

【教育行政】

《教育行政學》

試題評析

今年出題偏重教育政策，與去年的偏重管理學不同，敘述非常簡單清楚。

第一題：採用古典中國式管理的用詞「人盡其才、物盡其用」來敘述。其實「人盡其才」考的內容就是人力資源管理，物盡其用考的就是物品管理。

第二題：弱勢者教育，其實就是要求考生能寫出對特教學生、原住民及弱勢族群的照顧，教育部目前採教育優先區與專款補助的方式，考生可從制度面改善的建議著手來回答題目。

第三題：為語文教育，語文教育目前包括英文、國語文、與鄉土語言，而上個月(六月)教育部長剛提出母語教學不夠成功，要求設置鄉土語言輔導員制度與母語日，並將鄉土語言設為終身學習項目。是一題典型的時事題，考生可從英文的雙峰現象及國語文能力普遍下降及鄉土語言不夠落實，著手答題提出改進策略。

第四題：在測驗考生是否熟悉教師法中第十四條之規定，所謂專業觀點在測驗考生對於專業化定義的瞭解，所謂績效在測驗學生是否了解教師評鑑的概念。

因此，今年的考題可以說是二題理論題（一、四），二題時事（教育部施政相關內容：二、三）。題目不難，因此主要的得分關鍵在敘述的深入性。

一、「人盡其才」、「物盡其用」乃行政管理的基本準則。請據此準則闡論教育行政機關「應有」及「不應有」的作為。（25分）

答：

「人盡其才」主要的工作為人力資源管理，而物盡其用主要為物品管理、財務管理、空間管理等項目。以下分述二者當為與不當為之行爲：

(一)應為之行爲

1.人盡其才：教育行政機關欲完成人盡其才則需從人力資源管理著手，以下分述其策略：

- (1)策略性人力資源規劃：包括確定組織的策略性目標及人員需求，並平衡組織、人員間的供給與需求、人員的招募與甄選，以及對員工的指導。
- (2)員工訓練：強調員工技能的發展；著重員工知識的獲得與強化；連結成員個人的長程目標與組織需求。
- (3)激勵成員：確認激勵技術的恰當性，慎訂獎懲制度。利用工作再設計、工作豐富化、工作擴大化等技術以提升成員工作滿足感、降低員工疏離感。
- (4)落實績效評估、回饋員工、採用平衡計分卡、三百六十度績效評估。一方面表揚優秀員工，並連結報酬與績效等來達到激勵的目的。一方面讓成員瞭解自己的工作定位，以達到人盡其才的目的。
- (5)著重在提供適宜的工作條件，並維持員工對組織的認同。因此必須提供有效的福利制度、建立安全與健康的工作環境，同時確保溝通管道的暢通，達到留才的目的。
- (6)專業分工，以適才適性，使人有定事，事有定位，人事相適。

2.物盡其用：

要作到物盡其用，得須有良善之物品管理制度。所謂物品管理指關於物品之採購、收發、保管、登記、報核及廢品之處理。同時物品帳簿及表單，得以電子檔案或所列印之書面資料存檔。以下敘述物盡其用的一些策略：

- (1)物品採購：應以品質、性能及使用效益等為優先考量因素。採購之物品，應儘可能附加本機關之標誌。採購人員，應憑核定之物品請購單或簽文辦理，不得無故稽延，並須注意與請購所列之種類、規格、數量等條件是否相符。物品受氣候、物理或化學等作用之影響者，應慎酌採購。
- (2)物品採購驗收完畢後，採購單位應將支出憑證及相關表件，送主（會）計單位辦理公款核付，並由物品管理單位為物品增加之登記。物品經驗收後，送交保管單位，憑驗收單或支出憑證點收，加蓋保管

簽收章戳後，登錄管理。

- (3)妥善保管物品。保管人員如調離職務時，應將經管物品及簿冊單證盤點交清，並由主管派員監交。
- (4)資源共享，但需有明確的借用規定：非消耗品之借用，借用人應填具物品借據，並註明借用期限，由單位主管核章後送物品管理單位據以請借。物品借據應依序號裝訂，交保管單位保管，收回原物時，退還借據。借出物品到期未還，應即向借用人催繳，需繼續借用時，應辦理續借手續
- (5)非消耗品之應訂定使用期限。
- (6)明訂物品報廢規定，非消耗品未達使用期限，而必須報廢者，申請人應敘明特殊之原因。損壞不堪修復之物品，於未經核准報廢前，應妥予保管，不得毀棄。
- (7)廢品可供利用者，應分別選出，另行儲存。或可拆除作為可供利用之備件；或可轉為其他用途者廢品利用，或可加工後再利用。
- (8)無法利用之廢品，但仍存有殘餘價值者，可予變賣。但廢品變賣所得之價款，除編製附屬單位預算之基金，應依有關規定處理者外，其餘各機關應一律解庫。無法利用且不具機密性之印刷品或辦公室廢紙，得售與紙廠製作再生紙漿。

(二)不當為行為

任用私人、違反公眾利益、對成員濫用權力、過度干預、行政不中立、放任、貪污舞弊、濫用公權對私人施以小惠、圖利他人、擅自變賣公家財物。

二、「弱勢者教育」(education for disadvantaged) 向為政府所重視。請檢視當前教育政策，分析教育主管機關推動實施「弱勢者教育」的具體做法，並研提改進的建議。(25分)

答：

弱勢者教育(education for disadvantaged)目前為教育部主要重點發展工作，所謂弱勢者包括身心障礙學生、原住民與社會弱勢族群如外籍新娘、新台灣之子、移民家庭單親或隔代教養…等。以下分述目前教育部之作法及改進建議：

(一)教育目前的相關作法有：

- 1.身心障礙學生教育－提昇特殊教育品質包括師資職前培育的專業化與在職進修、強化身心障礙學生鑑定、安置與就學輔導工作、加強資源整合；
- 2.原住民學生教育－健全原住民教育政策、建立原住民教育體系、提昇原住民教育品質；
- 3.社會弱勢者教育－健全社會弱勢者的教育政策、加強社會弱勢者的教育支持系統、建立社會弱勢者參與各種教育機會的指標。

(二)改進建議：

1.身心障礙學生教育

- (1)落實特殊教育評鑑制度、強化特教諮詢委員會功能：應確立辦理特教評鑑之目標、方式及評鑑結果之處理。並強化特教行政效能，讓特教行政人力專業化、穩定化；促地方政府停止借調巡迴輔導老師辦理特教行政工作。
建議考試院增加高普考「特教行政」科別。輔導室主任和特教組長應具有一定之特教知能(規定必須取得多少特教研習時數)。
- (2)強化特教諮詢委員會功能：辦理中央與地方特教諮詢委員座談會。確保特教諮詢委員會有效運作，其決議作為特教推展方向。
- (3)提升特教師資素質：加強特教師資職前教育、加強特教師資在職教育、修訂特殊教育設施及人員設置標準，心智障礙類特教班之教師及教師助理員額得保留彈性，在人事經費不減少原則下，由主管教育行政機關依實際狀況核定進用適當之人員。特教學校、特教班每位教師應採全職上班制(包班協同教學制)、委託調查對不同來源之現職特教合格教師(特教系畢業、一般合格教師在職進修特教學分班、學士後特教學分班)表現之滿意度、流失率、養成資源之多寡等項目，作為擬定特教師資培育政策之參考。
- (4)落實早期發現，建立特教學生通報系統。
- (5)加強學生鑑定工作，落實多元評量方式。
- (6)檢討現行教育體系內之考試方式，依各障別特殊需求，將多元評量觀念納入考試制度。
- (7)建立多元安置措施(含民間辦理特殊教育)加強身心障礙學生十二年就學安置，全面服務各障別學生。

妥適規劃小型特教學校(班)之增設，各該縣市可依其特教資源所作之自主性規劃。鼓勵公辦民營特教學校(班)，並修訂相關法規。

- (8)建立特教輔導網絡系統：落實各縣市特教輔導網路之建立。設置視聽障專任巡迴輔導教師，延伸服務至高中職，並加強其輔導品質。加強服務有身心障礙學生就讀之一般學校。
- (9)加強學前特殊教育
- (10)加強推動適應體育推展身心障礙者適應體育教學與活動
- (11)加強科技輔具應用：加強教學、學習輔具之研發。成立地區輔具資源中心，統籌調度、運用、維修輔具。建立輔具資料庫，辦理教師、家長之科技輔具研習。
- (12)強化職業教育與就業轉銜：加強高中職身心障礙學生職業輔導評量工作。同時建立身心障礙畢業生就業情形追蹤系統。加強身心障礙學生就業轉銜，並擴大至各障別，加強職場開發，建立就業服務網路，並及早介入就業輔導問題。
- (13)強化跨領域(跨部會)合作：鼓勵實驗性質的團隊成立，建立「身心障礙者跨部會資料庫及通報系統」鼓勵各種私立特教評量、服務機構、研發單位的成立。請大學特教系、所、中心、心測中心、國家教育研究院將特教評量(內容、方式、機會、公平性等)列為研究重點。結合勞委會、「公私立高中職」、衛生署督促所屬醫療院所「身心障礙團體」辦理特教相關事宜。
- (14)擴大家長參與：各種特教活動或特教學生鑑定與輔導工作或規劃特教輔導網路時，應加強家長的參與。

2. 原住民學生教育：健全原住民教育政策，增進原住民福祉

- (1)檢討修正原住民族教育法及相關子法中，意義模糊、不符合法律授權、權責未盡明確之條文。
- (2)研究設置中央及地方教育行政機關原住民教育專責單位，在中央設置原住民教育司；在縣(市)政府教育局設置原住民教育課，並得優先進用具原住民身分之相關專業人員或熟悉原住民族語言文化者。
- (3)研究由教育部、行政院原住民委員會相關預算，及公營事業單位提列資金，設立「原住民教育文化發展基金」，保障原住民教育經費專款專用，並合理分配以提升運用績效。
- (4)研議成立「中央政府原住民族語言推動委員會」，及設立原住民族語言文字教材編譯出版機構；原住民族地區設置之國語推行員應配合九年一貫課程之實施及原住民族文化及語言之相關振興措施，調整為「原住民族語言推行員」，專責推動原住民族之文化及語言振興工作。
- (5)建構原住民教育政策，應基於原住民文化差異，尊重原住民之主體性，顧及原住民之整體需求，建立具體可行的支持性方案。
- (6)研議由民間團體認養原住民族地區學校，整合民間力量充實原住民族地區學校教育資源。

(三) 建立原住民教育體系，厚植原住民教育根基

1. 建立跨部會(教育部、行政院原民會)協調體系，推動原住民族教育規劃、執行及評鑑體制。
2. 依據「原住民族教育法」第十六條：「高級中等以上學校，應保障原住民學生入學及就學機會」之規定，宜研議相關保障辦法，以維護原住民學生之權益。
3. 規劃與建立原住民族學校體系，包括原住民各級學校、課程教材、師資培育、評量方式、升學進路等；以及建立一般學校體系與原住民族學校體系所修習課程與學分相互採認與銜接轉換的制度及配套措施，以求原住民學生適性發展，培養原住民人才。
4. 獎勵各大學(專)設置「原住民研究」(Native Studies)相關系所、學程或中心，並獎勵建立跨國性的校際合作。同時建立原住民資訊交換機制(Information Exchange: an electronic clearinghouse)、統計資料庫(Statistical Data Bases)、及原住民文獻中心(Aboriginal Documentation Center)等。
5. 明定原住民族地區學校應聘任一定比例之原住民教育人員，建立原住民教育人員遴選與聘任制度，以提升原住民受聘於教育機構的比例，其中包括行政人員、教師、輔導人員等及遴聘原住民族部落耆老或人士擔任相關課程的講授。
6. 普及原住民族地區學前教育。學前教育是奠定原住民認同、自我價值、以及強化原住民文化所蘊涵的價值、態度與行為的重要階段。政府相關部會應訂定辦法獎勵籌設蘊涵原住民族語言與文化的學前教育機構；同時積極培養原住民族社區人士擔任原住民族學前教育的教學工作，並且擴大原住民族主導其學前教育的規劃與行政，以及提升原住民父母的參與。
7. 原住民族技職教育應重視結合「文化傳承」和「產業振興」的青少年與成人教育與訓練，在現有技職校院教育訓練中心，採長短期並用的多元學程，實施產學合一的教育與訓練。
8. 建立原住民族家長與部落(社區)人士參與教育決策的有效機制，以共同參與原住民族各級教育的規劃、執

行與評鑑，並發展使原住民族部落能對不同層級教育決策提出建言的有效機制；同時提供必要的教育訓練，以提供原住民參與教育決策所需知能。建請行政院原住民委員會對「原住民族教育審議委員會設置辦法」，應再予以審慎評估修正。

- 9.妥善解決原住民家庭隔代教育所產生之缺失，協助解決原住民家庭教育問題，並增加辦理原住民家長與子女之成長營，建立良好親子關係。
- 10.加強原住民親職教育課程規劃，以切合原住民實際需求。導正原住民正確生活習慣及家庭倫理觀念，並納入家庭親職教育內涵。
- 11.建立原住民終身學習體系：發展原住民族學苑、原住民社區學院（社區大學）及都市地區原住民研習工作坊或班隊提供原住民學習機會，並建立相關學習護照、認證、與證照制度，以拓展成人與繼續教育的管道。

(四)提升原住民教育品質，確保原住民學生學習機會

- 1.獎勵大學校院設立多元文化教育、原住民族歷史文化等相關課程，並開設「學士後原住民教育師資儲備班」，儲備原住民教育師資。
- 2.修訂原住民籍、離島生保送國立師範校院甄試要點，增加招生名額，以符實際需求，並穩定原住民教育師資。
- 3.依據「原住民族教育法」精神，落實有關原住民相關學校（包含國中小學、高中及原住民族學院）優先遴選原住民籍教師及行政、學術主管，保障原住民自主參與之權益。
- 4.檢討「教育部獎勵原住民族文化研究著作實施要點」內容，積極獎勵教師發展原住民族語言文化教材、設施（包含網頁、網站）、教具；建立原住民歷史、語言及文化之基礎文獻，提供國中小學參考運用。
- 5.配合九年一貫課程鄉土語言（族語）教學，加強族語師資的認證與培育，都會地區組成「原住民族語言文化教學輔導團」。
- 6.加強原住民地區學校電腦教學，並積極建立遠距教學網際網路。
- 7.研議補助原住民國中生及高中、職生之課業輔導，並加強中輟學生復學輔導；鼓勵重點學校（高中、高職）設置進修學校或第二專長班，招收失學原住民青年。

三、近來，國民中小學的「語文教育」頗受社會各界關注，議者大都認為教育主管機關應正視問題且有因應對策，以提升國民中小學學生的作文程度。請以地方主管教育行政機關的立場，針對國民中小學的語文教育問題，研擬「改進計劃」。計畫名稱與格式可自訂，唯其內容應充分表達改進問題的構想與規劃。(25分)

答：

所謂語文教育，涵蓋國語文、英語與鄉土語言，以下分述改進計畫：

(一)國語文改進計畫：

教育局：

- 1.辦理全市教師「全語言工作坊」。
- 2.辦理全市教師「語文教育專業論壇」。
- 3.辦理國語文教師教學觀摩會、閱讀成果發表會。進行專題演講、參與教學研究會，或辦理示範教學、教學觀摩會，提升教師國語文教學能力。
- 4.結合國教輔導團推廣教育部編製之「國中小語文教學參考手冊」，並參考其內容，廣泛蒐集各縣市國語文教學資源至本市教學輔導資源網，供全市教師教學使用。
- 5.建立國語文教學各項專業人力檔案，供辦理研習或學校交流參考運用。
- 6.督學協同專家定期及不定期前往學校訪視，以了解各校推動、實施情形並解決問題。
- 7.辦理檢討會，並了解受訓人員之教學成效，及檢討研習課程之妥適性。
- 8.辦理閱讀志工培訓，並推廣至全市中小學。
- 9.辦理本市語文教學創新教學教案徵選，並登於本市國教輔導團網站，推廣至全市中小學。
- 10.辦理「提昇語文能力小技巧」徵集，並登於本市教學資源網站，推廣至全市中小學。
- 11.輔導員收集建置優良圖書書目並登於本市閱讀網站，推廣至全市中小學。
- 12.課程督學協同專家、輔導員教師定期到校了解推動國語文教學現況。

13.推動閱讀學習護照活動，增進學生閱讀習慣的培養。

14.架設全市閱讀網站，鼓勵閱讀活動。

(二)英語改進計畫

1.縣市政府應訂定現職中小英文教師參加相當中高級英語檢測及格之規定。

2.補助國民小學教師參與英語能力檢核測驗。

3.規劃辦理英語競賽活動。

4.規劃成立英語教學聯盟與學習支援中心。

5.辦理教師專題研習、教學觀摩

6.充實英語教學相關教材資源。

7.引進外籍英語教師協助教學，以提升本縣國中小學生英語能力與學校競爭能力。

8.擴大辦理假期英語生活營。

9.持續推動國中小學生英語學習護照。

(三)鄉土語言改進計畫

1.辦理鄉土語言教師師資培訓研習。

2.編輯印製鄉土語言教材。

3.建置鄉土語言教材網頁資料庫，供教師學生查詢。

4.編輯鄉土語言相關刊物。

5.建置並充實校園主題館館藏文物。

6.辦理鄉土教育相關活動。如鄉土語言日

7.設置鄉土語言輔導員，巡迴各校輔導，或解答各校提出有關鄉土語言的教學問題。

四、學校「不適任教師」的認定與處理一向是學校行政的難題。請從「專業」與「績效」的觀點，析論：(一)如何認定「不適任教師」？(二)學校應如何處理(含輔導)不適任教師？(25分)

答：

(一)不適任教師在法規上的定義

教育部目前對於不適任教師的認定，即引用教師法第十四條第一項第六款，行為不檢有損師道，經有關機關查證屬實者、第七款經合格醫師證明有精神病者、及第八款教學不力或不能勝任工作，有具體事實或違反聘約情節重大情事者，以此三點認定為不適任教師。

(二)不適任教師在專業上的認定

教師專業所包含的部份：

1.專業知能：

(1)任教學科專門知識：教學的主修學科或稱教師的專門領域，主要目的在培養教師「能教」的能力。就小學而言，由於小學課程並未明顯分化為各專門學科領域，因此其學科知識涵蓋整個國小的課程。

(2)教育專業知識：亦即專業課程。是普通教育與實際教學間的橋樑，主要目的在培養教師「會教」的能力。課程包括：教育概論、教育哲學、教育史、教育心理學、教育社會學……。

(3)教學方法的專業知識與技能：教學計畫與組織、班級經營、教學方法與技巧、師生溝通等能力，其目的在培養教師「能教」與「會教」的能力，教師能將教學內容與教材經組織、轉化之後能順利傳授給學生。

2.專業自主：教師在教學的歷程中能依其專業知識與能力做出專業判斷與決定，並不受外力的不當干擾與影響。教師專業自主的範圍包括教師在處理班級事務、教學過程、激勵學習、學習結果評鑑與學生管理等各方面，教師充分擁有合理性的專業權威，不受行政人員、同事或他人的干涉與影響。

3.專業倫理：專業倫理信條反映的是工作的專業特性，期以專業倫理規範來建立特定專業工作的目標與標準，並藉此規範其組成份子的行為。教育團體的倫理信條強調教師「對學生」、「對學校」、「對社會」、「對國家」、「對教育專業」。

4.專業成長：教師在經過長期的專業培訓之後，並在教學工作時仍能繼續不斷的參加各種正式或非正式的教育活動，以期能引導自我的反省與了解，並藉此增進教學之知識、技能與態度，進而提高教育品質，以達成學校教育目標。教師若在以上條件欠缺嚴重時，可能被認定為不適任教師。唯其認定須由學校教師評審會決議。

(三)不適任教師在績效上的認定

教師績效評鑑應在「班級經營」、「教學準備」、「人際關係」、「專業態度」、「訓輔知能」、「教學實務」、「行政配合」與「研究進修」等八種指標上達到一定的水準。目前教育部對於中小學的教師評鑑，仍在試辦中，尚未全面推動，一旦全面推動，則可以依據教師評鑑之指標，認定教師績效，評定不適任教師，並做到全面品質管理的機制。

如教育部曾於2003公布不適任教師所謂的教學不力的相關行為如下，亦可以做為績效考核項目：

- 1.不遵守上下課時間，經常遲到或早退者。
- 2.有曠課、曠職紀錄且工作態度消極，經勸導仍無改善者。
- 3.以言語羞辱學生，造成學生心理傷害者。
- 4.體罰學生，有具體事實者。
- 5.教學行為失當，明顯損害學生學習權益者。
- 6.親師溝通不良，可歸責於教師，情節嚴重者。
- 7.班級經營欠佳，情節嚴重者。
- 8.於教學、訓導輔導或處理行政過程中，採取消極之不作為，致使教學無效、學生異常行為嚴重或行政延宕，且有具體事實者。
- 9.在外補習、不當兼職，或於上班時間從事私人商業行為者。
- 10.推銷商品、升學用參考書、測驗卷，獲致利益者。
- 11.重病或體力並不適宜教學工作，有具體事實者。
- 12.有其他不適任之具體事實者。

(四)學校對不適任教師的處理及輔導，可分為以下三種處理與輔導的做法：

1.教師有行為不檢，有損師道情事

(1)察覺期

主管教育行政機關或學校如發現或接獲投訴教師有行為不檢有損師道情事，得分別視個案情形組成調查小組主動進行查證。查證結果學校應於十日內以書面通知當事人，並將處理過程詳實紀錄。經查證屬實者即進入評議期。如學校怠於處理，主管教育行政機關知悉後應責成學校限期處理。

(2)評議期

A.學校教師評審委員會（以下簡稱教評會）應確實依據教師法、高級中等以下學校教師評審委員會設置辦法及主管教育行政機關補充規定之程序、組成等相關規定成立、召開及運作，以確保教評會決議之法律效力；議事時除法令另有相關規定者外，依照內政部訂定之會議規範進行。

B.學校教評會審議時，除應檢具相關資料邀請當事人列席說明，必要時得邀請相關人員列席；另並應經教評會委員三分之二以上之出席及出席委員二分之一以上之通過，進行決議時應採無記名秘密投票，以確保教評會委員獨立行使職權，始得解聘、停聘或不續聘。

C.學校教評會作成解聘、停聘或不續聘決議後，學校應自決議作成之日起十日內檢齊教評會會議紀錄相關資料及具體事實表，報主管教育行政機關核准，並同時以書面附理由通知當事人。

2.教學不力或不能勝任工作，有具體事實或違反聘約情節重大者

(1)察覺期

主管教育行政機關或學校如發現或接獲投訴教師有教學不力或不能勝任工作，有具體事實或違反聘約情節重大情事，得分別視個案情形組成調查小組主動進行查證。查證結果學校應於十日內以書面通知當事人，並將處理過程詳實紀錄。經查發現確有該情事者即進入輔導期。如學校怠於處理，主管教育行政機關知悉後應責成學校限期處理。所稱教學不力或不能勝任工作，主管教育行政機關或學校就個案具體事實審酌。

(2)輔導期

教師具有教學不力或不能勝任工作，有具體事實或違反聘約情節重大情事，如經學校書面通知後仍未有效檢討改進，學校認為有輔導之必要者，依下列原則輔導之：

A.學校應成立處理小組，由校長召集，成員含相關處室主任（組長）、學校教評會、學校教師會及家長會代表等，必要時得邀請學者專家或社會公正人士。學校尚未成立教師會者，不置代表。

B.學校應安排一至二位資深教師擔任輔導員進行輔導，必要時得尋求法律、精神醫療、心理或教育專家之協助。

C.處理小組應不定期派員了解不適任教師教學改善情形，並作成紀錄。

D.輔導期程以二個月為原則，並得視輔導對象個案情形或參酌專家建議予以延長，最長以六個月為限。

(3)評議期

A.前述輔導期程屆滿時，輔導結果並無改進成效者，即提教評會審議。學校教評會作成解聘、停聘或不續聘決議後，學校應自決議作成之日起十日內檢附教師經輔導後仍無改進成效之紀錄、教評會會議紀錄相關資料及具體事實表，報主管教育行政機關核准，並同時以書面附理由通知當事人。

B.前述輔導期程屆滿時，符合教師法第十五條後段規定「現職工作不適任或現職已無工作又無其他適當工作可以調任者或經公立醫院證明身體衰弱不能勝任工作者」，經教評會委員二分之一以上之出席及出席委員二分之一以上之通過，報經主管教育行政機關核准後予以資遣。

(五)經合格醫師證明有精神病者

1.察覺期

(1)教師經合格醫師證明有精神病者，依規定辦理退休或進入評議期提教評會審議其資遣案。

(2)教師經主管教育行政機關或學校主動察覺或經舉報疑似罹患精神病者，學校應勸導其於一個月內接受合格醫師之鑑定，如於一個月內經合格醫師證明有精神病者，依規定辦理退休或進入評議期提教評會審議其資遣案。

(3)如教師未患精神病或拒絕接受鑑定或拒絕提出診斷證明，視其教學或行為有行為不檢有損師道、教學不力或不能勝任工作，有具體事實或違反聘約情節重大情事，依前開各情事規定之處理程序分別進入評議期或輔導期。

(4)教師如對學生有安全顧慮時，學校應立即暫停該教師之教學。

2.評議期

經合格醫師證明有精神病教師，學校教評會之評議程序決定，唯決議應經教評會委員二分之一以上之出席及出席委員二分之一以上之通過。學校作成資遣案決議後，應於十日內，檢具經合格醫師開立之患有精神病診斷證明書及學校教評會會議相關紀錄，報請主管教育行政機關核准。