

# 扬帆启航

# 迈向卓越

好学敏求 更上层楼

教学专业 精英卓越

进度报告

二零一五年



香港  
教师及校长专业发展委员会





New

展新页  
添动力  
创高 峰





# 目 录

|  |    |
|--|----|
| 卓越之旅   | 4  |
| 行政摘要   | 6  |
| 1. 持续优化  | 12 |
| 2. 凝聚共识  | 20 |
| 3. 迈向T-卓越@hk   | 28 |
| (i) T-标准 <sup>+</sup> 为教学专业团队订定专业标准                          | 32 |
| (ii) T-数据集 <sup>PD</sup> 根据全港系统调查建立数据集，以协助制订政策及策略            | 34 |
| (iii) T-培训 <sup>β</sup> 探索新类型及模式的培训，以满足专业发展需要                | 36 |
| (iv) 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 | 38 |
| (v) T-专能 <sup>3</sup> 推行三层启导计画，支援迈向事业新里程的教育工作者               | 40 |
| (vi) T-分享 优化专业学习社群，以建立联系网络、分享资讯、进行互动交流和协作                    | 42 |
| (vii) T-表扬 推行宣扬教师专业及贡献计画，表彰优秀教育工作者的成就                        | 44 |
| (viii) T-桥梁 就如何改善师资培训进行可行性研究，确保理论与实践并重                       | 46 |
| 4. 迎接挑战  | 50 |
| 鸣谢支持   | 54 |
| 诚邀参与   | 55 |
| 附录 I: 本港有关教师及校长专业发展的政策概览                                     | 56 |
| 附录 II: 教师及校长专业发展委员会及辖下小组委员会职权范围                              | 58 |
| 附录 III: 教师及校长专业发展委员会及辖下小组委员会成员名单                             | 64 |
| 附录 IV: 检讨教师专业能力理念架构特别会议小组成员名单                                | 69 |

# 卓越之旅



教师及校长专业发展委员会（COTAP，下称委员会）由前师训与师资咨询委员会（ACTEQ，下称师训会）于二零一三年六月重组而成。委员会负责就整体的教学专业团队（包括教师及学校领导人员）在职业生涯不同阶段的专业发展，向政府提供意见。委员会的另一项重要职能，是为教学专业团队提供平台，建立联系网络、分享资讯，及进行互动交流和协作。委员会亦会委托机构进行教育研究及评估研究，协助当局以实证为本的方法制订政策及策略。

廿一世纪世界变幻不定，复杂难测，教学专业团队承担培育年轻一代的重任，必须协助他们为这个新时代作好准备。委员会自成立以来，一直与教育界的主要持份者进行广泛对话，探讨和了解教学专业团队的期望及面对的挑战，务求加深相互了解、凝聚共识，及探求协作机会。我们明白，在廿一世纪，就香港的情况而言，教育青年人不只是一要传授知识和发展终身学习技能，还要培养他们正面的态度和价值观，及帮助他们开拓国际



视野和认同国民身分。我们深信，教师队伍及学校领导层在维持香港优质教育制度方面担当关键角色，而教学专业团队的质素，对学生取得成就和达至全人发展至关重要。

委员会凭藉前师训会奠下的稳固基础，及借鉴海外的良好实践经验，经检视本港教师团队在专业发展方面的优胜之处及需关注事项后，把多个须持续改善的优先范畴确定下来，并订定委员会的愿景、使命、目标及策略，以推展有关工作。

委员会的愿景是为香港培育卓越强大，好学敏求的教学专业团队。委员会秉持共同的愿景、使命、目标及策略，希望建立精益求精、力臻卓越的优秀教学专业团队，当中包括教师及学校领导人员。他们着重学生的学习与成长；敏于反思，行事以实证为本；及支持学校问责与效能。委员会的总体策略是促成学校界别的范式转移，在系统、学校和个人层面推广使用实证及数据，及建立学习社群并促进互相合作，务求进一步提高学校

效能、教师质素和学生表现。委员会的主要目标是加强学校领导能力及反思文化、提升教师质素，及缔造支援专业发展的环境。在委员会的首阶段工作中，我们已在总体策略下拟订多个重点项目，今后将会致力完善及落实这些项目。这趟迈向卓越之旅既令人兴奋，又充满挑战。

本报告书是委员会的首份工作报告，旨在陈述委员会的理念、建议和工作承担。我们深信，要实践委员会的愿景，有赖所有持份者继续携手努力并给予支持。现诚邀社会各界就本报告书提出意见及建议，与我们一起展开卓越之旅，为实践「好学敏求，更上层楼；教学专业，精英卓越」的愿景启航。

教师及校长专业发展委员会主席  
邱霜梅博士

# 行政摘要

本报告书概述委员会自二零一三年六月以来的工作进度，同时提出委员会的理念和建议，及未来的工作计画，以期建立好学敏求、表现卓越的教学专业团队，协助学生取得更大成就，达至全人发展。

教育制度优良及学生在国际评核表现优秀的亚洲地区，大多采用较为中央主导的方式培训教师和校长。相比之下，香港自一九九九年推行自主性较高的校本管理政策，令学校的决策获得充分的尊重，持份者更认同学校的愿景和使命，并推动学校采用更多元化的管理模式，以加强问责和提升质素。随着校本管理的发展日趋稳健，香港学校成为推动革新的基地。委员会期望学校领导人员能缔造实证为本和重视问责的反思文化，以提升教师的质素，为学生的学习和成长带来裨益。委员会根据目前的情况，在前师训会奠定的坚实基础上，已就香港教师和学校领导人员的专业发展订定共同愿景、使命及目

委员会的徽标突显委员会的愿景，  
是为香港培育充满干劲，  
表现卓越的教学专业团队



提供交流及协作的平台，  
以促进三个重点工作范畴的发展

培育教师及挽留人才  
促进及支援持续专业发展  
加强学校领导能力



标。委员会在过程中广泛邀请主要持份者参与讨论，并详细考虑他们的意见和期望。此外，委员会亦通过分享、探访和文献研究，参考香港以外地方的良好实践经验。

委员会的**愿景**是使「好学敏求，更上层楼；教学专业，精英卓越」的理念植根香港。

委员会的**使命**是「通过制订策略，加强师资培训，推动和支持持续专业发展，及加强学校领导能力，培育充满干劲、表现卓越的教学专业团队，使学生在学习和成长上有所裨益。」

因此，委员会把**目标**定为「培育精益求精、力臻卓越的优秀教学专业团队，包括教师及学校领导人员。他们着重学生的学习与成长；敏于反思，行事以实证为本；及支持学校问责与效能。」

委员会建议采取三个主要**策略**以达到上述目标：

- ▶ 促成学校界别范式转移；
- ▶ 推动在系统、学校和个人层面应用实证和数据；及
- ▶ 建立学习社群和促进协作。

委员会亦定下三个主要工作方向，并列明每个工作方向的具体内容：

- ▶ 有效的学校领导及积极反思的文化
  - 学校成为具问责精神、积极反思和充满干劲的专业学习型组织；
  - 学校领导成功推动学校发展；及
  - 在个人及组织层面积极反思、自我完善，及落实持续专业发展计画。
- ▶ 优秀的教师队伍
  - 教师具备符合学校和社会期望的特质和能力；
  - 重视从实践中学习；及
  - 高质素的专业发展课程。

► 有利专业发展的环境

- 更多可供持续专业发展的空间；
- 更多元化的学习机会和模式，以满足教学专业团队的需要；
- 表扬与推动优良的教学及领导，在校内和校外创设发挥机会，令其专业知识更臻卓越；及
- 成功吸引、挽留和善用人才。

为落实以上工作方向，委员会将推行一项名为「T-卓越@hk」的大型计画。计画名称已隐含香港卓越的教学专业团队，当中「T」代表整支教学专业团队，包括教师和学校领导人员。在委员会构想中，T-卓越@hk涵盖八个重点项目，这些项目将按优次分阶段推行：

**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，制订政策及策略，以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，藉此促进专业学习和发展；



**T-专能<sup>3</sup>** — 推行三层启导计画，为迈向事业新里程的教育工作者（准教师及新任教师、中层领导人员和新任校长）提供优质的到校支援服务；

**T-分享** — 优化专业学习社群，以便教学专业团队建立联系网络、分享资讯、进行互动交流和协作，从而建立好学敏求的专业团队，加强学校领导能力，推动革新和改善教学法，及促进学生发展；

**T-表扬** — 推行宣扬教师专业及贡献计画，表彰优秀教育工作者的成就，肯定其专业精神和地位，并予以宣扬，以吸引和挽留人才；及

**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，以协助新任教师更有效地应对学校各种挑战。

委员会期望通过与教学专业团队和学校紧密协作的策略，激发新动力，共同提升学校效能、教师质素和学生表现。委员会将继续与各持份者积极沟通，紧密合作，落实在首个工作阶段提出的建议，并在未来数月开始研究其他特定范畴的议题（包括幼稚园界别的发展、为有特殊教育需要及非华语学生提供的支援，以及其他新议题）。

「愿乘长风破万里浪。」

《宋书》





乘风破浪 万里求知



# 持续优化

## 背景

过去本港推行了一系列优化教育制度的改革措施，包括制订有关教师及校长专业发展的政策和策略，成效显著。社会人士均认为这些改革措施有助学生的全人发展，并取得更佳成就；香港学生在学生能力国际评估计画（PISA）、国际数学及科学趋势研究（TIMSS），及全球学生阅读能力进展研究（PIRLS）等多项国际评核中表现优秀，可见一斑。

推动教师的专业发展本是前师训会的职责。前师训会在二零零三年制订教师专业能力理念架构，为个别教师和学校提供实用的指引和参考，让他们可因应个别需要制订适切的专业发展计画。前师训会亦提



出教学专业团队在每个三年周期内参加150小时持续专业发展活动的软指标。这项建议获得教学专业团队的支持，一直推行至今。

此外，在学校领导层方面，教育局亦为校长的持续专业发展奠下基础。在二零零二年订明校长须具备六个主要范畴的领导才能：策略方向及政策环境；学与教及课程；教师专业成长及发展；员工及资源管理；质素保证及问责；以及对外沟通及联系。这些元素一直指引拟任校长、新任校长和现职校长的整体专业发展及领导能力课程。前校长专业发展导向委员会的职责，是就拟任校长的资格认证及新任校长和现职校长的专业发展，向政府提供意见。有关政策的概括说明载于**附录I**。

香港以校本方式推动教学专业团队的发展，素来备受海外教育专家推崇。政府自一九九九年实施校本管理政策，让学校设计和实施以学生为中心及质素为本的课程，管理资源、执行具透明度和问责性的学校管治及日常行政工作。通过校本管理，学校因应本身的优势和特色，行使更大的自主权及承担更重的责任，因而有更充裕的空间创设有利学校持续改善的环境，也可建立严谨的学与教质素自评机制，使学生在学习和成长上有所裨益。故此，在校本管理政策下，校本决策和领导能力更形重要，由校长、副校长、中层领导人员、校董和校监组成的学校领导层须紧密协作，推动学校进步及加强管治。



在推动学校精益求精方面，学校领导人员担当日益重要的角色，面对不断提高的工作要求，此乃全球大势所趋。海外优良教育制度进行的研究显示，愈来愈多人认同，有效的学校领导对改善教育成果十分重要，特别是学校领导人员能通过赋权和建立团队，带领学校进行革新。许多具优良教育制度的地区（例如新加坡、澳洲维多利亚州和加拿大安大略省），都订有积极的策略发展学校领导能力，包括在系统层面向具潜质的领导人员提供早期支援，及专门为有志成为学校领导层的人士设计领导能力课程，协助他们发挥潜能。

同样，香港要以更全面的方式推行政策及策略，进一步加强学校领导能力及促进教师专业发展，才可协助学生为廿一世纪的挑战作好准备，同时有利推行继任规画和学校发展。有见及此，政府特别成立教师及校长专业发展委员会，就制订教师及校长在不同阶段专业发展的政策及策略，向政府提供意见。

# 委员会的愿景、使命、目标及策略

委员会由前师训会于二零一三年六月一日重组而成，其职权范围扩展至涵盖由准教师、新任教师和资深教师，以至有志成为学校领导人员、新任和资深学校领导人员在职业生涯不同阶段的专业发展。委员会亦会协助教学专业团队建立联系网络、分享资讯、交流和协作，并在有需要时委托机构进行教育研究及评估研究，以实证为本的方法协助制订政策及策略。

委员会自成立以来，一直全面观察香港教师和校长的专业发展情况，同时检视当前的政策及策略，确定关注事项和须予改善的优先范畴。委员会与学校议会、校长会、副校长会、办学团体、教育团体、教师协会、家长、幼稚园界别及师资培训机构等主要持份者进行广泛对话，务求更加了解教学专业团队与时俱进所面对的问题和挑战，以期订定共同愿景，寻求协作机会。

为开拓全球视野，委员会通过文献研究、分享和探访，借鉴和学习香港以外地方（包括上海、澳洲、美国加州、芬兰、加拿大、安大略省、新加坡及英国）的良好实践经验。

委员会下设三个小组委员会，负责就师资培训和挽留人才的事宜进行详细研究和聚焦讨论，推动和支援持续专业发展，及加强学校领导能力。三个小组委员会分别是职前教师培训小组委员会、教师专业发展小组委员会和学校领导小组委员会。有关职权范围和成员名单载于附录II和附录III。

经过与主要持份者深入讨论、参考其他优良教育制度的良好实践经验，及委员之间的仔细商讨后，委员会已定下愿景，就是使香港教学专业团队达到「好学敏求，更上层楼；教学专业，精英卓越」的目标。有鉴于此，委员会的使命是通过「制订策略，加强师资培训；推动和支持持续专业发展；及加强学校领导能力，以培育充满干劲、表现卓越的教学专业团队，使学生在学习和成长上有所裨益」。

委员会深信，凭藉本港校本管理制度的优势，学校领导层是推动专业发展不可或缺的动力。委员会的愿景和使命，旨在培育精益求精、力臻卓越的优秀教学专业团队，当中包括教师及学校领导人员。他们着重学生的学习与成长；敏于反思，行事以实证为本；及支持学校问责与效能。为激发新动力，委员会建议采用下列策略：促成学校界别范式

转移；推动在系统、学校和个人层面应用实证和数据；及建立学习社群和促进协作。委员会期望教育界同心协力，进一步提升学校效能、教师质素和学生表现。

在促成学校界别范式转移方面，委员会认为实行校本管理的学校是推动革新的最佳基地，希望促使学校转化成充满干劲的学习型组织。政府会在学校追求卓越的过程中提供支援，协助学校善用本身的特色和优势、营造反思文化、在个人和组织层面推广以实证为本的做法，以及加强学校问责及效能。以上各项的最终目标是促使学生不断进步，取得更大成就和达至全人发展。

委员会将会推动的另一项范式转移，是在系统、组织和个人层面应用实证和数据。委员会将鼓励设立灵活的回馈机制，借鉴教育研究及评估研究，协助制订和优化有关的政策及策略，以促进教学专业团队的发展，最终惠及学生的学习和成长。

委员会将提供协作和专业交流平台，让教学专业团队建立稳健可靠的学习社群。委员会亦会鼓励教学专业团队、学校界别、师资培训机构、家长协会和教育局之间协力合作，在各个层面推广以实证为本的反思。

# 秉持共同愿景与使命 贯彻一致目标和策略 培育学生发展成长

## 愿景

好学敏求，更上层楼  
教学专业，精英卓越

## 使命

通过制订以下策略，培育充满干劲、表现卓越的教学专业团队，使学生在学习和成长上有所裨益：

- 加强师资培训；
- 推动和支援持续专业发展；及
- 加强学校领导能力

## 目标

培育精益求精、力臻卓越，具备下列特点的优秀教学专业团队，包括教师及学校领导人员：

- 着重学生学习与成长；
- 敏于反思，行事以实证为本；及
- 支持学校问责与效能

## 策略

- 促成学校界别范式转移；
- 推动在系统、学校和个人层面应用实证和数据；及
- 建立学习社群和促进协作



开拓视野 集思广益



# 凝聚共识

委员会非常重视与主要持份者紧密合作，共同促进教师和学校领导人员的专业发展。希望藉此增进相互了解，有助制订方向和策略时凝聚共识，从而为香港建立充满干劲、表现卓越的教学专业团队，协助学生取得更大成就，达至全人发展。

社会普遍认同，在廿一世纪，由于科技跃进的步伐前所未有，经济、社会和政治环境瞬息万变，全球化的影响不断深化，及国际竞争越发激烈，年轻一代将要面对日益复杂的挑战。我们急需处理的根本问题，是如何通过教育让新一代作好准备，迎接这些挑战。要协助香港的学生健康成长和尽展潜能，培育和维持充满干劲、表现卓越的教师和学校领导团队，至为重要。

委员会通过广泛的文献研究、分享和探访，收集有关教师和学校领导人员（尤其是优良教育制度下教学专业团队的经验）专业发展的国际政策和良好实践经验。委员会藉着与各持份者小组深入讨论，评估了这些政策和实践经验与香港的相关性和在香港的适用性。

# 香港的现况

有系统地检视  
国际政策及良好实践经验

持份者的建设性意见

新模式及  
新类型的持续  
专业发展.....

需要挽留及  
善用人才.....

需要资深启导  
教师.....

新任教师能力  
与学校期望  
的差距.....

教学人员的  
专业标准.....

扩阔学校  
领导人员  
的视野.....

培育教师及挽留人才

加强学校领导能力

促进及支援持续专业发展

委员会从持份者收到的意见，主要可归纳为以下三方面，详情阐述如下：

- ▶ 培育教师及挽留人才；
- ▶ 促进及支援持续专业发展；及
- ▶ 加强学校领导能力

### 培育教师及挽留人才以维持优秀的教师队伍

- 应设立一个回馈机制，定期收集学校对职前教师培训课程毕业生应具备的特质、能力和专业操守的意见，并向师资培训机构反映，以供规画和开办课程时参考。
- 为准教师提供足够的实践机会，师资培训机构可通过与学校紧密协作，进一步优化课程的教学实习部分。
- 应肯定和公开表扬模范教师及学校领导人员所作的贡献，以助提升专业地位和挽留人才。

### 促进和支援持续专业发展以进一步提高学校效能和教师质素

- 可发展机制以衡量教师和学校领导人员的专业发展需要，包括他们属意的持续专业发展类型和模式，从而在系统层面协助规画和提供持续专业发展活动。
- 可进一步提高专业发展计画的质素和相关性，协助教学专业团队培养所需的知识、技能、价值观和态度，以应付新时代的挑战。此外，应采用更灵活的安排，发展不同模式和修读期的课程，例如结合自订进度电子学习与面授模式的课程，以提供更多专业发展机会。
- 更新现时的教师专业能力理念架构，及为学校领导人员制订专业标准，以便在个人和组织层面积极反思、自我完善和有效地为持续专业发展作规画。
- 可进一步在校内和校外推广专业学习社群，培养协作学习的文化，促进同侪学习和支援。

## 加强学校领导能力以助学校改进和传承教学专业知识

- 学校领导人员应致力革新和营造积极反思的学校文化，支持以实证为本和问责的做法，从而促进学校改善。
- 可考虑为中层管理人员和校长安排跨界别工作体验计画，以扩阔他们的视野。
- 可考虑推行全面的启导计画，善用有关的集体经验和专业知识，并在系统层面予以协调和支援，为迈向事业新里程的教育工作者，包括对准教师及新任教师、中层领导人员和新任校长，提供更佳的校本启导支援。

委员会在考虑以上各段所述的持份者意见后，根据其愿景、使命、目标及策略定下三个主要工作方向，并列明每个工作方向的具体内容：

### ► 有效的学校领导及积极反思的文化

- 学校成为具问责精神、积极反思和充满干劲的专业学习型组织；
- 学校领导成功推动学校发展；及
- 在个人及组织层面积极反思、自我完善，及落实持续专业发展计画。

### ► 优秀的教师队伍

- 教师具备符合学校和社会期望的特质和能力；
- 重视从实践中学习；及
- 高质素的专业发展课程。

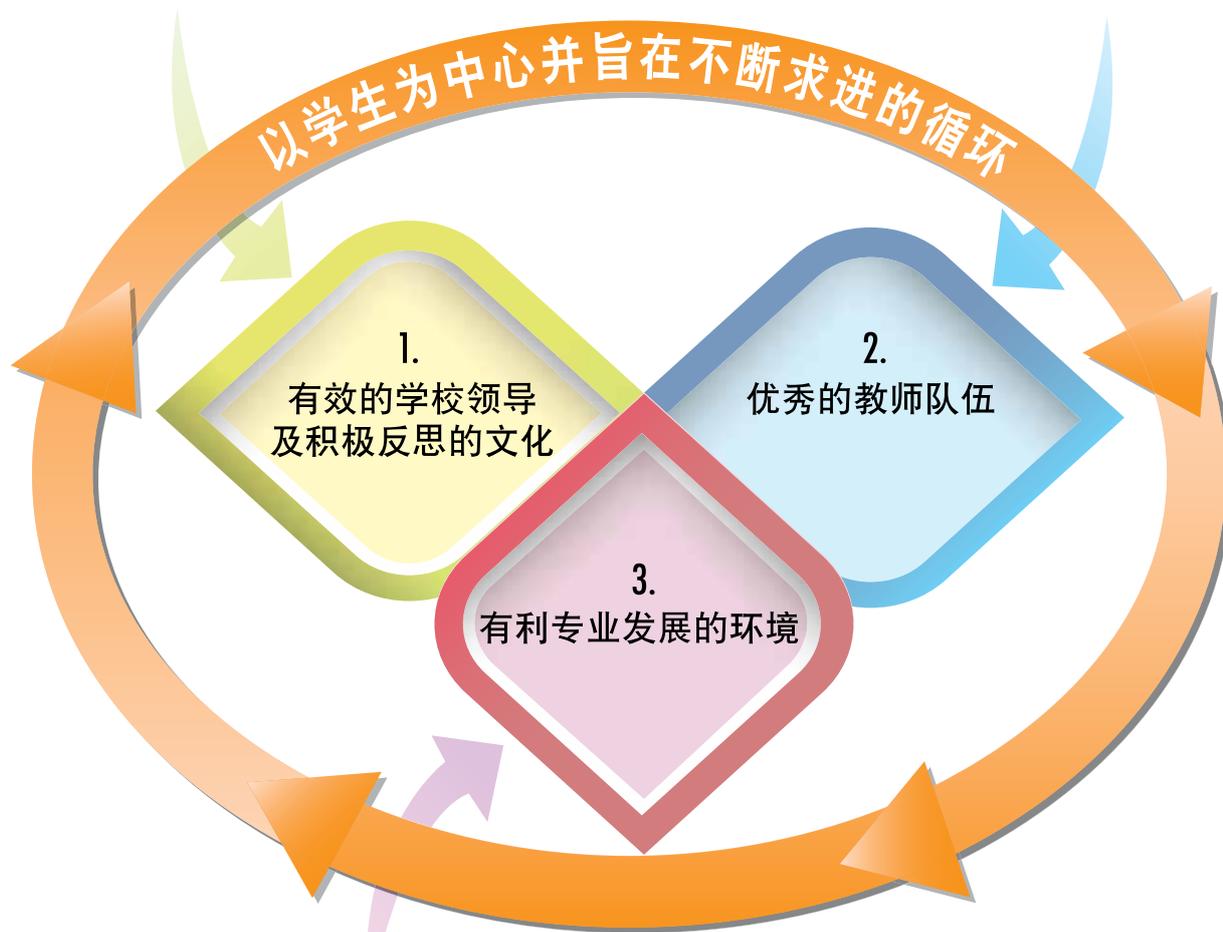
### ► 有利专业发展的环境

- 更多可供持续专业发展的空间；
- 更多元化的学习机会和模式，以满足教学专业团队的需要；
- 表扬与推动优良的教学及领导，在校内和校外创设发挥机会，令其专业知识更臻卓越；及
- 成功吸引、挽留和善用人才。

# 委员会的工作方向

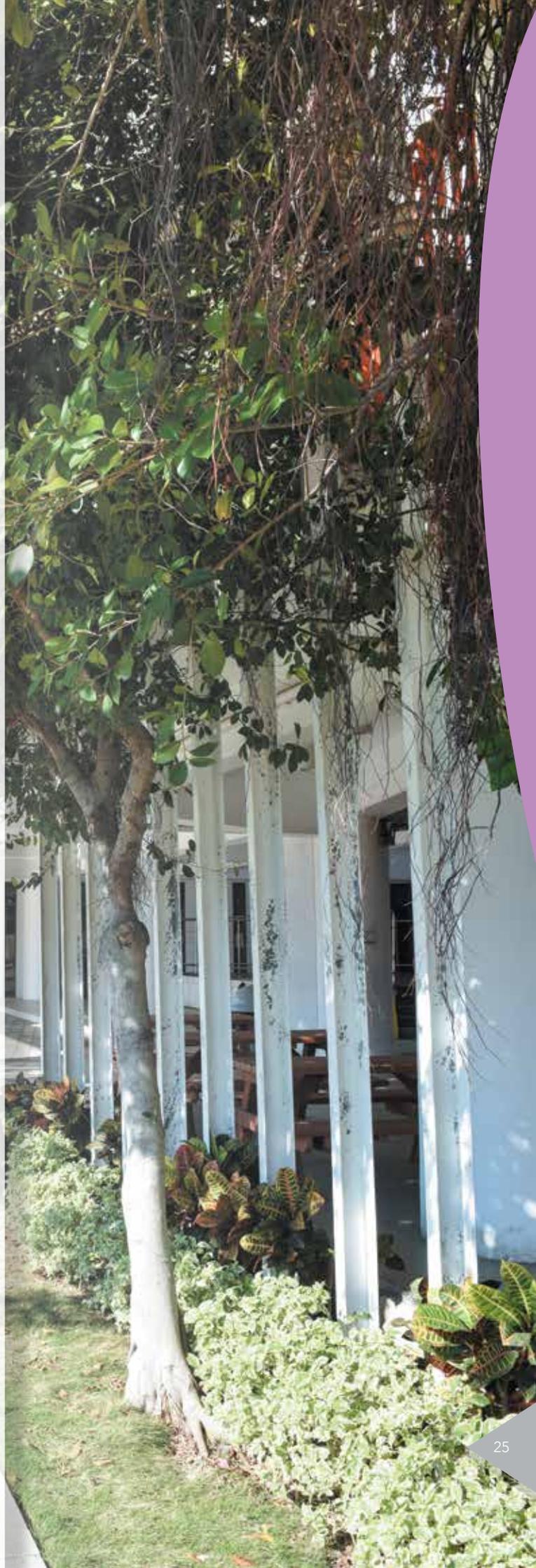
- 1.1 学校成为具问责精神、积极反思和充满干劲的专业学习型组织
- 1.2 学校领导成功推动学校发展
- 1.3 在个人及组织层面积极反思、自我完善，及落实持续专业发展计画

- 2.1 教师具备符合学校和社会期望的特质和能力
- 2.2 重视从实践中学习
- 2.3 高质素的专业发展课程



- 3.1 更多可供持续专业发展的空间
- 3.2 更多元化的学习机会和模式，以满足教学专业团队的需要
- 3.3 表扬与推动优良的教学及领导，在校内和校外创设发挥机会，令其专业知识更臻卓越
- 3.4 成功吸引、挽留和善用人才

为达成愿景、使命及目标，委员会在考虑持份者的意见和建议，及借鉴与香港情况相关的最佳实践经验后，建议推行一项名为「T-卓越@hk」的大型计画。建议计画涵盖多个重点项目，结合起来向上述工作方向迈进，细节详见**第3章**。





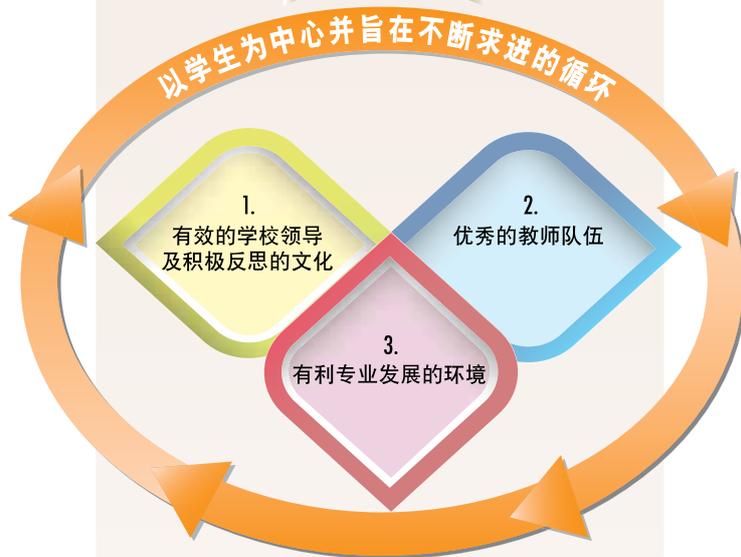
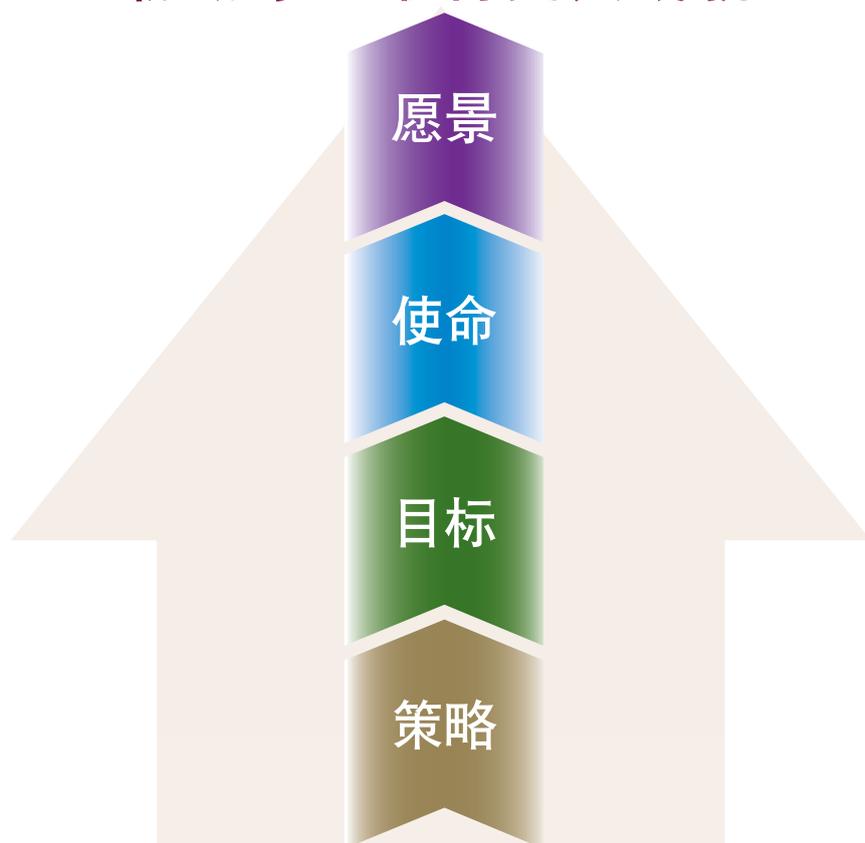


孜孜求进 智海漫游

# 迈向 T-卓越@hk

本章介绍委员会将会推行的T-卓越@hk大型计画，以推展所定策略。培育充满干劲、表现卓越的教学专业团队，正是这计画名称所包含的意义。「T」是指在职业生涯不同阶段的教学专业团队成员，由准教师、新任教师和资深教师，以至有志成为学校领导人员、新任和资深学校领导人员。委员会在T-卓越@hk之下，为首阶段工作拟定了八个重点项目，即T-标准<sup>+</sup>、T-数据集<sup>PD</sup>、T-培训<sup>β</sup>、T-浏览<sup>24/7</sup>、T-专能<sup>3</sup>、T-分享、T-表扬和T-桥梁。委员会就以上各项目进行商议的结果，详述于下文第 (i) 至 (viii) 节。

# 协助学生取得更大成就



T-卓越@hk

T-标准<sup>+</sup>



T-专能<sup>3</sup>



T-数据集<sup>PD</sup>



T-分享



T-培训<sup>6</sup>



T-表扬



T-浏览<sup>24/7</sup>



T-桥梁





### 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**，以期对学生的学习及成长产生正面作用



### T-数据集<sup>PD</sup>

根据全港系统调查建立数据集，制订政策及策略，以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-专能<sup>3</sup>

推行三层启导计画，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



建立好学敏求的教学专业团队，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-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-表扬

推行宣扬教师专业及贡献的计划，表彰优秀教育工作者的成就



彰显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



## (i) T-标准<sup>+</sup>



为教学专业  
团队订定专  
业标准

教育工作者肩负培育年轻一代成长和发展的重任，社会对他们应具备的能力，包括专业知识、技能、价值观和态度，期望甚高。全球各地（例如加拿大安大略省和美国加州）首屈一指的教育制度均已为教学专业团队订定严格的专业标准或架构。某些国家（例如澳洲和爱尔兰）更订明职前教师培训课程毕业生须达到的基本要求。

在香港，前师训会在二零零三年推出教师专业能力理念架构作为参照工具，让教师自行确定其专业发展阶段，也可让学校从个人或组织层面了解其教师的专业能力概况。教师专业能力理念架构自推行以来，获得学校界别广泛接纳，用作规画持续专业发展的工具。此外，政府在二零零二年就校长的专业发展订定六个主要领导才能范畴，包括（一）策略方向及政策环境；（二）学与教及课程；（三）教师专业成长及发展；（四）员工及资源管理；（五）质素保证及问责；及（六）对外沟通及联系。这些主要领导才能范畴自此纳入了供拟任校长、新任校长和在职校长修读的领导培训课程内。

鉴于过去推行了一系列改革措施，加上教育环境在廿一世纪有所转变，委员会认为现在是适当时候检视、更新和优化教师专业能力理念架构及主要领导才能范畴。

相关的持份者小组已向委员会表明，有需要为幼稚园、小学及中学各界别处于不同专业成长阶段的教学专业团队（包括教师和学校领导人员）订定专业标准。有建议认为，除改善现时的教师专业能力理念架构，以反映最新的专业标准外，亦应为学校领导人员制订相关专业标准，把最新的领导能力范畴纳入其中。该两套专业标准应互相衔接，组成**T-标准+**，供在不同专业成长阶段的教学专业团队参考。**T-标准+**在系统层面为职前教师培训课程的规画、设计、授课方式和检讨，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。这套专业标准可在个人、科组及学校层面支援和协助持续专业发展的规画、推行和评估。

要顺利发展及成功推行**T-标准+**，必须以规画工具及大量实证为本的示例作为基础。

## (ii) T-数据集<sup>PD</sup>



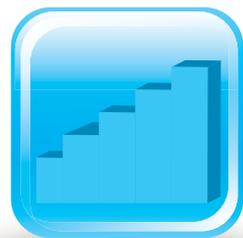
根据全港系统调查建立数据集，以协助制订政策及策略

委员会提倡在学校界别推广反思文化和广泛应用实证及数据，以协助制订政策和策略，并作出决策。同样，委员会的建议亦应建基于数据，并有实证支持。委员会从一些地区（例如澳洲及芬兰）的优良教育制度获得启示，这些教育制度定期收集当地教育工作者的特徵（例如年龄、性别和种族）、专业资格和当前工作状况（例如职位、薪酬和工作量）等资料，及回馈的意见（例如职业期望、持续专业发展和考绩事宜），以协助制订政策和实施方法。经济合作及发展组织（OECD）进行的教与学国际调查（TALIS）进行了全面的跨国分析，有助参与调查的国家向其他面对同类政策挑战的国家借鉴。

香港至今尚未在系统层面建立收集和整理数据及实证的机制，以协助制订政策及策略。因此，委员会建议设立有关教学专业团队专业发展的**T-数据集**<sup>PD</sup>，这样便可针对他们在职业生涯不同阶段应具备的特质及能力进行以实证为本的分析，并衡量他们在不同阶段的专业发展需要。有建议认为，香港可仿效澳洲和芬兰的做法，定期（例如每两年或三年）更新**T-数据集**<sup>PD</sup>的资料，以掌握最新的发展情况，就系统层面的规画和检讨，职前教师培训的规画、设计和推行，及教师和学校领导人员的持续专业发展课程，作出有依据的决定。**T-数据集**<sup>PD</sup>的相关资料，亦有助香港与世界级的实施方法和标准作对照分析。



## (iii) T-培训<sup>β</sup>



探索新类型  
及模式的培  
训，以满足专  
业发展需要

现时，许多国家主要循持续专业发展的方向，协助教师及学校领导人员掌握所需的知识和技能，以促进学生学习和成长。教育质素取决于教师及学校领导人员的承担和效能，这一点已得到认同。事实上，许多国家都致力提高持续专业发展的质素。以澳洲和英国为例，政府设计了一套全面的领导培训课程，重点加强不同领导培训课程之间的连贯性。

在香港，政府亦为提升教育质素采取类似措施，通过各类持续专业发展课程，提升教师及学校领导人员的专业能力。这些课程涵盖的主题和内容广泛，包括课程规画和推行、学校行政及领导技巧。另外，还有评估回馈的机制，藉此检讨课程的设计、授课方式和质素。

持份者认为有需要提供更灵活、更适切的持续专业发展课程，并建议研究提供混合模式课程，例如以电子学习结合面授模式，从而提高培训成效和效率；至于技术支援、课程设计和

质素保证等相关事宜，有待深入探讨。委员会将利用**T-数据集**<sup>PD</sup>，评估教师及学校领导人员的专业发展需要，包括他们属意的培训类型和模式，然后根据评估结果，在**T-培训**<sup>P</sup>下开发并试行新类型及模式的课程。委员会将根据所得经验，进一步改善和优化有关的试验计画，并会鼓励开办课程的机构广泛推行这些计画。

委员会也考虑在**T-培训**<sup>P</sup>下探讨鼓励措施，以推动教师的持续专业发展，例如赞助他们参加在本地和海外举行的研讨会；向教师发还课程费用，作为新的资助模式；及开办「具学分的持续专业发展课程」，让教师通过学分累积及转移取得更高资历。

此外，一些持份者小组也建议提供跨界别体验计画，扩阔教师及学校领导人员的视野。**T-培训**<sup>P</sup>下的首项试验计画，将会是涵盖跨界别工作体验计画的全新「在职校长领导培训课程」。



## (iv) 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

科技发展一日千里，已跨越地域和时空的界限，让我们随时随地连接网络和获取资讯。网上专业学习、分享和交流已成为全球趋势。加拿大安大略省和澳洲维多利亚州正是两个海外成功例子。两地均设有网上专业发展平台，让教师及学校领导人员取得最新的专业发展资讯和资源，及与世界各地的教育工作者分享专业心得。

现时香港教育局设有「培训行事历」系统，供教师及学校领导人员报名参加局方举办的持续专业发展课程和活动；而本地大专院校和教育机构也各自在其网页上发布课程资讯。委员会认为可进一步善用现今的科技，协助教学专业团队学习和发展。

委员会建议开发一站式电子平台，取名**T-浏览**<sup>24/7</sup>，方便教学专业团队取得教育局、大专院校和其他教育机构所举办各类专业发展课程的资讯；利用各种电子学习资源和资料库，按个人进度安排专业发展；及运用支援工具，在个人、科组和学校层面进行持续专业发展的规画和评估。

**T-浏览**<sup>24/7</sup>一站式平台会向教育局、大专院校和其他教育机构等，收集大量有关专业发展的资讯和资源，并会分阶段逐步发展和加强内容。教师及学校领导人员实质的专业发展需要，及学校界别就希望获得的网页资讯、资源和服务所提出的意见，将有助委员会规画和设计**T-浏览**<sup>24/7</sup>的整体基础建设。



## (v) T-专能<sup>3</sup>



推行三层启  
导计画，支援  
迈向事业新  
里程的教育  
工作者

全球许多教育制度均重视启导计画，以协助教师迈向事业新里程。这对刚毕业的新任教师尤其重要，因为人们普遍认为，最初数年的教学工作，对新入职者的长远专业发展至关重要。在新加坡和英国等地，为新任教师而设的启导计画涵盖全面的相关学习经历，当中有一至两年安排资深教师担任导师。

香港设有「教师入职启导计画」，新任教师入职首年会获得校本启导支援，目的是全方位促进新任教师的专业发展。前师训会于二零零八年推出「入职启导工具」，藉以建立架构，令校本「教师入职启导计画」的启导过程系统化。教育局亦为导师举办「教师启导培训课程」，协助资深教师为启导校内新任教师作好准备。新任的学校领导人员亦会获得启导支援；在「有系统的支援课程」安排下，新任校长可通过会议、联系网络和分享实践经验，徵询导师（大多是资深校长）的意见。

持份者在讨论中反映，香港可进一步加强和推动启导支援。初任领导人员的教师亦应获安排启导支援，以助掌握履行新职责所需的专业能力。因此，委员会建议制订名为**T-专能**<sup>3</sup>的综合启导计画，为迈向事业新里程的教育工作者（包括准教师及新任教师、中层领导人员和新任校长）提供到校支援服务，以便他们学习所需的技能。

在**T-专能**<sup>3</sup>项目下，经验丰富的优秀教师及学校领导人员可组成优质导师小组，经由中央调配，向学校提供有关推行校本入职启导课程的支援服务、辅导和实用的意见，培训导师，及建立有利互动交流和分享经验的地区网络。持份者认为，获颁行政长官卓越教学奖的杰出教师可在建议的启导计画中担当重要的支援角色。委员会亦会邀请经验丰富的优秀校长支援这项计画。



## (vi) T-分享



优化专业学习社群，以建立联系网络、分享资讯、进行互动交流和协作

「三人行，必有我师焉。」

《论语》

培养协作文化是增进教师专业知识、改善学生学习、推动学校领导层发展，及令学校不断完善的有效策略。教育界的专业学习社群，让教师及学校领导人员通过分享经验和专业知识，及充分的协作机会，互相学习，从中获益。因此，专业学习社群为许多国家所广泛推崇。

专业学习社群在香港学校界别的发展亦相当蓬勃。为配合课程改革和创新教学法，学校鼓励教师共同备课、同侪观课和分享经验，藉此营造教师的学习文化。此外，在分区或区域层面亦有联校活动、教师专业发展日、教师支援网络和品质圈，促使学校之间就共同关注的课题互相交流。期望通过专业学习和分享交流，教师及学校领导人员都能够精益求精，力臻卓越。

委员会认为，专业学习社群是促进教师发展和学校进步的有效策略，应进一步发展和优化学校、联网及区域的专业学习社群活动。因此，委员会建议设立**T-分享**项目，鼓励专业学习社群积极分享在教育研究、创新教学法及领导学校方面的心得，及促进加强互动交流和网络联系，以提升学校效能和教师素质。计划的目的是营造稳固的协作文化，为教学专业团队缔造合适的专业学习环境，最终提升教学质素和团队共识，及支援学校发展，尤其为学生带来学习上的裨益。



## (vii) T-表扬



推行宣扬教师专业及贡献计画，表彰优秀教育工作者的成就

委员会认为，教学专业团队如能在社会上享有更高的专业地位和更受尊重，将有助教育界吸引和挽留人才。这从一些海外国家（尤其是芬兰）的相关发展，可见一斑。

香港政府多年来一直致力令社会各界加深了解教学专业团队的重要性。每年九月十日为香港的教师节，获推荐的教师会在当日得到表扬，以肯定他们的教学热诚和卓越表现。为了进一步推动追求卓越及互相协作的文化，教师会参与竞逐「行政长官卓越教学奖」。该项备受重视的奖励计划旨在表扬教师在各主要范畴的成就。现时已有逾600名教师获颁奖项，他们组成了行政长官卓越教学奖教师协会，以宣扬和分享教学上优良的实践经验。

考虑到持份者的意见，并为进一步加强这方面的工作，委员会建议设立涵盖一系列推广及贡献计划的**T-表扬**项目，以表彰优秀教育工作者的成就。

委员会将考虑在**T-表扬**项目下设立奖学金计划，借鉴现行准英语教师奖学金的成功经验，探讨为其他科目的杰出教师设立类似计划。此外，委员会亦会考虑推行资助计划，鼓励教育工作者取得更高资历。

委员会可举办校际和全港活动或比赛，以表彰并宣扬关心及促进学生成长与发展的成功故事，另可多加使用社交媒体，令这些故事更广为人知。

委员会亦会考虑在**T-表扬**项目下表彰杰出的学校领导人员，及进一步研究持份者的建议，向表现优秀的学校领导人员颁发卓越表现嘉许状和提供进修津贴。

此外，委员会将检视海外的做法，同时探讨其他多项有价值但较复杂的建议的可行性，这些建议包括开办硕士学位师资培训课程、推行鼓励卓越研究和评估研究的计划，及提供途径造就教师朝教学专才方面发展。



## (viii) T-桥梁



就如何改善  
师资培训进  
行可行性研  
究，确保理  
论与实践并  
重

职前教师培训课程为准教师奠定坚实的理论基础，以便他们日后通过实践成为教学专才。规定准教师或职前教师培训课程毕业生须完成见习或入职启导才能成为合资格教师，是许多国家的普遍做法。

在香港，修读全日制职前教师培训课程的准教师须进行教学实习。他们会按所修读的专科，获派到本地的小学及/或中学，在校内导师指导下进行特定科目的课堂教学。这项安排给予准教师在真实学校环境中实习的宝贵机会，接受经验丰富的导师实地指导，并在其支援下把理论付诸实践。这些经验对准教师日后有效履行教学职务，非常有用。

持份者在讨论中反映，教学实习的价值获得广泛认同，惟仍可采取更多措施确保理论与实践并重，也可鼓励培训机构加倍重视在实

践中学习，让职前教师培训课程毕业生具备所需的特质及能力，符合学校和社会的期望。

委员会建议通过**T-桥梁**项目跟进这个议题。在此项目下，委员会将探讨如何以最佳方式确保师资培训课程理论与实践并重，包括考虑改善职前教师培训课程现有的设计及授课安排，及促进学校界别与师资培训机构的沟通。委员会将借鉴外地（包括芬兰和澳洲维多利亚州）的做法，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，目的是确保准教师在学校实习时有充分机会在深入指导下，应用在职前教师培训课程中学到的教学理论，并在真实学校环境的实践中学习。





环球视野 豁然开朗

4

# 迎接挑战





以上各章概述委员会在过去取得的进展，及首阶段的工作概况。委员会将进一步发展**T-卓越@hk**的八个重点项目，并按优次分阶段推行，当中会考虑项目是否切实可行、相互衔接，及所产生的影响和所需的资源。我们相信，分阶段推行计画，可让委员会根据所得经验不断改善。

委员会首先会制订**T-标准+**，因为专业标准能为教学专业团队在师资培训、持续专业发展及学校领导能力发展方面，提供有用的参考资料和指标，以期对支援学生学习及成长产生正面作用。**检讨教师专业能力理念架构特别会议小组**（成员名单载于**附录IV**）已告成立，并正就已发展国家的相关专业标准和架构进行文献研究，探讨今后如何为香港教师制订最新专业标准。

此外，委员会将优先建立**T-数据集<sup>PD</sup>**，目的是在系统及学校层面设立回馈机制，以支持实证为本的决策。委员会的首要工作是在系统层面建立一个机制，收集有关教师及学校领导人员专业发展需要的实证和数据、评估成效，及找出有关服务的不足之处。这样，委员会在日后制订相关的政策和策略时，才可作出以实证为本的建议。

综合**T-数据集<sup>PD</sup>**的资料后，便可展开**T-培训<sup>P</sup>**项目，检视现有的持续专业发展课程，及探索新类型及模式的课程，以期更切合教师及学校领导人员面对工作上不断转变的需要。

委员会亦会着手建构**T-浏览**<sup>24/7</sup>一站式平台，以便教师及学校领导人员可随时随地进行专业学习。**T-浏览**<sup>24/7</sup>让教学专业团队可随时查阅各项持续专业发展课程的资料，包括由政府、师资培训机构、教育团体、大专院校和非政府机构提供的课程。这个电子学习资料库可支援按个人进度安排的学习，最终也可用以支援在**T-培训**<sup>β</sup>下所开发新类型及模式课程的电子学习元素。教学专业团队亦可采用根据**T-标准**<sup>+</sup>开发的支援工具，借助**T-浏览**<sup>24/7</sup>在个人、科组及学校层面进行持续专业发展的规画和评估。

委员会将展开**T-分享**项目下的活动，以便教师和学校领导人员进行协作学习，及就共同关心的课题交流经验，同时加强学校领导，推动革新和改善教学法，及促进学生发展。

下一步是推展其他重点项目的工作。委员会将制订名为**T-专能**<sup>3</sup>的三层启导计画。该计画以准教师及新任教师、中层领导人员和新任校长为对象，让他们在迈向事业新里程时凭藉优质的到校支援服务，学习相关技能。委员会将于**T-表扬**项目下筹办推广计画，以表彰杰出教育工作者的成就及贡献、提高公众对其专业精神和地位的认知、协助吸引新血入行，及挽留高质素教育工作者。在**T-桥梁**项目下，委员会将研究如何协助准教师及新任教师提升教学效能，达至理论与实践并重，及更能符合学校和社会的期望与需要。委员会将加强学校界别与师资培训机构的沟通和协作，使课程的设计及授课安排得以持续改善，及让职前教师培训课程所教授的理论及学校真实环境中的教学实践更能互相配合。

委员会在推动T-卓越@hk的同时，亦会就教学专业团队在其他范畴遇到的问题与挑战展开讨论，包括幼稚园界别的发展、为有特殊教育需要及非华语学生提供的支援，及语文教师的专业发展。委员会日后将不时发布资讯交代工作进展。

为提升学校效能和教师质素，令学生表现持续进步，迈向卓越，委员会已展开令人兴奋，又充满挑战的旅程。我们将与教学专业团队、学校界别、师资培训机构、家长及教育局紧密合作，协力同心，实践愿景，以培育充满干劲、好学敏求的卓越教学专业团队。





# 鸣谢支持

---

委员会感谢前师训会为香港教师专业发展奠下稳固基础。前师训会过去所提出的建议，有助启发委员会研究如何建立充满干劲、好学敏求的卓越教学专业团队。

谨此鸣谢所有持份者小组全力支持，给委员会提出不少真知灼见；并向所有曾参与讨论的教育界人士和专家衷心致意。



# 诚邀参与

---

本报告书发表后，委员会将与各持份者小组会面，让学校界别、师资培训机构、教育团体、家长和教育局就落实T-卓越@hk计划的未来路向进行专业交流。

欢迎各界人士就教师及学校领导人员的专业发展提出意见和建议，资料请交委员会秘书处。

## 委员会秘书处

地址：香港添马添美道2号政府总部东翼5楼

电话号码：(852) 3509 7585

传真号码：(852) 2834 7350

电邮：secretariat@cotap.hk

网页：<http://www.cotap.hk>





# 附录I：

## 本港有关教师及校长专业发展的政策概览

---

香港政府素来十分重视在本港发展及维持优秀的教学专业团队。一九九七年《施政报告》公布「全面学位化及全面受训」政策，订立长远目标，规定所有新入职教师必须持有大学学位及受过师资训练。此外，中小学师资培训学额，亦逐步升格为大学学位或以上程度；由二零零四/零五学年起，所有中小学师资培训课程毕业生均为学位持有人。

政府于二零零二年开始为校长订定持续专业发展要求。自二零零二/零三学年起，新任校长在上任后两至三年内必须修毕有关学校行政与发展、入职启导及建立网络的指定课程，包括考察形式的校长领导研习班。另外，新任校长须因应个人和学校的需要，参加持续专业发展活动，并按年向所属办学团体/校董会提交个人持续专业发展资料册。当局又于二零零二年九月开始推行为在职校长而设的持续专业发展政策，规定校长必须



在三年内参加至少150小时持续专业发展活动，包括有系统学习、实践学习、为教育界及社会服务等三种模式的活动。自二零零四年九月起，拟任校长除符合当时适用的聘任条件外，尚要取得校长资格认证，方获考虑聘任为公营学校校长或直接资助计画学校校长。校长资格认证程序包括三部分：（一）专业发展需要分析；（二）拟任校长课程；及（三）专业发展资料册。

为公营学校及直接资助计画学校教师制订的持续专业发展政策自二零零三/零四学年起推行。该政策旨在鼓励教师达到三年内参加至少150小时持续专业发展活动的软指标，包括参与有系统的学习（例如研讨会、会议、教师专业发展日），及其他专业发展模式的活动（例如协作教学、教学启导、专业阅读）。

行政长官在二零零六至零七年度《施政报告》公布，于二零零七/零八学年推出学前教育学券计画，直接向家长发放学前教育学费资助，以支付子女的学费；此外，亦会在二零零七/零八至二零一一/一二学年间向幼稚园校长及教师提供资助，以提高其专业资历，有关政策目标包括：（一）所有在职幼稚园教师均于二零一一/一二学年完结前取得幼儿教育证书；（二）所有于二零零九/一零学年及其后上任的校长均持有幼儿教育学士学位，在取得学历后累积最少一年相关工作经验及入职前已完成一项校长证书课程（可因应特殊情况获准于受聘首年内完成该课程）；及（三）所有在职校长和拟任校长于二零一一/一二学年完结前均修毕校长证书课程，政府亦鼓励所有在职校长攻读幼儿教育学士学位。



## 附录II：

# 教师及校长专业 发展委员会及辖 下小组委员会职 权范围

### 甲. 教师及校长专业发展委员会

教师及校长专业发展委员会的职责是就与教师及校长（以下统称「教学专业团队」）在职业生涯不同阶段的专业发展的有关政策和措施，向政府提供意见。委员会亦提供平台，以促进教师及校长与学校管理层、教育团体和组织内不同持份者的专业交流、协作及联系。



## 教师及校长专业发展委员会

### (一) 就下列事项向政府提供意见：

- (i) 策画职前师资培训课程及相关的意见收集事宜；
- (ii) 策画、推行及评估因应现时和预期的需求及教育界和社会大众的期望而为教学专业团队提供的专业发展课程；
- (iii) 教学专业团队须具备的专业能力和资历（包括在香港以外获得的专业能力和资历）；
- (iv) 根据不断转变的社会需要及期望、全球教育发展趋势和相关研究及评估结果，制订策略，以提升教学专业团队在职业生涯不同阶段的质素；
- (v) 制订方针和策略，以提高教学专业团队的社会地位、吸引和挽留优秀人才，及让教学专业团队维持健康的人事更替；

(vi) 如何鼓励及推动具成效的专业培训及发展；及

(vii) 政府就教学专业团队的发展提出的其他相关事宜；

### (二) 根据与教育局商定的框架进行下列各项工作，以履行上文（一）项所述的职责：

(i) 委托其他机构及/ 或自行进行教育研究及评估研究，以协助当局为教学专业团队制订发展政策及措施；

(ii) 委托其他机构及/ 或自行举办培训课程，以促进教学专业团队的发展；及

(iii) 与各持份者、本地及国际教育团体和组织就教学专业团队的发展事宜进行合作和专业交流；及

### (三) 提供平台，以促进教师及校长与学校管理层、教育团体和组织内不同持份者的专业交流、协作及联系。



## 乙. 职前教师培训 小组委员会

在教师及校长专业发展委员会下设立的职前教师培训小组委员会，负责就各项与职前教师培训课程有关的政策和措施提供意见，及提供与师资培训机构和学校界别进行定期专业交流的平台。

职前教师培训小组委员会就下列事项向教师及校长专业发展委员会提出建议：

- (一) 与师资培训机构进行专业交流，讨论如何：
  - (i) 根据不断转变的社会需要及期望、全球教育发展趋势和相关研究及评估结果，策画、推行及检视职前教师培训课程，以确保课程能满足现时和预期的需求及教育界和社会大众的期望；
  - (ii) 参照教师专业能力要求，订明职前教师培训课程毕业生应具备的素质，并根据主要持份者（包括职前教师培训课程毕业生）的意见，检视有关的职前教师培训课程；及
  - (iii) 改善有关提供教师培训的规画准则；
- (二) 根据小学、中学、特殊学校和幼稚园当前的需要，订定准用教员和检定教员的资历要求；
- (三) 按照在香港任教的要求，考虑在非本地取得的教育专业资历是否与本地的教育专业资历相若，及是否承认该等资历；及
- (四) 教师及校长专业发展委员会就职前教师培训提出的其他相关事宜。



### 丙. 教师专业发展 小组委员会

在教师及校长专业发展委员会下设立的教师专业发展小组委员会，负责就各项与教师（包括新任和资深教师及相关学校人员）在不同专业发展阶段有关的政策和措施提供意见，以推动卓越教学和教师专业成长。

教师专业发展小组委员会就下列事项向教师及校长专业发展委员会提出建议：

- (一) 根据不断转变的社会需要及期望、全球教育发展趋势和相关研究及评估结果，订明教师和相关学校人员现时和预期的专业发展需要；
- (二) 就制订、推行及评鉴教师专业能力理念架构订定策略和方法，以促进前线教师于不同专业发展阶段的自我反思及专业成长，及协助学校筹画教师持续专业发展；
- (三) 就推广及检视教师入职启导提出方法，以加强及持续为新任教师提供支援；
- (四) 就促进教师持续专业发展及推动教师和相关学校人员自我反思提出方法；
- (五) 就教师持续专业发展如何向前迈进提出方法，以推动卓越教学和教师专业成长；



- (六) 提出以下策略：
  - (i) 提升教师的专业操守和地位；及
  - (ii) 吸引人才投身教育行业，挽留优秀教师及维持健康的人事更替；
- (七) 为教师和相关学校人员策画、设计、举办及评鉴持续专业发展课程，以助他们循教学专才的方向提升专业能力；
- (八) 按需要进行教育研究及评估研究，以巩固教师持续专业发展的经验及推广良好的实践方法；及
- (九) 教师及校长专业发展委员会就教师持续专业发展提出的其他相关事宜。





## 丁. 学校领导小组委员会

在教师及校长专业发展委员会下设立的学校领导小组委员会，负责就各项与在职校长、新任校长、拟任校长、副校长、中层管理人员及校董会/法团校董会成员的专业发展有关的政策和措施提供意见，以推动学校领导的发展及提升学校教育的素质。

学校领导小组委员会就下列事项向教师及校长专业发展委员会提出建议：

- (一) 根据不断转变的社会需要及期望、全球教育发展趋势和相关研究及评估结果，制订策略和方法，以推动校长的持续专业发展，从而提升学校领导的素质；
- (二) 就制订、推行及评鉴专业能力理念架构订定策略和方法，以促进校长于不同专业发展阶段的自我反思及专业成长；
- (三) 为在职校长、新任校长、拟任校长和校董会/法团校董会成员策画、设计、举办及评鉴专业发展课程，以提升其领导知识和技能；
- (四) 按需要进行教育研究及评估研究，以巩固学校领导的经验及推广良好的实践方法；及
- (五) 教师及校长专业发展委员会就校长持续专业发展提出的其他相关事宜。

# 附录III：教师及校长专业发展委员会及辖下小组委员会成员名单

## 甲. 教师及校长专业发展委员会

| 职位      | 姓名               | 类别       |
|---------|------------------|----------|
| 主席      | 邱霜梅博士，SBS，MBE，JP | -        |
| 委员(非官方) | 李梓清女士            | 校长(幼稚园)  |
|         | 张勇邦先生，MH         | 校长(小学)   |
|         | 曾绮年女士            | 校长(中学)   |
|         | 胡小玲女士            | 校长(特殊学校) |
|         | 陆庆怡女士            | 教师(幼稚园)  |
|         | 郑丽娟女士            | 教师(小学)   |
|         | 周萝茜女士            | 教师(中学)   |
|         | 朱佩雯女士            | 教师(特殊学校) |
|         | 汤修齐先生，MH         | 办学团体代表   |
|         | 黄若娴修女            | 办学团体代表   |
|         | 侯杰泰教授，BBS，MH，JP  | 学者       |



| 职位   | 姓名                                 | 类别                     |
|------|------------------------------------|------------------------|
|      | 叶豪盛教授，MH                           | 学者                     |
|      | 陈富强先生，BBS                          | 业外人士                   |
|      | 杨敏贤女士                              | 业外人士                   |
|      | 杨世文律师                              | 业外人士                   |
|      | 雷添良先生，BBS，JP                       | 大学教育资助委员会代表            |
|      | 徐联安博士，JP                           | 家长代表                   |
| 当然委员 | 黄邱慧清女士<br>(2014年5月至今)              | 副秘书长(教育)3<br>(代表教育局局长) |
|      | 叶曾翠卿女士，BBS，JP<br>(2013年6月至2014年5月) |                        |
| 秘书   | 容宝树先生<br>(2014年2月至今)               | 首席助理秘书长<br>(专业发展及培训)   |
|      | 李煜辉先生<br>(2013年6月至2014年2月)         |                        |

## 乙. 职前教师培训小组委员会

| 职位   | 姓名                 | 类别          |
|------|--------------------|-------------|
| 召集人  | 杨世文律师              | —           |
| 委员   | 张勇邦先生, MH          | 校长(小学)      |
|      | 林日丰先生              | 校长(中学)      |
|      | 胡小玲女士              | 校长(特殊学校)    |
|      | 黄美美博士, MH, JP      | 办学团体代表      |
|      | 郑梁慧莲教授             | 学者          |
|      | 林汉明教授              | 学者          |
|      | 陈敏娟女士              | 业外人士        |
|      | 梁宪孙医生, JP          | 业外人士        |
|      | 雷添良先生, BBS, JP     | 大学教育资助委员会代表 |
|      | 徐联安博士, JP          | 家长代表        |
| 增选委员 | 戴希立先生, BBS, JP     | 校长(中学)      |
| 当然委员 | 首席助理秘书长(专业发展及培训)   | 教育局代表       |
|      | 首席教育主任(课程发展)       | 教育局代表       |
| 秘书   | 总专业发展主任(学校领导及专业发展) | 教育局代表       |

## 丙. 教师专业发展小组委员会

| 职位   | 姓名                 | 类别       |
|------|--------------------|----------|
| 召集人  | 侯杰泰教授，BBS，MH，JP    | —        |
| 委员   | 冼俭伟先生              | 校长(小学)   |
|      | 陆庆怡女士              | 教师(幼稚园)  |
|      | 周萝茜女士              | 教师(中学)   |
|      | 朱佩雯女士              | 教师(特殊学校) |
|      | 吴奇坝先生              | 办学团体代表   |
|      | 叶豪盛教授，MH           | 学者       |
|      | 陈富强先生，BBS          | 业外人士     |
|      | 黄伟雄先生，MH           | 业外人士     |
|      | 李月莲博士              | 家长代表     |
| 增选委员 | 陈黄丽娟女士，MH，JP       | 校长(中学)   |
| 当然委员 | 首席教育主任(专业发展及培训)    | 教育局代表    |
|      | 总学校发展主任(校本专业支援)    | 教育局代表    |
| 秘书   | 总专业发展主任(学校领导及专业发展) | 教育局代表    |

## 丁. 学校领导小组委员会

| 职位   | 姓名                 | 类别      |
|------|--------------------|---------|
| 召集人  | 黄若娴修女              | —       |
| 委员   | 李梓清女士              | 校长(幼稚园) |
|      | 曾绮年女士              | 校长(中学)  |
|      | 郑丽娟女士              | 教师(小学)  |
|      | 汤修齐先生, MH          | 办学团体代表  |
|      | 关艳莲博士              | 学者      |
|      | 欧耀佳医生              | 业外人士    |
|      | 林锡光律师, MH          | 业外人士    |
|      | 杨敏贤女士              | 业外人士    |
|      | 曾永强先生              | 家长代表    |
| 增选委员 | 黄锦沛先生              | 业外人士    |
| 当然委员 | 首席助理秘书长(专业发展及培训)   | 教育局代表   |
|      | 总质素保证主任            | 教育局代表   |
| 秘书   | 总专业发展主任(学校领导及专业发展) | 教育局代表   |

# 附录IV：

## 检讨教师专业能力理念架构 特别会议小组成员名单

| 职位  | 姓名                 | 类别      |
|-----|--------------------|---------|
| 召集人 | 侯杰泰教授，BBS，MH，JP    | —       |
| 委员  | 郭婉仪女士              | 校长(幼稚园) |
|     | 连文尝先生              | 校长(小学)  |
|     | 刘国良先生              | 校长(中学)  |
|     | 丘颂云先生              | 校长(中学)  |
|     | 赵慧珍女士              | 教师(小学)  |
|     | 梁伟杰先生              | 教师(中学)  |
|     | 黄美美博士，MH，JP        | 办学团体代表  |
|     | 关艳莲博士              | 学者      |
|     | 邓怡勋博士              | 学者      |
|     | 黄丽镔博士              | 学者      |
|     | 李月莲博士              | 家长代表    |
| 秘书  | 总专业发展主任(学校领导及专业发展) | 教育局代表   |

(截至二零一四年八月)



自强不息 再拓新域





「千里之行，始于足下。」

《老子》

本报告书于二零一五年初次发表，版权归教师及校长专业发展委员会所有。

未经版权持有人许可，不得复制、于检索系统储存，或以任何形式/方式传送报告书任何部分。  
如有查询，可以邮寄或电邮方式与教师及校长专业发展委员会秘书处联络。



