



Jockey Club Project Well-being
賽馬會幸福校園實踐計劃



Our Blissful Journey of
Positive Discipline



Jockey Club Project Well-being
賽馬會幸福校園實踐計劃

主辦機構

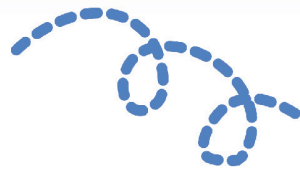
香港輔導教師協會
Hong Kong Association of Careers Masters And Guidance Masters Limited

THE HONG KONG POLYTECHNIC UNIVERSITY
香港理工大學
COLLEGE OF PROFESSIONAL AND CONTINUING EDUCATION
專業及持續教育學院



捐助機構

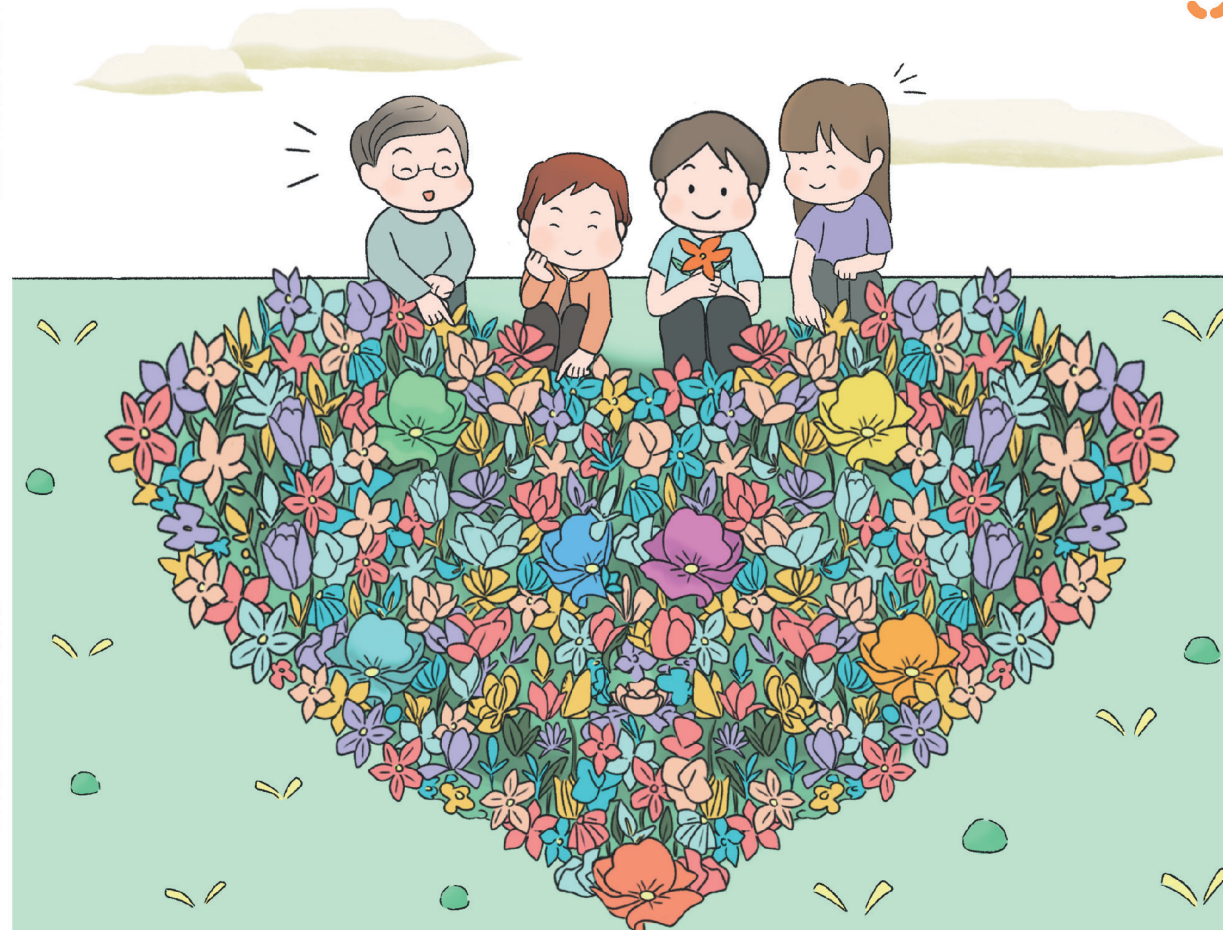
香港賽馬會慈善信託基金



一切從 PD301 開始

正向管教的愉快旅程

《一切從PD301開始——正向管教的愉快旅程》



賽馬會幸福校園實踐計劃

《一切從PD301開始—— 正向管教的愉快旅程》



目錄

前言	何玉芬博士、劉俐君女士	06
序一	陳寶安博士	08
序二	李柏雄博士	10
計劃簡介		12
鳴謝		14
第一章	PD301與正向管教	15
第二章	PD301的愉快旅程（培訓歷程）	24
第三章	PD途上的足印（學校分享）	
	#1 保良局馬錦明中學	44
	#2 順德聯誼總會李金小學	52
	#3 迦密愛禮信中學	62
	#4 聖公會偉倫小學	70
第四章	結語與展望	80
推薦書目 / 網站		84

賽馬會幸福校園實踐計劃

《一切從PD301開始——正向管教的愉快旅程》

作者：陳寶安博士、李柏雄博士

顧問：何玉芬博士

項目統籌：劉俐君女士、陳凱晴女士

美術設計：曾熒婉女士、吳凡女士

版次：2022年8月（第一版）

©2022 賽馬會幸福校園實踐計劃 版權所有

國際書號：978-988-12425-2-5

Jockey Club Project Well-being

Our Blissful Journey of Positive Discipline

Authors: Dr. Ella Chan Po On, Dr. Li Pak Hung

Consultant: Dr. Esther Ho Yuk Fan

Project Coordinators: Ms. Ava Lau, Ms. Natalie Chen

Designers: Ms. Yoyo Tsang, Ms. Lucy Wu

Edition: August 2022 (1st edition)

©2022 Jockey Club Project Well-being. All Rights Reserved.

ISBN: 978-988-12425-2-5

本書刊登的相片，部分於2019冠狀病毒疫情前拍攝；

於新冠肺炎疫情期間拍攝之相片，在場人士均有嚴格遵從當時實行之防疫措施。

本書分享之案例及相片均已獲授權刊出。

感謝成就美事——讓PD的花兒盛開

還記得第一次聽到Ella(陳寶安博士)分享她在中學舉辦的正向管教培訓，如何鼓勵到教育同工和家長，我們已深被吸引。「這正是『賽馬會幸福校園實踐計劃』所需要的，你可為我們開辦這個課程嗎？」當初的一句邀請成就了PD301十八小時的奇妙旅程。

老師與學生的互動交往、一言一行都在學生的成長上有著深遠的影響。正向管教 Positive Discipline(PD)著重健康的人格發展，提倡以「溫和且堅定」的態度，藉著長期有效的引導法，建立互相尊重及具鼓勵性的環境，提升學生的自我價值感及社交情緒、生活技能，這也正正是我們計劃的期許。

Ella和柏雄校長都是資深教育領導及培訓師，感謝他們為計劃特別設計課程內容，結合理論基礎「落地」的實踐。PD301是一趟奇妙的旅程，由回顧我們教育初心開始，到活動中切身的體驗、學員之間互相的學習、支持與鼓勵，到我們旅程「結束」時各人懷著雀躍期待的心情，侃侃而談回到校園的實踐大計……大家都急不及待地想把PD帶到自己工作的學校裡與同工分享、在校園實踐所學。一年半後的今天，我們看到了PD的種籽在不同的學校落地、PD的花兒於各校園內盛開，甚是難得。

「我們要把這個奇妙的歷程與更多的同工分享！」一句感言造就了這本珍貴的歷程紀錄冊。在這本書中，兩位作者毫不保留地把PD301的獨特之處、那些讓人難忘的體驗活動、導師領組的技巧，以及寶貴的PD工具 / 金言與大家分享；本書冊亦節錄了四所學校的實踐分享，這些都讓我們切切實實的看到PD不是流於理論、不是紙上談兵，而是經過多位教育同工，真真實實的在校園裡(甚至家庭中)實踐後，獲推崇為提升學生以及教育同工幸福感的管教良方。

我們誠意把這本書推薦給愛學生、關心學生成長，並願意探索更好管教方式的你，相信你一定會在這本書中找到那一點點觸動你心弦的火花。現在就讓我們一起從PD301開始吧……



愉快的旅程——PD打開心扉、一起創造善與美

陳寶安博士



起初參與「賽馬會幸福校園實踐計劃」，完全是被Esther（編按：何玉芬博士）那份理想，那份幹勁和熱誠所感動。與Esther分享時，我不經意的提到「正向管教」(PD)並我在幼稚園及中學進行PD工作坊，發現效果顯著，老師及家長均感到實用及被鼓勵。沒想到Esther即時便說：「那麼你開這個課程吧！」，就是這樣開始了。更沒想到因為參與18小時的PD301工作坊，讓我經歷了一個感恩、奇妙和愉快的學習旅程。

在籌備PD301的旅程中，體驗活動需要刻意安排，循序漸進的把學習帶入參加者感到安全及被尊重的學習氛圍中。首個工作坊非常重要！當中安排了「先結連、後糾正」(Connection before Correction)；「溫和與堅定同時並行」(Being Kind and Firm at the Same Time)等等PD關鍵信念(Key Concepts)；再配合教學方法，包括家中閱讀、課堂上的積極參與、自己及小組反思及分享時刻等重要元素，效果非常好。這樣的安排，是讓每一位學員認識到參與與貢獻(Participate and Contribute)的重要性，並且建立對工作坊的歸屬感(Everyone is significant and makes contribution to build a sense of belonging)。PD301就是這樣，在疫情下，導師與學員戴著口罩一起體驗、一起探究，也一起在歡笑聲中、在沉默反思中，向著「幸福的旅程」(Journey to Well-being)啟航了。

在旅程中我見證了不少學員被觸動後獲得「噢！我找到了！」(Aha Insight)的情景。好些學員一旦被觸動，便有很深刻的醒悟。在經歷了尊重個人選擇的學習環境之後，大家對一些習以為常的事物的看法及態度上便有所改變及更新，特別是對學生的看法。他們驟然看見學生的潛能，可塑造和可以進步的地方原來是這樣多。老師們靠著「團隊匯聚力(Team Synergy)」，更認真思考如何讓孩子健康地成長。這樣看來，PD加強了幸福校園的基礎。從另一個角度看，PD也可以看為一系列精彩的樂譜，PD301是一場音樂會的預演。真正的舞台，是每一個教室——這些我們在第三章各校的實踐分享中看見了！

一首多年來大家都喜愛的民謠Pass It On的歌詞這樣說：

“It only takes a spark to get a fire going
And soon all those around can warm up in its glowing”

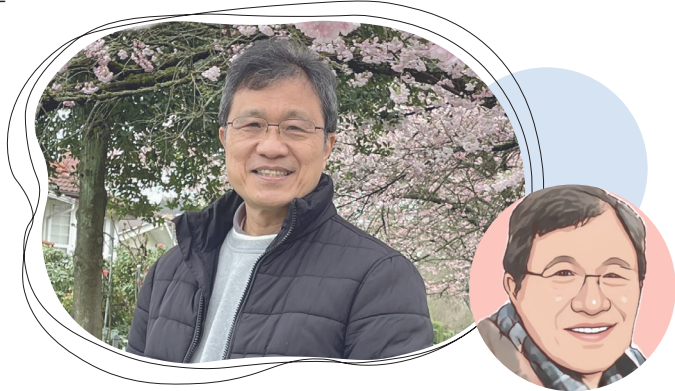
這本小冊本記錄了PD301的學習過程，加上隨後學員把PD帶進自己的學校作校本培訓和應用的過程，我盼望繼續把「正向管教」的火種(PD Fire)在學校與教室中燃點起愛和溫暖(Glowing with love and warmth in the classrooms and schools)。我期盼「正向管教」能夠植根在香港的學校，陪伴同工和學生一起建構幸福校園——成為「以人為中心的地方」(A People Place)。



最後我和PH（編按：李柏雄博士）要衷心多謝Esther和她優秀的團隊，在課程進行中你們給予我很大的助力。我更要多謝所有參加PD301課程和隨後參加校本課程的各同工，你們對教育工作的熱誠，對孩子健康成長的那份關切，深深地感動了我，讓我堅信只要堅持理想，我們有美好的明天。

仍舊相信

李柏雄博士



阿德勒的「個體心理學」(Individual Psychology)是夜空中明亮的星。

愈是黑暗的夜空，星光愈顯得明亮。一百年前，阿德勒(Alfred Adler)發表他那詩一般的，充滿人文精神的「個體心理學」學說的時候，西方社會正經歷著精神上的嚴冬，「個體心理學」為這個絕望的世界帶來希望，在迷茫中找到方向，確立了人性的光輝。

當年，歐戰輾碎了和平的美夢，科學的成就反過來製造了人類自我毀滅的工具。西方從文藝復興以來的那份樂觀完全破滅。歷史記錄下來的，是弱肉強食，適者生存的一樣的篇章。在文化的領域中，佛洛伊德(Sigmund Freud)的「心理分析」理論成為主流，影響生活文化的每個部分。在佛洛伊德眼中，人性被本能和慾望所支配；生命，只是一場戰爭。那麼，人的價值在哪裡？人類的希望在哪裡？

阿德勒揚棄了佛洛伊德對人性的看法，他卓然獨立地宣告：

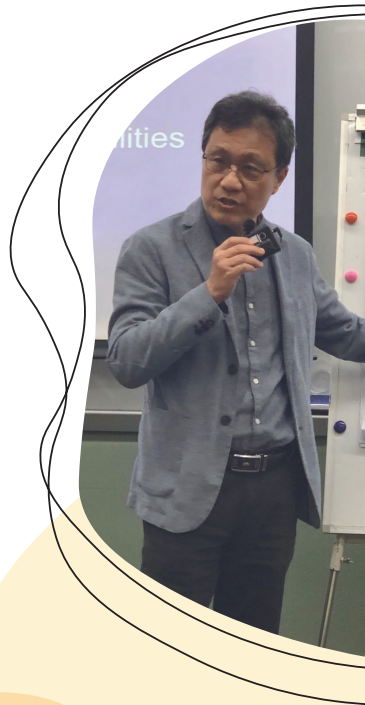
1. 人的行為都是有目的和有意義的(Purposive and Meaningful)，目標是「自我完善」(Surpassing inferiority)。
2. 人有群居互助的意識，靠著貢獻社群而感到幸福。

阿德勒的信念開出了現代「人本心理學」(Humanistic Psychology)的道路。往後馬斯洛(Abraham Maslow)、羅傑斯(Carl Rogers)、薩提爾(Virginia Satir)，以至今天的塞利格曼(Martin Seligman)都繼承了這個精神傳統。阿德勒為人類的出路重拾希望，展現了人性的光輝。

阿德勒的跟從者德瑞克斯(Rudolf Dreikurs)、尼爾森(Jane Nelson)、洛特(Lynn Lott)從教育心理學的角度，把阿德勒的學理打造成為一般人能夠理解和應用的教程，就是「正向管教」(Positive Discipline) (PD)的學習系統。這也就是PD301的素材所在。

PD301選取適合本地同工的「正向管教」內容，打造成18小時的學習旅程。課程基本上以體驗式學習為主。學員不單是從思維上學習，也透過小組討論和角色扮演，充分地演現(Act Out)自己的內心世界，不管是分享工作壓力時的那份擔憂，又或者找到同行者的那份喜悅。為此，大家都更深了解自己和同行者的價值理念和人生觀，結連成為真正的旅程良伴。

這個旅程觸動了參加者的心靈，觸動得最深的地方，就是在當前的環境，正當不少的教育工作者都感到迷茫、失落，沒有方向的時刻，PD的跟從者仍舊相信——相信人性的光輝。



計劃簡介

「賽馬會幸福校園實踐計劃」由香港賽馬會慈善信託基金捐助，並由香港輔導教師協會、香港理工大學專業及持續教育學院、保良局、東華三院及15所本地中小學主辦，為期三年，旨在透過專業及全面的正向教育培訓和支援，15所學校的共創共建，配合「環境營造」、「設計思維」與多媒體教育資源，培養學生的社交情意素養、正向思維和心理韌性，營造及建立正向的校園文化，從而提升學生、教師、家長的幸福感與身、心、靈健康。計劃亦會建立資源庫，與學界共建高效、適切及可持續發展的正向教育模式。

計劃召集人

何玉芬博士（香港輔導教師協會）

陳秀慧博士（保良局）

計劃副召集人

冼雅琳女士（香港輔導教師協會）

「調查研究」項目合作夥伴

袁文得博士

胡嘉如博士

林智中教授

Anna Freud National Centre for

Children & Families

顧問

程介明教授

陳嘉琪教授

林瑞芳教授

蔡元雲醫生

陳寶安博士

李柏雄校長

梁淑貞校長

洪婉玲女士

PD301正向管教課程 參與者

保良局胡忠中學

林樹祥老師、李綺婷老師

保良局馬錦明中學

夏文亮校長、葉慕潔副校長、蔡炫能老師

保良局莊啟程小學

王寶音校長

保良局志豪小學

林君媚老師、鄧佩玉老師

保良局李城璧中學

李紹良老師、鄧彥文老師

東華三院高可寧紀念小學

何詩婷老師、曾思瑩老師

東華三院冼次雲小學

陳梓熙老師、郭子威老師

東華三院鄧肇堅小學

馮雅琪老師、林宇琛老師

順德聯誼總會李金小學

葉碧君副校長、何韻妍老師、梁志源老師

迦密愛禮信中學

何玉芬校長、黃家鏘老師、黃敏瑤老師

天主教慈幼會伍少梅中學

何浩龍老師、黃彥智老師

聖公會偉倫小學

鄭素茹老師



鳴謝

焦點小組 參與者

保良局馬錦明中學	夏文亮校長、程玲芝老師、蔡炫能老師、周家祺老師、呂朗言老師
順德聯誼總會李金小學	葉碧君副校長、何韻妍老師、吳靄芳老師、王碧茵老師、楊雅雲老師、楊詠彤老師
迦密愛禮信中學	何玉芬校長、陳美玲副校長、周玉瑜老師、蔡玉如老師、馮玉宜老師、郭智恒老師、戴嘉傑老師、黃敏瑤老師
聖公會偉倫小學	何展匡老師、鍾君玉姑娘、鄺素茹老師、譚桂卿老師



第一章 PD301與正向管教

PD301的喜悅

PD301是「賽馬會幸福校園實踐計劃」(JCWB)於2021年春天邀得陳寶安博士及李柏雄博士為25位來自12所計劃學校的教育同工舉辦的18小時正向管教培訓課程。這是一份結合PD301課程參加者，以及參與後續校本體驗及進深課程的同工的心路歷程紀錄。因為一切都源於PD301，我們把它稱為《一切從PD301開始——正向管教的愉快旅程》吧。

這一年來，PD301和後續的校本課程，都為每位參加者帶來莫名的喜悅，那是一種驟然找回初心的喜悅，也是一種找到志同道合同行者的喜悅，一種深刻地結連的喜悅。

這班參加者的共同經歷很實在，感到知、情、意上的改變，不單提升教學上的效能，加強師生關係，也促進同工之間的合作，改善家庭生活的素質。更重要的是，參加者都感覺到自己性情上和氣質上的改變。高調一點說，那是生命素質的提升。

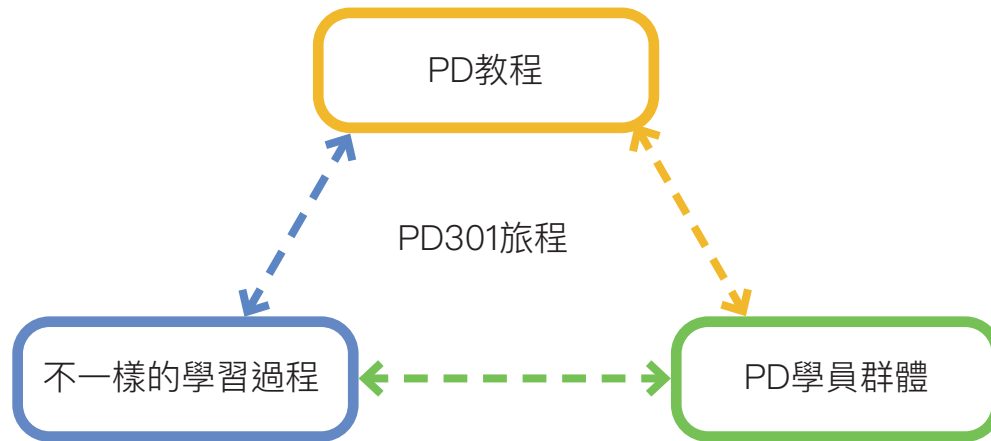
PD301能夠取得這樣特殊的效果，原因在於三方面：

第一方面是PD301取材於美國Positive Discipline(PD)的教程，包括多項活動、目標和背後的理念。

第二方面是PD301不同於一般學習的過程。導師帶領學員作體驗式的學習，讓學員充分投入，不單掌握內容，也察覺自己知識上的認知和情緒上的變化，從而對自身有更多了解。加上即時的實習、反省和事後解說(Debriefing)，過程充滿溫度和色彩。

第三方面是PD301聚集了一群具備成長型思維(Growth Mindset)的同工一同學習。這群人對新鮮事物感到興趣，樂於嘗試，也喜歡和別人溝通。就是這一切構成了PD301的獨特經歷。

下面我們分別說明一下：



Positive Discipline(PD)的教程

PD301的素材來自Jane Nelson的Positive Discipline(PD)的教程。

PD是一套幫助兒童學習尊重及責任感的教程。在創始人Jane Nelson和Lynn Lott三十多年來努力研究及開發，不斷透過實踐，自我完善，已發展成資料豐富、人才薈萃的學習體系。

了解Jane Nelson的PD，最方便的方法是往PD官方網站(<https://www.positivediscipline.com/>)找資料。該處清楚列出了5項「有效管教」的準則，就是判別什麼是，什麼不是PD的管教原則，讓學習者掌握PD的特質，內容包括：

1. 有效的管教幫助兒童感到歸屬感和有價值。
2. 有效的管教是互相尊重和具鼓勵作用的。
3. 有效的管教是產生長期效果的。
4. 有效的管教教導兒童社交和生活的技能，包括學會尊重別人、解決問題、和別人合作等等。
5. 有效的管教引導兒童尋找和發掘自己的能力，建立能力感。

比對之下，許多舊有的管教方式，例如懲罰、驕縱和棄愛等，並不符合這些準則。

PD著重成人與兒童之間的互動，故此也要求成人，不論是師長或父母，必須作出心態和行為上的改變。成人需要避開使用懲罰或嬌縱的方式，才能有效地使用PD的工具(Tools)和理念(Concepts)。這部分對於教師來說非常重要，細緻點說，包括：

1. 互相尊重。教師透過「堅定」(Firmness)向學生展示如何向身處環境負責任，又透過「溫和」(Kindness)向學生表達對他們需求的尊重。
2. 了解學生行為背後的信念。教師不應只是想改變學生的行為，更重要的是接納和了解他們背後的信念和需要。
3. 有效溝通，靜心聆聽，不標籤，不先存成見，了解對方言語背後的情緒。
4. 把精神集中在如何解決問題，而不是怎樣懲罰，專注於怎樣改善，不是只求找出誰對誰錯。
5. 多作鼓勵(Encouragement)，少作籠統的讚賞(Praise)(例如：「很好！」)。

PD以Alfred Adler湛深的心理學理論作基礎，加上兩位兒童心理學家Jane Nelson和Lynn Lott從實踐的角度，從開始便決意把它發展成全民參與的教程。她們清楚明確地列明PD最終的目標，並列出符合標準的幾項指標，然後讓參與者在具體的處境中發揮。她們刻意地強調，PD沒有專家，就是說沒有標準答案。參與者憑著具體的經驗及成效，不斷豐富PD的學理及實踐的資源庫。這個跟其他不斷地轉變成更專門、更精準、更遠離群眾的教程很不相同。

PD最核心的理念是建立兒童對自己、對別人的尊重以及對社群的責任感，這種看法是源於Alfred Adler對人性的兩個信念。

首先，Adler相信兒童有與生俱來的自我完善的能力和傾向。用Adler的用語解釋，是從弱勢到超越(From inferiority to superiority)。兒童自覺自己有不足之處是成長的動力，而克服困難和解決問題是人的本能，我們可以把它看成生之本能。

另一個重要的信念是個人在群體中樂於參與並作出貢獻。Adler的德文原意是近似人的群性傾向，英文譯作 " Social Interest " 或中文的「社群利益」都不能充分表示它的涵義。這是個體與周遭環境結連的起點，說的是個人參與群體，從而找到自己的角色和位置，不一定和利益有關。

把兩者連結在一起，就表現出兒童在成長的過程中，不斷地透過參與身處的社群，特別是家庭、學校和社區得以成長，這就是我們慣用的理念例如愛、關懷、歸屬以及成就感等。

當兒童在成長過程中得到合適的社群參與的配合，便成功地學習到自我尊重、尊重別人和責任感。偏向懲罰的管教方式，令兒童失去了愛和歸屬感，壓抑了他們的自信和參與社群的膽量和意願；而嬌縱的管教方向，讓兒童失去了社群參與和貢獻，漠視應有的責任。這些管教方式都不能幫助兒童健康地成長。

針對懲罰與嬌縱帶來的不良效果，兩個兒童心理學家提出有效管教的心態。這是PD很核心的部分，能夠掌握這種心態，就能理解PD整個教程的精神和實踐的竅門。這就是「溫和與堅定同時並行」(Being Kind and Firm at the Same Time)的心態。

這是個非常有智慧、有創意的說法，卻又是PD教程最被誤解的內容。即使在西方，不少人並不明白如何可能把溫和、堅定同時並行。為此Jane Nelson在她的第一本著作Positive Discipline序言中特別提出來了，也增修了更多的實例，說明怎樣實踐溫和與堅定並行的管教，值得我們細讀。

Jane Nelson重申，溫和是對當事人的尊重(Kindness is respect for the person)，而堅定是對身處環境的尊重(Firmness is respect for the situation)。兩者並行，才能做到有效的管教。

PD最令人觸動的地方，是令實踐的人在心態上有所改變。當學生看見教師那份溫和及堅定，大都在心中產生安全的感覺，教師的「溫和」使他們感到愛和接納。「堅定」使他們確認選擇的內容，也幫助他們了解和連結外在的環境。愈是年幼的兒童，給他們列明清晰的內容愈為重要。

PD讓兒童有機會作出自己的行為選擇，不只是遵從指令，因而可建立兒童的自信，並對外在環境產生友善、能夠掌握的感覺，而不是恐懼和排拒。

這樣的管教方法帶來的效果跟懲罰和嬌縱很不相同。這種態度逐漸形成兒童自我尊重和尊重別人的性情，這也就是自由、平等、理性等眾多理念的基礎。從廣義上看，這是現代公民教育的起點。

非一般的學習過程

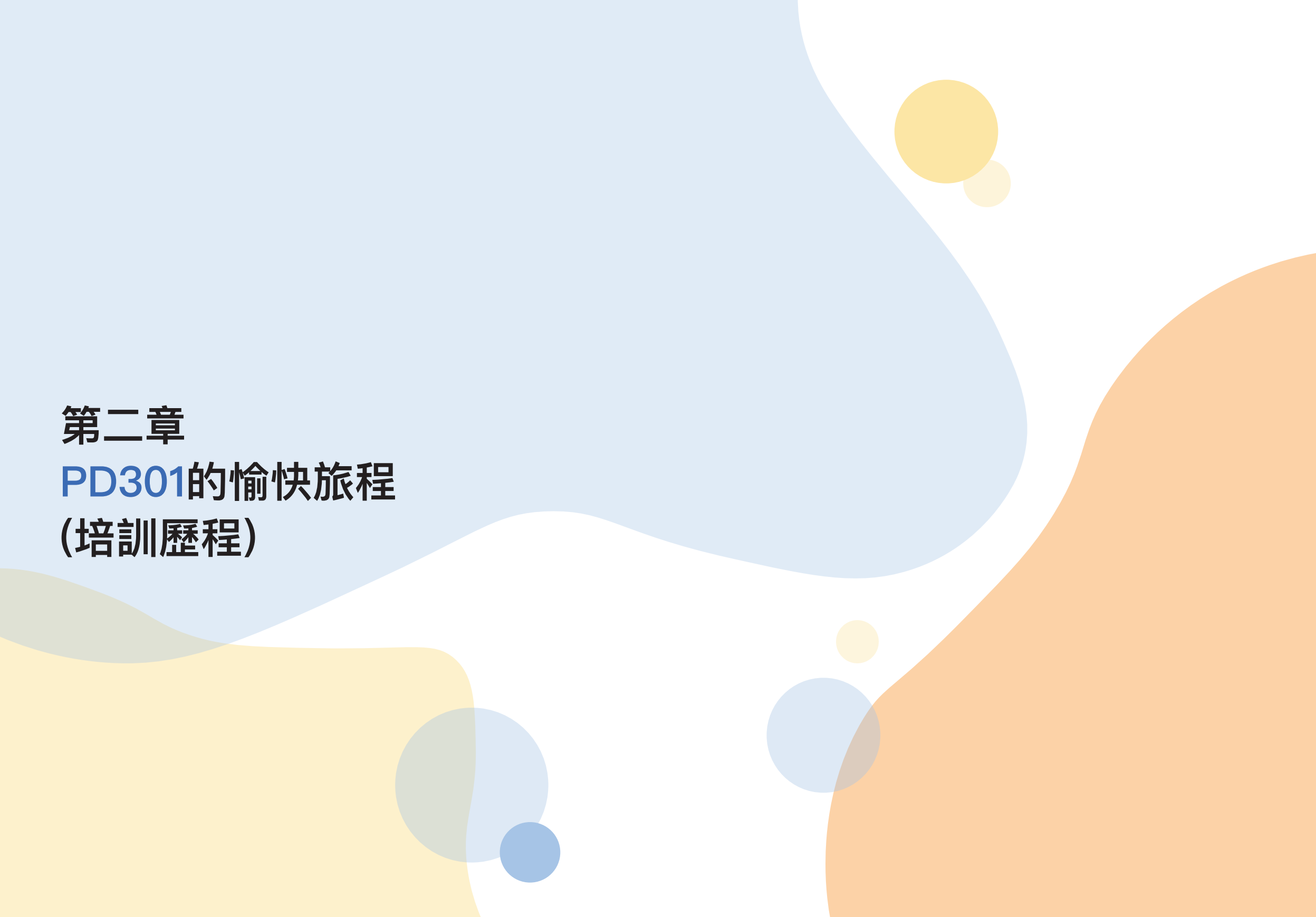
PD301成效的第二要素是非一般的學習過程。PD301的學習過程以體驗和反省為主，講授部分很少，主要是透過經歷不同的活動，作出個人及集體的反思，總結出屬於自己的結論。成員間彼此分享，並思考如何在校內實踐。換言之，這種學習的模式把理解、練習和實踐連在一起。學習過程中充滿動態，成員有如比賽中的排球隊隊員一般，每刻參與，全人投入(Full Engagement)，與許多只是「你講」、「我聽」的講習班很不相同。

PD301的導師的帶領方式，基本上把成員看成學習小組，使用心理輔導中的技巧，包括小組動力(Group Dynamics)、主動聆聽(Active Listening)、解說(Debriefing)等，引發成員投入學習，並不斷觀察自己和身邊的人，鼓勵彼此分享，並進行反思。

有了這種群體的動力，成員之間的信任便隨之而來。有了信任，彼此便能夠開放心懷，作深入溝通。很多時候，各成員不單把PD的內容看成管教的工具、工作技能，也透過PD301的學習過程，觀照自己的品格性情，反省自己的人生。

PD301學員的組成

PD301成效的第三個要素是參加者。今次的參加者是一群具備成長型思維(Growth Mindset)的學員，這是最決定成效的因素。PD301的25位學員來自12所計劃學校，當中包括校長、副校長、訓輔主任，及負責統籌該校JCWB計劃的同工，他們都在校內負責正向教育相關工作。他們基本上都認同PD的理念，大部分都在正向教育的實踐中。各學員完成PD301培訓之後，都返回自己的學校開展PD校本訓練及實踐所學。第三章節錄了4間學校的實踐分享。



第二章 PD301的愉快旅程 (培訓歷程)

愉快的旅程

PD301的旅程共18小時，首先是在2021年4月17日進行了半天的培訓，另外兩整天的培訓在4月24日和5月8日完成。PD301的導師相信要使這個課程成功，必須建立一個真正的「學習社群」(Learning Community)。這是PD301的成功關鍵。

「學習社群」這個理念必須在這裡解釋一下。倘若一群不相干的人聚在一起，好比升降機裡的乘客，雖然聚得那麼近，卻不能算是社群；一般的講習班通常分成台上、台下、專家與聽眾。授課過程中如能有問有答，算是很互動、很不錯的了。席間大家的眼目是對準學習的內容，其他參與者的存在並不太重要，基本上這是認知性(Cognitive)的活動，而這群人在講習班之後也很少再聚在一起，鮮有繼續切磋的機會，所以這些都不算是「學習社群」。



PD301期望再進一步，著眼於建立一個具延續性的學習社群，大家有共同信念，過程中互相支持和啟發創意，並且能夠維持長久的社群關係。有了這個前提，社群的關係便能環繞學習的內容逐漸建立和加深。這個過程是彼此共創的，基於小組動力(Group Dynamics)，旅程一旦開始了，就沒有人能完全預計它的發展方向，這也是它精彩和吸引人的地方。過程中成員有情緒的起伏、有情感的投入、有歡笑、有眼淚。還記得進行Charlie這個活動的時候，大家都哭了。這是知、情、意的全人投入，成員因此成為學友，成為真正的學習夥伴。PD301要塑造的，就是這樣的學習社群。這些深刻的經驗，將會成為每位同工往後在班級經營，和建立學校組織時的助力。

在PD301的學習旅程中，學習的素材當然重要，它好像音樂會中的樂譜一樣，不可或缺。但能否成就一場成功的演出，那就倚靠樂團指揮和樂團每個成員的默契和合作。PD301除了揀選合適的材料，也重視如何帶領社群學習。下面的記述分兩部分：第一部分是**如何建立這個學習社群**和分享一些**領組的方法**。第二部分是**介紹PD的工具(Tools)**和**帶領這些活動的竅門**。



建立學習社群

建立PD301學習社群第一步是匯集合適的成員。今次的成員來自12所「賽馬會幸福校園實踐計劃」的成員學校，他們都自行報名參加。因為人數限制在25人之內，每校名額有限，於是造成各校校內自行篩選的效果。事實證明這樣的安排是有好處的。學校選取的同工都是對PD的理念有些認識，並且因為學校推行正向教育，這些同工都具備成長型思維(Growth Mindset)。從培訓過程中可以看到，這個社群有個共通的理念，就是：

「信任學生，願意給予學生最大的成長空間。」

這個起點是非常重要的。PD的核心價值就在這裡：願意讓孩子去闖，從試誤(Trial and Error)中學習成長。有了共同的信念和價值取向，就容易溝通和分享，大家都有種在寒冬中圍爐取暖的感覺，往後這一群成員便成為了他們學校發展校本PD的種籽。

從導師的角度，可以分享幾個領組心得：

1. 導師在課程開始之前，先仔細了解各成員的背景。這個部分很重要，是調整帶領方式的重要指標，PD301的成員中有校長、副校長、訓導主任、輔導主任、學校社工、計劃的同工和教育心理學家。要把學習社群建立得好，就要儘量消除職級和資歷的影響，讓各個成員能夠自由地表達。學習過程中各人不由職稱，每次分組均自由及隨機地組合。

2. 課程開始前，導師把有關PD的基本概念的資料以電郵發給各學員，讓各學員先行閱讀。在第一節自我介紹之後，各人分享從閱讀中領受的金言，或者分享一兩句深刻的感受。這種社交接觸(Social Contact)和簡單的「知性交往」(Intellectual Encounter)很快讓成員進入狀態。
3. 學員最理想的座位安排是圍圈而坐，讓每位學員都能夠看見其他學員，建立一種平等共融的氛圍，當然也要看整體氛圍，成員是否感到合適。到了輪流分享的時侯，也要按學員感覺安全的程度，循序漸進，學員可以選擇暫時不作分享，不必感到壓力，到預備好了，還是有機會分享的。這是PD的信念，每個人的學習和回應的速度不一樣，尊重成員是否準備就緒(Readiness)是很重要的。
4. PD301創建了一個WhatsApp群組。導師鼓勵成員在群組內分享學習所得和個人反省。這些學習成效的即時紀錄非常寶貴，也往往成為其他同工的鼓勵。彼此間的回應，更能啟發各人思考切合其校情的PD應用策略，促成助人自助的效果。這就是PD教程裡面的教師互助(Teachers Help Teachers)的粹。
5. PD301的「教學法」以體驗式學習為主。導師儘量讓學員體驗學習的內容，用Charlie的故事為例，導師先讓學員心中構想出Charlie這個毫不起眼的孩子，他屢屢犯錯，每天聽到的是什麼話呢？然後學員親手把畫上Charlie的紙弄皺、弄破，到再撫平的時候，就連他本來的樣子也看不清楚了。學員因而想到學校裡不少Charlie的故事，甚或自己曾經就是Charlie！總結時，導師問：

你的感覺是什麼？What are you feeling?

你有些什麼想法？What are you thinking?

你決定怎麼樣？What are you deciding?

這就是體驗式的學習。

6. 導師在帶組過程中也用上輔導的技巧，例如積極聆聽(Active Listening)，尋找字句背後的信息、語意重述(Paraphrasing)、意義重置(Reframing)和小組動力(Group Dynamics)等等。在帶領社群學習過程中最關鍵的，還在於建立整體的尊重和信任。
7. 討論過程中，總有人會提出PD難以在學校推行。提出困難愈多，表示這學員思考得愈深。最常見提出的問題是：「怎樣改變現存的獎罰制度去融合PD的元素？」答案是：「不能操之過急」。PD和許多校本訓導制度怎樣融合，不單是技術的問題，更是信念的問題。當校內有更多同工都以PD為基本的信念時，訂定規條便容易處理了。
8. 導師適時地鼓勵學員從察覺自己情緒的轉變，進而了解內心的冰山蘊藏的信念，反省自己的價值觀，然後得到鼓勵作調適或變更。PD背後有一種積極的人生觀，源自Alfred Adler對人性的看法，相信人有一種不斷自我完善的能力，透過貢獻社群讓自己得到幸福。不少教師因為選取這種人生觀而確認教育工作的價值，重拾初心，找到志同道合的夥伴。
9. PD301的目標是把PD帶回學校，作校本的發展和實踐，讓它在香港的學校植根生長。每次研習PD工具之後，導師都鼓勵學員一起思考怎樣在自己的校內應用，怎樣把學習的成果和其他同工分享。下一章的訪談中，幾所學校的老師會分享經驗。這種傳道者的心態固然帶來壓力，但也增加了學習的動力。

10. PD金言(Quotes)是把PD帶進校園最簡便的媒介。眾多金言之中，最為學員喜歡的是「溫和且堅定」(Being Kind and Firm at the Same Time)，和「先連結，後糾正」(Connection before Correction)。大家都覺得這是把訓導和輔導融合的座右銘。PD金言的確是非常方便和有效的媒介。試想想，若使同工把這些金言常掛在口邊，時間久了，就能產生意念上的轉化了。
11. 整固學習所得(Consolidation)非常重要，在PD301的教程中，導師在每天學習終結時都與學員重溫當天學習內容。然後請每位學員用幾句話分享當天學習所得。很多時候，這是整天最精彩的地方，彼此回應，互相鼓勵。
12. PD301最後一天的總結環節是整個學習旅程的高潮，這裡結集了知性的分享以及情意的交流。導師加入了「結絨球」的活動。大家站著圍成大圈，每個學員分享在課程所得，然後把毛絨球拋給對面的另一位學員，讓他繼續下去。這就漸漸把絨線編織成網狀。分享完畢，這個繩網也就完成了。整個學習旅程就在這個儀式(Ritual)中完結，留下美好的回憶，也是完美的整固。



PD工具(Tools)的運用

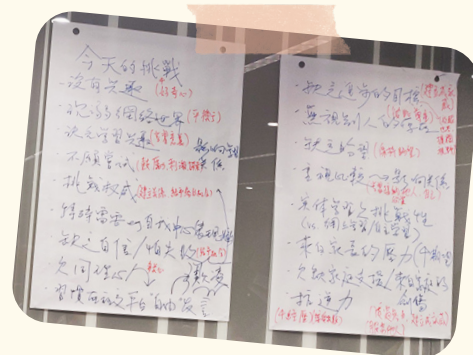
下面記錄了實踐PD的方法，就是如何使用PD工具。每項工具都有獨特的功能，有些是基礎性的技巧(1-8項)，有些是綜合性的活動(9-11項)。學員最好先掌握基礎性的技巧，才進行綜合性的活動。學習過程中，導師不斷提醒學員，熟習使用工具固然重要，但更重要的是應用者的心態和價值觀。

1. 兩張清單 (The Two Lists)

這是一個能很有效地引發學員投入和反省的活動。導師在黑板上貼上兩張大紙，先在左面的大紙上寫上標題：「學生的現況」，讓學員說出學生的哪些行為令他們最不开心？哪些只要一想起便覺得很煩躁的事？這一下子，大家都動起來了。「懶散囉！」「沒毅力囉！」「駁咀囉！」原來說學生的不是那麼輕而易舉。一瞬間填滿一大張紙。大家都痛快地說出來了，好像有種好暢快的感覺。

然後導師在右邊的紙上寫上另一個標題：「我期望學生的行為」。大家靜下來了，很認真地想。然後填上了：「有自信心」、「有創意」、「積極樂觀」、「肯負責任」、「敢於承擔」等等，絕大部分都是品格性情的素質。導師請學員很仔細地看兩個清單，然後問：「怎樣把學生從左邊的情況轉化成右邊的素質呢？」大家都靜下來了。然後有人說：「他們需要空間，嘗試的機會」等等……然後又有人說：「他們需要榜樣，需要鼓勵，需要同行者……」於是大家都熱起來了，找回自己的初心了。

PD301的旅程就是從這裡正式出發。



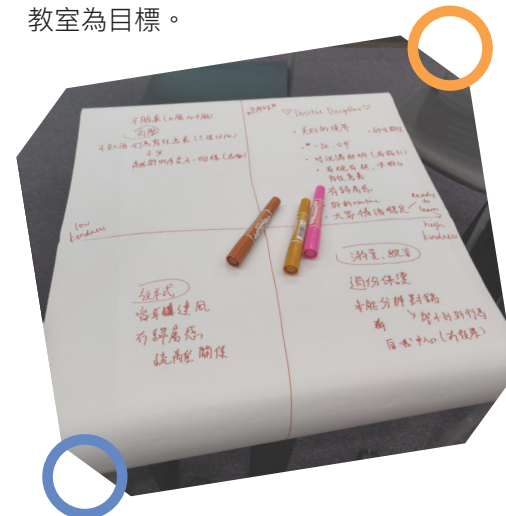
2. 「溫和且堅定」 (Being Kind and Firm at the Same Time)

這是個討論式的學習。「溫和且堅定」是PD核心理念，適宜放在學程的前部分。過程是這樣的，導師在黑板上畫上個十字，形成了4個獨立而相連的空格。導師說：「這不是你的教室（避免對號入座嘛），卻是你見過的教室」。試想像每個教室裡，老師不同的管教方法。

左下角的教師的風格沒有溫和(Kindness)，也沒有堅定(Firmness)。導師問：「這教室上課情況怎樣？學習進展怎樣？學生喜歡這樣的教室嗎？」因為那不是自己的教室，學員都很興奮地表達：「混亂囉！鬆散囉！難以學習囉！」

左上角的教室沒有溫和(Kindness)，只有堅定(Firmness)。右下角的教室只有溫和(Kindness)，沒有堅定(Firmness)。學員都是有經驗的老師，自然說得清楚明白，甚至帶著誇張。沒問題，這是PD教程中趣味的部分。

最後是右上角的教室，老師溫和(Kind)兼且堅定(Firm)。學員都當然知道這是導師的刻意安排，然而大家都會很合作地，把最好的形容詞獻給這個教室，並且命名為PD教室。不要小看這份善意，這是結合這個學習社群的基礎，往後大家都以建立這樣的PD教室為目標。



3. 「先連結，後糾正」 (Connection before Correction)

「溫和且堅定」是PD的心法，藏在意念之中。「先作連結，然後糾正」是PD運作時的必要步驟，表現在實踐之中。PD301把「先連結，後糾正」放在不同的工具裡，在解說的過程中讓學員自己體會。例如在「邀請 vs. 指令」(Asking vs. Telling)的活動中，Asking就是連結，讓對方參與和貢獻(Contribute)。另外，在班會議(Class Meeting)的活動中，老師先邀請同學向其他同學說感謝和欣賞的說話，也正是在「連結」。基本的原則是：不要只想著要控制學生的思想和行為，反之，透過建立情感上的連結，讓對方感到安全、信任和有歸屬感，便能為促進學生改變提供良好基礎。

4. 邀請 (Asking) vs. 指令 (Telling)

這是個體驗式的學習，以角色扮演的形式進行。導師邀請8位學員扮演教師，另一位學員扮演學生。導師把語句咭分給每個教師，每位都不相同，在第一個循環，上面是「指令」(Telling)的句式，例如：「安靜！你們太嘈吵了，還有同學未完成堂課，看書！」導師陪同「學生」輪流聽「老師」的指令。完畢後，導師換上另一組語句咭，上面寫的是「邀請」(Asking)的語句，對應著上一輪的語句，例如：「還有些同學未完成堂課，大家可以安靜一下，讓他們儘快完成堂課嗎？」

導師陪伴著扮演學生的同工仔細聆聽兩組的話，然後品味一下內心的感受。

導師依循PD的經典問話句式問扮演學生的同工：

你的感覺是什麼？What are you feeling?
你有些什麼想法？What are you thinking?
你決定怎麼樣？What are you deciding?

然後大家都聽到這位扮演學生的同工很真誠的說：「我清楚感受到Asking和Telling的分別，Asking給我選擇、給我空間，讓我感到安全，我相信老師愛錫和尊重我，我決定我有問題的時候會找他。」然後導師又訪問每位扮演老師的同工，他們大都有深刻的反省，最後其他同工也加入回應。有時候不一定由導師作總結，很多時候學員的總結同樣地精闢，也因此更能鼓勵其他同工的投入。這就是體驗式學習的特色。

5. 「忠於感受」 (Emotional Honesty)

這個工具的重點在於察覺自己的情緒又能合適地表達；同時又尊重並接納別人的感受。這是溝通中重要的一環。很多時候，孩子因為怯於環境不敢表達自己的情緒，久而久之成為了性格的一部分。許多成年人都能夠從這個工具得到啟悟，自我察覺，敢於表達，特別是那些連自己也不能釐清的情緒。

學習過程中導師先請學員回想一段和家人或朋友相處時，不管自己說多少次，對方還是不理會、或者不理解的情景。然後找一位組員，向他仔細講述一下當時的情景，就是不管自己多麼努力，也沒能好好溝通。完結了，再和這位的組員分享多一次同一個經歷，第二次講述結束的時候用下面的句式：

我感到 (I feel) _____ 因為 / 當 (because/when) _____ 我期望 / 我想 (I wish / I want) _____ 。

如果孩子不曉得用詞句表達他的情緒，不妨使用情緒面譜(Feeling Faces)，讓他們選擇。這個工具也適於課室之中，例如老師表達對學生的某些行為不滿，希望他們改進。舉例說，孩子集隊時互相推撞，老師可以說：「當我看見同學在集隊時互相推撞，我感到很不開心，也很擔心。我期望大家下次集隊的時候能夠安全又快捷地完成。」老師這樣表達之後，通常都會有不錯的效果。

6. 「專注於解決方案」(Focus on Solutions)

「專注於解決方案」是一種處理犯錯(Mistakes)的方式。一般處理犯錯的方式是懲罰，犯錯者受到指責。因此當出現犯錯的時候，一般都採取視而不見，又或者推卸給別人的情況。

PD從另一個角度看待犯錯，認為犯錯是學習的良機(Mistakes are Wonderful Opportunities to Learn)。重點在找到改善的方法，不聚焦在責怪上。PD301採用角色扮演的方式學習這個課題。假設兩名男生在走廊上玩耍追逐，把一位從實驗室走出來的女生手上的試管弄跌在地上，碎片滿地。當值的老師怎樣處理呢？

各組都有不用的演繹，共同的地方是老師專注於安定場面，先看有沒有同學受傷，引領同學到安全地方。起初兩位男同學都把責任推卸給對方，看見老師的處理方式，也就坦然承認魯莽，向老師和女同學道歉。有些組別隨即召開班會，討論小息時安全的守則。把犯錯轉化成討論自律的機會。參與的人愈多，事情愈正向。

導師事後訪問每位參與的學員，對於處理校園違規事情，大家都有深刻的反省，不少老師反思自己目前選取的方法，他們表示學了PD之後，可用的工具也多了。



7. Charlie的故事

這是個體驗的活動，說明了老師的說話怎樣影響了學生，從而學到溝通的技巧。導師找來一張白紙，邀請座中學員幫忙畫上一個樣子平凡又略帶憂鬱的孩子。然後說：「這是Charlie，學習能力欠佳，家庭支援不足，又缺乏溝通技巧。他轉換了好幾次學校，然後來到了我們的五年級。請你從Charlie的眼中看學校生活，請問他過去在學校裡，聽見別人對他說了什麼話？例如『批評的話』、『嫌棄的話』、『對他失望的話』……大家每人說一句，說完之後，把這紙握一下，使它皺起來。」導師作個開始的示範，拿起Charlie的畫像說：「Charlie！你又欠交功課了！」然後把畫像弄皺。經過了一圈，每個人都說了。Charlie的畫像又回到導師的手上。Charlie已經面目全非，樣子也不太清楚了。導師說：「Charlie到了我們的班上，我們可以讓他聽一些安撫的話嗎？」每位學員輪流說一句安撫的話，然後嘗試撫平Charlie的皺紋。這樣又完了一圈。活動後，學員分享感受，各人都有深刻的反省，獲益良多。



8. 掌中大腦 (The Brain in the Palm of your Hand)

「掌中大腦」是作為自我了解及與人溝通非常有用的工具，只用簡單的手勢，便可傳達重要的信息。PD301採取簡單易明的方式介紹「掌中大腦」（不一定完全符合生物學的解說啊）：所有人都有理智腦和動物腦兩種狀態。理智腦能思考，能自律，考慮別人的需要。動物腦上面平日有一個「蓋子」保護著，不讓它暴露出來，就好像我們伸出一隻手，用其他手指蓋著大拇指，握成一個拳頭一般。有時候手指張開，動物腦沒得保護，就露出來了，於是我們會憑直覺行動，衝動，不理會週遭環境，恐懼時逃跑，憤怒時爭競。理智腦和動物腦何時出現，在於我們是否懂得把「蓋子」合上。合上了，便是理智腦，能夠自律了。

這是連小學生都能夠明白的手勢。上課的時候，老師向同學展示她張開了手掌，表示同學都用上了動物腦，太吵了，太混亂了。老師合上手指，好像合上蓋子一樣，這樣就表示，同學要回到理智腦的狀態，大家都能夠自律了，可以安靜了。

「掌中大腦」是一種具趣味性，非威脅性(Non-threatening)的提示方式。比起斥責和喝罵，效果當然好得多。我們可以把它帶進課室，和「積極暫停」(Positive Timeout)一起使用。



9. 「錯誤目的表」 (Mistaken Goal Chart)

「錯誤目的表」是處理學生行為的重要工具。Alfred Adler說的對：

A misbehaving child is a discouraged child

孩子心底裡好想結連，但方法不一定恰當。有時候他們的行為，不單得不到他們想要的，甚至被視為不良行為。PD把一般被視為「違規」行為背後的「目的」分成四類，分別是：

尋求過分的關注 (Undue Attention)

爭取話事權 (Misguided Power)

報復 (Revenge)

無力感 / 自暴自棄 (Assumed Inadequacy)

PD把如何判別「錯誤目的」和處理的方法整理成方便的清單(Mistaken Goal Chart)。PD301採用小組研討的方式去學習。導師預先編製幾個學生行為個案，讓各小組利用這清單判別那些個案屬於什麼類型的「錯誤目的」，以及怎樣處理。小組完成討論後向全班報告，聽取大家的意見。通常在各組報告完畢後，大家都能掌握如何使用這個清單。更重要的是對學生「違規行為」有更多的體諒，以及有更大的信心處理。不少學員表示，「錯誤目的表」是訓導和輔導工作的「接合點」，這是個很寶貴的發現！表中也列出了可行的對策，例如針對不同的「錯誤目的」可以用哪些PD語句(PD Language)，方便同工使用。

10. 班會議 (Class Meeting)

班會議結合PD各項基本的元素和技巧，包括溝通技巧、「忠於感受」、「專注於解決方案」等等，適宜在較後期使用。班會議的重點是透過一同處理問題，建立班的歸屬感。依Alfred Adler所說，孩子是透過貢獻社群而健康成長的。

PD301透過分組討論和角色扮演來學習這個課題。導師在開始的時候，解釋PD班會議的程序，看似瑣碎，其實每一項都有重要的意義，內容包括：

- 大家圍成圓圈坐
- 輪流表達對其他人的謝意和欣賞
- 尊重彼此不同的地方
- 專注於一起解決問題，不在於誰犯了錯
- 透過腦震盪及角色扮演測試方案的可行性

不少學員在PD301之後把PD班會議應用在班級經營，特別在開學時進行傳統「一人一職」的程序上讓學生自由發揮，效果都出乎意料地令人欣喜，老師鼓勵學生列出他們心中關心的事，讓他們提議職位，並自己選擇喜歡參與的職位。在過程中，即使是小學生也能提出很有創意的提議。



11. 「教師互助」 Teachers Help Teachers (THT)


「教師互助」是PD系統中很有創意和很有價值的工具。透過「教師互助」，PD能夠在學校不斷地發展下去。

PD「教師互助」有14個很清晰、容易跟從的步驟。看似繁瑣，其實每一個步驟都有意思，不能漏掉。它背後的精神是「一起做」、「一起學」。PD301依循PD「教師互助」每個步驟實習，學員有所依循。其中幾個程序是學員特別感到有所啟悟的，包括：

- 當事人為事件訂標題，這樣表示當事人對事情有了一定的看法
- 主持人問全體參與者誰有相同的經歷，大家都表了態，讓參與者感到自己並不孤單，這也增加了投入感(Engagement)
- 當事人自己選擇認為可行的解決方案，然後用角色扮演的方式重演當時情景，這個部分令當事人和全體學員都有很深的觸動和反省。學員在這個工具很重要的領悟是：
「我們以為是很困難的、難以應付的情況，原來我們還是有許多選擇的。」

THT的重點是，過程中大家一起參與，給予意見，最後由當事人選取自己認為可行的方法。這樣，大家發揮了互助的功能，當事人感到大家的幫忙又能保持自己的獨立性，社群的歸屬感便建立起來了。





第三章
PD途上的足印
(學校分享)

學校一

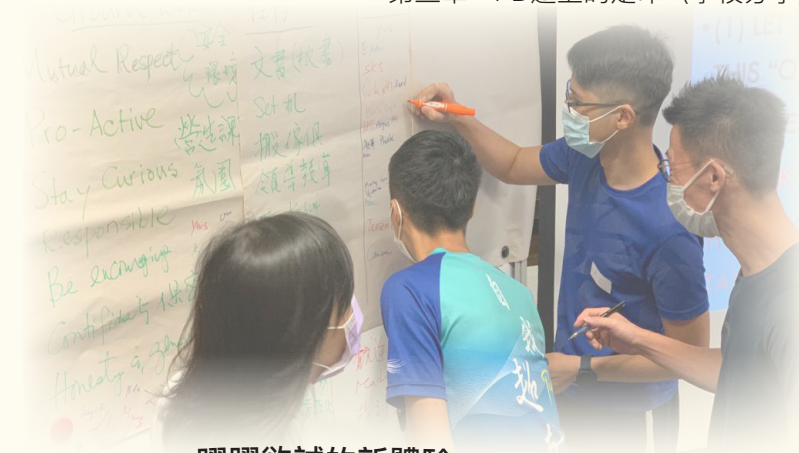
保良局馬錦明中學

「現在，心態改變了，看見以往認為不當的行為，動情，卻不動氣了。」

從PD301開始 —— 對校長的啟發：讓孩子貢獻，還孩子歸屬感

……過程中我整理了自己的訓輔信念，例如我掌握了兒童的本性，聽見他的心底話是：「我可以」(I am capable)、「我以有意義的方式作出貢獻，大家都需要我的」，「我可以影響發生在我身上的事情」等等。我重新思考學生培育的信念，也和同工分享，聽聽大家意見。從這個角度看學生，便看見每個人的強項、特質，然後在班務上，讓他們選擇一人一職，尋找自己在班上的角色。當然也引發較高層次的思考，譬如說現時訓導模式都以獎懲為主導，怎樣把現存的體系和PD的理念融合起來？

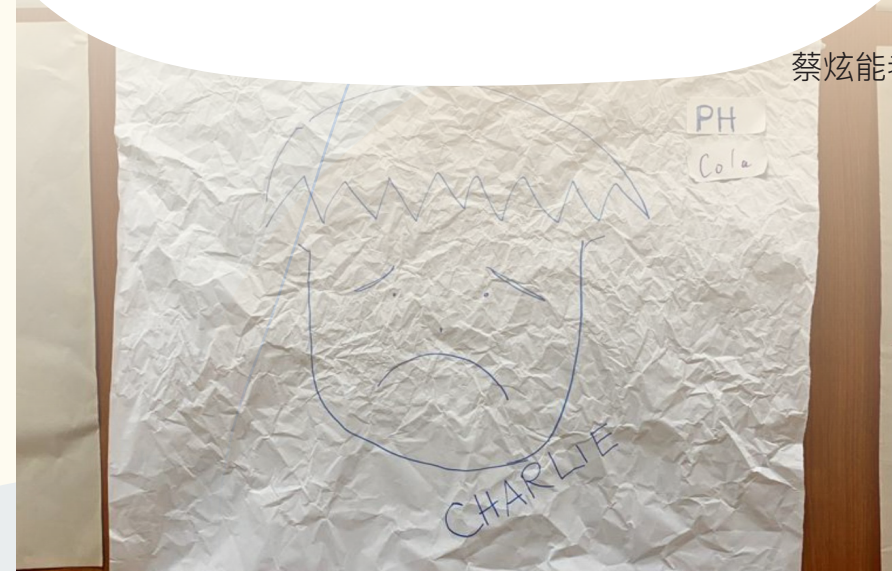
夏文亮校長



從PD301開始 —— 躍躍欲試的新體驗

我對PD301最深刻的感受是每個學員的投入度(Engagement)很高。我自己學到的東西很多。在過程中我不斷思考、計劃如何應用，例如教師互助(Teachers Help Teachers)的環節中互相學習的模式；又例如不同的說話形式：邀請(Asking) vs. 指令(Telling)，讓學生有選擇等等。我最深刻的是Charlie這個活動，很感觸。原來弄皺它這麼容易；撫平，卻這麼艱難。心痛了，真的要小心說話。

蔡炫能老師



同行踏上

要怎麼帶回校園，我們覺得第一步就是「人」(People)，老師十分重要，我們邀請了一些同事，於去年暑假參與了十小時的校本PD培訓，這就是我們的第一步。我們選了中一級的班主任，因為他們是學生在我們學校遇見的第一批老師，另外亦有訓輔組同事和幾位新老師。

今年開學，中一的班主任已經用上PD的方法，如邀請學生制定班規(Ground Rules)，很受用。「糾正前先連結」(Connection before Correction)成為了訓輔組金句。另外「確認自己和同學的感受」(Acknowledge Feeling)、「誠實地面對情緒」(Emotional Honesty)也是很好的提醒。

另外，老師也會於不同的會議上分享PD做法，如訓導會議上有同工因有學生不願意於Zoom課堂時開鏡頭而煩惱，我分享我的做法——先從關心的詢問開始：「你有困難嗎？可以告訴我嗎？」。我認同PD的理念：學生感覺良好，才会有良好表現，我讓他感覺好些，他便表現好些(Feel Better, Do Better)。我在處理訓導個案時，集中在尋找解決的方案(Focus on Solutions)，這是PD精神。

作為訓導，以往看見學生的頭髮長得擋了眼睛，屢勸不改，也不免動氣。現在不單看現象，也學會了解碼，說不定這孩子是尋求關注，甚或已經到了自暴自棄(Assumed Inadequacy)的階段，要處理但並不是單靠懲罰了。

蔡炫能老師



踏上旅途的驚喜

我是中一的班主任。起初恐怕PD很難實行。心想：不可以懲罰，怎麼辦？後來了解多了，也發現鼓勵(Encouragement)比懲罰更有效。我體會了「溫和而堅定」的意義，那種尊重，有助建立學生的自信，也有助連結他們融入群體。

為使我班同學融入群體，我們早上有Welcome Time。作為班主任，我們7:45am就會到課室，等待、歡迎同學回來一起聊天、聽音樂。

決定一人一職時，我讓同學提議職位，自己選擇崗位。他們積極參與。我們是E班，於是在英文E字中選出班訓(Motto)。我們一起選了Everyone和Efficient。用PD的模式後，同學的參與投入度高了很多，和去年相比是兩個世界。

程玲芝老師

踏上旅途的驚喜

我對同學的課堂參與情況有些反思。我在PD的培訓的一段影片中看到兩三歲的小朋友也能夠很主動參與和幫忙，像是與生俱來的，那為什麼我們的中學生在課堂中不參與呢？我不禁想，是我做得太多，又或者說了什麼，使他們失去了動機嗎？

PD鼓勵我多從學生的角度去看事物。例如學生長期欠交功課，我會先察覺自己的情緒，有時難免失望甚至憤怒，現在提醒自己，我是要幫助他，不是怪責他。於是我問：「我有什麼可以幫你的呢？」我知道有些孩子因功課追不上，做功課到凌晨，多次欠交之後，便再補不上了。於是我和家長合作，針對孩子冰山下的訊息，幫忙孩子一步步的改善過來。

現在，心態改變了，看見以往認為不當的行為，動情，卻不動氣了。

周家祺老師



孩子也是同行者

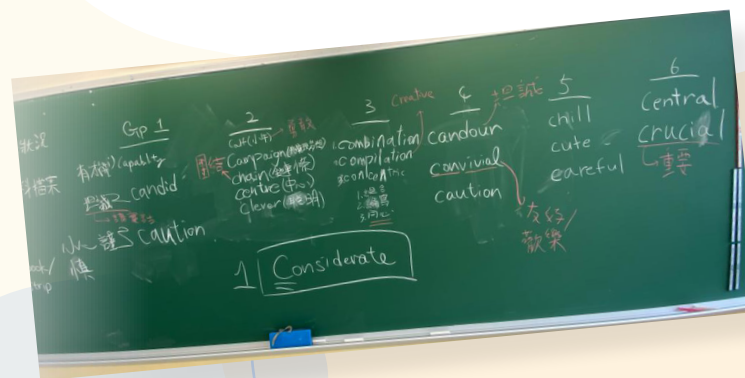
在班級經營方面，PD讓我覺得如果要把班級建立成好的群體，我作為教師需成為群體的一員，而不是高高在上，發號施令。我班上的規條，都是講求互相尊重。具體操作上，我透過班會議(Class Meeting)進行。我向同學解釋，我讓他們一起決定一些規則，不是要把責任推卸給他們，而是這個班大家都有份的，需共同參與，這亦建立了他們的歸屬感。

班會議的模式，起初大家有些不適應，同學也在觀察老師會否持續採取開放的態度，後來越來越順利。班會議也會討論班的問題，例如小息太嘈吵，怎處理？討論過程中大家會考慮到如果影響其他班怎解決，我覺得他們的思慮和表達的能力也提高了。

我們曾經在班會議處理過一個有趣的議題，就是用花名稱呼同學。有些同學認為可以增加親切感，但也有些同學感到不快。大家的議決是要尊重被稱呼的同學的感受，需要事先問問對方。澄清確認一下對方的看法和感受，也是溝通的技巧。

透過班會議，同學感到我尊重他們的看法，他們也尊重我多了。

呂朗言老師

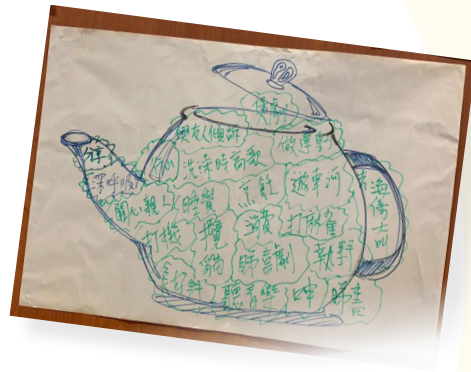


看到不一樣的自己

談到情緒管理，我也有很深的感受。作為帶領者，我在學校通常都處理得好。但回到家裡，能量(Energy)用盡了，就很容易像掌中大腦說的把蓋子打開了，惹了家人的氣。現在覺醒多了！我覺得能量 / 情緒管理是很重要的，要懂得適時的暫停(Time Out)。

夏文亮校長

我感覺PD強調安全的關係，很有意思。我感覺自己和別人相處不一樣了，無論是對家人，還是學生，我多了思考如何令對方感覺好些(Feel Better)。我十分同意感覺良好，便會有好表現(Feel Better, Do Better)。我仍會碰到同學經常欠交的問題，以往會很生氣，現在覺察(Awareness)高了，先處理自己的情緒，然後問同學：「你有什麼困難？」往往有令人開心的結果。以往事事代學生想、替學生做，現在多放手讓他們自己處理，我的心也釋然了。



程玲芝老師

保馬PD的下一站



學校二：

順德聯誼總會李金小學

「上完PD最大的得著是自己找到和小朋友相處的定位。」

從PD301開始——從個人體會到群體互助

體驗式活動讓人感受好深，如Charlie的活動，當我看見那個孩子變得皺巴巴的，有點想哭，因為學校裡真的有這種孩子，沒想到他們受的傷害會這麼大。

另外我好喜歡PD301的社群，大家來自不同的中小學，不同的崗位，每次分組，就會聽到很多不同的寶貴經驗，或者原來大家也碰過一樣的「釘子」，慢慢形成一個社群(Community)，互相鼓勵。我也很喜歡我們的WhatsApp群組，因為導師很鼓勵我們寫一些反思，我從別人身上學了很多。還有我很喜歡教師互助THT(Teachers Help Teachers)，大家一起解決問題，我好想在學校實踐呢！

PD這套幫助到我們所面對的管教問題，並能整合我們過去五年在正向教育上的不同學習和經驗。

葉碧君副校長

從PD301開始——深刻的體驗

印象最深刻是一些角色扮演，讓我有很大的反省和領悟，原來進入了具體情境裡，會引發這樣深刻的代入感，當我回到學校處理學生的問題時，那些畫面真的能提醒到我，例如想起與其責罵他們：「喂，唔准啊！你做乜事啊！」，倒不如問：「你要的是什麼？我可以幫助你嗎？」，不是馬上指責，而是先問他們的需要。他們可能有些東西想說，就像PD說的冰山下面部分是有訊息的，原來他們的表現是有理由的，不是故意想頑皮的。



何韻妍老師

校本PD培訓的誕生

回到學校，我們先組成團隊，並且進行培訓。我們選了三年級和五年級做試點。選擇五年級是因為他們是我們五年前推行正向教育的第一批學生，幾年下來，這一級都是比較活潑好動、願意表達的一群。我們希望透過PD把紀律做得更好。選擇三年級是為他們升上高小作準備。因此選了三年級、五年級老師，加上訓導輔導的老師，組成18個人的組合，當中也包括了德正教育組的老師，進行13小時的培訓。

何韻妍老師

融入PD · 活出天使



融入PD · 活出天使

我從PD學會的是集中在尋找解決的方法。回顧我們自己設計的課程，也引入了PD的元素。例如桌遊，要講究禮儀，守規和合作，如果不合作，便玩不下去。有時候我們刻意讓同學碰上麻煩，甚至容讓他們爭執，看他們怎樣處理。我們會問他們，其實吵架對事情有幫助嗎？讓他們集中地尋找解決方法。過程中他們學會多溝通，然後找答案。這樣老師不用動氣了。

「掌中大腦」活動說的大腦蓋子很有意思。老師不要被逼做公證人，也避免打開蓋子了。可以心平氣和地觀察小朋友，更了解他們。他們背後可能不是要贏，只是想在過程中和對方建立關係，想結交朋友。

王碧茵老師

上完PD最大的得著是自己找到和小朋友相處的定位。PD中的「溫和而堅定」是我最受用的，幫助我同時兼顧學生紀律和保持良好關係。

另外，PD給我班級經營的方向，現在我是這樣對同學說：「我的第一條守則是希望大家能互相包容，共同守護這個課室，然後餘下的幾條，大家想是怎樣的呢？」他們會很認真地想。因為是他們自己想的，於是會努力地守護。老師在管教上就輕鬆多了。我也學會了指示要簡潔，我在學生排隊時只說：「安全、安靜、迅速」。他們都做到了，還多了休息時間，可以多聊天了。

PD的一句金言是「犯錯是學習的好機會」，我體驗了。有一次某同學因為貪玩把大家共同創作的Jamboard畫花了。小朋友們都很氣憤。我找到塗鴉的孩子，我想起了這句金言，跟他說：「我不是要懲罰你，我們想知道你為什麼這樣做，一起幫你。我們一起下次做得更好」，然後我鼓勵他承認錯誤向全班道歉。他同意但很害怕。我後來和全班同學說：「既然他承認這樣做是不對的，尋求大家的原諒，大學覺得怎樣呢？」那些小朋友都說：「OK啦，沒問題，下次別這樣就可以啦」。我認為有誠意地認錯、大方地接納是解決這個問題最好的方法。我希望他們學習面對錯誤也接納認錯的人。

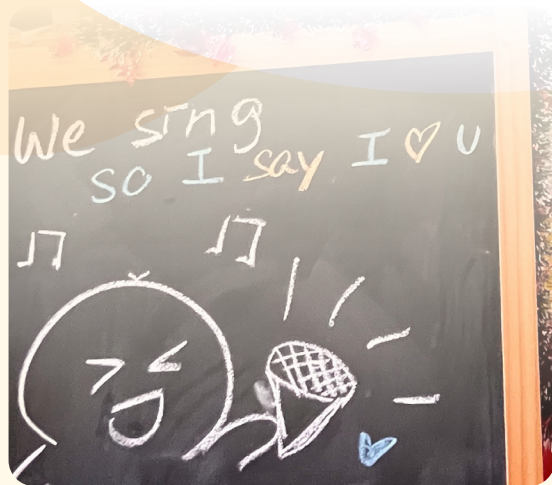
楊雅雲老師

融入PD·活出天使

作為一年級的班主任，PD為我帶來許多點子。我想先建立連結 (Connection)，給他們安全感，一開始我想每個小朋友有機會給別人講一下自己的事情，於是就讓他們寫三個想別人知道有關自己的事情，譬如有小朋友說：「我喜歡吃雪糕」，讓他們自己分享，互相認識一下。

我們每天有個「Morning Message」，一開始都是我寫的，到了下學期，我就會問那些小朋友：「不如今天看看我們有什麼可以做得更好的吧？」或「昨日有什麼未做得好的地方，我們今天需要改進的？」有些小朋友在黑板上看到當天有同學沒有交齊功課，便提議：「我們沒有交齊功課，可能是因為我們沒有寫齊手冊，所以我們今天的目標就是要寫齊手冊。」

我一開始都擔心一年級學生應該不懂得這些，但原來他們也有能力反思，真了不起，現在我都多了問他們意見，他們多了選擇和自由，便做得更好。



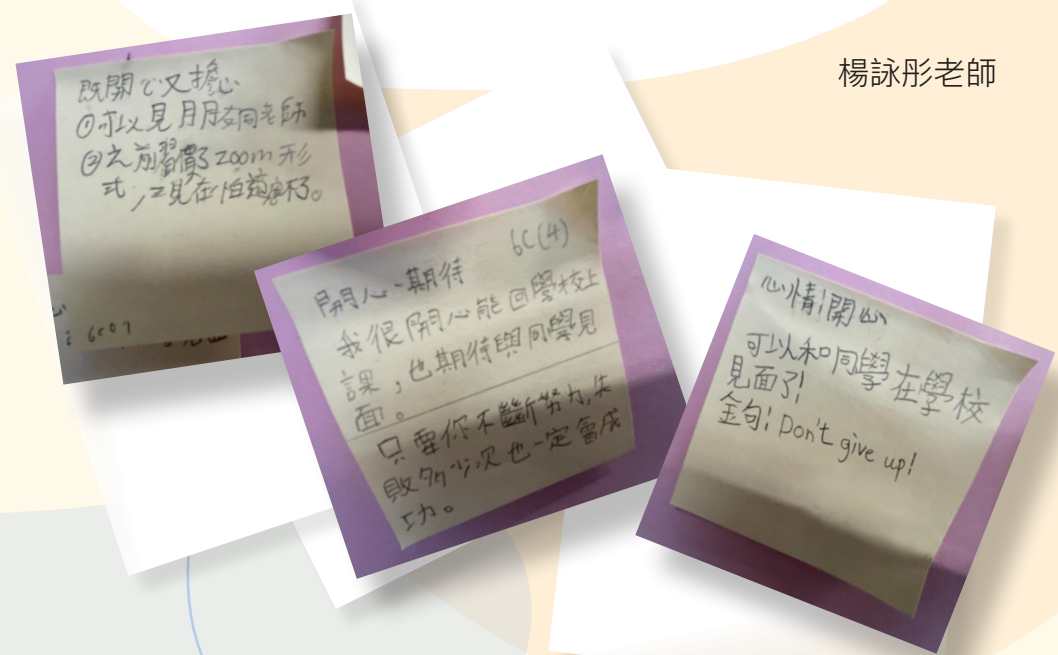
吳點芳老師

融入PD·活出天使

我教體育，特別關注紀律的問題。碰到學生秩序不好，傳統教學方式的老師會大聲喝止，但只收一時的效果，解決不了問題。我接觸了PD，嘗試從學生的角度看事情。有次下雨，學生興奮得不得了，都跑出空地迎雨。我作為老師好擔心，當然立刻吹哨子召集他們回來。不過心想，這些孩子跑去淋雨，不過想親近大自然，我問自己，責備他們是最好的處理方法嗎？我選擇告訴他們我心中的想法，就是擔心他們滑倒或著涼，他們便領會了。

我也用上PD常用的角色扮演(Role Play)，讓他們在嘈吵的環境下出來說話，問他們的感受。他們都會說：「別人沒有聽我的話！」這樣，他們便明白老師的處境。明白了，他們便會合作。

楊詠彤老師



PD途上的驚喜

我想分享一個很特別的經驗。今年我們有個跨學科的藝術課程，要在五年級選兩班學生去參與一個關於木工的創意學習，學習過程中有鋸木、鑽孔等許多危險的工序。我們很擔心，但也想藉這個機會建立學生的成就感，於是決定加入PD的元素。

我們把課程目標告訴同學，由他們訂定課堂規則，然後每次活動都讓他們重溫那些協議，並張貼在當眼的地方。奇妙的事情發生了！所有的同學都非常守規則，他們很緊張自己曾經說過的，十分注重安全，並且會彼此提醒。課程安排在操場露天的地方進行，60人一起，他們很有秩序地拿著電鋸去鋸木、拿著鑽去鑽孔，沒有出現過我們擔心的會周圍走、玩捉人等，真的好驚喜！有次因天雨關係，要搬進視藝室上課。活動空間少了很多，但同學竟然能互相遷就，很有秩序和安全地完成課堂。原來信任學生，放手讓學生嘗試，以學生為主導是很可行的。學生有存在感、覺得自己有價值、在貢獻，便會做好，我們就不需要多講什麼了。

何韻妍老師

PD途上的驚喜

最令我驚喜的是有幾位我們較不放心的同學都非常投入，還幫助其他人。一位平日不為人注意的同學，在這一堂課就像天使一樣。有同學不懂得用鉗子將鐵線剪斷，我也不夠力氣，他一下子弄好了，女同學看他是一個超人。在其他課堂別人總覺得他跟不上，但在這幾堂，他突然變成了明星一般。我在想我們平日的課堂是否沒有這樣的機會，讓每個學生發光發亮。

每堂結束前的解說(Debriefing)部分十分重要，讓大家一起反思、學習，也滲入PD的訊息，有次竟然是由一位學生提醒我們：「失敗了也沒關係，重要的是學到東西。」，這正正是我們經常說的：「Mistakes are wonderful opportunities to learn!」



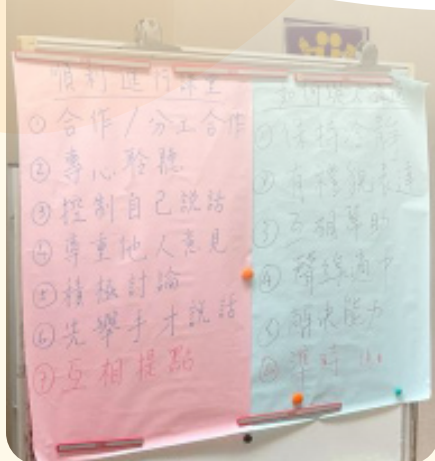
我和學生的連結也多了，看到有些學生改變了很多，現在會主動跟我打招呼、說再見，很欣喜呢！

葉碧君副校長

從PD找到幸福 (Well-being)

我自己的幸福感增加了。更多老師透過認識PD有共同的語言，同工之間的溝通也暢順了。在訓導組處理學生個案的時候，我也加入PD的元素。訓導主任多聽了，也會說：「那麼不如改一下我們的處理方式吧」。大家理念更接近了。我覺得這令我在工作上更順利，沒有那麼多顧慮和壓力，人輕鬆了、開心了。

葉碧君副校長



從PD找到幸福 (Well-being)

PD確實使我增加了幸福感。我變得好想進入課室和小朋友相處。我感到跟他們不是對抗的，而是互相配合的，大家都一直跟著Flow(情意)走。有時候碰到五年級家長因為呈分試，很強硬的要求學生不斷補習，一時間不能改變，我便教小朋友理解家長這樣做背後的原因：「其實媽媽也很在乎你呀」。他們的情緒也好些了。

楊雅雲老師

當然囉！師生間有了好關係，幸福感自然提升。學生被責備，直接的感覺是老師不喜歡我了。有「愛」的Message對學生好重要，師生關係很影響雙方的幸福感。

楊詠彤老師



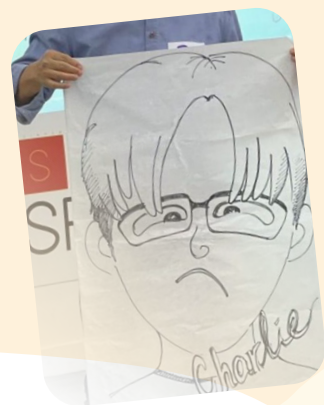
李金PD的下一站



學校三：

迦密愛禮信中學

「讓他們有Options看來是很微小的事，我卻看見他們參與了、開心了，也成熟了。」



從PD301開始——難忘時光

我還記得第一天我們上課的情景、我的位置；那個環境(Setting)給人很從容，很有歸屬感的感覺。這樣和一班志同道合的同工在一起學習，很愜意的。學員中有兩位是我的訓導和輔導同工，和他們一起學習、討論如何把新概念帶進學校，很有意思。

何玉芬校長

從PD301開始——把觸動帶回校園

PD301學習群組的歸屬感非常強，整體氣氛很鼓勵性。我當時的角色是學生，我覺得很多事情可以由學生自主，由我去決定，我感覺很舒服，給我很大的啟示。我決定把這種方式和氛圍帶回學校，希望同事們都給學生多些「話事權」，提升他們的歸屬感和投入度。

活動方面，印象很深刻的很多，其中Charlie的活動最難忘。那個環節用具體的情境讓學員感受到欺凌的過程。因為形象化了，便感受到被欺凌者所受的傷害有多麼深。在校內培訓我們也做了這個活動，副校長Ms. Chan還把Charlie貼在她的辦公室裡呢！

黃敏瑤老師

開展愛禮信的PD301

PD301之後，我們也在校舉行了18小時的校本培訓。3小時是全校教師的，另15小時小組培訓，共23位同事，本來是給中一的，後來我貪心，希望多些同事了解一下PD，最後成員有中一、中二、中四班主任、訓導、輔導老師。我們上次聽到參與同工的分享很有創意，他們有很多點子。每個人都有腦袋，自然就能發動很多點子。

陳美玲副校長

收穫滿滿

我和我的班主任拍檔都上了校本的PD進深課程，有了更多共通的信念，合作便變得更順暢。開課的時候我們也選用了學到的情緒圖譜，很合用。

在進深課程中我經歷到許多不同的教學模式，學習不只是靠聆聽，透過角色扮演，我們有更深的體會和反思，也讓我對自己有更多的認識。我最深刻的金言是「糾正前先連結」(Connection before Correction)。過去我很慣於糾正學生的錯處，也沒在意是否有效。現在會停下來想想，我們還沒有建立關係，這樣不斷的講，不就變成了囉嗦嗎？於是停下來思考用什麼方法先作連結，否則那些話都是白費的。

我的女兒在青春期，很多方面我都看不順眼，很想去糾正她。但每次想起這句金言，我就會先思考用什麼方法跟她先連結起來，然後才做其他事。我驟然發覺自己被PD啟發建立了一個非常重要的習慣，就是讓自己停一停。

馮玉宜老師

校園PD盛開——課堂裡

我深刻記得導師Ella在帶領活動的時候都問我們：「這樣好不好」、「是否喜歡？」要做報告的時候問：「是否準備好(Ready)？還多需要5分鐘嗎？沒問題，那下一位先匯報吧。」給予同學安全感和緩衝(Buffer)，同學似乎會表現得更好。

我把這個體會應用在課堂上，給某些內向的同學多些準備的空間。有些我以為不敢匯報的同學，給予空間後都說「預備好了」，雖然有些害怕，但都講得很清楚呢。

在新生指導日，我請新生幫忙搬椅子，我使用了Ask的說話方式，代替了Tell，效果很好呀！另外，在早上的班主任節，要同學們安靜地聽。我不再說：「閉嘴！安靜！」我會嘗試用其他方式說：「我們現在要做很重要的事情，大家可以怎樣得到一個安靜的環境，一起討論呢？」我累了，我會說：「很辛苦啊，大家可以安靜一點嗎？」有時麥克風壞了，我會說：「我的咪壞了，有人可以幫助我嗎？」

讓他們有Options（選擇）看來是很微小的事，我卻看見他們參與了、開心了，也成熟了。

郭智恒老師



校園PD盛開——節日活動裡

PD的元素是慢慢滲透的。作為老師，常常要求學生的表現要快、要好。我現在認識多了PD，也會放手讓他們嘗試一下。例如旅行、聖誕聯歡活動，讓他們自己想活動、然後分組……他們有混亂的地方，但我也的確看到他們的能力，以及值得欣賞的地方。

馮玉宜老師

校園PD盛開——校隊中

除PD外，我也參加計劃的Positive Coaching的培訓，它和PD有很多相同的地方，所以我把兩者融入我帶校隊的經驗裡去。其中一個深刻的經歷是一次練波的情況，校隊成員為了爭取時間提升個人球技，大家都不願意替其他隊員拾球，大家都不開心，全隊士氣散漫。

面對這樣的情況，我即時跟他們開了球隊會議。我真情流露的表達，哭了。我告訴他們：「為了表現個人的技術，團隊的精神便沒有了。這是迷失。」聽著聽著，這群男孩子也哭了。我請他們各自寫下現在球隊最需要進步的地方，寫完之後貼在黑板上，成為大家的約章。完成後，我感到大家更Close（親密）了。

戴嘉傑老師

校園PD盛開——訓輔工作

在訓導方面，PD給我的啟示是「糾正前先連結」(Connection before Correction)。前些時間，我要追收中一級特別假期的功課。我沒有教中一，不認識他們，要思量怎樣建立關係，另一方面，家長知道是訓導老師的來電，總是有戒心的。於是我致電的時候先談同學生活的情況。然後才問：「現在有這個問題，你可以怎樣做呢？」通常學生都是誠實的回答。如果他們說是忘記，我便問他怎樣可以幫助自己，提醒自己。如果學生說寫手冊記下功課的話，我便鼓勵他們每做完一樣功課便加上剔號，避免忘記。初時我會較頻密給他們電話，漸漸地每星期才通話一次，他們慢慢養成自律的習慣。

PD的金言是專注在解決方案(Focus on Solutions)。改善欠交功課，關鍵在於學生身上。怪責無補於事，最重要是他們自己負責任、解決。有時候這些學生真的做到了，便拿著手冊來找我，說：「阿Sir，我有剔，有抄齊功課」。作為訓導老師，我期望透過PD把訓導和輔導融合起來。

戴嘉傑老師



校園PD盛開——班級經營

在班級經營上PD也給了我許多點子和啟示，我們幾位班主任一起討論、思考從PD的角度可以怎樣讓他們自主，覺得PD的金言「犯錯是學習的最好機會」很有意思，又覺得各班都有各自的問題，於是向學生介紹這個意念，並且收集他們看到的問題，然後分組討論，尋找解決的方法。以往都是教師主導，現在是師生互動了。我們也學到了「專注於解決方案」(Focus on Solutions)，這是一份信任，相信學生有解決問題的能力。

以往安排班務，只一下子把任務全部列出來，很沉悶的，從不考慮他們自己想出來的任務，現在很不一樣。中一級各班的班會職位，是他們自己想的「垃圾清理員」、「冷氣機清理員」、「音樂擔當」，還有「零食管理員」等等，多麼有創意，也切合自己班的需要。

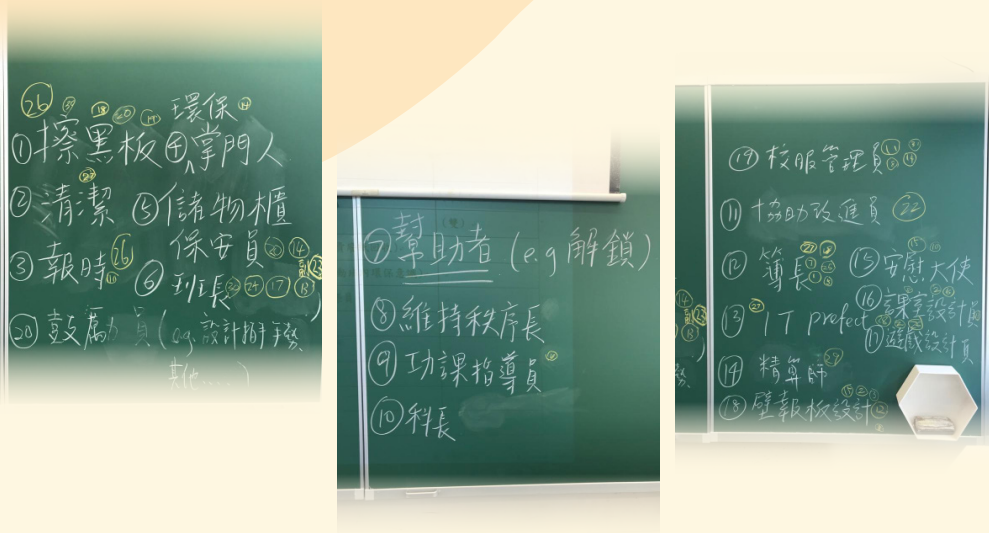
蔡玉如老師

校園PD盛開——班級經營

我也想說一下我班有什麼職務，譬如有人叫「報時員」，有人叫「環保掌門人」、「安慰大使」，當時討論的氣氛很棒，隨後學生們也很主動、很樂意完成自己的工作。有些沒有經歷PD的老師看著都覺得很好，我覺得我們慢慢感染其他同工了。

PD給我最深的反省是如何讓學生成為學習的主角。很多時候我們作老師的害怕學生做得不夠好，沒給予他們機會去嘗試。他們弄歪了，我們就走過去弄好。還記得Ms. Wong曾經分享說：「不要偷走他們學習的機會」。這個平衡很不容易，但這個方向一定要思考的。

陳美玲副校長



愛禮信PD的下一站



學校四：

聖公會偉倫小學

「我們對這個小朋友要怎樣呢？要溫和而堅定，慢慢教！」

從PD301開始——分享那份觸動

PD301這個課程讓我得到很重要的扶助，並重拾教育初心和信心。在課程開初的環節，Ella讓大家討論怎樣把班級經營做得更好。全體學員踴躍表達意見，從板書、計時、課室溫度管理，以至親善大使歡迎新同學等等，由學員自己提出，自薦出任，我們陸陸續續出來寫下自己的名字、工作性質。這個情景給我很深的啟示：課室不該由老師完全掌控，我們需引發學生的參與，共同建構及管理班級，提升他們的歸屬感。

課程中另一個令我觸動和深刻反省的是Charlie的故事。在課程中，我們親手把畫上Charlie的紙張弄摺，傳了一圈已面目模糊，即使事後盡力去撫平，也看不出原來的面孔了。我代入這孩子在校一天的生活去想。每堂課每位老師的批評指責、小息時被同學奚落，甚至晚上回家還會經歷父母的責備，加起來是多麼的令人心痛。

PD301讓我們從體驗中學習，是個很棒的課程，我一定要把PD帶回校和我的同工分享。

鄭素茹老師

偉倫PD的土壤

有些同工很有「PD思維」，如Candy老師會在課室放一張地氈給小朋友玩，Simon老師會為學生帶來玩具，設魚菜共生，重新設置教室，孩子很喜歡，小息也想留在教室。這種氛圍，我看就是PD的土壤。若加上PD的培訓，便容易歸納和統整我們已有的優勢。

鄭素茹老師



我們班級經營的空間比較大，PD的課室應是靈活開放，獲得學校管理層的信任和授權，我們才能騰出手來嘗試，這是非常重要的。而我在課室擺放玩具、養魚、養龜，學校都容許，我好開心。

何展匡老師

PD第一梯隊的誕生

回到學校之後，我跟校長和中層老師分享，並開始與計劃的學校發展主任商討、設計校本的PD培訓。我們最後邀請了20位同工，成為偉倫PD第一梯隊，成員包括管理層及前線同工，有副校長、訓輔同工、班主任，其中有初任教職的同工，也有很資深的同工，在校進行了15小時的校本培訓。

鄭素茹老師

校本培訓的深刻體驗

頭幾次的培訓十分密集，一、兩星期就會見面，每次回來大家就會圍圈分享應用的情況，大家都得到很多回饋和鼓勵。



鄺素茹老師

這個培訓非常有價值，也給予我們一個寶貴的平台去思考、分享和共創點子。以往學生出了問題，例如長期欠交功課，我們都只慣性地追收和通知家長。PD培訓讓我們多思考學生出問題的原因和需要，而在培訓的過程中大家想出了許多不同的辦法作參考。感到輕鬆了，應用起來也感覺和學生更親近了。

這個培訓與以往的很不同，不是說各學派的理論，而是透過體驗的活動給予我們很多「貼地」、可以在教室中實踐的方法，例如導師使用兩組的說話內容，一組和善的、鼓勵性的；一組是嚴苛的、指令式的。我們從角色扮演，體驗學生的感受，讓我們反省不同說話方式對學生的影響。

我曾經和Louisa到芬蘭考察，了解該地教師角色的多元化，現在又加上PD的啟悟，也開始揣摩自己角色，不同的Mr. Simon。例如下課後和學生玩捉迷藏，拋手巾，玩玩具，是個玩伴的角色。有時候學生家庭出了問題，我似是家人的角色。我認為每一個老師在不同情況下可以不同「身份」，在教導學生，支持學生，與他們一起解難。

何展匡老師

校本培訓的深刻體驗

我最喜歡每節那個圍圈的過程，我們圍圈坐下，大家感恩分享這個星期想多謝的人／事，數算下，才發覺在這個星期很多好的、值得欣賞、感恩的事，這有助我們的Well-being，原來關鍵是我們怎樣看事情。

我從PD培訓中找回關顧孩子初心，肯定了不少過往處理學生的手法，也同時有不少新的領受。我最深刻的學習是溫和而堅定的心態，要做到絕對不容易，因為是講尊重和要給予選擇。我反省平日如何處理學生個案，提醒自己不要急於處理問題，不要先有假設，要多聽，多感受連結，多了解孩子行為背後的原因。



鍾君玉姑娘

我最大的得著是得到「溫和且堅定」的提醒。有時忙了，便忘記了應該怎樣管教是對學生最好。我在培訓期間的那段日子，我認為是我最有溫柔、最有耐性的時刻，多邀請、多聽孩子說話，我是做到的。我希望我的學生開心地回校，也開心地回家。所以我們是需要多些聚在一起，互相提醒。

譚桂卿老師

把PD傳開——孩子教養上重要的夥伴

我們第一梯隊的20位同工組成PD核心團隊，在各崗位實踐PD。我們也為全校老師組織了讀書會，每位老師均獲發一本書，也包括了正向管教的書籍，各組按時匯報、分享閱讀所得，增進正向教育上的交流。

鄺素茹老師

在本年度家教會選舉，我們辦了一個正向管教的工作坊給家長，讓他們認識PD是什麼，那次受訓過的20位同工都在現場協助體驗活動的進行，讓家長有很大的參與度。那次活動的迴響很大，家長都說自己沒有在意，衝口而出的那句說話影響小朋友這樣深遠。他們對自己的管教方式提升了覺察，想更深入認識PD是什麼。

鍾君玉姑娘



把PD傳開——孩子教養上重要的夥伴

我也有把正向管教的訊息透過內聯網分享給家長。例如這個是派成績表的時候發的，這個就是說，有些小朋友很計較分數，因為背後有一個計較分數的父母，這些小朋友在學習和考試時十分緊張，也不開心。



何展匡老師

讓人微笑的故事



我是教數學的，有一次一位小朋友在數學功課裡畫了一些圖畫，即是塗鴉，孩子也大概預算我會責罵他，但我選擇用了幽默的方式，圈住了那幅圖畫，寫了「你畫得很漂亮，感謝你的畫，不如下次畫在另一張紙上送給我。」接著小朋友收到後感到很開心，可能覺得老師欣賞自己的畫，數星期後他真的拿了一張紙畫了我的卡通樣來送給我。我成功轉移了他的不當行為，PD說的的行為背後有他的需要和訊息，可能他是「尋求關注」，只是選錯方式表達。

何展匡老師

讓人微笑的故事

我由老師轉職輔導工作，差不多20年了，當我上了PD，我感覺找回了我當初進入學生輔導工作的初心。我重新體會無論什麼類型的學生，不管家庭怎樣，成績怎樣，都有需要幫助的時候。家校合作很重要，所以我們亦要幫助建立健康家庭形象。

早前一位家長告訴我她仍會打罵小朋友，每次自己內心也很不安，很悔改。我邀請她一起找出正向管教小朋友的方法，戒掉打孩子的習慣。看見家長做到了，孩子也開心了，我也很鼓舞。

鍾君玉姑娘



讓人微笑的故事

偉倫近年辦了不少正向的活動。有了PD，方向更明確，以我來說，是加強了課室經營、課室佈置，輔導組提供的「欣賞你」、「欣賞我」活動物資也方便了我；我在課室的壁報板上貼上了「我們的快樂時光」，很多是他們生日的照片，因為他們的生日是重要的。我又讓小朋友挑選一幅自己畫的畫貼上去，對一些對自己要求高的同學，我會等待、給予空間容許他們做到滿意的時候才交。

我認為每一位同學都是重要的，今日我就跟一名插班生說：「你知不知道課室門外的Poster沒有你份？」新同學說：「當然知道啦，沒有我」，然後我說「是啊！那我們明天便拍一張照片！」那就齊了26人，我想讓每個同學在這班都能有歸屬感。

譚桂卿老師



讓人微笑的變化

我們的訓導主任給同學的印象比較嚴肅。我覺得他參加了培訓之後有些令人感動的改變。某次一位比較活躍的同學憤怒之下踢了老師，我以為訓導主任會大聲斥責。誰知他了解事情之後，像慈父一樣和孩子談了許久。完了之後，他走過來跟我說：「Simon,我們對這個小朋友要怎樣呢？要溫和而堅定，慢慢教！」我深受感動。

何展匡老師

我也看到同工令人感動的改變。我看見他早上站在學校門口跟同學問好，溫和地提醒同學要整理好校服。同學也會主動叫：「主任早晨」，然後露出微笑。遇到要轉介給輔導組的同學，他沒有說孩子犯了錯，只說他出現了些行為問題。談到某個行為問題的學生，他會這樣和我說：「關於那個學生的情況，我們真的要多用一些PD。」

鄭素茹老師

我也看見同工因認識PD而有所改變。有的大大減少了負面的言語，正向了很多。

譚桂卿老師

也有些同工上PD後，體諒多了學生的需要，對學生多了耐性，在課堂上多給了時間和選擇，例如看見孩子沒有把東西收拾好，便說：

「我們在十秒之內收拾好，可以開始了嗎？準備好了嗎？」看著同工的轉變，我很驚喜。

鍾君玉姑娘

偉倫PD的下一站





第四章
結語與展望

綜合PD301成員群組的回應，及其中四所學校核心小組訪談紀錄(見第三章)，我們可以看見這些不斷重覆出現並且互相貫串的「說話內容」，或者稱之為主題(Theme)，包括：

投入	Active Engagement
結連	Connection
方向感	Sense of Direction
自我了解	Self-understanding
成長心態	Growth Mindset
幸福感	Well-being
品格改進	Refined Character
空間	Space

從「質量研究」(Qualitative Research)的角度，這是很有意思的個案，也有足夠的素材，有待日後作深入探究。我們在這個小冊子的結束部分，不妨作這樣的初步結論：

「賽馬會幸福校園實踐計劃」聚集了一群堅持教育理想的同工；這個計劃為他們投入資源，為他們增置了心靈上和環境上的空間。

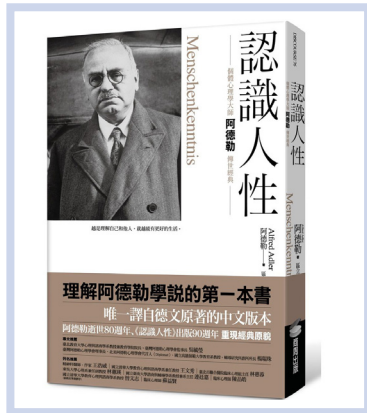
「正向管教」為同工提供教程，讓同工在專業上有所進益。而「正向管教」的哲學基礎，特別在人生觀方面，為同工提供了教育的方向。PD301作為體驗式學習課程，亦為同工提供平台，讓他們加深自我了解，並且可以情意兼備地投入，彼此結連。

從成效的角度看，成長心態(Growth Mindset)愈強的同工，覺得「正向管教」對他們的幫助愈大。「正向管教」和「幸福感」(Well-being)作為教育理念，同樣關注老師和學生的身心健康，兩者互為補足。

作為課程導師，我們想為PD在香港的發展說幾句話：

1. PD能否在一所學校發展，視乎該校領導階層的推動力。有意發展PD的學校必須扶立合適同工出任統籌崗位，並訓練領袖加入核心團隊，薪火相傳。
2. 期望已受訓的學校多做校內培訓，特別多落功夫在新同工身上。同工的理念相同，學校的工作就順暢。家長教育同樣重要，能夠在這方面下工夫，成效會更加顯著。
3. 正向管教的原教材依西方文化而製作，期望本地同工把材料「本地化」(Contextualised)，包括圖表、文字以及語句。本地化不單是翻譯的問題，更重要的是考慮文化上的差異。
4. 期望有意發展PD的學校及同工連結在一起，彼此支援打氣。最好能夠定期溝通協作，大家共享資源。現時值得做又可行的協作是彙整一系列PD金言，幫助新同工用PD心態和PD語言處理校內常遇到的情景。
5. PD具有兼容性，能夠和現時學校已推行的其他計劃綜合起來，互相補足。長遠地看，期望有經驗的學校能把這些兼容不同課程和計劃的過程記錄下來，讓其他同工參考。

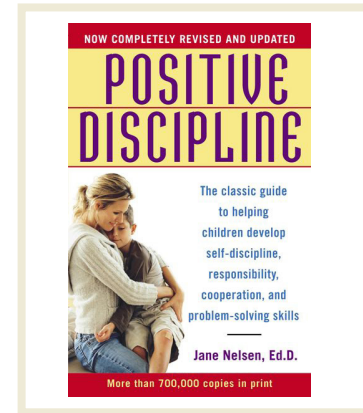
作為課程的導師，我們感受到PD301帶給我們莫大的驚喜。它讓我們體會本地教育工作者令人感動的一面。我們確信，教育理想的火種會不斷地傳下去。Pass It On!



書名：認識人性
作者：阿爾弗雷德·阿德勒
出版社：商周出版
出版年份：2017

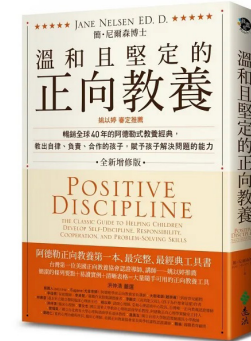


書名：接受不完美的勇氣：阿德勒
100句人生革命
作者：小倉廣
譯者：楊明綺
出版社：遠流出版事業股份有限公司
出版年份：2015



書名：Positive Discipline
作者：Jane Nelsen
出版社：Ballantine Books
出版年份：2006

中文譯本：



書名：溫和且堅定的正向教養
譯者：葉霖
出版社：遠流出版事業股份有限公司
出版年份：2018



<https://www.positivediscipline.com/>

