

行政长官卓越教学奖（2013/2014）

教学实践卓越表现指标

课程领导

前言

本指标旨在为行政长官卓越教学奖（2013/2014）的评审工作提供参考。

在制订本指标时，我们曾参考相关的数据及课程文件（见第 12-13 页参考数据），亦顾及教师工作的复杂性，冀能反映教师在不同范畴的能力表现。

本计划所指的卓越教学实践须具备下列条件：

- (i) 杰出及 / 或创新并经证实能有效提高学习动机及 / 或帮助学生达至理想的学习成果；或
借鉴其他地方示例而灵活调适以切合本地（即校本及 / 或生本）情境，并经证实能有效增强学生的学习成果；
- (ii) 建基于相关的理念架构，并具备反思元素；
- (iii) 富启发性及能与同工分享，提升教育素质；以及
- (iv) 能帮助学生达至课程领导的学习目标（指领导同侪进行学校整体课程的策划及推行工作，配合课程发展议会订定的七个学习宗旨，促进学生的全人发展和终身学习的能力）。

本指标分为下列四个范畴：（1）专业能力、（2）培育学生、（3）专业精神和对小区的承担，以及（4）学校发展。首两个范畴旨在肯定教师的卓越教学表现，另外两个范畴则旨在促进教师的专业发展和培养卓越教学的文化。

本指标只应作为确认卓越教学表现的一个框架，而非为每位教师树立固定的卓越典范。本指标除可作为评审工具外，亦能显示教师在课程领导范畴表现卓越的素质，藉此推动教师追求卓越的专业精神。

所有得奖者均须具备专业教师的基本素质如专业精神、爱护和关怀学生等。我们会采用**整体评审**的方法，审视以上四个范畴，以专业知识和判断，来评审每一份提名。我们希望能选出富启发性、能与同工分享、可作示例而有效的教学实践。在评审组别提名时，我们还会评估每位组员的贡献、组员之间的协作，以及整个组别所付出的努力如何达至理想的成果。

行政长官卓越教学奖（2013 / 2014）

评审工作小组

二零一三年十月

课程领导

教学实践卓越表现指标

1. 专业能力范畴

范围	表现指标	卓越表现例证
课程	1.1 课程设计及组织	<p>教师能：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 配合教育发展趋势，充分响应课程改革措施及课程发展议会订定的七个学习宗旨¹，并按办学宗旨及学生的学习差异，制定明确而优次分明的校本课程发展目标、清晰和具体的课程计划和评估政策，促进学生在不同学习领域的有效学习。 • 制订灵活而开放的课程架构，适当地调适学习与教学策略以切合学生的学习需要，包括特殊教育需要，编排学习时间，为学生提供均衡而宽广的校本课程和全人发展的机会。 • 建基于具备反思元素的相关理念架构，领导同侪发展学校整体课程；课程内容能结合学习与生活，为学生提供多元化的跨学科及全方位学习经历，并有效照顾学生的学习动机、兴趣、能力和需要等，培养他们的知识、共通能力、正确价值观和态度。 • 担当统筹或领导角色，促进科组之间的紧密协调，以期发展一个均衡的校本课程架构，并协助相关学习领域订定配对目标的计划，并贯彻执行，以提升科组管理和校本课程素质。 • 在校本课程中加入独立学习和共通能力的元素，以培养学生自主学习和终身学习的能力，加强学生的沟通能力、批判性思考能力和创造力等共通能力。

¹ 七个学习宗旨：健康生活方式、八个学习领域的知识、学习能力、语文能力、阅读习惯、国民身份认同及责任感

范围	表现指标	卓越表现例证
	1.2 课程管理	<p>教师能：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 协助学校订立清晰的监察机制，通过不同的方式，适时而有效地监察课程的落实。除恒常的学与教工作外，因应课程发展重点，采用适切的措施以掌握各项教学计划和学习活动的质素，清楚了解课程发展和学与教的成效。 • 领导相关学习领域有目标和策略去检讨和反思工作成果，调适课程发展路向，制订能配合教育发展趋势的关键发展项目。透过交流和讨论，检讨课程架构和设计，以及学生在校内和校外的各项活动表现。 • 领导相关科组同事定期检讨课程的推行，采取具体而有效的课程评估和跟进，有系统地记录学生的学习进度，并适时与各持份者交流分享，共同改善教学。 • 发挥领导能力，有效协调相关学习领域、学科课程及其他学习经历，与各统筹主任紧密合作，持续发展和优化校本课程，为校本课程的发展作整体规划，以确保校本课程在纵向和横向两方面的协调，提升学与教的成效。 • 有效地管理课程改革，持续不断检视能优化学生学习的课程政策及措施，适度调拨校内外课程资源，支持教师专业发展，以落实经商议后订定的课程目标和推行措施。

范围	表现指标	卓越表现例证
教学	1.3 策略和技巧	<p>教师能：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 以学生为本，透过宽广而均衡的课程订定清晰教学目标，运用合适的教学策略和资源，促进课堂互动，以协助学生建构知识、启发思考、发挥潜能、并培养共通能力及学习能力，建立正确的态度和价值观。 • 照顾学生的不同学习需要，给予他们适切的回馈，并提升他们的学习信心和兴趣，透过为学生提供全方位学习机会，延展学生学习。让学生在过程中体现自主学习的精神，鼓励他们积极分享协作，勇于探索冒险，让他们乐于学习、善于沟通、勇于承担及敢于创新。 • 适时调整学与教的策略和技巧，照顾学生的多样化学习需要，让不同能力的学生循序发展，同时鼓励学生在在学习上追求卓越，推动学生不断求进和发展他们的潜能。 • 根据学生的能力和需要，因应不同的学习目的，以自身模范的教学策略及技巧树立榜样，灵活运用多元化的教学法，为学生营造互动而具启发性的和谐学习气氛及环境。 • 配合教学目标，善用学科资源及资讯科技，妥善布置学习环境，以丰富学生的学习经历，培养学生的自学能力。 • 带领同侪讨论学生表现，了解学习目标与各教学策略的关系，掌握多元化的教学策略及多媒体教学以照顾学生不同学习需要，给予他们适切的回馈，协助学生掌握所学，提升他们的学习信心和兴趣。

范围	表现指标	卓越表现例证
	1.4 专业知识和教学态度	<p>教师能：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 对当前课程目标、教学法及科目内容具备渊博的专业知识，包括理论的知识 (knowledge for practice)、实践的知识 (knowledge in practice) 和建构的新知识 (knowledge of practice)，担当领导角色以促进同事间的分享文化，以期把学校发展成一个专业学习社群。 • 在校本课程发展方面担当领导角色；对于校本课程的决策(包括策划、组织、推行及评鉴)积极作出贡献，推动同事之间的协作，务使有效而适时地识别和支持学生的多元需要。 • 带领同事探索影响学生需要的各项因素之间的复杂关系，以及推动同事以积极进取的态度，促进团队协作，主动与同事分享意见及经验，持续优化学与教的成效。 • 掌握最新的专业知识，并透过终身学习不断寻求个人成长，在教学工作上追求卓越表现。透彻掌握相关学习领域的新趋势，熟悉课程内容及相关学科的教学内容知识，积极发展校本课程，紧密跟进并重视检讨和反思工作成果。 • 担当领导角色，积极倡导同事间协力更新和探求与新的课程相关知识及教学内容知识，支持其他教师的工作，并树立教学榜样和楷模，推动学习型组织成员间的专业对话，培养反思及分享文化，促进教师专业成长。

范围	表现指标	卓越表现例证
学习评估	1.5 评估策划和数据运用	<p>教师能：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 在相关学习领域具体落实和执行学校所制定的评估政策，掌握促进为学习而评估的概念。针对相关学习领域的教学目标，有系统地运用不同的评估模式和工具，以配合课程规划、学生能力及学习进度和其他校本因素，并引入学生自评、互评及家长评估等，以促进学生的学习。 • 以「促进学习」和「优化课程」为评估目的，广泛使用各种评估模式以配合学与教评核项目，并不断检讨评估模式，确保此等模式配合现行的课程目标、评估理念架构及卓越实践，持续优化课程规划和学习策略，以提升学与教的质素。 • 因应预期学习目标、内容和学习过程，设计有效的进展性及总结性学习评估，灵活采用多元化的评估方式全面评估学生的学习，收集学生学习显证，回馈学与教，作为改善学与教的基础，提升学与教的成效。 • 有系统地搜集和记录与学生学习表现有关的数据和显证，充分运用分析结果，适时跟进，回馈课程规划和学与教策略，协助提升整体的学与教质素。 • 给予学生适时、有助反思和正面的优质回馈、以及适当及适时的鼓励和正面而具建设性的改善方法，使他们保持学习动力及掌握自己的强项和弱点，并指导他们加强优势，克服弱点。

2. 培育学生范畴

范围	表现指标	卓越表现例证
培育学生	2.1 态度	<p>教师能：</p> <ul style="list-style-type: none">• 协助学生建立重要的基本信念、价值观及态度。让他们相信人人都能学习，并且可以学有所成。• 因应学生的能力而寄予适当的期望，提供适当程度的课程，激发他们投入学习。• 肯定和重视学生的潜能和成就，鼓励学生积极主动学习，追求卓越。• 肩负领导角色，推动同事认识与学生建立融洽关系的重要性，以期在校内培养整体的师生互信关系。• 启发不同背景和能力的学生的学习兴趣，帮助他们达至理想的学习成果，并鼓励学生互相尊重和合作，分享学习心得和成果，藉此营造关顾愉悦的学习气氛。• 启发学生发展潜能和建立自信，培养学生自律，保持开放态度，尊重他人观点，乐于协作与分享意见。

范围	表现指标	卓越表现例证
	2.2 知识和技能	<p>教师能：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 帮助学生理解和掌握相关学习领域及学科的知识和技能，培养学生主动从经验及已有知识中建构新知识，学会学习，养成正面价值观和态度，促进全人发展。 • 鼓励学生从探究过程中学习，主动搜集、整理及综合判断资料，丰富学习经历，以促进建构知识的能力，培养自学精神。 • 培养学生乐于接受意见，能持续藉着回馈肯定自己的优点，辨识弱项，积极作出改善，加深对学习内容的掌握。 • 帮助学生运用适当的学习策略和各种资源以达成学习目标，包括能够熟练地运用资讯科技进行学习，扩阔学习空间。 • 帮助学生建立阅读习惯及掌握阅读策略，发展解决问题的能力和方法，并以逻辑思考、想象力、创造力、批判性思考和高阶思维的能力等进行探究。

3. 专业精神和对小区的承担范畴

范围	表现指标	卓越表现例证
专业精神和对小区的承担	3.1 对教师专业和小区作出的贡献	<p>教师能：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 致力追求专业发展知识和能力，熟悉教育方法和政策的最新发展，以身作则，树立榜样，建立良好的人际网络关系，协助新入职教师的专业发展，积极为小区专业发展提供支持。例如参与交流活动、分享教学经验、参与教育研究或发表与教学有关的文章以及小区服务等。 • 担当主要课程改革促进者角色，能营造开放、正向、尊重共识的讨论环境，促进校内及校外教师之间在课程发展专业知识和与学与教相关议题的专业交流和分享，建立与其他学校的网络。 • 热衷于持续进修及自我完善，领导及组织推动建立同侪专业学习和分享文化，并善用机会，令持续专业发展活动的果效于教师日常教学工作中彰显出来。 • 连系教师个人进修与校内群体组织的学习，凝聚力量，推展实践群体(community of practice)的理念，建立强大教学团队，培养课程领导人材。

4. 学校发展范畴

范围	表现指标	卓越表现例证
学校发展	4.1 支持学校发展	<p>教师能：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 善用学校的资源与人力，凝聚共识、整合意见，乐于肯定、鼓励伙伴教师，有策略地加强教师专业交流，以期达至强化教师团队的专业能量的目标，让学校成为学习型组织。 • 对教育有理想和抱负，能充分考虑不同持份者的意见，订定适合学生需要的校本发展策略和措施，并灵活运用校内资源和开拓校外资源，以配合各项措施的推展，有效促进学校整体的发展。 • 鼓励家校协作，重视与各持份者如家长、小区及社会人士的沟通，收集意见，发展一套能配合学校宗旨或响应持份者诉求的校本课程，积极与小区及外间机构保持紧密的联系，除支持学校的发展外，更扩阔学生视野和丰富学生的学习经历。 • 启发其他同工一起改善学与教；促进校内协作和分享文化，以期把学校发展成一个专业学习社群；以及透过分享示例和经验，领导和协助同侪认同和实践学校的愿景和使命，协力推动学校持续发展，并透过各种有效途径展现学校文化和校风精髓。 • 因应发展需要有计划地引入外间机构与教师进行协作，有效地推动校本课程的改革及提升学与教的效能。学校有策略地安排师生参与不同的交流活动及计划，促进他们的专业成长。

参考数据

- 香港师训与师资咨询委员会 (2003)。《学习的专业．专业的学习：教师专业能力理念架构及教师持续专业发展》。香港：教育统筹局。
- 香港教育局 (2007)。《全校参与训育及辅导工作模式的基石》。香港，教育局。
- 香港教育局 (2007)。《揉合训育及辅导工作纲要》。香港，教育局。
- 香港教育局 (2013)。《行政长官卓越教学奖(2013/2014) – 提名指引》。香港：教育局。
- 香港教育局质素保证分部 (2008)。《香港学校表现指标：表现例证（中学、小学及特殊学校适用）》。香港：教育局。
- 香港课程发展议会 (2001)。《学会学习—终身学习 全人发展》。香港：教育署。
- 香港课程发展议会 (2002)。《基础教育课程指引——各尽所能·发挥所长》（小一至中三）。香港：教育署。
- 香港课程发展议会 (2006)。《学前教育课程指引》。香港：教育统筹局。
- 香港课程发展议会 (2009)。《高中课程指引——立足现在·创建未来》（中四至中六）。香港：教育局。
- 教育部 (2009)。《教师专业学习社群手册》。台北：国立高雄师范大学。
- 教育署 (2002)。《认识及帮助有特殊教育需要的儿童：教师指引》。香港：教育署
- 黄显华、朱嘉颖等 (2005)。《课程领导与校本课程发展》。北京：教育科学出版社。
- AITSL (2012). *Australian teacher performance and development framework*. Carlton: The Australian Institute for Teaching and School Leadership Limited. Retrieved from http://www.aitsl.edu.au/verve/_resources/Australian_Teacher_Performance_and_Development_Framework_August_2012.pdf
- Black, P., & Wiliam, D. (1998). Assessment and classroom learning. *Assessment in Education: Principles, Policy & Practice*, 5(1), 7-68.
- Cochran-Smith, M., & Lytle, S. (1999). “Relationships of Knowledge and Practice: Teacher Learning in Communities”. *Review of Research in Education*: 24(1), 249–305.
- Darling-Hammond, L., & Richardson, N. (2009). Teacher learning: what matters? *Educational Leadership*: 66(5), 46-53.
- Department of Education and Training, Victoria (2005). *Professional learning in effective schools*. Melbourne: Department of Education & Training.

- Department of Education, Queensland (2005). *Professional standards for teachers*. Brisbane: Department of Education, Queensland.
- Elmore, R. (2000). *Building a new structure for school leadership*. Washington: The Albert Shanker Institute.
- Glatthorn, A., Boschee, F., Whitehead, B., & Boschee, B. (2012). *Curriculum Leadership 3rd ed.* Los Angeles: Sage.
- Guskey, T. (2002). Professional learning and teacher change. *Teachers and Teaching: Theory and Practice*: 8 (3), 381-391.
- InTASC (2013). *InTASC model core teaching standards and learning progressions for teachers 1.0*. Washington: Council of Chief State School Officers. Retrieved from http://www.ccsso.org/Documents/2013/2013_INTASC_Learning_Progressions_for_Teachers.pdf
- Law, E., Galton, M., & Wan, S. (2007). Developing curriculum leadership in schools: Hong Kong perspectives. *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*: 35(2). 143-159.
- Lee, J., & Dimmock, C. (1999). Curriculum leadership and management in secondary school: a Hong Kong case study. *School Leadership and Management*, 19(4), 455-481.
- Mourshed, M., Chijioke, C. & Barber, M. (2010). *How the World's most improved school systems keep getting better?* London: McKinsey & Company.
- Ofsted (2007). *Reforming and developing the school workforce*. Retrieved from <http://www.ofsted.gov.uk/resources/reforming-and-developing-school-workforce>.
- Ofsted (2013). *The framework for school inspection*. Retrieved from <http://www.ofsted.gov.uk/resources/framework-for-school-inspection>.
- Robinson, V., Hohepa, M., & Lloyd, C. (2009). *School leadership and student outcomes: Identifying what works and why*. Best Evidence Synthesis Iteration series. Wellington: The Ministry of Education, New Zealand.
- Shulman, L., & Shulman, J. (2004). How and what teachers learn: a shifting perspective. *Journal of Curriculum Studies*, 36(2), 257-271.
- Timperley, H. (2008). *Teacher professional learning and development. Educational practices series 18*. Geneva: The International Bureau of Education.