

全国中小学校长培训参考用书

Human Resources Management

有效学校的 人力资源管理

(第四版)

for Effective
Schools
(Fourth Edition)

【美】John T. Seyfarth 著

原亮 郑美勋 译 代蕊华 审校



中国轻工业出版社

Human Resources Management

有效学校的

人力资源管理

for Effective
Schools

Second Edition

全国中小学校长培训参考用书

**Human Resources Management
for Effective Schools (Fourth Edition)**

有效学校的人力资源管理

(第四版)

【美】John T. Seyfarth 著

原亮 郑美勋 译 代蕊华 审校

 中国轻工业出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

有效学校的人力资源管理, 第四版 / (美) 塞弗思
(Seyfarth, J. T.) 著; 原亮, 郑美勋译. —北京: 中国
轻工业出版社, 2006.9

(全国中小学校长培训参考用书)

ISBN 7-5019-5485-2

I. 有 ... II. ①塞 ... ②原 ... ③郑 ... III. 中小学—
学校管理: 人事管理—师资培训—教学参考资料
IV. G637.1

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2006) 第 068172 号

总策划: 石 铁

策划编辑: 翁婷婷

责任编辑: 朱 玲 翁婷婷 责任终审: 杜文勇

版式设计: 时春雨 责任校对: 万 众 责任监印: 刘志颖

出版发行: 中国轻工业出版社 (北京东长安街 6 号, 邮编: 100740)

印 刷: 北京天竺颖华印刷厂

经 销: 各地新华书店

版 次: 2006 年 9 月第 1 版第 1 次印刷

开 本: 660 × 980 1/16 印张: 20.00

字 数: 300 千字

书 号: ISBN 7-5019-5485-2/G · 637 定价: 32.00 元

著作权合同登记 图字: 01-2006-1092

咨询电话: 010-65595090 65262933

读者服务部邮购热线电话: 010-65241695 85111729 传真: 85111730

发行电话: 010-65128898 传真: 85113293

网 址: <http://www.chlip.com.cn>

E-mail: club@chlip.com.cn

如发现图书残缺请直接与我社读者服务部 (邮购) 联系调换
51442J5X101ZYW

译者序

联合国教科文组织在《学会生存》一书中曾指出：“最近的各种实验表明，许多工业体系中的新管理体系，都可以实际应用于教育，不仅在全国范围可以这样做（如监督整个教育体系运行的方式），而且在一个教育机构内部也可以这样做。”人力资源管理或许是这一方面最为典型的移植和应用。人力资源管理起源于企业，现已拓展到各种非营利性组织和公共部门。20世纪60年代至今，美国围绕如何提高教育质量进行了多方面的探究和改革，其中，“有效学校”尤为引人注目。经过多年的发展，“有效学校”已经形成了颇为成熟的理论和经验体系，它的发展与完善突破了传统教育的桎梏，引领基础教育进入一个新的质效领域，其影响在美国乃至在世界基础教育领域日益凸显。研究美国“有效学校”对我国今天的基础教育改革与发展有着十分现实的意义，本书正是探讨有效学校中人力资源管理问题的著作。

目前关于学校人力资源管理方面的书籍越来越多，其繁荣景色可谓“雨后春笋”一般，但仔细品味，总感觉还缺少些什么，譬如结构单一、内容陈旧、缺乏针对性和可操作性等。相比而言，本书具有较强的创新性和权威性，不仅系统地论述了美国有效学校的人力资源管理所涉及的最新成果，而且体现了较强的可操作性，尤其是校长、教师和辅助人员的招募、教职员的专业成长、教师的激励与评价以及教师雇用过程中应当避免的法律纠纷和如何有效解决学校内部的冲突等，对我们研究和思考如何有效地进行人力资源管理具有十分积极的借鉴和启示意义。此外，该书每章后面的“建议活动”提高了读者的参与程度，有助于读者更好地理解本书所讨论的观念和问题，有助于形成可用于未来工作的实际技能；每章后面的“在线资源”为读者获取更多的最新信息提供了最为便捷的途径。

对我们而言，美国有效学校的人力资源管理毕竟是“舶来品”，它不可避免地带有美国文化的印迹，因此，我们主张“以我为主，他为我用”，

尽可能地借鉴一切对我们有益的方面，使之服务于我们学校管理的理论与实践。

为尽可能使本书的翻译能够真实地反映原著的水平，我们查阅了大量的文献资料，进行了多次推敲和探讨。该书的翻译是集体智慧的结晶，代蕊华翻译了序言和第一章，原亮翻译了第二章至第八章以及个案研究，郑美勋翻译了第九章至第十五章，原亮做了大量的校对工作，最后由代蕊华审校、定稿。

感谢“万千教育”为我国的学校管理者、决策者、教师和学生推荐出版了这本优秀的学校人力资源管理力作。

由于翻译时间较紧，加上水平和能力有限，疏漏和错误之处在所难免，恳请读者批评、指正。

代蕊华

2006年初夏于华东师范大学

前 言

人力资源管理在所有组织中起着必不可少的作用，通过组织内工作人员任务的完成来帮助组织实现使命。一个学区能否成功地吸引、选择、留住优秀的教师，将决定这个学区能否提高学生的学业成绩和是否为引导学生成为有责任、对社会有益的人做好准备。

有效的人力资源管理要求工作人员理解他们工作的重要性，认识到他们的工作与学生的学习成本以及学生的学习数量和学习效果之间的相关性，这些工作人员必须清楚人力资源管理工作的程序，并努力寻求和采用在学区内有有效的经验和做法。

近几年来，政府逐步授权给学校，并对那些没有达到国家标准的学校实施许可制度。人力资源管理者就在这样一种要求高、而且一旦不能达到标准将付出较高代价的情况下工作，他们如果想成功地完成任务，有关人力资源管理的各个方面和全方位的准备是必须的，本书写作的目的就是帮助人力资源管理者完成这些工作。

自从《有效学校的人力资源管理》第三版出版后，一些新进展更加强调了人力资源管理在学校中的关键地位，其中影响最广泛、意义最深远的就是《不让一个儿童落后》（*No Child Left Behind*）法案，这个引起争议的法案带来了许多有关人力资源管理的新语言，如高度胜任、令人满意的年度进步、对没有达到法定要求的学校实施的许可制度等。到目前为止，还不能看到《不让一个儿童落后》法案对学校的实践产生什么样的影响，但是，影响一定是广泛的，在本书的相关章节中将讨论该法案。

《有效学校的人力资源管理》第三版出版后，另外一个新的发展是，法院决定支持那些符合《公平劳动标准法》（*the Fair Labor Standards Act*）的雇员对要求拥有加班工作薪酬的要求。在很多情况下，这就意味着雇主必须一次性给那些雇员一大笔安置费，这个趋势在学区产生的潜在影响是相当大的，这个变化将在第十章中讨论。

第四章的内容作了调整,通过运用有关个体动机的数据为选择教师提供新的信息。人们在选择工作时,通常情况下,这些工作能够满足他们的内在动机,如创新的欲望、支配的欲望或如何提供卓越的社会服务。研究表明,关于个体内在动机的信息有助于提高预测某些申请者将来成为有效教师的正确性,这一章将为面试者确认申请者的内在动机提供有关建议。

第九章的显著特点是一些评价术语的汇编,这些术语有利于区别他们的特点,如 assessment, appraisal, rubric, rating, scale^①等。长期以来,特别需要对教师绩效进行更加精确和准确的评价,发展一套更加确切的术语是达到这个目标的第一步。

每一章后面的“在线资源”部分已经扩展到包括更多的网站,这些网站可以为人力资源管理提供有价值的信息。同时,每章后面的参考文献在第四版里也进行了更新,本书引入建议活动并贯穿全书,本版本还包括了六个新的个案研究。

本书的补充材料在 Allyn 和 Bacon 的网络站点 www.ablongman.com/edleadership 上可以在线得到,该站点提供了更多有用站点、章节目标、测试问题和工作等链接。

致谢

本书采用了一些学生、同事和实践者的经历和观点,对他们表示感谢,同时,我也感谢我的评论者——马歇尔大学的 Michael Cunningham, 阿克伦城大学的 Ann Hassencupflug, 西佐治亚大学的 David Husley, 休斯敦大学的 Gayla H. Lawson, 北肯塔基大学的 Rosa Weaver, 他们的评论和建议使本书更趋完善。

John T. Seyfarth
Richmond, Virginia

^① assessment (通常指对学生学业的评价), appraisal (指对教师的评价), rubric (尤指提示或说明做法等的标题), rating (人或事物按品质、特性等划分级别), scale (尤指身份的等级、级别)——译者注。

万千教育图书目录

代号	书 名	译 者	定价
当代教师新支点丛书			
J495	课堂交流指南——交流在教学和培训中的作用	张艳华 译	26.00
J496	如何教育叛逆学生——教师与家长的指导手册	林 玲 译	20.00
J497	我喜欢的学校——通过孩子们的心声反思当今教育	祝莉丽 等译	25.00
J499	课堂管理要素	赵 丽 译	26.00
J500	课堂提问的艺术——发展教师的有效提问技能	宋 玲 译	30.00
J503	不可不知的用脑教学法 ——运用脑科学知识, 促进学生学习	黄 河 等译	20.00
J506	新教师入门指导	王卫华 译	26.00
J507	50 种教与学的总结技巧	池春燕 等译	26.00
J510	教师的幸福感——关注教师的身心健康及职业发展	闫慧敏 译	22.00
J511	教师人际关系培养——教育者指南 (第七版)	吴艳艳 等译	32.00
J512	开发和运用课堂评估 (第三版)	谭文明 等译	42.00
J513	有效地管理你的课堂——小学教师的课堂管理	吴慧燕 等译	30.00
当代教师新支点丛书合计			325.00
全国中小学校长培训参考用书			
J508	学校的持续变革——超越差异, 关注品质	陈海燕 译	18.00
J509	应对校园暴力——学校安全信息指南	邵常盈 等译	20.00
全国中小学校长培训参考用书合计			38.00
校本改革与发展译丛			
J494	探究式教学实践指导	郑丹丹 译	24.00
J504	行动研究与学校发展	卢立涛 等译	26.00
J505	研究型教师与学校发展——美国教师研究纪实	方 彤 等译	26.00
校本改革与发展译丛合计			76.00
新课程与教育评价改革译丛			
国家基础教育课程改革“促进教师发展与学生成长的评价研究”项目组 译			
J221	有效的学生评价		30.00
J222	促进教学的课堂评价		35.00
J224	教学中的测验与评价		35.00
J304	等级评分——学习和评价的有效工具		26.00

J312	真实性评价——小学教师实践指南	14.00
J316	真实性评价——教师指导手册	12.00
J325	中小学教育评价	35.00
J378	课堂教学评分规则	22.00
J389	成长记录袋——教育工作者手册	14.00
J390	测验的反思——对高利害测验的建议	18.00
J413	教育性评价	35.00
J459	促进学习的学生参与式课堂评价	46.00
新课程与教育评价改革译丛合计		322.00

脑科学与教育译丛

“认知神经科学与学习”国家重点实验室 脑与教育应用研究中心 译

J401	天才脑与学习	30.00
J402	有特殊需要的脑与学习	24.00
J403	脑与学习	32.00
J439	脑的功能——将研究成果应用于课堂实践	25.00
J440	脑的学习与记忆	21.00
J441	适于脑的教学	22.00
J442	艺术教育与脑的开发	22.00
J481	探索青少年脑的奥秘——基于脑科学研究的青少年教育方法	24.00
J482	适于脑的策略	20.00
J483	不同的脑，独特的学习者——如何触及最难触及的核心	30.00
脑科学与教育译丛合计		250.00

教师专业发展策略译丛

J392	教师评价		
	——提高教师专业实践能力	陆如萍 等译	20.00
J393	教师职业生涯周期		
	——教师专业发展指导	董丽敏 等译	30.00
J394	捕捉实践的智慧——教师专业档案袋	夏惠贤 等译	18.00
J399	教师专业发展评价	方 乐 等译	28.00
J418	教师发展——学生成功的基石	唐 悦 等译	23.00
J477	美国教师专业发展学校	王晓华 等译	30.00
教师专业发展策略合计			149.00

教师资格认定考试辅导丛书

J491	教师资格认定考试辅导（幼儿园部分）	35.00
------	-------------------	-------

J492	教师资格认定考试辅导（小学部分）	36.00
J493	教师资格认定考试辅导（中学部分）	38.00

教师资格认定考试辅导丛书合计 109.00

“新基础教育”发展性研究丛书

J318	“新基础教育”发展性研究报告集	丛书主编：叶澜	28.00
J319	“新基础教育”发展性研究专题论文·案例集（上） ——学校管理·班级建设	丛书主编：叶澜	28.00
J320	“新基础教育”发展性研究专题论文·案例集（下） ——教师发展·学科教学	丛书主编：叶澜	26.00

“新基础教育”发展性研究丛书合计 82.00

基础教育改革与发展译丛——多元智能教与学系列

J246	课堂中的多元智能	张咏梅 等译	15.00
J308	多元智能教学的艺术——八种教学方式	吕良环 等译	30.00
J314	多元智力教与学的策略（第三版）	霍力岩 等译	40.00
J315	多元智能与多元评价	夏惠贤 等译	28.00
J323	智力的重构——21世纪的多元智力	霍力岩 等译	21.00
J324	多元智能与项目学习——活动设计指导	夏惠贤 等译	21.00
J351	多元智力再思考	霍力岩 等译	36.00
J385	多元智能与问题式学习	钱美华 等译	22.00
J400	学校中的多元智能 ——创新的研究与实践	阎 力 主译	29.00

多元智能教与学系列合计 242.00

基础教育改革与发展译丛——教学模式与方法系列

J145	透视课堂	陶志琼 等译	36.00
J146	教学模式	荆建华 等译	32.00
J147	讨论式教学法	罗 静 等译	18.00
J206	成功智力教学	张庆林 等译	14.00
J254	有效课堂——提高学生成绩的实用策略	张新立 等译	12.00
J259	归纳教学模式	赵 健 译	18.00
J303	最佳课堂教学案例	余 艳 译	18.00
J374	合作学习的教师指南	杨 宁 等译	12.00
J375	反思课堂交流——亚洲案例	余 艳 译	10.00
J376	学生学习合作分析——促进教学相长	方 彤 等译	14.00
J386	学会批判性思维	柳铭心 译	16.00

J387	解放亚洲学生的创造力	李朝辉 译	18.00
J388	建构主义课堂教学案例	范 玮 译	10.00
J395	中学教学方法	陈晓霞 等译	36.00
J396	教学框架——一个新教学体系的作用	张新立 等译	14.00
J410	自我指导学习——挑战卓越	池春燕 等译	16.00
J444	完全积极的教学		
	——激励师生的五种策略	郑 莉 等译	12.00
J456	培养中小学生的创造性——理论与实践	胡清芬 等译	16.00
J474	班级中的群体化过程	廖 珊 等译	25.00
J475	教师观察力的培养		
	——通向高效率教学之路	么加利 等译	30.00
J484	标准时代教与学的激励	陈晓霞 等译	12.00

教学模式与方法系列合计

389.00

基础教育改革与发展译丛——反思型教与学系列

J379	成为反思型教师	沈文钦 译	14.00
J380	反思型教师与行动研究	郑丹丹 译	14.00
J502	小学反思性教学——课堂实用手册	王 薇 等译	32.00

反思型教与学系列合计

60.00

基础教育改革与发展译丛——学校经营与管理系列

J381	学校营销——从理论到实践	王 烽 等译	14.00
J382	学校决策者——解决实践问题的案例	廖申展 译	23.00
J383	学校改进之框架——提高学生成就	陈 萍 等译	12.00
J384	学校运营——从行政型与		
	学习型组织视角分析	徐 玲 译	16.00
J414	学校人力资源领导——中小学校长手册	杨 英 等译	29.00
J421	学校财政——战略规划和管理	孙志军 等译	30.00
J452	学校如何运作——从研究到实践	杨 宁 等译	20.00
J460	教育中的人力资源管理		
	——人事问题与需求	徐富明 等译	50.00

学校经营与管理系列合计

194.00

※

更多信息请登录: www.wqedu.com

* 本目录定价如有错误或变动, 以实际出书定价为准。

咨询电话: 010-65595090, 65262933

目 录

第一章 人力资源管理和有效学校	(1)
本章概述	(1)
人力资源管理	(2)
学生学习的模型	(3)
《不让一个儿童落后》	(6)
学校分权	(8)
校本管理	(9)
组织的有效性	(11)
目标之一——效率	(12)
目标之二——公平	(12)
目标之三——质量	(12)
责任	(13)
总结	(14)
在线资源	(14)
参考文献	(15)
第二章 计划需要的员工	(17)
本章概述	(17)
战略规划	(17)
关键因素的分析	(19)
测验因素	(20)
年轮	(21)
因素分级	(22)
因素摘要	(22)
选择战略目标	(23)
确定需要的员工	(24)

同伴存活方法	(25)
预测一年级的学生入学人数	(26)
保持率	(27)
决定人员的分配	(28)
总结	(29)
建议活动	(29)
在线资源	(30)
参考文献	(31)
第三章 人员招聘准备	(32)
本章概述	(32)
教师招聘过程的模式	(32)
确定招聘标准	(35)
写出工作榜样	(35)
教学中具体工作的教师招聘标准	(39)
为其他职位招聘员工	(41)
教师短缺	(43)
总结	(44)
建议活动	(44)
在线资源	(45)
参考文献	(46)
第四章 获取信息和评估申请者	(47)
本章概述	(47)
申请者的信息来源	(48)
申请表	(48)
教师资格证书	(49)
成绩报告单	(50)
证明信	(50)
测验	(51)
背景审查	(52)
确定动机	(53)
对申请者进行排序	(55)
招聘面试	(55)

增加面试的有效性	(57)
面试的类型	(59)
筛选面试	(59)
选择面试	(59)
领悟面试	(60)
情景面试	(61)
教师流动政策和学生学习	(63)
教师流动中的优先权	(63)
教师流动中的公平	(64)
总结	(64)
建议活动	(65)
在线资源	(66)
参考文献	(67)
第五章 选择校长和辅助人员	(68)
本章概述	(68)
选择程序	(68)
准备工作榜样	(68)
公布空缺职位	(69)
筛选申请者	(70)
面试和审查证明信	(72)
公布决定	(72)
使用测试选择校长	(73)
笔试	(73)
评价中心	(73)
选择校长	(74)
活动的组织能力	(75)
资源及其管理	(75)
员工的监督	(75)
员工的评价	(76)
专业发展	(76)
学生纪律和学生的安全性	(76)
教学改进和教学责任	(77)

代言人或形象代理人	(77)
选择校长助理	(77)
管理激励	(78)
为什么管理职位中女性较少	(79)
需要提倡	(80)
进步和平等	(80)
选择其他辅助人员	(81)
学校社会工作者	(81)
学校心理工作者	(82)
指导顾问	(83)
资料收集管理员/媒介专家	(84)
教学助手	(85)
代课教师	(86)
学校秘书	(87)
总结	(88)
建议活动	(89)
在线资源	(89)
参考文献	(90)
第六章 员工的激励	(92)
本章概述	(92)
工作动机的本质	(92)
激励理论	(93)
教学中的工作满意度	(99)
职业锚和教师满意度	(100)
教学中不满情绪的来源	(102)
工作满意度和教师转业	(104)
与转业相关的组织因素	(106)
与转业相关的人口因素	(106)
总结	(107)
建议活动	(108)
在线资源	(108)
参考文献	(109)

第七章 入职	(111)
本章概述	(111)
期望和教学现实	(111)
初任教师	(112)
入职培训的目的和类型	(113)
定位培训	(113)
业绩提高培训	(114)
州要求的培训	(116)
职前培训的补充	(117)
导师和入职培训教师	(117)
少数民族指导教师	(118)
培训导师	(119)
入职培训和职业发展	(120)
学校的专业发展项目	(120)
入职培训的行政领导	(120)
为校长提供的建议	(121)
管理者的人职培训	(122)
面谈	(123)
准备工作计划	(123)
总结	(123)
建议活动	(124)
在线资源	(125)
参考文献	(125)
第八章 教育工作人员的专业发展	(127)
本章概述	(127)
专业发展项目的功能	(127)
变化的类型	(128)
满足教师的需求	(128)
有效的专业发展项目的特点	(129)
反馈和支持	(130)
一致性和接受性	(131)
专业发展项目的设计	(132)