



教聯會對「教師專業發展專責小組諮詢文件」的回應

1. 教聯會基本認同諮詢文件指出教師專業階梯的目的在於「促進教師專業成長」、「提升教師專業地位」，同時展示「教師專業成長的核心元素」，核心元素包括「教學專業能力」、「專業操守和價值觀」、「反思求進以達自我完善的精神」。
2. 諮詢文件建議在「T-表揚」基礎上，建立更具系統、不同層次而多元化的表揚計劃，表彰在不同方面有成就的教師和校長。面對複雜多變的社會發展，教師的角色亦產生了重大變化。今天為人師表者不單要具備相關的學科知識，更要與學生一起經歷社會及家庭生活的起伏變化。教聯會十分支持當局以不同形式表揚在不同範疇具備卓越表現的教育工作者，藉以激勵業界士氣，提高教師專業在社會上的地位。

進行全港校長及教師培訓需求調查，制訂合適持續專業發展計劃

3. 整體而言，諮詢文件建議檢視現有職前教師培訓、在職教師持續專業發展及學校領導培訓的課程內容及整體規劃，以配合教師專業階梯的理念和目標。
4. 教聯會觀察到本地教師的持續專業發展活動，自 2000 年初開始，出現了變化，培訓活動不絕，惟欠缺有系統的規劃。業界同工雖然參加了不少培訓項目，但感覺質素差異大，事倍功半。我們**建議參考新加坡教育部為了更好地規劃和完善當地教師的培訓工作，於 2012 年推出「教師成長模式」之前，先進行深入而全面的大型調查研究，向全港校長及教師了解他們對在職培訓活動的評價和需求，以此為基礎，建立一套能幫助教學團隊提升教學／領導質素，並回應不同教學階段需求的進修計劃。**當局必須明白今天教育工作者面對的教學環境相當複雜，社會的變化、家庭的變遷直接影響教學需要的知識及技巧，提供的持續專業發展活動必須切合前線教育工作者所需，才能達到成效。

解決 COTAP 成效問題，切實提升教師專業

5. 諮詢文件內容大部分圍繞「教師及校長專業發展委員會」(COTAP)制定的長遠策略及相關計劃，並建議由 COTAP 繼續跟進教師專業發展的工作。不過，專責小組未有指出「T-卓越@hk」計劃的推行成效，忽視 COTAP 一直在業界的認知度不足、工作進度未明、工作成效受到質疑等問題。



6. 教聯會過去半年開展了一項名為「香港教師政策建議」的研究，報告全文稍後公布。研究除了成功收回 681 位校長及教師的問卷外，亦與 34 位包括學者、校長及教師進行深入訪談。當中有關 COTAP 的問題，就發現了校長及教師過去鮮有瀏覽 COTAP 官方網頁以及 COTAP 的「T-瀏覽 24/7」；而「T-數據集 PD」收集數據後，我們至今亦未見委員會有進一步的分析及跟進；「T-卓越@hk」計劃下的部份項目，在實際推行時亦未如其原意的具備創新性，例如「T-分享」至目前為止，只舉辦了講座、研討會等，與旨在推動協作文化的原來目的距離甚遠。今次諮詢文件多次提出的「T-標準+」發展至現階段，傾向於理論層面，並不「貼地」。教聯會促請當局必須首先解決 COTAP 工作項目進度未明、成效不足的問題，否則教師專業階梯發展最終只會淪為口號，浪費參與校長和教師的寶貴時間，影響教育界進一步提升專業水平。

做好職涯規劃，全面改善教師專業發展生態

7. 諮詢文件建議優化學校管理層職級及職務調配，當中包括改善小學中層管理人手、改善中學教師晉升機會、善用主任級教師的職能等。教聯會認為教師的職涯發展需要一個認真、全面的規劃，目前當局「擠牙膏」式調整教職員人手的做法，窒礙了有心人投身作育人才的行列，更扼殺了教學人員規劃職業生涯的權利。教聯會的研究就發現只有不足 2 成受訪教師表示「對晉升前景感到樂觀」；深入訪談老師直言升職往往需要承擔行政工作，再不能專注教學，寧願長期維持原來職位。教師層級不多，在少數的校長和副校長層級以外，實質只有主任級和基本職級兩層，缺乏流動機會下的專業發展階梯激勵欠奉，令教師失去興趣。
8. 教聯會在此特別指出，要教師專業發展取得成效，大前提是必須做好教師的職涯規劃，業界長期存在中層職級比例太少，但又對教師要求不斷自我提升，即使提升了卻苦無晉升機會，嚴重打擊教師的積極性。
9. 教聯會強烈要求擴大大學校教師團隊中層結構，設中層 (I) 及 (II) 兩級，加強流動機會，參考現時對校長參與在職培訓的要求，中層或以上教師需要接受符合相應能力要求的培訓時數和模式，才可晉升至該層級。除了擴大，亦要優化，尊重教師銳意全力教學的初心，設定



「教學」、「行政」雙軌並行的職業發展路徑，讓一批教師可以專注教學，處理課程發展、教學方法革新和研究，而另一批就可以專心從事行政工作，既可讓教師多一個發展路徑，亦可吸引社會上行政能力較強人員加入教育界。

10. 我們同時建議增設「輔助教學人員」體系，讓「教學助理」、「資訊科技統籌員」（以至「STEM 教育支援人員」）等教育工作者都能在編制內工作，更好地做好支援的角色，讓教師能專注於教學工作上。現時負責學校的文書人員，亦要提供培訓，調整薪酬，提升至「行政主任」，並建議加設「行政統籌主任」的職業階梯。學校亦需增設「教師專業發展培訓統籌主任」，專職統籌處理校內人員的持續專業發展事宜。為回應學校工作的日益複雜性，學校的行政支援團隊需要採取專業化路線，才能與教學團隊一起全面做好教育工作。
11. 諮詢文件建議檢視和改善小學校長和副校長薪酬，以至檢視規模較大的中小學副校長人手安排等內容，教聯會表示歡迎，能有助業界改善問題，尤其是小學全日制已推行 20 年，但校長和副校長薪酬一直未有檢討，未能反映小學管理層的實際工作需求。不過，我們懇切要求特區政府建立系統性和持續性的調研機制，以「實證為本」制訂政策，讓業界看到政府對於香港教育具備高瞻遠矚的視野，並有勇於承擔的氣魄，全面改善教師專業發展生態，造福社會。

善用教師職位全面學位化契機，穩定教師團隊

12. 諮詢文件最後一部分就全面落實教師職位學位化要求持份者提出意見。教聯會早前調查發現，超過 9 成受訪教師期望今屆政府增加資源，以增加學位教席。當中超過 6 成教師認為，推動教師全面學位化是最急需增加經費的教育項目，反映教師對其資歷得不到認可而感到不滿。隨着新政策的落實，教師學歷和資歷能夠獲得認可，有助穩定教師團隊；同時吸引更多優秀人才加入教師團隊，達到改善教學的目標。
13. 教聯會認為全面學位化有助解決教師之間不公平待遇。我們明白到小學有可能需要分階段落實，但當局必須提出明確時間表，讓業界有所規劃，配合整體發展。