

校園霸凌相關法令與事件處理

實務經驗分享

主講人：江坤樹

校園霸凌的定義

校園霸凌防制準則修正條文第三條 第一、二、三款

一、學生：

指各級學校具有學籍、學制轉銜期間未具學籍者、接受進修推廣教育者、交換學生、教育實習學生或研修生。

二、教師：

指專任教師、兼任教師、代理教師、代課教師、教官、運用於協助教學之志願服務人員、實際執行教學之教育實習人員及其他執行教學或研究之人員。

三、職員、工友：

指前款教師以外，固定、定期執行學校事務，或運用於協助學校事務之志願服務人員。

校園霸凌的定義

校園霸凌防制準則修正條文第三條 第四、五款

指個人或集體**持續**以言語、文字、圖畫、符號、肢體動作、電子通訊、網際網路或其他方式，直接或間接對人**故意**為貶抑、排擠、欺負、騷擾或戲弄等行為，使他人處於具有敵意或不友善環境，產生精神上、生理上或財產上損害，或影響正常學習活動進行。

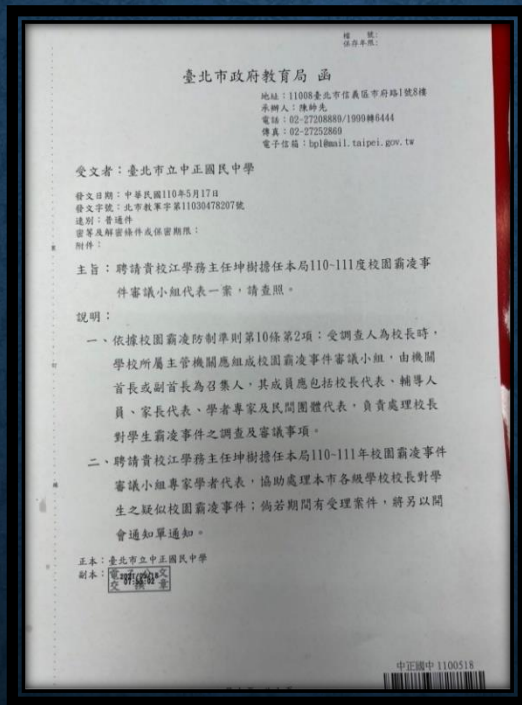
校園霸凌：指相同或不同學校校長及教師、職員、工友、學生(以下簡稱教職員工生)**對學生**，於校園內、外所發生之霸凌行為。

教職員工 VS 學生

學生 VS 學生

校園霸凌的定義

校園霸凌防制準則修正條文第三條 第四、五款



校長：由教育局(處)處理

教師、職員、工友、學生：

由學校因應小組處理

校園霸凌的定義

為使霸凌定義更易於理解，分列霸凌要件：

(一)持續：

行為一再持續發生。

(二)侵害手段與態樣：

以言語、文字、圖畫、符號、肢體動作、電子通訊、網際網路或其他方式，直接或間接對他人為貶抑、排擠、欺負、騷擾或戲弄等行為。

(三)故意行為：

個人或集體故意之行為。

(四)損害結果：

使他人產生畏懼、身心痛苦、財產損害，或影響正常學習活動之進行。

校園霸凌的定義

為使霸凌定義更易於理解，補充說明：

109年教育部修法後，就上述的霸凌定義說明後，針對霸凌態定義跟態樣，於2021年所編撰校園霸凌防制及案例彙編手冊內，關於國內外學者對學生及教師霸凌的定義及內涵如下：（出自陳利銘，2020）



校園霸凌的定義

為使霸凌定義更易於理解，補充說明：

1. 學生霸凌行為的定義與分類

學生霸凌行為主要分成四種類型：

肢體霸凌 (physical bullying)

言語霸凌 (verbal bullying)

關係霸凌 (relational bullying)

網路霸凌 (cyber bullying)

◆ 肢體霸凌的相關行為以有直接身體之傷害或有物質破壞為主

例如：對當事人進行身體的拉扯、毆打或是使用物件造成傷害或對當事人的物品進行強佔、藏匿、勒索或破壞等。

◆ 言語霸凌的相關行為以使用語氣或用字的方式對當事人進行心理層面之傷害

例如：對當事人進行恐嚇、騷擾、取難聽的綽號或以尖酸刻薄的語言內容傷害當事人。

◆ 關係霸凌的相關行為以透過操弄人際與社交關係對當事人造成心理及社交層面的影響

例如：破壞他人友誼、直接拒絕當事人加入某個同儕團體進行活動、或命令他人對當事人進行忽略的行為。

◆ 網路霸凌的相關行為以在網路透過不同的平台與媒介對當事人造成傷害

例如：在網路對當事人發佈不實訊息與資訊以抹黑當事人，或透過網路進行公開或直接私人的 人身攻擊等，因為具有可大量且輕易傳遞分享之特性，故即便僅發生一次亦算是構成網路霸凌。。

一般而言，就霸凌的判定標準，若學生在一個月內施行或受到合計最少兩次上述的相關行為，則可判定為學生霸凌事件，必須要介入處理。

校園霸凌的定義

為使霸凌定義更易於理解，補充說明：

2. 教師霸凌行為的定義與分類

在教師霸凌的相關研究，有不少種類的行為屬於教師霸凌的範圍，而這些行為亦相當近似，例如：**教師攻擊**（teacher aggression）、**教師不當行為**（teacher misbehavior/ maltreatment）、**心理虐待**（psychological abuse）、**言語虐待**（verbal abuse）、**情感虐待**（emotional abuse）或**肢體虐待**（physical maltreatment / abuse）等。關於學者對教師霸凌的定義，舉例如下：

- ◆ 使用**超出合理性**的規訓管教，過度責罰、操弄及貶低學生，而此舉將長期危害學生的狀態（Datta et al., 2017）。
- ◆ 老師因個人理由或無法使用正常方式獲取學生的注意力，而逕用不當的行為包括輕蔑、羞辱、嘲笑、忽視、威脅恐嚇以及操弄恐懼感等，造成孩子的羞恥，影響其情緒狀態（Fromuth et al., 2015）。

校園霸凌的定義

為使霸凌定義更易於理解，補充說明：

2. 教師霸凌行為的定義與分類（出自陳利銘，2020）

對教師霸凌的定義為「對一般學生在認知、情緒、社會關係或身體上造成不良後果之重複式情感虐待及肢體虐待行為，超出正常管教範疇。」包括以下幾項要素：

濫用權力：

使用超出自身正常權力範圍來對學生進行各種管教行為，甚至進行不當管教。

重複：

該行為已重覆發生或持續發生。

虐待行為：

以情感虐待或肢體虐待來對學生進行管教。

傷害結果：

教師霸凌行為會對學生的認知、情緒、社會關係或身體造成不良後果，造成學生身心層面的傷害與痛苦。

根據教師霸凌相關研究的行為範圍分類，大致上分為兩類型，**肢體霸凌與情感霸凌**

◆ **肢體霸凌相關行為以造成學生身體傷害或影響為主**

例如：對學生拉扯頭髮、打耳光、直接毆打或用東西丟；又如禁止學生用餐、拒絕上廁所或去保健室的緊急需求、甚至將學生反鎖或固定在某個空間等。

◆ **情感霸凌相關行為以造成學生心理傷害或影響為主**

例如：在公開場合大聲羞辱學生、用尖酸刻薄的語氣或恐嚇造成傷害的方式對待學生、又或如針對學生的家庭背景當眾說壞話以及直接教唆其他學生進行欺負行為等。

就判定而言，建議若得悉教師在一個月內施行或學生受到合計兩次以上的相關行為，則可判定為教師霸凌事件，必須要儘快介入處理。

（出自陳利銘、陳季康，2020）

儘管多數教師安份守己，認真負責，但仍然有少部分老師會對學生進行霸凌或虐待的行為，以下為造成教師霸凌可能的因素（陳利銘，2020）：

◆ 信念因素

有些老師抱持著某種認知或信念，相信使用體罰或暴力管教是最有效的唯一方法，也有迷思認為這樣的方式對某些學生才有效，可以強制改善或建立學生的品格，或者會認為不這樣管教，只會增加學生的問題行為等。

◆ 能力與壓力因素

有些老師可能為了保持自己身為老師的專業與面子關係，在某些情況下會使暴力管教或霸凌行為，來操弄或掌控班級秩序來彰顯權威；又或者老師因訓練不足、知覺到較大的工作壓力時，為追求處理效率而使用這樣的方式去管理班級。

◆ 個人經歷因素

有些老師則是因為一些個人經歷，例如：在家庭成長過程中被父母經常使用不當的體罰、在就學時曾經涉入霸凌事件中、又或者在現在的教師職涯中受到學生的霸凌對待，有可能影響其採用過當的管教行為，而惡化為教師霸凌。

特此依據我國**霸凌防治條例中第三條第四項所做的霸凌定義**，跟教育部2020所編撰校園霸凌防制及案例彙編手冊內將師對生霸凌行為做出進一步分類與內涵：

	霸凌定義（生對生霸凌）權力不對等	師對生霸凌（權力濫用）
行為主體	個人或集體	學校教師、職員、工友、校長（109年修法新增）
行為次數	持續（多次）	重複（重覆發生或持續發生）
行為態樣	以言語、文字、圖畫、符號、肢體動作、電子通訊、網際網路或其他方式 直接或間接對他人故意為貶抑、排擠、欺負、騷擾、戲弄等行為	以言語、文字、圖畫、符號、肢體動作、電子通訊、網際網路或其他方式…等等方式，故意對學生為： ◆ 不當處罰（肢體動作虐待、體罰） ◆ 不公平的處置（情感虐待、冷暴力） ◆ 不當批評等行為（言語虐待 欺負騷擾） 顯已超過正常管教輔導、教育之範疇
傷害結果	使他人處於具有敵意或不友善環境，產生精神上、生理上或財產上之損害或影響正常學習活動之進行	使他人處於敵意或不友善環境，產生 ◆ 精神上（自信心減損並帶來沉重身心壓力或自我價值低落） ◆ 生理上或財產上之損害 ◆ 影響學習活動之進行。（拒學、轉班、轉學、退隊）

校園霸凌的定義

可辨別打鬧嬉戲與霸凌的差別：

「玩鬧」、「嬉戲」、「霸凌」的界線到底在哪裡？區分霸凌與玩鬧嬉戲的差異：
(以多啦耶夢中大雄、胖虎、小夫為例)

一、能否自由選擇：若是孩子間玩鬧，可以自由選擇要不要參加，但霸凌行為是孩子是被迫參加，被霸凌者並非主動或自願參與。

二、能否改變角色：若是孩子間的玩鬧，角色可能變換，但若屬霸凌行為，霸凌者與被霸凌者的角色是固定的。

三、不間斷的傷害行為：霸凌是有故意傷害意圖，造成被霸凌者生理或心理受傷，是一種長期、反覆不斷的侵害，且通常被霸凌者是特定受到傷害的。

四、團體是否接納：孩子間開玩笑在嬉鬧結束後，被開玩笑的孩子還是會跟其他的孩子聚在一起玩；但若屬霸凌行為，被霸凌者難融入霸凌者的團體中，難與其共同合作。

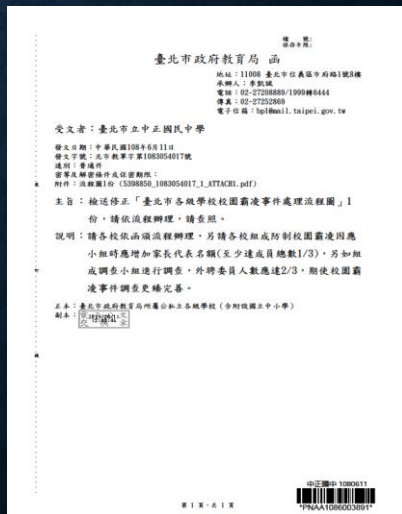
五、互動關係是否對等：霸凌行為中孩子間的權力地位是不對等，霸凌者通常是孩子群主要權力者，被霸凌者則變成比較弱勢的角色。

校園霸凌的定義

校園霸凌防制準則修正條文第十條

學校應組成**防制校園霸凌因應小組**，以校長或副校長為召集人，其成員應包括**教師代表、學務人員、輔導人員、學者專家、家長代表**，負責處理校園霸凌事件之**防制、調查、確認、輔導**及其他相關事項；高級中等以上學校之小組成員，並應有**學生代表**。

學校召開防制校園霸凌因應小組會議或學校所屬主管機關**組成校園霸凌事件調查小組**時，得視需要邀請職員工代表或具霸凌防制意識之**專業輔導人員、性別平等教育委員會委員、法律專業人員、特殊教育專業人員、警政、衛生福利、法務等機關代表及學生代表**參加。



學校應組成防制校園霸凌因應小組，以校長為召集人，其成員應包括教師代表、學務人員、輔導人員、學者專家、家長代表，負責處理校園霸凌事件之防制、**調查**、確認、輔導及其他相關事項；高級中等以上學校之小組成員，並應有學生代表。

學校召開防制校園霸凌因應小組會議或學校所屬主管機關組成**校園霸凌事件調查小組**時，得視需要邀請職員工代表或具霸凌防制意識之專業輔導人員、性別平等教育委員會委員、法律專業人員、特殊教育專業人員、警政、衛生福利、法務等機關代表及學生代表參加。(調查委員是否一定要在因應小組名單內)

- 學校接獲疑似霸凌事件申請或檢舉後，學校於受理申請後外，應於三日內召開防制校園霸凌因應小組會議，開始處理程序，並於受理申請之次日起二個月內處理完畢，以書面通知申請人調查及處理結果，並告知不服之救濟程序。
- 必要時，得延長之，延長以二次為限，每次不得逾一個月，並應通知申請人及行為人。
- 學校防制霸凌因應小組處理前項事件時，得成立調查小組調查之。

申復以一次為限，並依下列程序處理：

- 一、學校受理申復後，應即組成**審議小組**，並於**三十日內作成附理由之決定**，以書面通知申復人申復結果。
- 二、前款審議小組應包括防制校園霸凌領域之相關專家學者、法律專業人員或實務工作者。
- 三、原防制校園霸凌**因應小組成員不得擔任審議小組成員**。
- 四、審議小組召開會議時由小組成員推舉召集人，並主持會議。
- 五、審議會進行時，**得**視需要給予申復人**陳述意見**之機會，並得邀所設防制校園霸凌因應小組成員列席說明。
- 六、申復有理由時，由學校**重為決定**。 😊
- 七、前款申復決定送達申復人前，申復人得準用前項規定撤回申復。

A small tabby kitten with brown and black stripes and white markings on its face and chest is looking upwards and to the right. The kitten has large, light blue eyes and long white whiskers. The background is a solid, vibrant green.

校園霸凌事件處理程序

校園霸凌的處理流程



申請檢舉後之移送流程

3日內送交校園霸凌因應小組決議是否受理

- 因應小組得指定組成**三人**以上之**審查小組**決定
- **無不受理情形→決議受理**
- **有不受理情形→決議不受理**

申請人/檢舉人得於**20日內**提出申復

調查或檢舉不予受理之情形

學校或主管機關於接獲調查申請或檢舉時，判斷是否受理

- 是否為校園事件 → 通報權責單位處理
- 依17條是否得不受理
 - 非屬本準則所規定之事項者
 - 無具體內容或申請人/檢舉人未具真實姓名。
 - 同一事件已處理完畢者→ 敘明理由，20天內通知申請人或檢舉人
- 是否有管轄權 → 7日內通知有管轄權者

本準則17條第2項事由，必要時得由因應小組指派委員三人以上組成小組認定之。20日內以書面通知原申請人/檢舉人是否受理

申請人或檢舉人接獲通知次日起二十日內，得以書面具明理由，向學校或主管機關申復。



受理調查或檢舉之學校認定

申請人（被害人或法定代理人）、檢舉人（知悉者）得以書面向行為人於行為發生時所屬之學校申請調查或檢舉 (§準則16條§)

- 行為人為學校首長時，應向主管機關申請
- 如案件發生時，行為人已非調查學校或參與調查學校之教職員工生時，調查學校應以書面通知行為人現所屬學校派代表參與調查，被通知之學校不得拒絕。

學制轉銜期間接獲申請調查或檢舉之事件，管轄權有爭議時，由其共同主管機關決定之；無共同主管機關時，由各該主管機關協議定之。

行為人在二人以上，分屬不同學校者，以先受理申請調查或檢舉之行為人所屬學校為事件管轄學校，相關學校應派代表參與調查。

公文說明

調查流程

因應小組決議是否受理本事件

- 是→就本事件進行調查，通知檢舉人/申訴人
- 否→不受理，敘明理由，通知檢舉人/申訴人

決定是否組調查小組

- 是→兩造說法不一致，另組三到五人調查小組
- 否→兩造說法一致，由因應小組決議事件成立與否

撰寫調查報告

- 如組調查小組，由調查小組撰寫霸凌事件調查報告，校園防制霸凌因應小組決議是否同意（事實認定/懲處建議）
- 如未組調查小組，則由因應小組進行決議，將會議決議內容形成調查報告



組成調查小組原則

調查小組成員

- 媒體事件/師對生案件：校內、外專家學者三或五人（依教育局公文辦理）
- 生對生案件：校內、外三人（依教育局公文辦理）

具備調查專業素養之專家學者，外聘委員應占成員總數**三分之二**以上。

迴避原則：雙方當事人之**輔導人員**，應迴避該事件之調查工作；參與霸凌事件之調查及處理人員，亦應迴避對該當事人之輔導工作。

臺北市政府教育局 函

地址：臺北市中正區中正路108號
承辦人：曾凱誠
電話：02-27208889/1999轉8444
傳真：02-27252869
電子郵件：bpl@mail.taipei.gov.tw

受文者：臺北市中正國民中學

發文日期：中華民國108年6月11日
發文字號：北市教單字第1983054017號
類別：普通件
密等及解密條件或保管期限：
附件：流報圖1份 (S098859_1083054017_1_ATTACH1.pdf)

主旨：檢送修正「臺北市各級學校校園霸凌事件處理流程圖」1份，請依流程辦理，請查照。

說明：請各校依函頒流程辦理，另請各校組或防制校園霸凌因應小組時應增加家長代表名額(至少達成員總數1/3)，另如組成調查小組進行調查，外聘委員人數應達2/3，期使校園霸凌事件調查更臻完善。

正本：臺北市政府教育局、各所屬公立各級學校(含附設國立中小學)
副本：[簽章]、[簽章]

校長：[簽章]

臺北市政府教育局 函

地址：臺北市中正區中正路108號
承辦人：曾凱誠
電話：02-27208889/1999轉8444
傳真：02-27252869
電子郵件：bpl@mail.taipei.gov.tw

受文者：臺北市中正國民中學

發文日期：中華民國108年6月11日
發文字號：北市教單字第1983054017號
類別：普通件
密等及解密條件或保管期限：
附件：流報圖1份 (S098859_1083054017_1_ATTACH1.pdf)

主旨：檢送修正「臺北市各級學校校園霸凌事件處理流程圖」1份，請依流程辦理，請查照。

說明：請各校依函頒流程辦理，另請各校組或防制校園霸凌因應小組時應增加家長代表名額(至少達成員總數1/3)，另如組成調查小組進行調查，外聘委員人數應達2/3，期使校園霸凌事件調查更臻完善。

正本：臺北市政府教育局、各所屬公立各級學校(含附設國立中小學)
副本：[簽章]、[簽章]

中正國中 1080611
PNA1080603891

調查流程

調查報告內容應包括

- 申請調查事件之**案由**，包括當事人或檢舉之敘述。
- 調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。
- 被申請調查人、申請調查人、證人與相關人士之**陳述及答辯**。
- 相關物證之查驗。
- **事實認定及理由**。
- 處理建議。

簽名疑義

撰寫調查報告格式

抬頭

壹、案由

- 一、檢舉人、被檢舉人(行為人)、
相關人及當事人(被行為人)
- 二、檢舉之事由

貳、程序部分

參、實體部分

- 一、調查爭點
- 二、調查過程
- 三、訪談內容摘要
- 四、證據資料

肆、事實認定及心證理由

- 一、法規依據及判斷標準
- 二、是否構成霸凌事件之理由

伍、處理建議

如有提出申復申請時，
就要詳加注意程序！

霸凌事件申復程序

申復時機

- 檢舉人不受理申請之申復
- 行為人、申請人不服調查/懲處結果
- 於接獲通知20日內以書面向學校提出，以一次為限

收件

收件單位：由學校指定專責單位收件。

組織

- 應包含防制霸凌教育相關專家學者、法律專業人員3人或5人。
- 其小組成員之組成最好符合調查專業人員。
- 不得為因應小組委員及調查委員。

進行

- 審議小組召開會議時由小組成員推舉召集人，並主持會議。
- 審議會議進行時，得視需要給予申復人陳述意見之機會，並得邀所設因應小組相關委員或調查小組成員列席說明。

通知

- 於30日內作成申復理由之決定，以書面通知申復人申復結果
- 若申復有理，移送因應小組重為決定。

霸凌事件中復審議小組

學校指定專責單位收件，組成審議小組三十日內作成附理由之決定，以書面通知申復人申復結果。

審議小組為防制校園霸凌領域之相關專家學者、法律專業人員或實務工作者。

原防制校園霸凌因應小組委員及調查小組成員不得擔任審議小組成員

審議小組召開會議時由小組成員推舉召集人，並主持會議

審議會得視需要給予申復人陳述意見之機會，並得邀所設設防制校園霸凌因應小組相關委員或調查小組成員列席說明。

霸凌事件申復程序

申復成立的條件

- 申復有理由者
- 調查事實或程序有瑕疵
- 有新事證者

如申復成立，則通知權責單位重為決定

當申復有理時，如進行第2次調查(重啟調查)，視同進行調查程序，**仍有申復1次機會**。



霸凌事件救濟階段程序

申請人或行為人對學校或主管機關之申復結果不服，得於接獲書面通知書之次日起**三十日**內提起救濟

救濟途徑

- **教師**：於收受申復決定書後，依教師法，收受教師懲處處分書後三十日內，向學校提出教師申訴。
- **職工**：於收受申復決定書後，收受懲處處分後，依公務人員保障法，於30日內向保訓會提出復審。
- **學生**：學生申訴評議委員會。



霸凌事件處理結果報所屬機關審核程序

學校於校園霸凌事件調查處理完成，調查報告經設防制校園霸凌因應小組議決後，應將處理情形、調查報告及因應小組之會議紀錄報所屬主管機關。

申請人及行為人提出申復之事件，並應於申復審議完成後，將申復審議結果報所屬主管機關。

霸凌事件結案需檢附之資料

申請書或檢舉函、召開三人小組會議紀錄（含簽到表）

- 本案件召開之所有會議記錄（含簽到表）
- 學校防制校園霸凌因應小組委員名單（含職稱）（必須依準則所規定類別人員都要有包含學務人員、輔導人員、教師代表、家長代表及專家學者[學生代表]）

霸凌事件調查報告

- 調查小組成員名單（含性別、身份及調查人才庫檔案）
- 調查報告及逐字稿(錄音檔備查)

上述所有書面資料建議轉成PDF檔上傳



申請檢舉後之處理流程

調查與處置：

- 因應小組或調查小組進行調查→將霸凌調查報告提送學校→獎懲單位決定獎懲結果
- 教師或職員：
霸凌事件經調查屬實者，送交考績委員會/教評會/人評會懲處
- 學生：
送交學生獎懲委員會懲處

申復：

申請人或檢舉人接獲通知次日起二十日內，得以書面具明理由，向學校或主管機關申復。

後續追蹤輔導：

如加害人轉換學校，知悉後一個月內通報加害者新任職的學校

調查期程與程序

因應小組應於受理申請或檢舉後**二個月內**完成調查。必要時得延長之，延長以**二次為限**，每次不得逾一個月，並應通知申請人、檢舉人及行為人。

調查小組完成調查後，需撰寫**調查報告書**，如查證屬實得另**提懲處建議**，必要時得派一員至因應小組報告。

因應小組調查完成後，應將調查報告及處理建議，以書面向其所屬學校或主管機關提出報告。

學校或主管機關為前項議處前，得要求因應小組之**代表列席**說明

調查期間行政協調一人員出席

因應小組或調查小組依本法規定進行調查時，行為人、申請人及受邀協助調查之人或單位，應予配合，並提供相關資料。

當事人與證人如不出席，得授權代理人代為出席，或提供書面資料

- 每次召開調查小組會議，均需以公文通知，以雙掛號送達
- 如當事人仍未出席，則需主動告知其權利及不出席時的後果

調查期間行政協調—調查原則

應秉持客觀、公正、專業之原則，給予雙方當事人充分陳述意見及答辯之機會。但應避免重複詢問。

當事人為未成年者(未滿20歲)，接受調查時得由法定代理人陪同。

行為人得由律師陪同出席，唯陪同出席之律師不得干擾調查程序之進行
因應小組之調查處理，不受該事件司法程序進行之影響。

調查期間行政協調－保護措施

學校或主管機關處理霸凌事件，應告知當事人或其法定代理人**其得主張之權益及各種救濟途徑**，或轉介至相關機構處理

提供心理輔導、保護措施或其他協助

對檢舉人有受侵害之虞者，並應**提供必要之保護措施或其他協助**。

前項心理輔導、保護措施或其他協助，學校或主管機關得委請醫師、心理師、社會工作師或律師等專業人員為之。

調查期間行政協調—保密措施

所有參與人員含因應小組委員、調查小組、接受詢問的當事人均需填寫**保密同意書**。

學校或主管機關就記載有當事人、檢舉人、證人姓名之原始文書應予封存，不得供閱覽或提供予偵查、審判機關以外之人。但法律另有規定者，不在此限。

除**原始文書**外，調查處理霸凌事件人員對外所另行製作之文書，應將當事人、檢舉人、證人之真實姓名及其他**足以辨識身分之資料刪除**，並以**代號**為之。

當事人及檢舉人之姓名或其他足以辨識身分之資料，除有調查之必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。

霸凌事件之處置

如校園霸凌事件經調查成立，學校應於接獲報告二個月內，自行或移送相關權責機關依本法或相關法律或法規規定議處，並將處理之結果，以書面載明事實及理由通知申請人、檢舉人及行為人。

如屬跨校事件，則受理申請調查或檢舉之學校完成調查後，應將調查報告及懲處建議移送行為人現所屬專任學校、機關或機構處理

學校或主管機關進行前項議處前，得要求因應小組委員會之代表列席說明。

其經證實有誣告之事實者，並應依法對申請人為適當之懲處。

懲處涉及加害人身分之改變時，應給予其書面陳述意見之機會。

學校懲處權責單位宜尊重並執行因應小組之懲處建議，如有不同之懲處建議時，應敘明理由。



調查實務工作事項

一、發公文(書面)通知：調查委員公文及相關訪談人等書面通知

二、安排訪談地點：調查的場所以安全、隱密、溫馨之處所為原則，應顧及當事人的感受，必要時得安排於校外進行。

三、安排訪談時間：行政單位聯絡申請人/檢舉人、被申請人、證人的訪談時間，所有相關人應安排不同時間進行，以免互相碰面，造成二度傷害。

四、全程錄音，必要時錄影(徵詢同意)。

五、調查小組調查委員會議(職務分工)

(一)召集人

(二)主要之詢問人

(三)調查報告主筆人（撰寫人）

(四)閱讀相關資料與討論事件樣態

(五)討論爭點

臺北市立立新國民中學編號***號
校園事件調查通知書**

貴家長及李**同學您好：

依據本校10*年**月16日「臺北市立立新國民中學附
制校園霸凌因應小組會議」，確認本事件中請事由成
立，其中10人同意，0人不同意。

本小組為求客觀公正及釐清事實，特邀請校外姻姻
學務工作且具有調查人才庫之專家三位，協助調查本
次事件。

請 貴家長陪同子弟於10*年**月22日早上10時
30分假本校輔導室，進行訪談。

臺北市立立新國民中學 敬啟 10*.**.19

家 長 回 條

() 本人已知悉上述通知，並準時參加。

() 本人已知悉上述通知，但不陪同子弟參加。

家長簽名：

中 華 民 國 1 0 * 年 * * 月 1 9 日

正 本

印 定：
編印日期：

臺北市區國民小學品

10808
臺北中華區台語文研社
受文者：臺北學堂分道國民中學江坤明校長
地址：金華里一號
電話：
傳真：
電子郵件：xanagang@tp.edu.tw

發文日期：中華民國108年6月14日
發文字號：北市字第124900477號
發件機關：本市
受件機關：臺南市
發件類別及項目：調查類案（對本市外128所及14所屬部）
附註：

主旨：敬請貴校以江坤明主任擔任本校區霸凌防制調查小組成員，協助本校因事件申調調查案件，敬請惠光。

說明：

- 一、本校依據校園霸凌防制規定成立調查小組。
- 二、依據校園霸凌防制規定，請惠允參加觀查役。
- 三、調查小組第一次調查會議時間訂於108年6月24日(星期一)下午13:00於小家庭教育中心召開。
- 四、如案件需要召開後續調查會議，將依各開會通知者，不另行條文。

正本：臺北中華區國語文研社江坤明校長
副本：

校長

黃仁鳳 啟

六、調查訪談的順序--分開隔離訪談

(一)申請調查人

(二)相關人(當事人請求調查或調查小組認為必要者)

(三)被申請調查人

(四)必要時，可再詢問申請調查人、被申請調查人、相關人。

七、簽到及簽保密協定書。

八、訪談時間的安排

九、受訪者進出動線

十、學校安排人員將錄音檔謄寫成逐字稿。

十一、特殊狀況處理

十二、調查小組出席費、交通費、調查報告/申復決議書 撰稿費

相關當事人不願出席或配合調查

被害人部分

- 可先電話聯繫說明調查程序與理由
- 可由監護人或委託人出席代為陳述，或提供書面資料
- 若當事人不願出面，則調查委員可以另一方、相關證人或證據等，作為事實認定之依據
- 若當事人一方不願出席，調查報告書中應註明

相關證人部分

- 因法律並無規範，只能道德勸說、曉以大義。

行為人部分

- 確保公文可寄達行為人正確地址，就可依密件方式「寄存送達」判定行為人已獲通知。
- 行為人無正當理由不配合調查小組調查時，若當事人有一方不願出面，則調查委員可以另一方等之單方面證詞作為事實認定之依據。

通知法定代理人/輔佐人出席

- 未成年之雙方當事人皆須通知法定代理人，由法定代理人/委託人陪同出席。
- 證人部分因只需要就其聽聞的事實作陳述，除非作偽證，不然證人沒有法律責任，但最好還是需要通知 法定代理人。通知時可大略告知證人此為一疑似霸凌案，調查委員考慮到現場證人可 提供之證據，因而請對方作證；但不宜透露當事 人具體姓名及具體內容。(監護權人可拒絕接受訪談)
- 行為人得由律師陪同出席，唯陪同出席之律師不得干擾調查程序之進行。

教師法規...



教師有下列各款情形之一者應予解聘，且終身不得聘任為教師：

不適任教師之類型....教師法14條

- 一、動員戡亂時期終止後，犯內亂、外患罪，經有罪判決確定。
- 二、服公務，因貪污行為經有罪判決確定。
- 三、犯性侵害犯罪防治法第二條第一項所定之罪，經有罪判決確定。
- 四、經學校性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會調查確認有性侵害行為屬實。
- 五、經學校性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會調查確認有性騷擾或性霸凌行為，有解聘及終身不得聘任為教師之必要。
- 六、受兒童及少年性剝削防制條例規定處罰，或受性騷擾防治法第二十條或第二十五條規定處罰，經學校性別平等教育委員會確認，有解聘及終身不得聘任為教師之必要。
- 七、經各級社政主管機關依兒童及少年福利與權益保障法第九十七條規定處罰，並經學校教師評審委員會確認，有解聘及終身不得聘任為教師之必要。
- 八、知悉服務學校發生疑似校園性侵害事件，未依性別平等教育法規定通報，致再度發生校園性侵害事件；或偽造、變造、湮滅或隱匿他人所犯校園性侵害事件之證據，經學校或有關機關查證屬實。
- 九、偽造、變造或湮滅他人所犯校園毒品危害事件之證據，經學校或有關機關查證屬實。
- 十、體罰或霸凌學生，造成其身心嚴重侵害。
- 十一、行為違反相關法規，經學校或有關機關查證屬實，有解聘及終身不得聘任為教師之必要。

教師有下列各款情形之一者，應予解聘，且應議決一年至四年不得聘任為教師：

不適任教師之類型....教師法15條

- 一、經學校性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會調查確認有性騷擾或性霸凌行為，有解聘之必要。
- 二、受兒童及少年性剝削防制條例規定處罰，或受性騷擾防治法第二十條或第二十五條規定處罰，經學校性別平等教育委員會確認，有解聘之必要。
- 三、體罰或霸凌學生，造成其身心侵害，有解聘之必要。
- 四、經各級社政主管機關依兒童及少年福利與權益保障法第九十七條規定處罰，並經學校教師評審委員會確認，有解聘之必要。
- 五、行為違反相關法規，經學校或有關機關查證屬實，有解聘之必要。

教師聘任後，有下列各款情形之一者，應經教師評審委員會審議通過，並報主管機關核准後，予以解聘或不續聘；其情節以資遣為宜者，應依第二十七條規定辦理：

不適任教師之類型....教師法16條

- 一、教學不力或不能勝任工作有具體事實。
- 二、違反聘約情節重大。

【教學不力或不能勝任工作】情事認定參考基準.....

不適任教師之類型....教師法16條

- 一. 不遵守上下課時間，經常遲到或早退者。
- 二. 有曠課、曠職紀錄且工作態度消極，經勸導仍無改善者。
- 三. 以言語羞辱學生，造成學生心理傷害者。
- 四. 體罰學生，有具體事實者。
- 五. 教學行為失當，明顯損害學生學習權益者。
- 六. 親師溝通不良，且主要可歸責於教師者。
- 七. 班級經營欠佳，有具體事實者。
- 八. 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。
- 九. 在外補習、不當兼職，或於上班時間從事私人商業行為者。
- 十. 推銷商品、升學用參考書、測驗卷，獲致利益者。
- 十一. 重病或體力並不適宜教學工作，有具體事實者。
- 十二. 有其他不適任之具體事實者。

【教師成績考核辦法第6條】

二、有下列情形之一者，**記大過**：

- (一) 違反法令，情節重大。
- (四) **體罰、霸凌或其他違法處罰學生，造成學生身心傷害，情節重大，而未達解聘、或終局停聘之程度。**
- (五) 執行職務知有校園性侵害事件，未依規定通報。
- (六) 隱匿學生涉犯毒品事件，或要求藥物濫用個案學生辦理休、轉學等情形，經查證屬實。
- (七) 行為違反相關法規，情節重大，而未達解聘、不續聘或終局停聘之程度。

四、有下列情形之一者，**記過**：

- (三) **體罰、霸凌、不當管教或其他違法處罰學生，造成學生身心傷害。**
- (十一) 其他違反有關教育法令規定之事項。

六、有下列情形之一者，**申誡**：

- (一) 執行教育法規不力，有具體事實。
- (四) 對學生之輔導或管教，未能盡責。
- (七) 教學、訓輔行為失當，有損學生學習權益。
- (八) **體罰、霸凌、不當管教或其他違法處罰學生，情節輕微經令其改善仍未改善。**
- (九) 其他依法規或學校章則辦理有關教育工作不力，有具體事實。
- (十) 其他違反有關教育法令規定之事項，情節輕微。



霸凌式管教學生



公審霸凌學生



言語羞辱霸凌學生



體罰言語霸凌學生

- ❑ 老師和同學不斷的排擠，造成女學生跳樓身亡
- ❑ 班導慫恿學生批鬥釀禍 國中小情侶跳樓內幕
- ❑ 霸凌等不適任教師

注意事項

- **處理霸凌事件時**，調查小組委員可列入學校防制校園霸凌因應小組委員名單之專家學者。
- **處理校事會議之校園事件時**，調查小組委員盡量不要為校事會議委員名單之專家學者。
- **處理霸凌事件或體罰事件時**，國教署臺教國署人字第1100012679號公文已說明....
因解聘辦法與校園霸凌防制準則規範目的、調查小組成員組成、調查程序皆不相同，學校依各別法規所為調查報告僅為各該法規認定事實依據。惟基於學校行政一體之機能，單位間應彼此協助，如校事會議審認屬霸凌案件，應移由因應小組辦理，因應小組並得請求校事會議提供調查報告供審議參酌，尚不得將校事會議之調查報告逕為採認為霸凌案件認定依據，反之，亦同。

範例說明....



霸凌事件調查報告分析



有關外聘委員的出席費與撰稿費

行政管理及推展計畫一般業務統籌款項

請家長會編列預算支付

學生調查報告1

教師霸凌調查報告

學生調查報告2

教師霸凌調查報告

學生調查報告3



結語

教師必須學會「放下鞭子，不體罰，不口出惡言，不傷孩子的心，不進行不當管教，更不羞辱孩子」的情況下，也還能把孩子教好，更能陪伴、同理、傾聽、寬恕、讚美、鼓勵孩子，成為孩子喜歡、終身難忘的好老師。