



校长小百科

校长小百科

(2)

XIAOZHANG XIAO
BAIKE

侯占军 主编

- 数十名专家，几载心血，凝成此鸿篇巨制！
- 校长工作万万千千，一部辞典囊括净尽！

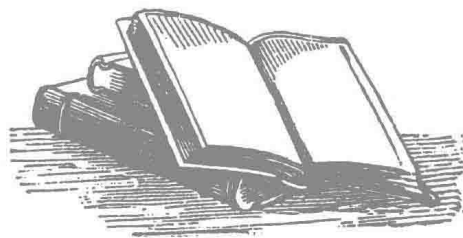
远方出版社



校长小百科

校长小百科(2)

侯占军 主编



远方出版社

图书在版编目(CIP)数据

校长小百科(2)/侯占军主编. —呼和浩特:远方出版社,2007. 11
(校长小百科)

ISBN 978—7—80723—284—1

I. 校… II. 侯… III. 校长—学校管理 IV. G471.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2007)第 175057 号

校长小百科

校长小百科(2)

主 编 侯占军
责任编辑 孟繁龙
出 版 远方出版社
社 址 呼和浩特市乌兰察布东路 666 号
邮 编 010010
发 行 新华书店
印 刷 华北石油廊坊华星印务有限公司
版 次 2007 年 12 月第 1 版
印 次 2007 年 12 月第 1 次印刷
开 本 787mm×1092mm 1/16
印 张 80
字 数 1200 千
印 数 1000 册
标准书号 ISBN 978—7—80723—284—1
总 定 价 596.00 元

远方版图书,版权所有,侵权必究。

远方版图书,印装错误请与印刷厂退换。



教师的情感教育

教师情感教育的重点是教师情感和自我意识,尤其是人际关系技能。卡克赫夫(Carkhuff)对此评论道:起初,教师情感教育计划“强调人际价值观和态度的发展,后来越来越强调人际情感和技能的发展”。

(1)教师情感教育的必要性和基本原理。教师情感教育的倡导者认为:大多数师范教育计划仅着眼于促进和发展教师的知识教学技能,或两者皆有。人们通常认为:传统师范大学教育计划(它十分强调教育心理学、学校和社会秩序方面的知识)的方法和教材都常常作为极其重视教师知识的例证。与此相似的是,人们认为,近来强调培养实际操作和培养能力的教育计划是极为重视教学技能的最好说明。但是,认为所有这些计划完全忽视了教师的情感和自我意识。例如,梅纳特(Mehnert)认为,现行师范教育忽视了①教师对学生情绪反应的意识;②教师对这些情绪所产生的移情作用;③根据学生情绪的需要,灵活运用各种教学手段的能力。同样默里(Murray)也坚决主张,“最有成就的教师不仅仅应该精通业务,而且还必须具有了解自己、了解他人的能力,他们既要有教学技能又要有人际交往技能”。最后,迈罗(Myrow)指出,“最重要的是,教师应不断发展、不断成熟,他们对自己对人的情感和信念应使他们对学校教职员的工作增光添彩”。

某些证据表明,许多实习教师认为他们需要接受情感教育。在早期研究中,对229名教育学毕业生进行了调查,结果表明,有1/3以上的人认为“他们需要他人的帮助才能处理诸如敌对性冲突和绝望感等

重大的个人问题”(杰西尔德 Jersild)。

同样有证据表明,教师的情感特征(而不是教师的认知特征)最能体现出教师能力的“强弱”(伯利纳和蒂库诺夫 Berliner and Tikunoff)。更准确地说,伯利纳和蒂库诺夫发现,观察者和评估人员用来区别教师能力强弱的 52 种教师特征中有 38 种(几乎 75%)在本质上是感性的,只有 14 种与教师的知识和某些教学技能有关。这种情感特征或特性包括“轻视”,“鼓励”,“灵活性”,“满足于工作”,“乐观主义”和“寻求别人的承认”(即教师无明显原因地注意自我)。

综上所述,教师教育的情感部分明显地受到了忽视。甚至这种情况在理论家、研究工作者和实际工作人员中都表现得十分明显。

(2)教师情感教育计划的本质。从情感观点考虑,“教学行为必须被看作是两个自我(教师和学生)之间的相互作用,两者之间没有高低贵贱之分,其中经验较丰富的一方对另一方进行最耐心的指导”(乔伊斯 Joyce)。因此,两个目标形成了教师情感教育计划的基础:即提高自我意识和他人意识;提高人际关系的技能。在特定的计划中,这两个目标可用不同方法进行详细解释。例如,迈罗就如此描述相互作用分析和个性发展计划的目标。这个计划的目的在于“增进教师对人类发展过程的了解,帮助他们了解自己是如何影响他们与其他人之间的相互关系的,并帮助他们在与学生和同事相处时更加得心应手”。布朗(Brown)也对情感教育计划的目标进行了如下的说明:“该计划的重点是帮助教师更加清楚地意识到学生们所关心的事情,辨认这些事情是如何在课堂环境中出现的,并为教师提供处理这些事情的各种对策,制订出能使学生关心的事情与学科内容联系起来的课程模式”。

为达到这些目标,从事教师情感教育的人应采用各种方法。除上面提到的相互作用分析和个性发展计划以及情感教育发展计划之外,还可采用许多其他模式和计划。教学效果培训计划(戈登 Gordon),



人力资源开发模式(阿斯派和罗巴克 Aspy and Roebuck)和通讯网络训练计划(纽伯格和卢 Newberg and Loue)就是三个这样的计划。这些计划所使用的方法从行为主义起(伊根 Egan)到人本主义(布朗)都有。最后,因为这些方法的不同,所采用的特殊技术也各不相同。较为常用的技术有角色扮演、有指导地想像经历、游戏和模拟、联合决策、解决冲突、训练以及心理治疗。

(3)师范教育计划的有效性。关于教师情感教育计划的有效性,可以提出两个问题:第一,通过参加这些计划,教师所获得的适当的情感和人际关系技能达到何种程度?第二,参加这些计划的教师,其课堂教学效果比未参加的教师好到何种程度?

关于第一个问题,阿斯派和罗巴克认为,从现有的研究结果中可以得出一个重要的结论。这就是教师在参加近 18 个小时的培训计划之后“可以学会提高掌握人际关系的水平”。此外,布朗也援引了一项研究,这项研究表明“在训练期间,课堂教学经验丰富的教师在掌握情感技能方面比实习教师或刚从事教学的教师更加成功”。

关于第二个问题,有些研究已经检验了教师情感教育计划对几项学校变量和学生变量的影响。布朗在报告有关对情感教育计划的评价时说:“由受过情感教育培训的一组教师所教学生在以默读理解测验为检验标准的阅读方面,比对照组有显著的进步;在四个月中,情感组的学生逃学情况对比组少近一半,迟到现象少 1/3。家长们看到该计划对其子女的影响后很受鼓舞”。阿斯派和罗巴克也发现,具有较高水平(人际关系)技能的师范学生出现不团结现象和严重问题的情况显然少得多。这种情感关系的力量说明,课堂内 1/3 的不团结行为是因为教师人际关系技能的差异所致。

卡克赫夫在谈到这个问题时说:“或许现有研究资料中最多的是有关人力资源开发和情感——人际关系技能方面的”。通过对涉及

1000 多名教师和 3 万多名学生的 28 次研究结果的综合分析表明,具有高水平情感——人际关系技能的教师能够更有效地教授各种认知技能,包括用传统的成就测量方法所测试的那些技能在内”。通讯网络培训计划也得到同样的结果(纽伯格和卢)。阿斯派和罗巴克或许最好地概括了教师情感教育计划对学生的影响。他说:“教师掌握人际关系的水平与学生的成就、出勤情况,自我概念以及对学校的态度和在学校的行为均有直接关系”。

总之,各种研究结果说明,人际关系技能可以既经济又有效地传播给教师。而且,掌握这些技能的教师,可在课堂上重新有效地对待和处理学生的行为、态度和成就。从现有的研究结果来看,是否能够改变教师的情感或自我意识还完全不清楚。同样,几乎没有研究结果可以显示教师的情感和自我意识和学生的行为、态度或成就之间存在明显关系。然而,从本质上讲,前面提到的教师情感教育计划的两大目标似乎是可以达到的。另外,得到经验证实的只有教师人际关系技能和学生发展之间的关系。

(4)教师情感教育的前景。假如教师情感教育在未来的师范教育中将占据重要的地位,那就必须解决两个问题。第一个问题涉及教师情感教育的两大目标之间的关系:①提高自我意识,②提高人际关系技能。第二个问题涉及教师情感教育和教师认知教育之间的关系(由于没有更好的表达方式,我们只好使用教师认知教育一词)。

多数从事教师情感教育的人倾向于将意识视为人际关系技能的前提。例如,派因和博伊(Pine and Boy)坚决主张,“尊重自己内在价值的教师往往也十分尊重学生。为了尊重学生、教师必须首先尊重自己。没有自尊的教师也不会认为别人有自尊。一个人在多大程度上相信自己的尊严,也就在相等的程度上相信别人的尊严”。但这仅仅是热烈的言语,而实际上迄今为止情感与行动之间的这种因果关系尚



未得到验证。事实上,大部分研究资料是关于人际关系技能方面的。教师情感、情绪和自我意识方面的研究不够充足。将来的研究重虑应当放在检验教师情感是教师行为的一个必要的、但不是足够的条件这一假说上。至于区别教师教育和教师培训的重要性则尚无定论。

还需要搞清楚的是教师情感教育和教师认知教育之间的关系。在 20 世纪 70 年代中期,布朗创造了“连合教育”这个词组来表示情感与认知教育的合并。最近,吉迪恩斯(Gideonse)澄清了这种关系。用他的话说是“教学是以智力为目标的智力活动……但它又是一种很深的道德活动。它涉及的是成年人在目前的基础上,在某一特定的文化和时间的某一时刻为个别儿童以及社会所作的价值选择”。在吉迪恩斯为他的“师范教育革命”所制定的 10 个目标中,有 4 个恰好属于情感范围。它们是关于“小组过程”;职业责任和应尽义务;家长职业关系(包括社区关系);自我意识,或与自己接触的能力的知识。他的另外三个实质上属于认知范畴的目标是各种教学手段(教学手段也包括使用现有和正在出现的教学手段的使用);课程模式及其理论(尤其是某教师所负责教授课程科目方面的课程模式和理论)的知识;为适合学生个体的特殊需要而进行研究和设计的能力,它包括诊断,教学设计和课程设计以及评价技能。其余的三个目标体现了认知和情感的某种结合。这三个目标是:了解学生的不同特点和教学方法之间的关系;与其他同行一起工作的协商技能,包括懂得它们的作用和组织管理学校的知识;教堂管理和行为管理的知识。上述一系列目标说明了考虑教师情感教育和教师认知教育一体化是必要的。考虑到教师认知教育不仅在历史上而且在现在还占有优势,这种结合不仅将教师情感教育放在了恰当的地位,而且确保了教师情感教育今后将会成为联合的和综合的教师教育计划的一个重要组成部分。

教师的权利和义务

指教师在教育活动中享有的由教育法赋予的权利和义务。是国家对教师在教育活动中可以做的或不可以做的一定行为的保障与要求。各国因政治、经济、文化等因素而异。《中华人民共和国教育法》和《中华人民共和国教师法》对中国教师现阶段的权利和义务有具体规定。

权利包括：①进行教育教学活动，开展教育教学改革和实验，简称教育教学权；②从事科学研究、学术交流，参加专业学术团体，在学术活动中充分发表意见，简称科研、学术权；③指导学生的学习和发展，评定学生的品行和学业成绩，简称对受教育者的指导、评价权；④获取工资报酬，享受国家规定的福利待遇以及寒暑假期的带薪休假，即获取报酬权；⑤对学校教育教学、管理工作和教育行政部门的工作提出意见和建议，通过教职工代表大会或者其他形式，参与学校的民主管理，简称参与民主管理权；⑥参加进修或者其他方式的培训，简称参加进修培训权。教师的某些与履行教育教学职责相关的权利，也是其应尽的义务，是不能随意放弃的。

义务包括：①遵守宪法、法律和职业道德，为人师表；②贯彻国家的教育方针，遵守规章制度，执行学校的教学计划，履行教师聘约，完成教育教学工作任务；③对学生进行宪法所确定的基本原则的教育和爱国主义、民族团结的教育，法制教育以及思想品德、文化、科学技术教育，组织、带领学生开展有益的社会活动；④关心、爱护全体学生，尊重学生人格，促进学生在品德、智力、体质等方面发展；⑤制止有害于



学生的行为或者其他侵犯学生合法权益的行为,批评和抵制有害于学生健康成长的现象;⑥不断提高思想政治觉悟和教育教学业务水平。

在日常工作中,教师实际上充当着两方面的角色,对于学生来说,他是管理者;而对于学校和教育行政机关来说,教师则成为被管理者。在教育教学过程中,教师的权利和义务是其进行教育教学活动的基本保障和最低要求。学校要创造条件,使教师充分享有权利,同时监督教师全面履行义务。

教师的任用

《教师法》规定:“国家实行教师职务制度”,“学校和其他教育机构应当逐步实行教师聘任制”。1986年,国家有关部门发布了《中学教师职务试行条例》和《小学教师职务试行条例》,各省教育行政部门也制定了有关实施细则。按照规定,教师职务要经过教师职务评审委员会从政治思想、文化知识水平、教育教学能力、工作成绩和履行职责等方面进行评审,认定教师具备担任相应职务的条件,由学校或县级以上教育行政部门领导进行聘任或任命。教师职务评聘要求教师担任哪一级职务,就履行哪一级教师职务的相应职责。这样才能体现能职相称,以调动积极性,充分发挥各级教师的作用。当然,由于各种原因,教师职务评聘后可能在实际工作中出现能职不相称,即某些教师工作不称职的问题,遇到这种情况,学校领导就要作具体分析,并从实际出发,进行必要的调整,作出适当的处理。关于教师的聘任,《教师法》已作出规定:“教师的聘任,应当遵循双方地位平等的原则,由学校和教师签订聘任合同,明确规定双方的权利、义务和责任。”

教师的心理特点

一般来说,当前我国教师心理的特点主要有以下几方面。

(1)教师的自尊心强,重视自己的威信。教师由于处在为人师表的地位,他们的劳动理应受到人们的尊重。他们不但希望学生尊重他们,也希望社会上重视和尊重他们,学校领导尊重他们。教师的威信是教师这一职业的需要。教师在学生中没有威信,就难以进行工作。教师的自尊心强,重视自己的威信,这就要求在教师管理工作中,要特别尊重他们。要深入开展尊师爱生的教育,对教师的工作要多给予正面的鼓励和支持,对他们工作中的缺点错误,不要在学生面前进行批评,没有比在学生面前批评老师能使他们的自尊心受到更大的损伤的做法了。教师以一点一滴的心血哺育学生,学生对他们的热爱和尊重,会使他们心理上得到很大满足。

(2)教师都渴望民主,反对压服。教师担负着教书育人的职责,他们好思考,爱发表自己的意见。过去“一言堂”、“瞎指挥”、官僚主义作风给工作带来的危害,他们也有较深的感受。因此,他们对民主的要求十分迫切。教师对党号召建设富裕民主、文明的社会主义现代化国家是积极响应的,希望我们整个国家向着高度民主、高度文明的方向大踏步前进,希望学校各种生活也处于一种浓厚的民主空气中,他们喜欢领导在管理工作中能倾听他们的意见,对他们错误的意见只能说明不能压服。

(3)教师的求知欲望比较强。献身于教育事业的教师,他们要以自己的知识来武装青少年,他们首先要需要有知识。“学然后知不足,



教然后知困”，这是广大教师的切身体验，渴望有丰富渊博的知识，渴望开拓自己的眼界，这是教师这一职业对他们心理的一种推动力量。因此，学校领导在教师工作中，要努力满足教师的求知欲望，对他们的学习和进修，要积极予以鼓励和支持。当然，由于教师的特点也可能使某些教师产生诸如名位观念较强、固执、高傲、文人相轻的缺点。即使对这些缺点，我们也应在尊重、信任、关怀的前提下帮助他们改正。

教师的选拔

教师的选拔要按照《教师法》的有关规定进行。《教师法》规定：“国家实行教师资格制度”。学校要从那些取得教师资格的人员中选聘任职教师。一般而言，资格指的是人们从事某项活动应有的条件。而教师的资格，指的是从事教育教学工作的专业人员应该具备什么条件，它要回答的问题是：什么样的人可以当教师，什么样的人不可以当教师。《教师法》对教师资格有下列规定：①公民地位。取得教师资格，首先必须是中国公民。中国公民“享有宪法和法律规定的权利，同时必须履行宪法和法律规定的义务”。遵守宪法和法律是对公民的基本要求，也是公民取得教师资格的基本条件。②思想品德要求。公民取得教师资格，“要热爱教育事业，具有良好的思想品德。”教师应该具有良好的思想品德和高尚的思想境界，这是能否教书育人、为人师表的前提。③学历要求。《教师法》规定：“取得小学教师资格，应当具备中等师范学校毕业及其以上学历”；“取得初级中学教师、初级职业文化、专业课教师资格，应当具备高等师范专科学校或者其他大学专科

毕业及其以上学历”；“取得高级中学教师资格和中等专业学校、技工学校、职业高中文化课、专业课教师资格，应当具备高等师范院校本科或者其他大学本科毕业及其以上学历”。对于目前教师队伍中某些人学历不合格的情况，应由国务院教育行政部门规定一些过渡办法。④

教育教学能力。教育教学能力指教师有效地参与教育教学活动，传授知识和技能，促进学生全面发展的本领。教师具备这方面的能力才能胜任教学工作。学校领导人在选聘教师时，坚持教师资格要求，才能保证教师队伍的基本素质，防止一些不称职的人进入教师队伍，从根本上杜绝因不适宜教育教学工作的人执教而误人子弟的现象。

教师风度

教师的举止和气派。一个人的举止、气派受其世界观的支配。也受一定社会制度和社会风气的影响。中国是社会主义国家，教师是培养教育青年的专门人员。教师的工作是以脑力劳动为主的示范性工作，对学生的影响很大，教师必须在自己的一切活动中，注意自己的举止和气派，以模范的言行去影响学生，成为学生的榜样。中国教师的风度应是端庄大方，礼貌文明，不卑不亢。



教师工作能力评价

对教师从事教育教学活动时具有的实际工作本领,以及对从事这项活动所采取的具体方式进行价值判断的过程。教师工作能力是教师素质的外在表现,它包括具体的方式及心理特征。教师的实际工作本领是教师渊博知识、执教热忱得以发挥、有效开发学生智能的必要条件。教师工作能力评价的指标有:①教学能力。教学是教师工作主要活动形式,课堂教学是教师施展教学艺术的主要场所。教学能力包括掌握和运用教材的能力、备课能力、课堂教学能力、作业辅导能力、教研能力。②教育能力。教师不仅要传授知识,培养能力,还要育人,要求教师具备育人能力。育人能力包括思想教育、因材施教、优生培养、差生转化。这方面工作,往往要求教师付出比课堂教学更多的时间与精力,也是考查教师教育能力的一个重要尺度。③组织管理能力。要求教师应具有一定的组织工作能力、解决实际问题的能力,并具有自我调节控制能力和灵活应变能力。④口头和书面语言表达能力。要求教师能以语言生动准确地表达思想言行,描述事物,阐明道理的能力,不仅会说普通话,而且生动准确;不仅口才好,而且善写。⑤综合能力。教师应具备敏锐的观察力、高度集中的注意力、善于预见的想像力、良好的记忆力和熟练的操作能力,以及分析综合判断能力等。

教师工作质量综合评价

依据教师法规定教师担负的任务和国家对教师有关政策规定,对教师的工作状况和绩效作出价值判断的过程。教师工作质量综合评价的指标为:①工作状况。包括备课、上课、辅导批改与作业、教学检查、学生思想教育、教研与科研水平等,这是教师工作质量的前提条件。这些工作状况如何,直接影响教师的工作质量,只有每一环节的工作都处于良好状态,才有可能取得优秀的工作成绩。②工作绩效。它包括教学效果、教育效果、教研科研成绩等。一般说来,教师工作得如何主要看其工作成果。因此,教师工作绩效是教师工作质量综合评价的核心。开展教师工作质量综合评价活动,要制定评价计划,对评价人员的组织培训,任务分工,评价方法步骤都要作出具体安排。坚持形成性评价与总结性评价结合,做好汇总分析评价结果,写好评价小结,为完善学校管理,为教师改进工作提供依据。

教师管理的基本法律制度

教师管理除了要遵循教师作为专业人员的工作特点,正确看待教师的权利和义务之外,国家为了加强教师管理的科学和规范、还逐步建立起了一整套基本法律制度。如教师资格制度、教师职务制度、教



师任用制度、教师奖惩制度等。我国 1993 年颁布的《教师法》对有关教师的法律制度作了规定。

(1)教师资格制度。教师资格制度是国家对教师实行的一种特定的职业许可证制度。教师资格是国家对专门从事教育教学工作人员的最基本要求,它是公民成为教师的前提条件。当今世界上许多国家都实行教师资格制度,意在藉此促进教师职业专门化,提高教师的社会地位,从而更好地建设和发展教师队伍。《教师法》和 1995 年颁发的《教师资格条例》中,对教师资格作了明确而详尽的规定。首先是教师资格的条件:a. 必须是中国公民;b. 必须遵守宪法和法律,热爱教育事业,具有良好的思想品德;c. 必须具有教育教学能力,包括进行教育教学所必要的身体条件;d. 具有规定的学历或者经国家教师资格考试合格。其次是教师资格的认定。达到了上述教师资格条件,并不意味着自然取得教师资格,还必须经过法定机构的认定,才能取得教师资格。关于此,需要注意以下几点:第一,认定教师资格,应当由本人提出申请;第二,不同的教师资格分别有不同的认定机关,如幼儿园、小学和初级中学教师资格,由申请人任教学校所在地的县级人民政府教育行政部门认定;高级中学教师资格经县级政府教育行政部门审查后,还要报上一级教育行政部门认定。第三,认定机构有一定的时间限制。教育行政部门或者受委托的高等学校在接到公民的教师资格认定申请后,应当对申请人的条件进行审查;对符合认定条件的,应当在受理期限终止之日起 30 日内颁发相应的教师资格证书;对不符合认定条件的,应当在受理期限终止之日起 30 日内将认定结论通知本人。

(2)教师职务制度。教师职务是根据学校教学、科研等实际工作的需要而设置的有明确职责、任职条件和任期的教育专业技术工作岗位。根据《教师法》,教师职务制度的主要内容包括:a. 教师职务系列,

一般分成四级系列；b. 教师职务的任职条件。每一种职务都有其相应的任职条件，如教师的工作量、相应的学科专长、相应的教学研究能力和相应的工作任务等；c. 教师职务的评审。一般而言，各级教师职务的评审都是由相应的教师职务评审委员会来进行的，评审依据为与申报者申报的职务相对应的任职条件。

(3) 教师聘任制度。教师聘任制度是聘任双方在平等自愿的基础上，由学校或者教育行政机关根据教育教学需要而设置的工作岗位；聘请具有教师资格的公民担任相应教师职务的一项制度。执行这项制度必须注意：第一，学校聘任教师是一种法律行为，聘任合同具有法律效力。第二，聘任双方完全平等自愿。第三，聘任有一定期限，聘任期满后，双方自主决定是否续聘。目前，中小学教师聘任制度的形式大致有招聘、续聘、解聘、辞聘（即教师本人主动请求用人单位解除聘任合同的行为）等。

教师管理的基本功能

教师是向受教育者传递人类积累的文化科学知识和进行思想品德教育的专业人员，是人类社会进步和人类文明发展的桥梁和纽带，是人类灵魂的工程师。由于教师职业是与学校教育共始终的职业，也由于教师工作是学校教育活动的-一个基本组成部分，因此，教师管理历来是教育管理的一个重要领域。在我国的教育活动中，教师管理的基本功能主要表现在下述三个方面：

(1) 学校管理的重要组成部分。教师是学校最基本的组织元素之一。在学校教育过程中，教师要根据政府和学校的要求以及学生身心