

非牟利幼兒教育機構議會

對『幼稚園教育政策檢討』的整體意見及建議

本議會十分欣賞教育局重視『幼稚園教育政策檢討』，從2019年中開始全面檢討幼稚園教育政策的推行情況，安排持續並廣邀不同持份者定期會面，因應各範疇諮詢意見。本議會作為受邀約談對象，一直認真搜集及反映業界意見，同時發揮教育專業團體的功能，致力在倡導優質幼兒教育角度，提出適切意見。

本議會認為薪級表乃體現教育專業及尊重師訓的核心機制，亦關注更新單位資助的轉變及影響，謹就政策檢討，綜合本議會的整體意見及建議如下：

一) 設立幼稚園教師薪級表

1.1. 尊重幼兒教師的專業及教育一體化

體現對幼稚園教育的重視，尊重幼師的專業性同時回應幼師對薪級表的合理期望。

1.2. 制定薪級表的依據

參考公務員總薪級表(Master Pay Scale)設立幼稚園校長及教師薪級表，確立明確薪點，除每年有遞進薪點的薪酬調整機制外，薪級表的薪點亦會按每年公務員薪酬調整幅度予以調整。

1.3. 認同單位資助額須反映教學人員的薪酬差異

1.3.1. 現行劃一的單位資助額，對部份規模較小的幼稚園或有較高年資教師的學校，受制於財務資源不足而教師薪酬為首當其衝的削減考慮；故此，本議會原則上認同教育局的建議，增加多層級制的單位資助額。

1.3.2. 單位資助額直接影響全日及長全日學費的調整水平，宜特別考慮其穩定性。因此有關多層級的單位資助額，不宜劃分過細。

1.4. 長全日制學校仍獲認可額外40%教師人手

為使有效支援長時間開放的營運需要，包括在惡劣天氣及特殊情況下，長全日制學校仍獲認可額外40%教師人手。

1.5. 加強轉職教師的薪酬保障

1.5.1. 在獲得穩定而足夠資助下，認同應保障轉職教師的認可工作年資及相關薪酬水平，體現教師專業性及肯定教學經驗。

1.5.2. 幼稚園教學以外的相關工作經驗、年資及薪酬認可，須包括兼收服務或其他學前康復服務的特殊幼兒工作人員、幼兒中心的幼兒工作人員及主任、住宿兒童院舍的幼兒工作人員。

1.6. 尊重辦學團體及學校有關人事聘用、績效評核及相關薪酬調整的政策及自主度

幼稚園資助計劃現時並非全面資助教師薪酬，故在非全面資助下必須尊重辦學團體及校本制定的人力資源政策及措施，包括招聘制度、人力資源編訂、周年考核與薪酬調整等的自決權。

二) 落實具穩定性的資助模式

2.1. 幼稚園教師薪級表的實務運作建議

2.1.1. 多層級資助不宜過窄過細

新資助安排雖增設多個單位資助層級，惟仍非全面資助，學校仍端賴學生的穩定性而直接影響資助收入，尤其幼齡兒童容易受健康狀況或照顧者轉變而全月

缺席或臨時退學，過去一年全球大流行的疫情更嚴重影響學生的穩定性；因此有需要思考較穩定且能保障教職員的資助計算。

2.1.2. 起薪點及頂薪點宜直接配對政府總薪級表的級點

幼師薪級表的起薪點與頂薪點毋須刻意與政府公務員總薪級表脫鉤，可直接參考政府總薪級表的相關薪點，以減省學校每學年須按總薪級表的相關薪點而調整與教育局頒布教師起薪與最高薪酬範圍的差額而產生不必要的人力資源調節。

2.2. 對長全日兼收服務名額的特殊考慮

大部份長全日附設兼收服務，以 1 組服務 6 名輕度弱能兒童，各校設 1 至 3 組兼收服務，按社會福利署規定，學校必須預留學額收取從中央分配的輕度弱能兒童，過往容易因分配上的時差而造成學費與單位資助的雙重損失。建議日後的學生人數計算，兼收學額不論是否順利入替，亦享有單位資助，以體現資助服務的一致性。

2.3. 關注資助的穩定性

鑑於資助金額受制於在職老師薪酬及學生人數，加上每年的暫發與實際調整出現時間差，將嚴重影響學校現金流，局方宜減低資助的波幅，讓學校能執行穩定的預算，建議應參考教育局按年以年費審批學費，故資助亦可以相同原則考慮，但同時設定不同比率的學生人數作為修訂考慮，如參考 12 月份學生人數，上調或下跌逾 20%，將於下學期調整單位資助層級。

2.4. 維持學費穩定性

全日及長全日的家長仍須負擔學費，必須考慮按年調幅的穩定性，避免受多層級單位資助的影響而出現過度波幅。

三) 認可教師人數計算

- 3.1. 除校長免於師生比例以外，建議副校長(如有)或其中 1 名主任均獨立於師生比例以外，使能真實反映該等職級專注於校務管理、課程領導及家長教育等工作。
- 3.2. 以 1:11 計算認可教師人數，及有關餘額計算，應以上調方式調整教師人數，使反映實際需要，建議餘下 1 至 5 名學生，認可 0.5 個教席；6 名或以上認可 1 位教師。

四) 完善支援人員編制

4.1. 支援人員的薪酬幅度未反映市場水平及調薪因素

支援人員包括文員、校工及炊事員等職級，現時所定的薪酬範圍遠低於市場實況。建議參考公務員編制調薪並按每年的公務員生活指數調整，使能保持學校在招聘及挽留人才的競爭力。

- 4.2. 如支援人員的薪酬仍計算在其他開支(other charges)內，亦應增設薪酬相應的分項，使獨立於一般水電煤等營運開支估算。

4.3. 支援人員的職系不足

4.3.1. 參考幼稚園行政手冊及經歷幼稚園財務審核的經驗，僅設文員實不足以應付繁複而慎密的行政與財務要求，因此有需要增加行政文員職位，如行政主任或財務主任，薪金可參考非政府機構助理文書主任(Assistant Clerical Officer)。

4.3.2. 隨著政府對幼兒教育的重視，尤其從及早辨識與適切支援的角度而引入跨專業的協作團體，包括社工及輔助醫療團隊，相應亦涉及校方大量的後援溝通及聯繫工作，因此亦有需要增設專責人員，如統籌主任或聯絡主任，以跟進各類入校支援學童特殊需要的群體的聯絡及輔助教學工作。

五) 長全日的編制仍獲額外 40%的支援人手計算

長全日制的學校兼負照顧功能，除全年無休的開放所涉及的人力調配，在學校日程方面如飲食、自理及午睡等流程上，均增加對支援人員的勞動力及工序要求，實有賴此額外 40% 的人力支援。

六) 認可全體教職員超出 5%的強積金/公積金供款比率

現行機制，不少營辦長全日幼兒學校的辦學團體對於資深僱員，服務滿 5 年或以上，會給予高於 5% 的強積金/公積金供款比率，期望日後的認可開支，能繼續獲得全額承認。

七) 單位資助計算的透明度

本議會一直要求局方能公開單位資助的計算細則，以便業界能有效掌握及預測學校可運用的資源，期望未來在公佈新方案前能獲得清晰交代。

八) 確保質優工簡的行政守則

幼稚園的行政及會計支援人員十分單薄，尤其缺乏財務專職同工，但有關財務管理要求與資助中小學無異；因此如日後設立更為多層級制的單位資助時，必須簡化呈報及運作流程，及教育局能擬訂配套予學校以確保資源用於培育孩童而非繁雜的呈報工序。

九) 進一步減輕家長負擔

確立幼稚園教師薪級表及認可年資，或會加重營運成本，冀教育局能詳加考慮未來進一步完善學費減免計劃，調整 75% 減免的群組轉為全免，尤其為全日及長全日制的家長減輕學費負擔。

十) 過渡期方案

受到新冠病毒及本港經濟快速下滑等不明朗因素，據悉局方對於新方案的内容未感樂觀。本議會明白政府的困難，但教育為社會之本，幼兒教育更是重中之重；縱使短期內未必能有效執行全盤理想的方案，期待局方可先擬備完整的優質幼兒教育新藍圖，及按成熟一項做一項的原則，設定執行時間表使在資源充裕情況下逐步落實願景。

又在未全盤實踐新藍圖的過渡期，應保留過渡期津貼使繼續支援聘有較多資深教員的學校。

十一) 其他

11.1. 要求恢復長全日規劃

長全日一直肩負支援家庭及幼兒需要的多功能角色，並整合教顧合一的教育模式，對於香港生活壓力大而就業率高的商業社會尤顯重要。要求必須明確設定半日、全日及長全日的長遠規劃，將現時每 1000 名 3-6 歲以下幼童應設 500 個半日制學額和 500 個全日制學額，修訂為每 1000 名 3-6 歲以下幼童應設 400 個半日制學額、300 個全日制學額及 300 個長全日學額。

11.2. 落實幼兒教師全面學位化

眾多研究及局方均承認幼稚園教育是整個教育系統中最重要及根基部份，而教育的成敗繫於教師。對於幼齡兒童，以全科及全人培育的幼兒教育階段，尤其重要。因此有需要訂定時間表，盡早達致幼稚園教師學位化目標。

11.3. 參考中小學千禧校舍德政

有效規劃未來幼稚園新校舍的位置、面積及環境，使更切合幼兒階段重要的成長要素，特別是戶外體能場所或推動自由遊戲及綜合式學習應有的校舍面積，更須考慮感染控制有關洗手設施及隔離室等安排。

11.4. 長全日校舍重置安排

現時長全日幼兒學校的校舍均在七十、八十年代規劃，在空間及位置上均未符合最新的校舍標準。祈請局方在規劃校舍的同時，預留處所，供長全日幼兒學校申請調遷重置。

-完-