

2022年5月6日會議
討論文件

立法會教育事務委員會

改善公營小學中層管理人手及 理順公營小學校長和副校長的薪酬

目的

本文件旨在就改善公營小學中層管理人手和理順公營小學校長及副校長薪酬的建議，徵詢各委員的意見。

背景

2. 為提升教育質素，本屆政府就優質教育設立八個專責小組進行深入研究，當中，教師專業發展專責小組¹(專責小組)(成員名單見附錄 I)於2019年3月向政府提交報告，就建立教師專業階梯、落實教師職位全面學位化、優化學校管理層職級等提出18項建議(詳見附錄 II)，旨在推動教師專業發展，加強香港教師的專業能量和學校管理效能，以及提升教師專業地位。

3. 政府接納了專責小組的建議，並已逐步落實有關措施，當中包括於2019/20學年將公營中小學的教師職位全面學位化；由2020/21學年起，改善公營中小學副校長及公營中學主任級教師的人手安排；改善公營中學校長職級劃分的安排等。為落實教師專業階梯，由2020/21學年起，教育局為新入職教師及在職教師提供有系統的培訓，並優化教師晉升的培訓要求，以提升他們的專業素養及專業能力。有關培訓已由2020年11月展開，內容包括《憲法》、《基本法》、《香港國安法》、教師專業角色(「T-標準+」)及專業操守

¹ 行政長官在2017年《施政報告》宣布，成立專責小組，就八個教育範疇深入研究，為此，教育局於2017年11月24日成立「教師專業發展專責小組」，並委任邱霜梅博士出任主席，其餘18名成員包括中學、小學及特殊學校、辦學團體、師資培訓大學、教師團體的代表，以及人力資源管理範疇專業人士及教育局代表。

等。新入職教師及擬晉升教師的核心培訓亦包括約 4 天的內地學習團。

考慮因素

4. 專責小組的建議是經過長時間討論，參考了不同持分者的意見，並與業界商討而得出的。綜合專責小組的意見及自 2019 年以來的發展，我們認為需加強公營小學中層管理人手及理順公營小學校長和副校長的薪酬。現將有關詳情闡述如下。

增加小學中層管理人手

5. 專責小組檢視了小學中層管理人手結構的歷史發展、各項教育措施的推行，以及中層領導對小學發展的需要，建議增加公營小學的中層管理人手(即主任級的教師數目)，主要理據包括：

- (a) 主任級教師是領導學校實施各項課程及學生支援措施的關鍵。過去多年，不少改善小學教育的措施，例如價值觀教育、照顧學習差異、支援非華語學生學習、融合教育、全校參與學生輔導等，對學校發展有深遠影響，也令學校的規劃及學生支援工作更見艱鉅複雜。學校需要更多具備專業知識和能力的中層管理人手，擔任主要科目和組別的主任，帶領各項支援學生的工作(例如學生的個人成長、全校參與學生輔導、課外活動、非華語學生的語文學習、STEM²教育等)；以及支援學校的整體發展(例如強化教師的專業發展、因應學校發展需要而推展各項教育措施)。
- (b) 然而，過去數十年，除了在1993年起實施小學全日制時提高了主任級教師的比率(即每3班設1名主任)，以及為特定用途而額外增設的主任級教師職位外，小學主任級教師職位的數目，多年來一直未有作出檢視或改善，以助配合學生學習需要而不斷轉變的教育發展。
- (c) 一直以來，小學主任級教師的數目與核准班級數目掛鉤，以至改善教師人手(例如2017/18學年增加班師比例)及因推行新措施而提供的額外人手(例如由2019/20學年起推行的

² STEM 是代表科學 (Science)、科技 (Technology)、工程 (Engineering) 及數學 (Mathematics) 各英文譯寫的首字母縮略詞。

「學習支援津貼」優化措施下提供的額外教師)均不會帶來晉升職位的增加，而這些措施往往需要加強中層領導和協調，才能發揮其最大效能。在人手編制擴大而中層領導不足的情況下，不利學校管理和發展。

- (d) 由於主任級教師職位不足以應付工作所需，小學普遍調配助理小學學位教師(學位教師的基本職級)擔任領導及行政角色，這做法並不理想。隨著於2019/20學年推行教師職位全面學位化，學校應豐富學位教師(包括助理小學學位教師)的工作內涵，讓他們能涉獵多樣化的專業職務，配合專業成長，積極主動和參與支援學校發展，而中層領導和管理的工作應主要由主任承擔。

小學校長及副校長的薪酬

6. 專責小組認為需要理順公營小學校長及副校長的薪酬，主要考慮包括：

- (a) 自 1993 年起推行的小學全日制，以及為配合學生學習需要而推行的多項教育措施，大大增加了小學校長和副校長的工作量和職務複雜性。專責小組認為應改善有關薪級，適當地反映和肯定小學校長和副校長日益加重的角色、職責、工作量及職務複雜性。
- (b) 改善薪酬有助加強小學教育工作的吸引力，為教師提供合理誘因擔任學校領導，更重要是吸引人才從事小學教育，有利小學界別長遠發展。
- (c) 小學校長的薪酬一直按從前半日制小學的標準釐定，未有因應其工作量及職責的增加而有所調整，而一級小學校長和二級小學校長薪級重疊，副校長與二級校長亦有薪級重疊，確實未能適當地反映現時該些職級所肩負的職責的重要性和複雜性，亦未能適當肯定他們的經驗。
- (d) 現時副校長(高級小學學位教師)的薪酬只有兩個薪級點(總薪級表(MPS)第34-35點)，未能適當反映副校長職責的重要性和複雜性。
- (e) 至於有意見要求把中、小學校長的薪酬看齊，專責小組考慮到小學和中學在課程的廣度和深度以及參與相關公開考

試的要求、學生培育的重點及生涯規劃的輔導模式等皆有所不同，因此認為不宜直接比較中、小學校長及中層領導的薪酬，但認同應收窄兩者的薪酬差距，以吸引人才從事小學教育，有利小學的長遠發展。

近年發展

7. 教育局經詳細考慮專責小組的報告，以及就理順小學校長及副校長薪酬徵詢公務員薪俸及服務條件常務委員會(薪常會)的意見後，作出有關建議。為落實有關措施，教育局除了諮詢薪常會，並曾分別在 2019 年 3 月 29 日和 6 月 11 日向立法會教育事務委員會和人事編制小組委員會提交建議討論，並獲委員會支持。有關撥款事宜原定於 2019 年 7 月 5 日的立法會財務委員會會議討論，然而會議因社會動亂而取消。

8. 自 2019 年年中，香港先後面對社會動亂及新型冠狀病毒疫情的挑戰。隨著《香港國安法》的實施，學校有責任加強國安教育，而香港社會由亂轉治，學校需要在價值觀教育、國民教育等方面加大力度，同時推動各方面的發展，培養學生成為有質素的新一代，對社會有承擔，具國家觀念、香港情懷和國際視野。學校有責任推動國家安全教育，並制定維護國家安全的學校政策和措施。學校須在策劃與管理、教職員管理及其他相關範疇，儘早檢視及制訂適當的措施，包括確保學校教職員秉持專業操守，遵守法律及社會接受的行為準則；加強防範和制止校內任何違反《基本法》和《香港國安法》的活動，預防並處理政治或違法活動入侵校園。學校亦須透過不同階段及多樣化的學習經歷，幫助學生正確地認識《香港國安法》及國家安全所涵蓋的重要概念和內容，透過全方位學習活動加強學生的守法意識和國家安全觀念，並提升國民身份認同。就此，學校需要更多中層管理人手在學校管理、各科的學與教，以及學生支援等不同範疇加強督導、執行和檢視，並就此制訂週年計劃及報告。

9. 另一方面，自 2020 年初，受到新型冠狀病毒病疫情影響，學校需要應對「新常態」下的各種挑戰。小學基本上只能進行半天的面授課程，甚至需要暫停所有面授課堂活動，學校領導層需要發揮更積極的領導角色，妥善處理因此帶來的種種挑戰，包括訂定靈活的時間表進行網上教學；製作電子學習資源，促進學生進行電子學習；與

學校其他專業人員協作，照顧學生的精神及情緒健康；做好校內的防疫抗疫工作等。凡此種種，學校均需要以新思維、新模式，應對「新常態」。小學亦須藉此契機，以及在「新常態」下所得的經驗，檢視其課程及課後活動的安排，以確保符合實施小學全日制的政策原意和目標³，作適當調整及規劃，當疫情過後回復實施全日制，為學生創造更理想的學習環境和更多元化的學習活動，使學生得到全面的照顧，同時留有空間和彈性，應付日後可能發生的事故而導致學校未能如常運作的情況。

10. 此外，學校課程檢討專責小組於 2020 年 9 月向政府提交最終報告。教育局接納專責小組方向性建議，包括加強全人發展的重要性、重視價值教育、創造空間和照顧學習者的多樣性、進一步促進應用學習，並加強 STEM 教育。小學方面，教育局於 2020/21 學年起舉辦「小學學校領導人員工作坊」，以增強學校按其校情和特色規劃課程的專業領導能力；亦正在更新《基礎教育課程指引（小一至小六）》（2014），以便學校配合課程規劃不同的學與教活動。其次，小學亦會加強推行價值觀教育和於高小階段加強與生涯規劃教育相關的學習。課程發展議會已成立常務委員會，督導中小學 STEM 教育範疇的長遠發展以及加強中小學的 STEM 教育。上述建議涉及小學多個範疇的課程安排，務求令學校課程既嚴謹又具前瞻性，提升學生的學習能力，並培養二十一世紀應具備的價值觀和素質，以應對未來的挑戰和社會需要。各項工作環環相扣，學校需要更多中層管理人手在各科的學與教，以及學生支援等不同範疇加強統籌、規劃及落實的工作。

建議

11. 考慮專責小組及審視近年教育界的發展，教育局建議加強公營小學中層管理人手和理順公營小學校長及副校長的薪酬。具體而言，有關建議如下：

³ 小學全日制是確保香港教育質素的重要一環，學校可因應不同的學習需要和目的，更靈活地編排時間表，讓學生能享有更多元化的學習經歷，增強學生的全人發展及培養其終身學習的能力。全日制亦可讓師生之間有更多的互動，從而培養更深厚的師生關係，以及促進輔導和行為修正及改進的工作。

增加小學中層管理人手

- (a) 現時普通小學的主任級教師職位數目，基本上根據核准班級數目計算。全日制學校採用每3班設1個主任級教師職位的比例，以及因應推行各項特定措施所需而獲得的額外的基本職級或主任級教師職位。我們建議，由2022/23學年起，調整主任級教師職位(即小學學位教師職級)的計算基礎，由按核准班級數目計算，改為按教師與班級比例計算所得的教師職位數目而釐定，以及改善全日制普通公營小學主任級教師職位數目。具體建議是由每3班設1個主任級教師職位，改為每3.2名教師設1個主任級教師職位；
- (b) 我們亦建議為開辦半日制班的普通小學作出相應的改善，由每4班設1個主任級教師職位，改為每4名教師設1個主任級教師職位；
- (c) 至於設有小學部的特殊學校和特殊小學，主任級教師職位數目的計算方法，會由每4名教師⁴設1個主任級教師職位，改為每3名教師設1個主任級教師職位。

小學校長及副校長薪酬

- (d) 我們建議由2022/23學年起，理順公營小學校長及副校長的薪酬，詳情如下：

職級	現行薪級 (總薪級)	建議薪級 (總薪級)
高級小學學位教師 [11班或以下小學的校長／ 12班或以上小學的副校長]	34 - 35	34 - 39
二級小學校長 [12至23班小學的校長]	35 - 39	40 - 43
一級小學校長 [24班或以上小學的校長]	38 - 41	43 - 46

⁴ 至於設有小學部的特殊學校和特殊小學，現時主任級教師職位數目根據教師職位數目釐定。簡單而言，在計算晉升職位時，按教師與班級比例計算所得的教師職位，以及因應各項措施而在編制內提供的一些額外教師職位也納入計算晉升職位。現行比例是每4名教師設1個主任級教師職位。

12. 在上述建議下，高級小學學位教師職級(主要是副校長)薪酬獲得改善，能提供誘因吸引優秀的教師在小學服務，亦理順了高級小學學位教師及二級小學校長薪級重疊的情況(兩者薪級不再重疊)。至於小學一級校長與二級校長的薪酬，教育局考慮一籃子因素後，包括政府的財政承擔、有關建議對公務員整體的影響等，認為兩者薪酬可以重疊，而現時的建議將重疊的範圍由兩個增薪點收窄至一個增薪點，一方面能合理地反映兩者工作複雜程度的差別，同時亦有助減低一級小學校長頂薪點的一次性薪級增幅所帶來的影響。

推行時間表

13. 我們建議由 2022/23 學年起改善公營小學中層管理人手及理順公營小學校長及副校長薪酬。

諮詢

14. 改善公營小學中層管理人手和理順公營小學校長及副校長薪酬的建議由專責小組提出，經教育界及各社會獨立人士的詳細討論。在制訂建議時，亦已考慮主要學校議會及教育團體的意見。在擬定上文第 11(d)段有關理順小學校長及副校長薪酬的建議時，教育局已在 2019 年按現行機制徵詢薪常會⁵的意見。

對財政的影響

15. 就實施上文第 11 段的兩項建議，我們估計全年所需增加的經常開支約為 8.89 億元，2022-23 年度所需增加的經常開支為 5.19 億元，詳見下表。由於未能透過內部調配資源以應付兩項建議措施而增加的開支，教育局在 2022-23 年度需要額外 5.19 億元的撥款。

	2022-23 年度 億元	全年 億元
改善小學中層管理人手	3.94	6.76
理順小學校長及副校長的薪酬	1.25	2.14
經常開支總額	5.19	8.89

*由於四捨五入的關係，數字相加未必等於總和。

⁵ 由於理順小學校長及副校長薪酬的建議涉及小學學位教師職系的薪酬及架構，我們按照現有機制，根據薪常會的職權範圍，徵詢其對建議的意見。

16. 此外，在 2022/23 學年，上述兩項建議涉及將 146 個助理小學學位教師職級的公務員職位提升至小學學位教師職級。我們建議在 2022-23 年度教育局常額編制內所有非首長級職位按薪級中點估計的年薪開支總值上限增加 59,241,480 元，即由 4,341,354,000 元增至 4,400,595,480 元。因應職級提升而所需增加的每年平均員工開支總額(包括薪金和員工附帶福利開支)為 55,432,000 元。用作轉換薪級的開支(包括額外薪酬及代課教師開支)約為每年 1,360 萬元。

17. 建議如獲財務委員會批准，2022-23 年度後所需的撥款及人手會反映在其後年度的預算草案中。

徵詢意見

18. 請委員就改善公營小學中層管理人手和理順公營小學校長及副校長薪酬的建議，提出意見。如得到委員會的支持，我們會尋求人事編制小組委員會的支持和財務委員會的批准。

教育局

2022 年 4 月

教師專業發展專責小組

成員名單

主席

邱霜梅博士

非官方成員

周厚峰先生

張慧儀女士

張銳輝先生

蔡少洲先生

關蕙芳女士

黎鑑棠先生

林碧珠女士

劉志遠先生

李子建教授

梁健儀女士

梁湘明教授

吳丹女士

彭章球先生

蘇炳輝先生

黃若嫻修女

殷見歡女士

余志賢先生

官方成員

黃邱慧清女士

教師專業發展專責小組 建議概要

建立教師專業階梯

- (1) 建立香港的教師專業階梯
- (2) 由教師及校長專業發展委員會(COTAP)督導發展、推廣及落實教師專業階梯
- (3) 從不同層面實施教師專業階梯
- (4) 優化晉升培訓安排

教師職位學位化

- (5) 盡快全面落實教師職位學位化，予學校彈性
- (6) 利用教師職位學位化的契機，提升教師專業角色及職能，鼓勵專業發展文化

開拓教師事業前景、優化管理層職級及職務調配

- (7) 改善公營小學（包括特殊學校小學部）中層管理人手
- (8) 因應自 2017/18 學年教師與班級比例增加 0.1，為公營中學(包括特殊學校中學部)提供相應的晉升職位
- (9) 學校應審視主任級教師的職能，適切調配，強化專業能量，促進專業成長
- (10) 改善公營小學（包括特殊學校）校長和副校長的薪酬
- (11) 教育局應盡早向業界說明薪金換算安排
- (12) 教育局應檢視現行晉升小學校長的安排和要求
- (13) 改善公營中學(包括特殊學校)校長職級劃分的安排
- (14) 就開設中、小學部的特殊學校和特殊中學，改善釐定校長職級和副校長人手的換算安排
- (15) 改善規模較大的公營中、小學(包括特殊學校)副校長人手
- (16) 改善設有中、小學部的特殊學校的副校長人手安排
- (17) 改善特殊學校副校長的晉升安排

表揚優秀教師

- (18) 設立多層面表揚機制，表揚卓越表現的教師