

“新教师课堂”系列

Meiguo Jiaoyu
Jiejianli

美国教育借鉴力



唐劲松 编著

美国有思想品德吗？ 学生管理因何取胜
美国新教师原是这样修炼滴
点击中美课堂，中美教育的震撼对比与剖析
零距离美国课堂，访美教师亲历的中美教育



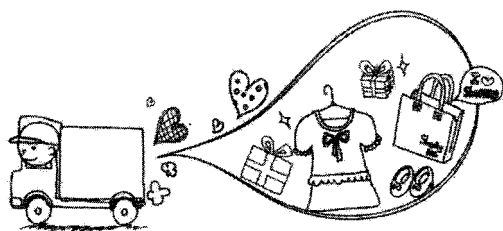
西南财经大学出版社

“新教师课堂”系列

美国教育借鉴力

Meiguo Jiaoyu
Jiejianli

唐劲松 编著



西南财经大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

美国教育借鉴力/唐劲松编著. —成都: 西南财经大学出版社, 2012. 3

ISBN 978 - 7 - 5504 - 0580 - 6

I. ①美… II. ①唐… III. ①教育研究—美国 IV. ①G571.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2012)第 011278 号

美国教育借鉴力

唐劲松 编著

责任编辑:于海生

助理编辑:廖术涵

封面设计:墨创文化

责任印制:封俊川

出版发行	西南财经大学出版社(四川省成都市光华村街 55 号)
网 址	http://www.bookej.com
电子邮件	bookej@foxmail.com
邮政编码	610074
电 话	028 - 87353785 87352368
印 刷	四川森林印务有限责任公司
成品尺寸	148mm × 210mm
印 张	6
字 数	135 千字
版 次	2012 年 4 月第 1 版
印 次	2012 年 4 月第 1 次印刷
印 数	1—2000 册
书 号	ISBN 978 - 7 - 5504 - 0580 - 6
定 价	15.00 元

1. 版权所有,翻印必究。

2. 如有印刷、装订等差错,可向本社营销部调换。

借鉴美国教育从细节开始（序）

作为一名在国内逐渐崭露头角的写作译作型教师，我发表了200余万字的教育著作和文章，而且视野比较开阔，不为某一学科所限制，打通了教学与写作的通道，这是国内所不多见的。我之所以能够在教育哲学、教育社会学尤其是美国教育译介方面取得一定的成绩，还得感谢深圳市教育局。作为深圳市首批考上公派海外培训的教师，我在加利福尼亚州进行了三个月的教育考察和学习，回国后，发表论文、译文近200篇，原始著作讲义达300万字。

中国20世纪60年代出生的教师大多需要提高英语水平，即使是英语特级教师和专家，也可能局限于自己专业的“一亩三分地”。对我而言，我曾从事过高中和电大数学教学工作，现在又从事初中信息技术学科教学工作，因此我总想走出一条别人没有走过的路，即打破学科界限、多角度地看教育。

在研究美国教育的过程中，我发现，一些不为人知的细节却非常有借鉴的价值。我们常说细节决定成败，于是我精心编写了如亲和力、激励机制、社区协同等十多个方面的细节，以小见大。这些都是国外最新的文章，我在编译后作了点评分析，更重要的是，与中国的情况进行对比研读，这些细节都颇让人深思。



感谢西南财经大学出版社的领导和编辑老师们，正是你们给了我这样一个机会，才使这些文章得以结集出版。特别还要感谢李特军老师，我们在深圳的几次面谈，使这本书的结构更加的清晰。

让我们携手把中国的教育带入哲学思维和社会学的视野中。

让我们携手把美国教育的优点带入我们新概念、新理念层出不穷的中国教育事业。

也许不是精品，但绝对是不一样的思考。

也许存在缺点，但绝对是原创。

期待你的批评和指正。

本书参考了许多中外名家的优秀作品，大部分已列在参考文献中，在此，对这些作者表示衷心的感谢。如有未列出的作者，请联系寒松：tjs101@163.com。

唐劲松

2011年12月25日

目 录

美国教育细节管理借鉴力之一	(1)
亲和力就是影响力	
美国教育细节管理借鉴力之二	(8)
实施激发教职工潜能的激励机制	
美国教育细节管理借鉴力之三	(20)
重视信息化建设, 实现跨越式发展	
美国教育细节管理借鉴力之四	(27)
美国家校联系广推动力度大	
美国教育细节管理借鉴力之五	(39)
让公共关系成为名校目标的动力	
美国教育细节管理借鉴力之六	(70)
美国校长都是如何选拔的	
美国教育细节管理借鉴力之七	(87)
绝不忽视校训班训的作用	
美国教育细节管理借鉴力之八	(102)
注重培养新校长和新教师	
美国教育细节管理借鉴力之九	(121)
打造高效教师团队	
美国教育细节管理借鉴力之十	(130)
借鉴因果教学模式	



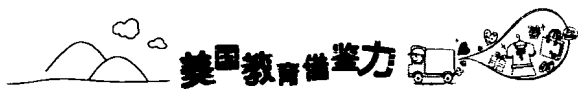
美国教育细节管理借鉴力之十一	(135)
社区协同教育成效明显	
美国教育细节管理借鉴力之十二	(151)
注重教学中的品德教育	
美国教育细节管理借鉴力之十三	(158)
丰富多彩的校园文化	
美国教育细节管理借鉴力之十四	(168)
充分尊重师生个性差异	
美国教育细节管理借鉴力之十五	(177)
学生管理细节取胜	
参考文献	(186)

美国教育细节管理借鉴力之一 亲和力就是影响力

美国实用主义教育家杜威的教育理论充满了尊重的思想主张，他援引埃默森的思想“尊重儿童，不要过分摆起家长的架子”，提出了以“儿童为中心”的教育思想，要求学校教育要遵循儿童身心发展规律，这也体现了亲和力的重要性。

苏霍姆林斯基曾经说过：“领导学校，首先是教育思想上的领导，其次才是行政上的领导。”这句话精辟地阐述了校长的职责，校长的思想是一所学校的灵魂，其工作主要是用正确的、科学的、先进的具有亲和力的教育思想，不断地引导全体教职工形成学校管理的凝聚力。用教育思想领导学校、管理学校的目的在于：教育思想统一了，即使校长不在，大家也知道该怎么工作，让全体教职工有拧成一股绳的劲，共下一盘棋的全局精神，并从中找到学校管理的根基，管理的思想导向——凝聚力。

为此校长管理学校要有服务的思想，特别是为师生服务，为教育教学服务，要主动服务，要求自己及每位员工要更加主动，不要领导去点拨，甚至拨一下动一下。学校的管理对象是人，学校的教育教学以及所有的工作都是由人来完成，因此人的工作最重要，人的工作积极性和向心力的形成，学校的每一项工作都要“以人为本”。



经典案例

特福得挑战了他所在学校的 500 名小学生，要是学生们在这个学年中读完 10 000 本书（孩子们可以把这些书带回家看，可以自己读，也可以和家长一起读），他将吻一头猪！

“我真的希望找到一头可爱的小猪，但遗憾的是，没有找到，”特福得说，“只好，没有去吻这头猪的鼻子，我改成了吻它的头顶，而这头猪真的不喜欢我，或者是不喜欢那些孩子的叫喊声。”

这样的阅读计划太成功了，这学年还要组织一次，如果学生们挑战成功，大家将看到校长在一个大箱子中沉下去。特福得的学生们设计了这个“挑战计划”，因为校长是激励孩子们的关键。

案例分析

说实话，一开始这篇文章也弄得我一头雾水，不知如何评价。瞧，为了让孩子们达到一定的阅读量，校长不惜牺牲自己的“色相”，承诺与猪接吻，被学生弄一身冰淇淋……后来想到《读者》上也曾有一篇文章，大意是说：某小学校长承诺，如果孩子们读了多少多少本书，他就倒着走路去上班。要注意，这都是小学的孩子，“恶搞”的背后，其实有着校长们“巨大的爱”。试想，孩子们长大成人后，当他们回忆起，当初为了能够让自己多读书，他们校长的做法，这难道不令人动容吗？

人的一切思想、行为都由内心发动和决定，在使学校管理走向规范化、科学化、合理化的同时，校长不可忽视教师的“心”，所谓“敬人者，人恒敬之”。校长要学会换位思考，倾心于教师，在工作中也要换位思考，设身处地地为教师

想一想。教师并非“完人”，必定存在缺点与不足，校长要扬长补短，“爱人者，人恒爱之”。校长平时应多关心教师的工作、学习生活，真正体现校长心系学校、心系教师。校长要尽可能为教师解忧排难，为教师提供各种机会，满足教师成才、自我实现及提高自身素质的需要。校长只有身体力行、克己奉公、无私奉献、淡泊名利，才能带好一班人并产生巨大的凝聚力、感染力和号召力。“诚者，天之道也，思诚者，人之道也。”校长对待教师应真心诚意，这样，才能打开教师的心扉，拨动教师的心弦，达到同教师推心置腹，“心往一处想，劲往一处使”的境界，以促进各项工作的开展。校长是学校之魂，所以校长要比其他成员更加用心良苦。校长要带领教师用“心”育人，用“心”去实现学校管理，在工作上知人善任、用其所长，在生活上发扬“保姆”的精神，解决教师的后顾之忧，为他们创造机会满足心理愿望。

真实案例

美国孩子心目中的校长形象

亚利桑那州腓尼基学区橙树林小学的学生们在讨论一个独特的话题，即校长乔治博士到底应该怎么做校长才是最好的。

校长应该怎样做呢？

一个校长的责任感是无限的……他们要制订和监督计划的执行，并作最后评估。一个校长是一个政策的制定者、一个雇佣者、一个鼓舞人的领导、一个改变人的机构。

那么学校中的学生是怎么看待这种做法的呢？

我们访谈了亚利桑那州腓尼基学区橙树林小学的校长乔治博士，要求问他的学生一个问题：学生们希望校长如何做？乔治召集了学校的老师并告诉他们这个问题，然后让老师们告



诉学生。有10多个学生描画了他们心中的校长形象，以及他们所认为的校长最重要的职责。乔治博士顺着这些答案，与这些学生进行了谈话。

这种分享挺能说明问题。

“你得考虑学生的年龄，他们所知道的知识，所体验过的一切，”乔治说，“其实我做了什么他们都看得见，而且很多学生反馈了我最近做得最多的事情。”

每天早上，乔治博士都要进行训话，有关忠诚的发言，以及一些快速的练习。有时她会为学生颁奖，这些学生可能是在“让学校发展得更好”的建议中得奖的，她通常以“想一想今天都做了些什么”来结束一天的讲话，很多学生都能够理解她。

“对幼儿园的孩子来讲，我是一个收音机里的声音”，乔治说。

从埃玛幼儿园那里可以得到证明，这些早上的发言被收集在埃玛的描绘集子中，而埃玛的学生可以在很多时候看到校长的身影，这不仅是在讲话时，还有校长在捡废物的时候。

“我有足够的时间来看学生的反馈，并走到教室中与孩子们谈话，问他们对校长这么做有什么想法。”乔治推荐通过这些活动让学生认识校长，她还使用一些图片来做一种有趣的、对外开放的宣传栏。

任何校长都可以这样做，在你的办公室外面做一个宣传栏，每个月轮一次，这样你的广告栏时看时新，然后把每次的照片收集起来，这样你的学生和访客都可以看到过去的资料。这也是乔治博士打算要做的。

“对于学生的观察我很高兴，”乔治补充道，“他们对很

多活动提出了反馈意见，包括通过案上工作和开会，他们都很关心学校，谈论着学生的情况。我同他们一起参加了很多的学校活动，他们绘声绘色地表演着我——谁能够问更多的“问题？”

“我想最重要的事情是她观察我们，她真的是很关心人。”梅根笑着说道。

还有不少的学生认为乔治笔耕不辍。

在学生的漫画里，校长的桌子上堆着高高的文件。“在你迷失方向时校长会帮你，而她得做多少案上工作啊。”

另一位同学杜威尔也是相似的描绘。他写道：“乔治博士坐在那儿批改卷子，她在紫红色的文件中放入一些绿的文件，这花了她很多的时间。”

阿柏斯想到了校长的责任，他说：“当校长得为教师付工资，还要让老师教孩子们不懂的知识。”

有些人视校长为规格的制定者和执行者。尼可写道：“我想校长是制定规则的，我们看到的只是文字的一面，而这后面的一切比你想象的要多得多。”

也有人认为校长必须掌握不断发展的新科技，如泰勒说，校长应该喜爱计算机。

还有别的描述：

- 对家长说你好

尼可写道：“校长是一校之长，应该多些人文素养，这样对工作很有帮助。”

- 带孩子去买冰淇淋

- 喜欢集会

- 爱看书



- 当孩子出鼻血时帮他
- 帮助别人知道什么能做什么不能做
- 看彩虹

在问及她喜欢的2~4年级的孩子们，他们眼里的校长是什么样的问题时，答案是以下这些：

- 试图让学校更好
- 到教室去
- 取消会议
- 让坏家伙离开游玩场
- 给我们付账，这样我们才可以呆到六年级
- 确信我们到了学校
- 经常演戏
- 给孩子付账
- 绕学校走走，看看教室里，看看孩子们都在干什么
- 点燃人们的激情
- 要更多地关注我们的建筑，使它成为我们学习生活的好地方

看起来，孩子们并不一定知道校长所做的一切，但是他们知道什么是最重要的，他们明白是校长在为学校做决定，是校长在支持着师生的学习，他们认为校长是好公民的榜样。

案例分析

所谓童言无忌，从孩子们那纯真的语言中，我们也许能够悟出些什么。

亲和力是校长树立“以人为本”管理理念时所必需的能力，具有亲和力的校长像一块磁石，能紧紧吸引学校全体师生，使整个学校形成一个较大的磁场，具备较强的向心力、凝

聚力。一位具有亲和力的校长能和教师、学生打成一片，他是教师的知心朋友，是学生的贴心师长。校长一个温馨的笑容、一句贴心的话语，在师生心目中犹如冬日的暖阳，能融化他们心头的积雪从而开启他们的心门。因此，校长要扔掉管理中锐利的铁镐，捧起阳光，走进师生员工，这才能得来信任和凝聚力，从而使政令更加畅通，管理更加有序有效。全校师生在这种融洽的环境里，知无不言，言无不尽，自然而然地就形成了学校管理的“晴雨表”。校长完全可以通过各种方式，高效而准确地了解学校管理中所出现的各种问题，进而解决这些问题，为学校打造一个更加瑰丽的明天。



美国教育细节管理借鉴力之二 实施激发教职工潜能的激励机制

管理者的任务就是激发众人的潜能，以达到目的。

“激励”就是调动别人的积极性或以积极性去影响别人。

研究表明，在同样的按时计酬的情况下，一个人受到了激励，他的能力就能发挥出百分之八九十，甚至更高；相反，便只能发挥出百分之二三十，甚至更低。

“造船，重要的不是锤子和钉子，而是要唤起船员对辽阔大海的渴望！”

激励是一种引起需要、激发动机、指导行为有效实现目标的心理过程。一般来说，学校成员不辞辛劳，勤恳工作，对学校活动持肯定态度，通常是因为他们觉得工作有奔头，可以从中满足需要并获得成就感。换言之，他们受到了激励。相反，如果工作和学习的动机没有激发到适当的水平，那学校成员就可能表现为工作疲沓、意志消沉，甚至对学校活动持否定态度。因为他们的积极性被挫伤了。由此可见，激励是学校管理活动中影响人们心态的根本原因之一。

同时，追求激励也是学校管理活动中基本的群体心态。学校群体包括正式群体和非正式群体，它们的形成与发展都直接反映出群体追求激励的心理倾向。非正式群体出现的原因之一是正式群体不能满足群体成员的需要，有些成员自发形成志同道合的群体（非正式群体）以满足某种需要（追求激

励)。

当前,我国正在进行基础教育改革,每一项教育改革都引入新的教育观念,要求教师应用新的教育资源和教育方法进行实践探索,这迫使教师在教学上投入更多的时间和精力。为了避免教师产生投入大于收益的损失感,教育改革需要建立相应的激励机制,并以有效的激励机制促进教师潜能的开发,使教师积极投入到基础教育改革中去。

作为一个系统,有效的激励机制至少应包含以下因素。一是人,即激励的主体和客体;二是时空,即激励过程与相应环境;三是方式与内容。要建立有效的激励机制,就要处理好这些因素的相互关系,做到全面激励,发挥它们在激励中的作用。

真实案例一

美国校长激励教师的办法

在美国,绝大多数校长激励教师的办法并不一样,但有时,小事却带来很大的好处。

格林校长的观点是:“管理者即服务者”。他解释道,“在我们学校,我们试着这样做,我们努力工作,使得事情少些困难并简单化,我们试着减少一些员工必需的案头工作,减少全校大会的次数,使管理柔性化。”

学校的领导试图让教师们感到他们能从不同的方式中得到关心。“我们以身作则,员工们会看到我们见到垃圾就及时捡起来,我们会帮助收拾咖啡桌,我们早到学校,而其他人离开时,我们仍然在岗位上,我们的车位没有任何特殊化。”

“管理者总是把自己的事情放在一边,并用行动、用感化的方式关心着学生和职员,我们试着不对教师说不,我们总是



把教师当成成年人。”

唐尼校长则表示，他们为全体职员做了很多很特别的事情——从送小礼物到送小甜饼。“我们就象 IBM 一样，我们把每个人都当成专家，”他说，“物质上的东西固然美好，但我有一个格言，我作为校长，就是要让教师工作得更容易、做得更好，这样，他们才可以教好，学生也才可以学好。”

“在学校的发展过程中，树立士气是十分必要的。”拉特·福得校长说道，“士气是一件很奇怪的东西，你做对了 99 件事，只做错了一件，这却会永远打击士气。”

要认识到孰轻孰重。所有的教师都盼望自己的工作很出色，而绝大多数的校长也认识到正确的反馈对教师的影响，不管是公开的还是私下的。每周的便函、电邮、惯常的例会，都是可以表扬教师或者员工贡献的好场合，卡期特儿校长也认可这种方法，并认为每月的全校大会都应该做这件事情，那些教学水平突出、超过本年级甚至外校的教师，应该成为模范。他希望这种认识能够广为接受。“要让教师努力工作，激励是一个关键，可让教师感到有价值。”戴维斯校长说道。每月他们学校的教工大会上，都有两个教师会获得“金苹果”奖，下个月时，该两名教师则把奖杯传给下两个教师。

很多校长在预算中会安排一些款项用于购买小礼物，如电话卡或商场的购物卡。

特瑞校长每月至少会听每个教师的课两次，很多时候是如期而至，他还会花一些时间进行反馈，在去下个班之前，他会把便条粘在门上或者教师的办公桌上。

另外，斯托克校长也经常送一些小卡片或并不贵重的礼物给教师，如新年贺卡之类。他还采用一种走动式的管理，并