

第七章 (7) 師資與培訓

在教育改革和新課程將有較大的變化，教師是新課程實驗推廣工作的主力，師資培訓是新課程實驗推廣的關鍵環節。近20年來，1993年成立師訓與師資諮詢委員會，重視校長及教師資格提升，確立教師評審制，規定在職教師培訓，提倡終身學習進修，制定語文基準要求，開展新教師培訓研習課程，將四間教育學院合併，等等，都顯示對教師培訓和持續專業發展的重視。同時，由於世界教育發展及改革的推行，社會對教育提出更高的期望，加上香港人口出生率下降，學校的競爭加劇，如果不認真努力工作，不僅出不了好成果，還牽涉到學校能否持續發展，甚至有學校生存和教師的職業保障問題。在這種環境下，老師肩上的擔子更重，必須要與時俱進的進修，要適應新課程的變革，要進行創新的教學設計，要上好每一節課，要作好作業評卷，要輔導好學生的品德與學業成長，要帶領學生各種課外活動，要面對校本評估，要完成及研究分析一連串的教學調查，要與家長溝通聯絡……，這一連串的要求造成對教師一定的工作壓力，於是出現一些老師的焦慮抑鬱、需要輔導減壓和出現一些教師要提早退休和個別輕生的現象。

在教師培訓方面，多個民間教育團體於20世紀90年代初期起便聯合起來，志願組織新教師培訓研習課程，邀請師資培訓專家講授；後來更與教師中心合作和獲得教育署的支持，研習課程取得優異成績；而幾間大學積極開辦在職教師進修課程；在1994年，五間教育學院合併為香港教育學院，肩負更重的教師培訓重任；自師訓與師資諮詢委員會成立後，確立入職啟導的制度，全方位促進新入職教師的專業發展，2003年師訓與師資諮詢委員會完成一份《學習的專業·專業的學習》文件，提倡校長和教師的持續專業發展，提出每三年150小時的軟性數量指標，作為全港教師和學校共同努力的方向。近年，香港教師的持續專業發展，蔚然成風。雖然教師工作繁忙而複雜，對於許多教師來說，個人的進修學習、校內的業務研究、校際的專業交流、專業團體的服務等等，已成為生活的一部分。

7-1 一站式教學資源庫，7-2 幼稚園校長及教師資格提升，7-3 合格幼稚園教師資格，7-4 行政長官卓越教學獎，7-5 在職教師訓練課程，7-6 卓越教師支援新課程系列，7-7 「肥雞餐」與「肥鴿餐」，7-8 持續進修基金，7-9 師徒制，7-10 師訓與師資諮詢委員會，7-11 師資培訓機構，7-12 師德，7-13 教育人員專業操守議會，7-14 教育專業守則，7-15 教育導航，7-16 教師工作委員會，7-17 教師工作壓力和紓緩教師工作量，7-18 教師互動交流網誌，7-19 教師持續專業發展，7-20 教師專業交流月，7-21 教師專業能力理念架構，7-22 教師評審制，7-23 教師評鑑，7-24 教師陽光專線，7-25 教師語文基準評核試，7-26 減輕教師工作量的措施，7-27 焦慮抑鬱指數，7-28 敬師日 教師節，7-29 新教師入職研習，7-30 試行教師進修先導計劃，7-31 優秀教育工作者，7-32 優秀教師選舉 / 傑出教師選舉 / 師鐸獎，7-33 優質教育基金計劃匯展。

7-1 一站式教學資源庫——資源庫中的教學資源按本港課程大綱分類，配以多元化的搜尋方式，方便教師尋獲適合的學科教材；同時提供龐大中央資料儲存系統，讓教師隨時分享和增潤資源，共同建造全港學界共享的教學資源庫。

7-2 幼稚園校長及教師資格提升——由2007/08至2011/12學年為所有幼稚園在職校長及教師提供資助，以協助他們提升專業水平的推行。現時所有學前教育的校長必須具備幼稚園教育證書或同等學歷，教師則須具備合格幼稚園教師資格。為提升學前教育工作者的專業水平，政府會為校長及教師提供資助。1) 由2009/10學年起，所有新任校長將須持有幼兒教育學士學位或同等學歷，以及最少一年取得學歷後的相關工作經驗，並須在受聘前，或在特殊情況下於受聘的首年內，修畢校長證書課程；2) 政府預期在2011/12學年完結前，所有在職校長將已修畢校長證書課程。雖然並非硬性規定，亦鼓勵所有在職校長取得幼兒教育學士學位；3) 政府預期在2011/12學年完結前，所有在職教師將已取得幼稚園教育證書課程的資歷。

7-3 合格幼稚園教師資格——修畢教育署 / 局及社會福利署認可的一年制全日幼稚園教育課程後所獲得的資格，或同等學歷。

7-4 行政長官卓越教學獎——優質教育基金在 2003/04 年舉辦首次行政長官卓越教學獎，表揚在中國語文及英國語文教育學習領域及在幼稚園學生和特殊需要學生的語文發展的有效教學實踐。在教育界同工的鼎力支持下，首屆行政長官卓越教學獎得以成功推行，並有 44 位老師獲得卓越教學獎及 85 位老師獲得嘉許狀。及後獲獎老師組成「行政長官卓越教學獎教師協會」，致力與同工分享經驗，並籌辦不同類型的持續專業發展活動，有效推動教師專業的交流。由 2005 年 5 月起，行政長官卓越教學獎已由教育局接手籌辦，而優質教育基金則會在財政上繼續全力支持這計劃。透過此計劃，期望可達致下列目的：1) 表揚教學卓越的教師；2) 提升香港教師的專業形象及社會地位，讓教師更獲得社會的認同，並加強尊師重道的風氣；3) 透過行政長官卓越教學獎教師協會，凝聚優秀教師，藉以推廣及分享優良的教學實踐；4) 培養教師追求卓越的文化。獲得卓越教學獎的老師獎勵名單及事例，可在互聯網上點擊“提名獲得行政長官卓越教學獎”項下了解。近幾年行政長官卓越教學獎的教育學習領域各有側重點：

年度	2003-04	2005-06	2006-07	2007-08
教育學習 領域	中國語文	科學	藝術	中小學體育
	英國語文	數學	個人、社會及人文科	幼兒體能特殊教育需要

7-5 在職教師訓練課程——當《2003 年教育(雜項修訂)條例》開始實施時，在職而未受訓的准用教員，必須先獲取認可的師資訓練資歷，方可獲得檢定教員資格。在職教師訓練課程是為在職教師而未持有學位的准用教員而設，使其透過兼讀形式獲取師資訓練資格。香港教育學院作為現時在職教師訓練課程的開辦者，辦理在職教師訓練課程。每年約可提供 200 個學額，並可因應市場需求而調節。

7-6 卓越教師支援新課程系列——由教育局行政長官卓越教學獎秘書處與香港教育城合辦，旨在利用網上平台，為教師提供一個網上交流和討論新課程教與學心得的機會、有效地分享校本經驗。期望通過計劃，能達致下列目標：1) 配合新中學中國語文發展，提高教師對課程的認識和掌握；2) 凝聚教師力量，分享良好的語文教學經驗；3) 發展教師專業能力，以推廣及分享優良的教學實踐。此外，該計劃每月有研討會，分享教授新課程的經驗。

7-7 「肥雞餐」與「肥鵠餐」——由於學生人數不斷下降，導致超額教師的出現，教統局建議實行「資助小學教師提早退休計劃」，獲准提早退休者可獲一筆特惠補償金，每執教兩年獲多發一個月薪水，最多十二個月，俗稱「肥雞餐」。俗稱“肥雞餐”原只是照顧縮班的津貼小學教師的離職優待，而根據一些教育團體調查，約有三成左右現職教師願意在較優厚條件下自願離職。後來適齡學生銳減的骨牌效應由小學波及中學，越來越多中小學縮班甚至學校關閉。教統局又把俗稱「肥雞餐」的教師提早退休計劃移至津中和擴展至官校，並在 2006 年實施，以紓緩超額教師問題。計劃撥款五億二千萬元，分三年推行中學教師提早退休的提早退休計劃（俗稱「肥鵠餐」或「肥鵞餐」），執教滿十年而未到六十歲的津中教師都可參加。獲准提早退休的教師脫離教育行業，但不得再在公營學校執教。因特惠補償金額有不同而被人們冠以不同的通俗化搞笑名稱。

7-8 持續進修基金——持續進修基金為有志進修的成年人提供持續教育和培訓資助。合資格的申請人可就多於一個可獲發還款項課程申領發還款項。申請人完成可獲發還款項課程後，可獲發還有關課程費用的 80% 或上限 10,000 港元(以數額較小者為準)。

7-9 師徒制——「師徒制」是一項專業支援安排，讓資深教師成為新入職教師的伙伴，並為他們提供輔導，協助新入職者儘快適應工作環境和促進專業發展。

7-10 師訓與師資諮詢委員會——師訓與師資諮詢委員會於 1993 年成立，師訓及師資諮詢委員會首任及續任多年的主席是程介明教授，教資會秘書長一直擔任委員會的當然委員，就有關各受資助院校提供的職前與在職師資教育和培訓事務方面，積極維繫教資會與師訓及師資諮詢委員會之間的密切關係。

師訓會在《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》(2003)中建議，每位教師在三年內參與 150 小時的持續專業發展活動。2008 年 6 月起，行政長官委任張百康為師訓與師資諮詢委員會主席，任期兩年。

7-11 師資培訓機構——在香港高等教育院校中，除專門培養師資的香港教育學院外，設有師資培訓機構或相關師資課程的有：香港大學教育學院，香港中文大學教育學院，香港浸會大學社會科學院教育學系及持續教育學院，香港城市大學，香港理工大學人文學院，嶺南大學，香港公開大學，香港樹仁大學等共九所。

7-12 師德——在全世界眾多的節日中，以職業的名義而設立的節日，包括有警察日、教師節、護士節等，其中比較著名的有兩個：護士節和教師節。仿佛是暗合了人類對一個完整生命的兩大追求——健康的身體和健全的心智，這兩個節日的主角一個是拯救肉體，一個是構建靈魂。而教師的使命是構建靈魂，是“人類靈魂的工程師”，那麼，教師所承擔的社會角色就有着與生俱來的道德責任，他（她）的人格和行為具有榜樣的作用，對未成年人的成長會產生極為深刻的影響。中華民族歷來將“學高”與“身正”作為教師職業形象的典範，這種對教師的道德期待，也正是我們民族的優秀傳統。因此，建立一支為人師表的高素質的教師隊伍，便成為香港未來希望的所在和關鍵。香港多數教師都具有良好的教師風範，傾注心血，關心下一代的成長。但極個別別人披着教師的外衣，但在師德方面表現差劣，每年都偶有幾宗缺德的個案，對教師形象有極壞的影響，受社會和教育界的卑視和唾罵。

7-13 教育人員專業操守議會——教統會第五號報告書建議首先成立一個教育人員專業操守議會，並於數年後，檢討可否設立一個法定的專業管理組織。在教統會第五號報告書提出有關建議後，教育人員專業操守議會隨後於 1994 年 4 月成立。議會是一個三層架構組織，其屬下設有一個執行委員會，而執行委員會之下則有專責委員會。現屆的四個專責委員會分別是研案委員會、推廣委員會、教學專業議會籌備委員會及守則委員會。首任主席：程介明，現任主席：余惠冰。在教育人員專業操守議會之前的 1991 年，也曾有過一個教師公會籌委會組織，由多個香港教育團體的代表組成，並由 40 多個教育團體在 1991 年 11 月簽署了一份“有關教師公會的建議”遞交教統會，但教統會在 1992 年的第五號報告書不贊成在現階段籌辦教師公會。因籌委會欠缺資源，加上成員變動，籌備工作困難重重，後來因有籌辦教育人員專業操守議會而自動解散了，當年教師公會籌委會工作小組的主席是吳中宏，秘書：申龐得玲、何景安，司庫麥桂園。

7-14 教育專業守則——1982 年，一個國際顧問團在「香港教育透視」報告書中建議成立一個「香港教師組織」，藉以提高教師的專業地位。教育統籌委員會第一號報告書(1984 年 10 月)不贊成設立教師組織，但建議編纂一份教學專業的“守則”，從而提高專業意識。教育署於 1987 年 6 月按教育統籌委員會建議組成了「教育工作者專業守則籌備委員會」，以代替國際顧問團在檢討香港教育的報告書中提出設立「香港教師組織」的建議。守則籌委會工作歷時三年(由 1987 年 6 月至 1990 年 6 月)，經過廣泛的諮詢，制訂了《香港教育專業守則》，並於 1990 年 10 月公佈。

7-15 教育導航——教育局的校本專業支援計劃，除支援學校的學與教之外，還設立了校長支援網絡，邀請富有經驗的現任及退休校長為校長建立支援網絡，以提升校長的領導水平；建立校長之間互相交流支援的風氣。校長公務繁重，日理萬機，在埋首案頭或文山會海之際，都會盼望能騰出空間時間，一窺當前社經科技大勢。故「校長支援網絡」計劃特為校長設立「教育導航」活動系列，旨在擴闊校長的視野，關心未來，使能夠領導學校成為充滿活力幹勁的專業學習社群，讓每一位學生都能達致全人發展。

7-16 教師工作委員會——「教師工作」委員會於 2006 年年初成立，目的是從客觀角度檢視本地教師的工作情況，並向教育統籌局提出有助減輕教師工作量的建議。委員會於 2006 年 8 月提交之中期報告，列出了有關教師工作性質、工作量及壓力的資料和觀察。該報告是建基於文獻評析、有數千名學界持分者參與的問卷調查和會面，以及學校探訪所得出之結果。

7-17 教師工作壓力和紓緩教師工作量——一項調查發現，本地中學教師平均每周工作近 70 小時，工時最長的更達 115 小時，近六成二受訪中學教師每周工時逾 60 小時。一所學校年底對教師進行了體質測

試。結果顯示，教師身體質素狀況整體較差。導致教師身體質素差的主要原因有以下幾個方面：教師工作內容主要是備課、上課、批改作業、輔導學生，把時間分割得很零碎，根本沒有時間進行體育鍛煉；教師對身體健康缺乏正確的認識，沒有意識到體育鍛煉的重要性；工作太累，導致不想鍛煉。身體質素對教師的工作質量和生活質量有著極大的影響。需要從以下幾個方面提升教師的身體質素：一是心理上減壓，為教師營造寬鬆和諧的工作環境；二是工作量上減壓，提高課堂效益；三是教給教師一些簡便常用的健身方法；四是通過學校的制度和活動，營造全校師生熱愛體育鍛煉的氛圍，促進學校形成體育特色。2008年2月的另一項調查發現，教師壓力指數為3.27，較2005年同類調查指數錄得的3.67，下降了0.4，這可能與近年當局落實的紓緩教師工作量措施有關。有約兩成半教師每周工作達71小時或以上，只有不足半成的教師每周工作時數在44小時或以下。發現教師總體高工作時數(61小時或以上)的比例由57.7%下降至45.1%，這顯示高工時的教師比率有所下降。表示有助減輕工作量的前三項教育措施依次為「精簡工作流程」(73.3%)、「學校發展津貼」(52.5%)、「專科教學」(43%)。表示會增加工作量的前三項措施，依次為「融合教育」(65.5%)、「優質教育基金」(55%)和「申請政府津貼」(42.4%)。

7-18 教師互動交流網誌——鑑於本港學界對教師團隊的要求不斷提高，教師在繁重的教務工作下，亦需要不斷進修及自我增值，並搜羅適用的教學資源，善用多元互動的教學方法，提升教學效能。配合Web 2.0的網絡發展趨勢，教育城推出方便、實用的網上教學工具，以支援教師提升教學效能。

7-19 教師持續專業發展——近年，香港教師的持續專業發展，蔚然成風。雖然教師工作繁忙而複雜，對於許多教師來說，個人的進修學習、校內的業務研究、校際的專業交流、專業團體的服務等等，已成為生活的一部分。教統局推行「教師持續專業發展」政策（簡稱CPD，全港教師每三年要進修150小時）。「教師持續專業發展」漸受認同，逾六成受訪教師更期望成為考績指標，2007年3月進行的一項抽樣調查（1,100名教師）顯示，於2001至2002學年，超過八成人曾參與不同模式的持續專業發展活動。而約六成人更曾進行了50小時或以上的持續專業發展活動。師訓會認為，這種風氣，應該進一步發揚光大。1) 讓這種風氣成為整個專業的共識，以得到長期的鞏固與延續。2) 把教師專業發展的各類活動，進行整理，以形成全面完整的系統。3) 這樣的系統，可以提供一個框架，方便教師和學校作檢視和規畫。師訓會建議設立一個三年「試行期」，讓學校和教師可在專業發展的內容、份量、資源、紀錄等方面作充分的探索和嘗試。師訓會同時提出每三年150小時的軟性數量指標，作為全港教師和學校共同努力的方向。這150小時包括個人進修和學校業務有關的專業發展活動。在三年「試行期」內，師訓會將會同教育統籌局不斷為學校和教師提供支援，包括推介經驗，同時進行研究和檢視。師訓會將於2007年中作一個總結，並作出進一步的建議。

7-20 教師專業交流月——舉辦教師專業交流月是基於兩個信念。第一，相信教育改革必須進入課室，而關鍵是要協助教師，把教學理論付諸實行。第二，相信同儕間互相交流學習，分享經驗是推動教師專業發展的最有效方法在優質教育基金支持下，不少教師都可以將心目中的創新教學法付諸實踐。為了分享成果，優質教育基金由2002年開始，每年3月均與香港教師中心，聯同包括課程發展處、多個與教學及課程有關的教育團體及大專院校等，合辦「教師專業交流月」，促進教育界協作交流的文化，讓教師聚焦地分享及交流，更能夠從多角度去汲取經驗，提高教學成效。交流月自首辦以來，分享環節約數百項，教師發展交流月都吸引眾多教師踴躍參加。

7-21 教師專業能力理念架構——「教師專業能力理念架構」是為教師隊伍「優質化」而不是「標準化」發展出來，故並不是一套強制施行的特定指標。現職教師可視此「架構」為一參考工具，用以反思和自我檢視本身的教學專業發展路向，從而能更有系統地計劃如何進行持續專業發展。同時，學校也可以參考此「架構」，並按照其背景、情況和發展需要，制訂切合本身情況的校本教師專業能力架構，為整體教師專業發展作規劃。「教師專業能力理念架構」的四大範疇(即教與學、學生發展、學校發展、專業群體關係及服務)涵蓋了一般教師的主要工作和職責，以及在每一個方面的發展層次。它反映了本港教師工作的複雜性和專業性，範疇之間互相緊扣，互為影響，故可以說同樣重要。然而，教師個人或學校並不需要在每一個方面、每一時刻都並駕齊驅地同時發展；學校也不應該要求所有教師在各個範疇都達到劃一和同樣高的水平。事實上，這套理念架構正好傳遞一個重要訊息，就是教師在作長遠的專業發展計劃時，可選擇專注在某些領域上追求卓越。

7-22 教師評審制——按香港考試局發出的指引，教師為其學生就某些科目的指定能力範圍進行評估。指引內列明了教師應評估的項目，以及如何評估及何時進行評估。教師的給分由考試局調整，以確保教師之間評分尺度盡量一致。有關積分將計入學生該科公開試總成績等級內。教師評審制可補筆試的不足，讓學生得到較全面的評估，亦可提高公開試的效度。現時教師評審制設於部分會考及高考科目。

7-23 教師評鑑——教師的工作是一個專業的工作，而作為一位專業人員的教師自應接受合理的教師評鑑。教師評鑑是一種對教師表現作價值判斷和決定的歷程。其目的在改進教師的服務品質和確保教師的工作績效。其步驟為根據教師表現的規準，收集一切有關訊息，以瞭解教師表現的優劣得失及其原因。教師評鑑可以分為「形成性評鑑」和「總結性評鑑」。形成性教師評鑑旨在發現教師教學之優劣得失及其原因，協助教師改進教學，以提高教學效果，達成教學目標。總結性教師評鑑旨在考核教師表現水準的優劣程度，以便作為僱用教師、續聘教師、決定教師薪資水準、表揚優秀教師、以及處理不適任教師的依據，藉以促進學校人事之新陳代謝。

7-24 教師陽光專線——通過電話專線服務，協助教師及校長處理工作壓力的問題。接聽專線服務的輔導員會詳細了解來電者的情況，協助他/她分析及解決問題；並會根據他/她的需要，提供專業輔導服務、面談和安排專業人士跟進有關個案，務求提供適切的支援。一切資料均絕對保密。電話號碼：(852) 2892 6600，服務時間：每日上午八時至晚上八時；又可以使用表格提出所需服務。

7-25 教師語文基準評核試——為了提高教師的語文水平和推廣有效的教學方法，《教育統籌委員會第六號報告書》建議為所有教師訂立語文基準。行政長官在1997年10月發表的《施政報告》中宣布，所有新入職教師，自2000年起，其語文水平必須符合所定的語文基準；所有在職語文教師則須在2005年前獲得同樣資格，至於所有在職教師，則須在2008年前取得。

7-26 減輕教師工作量的措施——教育改革日益深入發展，教師的工作量也有所增加，由於教師工作量已超負荷，「教師工作」委員會2006年底提交的總結報告，向教統局建議十八項教師減壓措施。教統局表示，報告內容全面，建議實際，並為減輕教師的工作壓力，教育當局為此作出適應措施，包括有：1) 為教師提供更穩定的工作環境：把專科教學教席轉為常額職位，把小學課程統籌主任職位改為常額職位；2) 改善教與學：改善學生輔導服務，提供額外教師照顧中一至中三的第三派位組別學生和成績最弱的一成學生，把基本的學校發展津貼撥款轉為經常撥款；3) 簡化行政工作程序：簡化校本評核要求，檢討全港性系統評估安排，檢討校外評核的安排，簡化優質教育基金申請程序。

7-27 焦慮抑鬱指數——一項調查發現，香港中小學教師的抑鬱、焦慮、壓力指數均高於一般人，更有約一成教師患有抑鬱症，亦有近四分之一人處於精神心理困擾狀態，隨時演變成抑鬱症，甚至走上自殺之路。有精神科醫生警告，教師壓力過大不但影響教學質素，更可能向學生傳遞負面的人生觀。調查結果顯示，兩成三受訪者處於精神心理困擾狀態，當中有四成多人屬於抑鬱症患者，即佔總受訪教師人數約一成。有五成二受訪教師精神處於「亞健康狀態」，他們大有機會成為精神心理受困擾一族。香港教師無論在抑鬱、焦慮、壓力的平均分數均高於香港整體市民及白領階層，其中焦慮的平均分達八點五分，抑鬱亦達七點一分，接近受困擾的九分水平。

7-28 敬師日 教師節——1997年，香港特別行政區臨時立法會大比數通過楊耀忠議員動議：將每年的9月10日定為“教師節”，從而推動尊師重道的良好風氣，以提高教師地位，促進香港教育發展。前特首董建華在1997年《施政報告》中宣布，將每年的9月10日定為敬師日，以發揚尊師重道的精神。而中國內地則在1984年，由當時的北京師範大學校長王梓坤提出建議確立教師節日子。1985年，第六屆全國人大常委會通過決議，正式將每年9月10日定為教師節。

7-29 新教師入職研習——為了裝備新入職教師迎接教學的工作，向他們簡介學制與課程的最新發展，提供有效的教學方法和策略，協助他們盡快適應教學工作。香港教師中心在1989年剛成立時便舉辦「新教師面對的挑戰」分享會、「聲帶護理」課程等。早年由熱心的教育團體老師籌辦新入職教師輔導；1993年起，香港教師中心和香港教育團體每年都舉辦新教師入職研習課程，教育當局也積極支持及投入，由當年起，教育署設立教師入職輔導計劃津貼，此項津貼由教師中心負責調節分配及監察運用情況。新教師入職研習課程設有核心課程和學習領域/學科課程兩部分。核心課程為必修部分，內容包括

課程最新發展、國民教育、德育及公民教育、教師持續專業發展、融合教育、資優教育、教師專業操守、課室管理及新教師入職的適應等。學習領域/學科課程為選修部分，部分課程專為特殊學校教師而設，內容包括各學習領域/學科課程的簡介與發展，各學習範疇在課堂設計、資源運用與教學技巧等各方面的經驗分享。分別在新學年之前的八月舉行研習活動，早期只辦中學，後再擴展到小學和幼稚園新教師，很受新教師歡迎；近年教育局更主動承擔成為主辦機構之一，現新教師入職研習課程分為中學、小學及幼稚園三個組別，2007年分別有320、160及110位新教師參加。

7-30 試行教師進修先導計劃——教統局擬推出「教師專業發展先導計劃」，讓部分中小學教師充電增值。教師可先在首年修讀全日制課程，然後回校服務四年，在這五年之內，教師每月均可支取薪金，五年內總額相等於四年之薪金；在教師進修期間，學校可獲發津貼，聘請代課教師。為免對教學構成影響，每所學校最多可有兩名教師參加計劃，若以五十人一校計算，即是編制的百分之四。但調查發現，逾七成受訪教師無意用連續五年八折支薪，換取一年全職進修。

7-31 優秀教育工作者——「香港優秀教育工作者選舉」於1992及1993年由《明報》主辦，並多個教育團體、工會及教育署協辦。舉辦目的旨在表揚對本地教育工作有貢獻及長期默默耕耘的教育工作者，並藉此促進教育界交流教學心得。選舉獎項分四類：專題貢獻獎、傑出教學方法獎、愛心獎和長期教育服務優異獎，各選五位得獎者；1994年起停辦。後來，為提倡師道、表揚教師專業形象及敬業樂業精神，「敬師運動工作小組」於1995年2月成立（後工作小組改稱「敬師運動委員會」），在1995年12月舉辦第一屆「表揚教師計劃」，邀請全港中、小學及幼稚園在校內推舉兩位熱心教學、關懷學生、發揮專業精神之教師，以作嘉許。「敬師運動委員會」主要工作目標是喚醒社會人士尊師重道精神，及確立90年代教師健康形象。委員會由教育署長/局長擔任名譽贊助人，成員包括更廣泛的香港教育團體、教育工會、學校議會成員組成。每年九月敬師日舉辦優秀教育工作者選舉及表彰活動。

7-32 優秀教師選舉 / 傑出教師選舉 / 師鐸獎——進入21世紀，多個團體分別主辦多項教師選舉活動，包括有：

- (1) **優秀教師選舉**——由香港教育工作者聯會主辦，目的是凝聚專業力量，追求卓越的文化，以彰顯教改成果，表彰教師的工作和回饋他們的貢獻。選舉分教學及關愛兩組，教師可因應自己的工作，以不同組別提名參選。除以個人名義參選外，老師亦可自組小組參加。該項選舉活動自2006年起舉辦，每年約有10多位老師/小組獲獎。
- (2) **傑出教師選舉**——由國際啟發潛能教育聯盟（香港）舉辦，以表揚對「啟發潛能教育」理念有突出表現及承擔的教師，期望是項選舉能夠認同教師在提升學生潛能方面的努力，提供機會讓他們與本港及海外同工交流經驗，促進教師專業發展，從而讓啟發潛能教育的理念在香港落地生根，成為支援學校發展和培育學生成長的一股新動力。此項選舉活動由各校校長推薦校內一名教師參選。
- (3) **香港傑出教師選舉**——由「香港傑出教師協會」主辦，其目的是：1) 表揚傑出的教師，其在教學上的卓越表現及對社會作出的貢獻；2) 鼓勵教師在教育事業及社會公益事務方面，銳意進取；3) 推廣『德、智、體、群、美』五育的教學理念；及4) 彰顯教育文化。自2000年起辦理選舉事宜，早年約有50位教師獲選，近年獲選人數大幅減少；該會亦組織傑出學生選舉。
- (4) **師鐸獎**——為表揚在教育崗位表現傑出的教師，在1982年創設「師鐸獎」，又名台灣省「教育部師鐸獎」，由當時的台灣省、台北市與高雄市輪流主辦，每年遴選出全台灣各類組特殊優良教師，並公開進行頒獎表揚的崇高獎項。此項獎勵在香港也有推行。

7-33 優質教育基金計劃匯展——優質教育基金成立後，每年撥款資助推行不同類型的創新計劃，提升教育質素。並每年舉辦基金計劃匯展。從1999年起的十年，超過九成中小學曾經得到基金資助，開拓了香港學與教的三個新局面。1) 一些資助計劃孕育了大專院校與中小學共同協作的文化，讓多項創新教學模式得以實驗。2) 一些計劃有助豐富香港的教育資源，例如「香港教育城」和「燦爛的中國文明」這兩個廣受學界歡迎的網站，就是在基金資助下開創的。3) 基金為有需要的學校改善學習環境，加強教學設施，令教學更見成效，學生獲得更全面的發展。教育局委託一所大學為基金進行成效研究，以檢視基金過往十年的資助計劃及分享活動，對提升優質教學文化所產生的果效，作為釐訂未來方向的參考。研究的初步結果顯示，在優質教育基金的支持下，不少學校都能夠更有效運用和靈活調配資源，並發展為一個學習型組織。至於教師方面，在推行基金所資助的計劃後，他們更勇於探索新的教學法，更容易接受新意念，也更重視同儕協作，以完成使命。