



香港特殊教育學會有限公司

The Special Education Society of Hong Kong Ltd.

電子郵件/ E-mail: seshk@seshk.org.hk 網址 Website: <http://www.seshk.org.hk>

向立法會「融合教育小組委員會」提交

香港融合教育政策的意見

議題：教師支援有特殊教育需要學生的能力、專業發展及培訓

容家駒

早前幾位發言學者、教授及議員提出了一些回歸到融合教育的基本元素(Back to basic)，考量特殊教育本質影響到師資培訓的問題，給予我們好好地再思考成功運作融合教育的先決條件，包括：特殊教育目的及成效、公義道德等概念；並從廣義師資培訓角度去分析現況，亦提出要考慮推行時的實踐條件、專業代價、可融合性、師資培訓極限、常態分佈、分流等去減低現時融合教育在推行上遇到的困難，並指出中一派位組別分流(Banding)的性質，對推行融合教育所產生的問題。總的來說，前線教育專業同工都認同班內的學習能力差異越大，對施教者專業知識及能力上的挑戰會越高，學生更需要個別照顧，這亦是業界追求小班教學的一個基本原因。要滿足特教生所需要的照顧及教師專業上高質素的要求，等同是要求教師已練成特殊教育中十八般武藝，對處理所有特殊教育需要教學上的照顧樣樣皆能，才可處理到融合教育政策下所產生的各類問題，而專業的教師素質，無可致疑是從教師的專業培訓開始，若然培訓內容沒有針對這些基本的特殊教育本質及教學法「有層次及有系統」地作出考量及安排，而單是從培訓的時數去與特教教師處理特教需要或融合生所需要的專業培訓劃上了等號，便會神化了現時香港特教師資訓練的本質！

研討會中教育局回應清晰地指出，過往教育學院負責舉辦持之以恆的兩年全日制特教師訓課程，由於政府在資源上的缺乏，於2003年便設計了現時的短期培訓課程去取代舊有的兩年制課程。而在派位選校安排方面，則以尊重家長選擇及個人資料保密的原則為前提，排除了是有需要利用派位機制去確保同學所獲派的學校，是有足夠處理特教的條件並配合到學生及家長的需要，政策是假設了在沒有中央介入及協調的情況下，各持份者，包括：學生、家長及學校的需要及期望也是能達至融合教育運作的要求，這些假設暫未被受挑戰的原因，是由於現時家長是沒有問責上的知情權，家長是不能充份掌握到所派往就讀學校的專業支援配置，是否能足夠處理同學及家長面對的問題，若然家長是有相關的專業知識，理解到他們在特教安排上應有的權責，去挑戰教育局及學校所提供的服務，家校合作便很容易失去平衡，現時家長是無法得悉同學因為特教需要而獲政府撥款的運用情況，例如：學校外判服務在處理特教問題的果效等安排上的效用，便很容易成為家校衝突的引發點，這一切未有週詳考慮的問題，為融合教育埋下了長遠且嚴重的災難種子！因為整個教育體系內的持份者，包括：教育局的官員、學校、教師、培訓機構的講師及家長，在現時融合教育安排下均不能從特教的執行歷程，累積到長遠解決融合教育所產生問題「有層次及有系統」的前線經驗！缺乏這些以實踐驗證理論的歷程，長遠亦會導致本地特教知識的萎縮。

剛才官員所闡述三層架構培訓模式的發展歷史，讓大家更明白 2003 年因需要增加培訓融合教師的數目而取替了兩年制課程。取消兩年制課程的政策不單稀釋了培訓內容，除薄弱了培訓內容的本質，對長遠培育更專業的特教人材可以說是雪上加霜，從近年特校的校長荒、教育局局內尋覓擢升有質素接班官員的困難、具規模特教研究計劃難於找到有合適背景的研究人員，連大專院校在聘任特教課程導師時亦遇到困難，這些香港特殊教育不同層次事工現時所面對人力資源供應上的困難，正正反映了由於各類別特教教師培訓的萎縮，做成了特教行業內各種不同形式及程度上特教服務人事出現斷層的情況，是很有力的証據去突顯現時特教師資培訓在短期及長期規劃上的失衡。以上廣義特教教師培訓的現況，做成了目前融合教育系統所面對嚴峻師資素質的問題。從冼博士對本港特教師資培訓發展歷史的闡述，更使與會者領悟到前線及教院現時擔任要職的同工，他們均是來自自己被取消的兩年制課程，實況顯示較長時間有系統的特教師資培訓，才可以為本地特殊教育培育出有質素的接班人！以上描述繪畫出現時特教師資培訓的深層次問題，我會將現況歸因於三個特殊教育政策基本性的問題，去探討香港特殊教育師資培訓面對的困難及可考慮改善的方案。

特殊教育師資培訓的三缺現況

目前香港的特殊教育師資培訓，整體培訓政策規劃，是欠缺了一個適用於香港特殊教育發展的完整規劃理念，而規劃亦未有利用教育體系中可取得的數據如供求的數、量及分佈去為特教支援服務進行有持續發展的規劃，當局在組織教師培訓時亦缺乏了長遠發展性的承擔，欠缺了這三個很重要的規劃元素，便很難期望目前的特殊教育師資培訓，能對香港的特殊教育支援系統有長遠及突破性的影響。以下討論特殊教育師資培訓的三缺現況：

缺乏完整的特教理念

全面而清晰的特殊教育理念，會為整個特殊教育體系的持分者，提供了整體性的參考及圖象，去協助不同持分者對現時提供的服務有全面及實例性的了解，從而持分者才可以作出職能上該作的回應，避免了家家也在煉鋼的現況。在培訓規劃方面而言，如可以作出一個有長遠發展且清晰完整的特殊教育指導理念，官方及培訓機構在規劃及組織培訓時，便能定出有系統並能照顧到教師實際教學需要及進程的培訓架構，有系統進階式的培訓架構，除能推動學員、教師及其所屬學校積極運用培訓內容所包含的理念外，相關的在職培訓及行動研究更能推廣驗証實踐理念及測試不同概念的可行性，使前線同工對特教的基本概念，在運用上有非常準確的掌握，並熟知培訓上不足之處，提出改善培訓內容的建議，而對這些前線及培訓機構的回饋亦成為局方考慮改善或修定政策，包括培訓需要的寶貴參考資料，新擬定的政策因此亦能為不同的持份者提供清晰的指引去協助不同理解能力的持分者，也可以正確地明白不同政策背後的理念。

由官方目前所發表較為全面有關特殊教育的文件，所強調的三層架構支援模式及相關的培訓概念，是沒有針對單一種特殊教育需要類別，提供相關所需要適合該類別的專有知識及技巧，導致目前培訓是缺乏了針對性，專一地為單一項特殊教育需要類別而設計，使有意報讀的教師及學校亦是因為有了目標類別的學生而去報讀。對一般教師及家長而言，最實際的培訓是有針對性地提供在不同領域或科目，專注於處理目標類別學生的知識及教學技巧。而從官方文件所見，亦未有準確反映目標類別學生出現率的數據或負責教師已有的特教知識。估計需要最高層次 120 小時為特教專題而設的非證書課程的內容，是基於那些理據而規劃出來？另外前文已提及的斷層問題亦指出了香港現時是否有足夠具備這些高專業素質師訓導師的問題。香港特教教師的資歷水平是另一個未被挑戰

的問題，負責特殊教育教師本質上應具備什麼基本資歷，才能照顧到不同特教需要類別同學在學習上引起的挑戰？30+90+120 小時的專題課程是否已足夠幫助受訓教師去撰寫及推行官方所期待較高層次/需要的個別化教育計畫(IEP)？

從網上很容易尋找到各地有關特教教師資歷基本要求的資料，在美國及台灣方面負責特殊教育教師的資歷是已獲取碩士或深造(Postgraduate Level)證書的資深教師才可執教特教生，相比現時香港負責特殊教育教師的資歷是沒有特定的要求，香港是否需要一個清晰的資歷架構去保證對特教生的教學質素？在理念上局方強調的三層架構培訓概念是否需要修正？現時美國頗流行的「反應性介入」(Responsiveness to Intervention, RTI) 概念也採用頗相似的三層架構去進行，香港特殊學習困難研究小組也有深入地引用「反應性介入」到他們設計的教材之中(<http://web.hku.hk/~hkstd/index.html>)，官方對學校整合港產的三層架構及 RTI 的運用又會如何互相配合？如何可以確保校內不同科目的教師，對同一位有特殊教育需要同學的能力、特性及學習模式達到一致的理解，從而作出合理期望及處理方法？全校參與是否只是一個理想的口號甚或傳說中的神話？隨班就讀(假融合)是現實？業界對港式 IEP 是否可以有一個全港性統一的定義？主流學校的 IEP 與特殊學校的 IEP 有何不同？家長是如何可以問責？資優、精神病患者及其他長期病患/缺損在發達國家會被定性為特教需要，香港是否應該將他們歸類為有特殊教育需要從而可以得到政府相關的資助？這一連串基本的特殊教育理念引伸出來的問題，目前是尚未被官方考慮作出全面的釐清！缺乏了一套供求對位而有實務執行理念的特教政策，是造成目前特教服務不到位/割裂/無長遠發展方向的主要成因！

缺乏全面參考數據去規劃培訓

長久以來，當局是未有向公眾提供基本目標類別服務對象的統計數據，包括基本不同類別特教生的統計，如：出現率、區域上的分佈等數據、負責教師的特教培訓狀況去顯示特教資源的供求情況，這些數據肯定是有助監察全盤特教需要的變化，去提供証據為本教師培訓需要規劃質與量的基本考慮因素。類別化的統計數據會突顯不同特殊教育需要類別的同學在規劃上及資源上的訴求，更重要的是這些數據可以為培訓架構定下了需求上的指標，使培訓更具體及有針對性，在前文已有略述。

另一個對規劃有更重要意義的數據是支援特教生的單位成本，如一萬元及兩萬元的資助款額是如何計算出來？這些較為一刀切的計算與實際有效支援融合生的支援服務成本是否有很大的差距？這些在目前未有恆常數據收集及公佈機制的情況下，導致供求含糊不清，使特教政策發展，包括師資培訓上的需求是缺乏了清晰規劃方向！加上學校很多時是會面對非單一的弱能情況，即多重弱能(multiplicity / dual exceptionality)情況出現在同一學童身上時，服務需求上的差異又會如何處理？是否需要有不同支援資源的考慮及處理？家長是否有知情權去確知/決定政府撥款及資源是如何使用？這些影響融合教育效能數據及問題尚未一一弄清！

缺乏發展上的承擔

較為清晰有關特教師資的培訓是於 1996 年所完成的特教檢討報告書(教育委員會，1996)中提出，特教檢討小組對師訓方面的建議：

- (a) 保留現有的特殊教育教師訓練課程(兩年課程，其中一年為上課學習，另一年為實習)(第 6.8、6.9、6.15 段)。
- (b) 現時修讀特殊教育教師訓練課程的學員，應在首年上課學習完畢後，在第二年的全時間實習期接受提供訓練課程機構的全面督導(第 6.18 段)。
- (c) 提供課程的機構應以改善課程內容及結構為目標(第 6.20 段)。
- (d) 職前師訓應包括／加強特殊教育(第 6.21 段)。

(a) 至(c)項建議在沒有公眾諮詢情況下於 2003 年為局方所終止，局方取消了這項為特教檢討小組推崇為香港特教師訓重要的項目，顯示出當局多年來是無意承擔持之有效的培訓！而據聞局方最近會再度考慮重設(a)項建議的課程，但總時數是會收縮至 240 小時的"一年"培訓課程。不同持分者(學會、教協、教評會、家長團體)多年來已對融合教育現況提出改善建議，但未見當局有對整個系統重新檢討的意向。各項新政策均反映政策本質是以成本單位及以量為目標，甚少見到有關質量方面，如成效及現況執行質素的報導。局方是否有需要為香港重新定出長遠有持續發展的規劃？長遠的規劃包括因應實際需求情況而投射出來五年/十年後香港特教體系是需要一個怎樣的支援及教師培訓系統？缺乏長遠有持續發展的規劃使整體特教服務質素及人力供求失衡！社會/政府在財政上是否不能承擔這些特教需要的支援？現時社會/家長開始傾向討論立法去監管特教生及家長的權利，立法是否會更有利香港的特教發展？政府是否可以作出更有前瞻性的承擔！

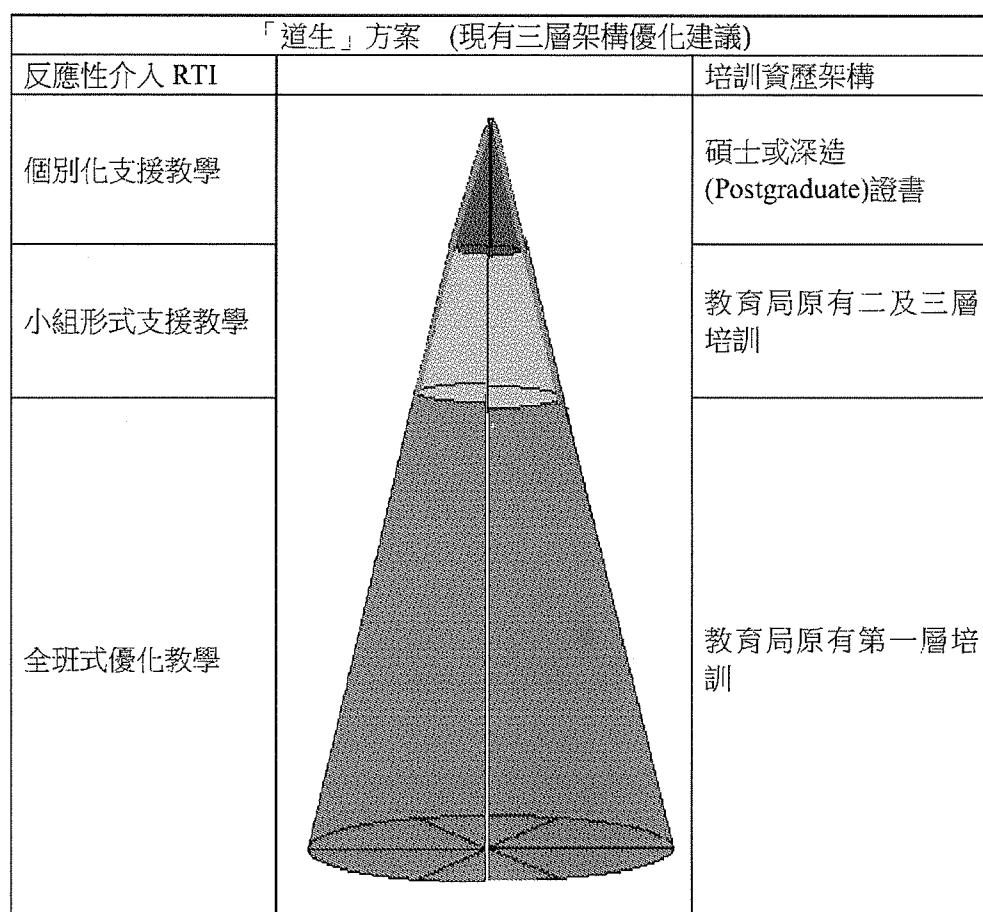
三缺對師資培訓形成的後遺症

特教師資培訓近年在數量上是有明顯的增長，但在質量上並未有公開數據，如參與這些短期課程教師的背景/分佈，更重要的是這些受訓同工在訓練後有否學以致用？目的是引證培訓課程的成效，沒有這些數據上的參考，很難說目前的特教師資課程的規劃是可以滿足到學校及學生的需要。上文已論述因現時沒有完整的規劃而導致特殊教育較高層次的專業知識漸次收縮，很明顯的觀察理據是本地寥寥可數有關特教專業知識的文獻，現況除反映香港是缺乏這方面的研究外，還突顯了特教專業知識是集中凝聚於特殊學校及專上同工進行的大型研究，而現時較高層次特教知識傳承絕大部分是有賴前線特殊學校作出的培訓：如學習進程架構(LPF)評級協調機制（Moderation）及新老師入職後培訓等工作，並不是倚賴正規的特教培訓課程，反映出基本師資培訓課程並未能與特殊教育的工作性質及學校需要配合！這種沒有刻意為整體特教人材而開發的人力資源系統，造成承傳上出現明顯的斷層現象，形成特殊學校校長與中層管理人材難求的現況！相對美國及台灣的培訓都強調以"驗証為本" (Evidence-based Approach)以教研數據去驗証更有效的教學策略去將服務水平提升，相對本地的師資培訓連基本的理念也未能完整地處理好，談不上去研習什麼方法是有效，在沒有佐証的情況下服務便沒有質素保証！更坎坷的是較專業的培訓是長期倚賴外國文獻及外國專家學者來港講學作為本地參考，導致缺乏本地文獻作為教學與政策制定的參考，特教專業知識便繼續收縮，這是一個頗為惡性的循環。本港支離破碎的特教師資培訓是其中一個導致整體融合教育處於一個低迷的狀態，香港未來特殊教育發展前景不言而喻。

誰能補缺？

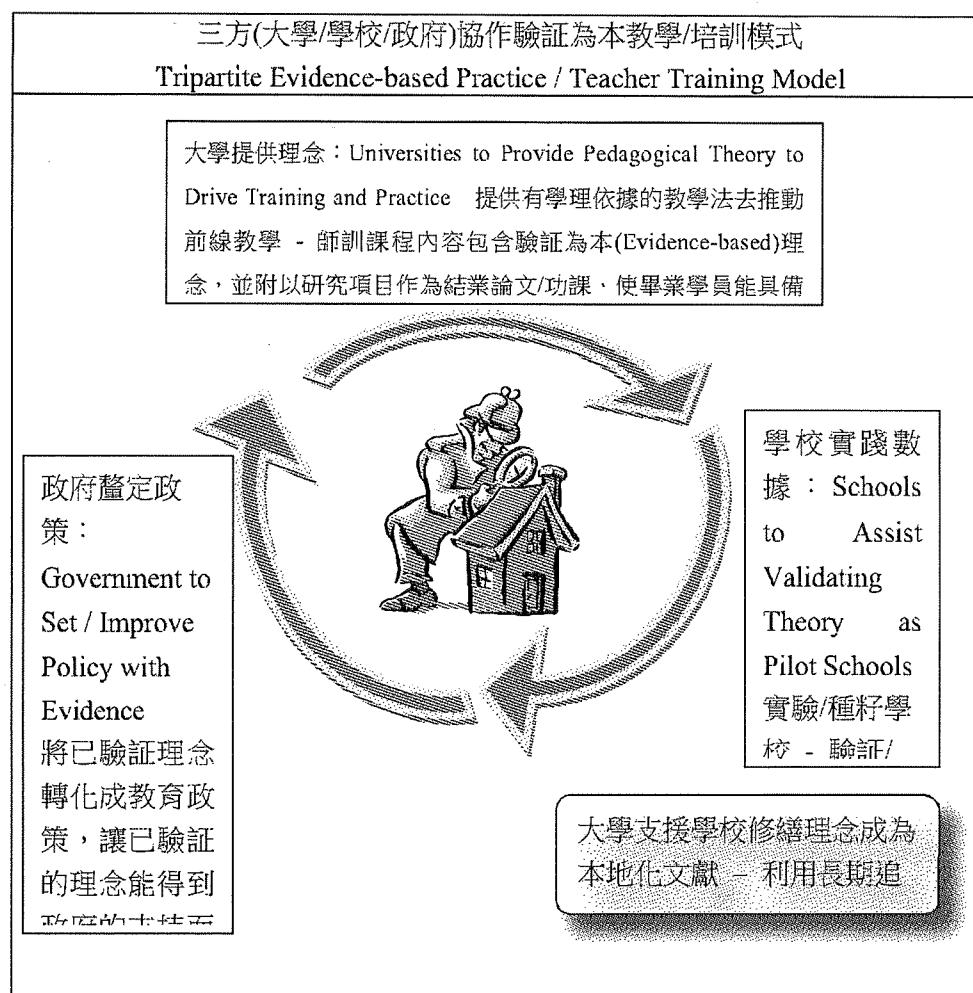
全面考慮以上三項香港特教師資培訓缺損的因素、針對項目的主要經營及持份者去探究補缺的方案，可有以下的建議：全面而清晰的特殊教育理念，一定是從大專院校從事特殊教育教學及研究的同工而來，而基本的特教生統計數據，如：出現率及服務對象的分佈，都會是來自學校及政府，學校亦是提供有效實踐事例的場地，而承擔則主要是來自政府、整體社會、大專院校及學校。如能集合這三個群組的主要持份者，包括：政府、大專院校及學校為協作發展的基礎，便能產生有效及持之以恆而有香港特色的特殊教育實務長遠發展方案。

圖一： 三層架構優化建議



圖一顯示如何可以在最小的變動下去優化現有的三層架構支援模式及相關的師資培訓，除了要研究局方的三層架構支援模式是可以如何與「反應性介入」(Responsiveness to Intervention, RTI) 整合而成為更有研究基礎的政策之外，對師資培訓模式及內容亦要作出相對性的調適，尤在第三層次的支援是要求負責的教師為同學撰寫 IEP，對負責教師是有較高的專業要求，是有必要將支援教師的資歷及培訓提升至學位以上的資歷，這是國際間特殊教育發展較發達國家對特教教師基本資歷要求的共通點。而倘若香港政府了解聯合國人權組織有關於本港特教服務是因應聯合國宣言所訂出的承諾，香港處理上回應是符合「國際標準」的話，單是教師現時資歷要求一項又會成為另一個貽笑國際的笑話了。

圖二： 三方(大學/學校/政府)協作驗証為本教學/培訓模式



作為整合不同持分者的工作，是有需要加強及系統化香港特教師資培訓機構與學校及政府的協作模式，去提供有驗証及研究基楚的例証，可考慮採用三方(大學/學校/政府)協作驗証為本教學/培訓模式 (Tripartite Evidence-based Practice / Teacher Training Model)。其實本地是有不少特教方面研究例子是已採納了上述的模式去進行學術研究及教材的研發，如：香港特殊學習困難研究小組 (<http://www.psychology.hku.hk/hksld/index.html>) 、「共創成長路」(PATHS) (共創成長路-賽馬會青少年培育計劃，2013 <http://www.paths.hk/infos/ResearchTeam>) 等研究計劃，成立跨院校設立的研究小組，都引證了跨院校、學校及官方的研究計劃會對培訓及前線應用產生正面的效應。

總結及建議

1. 規劃一個全面檢視香港特殊教育現況及未來發展需要的研究 — 提供長期照顧整體特教需要政策及理念的發展方向及方案，使特殊教育政策可得有預期的持續發展。
2. 收集 / 發放相關數據 — 深入探討學生需要及教師培訓需要，定出供求修繕情況。
3. 院校就學會研討結果考慮修訂現有特教師訓內容及研究如何確立培訓需要，從而訂出持續發展策略。
4. 院校及學校通達 / 優化現有理念，使已制定的政策能貫切執行，未見有果效的政策便需修改。
5. 訂立特殊教育教師及負責官員資歷進程架構 — 使師資培訓有長遠而具體的發展方向。

6. 院校向教育局及學校建議一些可持續發展的知識管理 (Knowledge Management) 策略(伍國雄、馮志文 2004)，使現有經驗和知識得以保留並承傳。
7. 實務地推行三方(大學/學校/政府)協作驗証為本教學培訓模式 — 大學實體地支援學校修繕，執行理念成為本地化文獻。
8. 就學生需要訂立不同程度的家長培訓策略。
9. 各方面有時有序地檢討以上工作狀況 — 有系統地修訂策略及政策。

具體可做甚麼？自求多福？

前線同工/學校可採取的方向

- 照顧好學生基本需要(Back to Basics)
- 找尋好的理念/同行者 — 支持做好學校基本教學工作
- 做好知識管理/內部培訓 — 大部份珍貴知識埋在特殊學校，殺一校便失去一個知識中心，建構為特教而設的知識管理系統

建立知識中心

- 與有承擔、有理念的機構去進行三方協作驗証為本的教學/培訓模式

政府/大專院校可採取的方向

- 提供有"証據為本"支持的理念支援學校教學及家長工作
- 協助學校發展第三層有果效的教學/介入策略
- 引用本地例証作為教師培訓/制定政策
- 本地化"外借"經驗成為本地文獻
- 有承擔地處理上述工作
- 協助全體持份者也要有技術/專業知識的提升(升呢!)

家長可採取的方向

- 先問自己理解及可參與多少？
- 訂出可參與度及培訓需要/「升呢」大法
- 依自己能力盡力與學校建議配合
- 考慮如何運用現有機制提出有"質素"的訴求
- 若無機制便找合作夥伴製造提出訴求機制
- 按以上條件做好本份！

整體短期需要

- 是否需要全面檢討特殊教育的現況？
- 各持份者努力補足三缺的內容
- 當局訂出正確務實發展方向去解決目前的問題！

生於斯！長於斯！取於斯！回於斯！關心特教發展同工共勉之！

參考文獻

- 伍國雄、馮志文(2004)。〈特殊學校暨資源中心-知識管理〉。《香港特殊教育壇》，第七期，第一號，(75-91)。
- 香港特殊學習困難研究小組(2013)。〈中文分層支援教學模式〉。(《悅讀·悅寫意(三)初中小文讀寫課程(綜合修訂版)》。香港：香港特殊學習困難研究小組。
(<http://www.psychology.hku.hk/hksld/index.html>)
- 教育委員會(1996)。《特殊教育小組報告書》。香港：教育委員會。
- 「共創成長路」賽馬會青少年培育計劃(2013) 提取自: (<http://www.paths.hk/infos/ResearchTeam>)

睿家駒

特殊教育學會執委

13.1.2014.

香港特殊教育學會第十五屆周年研討會，主題：「變幻才是永恒？香港特教師資培訓與融合/特殊教育的互動發展」資料可在
<http://www.seshk.org.hk/ch/seminar15new.html> 下載。