

發展課程領導的
規畫·實踐·傳承

分享人：劉遐、張婷、周黛杰

29.11.2024

作為一名“課程領導”需要承擔著哪些重要責任？

Co-ordinator 協調者

Practitioner 實踐者

CLIPS

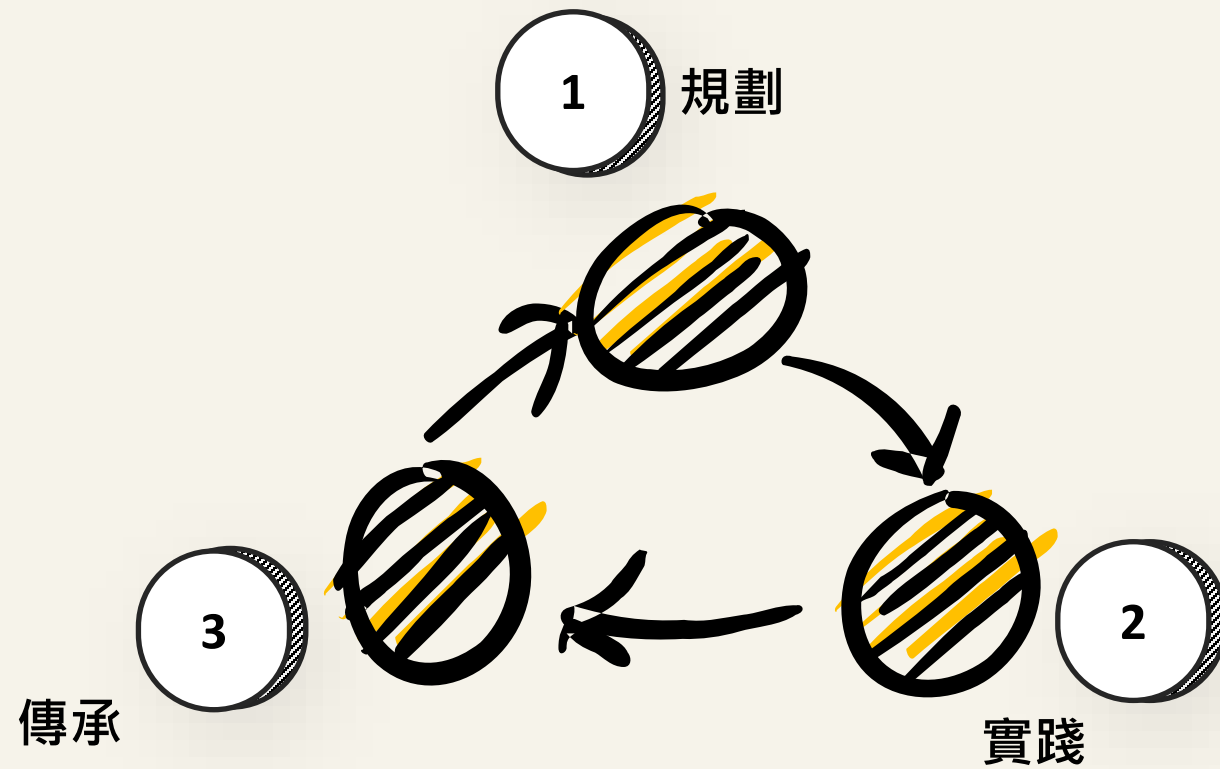
Innovator 創新者/變革者

Leader 領導者

Supporter 支持者

規劃 + 實踐 + 傳承

理念共識



第 一 個 關 鍵 詞

「 規 劃 」

關於“規劃”

統籌、計劃

關照多要素、融合多人士

西湖學校案例

提供有準備的環境

做有準備的教師

建構有準備的課程

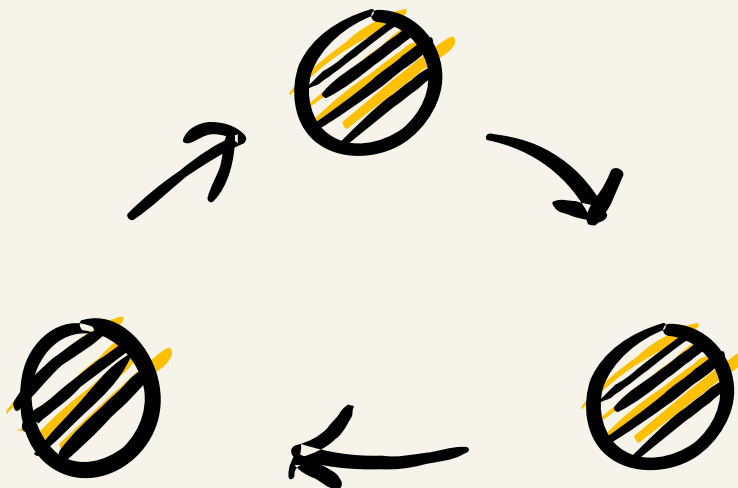
山東學校案例

在全環境立德樹人背景下依據省編教材

進行設置，確保教學內容的科學性和系統性。

並積極探索實踐幼兒興趣為導向的生成

課程，促進幼兒的全面發展。



安吉學校案例

大家有著共同的願景和一致認同的價值觀，在專業上相互影響，互為引領和追隨，形成合力來共同解決問題。

關於“規劃”

“課程規劃”中的“領導角色”

校長/副校長

- ☑ 領導教師共同制定課程目標和發展計劃，凝聚共識
- ☑ 鼓勵教師積極參加專業發展活動，並推廣觀摩交流文化，持續提升教師的專業水準
- ☑ 與家長、校友、其他學校、社區組織、政府部門、非政府機構等保持聯繫溝通，凝聚各方的力量和支持

課程領導

- ☑ 審視幼兒的成長需要，訂立課程發展方向和具體學習目的
- ☑ 規劃課程，選取合適的學習材料，設計多元化的學習活動，推動優質幼稚園教育課程
- ☑ 持續評鑑課程，檢視課程的成效，定期向校長/副校長彙報，共同商議發展方案或尋求資源，不斷優化課程

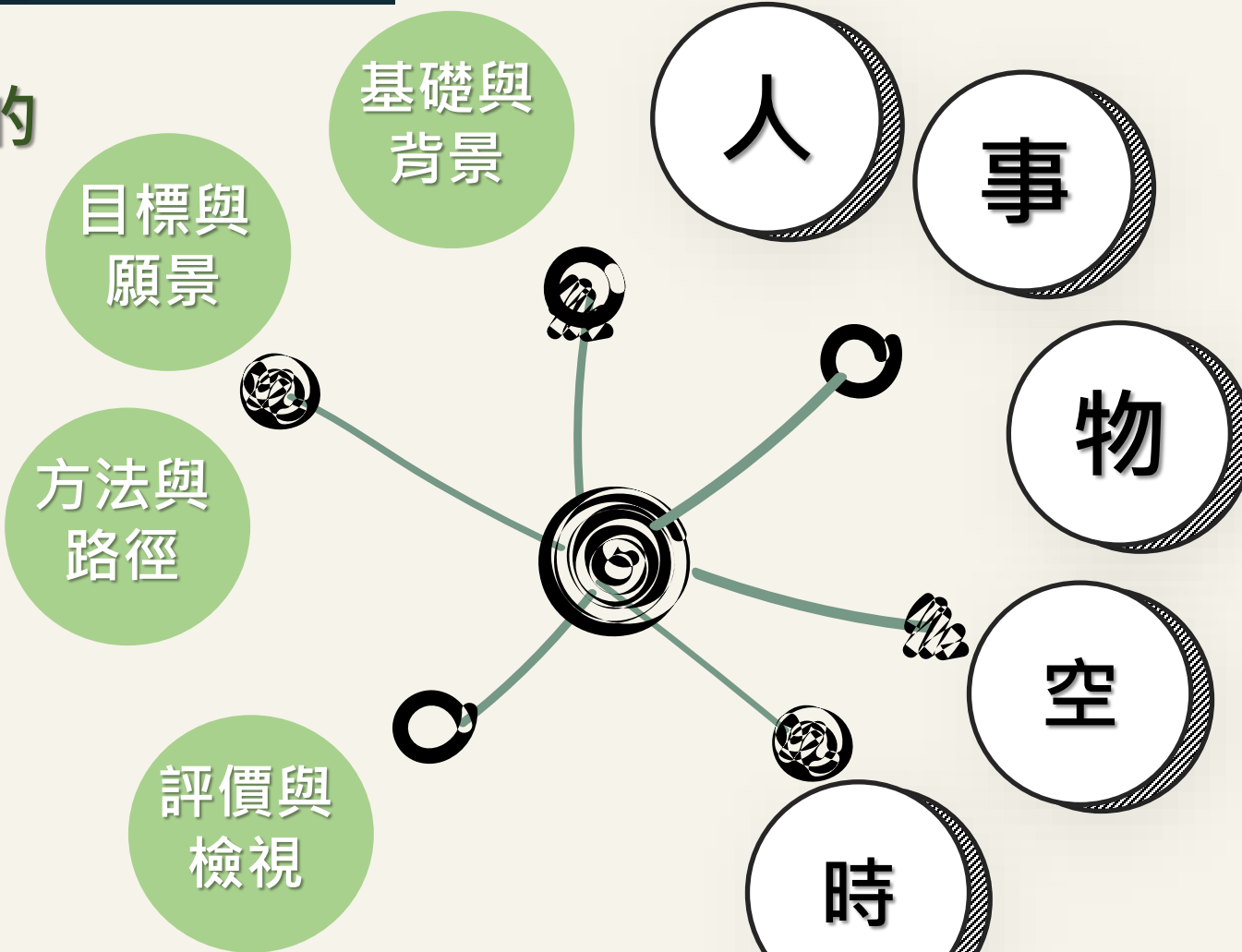
關於“規劃”

“課程規劃”的領導



“課程領導”的規劃

規劃「課程」的



領導「規劃」的

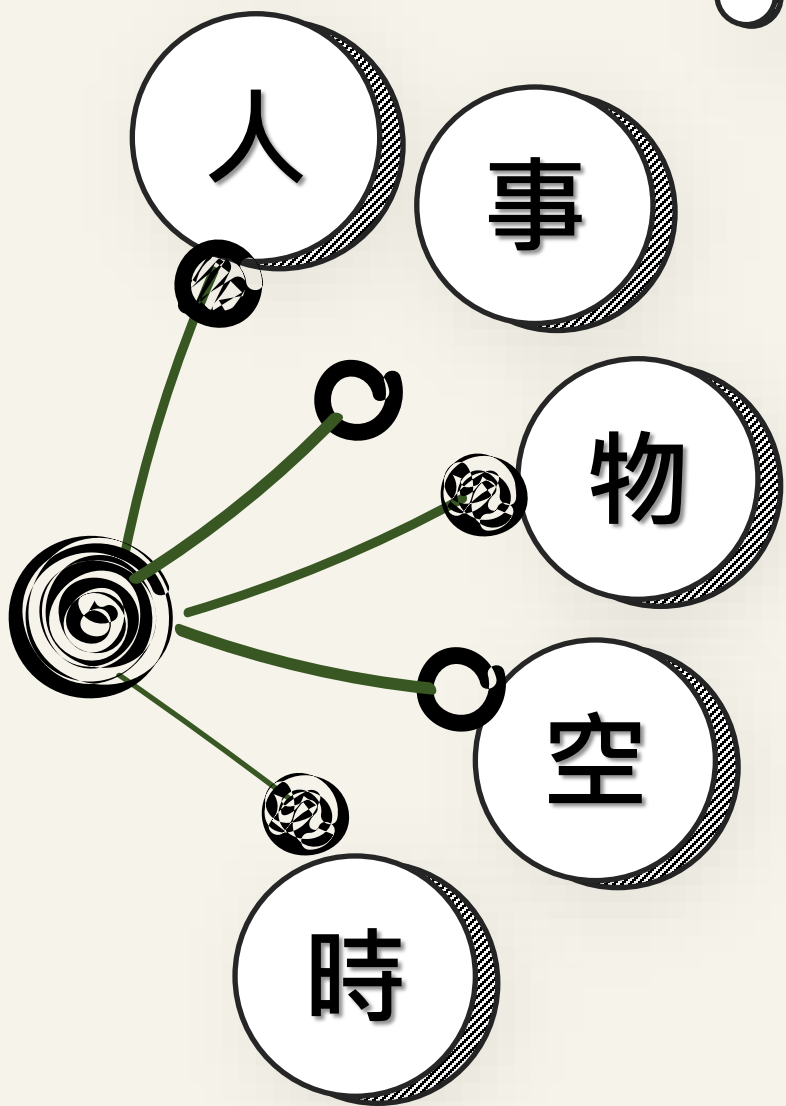
- 《一日/半日時間安排表》
- 校舍空間的開發與利用
- 人員與資源的安排與統籌
-

關於“規劃”

○ 西湖 學校案例

提供 有準備的環境
做 有準備的教師
建構 有準備的課程

“作為校長與課程領導，我們更重要的是建立一個互相信任的氛圍，培養協作、關懷的關係，建立恆常的支持機制，以此滋養幼兒教師的歸屬感，收穫勝任感與幸福感。”



人的 規劃

組建
團隊

賦權

有核心、有梯
度的人員組織

培養
團隊

支持

建立恆常的
教研制度

日
週
月

人的 規劃

利用好零星的時間，隨機入班觀察
保持持續性跟進，簡短輕鬆回饋

一週一會
本週共性問題+下週關鍵工作

一月一大教研
聚焦核心問題+理論引領&實踐探索

日跟進

重點：領導與老師，保持同頻
知曉全貌，及時支持

週對話

重點：既統籌事務性的工作
也對話專業上的問題

月教研

重點：由業務園長/課程領導
有計劃、有議題、有目的的
專業社群學習活動

園級研修

大組教研: **5**次

個性化教研: **4**次

對話式教研: **5**次

園管組陪伴式入班觀察: **21**次



- 校本課程的保障 園所
- 專業發展的保障 教師
- 品質生活的保障 幼兒

關於“規劃”

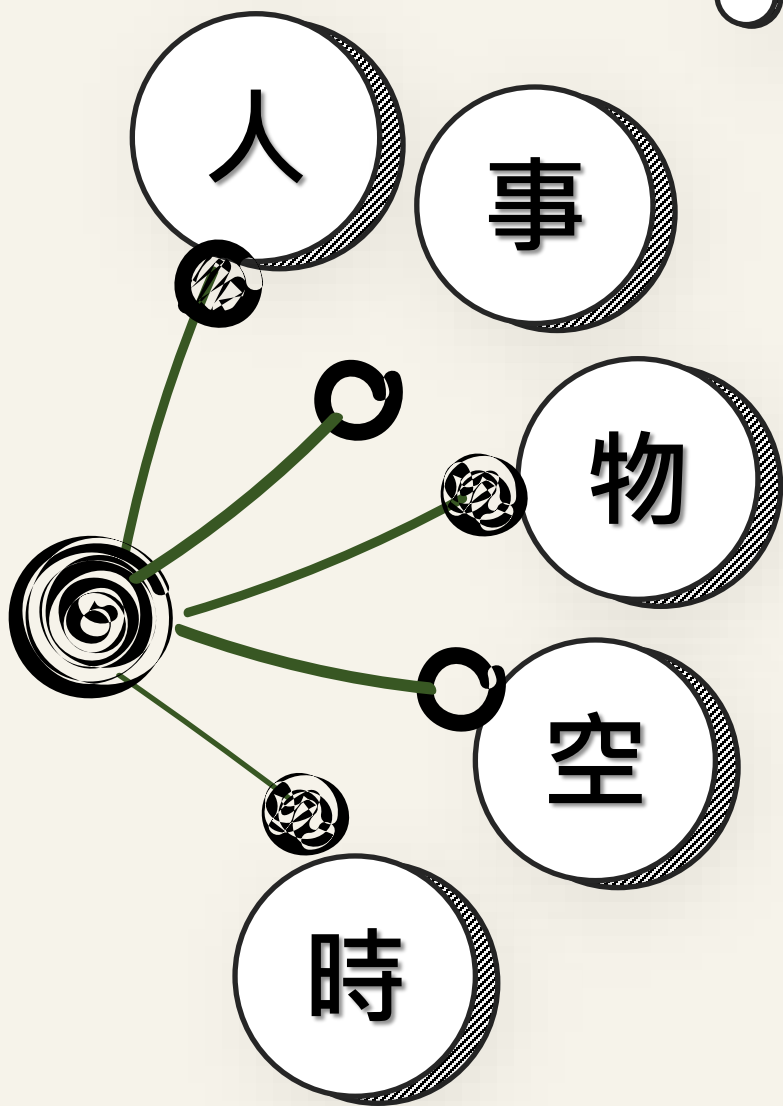
○ 西湖

學校案例

提供 有準備的環境

做 有準備的教師

建構 有準備的課程



1989 年聯合國《兒童權利公約》

“兒童應該擁有機會來表達自己的觀點” 成人應該傾聽兒童的聲音，滿足兒童的**成長空間**需求。

空間 規劃

物理 空間

實體空間

環境的友好

物質性、自然性

關係 空間

感受空間

包容性的友好

生命性、意義性

人

物理
空間

建築空間

通透的大玻璃

可透視的網狀與桶狀

滑梯從二樓直達一樓

從狹長到環形
從獨立到聯繫

關係
空間

人與空間的關係

物理
空間

自然空間

因時令、依校情
歸置好園子裏內的花、草、樹、果

春 夏 秋 冬

從一時到四季

四季，通過大自然自己的顏色、形狀、味道.....

關係
空間

人與自然的關係

物理空間

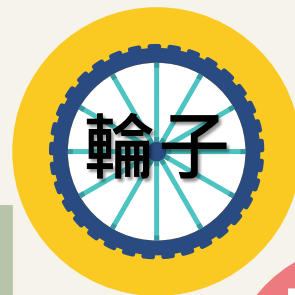
材料空間

材料架

材料車

綠植

收納框



關係空間

幼兒與材料的關係

“物理空間的移動”

從固定到可變

是彈性、是突破、是未知.....

圖書到了種植角

建構材料在沙池裏

收納也能變成遊戲

建構材料在水池裏

地面建構到了窗臺搭建

收納空間也是遊戲空間

材料並不限於固定場地之中

因需而設 按需而用

關係空間

幼兒與遊戲的關係

材料空間
創新規劃



減少或取消限
制性規則

校長
課程領導

教師

幼兒

賦權
及
創新

空間
規劃



人的
規劃

只能這樣嗎？不一定吧！ ← 園所文化

西湖

學校案例

引領教研活動的開展

指導班本課程的開展

案例：無邊界搭建（K3）

領導與教師
教師與幼兒



關係
空間

平等友好的對話關係

窗臺搭建

有限而不局限

空間持續拓展

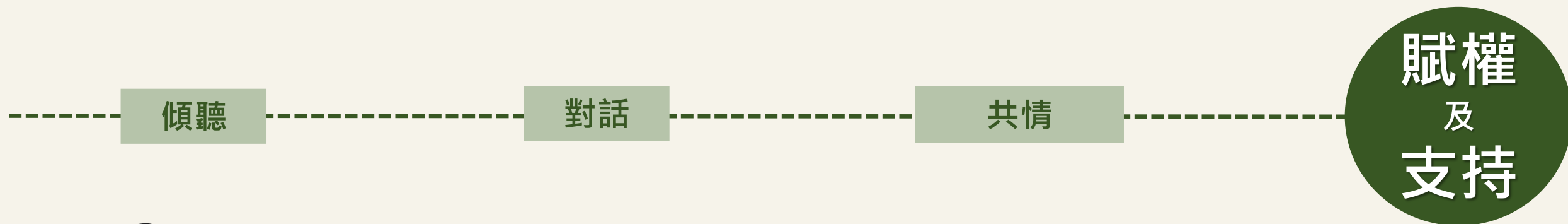
從窗臺到牆裙再到.....越來越窄

每日搭建都不同

玩法不斷創新

難度持續升級

◎ 這一切是如何發生的？



◎ 作為課程領導，發揮的是怎樣的規劃作用？

只能這樣嗎？不一定吧！
(園所文化及價值觀)

相信
兒童

是有能力的學習者
有創見的表達者

相信
教師

兒童研究者
五得老師

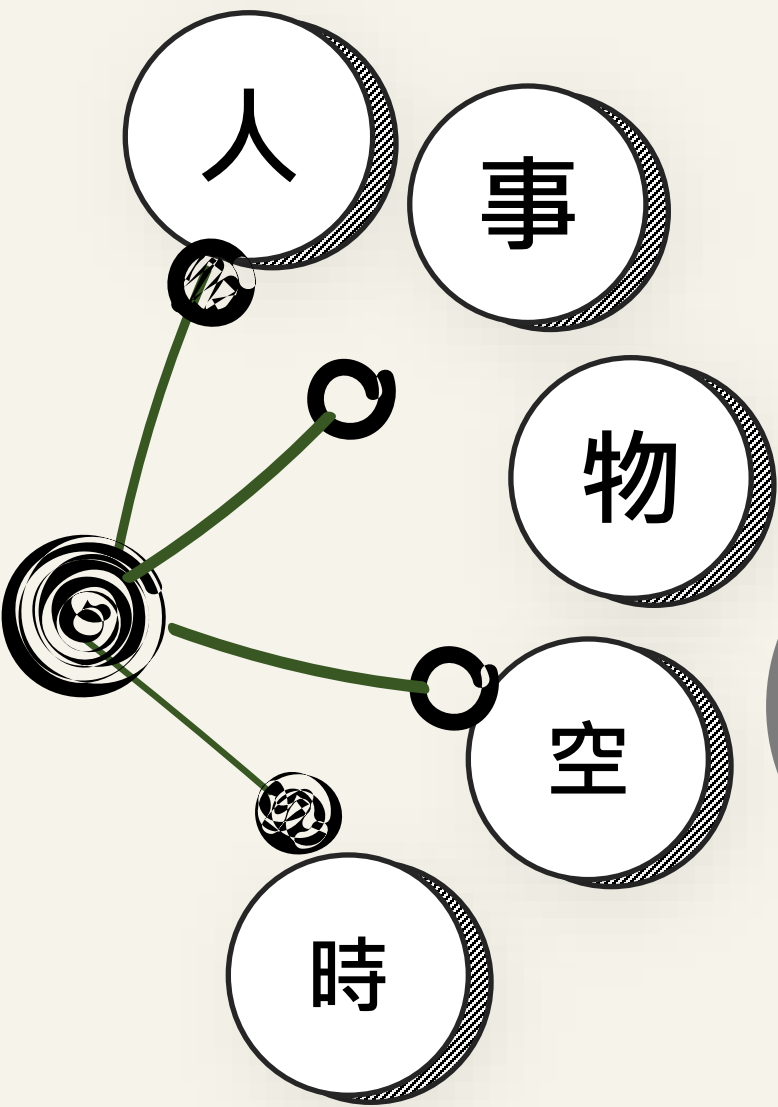
(好奇得很、看得懂、聽得進、等得起、玩得來)

“規劃”

全人發展

空間規劃

人的規劃



校園文化

校長
領導

制度建設

賦權

支持

如何組建團隊

如何培養團隊

操作要點

建立有核心、有
梯度的人員組織

操作要點

建立恆常的
教研制度

核心
課程主任

梯度
級主任
班主任
教師

時間
日跟進
週對話
月教研

資源
培訓機會
學習資源
.....

“人”與“園”的高質量、
可持續發展

第 二 個 關 鍵 詞

「實踐」

提升課程領導力保持課程改革的活力，以專業合力共同持續提升安吉遊戲內涵推進課改實踐保持與當代社會所要求的新觀念內涵一致。



基於專業發展的反思性課程實踐，提升園長課程領導力；



基於課程實踐的遞進模式，不斷的推進教師的課程領導力。

一、基於專業發展的反思性課程實踐，提升園長課程領導力

激發園長在課程實踐中的專業自省：

先行一步——引領教師課程理念的更新。**提升課程領導力最關鍵的是以共同的願景形成專業共同體，落腳點在專業的引領。**

並肩同行——和教師一起解決課程領導力發展中的真問題。

退後而觀——為教師發展賦權、支持、陪伴。



1.走班觀察 (日)

不定時進班，瞭解
各班課程開展情況



2.半日活動過程評價 (周)

半日觀摩時對班級進行過程性
評價和分析，提出指導性意見



園長



3.每月業務指導 (月)

每月借助月考核，對各
班進行全面評價、指導



5.教師課程力 (持續)

教師通過對幼兒一日生活中學習和
發展的觀察、回溯，反思課程敏感
性和實施能力，提升專業自覺性



4.班本課程指導 (階段)

業務指導教師，對班級的課程
開展情況進行交流、回饋

二、不斷地推進教師的課程領導力

1

放手遊戲
(放棄管控和無效指導)

2

觀察遊戲 (發現兒童的
了不起, 改變**兒童觀**)

3

分析遊戲 (解讀學習與
發展, 改變**教學觀**)

4

回應遊戲 (基於遊戲生成
教學, 改變**課程觀**)

5

家園共識 (用事實使家長
認同遊戲, 改變教育生態)

案例：傾聽的路上,我們在前行

幼兒無觀察就記錄

傾聽關係不平等、無交流

排隊等著記錄

隨意聽隨意記

幼兒無觀察就記錄？

記什麼？狀態很迷茫？
趴著、蹲著、打鬧著做記錄？
排隊等著做記錄？

.....

老師只顧埋頭苦記，兩耳不聞周邊事？
就是純記錄，沒有觀察、沒有交流

.....

實施策略1：年段先行，摸底探源——思維導圖

實施策略2：困惑對話，究其原因

實施策略3：聆聽理念，專家指導

實施策略4：觀優秀實例，提傾聽能力

實施策略5：進班近觀，評析中思考

初期傾聽感悟

W老師是一名剛畢業踏上工作崗位僅半年的新教師。

和上學期相比，本學期我在傾聽方面已經可以管住嘴，豎起耳，認真傾聽幼兒的記錄，傾聽幼兒的想法，發掘幼兒的內心所想了。最讓我感動和佩服的是幼兒在傾聽記錄中的變化，經過不斷地學習和調整，現在的我和孩子都成長了！慢慢地放手，學會相信、尊重孩子，平等對話是我傾聽道路成長的第一步，接下來，我也會努力學習，在實踐中提升，擊破各個難關。讓自己和孩子變得更好！

中期傾聽感悟

現在的我又有了新的記錄心得：比如我很喜歡在不同的場地進行傾聽和記錄，**不局限於**室內，室外、遊戲場地、繪本區.....**所有的地方都是師幼傾聽的好場所。**

我學會了更加尊重孩子、相信孩子！以前的我背對孩子，沉浸在“一個人的記錄世界”裏，忙得不可開交，現在融入其中，**走“進”幼兒**，走進幼兒之中，在幼兒喜歡的場地進行傾聽；**走“近”幼兒**，眼光更遠，想得更多，真正“愛”孩子。

期末傾聽感悟

孩子們會帶著疑問來問我，或者與身邊的同伴一起激烈討論。在傾聽記錄的過程中，臉上總是洋溢著快樂的笑容，甚至會跟著老師記錄的節奏，一句一句的仔細地、慢慢地和我訴說著新的發現、困惑。

現在，師幼間彼此說得多、聽得多、懂得多，我已經成為了小朋友們的好夥伴了！幼兒常常邀請我加入遊戲，大家的遊戲記錄裏也會出現我的身影.....這種感覺真的是太奇妙、太美好了！

在兩個學期的傾聽陪伴中，我和孩子們的心更近了，彼此更加融入了。除了發現我自己的成長，我也發現了兒童的了不起以及傾聽帶來的神奇魔力。

策略的有效性體現

兒童的轉變：

- 願意記錄、享受傾聽
- 愛說、會說、能說
- 表徵表達的能力提升
- 良好學習習慣的養成

教師的轉變：

- 尊重、欣賞兒童，保持好奇
- 自我反思
- 傾聽瞭解孩子的想法和需要
- 發現兒童

課程領導者的轉變：

- 傾聽老師，瞭解老師的想法
- 賞析老師，繼而引發老師的反思實踐
- 研修教師，注重量變到質變的積累

園長的課程領導力能喚起教師的**課程意識**，有對課程實施路徑的**思考及回饋**。

課程主任的課程領導力不是自上而下的課程管理，而是在互相影響的過程中喚醒教師的**專業自信**，從而不斷提升幼稚園的**課程品質**。

提升空間

園長對教師。	專業合力	園長與教師。
園長眼中的問題。		教師心中的問題、困惑與需要。
過程對話(面對面交流)。	反思性實踐	過程互動 (不定期的相約現場、面對面交流)。
課程理念的引領:運用教育理念來分析實踐問題。	彼此賦能	實踐案例的解析:從具體問題的分析中反思理念。
園長擁有話語權,教師接受意見和建議,聽“權威”的話。	成長遞進模式	教師擁有同等的話語權,用自己的實踐來解釋理念與認識,說自己的話。
接受園長的分析點撥。		源於現場的專業對話,基於價值引領的研討中進行思想的碰撞,分享觀點與智慧。

突顯“課程建設共同體”的特徵

第 三 個 關 鍵 詞

「傳承」

教師專業發展

課程審核制度的完善

教育理念的延續

教學方法的傳承
與創新

園所文化
系統構建

課程實施的優化

課程內容創新

頂層設計與目標引領

校長課程領導：1+2+3模式

一明確

幼稚園文化、辦園理念

01

二轉變

1.轉變觀念：從課程管理到課程領導

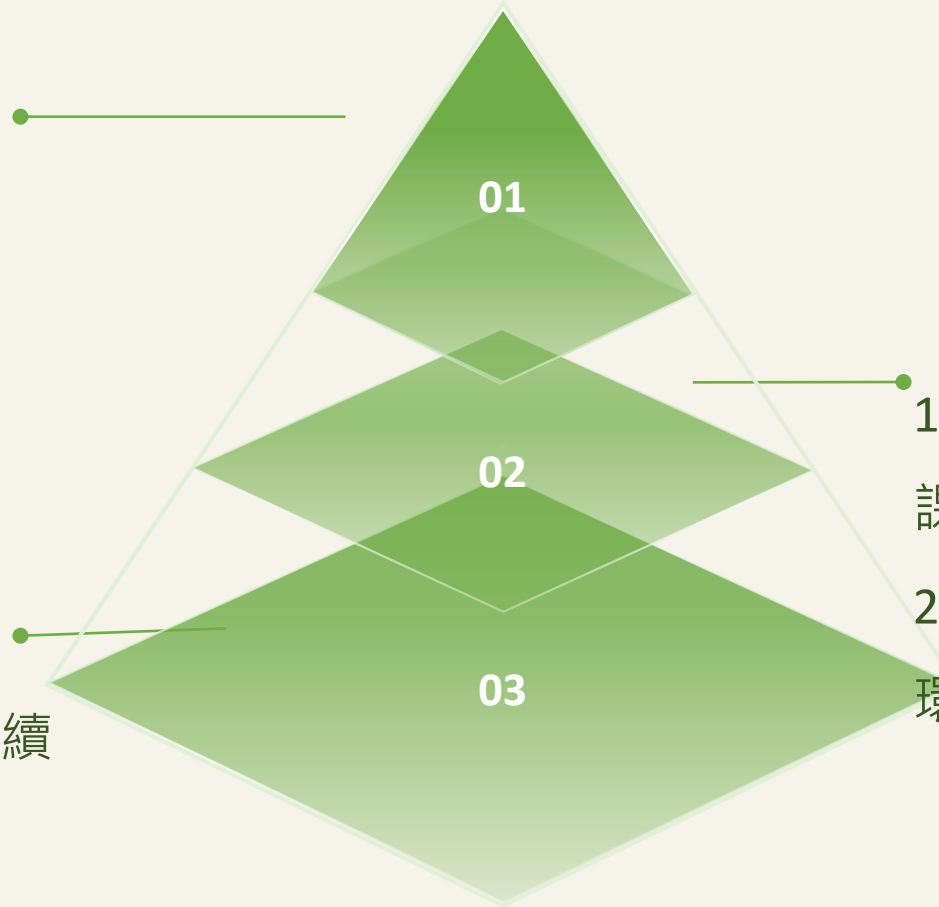
02

2.課程實施者：從教師到全環境立德樹人

03

三推動

- 1.幼稚園課程的規劃與設計
- 2.幼稚園園長的自主學習與持續發展
- 3.培養領導型課程主任與教師



培養模式

青苗教師 (0-1年教齡)

培訓目標：
幫助新教師快速適應幼稚園工作環境，掌握基本的教育教學技能。

培訓內容：
師德修養與教育理論；專業知識與通用基本功。

成長期教師 (1-5年教齡)

培訓目標：
提升教師的教育教學能力，使其能夠獨立承擔教育教學任務。

培訓內容：
教育教學技能訓練；教育教學實踐研究；安全教育與管理。

成熟期教師 (5-10年教齡)

培訓目標：
培養教師成為園內的骨幹教師，具備一定的教學研究和指導能力。

培訓內容：
教育教學策略與藝術；保教反思與研究；教育改革與素養。

骨幹教師 (10年以上教齡)

培訓目標：
培養能夠引領和指導其他教師的專業發展，形成自己的教學特色。

培訓內容：
專題講座、導師指導、實踐觀摩；教學個案分析、教育科研課題的全過程參與。

二十四節氣課例

二十四節氣是中華優秀傳統文化的重要組成部分。它反映了自然界時序變化和物候節律，是古代勞動人民智慧的結晶。

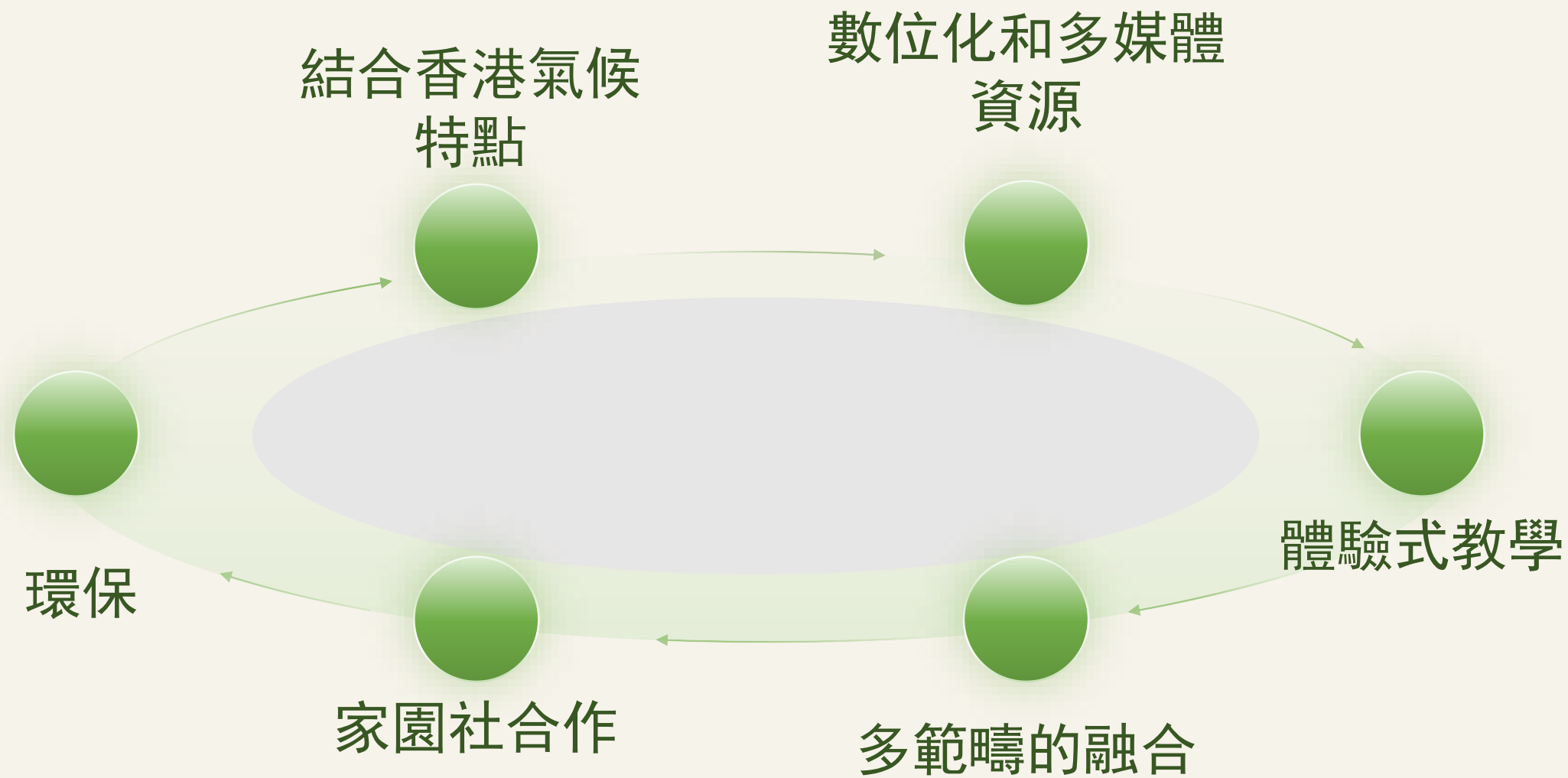
節氣活動應抓的重點是什麼？

“為誰教” 課程目標的確定—— 社會需求與個體需求之間的關係

“教什麼” 課程內容的選擇—— 知識的價值與人的發展之間的關係

“如何教” 課程組織與實施的策略—— 幼稚園課程中教與學的關係

核心價值：精神 情感



“五小步”課程實施策略



第一步

在環境氛圍中
對話

第二步

在主題活動中
浸潤

第三步

在班本課程中
生發

第四步

在創生遊戲中
體驗

第五步

在日常生活中
滲透



課程審議：前+中+後

鼓勵全體教職工發揮所長，讓每個人都能成為課程建設的主動參與者。

再次審議、複盤，為下一次實施課程，提供經驗參考。

前：巧分工 齊推進

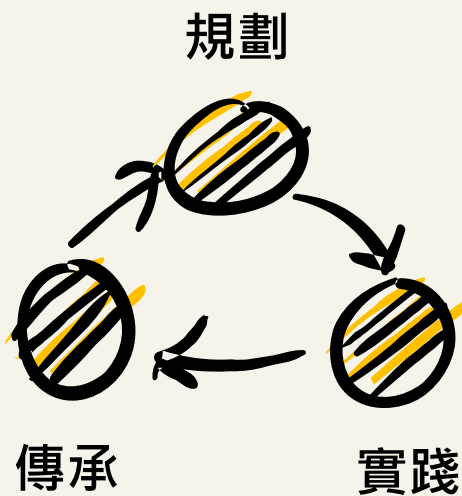
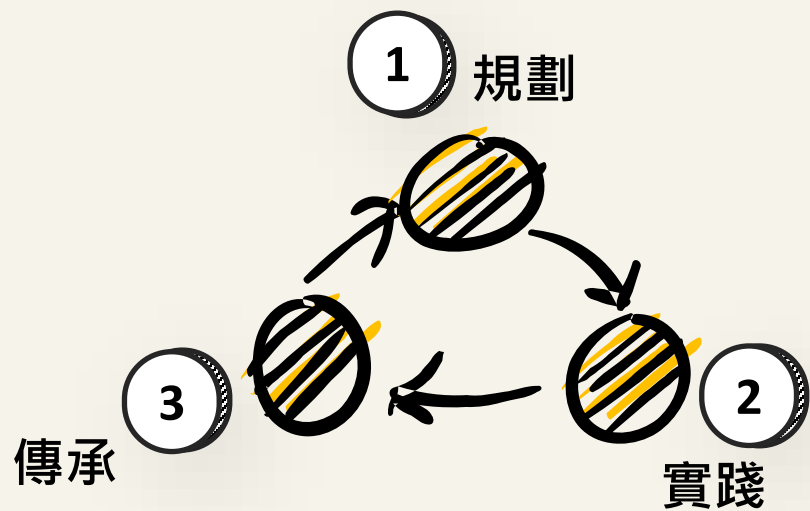
中：審方案 明脈絡

後：早回饋 及修正

通過大、小教研，審議課程實施方案，並根據幼兒的實際情況不斷調整和優化。

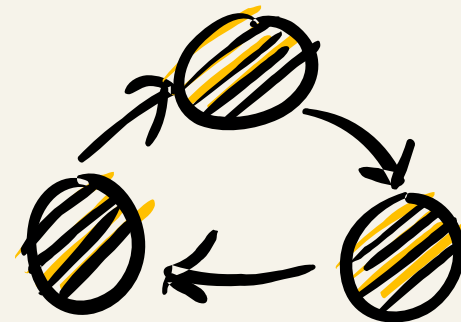
理念共識

可持續
發展



品質改進
(下一個新階段)

品質改進
(新水準)



感謝·聆聽