

第二部份 自我評估

2.1 檢視本年度工作計劃的成效

關注事項(一)目標：建立員工彼此關懷和團結

工作計劃所運用的策略及工作	憑證
<p>請從「管理與組織」、「學與教」或「機構文化及給予兒童支援」等方面，說明有關範疇所推行的策略及工作。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 在四位新老師入職後(8月)已展開在職導向小組，可惜當中有一位高班老師在入職一個月後便離職，之後再招聘的老師，亦有二位相繼請辭，適逢高班又有一位因懷孕不適而在9月中請假，在這樣的困難下，高班老師無論是情緒和工作安排都陷入低谷，雖然已即時安排主任入高班帶領，但始終於事無補，一眾老師的心情也低沉下去。 2. 雖然高班老師人手出現不穩定狀態，但學校仍如常地繼續舉行員工聯誼會活動，培養合作精神，期盼能與高班老師守望相助。 3. 學校設有老師團契，每月舉行一次，為學校大大小小事情同心祈禱交託，藉分享代禱事情時可以彼此有初步了解，增進彼此認識。 4. 在各同事未有心理準備情況下，原訂之兩日一夜宿營變為飯聚，除表示願意接納員工意見外，也體恤各人的不安，為員工對學校的信任加分。 5. 學校管理層樂意聆聽員工意見，在員工和家長投訴時，能立即處理和進行面見，有需要時更邀請駐校社工列席，協調彼此溝通，消除隔膜，有效地處理投訴人不滿情緒。 	<ul style="list-style-type: none"> • 會議記錄 • 員工培訓問卷 • 員工培訓筆記 • 員工意見記錄表
<p>進一步改善的建議 / 發展空間</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 情緒主導著合作的意願。大部分員工基於上司的態度，如員工認為學校是個理想的工作場所，而且管理層的管理態度既合理又能顧慮到每個員工的利益和目標，則通常會表示願意合作。 2. 要有良好的溝通質素，上司和下屬的態度同樣重要。管理階層與員工之間要有暢通的溝通管道，積極帶動討論，不以權威來解決問題，要盡可能讓事情和期望坦白告訴員工，妥善及公平的處理，除可解決問題外，還可以彼此認清，從而建立關係。 3. 管理層要對員工特別關注，與他們談談他們的家人或是下班後的一些活動，更可傾談工作上的喜樂，讓他們知道其實管理層也是十分關心他們，是親密的工作伙伴，建議鼓勵員工帶同家人一起出席員工聯誼活動，增進一家人的感覺。 4. 學校以基督教教義為辦學目標，故會邀請李甄玲姑娘在每月第一個星期二為管理層作早禱會，檢視及迎接工作，好讓管理者有正面和良好的態度對人和對事。 5. 兩位主任的合作順利、分工清晰、且有良好的溝通，鼓勵主任多與員工分享相處之法，收集意見之餘，也慎重考慮其提議。 6. 學校設有長短周制度，建議嘗試由員工自行安排短周日期，適當地提升決策權，尊重員工的選擇，希望能提升員工的歸屬感。 7. 新學年留職老師在校年資為三至七年不等，可焦點培訓成協作伙伴，由同職級老師感染新入職老師，盡力在現有資源下令老師有足夠支援，又或協助暫時未能進修的老師提供參考書，組織讀書分享會，協助發展所長，建立學習型團隊文化。 	

關注事項(二)目標：繼續推行戲劇教學作為授課策略，成為學校特色

工作計劃所運用的策略及工作	憑證：
請從「管理與組織」、「學與教」或「機構文化及給予兒童支援」等方面，說明有關範疇所推行的策略及工作。	
<ol style="list-style-type: none"> 1. 開學初期(十月)，由戲劇導師向老師介紹戲劇教育其目的和進行手法，讓老師們認識及體驗戲劇教育課。 2. 陳主任為過去三年戲劇教育的種子老師，透過協助撰寫教案和示範教學，能幫助低班和高班進行戲劇教育，既大大提升老師學習的機會，主任亦有機會發揮專業領導能力，教學相長。 3. 在本年度聯校觀課中，低班三位老師合作在課堂中展示戲劇教育課。從中與相同機構的學校老師交流戲劇教學經驗，建立良好專業發展平台。 4. 學生在課堂時自行閱讀的次數增加，並懂得對圖書裡的角色進行模仿和扮演，且對改編結局甚有創意，也經常會用圖畫表達自己。 	<ul style="list-style-type: none"> • 各班檢討會議 • 教案 • 滿 FUN BOOK
進一步改善的建議 / 發展空間	
<ol style="list-style-type: none"> 1. 香港話劇團籌辦「戲有益深耕計劃」，已接受了學校在 2019-2020 年度的申請，是次計劃將安排教授低班和高班的老師為種子老師，其中賴惠欣老師、黃嘉雯老師和曾婷雁老師，在學校過去三至四年都有實踐戲劇教學的經驗，相信她們定會協助學校及老師掌握及進一步發展校本的戲劇教育課程和教學技巧以及優化學與教的策略，發展多元的優化模式。 2. 計劃裡負責的老師，需要總結戲劇教育在過程中的成果，捕捉和呈現參與學校的多元而獨特的經驗和成果，出席其他學校分享會，同時亦需歸納和分析優秀的教學案例，這有助提升老師專業的發展。 3. 過去四年學校將戲劇教育納為恆常教學模式，學生表現非常理想，如能帶動家長一同參與，相信效果會帶到更高境界，重現學校三十周年的大型演出。 4. 戲劇教育涉獵的範疇廣泛，非常適合於幼兒教育作為教學手法。在二零一七年幼稚園教育課程指引中，加入「品德發展」和「大自然與生活」兩大學習範疇，而戲劇教育選取的故事或繪本，大部分是生活化、充滿感官探索和富趣味的題材，相比「從遊戲中學習」更能具體地實踐出來，老師更易掌握。 5. 新學年低班和高班的老師(留職老師)均為「戲有益深耕計劃」種子老師，而學生亦有曾經進行此課堂的經驗，正好著力向家長詳細解釋戲劇教育的好處或邀請一起學習，對幼兒發展有極大幫助。 	

2.2 我們的學與教

評述工作成效	憑證
<p>請評述學校課程設計、教學與照顧及學習經驗評估的效能，並按需要選取兒童表現例證作說明。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 學校提供全面的課程設計，老師會按照學生的需要、能力、興趣和經驗設計活動，新課程指引在 2017 年面世後，學校也按其課堂時間加入「大自然與生活」和「品格發展」，讓學生發展多方面的潛能，並且也均衡地照顧各有所需的學生。本年度師生比例提升至一比九，在照顧學生上有足夠時間分配。 2. 本年度於不同的班級進行有動有靜的講座或戶外活動，讓學生可以親身體驗、親自操作和實行，直接獲得滿足感，增加學習興趣。 3. 本年度繼續以戲劇教學作為推行活動的策略，學生在表演中互相觀摩、互相合作和鼓勵；又樂於表達意見，學生的學習氣氛融洽和愉快。 4. 每個月設有備課會和檢討會，能因應學生的情況而調節學習進度，有需要時更可邀請社工跟進或與家長面談，對支援學生學習有極大幫助。 5. 本年度開始推行家長觀課，讓家長有機會學習評估子女的學習表現，觀課後由主任帶領評課，家長們既可分享個人所見的事，主任更可從旁指導家長善用比較的現象，幫助家長更明白每個小朋友不同的進度。 6. 學校每年有三次機會安排家長與老師面談，有百分之八十六家長認為學校能經常向他們報告子女學習情況，令家長明白子女在校的情況。 	<ul style="list-style-type: none"> • 人手分配記錄 • 特別活動或評估記錄 • 聯校觀課記錄 • 學生學習檔案 • 備課會和檢討會記錄 • 持分者問卷
進一步改善的建議 / 發展空間	
<ol style="list-style-type: none"> 1. 老師教學經驗參差不齊，部分更出現意見不合，建議主任在彼此建立共識時多作引導，將學校要求和期望坦白向老師說明清楚，協調大家在處事上的原則。 2. 嘗試將各級的備課會和檢討會一併舉行，就所有學生和老師面對的困難逐一討論、尋根究柢，從事件的各方面仔細思考，大膽假設小心求證，老師們彼此在教學上作多方面的探討和考量。 3. 一年只得一次家長觀課，未足夠讓家長理解學校舉行活動的意思，建議多設計家長能參與的活動，既可增加透明度又可讓家長和老師彼此建立關係，不過在設計活動時，確實要仔細、有趣和指示清晰，然否只會帶來誤會和不滿。 4. 學校雖然每年安排三次機會與家長面談，但每次見面只得數分鐘，如可以安排全日面談，彼此對話時間會較理想，不會只限由老師報告學生情況，家長也可以回應或表達子女在家狀況，相信比起「報告」會更理想。 5. 由於老師流失率高，由老師進行家訪暫停了兩年(過去只有社工及主任按需要不定時進行家訪)，建議在人手充足下再進行家訪，讓老師明白學生在家的環境，以致幫助學生們克服困難。 6. 人需要被肯定和認同，在正面和有效的督導下，不但有助員工對工作的投入，更加會令員工知道如何做得更好；當員工自覺工作表現有進步時，對學校的歸屬感也相應提升。 	

2.3 我們對兒童和教師的支援

評述工作成效	憑證
<p>除上述的評論外，學校在過去一年，因應校情轉變或服務需要，還有哪些有關兒童和教師支援方面的工作？請介紹有關工作的推行措施及其成效。</p>	
<p><u>支援兒童</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 老師普遍已接受特殊幼兒教育專業訓練，再加上駐校社工會出席各班檢討會，若得悉學生在發展有需要協助，老師會與社工商議，設立小組訓練來幫助學生改善學習上的問題。 2. 各班每月定期開檢討會，報告班內學生的情況，主任會在當中列席，有需要時會在學生家課上作出調節，幫助學生學習。 3. 每學年定期與家長面談三次，報告學生在校內的學習情況，讓家長更了解和知悉子女在校情況。 4. 新入學的學生上學時間會逐步遞增，有幫他們適應新環境。老師會與家長保持緊密聯絡，若個別學生有需要，學校會與家長磋商合適的方法，幫助學生盡快融入學校生活。 <p><u>支援家長</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 學校定期設有家長專題講座，邀請專業社工作講者，幫助家長解答在管教上遇到的問題。 2. 學校定期派發(每月一次)家長通訊，更會將派發的通告上載學校網頁，讓家長知悉校內的活動和資訊。 3. 本年度開始推行家長觀課，主任會導引家長正面地觀察自己子女學習情況，幫助家長更明白每個小朋友的差異。 4. 學校舉辦親子運動會等活動，需要較大的空間和體能設施，而學校的地方不大適切，故借用鄰近小學的有蓋操場進行活動，藉此讓家長和兒童能增加親子互動的機會，加強彼此間的肢體協作，讓身心得以舒展並能增進感情。 <p><u>支援教師</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 校方每月設有團契，讓同事透過彼此互勉、分享及在禱告中得力，提升同事間互相關心。 2. 學校每星期兩天有駐校社工服務，為家長提供諮詢服務，以及為教師提供支援。 3. 本年度高班老師流失率高，校長和主任已經常提醒和幫助，唯各人心態和要求亦有不同，感謝校董會非常信任校長的決定和工作，對不服從上司的同事加以警告，如此公平的做法，還使留任的同事更添團結。 	<ul style="list-style-type: none"> • 檢討會報告 • 駐校社工工作報告
<p>進一步改善的建議 / 發展空間</p>	
<ol style="list-style-type: none"> 1. 老師的工作雖然忙碌，但同事能愉快合作和相處融洽，是一份極大的支持。但現時學前教育工作者多的是，要尋找有理想、有熱忱和正義的老師，管理者要有清晰和清澈的目光，具當機立斷的心，加強督導和管理人事的知識，懂得愛護和保護心意合一的同事。深信對幼兒教育有抱負的老師，才能培育有質素的下一代。 2. 大部分老師都已受專業訓練，但時代進步，建議多安排老師作進修不同課程，溫故知新。 3. 學校可設立功能小組，由老師肩負不同的責任，增加不同級別老師的合作機會，既可減低主任工作量，又可多讓老師參加行政事務。 4. 學校一向重視環境安全和衛生，本年度曾發生兩次流感，除維持日常清潔外，老師亦需特別留意學生在校的狀況，如發現有異樣，應通知家長接回家觀察；而校方亦可致電家長，了解學生為何缺席生， 	

第三部份 發展計劃

3.1 探討持續發展工作

未來的重點工作	發展基礎	機遇 / 挑戰
建立員工團隊精神，營造和諧工作氣氛，提升對學校歸屬感	學校老師流失率雖然偏高，但細心觀察下，離職老師全屬到校工作兩年以內，反觀留職老師在校年資有3至7年不等，估計著新一代的教師在頭兩年工作時不斷嘗試求同存異，遇上未能合作的會決然離職，學校應該把握機會留住老師，培訓成協作伙伴，由同職級老師感染新入職老師，以正向思想把學校教育方針展示，既容易建立關係，又可加強默契，一舉兩得。	在本年度入職的四名新老師中，有兩人會離職，意味著她們明白自己與學校的教育方針不符；在聘請新老師時，更要考慮申請者對學校的教育理念是否認同。

3.2 關注事項

(一)繼續推行戲劇教育

未來的重點工作	發展基礎	機遇 / 挑戰
透過協作、討論、實踐和評估，把戲劇教育融入日常教學當中。	學校發展戲劇教育已有四年經驗，兩位主任和一位資深老師皆為過去核心成員，有助推行校本戲劇教育發展；在家長和學生方面，亦都有相關的認知，在實踐上有一定的助力。另外，留任老師對音樂舞蹈和歌唱甚有天份和興趣，藉戲劇內的創作元素實踐老師所想，也可對學校建立歸屬感挽留人才。	戲劇教育近年廣泛地推行在幼兒教育上，坊間亦有培養課程供老師報讀，對學校支援有極大幫助；再者，職前課程亦有相關訓練，老師更易投入教學。