

邁向卓越的課程領導



吳佳筠校長

2017年3月16日(星期四)

當老師難，
當課程領導更難，
當卓越的課程領導難上加難！



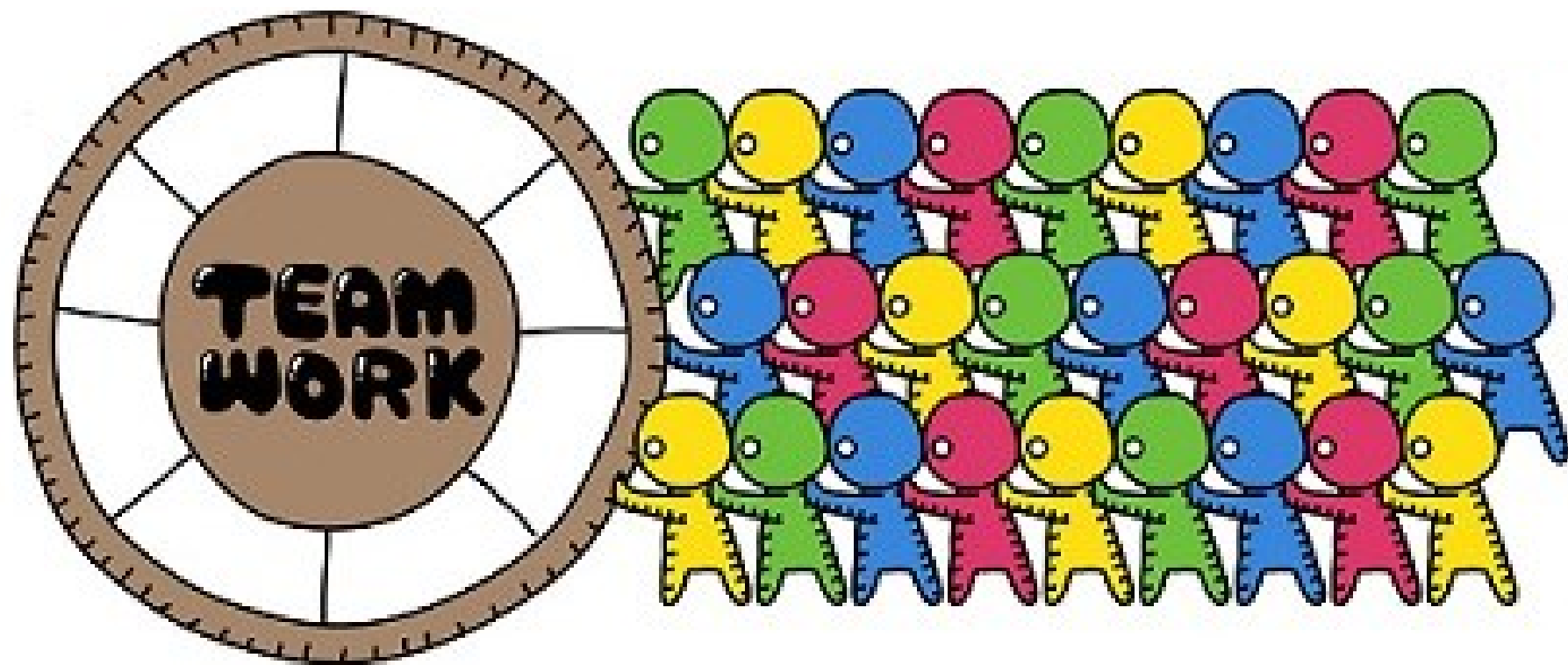
難在哪？

力？

權？







一個有關推動老師的故事



自主學習

- 期望老師能掌握用Powerpoint製作自學影片的技術



老師的衣著要求







[youtube.com/watch?v=mYLcCQXjhYs](https://www.youtube.com/watch?v=mYLcCQXjhYs)



- 領導、中層先起示範作用
- 有支持、有鼓勵
- 利用團隊力量



怎樣的課程領導，才能有效推動
課程的發展？







造夢者會經常對身邊慣性的事物提出質疑、不斷**追求改進**，看事物具有**前瞻性**，有**勇氣**去實現夢想，同時亦能影響身邊的人與他一同實現夢想。

小四綜藝課程



課程特點

- ❖ 在正規課時進行；
- ❖ 一個也不能少（包括創作及演出）；
- ❖ 提供框架，刺激學生主動創作；
- ❖ 老師及學生之間高度協作；
- ❖ 跨藝術形式學習——視覺藝術、形體舞蹈、音樂、戲劇。



對象：四年級學生

時期：下學期(約1月至5月)

時間：星期二、三(共六個課節)



於正規課時 進行

班別：4A

班主任：林佩雁/黃詠萱

08:15-08:30 (早會)

教節	時間	星期一	星期二	星期三	星期四	星期五
班務	0830-0845 (15)	班主任	班主任	班主任	班主任	班主任
(一)	0845-0920 (35)	英文	常識	英文	英作:PLPW	英作:PLPW
(二)	0920-1000 (40)	英文	數學	英文	數學	常識
	1000-1020 (20 分鐘)		小	息		
(三)	1020-1100 (40)	數學	視藝	視藝	圖書(中)	數學
(四)	1100-1140 (40)	圖書(英)PLPR	體育	體育	普通話	中文(作)
	1140-1145	(5 分鐘)	小	休		
(五)	1145-1225 (40)	數學	音樂	音樂	圖書(常)	中文(作)
	1225-1325 (60 分鐘)		午膳	及 午 間	活 動	
	1325-1405					

課程結構

活動	課程介紹	共同課程	分組上課	集體綵排	分享晚會
時段	課程開始前	約4星期	約8星期	約6星期	
形式	全體簡介會	按原班上課	分7組上課 音(2) 形(2) 舞(2) 戲(1)	全體	
內容	認識音樂劇/ 表演藝術	<u>視藝</u> 色彩、質感 舞台空間的運用 <u>音樂</u> 聲響探索與音樂 導賞 <u>體育</u> 形體與動作	按主題進行創作	進行整體綵排	

緣起

2003年7月
六年級畢業典禮





造夢者會經常對身邊慣性的事物提出質疑、不斷**追求改進**，看事物具有**前瞻性**，有**勇氣**去實現夢想，同時亦能影響身邊的人與他一同實現夢想。

造夢者要……

- 將夢想化作可行的方案，提供很多實驗的自由和犯錯的機會；
- 勤於與人溝通，建立彼此共識：在推行任何政策前，必先與老師反覆討論，視建立彼此共識為首要任務；
- 勇於創新、敢作先駒：我們許多的校本課程都十分富創造性，亦能緊貼教育改革的步伐，這是因為我們樂於和善於學習新事物。例如英文閱讀及寫作課程。



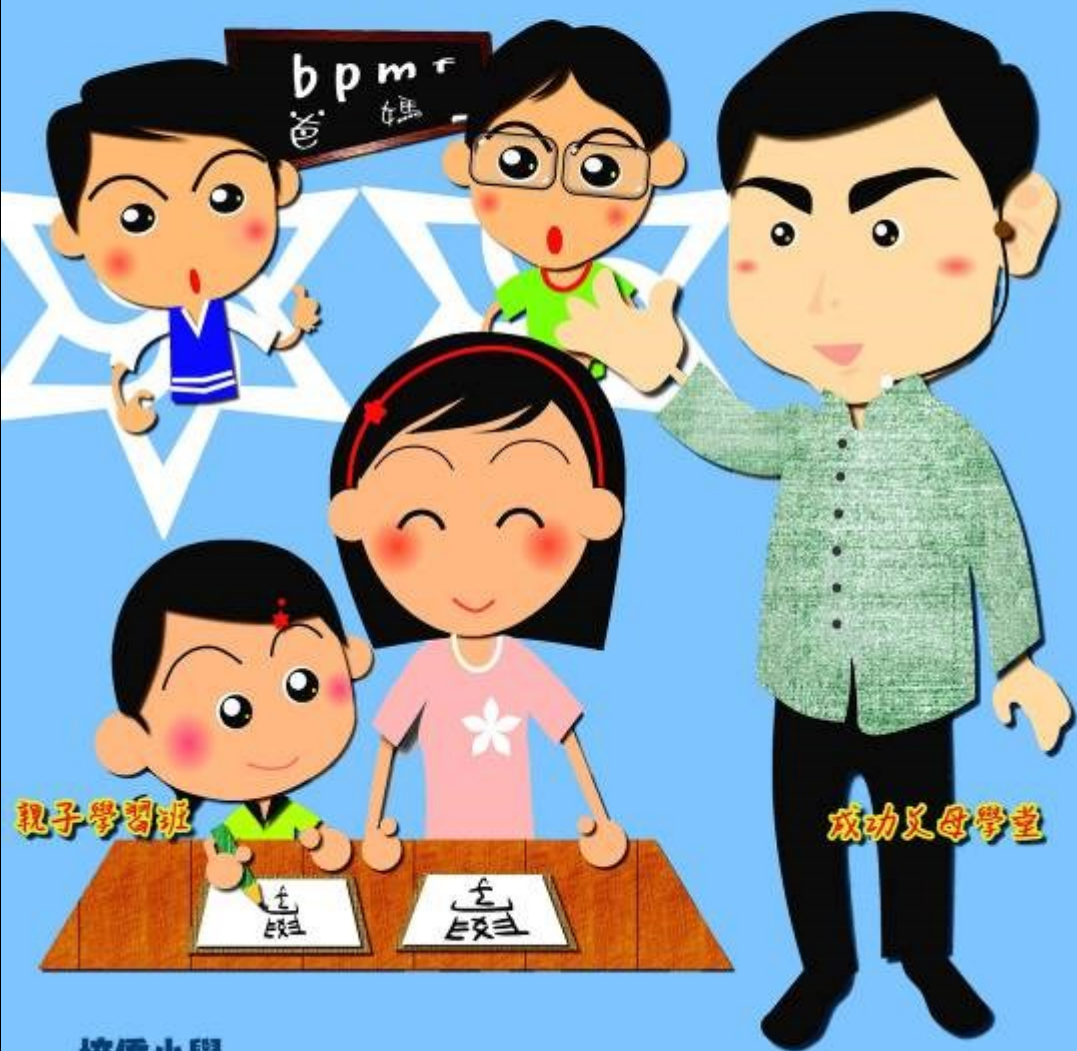
學習者熱愛學習，把每一件事都視作是一個學習的機會，亦能帶動身邊的人與他共同學習。

Learner



人人學習 互相關懷

Everyone learns and cares for others.



學習與關懷像空氣一樣滲透在培小的每一個空間

學習重智

關懷重情

情智兼修



學習型組織的幾個特徵

- 將學習列為管理的重要目標
- 學校中有很多知識的創造者
- 有很多實驗的自由和犯錯的機會
- 有充分交換意見、互相學習的機會



學習型組織的幾個特徵

- 將**學習**列為管理的重要目標

✓學習由「申請晉升」開始



學習型組織的幾個特徵

- 將**學習**列為管理的重要目標

- ✓學習由「申請晉升」開始

- ✓以「期望」推動學習文化：中層自評/互評準則



教學能力、帶領專業發展能力、領導科組
發展能力、行政事務能力、人際溝通能力、
獨立工作及解難能力、協作能力、情緒能
力、創造力、具工作熱誠及願意承擔更
多工作量(共10項)



培僑小學

中層行政人員升任準則(2010 版)

一. 教學能力

- 1 能承擔責任，並能根據學生的需要，運用適切的方法，提昇學生的學業表現及全面成長；
- 2 能有效運用班級經營的策略，使學生有良好的生活習慣及上課常規；
- 3 能運用各種策略，如「合作學習」等，帶領學生形成「人人學習、互相關懷」的學習社群；
- 4 敢於嘗試新的教學模式並善於總結、不斷提昇。

二. 帶領專業發展能力

- 1 積極提昇自己的專業能力，留意世界各地教育改革的发展，參加有關的研討會、講座或工作坊，並把有關資訊及知識與各成員分享；
- 2 具備廣濶的胸襟和視野，以開放的態度，推動專業討論，促進知識的交流、應用、創造、推廣、提昇及延續；
- 3 積極參與各項專業發展活動，如研究課、各類觀課、經驗分享等，並能透過大量日常的專業交往，提昇教學能動力；
- 4 能反思實踐中的政策及措施，去蕪存菁。

三. 領導科組發展能力

- 1 能慣性地運用「策劃-推行-評估」的自評循環，帶領或協助帶領一個科目或組別，配合學校發展的需要，持續不斷地自我完善；
- 2 能讓各成員充份參與討論各項計劃、政策及措施的決定，使學校的價值信念為眾人所共同擁有，並付諸實踐，強化本科組的團隊精神；
- 3 充分發展內部資源並引入外界資源，支援科組發展；
- 4 能落實學習社群的理念，帶領科組內教師不斷學習、不甘平凡、追求卓越。



學習型組織的幾個特徵

- 將**學習**列為管理的重要目標

- ✓學習由「申請晉升」開始

- ✓以「期望」推動學習文化：中層自評/互評準則

- ✓時常給予新的「挑戰」，讓大家在能力的邊緣掙扎及成長，有「挑戰」才有「學習」的需要



將「合作學習」引進課堂的故事……

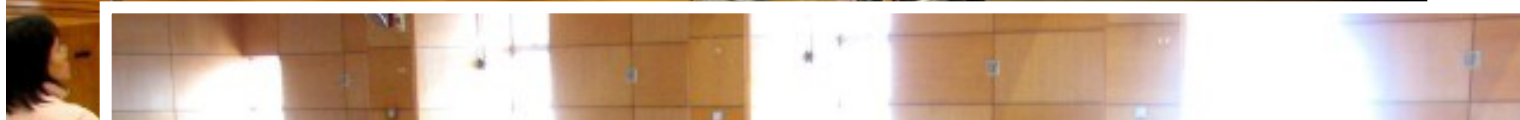




（美國明尼蘇達大學 約翰遜兄弟 **David Johnson & Roger Johnson University of Minnesota**）



• 教師發展日---合作學習工作坊



「合作學習」由我做起



合作學習

檢視

網路 > pkpsdc > public > 年度關注事項(學與教) > 08-09合作學習

搜尋 08-09合作學習

各類計分表

合作學習

合作學習(9月11日)

轉組安排

A large photograph of a classroom where students are seated at desks, and several adults are standing and observing the students. The classroom is decorated with various items, including a large red star on the wall and colorful streamers.

2009-2010 年度各科研究課時間表

	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
中文	P.2 (7/9 至 18/9) 紅、怡、桂、梅、 敏、惠	P.4(5/10 至 16/10) 雁、雅、靖、棠	P.5(16/11 至 27/11) 鄭、珮、石、 吟、家慧	P.1(7/12 至 18/12) 白、華、黎、紅	P.6(25/1 至 5/2) 家慧、黎、金、 棠、華		P.3(1/3 至 12/3) 洪、桂、怡、 金、雁
英文		P.2(5/10 至 16/10) Torres、銀、恩、 英、何	P.3(27/10 至 6/11) 紫、兒、馬、標	P.6(1/12 至 11/12) 馬、芝、輝、何			P.5(8/3 至 19/3) 浩、芝、月、紫
		P.4(19/10 至 30/10) 炎、尹、輝、 泳、浩	P.1(16/11 至 27/11) 望、銀、月、 Torres、寶				
數學		P.2(5/10 至 16/10) 慧、張、卿、 雷、惠	P.1(16/11 至 27/11) 洪、雅、張、佳	P.6(1/12 至 11/12) 智、中、傑、 家、賢	P.3(18/1 至 29/1) 珊、螢、 卿、平		P.5(1/3 至 12/3) 吟、家、傑、智
		P.4(19/10 至 30/10) 螢、賢、珊、洪					
常識		P.6(5/10 至 16/10) 輝、中、寶、珮	P.5(16/11 至 27/11) 寶、平、儀		P.3(25/1 至 5/2) 白、兒、慧、恩		P.1(22/2 至 5/3) 望、梅、舒、寶
	P.4(1/3 至 12/3) 炎、尹、儀、寶						
	P.2(15/3 至 26/3) 舒、恩、標						



連續六年被教育局邀請成「專業發展學校」，協助其他學效發展數學科課程，焦點：「合作學習」策略的運用。



行政長官卓越教學獎 Chief Executive's Award for Teaching Excellence



數學(10-11): 吳佳筠副校長、黃清洪主任、張儀老師



利用學與教的發展引發共同學習的需要

- 合作學習
- 促進學習的評估
- 小班教學「六項核心元素」
- 鷹架式對話
- 自主學習



閱讀——終身學習的鑰匙

老師也要有閱讀的習慣和需要



利用學與教的發展引發**共同學習**的需要



學習型組織的幾個特徵

- 將學習列為管理的重要目標
- 學校中有很多知識的創造者
- 有很多實驗的自由和犯錯的機會
- 有充分**交換意見**、互相學習的機會

會議內容：工作報告 / 問題討論 / 共同學習

10% 70% 20%

會議文化



實幹者凡事參與其中，不會只是紙上談兵。

Be

a

doer



如何體現？

- **勇於承擔、不怕辛勞：**作為課程領導，我們並不是只坐在高位上指手劃腳，而是事事參與其中，身先士卒，這種勇於承擔的精神感染了我們的老師，也感動了我們的老師。



積極投入「研究課」活動。



一個能被稱為「僕人」的領導
是關懷下屬的，事事以服務他
人為本

助人成功



SEARVANT
LEADERSHIP

(3) 僕人式領導的特徵

Spears(1998b)歸納僕人式領導的十大特徵，分別如下：傾聽、同理心、治療、自覺、說服、概念化、洞見、**服侍、致力成員成長、建立社群。**

Russel & Stone(2002)則指出僕人式領導的九大特質分別是：

願景、誠實、正直、信任、服務、楷模、領航、讚賞他人、賦權增能。

Blanchard, Hybels, & Hodges 認為有服事之心的領導者應具備以下若干的特質和價值觀(羅耀宗譯，2000)：a. **領導者的最高目標是謀求被領導者的最佳利益**；b. **領導者從被領導者的成長和發展而得到個人滿足**；c. 領導者關懷被領導者；d. 領導者要負起責任，並問：「我的績效有沒有滿足我所服事的人的需求？」；e. 領導者樂意傾聽；f. 領導者能夠控制自我。

Bausch(1998)認為最適合虛擬組織的領導典範是僕人式領導，此種領導型態是以深刻瞭解人性為基礎，這是長期競爭優勢的唯一來源。僕人式領導是一種精神勝於物質、**引導勝於驅使、助人成長勝於壓抑他人成長、價值信念領導勝於行為技術領導的領導風格**，進一步說明如下：



校長室的一角



+



所以**要成功**，要有**情商**，要不敗，必須要有**智商**，但是你要受人尊重，一定要有**愛商**，Q Of Love。我們很多企業做得很大，沒有人尊重他，他的腦子裡就是錢，我覺得錢很重要，但是它只是證明你是會賺錢的聰明人而已，所以愛商顯得尤為重要。愛商是什麼？是擔當，是做一些看來跟你沒有關係的事情……



如何做到？天生？可以習得？





文章分享

回顧我的教學生涯，我是如何追求卓越的？

撰寫：吳佳筠

「卓越」一詞在詞典中的解釋是「非常優秀，超出一般」的意思，在我的理解中，要成為一個稱得上「卓越」的老師，當中的「優秀」和「超出」並不是和其他人比較而得出的，更重要的是要做到自己能力上的「非常優秀」、做到超出自己一般的水平，即是要不斷的自我超越，在我十三年的教學生涯中，便是不斷的在思想和行為上貫徹這個理念。

在思想上，我時刻提醒自己：我的人生要是不斷突破的人生，今天要比昨天更好，明天要比今天更進步。當我面臨困難時，要思想如何突破；當遇到挫折，要思想如何克服，當我碰到難以解決的問題時，我相信自己必能想出更好的方法。我時刻提醒自己：如果沒有保持這種心態，我便會很快的變得失去活力、失去動力、失去生命力。

有了這個想法，在工作中我便有以下的做法：

1. 找一個與自己理念相同的地方工作：所以我加入了培僑小學這所以成為「人人學習，互相關懷」的學習社群作願景的學校，這是邁向「卓越」的第一步。↵
2. 不斷學習，取長補短：要時常自我突破，不斷學習是不可或缺的，只有不斷學習我才可得到新的知識，新的觀念，從而突破一些故有的做法。我學習的方式有很多種，例如閱讀、參加大大小小的教學研討會和工作坊、觀同事的課、與同工一同備課等，處處可以是學習的機會，人人可以是學習的對象。我就是這樣學會如何在課堂中使用「合作學習」策略以照顧差異，學會如何運用「六項核心元素」去構思一個高效的課堂。↵
3. 敢於接受挑戰和改變：要不斷改變和接受新挑戰無疑是一件十分疲累的事情，但在我來說這卻是追求「卓越」的重要動力，如果不在自己的能力邊緣上掙扎，又怎能跨越自己已有的能力呢？所以當有新挑戰到來時，我總是說服自己接受它，視它為推動自己進步的動力。例如我本來是一位不錯的音樂老師，要轉變成為專科數學老師，我接受了這個挑戰；在學校的數學課上得不錯了，在2008年有機會參與帶領「專業發展學校」的工作，雖然不知怎樣做，但也接受了這個挑戰，邊學邊做；上學年知道可以申請「行政長官卓越教學獎」，雖然知道要過五關斬六障，但也接受了這個挑戰，當作是自己教學生涯中的一次歷練。↵

↵
總的來說，在我的教學生涯中，我是以不斷求突破的心、不斷學習的方式、不斷面向挑戰的經歷來追求卓越的。↵



