

CONTRACT

合約教師利弊面面觀

— 今日香港 —

教師合約制近年受到關注，因為合約教師面對期滿後不獲續約而離校的情況，影響年輕教師的工作保障，引起不少教育界人士反對，但合約制同時也使學校管理更有彈性。而且，合約制在不少行業均有，對教師行業並非完全沒有存在價值。下文將探討大量合約教師出現的原因、合約教師制度對個人和社會帶來的影響，以及最新發展。

■ 余慕帆 前線通識教育科教師

轉常額新招盼增保障

有教育機構在去年3月至4月訪問了1,650名中、小學及特殊學校的合約教師和教學助理，發現其中工作年資超過一年的人，有三分之二曾轉校，即不能在同一間學校繼續任教。調查又發現，本港逾四成合約教師的合約年期只有一年。這些合約教師及教學助理中，有兩成擁有碩士學位。

今年施政報告內的「轉常額教席」建議，主要內容為讓學校自行選擇是否在2016/17學年，把現有的「高中課程支援津貼」或「生涯規劃津貼」轉換，成為額外的學位教師。教育局指出，學校如有需要聘用合約教師，仍可運用其他現金津貼，在選用人方面多了一項選擇，合約教師或可轉為常額。不過，有教育團體質疑，此舉或令大批合約教師面臨即時被裁的風險。

四原因促成

大約十多年前開始，因為社會及教育界的種種原因如本港出生人口下降及殺校縮班，導致合約教師的出現，他們承受朝不保夕的壓力，引起社會關注。也有人指出，學校如何合理對待合約教師才是關鍵。合約教師出現的原因主要有4個：

一、近年適齡學生的人數持續下降。有數據顯示，2015/16新學年的中一學生人數較往年下跌了約二千人，當中有一些地區的學位供多於求。在學位供多於求和收生不足的情況下，學校將面對縮班或更嚴重的是殺校的壓力。

二、教師人手過剩的問題。一些學校預計未來幾年出現過剩的教師，所以即使出現常額教席的空缺，也不敢以常額的形式聘用老師，只能以合約制聘用，以防未來幾年教師過剩。

三、以合約形式聘請教師讓學校在行政管理上更有彈性。學校在聘請教職員時，會把學校的課程規劃與組織、教師與科目配對等問題納入考量的因素內。如一些新高中開設的選修科目，因學生報讀的人數有不同，學校每年需要按照學生對各選修科目的需求而調整校內教職員的人手。

四、政府在推行一些教育措施的前期，不時會為學校提供一些有時限的撥款。例如政府為學校提供支援新高中的高中課程支援津貼、提升英語水平津貼計劃及生涯規劃津貼。學校在用這些津貼聘用教師時，通常只會用合約形式聘請。



■ 今年初的施政報告建議把部分津貼轉為常額教席，再次引起各界對合約教師的關注。上圖左為教育局局長吳克儉，上圖右為中學生正在上課。



■ 合約教師制度也涉及學生適應問題。

表現難量化 學校須把關

合約制適用與否其實和行業的本質有很大的關係。合約制在零售業界普遍有效，但坊間有很多合約制的老師就算教學表現讓學生家長稱讚，工作表現有多好都因諸多社會因素、政府對學校的資助等問題而不能繼續在教育界發展，因此遭不少人反對。

也因為教育是一個長期的過程，當中的成績和成效也不是能像其他工種一樣以業績做計算，例如老師每年獲分派的教學班別往往不同，有些老師能力較好的班別，有些老師專門任教能力較弱的學生，在能力上已經有很大的差異。

此外，有人提出作育英才的評核標準不可只放在可量化的標準上，學生的個人成長與道德教育也很重要，老師對學生這方面的貢獻是不能夠量化的。

合約僅佔總教師數一成

2015年，約九成教師屬於常額教師，合約教師則約佔一成。中小學教師總數約四萬人，即合約教師約有4,000人。這樣的安排是為了讓學校可彈性運用資源，發展各自的特色，體現不同的校本課程編排，以支援學生多元化的學習和發展需要。

有人質疑，其他行業均存在合約制，而合約教師僅佔全數教師一成，從數字上看難以見到有反對其存在的理據。

從聘用形式來看，有人指學校只以有限津

貼聘請合約教師，但教育局資料顯示，大部分合約教師均是按經常性撥款聘用，有關撥款並非一次性，而是長遠及穩定的承擔。教育局沒有規定津貼的用途，或以什麼形式聘請他們。

須顧社會及對學生責任

學校既然有選擇權，這就涉及學校的社會責任心，以及對學生的負責任態度。若津貼用盡後便解僱合約教師，非但違背了設立合約教師的原意——給予學校相關校本管理彈性，也誠如一些持份者所說，該老師的工作轉讓給常額教師，加重其工作負擔；在學生層面則出現「斷層」，老師不斷更換，令學生無所適從。

這種情況之所以出現，是因為學校在管理層面沒有把好關，在釐定合約教師的工作、薪酬待遇及合約期時，沒有充分考慮同類工作職位的相關條件，確保他們得到合理待遇，從而也忽略了學生的適應問題。

另外，據教育局資料，剛完結的學年公營學校約有2,000名教師因退休或其他理由離開而騰出教席。不少合約教師累積經驗，因其良好教學表現而得到學校肯定，繼而獲轉聘為常額教師。這些空缺亦為修畢全日制教育學士學位、學位教師教育文憑課程的準教師提供入職機會。

有人認為，合約教師既有利學校校本管理，也為準教師成為常額教師鋪路，因此有其存在價值。

同工不同酬惹爭議

有語文教師指出他畢業後寄了超過一百封求職信，但最終只得到助教一席，月入僅10,000元。在修讀兩年制學位教師教育文憑後，只能轉到另一間中學以合約助教的形式任職，他也很擔心合約期滿後會失去合約教席，並稱因此承受極大的精神壓力。

進步教師同盟成員中學教師盧日曾指，年輕合約教師需要每年與學校續約，無法轉為常額教師以穩定發展教育事業。

其實，招聘廣告中不難看見聘請0.5或0.7教席的職位，甚至出現了0.1的教席。有些合約教師更指出，除了這些小數位合約教席外，有學校會以助理教師或教師助理等職銜

聘請教員，他們的薪酬是正常編制內老師起薪點薪酬的一半或更少，八千多元一個月的薪酬也是常見的。然而，助理教師的工作量並不比常額教師少。

事業路不明 學生頻「換師」

此外，同工不同酬的情況經常出現，不平等的合約、不穩定的職業及繁重的工作讓合約教師對自己職業未來的定向充滿憂慮，缺乏長期的職業發展途徑，也會阻礙合約教師在教育事業上的專業個人發展。

除了個人層面的影響，合約教師不獲續約而離職，影響的不只是教師本人，學生也會

受影響。有學生曾經表示，在高中生涯3年間，任教語文科及一些選修課的老師每年都不同，在適應了一位老師的教學方法後，在新學年又要從頭開始適應另外一位老師，更困擾的是一些需要校本評核的科目，如通識科的專題報告，需要不只一個學年的時間完成，原本給予指導的老師在被裁後，他們也擔心進行專題報告的進度或成效會受影響。

上文提及過一些政府提供的有限津貼，學校在一些有時限的政府津貼用完後，有學校就會裁去那些以有限政府津貼聘請的教師，而該被裁合約老師的教擔及其他非教學工作就由餘下的老師負責。這樣對老師的工作量是百上加斤，直接影響教學質素。

小結

總括來說，如何才能持續地推動教育發展，讓學生獲得最大裨益，也讓老師能夠專心一致在同一間學校作出貢獻，還需要政府及教育界好好地研究商討。

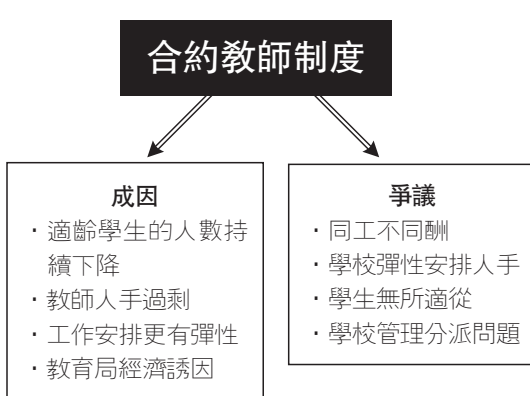
想一想

- 根據上文，指出合約教師出現的原因。
- 承上題，指出合約教師制度的影響。
- 「合約教師可增加學校管理彈性，因此有存在必要。」你在多大程度上同意以上說法？解釋你的答案。

答題指引

- 可指出適齡學生的人數持續下降、教師人手過剩、工作安排更有彈性、教育局經濟誘因等。
- 影響主要在教師本人和學生層面，即個人前途不明朗、工作繁重、合約不公平，學生則因頻頻換老師而無所適從。
- 同學宜先思考合約教師制度的利弊，再選擇立場。很大程度同意：合約教師在結構上有調整作用，可令工作安排更有彈性，在新高中試驗階段是不可或缺的。很小程度同意：合約教師或會因約滿而離校，可能令學生無所適從，壞處多於好處。

概念圖



延伸閱讀

- 《「高中課程支援津貼」及「生涯規劃津貼」轉為常額教席正面睇》，教育局網站，2016年1月18日
<http://www.edb.gov.hk/tc/about-edb/press/cleartheair/20160118.html>
- 《92%準教師憂失業 逾半擬轉行》，香港《文匯報》，2016年1月22日
<http://paper.wenweipo.com/2016/01/22/ED1601220004.htm>
- 《適齡學生人數減 中學教師入職難》，香港《文匯報》，2015年9月4日
<http://paper.wenweipo.com/2015/09/04/ED1509040001.htm>