

五邑鄒振猷學校
2019-2020 年度運用「學校發展津貼」計劃書

一. 背景：

本校為配合「教育改革，為教師創造空間而提供的額外資源」，經檢視調配現有資源的空間及考慮成本效益，並全面諮詢校內老師的意見及獲得法團校董會正式批准後，特向 貴局提交計劃書，作出下列多項建議，務求靈活運用撥款，以減輕教師在教學及非教學上的工作量，使教師們更能專注教育改革帶來的挑戰和機會，以達致下列兩方面的目標：

1. 減輕教師的工作量
2. 照顧學生不同和特殊的學習需要，讓不同能力的學生，由資優學生以至學習有困難的學生，均獲充分照顧

本校於本學年共開設 25 班，共獲撥款\$774,983 學校發展津貼。另外，本校於上學年的學校發展津貼累積盈餘約為\$1,493,724.67 足夠的儲備及學校有實際的需要，所以本校於本學年制定超支預算。

二. 學校發展津貼財政預算

1. 2019-2020 年度可用撥款：

	學校發展津貼 (\$)
2018-2019 年度累積盈餘	1,493,724.67
2019-2020 年度教育局撥款 (以 25 班預計)	774,983.00
總共	2,268,707.67

2. 2019-2020 年度學校發展津貼計劃預算

分類賬	項目	預算收入(\$)	預算支出(\$)
	2019-2020 撥款額	774,983	
校務組	1. 聘請 1 位合約教師		419,454
	2. 聘請 3 位教師助理 (\$14,500+MPF)x12 個月 x 3		548,100
	3. 聘請 0.5 位校務處文員 (註 1) (\$13,000+MPF)x12 個月 x 0.5		81,900
	4. 自修室服務 (星期一至五) 185 元 X 1.75 小時 X 128 天		41,440
學生支援組	5. 聘請 1 位支援老師 (\$19,000+MPF)x12 個月 x 1		239,400
訓輔組	6. 聘請 0.5 位學生輔導人員(註 2) \$22,000 X 1.05 X 12 X 0.5		138,600
	總額：	774,983	1,468,894
		虧損	693,911

註 1:學校發展津貼支付 0.5 個校務文員的薪金，而學校行政主任津貼則支付其餘校務文員的薪金。

註 2:學校發展津貼支付 0.5 個社工的薪金，而學生輔導服務津貼則支付其餘 0.5 個社工的薪金。

3. 下學年結束時預算盈餘

$$2,268,707.67 - 1,468,894.00 = 799,813.67$$

五邑鄒振猷學校

2019-2020 年度運用「學校發展津貼」計劃書

項目	關注重點	策略／工作	預期好處	時間表	所需資源	成功準則	評估方法	負責人
聘請合約教師	減輕教師工作量	聘請 1 名合約教師	1. 合約教師分擔整體教師的課擔、值日及帶隊的工作 2. 該計劃為教師創造了空間，令教師更能騰出時間來： 2.1 照顧學生需要 2.2 與家長溝通 2.3 進行集體備課 2.4 老師間進行專業交流	2019 年 9 月起，為期一學年	(\$33,290+MPF) x12 個月 x 2 =419,454	70% 老師認為聘請合約教師能整理減輕教師的工作量。	教師訪談	胡嘉蓮 副校長

五邑鄒振猷學校

2019-2020 年度運用「學校發展津貼」計劃書

項目	關注重點	策略／工作	預期好處	時間表	所需資源	成功準則	評估方法	負責人
聘請合約 教師助理 3名	減輕教師工 作量	聘請3名 教師助理	<ol style="list-style-type: none"> 1. 協助教師處理教學及非教學的工作，減輕教師工作量 2. 該計劃為教師創造了空間，令教師更能騰出時間來： <ol style="list-style-type: none"> 2.1 照顧學生需要 2.2 與家長溝通 2.3 進行集體備課 2.4 老師間進行專業交流 	2019年9月 起，為期一 學年	(\$14,500+MPF) x12個月 x 3 =548,100	<ol style="list-style-type: none"> 1. 70%老師認為教師助理的表現能達到基本要求，有助減輕教師工作量。 2. 70%教師認為他們因有教師助理的協助，更能專注教學工作、照顧學生需要、接觸家長或與其他教師進行專業交流。 	職員 工作評鑑	胡嘉蓮 副校長

五邑鄒振猷學校

2019-2020 年度運用「學校發展津貼」計劃書

項目	關注重點	策略／工作	預期好處	時間表	所需資源	成功準則	評估方法	負責人
聘請校務處文員	減輕學校行政人員的工作量	聘請 0.5 名校務處文員	支援學校行政人員的處理非教學的行政工作，使行政人員更能專注教學工作	2019 年 9 月起，為期一學年	(\$13,000+MPF) x12 個月 x 0.5 =81,900	1. 70% 行政人員認為校務處文員的表現能達到基本要求，有助減輕行政人員非教學的工作。 2. 70 % 教師認為他們因有校務處文員的協助，更能專注教學工作、照顧學生需要、接觸家長或與其他教師進行專業交流。	職員工作評鑑	胡嘉蓮 副校長

註 1: 學校發展津貼支付 0.5 個校務文員的薪金，而學校行政主任津貼則支付其餘校務文員的薪金。

五邑鄒振猷學校

2019-2020 年度運用「學校發展津貼」計劃書

項目	關注重點	策略／工作	預期好處	時間表	所需資源	成功準則	評估方法	負責人
聘請自修室導師	減輕教師工作壓力 照顧學生的學習需要	外聘 1 名自修室導師看管自修室學生秩序及督導學生做功課	<ul style="list-style-type: none"> ● 外聘導師替代教師看管自修室，以減輕教師工作 ● 為學生提供自修室服務，令學生能在學校完成大部份的家課 	由 2019 年 9 月至 5 月（半天上課日、學校特別活動日及學校假期除外）	星期一至五： 185 元 X 1.75 小時 X 128 天=41,440 元	<p>教師認為外聘自修室導師能減輕他們工作壓力</p> <p>校務組會巡查及評估自修室導師能否有效看管自修室學生秩序</p> <p>80%學生認為導師能有效管理他們秩序及督導他們做功課</p>	<p>訪談</p> <p>巡視</p> <p>問卷調查</p>	關子筠老師

五邑鄒振猷學校

2019-2020 年度運用「學校發展津貼」計劃書

項目	關注重點	策略／工作	預期好處	時間表	所需資源	成功準則	評估方法	負責人
聘請支援老師	照顧學生不同和特殊的需要，讓學生獲得充分的照顧	聘請 1 位支援老師	<ol style="list-style-type: none"> 1. 支援老師根據時間表或教師預約，入課室協教。 2. 支援老師於聖誕、復活及暑假期間，為成績嚴重落後的學生進行展翅計劃。 3. 協助教師製作課堂使用的教材及教具。 	2019 年 9 月起，為期一學年	(\$19,000+MPF)x12 個月 x 1 =239,400 元	70%或以上教師認為支援老師能協助他們提升學習/社交/溝通能力	教師問卷	陳寧欣主任

五邑鄒振猷學校

2019-2020 年度運用「學校發展津貼」計劃書

項目	關注重點	策略／工作	預期好處	時間表	所需資源	成功準則	評估方法	負責人
聘請學生輔導人員	照顧學生不同和特殊的需要，讓學獲充分照顧	聘請學生輔導人員 0.5 名(支付 50% 薪酬*)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 為有需要的學生籌辦適合的工作坊以協助學生發展 2. 輔導更多有需要的學生，協助他們解決成長中遇到的問題。 	2019 年 9 月起， 為期一學年	\$22,000 X 1.05 X 12 X 0.5 =\$138,600	<ol style="list-style-type: none"> 1. 70% 老師認為學生輔導人員籌辦的工作坊能協助學生的發展。 2. 70 % 教師認為學生輔導人員能輔導有需要的學生，協助他們解決成長中遇到的問題。 	問卷調查	朱偉恒 主任

註 2: 學校發展津貼支付 0.5 個社工的薪金，而學生輔導服務津貼則支付其餘 0.5 個社工的薪金。