



福建教育学院 梦山丛书

FUJIAN INSTITUTE OF EDUCATION

校长培训与校长专业化发展

杨立国 程灵 主编



厦门大学出版社
XIAMEN UNIVERSITY PRESS



福建教育学院 梦山丛书

校长培训与 校长专业化发展

杨立国 程灵 主编



厦门大学出版社
XIAMEN UNIVERSITY PRESS

图书在版编目(CIP)数据

校长培训与校长专业化发展/杨立国,程灵主编. —厦门:厦门大学出版社,
2008.4 (福建教育学院梦山丛书)
ISBN 978-7-5615-2946-1

I. 校… II. ①杨…②程… III. 中小学-校长-培训-研究 IV. G637.1

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2008)第 039601 号

厦门大学出版社出版发行

(地址:厦门大学 邮编:361005)

<http://www.xmupress.com>

xmup @ public. xm. fj. cn

沙县方圆印刷有限公司印刷

(地址:沙县长安路金沙园区 邮编:365500)

2008 年 4 月第 1 版 2008 年 4 月第 1 次印刷

开本:787×960 1/16 印张:13.5 插页:2

字数:235 千字

定价:21.00 元

本书如有印装质量问题请寄承印厂调换

总 序

福建教育学院坐落在福州市风景秀丽的大梦山下、西子湖畔。山湖的钟灵之气赋予了学院毓秀之神。五十个日月轮回，五十载花开花落，美丽的山湖见证着学院的培训历程，陪伴着学院研究的征途。为了党的教育事业，为了学院的培训研究，多少无悔的青春在这里闪光，多少年轻的血液在这里流淌，多少智慧的灵感在这里孕育。如今，辛勤耕耘的教育学院人，到了初尝收获的季节了，出版集培训与研究于一体的《梦山丛书》，是全院教职工的愿望，是全体培训学员的期盼。

入选这批《梦山丛书》的教材、著作是老师与学员们共同探索学科理论、探索基础教育培训的结晶。她的问世，推进着学院精品课程的建设，武装了《教育管理》、《实用计算机基础》、《常微分方程》、《计算机辅助化学教学》、《社会主义精神文明建设概论》、《学校发展与管理》、《马克思主义基本原理》等院级精品课程，形成了具有师范性成人性独特的学科培训教材；她的问世，提升着学院师训干训的层次与水平，《校长培训案例集》、《八闽校长办学方略精粹》、《校长培训与校长专业化发展》、《学校思想道德建设研究》、《求索综合实践活动常态之路》、《视频案例设计与制作》、《计算机实用技术技巧操作》、《英文写作课堂教学综合实践》等教材，支撑着国家级、省级骨干教师与省级学科带头人的培训，支撑着福建省完中校长、骨干校长的培训；她的问世，强化了学院学术群的建设，《中国农地使用权流转研究》、《马克思主义哲学方法论》、《常微分方程精品课堂》、《性健康教育概论》、《教育管理》、《生态旅游》、《高等数学》、

《社会主义精神文明建设论》等著作教材,汇集了学院学科群体的力量,展露了学科学术的优势。有的著作、教材还是国家、省“十五”科研项目。这一切都让我们深感欣慰。

但是,研究是认识向着未知领域的扩展,在这个意义上,研究的领域是无限的,而我们的认识是有限的。因此,我们的研究只能是阶段性局部性的认识,是有待检验、有待发展的研究。

《梦山丛书》是我们一个阶段研究的记录,更是我们深化研究、扩展研究的行动宣言。我们坚信,继她之后,老师们会有更多更新更可喜的成果问世。这,也就是《梦山丛书》出版的最大愿望。

《梦山丛书》编委会

2006年9月

前言

校长培训自“八五”以来,走过了风风雨雨的20多个年头。在每个五年计划,校长培训都有所侧重,“八五”重在应知应会的任职培训,“九五”重在提高培训,“十五”重在专题研修。随着时间的推移,校长培训进入“高原期”已成为不争的事实。尽快走出“高原期”,这是时下全国上下关注校长培训的政府教育行政部门、专家学者、校长都在急切盼望的。近年各地培训机构也在积极探索,试图走出“高原期”,但大多探索仅局限在培训模式上,从传统的以教材为中心、以教师为中心、以课堂为中心的模式逐渐走向以问题为中心、以学员为中心、以情境为中心的模式。我们认为仅从模式上变革,只能缓解“高原现象”,不能消除“高原现象”。因为校长培训是综合工程,仅关注工程的某个部分是不够的,任何部分的缺陷都会影响工程的质量,甚至有安全隐患。因此本书突破模式研究的局限,结合基础教育课程改革和素质教育不断深入推进的背景,从历史与现实的角度、国外和国内的视野审视校长培训的方方面面,去粗存精,去伪存真,阐述了现代校长培训的理念与实践,推演出校长专业化成长的轨迹。

我们组织编写的《校长培训与校长专业化发展》是“十一五”校长培训的省编教材,它既适用于校长培训管理者、教师的学习参考,也适用于校长的自学研修。本书既全面系统又简明扼要地阐述了校长培训的历史沿革、校长培训的现代背景与未来发展、校长培训的基本经验、校长培训管理效能评价以及校长的素质要求和专业发展,以期能为培训者开启新的培训理念,能为校长的专业化发展注入推进剂。《校长培训与校长专业化发展》由专门从事校长培训管理和教学的实务工作者编写,理论与实践有机结合,具有基础性、可读性和应用性。全书分为上下篇,上篇:培训理念与培训实践,下篇:校长素质与校长成长。具体编写分工如下:

林宇、程灵:第一章。

陈志华:第二章。

程灵、陈志华：第三章。

高葵芬：第四章。

高葵芬、杨立国：第五章。

杨立国：第六章。

陈强：第七章。

苏榕娜：第八章。

于文安：第九章。

梁美凤：第十章。

陈志华、陈强：第十一章。

本书由程灵、杨立国统稿。我们期望《校长培训与校长专业化发展》能为“十一五”校长培训引发新启示，激荡新思维，开创新局面。由于水平有限，书中肯定存在不少缺点甚至谬误，望同行不吝赐教。

编者

2007年9月28日

目 录

总 序

前 言

上篇 培训理念与培训实践

第一章 校长培训的内涵定位与要素分析	(3)
第一节 校长培训的实质和要素	(3)
一、成人培训与普通教育的区别	(3)
二、校长培训的实质	(4)
三、校长培训的要素	(4)
四、校长培训对培训者素质的要求	(5)
第二节 中小学校长培训目标	(6)
一、校长培训目标的特性	(6)
二、校长培训目标在培训活动中的作用	(7)
三、制定中小学校长培训目标的依据	(7)
四、中小学校长培训目标的层次性	(8)
第三节 中小学校长培训课程	(10)
一、校长培训课程的功能	(10)
二、中小学校长培训课程设置的依据	(10)
三、课程设置的结构模块	(12)
第四节 中小学校长培训的模式与方法	(12)
一、培训模式的概念	(12)
二、培训模式的构成要素	(13)
三、培训模式研究的意义	(13)
四、培训模式与方法选择的基本原则	(14)

第二章 我国中小学校长培训的发展	(16)
第一节 我国中小学校长培训的历史回顾	(16)
第二节 我国“十五”期间中小学校长培训工作情况	(23)
一、“十五”期间中小学校长培训工作取得的成绩	(23)
二、“十五”期间中小学校长培训工作的经验	(25)
三、我国中小学校长培训工作中存在的问题	(26)
第三章 我国校长培训的现代背景与未来发展	(28)
第一节 现代校长培训的背景	(28)
一、价值取向趋于理性的背景	(28)
二、学校自主权扩大的背景	(29)
三、校长培训的精细化背景	(29)
四、校长培训的科技化背景	(31)
第二节 我国中小学校长培训工作的未来发展	(31)
一、进一步加强中小学校长培训工作的重要意义	(31)
二、“十一五”期间全国中小学校长培训工作的基本思路	(34)
第四章 国外中小学校长培训的基本经验	(37)
第一节 培训管理和培训机构的多元化	(37)
一、重视发挥国家能力,加强宏观管理	(37)
二、加强培训机构建设,促进培训走向理论与实践相结合	(39)
三、国外校长培训管理和机构建设的趋势与经验	(42)
第二节 培训目标和培训内容的综合化	(45)
一、国外校长培训目标的共同追求	(45)
二、部分国家校长培训的内容简介	(47)
三、国外校长培训目标和内容的共同特点	(51)
第三节 培训模式与培训计划的多样化	(52)
一、国外中小学校长培训模式的特点	(52)
二、英国由单一化走向多元化趋势的中小学校长培训模式简介	(53)
三、美国灵活多样的校长培训模式简介	(55)
第五章 校长培训课程设计与模式创新	(59)
第一节 校长培训的课程设计	(59)
一、我国校长培训课程设置存在的问题	(59)
二、国外校长培训课程设置的借鉴	(60)
三、中小学校长培训课程设计的基本准则	(61)

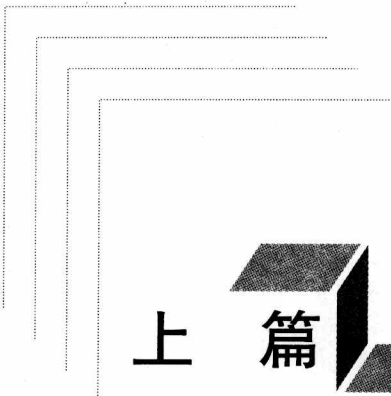
四、课程设置的几种新思路·····	(64)
第二节 校长培训模式的改革创新·····	(68)
一、中小学校长培训的传统模式·····	(68)
二、传统培训模式的局限·····	(71)
三、现代校长培训模式创新的策略·····	(73)
第六章 校长培训管理与效能评价·····	(84)
第一节 校长培训的行政管理·····	(84)
一、校长培训管理·····	(85)
二、校长培训行政管理的主要内容·····	(86)
第二节 校长培训的教学管理·····	(88)
一、培训规划的制定·····	(88)
二、培训课程的安排·····	(89)
三、教学过程的管理·····	(90)
四、教学成果的管理·····	(91)
第三节 培训的效能评价与质量监控·····	(92)
一、校长培训效能评价的作用·····	(92)
二、培训效能评价的机构组成和培训质量的监控主体·····	(93)
三、效能评价的主要内容·····	(95)
四、效能评价的常用方法·····	(96)

下篇 校长素质与校长成长

第七章 我国中小学校长的职责要求与素质结构·····	(101)
第一节 我国中小学校长的职责要求·····	(101)
一、中小学校长职责的历史变化·····	(101)
二、现代校长的发展式职责观·····	(103)
三、中小学校长的角色要求·····	(104)
第二节 中小学校长的素质结构·····	(106)
一、我国中小学校长素质研究简介·····	(106)
二、校长素质结构的建构思路·····	(108)
三、中小学校长素质结构的基本框架·····	(109)
四、中小学校长素质要求的层次·····	(114)
第三节 我国中小学校长素质的现状分析·····	(116)

一、我国中小学校长素质的整体提高趋势	(116)
二、我国中小学校长素质存在的问题与不足	(117)
三、面向未来提高我国中小学校长的素质	(121)
第八章 国外中小学校长的社会定位与素质要求	(124)
第一节 中小学校长的任用与职权	(124)
一、国外中小学校长的选拔任用	(124)
二、中小学校长的职责与权限	(128)
三、中小学校长职权的管理机制	(130)
第二节 中小学校长的素质要求	(131)
一、国外中小学校长素质的总体要求	(131)
二、国外中小学校长能力的若干具体要求	(133)
三、对中小学校长“见识”的强调	(136)
第九章 中小学校长素质测评指标体系	(137)
第一节 评价指标及评价指标体系概述	(137)
一、评价指标体系的概念及构成	(137)
二、评价指标体系的设计	(138)
三、设计评价指标体系的具体方法	(138)
四、评价指标体系的信度与效度	(142)
五、指标体系质量的控制	(143)
第二节 中小学校长素质测评指标体系的建构	(144)
一、中小学校长素质测评指标体系的建构原则	(145)
二、中小学校长素质测评指标体系的构成	(145)
三、建立中小学校长素质测评指标体系的程序和方法	(146)
四、中小学校长素质测评指标体系	(148)
第十章 中小学校长的成长及其促进	(157)
第一节 校长成长的内涵	(157)
一、校长的成长是一个客观发展的过程	(157)
二、校长的成长又是一个主观努力的过程	(159)
三、校长的成长过程是从教师素质结构向校长素质结构过渡和转变的过程	(161)
四、校长的成长过程是理论与实践紧密结合的过程	(161)
五、校长的成长过程受自身素质和外部客观环境制约和影响	(162)
第二节 校长成长的主要内容	(163)

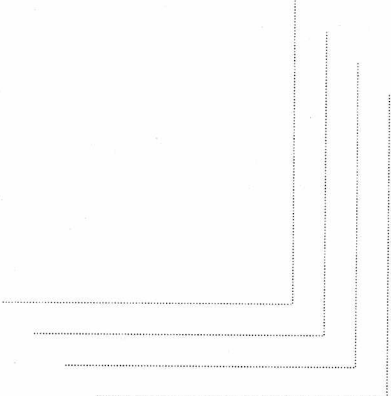
一、作为教育者的成长	(163)
二、作为管理者的成长	(166)
三、作为领导者的成长	(167)
第三节 影响校长成长的主要因素	(170)
一、校长的自身素质	(171)
二、外部因素	(173)
第四节 校长成长的促进	(175)
一、校长成长路径的自主性	(175)
二、校长成长保障的多维性	(179)
第十一章 中小学校长的职业化与专业化	(183)
第一节 中小学校长的职业化	(183)
一、校长职业化的内涵	(183)
二、校长职业化提出的背景与原因分析	(185)
三、推进校长职业化的对策	(187)
第二节 中小学校长的专业化	(190)
一、专业 and 专业化	(190)
二、校长专业化的内涵	(192)
三、校长专业化发展的必要性	(194)
四、采取有效措施,促进校长专业化发展	(195)
结语:以可持续发展的校长培训促进校长的专业化发展	(197)
参考文献	(199)



上 篇



培训理念 与培训实践





念野所部
超突所部已

第一章 校长培训的 内涵定位与要素分析

21 世纪国际教育委员会在《教育——财富蕴藏其中》的报告中指出,教育处于社会的核心位置,教育已成为发展的首要推动力。而基础教育的改革和发展,迫切需要一大批优秀的中小学校长来引领。中小学校长是特定的社会角色,是学校管理关系的承担者与创造者,是学校教育改革的关键人物。校长的素质直接关系到学校的办学质量与效益,影响到一所学校的教师和学生的整体水平与整体形象。“现代化先化人后化物”,学校教育现代化,首先是校长队伍现代化,要求校长队伍适应社会变革和教育改革的要求。中小学校长的培训与校长素质的提高成为具有时代内涵的教育命题。

第一节 校长培训的实质和要素

一、成人培训与普通教育的区别

培训是指有计划、有组织的教育和学习,是在一定时空范围内以改进工作人员的态度、技能、行为,增加工作人员的知识,从而使其发挥更大潜力、提高工作质量为目的的指导活动。“是一个相互协作的、以解决问题为核心的、面向结果的系统过程。在这个过程中,教师帮助学员提高工作绩效、增加人生经验、促进自我学习和个人成长。”(安东尼·M. 格兰特)从一般意义而言,成人培训(training)是教育活动的一种,也属于广义的教育范畴。但从严格的意义出发,成人培训属于继续教育的范畴,它与普通教育有着较大的区别。

成人培训有别于普通教育的最重要的一点是:普通教育是人生指向的教育活动,是以面向未来为主的,注重基础和储备;成人培训则是问题取向的教育

育活动,是以针对现实为主的,更强调目标的针对性、运作的现实性和效果的实用性。为此,成人培训与普通教育在具体特征上也是不同的。主要体现在:

(1)成人培训以需求为导向。普通教育以传授知识技能、改善知识结构为主要任务;而成人培训则是根据改革和发展对岗位的要求,找出现实(如个人的工作能力和工作态度)的差距,并力求通过培训缩小这种差距。

(2)成人培训必须具有针对性和实际素材。成人培训不以传授一般知识为主,而是将学习培训内容与工作实际联系起来,聚焦于行为活动的技能。培训不是为了知道得更多,而是为了行为的改变。讲究教学内容的实用性、应急性,而不是学术性、系统性、理论性,主要是以问题为中心而不是以学科为中心开展教学活动。

(3)成人培训非常注意调动学员参与培训的热情。学员本身就是带着问题来的,成人培训不是在一张白纸上作画,而是对已具备一定理论实践基础的学员的再造。学员的学识基础客观上为教学双方对话、沟通创造了条件。

(4)培训人员的作用在于引导和启发,而不在于控制教学结果。不同学员之间的专业背景、知识水平、实践经验各有千秋,这是成人培训的重要资源之一。在教学活动中,学员之间碰撞的结果经常超出培训人员主观设计的模式。培训人员所担负的角色就在于激发学员的思想火花,而不像普通教育那样片面追求量化的结果如升学率等。

二、校长培训的实质

中小学校长培训的对象都是身心基本成熟的个体,校长培训究其实质而言,是一种延长校长“专业生命力的教育”,是不断完善、不断发展、循环式的教育,是一种人力资源的开发活动。

校长培训是对参训校长经验的改造和重组。培训的主要任务是调动每一位参训校长已有的实践经验,使其在培训中吸纳新的经验,进行新的思考,抽象新的理论并在学校管理的实践中加以应用。

三、校长培训的要素

校长培训不仅促进校长自身的完善、促进学校管理,而且将更有效地促进社区的发展、促进教师和学生的发展。校长培训不仅是促进校长个体职业品质发展的需要,而且应成为校长接受终身教育的一个组成部分。中小学校长

培训涉及的因素很多,较为重要的因素有以下几个:

(1)校长培训的目标。校长培训的目标是指对某一级教育干部培训院校或部门培养校长或不同层(类)校长的质量规格的设想或规定。它是培训目的在各级教育培训院校教育中的具体化。

(2)校长培训课程。校长培训课程是继续教育的载体和中介,是校长培训目标的具体体现,是校长培训活动中影响其发展的最直接、最具稳定性的因素。

(3)校长培训的模式与方法。校长培训模式是关于校长培训的价值取向及相应的操作方式的统一,是指校长培训工作中所采用的方式与方法、途径与道路、手段与措施的总结。模式与方法的优化是校长培训常葆生机和活力的重要保证。

四、校长培训对培训者素质的要求

校长培训的性质和特点,给培训者提出了严峻的挑战,要求培训者应当承担学习资源的提供者、学习的组织者和催化者、培训活动的主持人、培训中的领导者和教练、培训过程的参与者等多元角色,应具备以下基本素质:

(1)相信大多数人都有进一步提高的潜质。只有当培训者相信参训者有自己的学习资源,相信通过有效的培训可以使学习者提高的时候,培训者才有可能满腔热情地投入到自己的培训工作中。

(2)人际沟通能力。跟学员的交流是培训必不可少的工作,培训者具有较好的人际沟通能力,有利于了解学员的需要、兴趣和动机,更好地促进学员的学习。

(3)简洁表达问题的能力。人的思想更容易接受简单的东西,对于成年学习者而言尤其如此。他们不愿意搞烦琐哲学,希望培训者在有限的培训时间内透过复杂的事物抓住问题的要害,用简明扼要的语言归纳、整理问题。

(4)知识转化能力。校长参加培训,更注重的是实际应用,而不是单纯地从概念到概念,不是单纯地学习书本知识。所以,培训者要善于运用有关知识分析实际问题,以帮助学员将所学知识进行有效的转化。

(5)相当的想象力和较高的灵活性、组织能力。培训是一个动态的过程,需要培训者根据不同情况采取相应的对策,并发挥自己的想象力组织好培训活动,灵活机动地应对培训中的问题。

(6)对成人学习有全面的了解。只有全面认识和把握成人的学习规律,才能有的放矢,增强培训效果。