

教師專業發展

專責小組

諮詢文件

2018年7月

# 目錄

目的

背景

教師專業階梯

## (I) 促進教師專業成長

現況

專責小組的考慮及初步建議

## (II) 提升教師專業地位

現況

- A. 表揚優秀教師
- B. 教師的晉升階梯和管理層職級安排
- C. 教師職位學位化

專責小組的考慮及初步建議

- A. 表揚優秀教師
- B. 開拓教師事業前景、優化管理層職級及職務調配
  - (i) 主任級教師人手安排
  - (ii) 校長及副校長職級安排
  - (iii) 晉升前須符合的培訓要求
  - (iv) 特殊學校
- C. 教師職位學位化

初步建議概要

徵詢意見

未來工作

# 教師專業發展專責小組

## 諮詢文件

### 目的

就教師專業發展專責小組提出的初步建議諮詢意見。

### 背景

2. 培育人才，是香港持續進步和保持競爭優勢的關鍵。現今社會瞬息萬變，專業教學團隊須與時並進、持續發展，以裝備學生迎接二十一世紀的挑戰和機遇。如何有效及有策略地推動及支援教師持續專業發展，是重要的教育議題。

3. 行政長官在 2017 年施政報告中宣布成立專責小組，檢視和跟進提升教師專業發展。教師專業發展專責小組（「專責小組」）在 2017 年 11 月成立，就以下工作範疇進行研究：

- i. 建立教師專業階梯的可行方案；
- ii. 中、小學和特殊學校管理層的職級安排；
- iii. 教師職位學位化的時間表。

4. 專責小組期望從不同層面提出建議，進一步推廣教師持續專業發展的文化，認同和提升教師的專業地位，挽留和吸引優秀人才從事教學專業，最終目的是提升教師專業水平和教學質素。專責小組 19 名成員來自中學、小學、特殊學校、辦學團體、大學、教師團體，亦包括人力資源管理專業人士及教育局代表。專責小組的職權範圍及成員名單載於附錄 1及2。

5. 專責小組舉行了多次會議，參考不同地區如何促進教師專業發展和建立教師專業階梯，並檢視了本地的情況，當中包括政府為教師專業發展政策而成立的常設諮詢組織－教師及校長專業發展委員會（COTAP）所制定的長遠策略及相關計劃。專責小組並舉行多場焦點小組會議，聽取業界意見以作討論及研究的參考。

6. 專責小組認為教育局重視教師專業發展，致力推動教師和校長的持續學習。專責小組的工作與政府及 COTAP 的方向一致，但專責小組將會就其職權範圍，亦是學界比較關注的課題，聚焦研究。

7. 專責小組認為它的三項工作大有關連，專業階梯是重要的基石，其他有關檢視學校管理層職級安排與教師職位學位化時間表則為推動專業階梯的有力措施，應以整體性策略連貫。

## 教師專業階梯

8. 理念先行，專責小組認為首要闡明教師專業的內涵和專業階梯的意義。

9. 專業內涵包含知識、能力、價值觀和態度。專責小組深信教師對其專業均持基本信念，社會對教師專業亦有所期望。教師專業以學生為本，應有自我完善的動力，充份裝備學科知識、教學技巧、價值觀和態度，以面對社會轉變、教育發展、學生在學習和成長上的需要。我們期盼教師專業團隊秉持力求進步的精神和態度，持續更新專業知識，提升專業能力。

10. 專責小組參考了有關教師專業發展的文獻、其他地區的經驗及持份者的初步意見，認為教師專業階梯的目的應包括：

- i. 促進教師**專業成長**
- ii. 提升教師**專業地位**

教師專業階梯的意義在於促進教師抱持專業成長及專業操守的自我要求，持續提升專業質素。透過教師專業階梯，教學團隊（包括教師和學校領導人員）可清楚地釐訂個人專業發展的方向和計劃，亦有助規劃職涯發展。另一方面，社會能多了解教學專業團隊具備的能力和操守，對教學專業加強認同。

11. 教師專業階梯展示教師**專業成長的內容及歷程**。專責小組認為當中應包含：

- i. 教師專業成長的**核心元素**；
- ii. 教師在職涯中實踐職業抱負所需的**專業領導能力**。

教師專業成長的核心元素有三，包括教師應具備的：

- i. **教學專業能力**；
- ii. **專業操守和價值觀**；
- iii. **反思求進以達自我完善的精神**。

這三個元素應貫穿教師專業成長的不同階段。不論在入職前、初入職、具豐富教學經驗，或透過晉升、職務調配等而處於不同職涯發展的階段，教師秉持這三個核心元素，均可按個人目標及需要，參考教師專業階梯去策劃專業發展藍圖。教師的專業成長提升整個教學專業團隊的專業質素，同時提升教育質素，最終令學生的學習和成長受益。

12. 除了教師個人的專業發展規劃以外，教師專業階梯亦有助在系統層面及學校層面檢視及制訂教師專業發展的政策。在系統層面，政府可參考教師專業階梯，就教師在不同階段的專業發展需要訂定策略和措施，調撥適當資源。在學校層面，學校可因應辦學宗旨及校本情況，運用教師專業階梯訂定校本教師專業發展政策和合適的職涯發展安排。

13. 專責小組詳細檢視了現況，並考慮如何建立教師專業階梯，以達（I）促進教師專業成長和（II）提升教師專業地位的兩個目的。下文闡述現況、專責小組的考慮及初步建議。

## **(I) 促進教師專業成長**

### **教師專業發展現況**

14. 教師專業發展大致分為三部分，分別是職前培訓、在職持續專業發展，以及學校領導培訓。此外，資助學校教師在晉升前，必須完成載於資助則例的指定訓練課程<sup>1</sup>，或經法團校董會／教育局常任秘書長認可的等同培訓課程，以符合晉升更高職級的資格。

15. 二零零三年，前師訓與師資諮詢委員會推出《學習的專業 專業的學習：教師專業能力理念架構及教師持續專業發展》文件，提出所有教師於每三年周期內參與不少於 150 小時持續專業發展活動的「軟指標」。政策實施至今，教師認同持續專業發展的重要性，並積極參與，除校本的教師專業發展日及相關活動外，各類教師專業發展活動日趨多元。

---

<sup>1</sup> 指定的訓練課程分為複修課程和管理課程，皆由教育局或師資培訓大學開辦。複修課程的內容主要包括學與教，以及學生支援的策略和模式，幫助教師更有效地履行校內職務。管理課程則以研習各種學校管理或教育行政的課題為主，裝備教師管理學校的技巧和能力。詳情可參閱教育局網頁（[資助學校教師晉升前須符合的培訓要求](#)）。

教師有廣泛而充足的機會參與不同模式的專業發展活動，促進校本及跨校專業學習社群的建立。該委員會亦推出「校長持續專業發展理念架構」及「教師專業能力理念架構」<sup>2</sup>。

16. 二零一三年，教育局重組前師訓與師資諮詢委員會，成立教師及校長專業發展委員會（COTAP），就教學專業團隊在不同階段的專業發展向政府提供意見。二零一五年，COTAP 發表首份報告書<sup>3</sup>，陳述其理念、策略建議和工作承擔，包括名為「T-卓越@hk」的計劃，推動香港教師專業發展進入新階段。

17. 「T-卓越@hk」計劃下共有八個重點項目（詳見附錄 3），其中，協助策劃個人專業成長的工具「T-標準+」<sup>4</sup>（詳見附錄 4）描述了教師及校長在不同專業成長階段的願景和使命；以學生為本的角度，提出教師及校長的專業角色。教師的三個專業角色為：

- 關愛學生的育才者
- 啟發學生的共建者
- 敬業樂群的典範

校長的三個專業角色為：

- 以德潤才的躬行者
- 博學啟思的建策者
- 高瞻遠矚的創建者

---

<sup>2</sup> 教育署(2002):[《校長持續專業發展指引》](#)，以及師訓與師資諮詢委員會(2003):[《學習的專業——專業的學習——教師專業能力理念架構及教師持續專業發展》](#)。該兩架構圍繞教師及校長的主要工作範疇，描述他們在各專業階段具代表性的專業能力，是一套協助教師、校長及學校規劃持續專業發展活動的參照工具，亦能讓課程提供者按教師及校長所需設計合適課程，培養教師及校長的專業能力。

<sup>3</sup> 教師及校長專業發展委員會(2015):[《揚帆啟航 邁向卓越》進度報告](#)

<sup>4</sup> 教師及校長專業發展委員會(2018):「[T-標準+](#)」

「T-標準+」由教學專業團隊共同制訂，以支持專業成長為目的。其設計具發展性，方便處於不同專業成長階段的教師及校長靈活運用，以規劃個人專業發展。

## 專責小組的考慮及初步建議

18. 專責小組認為要達到促進教師專業成長的目的，教師專業階梯應該是易明和清晰，並適合教師及校長在不同專業成長階段、不同職級崗位的需要。專責小組**建議**利用已有的基礎，建立能廣泛適用於整個教學專業團隊的教師專業階梯。專責小組得悉 COTAP 近年已開展相關工作，包括「T-卓越@hk」計劃及第 17 段所述協助策劃個人專業成長的工具「T-標準+」。「T-標準+」以學生為本的角度勾劃教師及校長的專業角色，描述不同專業發展階段的教學專業人員應有的理想表現，當中蘊含教師專業階梯的三個專業成長核心元素，其理念和目的與教師專業階梯相連。專責小組**建議**可把兩者結合，以發展教師專業階梯，使教師及校長更易理解掌握，讓處於不同階段和崗位的教學團隊有所參考，從而妥善規劃專業發展需要。

19. 專責小組理解「T-標準+」主要是描述教師及校長的專業角色，教師專業階梯可聚焦於研究教學團隊在不同專業成長階段及工作崗位所需要的專業能力。

20. 專責小組認為教學團隊的培訓發展課程需配合推廣教師專業階梯。專責小組認同現時教師專業培訓機會充足，課程項目豐富多元。然而，專責小組亦關注需要提供適當的時間和空間予教師以支援他們進行專業發展。對於現行教師晉升前需先接受相關培訓或指定訓練課程的要求，專責小組同意這可讓他們為未來工作崗位作更佳準備。對於已晉升且具有一定經驗的教師，專責小組認為可研究訂定複修課程的要求，以助他們更新所需的專業知識。對於初入職教師，則宜



加強啟導計劃，支援他們循序漸進適應教學的種種工作，面對挑戰。

21. 專責小組**建議**檢視現有職前教師培訓、在職教師持續專業發展及學校領導培訓的課程內容及整體規劃，以配合教師專業階梯的理念和目標，加強各階段課程間的連繫，突顯專業價值觀和操守，以及反思的元素，優化及提升專業發展的效能。專責小組知悉 COTAP 的「T-卓越@hk」計劃正朝相同方向開展多項專業發展項目<sup>5</sup>，期望能結合力量，共同配合推動教師專業階梯。

22. 專責小組**建議**全方位推動教師專業階梯：

- 在教師層面促進教師個人專業成長，訂立個人發展藍圖，透過終身學習以達自我完善。
- 在學校層面更全面地規劃及管理人力資源，為不同成長階段的教師提供專業發展機會及合適發展模式，以建立卓越教學專業團隊。
- 在系統層面支援及優化教師專業發展政策。政府可有系統地檢視有關政策，優化推行策略。專業發展課程提供者可參考教師專業階梯以策劃和提供合適課程。

23. 專責小組理解現時提出的教師專業階梯只屬框架，還需細緻規劃，以助持續提升教師專業發展的質素。這項工作適宜由具專業經驗的常設組織負責規劃、執行和監察，確保教師專業階梯的理念得以落實。專責小組認為 COTAP 既負責就教師及校長專業發展整體方向和長遠策略提供意見，又

---

<sup>5</sup> 「T-卓越@hk」計劃現正發展多個項目，例如「T-瀏覽<sup>24/7</sup>」一站式電子平台，為教師提供廣泛而最新的課程資訊，以助策劃個人專業發展計劃。「T-專能<sup>3</sup>」為新入職教師安排專業發展內地考察團，透過參訪內地學校、企業和文化單位以拓寬視野。另籌備中的有新教師啟導計劃，支援新教師逐步適應教學工作。「T-培訓<sup>β</sup>」推行「向教師發還自訂進度電子學習課程費用先導計劃」，鼓勵教師進行電子學習並自訂學習進度，拓展多元專業發展模式。

獲政府非經常性撥款支援未來十年推動「T-卓越@hk」計劃，如能同時領導落實並持續優化教師專業階梯，可發揮最大協同效能，更可運用資源優勢，配合教師專業階梯的目標推動各項專業發展計劃，例如加強教師啟導、創建更多專業發展空間、推動更多學校專業學習圈等，全方位促進教師專業成長。專責小組**建議**由 COTAP 跟進教師專業階梯的後續工作。

## (II) 提升教師專業地位

24. 鼓勵教師持續專業成長之外，有策略地提升教師專業地位，從而挽留和吸引教學人才亦非常重要。專責小組認為可從表揚優秀教師、開拓教師的事業前景、優化管理層職級和職務調配等安排，以及全面落實教師職位學位化等不同措施著手，肯定教師的貢獻和專業地位。

### 現況

#### A. 表揚優秀教師

25. 為肯定教師的貢獻，提升教師專業形象，教育局不時舉辦大型活動表揚優秀教師，培養教師追求卓越的文化，例如敬師運動委員會每年舉行「敬師日慶典暨表揚狀頒發典禮」、教育局每年頒發行政長官卓越教學獎，表揚在不同範疇具卓越教學表現的教師。此外，「T-卓越@hk」計劃下亦設有「T-表揚」重點項目，以表彰優秀教育工作者的成就。

#### B. 教師的晉升階梯和管理層職級安排

26. 學校普遍會藉晉升來表揚具卓越教學表現的教師。公營學校教學人員的晉升階梯主要有：

- 基本職級教師
- 晉升職級教師（包括主任級教師和副校長）
- 校長

現時，校長的職級和薪酬，以及晉升職級教師的數目會視乎學校規模大小（一般以班數為準則）、管理協調學校工作的需要，校長的領導責任等因素而釐定。

### C. 教師職位學位化

27. 為吸引優秀人才加入教師專業，全面實施教師職位學位化是政府長遠工作目標。繼 2015/16 及 2016/17 學年公營小學的學位教師職位比例由 50%分別增加至 55%及 60%後，在 2017/18 學年，政府進一步把有關比例提升至 65%；而公營中學的學位教師職位比例由 2009/10 學年起已增加至 85%。

## 專責小組的考慮及初步建議

### A. 表揚優秀教師

28. 專責小組曾參考外地提升教師專業形象及社會地位的例子，研究不同制度的特點。例子包括英國的特許教師（Chartered Teacher）<sup>6</sup>、澳洲的卓然有成及領導教師（Highly Accomplished and Lead Teacher）<sup>7</sup>，星加坡的特級教師（Master Teacher）<sup>8</sup>及內地的特級教師<sup>9</sup>等。整體而言，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> 特級教師: [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)

要是讓教師透過修讀課程、參與專業發展活動、教學表現評估、分享教學研究心得等安排，獲取學術資歷以外的另類專業資歷，而這種資歷廣泛得到業界和社會認同，能提升教師專業形象。專責小組認為這類榮譽教師制度具參考價值。

29. 專責小組**建議**在「T-表揚」的基礎上，建立更具系統、不同層次而多元化的表揚計劃，表彰在不同方面有成就的教師和校長，如積極參與持續專業發展、卓越教學或卓越教學實踐、教育成就出眾等。透過這些計劃，可讓教學專業團隊及社會人士了解優秀教師的多樣性，同時鼓勵教師及校長按個人專業成長階段及發展需要，追求卓越。

30. 專責小組又**建議**可參考外地經驗，研究設立具規模和社會認受的表揚教師制度，例如授予優秀教師備受尊崇的榮譽。

## **B. 開拓教師事業前景、優化管理層職級及職務調配**

### *(i) 主任級教師人手安排*

31. 專責小組認為，主任級教師是領導學校實施各項課程和學生支援措施的關鍵，讓具備特定方面的專業知識、能力和表現突出的教師擔任主任級教師，是肯定他們對學校所作貢獻的方法之一，亦能給予一個更理想的平台讓他們進一步發揮專長。

32. 就小學的主任級教師人手方面，專責小組察悉多年來小學主任級教師數目增幅較少，認同需要檢視。專責小組注意到自九十年代以來，除了為特定用途而額外增設的主任級教師職位（例如英文科主任級職位和小學課程統籌主任職位），以及由半日制轉至全日制增設的主任級教師外，小學的主任數目多年來大致保持不變。然而，過去多年，不少教

育新措施的推行，為學校及主任級教師帶來頗多挑戰。在主任級教師人手有限的情況下，現時學校普遍安排助理小學學位教師擔任科主任，主任級教師則負責各項行政工作。專責小組認為這顯示主任級教師數目未能滿足學校現時及長遠發展的需要，故需增加小學主任級職位數目，以加強中層管理領導和協調工作。

33. 基於上述考慮，專責小組**建議**改善小學中層管理人手，以協調各項教育措施的推行，配合學校長遠發展需要，且增加小學主任級職位數目可提供更多晉升機會予有能力的教師，認同他們優秀的表現，有助挽留和吸引人才。

34. 專責小組亦檢視了中學方面的主任級教師人手安排。專責小組了解到多年來中學主任級教師數目已隨著教師人數的增加獲得相應調升。但是，在 2017/18 學年公營中、小學的教師與班級比例劃一增加了 0.1，為學校提供額外教學人手，但所增設的教席尚未用作計算晉升職位，以留待教育局就教師專業發展，包括建立教師專業階梯，作出檢視後跟進。

35. 專責小組**建議**因應教師與班級比例增加 0.1，按現行中學的晉升職位計算制度，為中學提供相應的晉升職位，使基本職級和中層管理皆有額外人手處理各項教育措施，提供空間讓學校適當調配主任級教師的職務，以配合學校發展及長遠規劃。

36. 專責小組並**建議**，學校應善用優化中、小學主任級教師人手安排的機會，重新檢視和安排主任級教師在校內擔當的職能和角色，配合學校的發展方向和長遠規劃，強化教學團隊的專業能量，認同教師在學與教或學生支援的專長，鼓勵他們學習相關專門知識技巧以配合學生需要，例如提供主任職位予教學表現卓越的教師，讓他們負責領導和協調校內

教師專業發展、專注進行教學研究、分享教學經驗等。又例如晉升負責帶領發展和協調教授中文作為第二語言和STEM<sup>10</sup>教育等方面的教師。

(ii) 校長及副校長職級安排

37. 專責小組注意到各項教育新措施的實施增加了校長和副校長的工作量和複雜性，他們肩負的責任更重大，而社會大眾普遍對他們的專業領導能力亦有更高要求。

38. 在小學方面，專責小組注意到自實施全日制後，再加上各項教育新政策的推行，學校的運作和發展轉變很大。課時延長，學生學習和活動更趨多元化，持份者對學校發展和問責有更高的要求，在在增加了校長的工作量、領導和管理學校的複雜性。此外，隨著 1994/95 學年開設小學學位教師職系，優化教師與班級比例，以及學位教師職位比例逐步提升，小學教師團隊的人數和專業資歷不斷提高。這些發展增加了學校人事管理的複雜性，校長需以高度專業領導能力適切地運用資源去推動學校發展。

39. 專責小組注意到，雖然小學發展起了重大變化，但小學校長的薪酬仍一直按半日制小學的標準釐定，同時牽制到小學副校長的薪酬水平。此外，現時高級小學學位教師（作為副校長職級或規模較小的小學校長職級）的薪級表只有兩個增薪點，有意見認為有關安排未能適當反映該職級所肩負的職責和提供合適的增薪點以認可該職級的校長或副校長的經驗，難以維持職級的吸引力，情況並不理想，須予以理順。鑒於實施小學全日制後的相關發展，給學校運作帶來相當重大轉變，再加上有需要理順以上提及有關薪級的情況，

---

<sup>10</sup> STEM 全寫為科學（Science）、科技（Technology）、工程（Engineering）及數學（Mathematics）。

專責小組**建議**檢視和改善小學校長和副校長的薪酬，尤其對比及重疊的情況。

40. 在中學方面，現時校長職級是依據班級數目釐定，而劃分的機制則源於過往的班級結構（從前普遍為非平衡班級結構，即中四至中五班數比初中少，預科級別班數又較中四及中五少）。隨著新高中學制的推行，原則上學校現採用平衡班級結構（即各級班數相同）。故此，校長職級的劃分方法再不能配合現時實際情況。專責小組**建議**考慮中學平衡班級結構的現況和學校運作的生態，檢視中學校長職級劃分的安排。

41. 在副校長方面，中、小學副校長同樣肩負管理和協調各項行政和課程範疇的工作。隨著校本管理的實施，學校可更靈活和自主地運用財務及人力資源，加上各項教育新措施的推行，副校長需要負責統籌、協調和帶領的工作項目日益增多，對規模較大的學校而言，工作尤見繁重複雜。因此，專責小組**建議**檢視規模較大的中、小學副校長人手安排。

### *(iii) 晉升前須符合的培訓要求*

42. 專責小組認為學校需要適切地配合優化管理層職級及職務調配措施，才可得到最大效果，故**建議**教育局和學校攜手檢視和支援在不同階段的教學團隊人員的培訓要求，並提供足夠和更新的專業發展培訓，確保他們晉升前符合相關的培訓規定。

### *(iv) 特殊學校*

43. 至於營辦中、小學班級的特殊學校，專責小組知悉它們在管理層的職級等有不同的安排。專責小組**建議**在這基礎上，考慮相應優化管理層的職級及職務調配的措施。

### C. 教師職位學位化

44. 專責小組了解業界對盡快全面落實教師職位學位化的訴求，惟亦要同時考慮實施的步伐能否配合教師的專業發展及學校需要所作出的準備。專責小組**建議**在切實可行的情況下盡快全面落實教師職位學位化，以達提升教師專業地位，挽留和吸引優秀人才，提升教育質素的目標。專責小組**建議**學校可利用落實教師職位學位化的機會，進一步提升教師的專業角色及職能，鼓勵專業發展文化。

45. 中學方面，專責小組認為學校已具備足夠的條件，**建議**可考慮一次過調高學位教師職位比例至 100%。在小學方面，專責小組知悉現時不少學校的助理小學學位教師和文憑教師擔任不同職責，因此，**建議**可考慮分階段在小學全面落實教師學位化，配合優化中層管理人手的建議措施，讓學校有充裕的時間重新調配職務，提升教師的專業角色及職能，達致平穩過渡。

### 初步建議概要

46. 以下歸納專責小組經詳細考慮後提出的方向性建議：

#### 建立教師專業階梯

(1) 教師專業階梯目的應包括：

- i. 促進教師專業成長；
- ii. 提升教師專業地位。

〔第 10 段〕



(2) 教師專業階梯展示教師專業成長的內容及歷程。當中應包含：

- i. 教師專業成長的核心元素；
- ii. 教師在職涯中實踐職業抱負所需的專業領導能力。

〔第 11 段〕

(3) 教師專業成長的核心元素有三，包括教師應具備的：

- i. 教學專業能力；
- ii. 專業操守和價值觀；
- iii. 反思求進以達自我完善的精神。

〔第 11 段〕

### 促進教師專業成長

(4) 建議利用已有基礎，結合教師專業成長的核心元素和「T-標準<sup>+</sup>」，建立能廣泛適用於整個教學專業團隊的教師專業階梯，並進一步研究教學團隊在不同專業成長階段及工作崗位所需要的專業能力，讓教學團隊有所參考，從而妥善規劃和發展專業需要。

〔第 18 及 19 段〕

(5) 建議檢視現有職前教師培訓、在職教師持續專業發展及學校領導培訓的課程內容及整體規劃，以配合教師專業階梯的理念和目標。

〔第 21 段〕

- (6) 建議在教師、學校、系統層面，全方位推動教師專業階梯。

[ 第 22 段 ]

- (7) 建議由 COTAP 跟進規劃、執行和監察教師專業階梯的後續工作，確保教師專業階梯的理念得以落實，以助提升教師專業發展的質素。

[ 第 23 段 ]

## 提升教師專業地位

### A. 表揚優秀教師

- (8) 建議在「T-表揚」的基礎上，建立更具系統、不同層次而多元化的表揚計劃，表彰在不同方面有成就的教師和校長。

[ 第 29 段 ]

- (9) 建議參考外地經驗，研究設立具規模和社會認受的表揚教師制度，例如授予優秀教師備受尊崇的榮譽。

[ 第 30 段 ]

### B. 開拓教師事業前景、優化管理層職級及職務調配

- (10) 建議改善小學中層管理人手，以協調各項教育措施的推行，配合學校長遠發展需要。

[ 第 33 段 ]

- (11) 建議因應教師與班級比例增加 0.1，按現行中學的晉升職位計算制度，為中學提供相應的晉升職位。

〔第 35 段〕

- (12) 建議學校應善用優化中、小學主任級教師人手安排的機會，重新檢視和安排主任級教師在校內擔當的職能和角色，配合學校發展規劃，強化教學團隊專業能量，認同教師專長，鼓勵學習相關專門知識和技巧以配合學生需要。

〔第 36 段〕

- (13) 建議檢視和改善小學校長和副校長的薪酬。

〔第 39 段〕

- (14) 建議考慮中學平衡班級結構的現況和學校運作的生態，檢視中學校長職級劃分的安排。

〔第 40 段〕

- (15) 建議檢視規模較大的中、小學副校長人手安排。

〔第 41 段〕

- (16) 建議教育局和學校攜手檢視和支援在不同階段的教學團隊人員的培訓要求，並提供足夠和更新的專業發展培訓，確保他們晉升前符合相關的培訓規定。

〔第 42 段〕

- (17) 就營辦中、小學班級的特殊學校，建議考慮相應優化管理層的職級及職務調配的措施。

〔第 43 段〕

### C. 教師職位學位化

(18)建議在切實可行的情況下盡快全面落實教師職位學位化，以提升教師專業地位和教育質素。

[ 第 44 段 ]

(19)建議教師職位學位化的時間表須配合實際情況，考慮現時學校的運作，並配合優化小學中層管理人手的建議措施。

[ 第 45 段 ]

(20)建議學校可利用落實教師職位學位化的機會，進一步提升教師的專業角色及職能，鼓勵專業發展文化。

[ 第 44 段 ]

### 徵詢意見

47. 專責小組十分重視各持份者的意見，誠邀各位提出寶貴的意見，好讓專責小組在制訂具體建議時有所參考：

- i. 就第(46)段陳述的 20 項方向性建議，你有甚麼意見和具體的建議？
- ii. 多項方向性建議（特別是優化學校管理層職級安排及教師職位學位化）均涉及巨大額外資源。你認為應如何考量和訂定優次？

48. 懇請你於 2018 年 9 月 7 日（星期五）或之前，以郵寄、電郵或傳真方式把你的寶貴意見傳予我們：

郵寄地址： 香港灣仔皇后大道東213號  
胡忠大廈11樓1110室  
教育局專業發展及培訓分部

電郵地址： [tftpd@edb.gov.hk](mailto:tftpd@edb.gov.hk)

傳真號碼： (852) 3798 0105

## 未來工作

49. 專責小組會在 7 月為教育界持份者舉辦簡介暨諮詢會，聽取意見及交流。專責小組計劃於 2019 年年初向政府提交報告及具體建議。

**教師專業發展專責小組**  
**2018 年 7 月**

**教師專業發展專責小組**  
**職權範圍**

建立平台討論和蒐集專業意見，向教育局局長就提升和促進教師專業發展提出建議，亦會研究以下範圍：

- (1) 建立教師專業階梯的可行方案，包括如何認同教師在教學各方面的專長（例如在特定科目、輔導工作、教授中文作為第二語言及支援有特殊教育需要的學生等）；
- (2) 中、小學及特殊學校管理層的職級安排；以及
- (3) 教師職位學位化的時間表。

教師專業發展專責小組  
成員名單

主席

邱霜梅博士

非官方成員

周厚峰先生

張慧儀女士

張銳輝先生

蔡少洲先生

關蕙芳女士

黎鑑棠先生

林碧珠女士

劉志遠先生

李子建教授

梁健儀女士

梁湘明教授

吳丹女士

彭章球先生

蘇炳輝先生

黃若嫻修女

殷見歡女士

余志賢先生

官方成員

黃邱慧清女士

「T-卓越@hk」八個重點項目

重點項目	說明
T-標準 <sup>+</sup>	為教學專業團隊訂定專業標準，就師資培訓、持續專業發展及學校領導能力的發展，提供清晰的參考，以期對學生的學習及成長產生正面作用。
T-數據集 <sup>PD</sup>	根據全港系統調查建立數據集，以制訂政策及策略，協助教師及學校領導人員在職業生涯不同階段的專業發展，在系統及學校層面設立回饋機制，支持實證為本的決策。
T-培訓 <sup>β</sup>	探索新類型及模式的培訓，以滿足教師及學校領導人員不斷轉變的專業發展需要，提升課程的質素及適切性，並使課程更多元化。
T-瀏覽 <sup>24/7</sup>	建立一站式平台，以供隨時隨地分享資訊及資源，並按個人進度安排專業發展，促進專業學習和發展。
T-專能 <sup>3</sup>	推行三層啟導計劃，支援準教師及新任教師、中層領導人員和新任校長，為邁向事業新里程的教育工作者提供高質素的到校支援服務。
T-分享	優化專業學習社群，建立聯繫網絡、分享資訊、進行互動交流和協作，以加強學校領導能力，革新和改善教學法，及促進學生發展。
T-表揚	推行宣揚教師專業及貢獻的計劃，表彰教學專業團隊的成就及貢獻，肯定其專業精神和地位，並予以宣揚，以吸引和挽留人才。
T-橋梁	就如何以最佳方式改善師資培訓課程的設計及授課安排（例如臨床實踐模式）進行可行性研究，確保師資培訓課程理論與實踐並重，協助新任教師應對學校各種挑戰。



協助策劃個人專業成長的工具「T-標準+」

目的

「T-標準+」是由教師及校長專業發展委員會與教學專業人員共同擬訂的一套連貫的專業標準，包括「香港教師專業標準參照」及「香港校長專業標準參照」。「T-標準+」以學生的教育需要為中心，目標是培育他們達至全人健康、具備成年階段所需的素養，以及靈活應對未來的轉變。為配合這個目標，「T-標準+」描述了香港教師及校長在專業成長中不同階段的願景和使命，旨在推動教學專業團隊的自我反思和專業發展，最終裨益學生的學習和成長。

「T-標準+」下的教師及校長專業角色

「T-標準+」下的 教師專業角色	「T-標準+」下的 校長專業角色
<p><b>關愛學生的育才者</b> 支援全人成長</p> <p>—培育學生全人發展，與學生在成長歷程中結伴同行，幫助他們拓展潛能</p>	<p><b>以德潤才的躬行者</b> 貫徹全人成長及均衡發展的理念</p> <p>—樹立以德修身的典範，實踐教育價值觀及理念，促成教師和學生的成長及均衡發展</p>
<p><b>啟發學生的共建者</b> 結伴建構知識</p> <p>—發展學生的共通能力，培育所需的素養，並啟發他們建構知識，讓他們投入深度學習</p>	<p><b>博學啟思的建策者</b> 塑造好學敏求的學習型組織</p> <p>—建立有助啟迪思維的機構文化以培育多元人才，成就明日棟樑</p>
<p><b>敬業樂群的典範</b></p>	<p><b>高瞻遠矚的創建者</b></p>

<p style="text-align: center;">彰顯專業精神</p> <p>– 通過持續專業發展彰顯精益求精的專業精神，為未來轉變作好準備，並培育學生靈活應對轉變，為學校和社會的長遠發展和革新作出貢獻</p>	<p style="text-align: center;">推動教育變革及學校持續進步</p> <p>– 體現全球視野，前瞻未來路向；敢於以創新精神積極面對變革，致力推動學校與時並進，以促進香港的未來發展</p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------

每個角色下的「階段描述」，描繪教師或校長在不同的專業成長階段的信念和行動。階段以「基本要求」、「力能勝任」和「成就出眾」及「力能勝任」、「卓然有成」和「成就出眾」分別描述教師及校長所達到的專業成長階段。有關「階段描述」的詳情請參閱 <https://www.cotap.hk/index.php/tc/t-standard>。

## 應用

「T-標準<sup>+</sup>」是一套期望和目標，是教學專業團隊及其合作夥伴的參考工具。「T-標準<sup>+</sup>」展現教學專業團隊的專業形象及貢獻，有助吸引及挽留人才，以維持優秀的教師隊伍。「T-標準<sup>+</sup>」可供教師和校長反思其專業角色，並用作規畫持續專業發展的工具。「T-標準<sup>+</sup>」為職前教師培訓及在職教師和學校領導人員的持續專業發展，提供一致方向。