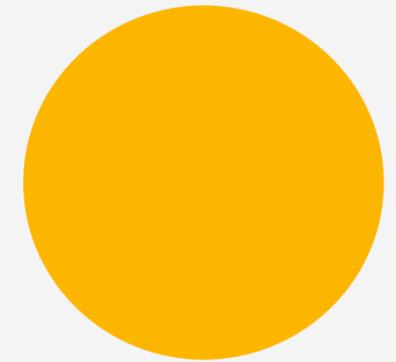


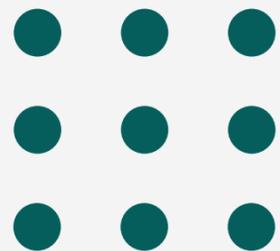


# 校園霸凌防制準則

## 【修正重點】



教育部  
學生事務及特殊教育司  
113/4/17



# 【防制準則修正重點】

建立專業公正有效的處理機制

強化主管機關權責  
保障被行為人

落實預防輔導  
機制

建置專業調和及  
調查人才庫

「生對生」與  
「師對生」  
分別妥善處理

健全相關  
配套機制

校園霸凌防制機制



# 「生對生」與「師對生」霸凌事件，分別妥善處理

## 防制準則修正內容

將校園霸凌事件區分為「生對生」與「師對生」霸凌事件，依其特性分別妥善處理（條文第5條）。

1. 「生對生」霸凌事件：依校園霸凌防制準則處理。
2. 高級中等以下學校「師對生」霸凌事件：依「高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法」處理。

## 修正重點



# 落實預防輔導機制

## 防制準則修正內容

1. 明定各級主管機關及學校對於校園霸凌，應以預防及輔導為原則，積極推動校園霸凌防制工作，包括每學期辦理校園霸凌防制及輔導增能研習，強化教職員工班級經營能力。（條文第8條）
2. 要求學校積極處理學生的違法或不當行為，避免發生校園霸凌（條文第21條）。
3. 鼓勵及保障學生見義勇為的行為，增訂學生為了避免自己或他人生命、身體受到侵害，可以採取必要措施，而不受處罰。（條文第22條）

## 修正重點



# 建立專業公正有效的處理機制

## 防制準則修正內容

1. 「生對生」霸凌事件之處理，學校設置防制委員會，下設審查小組判斷是否受理（條文第7條、第24條、第27條）。由處理小組進行調和或調查，再由防制委員會審議（條文第35條、第45條）。
2. 創設「調和程序」：
  - (1) 針對生對生事件特性，落實修復式正義，化解衝突，修復關係及減少創傷（條文第28條至第32條）。
  - (2) 處理小組至少過半數委員應自人才庫外聘，由專業的委員尊重雙方當事人意願進行調和，以確保調和的專業性與公正性（條文第27條）。
  - (3) 調和視雙方意願進行，若一方無意願，或者處理小組委員認為有運用權力影響調和進行，則立即停止（條文第32條）。

## 修正重點



# 建立專業公正有效的處理機制

## 防制準則修正內容

3. 「調查」程序：
  - (1) 明確規定調查程序，包括調和及調查程序的轉換(條文第33條)。
  - (2) 訪談時應錄音或錄影、行為人親自出席接受調查、訪談學生應以保密方式為之等，以保障調查程序的公正性(條文第39條)。
4. 完善故意傷害事件處理：對於構成故意傷害行為(例如毆打他人導致骨折)，準用霸凌事件之處理程序。(條文第71條)

修正重點



# 強化主管機關權責保障被行為人

## 防制準則修正內容

1. **被行為人部分**：本次修正強化主管機關權限，被行為人對學校所做成的終局決議不服，即可向主管機關「審議委員會」提出陳情，立即由主管機關介入審議，以保障被行為人權益（條文第49條）
2. **行為人部分**：保留原有救濟管道，亦即可循申訴程序處理（條文第46條）。

修正重點



# 建置專業調和及調查人才庫

## 防制準則修正內容

為確保「處理小組」的調和及調查品質，本部已積極辦理霸凌專業調和及調查人才培訓，並建立人才庫，透過培訓教育、法律、心理、輔導、社會工作等領域之專業人士，確保校園霸凌事件處理品質（條文第9點）

## 修正重點



# 健全相關配套機制

## 防制準則修正內容

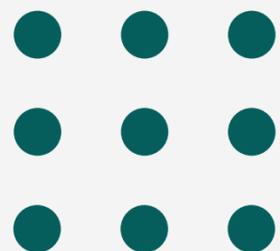
1. **建置調查人才庫**：迄今已完成6個梯次調和及調查人才庫培訓，培訓720名人才，5月即將增辦3梯次培訓，培訓人才預計突破千人。
2. **製作工作手冊**：為學校與主管機關編製操作手冊，提供實務現場運用。
3. **相關資源經費補助**：
  - (1) 因應「性別平等教育法」、「校園霸凌防制準則」及「高級中等以下學校教師解聘不續聘停聘或資遣辦法」修正發布，本部協助各公私立高級中等以下學校學生事務輔導工作運作，預計投入新臺幣2.5億預算協助各地方政府及學校。
  - (2) 補助項目包括：「辦理性別平等教育、霸凌防制及正向管教推動業務所需人力及運作」及「辦理校園性別事件調查專業人員培訓研習」等。

## 修正重點



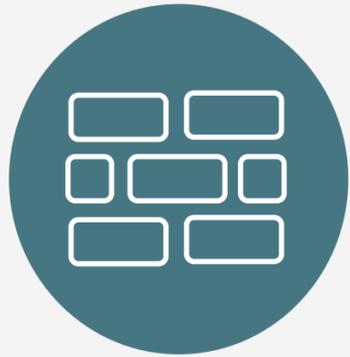


# 【校園霸凌防制準則操作手冊】



# 【操作手冊內容架構】

壹



防制準則  
條文說明

貳



校園霸凌事件  
處理流程圖

參



學校處理程序  
表件範本

肆



主管機關  
審議程序  
表件範本



教育部

1953

反霸凌專線

陪你勇敢  
不再旁觀



感謝聆聽

