

課程發展實務

講座：臺北市南門國中校長韓桂英
整理：陳玲玲

一、心情指數？

今天的心情指數？享受自己的角色。

二、避免開會開到死，先定規則

課程進行方式、進行方式、時間掌控。

三、課程發展的重要性？

從校務評鑑說起。

現今課程發展的特色及疑慮？

四、與課程發展相關的人、事、物

校長、主任、行政人員、老師、家長、學生、社區、業主等。

五、行政主管對課程發展的重要性

- 是學校課程決定者。
- 團隊整合者。
- 資源的提供者。

六、學校主管面臨的課程領導的困境

- 成員參與意願如何？
- 教學生態有利與否？
- 法令及制度配合情形？
- 課程發展之權責與規範？
- 課程推動過程有缺失嗎？

七、能做到課程發展及革新的必備因素

- 正確辨識問題。
- 有明確的努力方向。
- 行政程序與組織的配合。
- 成員的認同及投入。



- 足夠的設備、資源及時間。
- 技術的配合。
- 經驗成長交流的機會。

八、學校行政主管態度

- 從被動的業務承接者至主動投入者。
- 潛心研究課程及教學內涵。
- 與教師進行觀念溝通，促成教師的省思及發現。
- 強化教師凝聚力，讓口號轉變為實踐。
- 邀請專家指導及修正。

九、學校課程領導者的任務

- 評估情境。
- 成立工作小組。
- 訂定學校願景及課程架構與目標。
- 設計課程方案。
- 解釋並準備實施。
- 檢視進度、問題、評鑑及修正。
- 維持與制度化。

十、學校課程發展機制之運作

1. 成立課程發展委員會。
2. 成立各（跨）學習領域課程小組或跨校際小組。
3. 教科書評選委員會。
4. 設置學習領域資源中心。
5. 建立課程評鑑機制。

十一、課程發展的領導策略

1. 建構學習型組織以培養團隊互動能力。
2. 提供充分的時間與資源。
3. 營造有利氣氛確立學校願景。
4. 建立學校自我運作機制。
5. 妥善運用外在的倡導活動。
6. 建立課程評鑑的機制。
7. 促發課程系統化的革新。

十二、結論與建議

結論：

- 教師要理解促成學校改革發展的情境脈絡後，才能對課程革新始能產生責任感。
- 學校行政人員須落實課程與教學領導，始能有效提昇教育品質。
- 課程領導行動策略需在不同情境下，有因地、因人制宜的特色。
- 應分析影響行政人員課程領導的因素並務實提出改變之方。

建議：

- 充實學校行政人員課程領導知能。
- 強調學校行政人員對「革新首要需革心」的體認。
- 建立有效能的學校課程發展運作機制。
- 持續提昇學校行政人員的課程領導能力。