

农村校长反思能力现状与提升路径研究

——基于农村校长助力工程中参培校长的分析

梅秀娟, 马 喜, 梁红梅

(东北师范大学 教育学部, 吉林 长春 130024)

[摘要] 校长是一所学校的灵魂, 纵观教育实践, 学校的可持续发展离不开校长的反思意识和反思能力。然而分析发现, 农村校长在培训中缺乏反思意识, 并且反思表层化, 缺乏连续性和针对性。一方面是由于校长自身缺乏反思意识; 另一方面是因为培训单位对校长的反思缺乏重视、激励与指导。所以, 提升农村校长的反思意识和能力, 校长自身要增强反思意识, 做到自觉反思; 培训单位应该完善培训考核制度、建立反思激励机制以及加强对农村校长反思的指导。

[关键词] 农村校长; 校长培训; 反思意识; 反思能力

[中图分类号] G471.2

[文献标识码] A

DOI:10.3969/j.issn.1005-1058.2018.09.007

校长是学校的决策者, 其办学思想和行为的正确与否直接影响一所学校的发展与生存。所以, 校长在办学实践中应该不断地反思自己的办学主张以及学校的办学实践。2013年, 教育部出台的《义务教育学校校长专业标准》为校长应具备的专业素质进行了详尽的要求, 同时指出校长作为学校改革发展的带头人, 应坚持“实践—反思—再实践—再反思”的发展思路, 以强化自身专业能力的提升。然而, 农村校长反思实践的能力究竟如何, 笔者基于2016年东北师范大学承办的农村校长助力工程项目中参培校长在培训中的反思现状进行分析。

一、校长反思能力的价值

反思是哲学概念, 指“人对自己的思想、心理感受以及一切智力活动的结果当作对象而进行的思考”^[1], 它是人类思维所独具的功能, 是一种思维的自觉, 是人不断自我超越的思维工具。^[2]在舍恩看来, 反思是个体在工作中建构或者重新建构问题, 并在相应背景下进一步探究问题, 进而找出解决问题的方法。^[3]在学校管理实践中, 校长作为学校的决策者, 其办学理

念决定着学校的发展方向, 其管理行为制约着学校的进步与成败, 其自身原因可能是造成某些学校管理问题的最终原因, 因此校长必须具备不断反思自己的思想与行为的能力。具体而言, 校长的反思能力就是校长在主持学校办学过程中主动对其办学理念与办学方式进行批判的能力, 发现不足之处并对其进行探讨, 以寻求问题产生的原因及解决办法, 它不只是拘泥于现象, 而需要在理性地解释与评判过去教育行为的基础上, 及时调整现在的教育实践, 以便给学生创造更好的成长环境。校长进行反思, 无论对其自身专业发展还是学校管理都起着巨大的促进作用。

(一) 校长专业发展需要反思

在校长专业化进程中, 反思的能力和素质似乎越来越普遍地被认为是衡量优秀校长的一个特质。褚宏启教授等人研究发现, 反思能力是卓越型校长胜任特征之一。^[4]同时美国当代教育家、哲学家唐纳德·舍恩(Donald Schon)指出, 实践者的专业知识是在模糊和不确定的活动中表现出来的, 专业化的校长应该是反思实践者。^[5]

[基金项目] 2015年度教育部人文社会科学重点研究基地重大项目“进城务工人员随迁子女就地升学政策研究”(项目编号: 15JJD880008)。

[作者简介] 梅秀娟, 研究员, 东北师范大学教育学部教师发展学院院长, 研究方向: 教师培训; 马喜, 硕士研究生, 研究方向: 教育评价、校长培训; 梁红梅, 副教授, 东北师范大学教育学部教师发展学院副院长, 研究方向: 教育评价、学校改进。

随着任职时间的延续,校长在其工作生涯中积累了大量的治校经验。然而,仅有经验是不够的,因为经验并不代表着成长或者发展。美国学者波斯纳曾提出教师成长公式:“成长=经验+反思”,这就意味着经验不等于成长。同时波斯纳指出,没有反思的经验是狭隘的经验,至多只能形成肤浅的知识^[6],只有包含着反思的经验才能意味着成长。在如今全社会都在迅速变革的时代,学校转型及改进将成为广泛趋势,校长不假反思的经验不仅不能提高学校的办学水平,而且还会成为校长处理学校问题的包袱。教师和学生的发展特征日新月异,校长仅凭经验治校势将无济于事。所以,如果校长仅仅满足于获得经验而不对经验进行深入的反思,其专业成长将会受到极大的限制。因而,校长要想成为成熟的专业工作者,在专业化进程中,必须不断地进行自我反思。

(二)校长反思利于学校有效管理

校长是学校的主要管理者和最高领导者,在学校管理过程中,其办学实践是否合乎教育规律,教育理念是否与时俱进,是否真正以学生的发展为目的,是否以教师为本,学校管理是否科学有效,不仅需要相关利益者的评价监督,更需要校长不断地进行自我反思。随着社会的进步,社会对人才的需求也在不断变化,学校教学管理方面的相应问题也会随之而来。如果校长不能与时俱进,转变管理思想,提升学校管理反思能力,必然会导致学校管理的不合理,影响学校管理水平和教学质量,进而影响学生综合素质的提高。因此,提升校长的反思能力是实现学校有效管理的重要途径。校长进行自我反思,可以使其克服管理习惯,打破传统的办学思想和经验,以新的思维去管理学校。在学校管理中,校长通过对学校管理问题进行反省、思考、探索,进而做出理性的判断和选择。通过与教育目标的对比,不断追求实践的合理性,可以使自身从例行的行为中解放出来,以审慎的方式行动,不断调整和改善自身的管理行为,从而促进自己办学思想的转化,提升学校管理能力,更好地解决管理中的问题。校长在办学实践中反思,发现不足,总结经验,汲取教训,并及时改进工作,将利于学校管理水平的提升,促进学校管理改革的创新与发展。

二、农村校长在培训中的反思现状

校长培训本质上是促进校长发展的培训,应该着眼于促进校长的可持续发展。有学者认为“反思的意识和能力即是可持续发展力”^[7],基于此,笔者运用个案研究法,以农村校长助力工程参培校长为对象,对其在培训期间的“研修反思”“课前微课程”“下校指导”等活动中的表现,运用文件分析法和观察法,从反

思意识和能力两个层面对农村校长在培训中的反思状况进行研究。

(一)反思意识淡薄

心理学认为“在行为水平上,‘意识’意味着受意愿支配的动作或活动,与自动化动作相反”^[8]。这就意味着校长的反思活动是受其意愿支配的,换句话说,校长愿不愿意进行反思活动或者能不能主动进行反思,主要取决于其自身的反思意识。笔者通过分析参培校长在影子培训后撰写的研修反思发现,农村校长在研修反思中往往只谈自己在影子学校的所观、所看,陈述影子学校关于教师专业发展、基础设施建设、学生活动开展等方面的做法,并未对其有所思、有所想,没有想到去结合自己学校的实际反思自己学校在这些方面是如何做的,有哪些优点,存在哪些不足,也没有主动思考在以后办学过程中该如何改进相关方面的做法,可见农村校长缺乏相应的反思意识。然而研究发现,校长能力的提升不单单是通过培训获得的,更多的是依靠校长在长期的学校管理实践中借助反思不断探究和解决问题而获得的。所以,在培训过程中,校长要具有反思意识,学会发掘自己学校优良实践以及存在的问题,并对问题加以分析,探寻解决的方法,做好未来规划,以实现学校的改进与发展。

(二)反思能力薄弱

反思能力是校长在学校管理过程中必须具备的素质。通过培训中对参培农村校长在各项培训活动的表现进行分析,笔者发现农村校长反思能力薄弱,具体表现在以下几点。

1.反思表层化

舍恩认为,反思是在描述事实基础上,关注问题、建构问题,在此情景下理解、解释、解决问题的过程。^[9]而能力则是“顺利地、有效地完成某种活动所必须具备的心理条件”^[10],它直接影响活动的效果。因此,农村校长反思能力的强弱直接影响其反思效果,决定着农村学校发展改进的程度。从参培学员反思的内容来看,笔者发现农村校长在培训中的反思缺乏深度,呈现表层化,多回溯性反思,少前瞻性反思(回溯性反思是指对业已形成发生的体验进行批判性思考;前瞻性反思是指对已有的体验基于已有的知识,以当前的观点对未来可能状态的批判性思考)。一方面,其进行的反思是表面的、不痒不痛的反思,没将反思深入到办学实践的细节中去,未对未来实践进行规划,属于回溯性反思。另一方面,反思不是对事物简单的“回顾”或分析,需要从事物现有的层面出发,向更深层次探索,在新的层面上看到现实的不足。^[11]正如美国哲学家、教育家杜威所解释的那样,

反思“是对某个问题进行反复的、严肃的、持续不断的深思”^[12]。同时,校长不仅要对自己已经做了的事情进行反思,还要反思正在做的事情,通过对学校管理问题的建构、解释等来调整学校的管理实践,提升自己的管理行为。因此,如何促进农村校长开展深层次的反思值得深入探讨。

2.反思缺乏连续性

杜威认为反思是连续的,是一种连续的次第。^[13]优秀校长的一个重要品质体现为其不仅仅能想到一个不错的想法,同时还可以进一步反思如何把这样一个想法变成现实,所以校长的反思应该贯穿于学校发展改进的全过程。在发现问题、分析问题、解决问题等一系列环节中,校长只有进行连续性反思,才能保障学校发展问题改进的准确落实。然而,很多农村校长并没有注意在整体环节中进行反思,缺乏连续性反思。如在集中培训期间,对授课教师的讲解与指导,校长们往往是深受启发,备受鼓舞,积极发掘学校存在的问题,反思自身学校管理中的不足,决心对学校实施改进。在返岗实践中,很多校长并未能够及时将自己在培训期间的反思践行,只是对学校管理问题的反思开了个头,却未继续落实于实践中。即便有校长将自己的起始反思付诸实践,努力寻找解决办法,制定改进决策,但在决策实施后就很少进行反思。如某校长在培训期间撰写研修反思时对学校的管理现状进行深入分析,制订实施计划,在专家下校指导环节中从该校长的汇报中发现其办学行为虽有所改变,但其并未对实践中的新问题进行反思,缺乏行动中的反思,未实现连续性反思。

3.反思缺乏针对性

江苏教育科学研究院赵国忠认为,“校长对学校管理的反思具有对象明确、针对性强的特点”^[14],而农村校长恰恰缺乏有针对性的反思。为了多途径寻找参培校长实践困惑的解决办法,东北师范大学培训管理团队在培训过程中开展了“课前微课程”活动。每次专题讲座前,都安排一次微课程,由参培校长主讲,用八分钟左右的时间介绍自己在学校发展过程中对某些管理困惑是如何解决的,主要是自己在学校管理实践中的成功经验,以供存在此方面管理困境的校长借鉴参考。同时也可以提出自己学校所面临的困境,由其他校长和导师进行点评、指导,推进同伴互助、智慧共生,以促进其反思学校发展实践,实现问题解决。然而在分享过程中,分享者一般是在介绍、宣传本校的发展面貌和优势,对学校面临的困境较少涉及,很少能抓住学校某个方面存在的问题进行解析,缺乏有针对性的反思。

三、培训中制约农村校长反思能力的因素

培训过程中制约农村校长对学校管理进行反思的因素主要包含两个方面:第一,主观因素,主要是校长个人的反思意识和意愿不强烈;第二,客观因素,即反思环境,主要指培训机构在培训过程中营造的反思条件不充分,使有意愿反思的校长无心反思,进而导致校长在培训中的反思效果不佳。

(一)主观因素

校长自身缺乏反思意识和主观不努力是提升校长反思能力的最大障碍。反思是一种个性化的意识活动,由主体自主发起、进行。同时,它作为一个思考的过程,是一种看不见的活动,需要每个反思主体的自觉性。校长进行反思,首先应该意识到反思的重要性,从内心认识到反思对自身专业发展的重要意义,进而主动进行反思,以提升、丰富自我。在反思活动过程中,校长个体渴望进步与持续发展的愿望就是其反思的内在动力,如果校长本人缺乏反思愿望,不积极主动地反思,即便外界营造多么充分的条件和氛围,也是徒劳。校长自身缺乏进取意识和不良的行为品德阻碍着其进行反思,比如校长在学校管理过程中孤芳自赏;随波逐流,安于现状;不反思自我责怪别人^[15],这些都制约着校长反思的能力的提升。

(二)客观因素

培训机构在培训中对校长反思氛围的营造客观上影响着校长反思活动的开展和质量,主要表现为:第一,培训机构对校长开展反思的重视不足。在培训中,虽然培训机构组织参培学员提交研修反思,但培训管理团队并未对提交过程中出现的一些问题进行处理,如有些校长不认真撰写研修反思,从网上直接下载其他学员的反思,稍做修改后便提交,造成不同区域的校长反思内容相同,研修反思的提交也逐渐形式化。第二,培训机构对校长反思缺乏激励。培训中,有学员认真撰写研修反思,形成大量文本计划,但由于培训机构缺乏相应的激励策略,再加上受一些不认真对待研修反思校长的影响,造成校长滋生“写好写坏一个样”念头的现象,“反思不反思无所谓”的思想萌生,引起一些本来认真反思的校长也消极怠慢,敷衍了事。第三,培训机构对校长反思指导不充分。在培训过程中,由于校长提交的反思未得到及时的反馈,校长不清楚自己的反思是否得当,是否可用于实践,致使校长对自己的反思心存疑虑。还有一些校长因反思能力弱,不知从何下手,但因得不到导师的指导,使其心有余而力不足,阻碍其反思活动的开展。

四、提升农村校长反思能力的策略

北京师范大学哲学学院杨耕教授认为:“反思是

思维的自我认识、自我批判、自我否定和自我更新,没有反思性思维,思维就只能在原有的概念结构中运行,无法超越自己。”^[16]作为新时期的校长,不仅要有丰富的学校管理知识体系和学校管理经验,更应具有勇于并善于反思自己的行为的意识和能力。^[17]所以,提高校长的反思意识和反思能力,实现其由“经验型”向“反思型”转变,无疑是实现自身专业发展、提高自身可持续发展力的重要手段和方法。

(一)增强反思意识,自觉反思

人本身就有着超越现实的追求,在不断征服自己的过程中提高、超越,最终实现自身的不断完善。如果校长个体内心缺乏超越思想,将无法真正达到校长研修和培训的效果,也会很难实现其专业化程度的进一步提高。台湾学者林明地认为,学校领导者的角色越来越复杂,如果缺乏自我反省、自我分析、自我发展及自我更新的能力,其自身都很难生存,更遑论建造一个高度表现的“好学校”了。^[18]学校要想实现在不断改进中发展,校长作为其领头雁,首先应该认识到其反思是永远必要的。人要想从原有的概念结构进入到新的概念结构,就要进行反思,没有反思,就不会有概念的相互转化,因为概念结构不会自发地变更。^[19]因而,校长应该认识到办学实践中反思的重要性,做到自觉反思,有意识反思。同时校长要勇于主动认识自身的缺点和不足,正确面对和分析学校管理过程中存在的问题,积极地反思自己的办学理念和行为,只有不断反思实践,总结经验与不足,树立新的目标与方向,探寻践行途径,才能使学校富有生机,实现持续发展。

(二)完善评价制度,重视反思

培训机构应不断完善评价制度,把参培校长的研修反思作为培训考核的指标,使其重视在培训期间的自我反思。如果培训机构不重视培训期间校长反思的效果,只把它当作一种“研修形式”走过场,校长自然也不会重视其研修反思的质量。如果培训机构重视校长的研修反思,把它作为培训考核指标,校长自然而然也会重视自我反思。比如在培训过程中给每位校长建立个人独立的“反思档案袋”,把参培校长在培训期间所写的研修反思都放入档案袋,待培训结束时,通过对研修反思进行鉴定给予参培校长相应的考核成绩,一定程度上会促进校长培训中的反思的有效性,同时也有利于其培训后的办学实践,进而提高校长培训的实效性。

(三)建设激励机制,促进反思

正如林明地教授所言,如果校长缺乏自我反思和自我更新的能力,其充其量也仅仅是“勉强地”接受研

修培训,缺乏内在动机,不但培训效果被打折扣,校长的持续力也不够。^[20]所以,为了保障培训的效果,培训机构应该建设相应的激励机制以促进校长在培训中不断反思,通过和参培校长的教育管理部门协调,从上级管理部门的角度设立校长反思奖。^[21]比如可以对在培训中对研修反思内容较好的校长授予“校长反思成就奖”;对把培训中的研修反思付诸实践工作的颁发“校长反思实践奖”。也可以把校长在培训中是否主动反思以及反思效果与学校的精神文明评比联系起来,使参培校长的反思成为学校精神文明建设的一部分,促进其进行反思,增强校长的可持续发展力,提高校长培训的效果。

(四)加强过程指导,有效反思

第一,培训机构可以在培训过程中实行培训导师指导校长撰写研修反思,实现参培校长有效反思。培训过程中,参培校长每提交一次研修反思,培训机构可以委任相应的培训导师对其进行审阅指导。培训导师在认真阅读校长的研修反思后,填写反馈意见表,并及时反馈给每位参培校长。一方面通过导师监督的方式使校长重视研修反思,另一方面通过导师对反思的指导,校长可以不断地修正自己的反思,提升反思的有效性,最终实现深度反思。

第二,培训机构可以在参培校长之间建立反思共同体。培训机构将有共同实践背景的校长组织在一起研讨实践中的问题,从而达到反思的目的。比如参培学员在集中培训期间可就本校实际工作中某一具体问题提出改革的设想和方案,经过相互研讨和导师指导后,可以将其带回实践中予以检验、实施,以便进一步反思、完善。另外,共同体的成员不要太多,否则会影响彼此之间的交流。在共同体进行反思活动时,每位校长除了要提出自己的问题外,还应该耐心地听取其他校长的意见,用批判的眼光审视自己和他人的专业发展过程,通过质疑性的讨论和对话,分析他人成功和失败的原因,指出不足,并提出建设性改进意见,以帮助其他校长进行反思和提升。共同体之间是“同伴互助”的关系,通过他人的质疑,实现自我反思效果。

只有善于反思的校长才能够有效把握自身的专业实践。所以,在农村校长专业化的进程中,如何实现其在培训以及实践中的有效反思是亟须探讨的话题。▲

参考文献:

- [1] 高青海.文史哲百科全书[M].长春:吉林大学出版社,1988:125.
- [2] 陈雨亭.学校教育改革中的反思能力建设[J].教育研究,

基于完整知识观的素养教学

李润洲

(浙江师范大学教师教育学院,浙江 金华 321004)

[摘要]核心素养一经提出,为素养而教就成了一种新时尚,而将当下的教学看作为知识而教进行批判,从而将知识与素养对立起来。但素养无论多么重要,教学都难以离开知识而培育学生的素养。因此,与其脱离知识空泛地探讨为素养而教,不如现实地寻求超越知识与素养二元对立的路径。从一定意义上说,超越知识与素养的二元对立,亟须确立一种完整的知识观,且基于这种完整的知识观,将素养目标知识化、知识教学素养化与素养教学评价化,实现“目标—教学—评价”的相互促进、良性互动。

[关键词]知识;素养;二元对立;知识观;素养教学

[中图分类号] G632.0

[文献标识码] A

DOI:10.3969/j.issn.1005-1058.2018.09.008

核心素养一经提出,为素养而教就成了一种新时尚,而将当下的教学当作为知识而教进行批判,但问题是,无论素养多么重要,教学都难以离开知识而培育学生的素养。因此,与其脱离知识空泛地探讨为素养而教,不如现实地辨析知识与素养的关系,且澄清基于知识培育学生素养的路径。

一、知识与素养的相融互通

自核心素养提出以来,人们面对积重难返的应试教学,似乎看到了冲出重围的希望,就畅谈为素养而教,而将以往或当下的教学当作为知识而教,并从系统论的视角对为知识而教的种种弊端进行了反思与批判。比如,从理念上看,为知识而教遵

2012,33(8):41-46.

[3] 肖远军.中小学教师绩效管理[M].杭州:浙江大学出版社,2014:347.

[4] 褚宏启,杨海燕.走向校长专业化[M].上海:上海教育出版社,2009:132.

[5] 刘静.20世纪美国教师教育思想的历史分析[M].北京:北京师范大学出版社,2009:196.

[6] 顾明远.中国教育大百科全书(第1卷)[M].上海:上海教育出版社,2012:600.

[7] 回俊松.“六维度三阶段”校长反思能力培养模型的理论与实践[J].首都师范大学学报(社会科学版),2016(5):141-147.

[8] 彭聃龄.普通心理学(修订版)[M].北京:北京师范大学出版社,2004:174.

[9] Schon D A.The Reflection Practitioner:How Professionals

Think in Action[M].New York:Basic Books,1983.

[10] 常若松.教育心理学[M].沈阳:辽宁大学出版社,2009:273.

[11] 余又胜.学会做一名反思型校长[J].黄冈师范学院学报,2006(S1):254-255.

[12][13] 约翰·杜威.我们怎样思维·经验与教育[M].姜文闵,译.北京:人民教育出版社,2005:11-12.

[14][15][17] 赵国忠.校长最需要的心理学[M].南京:南京大学出版社,2009:79,78,76.

[16][19] 杨耕.为马克思辩护:对马克思哲学的一种新解读(修订本)[M].北京:北京师范大学出版社,2013:238-240.

[18][20] 林明地.学校领导:理念与校长专业发展生涯[M].兰州:甘肃文化出版社,2005:20.

[21] 郭振杨.中小学校长学校管理反思能力问题研究[D].长春:东北师范大学,2010:30.

[基金项目] 2016年度国家社会科学基金教育学一般课题“基于核心素养的智慧教育建构研究”(课题编号:BAA160017)。

[作者简介] 李润洲,教授,研究方向:教育哲学、教师教育。