



學務相關事件處理原則

報告人：陳漢侖

M. P. 0955260733 e-mail: w0955260733@gmail.com

國北師社教系86級 大葉大學人力資源暨公共關係學系管理碩士
國立暨南國際大學教育政策與行政學系博士候選人

現職：

臺中市西區忠孝國小 訓育組長

臺中市校園霸凌防制諮詢委員會委員、全教總監事

國教署專審會不適任教師人才庫調查員、臺中市校園性侵害性騷擾或性霸凌事件調查專業人員
教育部「霸凌」、「校事會議」、「教保違法事件調查」學者專家人才庫調查專業人員

十二年國民基本教育課程綱要總綱種子講師、十二年國民基本教育課程綱要社會領域課程、國語文綱要、
生活課程綱要種子講師、十二年國教課程綱要學校本位課程規劃與實施、素養導向課程設計與教學實踐種
子講師、推動閱讀推手、各級學校校事會議委員及調查員、各校性平會性平事件調查委員、各校霸凌因應
小組委員

經歷：

彰化縣教師會理事長、總幹事、教學部主任

彰化縣教師職業工會理事長

全國教師會常務理事、全教總理事、監事

彰化縣政府處理高級中等以下學校不適任教師審議小組委員

國小輔導主任、事務組長、訓育組長、體衛組長、資訊組長、生教組長

彰化縣教師專業審查委員會委員、臺灣省教師申訴評議委員會第8-9屆委員

全國教師會教師專業發展支持系統全國輔導諮詢小組委員、輔導諮詢教師

中洲科技大學教師申訴評議委員會主席、國教署不適任教師人才庫輔導員

連江縣全縣教師課程與教學教師工作坊講師、臺中市影視扎根-校園巡迴映講師



案例分享



老師非法官 管教不能逾越法律

- 曾任最高法院檢察署主任檢察官的葉雪鵬，在法務部網站專欄，以「老師怎可審問學生？」為標題，提醒老師**管教不能逾越法律**，自扮法官審判學生的責任。
- 葉說，小六學童似懂非懂，對新鮮事物有「打破砂鍋問到底」的衝動，其實他們的內心，不是大人想像中那麼邪惡，光明正大下無法看得到的事物，想來個偷窺，算不上罪大惡極。
- 葉反問，男童行為值得為人師表者放下本身工作，扮演起「柯南」，追出事實真相嗎？況且偷窺在一些重視隱私人士的心目中，可能是件天大地大、不可原諒的惡行，但**在刑法上，卻不一定就是犯罪的行為**。
- 葉指出，男童想偷窺女老師的乳部，女性乳部是「身體隱私部位」，男童只是單純調整姿勢探頭偷窺，並沒有利用「工具或設備」，就算將他的行為定位為「偷窺」，也不合刑法犯罪構成要件，所以老師不能逕自認定他犯罪。

工作權與學生學習權的競合

教師法第一條

為明定教師權利義務，保障教師工作及生活，提升教師專業地位，並維護學生學習權，特制定本法。

教育基本法第8條

- 教育人員之工作、待遇及進修等權利義務，應以法律定之，教師之專業自主應予尊重。
- 學生之學習權、受教育權、身體自主權及人格發展權，國家應予保障，並使學生不受任何體罰及霸凌行為，造成身心之侵害。

教師法

不適任教師之法律效果

第14、15、16、18、21、22、27條

第
14
條

終身
解聘

第
15
條

解聘
1-4年

第
16
條

原校
解聘
不續
聘

第
18
條

終局
停聘

第
21
條

當然
暫時
予以
停聘

第
22
條

暫時
停聘

第
27
條

資遣

教師法第16條教學不力 — 各校調查案例

<p>基準1： 遲到、早退</p>	<p>1.上課常晚到教室上課，學生需到處去找老師來上課。 2.教師常藉故提早離開教室，要求學生自習。</p>
<p>基準2： 曠課、曠職</p>	<p>1.教師常睡過頭未到校，教務處打電話沒人接，緊急找其他老師代課。 2.教師經常臨時請假，導致常調課或找不同教師代課，影響學生學習。</p>
<p>基準3： 羞辱學生</p>	<p>1.常常情緒失控狂罵學生或家長(例如：笨蛋、白目、爛班級、爛家長) 2.經常嘲諷學生課業與人格(例如：跟豬一樣都學不會、家裡沒教養...) 3.當著全班同學面前丟聯絡簿、作業簿、課本、撕考卷。</p>
<p>基準4： 體罰學生</p>	<p>1.慣性打學生頭部或身體(例如：用課本打屁股、捏耳朵、用筆敲頭...) 2.慣性體罰學生各種特定動作來維持班級秩序(例如：罰站加舉手、開合跳、罰跪、半蹲、罰站每天累積時間超過2小時...)</p>

教師法第16條教學不力 — 各校調查案例

基準5： 教學行為失當

1. 板書凌亂讓學生看不懂，無法進行學習。
2. 上課易離題，舉例延伸過廣，經常講到個人私事。
3. 上課內容缺乏結構與連貫，跳來跳去，學生難以理解教師說法。
4. 講解課程內容草率，解題快速不易了解。
5. 過度強調學生(平板)自學，忽略教師導學及講解核心概念之重要性。
6. 教學進度時快時慢，有時1個單元講三星期、有時一星期講3個單元。
7. 經常不批改作業、考卷，或批改不確實，或給分標準不一。
8. 未體察幼童就讀不同幼兒園之背景，要求小一學生寫字標準過高。

基準6： 親師溝通不良

1. 長期堅持放學後不接家長任何電話，要求家長打電話到學校聯繫。
2. 聯絡簿經常不回應家長問題，讓家長無法與老師溝通。
3. 經常不跟家長告知學生在校各種身體受傷、衝突或學習不佳等情形。

教師法第16條教學不力 — 各校調查案例

基準7： 班級經營欠佳

- 1.老師無心無力管教，放任學生上課時在教室內或離開教室到處走動。
- 2.班級鬧哄哄、秩序長期欠佳，影響學生學習。
- 3.老師未指導學生打掃，班級環境長期髒亂。
- 4.班級氣氛差，師生經常口角衝突、對嗆。
- 5.老師未妥適處理班上同學間衝突，導致後續衝突加劇或衝突增加。

基準8： 消極不作為

- 1.上課經常性播放教學光碟或看與課程無關電影，無積極教學作為。
- 2.未積極規劃遠距教學課程，未督導學生學習、未積極回應學生提問。

基準11： 其他

- 1.經常以言語或物品恐嚇其他教師同仁，影響其他同仁班級學生學習。
- 2.經常在班級LINE群組上傳不雅影片，上課講不雅笑話，影響學生。

輔導管教辦法—綜合各校調查案例

第一類體罰	老師拍打學生頭部肩膀、向學生丟課本、用筆敲頭、捏耳朵、推肩膀
第二類體罰	老師命令2位學生拿抹布互打對方
第三類體罰 (特定動作)	老師命令學生：罰站(一日累計超過2小時)、罰跪、雙手舉高、開合跳、罰跑操場。 老師命令遲到晚進教室之學生：揹書包拿餐袋罰站及做打掃工作。
違法處罰	(公然侮辱) 1.老師在教室公開罵「白癡、笨蛋、比禽獸不如、爛家長」。 2.當著全班面前把學生桌子拿起來，將抽屜內東西倒出。 3.當著全班同學面前丟聯絡簿、作業簿、課本、撕考卷。 (非暫時性沒收學生物品) 1.將學生作品丟到垃圾桶，然後沒有發還。
不當管教 (違反比例原則..)	1. 學生大吼大叫，老師拿掃把柄用力敲打學生桌子及椅腳作為警告，要學生安靜，結果打斷掃把柄，差點打到學生。→ 教師不當管教。 2. 老師上課時屢遭學生干擾，以致情緒失控遂用腳踢(踹)門，門把因而撞及學生頭部。→ 教師未達到體罰，但成立不當管教。

體罰或霸凌，有時會另遭社會局裁罰或法院判刑

案例	<p>A生家長拿著驗傷單，分別到教育局、社工、地檢署指控體罰A生。</p> <p>(1) 甲師經校事會議調查成立體罰，被學校考核會及教育局核定申誡1次。</p> <p>(2) 甲師經社工調查後成立對A生身心虐待，被社會局以兒少法裁罰6萬元。</p> <p>(3) 甲師被地檢署起訴刑法傷害罪，被法院判處有期徒刑3個月得易科罰金。</p>	
兒童及少年福利與權益保障法	第49條	<p>任何人對於兒童及少年不得有下列行為：</p> <p>(1) <u>身心虐待</u>。</p> <p>(2) 其他對兒童及少年或利用兒童及少年犯罪或為<u>不正當之行為</u>。</p>
	第97條	<p>違反條第1項各款規定之一者，<u>處新臺幣6萬元以上、60萬元以下罰鍰</u>，並得公布其姓名或名稱。</p>
教師可能因同一事件，被控告違反多項法令	<p>(1) 體罰、違法處罰、不當管教、霸凌，除了可能被<u>學校或教育局記過申誡懲處</u>外，也有可能被社會局以違反兒少法裁罰6萬元。</p> <p>(2) 如果體罰或霸凌調查報告認定不成立，教師可以拿調查報告，至社會局、警察局、地檢署、法院抗辯不成立兒少法及<u>刑法傷害、強制、恐嚇...等罪</u>。</p>	

生對生霸凌處理流程

依據《校園霸凌防制準則》113年修正版本

處理原則與目標

預防與輔導為核心

以「預防與輔導」為核心理念，建立友善校園環境

保障學生權益

保障學生身心健康與學習權，確保每位學生都能安心學習

修復式正義

強調修復式正義與創傷知情態度，重建和諧關係

生對生霸凌處理流程

檢舉與通報

接收檢舉並於24小時內通報主管機關

審查階段

成立審查小組判斷是否受理檢舉

處理小組成立

成立處理小組進行調和或調查

防制委員會審議

審議調和或調查報告並作出決議

後續輔導與協助

啟動輔導機制並檢討改善措施

檢舉與通報

檢舉人

- 學生本人
- 家長
- 教職員工
- 其他知情者

檢舉方式

- 書面檢舉書（載明姓名、聯絡方式、事實內容與證據）
- 當面口頭檢舉（學校應協助填寫書面）
- 媒體報導、警政或醫療機關通知亦視為檢舉

通報時限

校方知悉後應於**24小時內**通報主管機關及社政機關（如適用）

保密原則

保護檢舉人與當事人身分，學校不得對檢舉人或協助者施以不利處分

審查階段

審查小組組成

校長指派防制委員會委員組成「審查小組」（3人）

審查目的

判斷是否受理檢舉

不予受理情形

- 非屬準則規範事件
- 無具體內容或匿名且無具體行為
- 已處理終結或撤回

通知時限

20個工作日內以書面通知檢舉人是否受理

處理小組成立

成立時限

審查通過後，學校應於**5個工作日內**成立「處理小組」

委員組成

- 原則上3人或5人
- 過半數需外聘自「生對生人才庫」
- 偏遠地區至少三分之一外聘

行政支援

教師執行職務以公假處理，學校應安排代課
處理小組應保持客觀、公正立場，確保程序正義

處理方式：調和程序



會前會

個別訪談，了解雙方感受與需求，說明程序與意願書



調和會議

尊重、保密、不錄音、不對質，雙方自由表達感受與需求



調和成立

簽署調和協議，製作調和報告，送防制委員會審議

調和不成立則進入調查程序

處理方式：調查程序

調查方式

- 訪談當事人、檢舉人、證人（全程錄音錄影）
- 保密個人資料
- 不得強迫對質，除非雙方同意且無權力不對等

調查報告內容

- 案由與歷程
- 當事人陳述重點
- 事實認定與理由
- 處理建議

調查時限

調查應於**2個月內完成**，必要時可延長

防制委員會審議



心理輔導

提供當事人心理支持與輔導，
協助情緒調適



管教措施

依校規進行適當管教，
確保行為改善



移送懲處

情節嚴重者依法移送
相關單位進行懲處

防制委員會審議調和或調查報告，必要時邀請專家列席。
學校應於**15個工作日內**作成正式處理決定，並於**10個工作日內**書面通知行為人與被害人。

後續輔導與協助

輔導機制

- 啟動輔導機制，必要時訂定輔導計畫
- 可轉介專業機構或社政單位
- 輔導人員應迴避曾參與調查者
(除非偏遠地區例外)

環境改善

- 學校應檢討環境與教育措施
- 進行立即改善
- 建立友善校園文化

結語與提醒

司法程序

處理流程不影響司法程序進行

主動關懷

學校應主動關懷、即時因應

共同參與

鼓勵學生、家長、教職員共同參與防制工作

零霸凌文化

建立「零霸凌」的校園文化

每個學生都值得被尊重與保護，讓我們共同營造友善校園環境

不適任教師處理流程

依據《教師法》及相關子法

處理原則與適用對象

處理原則

- 保障學生權益與教學品質
- 建立教師專業責任與輔導機制

法規依據

《教師法》第4章、《解聘辦法》、《性平法》等

適用對象

- 兼任、代課、代理教師
- 專任教師
- 教保服務人員(幼教師)
- 運動教練、教學支援人員、原住民族語教師、社團教師等

不適任教師處理流程總覽



接獲檢舉

接收檢舉或知悉情事



校園事件處理會議

判斷是否進入調查/輔導程序



調查/輔導

進行調查或輔導程序



教評會或考核會或相關委員會審議

審議調查或輔導報告



教育局核定

主管機關審議與核定

接獲檢舉或知悉情事

來源

- 學生、家長
- 教職員
- 社政/司法機關
- 媒體報導

情事類型

- 教學不力或違反聘約
- 性平案件（性侵、性騷、性霸凌）
- 有罪判決（如貪污、性犯罪）
- 體罰、霸凌、偽造或湮滅證據
- 行為違反相關法令

時限

接獲檢舉**3個工作日內**移送調查學校並通知當事人(行為人及被害人)(解聘辦法§6-1)

調查學校於受理後**7個工作日內**開校事會議(解聘辦法§12-1)

校園事件處理會議

成員組成

- 校長
- 教師會代表
- 家長會代表
- 行政人員
- 校外教育、法律、兒少專家

功能

- 判斷是否進入調查/輔導程序
- 決議是否移送教評會或考核會或結案

原則

- 過半出席
- 過半同意
- 性平案件：教師不得過半，須增聘校外專家

校園事件不受理

檢舉事件有下列情形之一者，學校應不予受理

- 一、非屬第二條規定之事項。
- 二、無具體之內容。
- 三、檢舉人未具真實姓名或足以識別其身分之資訊。

但檢舉內容包括行為人及具體行為者，不在此限。

- 四、同一事件已不受理或已作成終局實體處理。
- 五、檢舉事件已撤回檢舉。

調查程序

適用情形

- 違法
- 重大情節

調查方式

- 訪談、蒐證、製作調查報告

時限

兩個月-內完成，

得延長一個月兩次（最多四個月）

小組組成

3或5人調查小組，全外聘，
由**主管機關自校事會議人才庫**
提供3-5倍名單供學校遴選，
應有法律專家學者1名
(解聘辦法§16)
情節未到解聘、不續聘或終局
停聘程度，由**校方直接派員**
調查(解聘辦法§13-1-1)

報告提交

校園事件處理會議審議

輔導程序

適用情形

教學不力、違反聘約但具改善可能

小組組成

3 - 5人，含績優教師與校外專家

輔導方式

- 入班觀察
- 輔導會議
- 專業諮詢

期間與結果

期間：2個月，得延長1個月

結果：改善→結案；無效→移送教評會

教評會審議與決議門檻

處理方式	法條依據	出席/同意門檻
終身解聘	第14條	2/3出席、2/3同意
解聘1 - 4年	第15條	2/3出席、1/2同意
停聘6月 - 3年	第18條	2/3出席、2/3同意
不續聘	第16條	2/3出席、2/3同意
資遣	第27條	依情節審議

主管機關審議與核定

審查內容

教育局審查教評會決議是否合法、程序完備

可能結果

- 核准解聘/停聘/不續聘/資遣
- 退回學校補正或重審
- 逕送專審會審議（學校未依法處理者）

復聘與待遇處理

復聘程序

停聘原因消滅 → 教師申請復聘 → 教評會審議

救濟成功

回復聘任關係

待遇處理

停聘期間本薪補發（依《教師待遇條例》第19條）

法律效果一覽表

處理方式	效果	是否可復聘	薪資處理
終身解聘	永不得任教	否	不得支薪
解聘1 - 4年	限期不得任教	是	不得支薪
停聘6月 - 3年	暫停任教，保留底缺	是	可支薪或補薪（視情況）
不續聘	原校不續聘	可再應聘	不得支薪
資遣	終止聘任，得支資遣費	否	可支資遣費

結語與提醒

兼顧權益與安全

處理流程應兼顧教師權益與學生安全

性平案件特殊處理

性平案件須依《性別平等教育法》處理

教評會組成

教評會應依法組成並增聘校外專家

透明公正機制

建立透明、公正、專業的教師處理機制

應善用法規，保障校園教學品質與學生學習權益

校園性別事件處理流程

依據《性別平等教育法》（112年修正）

接獲檢舉或申請調查

申請人

- 法定代理人
- 被害人
- 實際照顧者

申請對象

- 行為人為校長 → 向主管機關申請調查
- 行為人為其他人員 → 向行為人所屬學校申請調查

檢舉人

任何知情者皆可檢舉

禁止報復

不得對申請人、檢舉人或協助者施以不利處分

初步受理與通報

受理通知

學校或主管機關應於**20日內**通知是否受理

不予受理情形

- 非屬本法規定事項
- 未具真實姓名
- 同一事件已處理完畢

申復機制

若未通知或不受理，可於**20日內**申復

通報義務

校長、教職員知悉疑似事件 → 應於**24小時內**通報
校內權責人員與主管機關

性平委員會調查程序

調查小組

- 行為人為校長、教職員 → 成員須全部外聘
- **女性委員占半數以上**
- 專業素養者占一定比例（學校：1/3；主管機關：1/2）

調查原則

- 客觀、公正、專業
- 雙方陳述與答辯機會
- 保密個資
- 避免重複詢問

調查時限

2個月內完成，得延長2次，每次最多1個月



調查報告與處理建議

完成調查報告

性平委員會完成調查後，提出報告與處理建議

議處時限

學校或主管機關應於**2個月內**完成議處

書面通知

處理結果須書面通知申請人、被害人、檢舉人與行為人

說明機制

必要時，性平委員會代表可列席說明

處置與懲處

調查屬實者，依情節採取

- 解聘、免職、停聘、不續聘、終止契約/運用關係
- 心理輔導、道歉、性平課程（8小時以上）、其他教育性措施

特殊規定

- 終身不得聘任者 → 不得再任教
- 行為人有損害被害人者 → 應負損害賠償責任（含懲罰性賠償）



救濟與申復

申復機制

當事人對處理結果不服
→ 30日內可申復一次

重新調查

若調查有重大瑕疵或新
事證 → 可要求重新調查

進一步救濟

對申復結果仍不服 → 依教師法、公務人員保障法
或校內申訴機制提起救濟

後續輔導與通報

檔案建立

學校應建立事件檔案

轉校通報

行為人轉校 → 原校應通報新校並追蹤輔導

被害人協助

被害人需求 → 提供心理諮商、法律協助、保護措施

教育宣導

學校應推動性平教育與防治宣導，每年定期辦理

補充提醒

調查機制

調查不得另設機制，違者無效

校長涉案

情節重大者得先行停職

司法程序

調查不受司法程序影響

報告效力

性平委員會調查報告為事實認定依據，法院應予審酌

校園暴力事件處理流程

生打生查察通報與處理機制



校園暴力處理五大階段

發生之前（預防）

教育宣導、權責分工、
特定人員名冊建立

發生之後（追蹤與結案）

親師行政共同追蹤、
結案與預防再發



查察（發現）

師生、家長、社區發現與回報

通報（辨識等級）

依傷害程度分級並啟動相應機制

處理（依等級分工）

即時處理、通報協調、
法律輔導支援

校園暴力事件處理需要系統性的流程管理，從預防到追蹤結案形成完整閉環，確保每個環節都有明確的責任分工與執行標準。

發生之前（預防措施）

教育宣導措施

- 課程中融入品格與人際教育
- 活動中強化尊重與同理心
- 教師定期進行機會教育與正向表揚

權責分工機制

- 各處室明確分工，建立通報窗口
- 生教組長統籌校安系統通報
- 輔導處負責心理支持與追蹤

特定人員名冊與通報窗口設置

建立高風險學生名冊，指定專責教師作為通報與輔導窗口，確保預防機制的有效運作。透過完善的預防措施，可大幅降低校園暴力事件的發生率。

查察與通報機制

發現來源

- 教師、學生主動通報
- 家長、社區人士回報
- 監視器畫面或現場目擊

事件等級辨識

1級：未受傷且無異狀

關懷與輔導，由班級教師處理

2級：輕傷或有異狀

啟動危機處理小組，進行校內處理

3級：重傷

啟動危機處理小組並通報外部單位

處理機制（依等級分工）

即時處理

- 任課老師、生教組長立即制止
- 通知家長、暫停活動
- 必要時安排送醫

通報與協調

- 生教組長通報校安系統
- 學務主任召集三方會談（雙方家長＋級任）
- 教務處協助課務安排與訊息發布

法律與輔導支援

- 提供法律諮詢
- 輔導處進行心理重建與追蹤
- 列入特定名冊，持續關懷

處理機制應依事件等級啟動不同層級的應對措施，確保資源分配合理，處理過程專業有序。每個環節都需明確的責任人與時間節點，避免處理過程中的疏漏。

發生之後（追蹤與結案）

追蹤機制

- 親師行政共同關懷受傷學生
- 輔導處評估心理需求，申請心理師支援
- 任課老師與生教組長持續追蹤行為與輔導成效

結案原則

- 預防再發生的措施已落實
- 完整紀錄與回饋機制建立
- 結合外部資源進行後續支持
- 相關人員心理狀態已穩定

事件發生後的追蹤與結案同樣重要，確保受影響學生得到適當的關懷與支持，並從事件中汲取經驗，完善校園安全機制。追蹤過程應有明確的時間表與評估標準，避免流於形式。

保密與保護原則

保密原則

所有參與人員不得洩露事件細節與個人隱私，確保信息安全

保護措施

嚴格保護學生身心安全，避免學生與對方家長或相關人員直接接觸

重要提醒：

所有處理過程必須以學生福祉為最優先考量，確保其身心安全與隱私保護。

保密與保護原則是處理校園暴力事件的基本倫理要求，不僅保護當事人的權益，也避免事件擴大化或造成二次傷害。所有參與處理的人員都應嚴格遵守這些原則。



校園暴力處理的關鍵角色



班級教師

第一線發現與即時處理，提供學生情緒支持，協助班級氛圍重建



生教組長

統籌校安系統通報，協調處理流程，負責事件記錄與追蹤



輔導室

提供心理支持與輔導，評估心理需求，申請專業資源介入



學務主任

召集三方會談，協調校內資源，處理家長溝通與媒體應對

校園暴力事件的有效處理需要多方協作，每個角色都有其不可替代的職責。明確的角色分工與責任界定是確保處理流程順暢的關鍵。

常見挑戰與應對策略

常見挑戰

- 家長情緒激動，難以理性溝通
- 事件真相難以釐清，各說各話
- 學生心理創傷需長期關懷
- 校園氛圍受影響，引發連鎖反應

應對策略

- 設立專業溝通人員，情緒緩衝與事實陳述分離
- 多方取證，客觀分析，避免主觀判斷
- 建立長期追蹤機制，結合專業心理資源
- 及時進行班級輔導，避免謠言與標籤化

處理校園暴力事件過程中常會面臨各種挑戰，需要教職員工具備專業的應對能力與策略。透過經驗累積與專業培訓，可以提升處理效能，減少處理過程中的摩擦與誤解。

總結與行動建議

預防勝於治療

加強日常教育宣導，建立正向校園文化，是減少校園暴力最有效的方法

流程標準化

建立明確的處理流程與表單，確保每個環節都有清晰的責任分工與執行標準

專業能力提升

定期為教職員工提供相關培訓，提升危機處理、溝通協調與心理輔導能力

資源網絡建立

與外部專業機構建立合作關係，形成支持網絡，提供更全面的支援

校園暴力事件的有效處理需要全校共同參與，從預防到處理再到追蹤結案，形成完整的管理閉環。透過不斷的實踐與改進，可以建立更安全、更和諧的校園環境。



學生適應欠佳暨疑似特教生 輔導管教流程

依據臺中市學生輔導流程圖（114年版）

流程概覽



初步識別

識別適應欠佳或疑似特教生



輔導室受理

輔導室接收轉介資料



需求評估

召開服務需求評估會議



輔導管理

個案管理與輔導服務



成效評估

評估輔導成效

學生識別與轉介來源

轉介來源

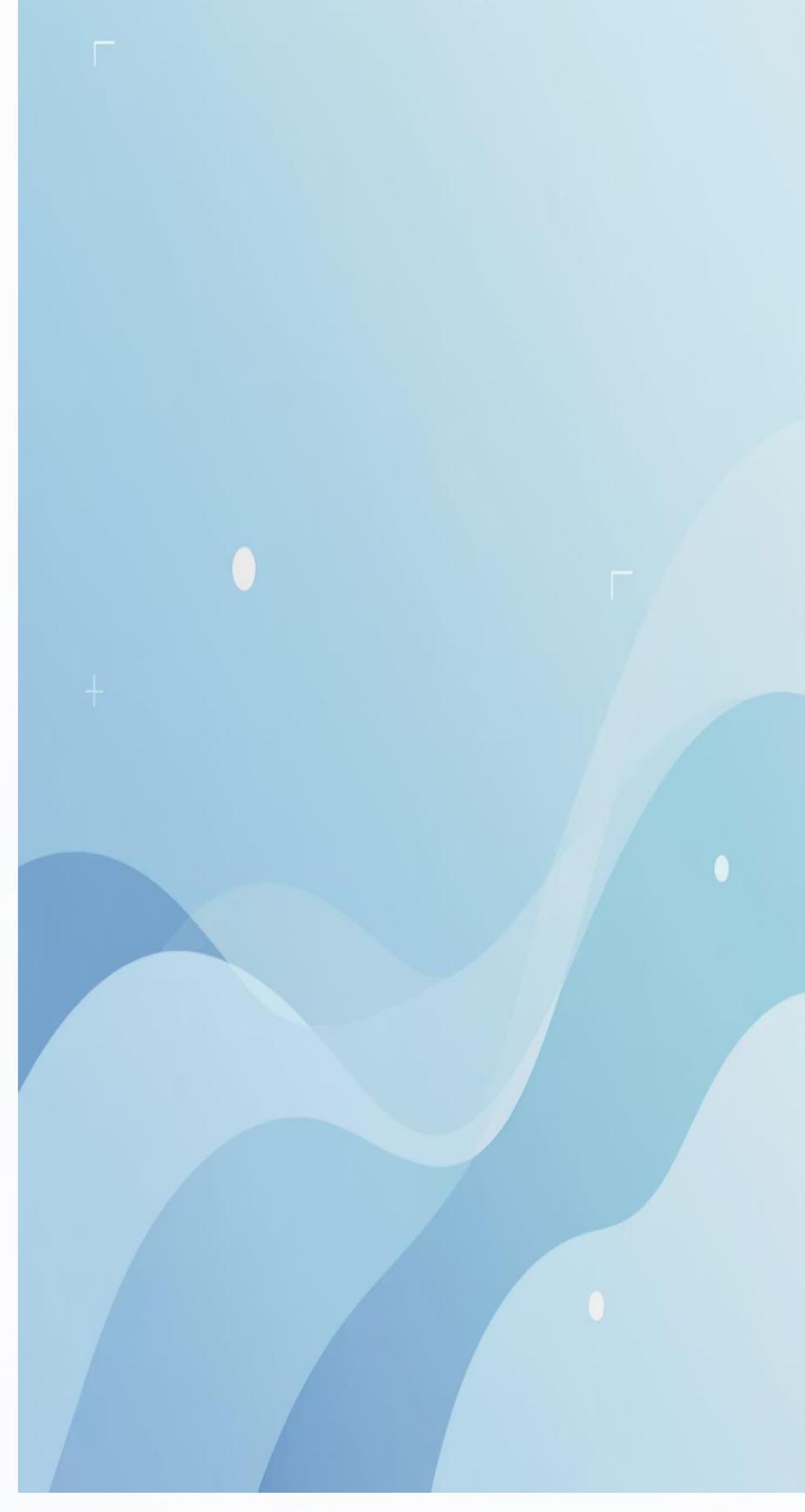
- 導師轉介生活、行為、情緒、學業適應欠佳學生
- 其他教師或學校人員轉介
- 家長轉介

篩檢方式

- 輔導室依心理評估量表
- 活動反應等資料篩檢
- 問卷、測驗

初步判定

初步判定學生「適應欠佳」或「疑似特教生」



輔導室受理與服務需求評估會議

會議召集

由輔導主任召集會議

核心成員

- 輔導組長
- 輔導教師
- 導師

視需要邀請

- 校長
- 特教組長
- 科任教師
- 資源班教師
- 護理師
- 家長等

會議目的

評估學生需求，規劃輔導服務方式



學生輔導服務與個案管理

輔導組長職責

進行個案管理

輔導教師職責

- 安排輔導內容
- 整合資源
- 協助就醫

導師/科任教師職責

調整教學與輔導策略

特教需求處理

若學生具特殊需求 → 檢附資料申請特教鑑定

個案分流與處理方式

分流類型

處理方式

諮詢案

提供建議與追蹤輔導

介入案

執行介入計畫，持續輔導與評估

特教鑑定

召開個案會議，申請鑑定與後續處置

特教鑑定與情支團隊申請

情支團隊申請條件

若學生具嚴重且持續行為問題，二級介入無效 → 可申請情支團隊服務

特教鑑定結果處理

- 通過 → 轉入特教系統
- 未通過 → 持續輔導或結案
- 法定代理人不願提出 → 結案或追蹤

學生輔導成效評估

成效會議召集

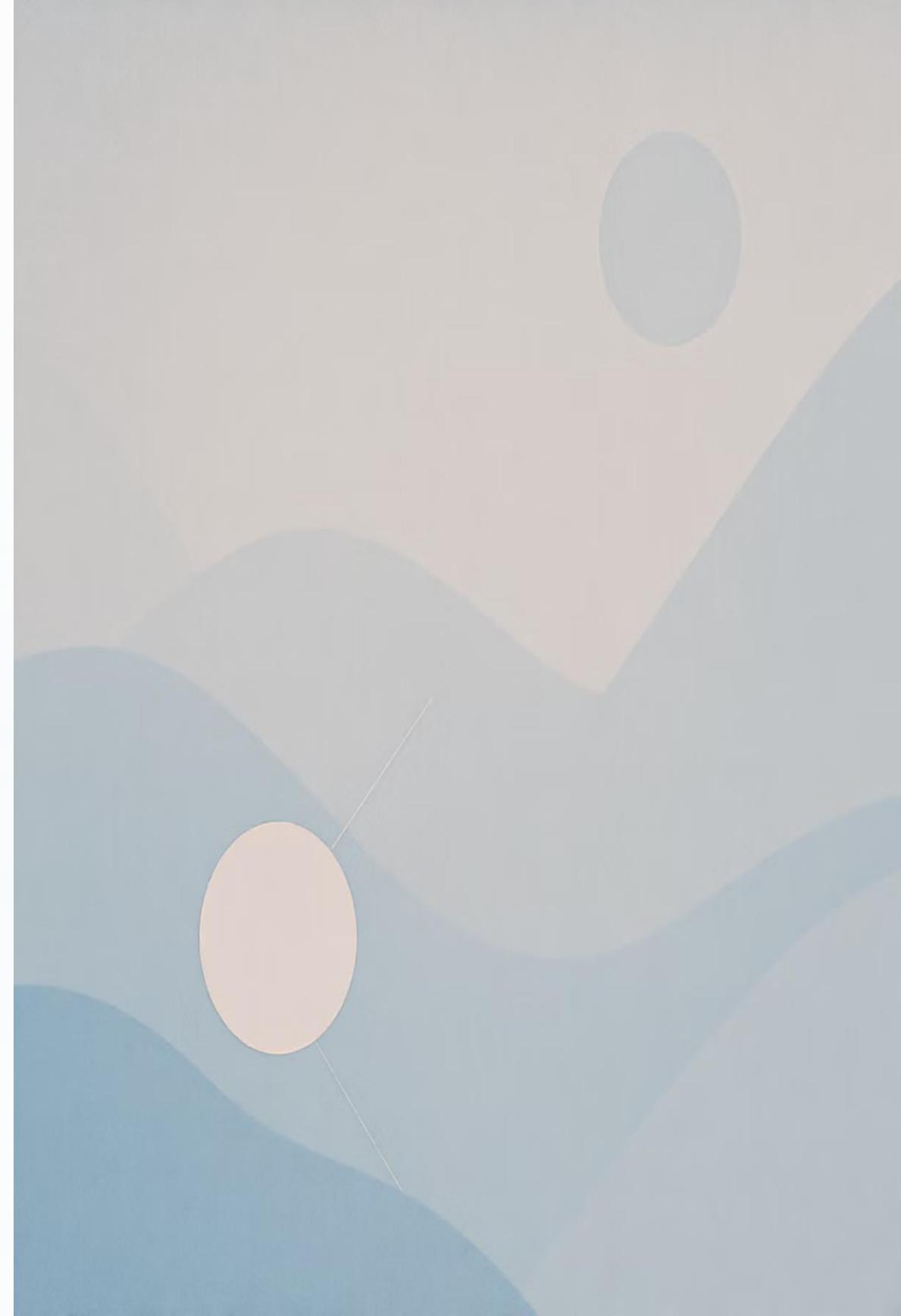
由輔導主任召集成效會議

會議成員

- 輔導組長
- 特教組長
- 導師
- 特教教師
- 輔導教師
- 科任教師

評估內容

評估學生輔導成效，決定是否結案或轉銜



結案與轉銜追蹤

成效良好

結案

學生畢業或轉學

召開個案轉銜會議

仍需協助

持續追蹤與三級輔導資源介入

可轉介資源

- 本市學生輔導諮商中心
- 衛生及精神醫療資源
- 特教教師/特教組長提供諮詢

結語與提醒

早期識別

輔導流程強調早期識別

跨團隊合作

需要各處室與教師密切配合

持續追蹤

即使結案也應持續關注學生狀況

支持性文化

建立支持性校園文化，讓每位學生都能被理解與協助

教師與家長皆為輔導關鍵夥伴，共同合作才能有效協助學生成長

校園處理流程的共同特點

保護學生權益

各流程皆以保障學生權益為首要考量



程序正義

確保處理過程公平、公正、透明



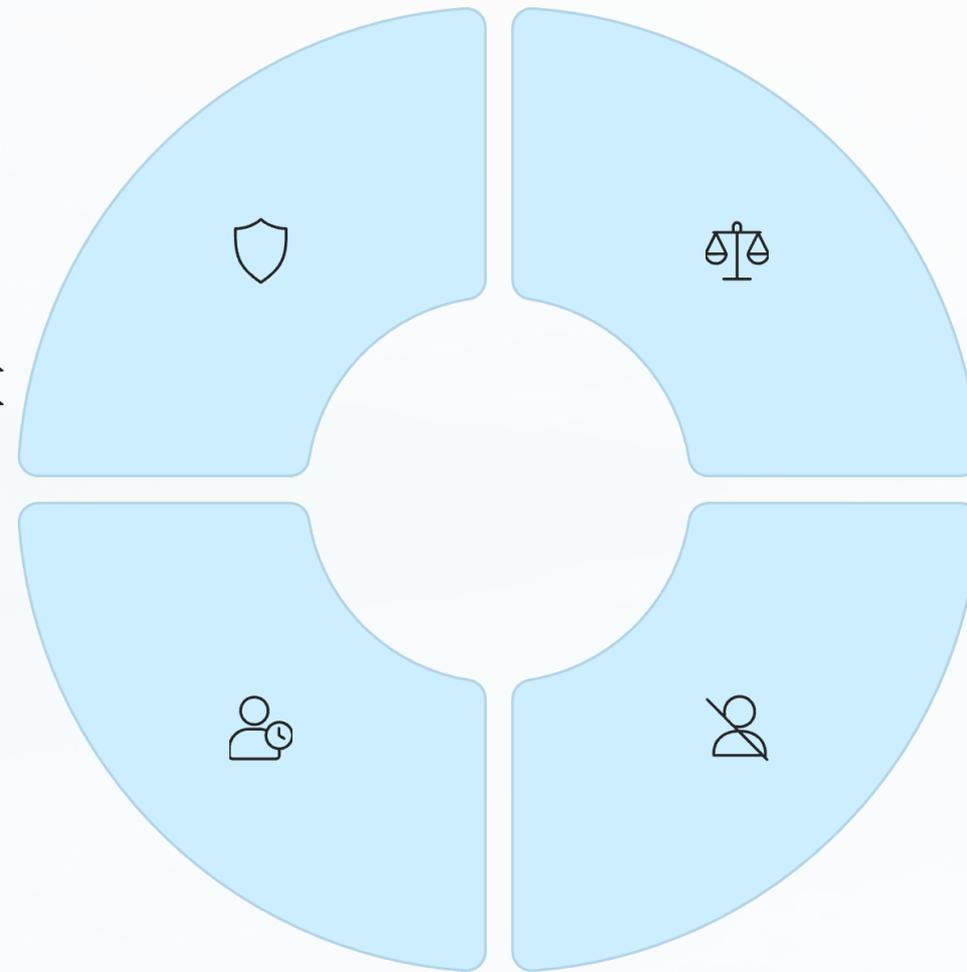
時效性

明確規定各階段處理時限



多方參與

邀請相關人員共同參與決策過程



校園處理流程的關鍵階段

接獲檢舉/通報

各類事件皆有明確的檢舉管道與通報機制

初步審查

判斷是否受理並進入正式處理程序

調查/輔導

依事件性質進行調查或提供輔導

審議與決議

相關委員會審議調查/輔導結果並作出決議

後續處理

執行決議並提供後續輔導與協助

校園事件處理的法規依據

霸凌事件

- 《校園霸凌防制準則》
- 《教育基本法》

不適任教師

- 《教師法》第4章
- 《解聘辦法》

性別事件

- 《性別平等教育法》
- 《校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則》

特教學生

- 《特殊教育法》
- 《學生輔導法》

校園事件處理的委員會組成

事件類型	負責委員會	外聘委員比例
生對生霸凌	防制委員會/處理小組	過半數
不適任教師	校園事件處理會議/教評會	視情況而定
性別事件	性平委員會	行為人為校長、教職員時全部外聘
特教學生	輔導室/特教組	視需要邀請校外專家

校園事件處理的時限規定

1

通報時限

霸凌事件：24小時內

性別事件：24小時內

不適任教師：7日內召開會議

2

審查時限

霸凌事件：20個工作日內

性別事件：20日內

3

調查/輔導時限

霸凌調查：2個月內（可延長2次）

性平調查：2個月內（可延長2次）

教師輔導：2個月（可延長1個月）

教師調查：2個月內（可延長2次）

校園事件處理的救濟機制

霸凌事件

告知申訴或陳情管道與期限

不適任教師

教師依法救濟成功，停聘期間本薪應予補發

性別事件

當事人對處理結果不服，30日內可申復一次
對申復結果仍不服，依相關法規提起救濟

特教學生

家長對鑑定結果不服，可依特教法提出申訴

校園事件處理的後續輔導

霸凌事件

- 啟動輔導機制，必要時訂定輔導計畫
- 可轉介專業機構或社政單位
- 檢討環境與教育措施，進行改善

不適任教師

- 未改善者依法處理
- 教師輔導改善後可結案

性別事件

- 提供被害人心理諮商、法律協助、保護措施
- 行為人轉校，原校應通報新校並追蹤輔導

特教學生

- 依鑑定結果提供適當教育資源
- 持續追蹤與三級輔導資源介入

校園事件處理的保密原則

霸凌事件

保護檢舉人與當事人身分，學校不得對檢舉人或協助者施以不利處分

不適任教師

調查過程應保密，保護學生與檢舉人權益

性別事件

保密個資，禁止報復，不得對申請人、檢舉人或協助者施以不利處分

特教學生

學生個案資料應保密，尊重學生與家長隱私

校園事件處理的專業支持



人才庫

生對生霸凌處理小組過半數需外聘自「生對生人才庫」



校外專家

性平委員會調查小組需有專業素養者占一定比例



輔導資源

特教學生可轉介學生輔導諮商中心、衛生及精神醫療資源

校園事件處理的司法關係

霸凌事件

處理流程不影響司法程序進行

性別事件

調查不受司法程序影響

性平委員會調查報告為事實認定依據，
法院應予審酌

不適任教師

教師有罪判決（如貪污、性犯罪）
可直接進入處理程序

特教學生

若涉及虐待或不當管教，
可能同時進行司法程序



校園事件處理的校長責任

霸凌事件

指派防制委員會委員組成審查小組，確保處理流程依法進行

不適任教師

召開校園事件處理會議，善用法規保障校園教學品質

性別事件

確保24小時內通報，若校長涉案則由主管機關處理

特教學生

支持輔導室工作，提供必要資源協助學生適應

校園事件處理的教師角色

霸凌事件

- 知悉後24小時內通報
- 可擔任處理小組成員
- 協助後續輔導工作

性別事件

- 知悉後24小時內通報

不適任教師

- 績優教師可擔任輔導小組成員
- 教師會代表參與校園事件處理會議

特教學生

- 導師轉介適應欠佳學生
- 參與輔導成效評估
- 調整教學與輔導策略
- 可能成為調查對象

校園事件處理的家長參與

霸凌事件

可擔任檢舉人，家長會代表可參與處理小組

不適任教師

家長會代表參與校園事件處理會議，可提供意見

性別事件

法定代理人可代為申請調查，參與相關程序

特教學生

參與服務需求評估會議，決定是否申請特教鑑定

校園事件處理的預防工作

霸凌事件

建立「零霸凌」的校園文化，推動友善校園活動

不適任教師

建立透明、公正、專業的教師處理機制，提升教師專業素養

性別事件

推動性平教育與防治宣導，每年定期辦理

特教學生

建立支持性校園文化，讓每位學生都能被理解與協助

校園事件處理的環境改善

霸凌事件

學校應檢討環境與教育措施，進行立即改善

不適任教師

檢討教師聘任與評鑑制度，建立更完善的教師專業發展機制

性別事件

檢討校園環境安全，改善可能的危險區域

特教學生

提供無障礙環境與適性教學資源，建立友善學習環境

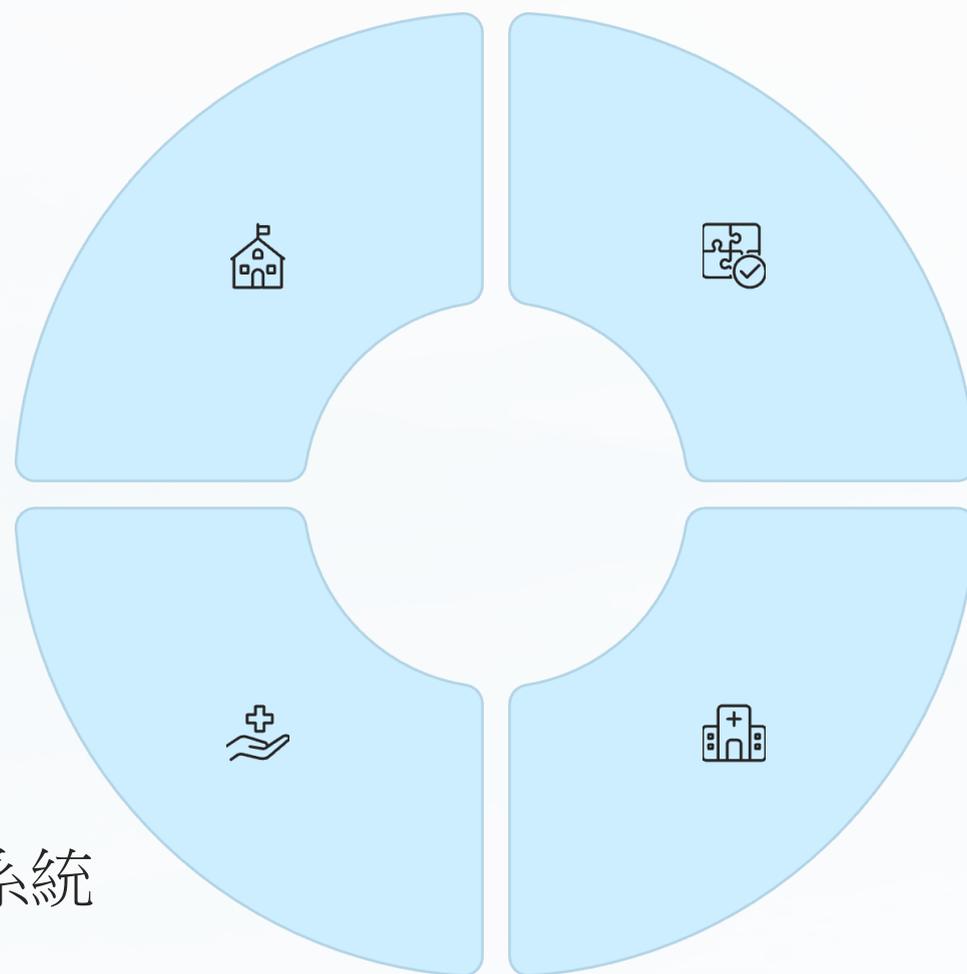
校園事件處理的資源整合

校內資源

輔導室、學務處、教務處、
特教組等跨處室合作

社區資源

社政機關、民間團體、社區支持系統



教育資源

教育局、學生輔導諮商中心、
特教資源中心等

醫療資源

衛生及精神醫療機構、心理諮商資源

校園事件處理的專業成長

教師專業發展

提供教師相關法規與處理流程的研習與培訓

輔導知能提升

強化輔導教師與導師的輔導知能與技巧

行政人員培訓

提升行政人員對各類事件處理的專業知能

家長教育

辦理家長講座，提升家長對相關議題的認識與參與

共同營造友善校園環境

每個孩子都值得被尊重與保護

透過完善的處理流程與預防機制，我們能夠共同營造一個友善、安全、尊重的校園環境，讓每位學生都能健康快樂地成長。

讓我們攜手合作，以專業、公正、關懷的態度，處理各類校園事件，為孩子們創造更美好的學習環境。