

# 行政長官卓越教學獎（2013/2014）

## 教學實踐卓越表現指標

### 課程領導

#### 前言

本指標旨在為行政長官卓越教學獎（2013/2014）的評審工作提供參考。

在制訂本指標時，我們曾參考相關的資料及課程文件（見第 12-13 頁參考資料），亦顧及教師工作的複雜性，冀能反映教師在不同範疇的能力表現。

本計劃所指的卓越教學實踐須具備下列條件：

- (i) 傑出及／或創新並經證實能有效提高學習動機及／或幫助學生達至理想的學習成果；或借鑑其他地方示例而靈活調適以切合本地（即校本及／或生本）情境，並經證實能有效增強學生的學習成果；
- (ii) 建基於相關的理念架構，並具備反思元素；
- (iii) 富啟發性及能與同工分享，提升教育素質；以及
- (iv) 能幫助學生達至課程領導的學習目標（指領導同儕進行學校整體課程的策劃及推行工作，配合課程發展議會訂定的七個學習宗旨，促進學生的全人發展和終身學習的能力）。

本指標分為下列四個範疇：（1）專業能力、（2）培育學生、（3）專業精神和對社區的承擔，以及（4）學校發展。首兩個範疇旨在肯定教師的卓越教學表現，另外兩個範疇則旨在促進教師的專業發展和培養卓越教學的文化。

本指標只應作為確認卓越教學表現的一個框架，而非為每位教師樹立固定的卓越典範。本指標除可作為評審工具外，亦能顯示教師在課程領導範疇表現卓越的素質，藉此推動教師追求卓越的專業精神。

所有得獎者均須具備專業教師的基本素質如專業精神、愛護和關懷學生等。我們會採用**整體評審**的方法，審視以上四個範疇，以專業知識和判斷，來評審每一份提名。我們希望能選出富啟發性、能與同工分享、可作示例而有效的教學實踐。在評審組別提名時，我們還會評估每位組員的貢獻、組員之間的協作，以及整個組別所付出的努力如何達至理想的成果。

行政長官卓越教學獎（2013 / 2014）

評審工作小組

二零一三年十月

# 課程領導

## 教學實踐卓越表現指標

### 1. 專業能力範疇

範圍	表現指標	卓越表現例證
課程	1.1 課程設計及組織	<p>教師能：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 配合教育發展趨勢，充分回應課程改革措施及課程發展議會訂定的七個學習宗旨<sup>1</sup>，並按辦學宗旨及學生的學習差異，制定明確而優次分明的校本課程發展目標、清晰和具體的課程計劃和評估政策，促進學生在不同學習領域的有效學習。</li> <li>• 制訂靈活而開放的課程架構，適當地調適學習內容與教學策略以切合學生的學習需要，包括特殊教育需要，編排學習時間，為學生提供均衡而寬廣的校本課程和全人發展的機會。</li> <li>• 建基於具備反思元素的相關理念架構，領導同儕發展學校整體課程；課程內容能結合學習與生活，為學生提供多元化的跨學科及全方位學習經歷，並有效照顧學生的學習動機、興趣、能力和需要等，培養他們的知識、共通能力、正確價值觀和態度。</li> <li>• 擔當統籌或領導角色，促進科組之間的緊密協調，以期發展一個均衡的校本課程架構，並協助相關學習領域訂定配對目標的計劃，並貫徹執行，以提升科組管理和校本課程質素。</li> <li>• 在校本課程中加入獨立學習和共通能力的元素，以培養學生自主學習和終身學習的能力，加強學生的溝通能力、批判性思考能力和創造力等共通能力。</li> </ul>

<sup>1</sup> 七個學習宗旨：健康生活方式、八個學習領域的知識、學習能力、語文能力、閱讀習慣、國民身份認同及責任感

範圍	表現指標	卓越表現例證
	1.2 課程管理	<p>教師能：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 協助學校訂立清晰的監察機制，通過不同的方式，適時而有效地監察課程的落實。除恆常的學與教工作外，因應課程發展重點，採用適切的措施以掌握各項教學計劃和學習活動的質素，清楚了解課程發展和學與教的成效。</li> <li>• 領導相關學習領域有目標和策略去檢討和反思工作成果，調適課程發展路向，制訂能配合教育發展趨勢的關鍵發展項目。透過交流和討論，檢討課程架構和設計，以及學生在校內和校外的各項活動表現。</li> <li>• 領導相關科組同事定期檢討課程的推行，採取具體而有效的課程評估和跟進，有系統地記錄學生的學習進度，並適時與各持份者交流分享，共同改善教學。</li> <li>• 發揮領導能力，有效協調相關學習領域、學科課程及其他學習經歷，與各統籌主任緊密合作，持續發展和優化校本課程，為校本課程的發展作整體規劃，以確保校本課程在縱向和橫向兩方面的協調，提升學與教的成效。</li> <li>• 有效地管理課程改革，持續不斷檢視能優化學生學習的課程政策及措施，適度調撥校內外課程資源，支援教師專業發展，以落實經商議後訂定的課程目標和推行措施。</li> </ul>

範圍	表現指標	卓越表現例證
教學	1.3 策略和技巧	<p>教師能：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 以學生為本，透過寬廣而均衡的課程訂定清晰教學目標，運用合適的教學策略和資源，促進課堂互動，以協助學生建構知識、啟發思考、發揮潛能、並培養共通能力及學習能力，建立正確的態度和價值觀。</li> <li>• 照顧學生的不同學習需要，給予他們適切的回饋，並提升他們的學習信心和興趣，透過為學生提供全方位學習機會，延展學生學習。讓學生在學習過程中體現自主學習的精神，鼓勵他們積極分享協作，勇於探索冒險，讓他們樂於學習、善於溝通、勇於承擔及敢於創新。</li> <li>• 適時調整學與教的策略和技巧，照顧學生的多樣化學習需要，讓不同能力的學生循序發展，同時鼓勵學生在學習上追求卓越，推動學生不斷求進和發展他們的潛能。</li> <li>• 根據學生的能力和需要，因應不同的學習目的，以自身模範的教學策略及技巧樹立榜樣，靈活運用多元化的教學法，為學生營造互動而具啟發性的和諧學習氣氛及環境。</li> <li>• 配合教學目標，善用學科資源及資訊科技，妥善布置學習環境，以豐富學生的學習經歷，培養學生的自學能力。</li> <li>• 帶領同儕討論學生表現，了解學習目標與各教學策略的關係，掌握多元化的教學策略及多媒體教學以照顧學生不同學習需要，給予他們適切的回饋，協助學生掌握所學，提升他們的學習信心和興趣。</li> </ul>

範圍	表現指標	卓越表現例證
	1.4 專業知識和教學態度	<p>教師能：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 對當前課程目標、教學法及科目內容具備淵博的專業知識，包括理論的知識 (knowledge for practice)、實踐的知識 (knowledge in practice) 和建構的新知識 (knowledge of practice)，擔當領導角色以促進同事間的分享文化，以期把學校發展成一個專業學習社群。</li> <li>• 在校本課程發展方面擔當領導角色；對於校本課程的決策(包括策劃、組織、推行及評鑑)積極作出貢獻，推動同事之間的協作，務使有效而適時地識別和支援學生的多元需要。</li> <li>• 帶領同事探索影響學生需要的各項因素之間的複雜關係，以及推動同事以積極進取的態度，促進團隊協作，主動與同事分享意見及經驗，持續優化學與教的成效。</li> <li>• 掌握最新的專業知識，並透過終身學習不斷尋求個人成長，在教學工作上追求卓越表現。透徹掌握相關學習領域的新趨勢，熟悉課程內容及相關學科的教學內容知識，積極發展校本課程，緊密跟進並重視檢討和反思工作成果。</li> <li>• 擔當領導角色，積極倡導同事間協力更新和探求與新的課程相關知識及教學內容知識，支援其他教師的工作，並樹立教學榜樣和楷模，推動學習型組織成員間的專業對話，培養反思及分享文化，促進教師專業成長。</li> </ul>

範圍	表現指標	卓越表現例證
學習評估	1.5 評估策劃和資料運用	<p>教師能：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 在相關學習領域具體落實和執行學校所制定的評估政策，掌握促進為學習而評估的概念。針對相關學習領域的教學目標，有系統地運用不同的評估模式和工具，以配合課程規劃、學生能力及學習進度和其他校本因素，並引入學生自評、互評及家長評估等，以促進學生的學習。</li> <li>• 以「促進學習」和「優化課程」為評估目的，廣泛使用各種評估模式以配合學與教評核項目，並不斷檢討評估模式，確保此等模式配合現行的課程目標、評估理念架構及卓越實踐，持續優化課程規劃和學習策略，以提升學與教的質素。</li> <li>• 因應預期學習目標、內容和學習過程，設計有效的進展性及總結性學習評估，靈活採用多元化的評估方式全面評估學生的學習，收集學生學習顯證，回饋學與教，作為改善學與教的基礎，提升學與教的成效。</li> <li>• 有系統地搜集和記錄與學生學習表現有關的數據和顯證，充分運用分析結果，適時跟進，回饋課程規劃和學與教策略，協助提升整體的學與教質素。</li> <li>• 給予學生適時、有助反思和正面的優質回饋、以及適當及適時的鼓勵和正面而具建設性的改善方法，使他們保持學習動力及掌握自己的強項和弱點，並指導他們加強優勢，克服弱點。</li> </ul>

## 2. 培育學生範疇

範圍	表現指標	卓越表現例證
培育學生	2.1 態度	<p>教師能：</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• 協助學生建立重要的基本信念、價值觀及態度。讓他們相信人人都能學習，並且可以學有所成。</li><li>• 因應學生的能力而寄予適當的期望，提供適當程度的課程，激發他們投入學習。</li><li>• 肯定和重視學生的潛能和成就，鼓勵學生積極主動學習，追求卓越。</li><li>• 肩負領導角色，推動同事認識與學生建立融洽關係的重要性，以期在校內培養整體的師生互信關係。</li><li>• 啟發不同背景和能力的學生的學習興趣，幫助他們達至理想的學習成果，並鼓勵學生互相尊重和合作，分享學習心得和成果，藉此營造關顧愉悅的學習氣氛。</li><li>• 啟發學生發展潛能和建立自信，培養學生自律，保持開放態度，尊重他人觀點，樂於協作與分享意見。</li></ul>



範圍	表現指標	卓越表現例證
	2.2 知識和技能	<p>教師能：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 幫助學生理解和掌握相關學習領域及學科的知識和技能，培養學生主動從經驗及已有知識中建構新知識，學會學習，養成正面價值觀和態度，促進全人發展。</li> <li>• 鼓勵學生從探究過程中學習，主動搜集、整理及綜合判斷資料，豐富學習經歷，以促進建構知識的能力，培養自學精神。</li> <li>• 培養學生樂於接受意見，能持續藉着回饋肯定自己的優點，辨識弱項，積極作出改善，加深對學習內容的掌握。</li> <li>• 幫助學生運用適當的學習策略和各種資源以達成學習目標，包括能夠熟練地運用資訊科技進行學習，擴闊學習空間。</li> <li>• 幫助學生建立閱讀習慣及掌握閱讀策略，發展解決問題的能力和 method，並以邏輯思考、想像力、創造力、批判性思考和高階思維的能力等進行探究。</li> </ul>

### 3. 專業精神和對社區的承擔範疇

範圍	表現指標	卓越表現例證
專業精神和對社區的承擔	3.1 對教師專業和社區作出的貢獻	<p>教師能：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 致力追求專業發展知識和能力，熟悉教育方法和政策的最新發展，以身作則，樹立榜樣，建立良好的人際網絡關係，協助新入職教師的專業發展，積極為社區專業發展提供支援。例如參與交流活動、分享教學經驗、參與教育研究或發表與教學有關的文章以及社區服務等。</li> <li>• 擔當主要課程改革促進者角色，能營造開放、正向、尊重共識的討論環境，促進校內及校外教師之間在課程發展專業知識和與學與教相關議題的專業交流和分享，建立與其他學校的網絡。</li> <li>• 熱衷於持續進修及自我完善，領導及組織推動建立同儕專業學習和分享文化，並善用機會，令持續專業發展活動的果效於教師日常教學工作中彰顯出來。</li> <li>• 連繫教師個人進修與校內群體組織的學習，凝聚力量，推展實踐群體(<i>community of practice</i>)的理念，建立強大教學團隊，培養課程領導人材。</li> </ul>

## 4. 學校發展範疇

範圍	表現指標	卓越表現例證
學校發展	4.1 支援學校發展	<p>教師能：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 善用學校的資源與人力，凝聚共識、整合意見，樂於肯定、鼓勵夥伴教師，有策略地加強教師專業交流，以期達至強化教師團隊的專業能量的目標，讓學校成為學習型組織。</li> <li>• 對教育有理想和抱負，能充分考慮不同持份者的意見，訂定適合學生需要的校本發展策略和措施，並靈活運用校內資源和開拓校外資源，以配合各項措施的推展，有效促進學校整體的發展。</li> <li>• 鼓勵家校協作，重視與各持份者如家長、社區及社會人士的溝通，收集意見，發展一套能配合學校宗旨或回應持份者訴求的校本課程，積極與社區及外間機構保持緊密的聯繫，除支援學校的發展外，更擴闊學生視野和豐富學生的學習經歷。</li> <li>• 啟發其他同工一起改善學與教；促進校內協作和分享文化，以期把學校發展成一個專業學習社群；以及透過分享示例和經驗，領導和協助同儕認同和實踐學校的願景和使命，協力推動學校持續發展，並透過各種有效途徑展現學校文化和校風精髓。</li> <li>• 因應發展需要，有計劃地引入外間機構與教師進行協作，有效地推動校本課程的改革及提升學與教的效能。學校有策略地安排師生參與不同的交流活動及計劃，促進他們的專業成長。</li> </ul>

## 參考資料

- 香港師訓與師資諮詢委員會 (2003)。《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》。香港：教育統籌局。
- 香港教育局 (2007)。《全校參與訓育及輔導工作模式的基石》。香港，教育局。
- 香港教育局 (2007)。《揉合訓育及輔導工作綱要》。香港，教育局。
- 香港教育局 (2013)。《行政長官卓越教學獎(2013/2014) – 提名指引》。香港：教育局。
- 香港教育局質素保證分部 (2008)。《香港學校表現指標：表現例證（中學、小學及特殊學校適用）》。香港：教育局。
- 香港課程發展議會 (2001)。《學會學習—終身學習 全人發展》。香港：教育署。
- 香港課程發展議會 (2002)。《基礎教育課程指引——各盡所能·發揮所長》（小一至中三）。香港：教育署。
- 香港課程發展議會 (2006)。《學前教育課程指引》。香港：教育統籌局。
- 香港課程發展議會 (2009)。《高中課程指引——立足現在·創建未來》（中四至中六）。香港：教育局。
- 教育部 (2009)。《教師專業學習社群手冊》。台北：國立高雄師範大學。
- 教育署 (2002)。《認識及幫助有特殊教育需要的兒童：教師指引》。香港：教育署
- 黃顯華、朱嘉穎等 (2005)。《課程領導與校本課程發展》。北京：教育科學出版社。
- 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](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*, Vol. 5, No. 1, pp. 7-68.
- Cochran-Smith, M. & Lytle, S. (1999). “Relationships of Knowledge and Practice: Teacher Learning in Communities”. *Review of Research in Education*: Vol. 24, No.1 pp. 249–305.
- Darling-Hammond, L. & Richardson, N. (2009). Teacher Learning: What matters? *Educational Leadership*: Vol. 66, No.5, pp. 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: The Department of Education.
- 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*: Vol. 8, No.3/4, pp. 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](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*: Vol. 35, No. 2, pp. 143-159.
- Lee, J. & Dimmock, C. (1999). Curriculum leadership and management in secondary school: a Hong Kong case study. *School Leadership and Management*, Vol. 19, No. 4, pp. 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*, Vol. 36, No. 2, pp. 257-271.
- Timperley, H. (2008). *Teacher professional learning and development*. Educational practices series 18. Geneva: The International Bureau of Education.