

教育局 幼稚園教育計劃

幼稚園校監及校董培訓課程

學校人力資源管理的政策與規劃

2023年5月3日

人力資源管理：

聘用人員、薪酬福利、績效管理、工作分配、專業培訓、員工關係(營造積極及和諧氣氛)等功能。

目的讓教師能協助學校達至其教育目標，教師的才能亦得以發揮。

人力資源管理

校長的角色

- 建立人事管理系統(人手、職責、專業發展等)及教師專業團隊
- 規劃人力計劃/預算，配合兒童的需要，提供所需服務
- 因應人手資源建立組織架構，按員工的能力、經驗和意願編排工作，使員工按權責和職務，處理日常事務
- 監察員工表現、指導員工、促進員工專業發展、建立團隊協作文化、帶領員工面對轉變。

校董會的角色

- 僱主
- 制訂校本人力政策(薪酬、晉升、專業發展等)，保留和吸引人才
- 審批人力資源計劃/預算，切合校本教育目標
- 領導學校發展，釐訂學校整體發展路向
- 監察學校的表現

學校需要多少人手？

校董會審批預算

表格2B(I)

一般程序報表：附表 2B(I)
教學人員/幼兒工作員的資料

[適用於所有不包括在附表2B(II)的教學人員/幼兒工作員(不包括校長及以支援非華語學童的資助、代課教師津貼及教職員放取有薪產假的代職人員津貼所支付的教學人員/幼兒工作員)]

*幼稚園/幼稚園暨幼兒中心名稱：_____ (*請刪去不適用者。) 學校註冊編號：_____

教學人員/幼兒工作員(校長除外) (請按各人員月薪金額由大至小順序排列)					2022/23 (截至2023年1月1日)				2023/24 (截至2023年9月1日)								本 局 專 用
編 號	(a) 姓 名	(b) #BEd(ECE)/ C(ECE)/ QKT/CCW/ 正在修讀 C(ECE)/ 其他 [請註明]	(c) #RT/ PT/ CCW/ P	(d) 在該校 任職的 可追溯 服務年資 (截至 2022/23 年終) (年/月)##	(e) 月薪 (包括其他 收入)	(f) 僱主每月 公/強積金 供款額	(g) 全年總薪酬 及相關開支	(h) (只適用於已/將 離職的職員) 長期服務金/ 遣散費 (扣除僱主的公/ 強積金供款後 所得淨額)(參 閱附錄3註3)	(i) 全職 (1.0)/ 兼職 (如 0.5)	(j) 職級 (VP: 副校長/ ST: 主任/ T: 教師)	(k) 工作部分: 幼稚園本地 課程(KG)/ 幼兒中心 (CCC)/ 非本地課程 (NL)		(l) 月薪 (包括其他 收入) (薪酬範圍 - 參閱附錄3註 2)	(m) 僱主每 月公/強 積金 供款額	(n) 預計全年 總薪酬 及相關開支 [相等於欄 (l)和(m)的 總和再乘 以月份]	(o) (只適用於將離 職的職員) 長期服務金/ 遣散費 (扣除僱主的公/ 強積金供款後 所得淨額)(參 閱附錄3註3)	
											上午	下午					
1.																	
2.																	
3.																	
4.																	
5.																	
*小計/總計: (*請刪去不適用者)																	

「BEd(ECE)」：持有幼兒教育學士學位或同等學歷的教學人員/幼兒工作員；「C(ECE)」：持有幼兒教育證書或同等學歷的教學人員/幼兒工作員；「QKT」：合格幼稚園教師；
「CCW」：幼兒工作員；正在修讀「C(ECE)」：正在修讀幼兒教育證書或同等學歷的課程的教學人員/幼兒工作員/持有檢定教員註冊編號或有效准用教員編號的教學人員。
「RT」：檢定教員；「PT」：准用教員；「P」：有關註冊申請正待教育局/幼稚園及幼兒中心聯合辦事處批准。根據本局於2020年7月30日發出的教育局通告第12/2020號「幼稚園教育計劃師生比例和教師學歷的規定」，由2022/23學年開始，所有參加計劃的幼稚園必須按1:11的師生比例聘用足夠持有幼兒教育證書或以上學歷的教師。此附表只載列教學人員/幼兒工作員的資料，至於學校其他員工的資料應載列於附表3。

如教學人員/幼兒工作員在2022/23學年內已/將離職，請註明有關教學人員/幼兒工作員的最後工作日期。
註：其他收入可包括雙薪、花紅、現金津貼（不包括膳食津貼）和約滿酬金，分攤12個月平均計算，並納入月薪。

教育局通函
第5/2023號
申請調整學費

教學人員

幼稚園分部

學生人數 例如: 上午100, 下午100
(當中8名非華語學童)

師生比例 (1:11)

9名工作全日的教師

1名以非華語學童資助聘請的教師

代課教師

IP 兼收計劃 幼兒工作員

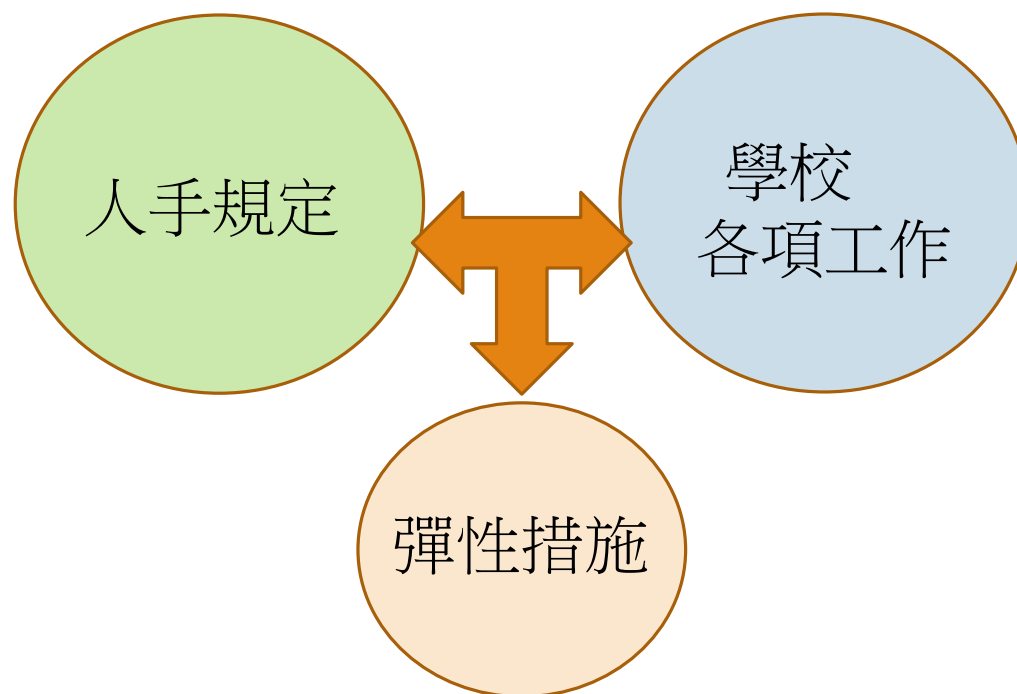
幼兒中心分部

幼兒工作員

學校需要多少人手？

- 善用資源聘用足夠的教學人員，靈活調動人手應付各方面的工作需要。

考慮因素：



人手的規定：法例

《教育條例》

第42條：教員須為檢定教員 REGISTERED TEACHER (RT)
或 准用教員 PERMITTED TEACHER (PT)

人手的規定: 條件/條款

參加幼稚園教育計劃的條件:

- **師生比例** 1:11 (以持有幼兒教育證書或以上學歷的教師計算，校長不計算在內)
- **教學人員的資歷:**
 - 教師：幼兒教育證書
 - 校長：幼兒教育學士學位、取得學歷後最少一年相關工作經驗，以及受聘前修畢一項校長證書課程
- **最少在場當值教師:**

[現時，幼稚園在場當值的最少教師人數與在場學生人數的比例，規定為每 15 名學生(不足 15 名當 15名計算) 須有一名教師在場當值。幼稚園校長可計算為其中一名教學人員，而每班須有最少一名教師在場當值。]



5. 文件範本(只供參考)

● 計算教師數目 (2016年11月修訂版)

[XLS](#)

輸入學生人數

自動計算
教員人數

(A) 提供半日制及／或全日制服務的幼稚園					各職級的建議教師數目		
收生人數			校長 薪酬範圍	總教員人數 (校長不計算在內)	晉升職級		基本職級
上午	下午	全日			副校長	主任	教師
90	90	10	二級校長	9	0	1	8
(B) 提供長全日制服務的幼稚園					各職級的建議		
收生人數			校長 薪酬範圍	總教員人數 (校長不計算在內)	晉升職級		基本職級
上午	下午	長全日			副校長	主任	教師
		100	下限 ^{註1} 二級校長	9	0	1	8
			上限 ^{註2} 二級校長	12	0	2	10
註：							
1 下限：按師生比例1:11的要求計算。							
2 上限：長全日制幼稚園可因應個別情況，聘請額外教師，上限為全日制幼稚園教師人數的40%。就此，教育局強調							
(i) 幼稚園在增加人手時，應建基於現時的人手安排，並必須在減輕家長負擔的大前提下，有秩序地逐步改善，以及特別處理一般不會全體學生出席的額外上課時段的人手安排（例如在上午8時至9時、下午4時至6時、星期六等時段，一般需要較少的人手）。							
(ii) 一如以往，教育局會嚴格審批有關加費申請，確保公帑運用得宜，服務持續改善，及家長受惠。							

彈性人手安排:

例子:

一所學校的上、下午學生人數分別為 150(11班)及 120(10班)

按師生比例 1:11 (全校**整體**學生人數計算)

教師人數為 12名 工作全日的教師(等同 24名 工作半日教師)。

最少在場當值教師 上午時段: 11名; 下午時段: 10

學校可在學與教活動的安排, 上、下午教師在場當值人數(選項):

上午時段 (教師數目)	14	13	12	11
下午時段 (教師數目)	10	11	12	13

全職?
兼職?

靈活調撥資源：

- 單位資助(基本半日制單位資助、全日制及長全日制額外資助)中，60%劃分為薪酬部分，必須用於教學人員薪酬和相關開支(例如：強積金、長期服務金)；40%用以支付其他營運開支。

2022/23 資助		單位	資助額 (元)
(a)	基本半日制單位資助 ²	每名學童每年	36,910
(b)	全日制單位資助 ²	每名學童每年	47,980
(c)	長全日制單位資助 ²	每名學童每年	59,060

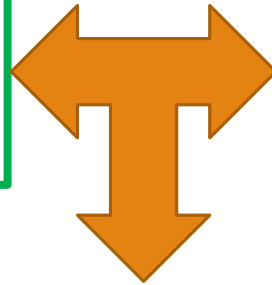
教育局通函第
122/2022號

- 幼稚園可調撥其餘 40%資助的任何部分，支付教學人員薪酬和相關開支，但反之則不行。

靈活調撥資源:

- 善用資源(單位資助)聘用足夠的教師，靈活調動人手應付各方面的工作需要。

- 按學生人數(上午、下午及全日)所需合資格教員的數目
- 在學與教活動的安排上，在場當值教師的數目



- 學與教活動
- 照顧學生的多元需要(如有發展遲緩危機等)
- 其他工作(備課、課程發展/檢討、家長聯繫等)
- 專業培訓

- 人手調配、全職/兼職
- 運用單位資助40%，聘用助教、其他支援人員，購買服務
- 可按需要聘用額外教師、代課教師

小結:

- 規定：法例、參加幼稚園教育計劃的條款(師生比例、教師資歷等)
- 彈性：
 - 人手分配(上、下午時段)、全職/兼職
 - 單位資助40%：支援人員、購買服務、額外教師
 - 儲備(盈餘)
- 完善的**財政計劃**及良好的**預算**：在擬備的預算範圍內，作出適當的調配，以應付各項開支，配合校本需要。

教學人員的薪酬範圍 (規定)

- 不得以低於相應職級的薪酬範圍向持有相關資歷(即幼兒教育證書或以上學歷)的教學人員支薪

2022/23 (教育局通函第122/2022號)

教學人員	薪酬範圍 (元)
教師	23,360 – 41,540
主任	31,160 – 49,340
副校長	38,940 – 54,530
二級校長	44,150 – 61,030
一級校長	51,930 – 68,820

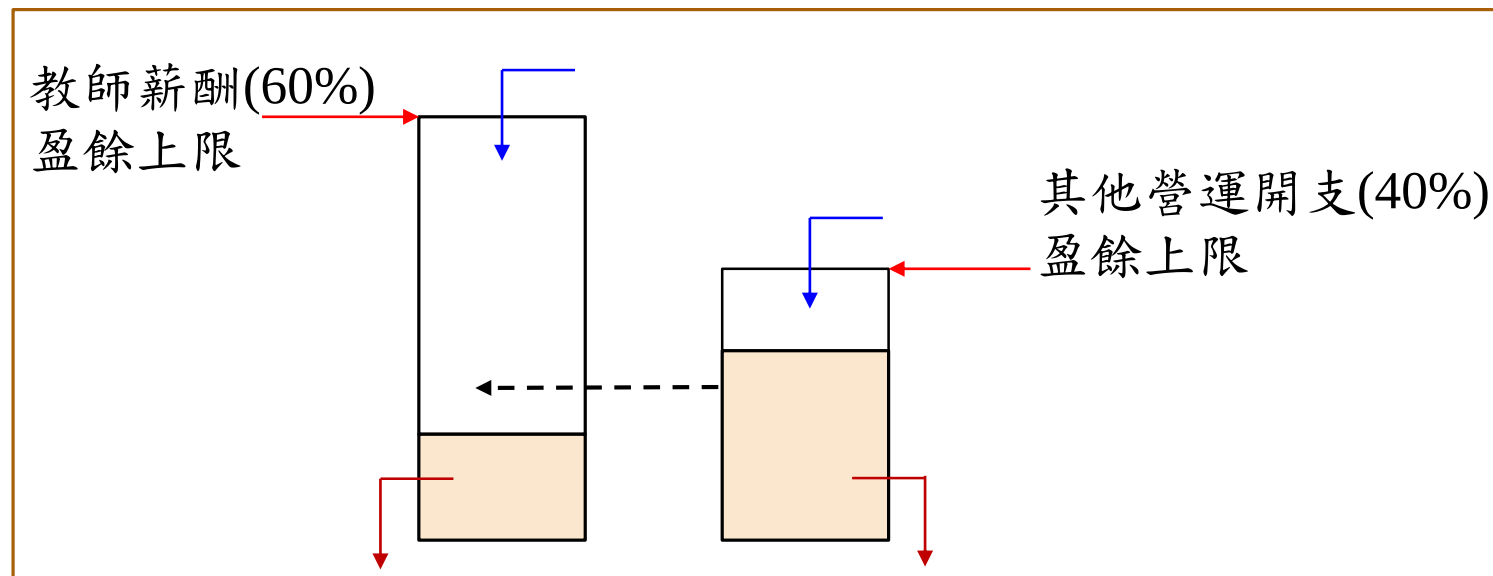
校本薪酬安排 (彈性)

- 釐定個別員工的薪酬時，可參考資歷、教學經驗(現校、他校)、表現、額外職務、所受培訓及具備的特殊技能等。
- 幼稚園可調撥其餘40%資助的任何部分，支付教學人員薪酬和相關開支，但反之則不行。

/...

➤ 善用累積盈餘

累積盈餘上限
= **18**個月撥款額
(2023年2月)



學校應有**完善的財政計劃及預算**，作出適當調配，以支付教師的薪酬開支，例如，以累積盈餘支付年資較深及較高薪的教師。

- 在教師薪酬合理(即在薪酬範圍內、年資予以增薪)的情況下，有關開支在學費調整中可以獲得認可。

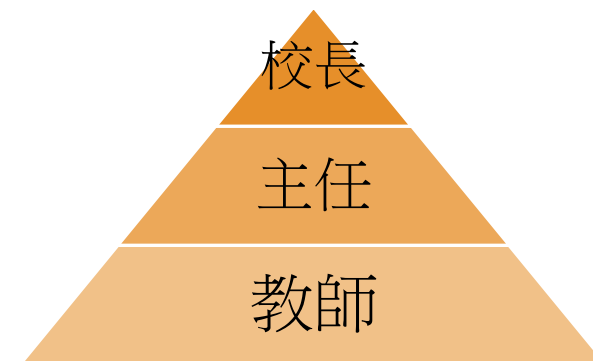
校本薪酬政策

- 訂定**薪酬政策**：清楚訂明薪酬福利條件及薪酬調整、以及負責批核部門或人員。
- 在**公平和合理**的基礎上，設立適當而明確的機制，讓員工了解薪酬調整機制，以維持良好的僱傭關係和員工士氣。
- 設立**合理的薪酬**，以挽留和吸引優秀教師。

訂定校本晉升政策

參考建議(彈性)：

- 基於幼稚園界的多元特性，幼稚園可按本身需要增聘不同職級的教師，以配合其營運規模。
- 在實際運作上，幼稚園可因應校本情況，靈活調撥資源訂定教師的晉升安排。



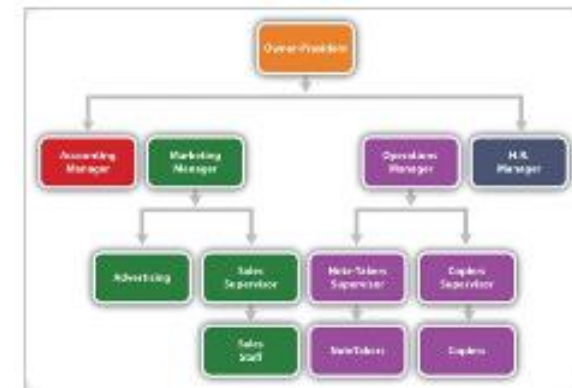
校本晉升安排

- 幼稚園應就教師的晉升，制訂校本指引和程序。
- 公平和公開的甄選準則

處理晉升事宜的要點：

1. 按學校的組織架構，明確界定各個專責職位的分工，並讓有關人員清楚知悉

- 工作量公平和合理地分配；
- 除基本條件及職責外，可視乎情況訂定其他要求，以應付幼稚園的需要；



5.1.2.3.2 主任

1. 主任職能的基本要點：

- a. 負責教學工作；
- b. 擔任專責的職務，例如：
 - 統籌支援非華語學童、有特殊需要及有發展遲緩危機的學童；
 - 統籌支援新入學及即將升讀小一的兒童的銜接和入學適應工作；
 - 統籌家長教育的工作；

摘自《幼稚園行政手冊》第5章

/...

處理晉升事宜的要點：

2. 根據既定的甄選準則，就候選人在有關工作的表現和能力進行甄選。
3. 在晉升職位的生效日期前完成所需的程序(包括校董會的批准)，並須記錄評審結果及存檔。
4. 設立處理員工投訴的機制。

1.4 聘用教職員

校董會是僱主。根據《教育規例》，

- 聘用僱用為期不少於 6 個月的教學人員，其聘用均須由學校的多數校董批准；解僱僱用為期不少於 6 個月的教學人員，其解僱均須在校董會的會議上由多數校董批准。
- 校監代表校董會負責向所有教員發出聘書，其中須列明服務條件、薪級及終止聘用的條件。
- 校監代表校董會負責確保所有教員的薪酬準時全數發放。

加強保障學童的措施：學校教學及非教學人員的聘任

教育局通告第7/2021號

「加強保障學童的措施：學校教學及非教學人員的聘任」

學校須遵從下列聘用程序，甄選合適僱員，以保障學生安全：

- 要求應徵者在職位表及/或其他相關文件申報，並提供詳情：是否曾遭取消教師註冊資格、是否曾在香港或其他地方被裁定干犯刑事罪行、是否正進行刑事訴訟或調查、是否被調查有關其專業失德的指控。

/...

加強保障學童的措施：學校教學及非教學人員的聘任

- 盡可能了解應徵者的個人背景，
 - 例如：查閱其前任僱主發出的服務證明書，並在徵得應徵者同意後，向其前僱主查詢其工作表現、可向教育局申請將其教師註冊資料向學校發放。
 - 如應徵者曾有專業失德或違法行為，學校應查詢詳情，聘用與否，須經校董會討論、紀錄在案。
- 根據《個人資料(私隱)條例》，學校應在職位申請表及/或其他相關文件列明，所收集的個人資料將用作處理職位申請及評估應徵者是否適合該職位。應徵者應按提供／盡力取得所有相關資料，否則該申請可能不獲處理。

/...

加強保障學童的措施：學校教學及非教學人員的聘任

- 在聘用程序的最後階段，須要求準僱員進行性罪行定罪紀錄查核，以確定其申報的性罪行定罪紀錄屬實。
- 仔細查閱應徵者的教師註冊證和資歷文件的正本，並將教師(包括「檢定教員」和「准用教員」)的註冊證資料副本存檔，以備查核。如擬聘用未註冊為檢定教員的人士為教師，學校必須確保該人士上任前已提交註冊申請。
- 透過不同途徑(例如要求教師簽署文件作有關承諾，或向教師發出指引)，清楚列出學校對教師在專業操守方面的要求和期望，並提醒應徵者，如獲受聘，他們須承諾秉持教師專業操守，為學生樹立良好的典範，謹言慎行。

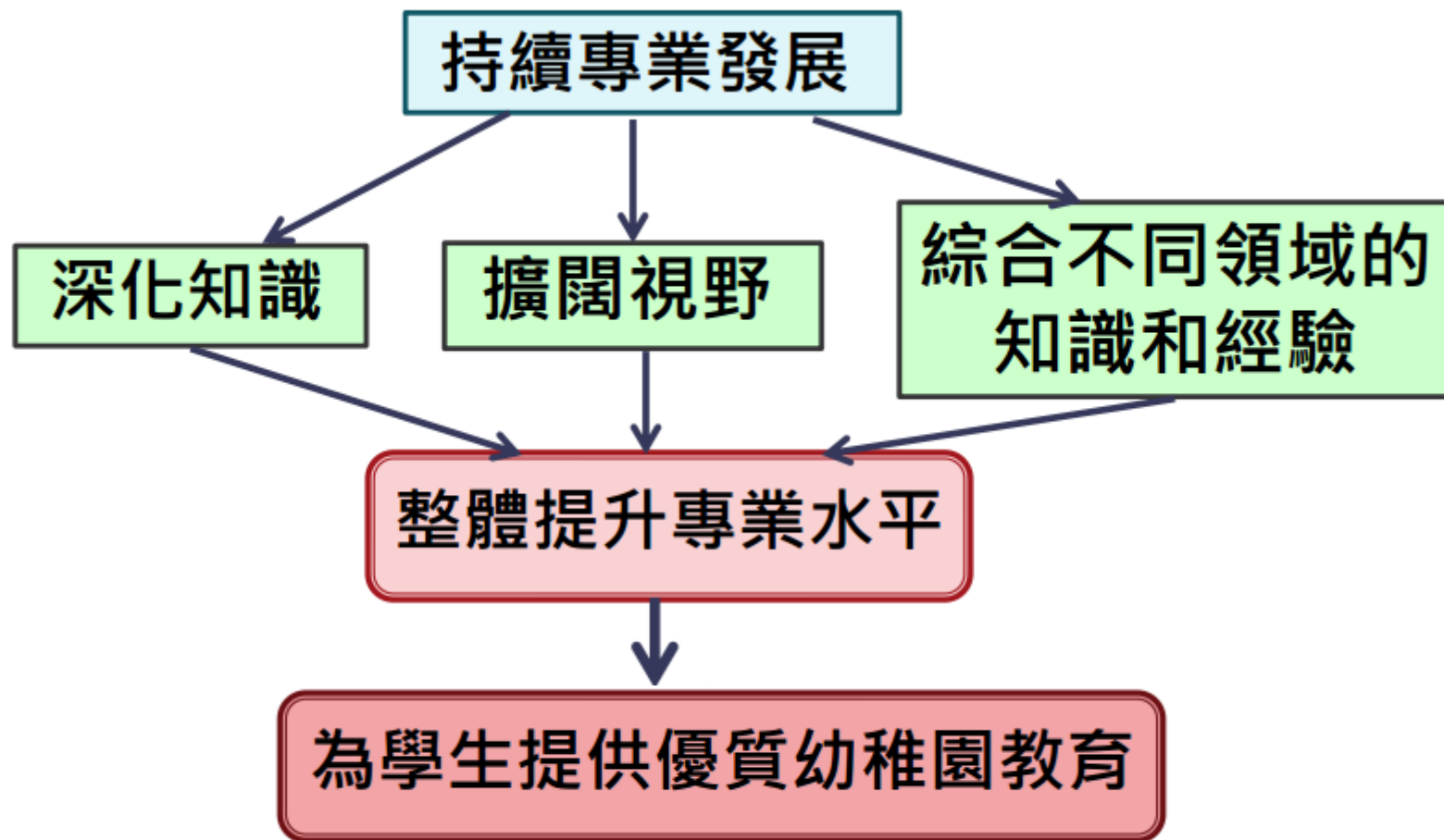
新聘教師須在《基本法及香港國安法》測試取得及格成績

教育局通告第 13/2022 號

「新聘任教師《基本法及香港國安法》測試要求」

- 由2023/24學年起，所有參加幼稚園教育計劃的幼稚園的**新聘教師**（包括新入職教師及轉校教師）必須在《基本法及香港國安法》測試取得及格成績，方可獲考慮聘用。

1.5 持續專業發展



1.5 持續專業發展政策

教育局通告 8/2018

➤ 軟指標

- 每三年一個周期（首個周期：2018/19 – 2020/21學年）
- 每周期每名校長及教師參加 60小時的持續專業發展活動。

➤ 模式

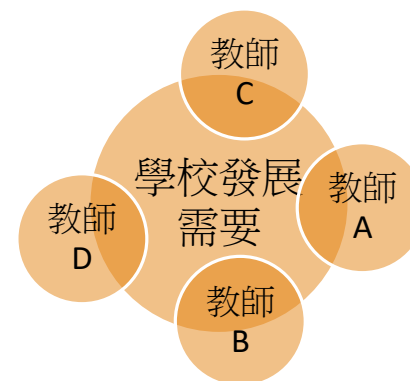
- 有系統的學習：課程、研討會/講座、非本地考察學習等
- 其他持續專業發展活動：啟導其他教師、進行行動研究、義務參與幼稚園教育相關的專業工作等

➤ 校本推行（訂定執行細節）

- 專業發展活動時數的準則、有系統的學習與其他持續專業發展活動的比例、支援及跟進行動等

校本推行－注意事項

- 教師參與的持續專業發展活動，應顧及**個人和學校發展**。(指定項目及自選項目)
- 支援
 - 學校可適切地為教師安排「空堂」，讓他們參與專業發展活動（例如調動現場當值教師人數），或編排代課。
 - 單位資助已涵蓋讓教師參與培訓而聘用代課教師的元素。
 - 教育局通函第17/2022及42/2023號



校本推行－注意事項

- 記錄
 - 教師記錄個人參與的培訓活動，反映教師的專業成長。
 - 學校可統計/檢視教師參與專業發展活動(時數、參與的活動、與學校發展有關的項目等)，作為安排職務的參考。
- 製訂校本專業發展計劃，規劃校本持續專業發展的推行，以配合學校發展，以及鼓勵教師專業成長。

幼稚園教育計劃 幼稚園校監及校董培訓課程

人力資源管理經驗分享

呂婉婉校長

香港基督教服務處 天恒幼兒學校

2023年5月3日



學校簡介

辦學團體	香港基督教服務處
位處	天水圍北
創校	2002年(20年)
學校類別	非牟利長全日幼兒學校
服務時間	星期一至五 上午7時45分至下午7時 星期六 上午7時45分至下午3時
服務種類	幼兒教育服務(2-6歲幼兒) 幼稚園暨幼兒中心兼收計劃 暫託服務 延展服務 *到校學前康復服務
學生人數	112人



辦學宗旨及服務使命

童年是生命周期裏一個獨特且珍貴的階段，我們最重要的使命是為兒童提供一個安全、健康、豐富及充滿互動的環境；我們珍惜個別差異，協助啟發兒童潛能，並促進他們的自尊；我們提供優質的服務，以求協助兒童達致「全人的發展」。

促進兒童在智慧、體能、情緒、社交、品德及靈性方面的均衡發展，激發兒童學習的熱忱，培養良好生活習慣；使身心平衡發展，作好學前的準備。藉各項豐富的兒童文藝活動，從小培養兒童美藝方面的情操；協助外出工作的父母教育及照顧其子女，俾能安心工作



學校特色

全語文培育

- ◆ 推行兩文三語的學習方式
- ◆ 致力發展幼兒「全語文」的學習
- ◆ 於自然及生活化的情境中習得語言及學會應用
- ◆ 提升學習語文的動機、興趣及能力
- ◆ 為未來學習做好準備的基礎

藝術培育

- ◆ 安排多元的創意藝術活動，包括創意美術及音樂與律動
- ◆ 帶給幼兒各種不同的體驗
- ◆ 培養幼兒的創意及想像力
- ◆ 讓幼兒得以發展藝術潛能

學校特色

科學探究

- ◆ 推行科學探究，大自然與生活學習活動
- ◆ 引發幼兒的好奇心和學習動機
- ◆ 致力培養幼兒的科學精神、探索精神和解難能力（包括假設、推測、提問、觀察、驗證）
- ◆ 將所學知識/ 概念與生活聯繫，並且加以運用

家校合作

- ◆ 安排多元的家校協作活動，包括家長代表小組、親子大旅行、家長參觀週、家長義工等
- ◆ 把幼兒學習需要注入家校協作活動中
- ◆ 幫助家長了解學校教學理念及模式
- ◆ 透過互相協作，培育幼兒全人發展

2.6.4 學習範疇 – 大自然與生活

理念

- 幼兒天生對事物充滿好奇，「大自然與生活」著重發展和延續幼兒的好奇心和探索精神，幫助他們掌握尋找知識的方法，並培育尊重、欣賞和珍惜身邊環境和大自然的價值觀和態度。
- 大自然有各種有趣的現象，例如：光和暗、浮和沉、熱和冷等。學校可鼓勵幼兒運用多種感官進行探索，以發現大自然的奇趣事物和現象，並探索這些現象與我們日常生活的關係。
- 科技發展一日千里，改變我們的生活習慣。教師可引導幼兒多留意日常生活中的科技產品，認識它們的用途和演變，並學會善用科技。
- 學校須營造安全的環境，讓幼兒有機會透過觀察、預測與比較的歷程，說出自己對大自然和周遭事物的看法，體會大自然、科技與我們日常生活的關係。

可從觀察大自然各種現象，了解一些科學的概念；並以日常生活的經驗，初步認識現今科技及其對我們的影響。

2022-2023年度 學校團隊

香港基督教服務處 天恒幼兒學校行政架構

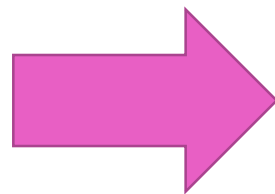


- ◆ 管理層:1位校長、2位主任
- ◆ 老師:11位班老師及2位兼收服務老師
- ◆ 駐校社工:1位(逢星期三，五到校)
- ◆ 非教學人員:1位文員、1位半職延展服務行政助理、1位廚師及4位職工



學校發展目標清晰

- ◆ 掌握校情及校本特色
- ◆ 共同參與，分析強弱機危，從而訂定發展計劃
- ◆ 家長參與
- ◆ 適當引入外間/社區資源
- ◆ 校監及校董會支持

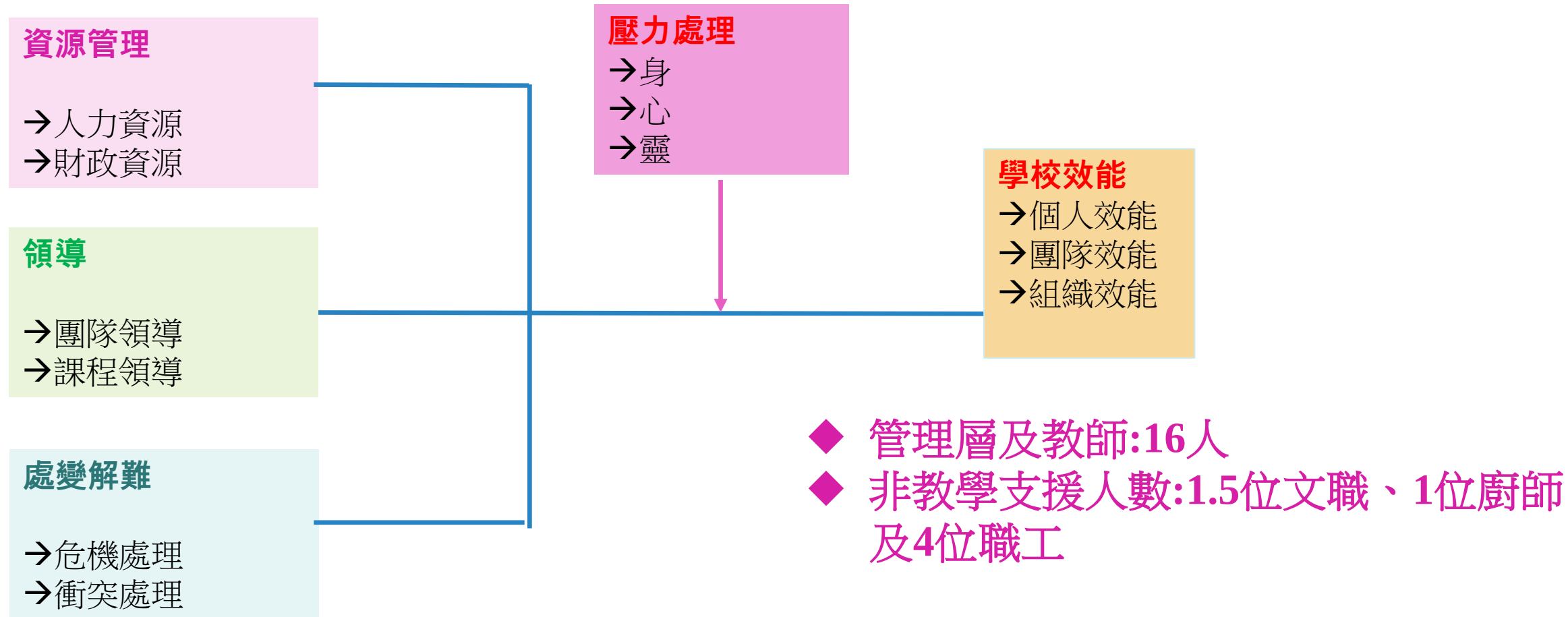


學校穩步發展
有利幼兒福祉



學校的人力資源運用

人力資源管理的定義就是「利用人力資源實現組織的目標。」



資源管理

資源管理

→ 人力資源
→ 財政資源

幼稚園教育計劃

→ 幼稚園行政手冊及教育局網頁為學校提供了清晰而明確的行政方向

→ 優化人手比例，釋放行政、課程領導及人才培育的空間

→ 提供更多資源，方便學校製定3-5年財政預算

Drucker(2002)認為人力資源和財務資源是組織的兩大重要資源。



第5章 人事管理

5.1 人手安排、專業階梯及薪酬	5-3
5.1.1 人手安排	5-3
5.1.1.1 教學人員	5-3
5.1.1.2 支援人員	5-4
5.1.1.3 教學人員的資歷	5-5
5.1.1.4 教職員放取有薪產假及代職人員津貼	5-5
5.1.2 專業階梯	5-5

4

5.1.2.1 教師的專業階梯	5-5
5.1.2.2 訂定校本聘任和晉升安排	5-6
5.1.2.3 教學人員的職能	5-7
5.1.2.3.1 校長和副校長	5-7
5.1.2.3.2 主任	5-8
5.1.2.3.3 教師	5-8
5.1.3 薪酬	5-8
5.1.3.1 建議薪酬範圍	5-8
5.1.3.2 訂定校本安排	5-9
5.2 聘用教職員	5-10
5.2.1 主導原則及相關規定	5-10
5.2.2 校長及教師聘任	5-11
5.2.3 僱傭合約	5-12
5.2.4 服務證明書	5-12
5.3 教師及校長專業發展	5-13
5.3.1 持續專業發展政策	5-13
5.3.2 校本教師專業發展計劃	5-13
5.3.3 照顧學童多元需要的培訓	5-14
5.3.4 嘉許及獎勵	5-15

■ 教職員放取有薪產假及代職人員津貼

● 教育局通告第17/2018號 [PDF](#)

[附件1 - 教職員放取有薪產假的代職人員津貼申請表 [DOC](#)]

[附件2 - 教職員放取有薪產假的代職人員津貼：示例 [PDF](#)]

[附件3 - 教職員放取有薪產假的代職人員領薪收據 [DOC](#)]



資源管理

資源管理

→ 人力資源

人事管理及教職員培訓

- 在員工聘任方面，應根據《僱傭條例》、《教育條例》、《教育規例》、其他相關法例及僱傭合約，以及《資助則例》（資助學校適用）和教育局發出的相關指引辦理，包括教育局通告第 3/2020 號《加強保障學童的措施：學校教學及非教學人員的聘任》。
- 向所有教職員清楚說明校方對其工作表現和操守的要求和期望。教職員必須奉公守法，亦有責任合力締造平和有序的校園環境和氣氛。
- 透過校本的人事管理和考績機制，適時及適當地跟進教職員的工作表現及操守。
- 確保教職員接受適當的國家安全教育培訓，例如由教育局舉辦的培訓課程，讓他們正確了解《香港國安法》，提升他們對國家安全的認識。
- 提醒教師時刻秉持專業操守，清楚明白教師的言教身教對學生影響深遠。

檔號：EDB(TPDSO)/3/1 C

教育局通告第 13/2022 號

新聘任教師《基本法及香港國安法》測試要求

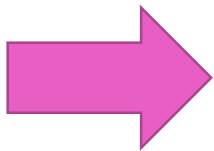
【註：本通告應交：

- (a) 各官立學校、資助學校（包括特殊學校）、按位津貼學校、參加直接資助計劃的學校及參加幼稚園教育計劃的幼稚園／幼稚園暨幼兒中心及設有幼稚園班級學校的校監及校長一備辦；以及
- (b) 上述(a)項以外的學校校監及校長及各組主管一備考】

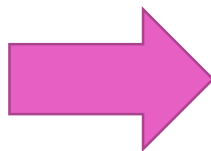
摘要

本通告旨在通知所有公營學校¹、直接資助計劃學校（直資學校），以及參加幼稚園教育計劃的幼稚園／幼稚園暨幼兒中心和設有幼稚園班級的學校（以下統稱為參加幼稚園教育計劃的幼稚園）有關新聘任教師由 2023/24 學年起必須通過《基本法及香港國安法》測試

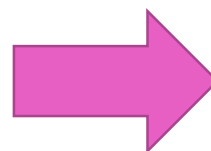
招募



首輪面試



個人資料、
品格核查



最終面試



資源管理

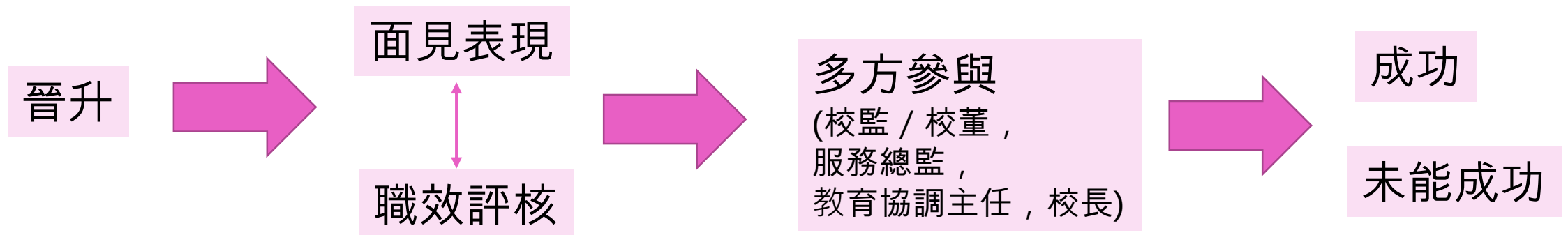
資源管理

→ 人力資源

5.1.2.2 訂定校本聘任和晉升安排

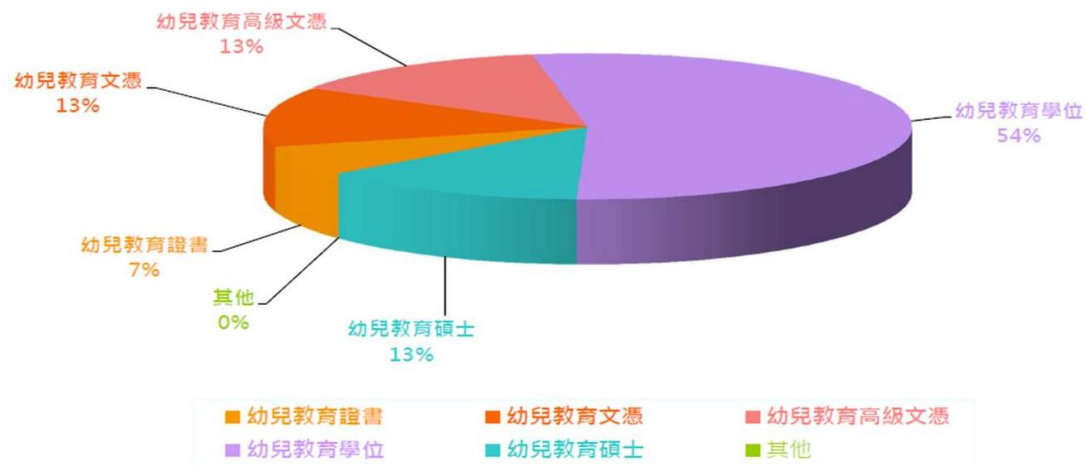
1. 在校本安排下，參加幼稚園教育計劃的幼稚園在聘任和晉升員工方面繼續享有彈性。
2. 處理晉升事宜的要點：
 - a. 根據幼稚園的組織架構，明確界定各個專責職位的分工，並讓有關人員清楚知悉；
 - b. 確保工作量公平和合理地分配；
 - c. 除基本條件及職責外，可視乎情況訂定其他要求，以應付幼稚園的需要；
 - d. 根據既定的甄選準則，挑選合適的人員擔任晉升職位；
 - e. 在晉升職位的生效日期前完成所需的程序(包括校董會的批准)；及
 - f. 設立處理員工投訴的機制。
3. 員工甄選的原則和安排：幼稚園應就教師的聘任及晉升事宜，制訂校本指引和程序。校方應根據有關工作要求而釐定晉升準則，就候選人在有關工作的表現和能力進行甄選。有效的遴選制度一般符合以下基本原則：

3. 員工甄選的原則和安排：幼稚園應就教師的聘任及晉升事宜，制訂校本指引和程序。校方應根據有關工作要求而釐定晉升準則，就候選人在有關工作的表現和能力進行甄選。有效的遴選制度一般符合以下基本原則：
 - a. 公平和公開
 - 幼稚園應根據公平公開的原則，訂立一套正式的甄選程序。
 - 視乎情況而定，校方須透過內部通告(適用於現職人員晉升)廣為傳閱，或將職位空缺在報章上刊登廣告(適用於公開招聘)，所載的資料，不應存有任何形式的歧視(包括種族、宗教、性別、婚姻狀況、懷孕、殘疾及家庭崗位等)。
 - 不論是進行初步篩選或後期評審，評審準則均應以有關工作的要求為基礎，並且不存在偏見和歧視。
 - b. 書面紀錄
 - 遴選委員會的成員名單及評審結果均須記錄及存檔。所有個人資料均須根據《個人資料(私隱)條例》的規定辦理。

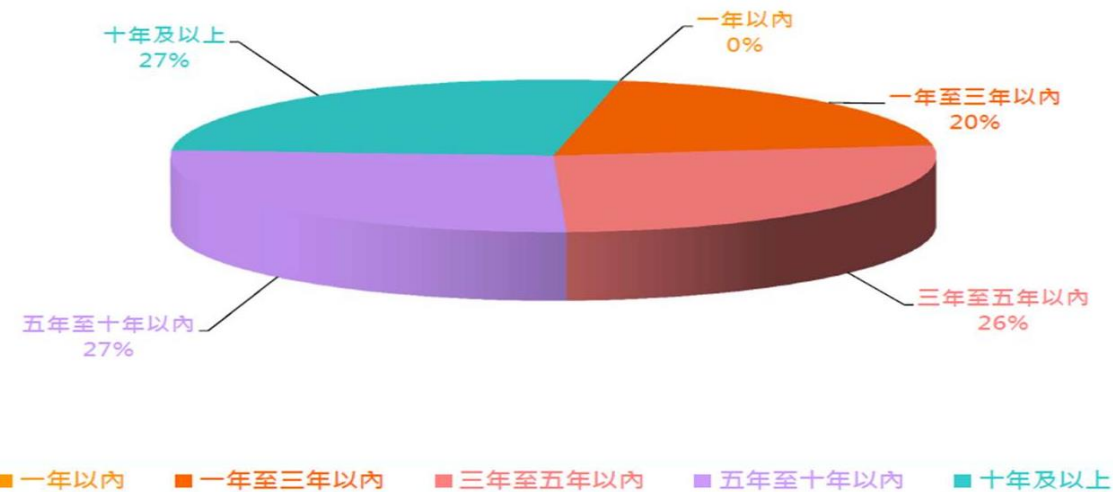


資源管理

教師專業資歷



教師經驗



重視員工的生涯政策劃

- 基制: 師徒制(首2年適應及掌握學校運作, 第三, 四年擔任組長.....)
- 鼓勵進修, 擴闊教育視野/個人專項
- 參與不同計劃項目/特別事工
- 發展階梯多元



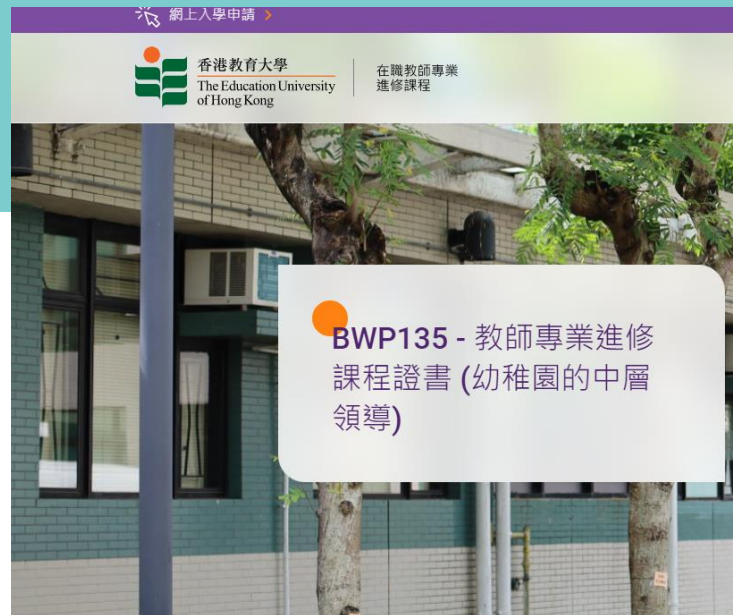
領導

領導

- 團隊領導
- 課程領導

→ 善用優化人手比例，進行團隊及課程領導培育

→ 善用教育局及外間資源培育人才，幫助學校課程發展



檔號：EDB(KGA2-1)/GRANT/5

教育局通函第 17/2022 號

分發名單：參加幼稚園教育計劃的幼稚園、
幼稚園暨幼兒中心及附設幼稚園
班級的學校的所有校監及校長

幼稚園教育計劃 加強幼稚園教師專業發展的措施

目的

本通函旨在通知在2021/22學年參加幼稚園教育計劃(計劃)的幼稚園、幼稚園暨幼兒中心及附設幼稚園班級的學校(以下統稱為「幼稚園」)有關新的幼稚園中層領導五星期複修課程及一筆過教師專業發展津貼(津貼)的詳情。本通函應與2018年6月8日發出的教育局通告第8/2018號「提升幼稚園校長和教師的專業能力」一併閱讀。

背景

2. 政府自2017/18學年起實施計劃。計劃的主要目標之一，是提升幼稚園教育質素，而提升幼稚園教師(包括校長)的專業能力尤其重要。為推動校長和教師的持續專業發展，教育局通告第8/2018號訂明，由2018/19學年開始，在每三年的周期內，校長和教師應按本身需要，參加60小時的持續專業發展活動。在個別幼稚園層面，教育局為照顧學童多元需要訂定了以下的培訓目標：

- (a) 在支援有特殊需要的學童方面，在2020/21學年完結前，每所參加計劃的幼稚園有最少一名教師完成教育局認可的基礎課程。
- (b) 在支援非華語學童方面，在2020/21學年完結前，所有參加計劃並錄取非華語學童(不論人數)的幼稚園，已最少有一名教師完成教育局認可

■ 持續專業發展政策

● [教育局通告第8/2018號 - 提升幼稚園校長和教師的專業能力](#) PDF

[\[附錄1 - 照顧有發展需要及支援非華語學童的認可課程 \(2023年2月修訂版\)\]](#) PDF

[\[附錄2 - 代課教師津貼申請表2022/23 \(表格一\) \(有關照顧有發展需要學童的指定認可課程\) \(2022年9月修訂版\)\]](#) DOC

[\[附錄2 - 代課教師津貼申請表2022/23 \(表格二\) \(有關支援非華語學童的指定認可課程\) \(2022年9月修訂版\)\]](#) DOC

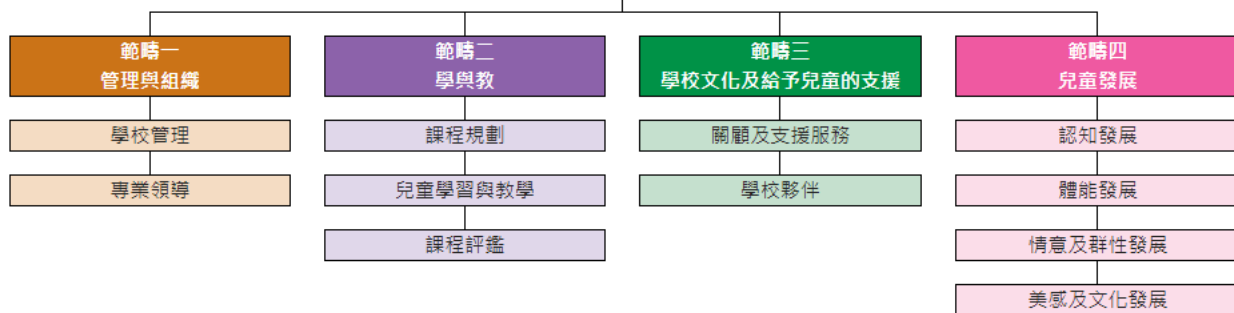
[\[附錄3 - 代課教師領薪收據 \(2019年1月修訂版\)\]](#) DOC



領導

- ◆ 掌握校情及校本特色
- ◆ 共同參與，分析強弱機危，從而訂定學校發展計劃
- ◆ 適當引入外間/社區資源

表現指標 (幼稚園)



	第一年	第二年	第三年
關注事項總目標:	優化二至六歲幼兒語文課程,提升幼兒的朗讀及表達能力。	透過繪本故事,提升幼兒語言的表達能力。	提升全體老師運用繪本故事推行語文教學的能力,並促進家長參與親子伴讀的效能。
策略/工作:	<u>1.優化 2-6 歲語文課程提升幼兒表達能力</u> 2. 加強老師的語文培訓,讓老師更掌握幼兒語文發展的階段及能力 3. 促進家長與子女進行故事閱讀計劃的信心	<u>1.選擇合適閱讀的 2-6 歲繪本故事,增加幼兒學習語文的趣味及興趣</u> <u>2.透過校內「趣味語文」語文活動,加強幼兒的口語詞彙學習及運用</u> 3. 加強老師掌握及運用對話式閱讀技巧 4. 促進家長以繪本故事進行親子閱讀的信心	<u>1.透過校內「趣味語文」語文活動,提升 2 至 6 歲幼兒的聽說能力</u> 2. 提升全體老師掌握帶領故事及當中的提問技巧,從而增強幼兒的聽說能力 3. 促進家長在家中進行語文活動的效能

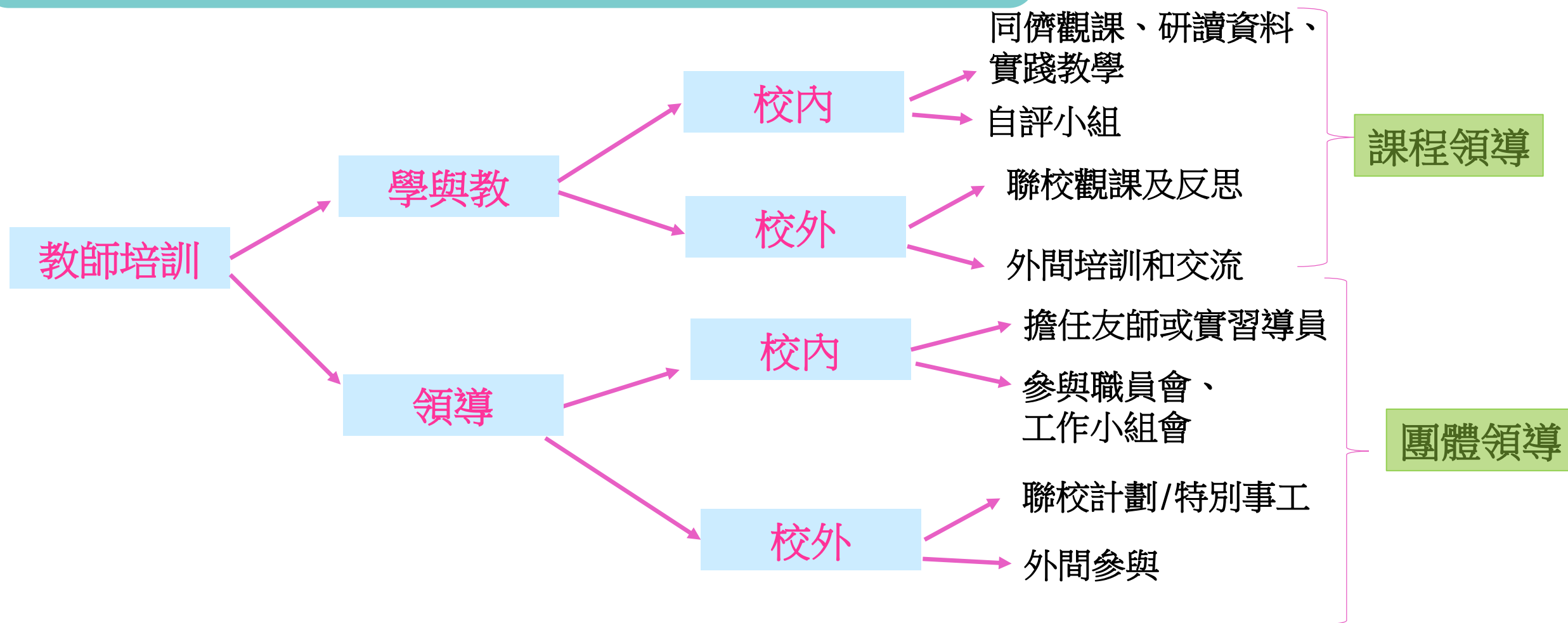
優化課程

教師培訓

家長教育



領導



處變解難

處變解難

- 危機處理
- 衝突處理

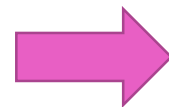
職員方面

- 清晰的員工守則、職務內容及協議
- 定期督導溝通，進行職效評核



合理期望，公平性
彼此了解，共同參與

- 防患未然，定時進行職安健及
危機處理培訓
- 訂定危機處理分工



加強處理速度及默契

家長方面

- 清晰的家長須知



合理期望

- 善用家長會及日常活動，促進
彼此溝通及互信



建立互信，促進溝通



壓力處理

壓力處理

- 身
- 心
- 靈



學校效能

- 個人效能
- 團隊效能
- 組織效能

管理層的敏感度及靈活性

→恒常溝通

→員工壓力指標

→員工充權(關懷組、團契小組.....)

→彈性的人力資源政策及適時與校董會溝通

→善用學校社工，教育心理學家協作



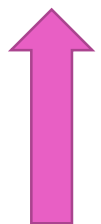
經驗分享

教育局推行「幼稚園教育計劃」為業界帶來了資源

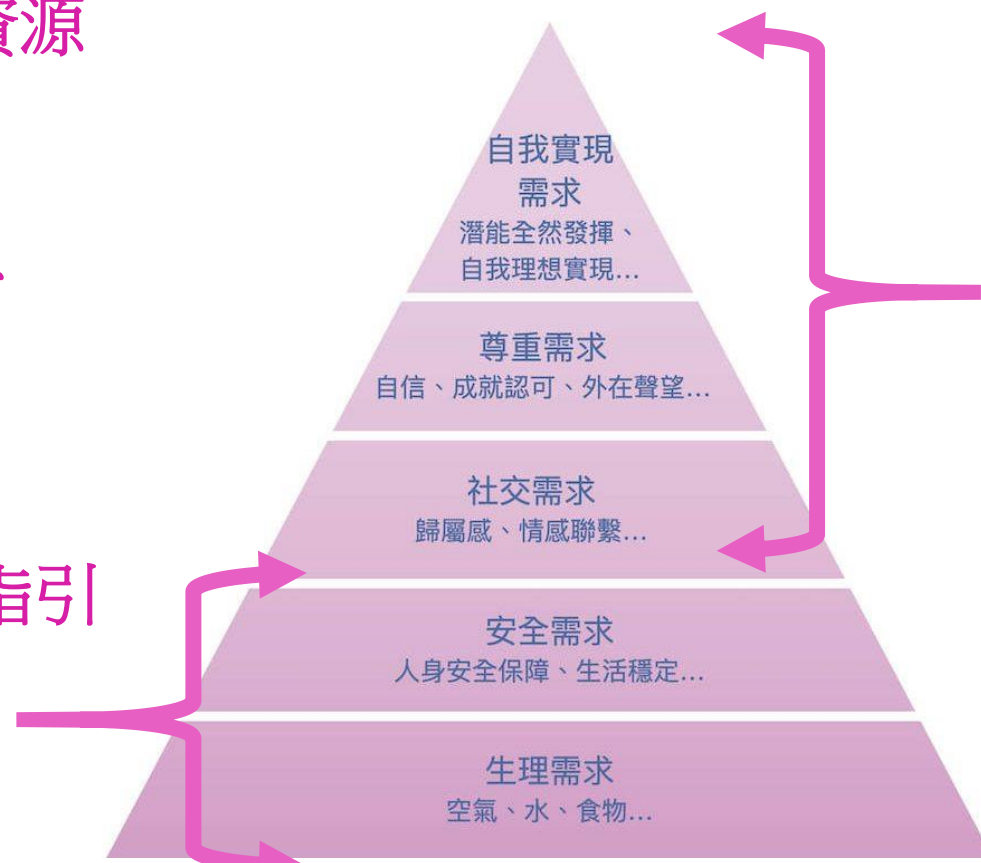


- ◆吸引人才加入幼稚園教育界別
- ◆增加資源，幫助學校發展
- ◆調整人手比例，有助校長培育梯隊多方發展(中層管理、優化課程等)

教育局更新「幼稚園教育課程指引2017」及「幼稚園行政手冊2022」為業界帶來了方向及指引



- ◆發展課程的均衡性
- ◆促進行政的透明度
- ◆加強幼稚園各持分者的權利和義務



美國心理學家馬斯洛的需求層次理論



經驗分享

目標一致:以幼兒福祉為依歸

溝通和互信: 重視多方專業
欣賞員工付出
聆聽及適時參與
開放性討論
共識方向，放眼未來

傳承過往經驗，逐年改善，為兒童提供更優質的幼稚園教育

