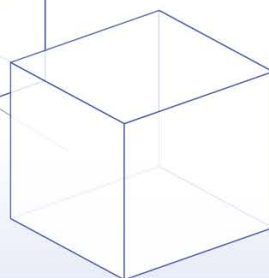
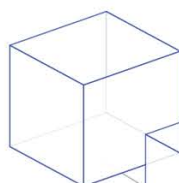
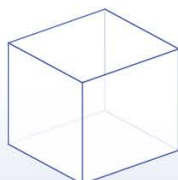
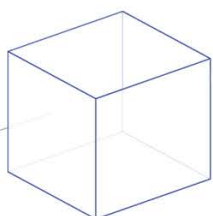
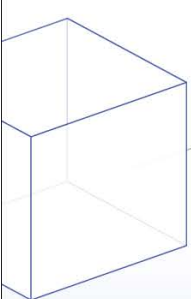
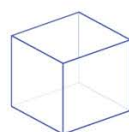
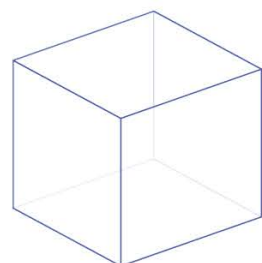
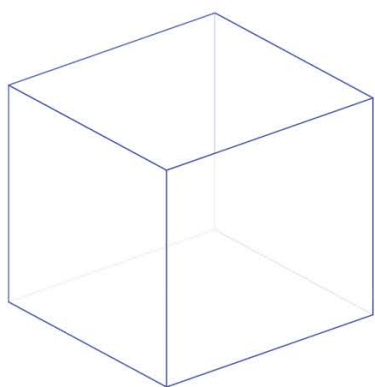
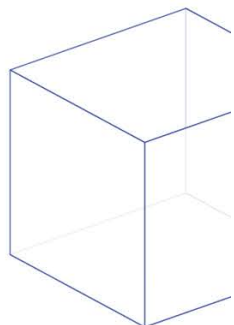
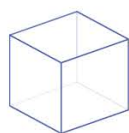


專業發展 與學校作為 學習型組織



分冊 11 專業發展與學校作為學習型組織

《中學教育課程指引》共 11 冊，這是其中一冊，內容如下：

分冊 11 目錄

11.1	背景	1
11.2	本分冊目的	1
11.3	回顧與反思	2
11.4	教師專業發展模式 — 教師如何學習	4
11.5	規劃與實踐	14
11.6	建立學校實踐社群	18
	參考文獻	24

11.1 背景

- 學生的學習成果與教師的教學效能有著不可分割的關係。隨著課程改革進入持續更新的階段，我們期望教師在實施課程時能緊密協作，以提升學生的學習成果，照顧他們的多元需要。
- 為迅速應對各方面瞬息變化的宏觀環境，我們必須持續現有方向，裝備學生在知識型、科技為本，以及日益全球化的環境中取得成功。教師擔當「促進者」的角色，幫助學生學會學習，以達至全人發展和終身學習，發揮著更深遠的影響。
- 要實現為學生提供優質教育的願景和使命，關鍵在於提升教師的專業能力。在學校課程持續更新的過程中，學校須著重培養教師的學習和分享文化，並建立一套知識管理系統，促進教師的專業發展。

11.2 本分冊目的

- 概述過去十多年教師專業發展的進展
- 提供不同的專業發展選擇和模式

- 分享有效教師專業發展的良好實踐經驗

11.3 回顧與反思

- 我們一直非常重視香港教師的專業發展，過去十多年不斷引入多項措施，以維持教學界的卓越性。
- 在 2013 年 6 月重組，並重新命名為「教師及校長專業發展委員會」的前「師訓與師資諮詢委員會」，一直致力推動教師和校長在教學生涯不同階段的專業發展，並就有關範疇的政策和措施向政府提供意見。教師及校長專業發展委員會下設三個小組委員會，包括「職前教師培訓小組委員會」、「教師專業發展小組委員會」及「學校領導小組委員會」，就教師及校長專業發展委員會三個主要工作範疇的政策和措施提供意見。教師及校長專業發展委員會就教師專業發展提出一系列架構，包括「教師入職啟導計劃」、「教師持續專業發展架構」及「教師專業能力理念架構」。有關教師及校長專業發展委員會的更多資訊，請瀏覽：www.cotap.hk。
- 2015 年，教師及校長專業發展委員會在首份進度報告中提出三個主要目標，作為教師和學校領導專業發展的方向，包括：（一）加強學校領導能力和反思文化；（二）提升教師質素；以及（三）締造有利專業發展的環境。為實現上述目標，教師及校長專業發展委員會提出一項名為「T-卓越@hk」的大型計劃，當中涵蓋八個重點項目，各項目將按優次分階段推行，以推動教師專業發展。有關「T-卓越@hk」的更多資訊，請瀏覽：www.cotap.hk/index.php/tc/t-excel-hk。
- 於 2003/04 學年起設立的「行政長官卓越教學獎」，表揚優秀的教學表現，強調追求卓越。設立該獎項其中一個目標是透過培育協作和分享良好實踐經驗的文化，加強教師專業發展。有關行政長官卓越教學獎的更多資訊，請瀏覽：www.ate.gov.hk。
- 總結過去十多年推行專業發展活動的經驗，良好實踐經驗和尚需反思的地方歸納如下：

良好實踐經驗

- 在制定教師專業發展的政策和相關活動時，鼓勵教師參與，並取得共識
- 根據學校和教師的發展需要，制定相關的校本持續專業發展政策
- 將教師專業發展視為長遠的人力資源策略
- 參考在教師專業發展課程中收集到的想法和建議，實施整體課程發展

- 教師專業發展活動配合學校的關注事項和活動後評估
- 建立機制，讓教師在完成校外專業發展活動後分享經驗
- 於時間表中設立特定時段，安排教師共同備課
- 利用資訊科技或其他合適的平台，推動專業知識和經驗共享
- 營造團隊學習氣氛，鼓勵教師透過自評、同儕互評等方式，促進專業成長
- 參考「前師訓與師資諮詢委員會」發表的《新任教師專業發展－入職啟導工具》，建立或優化校本教師入職啟導計劃
- 結合共同備課與同儕觀課，制定清晰的觀課焦點，進一步鼓勵觀課後的評課和討論，提升教學效能
- 擬訂提升教師能力的方案，讓教師可持續發展
- 與其他學校合辦交流活動，讓教師有機會參考他校的成功經驗，從中獲得啟發

「成為出色的教師並非少數人的專利。只要有正確的做法及心態，任何人都可以成為出色的教師.....在提升對學生的期望之前，首先必須提升對自己的期望。」

Robyn Jackson，

美國視導與課程發展學會
書籍作者

需反思的地方

- 加強科組之間的協調，避免教師專業發展活動重疊
- 學校管理層支持舉辦教師專業發展活動
- 邀請不同持份者（例如大專院校、非政府機構、專業團體、學校管理層）參與策劃和組織教師專業發展活動
- 參考教師的觀點和意見，在專業發展活動中照顧教師的需要
- 避免教師專業發展活動流於例行化，導致未能回應具體的關注事項
- 校外專業支援服務完結後，持續深化正面的影響和經驗
- 參考最新的專業發展架構，包括載於教師及校長專業發展委員會網站的「教師持續專業發展架構」和「教師專業能力理念架構」，加強教職員專業能力發展的整體規劃

有關良好實踐經驗和尚需反思的地方的更多資訊，請瀏覽以下網頁：

- 教師及校長專業發展委員會進度報告

www.cotap.hk/download/progress_report/chi/pdf/cotap_progress_report_2015-tc.pdf

- 教師持續專業發展

www.edb.gov.hk/tc/teacher/qualification-training-development/development/cpd-teachers/index.html



- 視學周年報告

www.edb.gov.hk/tc/sch-admin/sch-quality-assurance/reports/insp-annual-reports/index.html



11.4 教師專業發展模式 — 教師如何學習

- 為提升教師的專業能力以迅速回應各方面的變化，教師專業發展應涵蓋以下範疇：
 - 與時並進
(例如新教育政策的支援)
 - 試驗
(例如在校內推行新任務，回應學校的關注事項)
 - 反思實踐
(例如個人專業成長)
 - 知識共享
(例如建立實踐社群)
 - 創新
(例如探索新模式)
- 教師應獲機會參加教育局舉辦的專業發展課程，掌握教學內容和教學法的知識，以就課程實施和面對的轉變作決定；教師之間亦可透過對話和協作，進一步發展和支援自身學習。
- 教師應有機會透過正式和非正式會議、討論小組及師友計劃等各種途徑，進行協作。學校宜為促進教師協作作恰當安排，包括安排共同空堂、提供校內校外培訓課程、推行支援性的入職啟導計劃，以及善用專業發展架構。

這些在職培訓的環境和有系統的抽離式課程有效促進成人學習，而協作式、互動式及實際動手的專業發展活動則最能夠為教學帶來正面影響。學校亦可鼓勵教師在互信的環境下嘗試新的方法，讓教師有機會反思自己努力的成果。

- 最有效的專業發展強調主動的教學、評估、觀察及反思。一個能促進教師之間建立穩固的協作關係、讓所有人都能表達意見和學習的環境非常重要。專業發展活動可以包括讓教師主動學習的機會和實際動手的工作，讓教師透過實踐，轉化和實施更有效的傳授技巧，並透過反思進一步改善教學。相關的九項關鍵元素列於圖 11.1，以供參考。

圖 11.1 有效專業發展的九項關鍵元素（Earley & Porritt，2010）

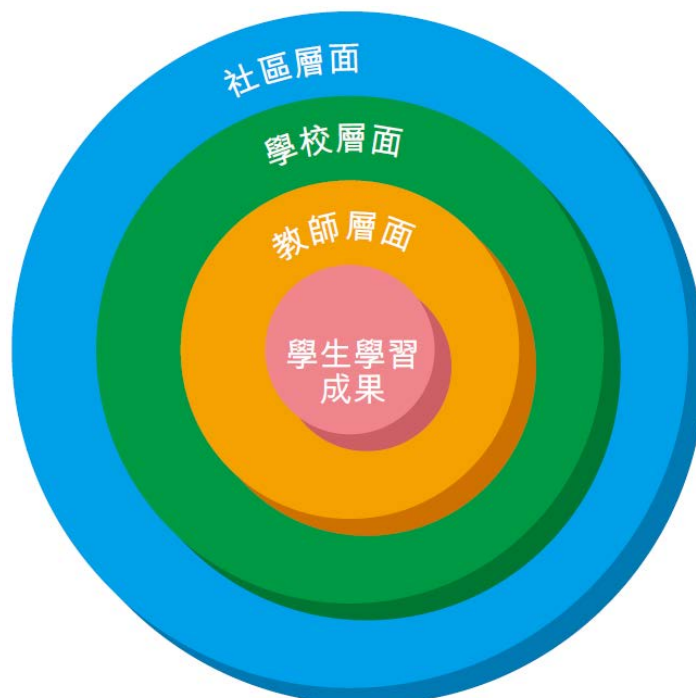


建立教師專業發展模式時的注意事項（Douglas，2009）：

- ✓ 提供示例，使教師易於理解良好實踐經驗的模式
- ✓ 創造安全的環境，使教師能夠明辨地檢討及練習成功的做法
- ✓ 創建良好實踐經驗的資料庫，容許提交不具名個案研究，促進共享文化
- ✓ 定下界線，避免微觀管理

- 規劃教師專業發展課程需考慮學校發展方向、課程目標和優次，以及教師的專業發展需要。教師專業發展不論是教師個人、學校或社區層面，皆以提升學生的學習成果為最終目的（見圖 11.2）。

圖 11.2 不同層面的教師專業發展



- 因應不同教師的學習特質，教師專業發展活動可以多種模式進行，包括有系統的學習和其他學習模式，並涵蓋個人、學校和社區層面（見圖 11.3）。就個人層面而言，學校可鼓勵教師根據自身的經驗、具體要求及個人學習目標，規劃個人的專業發展，以提升專業能力，邁向建立校內「分散式領導」。建議安排多樣和均衡的專業學習經歷，包括有系統的學習和其他學習模式，以配合教師和學校的培訓需要。

圖 11.3 教師專業發展模式示例

層面	教師		學校		社區	
模式	個人成長	科技內容教學知識／學科教學知識	全校	學習領域／科目	教育局	其他*
有系統的學習	課程、會議、研討會、講座、工作坊		教師發展日	科組會議，例如共擬課程	「培訓行事曆」：課程、研討會、講座	課程、會議、研討會、講座、工作坊
	網上課程，例如 MOOC		退修日			
	大專課程、與教學資歷相關課程		聯校活動			
其他學習模式	網絡、社交媒體	成為學科團體會員	計劃、先導計劃，例如優質教育基金		協作研究及發展（「種籽」）計劃	探訪其他學校
	入職啟導或師友計劃	擔任他校演講嘉賓	離岸或海外學習訪問	共同備課	校本專業支援計劃	學校或地區網絡
	閱讀／自學	閱讀專業文章、期刊等	探訪其他學校、交流	同儕觀課	借調、跨職系員工調配計劃	校本支援
	發表文章、報告、書冊等	專業話語	學習社群	共同分析學生課業／數據	課程發展探訪	大學－學校支援計劃
	反思日誌	同儕學習		行動學習	同儕參與校外評核	商校合作
	休假進修			學習圈、實踐社群		
	服務教育界或社區，例如擔任演講嘉賓、工作小組成員			個別指導		

*包括辦學團體或大學、非政府組織、其他學校、其他人士等。

示例一：中一中文科教師共同備課和同儕觀課

學校 C 在中一中文科推行共同備課和同儕觀課。

實施情況

- 學校指派一位教師作為共同備課和同儕觀課的統籌。
- 學校管理層每週為所有中一中文科教師安排兩節共同空堂。
- 所有中一中文科教師會利用共同空堂舉行會議，討論教案、教學法、學與教活動和課業，以至評估和跟進工作。
- 參與計劃的教師輪流設計教案，並在課堂上試行相關的學習活動；於課後會議進行評估和修改。
- 學校邀請大學教育系教職員提供專業支援和回饋。
- 參與計劃的統籌主任和教師，在教職員會議和教職員發展日向校長和其他教師匯報進展。
- 學校為中一中文科發展一套學與教資源，並定期檢視。

成果

- 參與計劃的教師在備課和專業交流更為積極主動。
- 參與計劃的教師進一步反思教學模式，在學與教過程中更樂於接受新的教學法和概念。
- 參與計劃的教師在備課及評估方面有更多合作和協作，更為願意「開放」課堂，進行同儕觀課和專業交流。

- 以下提供一些照顧教師不同發展需要的教師專業發展架構，供學校參考：

教師專業能力理念架構

- 教師專業能力理念架構具普遍性，可作為教師和學校辨識其專業發展需要的參考，學校亦可自行修訂架構。此架構包括「教與學」、「學生發展」、「學校發展」及「專業群體關係及服務」四個主要範疇(見圖 11.4)。每個範疇下各有四個領域，重點介紹教師工作中的重要環節。而每個領域亦包括多個分項，每一分項各有階段描述，讓個別教師就廣泛的專業

經驗，對自身學習需要進行有意義的評估。同時，學校亦能根據既有的理論及行之有效的做法，回應全體教職員的專業發展需要。

- 有關通用教師專業能力理念架構的詳情，請瀏覽：

<https://www.cotap.hk/index.php/tc/t-excel-hk/t-standard-framework-and-stage-descriptors>

圖 11.4 「教師專業能力理念架構」概覽

教與學範疇		學生發展範疇		學校發展範疇		專業群體關係及服務範疇	
<ul style="list-style-type: none"> • 學科內容知識 • 課程及教學內容知識 • 教學策略、技巧、媒體、語言 • 評核及評估 		<ul style="list-style-type: none"> • 學生在校的不同需要 • 與學生建立互信關係 • 學生關顧 • 學生多元的學習經歷 		<ul style="list-style-type: none"> • 學校願景、使命、文化及校風 • 校政、程序及措施 • 家庭與學校協作 • 回應社會變革 		<ul style="list-style-type: none"> • 校內協作關係 • 教師專業發展 • 教育政策的參與 • 與教育有關的社區服務及志願工作 	
六個基本價值觀							
堅信學生人人能學	弘揚師德，關愛學生	尊重差異，多元取向	克盡本職，獻身教育	團隊協作，樂於分享	持續學習，追求卓越		
前設：教師成長及發展							

融合教育教師專業發展架構

- 為提升教師在課堂上照顧學生的多樣性和支援有特殊教育需要學生的專業能力，教育局推出了融合教育教師專業發展架構。在該架構下，我們為現職教師提供有系統的基礎、高級及專題培訓課程（「三層課程」）（見圖 11.5）。教育局鼓勵學校有策略地安排教師參加有關課程。

圖 11.5 融合教育教師專業發展架構的培訓目標
（於 2019/20 學年完結前實施）



- 有關「三層課程」的詳情，請瀏覽：
www.edb.gov.hk/tc/edu-system/special/sen-training/
- 除「三層課程」外，教師亦可報讀香港教育大學舉辦的「教師專業進修課程證書（照顧不同學習需要）」，以及其他有系統的特殊教育培訓課程。

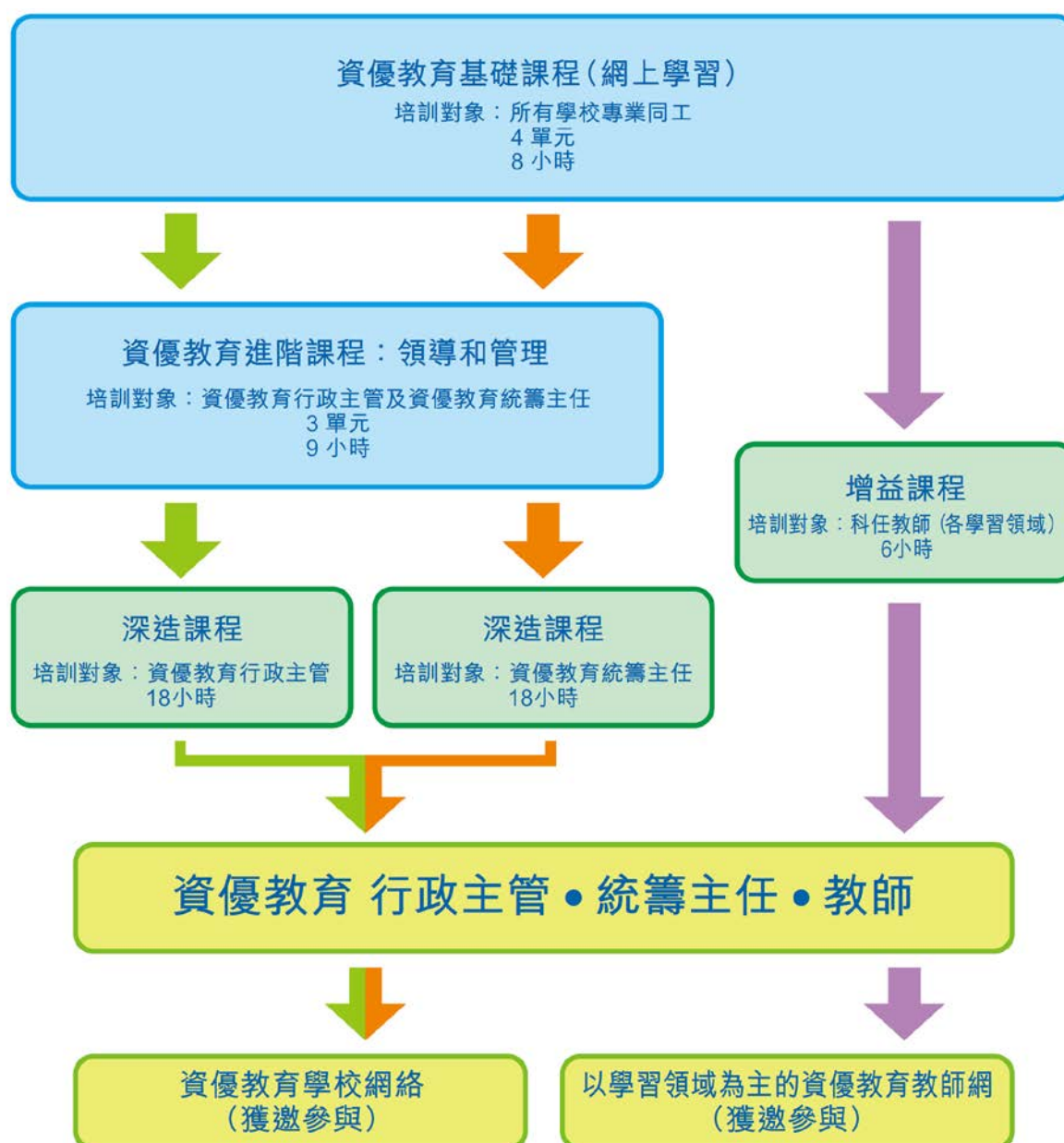


資優教育教師專業發展架構

- 為切合學校及教師的需要，我們為教師設計了一個清晰的專業發展途徑，以促進學校資優教育的持續發展(見圖 11.6)。該架構採用推動者方式，加強學校對跨學習領域的校本資優教育的整體規劃。
- 有關「資優教育教師專業發展架構」的詳情，請瀏覽：
www.edb.gov.hk/tc/curriculum-development/major-level-of-edu/gifted/resources_and_support/pdp/pd-framework/



圖 11.6 資優教育教師專業發展架構



- 教育局因應教育發展和有關學校的需要，設計了不同類型的校本支援服務。學校可透過參與以下計劃，策略性地提升教師在課程領導、學與教策略及評估方法方面的專業能力：

- 協作研究及發展（「種籽」）計劃
(www.edb.gov.hk/tc/curriculum-development/major-level-of-edu/seed/)
- 到校專業支援服務
- 內地與香港教師交流及協作計劃
- 大學－學校支援計劃
- 專業發展學校計劃
- 優質教育基金主題網絡
- 資訊科技教育卓越中心計劃



有關校本專業支援計劃的詳情，請瀏覽：

www.edb.gov.hk/tc/edu-system/primary-secondary/applicable-to-primary-secondary/sbss/



示例二：「讓初中學生參與多模式英語文本互動以發展創意寫作能力」 「種籽」計劃（2014/15）

目的：

研究如何有效利用多模式文本發展學生
創意寫作的能力

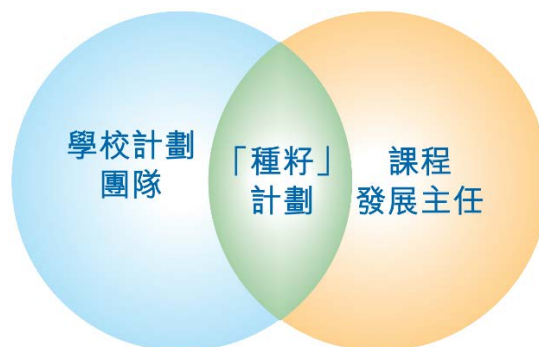
目標：

提升英語教師的專業知識和技能，發展學生具創意的多模式寫作能力



「種籽」學校的角色：

- 與課程發展主任協作，透過有效利用多模式文本，發展學生的創意寫作能力
- 擬訂及試行教學策略、課業和材料，並匯報計劃成果
- 透過不同渠道（例如觀課、試教錄影、教師／學生訪談）收集學習實證，進行檢視和改善
- 分享與發展多模式讀寫能力相關的良好實踐經驗



「種籽」學校的得著：

- 透過掌握讀寫多模式文本的技巧，學生更能於寫作中展示創意。
- 「種籽」計劃教師將多模式文本教材融入校本英語課程，透過有效的學習、教學及評估策略，發展學生創意寫作的能力。
- 「種籽」學校加強協作文化，推動教師專業發展。

11.5 規劃與實踐

- 學校就不同層面規劃有效的教師專業發展政策非常重要，這能確保學校聚焦和持續地增強教師的專業能力，以提升學生的學習成果。
- 在「學校發展與問責架構」下，學校須擬訂關注事項，作為學校發展計劃的重點。如增強教師能力與學校的關注事項能互相配合，教師專業發展可作為學校發展的推動力。
- 學校可按實際需要和校情，參考圖 11.7 至 11.10 以制定教師專業發展規劃工具。

圖 11.7 「策劃—推行—評估」

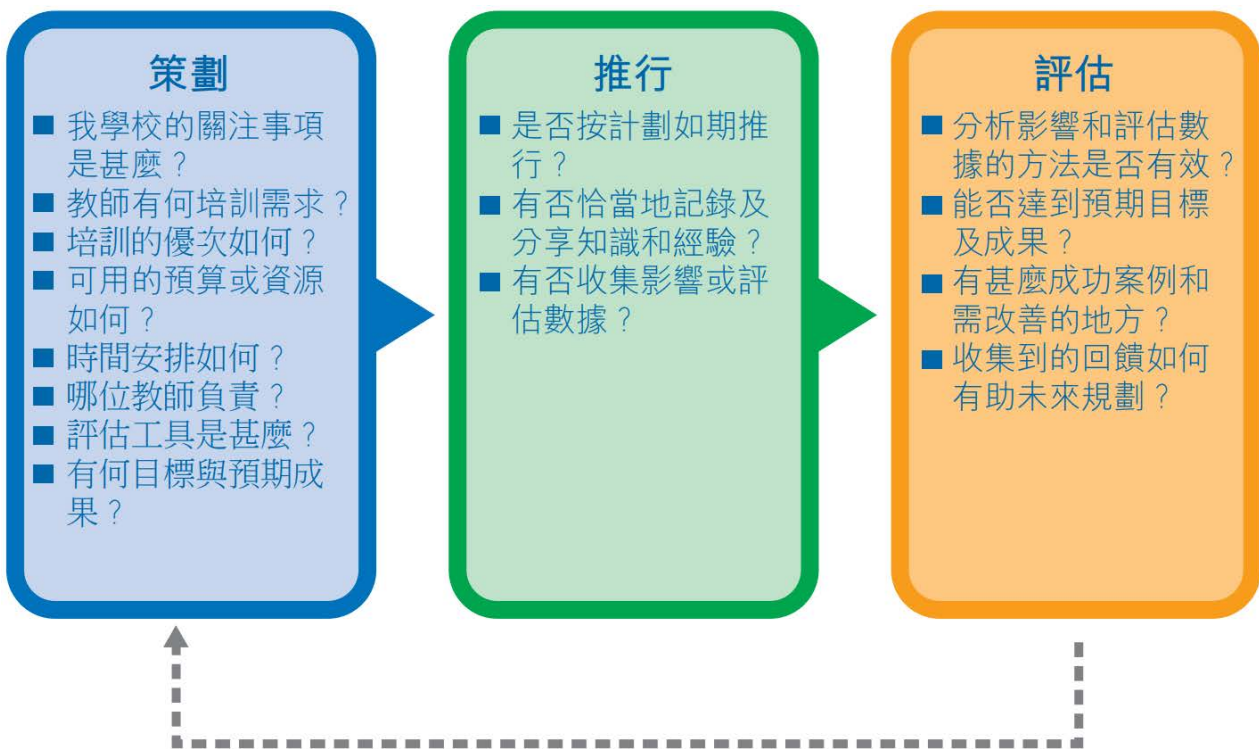


圖 11.8 專業發展需要分析

需要程度 項目*	重要性 (高、中、 低)	迫切性 (高、中、 低)	參與程度 (個人、科 組、全校)	優次 (1、2、 3...)
整體課程規劃				
STEM 教育				
跨課程語文學習				
自主學習				
照顧學生的多樣 性				

*這些項目是「教師專業能力理念架構」當中「教與學範疇」的示例

圖 11.9 「重要性與迫切性」分析

		迫切性	
		低	高
重要性	高	3	1 (優先)
	低	4 (暫緩)	2

註：按重要性與迫切性的高低，決定專業發展計劃的推行優次（1、2、3及4）。

圖 11.10 「保改開停」分析



- 學校在規劃新教師（包括學校新聘教師和新入行教師）的能力發展時，可參考《新任教師專業發展—入職啟導工具》，設計一套包含校本指標的「完成入職啟導備考」，優化校本教師入職啟導指引（見圖 11.11）。
- 有關《新任教師專業發展—入職啟導工具》的更多資訊，請瀏覽：

www.edb.gov.hk/attachment/tc/teacher/qualification-training-development/development/cpd-teachers/TIS_Tool%20Kit%20-%20Chi.doc



圖 11.11 「完成入職啟導備考」——中期及總結檢討（教與學範疇）節錄

分項	描述 (入職教師是否已達到下列要求?)	核心項目	選擇項目	中期檢討		總結檢討	
				入職教師反思	啟導教師備註	入職教師反思	啟導教師備註
領域：學科內容知識 對任教科目的內容有基本認識，但開始察覺本身對基本學科內容認識不足及存在誤解；偶爾會更新學科知識。							
掌握學科內容知識	- 在備課、授課及與同儕交流時，顯示已掌握基本學科內容知識	✓		<input type="checkbox"/> 是有待發展的地方：	<input type="checkbox"/> 是有待發展的地方：	<input type="checkbox"/> 是有待發展的地方：	<input type="checkbox"/> 是有待發展的地方：
更新學科內容知識及探求新的學科知識	- 認識到更新學科內容知識、趨向及發展的重要性 - 嘗試更新學科內容知識	✓		<input type="checkbox"/> 是有待發展的地方：	<input type="checkbox"/> 是有待發展的地方：	<input type="checkbox"/> 是有待發展的地方：	<input type="checkbox"/> 是有待發展的地方：
分享有關科目的教學方法	- 應邀出席校內有關科目的教學法分享及交流會	✓		<input type="checkbox"/> 是有待發展的地方：	<input type="checkbox"/> 是有待發展的地方：	<input type="checkbox"/> 是有待發展的地方：	<input type="checkbox"/> 是有待發展的地方：

註：學校可採用或調適《新任教師專業發展——入職啟導工具》，以切合校本需要。

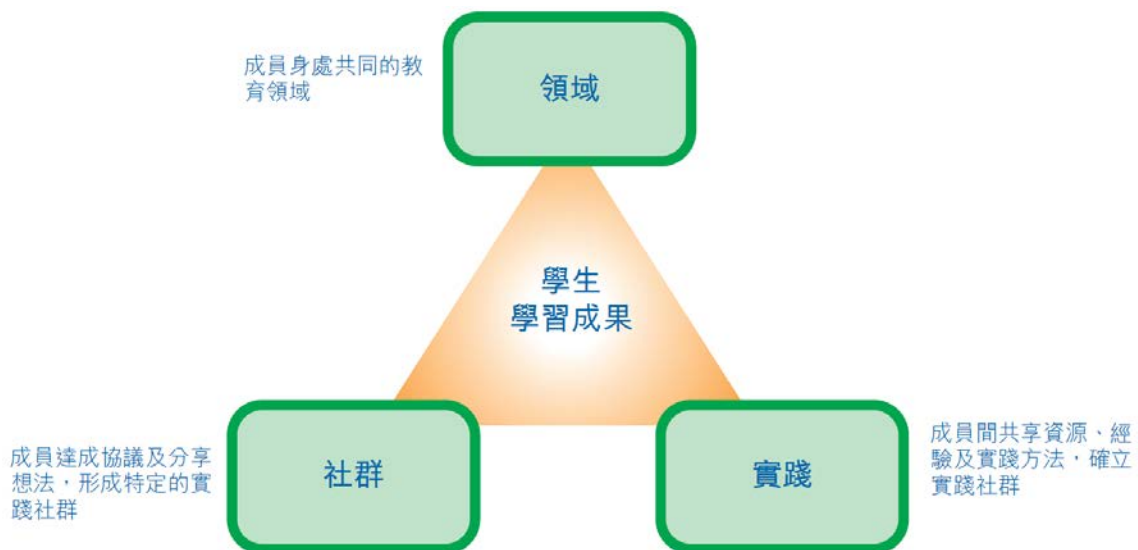
11.6 建立學校實踐社群

- 「實踐社群」是指「一群具共同信念的人，關注並熱情投入某個領域的工作。他們透過經常的互動協作，直接參與和學習如何將其領域做得更好」（Hueber，2009）。近年的研究強調，教師參與此類實踐社群的重要性，教師可透過協作提升信心和能力，並建構一個重視責任和分享共同價值觀的學校文化。實踐社群有三個基本元素，包括「領域」、「社群」和「實踐」，將這三個元素套用於學校，可促進學生的學習成果（見圖 11.12）。

「以學生成果為重點的同儕互動有助教師將新學所得融入現有實踐。」

國際教育學院
組織及聯合國
教科文組織，
2008 年

圖 11.12 實踐社群



- 學校可參考以下措施建構學校實踐社群：
 - 教師與管理層分擔專業發展的責任，共同建構學校實踐社群(見圖 11.13)，共同對實踐社群負責；

圖 11.13 學校不同人員建構實踐社群的責任

教職員 責任	教師	學習領域負責 人/ 科主任	教務主任	校長／副校長
角色	成員	促進者	變革促進者	支持者
任務	分擔責任	促進學習領域 ／科目協作與 發展	協調或催化互 動	授權及賦權
目標設置	積極參與或貢 獻	界定範圍、釐 清優次、訂定 預期成果	統籌科組工作	訂定目標及關 注事項
資源	善用或分享資 源	擬定計劃預 算，採購相關 資源	分配資源	核准預算，尋 求新的資源
協作	共同建構學科 教學知識或用 於電子學習的 科技內容教學 知識	促進科組層面 協作	提供合適架構 (例如共同備 課時段)	創造協作空間 (包括資源、 人力、時間安 排)
評估	回饋	分析	監察	檢討

- 教師與管理層共同營造學習文化、建構共同願景；
- 實行「分散式領導」，培育不同範疇的領導人才；
- 為教師提供空間，建立平等、分享和協作文化，組成不同模式的實踐社群；
- 提供機會或空間，讓教師分享在專業發展課程中獲得的知識，並試行計劃或進行行動學習等；
- 以提升學生學習成果作為實踐社群的共同目標；
- 參與校外專業學習圈／社群，例如優質教育基金主題網絡、大學－學校支援計劃、資訊科技教育卓越中心計劃，增潤教師的專業發展；以及
- 適當收集、發展、分享及善用良好實踐經驗，推動學校的知識管理。

示例三：融合知識管理實踐，透過建構學校實踐社群， 提升教師專業發展

學校 D 獲選為「香港最受推崇知識型機構大獎 2013」的得獎機構之一，以表揚其融合各方資訊，以知識管理理念致力轉化學校成為學習型組織。學校透過以下知識管理方法，提升組織效能，以適應變化，收集、分享和轉化知識，尤其在促進教師專業發展方面。

- 資訊為本方式：加強學校的資訊科技基礎建設，共享資訊和知識
 - ✓ 設立學校入門網站，為全校教師提供簡單易用的界面，進行包括學業和行為的數據分析及行政管理工作。
 - ✓ 提供學生學業表現的全面分析，包括原始數據、相關分析及整體排名，供所有教師參考。
 - ✓ 所有學生行為方面的數據，包括遲到紀錄、校服整潔及家課呈交情況的分析，均一併顯示於學校入門網站首頁的資訊板內，為教師提供簡單和快速的參考資料，幫助跟進學生的行為。
 - ✓ 科任教師為每位學生預備統一測驗的成績紀錄，當中包括每個項目的得分、滿分及平均分，並附有相關的分析資料，例如與同級其他學生比較之平均值或下四分位數。
 - ✓ 使用統一分類法來整理各部門和功能小組的檔案和資料夾，以便檢索。
 - ✓ 建立電子文件，加入追蹤文件版本和輸入標籤的功能，以便搜尋和進行協作。
 - ✓ 上述各項數據經系統收集、分析和研究後，可以提供有用的資訊，幫助學校採取適當的行動提升整體表現。
- 以人／互動為本方式：集合教師討論和分享知識，建立實踐社群
 - ✓ 進行提升學與教質素的課堂研究。教師共同訂定目標、擬訂教案，透過課堂實踐和觀課，並進行課後會議，從而討論、反思及逐步改善其教學方法。
 - ✓ 學校近年就多個特定議題建立實踐社群（例如在課堂上如何照顧患有自閉症的學生、多媒體教學、保護聲線工作坊），讓教師分享在日常工作中遇到的問題。相關實踐社群打破科組之間的屏障，促進知識共享。

正面影響

- 資訊為本方式和相關系統為教師提供回饋所需的數據和資訊。
- 建立分享和協作的文化。
- 教師更容易分享隱性知識，結果所有教師的知識資本都得以提升。
- 透過積極參與上述的過程，提升教師的擁有感和歸屬感。
- 個人知識能夠轉化為組織知識，促進學校成為學習型組織。

示例四：透過「資訊科技教育卓越中心計劃」建立學習網絡

「資訊科技教育卓越中心計劃」在 2002/03 學年開展，旨在促進實踐社群的建立，實現共享、支援和創新。計劃採取抽離式課程形式，並提供到校支援專業交流機會；涵蓋包括與推行資訊科技教育相關的教學法、科技、電子化領導及電子安全性等範疇。

建立各層面的學習網絡

校內學習網絡：

- 位於大埔的中學 E，在 2010/11 學年向資訊科技教育卓越中心學校要求為中文科採用電子學習提供支援。學校先推出網誌，其學與教的成效延伸至其他科目的教師；學校隨後因應教師的興趣安排校內分享和觀課活動。學校於 2013/14 學年成為中文科的資訊科技教育卓越中心學校，進一步激發教師的熱誠。兩名教師在此計劃下借調至教育局。校內其他教師更期望向兩位借調教師學習，進一步了解他們支援其他學校和接觸外界的體驗。其他教師團結一致，嘗試各種新科技，幫助兩位借調教師為其他學校提供支援。在全校教師的積極支持下，自 2015/16 學年開始，電子學習成為學校三年計劃的優先項目。

校際學習網絡：

- 學校 E 自 2013/14 學年開始成為資訊科技教育卓越中心學校，教師積極參與計劃，除中文科外，多個科目亦獲提供支援，建立不同科目的學習網絡，促進教學策略和教學資源的交流。此外，學校 E 為學校 F 提供專業支援，學校 F 教師的專業能力得以提升；累積充足的推行經驗和良好實踐經驗後，學校 F 亦成為了資訊科技教育卓越中心學校，為其他學校提供專業支援。建立校際學習網絡／實踐社群，讓學校間的教師專業發展得以持續。

社區網絡支援持續變革和創新

資訊科技教育卓越中心計劃下的學校與資訊科技界聯繫密切，透過政府不同的措施、與業界及各教師協會合作，安排本地與世界各地的探訪和工作坊，以發揮啟發和協作之效。

如何實踐？

- 最重要是學校領導能創造空間、促進共享文化，並提供所需的資源和支援，使教師能夠參加專業發展活動。
- 學校透過各種夥伴合作關係建立學習網絡，包括與資訊科技界和教師協會合作，以及在電子學習和不同科目範疇與其他中小學合作；相關團體之間逐漸發展出地區支援、本地支援、共享文化及創新思維。
- 資訊科技界和教師協會在推動變革和支援資訊科技教育卓越中心學校方面擔當重要角色。
- 資訊科技教育卓越中心學校亦發揮不同程度的催化作用，為自身和其他在課程中新加入電子學習的學校持續提供動力。

有關資訊科技教育卓越中心計劃的詳情，請瀏覽：

www.edb.gov.hk/ited/coes



優質教育基金主題網絡

- 「優質教育基金主題網絡」於 2006 年推出，旨在推廣優質教育基金計劃的成功經驗，並透過連繫不同學校和教育機構，推動專業分享。基金已建立多個主題網絡，包括資優教育、讀寫策略、戲劇教育、影視藝術、專題研習、健康校園、中國語文、學生支援、支援有不同學習需要的初中學生（閱讀及寫作），以及小學英國語文。
- 各個主題網絡的支援服務由相關統籌主任提供，支援方式亦各有不同。學校可直接向統籌主任提交申請，亦可瀏覽優質教育基金網上資源中心（<http://qcrc.qef.org.hk>）了解最新詳情。

反思問題

- ◇ 你的學校在推動實踐社群時，需要具備甚麼條件？有何需要改善之處？

參考文獻

書刊

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*。香港：作者。

師訓與師資諮詢委員會（2006）。*學習的專業 專業的學習：教師持續專業發展中期報告*。香港：作者。

教師及校長專業發展委員會（2015）。*揚帆啟航 邁向卓越——好學敏求，更上層樓；教學專業，精英卓越：進度報告*。香港：作者。

Caena, F. (2011). *Education and Training 2020 thematic working group 'Professional development of teachers': Literature review quality in teachers' continuing professional development*. European Commission. Retrieved from http://ec.europa.eu/education/policy/strategic-framework/doc/teacherdevelopment_en.pdf

Cheng, E.C.K. (2014). *Knowledge Management for school education*. London: Springer.

Chung W., Andree A., & Darling-Hammond, L. (2009). How nations invest in teachers. *Educational Leadership*, 66(5), 28-33.

Darling-Hammond, L., & Richardson, N. (2009). Teacher learning: What matters? *Educational Leadership*, 66(5), 46-53.

Darling-Hammond, L., & Rothman, R. (Eds.). (2011). *Teacher and leader effectiveness in high-performing education systems*. Washington, DC: Alliance for Education & CA: Stanford Center for Opportunity Policy in Education.

Dweck, C. S. (2006). *Mindset: The new psychology of success*. New York: Random House.

Earley, P., & Porritt, V. (2010). *Effective practices in continuing professional development: Lessons from schools*. London: Institute of Education.

Glickman, C. D. (2002). *Leadership for learning: How to help teachers succeed*. Alexandria, VA: Association for Supervision and Curriculum Development (ASCD).

Guskey, T. R. (2014). Planning professional learning. *Education Leadership*, 71(8), 11-16.

Huebner, T. (2009). The continuum of teacher learning. *Educational Leadership* 66(5), 88-91.

Ko, E., & Leung, W. K. (2008). *Training - Starting from zero* (In Chinese). Hong Kong: City University of Hong Kong Press.

Mourshed, M., Chijioko, C., & Barber, M. (2010). *How the world's most improved school systems keep getting better*. London: McKinsey & Co. Retrieved from <http://mckinseysociety.com/how-the-worlds-most-improved-schoolsystems-keep-getting-better/>

Nieto, S. (2009). From surviving to thriving. *Educational Leadership* 66(5), 8-13

OECD. (2005). *Teachers matter: Attracting, developing and retaining effective teachers*. Paris: OECD Publishing.

OECD. (2012). *Preparing teachers and developing school leaders for the 21st century: Lessons from around the world*. Paris: OECD Publishing.

Reeves, D. B. (2009). The learning leader/model teachers. *Educational Leadership*, 66(5), 85-86.

Rodriguez, V., & Fitzpatrick, M. (2014). *The teaching brain: An evolutionary trait at the heart of education*. New York: The New Press.

Schwille, J., & Dembele, M. (2007). *Global perspectives on teacher learning: Improving policy and practice*. UNESCO: International Institute for Educational Planning.

Taylor, C. (2013). Leading professional learning and development. In M. Dawe (Ed.), *The school leader's toolkit* (pp. 44-61). London: SAGE.

Timperley, H. (2008). *Teacher professional learning and development*. Geneva: International Academy of Education & UNESCO: International Bureau of Education.

Villegas-Reimers, E. (2003). *Teacher professional development: An international review of the literature*. UNESCO: International Institute for Educational Planning (IIEP).

Wenger, E. (1998). *Communities of practice: Learning, meaning, and identity*. Cambridge, UK: Cambridge University Press.

Wenger, E. (2006). *Communities of practice: A brief introduction*. Retrieved from <http://wenger-trayner.com/introduction-to-communities-of-practice/>

Wenger, E., McDermott, R., & Snyder, W. M. (2002). *A guide to managing knowledge: Cultivating communities of practice*. Boston, MA: Harvard Business School Press.

網址

行政長官卓越教育獎

<http://www.ate.gov.hk/english/index.html>

科技內容教學知識

<http://www.tpack.org/>

教師及校長專業發展委員會

<http://www.cotap.hk>

教育局：視學周年報告

<http://www.edb.gov.hk/index.aspx?nodeID=744&langno=2>

教育局：校本支援服務

<http://www.edb.gov.hk/en/edu-system/primary-secondary/applicable-toprimary-secondary/sbss/index.html>

教育局：資訊科技教育卓越中心計劃

<http://www.edb.gov.hk/ited/coes>

教育局：資優教育教師專業發展架構

http://www.edb.gov.hk/en/curriculum-development/major-level-ofedu/gifted/resources_and_support/pdp/pd-framework/

教育局：照顧有特殊教育需要學生教師專業發展

<http://www.edb.gov.hk/en/edu-system/special/sen-training/index.html>

教育局：教師培訓

<http://www.edb.gov.hk/en/teacher/qualification-trainingdevelopment/training/index.html>

EDB & The University of Hong Kong: What teachers should know about learning theories

<http://kb.edu.hku.hk/>

