

中德合作职业学校校长培训项目

职业学校校长培训 模块集粹

李庆祝◎主编



Basic and Further
Education for
Vocational School Directors

中国对外翻译出版公司



中德合作职业学校校长培训项目

Basic and Further Education for
Vocational School Directors

职业学校校长培训模块集粹

编审委员会

主 任 张春海
副 主 任 李庆祝 曹增广 郑伟阳 关松林 宫模强 史 平
张德利 臧广珍
委 员 俞培欣 崔振强 姚 岚 秦德臣 李忠东
韩序新 魏晓君 田 斌
顾 问 彼德·克林格(德)

本书编写人员

主 编 李庆祝
副 主 编 臧广珍 李婉琳 刘鹏飞 鲁宏飞
编写人员 (按姓氏笔画排序)
王凤云 刘鹏飞 李芳华 李佩娟 李 柯 李婉琳
陈丽彬 吴 昕 宋海涛 宋 爽 汪 晶 周 冬
姜希忠 徐 涵 秦德臣 董 强



中国劳动社会保障出版社

图书在版编目(CIP)数据

职业学校校长培训模块集粹/李庆祝主编. —北京:中国劳动社会保障出版社, 2005
ISBN 7-5045-5211-9

I. 职… II. 李… III. 专业学校-校长-培训 IV. G718.3

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2005) 第 083549 号

中国劳动社会保障出版社出版发行

(北京市惠新东街1号 邮政编码: 100029)

出 版 人: 张梦欣

*

北京北苑印刷有限责任公司印刷、装订 新华书店经销

787 毫米×1092 毫米 16 开本 21.5 印张 465 千字

2005 年 7 月第 1 版 2005 年 7 月第 1 次印刷

印数: 4000 册

定价: 42.00 元

读者服务部电话: 010-64929211

发行部电话: 010-64911190

出版社网址: <http://www.class.com.cn>

版权专有 侵权必究

举报电话: 010-64911344



彼德·克林格先生出生于1942年，是德国信息技术专业硕士研究生，受聘于德国技术合作公司，现任“中德合作职业学校校长培

训项目”德方负责人。先后在德国柏林技术大学通讯技术学院、比勒费尔德大学高级学院、“柏林青年复兴事业”培训中心、柏林技术大学职业教育和继续教育研究学院任职和工作，在职业教育领域做出了突出贡献。并于1997年获得匈牙利劳动部部长表彰，2000年获得辽宁职业技术教育研究所荣誉研究员称号，2003年获得辽宁省外国专家友谊奖。

序 言

“中德合作职业学校校长培训项目”是中德两国政府在职业教育领域的合作项目。项目最高目标是提高辽宁、吉林两省职业教育培训机构的教学管理水平，采用项目研制开发的具有新意的培训方案对职业学校校长和其他培训机构负责人进行素质培训。

国家商务部将此项目交给辽宁和吉林两省人民政府执行。两省政府委托辽宁职业教育研究所校长培训中心负责该项目的

设计，由辽宁省就业培训中心、辽宁省教育学院和吉林教育学院具体实施该项目。项目共分为两个阶段，第一阶段为设计开发阶段，从1998年10月到2002年8月；第二阶段为实施培训阶段，从2002年9月至2005年8月。

项目实施7年多来，在中德两国职教专家的辛勤努力下，项目成功地开发了14个具有前瞻性、科学性、指导性、实效性的职业学校校长培训模块，模块内容涵盖了职业学校校长应具备的素质、理论知识、管理能力、教育教学理念与方法、人力资源开发、职业指导、职业学校的教育评价与质量监控、国外职教经验借鉴等内容。经过7年的项目实施，在辽宁、吉林两省已经对173名培训者及2000多名校长进行了模块内容的培训，并通过现场评估和调查问卷等形式征求校长意见，使模块内容不断得到补充与完善，并受到职业学校校长和教师的普遍认可。模块培训与传统培训相比较具有新、活、用、小、评等特点。新即选题新、内容新、课程设计新；活即教学方式方法灵活，学习者活跃；用即培训内容实用、现代化教学手段使用充分；小即变大班型为小班型，互动性强；评即评价反馈贯穿于培训全过程。

为做好中德合作项目的可持续发展工作，强化职业学校领导干部的队伍建设，激发职业学校校长的创新精神，提升职业学校校长现代职业教育意识，辽宁省就业培训中心组织中德双方专家，将项目开发的培训模块精华集合在一起，编辑出版了《职业学校校长培训模块集粹》一书，献给全国的职业教育工作者。希望本书的出版能使读者从中吸取有益的知识，共同为中国职业教育发展做出应有的贡献！



彼得·克林格

2005年7月7日

目 录

模块一 政治理论及与职业教育有关的法律、政策

【模块简介】	(1)
【教学建议】	(1)
【教学内容】	(2)

模块二 职业学校校长的基本素质

【模块简介】	(3)
【教学建议】	(3)
【教学内容】	(4)
第一章 社会角色	(4)
第二章 职业学校领导	(10)
第三章 同员工进行会谈	(14)
第四章 处理冲突	(25)
第五章 主持会议	(31)

模块三 职业教育的课程与教学

【模块简介】	(35)
【教学建议】	(35)
【教学内容】	(36)
第一章 职业教育的培养目标	(36)
第二章 专业设置的相关理论知识	(42)
第三章 职业教育的课程开发	(49)
第四章 建构主义教学理论	(53)

模块四 职业教育教学方法

【模块简介】	(59)
【教学建议】	(59)
【教学内容】	(61)
第一章 职业教育教学方法的改革与发展	(61)
第二章 行动导向教学法	(63)

模块五 职业学校管理

【模块简介】	(83)
【教学建议】	(83)
【教学内容】	(84)
第一章 职业学校管理新理念	(84)
第二章 职业学校管理方法与策略	(102)

模块六 职业学校的人力资源开发与管理

【模块简介】	(111)
【教学建议】	(111)
【教学内容】	(112)
第一章 人力资源开发与管理概述	(112)
第二章 人员的招聘与选拔	(116)
第三章 人员培训与开发	(119)
第四章 人员激励	(123)
第五章 报酬	(129)
第六章 绩效考评	(132)

模块七 职业学校学生心理健康及行为道德教育

【模块简介】	(139)
【教学建议】	(139)
【教学内容】	(140)
第一章 心理健康的内涵及心理健康教育的意义	(140)

第二章 心理健康的一般评价标准	(145)
第三章 职业学校学生心理健康教育目标及心理健康标准	(152)
第四章 职业学校学生常见心理问题、对策及调适	(154)
第五章 心理健康教育与道德教育的关系	(158)
第六章 职业学校开展心理健康教育工作的依据、措施及实践探索	(161)

模块八 职业学校职业指导

【模块简介】	(165)
【教学建议】	(165)
【教学内容】	(166)
第一章 职业学校开展职业指导的意义与作用	(166)
第二章 职业学校的职业指导	(173)
第三章 发达国家的职业指导工作经验	(184)

模块九 职业学校的教育评价与质量监控

【模块简介】	(189)
【教学建议】	(189)
【教学内容】	(190)
第一章 教育评价概述	(190)
第二章 职业学校教师和学生评价	(198)
第三章 学校管理工作评价	(207)
第四章 职业教育质量监控和评估体系	(216)

模块十 现代教育技术在职业教育中的应用

【模块简介】	(221)
【教学建议】	(221)
【教学内容】	(223)
第一章 现代教育技术的概念、特点及发展趋势	(223)
第二章 现代教育技术在职业教育中的应用及其对职业教育的影响	(232)

模块十一 职业教育与环境保护

【模块简介】	(251)
【教学建议】	(251)
【教学内容】	(253)
第一章 用环境保护理念管理职业学校的意义	(253)
第二章 职业学校环境教育的实施	(259)
第三章 用环保理念管理职业学校	(267)

模块十二 国外职业教育经验的学习与借鉴

【模块简介】	(275)
【教学建议】	(275)
【教学内容】	(277)
第一章 德国职业教育的历史	(277)
第二章 德国职业教育体系	(280)
第三章 德国职业教育面临的挑战及发展趋势	(299)

模块十三 经济技术发展与职业教育

【模块简介】	(303)
【教学建议】	(303)
【教学内容】	(304)
第一章 经济发展与职业教育	(304)
第二章 市场经济基础	(309)
第三章 中国的经济发展给职业教育带来的发展机遇	(317)

模块十四 职业学校校长岗位实践

【模块简介】	(329)
【教学建议】	(329)
【教学内容】	(329)
参考文献	(331)
后记	(333)

政治理论及与职业教育有关的法律、政策

模块简介

通过对本模块的学习,使校长能够掌握邓小平理论和“三个代表”重要思想的有关内容,掌握职业教育的相关法律及政策,提高校长在教育、教学管理工作中的理论水平和政策水平,增强校长的法律意识和依法治校的能力。本模块主要内容包括政治理论和有关法律、政策两部分。政治理论部分以邓小平同志有关教育理论和“三个代表”重要思想为主要内容,从指导思想、战略地位、办学方针和教育方针、加强教师和干部队伍建设及坚持教育改革等方面系统讲解和论述;有关法律、政策部分以职业教育的相关法律、政策为主,从增强法律意识、依法治校的教学分目标入手,构成该部分的教学内容。本模块的特点是教学目标具体明确、教学内容努力体现教育教学实际情况,教学方法灵活多样、教学媒体丰富多彩。

教学建议

校长在学习该模块的过程中,要从增强法律意识、依法治校的教学分目标入手,重点掌握邓小平同志的教育理论和“三个代表”重要思想的有关内容,掌握职业教育的相关法律及政策,提高校长在教育、教学管理工作中的思想理论水平和政策水平,提高校长的法律意识。

教学内容

本模块培训内容来源于国家法律法规和地方政策，由于地方政策有其独特性，而本书的对象又具有广泛性，因此不便一一收录进来。国家法律法规政策是公开可查的，所以本书只提供如下相关法律法规名称供参考。

1. 《中华人民共和国教育法》
2. 《中华人民共和国职业教育法》
3. 《中华人民共和国教师法》
4. 《中华人民共和国民办教育促进法》
5. 《教育行政处罚暂行实施办法》
6. 《教育网站和网校暂行管理办法》
7. 《国务院关于大力推进职业教育改革与发展的决定》（国发〔2002〕16号）
8. 《职业培训类民办非企业单位登记办法（试行）》
9. 《中华人民共和国民办教育促进法实施条例》
10. 《中华人民共和国中外办学条例》

职业学校校长的基本素质

为了全面提高职业学校校长的基本素质，使校长能够适应我国职业教育发展的需要，本模块围绕职业学校校长的社会角色，紧密联系日常工作，注重强化职业学校校长的理论水平、心理素质、领导能力。通过对职业学校领导、同员工进行会谈、处理冲突、主持会议等内容的阐述，使职业学校校长能够全面提升管理能力和领导魅力。本模块的特点是内容紧密联系职业学校校长的日常工作，注重心理素质的培养；强化校长的个性和增强校长的领导能力；有利于职业学校现代教学手段的运用。

本模块应侧重于职业学校校长的心理素质、领导风格和领导能力的培养和强化。采用适当的培训方法，创设环境，注重国内外职业学校校长日常工作方法和工作经验的交流。在培训过程中要坚持以校长为中心、以校长职业实践为导向的原则，使参加培训的校长都能参与到培训中来，切实提高校长的参与意识和培训效果。建议采用的教学方法主要包括：简要报告、小组工作法、角色扮演法、张贴板法、主持人法、讨论法、成果展示法等。

第一章 社会角色

第一节 社会角色概述

角色一词原是戏剧、电影中的专用名词，按其原意，角色是指演员在戏剧舞台上依据剧本扮演某一特定的人物。社会心理学家把角色概念借用到社会心理学中，成为社会心理学的专门术语，社会角色理论也就成了社会心理学理论中的一个组成部分。

一、社会角色的概念

什么是社会角色？社会学家以及社会心理学家对这个问题进行过很多研究，并提出了自己的看法。南开大学副教授杨心恒认为：个人在一定的社会关系和社会组织中处于特定的地位，并按照这个地位规定行为办事，这就是人的社会角色；还有人认为：社会角色由一定的社会地位和身份决定，符合于一定社会期望的行为模式。关于社会角色的定义很多，但都大同小异，在此不一一列举。

综合上述说法，社会角色主要包括了三种含义：①社会角色是一套社会行为模式；②社会角色是由人的社会地位和身份决定的，而非自定的；③社会角色是符合社会期望（社会规范、责任、义务等）的。因此，对于任何一种角色行为，只要符合上述三点特征，就可以被认为是社会角色。

我们每一个人都在不同的社会群体里，并处于不同的社会地位，因而扮演着不同的社会角色。比如：在家庭中是父亲、母亲，在工作单位是教师、干部、工人，在商店里是顾客或营业员，在性别群体中是男性或是女性等。不同的社会角色又具有不同的角色规范和行为模式，一个人不能把扮演父亲的角色所表现的行为用来对待与其共事的同事，否则，就会出现角色混乱的现象。

二、社会角色的本质

社会角色不是孤立存在的，每一种角色都是在特定的社会关系和社会组织里处于特定的地位，这种特定地位的角色又与此社会关系和社会组织里的其他地位的角色相联系、相互影响而存在。这种社会角色间的互相联系和交互影响，便是社会角色的本质。如在家庭里，丈夫的行为表现不仅包括社会和法律赋予的权利、义务和责任行为，而且还应满足妻子对丈夫的角色期待，如帮助料理家务、对妻子关怀体贴等，这种丈夫依据妻子的要求所表现出的行为反应，就是角色伴侣之间交互影响的结果。

我们把某一角色体系中一对互相对应的角色称为角色伴侣。如家庭这一角色体系中有夫与妻、父与子、母与女、父与女、母与子、兄与妹等各种对应的角色伴侣。而把包括若干角色的特定的社会关系和特定的社会组织称为角色体系。如整个社会是一个大的社会体系，它可分为若干小的“角色体系”如家庭体系、学校体系、社团体系等。

第二节 社会角色的分类

对各种纷繁复杂的社会角色进行分类的确是一件非常困难的事情，国内外曾有许多社会学家、社会心理学家从不同的角度，根据不同的标准对社会角色进行划分，我们综合他们的看法，主要介绍4种分类。

一、理想角色、领悟角色和实践角色

1. 理想角色。也称期望角色，是指社会对某一种特定地位的人所期望的理想的权利和义务和行为模式。

2. 领悟角色。是指角色扮演者本人根据对自己地位的理解和领悟所采取的角色行为模式。领悟角色属于个人观念的形态，由于个人的理解不同，造成了同一类角色的不同扮演者之间的差异。

3. 实践角色。是指个人在特定的社会活动中实际表现出来的行为。

理想角色、领悟角色和实践角色，三者之间不可能完全一致，三者之间存在的差距称之为角色差距。

二、规定性角色与开放性角色

1. 规定性角色。是指角色扮演者的行为方式和规范都有明确的规定，角色不能按自己的理解自行其是。如政府外交官、法官、议员、行政业务人员即属此类，他们在正式场合下的言行举止都有一定规范，甚至讲话时的表情、声调都有规定。

2. 开放性角色。是指个人可以根据对自己地位和社会期望的理解，自由地履行角色行为。父亲、朋友、非正式群体的自然领袖等都属开放性角色。如朋友这个角色，社会对朋友角色无任何明确规定，全凭每个人认为自己怎样做才算够朋友，去履行朋友的角色。

值得注意的是，开放性角色的扮演者也不可能是为所欲为的，他的实践角色必须遵从理想角色，否则他的社会地位就会动摇，失去再扮演该角色的权利，如以权谋私的干部终究干不长久，原因就在于此。

三、功利性角色和表现性角色

1. 功利性角色。是指该角色行为是计算成本、讲究报酬、注重实际效益的。这种角色的价值在于利益的获得，在于行为的经济效益，如生产行为和商业行为即属此类。

2. 表现性角色。该角色行为是不计报酬的或虽有报酬但不是从获得报酬出发而采取的行为模式，是个人表现的满足。如艺术家表演、医生看病、教师教书、慈善家的慈善行为等，都是强烈的自我实现的愿望所驱使的角色行为。

四、先赋性角色和自致性角色

1. 先赋性角色。是指个人与生俱来或成长过程中自然而然获得的角色。如一个人的出生就是女性或男性的角色，随着个体发育成长，他自然而然地获得儿童、少年、青年、中年、老年和妻子（丈夫）、母亲（父亲）等角色。

2. 自致性角色。是个人经过后天的自觉学习和意志努力而获得的角色。它包括人职业的选择、婚姻家庭的建立、事业的成就等方面的角色。

第三节 角色扮演

角色扮演并非指戏剧和电影里的角色扮演，它主要是指人们按照其特定地位和所处的情境而表现出来的行为。

一、角色扮演优劣的尺度

一个人角色扮演如何，他的行为表现与其地位和所处的情境是否相符，大致可以有以下三个尺度来衡量。

1. 角色扮演的数量。此衡量尺度是指，如果一个角色扮演者能够扮演的角色数量越多（指他能够在各种情况下成功地扮演各种不同的角色），那么他应付社会生活中千变万化的能力就越强，生活也就越美满；反之，他的应变能力就很差，生活也不会很舒畅。例如，对于一个女人来讲，在结婚前是父母的好儿女，结婚后在公婆面前又是个好儿媳，对于丈夫来讲是个好妻子，相对于孩子又是个好母亲，在工作岗位上是个先进工作者，这样一个女性同那种只能做好妻子、好母亲，不能做好儿媳，工作又很马虎的女人相比，当然前者是成功的角色扮演者。

2. 有机体的介入。此项指标是指在角色扮演的过程中，有机体（角色扮演者）进入角色的程度要适宜。所谓适宜就是指有机体介入的程度不可太强，亦不可太弱。如足球比赛中的运动员，在比赛场上他是进了最大的努力，全身心处于紧张状态，但是如果他在家庭生活里也如在球场上那样紧张、活跃，那么肯定会造成家庭中的不愉快。因此，个体在不同的角色扮演之中，有机体的介入程度要适当，不能在任何时间、任何地点都完全介入，一般状况下应是低程度的介入。

3. 角色扮演的时间。在某个角色上花费的时间与他在其他角色上花费的时间是不同的，此项指标是对不同角色花费时间量的比较。

对于任何一个角色扮演者来讲，他扮演的角色是否成功，一般要经过上述三个尺度加以衡量。

二、角色定位及其要求

角色定位是指参加互动的个体根据参加交往的性质、特点、情境、人员行为、特征、符号等方面的线索为其他互动者确定位置，同时也为自己确定位置。进行角色定位多半发生在对交往者不熟悉或者是陌生人的场合里。如出门旅行独自登山倍感寂寞，就可能在登

山途中结识几位新朋友一起登山游玩，对于新结识的朋友的状况一无所知，如何与他们交往，自己又该扮演怎样的角色呢？这里首先就要进行角色定位，即根据对方可表现出来的行为和外表等线索，如性别、年龄、交流场合、言谈举止、面部表情、姿态、口音、语气、语调、服饰、性格、气质等特征来推断出他的职业、地位和身份，然后根据此推断来确定自己的地位角色，以便与对方交往相处得愉快。一旦我们根据互动者的行为、特征、情境等线索确切定位之后，我们表现的角色行为就会缩小到一个很小的范围。比如：当你走进一座办公大楼，对在楼内碰见的人就有一定的把握确定其大致的地位，于是你与其互动的角色行为也就限制在一定的范围内。办公大楼里的人基本上属此机关的干部，与机关干部交往，互动有一定的限制因素，即你不能用工友、学生、教师等的方式来与干部交往，这种特定的限制因素就称角色要求，我们扮演任何社会角色，都有一定的角色要求，每种角色的要求是不同的，都是受其地位、职业等因素制约的。

三、角色技巧

扮演角色如同完成任务一样，任务完成得好坏要看其技术水平和能力，即技巧运用的如何。角色扮演得成功与否，也要看角色技巧掌握、使用得如何。

所谓角色技巧，是指个体所具备的那些导致有效地扮演角色的特质，如角色扮演者的能力倾向、适当的经验及特殊的训练。角色技巧一般分为认识技巧和运动技巧，认识技巧包括在与别人交往中根据得到的线索，正确推断他人和自我的社会地位（角色地位）的能力，以及推断有关地位适当的角色期待的能力。这种能力中的一个重要特征是能识别他人角色行为反应中的细微差别，这些细微的差别常常提供给我们做出正确推断的微妙线索。运动技巧是指在角色扮演过程中所采取的适当的姿态、动作、面部表情、声调等的运动反应能力。

角色技巧在个体的发展过程中，是通过训练和实践获得的。儿童时期的游戏是获得角色技巧的一个十分重要的因素，儿童在游戏中扮演父亲、母亲、孩子等角色，对提高其角色扮演的能力和技巧起到实践的效果，而那些角色技巧缺乏的人大多是由于缺乏适当的经验和训练，并非是由于能力造成的。

四、角色冲突

1. 角色集与角色紧张。在现代社会中，一个人往往与他人建立多方面的关系，在许多不同的社会关系中占有不同的地位。因此，一个人可能同时具有若干种角色，如一个妇女，在家庭中是妻子和母亲，在学校里是教师，对其他教师是同事，对出版单位是作者，在工会是会员等，于是，妻子、母亲、教师、同事、作者、会员等六个角色集中在一个人身上，我们称这种情况为角色集，实际上，每一个成年人都是一个角色集。

在角色集中，每个角色都有自己的一套行为规范，要求角色承担者去履行，这样就可能出现顾此失彼的现象。如前述的那位教师，既要教好书，又要当好妻子，还要做好母亲，这样在时间和精力上就会感到紧张，这就是所谓的角色紧张。角色紧张就是由许多角色同时对一个人提出各自的角色要求，给这个人造成的时间和精力上的紧张。

2. 角色冲突。角色冲突是指这样一种情况，当一个角色扮演者同时处于一个或更多的地位，并且要扮演相互矛盾的角色，这便引起角色与角色之间的矛盾冲突。角色冲突一般有两种情况，一种是角色扮演者内部矛盾冲突，另一种是所扮演的不同角色之间的矛盾冲突。

(1) 角色内部冲突。主要有两个方面的表现：第一，一个角色规定的各种行为规范之间可能发生的冲突。第二，表现在领悟角色、规定角色与实践角色之间的冲突。这主要是指由于角色行为的主体对规定的角色行为有不同的理解，但还必须履行的时候，在角色内部发生激烈的冲突。如社会组织的中层工作人员，角色规定他必须传达和执行上级的指示和改革措施，但是他不理解或对此种改革措施保留意见，而他的角色地位又要求他必须执行，这时，他的领悟角色与规定角色就发生激烈的冲突，这种冲突的结果是，或者是违心地履行角色行为，或者是角色崩溃，这种例子在现代社会中是常见的。

(2) 角色之间的冲突。这是由角色紧张造成的，也有两方面的表现：第一，一个角色集中的几个角色如果同时对其提出履行角色行为的要求时，就会发生角色间的冲突。第二，当一个角色同时对一个人提出两种相反的角色行为要求时，引起了角色间的冲突，这需要此人在这两种相反的角色行为之间做出痛苦的选择。

3. 角色冲突的原因。角色冲突的原因是极为复杂的，大致有以下几个原因：

(1) 角色准备不足。角色学习应具有连续性，每一生活阶段的学习经验都为下一阶段的生活做了准备，如果没有适当的角色准备，就容易形成下一阶段的角色冲突。

(2) 多重群体的社会化。在同一社会中，一个人可能参与许多群体，而各个群体的标准和价值观念是不尽相同的，因此，在不同群体中所接受的社会角色也不尽相同，而这些不同集于一身，则难免不冲突。

(3) 角色人格与自然人格的冲突。每一个角色都需要一连串的特定人格特征（即角色人格），这些角色人格若与充当该角色人的原有人格特征（即自然人格）不相符合，也易形成角色冲突。

(4) 边际人的角色冲突。介于两种不同文化系统或两个不同社会群体边缘的人（即边际人），如华侨子弟是介于不同文化系统边缘的人，青少年则介于成年人和儿童两种社会团体的边缘，由于两种文化系统或两个社会团体，在组织方式、信息、价值观念等方面都很不相同，因此这样的角色扮演者容易发生角色冲突。

4. 解决角色冲突的方法。既然引起角色冲突的原因是复杂的，角色冲突的表现是多样的，那么解决角色冲突的方法也有所不同，不少社会心理学家研究了解决角色冲突的方法，下面简单介绍几种：

(1) 角色规范化。不同的社会群体和组织对不同地位的角色权利和义务都有明确的规范，这是现代社会体系中保护角色和避免角色冲突的有效手段。

(2) 角色合并法。当一个人同时持有两个以上角色并发生冲突时，在某些情况下，此人可以将两个相矛盾的角色合二为一，发展为另一具有新观念、新形态的角色。