

教師工作表現管理

引言

教師的專業能力和工作態度，與教學水平和學習效能息息相關，學校須確立透明問責的工作表現管理政策和機制。透明問責的工作表現管理，有助制訂人事決策，並建立團隊精神，提高員工士氣，推動教師的專業水平，提升教學素質，達致優質教育的最終目的。

工作表現管理

- 是人力資源管理重要的一環，用作鑑定、評估及發展教師的工作表現。
- 是一個持續的過程，包括鑑定評估、督導及指引、考績及跟進等步驟。
- 以結合問責與專業發展模式最為有效。

考績制度的目的

- 評估與鑑定教師的工作表現，以作出適切的跟進，確保教師承擔責任，發揮最佳教學效能。
- 確認專業發展需要，配合校情，制定專業發展的策略及內容。

考績制度的方式和準則

- 學校應訂立正式的程序來對員工進行考績。學校應徵詢員工的意見，以期建立一個公平和公開的考績機制，評估員

工的強項和弱點，從而確認個別員工的專業發展需要。

- 應配合教師與學校的需要，可以是問責、專業發展或兩者聯繫的模式。

考績制度的內容

- 擬訂教師考績周期
- 清楚列明考績範圍
- 共同協定評核目標
- 評核準則客觀明確
- 評核方式公平全面
- 評核人員公正持平
- 考績報告撰寫認真
- 申訴機制公開透明

教師專業發展

- 因應教師的個別需要（例如資歷、職能、專業發展）、質素保證和專業發展的要求，配合專業發展周期的不同階段，提供資源，適切制訂學校整體及個人專業發展的策略及方式。
- 切實跟進教師的專業發展，促進團隊的整體專業水平。
- 確立持續專業發展文化，發揚教師專業主導精神，追求優秀卓越表現。

參考資料

§ 《教師工作表現管理》(2003)

§ 《學校行政手冊》

專業發展及培訓分部

2019年9月(更新)