

載自：潘慧玲、楊錦心、張嘉育、王如哲、張樹倫、黃文振（2004）。**高職學校層級課程領導之研究**。教育部委託專案。台北市：台灣師大教育研究中心。

高職學校課程領導方案

本研究以高職學校為焦點，主要在建構高職學校課程領導應有的內涵，希望藉由高職學校課程領導方案的建立，使高職學校相關人員對課程領導有更深入的理解，進而有效發揮課程領導之成效。本節即在說明定案的高職學校課程領導方案內容，茲分就方案的規劃理念、使用說明以及架構內容陳述如下。

壹、規劃理念

一、 高職學校課程領導的推動與落實將左右高職學校課程發展與課程改革之成效，提供高職學校課程領導的具體方案當有其必要。

藉由第二章的文獻探討可知，凡從事課程發展活動的地方，皆有課程領導的必要。因此，不論是中央、地方、學校層級，抑或教室層級的課程發展，都應重視課程領導。其中，隨著高職學校課程改革對學校本位課程理念的重視，學校層級的課程領導將不僅影響學校內部從事課程發展歷程的順暢與否，也將左右課程改革的成效。因此，如何於高職學校中推動課程領導，便為當前之急務。

此外，如能發展一本實用而周延的高職學校課程領導方案手冊，提供學校人員及相關單位做為推動課程領導工作的參考，當有助於高職學校課程領導功能的有效發揮。

二、 高職學校的課程領導至少可分為三層級，唯有三層級的課程領導皆能發揮功能，學校的課程發展始能有效完成。

課程領導既是團體共享的現象，高職學校之課程領導亦需團體的分工。以高職學校的課程領導工作而言，在正式的課程領導人方面，有校長、教務主任、組長、類（學）科召集人或科主任；就非正式課程領導人部份，則有個別的教師。

本研究經由文獻分析與訪談後，依其領導工作性質與範圍的差異，將高職學校之課程領導區分成三大層級，亦即校長（含教務主任）、類（學）科召集人或

科主任，以及個別教師等。

之所以將校長及教務主任的課程領導歸併為同一層級，並將組長排除，主要是鑑於校長、教務主任與組長的課程領導範圍固然接近，主要皆以全校總體課程發展的領導為主要核心；唯組長的課程領導工作主要在支援校長與教務主任的課程領導事宜，故不列入。

而類（學）科召集人、科主任、組長以及個別教師之課程領導範圍雖然皆涵蓋全校總體課程與該類學科課程發展的領導事宜；但個別教師的課程領導屬於非正式之課程領導者，不論在定義、角色、任務、知能、策略等方面皆有別於類（學）科召集人或科主任之正式領導者，故又分層級加以描述。

三、高職學校三級課程領導方案之建構，係以一般的課程領導概念為基礎，之後分層級就其定義、角色、任務、知能、策略與配套措施等加以陳述。一則周延各層級課程領導之內涵；再者，區隔並凸顯各層級課程領導的特色與差異。

為能提供各層級領導人員一個完整的課程領導概念架構，本研究透過文獻探討，先就課程領導的定義、角色、任務、知能、策略與配套措施等加以分析，作為建構三層級課程領導內涵的基礎。此外，研究小組並展開訪談，分就與校長（含教務主任）、類（學）科召集人或科主任、個別教師等相關人員就各層級的課程領導內涵加以研討，以研擬出高職學校課程領導之草案，同時試圖區隔並凸顯出各層級課程領導內涵之特色。旋後，並將研究初步成果交付書面審查以及專家座談，以周延高職學校課程領導之實際。

同時另就各層級之課程領導定義、角色、任務、知能、策略與相關配套措施的層面加以分析，提供領導者對其領導行為有更正確的理解。各層級的課程領導角色、任務、知能、策略與配套措施，皆盡量以課程發展歷程之規劃、設計、實施與評鑑等階段加以思考及陳述，並留心角色與任務的對應關係。

對於各層級的課程領導角色、任務、知能、策略與配套措施等內容，主要從課程發展歷程的規劃、設計、實施與評鑑等階段進行思考與陳述，同時留心定義、角色、任務、知能、配套措施等橫向的對應關係，以提供課程領導者於不同課程發展階段時，所需留意並瞭解之各項細節內容。

貳、使用建議

- 一、各層級的課程領導人員可針對其扮演之領導實務，選擇本方案的相關部份進行研讀或自我檢視，一方面作為其從事課程領導實務之指引，再方面亦可作為個人反省改進之參考，以提升現有領導工作的職能。
- 二、學校校長及教務主任可將本方案列為學校教師研習之教材，使學校成員充分瞭解課程領導及各層級課程領導的重要，培育未來的課程領導人才。
- 三、主管教育行政機關及師資培育機構於規劃教育措施或舉辦相關會議時，可參考本方案之內容，作為規劃之參考。

參、架構內容

高職學校課程領導方案詳如表 1 至表 4。

表 1 「高職學校課程領導」理念與策略之概念架構

共同層面	定義	角色	任務	知能	策略	配套措施
	<p>1. 「課程領導」是指，為完成課程發展，某個人或團體扮演倡議與回應的角色，以凝聚成員力量，指引、統領課程發展活動的行為。</p> <p>2. 根據前述定義，衍生出課程領導的四大特點：</p> <p>(1) 課程領導是課程發展或改革歷程的要素：課程領導不僅影響課程發展的過程與品質，也左右課程改革的成果。</p> <p>(2) 凡課程發展之處，皆有課程領導的必要：課程領導的目的既在有效完成課程發展，故凡從事課程發展之處，皆有課程領導的必要。因此，不論是中央、地方、學校層級，抑或教室層級，都應重視課程領導。</p> <p>(3) 所有參與課程發展的團體或個人，皆可能扮演課程領導角色：課程領導既然存在所有課程發展的過程，則所有參與該活動的團體或個人，皆可能承擔課程領導的責任。亦即，課程領導可能是團體或個人所展現的行為。</p> <p>(4) 課程領導是團體成員共享的行為與現象：課程領導者主要雖為組織所派任，擁有正式的職稱；但非正式派任的人員或團，也常因為個人或情境因素而展現出領導行為，承擔課程領導的責任。</p>	<p>1. 對於課程領導的角色，有幾點原則值得留意：</p> <p>(1) 課程領導確實涉及相當多元而複雜的角色扮演：學者對課程領導角色數量的看法有異；但不論如何，課程領導確實涉及相當多元而複雜的角色扮演。</p> <p>(2) 課程領導的角色將因時因地而不斷變化重組：隨者個別學校情境以及課程發展過程的進展，課程領導的角色將因時因地而不斷變化重組。課程領導者因而須體察情勢，確認其應有的角色扮演。</p> <p>(3) 課程領導者宜對其所處情境的領導角色有清楚的定義與認識：學校的課程領導者可能不僅一人，為避免角色衝突，課程領導者宜對其所處情境的領導角色作清楚的定義與認識。</p> <p>(4) 領導者必須充分發揮應有的領導角色：課程領導者在澄清個人的角色範圍後，為避免領導角色的模糊，必須讓學校成員能切實感受到領導者對該角色的扮演與發揮。畢竟領導角色的發揮，是課程領導是否有效的關鍵。</p> <p>2. 本研究從課程發展歷程，歸納出課程領導者所應扮演的角色如下：</p> <p>(1) 課程發展啟動者：營造課程發展的環境，包括組織的設立、願景的建立、課程人才、資源、經費的預備等。</p> <p>(2) 課程規劃協調者：協調校內外的意見，做好人力與物力的調配。</p> <p>(3) 課程資源分配者：統籌並分配課程相關資源。</p> <p>(4) 課程設計諮詢者：提供課程設計相關問題的諮詢。</p> <p>(5) 課程實施監控者：監督課程實施，控管其歷程與品質。</p> <p>(6) 課程成效檢核者：對課程方案的成果以及課程發展過程的優劣得失加以檢驗。</p> <p>(7) 課程發展回饋者：對課程以及課程發展成效，提供成員心理與物質的回饋，並決定下一波課程發展方向。</p> <p>(8) 課程研究倡議者：倡導課程研究的理念，並提供落實環境。</p>	<p>不同的學校類型、組織文化、以及個人的角色定位等差異，不同課程領導者所擔負的任務可能有所不同。本研究從整體的角度，提出具體任務如下：</p> <p>1. 倡議並凝聚課程發展的方向：協助成員關心、檢視學校教育問題，倡議課程發展的理念，協助成員形成學校課程發展的目標。</p> <p>2. 提供課程發展所需資訊：引進外部資訊，引導成員對學校問題的思考，協助成員瞭解推動方案的目的與內容，對加諸成員的衝擊與威脅加以處理，強化學校成員對課程發展的信心。</p> <p>3. 建立推動課程發展的組織或團隊：成立課程發展團隊，引導相關課程發展工作。</p> <p>4. 協助訂定課程發展的工作項目與程序：包括運作原則與程序、完成時限、權責範圍等。</p> <p>5. 安排成員的在職進修與專業互動機會：計劃並協調在職教育活動，鼓勵成員參加校內外的專業成長活動，提升教師課程專業知能與面對課程發展的準備，以接受新的改變。</p> <p>6. 建立激勵機制，激勵組織成員：與成員保持緊密聯繫，敏察成員需求，給予同理的傾聽與回饋，凝聚成員共識，同時建立激勵機制，激勵成員對課程發展的投入與士氣。</p> <p>7. 保持溝通管道的暢通與運作：建立有效的溝通管道，提升人際互動的機會。</p> <p>8. 分配並管理課程發展的必要資源：提供課程發展所需的人力、時間、物力、空間、設備等資源，同時協調、解決課程發展過程所遭遇的困難。</p> <p>9. 營造有利合作共事的文化與氛圍：營造合作的校園文化，維繫和諧的工作情境。</p> <p>10. 督導課程實施，進行成效回饋：監控課程的實施歷程，帶領成員針對課程發展進行成效回饋。</p>	<p>為完成課程領導的角色，有效發揮課程領導的行為，其所需具備的知能素養如下：</p> <p>1. 課程學理的相關知能：如課程規劃、課程設計、課程實施、課程評鑑、課程改革等相關學理。</p> <p>2. 領導相關知能：包括團體動力、溝通與議事、衝突管理、時間管理與壓力管理等知識與技巧。</p>	<p>為充分發揮課程領導的功能，幾個可行策略可供參考：</p> <p>1. 楷模與示範策略：亦即以身作則扮演火車頭的角色，關心學校課程的優缺以及教師同仁對課程的意見，作學校同仁的表率。</p> <p>2. 善用多元領導類型：目前學術界所發展出的領導型態相當多，領導者宜因時因地發揮不同的領導行為與型態。</p> <p>3. 訴諸道德上的目的：協助成員體認課程改革的重要，激發對教育工作的使命感。</p> <p>4. 爭取關鍵及標的人士（或團體）的支持：尋找學校的意見領袖，爭取關鍵人員以及課程發展的標的人員的認同與支持。</p> <p>5. 建立學習組織與文化：引導學校成員學習型組織，建立互信、尊重、和諧的組織文化。</p>	<p>1. 重視課程領導的養成教育。</p> <p>2. 規劃課程領導在職教育的相關研習或訓練。</p> <p>3. 提供學校應有的課程發展或課程改革的支持與資源（包括：時間、人力與物力等）。</p>

表 2 高職校長課程領導概念架構

定義	角色	任務	知能	策略	配套措施
<p>校長基於學校發展願景及教育目標，引領校內外人員共同參與學校課程發展之規劃、設計、實施、評鑑過程中，所表現出有效的領導行為。</p>	<p>校長針對全校總體課程，在課程領導中扮演的角色如下：</p> <p>1. 規劃方面 (1) 課程發展的啓動者 (2) 學校願景塑造的帶領者 (3) 課程領導人才的培育者 (4) 專業對話機制的建立者 (5) 課程發展的激勵者 (6) 課程資源的整合者</p> <p>2. 設計方面 (1) 課程設計的諮詢者 (2) 課程設計的協調者 (3) 課程設計的決定者</p> <p>3. 實施方面 (1) 課程實施的促進者 (2) 課程實施問題的解決者 (3) 課程實施品質的管理者</p> <p>4. 評鑑方面 (1) 課程評鑑的帶動者 (2) 課程發展成效的檢驗者 (3) 課程發展的回饋者</p>	<p>校長針對全校總體課程，在課程領導的具體任務為：</p> <p>1. 規劃方面 (1) 化解課程阻力，善用課程助力，啓動課程組織的運作 (2) 凝聚課程發展共識，帶領教師建構學校的願景 (3) 創建校內外任職學習機制，提升教師課程領導知能 (4) 建立教師學習社群，促進教師的專業討論與對話 (5) 提供學校成員適當的激勵，促使其積極參與課程發展 (6) 確保時間、經費、人員、材料等資源的取得、合理分配與運用，以支持課程發展</p> <p>2. 設計方面 (1) 闡述主管教育行政機關的課程規範，及全校總體課程發展的理念，提供課程設計的相關諮詢 (2) 協調意見溝通及校內外人、物力調配，以利課程設計的檢討和改進 (3) 統籌課程設計的有關資源並參酌校內外人員的意見，以作為課程設計之決定</p> <p>3. 實施方面 (1) 分析落實課程發展方案的條件，營造課程實施的有利環境 (2) 監督課程實施的歷程，有效控管課程實施的品質 (3) 適時介入課程實施產生的困難與問題，協助處理解決</p> <p>4. 評鑑方面 (1) 帶動課程評鑑的作業活動，確定課程發展的效能 (2) 適時運用合宜的評鑑方法，檢驗課程發展的成效 (3) 依據課程評鑑結果，提供成員回饋，並決定未來課程發展的方向</p>	<p>校長課程領導應具備的知能為：</p> <p>1. 課程知能 (1) 課程哲學 (2) 課程理論 (3) 課程研究 (4) 課程史 (5) 課程發展 (6) 課程設計 (7) 課程評鑑 (8) 課程政策</p> <p>2. 領導知能 (1) 校務計畫 (2) 組織發展 (3) 行政管理 (4) 教學視導 (5) 公共關係</p>	<p>為充分發揮校長課程領導的功能，可採行策略有：</p> <p>1. 適時向全體教師闡述課程發展相關理念 2. 適時參加各類（學）科教學研究會及相關之教學研討會 3. 領導成立課程發展委員會，推動課程發展相關事宜 4. 主持實施校內課程評鑑 5. 引導訂定中長程課程發展目標 6. 積極促進與支持校內不同層級的課程領導 7. 倡導課程研究的風氣 8. 引領建立課程與教學的評鑑回饋機制 9. 整合校內外人力、物力資源以促進課程的均衡發展 10. 積極培育校內課程領導人才 11. 建立校際間的合作、交流管道</p>	<p>為落實校長課程領導的工作，各相關單位可採取的配套措施有：</p> <p>1. 主管教育行政機關 (1) 透過校長會議，宣導校長課程領導的重要性 (2) 編製校長課程領導手冊 (3) 將課程領導能力列為校長辦學成效評鑑項目之一 (4) 舉辦觀摩研討會，以分享各校實施經驗 (5) 酌予補助各校課程發展所需之相關費用</p> <p>2. 師資培育機構 (1) 建立校長課程領導知能的專業化和制度化的校長培育課程 (2) 提供可改進現任中小學校長課程領導知能的在職專業成長課程 (3) 辦理提升校長課程領導知能的各項在職研習活動</p> <p>3. 學校 (1) 透過加強家長會和社區的參與和支持，形成校長課程領導的助力和有利條件 (2) 建立與臨近大學的策略聯盟，俾利於校長取得其課程領導知能的學術支援 (3) 結合社區夥伴學校之支援力量，以作為課程領導時之經驗諮詢者 (4) 邀請家長及社區人士參與課程發展的研討會議</p>

表 3 高職類（學）科召集人或科主任課程領導概念架構

定義	角色	任務	知能	策略	配套措施
<p>類（學）科召集人或科主任課程領導是指：類（學）科召集人或科主任針對類（學）科課程或全校總體課程，在課程發展的過程中，承上級之命，或扮演主動倡議與積極回應的角色，以凝聚成員力量，指引、統領、課程發展活動的行為。</p> <p>一、 類（學）科召集人</p>	<p>類（學）科召集人或科主任在課程領導中扮演的角色如下：</p> <p>1. 針對全校總體課程</p> <p>(1) 課程發展的建議者</p> <p>(2) 學校行政層級與類（學）科教師間以及各類（學）科召集人或科主任間的協調者</p> <p>(3) 課程評鑑的參與者</p> <p>2. 針對類（學）科課程</p> <p>(1) 規劃方面</p> <p>a. 課程發展的啟動者</p> <p>b. 課程目標訂定的帶領者</p> <p>c. 課程發展資訊的提供者</p> <p>d. 課程資源的爭取與分配者</p> <p>(2) 設計方面</p> <p>a. 課程設計的帶動者</p> <p>b. 課程設計的諮詢者</p> <p>(3) 實施方面</p> <p>a. 教師需求的覺察者</p> <p>b. 意見的協調溝通者</p> <p>c. 課程實施的管控者</p> <p>(4) 評鑑方面</p> <p>a. 課程發展成效的檢驗者</p> <p>b. 課程發展的回饋者</p>	<p>類（學）科召集人或科主任在課程領導的具體任務為：</p> <p>1. 就全校總體課程：</p> <p>(1) 針對課程的發展，向學校提出建言</p> <p>(2) 將學校課程發展的理念傳達給教師；將教師對課程發展的意見反應給學校</p> <p>(3) 參與校訂課程中科目與學分數規劃</p> <p>(4) 參與課程評鑑工作</p> <p>2. 在類（學）科課程的發展上，召集人或科主任的任務包括：</p> <p>(1) 規劃方面</p> <p>a. 啟動類（學）科的課程發展</p> <p>(a) 強化類（學）科課程發展的組織及運作，營造有利合作共事的氛圍，維繫和諧的工作情境</p> <p>(b) 協助教師瞭解課程發展的目的、內容與重要性</p> <p>(c) 協調學校，提供類（學）科教師教育訓練與專業互動機會</p> <p>b. 配合學校課程發展的願景，訂定課程架構與目標</p> <p>(a) 協助類（學）科教師關心並瞭解產業發展趨勢，提供類（學）科具有前瞻性的課程發展方向</p> <p>(b) 提出類科專業工作標準與程序的規擬方向</p> <p>(c) 協助教師思考類（學）科未來的發展方向與前景等問題</p> <p>c. 提供類（學）科課程發展的相關資訊</p> <p>(a) 搜集分析與類科相關的產業類型及發展趨勢，作為課程發展的依據</p> <p>(b) 提供一般科目未來發展的相關資訊</p> <p>d. 爭取課程發展的必要資源並公平合理的分配</p> <p>(2) 設計方面</p> <p>a. 說明課程設計的理念，提供教師相關的諮詢服務</p> <p>b. 透過教學研究會與類（學）科教師一起設計類（學）科課程方案</p> <p>(3) 實施方面</p> <p>a. 察覺類（學）科教師的需求，並給予適當的回饋與激勵，凝聚成員的共識，以鼓舞投入課程發展的士氣</p> <p>b. 協調溝通意見</p> <p>(a) 建立類（學）科教師與行政單位或組織間暢通的溝通管道</p> <p>(b) 維持與類（學）科教師緊密聯繫，建立有效的人際互動</p> <p>c. 管控課程實施的流程與進度</p> <p>(4) 評鑑方面</p> <p>a. 針對課程發展的成效進行檢驗</p> <p>b. 針對課程發展，提供回饋建言，以為後續的參考</p>	<p>類（學）科召集人或科主任課程領導應具備的知能為：</p> <p>1. 課程知能：</p> <p>(1) 課程哲學、課程理論、課程發展、課程設計、課程評鑑等知能</p> <p>(2) 類（學）科的專門知能</p> <p>2. 領導知能</p> <p>(1) 人際溝通與協調能力</p> <p>(2) 價值釐清與判斷能力</p> <p>(3) 資料蒐集與分析能力</p> <p>(4) 資訊運用能力</p> <p>(5) 規劃能力</p> <p>(6) 管理能力</p> <p>(7) 會議主持能力</p>	<p>為充分發揮類（學）科召集人或科主任課程領導的功能，可採行策略有：</p> <p>1. 掌握學校發展方向、教育目標、類（學）科的培育目標、學生特質與需求</p> <p>2. 掌握產業未來的發展趨勢及考量業界用人需求</p> <p>3. 宣導重要的課程發展相關政策</p> <p>4. 以身作則建立良好典範，積極推動課程發展</p> <p>5. 凝聚科內教師的向心力，與科內教師建立良好人際關係，尋求其協助與支持</p> <p>6. 掌握科內意見領袖，使其發揮非正式組織之影響力</p> <p>7. 追求組織目標的同時，也能兼顧教師立場與需求</p> <p>8. 保持暢通的管道與教師進行意見溝通</p> <p>9. 建立類（學）科教師學習型組織與文化</p> <p>(1) 採行團隊學習</p> <p>(2) 建立本類（學）科教師的對話機制</p> <p>10. 進行跨類（學）科的協調</p>	<p>為落實類（學）科召集人或科主任課程領導的工作，各相關單位可採取的配套措施有：</p> <p>1. 主管教育行政機關</p> <p>(1) 針對類（學）科召集人或科主任層級辦理與課程領導有關內容的各項研習</p> <p>(2) 充實技職教育網站資訊，提供類（學）科召集人或科主任充足而新穎的相關資訊</p> <p>2. 師資培育機構</p> <p>(1) 培育師資的教育相關課程中，加列與課程領導有關的內容</p> <p>(2) 舉辦提昇類（學）科召集人或科主任課程領導知能之研習會，並協助指導解決相關問題</p> <p>3. 學校</p> <p>(1) 校長的適時授權與激勵</p> <p>(2) 鼓勵與分派參與課程領導知能（包括教育專業、類（學）科專門知能、人際溝通與情緒管理等）的各項相關進修研習</p> <p>(3) 鼓勵同校各類（學）科召集人或科主任間互相提供課程領導經驗的分享</p> <p>(4) 尋求家長及社區的配合與協助，使課程發展獲得更多助益，而更順利</p> <p>(5) 結合社區夥伴學校之支援力量，以提供本類（學）科教師於課程發展之參考</p> <p>(6) 辦理跨校間的觀摩、經驗交流與分享，參考其他學校相關類（學）科的課程發展經驗</p> <p>(7) 提供尋求專家學者諮詢與協助的管道</p> <p>(8) 協助取得國外相關類（學）科課程發展的訊息</p> <p>(9) 召開產學座談會，進行課程發展之意見交流</p> <p>(10) 配合業界需求，適時提供課程修正所需之資訊</p> <p>(11) 協調爭取產學合作，獲取外部資源</p> <p>(12) 與大學策略聯盟，增進人力與資源的分享</p>

表 4 高職個別教師課程領導概念架構

定義	角色	任務	知能	策略	配套措施
<p>個別教師無正式課程領導職稱的教師個人，基於教師個人專業，於全校總體課程及類(學)科的課程發展歷程之規劃、設計、實施、評鑑過程，扮演倡議與回應的角色，凝聚成員共識，激勵同儕，以指引、統領課程發展的行為。</p>	<p>個別教師在課程領導中扮演的角色如下：</p> <p>1. 對上級：</p> <p>(1) 全校總體課程及類(學)科課程的建議者</p> <p>(2) 全校總體課程及類(學)科課程發展的協助推動者</p> <p>(3) 全校總體課程及類(學)科課程的執行者</p> <p>2. 對同儕：</p> <p>(1) 課程發展相關知能的建構散布者</p> <p>(2) 全校總體課程及類(學)科課程發展的溝通協調者</p> <p>(3) 教師課程行動研究的諮詢者</p> <p>3. 對學生及家長：全校總體課程及類(學)科課程理念的傳播者</p>	<p>個別教師在課程領導的具體任務為：</p> <p>1. 關心全校總體課程及類(學)科課程的問題；依據產業發展、家長及學生需要或意見，提供學校有關課程發展方向的建言；</p> <p>2. 協助校長或學校其他成員，推動全校總體課程及類(學)科課程發展；</p> <p>3. 執行課程發展的相關任務；</p> <p>4. 蒐集並分享課程發展相關新知與經驗，協助同儕教師進行專業成長；</p> <p>5. 協調同儕意見與人力，共同完成學校的課程發展目標；</p> <p>6. 針對教師所發現的全校總體課程及類(學)科課程問題，協助其進行課程行動研究；</p> <p>7. 向學生與家長溝通、傳播全校總體課程及類(學)科課程的理念。</p>	<p>個別教師課程領導應具備的知能為：</p> <p>1. 課程知能</p> <p>(1) 課程發展的學理</p> <p>(2) 課程設計或編製的知識與能力</p> <p>(3) 任教科目的新知</p> <p>(4) 將課程有效轉化為教學的知能</p> <p>(5) 創新教學策略與多元評量</p> <p>(6) 建立教學檔案的知能</p> <p>(7) 教學視導的知能</p> <p>(8) 學生輔導知能</p> <p>(9) 個別化教學知能</p> <p>2. 領導知能</p> <p>(1) 人際溝通技能</p> <p>(2) 情緒管理能力</p> <p>(3) 資料蒐集與分析歸納能力</p> <p>(4) 資訊運用能力</p> <p>(5) 會議主持能力</p> <p>(6) 價值釐清與判斷能力</p>	<p>為充分發揮個別教師課程領導的功能，可採行策略有：</p> <p>1. 帶頭關心學校課程的優缺以及教師同仁對課程的意見。</p> <p>2. 因時因地發揮不同的領導行為與型態</p> <p>3. 關心技職教育課程發展趨勢，並積極參與校內外各項課程發展活動或任教科目相關之各項研討、進修活動，積極自我成長。</p> <p>4. 將個人專業成長之成果，於正式或非正式時機，以書面或口頭方式加以傳播或分享，藉由成果分享發揮個人影響力。</p> <p>5. 適時鼓勵並提供成員參與校內外課程發展或相關研習活動，以提升教師的專業知能。</p>	<p>為落實個別教師課程領導的工作，各相關單位可採取的配套措施有：</p> <p>1. 主管教育行政機關</p> <p>(1) 培訓各校課程領導種子教師</p> <p>(2) 充實技職教育傳播網內容，將各高職課程發展成果公告，提供充足而新穎的課程相關資訊</p> <p>(3) 擴大教師參與課程政策制定的機會，讓教師有機會瞭解主管教育行政機關課程政策的理念與歸趨</p> <p>2. 師資培育機構</p> <p>(1) 於師資養成教育中，加列課程領導相關知能的課程</p> <p>(2) 舉辦提升個別教師課程領導知能的各項研習活動</p> <p>3. 學校</p> <p>(1) 辦理教師個人的課程領導、人際溝通與情緒管理等相關研習活動</p> <p>(2) 支持教師團隊的形成與發展，交流教學經驗與資源</p> <p>(3) 辦理校際觀摩、經驗交流與分享。</p> <p>(4) 減少不必要的活動，讓教師可專注於課程設計與領導工作。</p> <p>(5) 營造課程對話環境，提供討論空間與意見反映管道。</p> <p>(6) 教師分批安排共同不排課的空堂時間。</p> <p>(7) 定期公佈學校課程發展的資訊，讓全校師生能配合進行，並分享成果或檢討缺失。</p> <p>(8) 提供專家學者的諮詢與協助。</p> <p>(9) 鼓勵教師進行課程行動研究，激發教師對教育的熱誠與動力。</p> <p>(10) 從事產學合作，獲取外部資源。</p> <p>(11) 鼓勵教師參與社區活動，了解社會及家長之實際需求，提供學校制定課程的參考。</p>

