



沙巴華文獨立中學董事會聯合總會 (沙巴獨中董總)  
**KUMPULAN PERSATUAN JAWATANKUASA SEKOLAH MENENGAH  
CINA PERSENDIRIAN SABAH (SABAH DONGZONG)**

Lot 26 & 27, 3<sup>rd</sup> Floor, Block E, Damai Plaza, Phase 3, Luyang, 88300 Kota Kinabalu, Sabah Malaysia.  
P. O. Box No. 21190, 88769 Luyang, Kota Kinabalu, Sabah, Malaysia. (PPM-008-12-21071978)  
Tel: 088-211151 Fax: 088-263045 E-mail: dongzong1@gmail.com

# 浅谈沙巴独中师资团队之储备、培训及福利

08.07.2023

林湧斌  
沙巴独中董总副主席  
沙巴崇正中学副董事长

# 沙巴独中背景简介

**亚庇市：**

- 沙巴崇正中学
- 亚庇建国中学

**吧巴县：**

- 吧巴中学

**内陆区：**

- 保佛中学
- 丹南崇正中学



**古达县：**

- 古达培正中学

**山打根县：**

- 山打根育源中学

**拿笃县：**

- 拿笃中学

**斗湖县：**

- 斗湖巴华中学

学生总人数	教师总人数	职员总人数
5442	354	67

# 各校师生比

小型 (≤ 300人)		中型 (301 - 1000人)		大型 (≥1001人)	
保佛中学	8.23: 1	亚庇建国中学	13.85: 1	沙巴崇正中学	21.68: 1
古达培正中学	9.18: 1	斗湖巴华中学	12.56: 1		
吧巴中学	11.86: 1	山打根育源中学	14.39: 1		
丹南崇正中学	11.21: 1				
拿笃中学	8.81: 1				
州/分组	9.74: 1	13.60: 1	21.68: 1		
国/分组	9.43: 1	12.88: 1	18.05: 1		
州/整体		15.37: 1			
国/整体		16.59: 1			

# 各校教职员工比例

类型	学校	教师%	职工%
小	保佛中学	100 %	-
	古达培正中学	84.6 %	15.4 %
	吧巴中学	82.4 %	17.6 %
	丹南崇正中学	82.4 %	17.6 %
	拿笃中学	70.3 %	29.7 %
中	亚庇建国中学	76.8 %	23.2 %
	斗湖巴华中学	66.7 %	33.3 %
	山打根育源中学	78.3 %	21.7 %
大	沙巴崇正中学	73.4 %	26.8 %
	<b>全州</b>	<b>74.8 %</b>	<b>25.2 %</b>
	<b>2022全国</b>	<b>74.91%</b>	<b>25.09%</b>



# 各校教职员种族比例

类型	学校	华裔%	非华裔及其他%
小	保佛中学	46.15%	53.85%
	古达培正中学	76.92%	23.08%
	吧巴中学	64.71%	35.29%
	丹南崇正中学	58.82%	41.18%
	拿笃中学	64.86%	35.14%
中	亚庇建国中学	73.91%	26.09%
	斗湖巴华中学	75.31%	24.69%
	山打根育源中学	82.61%	17.39%
大	沙巴崇正中学	64.97%	35.03%
<b>全州</b>		<b>70.19%</b>	<b>29.81%</b>
<b>2022全国</b>		<b>86.38%</b>	<b>13.62%</b>

# 沙巴九校独中背景小结

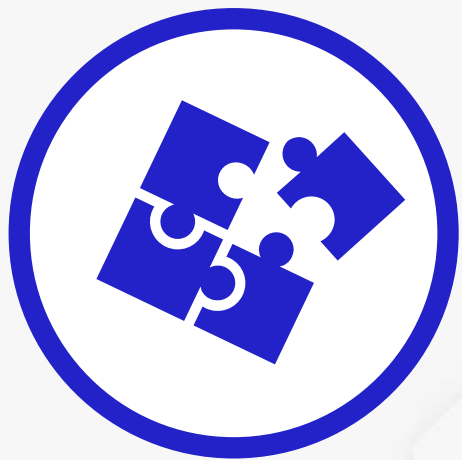
1. 沙巴9所学校中，8所学校人数少于1000。整体偏向中小型学校。
2. 各校教职员中，教师占66%~100%。
3. 沙巴独中教职员有较高比例为非华裔。

**教师的职责就是教书育人，  
就是把一棵棵幼苗培育成参天大树，  
就是为人类的未来培养人才。**





# 现况 — 例子 — 反思



**师资储备**  
如何找到  
合适的教师

升学师资保送

校友回校服务

外部人力资源



**在职进修**  
如何提升  
教师的表现

整合校内外培训  
与交流机会

专业教育培训

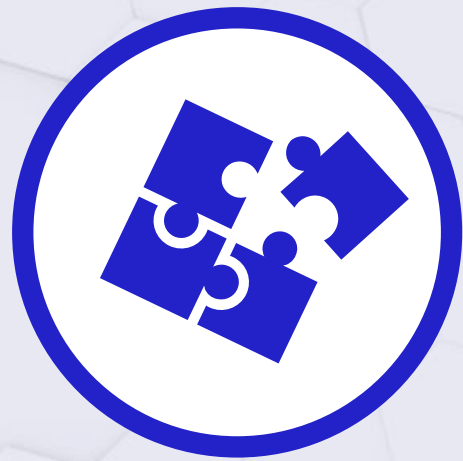


**薪金福利**  
如何留住  
表现佳的教师

薪金与津贴

福利与奖励

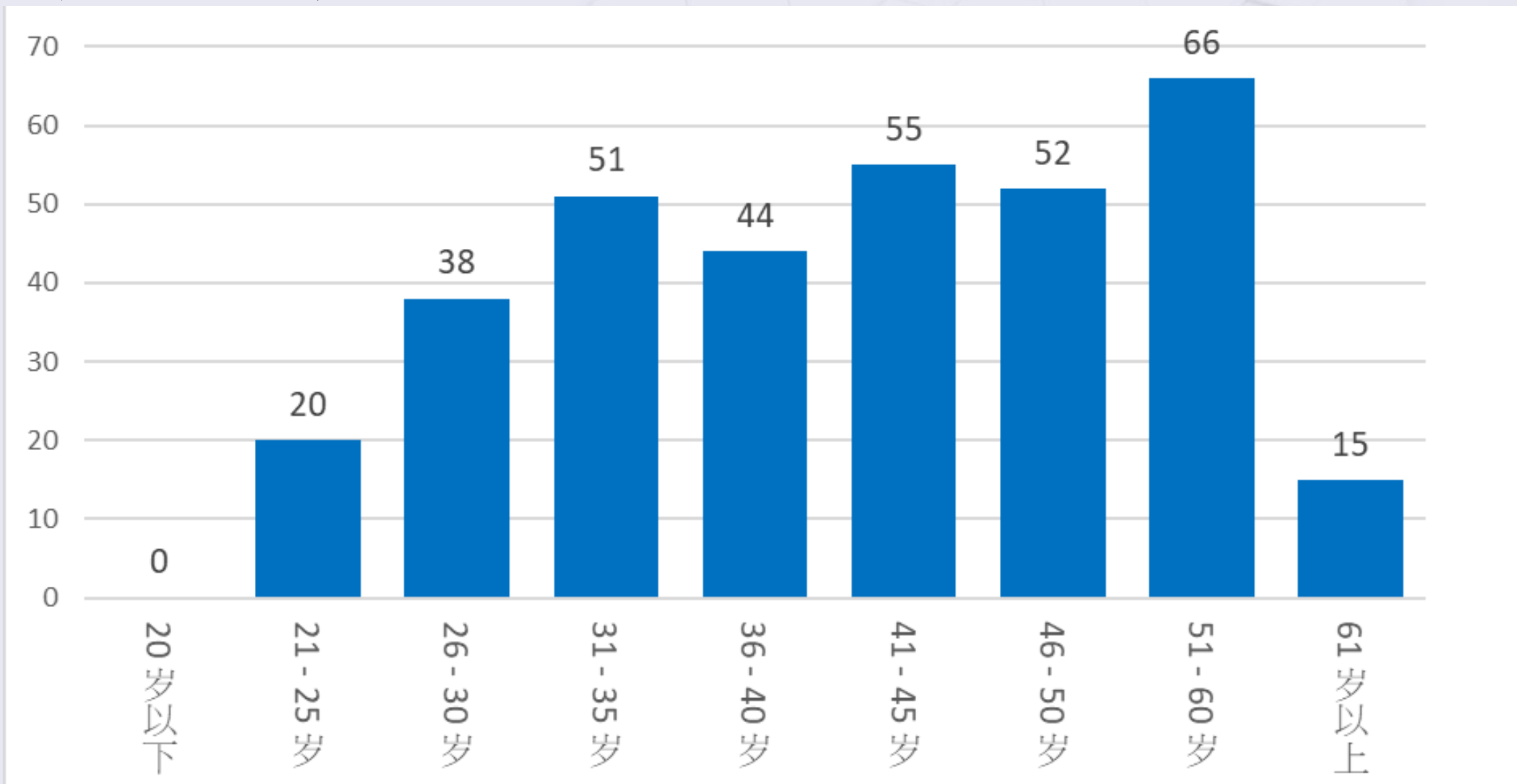
绩效评估



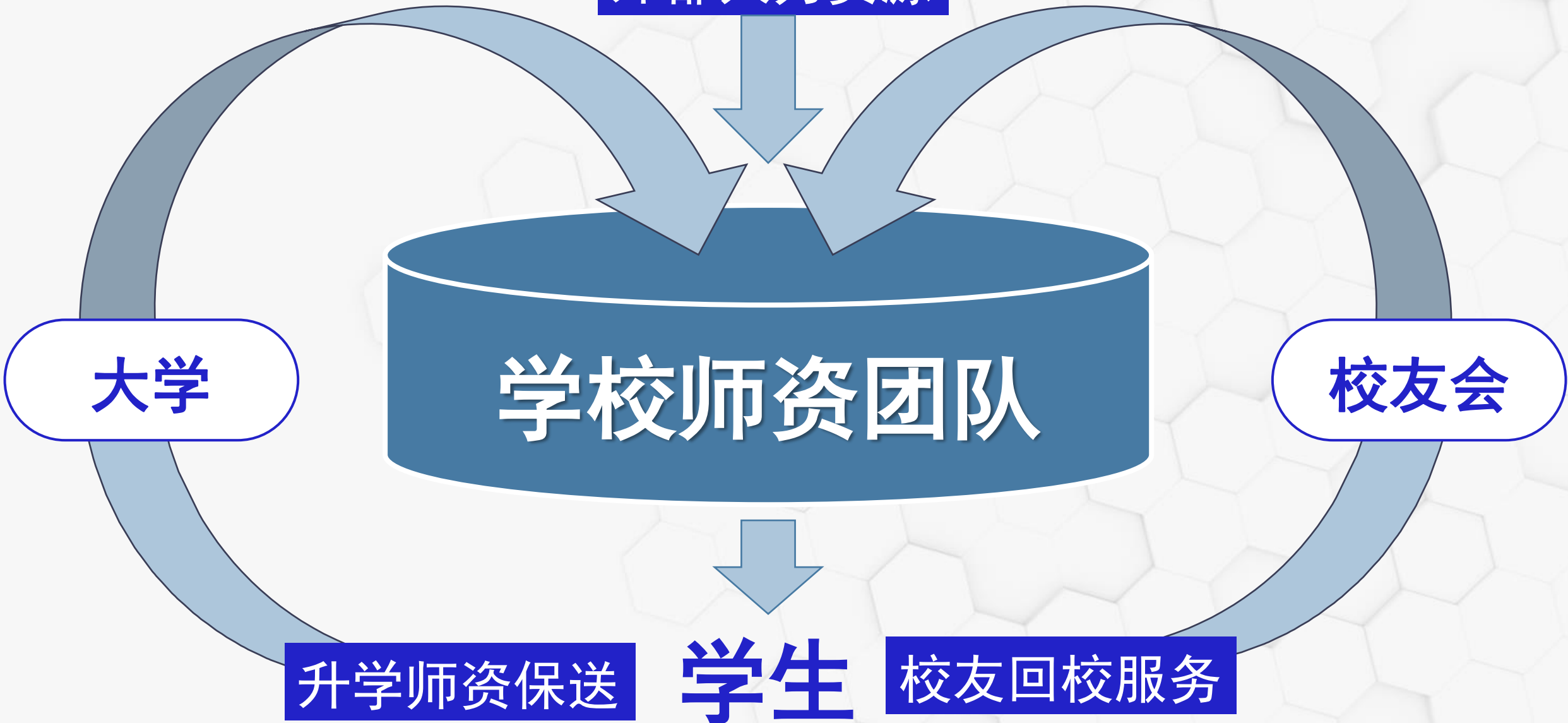
# 师资储备

## 如何找到合适的教师

# 教师年龄分布



外部人力资源



大学

学校师资队伍

校友会

升学师资保送

学生

校友回校服务

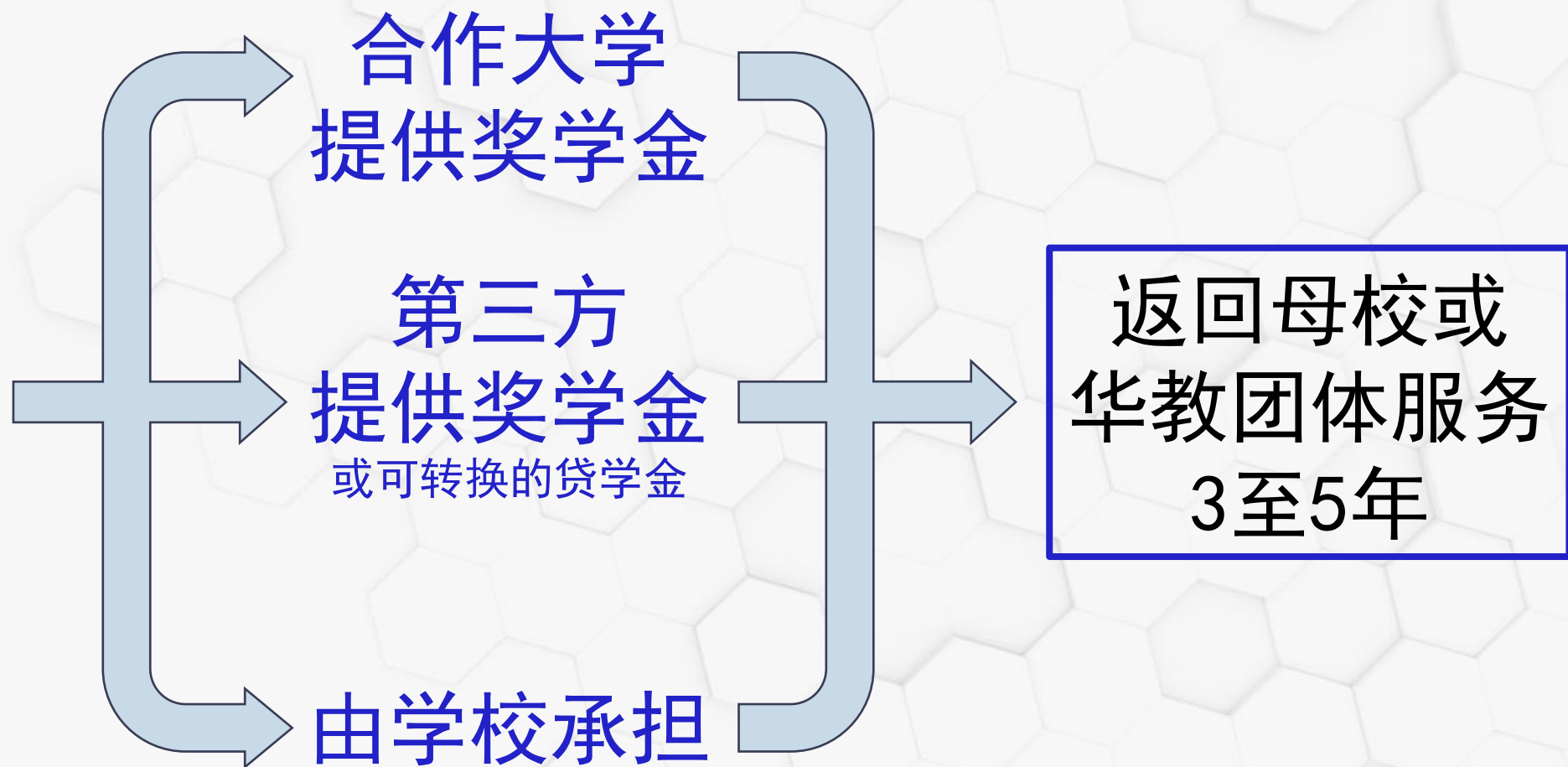


# 升学师资保送

现行以及过去有的管道

\* 奖学金或学习费用可能包括  
学费、住宿费、机票、生活津贴等等

校内学生  
高三毕业后



## 专案计划三大项

一、师培专案奖学金	二、师培专案贷学金	三、师资储备与征才计划
<p><b>申请对象：</b> 华文独中高三应届毕业生</p> <p><b>奖学金：</b> 由合作大学提供4年奖学金</p> <p><b>条件：</b> 必须修读教育学程26学分，并取得教育学程证明书；毕业后必须在华文独中执教至少4年。</p>	<p><b>申请对象：</b> 留台大二在籍生</p> <p><b>贷学金：</b> 董总提供贷学金直至大学毕业</p> <p><b>条件：</b> 必须修读教育学程26学分，并取得教育学程证明书；获贷者毕业后履行合约到华文独中执教，所贷款项将转为奖学金，免还贷款。</p>	<p><b>储备与征才对象：</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>① 留台大三、大四及研究所在籍生</li><li>② 国内大专应届毕业生</li></ol> <p><b>储备与征才方式：</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>① 与合作大学联合办理校园座谈及征才面试活动。</li><li>② 争取经费资助下，与国内外合作大学办理密集式教育学程进修课程。</li></ol>

董总

## 《师培专案奖学金》



暨南大学华文学院

College of Chinese Language and Culture, Jinan University

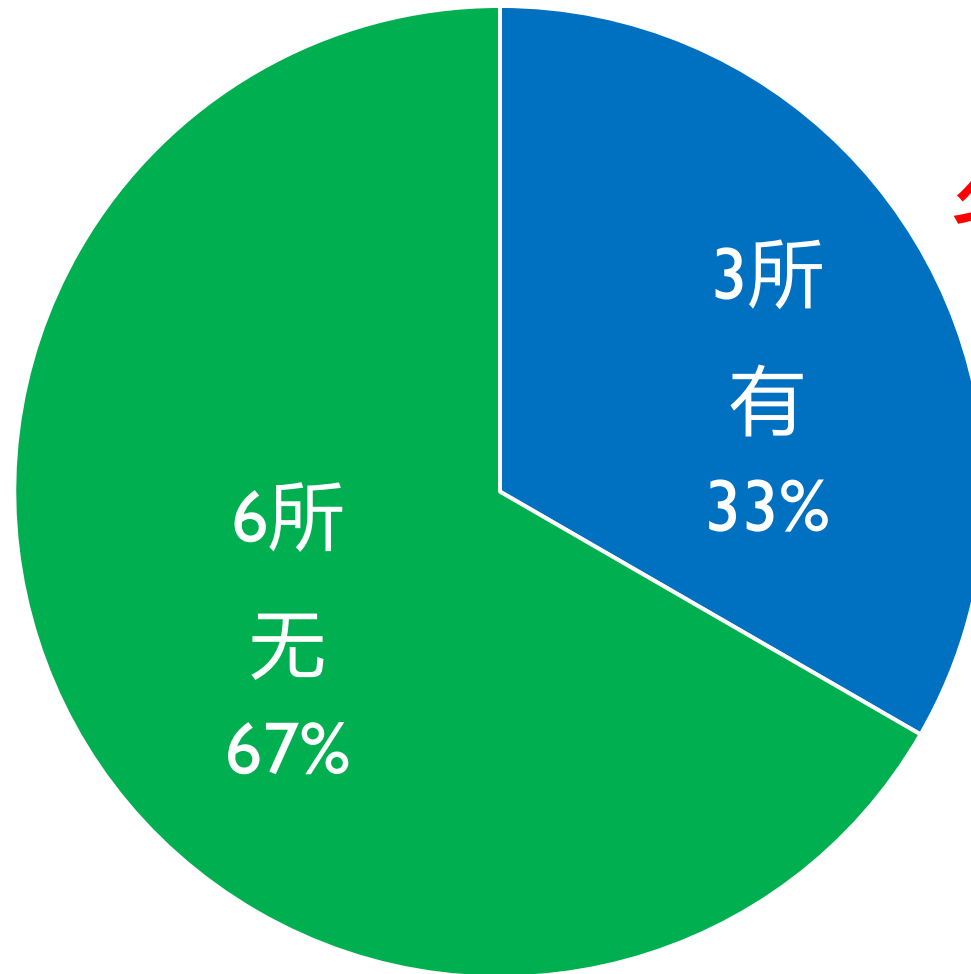
首页 > 招生信息 > 招生

## 中华人民共和国 暨南大学华文教育本科专业2022年招生简章

发布者： 发布时间：2022-04-19 阅读： 1175

中国侨办  
《海外华文教育专业学生奖学金》

## 透过董总师培专案（合作大学提供奖学金）推荐升学



各校仅推荐  
1位



## 由学校承担


以推荐至台湾私立大学留学为例

	每年
学杂费	2个学期共110000新台币 $\approx$ RM 16530
宿舍费	2个学期共15000新台币 $\approx$ RM 2250
生活津贴	每月3000新台币 $\times$ 10 $\approx$ RM 4500
机票	来回 $\approx$ RM 600

按照不同的赞助配套，学校至少每年需负担 RM 15,000，四年则共 RM 60,000。对学校而言是非常大的开销。

## 由学校承担

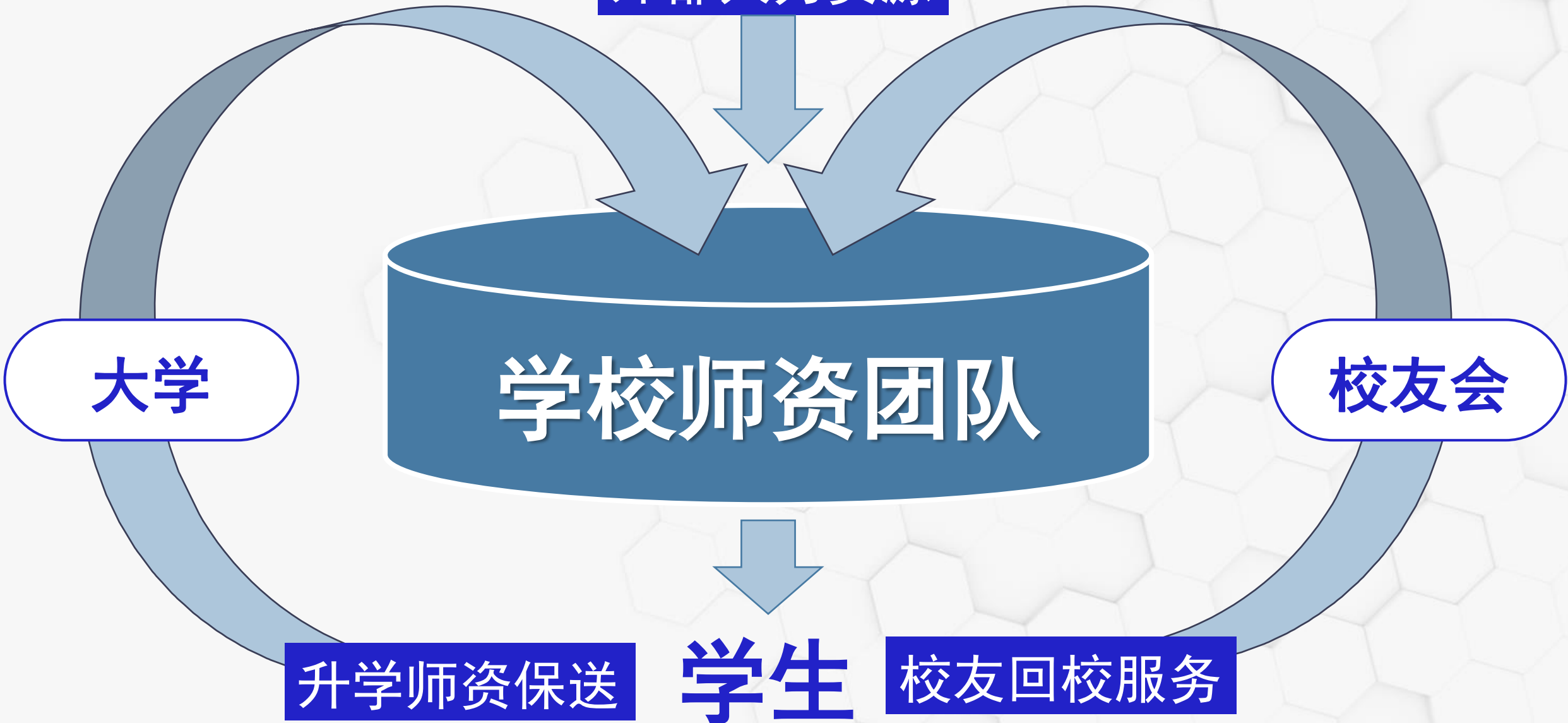
- 按各校制度有承担学费、机票、生活费等，亦有制定每年仅承担RM15,000的方式。
- 近5年内（2018-2022年）仅有4所学校有推荐学生。

推荐?  不推荐?

## 校本推荐的挑战

- 学校需负担的费用（推荐越多，费用越高）
  - 学生意愿（学生对留学中国或台湾意愿不高）
  - 愿意提供师培或合作的大学偏向中国或台湾
- 3 所学校有签订合约的学校表示“没有特别宣传”。解读为采取较被动的方式。

外部人力资源



大学

学校师资团队

校友会

升学师资保送

学生

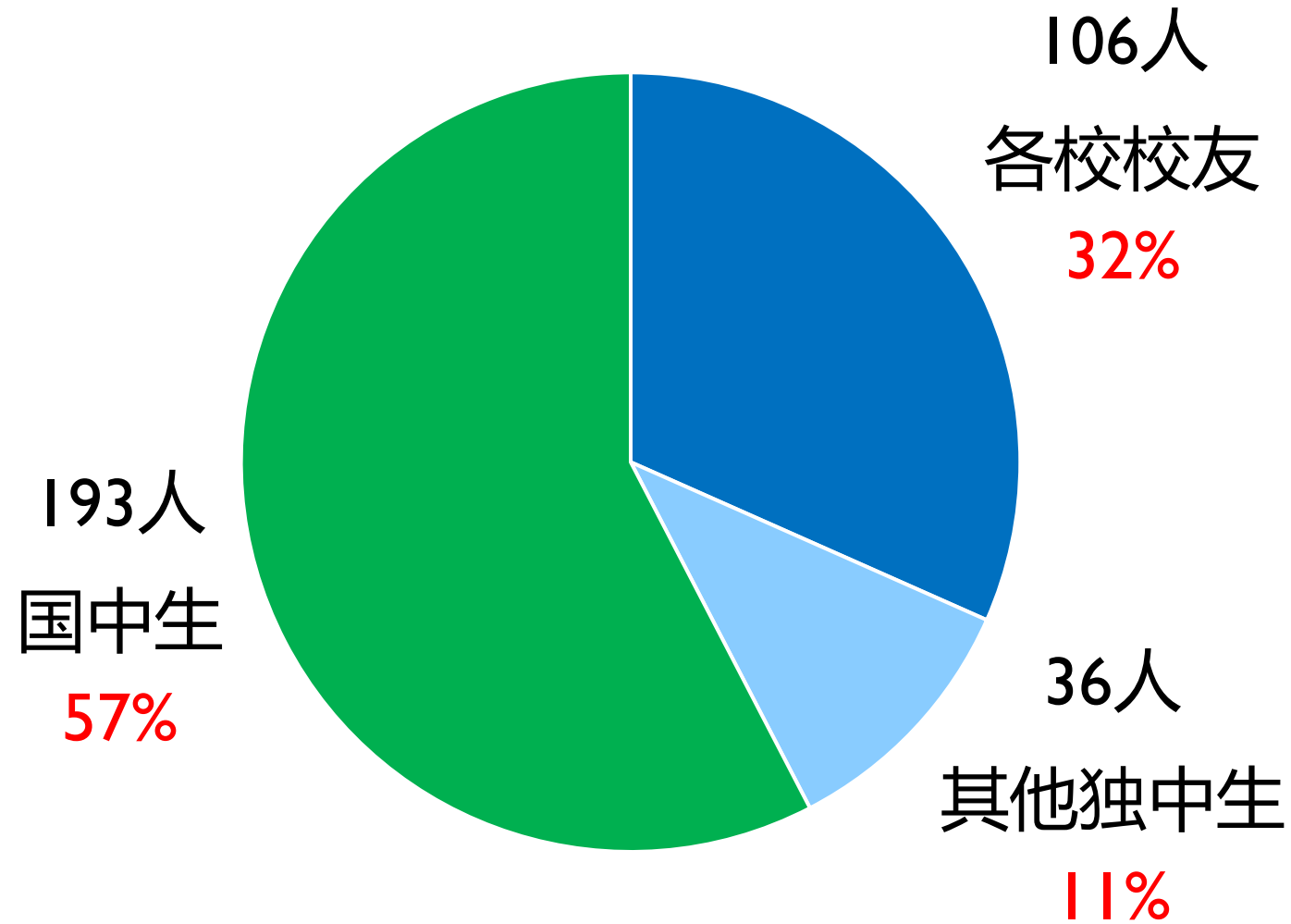
校友回校服务



## 校友回校服务

学生学成归来后，自愿返回母校服务。一般上学校没有负担任何费用，没有签订长期服务合约。

## 沙巴独中(7校)教职员人数之中学毕业学校



# 校友成为教职员的优势和劣势

## 优势

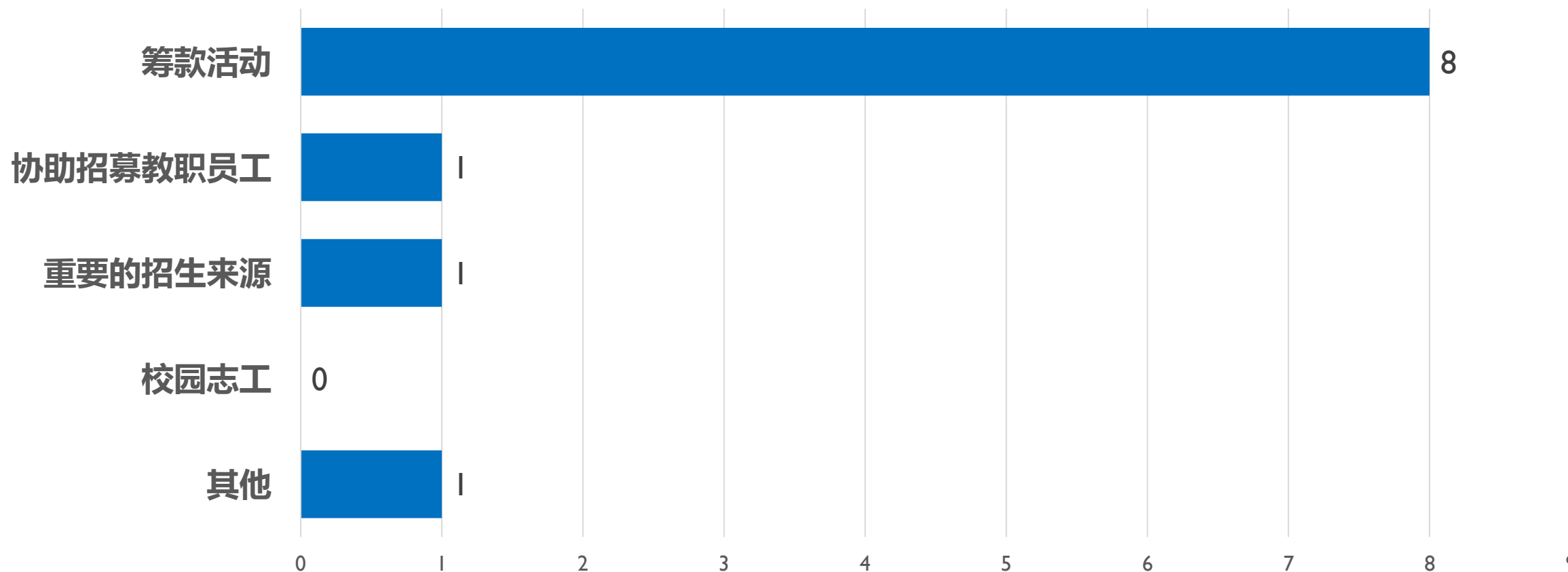
- ❑ 熟悉校园文化与活动。
- ❑ 了解独中，接受独中办学不易的事实。
- ❑ 校方对校友的来历也相对了解。
- ❑ 校友较愿意多付出。

## 劣势

- ❑ 过去的老师成为同事，在执行和任教容易演变成“听命”，不敢创新。
- ❑ 与原有或传统模式需要磨合。对学校制度有传统思维，难以突破。

# 沙巴独中校友会的作用

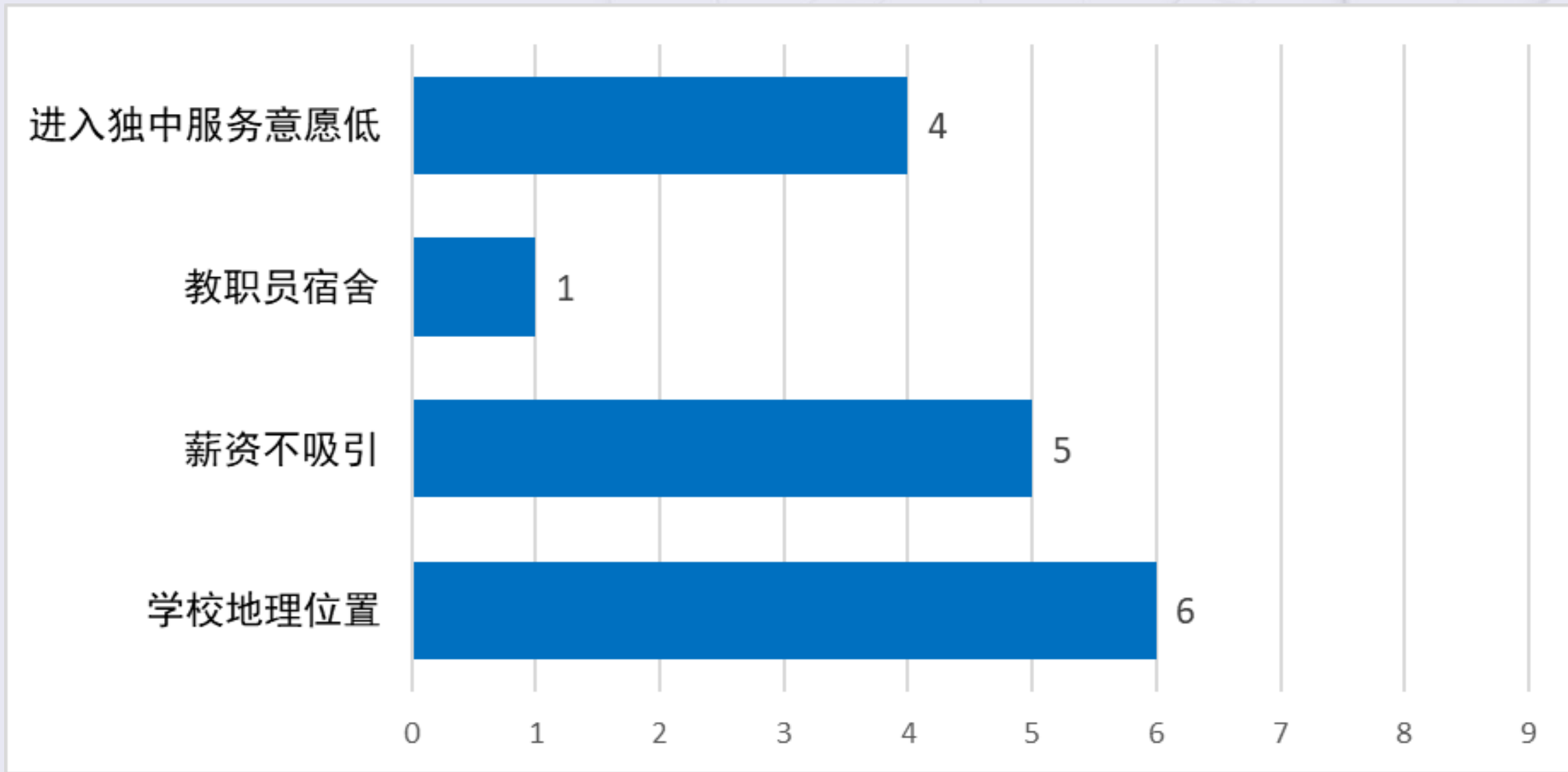
## 校友会主要以什么方式推动母校发展（复选题）



## 外部人力资源

按学校每年需要的科目师资，向人力市场投放广告，公开招募。

# 招聘的挑战





# 沙巴独中认为较难聘请的科目教师：

语文类	学校
华文	3
英文	1
中史	2

数理类	学校
初中数学	3
高中数学	6
高中科学	2
初中科学	2
化学	3
物理	1
生物	1

科技类	学校
STEAM	2
电脑	2

艺能类	学校
体育	1

图表 8. 2022 年 1 至 6 月份全国华文独中各学科教师短缺人数  
(科目按短缺人数依序排列)

科目	短缺人数
数学	16
英文	12
物理	6
华文	4
地理	4
电脑	4
历史	3
化学	3
辅导活动	3
美术	3
初中科学	2
餐饮管理	2
国文	1
生物	1
商业学	1
簿计	1
经济学	1
体育	1
<b>总数</b>	<b>68</b>

(资料来源：董总教师教育局 2022 年 8 月统计整理)

# 师资储备的挑战小结

1. 推荐校内学生成为教师并不是主要的师资储备管道。  
仅4所学校有推荐，即使有签服务约，也没有特别在校内做宣传。
2. 教师是特殊的职业，需要一些牺牲奉献的精神。校友较愿意付出，校友会的作用仍需再提升。
3. 外部人力资源也是主要管道。

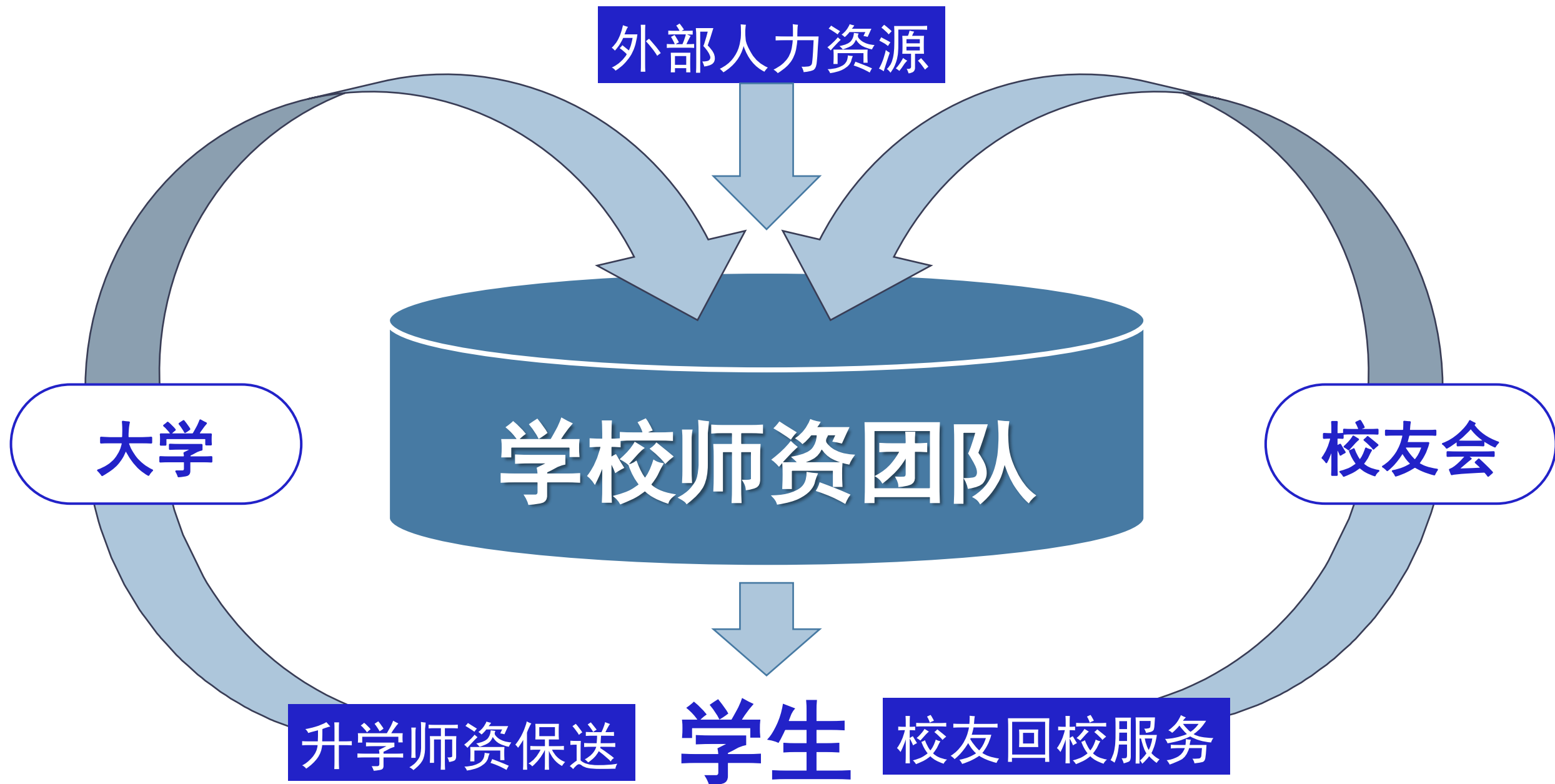




沙巴崇正中学  
SABAH TSHUNG TSIN SECONDARY SCHOOL

# 经验分享





## 升学师资保送

- 1 位正在履行合约服务中。
- 1 位完成合约规定后，继续服务。
- 4 位已完成合约后离职。
- 6 位学生还在学，即将完成学业回校服务。



## 校友回校服务

校友是相当重要的师资来源。

145位教职员中，有33位为毕业校友，占约22%。

校友积极投入学校建设发展（强化校友的角色）：

- 行政团队 （60%）
- 董事会 （50%）
- 策展组 （100%）

## 外部人力资源

为了降低受外部人力资源市场的影响，学校开始：

1. 提早招募下一年各科目教师
2. 在新血正式投入教育工作前，提供更长时间的培训，避免新学年仓促聘雇。
3. 提前安排各科目团队“接班人计划”
4. 寻找合适的学生，保送师资。
5. 寻找合适的教师，鼓励在职进修。

# 现况 — 例子 — 反思



**师资储备**  
如何找到  
合适的教师

升学师资保送

校友回校服务

外部人力资源



**在职进修**  
如何提升  
教师的表现

整合校内外培训  
与交流机会

专业教育培训



**薪金福利**  
如何留住  
表现佳的教师

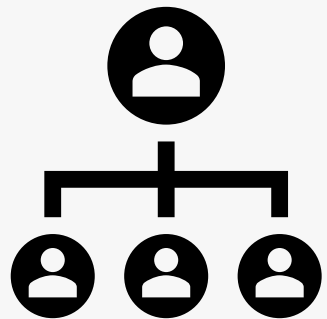
薪金与津贴

福利与奖励

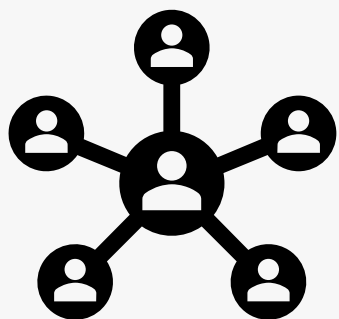
绩效评估



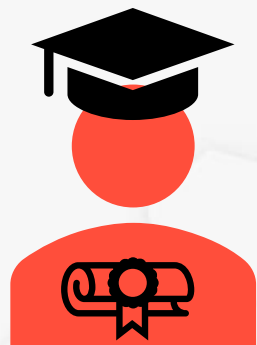
# 在职进修 如何提升教师的表现



新进教师  
培训



教育讲座  
工作坊  
经验分享



专业教育培训

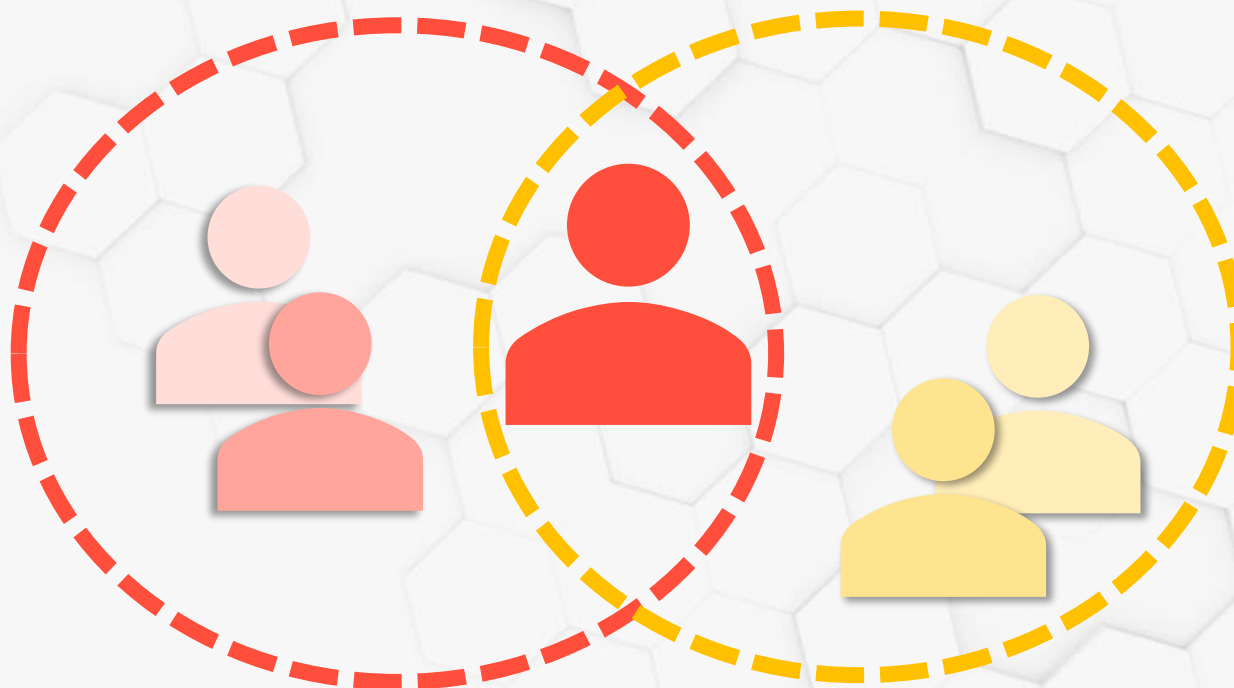
教专 / 硕博进修



同组/跨组  
共同备课



同组/跨组  
观课



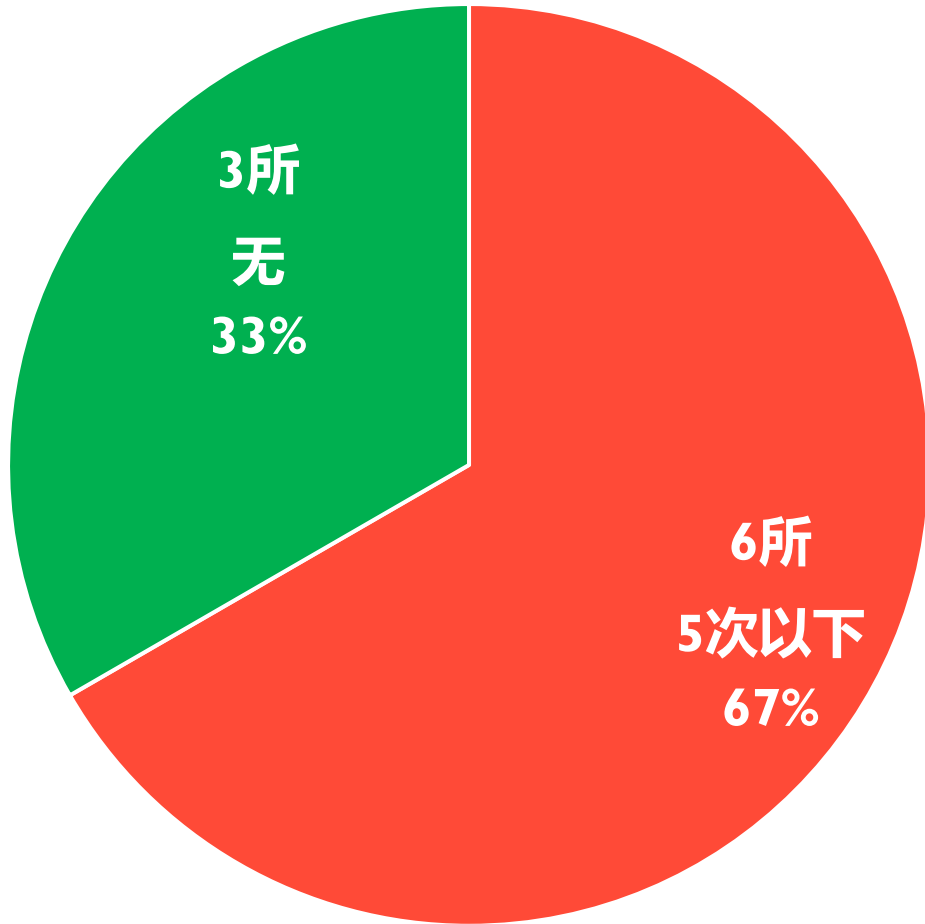
整合校内外培训与交流机会

# 整合校内外培训与交流类别

1. 新进教师培训（形式：一对一、组别）
2. 互相观摩上课（形式：同组或跨组）
3. 共同备课、准备教材（形式：同组或跨组）
4. 教案分享与交换经验
5. 教学方法讲座或工作坊
6. 由校方安排讲师为全体教职员主讲不同领域的主题。  
（教学法、班级经营、情绪管理等等）
7. 董总或其他高等机构提供的培训

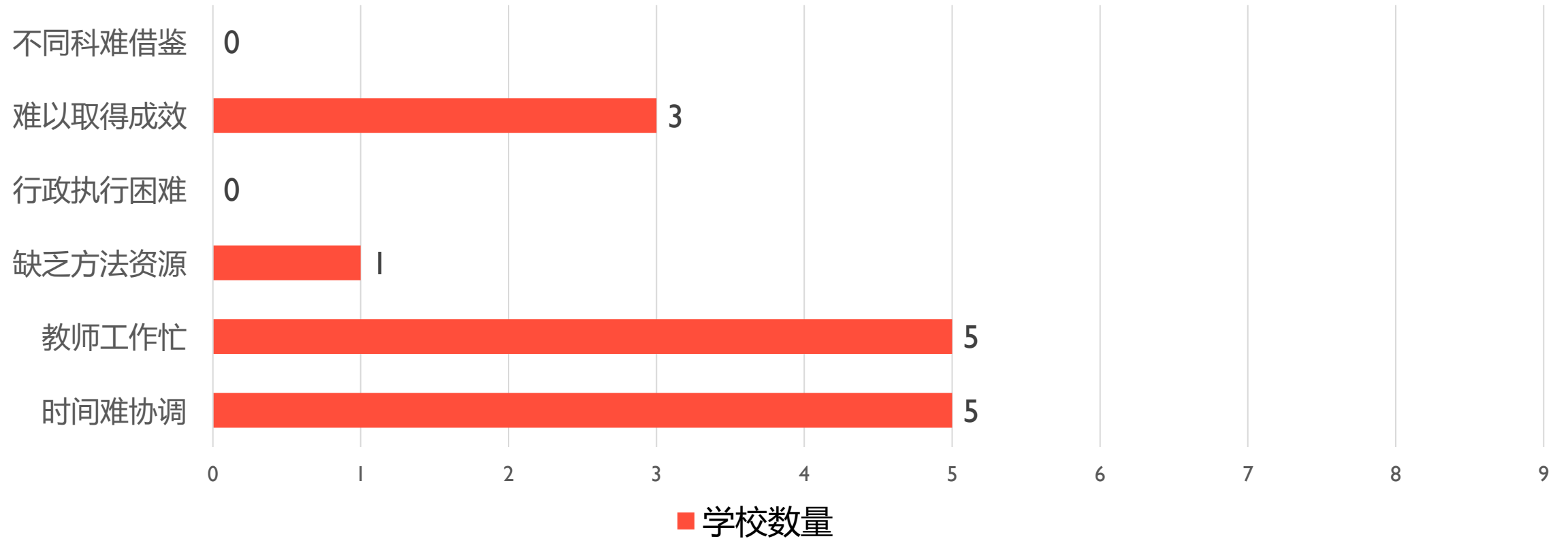


## 每学期观课次数



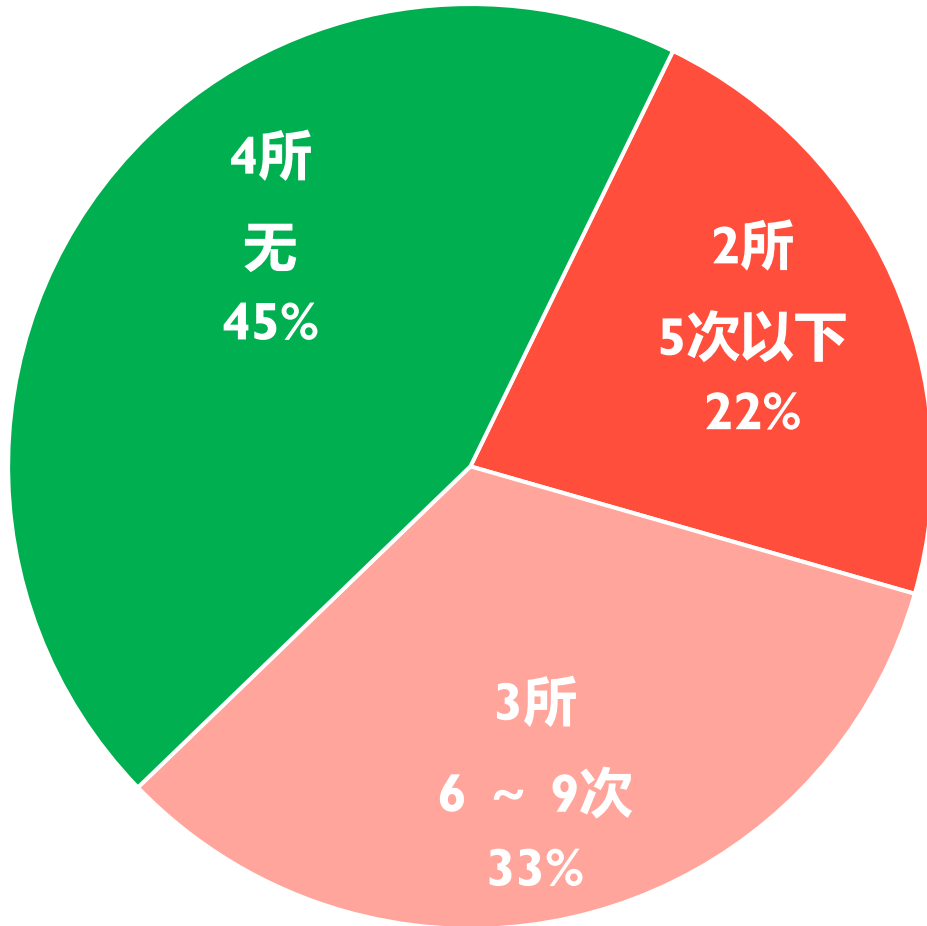
共备		次数	形式	
有	6所	5次以下	同组	3所
			跨组	1所
			同组/跨组	2所
无	3所		-	

## 进行观课所面临的挑战



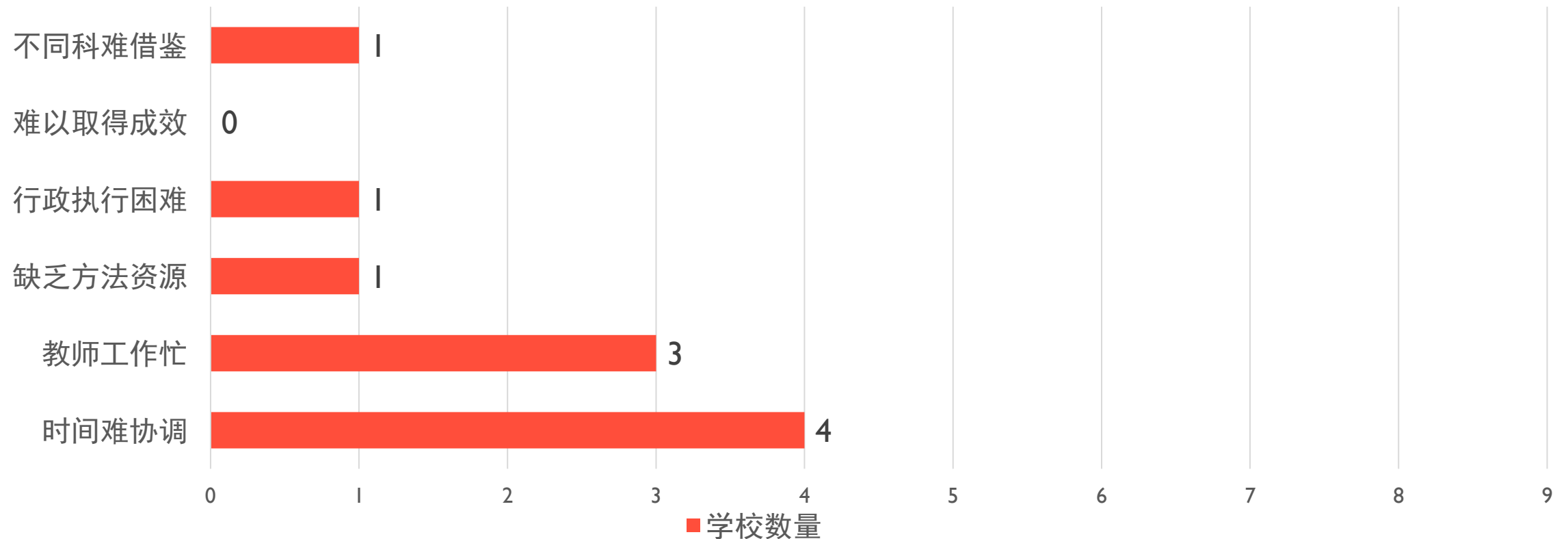
- ❑ 教师抱着交差了事的心态，重复观相同教师的课。
- ❑ 观课后的学习收获没有进行分享与交流。

## 每学期共备次数



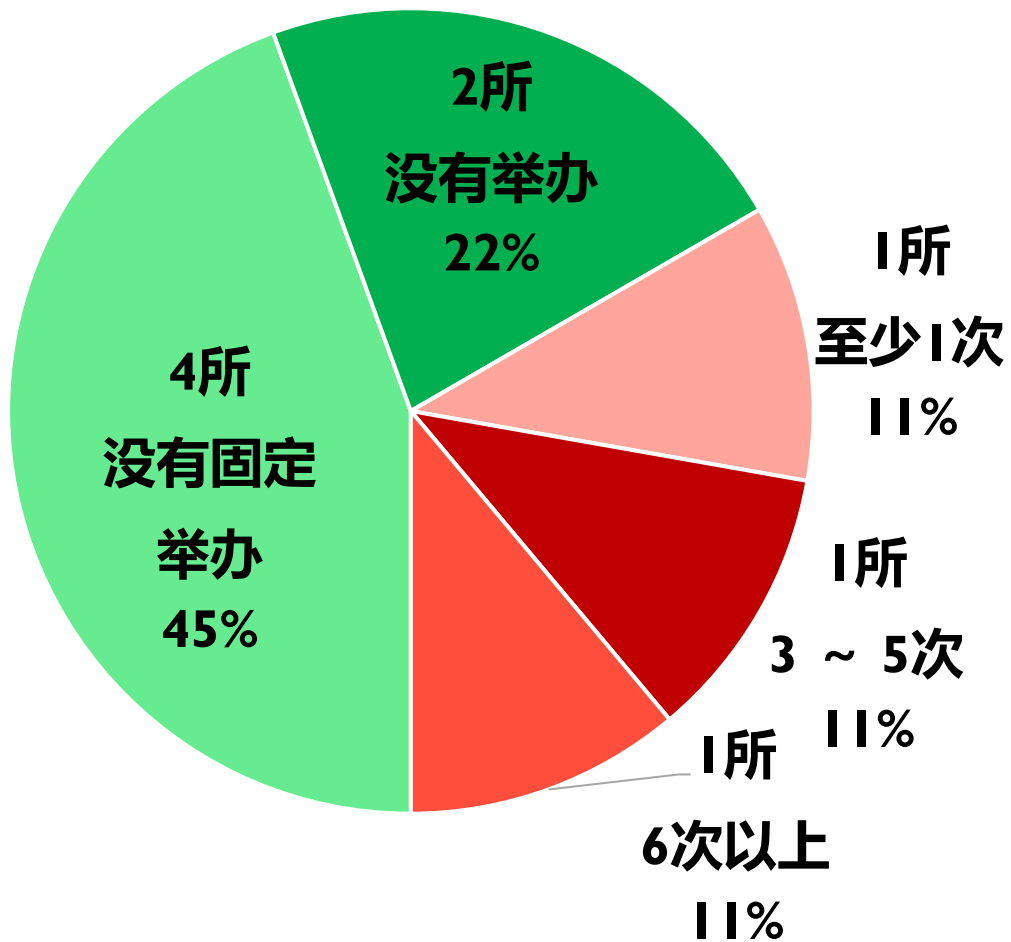
共备		次数		形式	
有	5所	6 - 9次	3所	同组	2所
				同组/跨组	1所
		5次以下	2所	同组	1所
				同组/跨组	1所
无	4所	-			

## 进行共备所面临的挑战

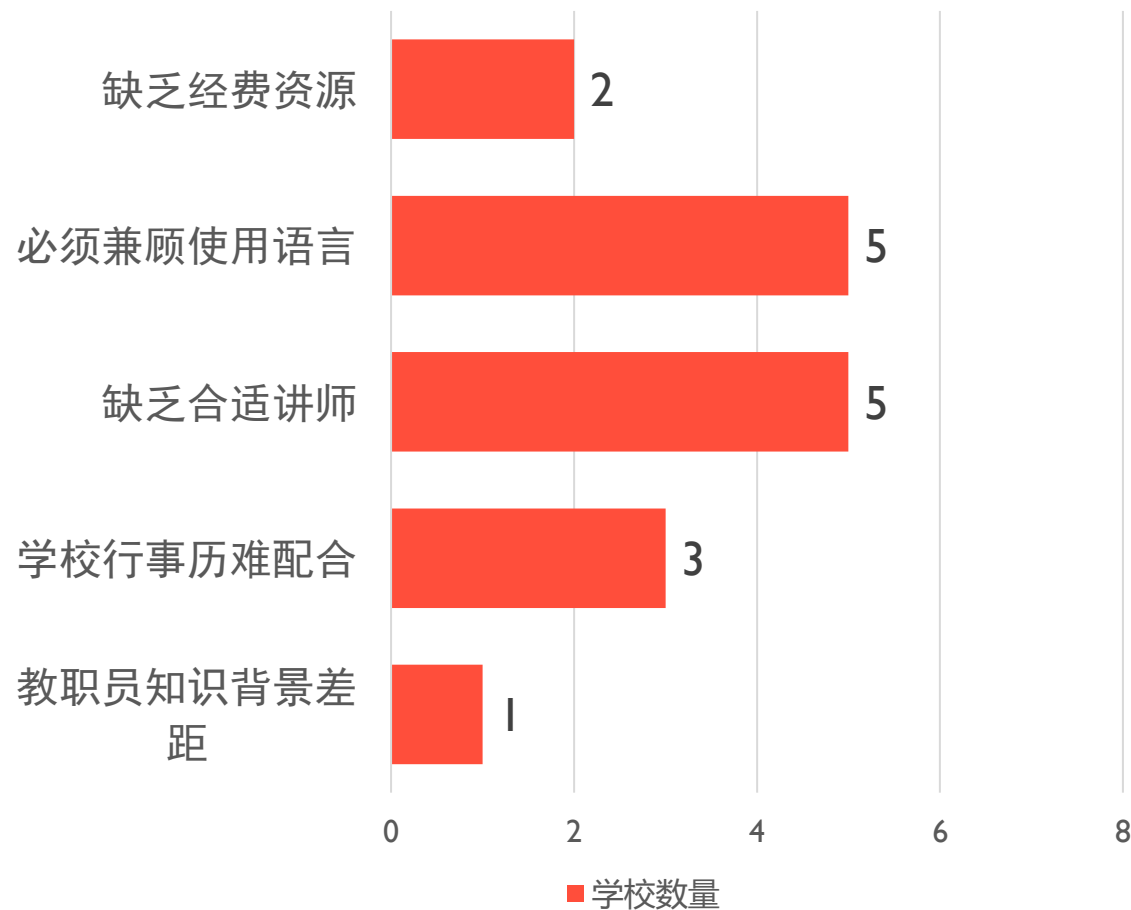


- 一位老师任教同一年级的所有班级。
- 备课内容的规划与提升。

## 每年举办校内培训的频率



## 举办校内培训的挑战（复选）



同组跨组  
教学交流

小组教师

时间难以协调  
老师工作忙  
难以看到成效



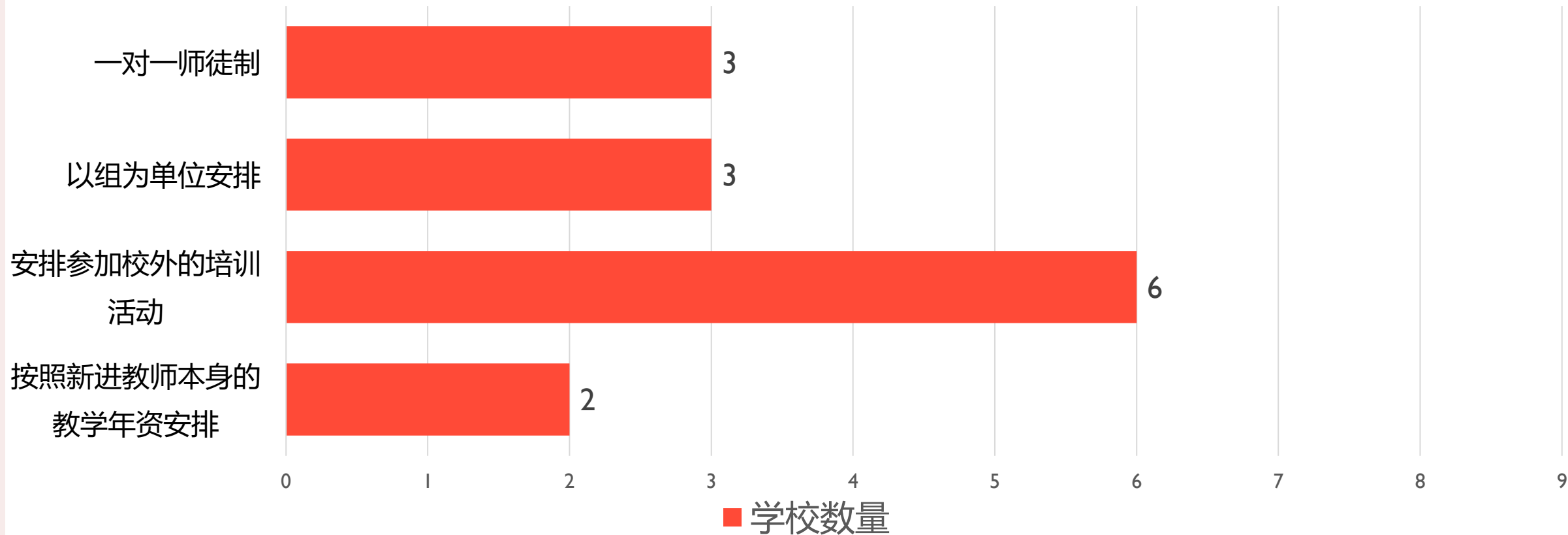
校内大型  
主题培训

全校教职员

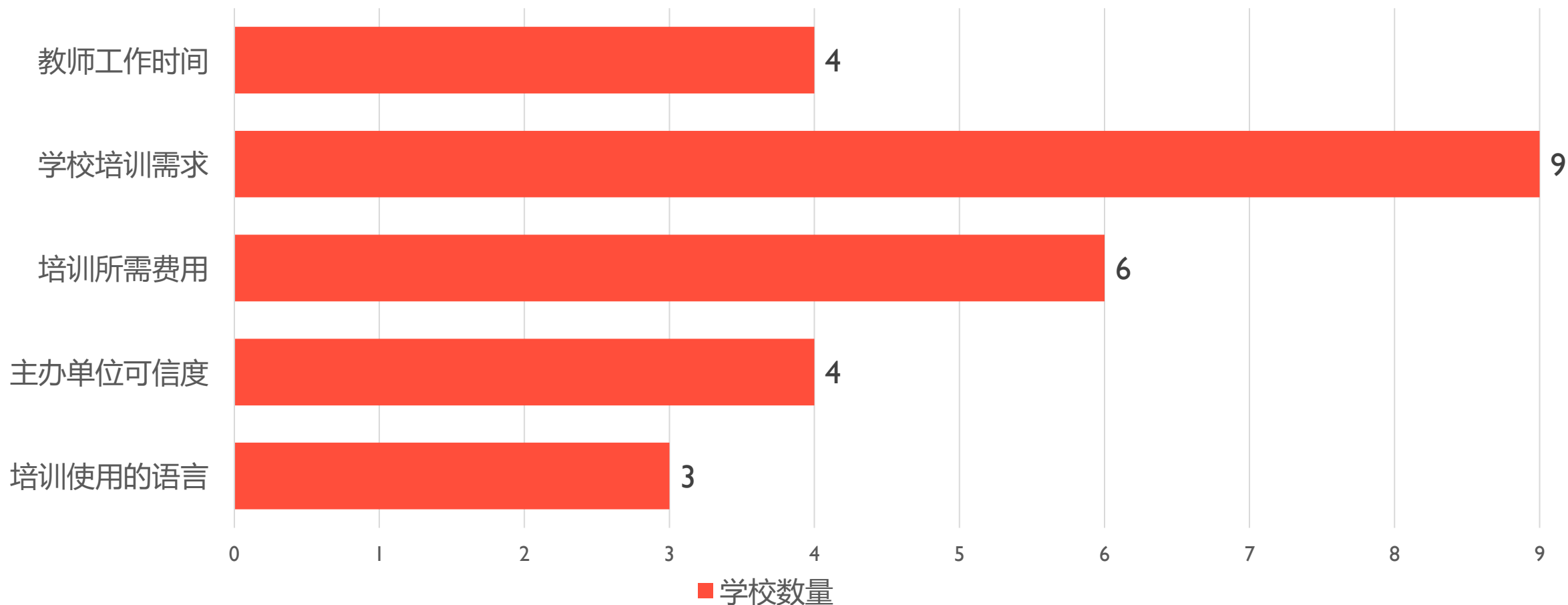
缺乏合适讲师  
必须兼顾语言  
难配合学校行事历



## 新进教师培训措施（复选）



## 各校如何筛选校外培训机会（复选）

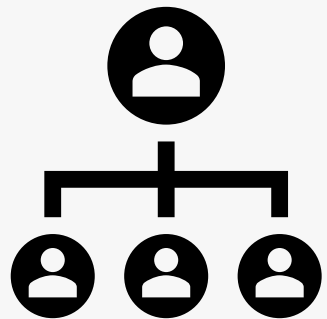


# 整合校内外培训与交流机会

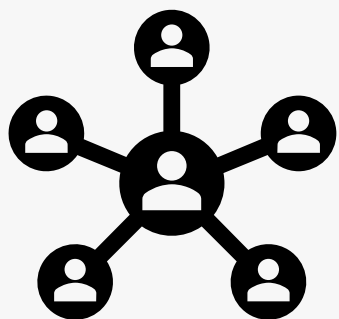
- 沙巴9校中，**仅有4校教师人数超过50。**
- 调查虽未能详细询问各校各学科规划，但按照各校班数（小型学校一级1班、中型学校一级2~4班）且即便在大型学校亦有一位教师教全级的情况，**观课或共同备课较难成为校内教师互相交流教学方法的管道。**

# 整合校内外培训与交流机会

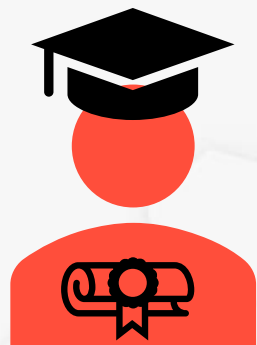
- 各校皆有为新进教师安排培训，其中较多仰赖**校外培训资源**。
- 校外培训方面，**是否有需求**(100%)及**培训费用**(67%)是关键。
- 仅有3所学校(33%)每年将固定举办**校内培训**。其中难以寻觅合适的讲师及兼顾教职员所能接受的语言是较大的挑战。



新进教师  
培训



教育讲座  
工作坊  
经验分享



专业教育培训

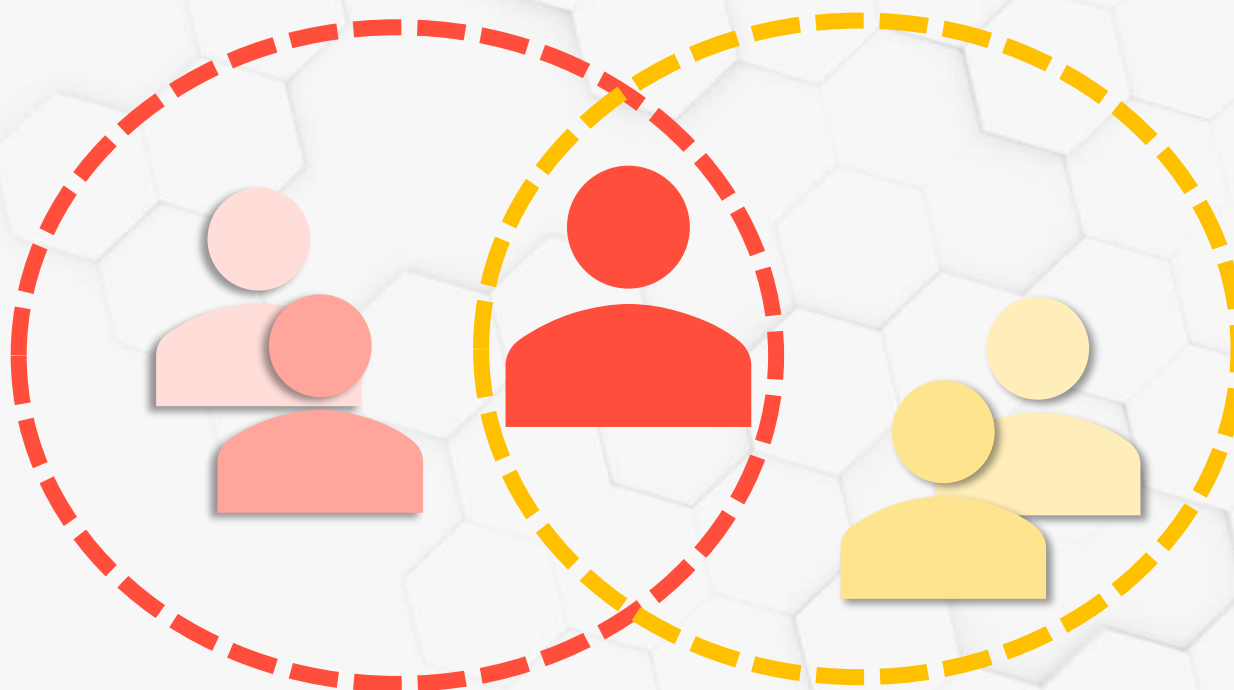
教专 / 硕博进修



同组/跨组  
共同备课



同组/跨组  
观课

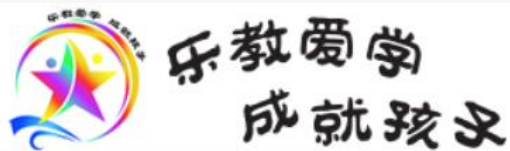


整合校内外培训与交流机会

# 专业教育培训

对象	在职教师、行政人员
类型	<input type="checkbox"/> 兼职 <input type="checkbox"/> 全职
经费	<input type="checkbox"/> 学校 <input type="checkbox"/> 第三方 <input type="checkbox"/> 自费
条件	<input type="checkbox"/> 没有合约 <input type="checkbox"/> 有合约 (2 - 5 年)

# 专业教育培训 例子



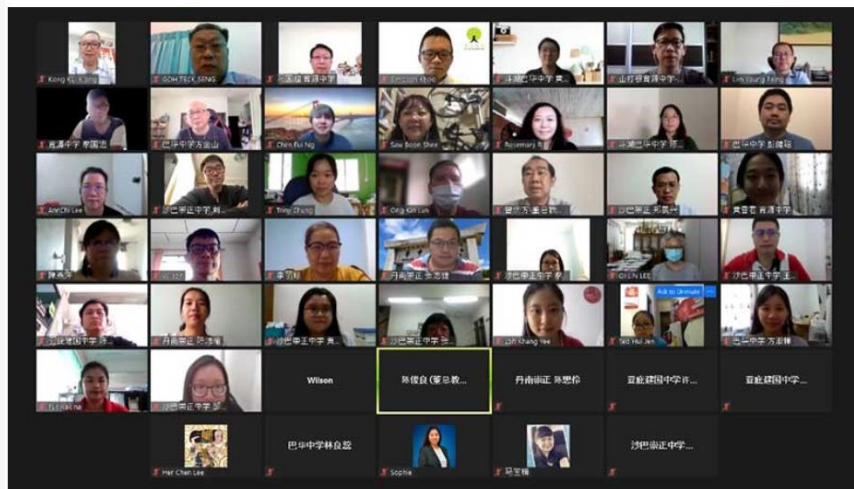
## 教专课程

【招生】OUM PGDT (2022 May Intake) 今起开放招生

16 June, 2021 4:56 PM

育才基金再次与董总合作 资助沙巴独中教专奖学金

#全国



沙巴独中董总秘书长林湧斌（第一排右一）、主讲人育才基金主管邱信胜（第一排右四）、泛马大彩有限公司经理苏诗咏（第二排右四）、董总教师教育局主任曾庆方（第三排右三）、沙巴独中校长召集人冯国超（第一排左三）在说明会上出席的校长、教师线上合影。



國立臺灣師範大學  
NATIONAL TAIWAN NORMAL UNIVERSITY

2021 年 (110 學年度)

華語文教學系海外華語師資數位碩士在職專班  
招生簡章

國立彰化師範大學

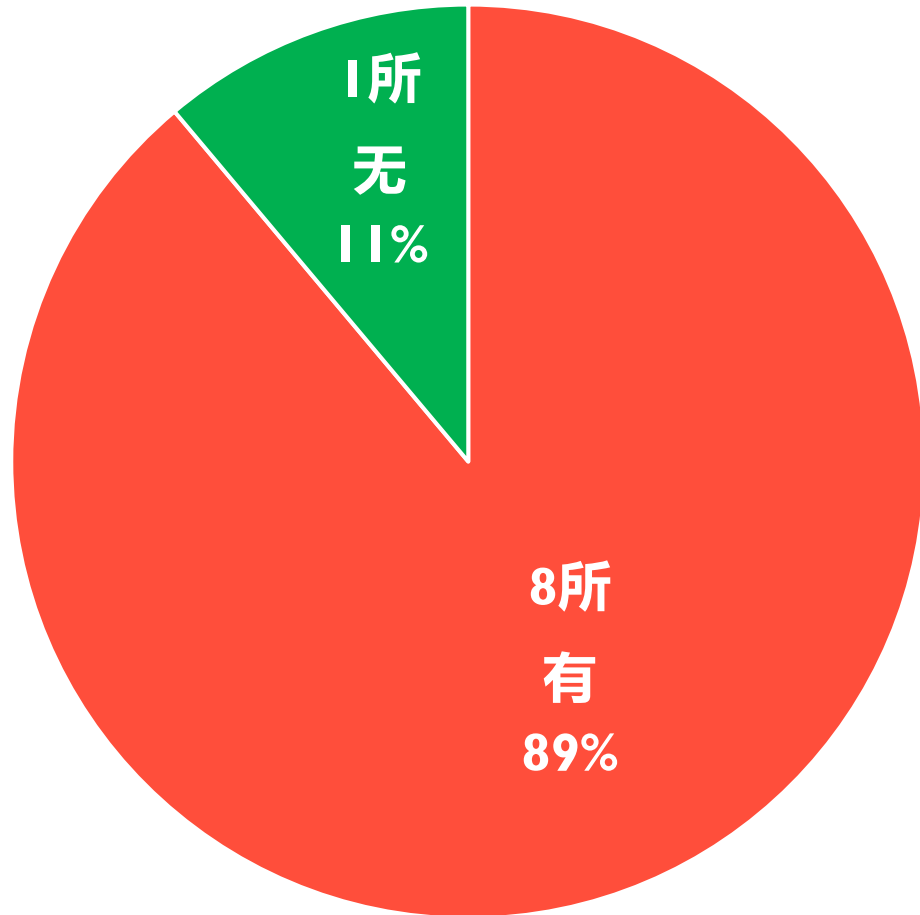
## 硕士课程

2021 年度

數理創意教學碩士在職專班  
馬來西亞境外專班



## 推荐教专课程



推荐教专		服务合约		合约长度	
有	8所	有	6所	2年	1所
				3年	2所
				4年	2所
				5年	1所
无	2所	无	2所	-	
				无	1所

不包括自主或自费进修

拥有教专文凭的  
教师有什么优势？

# 沙巴独中校长们这么说……

- “比较有信心，在教学实践的编排比较有系统。”
- “在教学与评估上较有系统和策略。”
- “拥有教专资格的导师比较容易掌握学生的行为，以及控制班上的学习活动。”
- “通过日常的接触，对教育的认知及看法。通过教学视察，老师教学法及教学过程的表现。”
- “在教学方法、系统化备课、课堂经营乃至评量方法等都有明显的助益。”

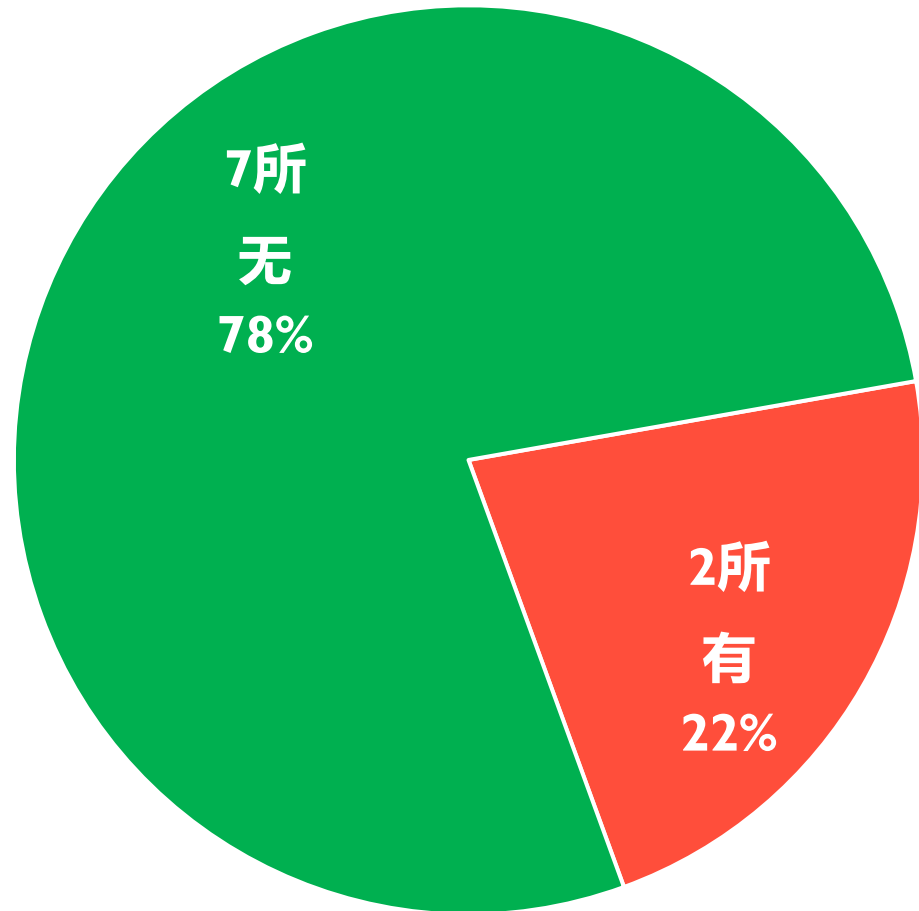
	人数	百分比(%)
具有教育专业资历	236	68.80%
不具有教育专业资历	107	31.20%
	<b>343</b>	<b>100.00</b>

图表 7. 全国华文独中教师教育专业资历人数与百分比

	人数	百分比(%)
具有教育专业资历	2935	61.11
不具有教育专业资历	1868	38.89
<b>总数</b>	<b>4803</b>	<b>100.00</b>

(资料来源：董总教师教育局 2022年8月统计整理)

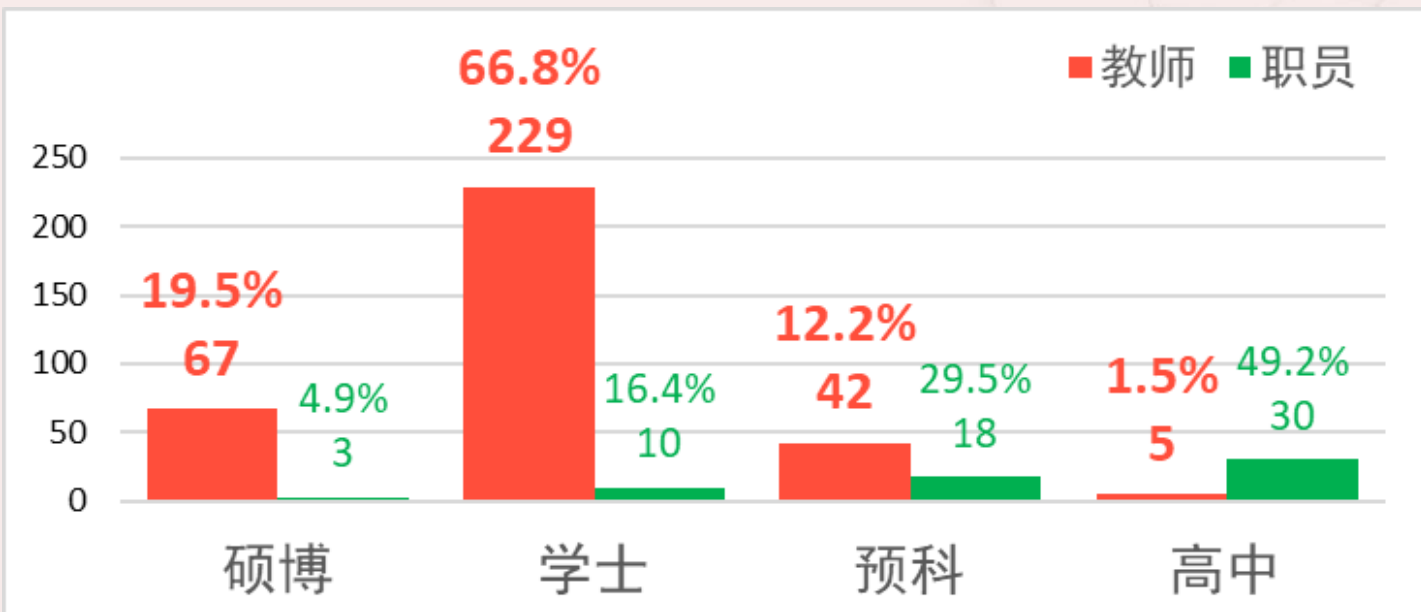
## 进修硕士课程



推荐硕士		合约长度	
有	2所 (皆有签订合约)	3年	1所
		5年	1所
无	7所		

不包括自主或自费进修

## 沙巴独中教职员学历分布



- ❑ 硕博师资比例有19.8%。
- ❑ 因各校少有推荐教师进修硕博学位，因此推测大部分师资为以硕博学历加入学校，少有在职进修至硕博学历。
- ❑ 未来可进一步研究教师的进修意愿或需要提供资源上的协助。

## 全国华文独中教师学历人数与百分比

最高学历	人数	百分比(%)
博士	37	0.77
硕士	890	18.53
本科/学士	3307	68.85
专科文凭	446	9.29
专科文凭以下	122	2.54
其他	1	0.02
<b>总数</b>	<b>4803</b>	<b>100.00</b>

(资料来源：董总教师教育局 2022年8月统计整理)

\* 仅有教师纳入计算





沙巴崇正中学  
SABAH TSHUNG TSIN SECONDARY SCHOOL

# 经验分享





## 同侪教学观摩 **Peer Teaching Observation**

- 两次(每学期一次)  
Twice (Once per semester)
- 同组 / 不同组老师  
Same or different department
- 填写同侪教学观摩报告(自行打印)  
Write peer teaching observation report  
(self - print)

HR

# 教学视察观课 Teaching Demonstration

视察员 Observer

- 科长  
HOS
- 教务主任  
Dean of Studies

截止 Deadline: 30 September 2023

## 教学视察流程

### Teaching Demonstration Process:





## 教学计划 Lesson Plan

### 教案反思的写法 How to write reflection?

- 写成功之处 Strength
- 写不足之处 Weakness
- 如何改善 Improvement

#### CONTOH REFLEKSI

- Murid - murid telah menyertai aktiviti P&P dengan jayanya
- Murid - murid kelihatan tidak seronok kerana ketiadaan BBM yang menarik dan bersesuaian
- 5 daripada 30 pelajar tidak mencapai objektif pembelajaran

#### 例子

- 学生们都积极参与课堂活动。
- 由于缺乏适合及有趣的教具，今天的课感觉比较沉闷。
- 22/30位学生能够达标。

## 集体备课 Collective Lesson Preparation

- 同级同科老师集体备课  
Collective lesson preparation for teachers teaching same subject of the same form

集体备课进度建议表

Proposed Time frame for Lesson Planning

HR

月份 Month	1月 Jan	2月 Feb	3月 Mar	4月 Apr	5月 May	6月 Jun	7月 Jul	8月 Aug	9月 Sep	10月 Oct
第一梯次 First Stage		(2-3次) (2-3 times)								
第二梯次 Second Stage				(2-3次) (2-3 times)						
第三梯次 Third Stage							(2-3次) (2-3 times)			
第四梯次 Fourth Stage									(2-3次) (2-3 times)	





**30 March 2023 @  
Sabah Tshung Tsin Secondary School**

**by Dr Ngeow Yeok Meng  
ngeowym@utar.edu.my**

**Head, Centre for Curriculum Development  
and Innovation (CCDI),  
Universiti Tunku Abdul Rahman (UTAR)**



## 校内邀请讲师





Recording

You are viewing KH-余琼凤校长's screen

View Options

00:29:07 View

 沙巴崇正中学  
SABAH TSHUNG TSIN SECONDARY SCHOOL

Vowels(母音)

( i: )	( I ) ( i )
( a: )	( A )
( ɔ: )	( D )
( u: )	( U )
( ɜ: )	( ə )
( æ )	( e )

Vowels(母音)

( i: )	( I ) ( i )
( a: )	( A )
( ɔ: )	( D )
( u: )	( U )
( ɜ: )	( ə )
( æ )	( e )

巴生光华独中 / 英文组

KH-余琼凤校长

Unmute Start Video

Participants 337

Chat 54

Share Screen

Record

Reactions

Apps

Leave





# 跨校观课 (实体)





# 跨校学科培训 (实体)

## 探讨SPM 考卷批改案例





华文组





## 2021年马来西亚华文独中教育学术研讨会暨 教享悦教学成果发表会

*Malaysian Independent Chinese Secondary School (MICSS)  
Education Conference and Lesson Plan Presentation 2021*



教育学术研讨会主题——

### 华文独中教育的新常态

*Education Conference Theme: The New Normal of MICSS Education*

教享悦教学成果发表会主题——

### 新常态下的教与学

*Lesson Plan Presentation Theme: The New Normal of Teaching and Learning*

华文独中教育的新常态

## 独中新常态招生模式之分析与反思 ——以沙巴崇正中学为例

林书缘<sup>1</sup>

全国独中在没有政府协助分发学生的背景下都必须各自开拓生源，透过举办一系列招生活动，以确保每年都有新生。多年来，由于资讯科技的不普及，独中招生大多使用线下或实体招生工作，使得各校招生处在封闭管理之下，彼此无招生交流或交换经验；2020年行动管制令成为一个契机，让许多独中纷纷以线上招生，各校招生工作在网络上百花齐放，是一种突破，也是一个巨大挑战。

## 专业教育训练

1. 董总与高雄师范大学联办教育专业文凭
2. 马来西亚开放大学 Open University Malaysia  
教师专业文凭课程 PGDT
3. 苏丹依德利斯教育大学  
Universiti Pendidikan  
Sultan Idris UPSI  
教育专业课程



# 现况 — 例子 — 反思



**师资储备**  
如何找到  
合适的教师

升学师资保送

校友回校服务

外部人力资源



**在职进修**  
如何提升  
教师的表现

整合校内外培训  
与交流机会

专业教育培训



**薪金福利**  
如何留住  
表现佳的教师

薪金与津贴

福利与奖励

绩效评估



# 薪金福利

## 如何留住表现佳的教师



# 薪金与津贴

## 薪金

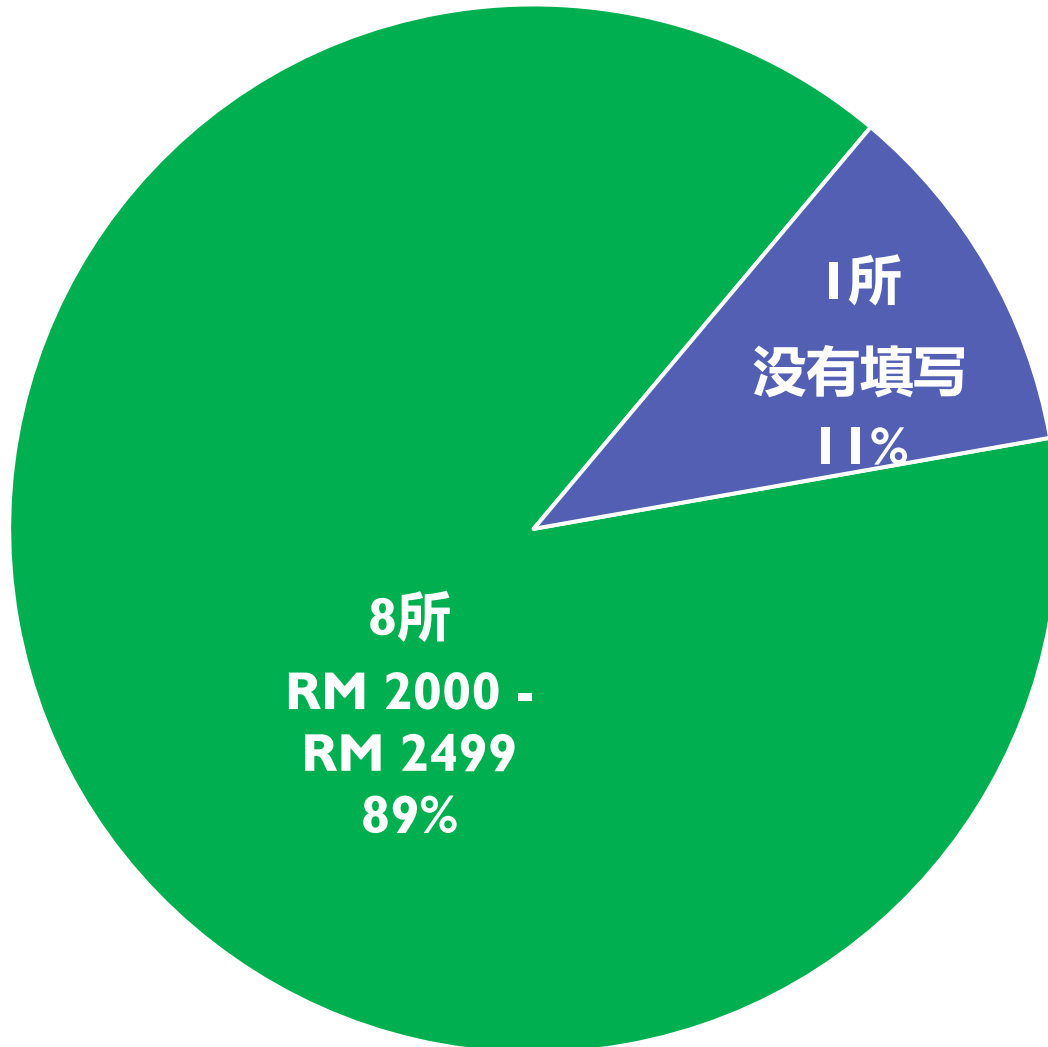
按照各校薪金制度

## 津贴

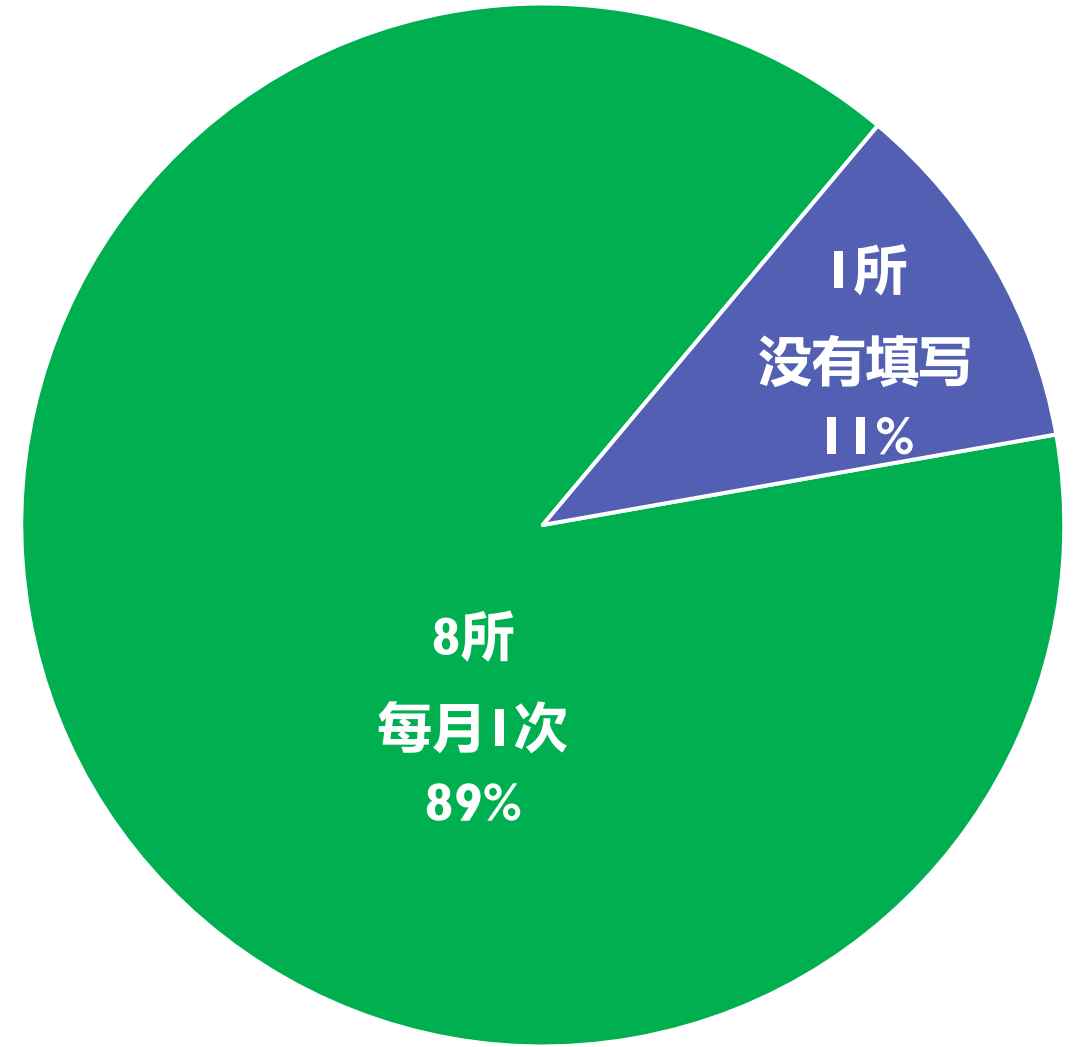
教职员被指派特别任务时可能会另外提供。  
例如：

职务类固定津贴	一次性特别津贴
班主任津贴	出差津贴
会社顾问津贴	超节津贴
行政主任 / 助理津贴	手提电脑津贴

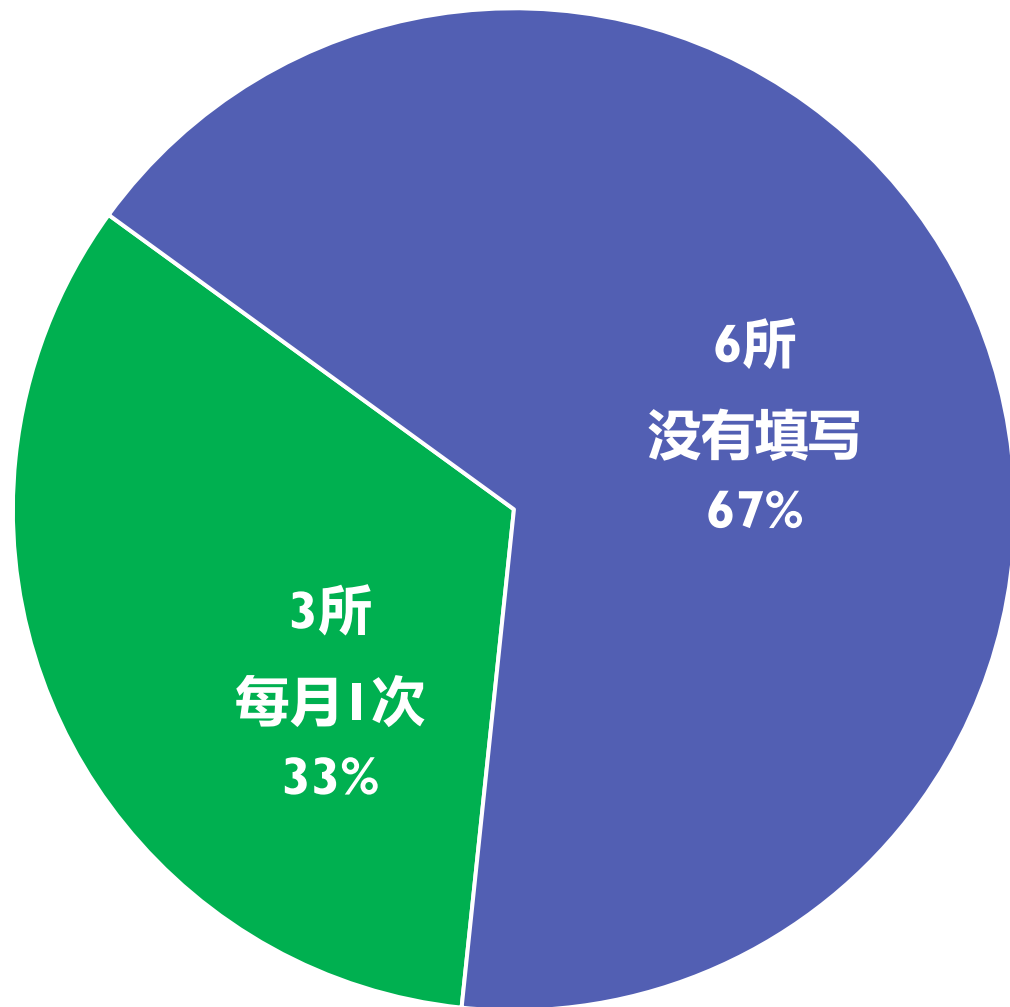
## 学士基本薪金



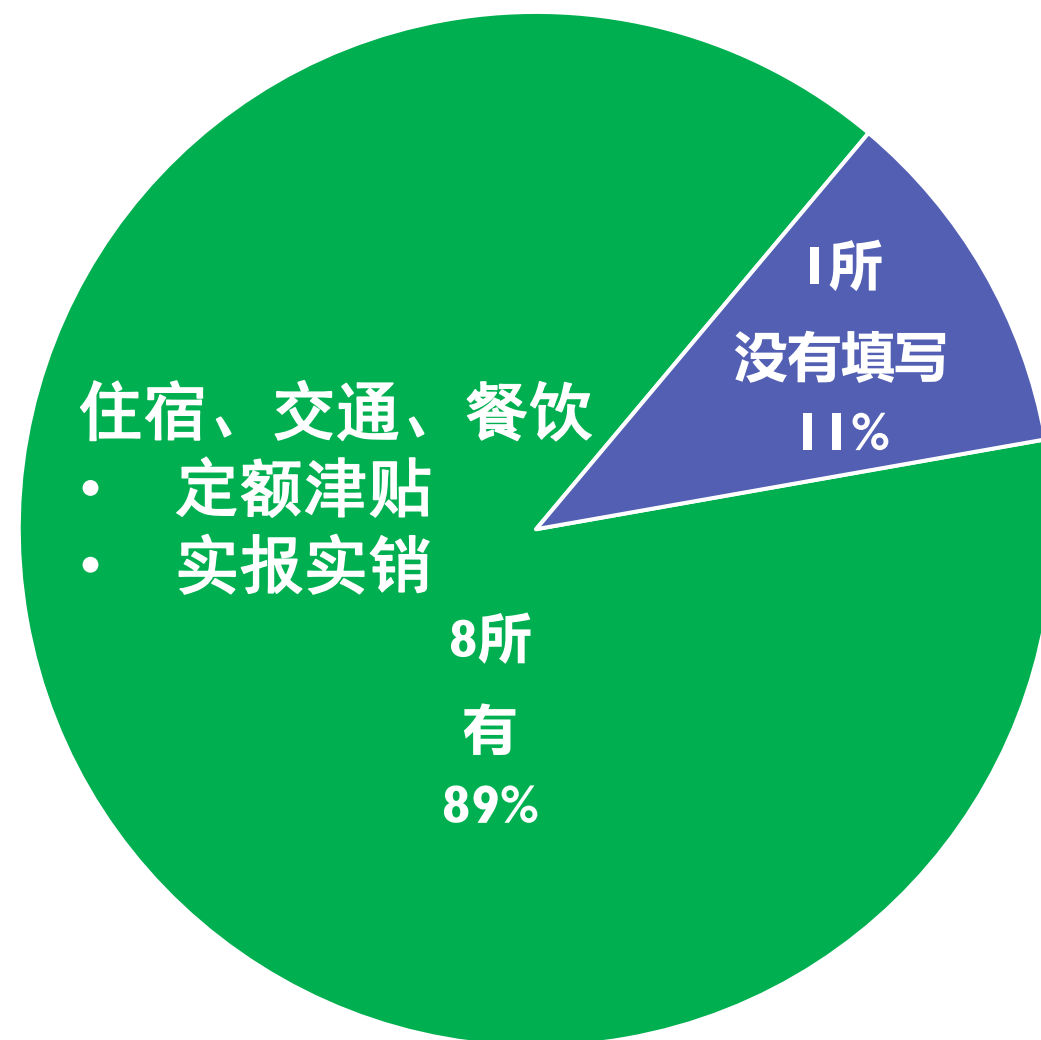
## 班导师津贴



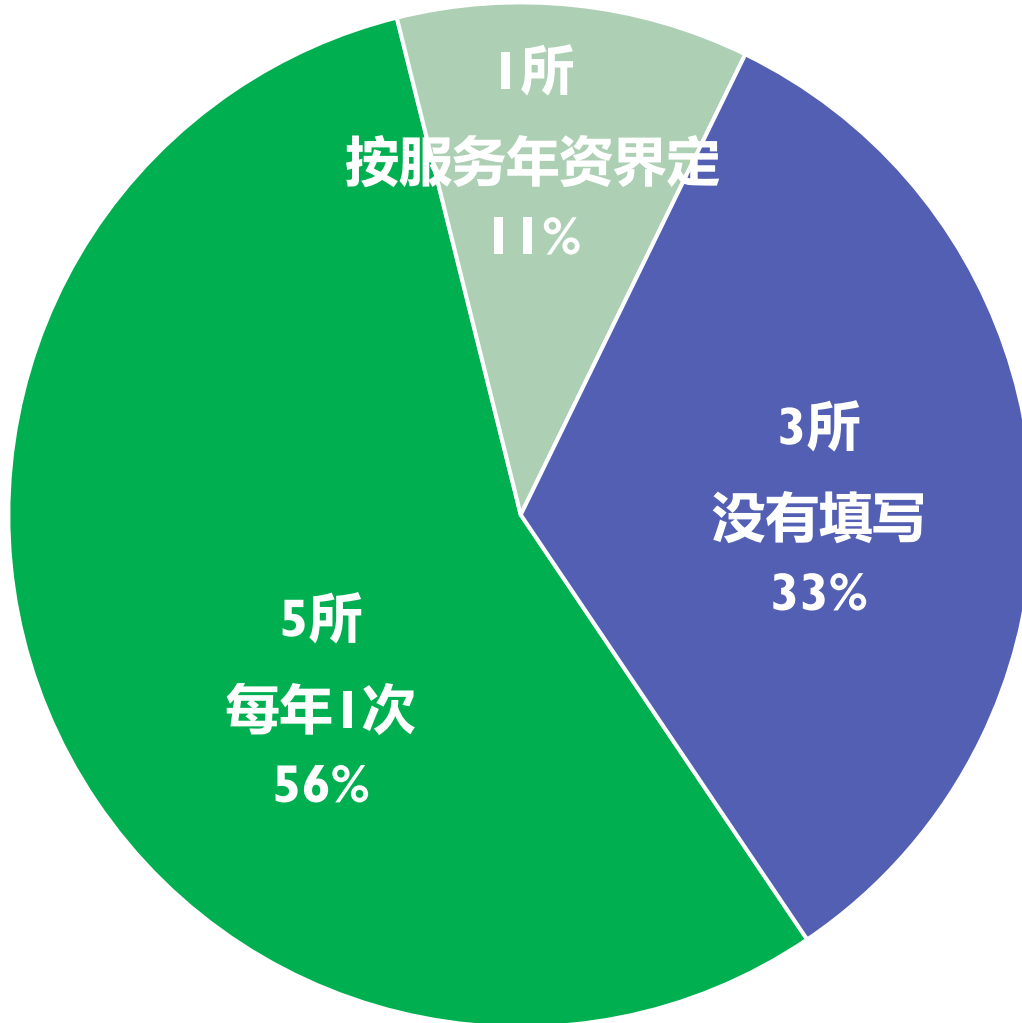
## 会社顾问津贴



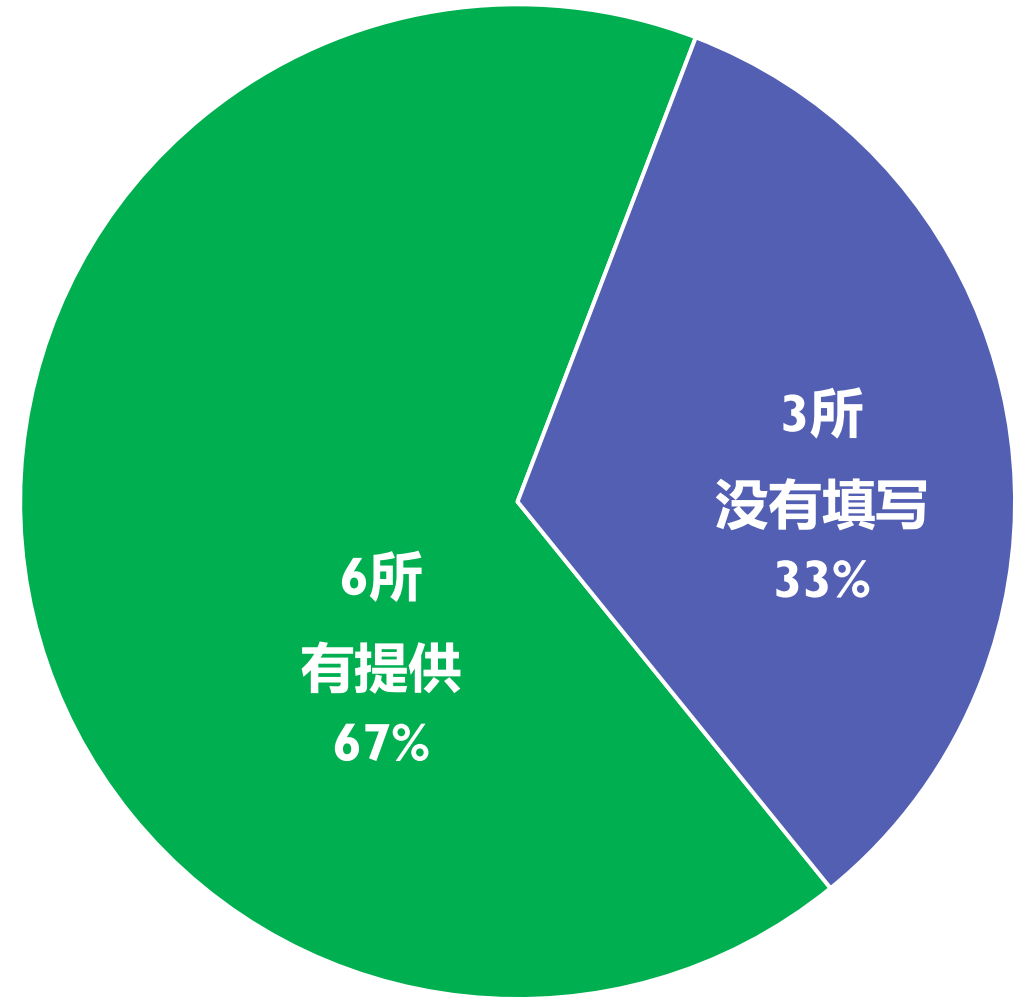
## 出差津贴



## 医疗津贴



## 手提电脑津贴



沙巴9校提供的津贴种类繁多，例如：

- ❑ 科主任津贴
- ❑ 超节津贴
- ❑ 行政人员津贴
- ❑ 通话津贴
- ❑ 汽油津贴



# 福利与奖励

- ❑ 节庆礼品
- ❑ 医疗/意外/社会保险
- ❑ 学科会考成绩奖励金
- ❑ 公积金雇主  
缴付较高比例
- ❑ 教职员子女学费优惠
- ❑ 年底花红/第13个月
- ❑ 长期服务奖
- ❑ 恩俸金

长期服务奖		奖励形式	
有	8所	未填写	1所
		统一奖金	1所
		【仅颁发】按年 资奖金	3所
		【仅颁发】奖牌 等纪念品	1所
		按年资奖金及奖 牌等纪念品	2所
无	1所	-	

# 绩效评估

- 沙巴独中各校是否有进行绩效评估？
- 什么时候进行评估？评估结果有什么作用？

绩效评估		实施时段（复选）		激励奖金
有	5所	1月 - 3月	2所	按评估等级颁发 (100%)
		4月 - 6月	2所	
		7月 - 9月	3所	
		10月 - 12月	4所	
无	4所	-		

加薪	升降职	转换岗位	续约	解聘
3所	1所	1所	2所	2所



沙巴崇正中学  
SABAH TSHUNG TSIN SECONDARY SCHOOL

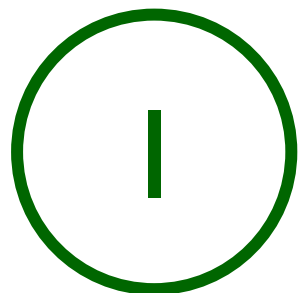
# 经验分享





# 薪金与津贴

□ 以不同的职务分类不同的薪金制度



校长  
副校长



教师  
(学士以上)



教师  
(预科以下)



非教学  
职员



校工

□ 起薪不同，涨幅不同。涨幅平均每10年增加幅度。

# 薪金与津贴

## □ 津贴类型：

职务	津贴类型	
正副 行政人员	行政人员津贴	RM 400 – RM 800
	(按职务需要) 每月电话津贴、每月汽油津贴	实报实支 (有上限)
教师	科长津贴	RM 300
	行政助理津贴	RM 100 – RM 200
	班导师津贴	
	超节津贴	



# 疫情期间 特别津贴

Special **Allowance** are available for the purchase of the following teaching aids :

教师将给予特别**津贴**于以下辅助教具:

## 1. 手写板

computer handwriting board

RM 80



## 2. 无线麦克风

Wireless classroom microphone

RM 50



备注:

只限于首次购买.

Remarks:

Only Applicable for 1st time claim.



## 福利与奖金

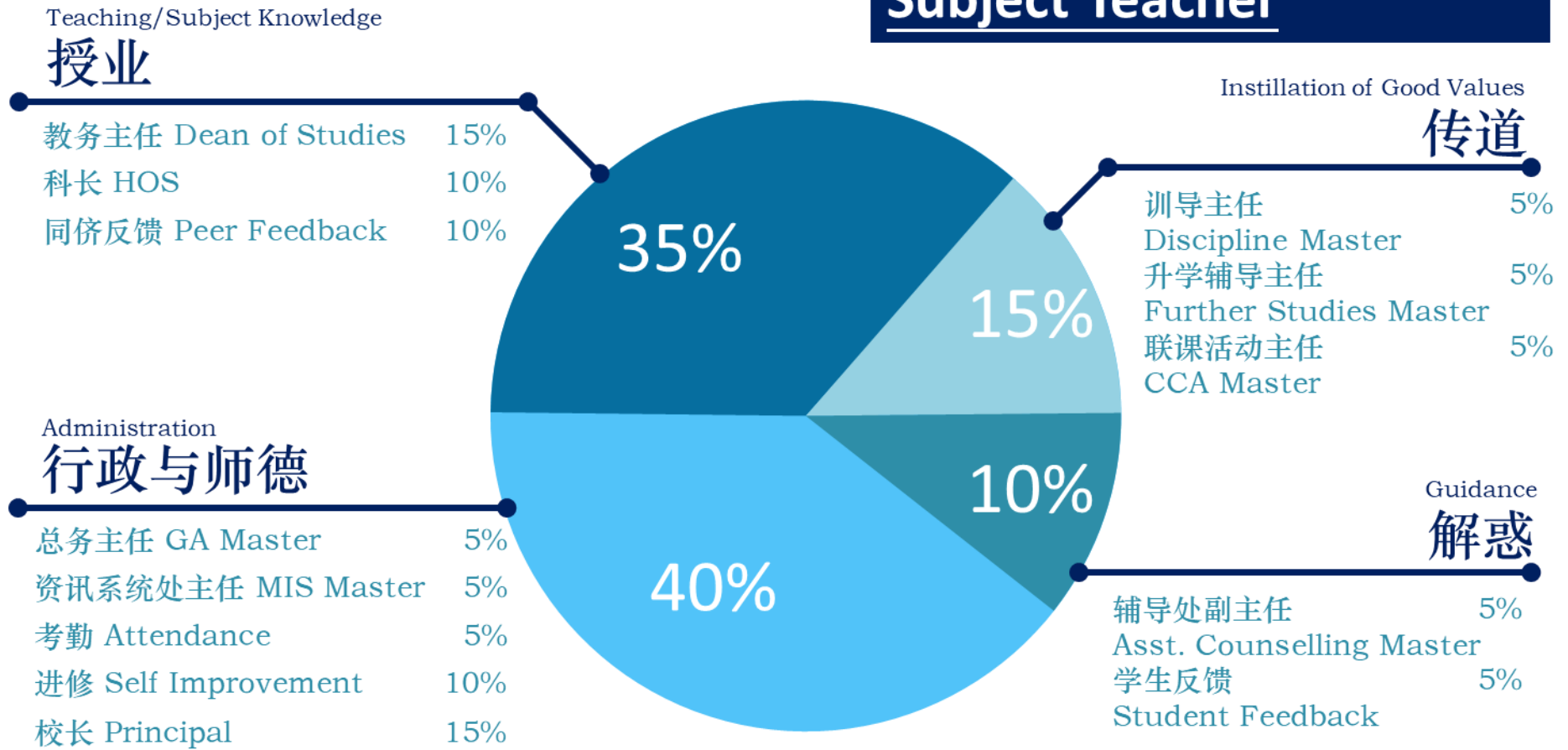
- 医疗福利
- 社会保险由学校承担
- 意外保险（双方承担）
- 公积金

## 绩效评估特性

- ❑ 多元360度评量（教职员评主任、学生评教师etc）
- ❑ 同侪反馈（组内互评）
- ❑ 按照不同职务安排相应比重
- ❑ 鼓励个人进修
- ❑ 年底进行

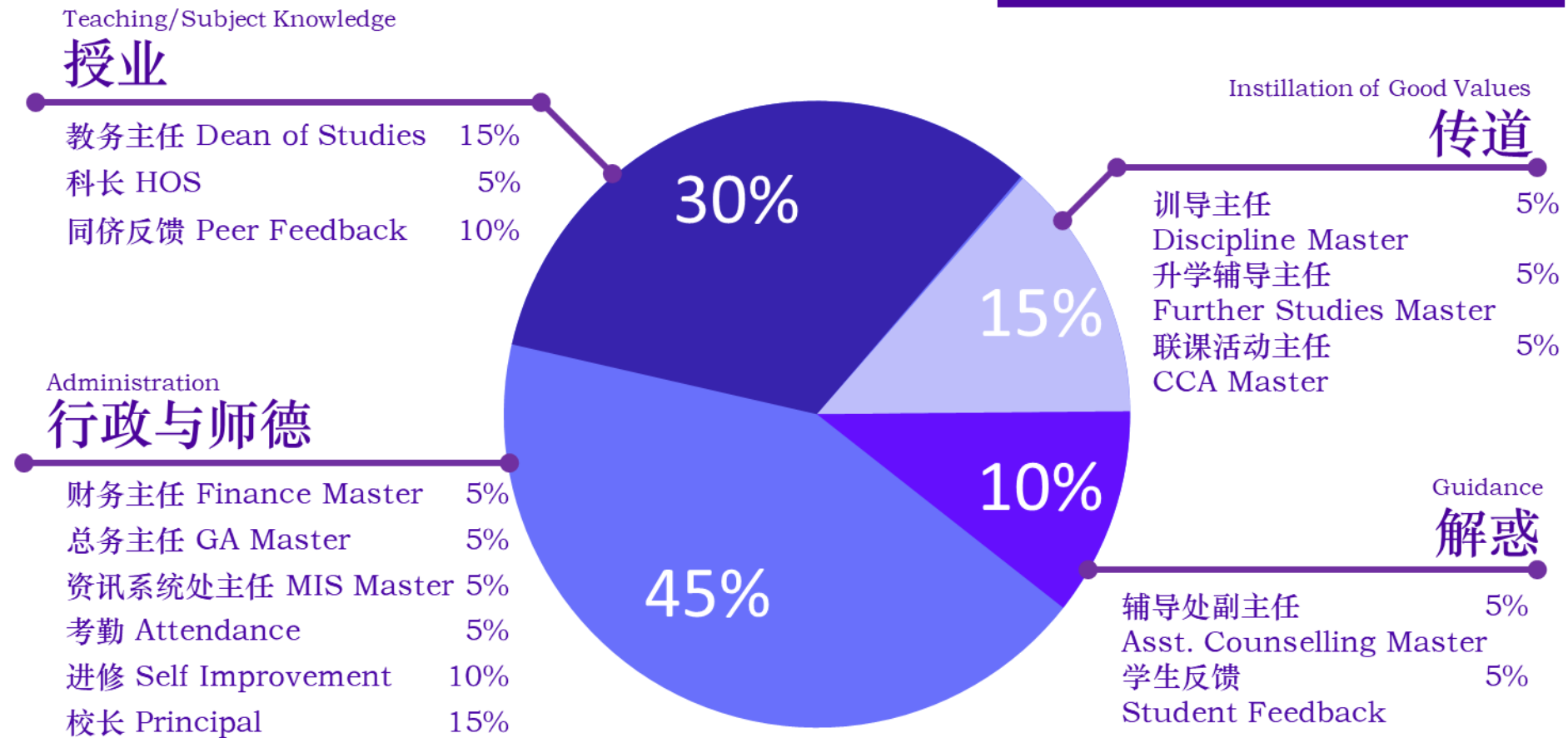
# 绩效评估

## 一般教师 Subject Teacher



# 绩效评估

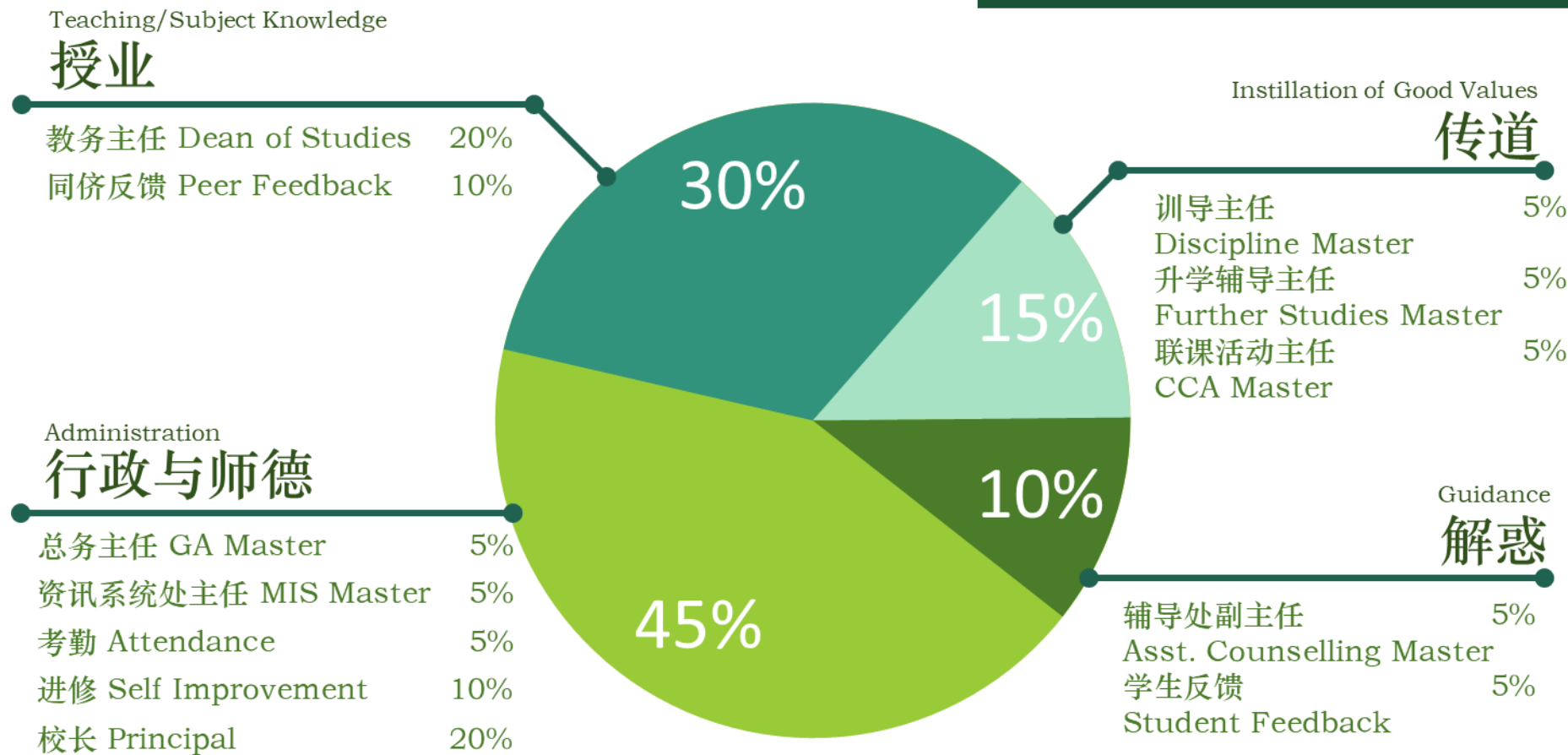
## 班导师 Form Teacher





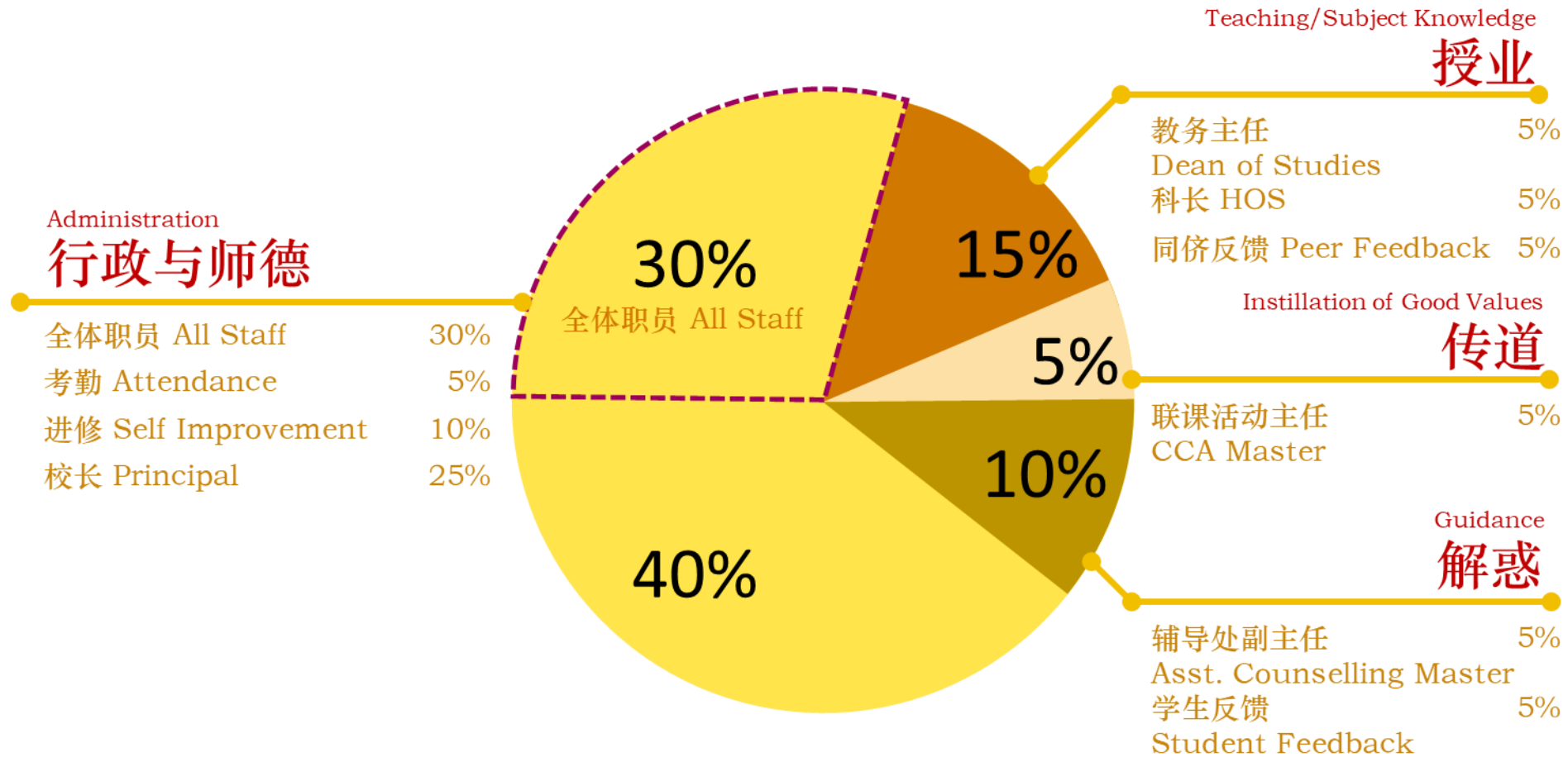
# 绩效评估

## 科长 Head of Subjects



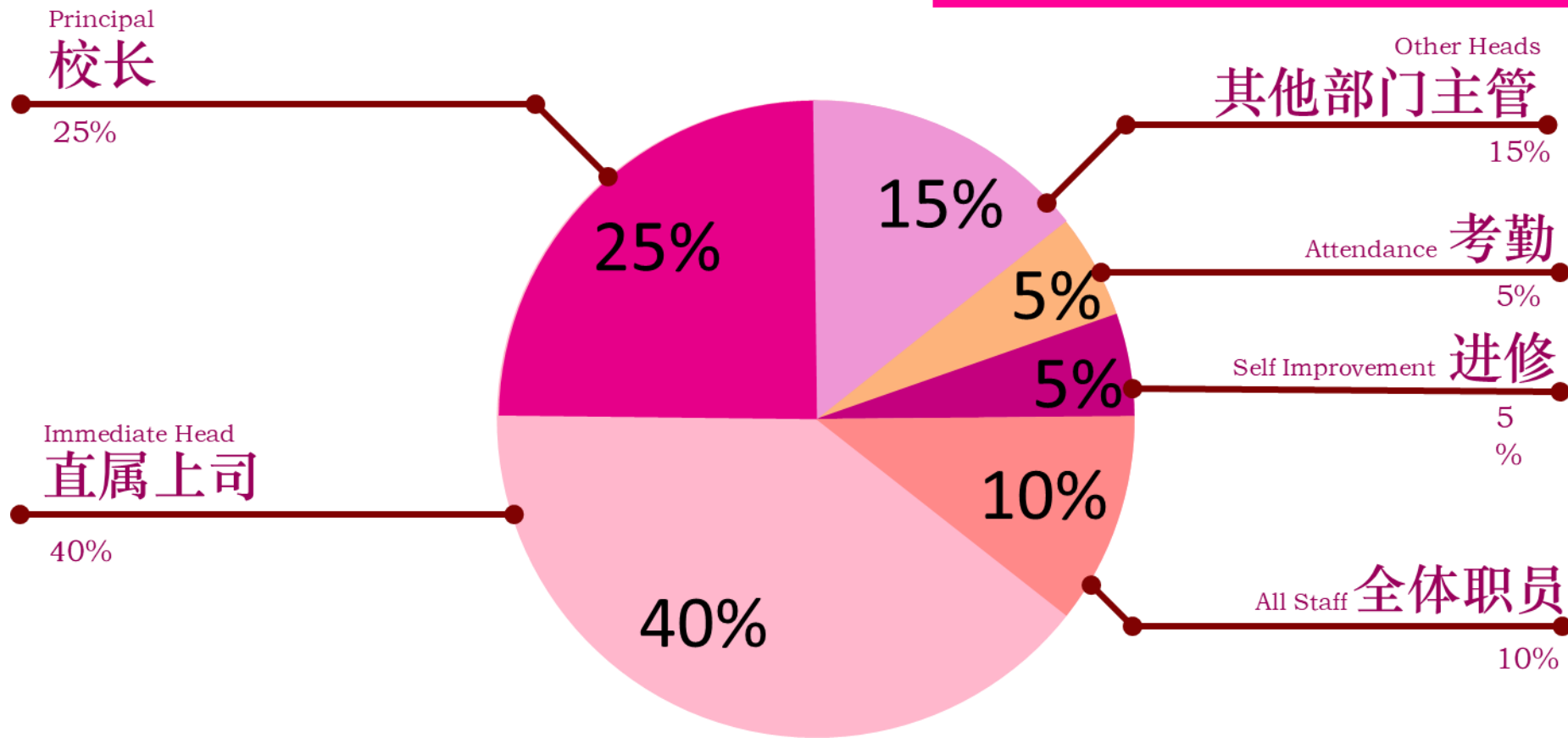
# 绩效评估

## 行政人员 Admins



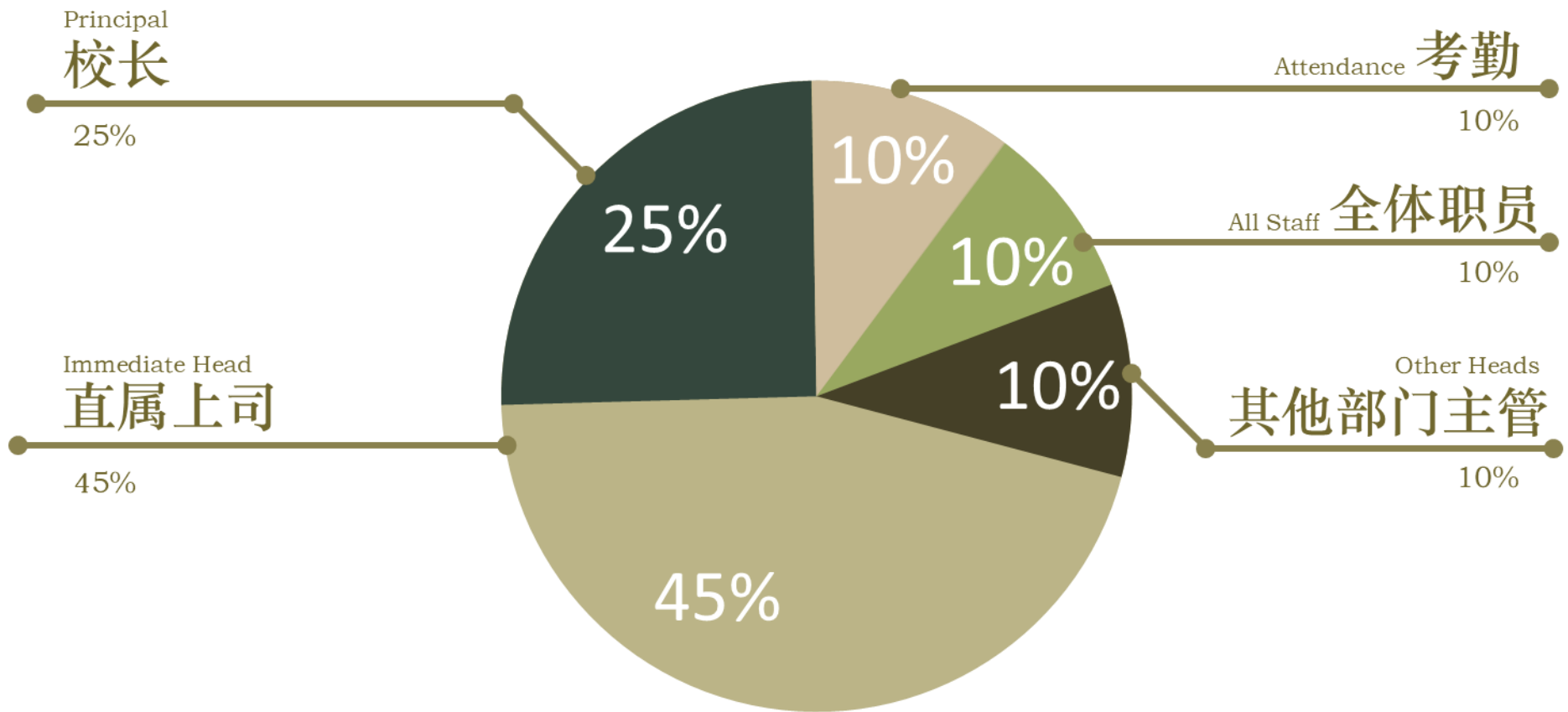
# 绩效评估

## 职员 Non Teaching Staff



# 绩效评估

## 校工 Janitor



## 绩效评估的作用

- ❑ 年底奖金 / 花红 / 第13个月薪金
- ❑ 加薪跳级（特出表现，向董事会申请）
- ❑ 升降职
- ❑ 转换岗位
- ❑ 安排培训机会
- ❑ 续约、解聘



# 总结

# 现况 — 例子 — 反思



**师资储备**  
如何找到  
合适的教师

升学师资保送

校友回校服务

外部人力资源



**在职进修**  
如何提升  
教师的表现

整合校内外培训  
与交流机会

专业教育培训



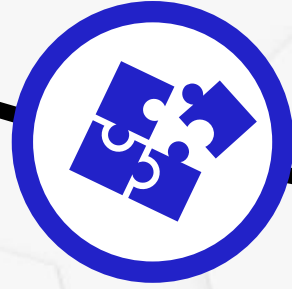
**薪金福利**  
如何留住  
表现佳的教师

薪金与津贴

福利与奖励

绩效评估

# 总结



- 所有面向都需要兼顾：
  - 储备合适的师资 → 避免教育品质青黄不接
  - 教职员持续学习 → 跟上世界教育发展趋势
  - 薪资及评估制度 → 鼓励及认可适任的教师
- 沙巴独中所身处的情形较为特殊：
  - 地理位置偏远、交通不便利 → 升学保送、培训
  - 教职员有较多比例为非华裔（可能不谙华文） → 培训
  - 生活水平与消费差异大 → 起薪无法跟上全国水平





感谢