

学校环境中的教育领导之仆人式领导

吴嘉雯

广州科技职业技术大学 510000

摘要: 本文讨论了在学校进行教育体制改革时,领导方式的转变是关键问题之一,因此学校也十分重视教育领导力,包括教师培训和学校领导的专业发展。然而仆人式领导在世界教育环境中是最受欢迎的教育领导方法之一,学校领导、教师和学生要打破传统的以行政级别为主的行政结构。多倾听学生的需求,教师从而改进教学方法,激发教师创造性和主动性。

关键词: 教育领导力, 教师培训, 仆人式领导力

一、介绍

近年来,教育领导力变得越来越重要。20世纪90年代,由于管理不如教育组织的领导有效,因此从教育管理转向了教育领导。许多研究都研究了教育领导力及其迅速增长的地位。近年来,学校非常重视教育领导力,包括教师培训和学校领导的专业发展课程。仆人领导可以定义为“先服务,后领导”(Crippen, 2006)。它与传统的领导方式有很大的不同,传统的领导方式注重等级、影响力,而仆人式领导则是先服务。Sendjaya和Sarros(2002)指出了仆人领导的相似特征:

仆人式领导的激励因素(即首先服务)描绘了一个基本前提,该前提将该概念与其他领导思想区分开来。这种预设形成了仆人领导的心理模式,即“我服务”而不是“我领导”的心态。领导者存在的主要原因是先服务,而不是先领导。换句话说,仆人式领导者的运作假设是“我是领导者,所以我服务”,而不是“我是领导者,所以我领导”。

二、仆人式领导

细节的定义需要追溯到其起源和特征,例如“以追随者为中心,利他,道德/道德和精神价值”(Pekerti和Sendjaya, 2010; Sendjaya and Sarros, 2002)。此外,它可以从仆人式领导与其他领导风格之间的差异来定义。服务似乎来自高度进化的人的自然活动。认识到过多的自我和自我照顾可能最终会扼杀人类最好的一面(Jacobsen, 1999)。这不仅仅是一种责任感、内疚感或自我意识,而是一种为他人的进步和幸福做出贡献的冲动。这只是对人们对帮助和服务日益增长的需求的回应(Jacobsen, 1999)。换句话说,当一个人的主要动机是帮助他人时,就会有“真正的领导力”(Hughes et al., 2009)。

从格林利夫的作品中可以看出,仆人领导的十个特征可以确定为:倾听,同理心,治愈,意识,说服,概念化,远见,管理,对他人成长的承诺和社区的建立(Crippen, 2006)。有了这些属性,领导者就有了推进领导实践的道德权威。领导者是“思想的追随者,价值观的部长和雇员的仆人(Sergiovanni, 2006)”。行为模式是典型的:

- 愿意为组织和会员服务;
- 用这个职位奖励优秀的表现;
- 为员工个人成长创造环境;
- 说服而不是强迫。

这种风格也被称为“支持领导”,领导者“友好并专注于员工的需求”(罗宾斯, 2005)。服务既是一种态度,也是一种选择。根据Greenleaf(1991)的说法,仆人式领导者被描

述为首要的仆人,与那些首先充当“领导者”的人不同。同样重要的是,仆人式领导应该有道义勇气。此外,仆人领导是有效的,或者下属在业务上是成熟的。当他们相互理解并共同努力实现共同目标时,不要使用这种低调的领导。亨特(2004)称仆人领导是世界上最强大的领导原则。

三、学校环境中的仆人式领导

近年来,教育领导力已成为教育研究领域的热门话题。作为东西方文化并存的地区,可以看到一些本土化的领导理论或实践。在教师培训中引入了服务型领导的一些含义,例如学生教师服务学习(Roberts, 2006)和校长指导(Wallace, 2009)。找出首选的领导模式与识别具有领导潜力的人一样重要。早在“中国六经战略丛书”(曹, 2007)中,“有能力的领导者驱动世界;可怜的领导人扼杀了增长并浪费了资源。“可以说,良好的领导对于学校的可持续发展至关重要。领导力研究对所有组织都很重要(Nohria和Khurana, 2010)。学校的动力是爱与关怀,让教师不仅有教学,而且在私生活中占据了大量的时间。此外,与仆人主导的学校相比,传统领导下的学生缺乏创造性和懒惰的思维和批判性思维。在这种情况下,仆人领导使学校能够解决此类问题。

公仆领导的目的是服务第一,就是倾听学生的需求,一切工作都是为了学生的利益。教师应牢记,学生必须先得到保障,不应受到工作量和开支的影响。教师要清楚地认识仆人领导的使命,即教师要学会爱护学生,把学生的需求放在第一位,这样才不会对工作有怨言。此外,学校的原则是要为教师树立良好的榜样,表明领导和他们一样,用爱心、关心和无私为学生服务,这样可以影响周围的老师,营造积极的氛围。此外,听取不同利益相关者的意见同样重要。当员工遇到困难或需要时,无论是个人还是工作中,原则上都应留出时间认真倾听,理解,并能表现出同理心。然而,仅仅听一位领导人的话会引起很多冲突。倾听和交流可以增进学校和谐,减少校际冲突。同时,对教师成长的承诺,对教师个人、专业和精神成长的培养,对于一所学校来说是非常重要的。根据教师的需要分配不同的岗位和工作,既可以充分发挥教师的价值,又可以发挥教师的价值。提高效率。例如,为了使新教师更加熟悉学校的系统和环境,他们最好观察旧教师的教室,并了解教室的工作方式。也可以同班授课,让新教师借鉴老教师的教学经验,提高自身水平。另一方面,资深教师也可以从大学刚毕业的新教师身上,接触到新的、年轻的教学元素。同时,也体现了校长对教师公仆领导使命的理解。

不仅是员工的需求,还有学生自己的需求。学生学习成绩的下降必然与日常生活有关。作为教师,倾听和交流是不可忽视的。教师可以走访学生的家庭,了解他们是否可以帮助他们的家庭。另一方面,应将当代校长的核心角色转变为“欣赏式领导”。认为学校管理者应摒弃以问题为中心、解决问题的领导管理理念,从“以问题为基础”转变为“以欣赏为基础”,开展工作、与同事打交道,乐于吸收不同的建议。校长的管理风格和管理目标需要从传统的“事务管理型”向“服务型”转变,发挥“服务型领导”的作用,通过人文文化管理,尊重、理解和关爱作为校长的师生。校长、教师和学生要打破传统的以行政级别为主的行政结构,形成相互制约、相互作用的机制,实现学校权力主体权力的分散化和多元化,激发教师的主动性和创造性,突出学生的独立地位。

领导力是一门艺术。一门艺术不是天生的,而是需要学习的。领导下属实现既定目标只是管理,真正的领导者必须用心操作。

“仆人”的领导理念要求当领导者第一次学会谦虚和爱。爱就是行动,所谓领导,就是对自己负责的表现,选择做领导,你就准备好了对自己的生命负责,为组织做出牺牲,当你面对自己、家人、同事、社会、大自然的动物时,你必须用爱去对待它们。

四、结论

可以说,仆人领导在世界教育领导的日常实践中占有一席之地。教职员和学校领导了解仆人领导的一些本质。此外,在他们的领导实践中,还有一些仆人领导的特征。虽然仆人式领导是学校环境中的首选方法,但不应忽视权威领导仍然是其中一种选择。领导力的混合是趋势。在运营流程变得越来越复杂、标准越来越高、职业发展比以往任何时候都更加紧迫的组织中,尤其如此。在本研究结果中,仆人式领导行为排名第一。一是“为他人提供学习的机会”。这种行为最相关,因为它与组织中个人的专业发展直接相关。因此,“仆人式领导”变得越来越重要。

在学校进行教育体制改革时,领导方式的转变是关键问题之一。此时,学校面临的情况与十年前大不相同。全球竞

争与合作日益激烈。我们探索了学校背景下首选的领导风格,即仆人式领导。但是,有必要进一步扩大知识库和良好的地方仆人领导实践。除了国家教育学院目前针对学生教师的服务学习计划外,没有其他培训课程或研讨会可以使学校领导对服务型领导有更深入的了解。如何为仆人领导提供职业发展规划,可能是未来研究的研究方向之一。

Reference:

- Crippen, C.L. (2006). Servant-leadership. *International Journal of Learning*, 13 (1), 13-18. Retrieved March 1, 2012
- Sendjaya, S. and Sarros, J.C. (2002), *Journal of Leadership and Organizational Studies*, Vol.9 No.2, pp.57-64.
- Pekerti, A.A. and Sendjaya, S. (2010), *The International Journal of Human Resource Management*, Vol.21 No.5, pp.754-80.
- Jacobsen, M.E. (1999), *The Gifted Adult: A Revolutionary Guide for Liberating Everyday Genius*, Ballantine Books, New York, NY.
- Hughes, R., Ginnett, R. and Curphy, G. (2009), *Leadership: Enhancing the Lessons of Experience*, 6th ed., McGraw-Hill, Boston, MA.
- Sergiovanni, T.J. (2006), *The Principalsip: A Reflective Practice Perspective*, 5th ed., Allyn and Bacon, Boston.
- Robbins, S.P. (2005), *Organizational Behavior*, 11th ed., Pearson, Upper Saddle River, NJ.
- Greenleaf, R.K. (1991), *The Servant as Leader*, The Robert K. Greenleaf Center, Indianapolis, IN.
- Hunter, J.C. (2004), *World's Most Powerful Leadership Principle: How to be Become a Servant Leader*, Crown Publishing Group, Westminster, MD.
- Roberts, C. (2006), *Academic Exchange Quarterly*, Vol. 10 No. 2, pp. 237-42.
- Wallace, R. (2009), *The Servant Leader and High School Change: More Lessons From Principal to Principal*, Rowman & Littlefield Education, Lanham, Maryland

