



政府教育人員職工會

Government Educational Staff Union

附件 2

九龍塘沙福道 19 號九龍塘教育服務中心西座 W106 室

W106, West Block, EDB Kowloon Tong Education Services Centre, 19 Suffolk Road, Kowloon

網址 Website : www.gesu.org.hk 電郵 E-Mail : gesu_staffunion@edb.hksarg

香港添馬
添美道 2 號
政府總部東翼 11 樓
教育局
教育局局長
楊潤雄先生

尊敬的楊局長：

政府教育人員職工會就教師專業發展專責小組諮詢文件的回應

2018 年 7 月 6 日，貴局發出教師專業發展專責小組諮詢文件（下稱：「文件」），邀請教育界就「文件」初步建議發表意見，以便該小組於 2019 年初向政府提交報告及具體建議。

本會經收集意見，整理和討論後，對「文件」有以下回應，懇請細閱。

立場

1. 本會認同：
 - a. 專業教學團隊須秉持力求進步的精神和態度；及
 - b. 一個清晰、有系統的教師專業階梯對促進教師專業成長及提升教師專業地位的重要性。
2. 本會支持推行一切具實質、有系統及有遠見的政策及措施，以促進教師專業成長及提升教師專業地位。

現況

3. 本會在綜合會員及會友之實際遭遇及反映後，對學校及教育界現況，得出以下的一些描述：



政府教育人員職工會

Government Educational Staff Union

Since 1973

九龍塘沙福道 19 號九龍塘教育服務中心西座 W106 室

W106, West Block, EDB Kowloon Tong Education Services Centre, 19 Suffolk Road, Kowloon

網址 Website : www.gesu.org.hk 電郵 E-Mail : gesu_staffunion@edb.hksarg

- a. 教師普遍未能清晰界定他們應負責的工作及範圍，經常要處理和教學無關的行政工作，晉升得需花更多時間兼顧和教學無關的行政工作，令教師對教學是否一門專業工作存有疑問。
- b. 教師一般不清晰知悉其服務的學校的晉升制度和要求為何，多猜測盡力進入執權小圈子就是王道。未被納入晉升行列的教師多心存不滿，覺得晉升只是校內小圈子利益瓜分的遊戲，因而容易產生內耗。
- c. 對大部分的學校持份者而言，有一位優秀校長往往比有一位優秀教師更為重要。與此同時，教育界至今仍未訂立一套客觀和嚴謹的標準來釐訂一名優秀教師應有的工作表現或成就。因此，「優秀教師」這名銜未能獲業界廣泛地予以肯定。
- d. 教育界確實仍然存在不少表現未如期望的校長、副校長和教師，教師普遍認同要小心和技巧地認真處理，以免適得其反。
- e. 部份基層教師對自身之職涯發展感到心灰意冷，一些甚至非常抱怨。他們部分已屆退休年齡，但由於政府遲遲沒有落實教師全面學位化政策，讓他們轉職學位教席的夢想又一次的落空。
- f. 教育局督導人員和質素保證組的工作專業公信力不足，未能全然發揮其應有積極和正面的功能，為人詬病。
- g. 現時的教師專業培訓制度和質素極有改善空間。
- h. 法團校董會的管理質素參差，發揮不到應有的督導學校發展及運作的功能。

建議

4. 基於實況、專業角度、操作可行性和對教學專業的願景，本會就「文件」提出以下意見：
 - a. 本會認為先要釐清教師專業工作是涵蓋那些範圍，並應交由業界釐定，以避免產生不設實際及脫離現實的期望和要求。例如坊間常說：「沒有教不好的學生，只有不會教的老師」，但大家何曾聽聞有人說：「沒有醫不好的病人，只有不會醫的醫生」？為什麼我們不會對醫生、建築師、律師、警察等專業團體有如此不專業的要求？現實是，世上確存有醫不好的病、起不來的建築物、打不贏的官司、破不了的案件。



政府教育人員職工會

Government Educational Staff Union

Since 1973

九龍塘沙福道 19 號九龍塘教育服務中心西座 W106 室

W106, West Block, EDB Kowloon Tong Education Services Centre, 19 Suffolk Road, Kowloon

網址 Website : www.gesu.org.hk 電郵 E-Mail : gesu_staffunion@edb.hksarg

- b. 本會認為核心元素、專業領導能力、教學專業能力極需具體而清晰地界定，及以業界公認的優秀教師、校長作為例子並加以闡述，藉此增加其認受性。
- c. 就專業操守和價值觀及自我完善的精神方面，本會認為學校固有的文化有著很大的影響力。一位頂級優秀教師老師若轉至一所管理不善的學校工作，結果如何是顯而易見！在優化學校管理方面，教育局的督導人員可以為香港教育界作出積極的貢獻。教育局可通過員工交流計劃，增加督導人員的教學經驗、教學經歷和擴闊他們的視野，從而增加其公信力，為香港教育事業作最後把關。
- d. 在優化學校管理方面，無疑法團校董會是學校最終負責團隊。奈何法團校董會管理質素參差，發揮不到應有的功能。本會認為法團校董會既然是運用公帑的團隊，內有一位教育局的委任代表亦是合情、合理和必要。有見於大量已退休深資教師、校長仍可貢獻教育界，經受訓後，教育局可以合理酬金聘用他們，為教育局作最前線的把關者，發揮督導的角色。
- e. 現時老師晉升時多需展示其行政和領導能力，但這和教學能力和熱誠無必然關係，容易引生「外行人領導內行人」之情況，繼而催生學校內部矛盾。為此，本會倡議「行政輔助專業」及「行政專業分家」，摒棄「行政領導專業」的做法。本會建議短期應增加學校行政人員，讓老師更專注於教學工作。長遠而言，教育局應加設學校行政職系，例如，一般大型中學可設有 10 位學校行政人員，大型小學則設 8 位。此職系有 5-6 個職級，入職職級為文書助理，最高職級為高級行政主任（等同副校長職級）。這安排可吸引行政專才貢獻香港教育事業，亦讓老師全力專注教學及育人工作。教師晉升只論其教學和育才能力，這樣才可贏得同業尊重，貫徹教學回歸專業。
- f. 現時，部份學校為避免影響教學工作，不鼓勵老師在教學時間內進修。部份學校亦沒有公平、公開的機制處理教師的進修需要。因此，教師只能在私人時間自費進修，剝奪個人作息時間，影響教育質素。本會建議教育局應發出指引，協助學校設立良好而有效的機制，除晉升的培訓規定外，亦鼓勵、甚至要求老師定期參與校外認可機構所舉辦的進修。
- g. 在職涯發展方面，本會認為教育局應在教師個人發展藍圖方面訂立「軟規範」予業界參考和依循，以免一小撮人以「校本」為名，壟斷校內教師的晉升機會為實，破壞專業階梯。「軟規範」應顧及教師自入職後的成長需要為依歸。例如教師入職第 1 年至第 8 年應以發展教授科目知識能力為主，第 6 年至第



政府教育人員職工會

Government Educational Staff Union

Since 1973

九龍塘沙福道 19 號九龍塘教育服務中心西座 W106 室

W106, West Block, EDB Kowloon Tong Education Services Centre, 19 Suffolk Road, Kowloon

網址 Website : www.gesu.org.hk 電郵 E-Mail : gesu_staffunion@edb.hksarg

10 年專注發展育人工作，第 9 年至第 12 年應參與及發展學校整體教育工作，第 13 年至第 18 年參與規劃學校整體教育工作等等。如此推論，學位教師晉升為高級學位教師需時最少 12 年，有別於現時只需 5 年；而晉升為副校長需時最少 18 年。這晉升安排更具說服力，亦可減輕人事矛盾。

- h. 另外，本會認為教育局應以身作則，以「以德潤才」的精神來處理因晉升職位不足而引致的士氣問題。由於教師未能晉升可能只因晉升職位不足，而非其能力不及，因此本會建議教育局應訂下合適指引，凌駕「校本」，指令學校應預留某一百分比的晉升席位予這類別教師，令其退休前可晉升一級，以肯定其一生之教育貢獻。就本會所知，某港島區中學已實行這晉升安排來穩定及維持教師團隊的士氣，成效顯著。和國家一樣，和諧是一所優秀學校所必須。「以德潤才的躬行者」之校長典範就在這校，教育局理應以更高規格表揚這些學校予業界學習。如無任何制約下，本會不同意「文件」所建議：「學校可因應辦學宗旨及校本情況，運用教師專業階梯訂定校本教師專業發展政策和合適的職涯發展安排」。由於教師晉升後都因而獲得增薪，而增薪是來自公帑，教育局有必然的把關責任。本會深信教育局絕會不容許學校以「校本」之名，把晉升變質為小圈子的「利益分配俱樂部」。
- i. 在教學專業能力方面，本會認為應有具體闡述和標準。教育局應策劃如何令業界公認的優秀教師作公開示範，容讓業界有足夠的討論空間和優化機會。至於測量標準，如適用的話，優秀中學教師的公開試的增值指標也應公開作為參考。
- j. 「文件」提及的「T-卓越@hk」和「T-標準+」，絕大部教師都表示未有所聞！教育局在推廣相關資訊確有改善空間。本會認為「T-標準+」應經由業界廣泛討論後小心釐定，不宜由無教學經驗的非業界人士主控整個過程。本會要求教育局公開 COTAP 等相關人士的詳細教學經驗，以釋業界疑慮。
- k. 在跟進規劃、執行和監察教師專業階梯的後續工作方面，本會認為教育局的督導人員是香港教育事業的最後專業把關者，因此可扮演更積極的角色。教育局應與時並進，強化督導人員的職能。畢竟，推動、落實和監察教師專業階梯的實施有賴一個客觀、具公信力的專業督導職系。
- l. 在提升教師專業地位方面，因曾有個別優秀教師之教學能力和操守被其同工質疑，本會認為表彰優秀教師和校長時須考慮其公信性。在此方面，教育局有必然的責任維護教師專業地位。本會認為督導人員和質素保證組可在此扮



政府教育人員職工會

Government Educational Staff Union

Since 1973

九龍塘沙福道 19 號九龍塘教育服務中心西座 W106 室

W106, West Block, EDB Kowloon Tong Education Services Centre, 19 Suffolk Road, Kowloon

網址 Website : www.gesu.org.hk 電郵 E-Mail : gesu_staffunion@edb.hksarg

演把關角色。當然，本會認為教育局也有必要豐富後者的教學經驗、教學經歷和擴闊視野，從而提升質素保證組在業界的認受性和公信力。不過，本會希望大家認真反思為何教育界需要表揚制度，而其他被社會公認為專業的群體，如醫生、律師，卻從來沒有如此制度？

- m. 另外，本會認為除了表彰個別優秀教師和校長外，教育局也應以學校為單位，表揚營辦卓越的學校。本會相信，一名優秀教師或校長的背後，總有一個出色的教師團隊作後盾。
- n. 在表彰優秀教師的同時，我們必需小心、認真地處理個別教學水平未如期望的在職教師。本會認為教育局應本著「以德潤才」的精神來處理這群教師。本會深信經過適當的在職培訓後，他們定必成為學校的正資產，發揮正能量回饋教育界。
- o. 在優化教師專業培訓方面，本會認為教育局的督導人員和質素保證組應可在質素方面把關。至於現行的職前教師培訓，大可聘用退休教師、校長為半職導師講師，以彌補現時教育大學、教育學系講師前線教學經驗不足的情況。
- p. 在優化管理層職級方面，本會認為中學可增加一個副校長職位，為提拔校長儲才。隨著學校管理對外開放，學校內的行政工作項目不斷增多及變得繁重，令不少副校長吃不消。建議教育局把其中一個高級學位教師職位改為副校長職位，這一來可分擔現行兩位副校長的繁重工作，其次亦可擴大人材庫，作為提拔校長之用。
- q. 要穩定教師團隊，必先安撫基層老師，充分顧及他們對職業前景的感受。教師職位全面學位化是其中一個穩定基層老師士氣的方案。本會認為「文件」一方面同意中學已具備足夠的條件，可考慮一次過調高學位教師職位比例至 100%，但另一方面卻以小學內助理小學學位教師和文憑教師擔任不同職責為理由，否定在小學同步推行的可能性。除非有合理、可信的理由去支持在小學分批落實全面學位化，否則容易引起更大反響，得不償失！在落實時，教育局亦應有清晰的指引，以免觸發內部矛盾。

結語

5. 教育是一個城市、一個國家的重要項目，必須按照真實情況、實事求是地探討，不宜只站在道德高地上空談闊論。就教師專業和職涯發展，欣見教育局展現氣魄和決心，為這積存已久的問題開啓優化之門，昂然踏出第一步。本會期望教育局能不負所



政府教育人員職工會

Government Educational Staff Union

Since 1973

九龍塘沙福道 19 號九龍塘教育服務中心西座 W106 室

W106, West Block, EDB Kowloon Tong Education Services Centre, 19 Suffolk Road, Kowloon

網址 Website : www.gesu.org.hk 電郵 E-Mail : gesu_staffunion@edb.hksarg

托，創造更佳條件予業界全方位地參與，為香港教育專業往後的健康發展立下鞏固的基石。

政府教育人員職工會

2018 年 8 月 22 日

副本送：教育局職員諮議委員會主席楊何蓓茵女士
教育局職員諮議委員會職方主席林家耀先生