

学校发展

XUEXIAO FAZHAN YU
GUANLI SHIJIAN CHUANGXIN

管理实践创新

云南省教育厅人事处 编

云南出版集团公司
云南科技出版社

走在时代前面

何天淳

学校是人类文化遗产的驿站,是人才成长的热土,是培育社会主义建设者和接班人的摇篮。一校之长,既要管理好学校,又要建设好学校,还要发展好学校,校长的岗位之神圣,使命之光荣,责任之重大,无论怎么评价也不过分。

特别应当看到,在中央和省委、省政府正以空前的力度和举措实施科教兴国、兴省,人才强国、强省战略的今天,小康社会建设、和谐社会建设和社会主义新农村建设比过去任何时候都更为强烈地呼唤人才、需要人才;全省教育战线为了适应这一要求也正在加快推进比过去任何时候都更为广泛而又深刻的改革。在这样的形势下,校长的地位和作用,就不能不比过去任何时候都更为重要,更为令人关注。

有一位好校长,才能有一所好学校。古人曾以“千金易得,一将难求”言喻将才难得。一位好校长,又何尝不是这样。

一位好校长应当具有怎样的素质,才能实至名归,适应角色定位的要求呢?我以为,这大概可以归结为“德、识、才、学”4个方面。

德,校长应当具有高尚的道德品质。德的内涵十分丰富,举凡仁、义、诚、信、善、爱诸多人类美好的品质,无不尽在其中。德为才之帅,教师是学生的师表,校长则是教师的师表,当然,同样也是学生的师表。因为校长与教师、与学生结成的关系,首先就是道德关系,然后才是其他关系。远的不说,现今哪一位优秀的校长、称职的校长,不是一个品德高尚的校长?如果说,每一个人都应当具有自己生存的社会所要求的道德品质,那么,教师,特别是校长则必须具有高尚的品德。这不为别的,就因为教师是教育者,校长是教师中的教师,更是众目所视、众望所归的教育者。德于校长之重要,中外古今,概莫能外。

识,校长应当具有广阔而深刻的见识。校长必须熟悉党和国家的方

针、政策,精通教育方针、政策和相关法规,依法办学;必须谙熟教育工作的规律和特点,尊重教育规律,遵循教育规律,按照教育规律办学;必须了解经济建设和社会发展的大势,与时俱进办学;必须具有识别人才的慧眼,包容教师和学生的胸怀,团结和依靠教师办学。当今社会发展日新月异,过去闻所未闻、见所未见的新情况、新问题不时出现,校长必须具有正确的办学思想,坚持科学发展观,辨识什么是主流,什么是支流;什么需要,什么不需要;什么要坚持,什么要变革;对学校工作心明眼亮。

才,校长应当具有高超的领导才能。学校工作必须以教师为本、以学生为本、以人为本。校长要善于团结和带领优秀的、还不那么优秀的,以及个性特别的教职员工一起工作。要知人善任,让大家各得其所,各展所长;要善于驾驭和运用教育规律,全面贯彻落实党和国家的教育方针,面向全体学生,全力推进素质教育,不断提高教育质量和办学效益;要善于协调和处理好与家长和社会的关系,努力营造和维护校园秩序,为每一个学生都提供一个团结、紧张、严肃、活泼,充满真、善、美的,荣耻分明、和谐友爱和积极向上的学习环境。

学,校长应当具有比较广博的知识。学校是培养人才的场所,人类过去和现在所创造的如同长江大河一般涌流不息的文化和文明的成果在学校传承,知识无疑是维系学校生存和发展的经纬。因此,教师要具有广博的学识,校长更要具有广博的学识。以其昏昏,如何使人昭昭?教育战线早有“给学生一碗水,自己要有一桶水”的说法。在知识经济时代已经到来的今天,知识更新的速度之快,远远超出人们的想像。校长不仅自己要坚持学习,而且要带动教职员工加强学习,不断充实和更新知识,以适应学校工作和形势发展的要求。是故如今又有一说,即是“给学生一碗水,自己要有一桶水,要有长流水、新鲜水”。在构建终身学习型社会的时代进程中,校长应当是走在最前面。

校长应当是教育家。这就要求校长要善于总结自己的实践经验,更加科学、更加理性地把握学校工作。这一本由教育厅人事处组织开展的中小学校长和州、市、县教育局局长培训,并汇集部分中小学校长和州、市、县教育局局长经验总结和理性思索的文集,对于促进教育干部的学习和理论提升,无疑具有积极的意义,也是一次有益的探索。故此为序。

二〇〇六年五月

目 录

学校管理与创新

教育在职培训工作海外培训后的思考

..... 云南省教育厅人事处 张伯康(3)

务真求实、开拓创新,走校长培训可持续发展之路

..... 云南教育干部培训中心 龙登丽(9)

从一到十:我的校长办学观..... 云南民族中学 李 瞰(18)

浅议在学校管理中渗透“人本”理念需注意的几个问题

..... 红河州建水县第四中学 吕荣兴(32)

课改中学校管理制度的思考

..... 曲靖市沾益县大坡乡中心学校 李顺宏(37)

教职工人格化管理的探索..... 昆明安宁市职业高级中学 彭 忠(42)

现代学校管理创新浅析..... 思茅市景谷县第一中学 龚建平(47)

教育创新与学校发展..... 昆明安宁市昆钢第一中学 王国星(51)

浅谈学校管理的民主化与科学化

..... 保山市龙陵县第三中学 杨识文(57)

推行学校自我发展策略,加快我校优质化发展步伐

..... 大理州弥渡县第一中学 胡 志(62)

加强教学管理,做实教师研训,提高教育质量

..... 昆明市五华区教师进修学校 曾莉琼(70)

XUEXIAO FAZHAN YU GUANLI SHIJIAN CHUANGXIN

西部地区高中教育改革与发展的思考

..... 大理州洱源县教育局 杨文泽(78)

高完中校内结构工资分配制度在改革中的利弊初探

..... 楚雄州双柏县第一中学 费红高(86)

做好协调工作是校长管理的一项重要任务

..... 玉溪市澄江县九村镇中心完小 潘 勇(93)

论儒家的人格价值观与学校领导者的人格力量

..... 红河州个旧第四中学 马文惠(96)

加强学生思想道德建设,培养和弘扬民族精神

..... 昆明市官渡区第一中学 李淑芬(103)

协调内部关系,创建和谐氛围..... 昆明市寻甸县第二中学 段崇宾(109)

浅谈中小学校长在学校文化建设中的作用

..... 临沧市民族中学 赵 勇(115)

试论 21 世纪初级中学学校长素养

..... 思茅市普洱县宁洱中学 毛 宏(121)

教育综合评价探索..... 昭通市巧家县一小 梁余才(126)

潞西市教师现状分析及对策..... 德宏州潞西市教育局 杨连升(134)

细化教学过程管理 全面提高教育教学质量

..... 昆明市官渡区第一中学 魏泽明(143)

以人性化管理 促个性发展 创特色学校

..... 昆明安宁市职业高级中学 张 琼(148)

坚持以人为本 实施“五以”管理

..... 思茅市西盟县职业中学 袁建强(154)

优化高中管理 提高办学质量

..... 红河州个旧第二中学 杨龙遇(161)

创新是当代学校可持续发展的不竭动力

..... 保山市腾冲县一中 钊助芳(166)

XUENIAO FAZHAN YU GUANLI SHIJIAN CHUANGXIN

教学改革与实践研究

关于“引进全面质量管理理论,提高初中数学教学质量”的研究报告	昆明五华实验中学 冯东黎(173)
运用现代教育技术构建新型教学模式	楚雄师范学院附属小学 冯树云(186)
谈文化与构建“学校文化”	昆明市五华区莲华小学 钟玲丽(194)
图式理论与 CAI 英语课件优化设计探讨	楚雄州楚雄市新街中学 李平锋(202)
网络信息技术在学校心理健康教育中的应用结题报告	玉溪市第一中学 周永林等(207)
皮亚杰认知发展论及对教师教育的启示	临沧市耿马县第一中学 虞清发(216)
对本课程开发的认识与思考.....	临沧市南坪小学 杨世良(222)
构建德育“四五六”模式 加强思想道德建设	昆明市五华区莲华小学 李 霞(228)
中学生道德教育现状分析及对策研究	临沧市第一中学 涂永珍(233)
在阅读教学中发展创造思维	云南师范大学附属小学 周 群(239)
昆十中高中学年研究性学习课程初探	
.....	昆明市第十中学 李 昕(244)
浅谈物理课堂教学中如何培养学生思维能力	红河州开远第五中学 何 勇(249)
XUOXIAO FAZHAN YU GUANLI SHIJIAN CHUANGXIN	

创建优良环境 实施素质教育	大理师范附小 周嗣昌(258)
浅论中学生厌学原因及消除厌学的对策	红河州弥勒县第一中学 高平楼(265)
勐海县高中教育办学现状的调查说明	西双版纳州勐海县第一中学 余永贵(272)
景洪市发展高中可行性调查报告	西双版纳州景洪市一中 艾 湘(276)
临沧市普及九年义务教育中的困难与对策	临沧市教育局 李银峰(279)
对“科研兴校”的粗浅认识 ...	思茅市景谷县钟山学校 李纯华(287)
中学生心理健康问题及对策	文山州广南县一中 张 新(292)
改革评价方法 促进师生发展	楚雄州禄丰县舍资镇中心学校 李云辉(302)
构建新的评价体系 实现学生全面发展	昆明市五华区龙翔小学 杨丽芬(307)
小学生不良作业心态及其调控	丽江市华坪县中心人民小学 陈清红(318)
试论“校本教研”中的青年教师专业化成长	昆明市第二十四中学 兰 蓉(326)
自主探究学习方式的实践与研究	昆明师专附小 李桂仙(329)
浅析中小学教育出现衔接断链的原因和对策	曲靖市麒麟区第七中学 陈和生(339)
4 教学过程中教师能力的思考	红河州蒙自县第二中学 刘鹤鸣(346)
校本与教师的专业化发展和学校发展	昆明市第一中学 王 泉(352)
立足校本培训 提升教学水平	昆明市第八中学 赵尔民 张洪志(358)

开展校本教学研究 实施科研兴校战略

..... 曲靖市陆良县盘江小学 施玉明(364)

浅谈激励在学校管理中的应用 昆明市盘龙一中 杨 勇(372)

农村教育研究

以改革为动力 促进贫困地区基础教育发展

..... 文山州广南县教育局 张金发(381)

以素质教育为目标 着力推进边疆民族教育事业的健康发展

..... 德宏州教育局 寸待龙(386)

实事求是 脚踏实地 推进我省边疆少数民族地区的素质教育

..... 思茅市教育局 李树萍(390)

贫困地区不同类别学校集中办学尝试

..... 怒江州贡山县一中 何志平(395)

边疆少数民族地区推进素质教育面临的机遇与挑战

..... 德宏州陇川县教育局 张益伟(398)

边疆民族贫困地区青少年学生思想现状分析及相关对策

..... 思茅市教育局 王家平(406)

农村学校开展校本培训应关注的几个问题

..... 云南师范大学成人继续教育学院 陈 静(414)

浅析我县少数民族地区环境对教育的影响

..... 楚雄武定县民族实验学校 张晓春(420)

浅议贫困地区农村高中存在的主要问题和对策

..... 玉溪市易门县第一中学 武继魁(426)

西双版纳傣族学生辍学原因探析

..... 西双版纳州勐腊县勐仑中学 刘天成(432)

关于学生流失的困惑与对策 玉溪市通海县第七中学 岳修旺(442)

XUEXIAO FAZHAN YU GUANLI SHIJIAN CHUANGXIN

农村职业高中办学存在的问题与对策

..... 楚雄州牟定县职业第二高级中学 汤志柏(447)

民族贫困地区培养学生合作学习能力的探索

..... 文山州广南县城二小 杨丽琼(451)

浅谈边疆民族乡镇教育发展之路

..... 西双版纳州景洪市咋东中心学校 白云飞(457)

浅谈元江哈尼语与语文教学的关系

..... 玉溪市元江县民族中学 白继光(464)

贫困地区小城镇城郊结合部农村儿童教育问题与思考

..... 楚雄州武定县近城小学 刘洪昌(470)

浅谈山区小学教师队伍的建设

..... 玉溪市易门县十街中心小学 杨宏林(478)

SDP 项目研究

SDP 与校本发展探析

..... 云南师范大学成人继续教育学院 曹志强(487)

实践 SDP 增强办学活力

..... 丽江市古城区教师进修学校 洪 钟(492)

SDP 项目的实施给学校带来的发展

..... 思茅市江城县第一中学 李和平(497)

学校管理与创新

教育在职培训工作 海外培训后的思考

云南省教育厅人事处 张伯康

为了解发达国家教育管理人员培训工作的发展以及人力资源管理理论与实践的最新动态,2005年10月22日至11月14日,教育部人事司组织了由各省教育厅人事处长参加的“教育在职培训工作培训团”。培训分为国内预备培训、赴美培训、回国总结三个阶段。第二阶段集中在美国马里兰州的马里兰大学培训,培训期间考察了旧金山、华盛顿、纽约、洛杉矶以及加利福尼亚州的教育发展情况。

这次培训虽然时间较短,但由于教育部人事司、国家教育行政学院、教育国际交流协会作了较长时间的充分准备以及培训承办方——马里兰大学全球华人事务研究中心的积极筹办和密切配合,整个培训过程规格高、收效大;培训主讲教师学术造诣高、学识渊博、实践经验丰富;培训内容多贴近教育人事干部工作的实际;培训方式灵活、理念先进。这是一次国内教育人事干部境外培训的成功尝试,我们既圆满地完成了学习培训任务,又较好地完成了实地考察任务。

一、主要收获和成果

3

这次培训完成了两项任务、实现了五个目标。

完成了两项任务。

一是圆满地完成了学习培训任务。二是较好地完成了实地考察任务。

实现了五个目标。

第一,提高了业务素质。通过培训,增长了新知识,扩展了新视

XUEXIAO FAZHAN YU GUANLI SHUIJIAN CHUANGXIN

野,增加了新理念,进一步提高了做好教育人事工作的业务素质。更多地了解了美国的高等教育制度、中小学教育制度以及高校教师制度、中小学校长制度,初步了解了美国的人力资本理论以及相关的人才培养制度,看到了我国教育人事制度与美国的差距,进一步增强了搞好我国教育人事管理改革的紧迫感和责任感。同时从美国踏实敬业的精神中认识到,我国需要雄韬伟略的战略家,但更需要的是不折不扣的執行者。

第二,进一步了解了美国的国情。通过考察,看到了绵延上百公里的城市群、纵横交错的高速公路网、快速发展的高新技术产业群、发达的产业化农牧业和茂密森林,了解了美国的发达与强大,增强了建设我们国家的历史责任感。

第三,增强了进一步搞好教育工作的使命感。通过观察和介绍,进一步了解了发达的美国教育,更深刻地了解了美国的国情,更加深刻地思考美国教育与经济、科技的关系,也进一步增强了搞好教育工作的使命感。发达的教育依赖发达的经济、服务于发达的经济,发达的经济依靠发达的教育、支撑发达的教育。在我国,要建设发达的现代化的经济强国、科技强国、军事强国,必须建设发达的现代化的教育,教育要优先发展、优先跨越;教育要立足于经济社会发展,服务经济社会发展,使两者步入良性循环状态。

第四,学习到了全国其他省市教育人事工作的好做法,好经验。通过短短十几天的集体学习培训考察,与全国教育人事领导干部队伍的交流合作,大家增进了了解,建立了感情,增加了友谊,为今后教育人事工作的改革与发展搭建了一个良好的合作、交流的平台。对其他省市教育厅的机关建设、企业教师、教师资格认定、校长培训等工作也有所了解。同时也与华盛顿、旧金山、纽约、洛杉矶等四个使馆、领事馆教育组的同志取得了联系,尤其是洛杉矶领事馆的教育参赞李耀升同志是云南大学的研究生毕业,对云南很有感情。

第五,感受和体会。这次学习培训之所以取得成功,一是教育部人事司的正确领导;二是国家教育行政学院的精心谋划、精心安排;三是教育国际教育交流中心和四个使馆、领事馆教育组的支持、安排和帮助;四是全团同志的共同努力。这是一次国外培训成功尝试。

二、思考与感悟

(一) 加快教育人事制度改革步伐

我们与美国教育的差距,不仅表现在教育理念、经费投入、教育水平上,还体现在教育法制建设和教育人事制度上。美国的教育法制建设与教育人事管理制度是在市场经济的条件下,经过长期的变革与适应而逐步形成的。他们的教师培养与任用管理制度、高校教师的分类管理制度、中小学校长资格考试考核制度等制度,都很值得我们借鉴。长期以来,我国在计划经济条件下形成教育人事管理体制与制度,不仅与经济社会发展很不相适应,而且与教育事业发展也很不适应,成为整个教育事业改革发展的制度性障碍。在整个社会的人事管理制度已经发生巨大变化的情况下,教育人事制度的变革迫在眉睫。这次考察、学习,为我们探索教育人事制度改革,提供了思路和经验。

(二) 教育人事干部的培训必须进一步加强

要确立培训者先行培训的理念。国内培训和国外培训兼顾。在知识经济社会已经到来的今天,要按照党的十六大提出的建设学习型社会的要求,首先在教育系统形成学习型教育干部队伍。要使教育队伍、校长队伍、教育行政干部队伍成为学习型队伍,首先需要教育人事干部队伍率先成为学习型队伍。

(三) 加强教育人事工作、教育干部培训工作的研究与试验

建设教育人事干部参与教育人事制度变革试验与研究的平台,形成在研究中工作,在工作中研究的氛围,实现教育人事工作专门研究队伍与教育人事管理队伍在研究、试验与工作实际基础之上的有机结合,逐步建设一支研究型的教育人事干部队伍,全面提高全国教育人事干部队伍的整体素质。

(四)学习借鉴美国人力资本理论,积极推进教育人事工作的改革

(1)要提高认识,把人力资本管理摆上战略地位。中国是一个人口大国,人口既是资源也是包袱。各级领导、人事部门要转变人才管理观念,改进人才管理方式。人事管理工作者更应该积极地、创造性地开展工作,为领导提供本单位、本部门人力资本发展策略、计划并实施。

(2)要坚定不移地推进人事制度改革。我国现行的人事制度是在计划经济体制下形成的,不能适应市场经济建设的需要,人事改革工作进行了多年,但有效机制尚未形成。

(3)要加快推进社会保障制度建设。美国的人力资本管理建立在比较完善的社会保障制度上,而我国目前的社会保障制度尚未完善。只有建立了完善的养老、医疗保险制度,扩大社会保险覆盖面,才能使人事制度改革得以顺利进行

(五)借鉴美国高校教师人事管理制度的成功经验,积极探索我国高校教师管理改革

(1)要客观评价高校教职工中教学、科研、教辅、行政后勤及其他各类人员在学校工作中的作用和地位,把教师放在学校管理工作中的重点位置,以教育教学人员为重点,以教育教学工作为重心,统筹规划、科学安排,促进学校健康、快速发展。避免有些学校存在重管理、轻教学的倾向。同时,允许专家教授在学术方面畅所欲言,促进我国学术领域的百家争鸣和多元化发展。

(2)要借鉴马里兰大学在助理教授晋升为副教授过程中所经过的严格程序和民主的作法,减少我国高校进人时的随意性,确保进人的高质量、高层次。

(3)要在职称评审和学校聘用教师工作中,充分发挥教授专家委员会组织的作用,调动专家参与学校管理的积极性,逐步引导高校走上专家治校或参与治校的轨道。

(4)要赋予高校在各类职称比例和招生计划方面更多的自主权和主动权。高校可根据社会对专业的需求、学科专业发展的规划,对各类职称比例和招生专业及计划进行适当的调整。

三、建议与愿望

(一) 建议

(1) 确立教育人力资本在教育发展和提高中的战略地位,重视干部培训工作,提升中小学校长培训水平,修改《中小学校长培训规定》,将校长培训经费列入财政预算。

(2) 有计划地选派中小学校长到国外进修,时间在一年以上,使中小学校长能够系统地学习国外先进的教育教学方法和管理理念。

(3) 提升中小学校长学历层次,可以分层次分地区逐步展开。

(4) 进一步提高中小学校长的任职标准,逐步形成和完善一套中小学校长的选拔、管理、考核机制。

(5) 建立中小学校长资格制度。在《义务教育法》修改中写进去。

(6) 借鉴美国橙县经验,在教育人事编制管理中加强研究,改变目前被动局面。橙县 300 万人口,实行 12 年义务教育,50 万学生,专任教师 2.9 万人,生师比大体为 17:1,与我国差不多。但加上管理人员、园丁、司机等教职员工达到 9 万人,平均每四个学生就有一名教职员工。仅仅一个县教育局就有 3000 名教育干部。对这方面的研究应该加强。除研究美国情况外,还应研究其他国家的情况。是否存在着这样一个规律:随着经济社会发展水平的提高,教育管理队伍、直接或间接为教育服务的人员也会逐步增加,教育成本也会逐步提高。

(7) 教育部正在制定的《2020 年教育发展纲要》中,要突出教育人力资本的地位和作用,并将有关的观点和建议写进《2020 年教育发展纲要》。

(8) 借鉴美国市场经济条件下教育经费具有稳定来源的经验,在国家开征房地产税,并且将房地产税全部作为地方义务教育经费的稳定来源之一。橙县每年 42 亿教育经费的主要来源是房地产税,州政府财政拨款仅占 7%。随着我国《宪法》明确了个人财产的合法性,房地产税的征收是一个实践问题,但这一税种的用途问题,我们应该及早提出,以免被用作其他方面。把这一建议写进正在制定的《2020 年教育发展纲要》之中。

(9)在教育干部队伍中全面开展信息技术培训,以适应信息化社会的需要。教育部制定教育干部信息化技术培训计划,并制定相关的政策和考核办法。

(二) 愿望

(1)进一步加强省、市、县三级教育人事干部的业务培训,制定教育人事管理干部培训计划,培训者先受教育。使教育人事管理干部多受一些教育,多增加一些营养,增强为教育事业服务的意识和能力。在全国率先建立完备的教育人事管理干部培训体系,把教育人事干部队伍率先建设成为学习性的干部队伍。

(2)加强有组织的联系和交流。希望教育部人事司提供更多的交流的平台。

(3)提供和扩大教育人事工作交流的阵地和机会。