

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

二零一五年



香港
教師及校長專業發展委員會



New

展新頁
添動力
創高峯





目錄

卓越之旅	4
行政摘要	6
1. 持續優化	12
2. 凝聚共識	20
3. 邁向T-卓越@hk	28
(i) T-標準 ⁺ 為教學專業團隊訂定專業標準	32
(ii) T-數據集 ^{PD} 根據全港系統調查建立數據集，以協助制訂政策及策略	34
(iii) T-培訓 ^β 探索新類型及模式的培訓，以滿足專業發展需要	36
(iv) T-瀏覽 ^{24/7} 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	38
(v) T-專能 ³ 推行三層啟導計畫，支援邁向事業新里程的教育工作者	40
(vi) T-分享 優化專業學習社群，以建立聯繫網絡、分享資訊、進行互動交流和協作	42
(vii) T-表揚 推行宣揚教師專業及貢獻計畫，表彰優秀教育工作者的成就	44
(viii) T-橋梁 就如何改善師資培訓進行可行性研究，確保理論與實踐並重	46
4. 迎接挑戰	50
鳴謝支持	54
誠邀參與	55
附錄 I: 本港有關教師及校長專業發展的政策概覽	56
附錄 II: 教師及校長專業發展委員會及轄下小組委員會職權範圍	58
附錄 III: 教師及校長專業發展委員會及轄下小組委員會成員名單	64
附錄 IV: 檢討教師專業能力理念架構特別會議小組成員名單	69

卓越之旅



教師及校長專業發展委員會（COTAP，下稱委員會）由前師訓與師資諮詢委員會（ACTEQ，下稱師訓會）於二零一三年六月重組而成。委員會負責就整體的教學專業團隊（包括教師及學校領導人員）在職業生涯不同階段的專業發展，向政府提供意見。委員會的另一項重要職能，是為教學專業團隊提供平台，建立聯繫網絡、分享資訊，及進行互動交流和協作。委員會亦會委託機構進行教育研究及評估研究，協助當局以實證為本的方法制訂政策及策略。

廿一世紀世界變幻不定，複雜難測，教學專業團隊承擔培育年輕一代的重任，必須協助他們為這個新時代作好準備。委員會自成立以來，一直與教育界的主要持份者進行廣泛對話，探討和了解教學專業團隊的期望及面對的挑戰，務求加深相互了解、凝聚共識，及探求協作機會。我們明白，在廿一世紀，就香港的情況而言，教育青年人不只是要傳授知識和發展終身學習技能，還要培養他們正面的態度和價值觀，及幫助他們開拓國際



視野和認同國民身分。我們深信，教師隊伍及學校領導層在維持香港優質教育制度方面擔當關鍵角色，而教學專業團隊的質素，對學生取得成就和達至全人發展至關重要。

委員會憑藉前師訓會奠下的穩固基礎，及借鑑海外的良好實踐經驗，經檢視本港教師團隊在專業發展方面的優勝之處及需關注事項後，把多個須持續改善的優先範疇確定下來，並訂定委員會的願景、使命、目標及策略，以推展有關工作。

委員會的願景是為香港培育卓越強大，好學敏求的教學專業團隊。委員會秉持共同的願景、使命、目標及策略，希望建立精益求精、力臻卓越的優秀教學專業團隊，當中包括教師及學校領導人員。他們着重學生的學習與成長；敏於反思，行事以實證為本；及支持學校問責與效能。委員會的總體策略是促成學校界別的範式轉移，在系統、學校和個人層面推廣使用實證及數據，及建立學習社群並促進互相合作，務求進一步提高學校

效能、教師質素和學生表現。委員會的主要目標是加強學校領導能力及反思文化、提升教師質素，及締造支援專業發展的環境。在委員會的首階段工作中，我們已在總體策略下擬訂多個重點項目，今後將會致力完善及落實這些項目。這趟邁向卓越之旅既令人興奮，又充滿挑戰。

本報告書是委員會的首份工作報告，旨在陳述委員會的理念、建議和工作承擔。我們深信，要實踐委員會的願景，有賴所有持份者繼續攜手努力並給予支持。現誠邀社會各界就本報告書提出意見及建議，與我們一起展開卓越之旅，為實踐「好學敏求，更上層樓；教學專業，精英卓越」的願景啟航。

教師及校長專業發展委員會主席
邱霜梅博士

行政摘要

本報告書概述委員會自二零一三年六月以來的的工作進度，同時提出委員會的理念和建議，及未來的工作計畫，以期建立好學敏求、表現卓越的教學專業團隊，協助學生取得更大成就，達至全人發展。

教育制度優良及學生在國際評核表現優秀的亞洲地區，大多採用較為中央主導的方式培訓教師和校長。相比之下，香港自一九九九年推行自主性較高的校本管理政策，令學校的決策獲得充分的尊重，持份者更認同學校的願景和使命，並推動學校採用更多元化的管理模式，以加強問責和提升質素。隨着校本管理的發展日趨穩健，香港學校成為推動革新的基地。委員會期望學校領導人員能締造實證為本和重視問責的反思文化，以提升教師的質素，為學生的學習和成長帶來裨益。委員會根據目前的情況，在前師訓會奠定的堅實基礎上，已就香港教師和學校領導人員的專業發展訂定共同願景、使命及目

委員會的徽標突顯委員會的願景，
是為香港培育充滿幹勁，
表現卓越的教學專業團隊



提供交流及協作的平台，
以促進三個重點工作範疇的發展

培育教師及挽留人才
促進及支援持續專業發展
加強學校領導能力



標。委員會在過程中廣泛邀請主要持份者參與討論，並詳細考慮他們的意見和期望。此外，委員會亦通過分享、探訪和文獻研究，參考香港以外地方的良好實踐經驗。

委員會的**願景**是使「好學敏求，更上層樓；教學專業，精英卓越」的理念植根香港。

委員會的**使命**是「通過制訂策略，加強師資培訓，推動和支持持續專業發展，及加強學校領導能力，培育充滿幹勁、表現卓越的教學專業團隊，使學生在學習和成長上有所裨益。」

因此，委員會把**目標**定為「培育精益求精、力臻卓越的優秀教學專業團隊，包括教師及學校領導人員。他們着重學生的學習與成長；敏於反思，行事以實證為本；及支持學校問責與效能。」

委員會建議採取三個主要**策略**以達到上述目標：

- ▶ 促成學校界別範式轉移；
- ▶ 推動在系統、學校和個人層面應用實證和數據；及
- ▶ 建立學習社群和促進協作。

委員會亦定下三個主要工作方向，並列明每個工作方向的具體內容：

- ▶ 有效的學校領導及積極反思的文化
 - 學校成為具問責精神、積極反思和充滿幹勁的專業學習型組織；
 - 學校領導成功推動學校發展；及
 - 在個人及組織層面積極反思、自我完善，及落實持續專業發展計畫。
- ▶ 優秀的教師隊伍
 - 教師具備符合學校和社會期望的特質和能力；
 - 重視從實踐中學習；及
 - 高質素的專業發展課程。

▶ 有利專業發展的環境

- 更多可供持續專業發展的空間；
- 更多元化的學習機會和模式，以滿足教學專業團隊的需要；
- 表揚與推動優良的教學及領導，在校內和校外創設發揮機會，令其專業知識更臻卓越；及
- 成功吸引、挽留和善用人才。

為落實以上工作方向，委員會將推行一項名為「**T-卓越@hk**」的大型計畫。計畫名稱已隱含香港卓越的教學專業團隊，當中「**T**」代表整支教學專業團隊，包括教師和學校領導人員。在委員會構想中，**T-卓越@hk**涵蓋八個重點項目，這些項目將按優次分階段推行：

T-標準⁺ — 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^{PD} — 根據全港系統調查建立數據集，制訂政策及策略，以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^β — 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^{24/7} — 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，藉此促進專業學習和發展；



T-專能³ — 推行三層啟導計畫，為邁向事業新里程的教育工作者（準教師及新任教師、中層領導人員和新任校長）提供優質的到校支援服務；

T-分享 — 優化專業學習社群，以便教學專業團隊建立聯繫網絡、分享資訊、進行互動交流和協作，從而建立好學敏求的專業團隊，加強學校領導能力，推動革新和改善教學法，及促進學生發展；

T-表揚 — 推行宣揚教師專業及貢獻計畫，表彰優秀教育工作者的成就，肯定其專業精神和地位，並予以宣揚，以吸引和挽留人才；及

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，以協助新任教師更有效地應對學校各種挑戰。

委員會期望通過與教學專業團隊和學校緊密協作的策略，激發新動力，共同提升學校效能、教師質素和學生表現。委員會將繼續與各持份者積極溝通，緊密合作，落實在首個工作階段提出的建議，並在未來數月開始研究其他特定範疇的議題（包括幼稚園界別的發展、為有特殊教育需要及非華語學生提供的支援，以及其他新議題）。

「願乘長風破萬里浪。」

《宋書》





乘風揚帆 萬里求知



持續優化

背景

過去本港推行了一系列優化教育制度的改革措施，包括制訂有關教師及校長專業發展的政策和策略，成效顯著。社會人士均認為這些改革措施有助學生的全人發展，並取得更佳成就；香港學生在學生能力國際評估計畫（PISA）、國際數學及科學趨勢研究（TIMSS），及全球學生閱讀能力進展研究（PIRLS）等多項國際評核中表現優秀，可見一斑。

推動教師的專業發展本是前師訓會的職責。前師訓會在二零零三年制訂教師專業能力理念架構，為個別教師和學校提供實用的指引和參考，讓他們可因應個別需要制訂適切的專業發展計畫。前師訓會亦提



出教學專業團隊在每個三年周期內參加150小時持續專業發展活動的軟指標。這項建議獲得教學專業團隊的支持，一直推行至今。

此外，在學校領導層方面，教育局亦為校長的持續專業發展奠下基礎。在二零零二年訂明校長須具備六個主要範疇的領導才能：策略方向及政策環境；學與教及課程；教師專業成長及發展；員工及資源管理；質素保證及問責；以及對外溝通及聯繫。這些元素一直指引擬任校長、新任校長和現職校長的整體專業發展及領導能力課程。前校長專業發展導向委員會的職責，是就擬任校長的資格認證及新任校長和現職校長的專業發展，向政府提供意見。有關政策的概括說明載於**附錄I**。

香港以校本方式推動教學專業團隊的發展，素來備受海外教育專家推崇。政府自一九九九年實施校本管理政策，讓學校設計和實施以學生為中心及質素為本的課程，管理資源、執行具透明度和問責性的學校管治及日常行政工作。通過校本管理，學校因應本身的優勢和特色，行使更大的自主權及承擔更重的責任，因而有更充裕的空間創設有利學校持續改善的環境，也可建立嚴謹的學與教質素自評機制，使學生在學習和成長上有所裨益。故此，在校本管理政策下，校本決策和領導能力更形重要，由校長、副校長、中層領導人員、校董和校監組成的學校領導層須緊密協作，推動學校進步及加強管治。



在推動學校精益求精方面，學校領導人員擔當日益重要的角色，面對不斷提高的工作要求，此乃全球大勢所趨。海外優良教育制度進行的研究顯示，愈來愈多人認同，有效的學校領導對改善教育成果十分重要，特別是學校領導人員能通過賦權和建立團隊，帶領學校進行革新。許多具優良教育制度的地區（例如新加坡、澳洲維多利亞州和加拿大安大略省），都訂有積極的策略發展學校領導能力，包括在系統層面向具潛質的領導人員提供早期支援，及專門為有志成為學校領導層的人士設計領導能力課程，協助他們發揮潛能。

同樣，香港要以更全面的方式推行政策及策略，進一步加強學校領導能力及促進教師專業發展，才可協助學生為廿一世紀的挑戰作好準備，同時有利推行繼任規畫和學校發展。有見及此，政府特別成立教師及校長專業發展委員會，就制訂教師及校長在不同階段專業發展的政策及策略，向政府提供意見。

委員會的願景、 使命、目標及策略

委員會由前師訓會於二零一三年六月一日重組而成，其職權範圍擴展至涵蓋由準教師、新任教師和資深教師，以至有志成為學校領導人員、新任和資深學校領導人員在職業生涯不同階段的專業發展。委員會亦會協助教學專業團隊建立聯繫網絡、分享資訊、交流和協作，並在有需要時委託機構進行教育研究及評估研究，以實證為本的方法協助制訂政策及策略。

委員會自成立以來，一直全面觀察香港教師和校長的專業發展情況，同時檢視當前的政策及策略，確定關注事項和須予改善的優先範疇。委員會與學校議會、校長會、副校長會、辦學團體、教育團體、教師協會、家長、幼稚園界別及師資培訓機構等主要持份者進行廣泛對話，務求更加了解教學專業團隊與時並進所面對的問題和挑戰，以期訂定共同願景，尋求協作機會。

為開拓全球視野，委員會通過文獻研究、分享和探訪，借鑑和學習香港以外地方（包括上海、澳洲、美國加州、芬蘭、加拿大、安大略省、新加坡及英國）的良好實踐經驗。

委員會下設三個小組委員會，負責就師資培訓和挽留人才的事宜進行詳細研究和聚焦討論，推動和支援持續專業發展，及加強學校領導能力。三個小組委員會分別是職前教師培訓小組委員會、教師專業發展小組委員會和學校領導小組委員會。有關職權範圍和成員名單載於附錄II和附錄III。

經過與主要持份者深入討論、參考其他優良教育制度的良好實踐經驗，及委員之間的仔細商討後，委員會已定下願景，就是使香港教學專業團隊達到「好學敏求，更上層樓；教學專業，精英卓越」的目標。有鑑於此，委員會的使命是通過「制訂策略，加強師資培訓；推動和支持持續專業發展；及加強學校領導能力，以培育充滿幹勁、表現卓越的教學專業團隊，使學生在學習和成長上有所裨益」。

委員會深信，憑藉本港校本管理制度的優勢，學校領導層是推動專業發展不可或缺的動力。委員會的願景和使命，旨在培育精益求精、力臻卓越的優秀教學專業團隊，當中包括教師及學校領導人員。他們着重學生的學習與成長；敏於反思，行事以實證為本；及支持學校問責與效能。為激發新動力，委員會建議採用下列策略：促成學校界別範式

轉移；推動在系統、學校和個人層面應用實證和數據；及建立學習社群和促進協作。委員會期望教育界同心協力，進一步提升學校效能、教師質素和學生表現。

在促成學校界別範式轉移方面，委員會認為實行校本管理的學校是推動革新的最佳基地，希望促使學校轉化成充滿幹勁的學習型組織。政府會在學校追求卓越的過程中提供支援，協助學校善用本身的特色和優勢、營造反思文化、在個人和組織層面推廣以實證為本的做法，以及加強學校問責及效能。以上各項的最終目標是促使學生不斷進步，取得更大成就和達至全人發展。

委員會將會推動的另一項範式轉移，是在系統、組織和個人層面應用實證和數據。委員會將鼓勵設立靈活的回饋機制，借鑑教育研究及評估研究，協助制訂和優化有關的政策及策略，以促進教學專業團隊的發展，最終惠及學生的學習和成長。

委員會將提供協作和專業交流平台，讓教學專業團隊建立穩健可靠的學習社群。委員會亦會鼓勵教學專業團隊、學校界別、師資培訓機構、家長協會和教育局之間協力合作，在各個層面推廣以實證為本的反思。

秉持共同願景與使命 貫徹一致目標和策略 培育學生發展成長

願景

好學敏求，更上層樓
教學專業，精英卓越

使命

通過制訂以下策略，培育充滿幹勁、表現卓越的教學專業團隊，使學生在學習和成長上有所裨益：

- 加強師資培訓；
- 推動和支援持續專業發展；及
- 加強學校領導能力

目標

培育精益求精、力臻卓越，具備下列特點的優秀教學專業團隊，包括教師及學校領導人員：

- 着重學生學習與成長；
- 敏於反思，行事以實證為本；及
- 支持學校問責與效能

策略

- 促成學校界別範式轉移；
- 推動在系統、學校和個人層面應用實證和數據；及
- 建立學習社群和促進協作



開拓視野 集思廣益



凝聚共識

委員會非常重視與主要持份者緊密合作，共同促進教師和學校領導人員的專業發展。希望藉此增進相互了解，有助制訂方向和策略時凝聚共識，從而為香港建立充滿幹勁、表現卓越的教學專業團隊，協助學生取得更大成就，達至全人發展。

社會普遍認同，在廿一世紀，由於科技躍進的步伐前所未有，經濟、社會和政治環境瞬息萬變，全球化的影響不斷深化，及國際競爭越發激烈，年輕一代將要面對日益複雜的挑戰。我們急需處理的根本問題，是如何通過教育讓新一代作好準備，迎接這些挑戰。要協助香港的學生健康成長和盡展潛能，培育和維持充滿幹勁、表現卓越的教師和學校領導團隊，至為重要。

委員會通過廣泛的文獻研究、分享和探訪，收集有關教師和學校領導人員（尤其是優良教育制度下教學專業團隊的經驗）專業發展的國際政策和良好實踐經驗。委員會藉着與各持份者小組深入討論，評估了這些政策和實踐經驗與香港的相關性和在香港的適用性。

香港的現況

有系統地檢視
國際政策及良好實踐經驗

持份者的建設性意見

新模式及
新類型的持續
專業發展

需要挽留及
善用人才.....

需要資深啟導
教師.....

新任教師能力
與學校期望
的差距.....

教學人員的
專業標準.....

擴闊學校
領導人員
的視野.....

培育教師及挽留人才

加強學校領導能力

促進及支援持續專業發展

委員會從持份者收到的意見，主要可歸納為以下三方面，詳情闡述如下：

- ▶ 培育教師及挽留人才；
- ▶ 促進及支援持續專業發展；及
- ▶ 加強學校領導能力

培育教師及挽留人才以維持優秀的教師隊伍

- 應設立一個回饋機制，定期收集學校對職前教師培訓課程畢業生應具備的特質、能力和專業操守的意見，並向師資培訓機構反映，以供規畫和開辦課程時參考。
- 為準教師提供足夠的實踐機會，師資培訓機構可通過與學校緊密協作，進一步優化課程的教學實習部分。
- 應肯定和公開表揚模範教師及學校領導人員所作的貢獻，以助提升專業地位和挽留人才。

促進和支援持續專業發展以進一步提高學校效能和教師質素

- 可發展機制以衡量教師和學校領導人員的專業發展需要，包括他們屬意的持續專業發展類型和模式，從而在系統層面協助規畫和提供持續專業發展活動。
- 可進一步提高專業發展計畫的質素和相關性，協助教學專業團隊培養所需的知識、技能、價值觀和態度，以應付新時代的挑戰。此外，應採用更靈活的安排，發展不同模式和修讀期的課程，例如結合自訂進度電子學習與面授模式的課程，以提供更多專業發展機會。
- 更新現時的教師專業能力理念架構，及為學校領導人員制訂專業標準，以便在個人和組織層面積極反思、自我完善和有效地為持續專業發展作規畫。
- 可進一步在校內和校外推廣專業學習社群，培養協作學習的文化，促進同儕學習和支援。

加強學校領導能力以助學校改進和 傳承教學專業知識

- 學校領導人員應致力革新和營造積極反思的學校文化，支持以實證為本和問責的做法，從而促進學校改善。
- 可考慮為中層管理人員和校長安排跨界別工作體驗計畫，以擴闊他們的視野。
- 可考慮推行全面的啟導計畫，善用有關的集體經驗和專業知識，並在系統層面予以協調和支援，為邁向事業新里程的教育工作者，包括對準教師及新任教師、中層領導人員和新任校長，提供更佳的校本啟導支援。

委員會在考慮以上各段所述的持份者意見後，根據其願景、使命、目標及策略定下三個主要工作方向，並列明每個工作方向的具體內容：

▶ 有效的學校領導及積極反思的文化

- 學校成為具問責精神、積極反思和充滿幹勁的專業學習型組織；
- 學校領導成功推動學校發展；及
- 在個人及組織層面積極反思、自我完善，及落實持續專業發展計畫。

▶ 優秀的教師隊伍

- 教師具備符合學校和社會期望的特質和能力；
- 重視從實踐中學習；及
- 高質素的專業發展課程。

▶ 有利專業發展的環境

- 更多可供持續專業發展的空間；
- 更多元化的學習機會和模式，以滿足教學專業團隊的需要；
- 表揚與推動優良的教學及領導，在校內和校外創設發揮機會，令其專業知識更臻卓越；及
- 成功吸引、挽留和善用人才。

委員會的工作方向

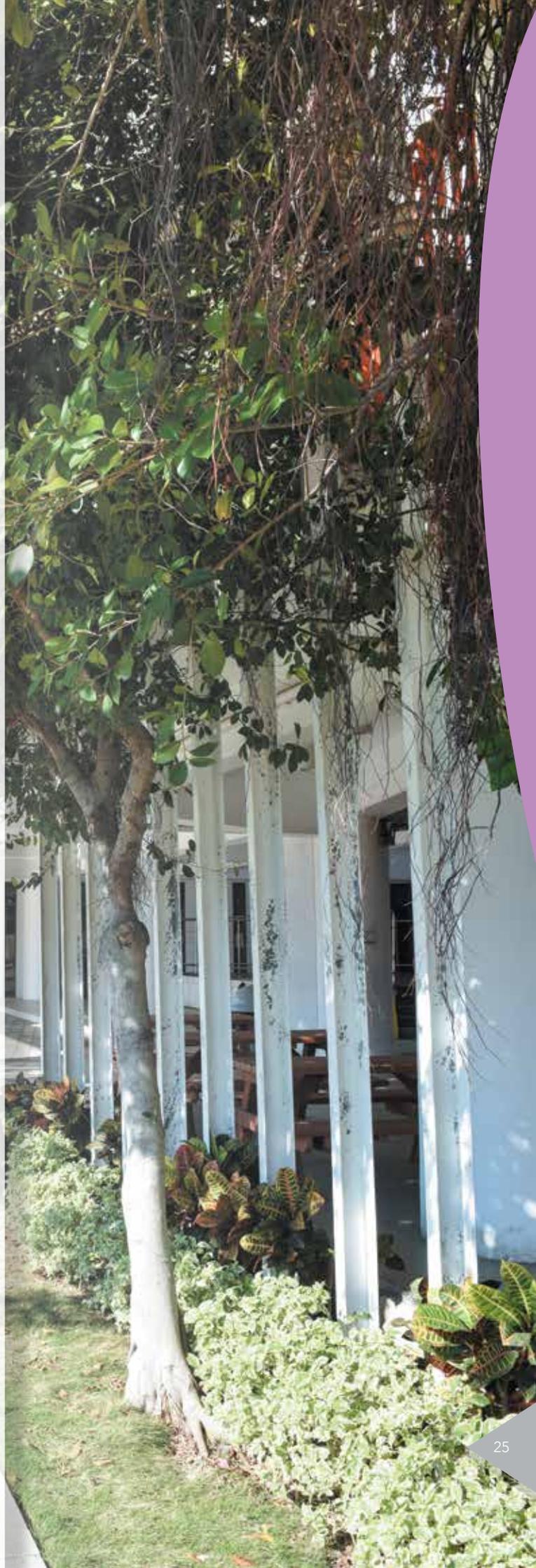
- 1.1 學校成為具問責精神、積極反思和充滿幹勁的專業學習型組織
- 1.2 學校領導成功推動學校發展
- 1.3 在個人及組織層面積極反思、自我完善，及落實持續專業發展計畫

- 2.1 教師具備符合學校和社會期望的特質和能力
- 2.2 重視從實踐中學習
- 2.3 高質素的專業發展課程



- 3.1 更多可供持續專業發展的空間
- 3.2 更多元化的學習機會和模式，以滿足教學專業團隊的需要
- 3.3 表揚與推動優良的教學及領導，在校內和校外創設發揮機會，令其專業知識更臻卓越
- 3.4 成功吸引、挽留和善用人才

為達成願景、使命及目標，委員會在考慮持份者的意見和建議，及借鑑與香港情況相關的最佳實踐經驗後，建議推行一項名為「T-卓越@hk」的大型計畫。建議計畫涵蓋多個重點項目，結合起來向上述工作方向邁進，細節詳見**第3章**。





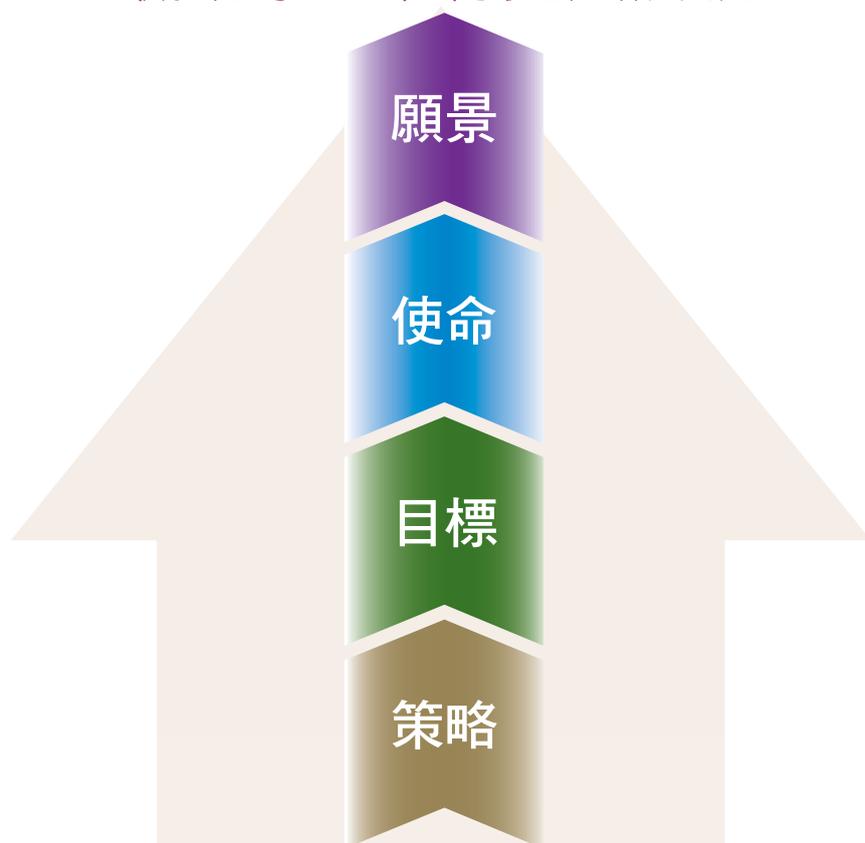


孜孜求進 智海漫遊

邁向 T-卓越@hk

本章介紹委員會將會推行的**T-卓越@hk**大型計畫，以推展所定策略。培育充滿幹勁、表現卓越的教學專業團隊，正是這計畫名稱所包含的意義。「T」是指在職業生涯不同階段的教學專業團隊成員，由準教師、新任教師和資深教師，以至有志成為學校領導人員、新任和資深學校領導人員。委員會在**T-卓越@hk**之下，為首階段工作擬定了八個重點項目，即T-標準⁺、T-數據集^{PD}、T-培訓^β、T-瀏覽^{24/7}、T-專能³、T-分享、T-表揚和T-橋梁。委員會就以上各項目進行商議的結果，詳述於下文**第 (i) 至 (viii) 節**。

協助學生取得更大成就



T-卓越@hk

T-標準⁺



T-專能³



T-數據集^{PD}



T-分享



T-培訓⁶



T-表揚



T-瀏覽^{24/7}



T-橋梁





T-標準⁺

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^{PD}

根據全港系統調查建立數據集，制訂政策及策略，以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-專能³

推行三層啟導計畫，支援準教師及新任教師、中層領導人員和新任校長

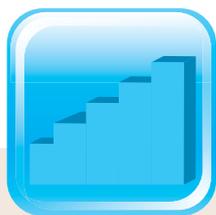
 為**邁向**事業新里程的教育工作者提供**高質素**的到校支援服務



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

 建立好學敏求的教學專業團隊，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-培訓^β

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^{24/7}

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-表揚

推行宣揚教師專業及貢獻的計畫，表彰優秀教育工作者的成就



彰顯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



(i) T-標準+



為教學專業
團隊訂定專
業標準

教育工作者肩負培育年輕一代成長和發展的重任，社會對他們應具備的能力，包括專業知識、技能、價值觀和態度，期望甚高。全球各地（例如加拿大安大略省和美國加州）首屈一指的教育制度均已為教學專業團隊訂定嚴格的專業標準或架構。某些國家（例如澳洲和愛爾蘭）更訂明職前教師培訓課程畢業生須達到的基本要求。

在香港，前師訓會在二零零三年推出教師專業能力理念架構作為參照工具，讓教師自行確定其專業發展階段，也可讓學校從個人或組織層面了解其教師的專業能力概況。教師專業能力理念架構自推行以來，獲得學校界別廣泛接納，用作規畫持續專業發展的工具。此外，政府在二零零二年就校長的專業發展訂定六個主要領導才能範疇，包括（一）策略方向及政策環境；（二）學與教及課程；（三）教師專業成長及發展；（四）員工及資源管理；（五）質素保證及問責；及（六）對外溝通及聯繫。這些主要領導才能範疇自此納入了供擬任校長、新任校長和在職校長修讀的領導培訓課程內。

鑑於過去推行了一系列改革措施，加上教育環境在廿一世紀有所轉變，委員會認為現在是適當時候檢視、更新和優化教師專業能力理念架構及主要領導才能範疇。

相關的持份者小組已向委員會表明，有需要為幼稚園、小學及中學各界別處於不同專業成長階段的教學專業團隊（包括教師和學校領導人員）訂定專業標準。有建議認為，除改善現時的教師專業能力理念架構，以反映最新的專業標準外，亦應為學校領導人員制訂相關專業標準，把最新的領導能力範疇納入其中。該兩套專業標準應互相銜接，組成**T-標準+**，供在不同專業成長階段的教學專業團隊參考。**T-標準+**在系統層面為職前教師培訓課程的規畫、設計、授課方式和檢討，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。這套專業標準可在個人、科組及學校層面支援和協助持續專業發展的規畫、推行和評估。

要順利發展及成功推行**T-標準+**，必須以規畫工具及大量實證為本的示例作為基礎。

(ii) T-數據集^{PD}



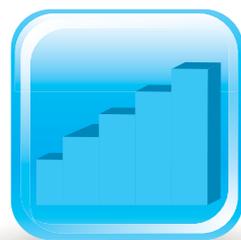
根據全港系統調查建立數據集，以協助制訂政策及策略

委員會提倡在學校界別推廣反思文化和廣泛應用實證及數據，以協助制訂政策和策略，並作出決策。同樣，委員會的建議亦應建基於數據，並有實證支持。委員會從一些地區（例如澳洲及芬蘭）的優良教育制度獲得啟示，這些教育制度定期收集當地教育工作者的特徵（例如年齡、性別和種族）、專業資格和當前工作狀況（例如職位、薪酬和工作量）等資料，及回饋的意見（例如職業期望、持續專業發展和考績事宜），以協助制訂政策和實施方法。經濟合作及發展組織（OECD）進行的教與學國際調查（TALIS）進行了全面的跨國分析，有助參與調查的國家向其他面對同類政策挑戰的國家借鑑。

香港至今尚未在系統層面建立收集和整理數據及實證的機制，以協助制訂政策及策略。因此，委員會建議設立有關教學專業團隊專業發展的**T-數據集**^{PD}，這樣便可針對他們在職業生涯不同階段應具備的特質及能力進行以實證為本的分析，並衡量他們在不同階段的專業發展需要。有建議認為，香港可仿效澳洲和芬蘭的做法，定期（例如每兩年或三年）更新**T-數據集**^{PD}的資料，以掌握最新的發展情況，就系統層面的規畫和檢討，職前教師培訓的規畫、設計和推行，及教師和學校領導人員的持續專業發展課程，作出有依據的決定。**T-數據集**^{PD}的相關資料，亦有助香港與世界級的實施方法和標準作對照分析。



(iii) T-培訓^β



探索新類型
及模式的培
訓，以滿足專
業發展需要

現時，許多國家主要循持續專業發展的方向，協助教師及學校領導人員掌握所需的知識和技能，以促進學生學習和成長。教育質素取決於教師及學校領導人員的承擔和效能，這一點已得到認同。事實上，許多國家都致力提高持續專業發展的質素。以澳洲和英國為例，政府設計了一套全面的領導培訓課程，重點加強不同領導培訓課程之間的連貫性。

在香港，政府亦為提升教育質素採取類似措施，通過各類持續專業發展課程，提升教師及學校領導人員的專業能力。這些課程涵蓋的主題和內容廣泛，包括課程規畫和推行、學校行政及領導技巧。另外，還有評估回饋的機制，藉此檢討課程的設計、授課方式和質素。

持份者認為有需要提供更靈活、更適切的持續專業發展課程，並建議研究提供混合模式課程，例如以電子學習結合面授模式，從而提高培訓成效和效率；至於技術支援、課程設計和

質素保證等相關事宜，有待深入探討。委員會將利用**T-數據集**^{PD}，評估教師及學校領導人員的專業發展需要，包括他們屬意的培訓類型和模式，然後根據評估結果，在**T-培訓**^B下開發並試行新類型及模式的課程。委員會將根據所得經驗，進一步改善和優化有關的試驗計畫，並會鼓勵開辦課程的機構廣泛推行這些計畫。

委員會也考慮在**T-培訓**^B下探討鼓勵措施，以推動教師的持續專業發展，例如贊助他們參加在本地和海外舉行的研討會；向教師發還課程費用，作為新的資助模式；及開辦「具學分的持續專業發展課程」，讓教師通過學分累積及轉移取得更高資歷。

此外，一些持份者小組也建議提供跨界別體驗計畫，擴闊教師及學校領導人員的視野。**T-培訓**^B下的首項試驗計畫，將會是涵蓋跨界別工作體驗計畫的全新「在職校長領導培訓課程」。



(iv) T-瀏覽^{24/7}



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

科技發展一日千里，已跨越地域和時空的界限，讓我們隨時隨地連接網絡和獲取資訊。網上專業學習、分享和交流已成為全球趨勢。加拿大安大略省和澳洲維多利亞州正是兩個海外成功例子。兩地均設有網上專業發展平台，讓教師及學校領導人員取得最新的專業發展資訊和資源，及與世界各地的教育工作者分享專業心得。

現時香港教育局設有「培訓行事曆」系統，供教師及學校領導人員報名參加局方舉辦的持續專業發展課程和活動；而本地大專院校和教育機構也各自在其網頁上發布課程資訊。委員會認為可進一步善用現今的科技，協助教學專業團隊學習和發展。

委員會建議開發一站式電子平台，取名**T-瀏覽**^{24/7}，方便教學專業團隊取得教育局、大專院校和其他教育機構所舉辦各類專業發展課程的資訊；利用各種電子學習資源和資料庫，按個人進度安排專業發展；及運用支援工具，在個人、科組和學校層面進行持續專業發展的規畫和評估。

T-瀏覽^{24/7}一站式平台會向教育局、大專院校和其他教育機構等，收集大量有關專業發展的資訊和資源，並會分階段逐步發展和加強內容。教師及學校領導人員實質的專業發展需要，及學校界別就希望獲得的網頁資訊、資源和服務所提出的意見，將有助委員會規畫和設計**T-瀏覽**^{24/7}的整體基礎建設。



(v) T-專能³



推行三層啟
導計畫，支援
邁向事業新
里程的教育
工作者

全球許多教育制度均重視啟導計畫，以協助教師邁向事業新里程。這對剛畢業的新任教師尤其重要，因為人們普遍認為，最初數年的教學工作，對新入職者的長遠專業發展至關重要。在新加坡和英國等地，為新任教師而設的啟導計畫涵蓋全面的相關學習經歷，當中有一至兩年安排資深教師擔任導師。

香港設有「教師入職啟導計畫」，新任教師入職首年會獲得校本啟導支援，目的是全方位促進新任教師的專業發展。前師訓會於二零零八年推出「入職啟導工具」，藉以建立架構，令校本「教師入職啟導計畫」的啟導過程系統化。教育局亦為導師舉辦「教師啟導培訓課程」，協助資深教師為啟導校內新任教師作好準備。新任的學校領導人員亦會獲得啟導支援；在「有系統的支援課程」安排下，新任校長可通過會議、聯繫網絡和分享實踐經驗，徵詢導師（大多是資深校長）的意見。

持份者在討論中反映，香港可進一步加強和推動啟導支援。初任領導人員的教師亦應獲安排啟導支援，以助掌握履行新職責所需的專業能力。因此，委員會建議制訂名為**T-專能**³的綜合啟導計畫，為邁向事業新里程的教育工作者（包括準教師及新任教師、中層領導人員和新任校長）提供到校支援服務，以便他們學習所需的技能。

在**T-專能**³項目下，經驗豐富的優秀教師及學校領導人員可組成優質導師小組，經由中央調配，向學校提供有關推行校本入職啟導課程的支援服務、輔導和實用的意見，培訓導師，及建立有利互動交流和分享經驗的地區網絡。持份者認為，獲頒行政長官卓越教學獎的傑出教師可在建議的啟導計畫中擔當重要的支援角色。委員會亦會邀請經驗豐富的優秀校長支援這項計畫。



(vi) T-分享



優化專業學習社群，以建立聯繫網絡、分享資訊、進行互動交流和協作

「三人行，必有我師焉。」

《論語》

培養協作文化是增進教師專業知識、改善學生學習、推動學校領導層發展，及令學校不斷完善的有效策略。教育界的專業學習社群，讓教師及學校領導人員通過分享經驗和專業知識，及充分的協作機會，互相學習，從中獲益。因此，專業學習社群為許多國家所廣泛推崇。

專業學習社群在香港學校界別的發展亦相當蓬勃。為配合課程改革和創新教學法，學校鼓勵教師共同備課、同儕觀課和分享經驗，藉此營造教師的學習文化。此外，在分區或區域層面亦有聯校活動、教師專業發展日、教師支援網絡和品質圈，促使學校之間就共同關注的課題互相交流。期望通過專業學習和分享交流，教師及學校領導人員都能夠精益求精，力臻卓越。

委員會認為，專業學習社群是促進教師發展和學校進步的有效策略，應進一步發展和優化學校、聯網及區域的專業學習社群活動。因此，委員會建議設立**T-分享**項目，鼓勵專業學習社群積極分享在教育研究、創新教學法及領導學校方面的心得，及促進加強互動交流和網絡聯繫，以提升學校效能和教師質素。計畫的目的是營造穩固的協作文化，為教學專業團隊締造合適的專業學習環境，最終提升教學質素和團隊共識，及支援學校發展，尤其為學生帶來學習上的裨益。



(vii) T-表揚



推行宣揚教師專業及貢獻計畫，表彰優秀教育工作者的成就

委員會認為，教學專業團隊如能在社會上享有更高的專業地位和更受尊重，將有助教育界吸引和挽留人才。這從一些海外國家（尤其是芬蘭）的相關發展，可見一斑。

香港政府多年來一直致力令社會各界加深了解教學專業團隊的重要性。每年九月十日為香港的敬師日，獲推薦的教師會在當日得到表揚，以肯定他們的教學熱誠和卓越表現。為了進一步推動追求卓越及互相協作的文化，教師會參與競逐「行政長官卓越教學獎」。該項備受重視的獎勵計畫旨在表揚教師在各主要範疇的成就。現時已有逾600名教師獲頒獎項，他們組成了行政長官卓越教學獎教師協會，以宣揚和分享教學上優良的實踐經驗。

考慮到持份者的意見，並為進一步加強這方面的工作，委員會建議設立涵蓋一系列推廣及貢獻計畫的**T-表揚**項目，以表彰優秀教育工作者的成就。

委員會將考慮在**T-表揚**項目下設立獎學金計畫，借鑑現行準英語教師獎學金的成功經驗，探討為其他科目的傑出教師設立類似計畫。此外，委員會亦會考慮推行資助計畫，鼓勵教育工作者取得更高資歷。

委員會可舉辦校際和全港活動或比賽，以表彰並宣揚關心及促進學生成長與發展的成功故事，另可多加使用社交媒體，令這些故事更廣為人知。

委員會亦會考慮在**T-表揚**項目下表彰傑出的學校領導人員，及進一步研究持份者的建議，向表現優秀的學校領導人員頒發卓越表現嘉許狀和提供進修津貼。

此外，委員會將檢視海外的做法，同時探討其他多項有價值但較複雜的建議的可行性，這些建議包括開辦碩士學位師資培訓課程、推行鼓勵卓越研究和評估研究的計畫，及提供途徑造就教師朝教學專才方面發展。



(viii) T-橋梁



就如何改善
師資培訓進
行可行性研
究，確保理論
與實踐並重

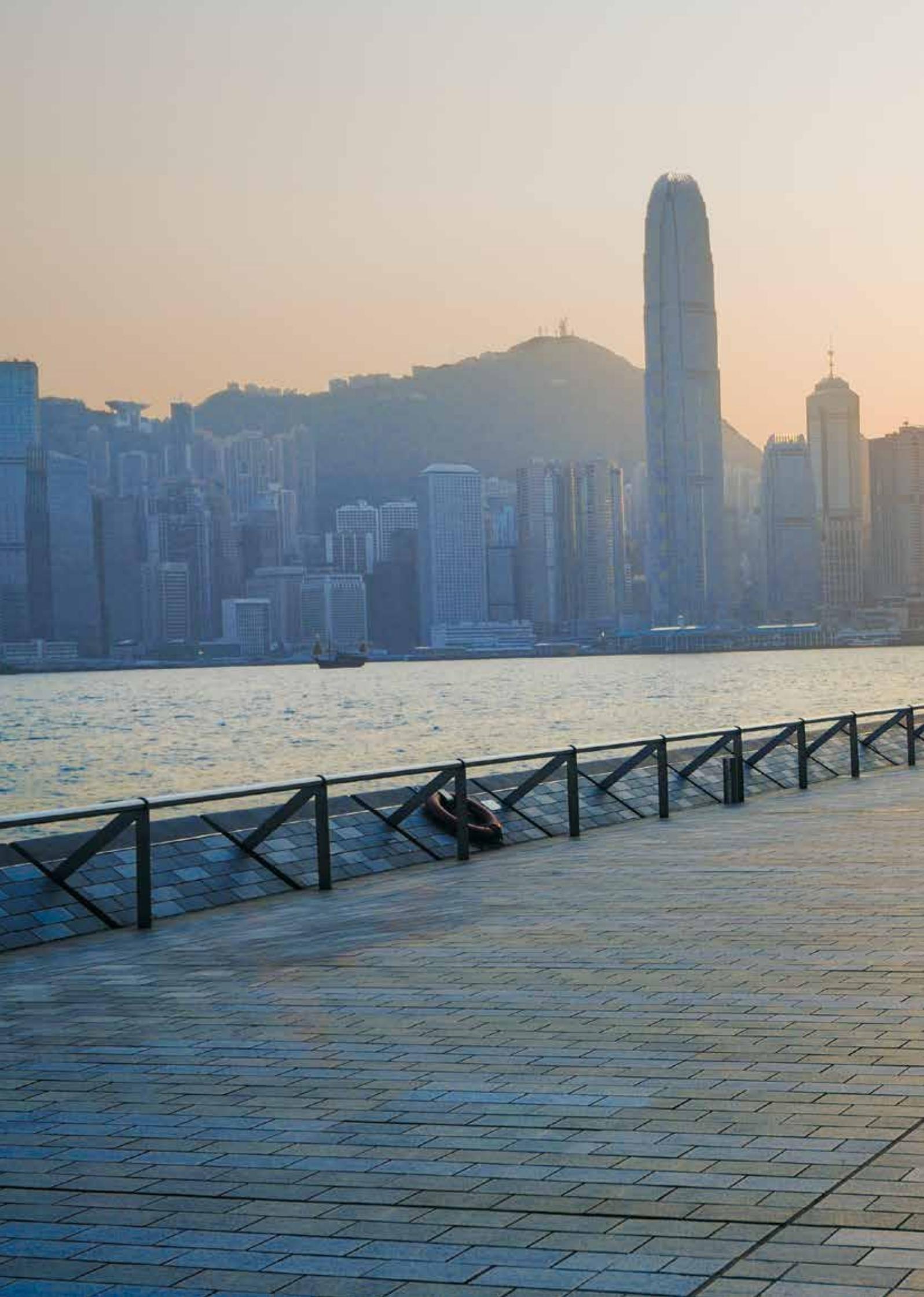
職前教師培訓課程為準教師奠定堅實的理論基礎，以便他們日後通過實踐成為教學專才。規定準教師或職前教師培訓課程畢業生須完成見習或入職啟導才能成為合資格教師，是許多國家的普遍做法。

在香港，修讀全日制職前教師培訓課程的準教師須進行教學實習。他們會按所修讀的專科，獲派到本地的小學及 / 或中學，在校內導師指導下進行特定科目的課堂教學。這項安排給予準教師在真實學校環境中實習的寶貴機會，接受經驗豐富的導師實地指導，並在其支援下把理論付諸實踐。這些經驗對準教師日後有效履行教學職務，非常有用。

持份者在討論中反映，教學實習的價值獲得廣泛認同，惟仍可採取更多措施確保理論與實踐並重，也可鼓勵培訓機構加倍重視在實

踐中學習，讓職前教師培訓課程畢業生具備所需的特質及能力，符合學校和社會的期望。

委員會建議通過**T-橋梁**項目跟進這個議題。在此項目下，委員會將探討如何以最佳方式確保師資培訓課程理論與實踐並重，包括考慮改善職前教師培訓課程現有的設計及授課安排，及促進學校界別與師資培訓機構的溝通。委員會將借鑑外地（包括芬蘭和澳洲維多利亞州）的做法，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，目的是確保準教師在學校實習時有充分機會在深入指導下，應用在職前教師培訓課程中學到的教學理論，並在真實學校環境的實踐中學習。



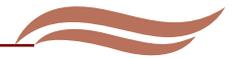


環球視野 豁然開朗

4

迎接挑戰





以上各章概述委員會在過去取得的進展，及首階段的工作概況。委員會將進一步發展**T-卓越@hk**的八個重點項目，並按優次分階段推行，當中會考慮項目是否切實可行、相互銜接，及所產生的影響和所需的資源。我們相信，分階段推行計畫，可讓委員會根據所得經驗不斷改善。

委員會首先會制訂**T-標準+**，因為專業標準能為教學專業團隊在師資培訓、持續專業發展及學校領導能力發展方面，提供有用的參考資料和指標，以期對支援學生學習及成長產生正面作用。**檢討教師專業能力理念架構特別會議小組**（成員名單載於**附錄IV**）已告成立，並正就已發展國家的相關專業標準和架構進行文獻研究，探討今後如何為香港教師制訂最新專業標準。

此外，委員會將優先建立**T-數據集^{PD}**，目的是在系統及學校層面設立回饋機制，以支持實證為本的決策。委員會的首要工作是在系統層面建立一個機制，收集有關教師及學校領導人員專業發展需要的實證和數據、評估成效，及找出有關服務的不足之處。這樣，委員會在日後制訂相關的政策和策略時，才可作出以實證為本的建議。

綜合**T-數據集^{PD}**的資料後，便可展開**T-培訓^B**項目，檢視現有的持續專業發展課程，及探索新類型及模式的課程，以期更切合教師及學校領導人員面對工作上不斷轉變的需要。

委員會亦會着手建構**T-瀏覽**^{24/7}一站式平台，以便教師及學校領導人員可隨時隨地進行專業學習。**T-瀏覽**^{24/7}讓教學專業團隊可隨時查閱各項持續專業發展課程的資料，包括由政府、師資培訓機構、教育團體、大專院校和非政府機構提供的課程。這個電子學習資料庫可支援按個人進度安排的學習，最終也可用以支援在**T-培訓**^β下所開發新類型及模式課程的電子學習元素。教學專業團隊亦可採用根據**T-標準**⁺開發的支援工具，借助**T-瀏覽**^{24/7}在個人、科組及學校層面進行持續專業發展的規畫和評估。

委員會將展開**T-分享**項目下的活動，以便教師和學校領導人員進行協作學習，及就共同關心的課題交流經驗，同時加強學校領導，推動革新和改善教學法，及促進學生發展。

下一步是推展其他重點項目的工作。委員會將制訂名為**T-專能**³的三層啟導計畫。該計畫以準教師及新任教師、中層領導人員和新任校長為對象，讓他們在邁向事業新里程時憑藉優質的到校支援服務，學習相關技能。委員會將於**T-表揚**項目下籌辦推廣計畫，以表彰傑出教育工作者的成就及貢獻、提高公眾對其專業精神和地位的認知、協助吸引新血入行，及挽留高質素教育工作者。在**T-橋梁**項目下，委員會將研究如何協助準教師及新任教師提升教學效能，達至理論與實踐並重，及更能符合學校和社會的期望與需要。委員會將加強學校界別與師資培訓機構的溝通和協作，使課程的設計及授課安排得以持續改善，及讓職前教師培訓課程所教授的理論與學校真實環境中的教學實踐更能互相配合。

委員會在推動T-卓越@hk的同時，亦會就教學專業團隊在其他範疇遇到的問題和挑戰展開討論，包括幼稚園界別的發展、為有特殊教育需要及非華語學生提供的支援，及語文教師的專業發展。委員會日後將不時發布資訊交代工作進展。

為提升學校效能和教師質素，令學生表現持續進步，邁向卓越，委員會已展開令人興奮，又充滿挑戰的旅程。我們將與教學專業團隊、學校界別、師資培訓機構、家長及教育局緊密合作，協力同心，實踐願景，以培育充滿幹勁、好學敏求的卓越教學專業團隊。





鳴謝支持

委員會感謝前師訓會為香港教師專業發展奠下穩固基礎。前師訓會過去所提出的建議，有助啟發委員會研究如何建立充滿幹勁、好學敏求的卓越教學專業團隊。

謹此鳴謝所有持份者小組全力支持，給委員會提出不少真知灼見；並向所有曾參與討論的教育界人士和專家衷心致意。



誠邀參與



本報告書發表後，委員會將與各持份者小組會面，讓學校界別、師資培訓機構、教育團體、家長和教育局就落實**T-卓越@hk**計畫的未來路向進行專業交流。

歡迎各界人士就教師及學校領導人員的專業發展提出意見和建議，資料請交委員會秘書處。

委員會秘書處

地址：香港添馬添美道2號政府總部東翼5樓

電話號碼：(852) 3509 7585

傳真號碼：(852) 2834 7350

電郵：secretariat@cotap.hk

網頁：<http://www.cotap.hk>





附錄 I：

本港有關教師及 校長專業發展的政策概覽

香港政府素來十分重視在本港發展及維持優秀的教學專業團隊。一九九七年《施政報告》公布「全面學位化及全面受訓」政策，訂立長遠目標，規定所有新入職教師必須持有大學學位及受過師資訓練。此外，中小學師資培訓學額，亦逐步升格為大學學位或以上程度；由二零零四 / 零五學年起，所有中小學師資培訓課程畢業生均為學位持有人。

政府於二零零二年開始為校長訂定持續專業發展要求。自二零零二 / 零三學年起，新任校長在上任後兩至三年內必須修畢有關學校行政與發展、入職啟導及建立網絡的指定課程，包括考察形式的校長領導研習班。另外，新任校長須因應個人和學校的需要，參加持續專業發展活動，並按年向所屬辦學團體 / 校董會提交個人持續專業發展資料冊。當局又於二零零二年九月開始推行為在職校長而設的持續專業發展政策，規定校長必須



在三年內參加至少150小時持續專業發展活動，包括有系統學習、實踐學習、為教育界及社會服務等三種模式的活動。自二零零四年九月起，擬任校長除符合當時適用的聘任條件外，尚要取得校長資格認證，方獲考慮聘任為公營學校校長或直接資助計畫學校校長。校長資格認證程序包括三部分：（一）專業發展需要分析；（二）擬任校長課程；及（三）專業發展資料冊。

為公營學校及直接資助計畫學校教師制訂的持續專業發展政策自二零零三 / 零四學年起推行。該政策旨在鼓勵教師達到三年內參加至少150小時持續專業發展活動的軟指標，包括參與有系統的學習（例如研討會、會議、教師專業發展日），及其他專業發展模式的活動（例如協作教學、教學啟導、專業閱讀）。

行政長官在二零零六至零七年度《施政報告》公布，於二零零七 / 零八學年推出學前教育學券計畫，直接向家長發放學前教育學費資助，以支付子女的學費；此外，亦會在二零零七 / 零八至二零一一 / 一二學年間向幼稚園校長及教師提供資助，以提高其專業資歷，有關政策目標包括：（一）所有在職幼稚園教師均於二零一一 / 一二學年完結前取得幼兒教育證書；（二）所有於二零零九 / 一零學年及其後上任的校長均持有幼兒教育學士學位，在取得學歷後累積最少一年相關工作經驗及入職前已完成一項校長證書課程（可因應特殊情況獲准於受聘首年內完成該課程）；及（三）所有在職校長和擬任校長於二零一一 / 一二學年完結前均修畢校長證書課程，政府亦鼓勵所有在職校長攻讀幼兒教育學士學位。



附錄II：

教師及校長專業發展委員會及轄下小組委員會職權範圍

甲. 教師及校長專業發展委員會

教師及校長專業發展委員會的職責是就與教師及校長（以下統稱「教學專業團隊」）在職業生涯不同階段的專業發展的有關政策和措施，向政府提供意見。委員會亦提供平台，以促進教師及校長與學校管理層、教育團體和組織內不同持份者的專業交流、協作及聯繫。



教師及校長專業發展委員會

- (一) 就下列事項向政府提供意見：
- (i) 策畫職前師資培訓課程及相關的意見收集事宜；
 - (ii) 策畫、推行及評估因應現時和預期的需求及教育界和社會大眾的期望而為教學專業團隊提供的專業發展課程；
 - (iii) 教學專業團隊須具備的專業能力和資歷（包括在香港以外獲得的專業能力和資歷）；
 - (iv) 根據不斷轉變的社會需要及期望、全球教育發展趨勢和相關研究及評估結果，制訂策略，以提升教學專業團隊在職業生涯不同階段的質素；
 - (v) 制訂方針和策略，以提高教學專業團隊的社會地位、吸引和挽留優秀人才，及讓教學專業團隊維持健康的人事更替；
 - (vi) 如何鼓勵及推動具成效的專業培訓及發展；及
 - (vii) 政府就教學專業團隊的發展提出的其他相關事宜；
- (二) 根據與教育局商定的框架進行下列各項工作，以履行上文（一）項所述的職責：
- (i) 委託其他機構及 / 或自行進行教育研究及評估研究，以協助當局為教學專業團隊制訂發展政策及措施；
 - (ii) 委託其他機構及 / 或自行舉辦培訓課程，以促進教學專業團隊的發展；及
 - (iii) 與各持份者、本地及國際教育團體和組織就教學專業團隊的發展事宜進行合作和專業交流；及
- (三) 提供平台，以促進教師及校長與學校管理層、教育團體和組織內不同持份者的專業交流、協作及聯繫。



乙. 職前教師培訓 小組委員會

在教師及校長專業發展委員會下設立的職前教師培訓小組委員會，負責就各項與職前教師培訓課程有關的政策和措施提供意見，及提供與師資培訓機構和學校界別進行定期專業交流的平台。

職前教師培訓小組委員會就下列事項向教師及校長專業發展委員會提出建議：

- (一) 與師資培訓機構進行專業交流，討論如何：
 - (i) 根據不斷轉變的社會需要及期望、全球教育發展趨勢和相關研究及評估結果，策畫、推行及檢視職前教師培訓課程，以確保課程能滿足現時和預期的需求及教育界和社會大眾的期望；
 - (ii) 參照教師專業能力要求，訂明職前教師培訓課程畢業生應具備的素質，並根據主要持份者（包括職前教師培訓課程畢業生）的意見，檢視有關的職前教師培訓課程；及
 - (iii) 改善有關提供教師培訓的規畫準則；
- (二) 根據小學、中學、特殊學校和幼稚園當前的需要，訂定准用教員和檢定教員的資歷要求；
- (三) 按照在香港任教的要求，考慮在非本地取得的教育專業資歷是否與本地的教育專業資歷相若，及是否承認該等資歷；及
- (四) 教師及校長專業發展委員會就職前教師培訓提出的其他相關事宜。



丙. 教師專業發展 小組委員會

在教師及校長專業發展委員會下設立的教師專業發展小組委員會，負責就各項與教師（包括新任和資深教師及相關學校人員）在不同專業發展階段有關的政策和措施提供意見，以推動卓越教學和教師專業成長。

教師專業發展小組委員會就下列事項向教師及校長專業發展委員會提出建議：

- (一) 根據不斷轉變的社會需要及期望、全球教育發展趨勢和相關研究及評估結果，訂明教師和相關學校人員現時和預期的專業發展需要；
- (二) 就制訂、推行及評鑑教師專業能力理念架構訂定策略和方法，以促進前線教師於不同專業發展階段的自我反思及專業成長，及協助學校籌畫教師持續專業發展；
- (三) 就推廣及檢視教師入職啟導提出方法，以加強及持續為新任教師提供支援；
- (四) 就促進教師持續專業發展及推動教師和相關學校人員自我反思提出方法；
- (五) 就教師持續專業發展如何向前邁進提出方法，以推動卓越教學和教師專業成長；

(六) 提出以下策略：

(i) 提升教師的專業操守和地位；及

(ii) 吸引人才投身教育行業，挽留優秀教師及維持健康的人事更替；

(七) 為教師和相關學校人員策畫、設計、舉辦及評鑑持續專業發展課程，以助他們循教學專才的方向提升專業能力；

(八) 按需要進行教育研究及評估研究，以鞏固教師持續專業發展的經驗及推廣良好的實踐方法；及

(九) 教師及校長專業發展委員會就教師持續專業發展提出的其他相關事宜。





丁. 學校領導小組委員會

在教師及校長專業發展委員會下設立的學校領導小組委員會，負責就各項與在職校長、新任校長、擬任校長、副校長、中層管理人員及校董會 / 法團校董會成員的專業發展有關的政策和措施提供意見，以推動學校領導的發展及提升學校教育的質素。

學校領導小組委員會就下列事項向教師及校長專業發展委員會提出建議：

- (一) 根據不斷轉變的社會需要及期望、全球教育發展趨勢和相關研究及評估結果，制訂策略和方法，以推動校長的持續專業發展，從而提升學校領導的質素；
- (二) 就制訂、推行及評鑑專業能力理念架構訂定策略和方法，以促進校長於不同專業發展階段的自我反思及專業成長；
- (三) 為在職校長、新任校長、擬任校長和校董會 / 法團校董會成員策畫、設計、舉辦及評鑑專業發展課程，以提升其領導知識和技能；
- (四) 按需要進行教育研究及評估研究，以鞏固學校領導的經驗及推廣良好的實踐方法；及
- (五) 教師及校長專業發展委員會就校長持續專業發展提出的其他相關事宜。

附錄III： 教師及校長專業發展 委員會及轄下小組 委員會成員名單

甲. 教師及校長專業發展委員會

職位	姓名	類別
主席	邱霜梅博士，SBS，MBE，JP	-
委員(非官方)	李梓清女士	校長(幼稚園)
	張勇邦先生，MH	校長(小學)
	曾綺年女士	校長(中學)
	胡小玲女士	校長(特殊學校)
	陸慶怡女士	教師(幼稚園)
	鄭麗娟女士	教師(小學)
	周蘿茜女士	教師(中學)
	朱佩雯女士	教師(特殊學校)
	湯修齊先生，MH	辦學團體代表
	黃若嫻修女	辦學團體代表
	侯傑泰教授，BBS，MH，JP	學者



職位	姓名	類別
	葉豪盛教授，MH	學者
	陳富強先生，BBS	業外人士
	楊敏賢女士	業外人士
	楊世文律師	業外人士
	雷添良先生，BBS，JP	大學教育資助委員會代表
	徐聯安博士，JP	家長代表
當然委員	黃邱慧清女士 (2014年5月至今)	副秘書長(教育)3 (代表教育局局長)
	葉曾翠卿女士，BBS，JP (2013年6月至2014年5月)	
秘書	容寶樹先生 (2014年2月至今)	首席助理秘書長 (專業發展及培訓)
	李煜輝先生 (2013年6月至2014年2月)	

乙. 職前教師培訓小組委員會

職位	姓名	類別
召集人	楊世文律師	—
委員	張勇邦先生，MH	校長(小學)
	林日豐先生	校長(中學)
	胡小玲女士	校長(特殊學校)
	黃美美博士，MH，JP	辦學團體代表
	鄭梁慧蓮教授	學者
	林漢明教授	學者
	陳敏娟女士	業外人士
	梁憲孫醫生，JP	業外人士
	雷添良先生，BBS，JP	大學教育資助委員會代表
	徐聯安博士，JP	家長代表
增選委員	戴希立先生，BBS，JP	校長(中學)
當然委員	首席助理秘書長(專業發展及培訓)	教育局代表
	首席教育主任(課程發展)	教育局代表
秘書	總專業發展主任(學校領導及專業發展)	教育局代表

丙. 教師專業發展小組委員會

職位	姓名	類別
召集人	侯傑泰教授，BBS，MH，JP	—
委員	冼儉偉先生	校長(小學)
	陸慶怡女士	教師(幼稚園)
	周蘿茜女士	教師(中學)
	朱佩雯女士	教師(特殊學校)
	吳奇壠先生	辦學團體代表
	葉豪盛教授，MH	學者
	陳富強先生，BBS	業外人士
	黃偉雄先生，MH	業外人士
	李月蓮博士	家長代表
增選委員	陳黃麗娟女士，MH，JP	校長(中學)
當然委員	首席教育主任(專業發展及培訓)	教育局代表
	總學校發展主任(校本專業支援)	教育局代表
秘書	總專業發展主任(學校領導及專業發展)	教育局代表

丁. 學校領導小組委員會

職位	姓名	類別
召集人	黃若嫻修女	—
委員	李梓清女士	校長(幼稚園)
	曾綺年女士	校長(中學)
	鄭麗娟女士	教師(小學)
	湯修齊先生，MH	辦學團體代表
	關艷蓮博士	學者
	歐耀佳醫生	業外人士
	林錫光律師，MH	業外人士
	楊敏賢女士	業外人士
	曾永強先生	家長代表
增選委員	黃錦沛先生	業外人士
當然委員	首席助理秘書長(專業發展及培訓)	教育局代表
	總質素保證主任	教育局代表
秘書	總專業發展主任(學校領導及專業發展)	教育局代表

附錄IV：

檢討教師專業能力理念架構 特別會議小組成員名單

職位	姓名	類別
召集人	侯傑泰教授，BBS，MH，JP	—
委員	郭婉儀女士	校長(幼稚園)
	連文嘗先生	校長(小學)
	劉國良先生	校長(中學)
	丘頌云先生	校長(中學)
	趙慧珍女士	教師(小學)
	梁偉傑先生	教師(中學)
	黃美美博士，MH，JP	辦學團體代表
	關艷蓮博士	學者
	鄧怡勳博士	學者
	黃麗鏗博士	學者
	李月蓮博士	家長代表
秘書	總專業發展主任(學校領導及專業發展)	教育局代表

(截至二零一四年八月)



自強不息 再拓新域





「千里之行，始於足下。」

《老子》

本報告書於二零一五年初次發表，版權歸教師及校長專業發展委員會所有。

未經版權持有人許可，不得複製、於檢索系統儲存，或以任何形式 / 方式傳送報告書任何部分。如有查詢，可以郵寄或電郵方式與教師及校長專業發展委員會秘書處聯絡。

