

目錄

序言.....	3
第一章：摘錄「教師操守情況調查」研究報告部分內容.....	4
撮要.....	4
建議.....	7
「教師操守情況調查」簡介.....	9
第二章：上下關係.....	10
個案一：「請選擇：遞辭職信，還是接解僱信？」.....	10
個案二：校長在學生面前訓示教師.....	12
個案三：講錯一句話，就要口頭警告.....	14
個案四：升級或轉職的偏私問題.....	16
個案五：校長秘密評價教師.....	18
第三章：團隊建設.....	20
個案六：教師被編排教最差班.....	20
個案七：教師和校方長期衝突.....	23
個案八：專橫跋扈，破壞專業團結.....	26
個案九：校長吃供應商的免費飯盒.....	29
個案十：同事關係 – 打小報告和起譁號.....	31
第四章：師生關係.....	34
個案十一：教師體罰學生.....	34
個案十二：教師歧視學生.....	37
個案十三：學生指出教師的錯誤.....	39
個案十四：師生戀.....	41
附錄：相關資料.....	43

序言

提高專業操守刻不容緩。操守高一分，學生得益三分。

二零零二年年初我們分析了「教師操守情況調查」*，發覺遵守專業守則的情況未如理想。譬如其中教師與校方之間，平均只有 67% 能維持專業團結、和衷共濟及融洽的關係。我認為，這類紛爭，減少一分，就是提高了專業操守，大家就可把精神專注在教好學生方面；專業團結的效果是很奇怪的，校方出一分力，教師出一分力，一加一可以是三的。我說操守高一分，學生得益三分，其意在此。

許多觸犯專業操守的情況，往往是「無心之失」。但「無心」，卻有其文化根源。我們的專業，總仍離不開(舊式)工商界的管理文化，亦即我國數千年極權的封建傳統。然而，專業裏面，是講究平等尊重，按學生需要設計工作、集思廣益、乃至容許異議、或多元處事，或尋求共識的。避免「無心之失」，往往是全校上下開展文化改造的大工程。

本小冊子也許可以為這文化工程，作出一點貢獻。「教師操守情況調查」擷取了多年來最常見的投訴個案，找出了上下關係、同事關係、師生關係方面，典型問題的普遍性。本小冊子又擷取了這些普遍問題，建議校長和教師一些反思的方向和特別注意的事項，希望大家清晰應改善的方向，最好還能互相提點；不單為了遵守《香港教育專業守則》的條文，還要為專業文化的建設，長期努力。

《怎樣提高專業操守》主編

徐漢光

* 此調查由教育人員專業操守議會進行，是推廣教育專業操守運動的其中一個項目，由議會的「調查、研究及匯報」工作小組負責推行，及得到優質教育基金資助。

第一章：摘錄「教師操守情況調查」研究報告部分內容[#]

撮要

「教師操守情況調查」簡介

這個教師操守情況問卷調查，是教育人員專業操守議會，為紀念守則公布十周年所舉辦推廣教育專業操守運動的活動之一，本調查於 2001 年 12 月底進行，發給全港中、小、幼、特的各職級教師。是次調查共有 28 份不同的問卷，共發出 55,898 份問卷。回收率約四成九。這套問卷的目的是找出教師在下列三點的看法：

- (i) 遵守或違反專業守則的程度；
- (ii) 誰應負上相關的責任；及
- (iii) 是否應該新增兩項操守條文。

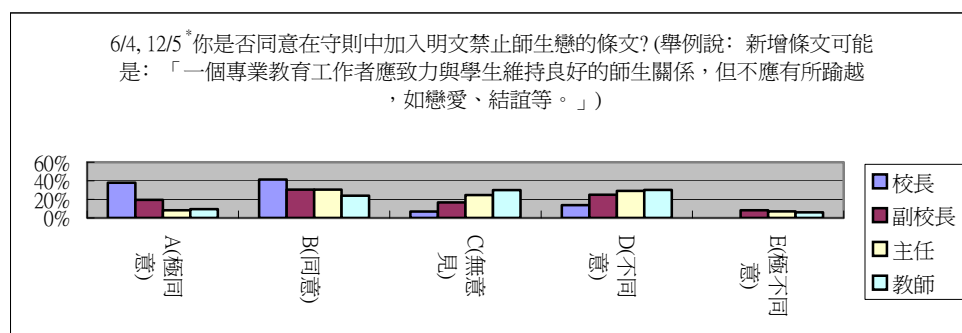
1.1 師生關係

自任職教師以來，或最近十年內，受訪者知悉體罰發生，平均約 2.8 次。[調查遵守<專業守則>2.2.9, 2.6.1 的情況：專業教育工作者應與學生建立互相信任、互相尊重的關係；應尊重法律及社會接受的行為準則。]

教師偶然出錯試題，假如由學生指出，平均有 1 成 6 未能即場改正。[調查遵守<專業守則>2.4.3 的情況：專業教育工作者應盡其所能提供專業服務。]

多數受訪者認為大部分學校沒有歧視學生，在 0 至 100 的歧視指數範圍內，平均意見是偏低的 13.80。[調查遵守 2.2.11 的情況：專業教育工作者不應因種族、膚色、信仰、宗教、政見、性別、家庭背景或身心缺陷等原因而歧視學生。]

贊成與反對加入明文禁止師生戀的人數基本相當。年資愈高，愈贊成訂立明文禁止師生戀。校長較其他職級更明確不認同師生戀。[調查對新增條文的意見。調查遵守 2.1.3, 2.1.10, 2.2.1 的情況：專業教育工作者應努力保持教育專業的榮譽、尊嚴與情操；不應從事有損專業形象的工作；應以教育學生為首要職責。]

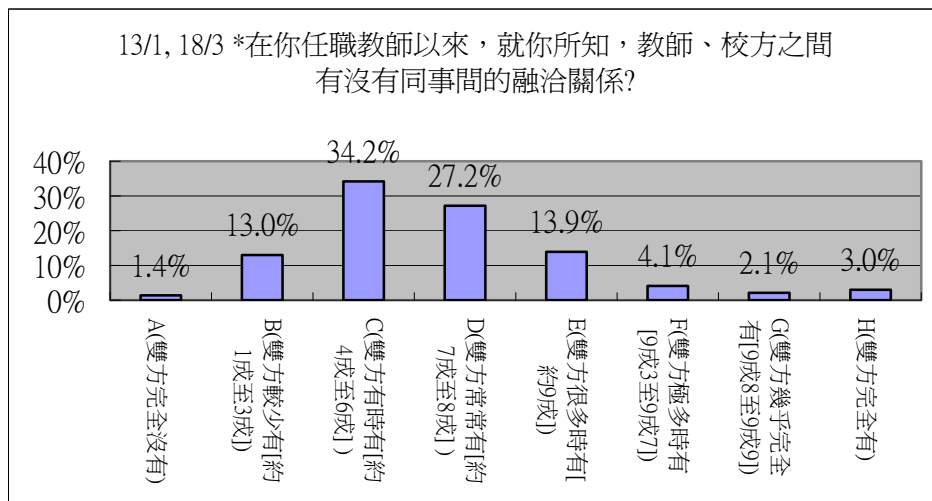


[#]全份研究報告可在網址 <http://www.ed.gov.hk> (首頁→教師→教育人員專業操守議會進入)或 <http://www.hkedcity.net/ihouse/pc1994> 閱覽。

* 6/4, 12/5 表示問卷 6 第 4 題及問卷 12 第 5 題，問卷原文可參看網址 <http://www.hkedcity.net/ihouse/pc1994> 附件一

1.2 專業團結及融洽關係

教師與校方之間，能維持專業團結、和衷共濟及融洽的關係，平均約為 6 成 7。這種關係被破壞，就受訪者所知，自任職教師以來，或最近十年內，平均發生 5.8 次。如縮窄至受訪者現在任教的學校，融洽關係升至 7 成 3。如不計算校方，只算教師之間，則再升至 7 成 7。 [調查遵守 2.1.3, 2.3.9 的情況：專業教育工作者應努力維護專業的團結，和衷共濟；應致力於建立同事間的融洽關係，減少誤會。]



教師與校方/校長之間，如未能維持專業團結、和衷共濟及融洽的關係，雙方的責任是，校方佔 5 成多一點，教師佔 5 成少一點。但職級越高，越認為校方造成不和的責任較輕。 [有關守則同上]

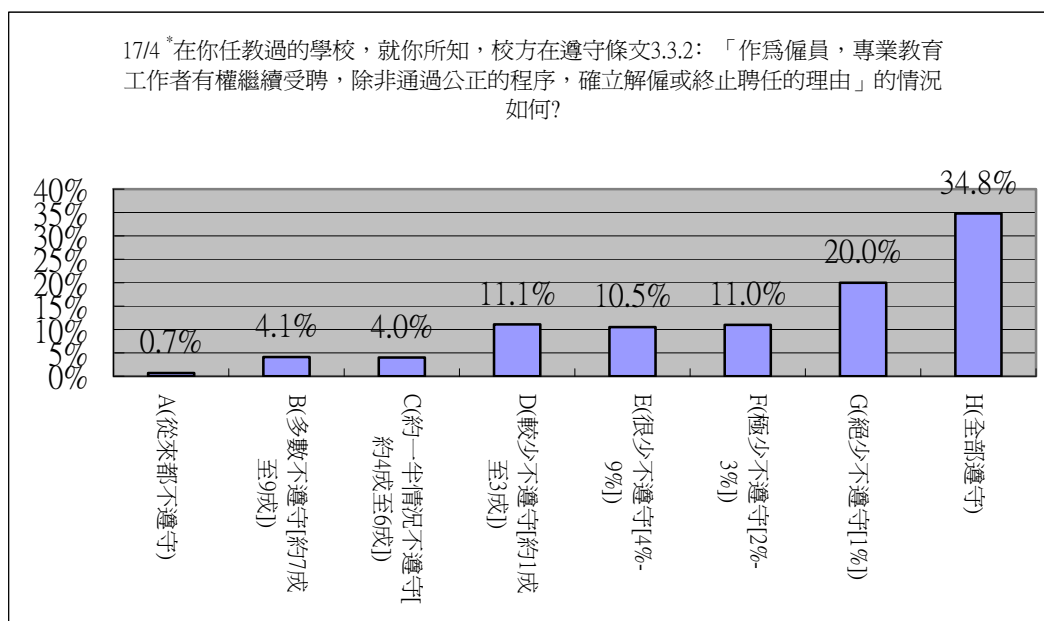
導致校內上下不和的成因，調查顯示有如下的嚴重性，其中不足處均涉違反守則。

- ◆ 36.4%的受訪者曾見過或知道有校長在學生面前訓示教師。 [調查遵守 2.3.12 的情況：專業教育工作者不應破壞學生對同事的信任及尊敬。]
- ◆ 校長報告某教師的事之後，讓該教師知悉報告內容的，平均只有 6 成 3。 [調查遵守 2.3.10 的情況：專業教育工作者對某一同事作出報告時，應容許該同事知道報告內容。]
- ◆ 校長公平考慮給教師資歷相符的職位的情況，平均只有 6 成 8。 [調查遵守 3.3.1 的情況：作為僱員，專業教育工作者有權謀求與其資歷相符的職位，並獲公平考慮。]
- ◆ 自任職教師以來，或最近十年內，因教師言論得失校方而導致雙方不和，受訪者知悉，平均是 2.8 次。教師因而遭到口頭警告，平均知悉是 0.7 次。 [調查遵守 2.4.4 的情況：專業教育工作者應積極促進學校 / 服務機構政策的改善。]
- ◆ 假如校方政策和措施有違良知，同時有教師提出異議的話，異議者首先從專業途徑提出的，平均只佔 3 成 7。 [調查遵守 2.3.6 的情況：專業教育工作者對於有違良知的行政政策和措施，應首先循專業內的途徑提出異議。]
- ◆ 校長在學年內解除教師某項職務，雖然極少發生；但萬一發生，平均只有 5 成 1 給該教師充份參與討論的機會；至於給予申訴機會，則平均只有 6 成 3。 [調查遵守 2.3.8, 3.3.6 的情況：專業教育工作者在作出決策時，應使有關同事有充份參與討論的機會；作為僱員，專業教育工作者有權要求如實獲悉對本人優缺點的評核，在需要時提出申訴。]
- ◆ 當教師與校方關係不融洽，校方在指導工作時，平均只有 5 成 8 抱客觀及建設性的態度。 [調查遵守 2.3.9 的情況：專業教育工作者指導工作時，應客觀而具建設性。]

* 13/1,18/3 表示問卷 13 第 1 題及問卷 18 第 3 題，問卷原文可參看網址 <http://www.ed.gov.hk> (首頁→教師→教育人員專業操守議會進入)附件一。

1.3 解僱的過程

在解僱事件中，校方平均有 8 成 9 通過公正的程序，確立解僱的理由。[調查遵守 3.3.2 的情況：作為僱員，專業教育工作者有權繼續受聘，除非通過公正的程序，確立解僱或終止聘任的理由。]



當校長不滿教師表現時，有 37% 校長會提供協助，而最終被解僱的教師有 9%。被解僱的教師當中，有 64% 獲得校長足夠的支援或協助。[有關守則見上]

自任職教師以來，或最近十年內，在任教過的學校，受訪者知悉校長惡意損害同事的專業信譽與事業前途，平均有 2.6 次。但相反方向，即教師惡意損害校長的專業信譽與事業前途，則平均有 1.46 次。[調查遵守 2.3.13 的情況：專業教育工作者不應惡意損害同事的專業信譽與事業前途。]

1.4 工作量

78.7% 受訪者贊成新增條文（舉例說：新增條文可能是「作為僱員，專業教育工作者有權在工作量及繁重程度上得到校方合理和公平的安排。」），來平衡學校行政當局的合法權力。這是各職級的共識。[調查對新增條文的意見。調查遵守 2.3.5 的情況：專業教育工作者應尊重學校行政當局的合法權力。]

平均有 73% 受訪者認為，校方編配工作是公平、合理的，沒有過輕或過重。平均有 26% 的教師因被安排特別繁重的工作而對校方不滿。平均有 11% 的教師因被安排授課節數較多而對校方不滿。

1.5 守法精神

曾有校長為了行政方便(而非金錢利益)而造假賬，雖然上訴法庭最終判他無罪，操守議會認為可能違反守法精神。調查中，五分之四的受訪者不接納這種行為。[調查遵守 2.6.1 的情況：專業教育工作者應尊重法律及社會接受的行為準則。]

* 17/4 表示問卷 17 第 4 題，問卷原文可參看網址 <http://www.hkedcity.net/ihouse/pc1994> 附件一

「教師操守情況調查」研究報告

建議*

5.1 遵守不足的守則：

操守議會應注意以下一些影響較廣泛及調查顯示遵守未如理想的守則，並多進行教育宣傳工作乃至研究體制性的改革，以提倡同工對有關操守的關注：

- **校內上下團結及融洽** –

教育專業守則 2.1.3 及 2.3.9：「專業教育工作者應努力維護專業的團結，和衷共濟；應致力於建立同事間的融洽關係，減少誤會。」

調查顯示教師與校方之間，平均只有 67%能維持專業團結、和衷共濟及融洽的關係，可見教師與校方之間的關係仍有待改善。

- **校長在學生面前訓示教師** –

教育專業守則 2.3.12：「專業教育工作者不應破壞學生對同事的信任及尊敬。」

調查顯示多達 36.4%受訪者曾見過或知道有校長在學生面前訓示教師，得知有不少校長違反這條守則。

- **給教師知道報告內容** –

教育專業守則 2.3.10：「專業教育工作者對某一同事作出報告時，應容許該同事知道報告內容。」

調查顯示仍然有 37%校長報告某教師的事後，沒有讓該教師知悉報告內容，違反了守則 2.3.10。

- **升職問題** –

教育專業守則 3.3.1：「作為僱員，專業教育工作者有權謀求與其資歷相符的職位，並獲公平考慮。」

調查顯示只有 68%校長會公平考慮給教師資歷相符的職位，可見這情況應加以注意。

- **應在協助教師後，仍不改善才考慮解僱** –

教育專業守則 3.3.2：「作為僱員，專業教育工作者有權繼續受聘，除非通過公正的程序，確立解僱或終止聘任的理由。」

調查顯示當校長不滿教師表現時，只有 37%校長會提供協助；而最終被解僱的 9%教師當中，仍有 36%得不到協助，可見議會應提倡有關的操守。

註* 本章的建議(5.1 至 5.4)是本研究報告的撰寫人[即「教師操守情況調查問卷」的義務顧問徐漢光先生]，向教育人員專業操守議會所作的推薦。最終要由該議會決定是否接納這些建議及釐定相應的策略。

- **教師反對校方措施 –**

教育專業守則 2.3.6: 「專業教育工作者對於有違良知的行政政策和措施，應首先循專業內的途徑提出異議。」

調查顯示假如校方政策和措施有違良知，同時有教師提出異議的話，只有 37% 異議者首先從專業途徑提出，可見守則 2.3.6 應值得推廣。

5.2 專業操守教育小冊子:

提倡有關操守的有效措施之一是出版《專業操守教育小冊子》[#]，建議議會透過典型個案描述及調查所了解違反守則的嚴重性，教育一般教師與校長該做及不該做的事。

5.3 關於工作量的守則:

議會在檢討守則條文時，應新增守則條文: 「作為僱員，專業教育工作者有權在工作量及繁重程度上得到校方合理和公平的安排。」，本調查顯示這是各職級教育工作者的共識，教師有 83% 贊成此項新條文，校長也有 66% 贊成。

5.4 關於師生戀的守則:

贊成和反對明文禁止師生戀的受訪者各佔一半(贊成佔 35.1%，反對佔 35.9%，無意見佔 28.3%)，可見甚具爭議性，當中年輕教師反對比重略高，既然現有法例對學生已有一定保障，建議議會日後不必自行立例禁止師生戀。

[#] 就是本小冊子。重新命名為《怎樣提高專業操守》。

「教師操守情況調查」簡介

這個教師操守情況問卷調查，是教育人員專業操守議會，為紀念守則公布十周年所舉辦推廣教育專業操守運動的活動之一，本調查於 2001 年 12 月底進行，發給全港中、小、幼、特的各職級教師。

是次調查共有 28 組不同的問卷，共發出 55,898 份問卷。每組問卷已分別收到約 1000 份的有效回應，共 27,540 份，回收率約四成九。

這套問卷的目的是找出教師在下列三點的看法：

- (i) 遵守或違反專業守則的程度；
- (ii) 誰應負上相關的責任；及
- (iii) 是否應該新增兩項操守條文。

受訪者背景資料方面，職級主要劃分為校長、副校長、主任及教師；受訪學校分為中、小、幼、特；年資則在零至四十年以外，分七組統計。

問卷設計中內容主要來自首三屆(1994 至 2000 年)的部分(16 宗)個案，由議會「調查、研究及匯報」工作小組負責將以往案例作結構性分類，形式則採用「類比方法」：調查內容的選擇主要依據教育人員專業操守議會所接到的投訴，當中有些案例更被裁定違反守則；所有問卷的個案都是來自議會的真實個案，而問卷 / 問題多寡的分佈也依從有關對該條例投訴的多寡。每份問卷先簡介一個投訴個案的案情，再列出有關專業操守的條文，然後提出三至五條問題以了解教師的回應。

本次問卷調查沒有觸及的守則，基本上操守議會多年來也沒有收到有關投訴或尋求協助，因此可看作是各方都遵守得不錯，或是在校內已經能夠完滿解決了。

「調查、研究及匯報」工作小組成員名單

胡少偉博士(小組主席)	潘天賜先生
徐漢光先生(義務顧問)	徐慧旋女士
陳培佳博士	麥香煥卿女士
梁炳華博士	余惠萍女士
鄧兆鴻先生	袁福榮女士

鳴謝

此計劃順利完成除感謝義務顧問徐漢光先生的努力外，並多謝優質教育基金的贊助。另外，易穎雄先生在撰寫編輯本小冊子，及馬淑茵小姐在草擬問卷等給予協助，亦謹此致謝。

第二章：上下關係

個案一：「請選擇：遞辭職信，還是接解僱信？」

案情

某學校的校長因不滿 A 教師的教學及批改試卷表現，預備了一封自動辭職信及一封解僱信，要求該教師自行選擇，該教師因而向教育人員專業操守議會作出投訴，認為校長對他無理解僱。

操守議會研案結果

校方在終止有關 A 教師聘約前，並沒有要求科主任輔導有問題的教師，以及給予他足夠的支援或協助，令其改善教學表現。校方於教師未能達到校方要求時，便要求教師自動辭職或用解僱來解決。校長於事後亦沒有任何建設性建議或特別安排去協助該位教師。操守議會並認為，在此案的情況下，終止教師聘約並沒有解決問題。

而該位作出投訴的教師在教學上縱有不足之處，但校方對於此事的處理手法，未能符合專業守則中的某些要求，如守則 2.3.3 段強調發展同事潛能，故不宜在教師不能達到學校要求時，便要求終止教師的聘約來解決。

案中校長違反了以下守則

一個專業教育工作者：

2.3.3 應支持同事執行專業責任，鼓勵其發展潛能。

3.3.2 作為僱員，有權繼續受聘，除非通過公正的程序，確立解僱或終止聘任的理由。

教師操守情況調查結果：

1. 校長不滿教師：根據問卷 8 所得，自任職教師以來，或最近十年內，校長不滿教師的表現，受訪者認為平均知悉 16.7 次。而校長不滿教師表現時，只有 37% 校長會提供協助。
2. 解僱的比率：校長不滿的教師，最終被解僱的教師就有 9%。但實際的解僱率應比這個統計數字高，因為這次統計並沒有接觸過被解僱的人士。按「教師」職級所得的統計，平均有百分之 8 最終會被解僱；而按「校長」職級所得的統計，平均有百分之 26 最終會被解僱。假設教師的統計是公開的解僱事件，而校長的統計是實際的解僱事件，則平均每宗公開的解僱事件，就有兩宗被要求自行辭職或其他另類解僱形式的情況。

3. 解僱前的協助：被解僱的教師，當中有 64%教師獲得校長足夠的支援或協助，可見仍有 36% 教師得不到足夠協助。
4. 解僱程序：值得慶幸的是，根據問卷 17 第 4 題調查顯示，在解僱事件中，校方平均高達 8 成 9 遵守條文 3.3.2：「作為僱員，專業教育工作者有權繼續受聘，除非通過公正的程序，確立解僱或終止聘任的理由」的情況。（有關統計圖表可參閱第 6 頁）

反思問題：

作為專業教育工作者，面對校長不滿自己的表現，而快要被解僱，又未有得到足夠的支援時，你會怎麼辦？

教育工作者須知：

雖然有些教師的教學表現未必符合標準，但校方應盡力鼓勵同事發展潛能。當有關老師因表現欠佳而收到口頭甚至書面警告後，校方應給予對方一段觀察期，並加以協助輔導，直到屢勸不改時，才可根據公正程序終止聘用。

個案二：校長在學生面前訓示教師

案情

某學校的校長經常於巡堂及觀課時，隨意於學生面前即時指出 A 教師於教學上的毛病(例如教學內容)。A 教師認為此舉不但阻礙了教學進度，而且學生可以聽到校長的訓示，使到 A 教師在學生面前失去尊嚴。另外，校方上學年亦影印 A 教師批改學生的功課簿，留待日後針對該教師之用。其後，由於 A 教師不能收齊全班 40 本功課簿，校長給他口頭警告。最後，A 教師被解僱，而 A 教師來函向教育人員專業操守議會投訴校長無理終止其合約。

操守議會研案結果

雖然 A 教師於教學效能上的確存在問題(包括批改習作的質素等)，未能符合校方對教師的要求，可惜校長面對有待改善教學之同事所作的行為及態度都使人失望。操守議會並認為校長處理解僱教師的手法確實有不當之處，表現出對專業的不尊重，專業操守亦有待提高。

案中校長違反了以下守則

一個專業教育工作者：

- 2.1.3 應努力保持教育專業的榮譽、尊嚴與情操，努力維護專業的團結，和衷共濟。
- 2.3.9 應致力於建立同事間的融洽關係，減少誤會；指導工作時，應客觀而具建設性。
- 2.3.12 不應破壞學生對同事的信任及尊敬。
- 2.3.13 不應惡意損害同事的專業信譽與事業前途。
- 2.3.14 不應故意使同事難堪或受到羞辱。在批評同事時，應謹慎地避免傷害其自尊。

教師操守情況調查結果：

1. 校長損害教師：問卷 9 第 2 題顯示，有 60.6% 受訪者選答曾知悉校長惡意損害教師的專業信譽與事業前途的情況。以學校組別而言，特殊學校的受訪者知悉受惡意損害的情況較多，佔 64.5%；在職級方面，主任知悉的情況較多，佔 65.1%，但教師知悉的情況則較少，只佔 60.1%。
2. 教師損害校長：相對於上述情況，只有 48% 受訪者曾知悉教師惡意損害校長的專業信譽與事業前途的情況，可知教師損害校長的情況較輕微。以學校組別而言，小學組的受訪者知悉的情況較少，只佔 46.1%，而特殊學校較多，佔 61.3%；在職級方面，差別較大。校長知悉的情況比較多，選答會知道的竟佔 84.6%，教師組則有明顯不同感受，選答會知悉佔 44.4%。

3. 教師損害教師：可是，有大多數受訪者曾經知悉教師惡意損害其他教師的專業信譽與事業前途的情況，佔 67%，可見教師互相惡意損害的情況最為嚴重。以學校組別而言，中學組有較多受訪者知道教師間互相傷害的情況，曾知道的多達 71.2%，小學組有較少受訪者曾知悉，只佔 64.1%。以職級而言，差別較大。主任知悉教師間互相傷害羞辱的情況比較多，選答曾知悉的多達 78.1%，但教師組別的受訪者知悉較少，只佔 64.9%。
4. 損害尊嚴的普遍性：問卷 2 第 2 題：在你任職教師以來，就你所知，校長有否於學生面前訓示其他教師？結果顯示，有 36.4% 的受訪者曾見過或知道有校長在學生面前訓示教師。自任職教師以來，或最近十年內，以所有受訪者本人計，平均受到校長在學生面前訓示的次數是 0.2 次。當中以受訪教師的平均值比較高，約 1.5 次；主任則較低，約 1.2 次。
5. 羞辱同事：同時，當問卷 19 問到校長故意使同事難堪的情況時，有 61% 受訪者自任職教師以來，或最近十年內，曾經見過或知道校長故意使同事難堪或受到羞辱的情況。當中中學組有較多受訪者，約 56% 曾見過或知道。至於教師故意使其他教師難堪或受到羞辱，則多至 78% 受訪者見過或知道，比校長使同事難堪的情況更嚴重。以學校組別而言，特殊學校有較多受訪者，約 80%，曾見過或知道教師間互相傷害的情況；以職級而言，校長曾見過或知道的特別多，佔 94%。

反思問題：

1. 假如你是校長，看見某教師工作上充滿問題，未能符合校方要求，儲存證據的時候，有什麼應該注意？
2. 你本人是否接受校長在學生面前訓示教師？

教育工作者須知：

校長作為一個專業教育工作者，一邊儲存教師教學上毛病的證據，應一邊讓老師知道，加以提點，協助改善。而不是秘密儲存「罪證」，只求累積足夠時，把他解僱。

校長作為一個專業教育工作者，不應破壞學生對同事的信任及尊敬。特別在課內訓示的個案裏，即使有關教師於教學上未能符合校方要求，校長亦不應在學生面前直斥其非。反而，校方可以安排該教師到校長室或其他地方商討解決辦法，以免教師在學生面前失去尊嚴。

個案三：講錯一句話，就要口頭警告

案情

某校的教師爲了籌備校董教師諮議會的會議，召開教師內部會議。此次會議中，A 教師說校方沒有公布某表揚教師計劃的選舉方法。此語一出，即有數位教師糾正，於是會議旋即在「校方曾作是項公布」的共識下，繼續正常及和平地進行。兩個多月後，校長要求 A 教師澄清當日言論。A 教師以教師會議內部事務與校長無關爲理由，拒絕澄清。再過多一個月後，校長向 A 教師發出口頭警告，罪名是「言論與事實不符，故意引起各教師對校方行政措施產生誤解，影響校方聲譽。」

該學校的 A 教師來函教育人員專業操守議會投訴該校的校長因私利失職，未致力建立同事間的融洽關係、加深誤會、指導工作不客觀及不具建設性，未予同事充份機會對校政提出意見，並使同事難堪，傷害其自尊等等多項投訴。

操守議會研案結果

教師在會議上，誤會校方的行政措施，提出指責，實乃平常；何況同事們立即糾正，本來相安無事。口頭警告這嚴肅的行政措施，不應如此動用。操守議會認爲校長使用專權的手法治校，遇上據理力爭的 A 教師，故引發一連串小事化大的事件。

案中校長違反了以下守則

一個專業教育工作者：

- 2.1.3 應努力保持教育專業的榮譽、尊嚴與情操，努力維護專業的團結，和衷共濟。
- 2.3.9 應致力於建立同事間的融洽關係，減少誤會；指導工作時，應客觀而具建設性。

作爲一個專業教育工作者，與同事相處時，應遵守以下守則：

- 2.3.4 應與同事分享種種觀點與資料，以利於專業發展。
- 2.3.7 應尊重同事的專業地位，給同事以充分的機會對校政提出意見。

教師操守情況調查結果：

1. 講錯說話而入罪：據問卷 10 第 1 題所得，教師自任職以來，或最近十年內，因言論得失校方而導致雙方不和，受訪者知悉，平均是 2.8 次。以職級組別而言，差異較大，主任知悉所述情況之平均發生次數是 3.8 次（組別裡最高），副校長和校長之平均發生次數均只是 2.3 次（組別裡最低）。教師因而遭到口頭警告，平均知悉是 0.7 次。以職級計算，差異同樣較大，主任知悉所述情況發生的次數是 1.7 次（組別裡最高），副校長之平均發生次數只是 1.0 次（組別裡最低）。
2. 融洽關係：至於問到教師、校方之間有同事間的融洽關係的受訪情況時，受訪者認為平均達 6 成 6。校長級受訪者心中的融洽程度最高，平均達 8 成 2，其次副校長 7 成 2，主任 6 成 8 和教師 6 成 6。（有關統計圖表可參閱第 5 頁。）
3. 不和的責任：而受訪者認為教師、校方之間沒有同事間的融洽關係，校方的責任佔 5 成 4。幼稚園 5 成 1，小學 5 成 5，中學 5 成 5，特殊學校 6 成；校長平均認為校方負上的責任最輕，佔 3 成 8，副校長認為佔 3 成 9，主任認為 5 成 1，教師認為最重，達 5 成 6。

反思問題：

1. 你本人認為當教師、校方 / 校長不能致力維持融洽關係時，誰應負上責任？[這問題的調查結果可參考本書第 24 頁調查結果第 2 點。]
2. 你本人在學校有否遇過以專權手法治校的掌權者？

教育工作者須知：

香港比起民主國家，監察或制衡校長權力的機制，未盡完善，當遇着以極權手法統治學校的掌權者，教師往往成為弱勢社羣。所以，身為一校之長，理應以身作則，在自己專業裏面講究平等尊重，遇着一些提出異議、或據理力爭的老師，應有商有量，甚至好好尊重他們的意見。

個案四：升級或轉職的偏私問題

案情

某校的 A 教師投訴該校校長擅自刪改教育署的公函內容，剝削了 B 教師的升職機會(即 CM 轉為 GM 的改編職系)，故來函教育人員專業操守議會，要求調查校長是否行政失當及違反教育專業操守。

事件經過大致如下：校長接到教育署有關改編職系的通函，但他沒有即時發放該通函，並把有關內容刪改後，另發校內通告。校長此舉扼殺了 B 教師原本有機會由 CM 轉為 GM 的機會。A 教師因替 B 教師不值而與校長理論，並要求校長交出該份教育署通函的原稿，校長不斷找藉口推搪，最終才交出原稿。

操守議會研案結果

校方處理通函的手法引起誤會。除此之外，校方處事欠缺透明度，未能鼓勵校長與同事間互相坦誠和直接地溝通，反映校方承擔不足，而校長處理校內教職員人事管理之技巧亦欠妥善。

案中校長違反了以下守則

一個專業教育工作者：

- 2.1.3 應努力保持教育專業的榮譽、尊嚴與情操，努力維護專業的團結，和衷共濟。
- 3.3.1 作為僱員，有權謀求與其資歷相符的職位，並獲公平考慮。

教師操守情況調查結果：

1. 升級偏私的普遍性：據問卷 14 第 2 題調查所得，校長在遵守條文 3.3.1：「作為僱員，專業教育工作者有權謀求與其資歷相符的職位，並獲公平考慮」的情況平均是 6 成 8。校長級自評之平均遵守程度是 9 成 3，教師級感受到之平均遵守程度只是 6 成 7，校長組比教師組高 2 成 6，若校方在決策過程中增加透明度，作出決定後給出充分溝通，可能會增加教師的認同。
2. 因升級而導致不和：另外，自任職教師以來，或最近十年內，受訪者知悉教師在謀求與其資歷相符職位的過程中，因而與校方產生破壞專業團結及破壞和衷共濟的情況平均是 3.0 次。幼稚園平均 2.6 次，小學 2.7 次，中學 3.5 次，特殊學校 0.7 次；以職級而言，校長平均 1.7 次，副校長 3.7 次，主任 2.8 次，教師 1.5 次，副校長及主任知悉的次數較多，可能是他們都參予過競爭職位及遇過挫敗，而教師可能能夠參予競爭的機會就不多。

3. 升級不和的責任：自任職教師以來，或最近十年內，受訪者認為教師在謀求與其資歷相符職位的過程中，因而破壞專業團結及破壞和衷共濟，校方的責任較重，平均佔 6 成。幼稚園 5 成 6，小學 6 成，中學 6 成 3，特殊學校 6 成 3；只有校長認為校方的平均責任是 4 成 3，其它各級皆認為是 6 成。

反思問題：

校長推薦升級或轉職，怎樣才算偏私？

教育工作者須知：

校監、校長應特別注意公平考慮推薦教師，擔任與其資歷相符的職位。

校長在處理教師的升職問題時，絕不能擅自更改有關改編職系的通函。相反，校方應將有關升職準則公開給每一位同事，讓他們能公平地謀求與其資歷相符的職位。

作為校長，當犯錯時亦不應借詞推搪；坦誠解釋，避免重犯，反而更好。

個案五：校長秘密評價教師

案情

於學年初，某學校的訓導組決議由 A 教師管理中六的領袖生，工作亦如常進行。於個多月後，A 教師突然被校長解除職務^{**}。A 教師再三追問有關理由，校長表示是由於此職務的任命過程中未有人向其諮詢及商量，即程序不合。

然而，教育人員專業操守議會於研案過程中發現，校長隱瞞了另一個可能更重要的理由，就是他認為 A 教師不適合擔當此職務，因為他認為 A 教師可能會在所管理領袖生前批評校方，引起學生對學校的不滿。而該理由校長只向校內行政人員、教育署及操守議會委員透露。另外，A 教師及校長以往亦曾發生言語間的誤會及不和。

操守議會研案結果

A 教師作為僱員，有權知道其評核報告的內容，不應被剝奪有關知情權利。

案中校長違反了以下守則

一個專業教育工作者：

- 2.3.3 應支持同事執行專業責任，鼓勵其發展潛能。
- 2.3.8 在作出決策時，應使有關同事有充份參與討論的機會。
- 2.3.10 對某一同事作出報告時，應容許該同事知道報告內容。

作為一個專業教育工作者，每逢評核同事，應尊重被評核者以下權利：

作為僱員，專業教育工作者有權

- 3.3.5 獲悉對其本人的評核程序並提出意見。
- 3.3.6 要求如實獲悉對本人優缺點的評核，在需要時提出申訴。

教師操守情況調查結果：

1. 秘密評價的普遍性：據問卷 3 第 1 題及問卷 20 第 1 題調查所得，自任職教師以來，或最近十年內，所有受訪者知悉校長對下屬同事作出報告後，並無讓其知道有關內容的情況平均是 3.2 次。校長知悉 1.2 次，副校長 3.8 次，主任 3.6 次，教師 2.3 次。按理校長應該知道最多，為什麼副校長會比校長知道多二至三倍呢？估計有相當部分的個案是校長著副校長對某同事作出草擬報告，事後又擱置起來，看情況發展而備用，有部分並沒有跟進。故副校長計入

^{**} 解除某職務不等於解僱。

這類個案而校長沒有計入這類個案。而校長報告某教師的事之後，讓該教師知悉報告內容的，平均只有 6 成 3。

2. 開心見誠的評核：同時，問卷 20 發現校長平均只有 5 成 4 會如實告知被評核教師本人的優缺點。可是，當校長如實告知優缺點後，平均只有 6 成 3 申訴機會。
3. 校長支持教師工作：另外，問卷 15 發現平均有 6 成 2 校長支持同事執行專業責任，數字顯示大部分校長都能鼓勵同事發展潛能。在學校組別方面，意見大致相同。中、小學組知悉之平均百分比都是 6 成 1，幼稚園組 6 成 5，特殊學校 6 成 3。相反，在職級組別方面，差異較大。教師組知悉之平均百分比是 6 成，主任 6 成 4，校長和副校長則多至 7 成 8。
4. 中途解除某職務：同時，自任職教師以來，或最近十年內，受訪者知悉教師擔當了某個職務，同一學年內卻遭校長解除該職務的情況，平均不足一次，可見情況並不嚴重。可是，當校長在學年內解除教師職務，平均只有 5 成 1 給該教師充份參與討論的機會。

反思問題：

《香港教育專業守則》提倡促進教育政策制訂的民主化，使所有同工對校務有充份參與討論的機會。近年當局還立法保障私隱權，包括每個人有權知道關於自己檔案的內容。為什麼教育專業裏，仍有那麼多秘密評價？是個人問題，還是文化問題？如果是文化問題，應該以近年同一方向發展，還是反方向，復古呢？

教育工作者須知：

專業之內，互相評價，不應秘密進行，而應摒除個人恩怨，開心見誠，直接對話，務求把事情做好。

當校方覺得教師某職務需要解除時，理應與該同事好好討論，尋求諒解和共識，而不應該隱瞞校方的理據。

第三章：團隊建設

個案六：教師被編排教最差班

案情

A 教師來函向教育人員專業操守議會投訴受到校長不尊重對待。A 教師表示其任教的班級學術水平較低，而校方多年來均安排他作最差班的班主任，加上由於他與學生的關係不佳，導致他感到很大的精神壓力。

A 教師指出他曾要求處分某學生而不獲校方批准。加上班上的學生上課喧鬧搗亂，他控制不來，又應付不了，初而啞忍，後尋求訓導主任協助又不得要領，個人陷入困局，進退兩難，一方面不希望放棄職位，但又怕回校面對頑劣學生。他認為校方並沒有提供適當協助，以解決問題。

操守議會研案結果

由於 A 教師所提供的資料很多，但頗為零碎，而且與其指控事項關係薄弱，加上找不到校方具體對其逼害的證據，故小組認為指控不成立。

若校方在編班安排上確有不合理的地方，則違反了以下守則

一個專業教育工作者：

- 2.3.15 應以公正原則處理對同事的投訴。
- 3.3.9 作為僱員，專業教育工作者有權獲得對其投訴的公正處理，並以包括仲裁在內的正當方法解決糾紛。

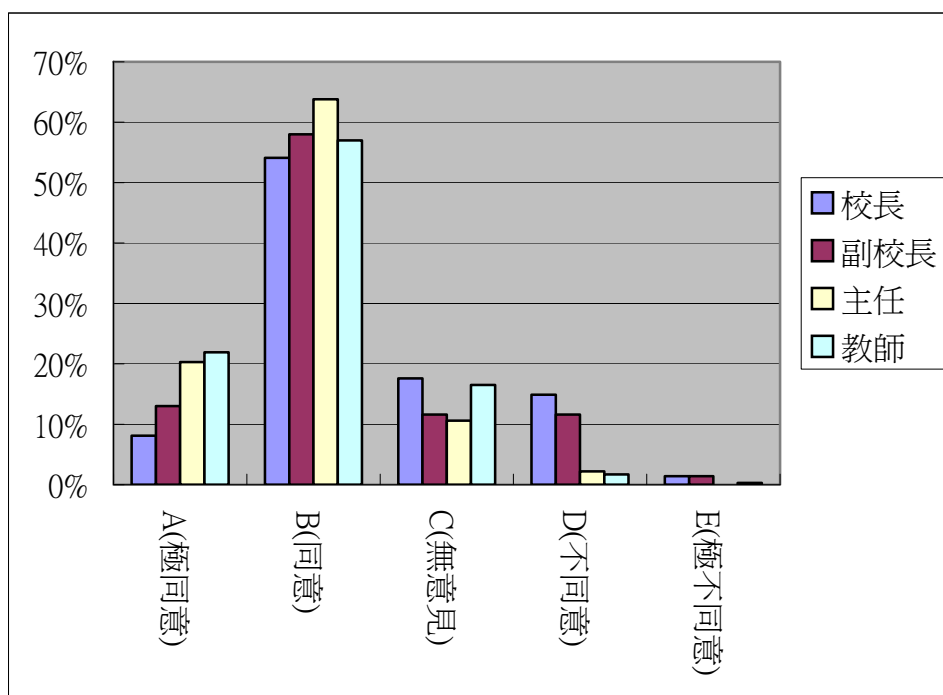
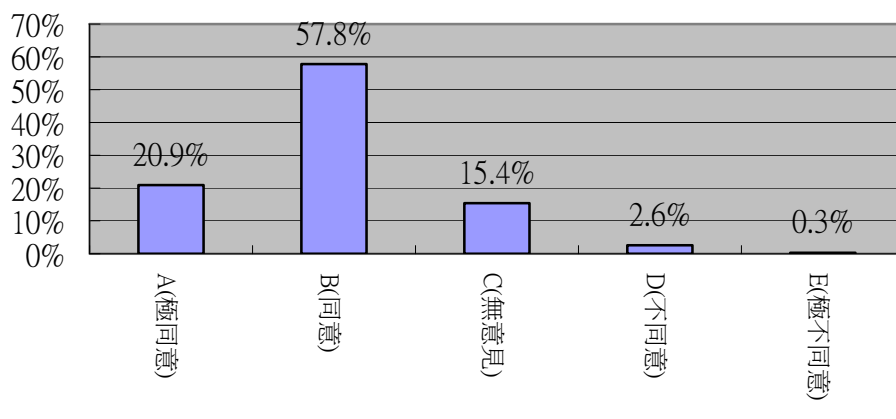
另一方面，亦有守則要求一個專業教育工作者：

- 2.3.5 應尊重學校行政當局的合法權力。
- 2.3.6 對於有違良知的行政政策和措施，應首先循專業內的途徑提出異議。

教師操守情況調查結果：

1. 新增關於「分配工作」的守則：問卷 1 第 2 題及問卷 16 第 3 題：以編班安排來說，有些教師認為遵守條文 2.3.5：「一個專業教育工作者，應尊重學校行政當局的合法權力」有困難，你是否同意新增條文作為平衡？(舉例說：新增條文可能是「作為僱員，專業教育工作者有權在工作量及繁重程度上得到校方合理和公平的安排。」)結果顯示 78.7%受訪者贊成新增條文平衡學校行政當局的合法權力。數字顯示校長級受訪者贊成的佔 62.2%；副校長級贊成的佔 71.0%；主任級贊成的佔 84.1%；教師級贊成的佔 78.9%。可見贊成新增條文平衡學校行政當局的合法權力，是各級的共識。

1/2, 16/3 以編班安排來說，有些教師認為遵守條文2.3.5：「一個專業教育工作者，應尊重學校行政當局的合法權力」有困難，你是否同意新增條文作為平衡？(舉例說：新增條文可能是「作為僱員，專業教育工作者有權在工作量及繁重程度上得到校方合理和公平的安排。」)



2. 工作的分配：當問卷 1 第 3 題問到，校方在編配教師的工作輕重及課節多寡上，教師一般是否得到公平、合理的對待(即沒有不當的過輕或過重)？調查發現 40%受訪者認為多數(7 成半)得到校方公平、合理的編配工作。平均值是 7 成 3，可見仍有 2 成 7 受訪者否認校方編配工作合理，而認為極多得到(9 成)校方公平、合理的編配工作的受訪者則降至 10.5%。以學校組別分類，幼稚園平均有 7 成 2 受訪者認為公平，小學有 7 成 5，中學 7 成 1，特殊學校 7 成 4；以職級分類，校長和副校長平均都有 8 成 7 受訪者認為公平，主任有 7 成 6，而教師級只有 7 成 1。
3. 課節過多和工作繁重：而問卷 16 第 1 及第 2 題都是相類似的命題，調查因工作量繁重而令教師對校方不滿的受訪情況：問卷 16 第 1 題發現平均有 11%的教師因被安排授課節數較多而對校方不滿。教師知悉的有 11%，而校長知悉的只有 6%，顯示有差不多一半的因編班安排而不滿的情況是沒有向校方反映的。而據問卷 16 第 2 題調查所得，平均有更多教師，佔 26%，因被安排特別繁重的工作而對校方不滿。教師知悉的有 27%，而校長知悉的只有 17%，顯示都有 3 成半的不滿情況是沒有向校方反映的。

4. 教師對行政提出異議：此外，據問卷 24 第 3 題所得，因對校方有違良知的行政政策和措施會提出異議，受訪者知悉的平均數是 2 成 3。以職級而言，教師級認為教師會提出異議的只佔 2 成 1，而校長級更認為會達到 5 成 4。校長知悉的比教師所報的高出 2 倍半，除了雙方的理解有所不同外，提出異議的方式可能也是原因之一。提出異議的途徑若是私下向校方表達而不公開，或可能繞過校方向校外的機構提出，再由校外的機構向校方反映。這樣，校長知道有人提出異議，而教師（除了提出異議者外）卻不知道有人曾經提出異議。
5. 而提出異議者會首先從專業途徑提出的平均數是 3 成 7，可見仍有大部分不從專業途徑提出。

註：關於教師工作量編排的詳細調查數據，可往 <http://www.hkedcity.net/ihouse/pc1994> 閱覽其中第四章第 4.2.1 節。

反思問題：

你有沒有長年被安排教最差的班，或擔任最繁重的工作？問題出在哪裏？是個人應改善，還是文化應改進？

建議：

關於工作量的守則：

議會在檢討守則條文時，應新增守則條文：「作為僱員，專業教育工作者有權在工作量及繁重程度上得到校方合理和公平的安排。」，本調查顯示這是各職級教育工作者的共識，教師有 83% 贊成新條文，校長也有 66% 贊成。

教育工作者須知：

在一個開放自由的社會，每個人都應該得到公平的待遇，特別在專業裏，平等尊重尤其重要。若教師在工作量上遇到不公平對待，最終受害者只會是學生。因此，作為專業教育工作者，應在工作量上獲得校方的公平安排。就編班而言，即使教師被編排教最差班，面對最頑劣的學生時，校方亦有責任安排配套，如

- 跨年度輪換最繁重的工作
- 設法安排差班人數較少
- 減少該教師其他工作以減輕壓力
- 安排社工或訓導主任從旁協助，等等

個案七：教師和校方長期衝突

案情

某學校的 A 教師來函向教育人員專業操守議會投訴受到校長、校監、六位主任(下稱校方)在解僱他的過程中，態度不佳、處理不當及有失操守。A 教師表示，校方多次對他無禮，會議中損害他的尊嚴、迫學生以便羅織他的罪名、處事草率、警告信及解僱理由與事實不符等等作出投訴。而校方則認為 A 教師常常引起同事難受、經常遲到、會議中閉目睡覺、管理學生不善、周會擅離禮堂、對學生講校方壞話等等，故在發出兩封警告信及多次與 A 教師面談失敗後，校方最終決定解僱 A 教師。

操守議會研案結果

此事可能由小磨擦，繼而雙方小事化大，釀成解僱和投訴，實屬不幸；又由於操守議會未能接觸全部有關人士，未有足夠資料，故對於投訴是否成立，不作判斷。而不少個案與本案性質相同，學校應改善自身文化，讓校內衝突及早緩和，讓上下關係和其他人際關係能保持融洽。

若教師和校方發生衝突而處理不當，則可能違反了以下守則

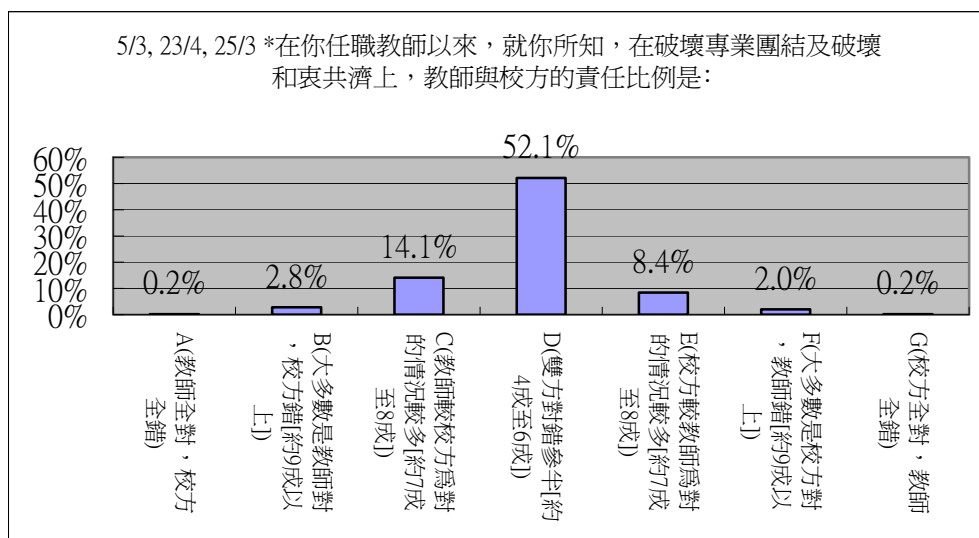
一個專業教育工作者：

- 2.1.3 應努力保持教育專業的榮譽、尊嚴與情操，努力維護專業的團結，和衷共濟。
- 2.3.5 應尊重學校行政當局的合法權力。
- 2.3.6 對於有違良知的行政政策和措施，應首先循專業內的途徑提出異議。
- 2.3.9 應致力於建立同事間的融洽關係，減少誤會；指導工作時，應客觀而具建設性。

教師操守情況調查結果：

1. 和衷共濟的情況：問卷 5 第 2 題、問卷 25 第 2 題及問卷 28 第 2 題：在你任職教師以來，就你所知，一般教師、校方之間在維持專業的團結及和衷共濟關係的情況如何？結果顯示教師與校方之間在維持專業的團結及和衷共濟關係平均是 6 成 7。以學校分類，幼稚園稍高，平均達 7 成 2，小學 6 成 7，中學 6 成 5，特殊學校 6 成 9；以職級分類，校長較高，平均 7 成 9，副校長 7 成，主任 6 成 6，教師 6 成 6。

2. 造成不和的責任：而當教師、校方 / 校長不能致力維持專業的團結及和衷共濟的關係時，調查發現校方負上的責任平均佔 5 成 1。幼稚園平均 5 成、小學 5 成 1、中學 5 成 1，特殊學校 4 成 9；校長平均認為校方負上的責任最輕，佔 3 成 8，副校長認為佔 4 成 2，主任認為 4 成 8，教師認為最重，達 5 成 2。



3. 校方和教師的融洽關係：至於教師、校方之間有同事間的融洽關係，與專業團結及和衷共濟關係，是極相近的命題，調查結果亦極相近；受訪者認為平均達 6 成 6。校長級受訪者心中的融洽程度最高，平均達 8 成 2，其次副校長 7 成 2，主任 6 成 8 和教師 6 成 6。(有關統計圖表可參閱第 5 頁)
4. 關係不融洽的責任：受訪者認為教師、校方之間沒有同事間的融洽關係，校方的責任佔 5 成 4。幼稚園 5 成 1，小學 5 成 5，中學 5 成 5，特殊學校 6 成；校長平均認為校方負上的責任最輕，佔 3 成 8，副校長認為佔 3 成 9，主任認為 5 成 1，教師認為最重，達 5 成 6。
5. 關係不和，影響指導工作：而受訪者認為當教師與校方不能建立同事間的融洽關係時，校方在指導工作時，平均只有 5 成 8 是抱客觀及建設性態度的。以學校分類，幼稚園平均達 6 成，小學 5 成 8，中學 5 成 6，特殊學校 5 成 2。但以職級組別而言，施受兩方對校方態度的感受差異很大，施予方的校長認為校方抱積極態度的達到 7 成 7，而接受方的教師只感受到 5 成 7。副校長認為達到 6 成 9，主任則認為只達到 6 成。

反思問題：

1. 假如教師、校方 / 校長，不能致力維持專業的團結及和衷共濟的關係時，你可以怎麼辦？
2. 假如校方在指導工作時，不能抱客觀及建設性態度，你可以怎麼辦？
3. 你回答以上兩個「怎麼辦」，是個人的改善，還是制度的改善？

* 5/3,23/4,25/3 表示問卷 5 第 3 題、問卷 23 第 4 題及問卷 25 第 3 題，問卷原文可參看網址 <http://www.ed.gov.hk> (首頁→教師→教育人員專業操守議會進入)附件一。

教育工作者須知：

專業教育工作者與同事相處時，應盡力建立同事間的融洽關係。

就校方立場而言，應尊重每一位同事，不應處處針對。即使該同事在工作上出現問題，校方理應給予具建設性的解決辦法。

就老師立場而言，亦應尊重學校行政當局的合法權力和合理的措施，不合理的話，也可以提出異議；但首先應從專業途徑提出。

個案八：專橫跋扈，破壞專業團結

案情

在某學校的校務會議紀錄是否準確的事件上，A 教師提出每次會議應加入「審議及通過上次會議紀錄」的議程，校長(被投訴人)作為主席予以拒絕。及後一次校務會議，A 教師遂自行記錄會議部分情況，並於午膳時在茶樓給同事傳閱，然後交給校長，要求收納在校方正式紀錄當中。八天後，校長向 A 教師發出口頭警告，因為在正式會議紀錄出現之前，向同事傳閱非正式會議紀錄，乃嚴重影響學校行政及運作。此事並最終成為 A 教師被解僱理由之一。

A 教師來函教育人員專業操守議會，就此事及許多其他事件，投訴該校的校長因私利失職，未致力建立同事間的融洽關係、加深誤會、指導工作不客觀及不具建設性，未予同事充份機會對校政提出意見，並使同事難堪，傷害其自尊等等多項投訴。

操守議會研案結果

這一宗口頭警告的罪名不能成立。議會認為以前會議紀錄有誤而無法修改，因而自行作紀錄交給校方，是教師履行對僱主的義務，「一個專業教育工作者應積極促進學校/服務機構政策的改善」(守則 2.4.4)的行為，而且是「對於有違良知的行政政策和措施，應首先循專業內的途徑提出異議」(守則 2.3.6)。此外，這份用來交給校方的非正式紀錄，事前給同事過目核實，乃履行對同事的義務，「在作出決策時，應使有關同事有充份參與討論的機會」(守則 2.3.8)。相反地，校長阻礙 A 教師履行上述守則 2.3.8 及 2.4.4 的義務；亦未確立理由，便威脅同事繼續受聘的權利，惡意損害同事事業前途。

案中校長違反了以下守則

一個專業教育工作者：

- 2.1.3 應努力保持教育專業的榮譽、尊嚴與情操，努力維護專業的團結，和衷共濟。
- 2.3.6 對於有違良知的行政政策和措施，應首先循專業內的途徑提出異議。
- 2.3.9 應致力於建立同事間的融洽關係，減少誤會；指導工作時，應客觀而具建設性。
- 2.3.13 不應惡意損害同事的專業信譽與事業前途。
- 2.4.4 應積極促進學校 / 服務機構政策的改善。

作為一個專業教育工作者，在與同事相處時，應遵守以下守則：

2.3.4 應與同事分享種種觀點與資料，以利於專業發展。

2.3.7 應尊重同事的專業地位，給同事以充分的機會對校政提出意見。

教師操守情況調查結果：

1. 和衷共濟的情況：問卷 5 第 2 題、問卷 25 第 2 題及問卷 28 第 2 題：在你任職教師以來，就你所知，一般教師、校方之間在維持專業的團結及和衷共濟關係的情況如何？結果顯示教師與校方之間在維持專業的團結及和衷共濟關係平均是 6 成 7。以學校分類，幼稚園稍高，平均達 7 成 2，小學 6 成 7，中學 6 成 5，特殊學校 6 成 9；以職級分類，校長較高，平均 7 成 9，副校長 7 成，主任 6 成 6，教師 6 成 6。
2. 造成不和的責任：而當教師、校方 / 校長不能致力維持專業的團結及和衷共濟的關係時，調查發現校方負上的責任平均佔 5 成 1。幼稚園平均 5 成、小學 5 成 1、中學 5 成 1，特殊學校 4 成 9；校長平均認為校方負上的責任最輕，佔 3 成 8，副校長認為佔 4 成 2，主任認為 4 成 8，教師認為最重，達 5 成 2。（有關統計圖表可參閱第 24 頁）
3. 校長損害教師信譽：此外，當問及校長惡意損害同事專業信譽與前途的情況時，發現自任職教師以來，或最近十年內，受訪者知悉校長惡意損害同事的專業信譽與事業前途，平均有 2.6 次。幼稚園 2.2 次、小學 2.6 次、中學 2.8 次和特殊學校 3.7 次；校長知悉最少，只有 0.5 次、副校長 2.9 次、主任 2.0 次和教師 1.9 次。
4. 教師損害校長信譽：與校長惡意損害同事信譽的受訪情況相比，在受訪者任教過的學校，受訪者自任職教師以來，或最近十年內，知悉教師惡意損害校長的專業信譽與事業前途，平均只得 1.46 次。幼稚園 1.3 次、小學 1.5 次、中學 1.5 次和特殊學校 0.5 次；校長知悉 1.3 次、副校長 2.0 次、主任 1.7 次和教師 0.8 次。
5. 副校長知道最多：無論是校長惡意損害同事或教師惡意損害校長，副校長知道得最多，受害方反而知道得相對較小。副校長可能在這些情況裡承當了緩衝的角色，有部分惡意損害對方的情況經過副校長那裡都已經降溫了，甚或沒有到達受損害的一方。

反思問題：

1. 守則 2.4.4 是「一個專業教育工作者應積極促進學校/服務機構政策的改善」。你有沒有嘗試過促進學校政策的改善？如果無，是因為學校政策完美還是其他原因？如果有，當時順利還是困難？

2. 守則 2.3.6 是「一個專業教育工作者對於有違良知的行政政策和措施，應首先循專業內的途徑提出異議」。你有沒有對學校政策或措施，提出過異議。如果沒有，是因為學校的政策或措施完美，還是其他原因？如果有，是首先循專業途徑提出嗎？你提出異議，結果怎樣？

教育工作者須知：

現今的發達國家之所以成功，全賴擁有一個開明民主的政府，民主與繁榮可謂相輔相成。

其實，學校儼如社會的縮影，作為專業教育工作者，應積極改善學校政策。教師討論校政，校方應該歡迎而不應阻撓。尤其是，教師討論後，正式向校方提出改善，更不應該因而解僱。

專橫跋扈，不單與時代脫節，而且違反專業操守。最終，受害者就是學生。

個案九：校長吃供應商的免費飯盒

案情

某學校的 A 教師來函教育人員專業操守議會投訴該校校長濫用職權。A 教師指校長只升遷自己的親信，校長則指全校合資格的教師都有獲通知有機會申請升職，加上決定誰升職的權力是在校董會，並不在她本人。

A 教師又指校長午飯時吃供應商提供的免費飯盒，有濫權之嫌。校長回應指午膳供應商必須提供額外飯盒供校方人員試食及填寫午膳服務意見表。試食這些免費飯盒及填寫意見表，校長、主任、教師都會做，是一項工作，並非校長乘機吃免費午餐。

操守議會研案結果

根據 A 教師所提供的資料，及操守議會調查所見，投訴校長的事項不成立。

若投訴成立，案中校長則可能違反了以下守則

一個專業教育工作者：

2.1.3 應努力保持教育專業的榮譽、尊嚴與情操，努力維護專業的團結，和衷共濟。

2.3.13 不應惡意損害同事的專業信譽與事業前途。

作為僱員，專業教育工作者有權：

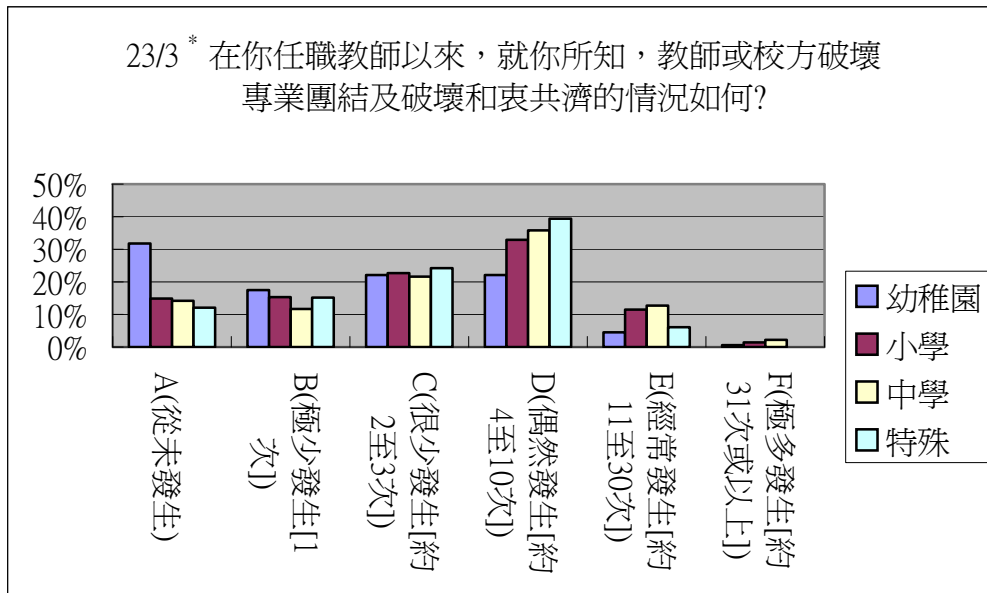
3.3.1 謀求與其資歷相符的職位，並獲公平考慮。

作為一個專業教育工作者，在處理校政及與同事相處時，應遵守以下守則：

2.1.10 不應從事有損專業形象的工作。

教師操守情況調查結果：

破壞和衷共濟的情況：根據問卷 23 第 3 題，自任職教師以來，或最近十年內，受訪者知悉教師或校方破壞專業團結及破壞和衷共濟的情況平均是 5.8 次。幼稚園平均知悉 3.5 次，小學 6.0 次，中學 6.8 次，特殊學校 4.9 次；校長知悉 4.7 次，副校長 3.1 次，主任 6.7 次，教師 5.7 次。



反思問題：

1. 你有沒有曾經不滿校長只升遷自己的親信？
2. 就你所知，校內有沒有人憑職位得到不當利益？
3. 假如你是秉公辦事的校長，仍被誤會，推薦升遷時偏私，及憑職位得到不當利益，問題出在哪裏？是個人的問題，還是制度性問題？

教育工作者須知：

作為專業教育工作者，應公平考慮每位同事的升遷機會，不應濫權徇私。而校方如憑職位獲得利益，亦應向同事闡明來龍去脈，以免產生誤會。如誤會頻生，還應檢討行政程序、透明度、溝通渠道等等制度性問題。

* 23/3 表示問卷 23 第 3 題，問卷原文可參看網址 <http://www.hkedcity.net/ihouse/pc1994> 附件一

個案十：同事關係 – 打小報告和起譁號

案情

- 某學校的 A 教師及 B 教師向教育人員專業操守議會作出投訴，指 C 教師
- 經常用言語侮辱同事
 - 說某同事經常向校長「打小報告」，並
 - 起譁號指該同事為奉承校長的小人

操守議會成員於會見兩位投訴人及校長後，認為 C 教師在任職多年以來，確曾多次於校內及校外出言侮辱同校教師，並特別喜歡為同事起帶有侮辱性的譁號，令同事感到不快和尷尬。該校校長表示曾向 C 教師發出口頭警告，希望阻止 C 教師侮辱同事的行為，但 C 教師仍未有收斂和改正錯誤。

操守議會研案結果

C 教師屢次向同事出言侮辱，恣意攻擊，實有違專業操守，亦破壞同事間的合作氣氛，令學校難以發揮團隊精神。

案中 C 教師違反了以下守則

一個專業教育工作者：

- 2.1.3 應努力保持教育專業的榮譽、尊嚴與情操，努力維護專業的團結，和衷共濟。
- 2.3.9 應致力於建立同事間的融洽關係，減少誤會；指導工作時，應客觀而具建設性。
- 2.3.14 不應故意使同事難堪或受到侮辱。在批評同事時，應謹慎地避免傷害其自尊。

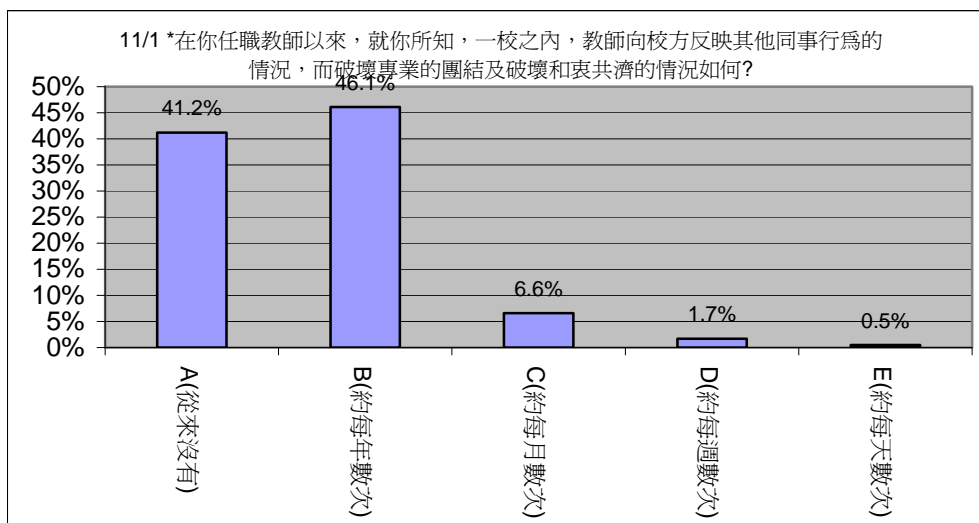
作為一個專業教育工作者，與同事相處時，應遵守以下守則：

- 2.3.13 不應惡意損害同事的專業信譽與事業前途。

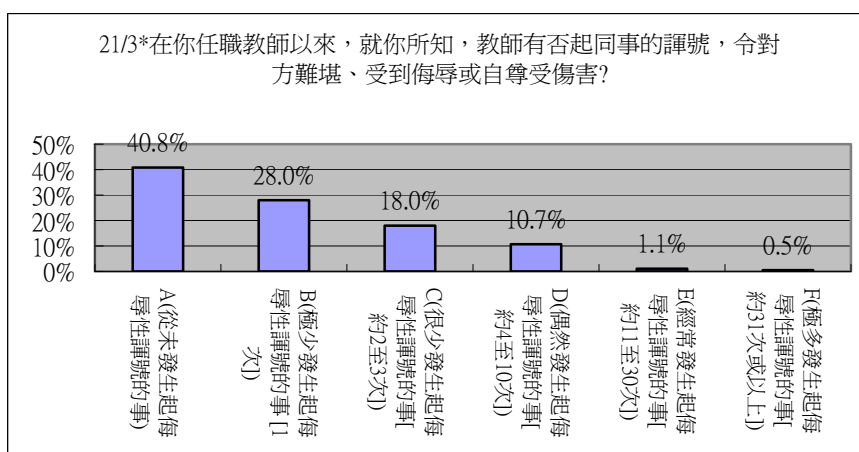
教師操守情況調查結果：

1. 教師反映同事行為，破壞關係：問卷 11 第 1 題：在你任職教師以來，就你所知，一校之內，教師向校方反映其他同事行為的情況，而破壞專業的團結及破壞和衷共濟的情況如何？結果顯示，自任職教師以來，或最近十年內，最多受訪者選答約每年數次，佔 46.1%。選答約每月數次的受訪者則銳減至 6.6%。選答約每週數次的再減至 1.7%。而選答約每天數次則更少，

只佔 0.5%。另外有 41.2% 選答從來沒有，可見仍有大部分受訪者，即 54.9%，曾知悉教師向校方反映其他同事行爲，而破壞專業的團結及破壞和衷共濟的情況。



2. 正當反映同事行爲：其中，在教師向校方反映其他同事行爲的情況下，所有受訪者認為平均正當地反映的百分比是 7 成 1，即約有 3 成教師向校方「打小報告」。
3. 反映過程中，校方有份破壞關係：此外，於教師向校方反映其他同事行爲，校方有份破壞專業團結及破壞和衷共濟的平均百分比只是 1 成 8，可見情況並非嚴重。
4. 起譴號的情況：問卷 21 第 3 題：在你任職教師以來，就你所知，教師有否起同事的譴號，令對方難堪、受到侮辱或自尊受傷？結果顯示，自任職教師以來，或最近十年內，最多受訪者選答從未遇過發生起侮辱性譴號的事，佔 40.8%。選答極少發生（1 次）的急降至 28.0%。選答很少發生（2 次至 3 次）的再降至 18.0%。選答偶然發生（約 4 次至 10 次）的則佔 10.7%，而選答經常發生（多過 11 次）以上的只佔 1.6%。可見仍有大部分受訪者，即 58.3%，曾知悉教師起同事譴號而令對方難堪的情況。



反思問題：

1. 你認為教師之間互不尊重的情況是否嚴重？
2. 互不尊重的情況當中，有多少是因為不滿別人「打小報告」而引起的？

* 11/1 表示問卷 11 第 1 題，問卷原文可參看網址 <http://www.hkedcity.net/ihouse/pc1994> 附件一

* 21/3 表示問卷 21 第 3 題，問卷原文可參看網址 <http://www.ed.gov.hk> (首頁→教師→教育人員專業操守議會進入)附件一。

3. 請想像一下，有沒有一種文化不存在「打小報告」這回事？這符合「專業文化」的理想嗎？教育界建立這種文化，有可能嗎？需要什麼條件？

教育工作者須知：

守則 2.3.14 是「在批評同事時，應謹慎地避免傷害其自尊」，可見專業同事之間，是可以互相批評的，但替同事起侮辱性譁號實在是傷害別人的自尊，是違反守則的。

專業教育工作者之間，應努力維護專業的團結[守則 2.1.3]，及維持融洽關係[守則 2.3.9]。

真的或疑幻的「打小報告」行爲，是層級權力架構的產物；專業文化裏，正常的關係，是同袍之間的平等商議、辯論和合作，而不是靠上層作出判斷和指令，下級接受和服從。教育工作者應有志氣，建設新的專業關係，根治「打小報告」所引起的不和。

第四章：師生關係

個案十一：教師體罰學生

案情

某學校的 A 教師來函操守議會投訴遭受校長濫用高壓政策，向他發出解僱信。然而經操守議會研案後發現案中有案，違反專業守則的是原告 A 教師。事件經過大致如下：

校長提出很多書面資料顯示 A 教師多番體罰學生，甚至與學生互毆，令學生需入院觀察。校長曾發出警告書予 A 教師但遭其拒絕簽署。分區教育主任亦表示兩個多月內便多次接獲該學校的學生家長投訴 A 教師行為之不是。該主任亦曾接見學校的其他教師及同學了解 A 教師在校的情況，驚覺該校的教師及學生皆處於「恐懼」下上學。A 教師並曾以書桌大力壓向學生，導致學生身體受到傷害；A 教師亦曾在旅遊車上與學生發生碰撞後，叫學生落車對打。

操守議會研案結果

該學校是次解僱 A 教師的行動是正確而必須的。另外，操守議會起初以為 A 教師是受害者，但經詳細調查之後，始發覺 A 教師是個案中最有問題之人。

案中 A 教師違反了以下守則

一個專業教育工作者：

2.2.9 應與學生建立互相信任、互相尊重的關係。

2.6.1 應尊重法律及社會接受的行為準則。

作為一個專業教育工作者，在教導學生時，應遵守以下守則：

2.2.7 在教學過程中，應關心學生的安全。

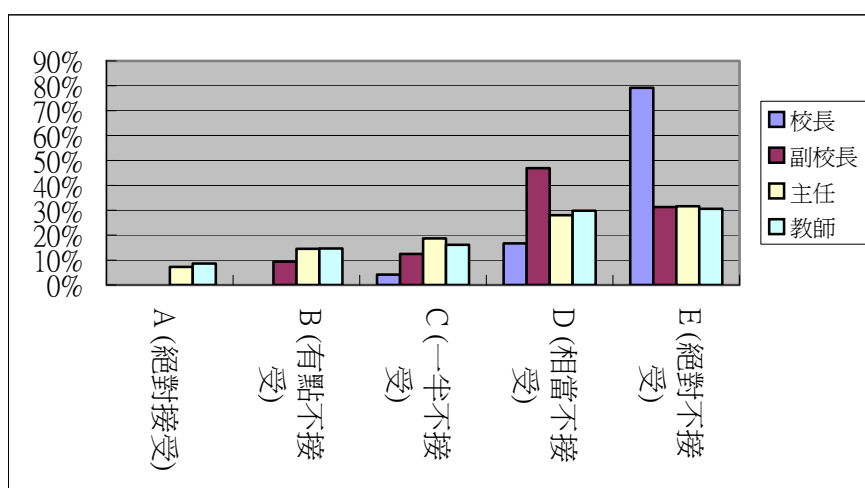
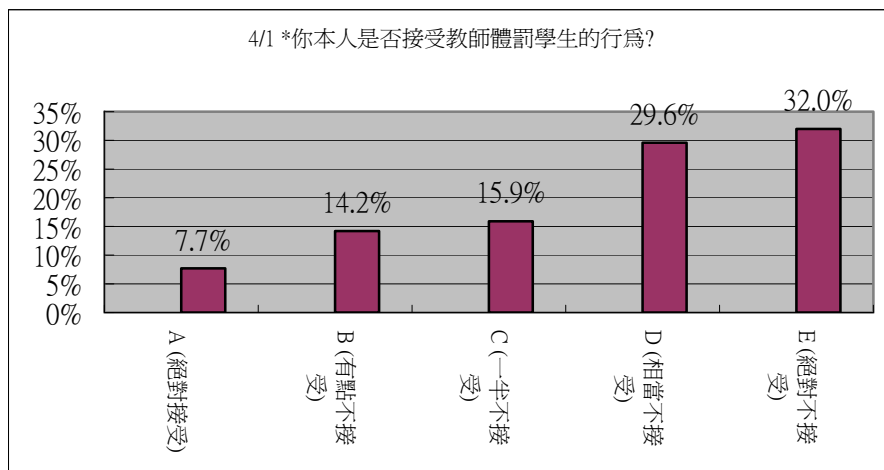
2.2.10 任何時候都以公平、體諒的態度對待學生。

2.2.12 應幫助學生認識自己的價值，建立自尊。

2.2.16 應避免使學生難堪或受到羞辱。

教師操守情況調查結果：

1. 接受體罰的程度：問卷 4 第 1 題：「你本人是否接受教師體罰學生的行為？」調查結果顯示，有大部分受訪者絕對不接受及相當不接受體罰，分別佔 32.0% 及 29.6%，一半不接受的佔 15.9%，有點不接受的佔 14.2%，而絕對接受的只佔 7.7%。傾向接受體罰(一半或以上)的教師，竟佔 37.8%。至於教師職級對體罰的態度有很明顯的影響，選答絕對不接受體罰的校長佔該職級最多，高達 79.2%，而副校長、主任和教師分別只佔該職級 31.3%、31.6% 和 30.6%。



2. 發生體罰的情況：至於在受訪者任教學校發生體罰的情況是：從未發生體罰的佔 38.4%，極少發生(教師入職以來 1 次)的佔 31%，偶然發生(教師入職以來數次)佔 27.9%，其餘(經常發生、極多發生)佔 2.7%。當中偶然發生的比例是幼稚園和中學同佔 19.0%，而特殊學校和小學則各佔 45.2% 和 36.9%，可見發生教師體罰學生的情況是存在但並不普遍。

反思問題：

1. 你本人是否接受教師體罰學生的行為？
2. 作為一個專業教育工作者，面對頑劣的學生，你認為如何處理才最為恰當？

* 4/1 表示問卷 4 第 1 題，問卷原文可參看網址 <http://www.ed.gov.hk> (首頁→教師→教育人員專業操守議會進入)附件一。

專業教育工作者須知：

絕不可體罰，因為不單犯法，更違反教育原則。

在教導學生時，應關心學生的安全，並與學生建立互相尊重的關係，再加上體罰是違法的行爲(根據第 279 章教育規例第 58 節：教師不可對學生施以體罰)，所以作為一個專業教育工作者，絕不應體罰學生。即使面對頑劣的學生，教師可以考慮關懷了解、深入面談，乃至留堂、罰抄等方法代替，才可以收到教育功效。

調查顯示傾向接受體罰(一半接受或以上)的教師，竟佔 37.8%，可見教育專業隊伍之中，仍有相當比例的人，追不上先進的教育理念。同事之間，應就此注意說理、提點、乃至批評。

個案十二：教師歧視學生

案情

A 家長來函向教育人員專業操守議會投訴校方針對其女兒，並有歧視及不公平的地方，以及懷疑老師改錯卷，並且不滿意要求查卷後所獲得的對待與方式，亦不滿部分教師對其女兒的態度欠佳。

校長則表示 A 家長的女兒原就讀下午班，校方以升中派位編號次序問題，而將她安排就讀戌班。校長認為 A 家長要求女兒調往甲班不遂，故不滿校方的任何措施。校長亦承認有改錯卷的情況，因批改者是臨時代課教師，故其後改由中文科主任重改，以保公平。

操守議會研案結果

校方於行政角度及規章制度上並無歧視任何學生。而 A 家長對個別教師態度的指控，則無法查證。

案中教師或校方假如處理不當，可能違反了以下守則

一個專業教育工作者：

2.2.11 不應因種族、膚色、信仰、宗教、政見、性別、家庭背景或身心缺陷等原因而歧視學生。

一個專業教育工作者應認識到教育學生是學校與家長的共同責任，因此：

2.5.1 應尊重家長有詢問、被詢問及獲知子女情況的權利。

2.5.5 應如實向家長反映其子女的學行表現。

作為一個專業教育工作者，在教導學生時，應遵守以下守則：

2.2.8 應給予學生公平的學習機會。

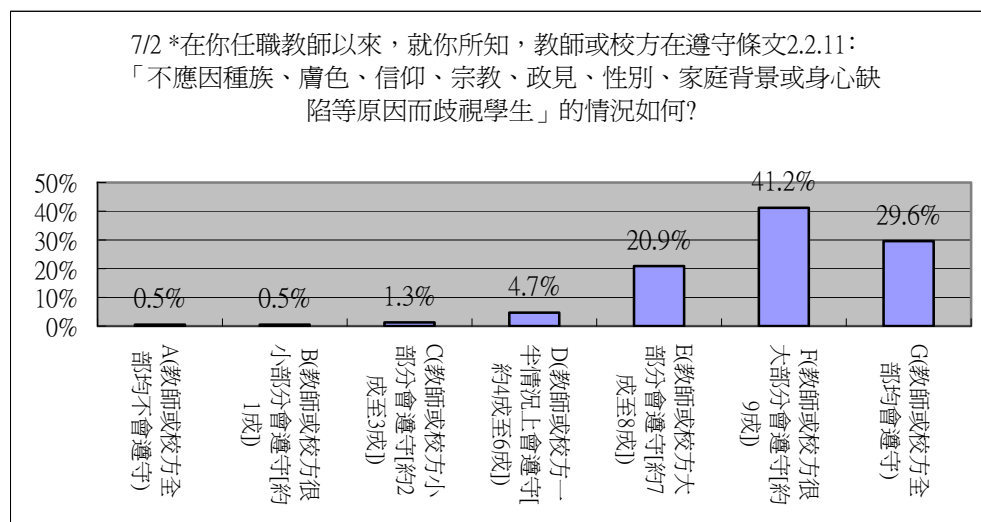
2.2.10 任何時候都以公平、體諒的態度對待學生。

2.5.2 應與學生家長建立友善合作的關係。

2.5.4 應尊重家長對其子女教育上合乎情理的要求。

教師操守情況調查結果：

1. 歧視情況：問卷 7 第 2 題：在你任職教師以來，就你所知，教師或校方在遵守條文 2.2.11：「不應因種族、膚色、信仰、宗教、政見、性別、家庭背景或身心缺陷等原因而歧視學生」的情況如何？結果顯示 2.3%受訪者認為學校有因為各種不同的原因而歧視學生，91.7%認為學校大部分沒有歧視學生，其餘認為一半一半或無表示意見。在 0 至 100 的歧視指數範圍內，平均意見是偏低的 13.8，可見多數受訪者認為大部分學校沒有歧視學生。



2. 尊重家長知情權：至於在教師和校方尊重家長獲知子女情況權利的問題上，超過 9 成受訪者認為教師和校方都有尊重家長的權利，認為多數有尊重的佔 48.3%，完全有尊重的佔 44.8%。

反思問題：

你有沒有因主觀好惡，而偏袒或歧視學生？

教育工作者須知：

從調查所得，仍有小部分學校存在教師歧視學生的情況。教師往往因主觀好惡，偏袒一部分品學兼優、口齒伶俐的學生，反而忽視，甚至歧視一些天性遲鈍、力有不逮、頑劣反叛的同學。其實，教育專業裏面，最重要是以學生為本，按學生需要而設計工作。作為教育專業工作者，即使是遇到問題學生或力有不逮者，亦應公平對待。

「學生為本」的理解，應該是「一切為了學生，為了學生的一切，為了一切的學生」。我們應該特別注意第三句。忽略它，會是歧視的根源。

* 7/2 表示問卷 7 第 2 題，問卷原文可參看網址 <http://www.hkedcity.net/ihouse/pc1994> 附件一

個案十三：學生指出教師的錯誤

案情

某學校的 A 教師被數位學生投訴其教學水準及方法有問題。學生們指出 A 教師於數學測驗的擬題出現錯誤，到測驗時，同學發現問題出錯及指出後，教師仍堅持己見，不允修改，事後兩天才承認錯誤及改正分數。除此之外，A 教師於教學過程中經常出錯，但往往不理會學生意見。

就此事，A 教師向教育人員專業操守議會表示，該題擬題之錯誤已於收卷前著學生於測驗卷上改正然後作答。然而，操守議會根據會晤六位學生後所提供之資料，相信在當日教師並未在收卷前著學生先訂正題目後才作答。

操守議會研案結果

由於 A 教師第一年教中七，故經驗及備課均有不足之處，另外亦因自尊心太強而不願聽取學生意見。

案中 A 教師違反了以下守則

一個專業教育工作者：

- 2.2.3 應對自己的教學質量負責。
- 2.4.3 應盡其所能提供專業服務。

作為一個專業教育工作者，在教導學生時，應遵守以下守則：

- 2.1.6 應盡其所能提供專業服務，努力提高專業水準，執行專業判斷。
- 3.2.5 通過學習、進修、考察等，維持及提高專業水準。

教師操守情況調查結果：

1. 擬題出錯：問卷 27 第 1 題：在你任職教師以來，就你所知，有否教師於擬題中出現錯誤？結果顯示自任職教師以來，或最近十年內，最多受訪者選答偶然發生（入職以來數次），佔 57.8%，可見擬題出錯的機會並不常見。當中主任發現擬題出錯的機會最多，原因可能是該職級對科目有較深入的認識和起了把關的作用。
2. 被指出後改正的比率：而問卷 27 第 3 題指出擬題出錯，在試場由學生指出的情況平均佔 2 成 1。而學生指出後，即場改正平均有 8 成 4，即有少數教師可能因沒有專業能力判斷或面子問題而沒有即場糾正錯誤。

反思問題：

1. 作為一個專業教育工作者，怎能隨便接納非專業的學生和家長的意見？這豈不是沒有專業可言？
2. 應以什麼標準，接納或拒絕非專業人士的意見？

教育工作者須知：

案中教師於教學過程中經常出錯，但多次不理會學生意見，除因教學水準問題外，很可能擺脫不了傳統中國社會「服從權威」的面子觀念。相反，現代教育其中一個目標注重促進社會民主化，容許學生反映意見。故此，作為一個專業教育工作者，遇到擬題出錯，在試場由學生指出時，不應直接拒絕學生的提問，反而應該盡早安排與同事商量，冀能於試場更正錯誤。

不斷提高專業水準，才能提高教學質量。專業水準，包括了學科上的知識和專業文化的修養，不可偏廢。例如，案中數學能力不足，是學科問題；只顧面子，不承認錯誤，則是文化問題。

個案十四：師生戀

案情

某學校的 A 教師與就讀中六的學生發生師生戀，同校部分教師知道其事，但未覺得有責任就這宗師生戀的事件作出任何行動。該學生的家長於發現後向該校校長及教育人員專業操守議會作出投訴，指控 A 教師未有防避或拒絕這段戀情發生。而從學生家長提供的信件中可以確認，師生均認許對方為自己戀人，A 教師亦表示當時未意識到師生戀不妥而停止它。

操守議會研案結果

操守議會雖不認同師生戀，但師生戀亦不包括在現有的守則之內，所以無法列出所違反的規條。經研案後，操守議會認為於遇到此特殊情況時，可嘗試參照現有條文。

若教師與學生發生師生戀，可能違反了以下守則

一個專業教育工作者：

2.1.3 應努力保持教育專業的榮譽、尊嚴與情操……。

2.1.10 不應從事有損專業形象的工作。

2.2.1 應以教育學生為首要職責。

教師操守情況調查結果：

1. 新增守則，禁師生戀：問卷 6 第 4 題及問卷 12 第 5 題為：「你是否同意在守則中加入明文禁止師生戀的條文？」(舉例說：新增條文可能是「一個專業教育工作者應致力與學生維持良好的師生關係，但不應有所踰越，如戀愛、結誼等。」)結果顯示，贊成與反對加入明文禁止師生戀的人數基本相當，反對方共 35.9%；贊成方共 35.1%。反對方稍多一點。職級愈高，愈傾向明文禁止師生戀，校長級 79.3%贊成禁止，13.8%反對；副校長級 50.0%贊成，33.3%反對；主任級 38.8%贊成，36.2%反對；教師級 33.3%贊成，36.2%反對，可見校長較其他職級更明確不認同師生戀。年資愈高，愈贊成訂立明文禁止師生戀。(有關統計圖表可參閱第 4 頁)
2. 對於三種師生戀的意見：至於教師與超過或未足十六歲學生，雙方都互相承認戀人身份，及有否涉及肉體關係的受訪情況是：教師與超過十六歲的學生，雙方互相承認戀人身份，但無肉體關係，接納對不接納的比例是 45：100。不過，一旦有肉體關係，接納對不接納的比例驟降為 3.3：100。至於學生未足十六歲的(師生互相承認戀人身份，但無肉體關係)，接納對不接納的比例則更低，為 3.0：100，可見絕大部分受訪者都認為師生戀不應涉及肉體關係或發生在未足十六歲的學生身上。

3. 對專業形象被損害的看法：當問及師生戀是否違反了守則 2.1.10：「一個專業教育工作者不應從事有損專業形象的工作」時，不同職級對這個問題分歧很大。當中校長較其他職級更明確地不認同師生戀，認為師生戀嚴重違反該守則的校長佔其組別的 46.7%，中度違反的佔 26.7%，共 73.4%；副校長級認為嚴重違反和中度違反的分佔 30.0%和 15.0%，共 45.0%；主任級分佔 18.6%和 23.3%，共 41.9%；教師級分佔 17.5%和 30.2%，共 47.7%。

反思問題：

1. 你是否同意在守則中加入明文禁止師生戀的條文？(舉例說：新增條文可能是「一個專業教育工作者應致力與學生維持良好的師生關係，但不應有所踰越，如戀愛、結誼等。」)
2. 作為一個專業教育工作者，面對學生與教師發生戀情，你認為如何處理才最為恰當？

建議：

贊成和反對明文禁止師生戀的受訪者各佔一半(贊成佔 35.1%，反對佔 35.9%，無意見佔 28.3%)，可見甚具爭議性。教師操守情況調查的義務顧問建議操守議會日後不必立例禁止師生戀。

教育工作者須知：

雖然贊成和反對明文禁止師生戀的受訪者各佔一半，但是(扣除無意見者之外)，反對師生戀的教師超過三分之二；如涉及十六歲以下學生，或涉及肉體關係，反對者超過贊成者三十倍以上。

雖然操守議會未必立例禁止師生戀，我們仍應該嚴格參考以上數字，即我們專業裏面多數人的道德觀念，在師生戀問題上，律己以嚴。

附錄：相關資料

教育人員專業操守議會網址：<http://www.ed.gov.hk>（首頁→教師→教育人員專業操守議會進入）或
<http://www.hkedcity.net/ihouse/pc1994>

「教師操守情況調查」研究報告：網址同上

教育工作者專業守則籌備委員會（1990）《香港教育專業守則》（修訂本）。

教育人員專業操守議會（1995）《香港教育專業守則》（抽印本）。

教育人員專業操守議會（1995-2002）《第1至第11期通訊》。

教育人員專業操守議會（1998）《加拿大安大略省考察報告——教師公會和教育專業操守的關係及其他有關問題》。

教育人員專業操守議會（1999）《蘇格蘭考察報告——教師公會和教育專業操守》。

教育人員專業操守議會（2002）《推廣教育專業操守運動光碟》。

教育人員專業操守議會（2002）《守則公布十周年紀念特刊》。

教育人員專業操守議會（2002）《教師專業意見研究報告書》。

香港教育資料中心（2000）《教育人員專業操守議會專輯(1994-2000)》。

敬師運動委員會網址：<http://www.ed.gov.hk>（首頁→資源庫→敬師運動進入）

廉政公署——香港道德發展中心網址：<http://www.icac.org.hk/hkedc>

廉政公署——德育資源網址：<http://www.icac.org.hk/me>

曾榮光（1998）《教師專業與教師教育》，見《香港教育政策分析：社會學的視域》，香港：三聯書店。

敬師運動委員會（1998）《沐在春風裏》。

廉政公署（1998）《學校防貪倡廉手冊》，香港：政府印務局。

陳漢森（1999）《踏上教師專業之路》，香港：教育圖書公司。

于漪等著（1985）《教師的修養》，上海：上海教育出版社。

王正平（1993）《人民教師的道德修養》，北京：人民教育出版社。

任順元（1996）《師德概論》，杭州：杭州大學出版社。

馬駿、梁積榮、張國春主編（1996）《教師職業道德概論》，太原：山西教育。

馮克誠、范英、劉以林編（1996）《教師行為規範的基本原理》，北京：華語教學出版社。

馮克誠、范英、劉以林編（1996）《教師職業道德行為規範》，北京：華語教學出版社。

蔣超文、李齊念（1996）《教師的職業道德》，廣東：廣東教育出版社。

陳善卿、顧紹華、鄧之光編（1997）《教師修養》，南京：南京大學出版社。

申建軍等著（1998）《師德新論》，北京：北京航空航天大學出版社。

宋從禮、江應峰（1998）《教師職業道德概論》，合肥：安徽大學出版社。

高長梅、趙承志、白昆榮、左昌倫主編（1998）《師德研究》，見《學校德育工作全書》，北京：九洲圖書出版社。

張世欣、姜新茂主編（1998）《教師道德——社會文明的母體》，杭州：杭州大學出版社。

張興華、王鐵軍（1998）《教師職業道德》，江蘇：江蘇人民出版社。

- 楊燕鈞主編 (1998)《教師倫理學》，上海：華東師範大學出版社。
- 龔衛國主編 (1998)《校長法律顧問》(上、下卷)，北京：中國人民公安大學出版社。
- 王忠橋 (1999)《教師道德教程》，北京：教育科學出版社。
- 楊春茂 (1999)《師德修養十講》，北京：北京大學出版社。
- 林崇基主編 (2000)《師德通覽》，濟南：山東教育。
- 廣東省中小學教師繼續教育中心組織編 (2000)《現代教師心理素質》，廣州：廣東高等教育出版社。
- 樊浩、田海平等著 (2000)《教育倫理》，南京：南京大學出版社。
- 于漪 (2001)《現代教師學概論》，上海：上海教育出版社。
- 中共上海市教育工作委員會、上海市教育委員會編 (2001)《今天我們怎樣做老師——上海教育名師講壇報告集》，上海：上海教育出版社。
- 朱仁寶、王榮德主編 (2001)《21世紀教師素質修養》，杭州：浙江大學出版社。
- 朱法貞主編 (2001)《教學倫理學》，杭州：浙江大學出版社。
- 朱益明、秦衛東、張俐蓉 (2001)《中小學教師：素質及其評價》，南寧：廣西教育出版社。
- 李曉燕 (2001)《我國教師的權利與義務及其實現保障機制研究》，廣州：廣東教育出版社。
- 陳永明 (2001)《現代教師論》，上海：上海教育出版社。
- 教育部師範教育司編 (2001)《教師專業化的理論與實踐》，北京：人民教育出版社。
- 傅道春主編 (2001)《教師的成長與發展》，北京：教育科學出版社。
- 楊漢平 (2001)《教師與學校權益法律保護》，北京：西苑出版社。
- 連秀雲主編 (2002)《新世紀教師職業道德修養》，北京：教育科學出版社。
- 葉瀾、白益民、王枏、陶志瓊 (2002)《教師角色與教師發展新探》，北京：教育科學出版社。
- 王淑俐 (1996)《為師最樂——現代師生倫理與溝通技巧》，台北：南宏圖書有限公司。
- 陳美玉 (1996)《教師專業實踐理論與應用》，台北：師大書苑。
- 詹棟樑 (1996)《教育專業人員的道德責任與專業精神》，見《教育專業》，台北：師大書苑。
- 薛化元 (1997)《教師地位與權利義務》，台北：業強出版社。
- 沈六 (1998)《教師的專業道德》，見《教師權力與責任》，台北：師大書苑。
- 林延慧、張振華譯 (1999)《教學倫理》，台北：桂冠圖書股份有限公司。
- 桂冠前瞻教育叢書編譯組 (1999)《教師角色》，台北：桂冠圖書股份有限公司。
- 沈銀和 (2000)《老師的法律責任》，台北：三民書局。
- 沈銀和 (2000)《校長的法律責任》，台北：三民書局。