中小学校长专业能力提升培训需求分析及对策

Analysis and Countermeasures of Training Needs for Principals' Professional Ability Improvement

史凤丽
Fengli Shi

通化市东昌区教师进修学校 中国·吉林 通化 134000
Tonghua Dongchang teachers' training school, Tonghua, Jilin, 134000, China

摘要: 为了增强中小学校长培训工作的针对性和实效性,更好地为中小学校长培训工作服务,通过设计调查问卷,收集整理相关数据,来明确中小学校长专业能力提升培训的需求,包括培训内容、时间、形式,更重要的是通过调查分析,进一步明确中小学校长的培训需求,使培训部门从宏观上总结出解决需求的策略。

Abstract: In order to enhance the pertinence and effectiveness of the training of primary and secondary school leaders, and to better serve the training of primary and secondary school leaders, we design questionnaires and collect relevant data to clarify the needs of primary and secondary school principals' professional ability improvement training, including training content, time, format, and more importantly, through investigation and analysis, to further clarify the training needs of leading cadres, so that the training department can summarize the strategies to solve the needs from a macro perspective.

关键词: 中小学校长;校长能力;校长培训

Keywords: primary and secondary school principals; principals' ability; principal training

DOI: 10.36012/sde.v2i5.2092

1 引言

中小学校长的专业能力提升,一直以来都是教育行政部门所关注的,也是教育科研工作者长期讨论的焦点问题。按照国家中长期教育改革和发展规划纲要的要求,围绕立德树人的根本任务,以提升培训质量为核心,以创新培训机制为动力,努力造就一支品德高尚、业务精湛、治校有方、人民满意的中小学校长队伍,是教育行政部门和培训者的工作使命。为了能发现在以往的培训中出现的问题,更好地制定新时期校长培训的有效机制,采取问卷调查的方式,针对中小学校长办学治校综合能力提升所涉及的培训内容、培训形式、培训方法、培训时间等进行调研。通过对问卷进行认真的梳理和统计,为中国吉林省通化市中小学校长培训提供了真实的调查材料,也为教育系统,制定《教育培训实施方案》和《工作计划》提供了很好的借鉴意义与参考价值。

从答卷中可以看出中小学校长对干部培训工作都有较高的认识,认为培训是非常必要的,是一项事关工作全局和长远

发展的基础性、战略性工程,通过培训可以提高理论和业务水平,增强管理和应用能力,有效解决工作中的问题和困惑,所以都把培训调研当作一种工作责任和精神追求来看待,结合自己的实际工作和培训愿望给予了明确答复。经过认真地梳理和总结,得出了新形势下中小学校长们的培训需求。

2 培训内容上的需求

在给出的 15 种选项中,占据首位的是“学校发展规划、学校管理以及教师(班主任)队伍建设”,其次是“学校文化建设和校本教研和校本培训”,再次就是“基层学校党建和当前教育改革”等相关问题。能够看到校长们都想在自己任职期间通过有效的校本教研和校本培训的方式,快速提升学校教师们的专业化水平,从而实现学校的长足发展。

3 培训时间上的需求

93%的中小学校长都选择了小于 10 天的短期培训,选择 5 天培训的占绝大多数,只有 7%选择了一个月的较长时

【作者简介】史凤丽(1970~),女,汉,吉林通化人,高级教师,从事领导干部培训研究。

间的培训。从这里不难看出,对于校长来说还是非常注重时间观念的,他们不需要长时间的培训,更需要较短的时间里获取他们需要的治校策略。

4 关于培训课程的需求

校长们最感兴趣的是“知名校长”和“相关领域专家”所授的课程,占选项的95%以上。能够走上校长岗位,说明他们已经具备了一定的教育教学理论,培训对于他们来说,更需要指导他们如何去做,需要借鉴知名校长和具体领域专家的做法,结合自己的校情来发展学校。

5 关于培训学员的组成需求

75%的校长希望体现岗位分类,20%的希望体现地域差别。只有5%选择了学区区分和任职年限。从事于同一岗位的校长们一起参加培训,一是有助于培训机构合理选择培训内容,使培训更具针对性,二是同岗位的校长们可以在闲暇之余相互切磋与交流,也可以建立联谊学校,共同发展和成长。

6 关于参加培训形式的需求

在所列选项中,校长们看重的依次是:参观考察,开阔眼界与思路聚焦热点问题;聆听专家或同行的专题讲座与报告;与同行交流,向专家咨询,解决实际工作问题;补充专业理论知识,提高办学治校能力;也有少数校长选择了“广交同行朋友,结识专家学者”。

7 关于培训方法的需求

参观考察,挂职锻炼,经验交流,参与体验,专题研讨和经验交流是校长们最为喜欢的培训方式,不喜欢专题培训以及单纯的理论讲座。

根据调查,也看出了以往的培训中所存在的问题,主要表现在以下三个方面:①培训模式单一。②培训内容重理论轻实践。③培训导向功利化。在此背景下,作为校长培训的管理部门和工作者应该在总结自己长期培训实践工作的经验基础上,提出个性化的培训观念和培训思路。

7.1 立足实际,树立崭新发展理念

观念决定行为,思路决定出路。干部教育培训要在新形势下有所发展,关键是要破除不适应培训发展需要的旧思想观念,树立新的培训发展理念。从认识上扭转,打牢“学习是为了工作”“学习出创新、学习出效益”“学习就是工作”的

观念。

7.1.1 按需施教,讲求实效

在制定《中小学校长办学治校综合能力提升培训》方案时,要充分利用这次校长教育培训需求调研结果,将校长们选项比较集中、真正想学爱听的内容作为教育培训的重点课程,要着眼于解决现实工作中的理论和实践问题。依照具体问题具体分析原则,培训分类、分层、分步进行。培训内容要做三方面的创新:

①实现从粗放型向精细型转变。培训内容也必须由粗变细、变精,顺应干部成长规律,为不同岗位干部“量体裁衣”,因材施教、“按需施教”,突出教育培训的个性化、特色化、专业化。

②注重在提高干部的实际工作能力上下功夫。围绕学校工作,解决校领导关心的社会热点难点,与实际工作紧密相连的内容进行专题教育培训。

③实现补偿型向发展型转变。要求眼光要放长远,不是现在缺什么就补什么,而是着眼未来,将来可能需要什么,现在就学什么,使培训内容具有一定的超前性。

7.1.1 形式灵活,注重实践

在培训形式的选择上要关注校领导们的实践体验,多采取教学案例式、专题研讨式、参与体验式、经验交流、专家讲学、参观学习、挂职培训等。例如有的校长反馈多给年轻干部提供挂职锻炼的机会,影子培训效果显著;希望带领他们走进名校,亲身感受名校的办学理念和管理方法,理论和实践相结合,增强工作实践的操作性,这种体验式培训提升速度较快。

7.2 优化资源,构筑科学管理体系

校领导教育培训工作是一项庞大复杂的系统工程,不是哪一级、哪一个部门可以独立完成任务,因此需要各级、各部门树立“大教育、大培训”理念,明确分工,加强合作。

省学院:应该立足于培训的管理部门、监督部门、考核部门这个定位,着力完成制定培训长期规划、工作计划、管理办法等;汇总下级培训需求,按需求下达培训任务,严格考核;组织领导干部、骨干人才、兼职教师、初任、任职等培训,为基层培训起到示范作用,并按基层培训需求帮助提供师资、场所、经费等。

市学院:应该立足于承上启下这个定位,对上和工作任

务的落实、组织、实施部门,对下是工作任务的安排、管理、考核部门,着力完成上级培训任务,收集汇报基层培训需求,组织本级的分级、分类、分岗培训,为全员培训、全员学习、全员提高打牢基础,并为县局提供“点菜定单”“送课上门”式的培训服务。

市区进修学校应该立足于既是教育培训的组织者,又是教育培训的最大受众这个定位,及时、准确结合工作需要,提出具体培训需求,上报各种培训订单,由省市学院组织实施,并同时组织好基层自主培训,汇总培训效果、评价等。

7.3 完善体制,共享培训教育成果

有不少校领导反映当前的干部培训体制有待完善,最突出的问题是培训制度不足,体现在参加培训的机会不均等。市级培训无论从内容和形式都有针对性,就是参与的面不广。任职以来,参加培训的机会有限。尤其是书记、德育、后勤等领导学习考察机会少,建议培训覆盖面应该扩大化。多头

培训、重复培训的问题依然存在,如网络学习,一人有时肩负多种学习角色,任务重,时间长,给领导教师带来沉重负担。

总之,通过组织校长培训,不仅要提高校长自身的教育理论水平和管理思想认识,更重要的是使校长明确办学思想、办学理念,帮他们找到学校发展的方向和目标。除此之外,还要长期地关注培训后的成果,定期进行回访与反馈,必要时可进行校长论坛,要不断以文化理念引领校长专业成长和扎实有效的工作。引领校长们在实践工作中不断运用新理念,在培训中不断反思,在反思中不断进步,在进步中不断积累经验,成为“知名校长”“领域内专家”,给更多的后来校长进行培训,形成校长培训工作地良性发展。

参考文献

- [1] 付川洋.中小学校长课程领导力的提升路径研究[J].北极星, 2019.
- [2] 王晨.中小学校长培训模式创新探究[J].天津市教科院学报, 2019.

(上接第12页)

①构建一个由高校、中小学、地方教育行政机构及教研机构组成的、深度融合的“三位一体”的实践教学工作平台(多元文化的教师教育联盟)。

②打造一只具有前瞻性与引领性、系统性与整合性、国际化与开放性、专业性与融合性的“三位一体”实践教学团队。

③形成一套有效的制度体系和工作机制。通过组织机构建设,预算经费,完善聘任制度,明确工作职责与津贴,完善培训与提高途径,成立教育见习与实习督导组,探索考核激励举措等,形成一套有效推动“三位一体”实践教学团队运行的制度体系和工作机制。

通过实施“三个一”工程,构建深度融合的“三位一体”协同育人机制,为西昌学院卓越教师培养提供优秀的实践教学团队;为提升民族地区中小学教师的教育情怀及综合素养,

同时也为地方教育行政机构及教研机构提供智力支撑。

总之,民族地区地方高校建设一流教师教育需要以民族地区人才培养和社会服务的需求作为出发点和归宿,建设具有民族性、应用性、地方区域性、多元文化的教师教育特色,为民族地区教育的可持续发展做出贡献。

参考文献

- [1] 朱旭东,赵英.“双一流”建设逻辑中师范院校教师教育学科建设[J].教育发展研究,2018(9):7-14.
- [2] 中共中央国务院关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见[EB/OL].(2018-01-20)[2019-02-10]. http://www.moe.gov.cn/jybxxgk/mo_1777/moe_1778/201801/t20180131_326144.html.
- [3] 张德祥.高校一流学科建设的关系审视[J].教育研究,2016(8).
- [4] 梅友松.地方高校人才培养机制改革与实践[M].北京:科学技术文献出版社,2016.