

當「教」遇上了「學」： 如何提升教學成效

聖保羅男女中學附屬小學
朱嘉穎
chukawing@ps.spcc.edu.hk

當「教」遇上了「學」



- 微觀：
尋找「證據」，改善教學
- 宏觀：
強化課程領導，建構學習型社群

優質教學並非深不可測，教育工作者和其他專業人士一樣，源於實踐，對於「有效教學」所包含的元素已有共識。探討如何改善教學，就必須建基於廣泛搜集教學的「證據」，並據此「對症下藥」。

Danielson, C. (2008) The Handbook for Enhancing Professional Practice: Using the Framework for Teaching in Your School. (p12). ASCD: Alexandria, Virginia USA.

教學「證據」：四個範疇

- 範疇一：計劃和準備
- 範疇二：課室情境
- 範疇三：授課
- 範疇四：專業責任

Danielson, C. (2008) The Handbook for Enhancing Professional Practice: Using the Framework for Teaching in Your School. (p13-16). ASCD: Alexandria, Virginia USA.

範疇一：計劃和準備

- 展示對教學內容和教學的掌握
- 展示對學生的認識
- 設定教學目標/教學成果
- 展示對教學資源的認識
- 設計有系統的教學
- 設計學生課業

範疇二：課室情境

- 創設彼此尊重與關懷的環境
- 建立學習的文化
- 掌握課堂程序
- 管理學生行為
- 客觀環境的利用

範疇三：授課

- 師生間的溝通
- 問答技巧
- 吸引學生投入的策略
- 授課過程中評核的運用
- 展示“授課敏感度”(具彈性、即時回應)

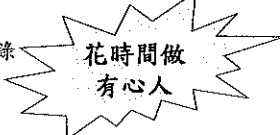
範疇四：專業責任

- 教學反思
- 相關紀錄的保存
- 與家長的溝通
- 專業社群的參與
- 個人的專業成長和發展
- 專業性的體現

如何提升教學效能：副校長的角色

除了觀課以外，還有……

- 參與備課會
- 經常性和教師、學生聊天(正式、非正式)
- 查閱各類教學文件
- 保存教師專業發展的紀錄
- 和家長溝通



課程領導與學習型社群： 從STAR的故事說起



STAR課程的背景

- 回應學校2015-2017三年發展計劃
- 2015-2016學年：籌備校本課程
- 2016-2017學年：開始全校推行，並列入學校時間表內



課程目標

培養學生成為自主學習者

- S: Learning Strategies 學習策略
- T: Thinking Skills 思維技巧
- A: Learning Habits and Attitudes 學習習慣和態度
- R: Research Skills 研習技巧

培養學生的共通能力，為中學學習做好準備

STAR能力框架

| 學習策略 S | 思維技巧 T | 學習習慣和態度 A | 研習技巧 R |
|--|--|--|--|
| ◎自我評估 ◎自定目標 ◎自我管理 ◎自我監察 ◎自我激勵 包括預習、自擬問題、摘錄筆記、整理所學、延伸閱讀等各種學習策略 | ◎整理和分析能力 ◎水平思考：創造力 ◎垂直思考：明辨批判能力 ◎整全思考：解決問題能力 學習和運用各種思維工具 | ◎友好合作 ◎主動參與 ◎認真思考 ◎仔細觀察 ◎積極聆聽 ◎樂於創新 ◎自我及小組改善 ◎尋求共識 ◎分享成果 | ◎構思與設計研習問題 ◎資料分類 ◎搜集資料的方法 ◎數據處理 ◎分析資料 ◎撰寫研習報告 ◎多元化及多媒體展示 |

課程推行模式

- **課程形態**：校本課程，自編教材
- **上課時間**：定期於週五下午指定課節進行，全年約10次，每次為75分鐘
- **課程內容**：以社區探究為學習平台，滲透STAR的學習元素，每級設有不同的子題
- **教學形式**：以班本或級本進行、多元化的教學策略：活動教學、小組學習、講座/工作坊、參觀/訪問活動等

課程推行模式

- **課業要求**：學生積極參與、敢於思考和創新、自主完成
- **預期學習成果**：
 - 小一、小二：學習歷程檔案的展示
 - 小三至小六：專題研習成果展示
- **評估模式**：
 - 不計分
 - 就學生在學習歷程中的表現或/及學生自主學習能力的發展給予評語，並載入學生成績表

課程領導的工作是什麼？



A First Look at Curriculum Work

- Knowledge making 建構知識
- Policy making 決策
- Planning 規劃
- Development 發展
- Management 管理
- Assessment 學習評估
- Evaluation/Research 課程評鑑/研究




(Hewitt, 2006: 53)

課程領導的策略


- 重視學校的起點，凝聚校內的共識
- 結伴同行，善用集體探索與專業對話
- 提供支援，動員學校一切可用的資源
- 「低小多快」，循序漸進的校本發展
- 重視士氣，建立公開透明的評核機制





For if you continue to do what you've always done, you'll always get what you've always got.

--Roland Barth (2001, p.22)



「課程地圖」(Curriculum Mapping)

少數人/「小圈子」的「最佳臆斷」
vs.
多數人/全校的共識

- 做什麼？
- 為什麼要做？
- 何時做？
- 誰來做？
- 有什麼資源做？

重視學校的起點，凝聚校內的共識

認清情勢，揚長避短 (SWOT)

解讀學生的需要、教師的準備度、校內外資源的配合

上下一心，建構願景

認清共同的目標、確立課程架構和發展動向

探究目標與行動的配合 (GAME)

連繫各級/科/組，關注學生學習經驗的「整體性」

橫向：統整性；縱向：「螺旋式」組織

校內各項改革優次的抉擇 (Priority setting)

結伴同行，善用集體探索與專業對話

解讀教師，重在「理解」

教師的能力、潛力、意願、需要...教師不喜歡被牽著鼻子走

身先士卒，重在「參與」

親身參與設計和施教，累積有效的經驗，為組員示範並給予清晰指引和支持

領導者必須成為教師的夥伴，陪伴教師一起面對問題、一起解決問題，陪著教師共同成長、共享甘苦

團隊協作，重在「共生」

- 了解改革的最新動態，回校分享
- 鼓勵和推動組員參與新課程
- 建立溝通平台，促進組員間的交流與協作

提供支援，動員學校一切可用的資源

「人才到校」←→「人才在校」

- 尋找校內可用之資源
- 在校內創建專業的「學習社群」

爭取家長的支持和參與

增強與社區的互動

家長的支持

- 心態的改變：
 - 學科學習 vs 統整課程
 - 學習表現為本 vs 能力發展為本
- 關心孩子的學習歷程，多了解他們的學習感受，適時提供支援
- 給予孩子自主學習的空間：遠望、鼓勵和支持
- 配合學校需要，參與義工工作

「低小多快」：循序漸進的校本發展

低起點
從力所能及的地方做起

小步子
一點一滴邁向目標（課程橫向、縱向的發展）

多嘗試
在實踐中發展和改進

快「見效」
要給予學生和教師成功感和滿足感

重視士氣，建立公開透明的評核機制

共同商訂評核機制
避免「好惡不一」的情況

營造評核的正面氣氛
「對事不對人」，多肯定、多建議

平衡領導和實戰的工作
淡化「監察」的角色，和教師共同反省

課程領導的風格與態度

- 願意為學生福祉而作出承擔
- 對變革持開放的態度：變幻即是永恆
- 抱持樂觀的態度，容許「失敗」
- 勇於接納批評與抗拒
- 敢於正視問題，並樂於在嘗試中不斷改進
- 維持高敏感度（對不同持分者的敏感度）
- 存幽默感

(李坤崇, 2004, 頁178)


Keys to effective team leadership:

- Mobilize the team for high productivity.
- Encourage open, clear, inclusive communications.
- Model excellent communication skills.
- Help team members create an environment in which they can... (save environment)
 - a. Listen and be listened well
 - b. Acknowledge one another
 - c. Respond clearly
 - d. Make deliberate commitments

© Domenici Littlejohn, Inc. 2005

尊重是：
接納「人」、
處理「事」。

溝通是：
「聽」得明、
「講」得清。



If the blind are not to lead the blind, nor the sleeping to lead those who are even deeper asleep, then the leader must *have vision, must become more conscious.*

(Hodgkinson, 1991:153-4)

Values, moral and ethics are at the very heart of leadership. There are four knowledge imperatives:

1. Know the task (確定目標)
2. Know the situation (合理判斷)
3. Know the followership (知人善任)
4. Know oneself (反思自我)



(Hodgkinson, 1991:153-4)

Leadership and reflection

- Holistic reflection: 要做什麼?
- Pedagogical reflection: 要怎麼做?
- Interpersonal reflection: 找誰做?
- Strategic reflection: 用什麼策略做?
- Intrapersonal reflection: 我能做什麼?

(Day, 2003:36-44)

A leader must be ...
 big enough to admit his mistakes,
 smart enough to profit from them,
 strong enough to correct them,
 close enough to relate to others,
 But far enough ahead to motivate them.

Nothing great was ever
 achieved without enthusiasm.

Leaders are Learners.

The moment you stop learning,
 you stop leading.