



香港教育專業人員協會

Hong Kong Professional Teachers' Union

九龍旺角山東街51號中僑商業大廈7樓 7/F., Chung Kiu Commercial Bldg., 51 Shan Tung St., Mong Kok, Kln., Hong Kong ☎2780 7337 傳真Fax: 852-2770 2209

九龍旺角彌敦道618號好望角大廈8樓 8/F., Good Hope Bldg., 618 Nathan Road, Mong Kok, Kln., Hong Kong ☎2780 7337 傳真Fax: 852-2782 0948

香港銅鑼灣堅拿道西15號永德大廈閣樓 M/F., Wing Tak Mansion, 15 Canal Road West, Causeway Bay, Hong Kong ☎2591 6606 傳真Fax: 852-2838 5836

小學人事編制和薪酬架構

教協會提交立法會教育事務委員會意見書

2016 年 4 月

引言

1. 隨著社會發展，公眾對小學教育的期望已大大提昇，教育改革以來，課程、教學法不斷更新，融合教育推行，小班教學得以落實，教師團隊更形專業化。然而在公營學校的人事編制上卻嚴重滯後，追不上學校的實際教學需要，導致不公平的聘用情況，破壞了教育生態，阻礙教育質素的進一步提昇。

學位教師職位比例

2. 上世紀九十年代以前，大部分小學教師都是教育學院的文憑畢業生，不需要學士資歷。九十年代初，政府提出小學教師學位化的目標，由 1994/95 學年起開設小學學位教師職系，並制訂了學位教席的比例上限。自 2004 年起，文憑教師培訓課程已停辦，新入職教師均須持有大學學位，現職教師亦不斷進修提昇資歷。在 2014/15 學年，擁有學士學位資歷的教師已佔 95.8%，擁有更高學歷的亦不乏人。隨著教師退休或自然流失，非學位教師數目只會越來越少，相反，學位教師則越來越多。然而，政府所訂定的學位教師比例卻追不上，2014/15 學年只有 50% 教師獲得學位教席，其他一萬多位教師只能以文憑教席，甚或編制以外的合約教席聘任。
3. 2015 年《施政報告》雖宣布增加小學學位教師職位的比例，由 2014/15 學年的 50%，分三年提昇至 2017/18 學年的 65%，但相比 95% 以上持有學位的教師，仍是杯水車薪。屆時，仍會超過三成（即 6 千多位）小學教師無法以學位教席聘任。落後的學位教席上限，既剝削未能改編為學位教席的教師，也造成教師分化和人事矛盾，打擊教師士氣。因此，我們要求盡快打破學位教席比例的限制，讓所有持有學位資歷的教師，都能以學位教師職位聘任。

班級與教師比例

4. 班級與教師比例（班師比）決定了每間學校可以運用的人手，也由此決定了教師需負擔的教學節數和工作量。目前小學的比例為 1 比 1.5，初中和高中的比例則分別為 1 比 1.7 及 1 比 2.0。但令人不解的是，這個影響重大的指標，究竟是如何釐訂？政府從來沒有公布一套客觀的計算準則。教育界雖然爭取多年，亦未見政府有意作檢討。
5. 事實上，教師要教好一節課，需要多少時間來備課和跟進？教學工作以外，行政工作所佔比例為何？要推行有質素的教學，每週要教多少節才是合理？是否能夠充分照顧有特殊教育需要的學生？這些都有相對客觀的標準，政府亦完全有能力和責任掌握相關數據，以合乎教育理念的方式，重新釐訂學校的班師比例。
6. 目前小學教師每周授課近 30 節，遠多於其他華人地區，還須兼顧大量行政工作，導致經常加班，缺乏充足休息，影響教學的質量，更影響課後關注和輔導學生的機會。可見班師比例早已遠遠落後於實際需要，政府應從速作全面檢討，改善小學教學環境。我們初步建議小學班師比應由 1 比 1.5 改善至 1 比 1.8，每所學校將有額外約 20% 的人手，可以分擔過多的教節，加強對學生的個別照顧，確保教學質素。

合約教師

7. 學校編制及班師比例的滯後，衍生了合約教席的問題。教改以來，政府加諸學校的工作越來越多，在不改善編制的情況下，政府改以發放短期現金津貼的形式，讓學校聘用額外人手分擔工作。最初，津貼只用以聘用非教學的教學助理，後來日漸泛濫，學校開始聘用合約教師，並逐漸成為常態。現時，小學合約教師佔整體教師近一成，大部分新入職教師都無法進入編制，變相令教師行業的整體入職待遇大幅降低。
8. 根據教協會 2015 年所作的調查，合約教師大都是年輕教師，亦具備擔任教師的資格，但絕大部分只獲得一年合約，職業前景十分不明朗。教學助理（包括「助理教師」、「副教師」等不同名目的教師）情況更為惡劣，即使是需負擔教學工作，薪酬亦遠低於一般教師。長此下去，教育界留不住這些人才，更無法提供穩定環境讓年輕教師發展教育專業，嚴重阻礙教育的長遠發展。

非教學人員的編制

9. 現時學校要處理的事務繁多，且涉及不同的專業範疇，難以完全由教師承擔。學校對於文職及行政人員、教學助理、輔導人員、資訊科技人員等，都有持續的需求，然而，傳統的學校編制一直欠缺相關人員。學校文書人手尤其短缺，現時 12 班以上的小學，才設有一名助理文書主任和一名文書助理，負責處理全校的帳目會計財務事宜。12 班以下的小學更只得 1 名文書助理，根本未能達到現代辦公室的最基本人手需求。
10. 在此情況下，學校只得利用各種撥款自行聘請行政助理人員，或由教師勉強分擔部分工作。前者會剝削學校用於其他活動的資源，後者則進一步加重教師的工作壓力，都不是理想的做法。因此，我們認為政府在檢討教學人員編制外，也須同時檢討非教學人員編制，提供穩定的支援人員，讓教師能專注於教學工作。

中小學校長及教師的待遇差異

11. 此外，現時公營小學的校長及學位教師的職責和工作雖然與中學同業的相若，但薪酬水平均較中學的為低。例如，二級小學校長的薪點為總薪級表第 35 至 39 點，中學二級校長的薪點則為第 40 至 44 點；一級小學校長的薪點為總薪級表第 38 至 41 點，中學一級校長的薪點則為第 45 至 49 點，即是說，中學二級校長也很大機會較一級小學校長為高。同樣地，助理小學學位教師的頂薪點為第 29 點，但中學學位教師的頂薪點則為第 33 點，待遇差異非常明顯。另一方面，對小學教師晉升校長的要求，亦較中學的要求嚴格。例如小學教師須署任一年方可實任小學校長，中學則無此規定。而小學教師若要晉升為一級小學校長，必須先由副校長晉升為二級小學校長，再由二級小學校長晉升為一級小學校長，但中學的教師卻可從副校長或高級學位教師直接晉升為一級中學校長，而毋須先擔任二級校長。
12. 對於上述的待遇差異，教育局回覆指中小學不應作直接比較，表示未有計劃作檢討。教育局一方面承認中、小學教師晉升校長的學歷及資格認證相同，另方面卻拒絕檢討兩者薪酬的差異，是漠視了小學校長和教師同工的努力和貢獻，對小學同工並不公平，我們要求予以糾正。

結語

13. 政府經常提到要吸引更多優秀人才加入小學教育行列，但審視目前的實際環境，年輕教師無法進入常額編制、持有學位資歷的教師無法獲得學位教席、現職教師要兼顧的非教學雜務繁多，都容易令優秀人才卻步。為了教育的長遠發展，檢討編制已是刻不容緩。

[完]