

教师专业发展

专责小组

咨询文件

2018年7月

# 目录

目的

背景

教师专业阶梯

## (I) 促进教师专业成长

现况

专责小组的考虑及初步建议

## (II) 提升教师专业地位

现况

- A. 表扬优秀教师
- B. 教师的晋升阶梯和管理层职级安排
- C. 教师职位学位化

专责小组的考虑及初步建议

- A. 表扬优秀教师
- B. 开拓教师事业前景、优化管理层职级及职务调配
  - (i) 主任级教师人手安排
  - (ii) 校长及副校长职级安排
  - (iii) 晋升前须符合的培训要求
  - (iv) 特殊学校
- C. 教师职位学位化

初步建议概要

征询意见

未来工作

# 教师专业发展专责小组

## 咨询文件

### 目的

就教师专业发展专责小组提出的初步建议咨询意见。

### 背景

2. 培育人才，是香港持续进步和保持竞争优势的关键。现今社会瞬息万变，专业教学团队须与时并进、持续发展，以装备学生迎接二十一世纪的挑战和机遇。如何有效及有策略地推动及支援教师持续专业发展，是重要的教育议题。

3. 行政长官在 2017 年施政报告中宣布成立专责小组，检视和跟进提升教师专业发展。教师专业发展专责小组（「专责小组」）在 2017 年 11 月成立，就以下工作范畴进行研究：

- i. 建立教师专业阶梯的可行方案；
- ii. 中、小学和特殊学校管理层的职级安排；
- iii. 教师职位学位化的时间表。

4. 专责小组期望从不同层面提出建议，进一步推广教师持续专业发展的文化，认同和提升教师的专业地位，挽留和吸引优秀人才从事教学专业，最终目的是提升教师专业水平和教学质素。专责小组 19 名成员来自中学、小学、特殊学校、办学团体、大学、教师团体，亦包括人力资源管理专业人士及教育局代表。专责小组的职权范围及成员名单载于附录 1及2。

5. 专责小组举行了多次会议，参考不同地区如何促进教师专业发展和建立教师专业阶梯，并检视了本地的情况，当中包括政府为教师专业发展政策而成立的常设咨询组织——教师及校长专业发展委员会（COTAP）所制定的长远策略及相关计划。专责小组并举行多场焦点小组会议，听取业界意见以作讨论及研究的参考。

6. 专责小组认为教育局重视教师专业发展，致力推动教师和校长的持续学习。专责小组的工作与政府及 COTAP 的方向一致，但专责小组将会就其职权范围，亦是学界比较关注的课题，聚焦研究。

7. 专责小组认为它的三项工作大有关连，专业阶梯是重要的基石，其他有关检视学校管理层职级安排与教师职位学位化时间表则为推动专业阶梯的有力措施，应以整体性策略连贯。

## 教师专业阶梯

8. 理念先行，专责小组认为首要阐明教师专业的内涵和专业阶梯的意义。

9. 专业**内涵**包含知识、能力、价值观和态度。专责小组深信教师对其专业均持基本信念，社会对教师专业亦有所期望。教师专业以学生为本，应有自我完善的动力，充份装备学科知识、教学技巧、价值观和态度，以面对社会转变、教育发展、学生在学习和成长上的需要。我们期盼教师专业团队秉持力求进步的精神和态度，持续更新专业知识，提升专业能力。

10. 专责小组参考了有关教师专业发展的文献、其他地区的经验及持份者的初步意见，认为教师专业阶梯的目的应包括：

- i. 促进教师专业成长
- ii. 提升教师专业地位

教师专业阶梯的意义在于促进教师抱持专业成长及专业操守的自我要求，持续提升专业质素。透过教师专业阶梯，教学团队（包括教师和学校领导人员）可清楚地厘订个人专业发展的方向和计划，亦有助规划职涯发展。另一方面，社会能多了解教学专业团队具备的能力和操守，对教学专业加强认同。

11. 教师专业阶梯展示教师专业成长的内容及历程。专责小组认为当中应包含：

- i. 教师专业成长的核心元素；
- ii. 教师在职涯中实践职业抱负所需的专业领导能力。

教师专业成长的核心元素有三，包括教师应具备的：

- i. 教学专业能力；
- ii. 专业操守和价值观；
- iii. 反思求进以达自我完善的精神。

这三个元素应贯穿教师专业成长的不同阶段。不论在入职前、初入职、具丰富教学经验，或透过晋升、职务调配等而处于不同职涯发展的阶段，教师秉持这三个核心元素，均可按个人目标及需要，参考教师专业阶梯去策划专业发展蓝图。教师的专业成长提升整个教学专业团队的专业质素，同时提升教育质素，最终令学生的学习和成长受益。

12. 除了教师个人的专业发展规划以外，教师专业阶梯亦有助在系统层面及学校层面检视及制订教师专业发展的政策。在系统层面，政府可参考教师专业阶梯，就教师在不同阶段的专业发展需要订定策略和措施，调拨适当资源。在学校层面，学校可因应办学宗旨及校本情况，运用教师专业阶梯订定校本教师专业发展政策和合适的职涯发展安排。

13. 专责小组详细检视了现况，并考虑如何建立教师专业阶梯，以达（I）促进教师专业成长和（II）提升教师专业地位的两个目的。下文阐述现况、专责小组的考虑及初步建议。

## **(I) 促进教师专业成长**

### **教师专业发展现况**

14. 教师专业发展大致分为三部分，分别是职前培训、在职持续专业发展，以及学校领导培训。此外，资助学校教师在晋升前，必须完成载于资助则例的指定训练课程<sup>1</sup>，或经法团校董会 / 教育局常任秘书长认可的等同培训课程，以符合晋升更高职级的资格。

15. 二零零三年，前师训与师资咨询委员会推出《学习的专业 专业的学习：教师专业能力理念架构及教师持续专业发展》文件，提出所有教师于每三年周期内参与不少于 150 小时持续专业发展活动的「软指标」。政策实施至今，教师认同持续专业发展的重要性，并积极参与，除校本的教师专业发展日及相关活动外，各类教师专业发展活动日趋多元。

---

<sup>1</sup> 指定的训练课程分为复修课程和管理课程，皆由教育局或师资培训大学开办。复修课程的内容主要包括学与教，以及学生支援的策略和模式，帮助教师更有效地履行校内职务。管理课程则以研习各种学校管理或教育行政的课题为主，装备教师管理学校的技巧和能力。详情可参阅教育局网页（[资助学校教师晋升前须符合的培训要求](#)）。

教师有广泛而充足的机会参与不同模式的专业发展活动，促进校本及跨校专业学习社群的建立。该委员会亦推出「校长持续专业发展理念架构」及「教师专业能力理念架构」<sup>2</sup>。

16. 二零一三年，教育局重组前师训与师资咨询委员会，成立教师及校长专业发展委员会（COTAP），就教学专业团队在不同阶段的专业发展向政府提供意见。二零一五年，COTAP 发表首份报告书<sup>3</sup>，陈述其理念、策略建议和工作承担，包括名为「T-卓越@hk」的计划，推动香港教师专业发展进入新阶段。

17. 「T-卓越@hk」计划下共有八个重点项目（详见附录 3），其中，协助策划个人专业成长的工具「T-标准+」<sup>4</sup>（详见附录 4）描述了教师及校长在不同专业成长阶段的愿景和使命；以学生为本的角度，提出教师及校长的专业角色。教师的三个专业角色为：

- 关爱学生的育才者
- 启发学生的共建者
- 敬业乐群的典范

校长的三个专业角色为：

- 以德润才的躬行者
- 博学启思的建策者
- 高瞻远瞩的创建者

---

<sup>2</sup> 教育署(2002):[《校长持续专业发展指引》](#)，以及师训与师资咨询委员会(2003):[《学习的专业——专业的学习—教师专业能力理念架构及教师持续专业发展》](#)。该两架构围绕教师及校长的主要工作范畴，描述他们在各专业阶段具代表性的专业能力，是一套协助教师、校长及学校规划持续专业发展活动的参照工具，亦能让课程提供者按教师及校长所需设计合适课程，培养教师及校长的专业能力。

<sup>3</sup> 教师及校长专业发展委员会(2015):[《扬帆启航 迈向卓越》进度报告](#)

<sup>4</sup> 教师及校长专业发展委员会(2018):「[T-标准+](#)」

「T-标准+」由教学专业团队共同制订，以支持专业成长为目的。其设计具发展性，方便处于不同专业成长阶段的教师及校长灵活运用，以规划个人专业发展。

## 专责小组的考虑及初步建议

18. 专责小组认为要达到促进教师专业成长的目的，教师专业阶梯应该是易明和清晰，并适合教师及校长在不同专业成长阶段、不同职级岗位的需要。专责小组**建议**利用已有的基础，建立能广泛适用于整个教学专业团队的教师专业阶梯。专责小组得悉 COTAP 近年已开展相关工作，包括「T-卓越@hk」计划及第 17 段所述协助策划个人专业成长的工具「T-标准+」。「T-标准+」以学生为本的角度勾划教师及校长的专业角色，描述不同专业发展阶段的教学专业人员应有的理想表现，当中蕴含教师专业阶梯的三个专业成长核心元素，其理念和目的与教师专业阶梯相连。专责小组**建议**可把两者结合，以发展教师专业阶梯，使教师及校长更易理解掌握，让处于不同阶段和岗位的教学团队有所参考，从而妥善规划专业发展需要。

19. 专责小组理解「T-标准+」主要是描述教师及校长的专业角色，教师专业阶梯可聚焦于研究教学团队在不同专业成长阶段及工作岗位所需要的专业能力。

20. 专责小组认为教学团队的培训发展课程需配合推广教师专业阶梯。专责小组认同现时教师专业培训机会充足，课程项目丰富多元。然而，专责小组亦关注需要提供适当的时间和空间予教师以支援他们进行专业发展。对于现行教师晋升前需先接受相关培训或指定训练课程的要求，专责小组同意这可让他们为未来工作岗位作更佳准备。对于已晋升且具有一定经验的教师，专责小组认为可研究订定复修课程的要求，以助他们更新所需的专业知识。对于初入职教师，则宜



加强启导计划，支援他们循序渐进适应教学的种种工作，面对挑战。

21. 专责小组**建议**检视现有职前教师培训、在职教师持续专业发展及学校领导培训的课程内容及整体规划，以配合教师专业阶梯的理念和目标，加强各阶段课程间的连系，突显专业价值观和操守，以及反思的元素，优化及提升专业发展的效能。专责小组知悉 COTAP 的「T-卓越@hk」计划正朝相同方向开展多项专业发展项目<sup>5</sup>，期望能结合力量，共同配合推动教师专业阶梯。

22. 专责小组**建议**全方位推动教师专业阶梯：

- 在教师层面促进教师个人专业成长，订立个人发展蓝图，透过终身学习以达自我完善。
- 在学校层面更全面地规划及管理人力资源，为不同成长阶段的教师提供专业发展机会及合适发展模式，以建立卓越教学专业团队。
- 在系统层面支援及优化教师专业发展政策。政府可有系统地检视有关政策，优化推行策略。专业发展课程提供者可参考教师专业阶梯以策划和提供合适课程。

23. 专责小组理解现时提出的教师专业阶梯只属框架，还需细致规划，以助持续提升教师专业发展的质素。这项工作适宜由具专业经验的常设组织负责规划、执行和监察，确保教师专业阶梯的理念得以落实。专责小组认为 COTAP 既负责就教师及校长专业发展整体方向和长远策略提供意见，又

---

<sup>5</sup> 「T-卓越@hk」计划现正发展多个项目，例如「T-浏览<sup>24/7</sup>」一站式电子平台，为教师提供广泛而最新的课程资讯，以助策划个人专业发展计划。「T-专能<sup>3</sup>」为新入职教师安排专业发展内地考察团，透过参访内地学校、企业和文化单位以拓宽视野。另筹备中的有新教师启导计划，支援新教师逐步适应教学工作。「T-培训<sup>6</sup>」推行「向教师发还自订进度电子学习课程费用先导计划」，鼓励教师进行电子学习并自订学习进度，拓展多元专业发展模式。

获政府非经常性拨款支援未来十年推动「T-卓越@hk」计划，如能同时领导落实并持续优化教师专业阶梯，可发挥最大协同效能，更可运用资源优势，配合教师专业阶梯的目标推动各项专业发展计划，例如加强教师启导、创建更多专业发展空间、推动更多学校专业学习圈等，全方位促进教师专业成长。专责小组**建议**由 COTAP 跟进教师专业阶梯的后续工作。

## **(II) 提升教师专业地位**

24. 鼓励教师持续专业成长之外，有策略地提升教师专业地位，从而挽留和吸引教学人才亦非常重要。专责小组认为可从表扬优秀教师、开拓教师的事业前景、优化管理层职级和职务调配等安排，以及全面落实教师职位学位化等不同措施着手，肯定教师的贡献和专业地位。

### **现况**

#### **A. 表扬优秀教师**

25. 为肯定教师的贡献，提升教师专业形象，教育局不时举办大型活动表扬优秀教师，培养教师追求卓越的文化，例如敬师运动委员会每年举行「敬师日庆典暨表扬状颁发典礼」、教育局每年颁发行政长官卓越教学奖，表扬在不同范畴具卓越教学表现的教师。此外，「T-卓越@hk」计划下亦设有「T-表扬」重点项目，以表彰优秀教育工作者的成就。

#### **B. 教师的晋升阶梯和管理层职级安排**

26. 学校普遍会藉晋升来表扬具卓越教学表现的教师。公营学校教学人员的晋升阶梯主要有：

- 基本职级教师
- 晋升职级教师（包括主任级教师和副校长）
- 校长

现时，校长的职级和薪酬，以及晋升职级教师的数目会视乎学校规模大小（一般以班数为准则）、管理协调学校工作的需要，校长的领导责任等因素而厘定。

### C. 教师职位学位化

27. 为吸引优秀人才加入教师专业，全面实施教师职位学位化是政府长远工作目标。继 2015/16 及 2016/17 学年公营小学的学位教师职位比例由 50% 分别增加至 55% 及 60% 后，在 2017/18 学年，政府进一步把有关比例提升至 65%；而公营中学的学位教师职位比例由 2009/10 学年起已增加至 85%。

## 专责小组的考虑及初步建议

### A. 表扬优秀教师

28. 专责小组曾参考外地提升教师专业形象及社会地位的例子，研究不同制度的特点。例子包括英国的特许教师（Chartered Teacher）<sup>6</sup>、澳洲的卓然有成及领导教师（Highly Accomplished and Lead Teacher）<sup>7</sup>，星加坡的特级教师（Master Teacher）<sup>8</sup>及内地的特级教师<sup>9</sup>等。整体而言，各地的措施主

<sup>6</sup> Chartered Teacher: <https://chartered.college/chartered-teacher>

<sup>7</sup> Certification of Highly Accomplished and Lead Teachers in Australia: <https://www.aitsl.edu.au/tools-resources/resource/guide-to-the-certification-of-highly-accomplished-and-lead-teachers-in-australia>

<sup>8</sup> Master Teacher: <https://www.moe.gov.sg/careers/teach/career-information>

<sup>9</sup> 特级教师: [http://www.moe.gov.cn/srcsite/A02/s5911/moe\\_621/199301/t19930110\\_81916.html](http://www.moe.gov.cn/srcsite/A02/s5911/moe_621/199301/t19930110_81916.html)

要是让教师透过修读课程、参与专业发展活动、教学表现评估、分享教学研究心得等安排，获取学术资历以外的另类专业资历，而这种资历广泛得到业界和社会认同，能提升教师专业形象。专责小组认为这类荣誉教师制度具参考价值。

29. 专责小组**建议**在「T-表扬」的基础上，建立更具系统、不同层次而多元化的表扬计划，表彰在不同方面有成就的教师和校长，如积极参与持续专业发展、卓越教学或卓越教学实践、教育成就出众等。透过这些计划，可让教学专业团队及社会人士了解优秀教师的多样性，同时鼓励教师及校长按个人专业成长阶段及发展需要，追求卓越。

30. 专责小组又**建议**可参考外地经验，研究设立具规模和社会认受的表扬教师制度，例如授予优秀教师备受尊崇的荣誉。

## **B. 开拓教师事业前景、优化管理层职级及职务调配**

### *(i) 主任级教师人手安排*

31. 专责小组认为，主任级教师是领导学校实施各项课程和学生支援措施的关键，让具备特定方面的专业知识、能力和表现突出的教师担任主任级教师，是肯定他们对学校所作贡献的方法之一，亦能给予一个更理想的平台让他们进一步发挥专长。

32. 就小学的主任级教师人手方面，专责小组察悉多年来小学主任级教师数目增幅较少，认同需要检视。专责小组注意到自九十年代以来，除了为特定用途而额外增设的主任级教师职位（例如英文科主任级职位和小学课程统筹主任职位），以及由半日制转至全日制增设的主任级教师外，小学的主任数目多年来大致保持不变。然而，过去多年，不少教

育新措施的推行，为学校及主任级教师带来颇多挑战。在主任级教师人手有限的情况下，现时学校普遍安排助理小学学位教师担任科主任，主任级教师则负责各项行政工作。专责小组认为这显示主任级教师数目未能满足学校现时及长远发展的需要，故需增加小学主任级职位数目，以加强中层管理领导和协调工作。

33. 基于上述考虑，专责小组**建议**改善小学中层管理人手，以协调各项教育措施的推行，配合学校长远发展需要，且增加小学主任级职位数目可提供更多晋升机会予有能力的教师，认同他们优秀的表现，有助挽留和吸引人才。

34. 专责小组亦检视了中学方面的主任级教师人手安排。专责小组了解到多年来中学主任级教师数目已随着教师人数的增加获得相应调升。但是，在 2017/18 学年公营中、小学的教师与班级比例划一增加了 0.1，为学校提供额外教学人手，但所增设的教席尚未用作计算晋升职位，以留待教育局就教师专业发展，包括建立教师专业阶梯，作出检视后跟进。

35. 专责小组**建议**因应教师与班级比例增加 0.1，按现行中学的晋升职位计算制度，为中学提供相应的晋升职位，使基本职级和中层管理皆有额外人手处理各项教育措施，提供空间让学校适当调配主任级教师的职务，以配合学校发展及长远规划。

36. 专责小组并**建议**，学校应善用优化中、小学主任级教师人手安排的机会，重新检视和安排主任级教师在校内担当的职能和角色，配合学校的发展方向和长远规划，强化教学团队的专业能量，认同教师在学与教或学生支援的专长，鼓励他们学习相关专门知识技巧以配合学生需要，例如提供主任职位予教学表现卓越的教师，让他们负责领导和协调校内

教师专业发展、专注进行教学研究、分享教学经验等。又例如晋升负责带领发展和协调教授中文作为第二语言和STEM<sup>10</sup>教育等方面的教师。

*(ii) 校长及副校长职级安排*

37. 专责小组注意到各项教育新措施的实施增加了校长和副校长的的工作量和复杂性，他们肩负的责任更重大，而社会大众普遍对他们的专业领导能力亦有更高要求。

38. 在小学方面，专责小组注意到自实施全日制后，再加上各项教育新政策的推行，学校的运作和发展转变很大。课时延长，学生学习和活动更趋多元化，持份者对学校发展和问责有更高的要求，在在增加了校长的工作量、领导和管理学校的复杂性。此外，随着 1994/95 学年开设小学学位教师职系，优化教师与班级比例，以及学位教师职位比例逐步提升，小学教师团队的人数和专业资历不断提高。这些发展增加了学校人事管理的复杂性，校长需以高度专业领导能力适切地运用资源去推动学校发展。

39. 专责小组注意到，虽然小学发展起了重大变化，但小学校长的薪酬仍一直按半日制小学的标准厘定，同时牵制到小学副校长的薪酬水平。此外，现时高级小学学位教师（作为副校长职级或规模较小的小学校长职级）的薪级表只有两个增薪点，有意见认为有关安排未能适当反映该职级所肩负的职责和提供合适的增薪点以认可该职级的校长或副校长的经验，难以维持职级的吸引力，情况并不理想，须予以理顺。鉴于实施小学全日制后的相关发展，给学校运作带来相当重大转变，再加上有需要理顺以上提及有关薪级的情况，专责小组**建议**检视和改善小学校长和副校长的薪酬，尤其对比及重选的情况。

---

<sup>10</sup> STEM全写为科学(Science)、科技(Technology)、工程(Engineering)及数学(Mathematics)。

40. 在中学方面，现时校长职级是依据班级数目厘定，而划分的机制则源于过往的班级结构（从前普遍为非平衡班级结构，即中四至中五班数比初中少，预科级别班数又较中四及中五少）。随着新高中学制的推行，原则上学校现采用平衡班级结构（即各级班数相同）。故此，校长职级的划分方法再不能配合现时实际情况。专责小组**建议**考虑中学平衡班级结构的现况和学校运作的生态，检视中学校长职级划分的安排。

41. 在副校长方面，中、小学副校长同样肩负管理和协调各项行政和课程范畴的工作。随着校本管理的实施，学校可更灵活和自主地运用财务及人力资源，加上各项教育新措施的推行，副校长需要负责统筹、协调和带领的工作项目日益增多，对规模较大的学校而言，工作尤见繁重复杂。因此，专责小组**建议**检视规模较大的中、小学副校长人手安排。

### *(iii) 晋升前须符合的培训要求*

42. 专责小组认为学校需要適切地配合优化管理层职级及职务调配措施，才可得到最大效果，故**建议**教育局和学校携手检视和支援在不同阶段的教学团队人员的培训要求，并提供足够和更新的专业发展培训，确保他们晋升前符合相关的培训规定。

### *(iv) 特殊学校*

43. 至于营办中、小学班级的特殊学校，专责小组知悉它们在管理层的职级等有不同的安排。专责小组**建议**在这基础上，考虑相应优化管理层的职级及职务调配的措施。

### C. 教师职位学位化

44. 专责小组了解业界对尽快全面落实教师职位学位化的诉求，惟亦要同时考虑实施的步伐能否配合教师的专业发展及学校需要所作出的准备。专责小组**建议**在切实可行的情况下尽快全面落实教师职位学位化，以达提升教师专业地位，挽留和吸引优秀人才，提升教育质素的目标。专责小组**建议**学校可利用落实教师职位学位化的机会，进一步提升教师的专业角色及职能，鼓励专业发展文化。

45. 中学方面，专责小组认为学校已具备足够的条件，**建议**可考虑一次过调高学位教师职位比例至 100%。在小学方面，专责小组知悉现时不少学校的助理小学学位教师和文凭教师担任不同职责，因此，**建议**可考虑分阶段在小学全面落实教师学位化，配合优化中层管理人手的建议措施，让学校有充裕的时间重新调配职务，提升教师的专业角色及职能，达致平稳过渡。

### 初步建议概要

46. 以下归纳专责小组经详细考虑后提出的方向性建议：

#### 建立教师专业阶梯

(1) 教师专业阶梯目的应包括：

- i. 促进教师专业成长；
- ii. 提升教师专业地位。

[第 10 段]



(2) 教师专业阶梯展示教师专业成长的内容及历程。当中应包含：

- i. 教师专业成长的核心元素；
- ii. 教师在职涯中实践职业抱负所需的专业领导能力。

[第 11 段]

(3) 教师专业成长的核心元素有三，包括教师应具备的：

- i. 教学专业能力；
- ii. 专业操守和价值观；
- iii. 反思求进以达自我完善的精神。

[第 11 段]

## 促进教师专业成长

(4) 建议利用已有基础，结合教师专业成长的核心元素和「T-标准+」，建立能广泛适用于整个教学专业团队的教师专业阶梯，并进一步研究教学团队在不同专业成长阶段及工作岗位所需要的专业能力，让教学团队有所参考，从而妥善规划和发展专业需要。

[第 18 及 19 段]

(5) 建议检视现有职前教师培训、在职教师持续专业发展及学校领导培训的课程内容及整体规划，以配合教师专业阶梯的理念和目标。

[第 21 段]

(6) 建议在教师、学校、系统层面，全方位推动教师专业阶梯。

[ 第 22 段 ]

- (7) 建议由 COTAP 跟进规划、执行和监察教师专业阶梯的后续工作，确保教师专业阶梯的理念得以落实，以助提升教师专业发展的质素。

[ 第 23 段 ]

## 提升教师专业地位

### A. 表扬优秀教师

- (8) 建议在「T-表扬」的基础上，建立更具系统、不同层次而多元化的表扬计划，表彰在不同方面有成就的教师和校长。

[ 第 29 段 ]

- (9) 建议参考外地经验，研究设立具规模和社会认受的表扬教师制度，例如授予优秀教师备受尊崇的荣誉。

[ 第 30 段 ]

### B. 开拓教师事业前景、优化管理层职级及职务调配

- (10) 建议改善小学中层管理人手，以协调各项教育措施的推行，配合学校长远发展需要。

[ 第 33 段 ]

- (11) 建议因应教师与班级比例增加 0.1，按现行中学的晋升职位计算制度，为中学提供相应的晋升职位。

[ 第 35 段 ]

(12)建议学校应善用优化中、小学主任级教师人手安排的机会，重新检视和安排主任级教师在校内担当的职能和角色，配合学校发展规划，强化教学团队专业能量，认同教师专长，鼓励学习相关专门知识和技巧以配合学生需要。

[第 36 段]

(13)建议检视和改善小学校长和副校长的薪酬。

[第 39 段]

(14)建议考虑中学平衡班级结构的现况和学校运作的生态，检视中学校长职级划分的安排。

[第 40 段]

(15)建议检视规模较大的中、小学副校长人手安排。

[第 41 段]

(16)建议教育局和学校携手检视和支援在不同阶段的教学团队人员的培训要求，并提供足够和更新的专业发展培训，确保他们晋升前符合相关的培训规定。

[第 42 段]

(17)就营办中、小学班级的特殊学校，建议考虑相应优化管理层的职级及职务调配的措施。

[第 43 段]

### C. 教师职位学位化

(18)建议在切实可行的情况下尽快全面落实教师职位学位化，以提升教师专业地位和教育质素。

[第 44 段]

(19)建议教师职位学位化的时间表须配合实际情况，考虑现时学校的运作，并配合优化小学中层管理人手的建议措施。

[第 45 段]

(20)建议学校可利用落实教师职位学位化的机会，进一步提升教师的专业角色及职能，鼓励专业发展文化。

[第 44 段]

### 征询意见

47. 专责小组十分重视各持份者的意见，诚邀各位提出宝贵的意见，好让专责小组在制订具体建议时有所参考：

- i. 就第(46)段陈述的 20 项方向性建议，你有甚么意见和具体的建议？
- ii. 多项方向性建议（特别是优化学校管理层职级安排及教师职位学位化）均涉及巨大额外资源。你认为应如何考量和订定优次？

48. 恳请你于 2018 年 9 月 7 日（星期五）或之前，以邮寄、电邮或传真方式把你的宝贵意见传予我们：

邮寄地址： 香港湾仔皇后大道东213号  
胡忠大厦11楼1110室  
教育局专业发展及培训分部

电邮地址： [tftpd@edb.gov.hk](mailto:tftpd@edb.gov.hk)

传真号码： (852) 3798 0105

## 未来工作

49. 专责小组会在7月为教育界持份者举办简介暨咨询会，听取意见及交流。专责小组计划于2019年年初向政府提交报告及具体建议。

教师专业发展专责小组  
2018年7月

教师专业发展专责小组  
职权范围

建立平台讨论和搜集专业意见，向教育局局长就提升和促进教师专业发展提出建议，亦会研究以下范围：

- (1) 建立教师专业阶梯的可行方案，包括如何认同教师在教学各方面的专长（例如在特定科目、辅导工作、教授中文作为第二语言及支援有特殊教育需要的学生等）；
- (2) 中、小学及特殊学校管理层的职级安排；以及
- (3) 教师职位学位化的时间表。

教师专业发展专责小组  
成员名单

主席

邱霜梅博士

非官方成员

周厚峰先生

张慧仪女士

张锐辉先生

蔡少洲先生

关蕙芳女士

黎鉴棠先生

林碧珠女士

刘志远先生

李子建教授

梁健仪女士

梁湘明教授

吴丹女士

彭章球先生

苏炳辉先生

黄若娴修女

殷见欢女士

余志贤先生

官方成员

黄邱慧清女士

## 「T-卓越@hk」八个重点项目

重点项目	说明
T-标准 <sup>+</sup>	为教学专业团队订定专业标准，就师资培训、持续专业发展及学校领导能力的发展，提供清晰的参考，以期对学生的学习和成长产生正面作用。
T-数据集 <sup>PD</sup>	根据全港系统调查建立数据集，以制订政策及策略，协助教师及学校领导人员在职业生涯不同阶段的专业发展，在系统及学校层面设立回馈机制，支持实证为本的决策。
T-培训 <sup>β</sup>	探索新类型及模式的培训，以满足教师及学校领导人员不断转变的专业发展需要，提升课程的质素及適切性，并使课程更多元化。
T-浏览 <sup>24/7</sup>	建立一站式平台，以供随时随地分享资讯及资源，并按个人进度安排专业发展，促进专业学习和发展。
T-专能 <sup>3</sup>	推行三层启导计划，支援准教师及新任教师、中层领导人员和新任校长，为迈向事业新里程的教育工作者提供高质素的到校支援服务。
T-分享	优化专业学习社群，建立联系网络、分享资讯、进行互动交流和协作，以加强学校领导能力，革新和改善教学法，及促进学生发展。
T-表扬	推行宣扬教师专业及贡献的计划，表彰教学专业团队的成就及贡献，肯定其专业精神和地位，并予以宣扬，以吸引和挽留人才。
T-桥梁	就如何以最佳方式改善师资培训课程的设计及授课安排（例如临床实践模式）进行可行性研究，确保师资培训课程理论与实践并重，协助新任教师应对学校各种挑战。



## 协助策划个人专业成长的工具「T-标准+」

### 目的

「T-标准+」是由教师及校长专业发展委员会与教学专业人员共同拟订的一套连贯的专业标准，包括「香港教师专业标准参照」及「香港校长专业标准参照」。「T-标准+」以学生的教育需要为中心，目标是培育他们达至全人健康、具备成年阶段所需的素养，以及灵活应对未来的转变。为配合这个目标，「T-标准+」描述了香港教师及校长在专业成长中不同阶段的愿景和使命，旨在推动教学专业团队的自我反思和专业发展，最终裨益学生的学习和成长。

### 「T-标准+」下的教师及校长专业角色

「T-标准+」下的 教师专业角色	「T-标准+」下的 校长专业角色
<b>关爱学生的育才者</b> 支援全人成长  –培育学生全人发展，与学生在成长历程中结伴同行，帮助他们拓展潜能	<b>以德润才的躬行者</b> 贯彻全人成长及均衡发展的理念  –树立以德修身的典范，实践教育价值观及理念，促成教师和学生的成长及均衡发展
<b>启发学生的共建者</b> 结伴建构知识  –发展学生的共通能力，培育所需的素养，并启发他们建构知识，让他们投入深度学习	<b>博学启思的建策者</b> 塑造好学敏求的学习型组织  –建立有助启迪思维的机构文化以培育多元人才，成就明日栋梁
<b>敬业乐群的典范</b>	<b>高瞻远瞩的创建者</b>

<p>彰显专业精神</p> <p>–通过持续专业发展彰显精益求精的专业精神,为未来转变作好准备,并培育学生灵活应对转变,为学校和社会的长远发展和革新作出贡献</p>	<p>推动教育变革及学校持续进步</p> <p>–体现全球视野,前瞻未来路向;敢于以创新精神积极面对变革,致力推动学校与时俱进,以促进香港的未来发展</p>
--	--

每个角色下的「阶段描述」,描绘教师或校长在不同的专业成长阶段的信念和行动。阶段以「基本要求」、「力能胜任」和「成就出众」及「力能胜任」、「卓然有成」和「成就出众」分别描述教师及校长所达到的专业成长阶段。有关「阶段描述」的详情请参阅 <https://www.cotap.hk/index.php/cn/t-standard>。

## 应用

「T-标准+」是一套期望和目标,是教学专业团队及其合作伙伴的参考工具。「T-标准+」展现教学专业团队的专业形象及贡献,有助吸引及挽留人才,以维持优秀的教师队伍。「T-标准+」可供教师和校长反思其专业角色,并用作规画持续专业发展的工具。「T-标准+」为职前教师培训及在职教师和学校领导人员的持续专业发展,提供一致方向。