

壹、前言

首先，「校長儲訓課程」乃指為有志成為校長者，設計一系列專業的職前課程及實習，使其得以獲得校長任用資格，且能發展出兼備校長職務所需的各項知識、心向與能力的完整系統規劃之教育歷程與工作能力訓練（陳木金與李俊湖，2006）。分析國民中小學校長培育制度之革新與建構，有助於培養校長的專業知識，建立校長的專業形象，促進校長的專業發展，例如：Lashway（2003）指出，重新檢視知識本位的校長培育認為，校長培育應同時重視學術的知識和實務知識；Daresh（1997）建議，培育計畫中的課程應符合邏輯上的一致性、整體性與連續性，並增加實習校長更多的臨床實習機會，使職前培育成為校長專業發展圖像中的一部分。另外，Jones與Sparks（1996）在*Effective Heads of Department*一書中，針對學校領導人才的培養與訓練指出，成為學校領導者的儲訓圖像，必須包括：一、建構學校領導者的圖像；二、經由認同感、價值感與風格化來形塑學校領導者；三、如何成為一位成功的學校領導者等三個階段，以建構學校領導人才的知識系統。陳木金（2001）以學校經營實務之校務發展、行政管理、教學領導、公共關係及專業發展等五大向度，探討學校領導人才培養與訓練的實務內容，從學校領導管理系統知識儲訓的圖像建構分析，找出其信念系統、人的系統、組織系統、溝通系統及行動系統的學校經營知識，進而建構出學校領導人才的培養與訓練的圖像。

其次，對照我國實施校長儲訓權責單位規劃之課程內涵，例如：陳木金與李俊湖（2006）分析國立教育研究院（包括板橋時期與三峽時期）自1965年第1～104期之國民小學校長儲訓班模式，以第103期課程（2006.3.20～2006.5.21，共八週）為例，統整「校長儲訓模式」之運作，可包含三大概念，分別為「專業培育」、「實務實習」與「師傅教導」。其內涵包括：一、專業培育：提供校長之角色職務專業化發展所需之知識、技能與心向的制度規劃；二、實務實習：係提供接受校長儲訓課程的學員，能具備學校行政事物運作之實務經驗，以培養校長具有實務經驗之實習設計的內涵及制度規劃，這是一種臨床實習，也稱之為現場本位學習經驗；三、師傅教導：係由資深優秀的師傅校長帶領實習校長學習如何擔任校長，使師傅能將豐富、珍貴的經驗與智慧傳承下去，不僅傳授自己的經驗，亦非期待學習者複製自己的經驗，而是引導學習者去思考、去做判斷，學習如何做決定，以及培養解決問題的能力。另外，李冠嫻（2007）研究指出，在台北市教師研習中心的中小學校長儲

訓班課程，包含帶狀課程與單元課程兩大區塊，其中，帶狀課程為課程規劃之經，每週環繞週主題深入教育實務之知能，包括優質校務發展計畫、問題導向學習研究、標竿學習、師徒教導、議題研討、經驗分享等課程；而單元課程則為課程規劃之緯，貫穿儲訓各週學習統整。課程主軸以週主題呈現，包含建立願景、前瞻領航、有效行政、發展課程、友善校園、統整資源、營造校園及開創新局等。李冠嫻（2007）研究亦指出，高雄市政府公教人力資源發展中心的中小學校長儲訓課程內容包括：一、校長品德教育與哲學素養；二、短講簡報技巧與演練；三、校園規劃；四、法規認識；五、辦學經驗分享；六、戶外參訪；七、高雄在地文化之陶養（例如：海洋首都發展願景、高雄市國民中小學教育重點與發展、高雄的地理歷史與人文）。至於候用校長儲訓課程之結構，與前者大致相同，惟在週主題內容上有所增刪。

歸納前述，學校領導人才在知識本位模式（knowledge base module）與能力本位模式（competence base module）已經歷多方的比較與分析，例如：陳木金（2005）在「國民小學學校領導人才培訓課程規劃之研究」中，規劃與設置儲訓課程架構之輪廓為「專業儲訓課程」、「實務實習課程」及「師傅制度課程」三部分，且已愈來愈明晰。陳木金（2006）更進一步針對國內現行校長儲訓模式的演變與實施現況，分析國家教育研究院自1965年第1～104期之儲訓模式，共區分校長儲訓為九個階段，分別為板橋時期課程草創、中興思想、愛國精神、民主開端、博雅教育、教育改革六個階段，以及三峽時期行政管理、專業成長、師傅校長三個階段。陳木金（2007）在「國民小學校長儲訓班運作模式之研究」中指出下列重點，包括：一、儲訓課程規劃加強重視績效評量設計；二、儲訓課程設計規劃朝向系統方向；三、輔導員制度及師傅校長制度應建置課前訓練規劃；四、儲訓課程規劃可據學員能力高低做為課程設計依據；五、辦理分散式集中住宿學習之校長儲訓方式。

有鑑於此，許多研究便針對校長培育與儲訓課程之規劃提出建議，例如：陳金生（2000）認為，儲訓課程應加強校園危機處理能力，設計增進人際互動的活動方式；施宏彥（2001）指出，課程應屬研究所層級，包含一般教育領域課程及教育行政領域教學方法，進行問題解決方案的實務研討；單小琳（2002）指出，應減少理論課程或學分，增加實務層面，以成人學習原則切入，重視小組合夥模式之學習，並在師資方面，遴選有實務經驗之角色擔綱，或外聘企業人士，以汲取企業界之經驗；魏惠娟（2003）建議，以學習型組織中有效能學校理論與相關研究做為課程設計的基礎，並於課程設計規劃之初，即邀請校長參與；李中玉（2003）認為，課程