

教協會對《2002 年教育(修訂)條例草案》的意見

香港教育專業人員協會

2003 年 3 月

- 1 本文件是香港教育專業人員協會對《2002 年教育(修訂)條例草案》的意見。整體而言，本會歡迎學校管理朝更開放、接受問責程度更大的方向改革，但本會認為，種種改革，都必須以保證學生接受的教育質素為大前提，在此前提下，本會特別關注的是草案第 40AE(2)(b)的問題。在深入提出這方面的觀點前，本文作先縷述本會校本管理改革的基本意見。
- 2 本會贊同學校應有清晰的辦學目標，學校可自行設計本身的課程及教學法，自行制訂本身的表現評估措施，及提高接受問責的程度及透明度。為了達到這方面的目標，本會贊成清晰界定校董會的法律地位和法律責任。同時，放權必須輔以適當的監管機制，校內可以透過共同參與管理及開放資訊達至，校董會組成應朝更開放及更專業的方向發展。教育界也需要盡速成立教學專業議會，讓教育署負責監察學校的資源運用及行政運作，而教學專業議會則負責釐定專業資格，仲裁學校的專業糾紛及支援專業發展，二者各司其職亦互相配合。
- 3 關於 40AE(2b)的立法意圖
 - 3.1 《草案》40AE(2b)條規定了法團校董會決定其僱員的服務條款及條件，《草案》是這樣說的：「(學校的法團校董會可)僱用它認為合適的教學職員及非教學職員，並決定該等職員的服務條款及條件。」
 - 3.2 一般而言，「服務條款及條件」包括僱員的薪酬，因此，《草案》一旦成為法例，等同增加學校校董會權力決定校長和教師編制和薪酬的權力。在此問題上，教統局發言人答覆記者訪問，指「條例草案沒賦予校董會決定教師薪酬的權力」(1 月 7 日《明報》)，與常理不符，是需要澄清的。本會認為，按政府答覆記者的說法，假如並沒有「賦予校董會決定教師薪酬的權力」的立法意圖，則這一點，便應反映在《草案》之中。
- 4 關於 40AE(3c)條的立法意圖
 - 4.1 《草案》40AE(3c)同時規限了資助學校法團校董會的權力須受《資助則例》限制。《草案》是這樣說的：「(法團校董會行使權力須受

規限)——(如屬資助學校)小學資助則例，中學資助則例或特殊學校資助則例(視何者適用而定)。」

- 4.2 表面上，40AE(2b)條和 40AE(3c)條連讀時，即該等決定校長和教師編制和薪酬的權力受《資助則例》限制，但教統局發言人答覆記者訪問，指學校若不按《資助則例》的規定，「教署署長可發出指示，校董會不遵守，即屬違法。」(1月7日《明報》)這種說法，等同把酌情權交至教育署署長(現已為教統局常任秘書長所取代)，換言之，倘若署長(常任秘書長)不對違反規定者發出指示，則不屬違反條例。本會質疑，《草案》應否具有這樣的立法意圖。

5 專業穩定的重要性

- 5.1 本會促請立法會議員及公眾明白，校長和教師的職業保障和穩定的工作環境，對保證教育質素極為重要。一些人把固定薪級與薪酬的制度形容為「大鑊飯」，認為這樣的制度難以調動員工的積極性。本會認為，這種說法，並不適用於教育專業。十年樹木，百年樹人，教育工作需要長期的計劃，教育的成效也不一定短期可見，甚至是難以量化的。如果校長和教師沒有穩定的編制與薪酬制度，而任由法團校董會作為僱主決定的話，本會恐怕將會直接影響教學的質素。
- 5.2 本會懇請立法會議員留意，學前教育方面的一些例子，已足以令我們明白，沒有穩定的編制和薪酬制度對教育質素的影響。最近，教統局罕有地嚴辭批評部分幼稚園以『教得多、教得深』作招徠，有違幼兒教育目的。本會認為，如果有穩定的專業保障，則學校、校長和教師，應該可以有足夠的時間和空間，向家長說明「過深、過多」不符合學童利益，但幼稚園方面的校長和教師目前正缺乏這方面的保障，結果部份專業工作者不得不屈服於競逐收生的壓力之下。由此可見，沒有制度上的保障，教學專業將無可避免地遭到收生壓力的衝擊，最終損害教育質素。

6 總結

- 6.1 整個問題的關鍵，是 40AE(2b)和 40AE(3c)條的立法意圖，本會促請政府對此作出明確的澄清。
- 6.2 為了釋除《草案》企圖衝擊校長和教師薪酬和編制的疑慮，本會認為《草案》的相關條文，應起碼作如下的修訂：「40AE(2b)(學校的法團校董會)(如屬資助學校)須按小學資助則例，中學資助則例或特殊學校資助則例(視何者適用而定)對有關職級和編制的職員的服務條款及條件的規定)僱用它認為合適的教學職員及非教

學職員。」

- 6.3 本會特別強調，校本管理的精神，應著重全校作為一個專業運作的整體，校董會和前線教師應加強協作，共同提升學校行政水平及教學質素，任何打破薪級編制的改革，將校董會塑造成以薪酬監控教師表現的權力機構，不當地突顯二者的僱傭、上下的關係，不利於學校建立健全的校本運作體制與氣氛。本會有責任指出，假如學校決策層權力太大而缺乏制衡，勢將強化非專業領導的層級關係；當學校亦不如商業機構般有容易量化的業績作評核表現的標準，校內的惡性競爭內耗將會破壞學校成員的互信和團隊精神，校本管理改革不等同讓學校全權自行決定校內的人事編制及薪酬政策。(完)