

## <<我是这样和家长沟通的>>

### 图书基本信息

书名：<<我是这样和家长沟通的>>

13位ISBN编号：9787500684572

10位ISBN编号：7500684576

出版时间：2009-1

出版时间：中国青年出版社

作者：（美）梅耶尔，（美）赛泽尔 著，李竹荣 译

页数：185

译者：李竹荣

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：<http://www.tushu007.com>

## <<我是这样和家长沟通的>>

### 内容概要

现代教育，教师已不能独立解决很多问题，优秀的教师一定深谙与家长的沟通之道。

本书汇集了三位美国当代名师在教学工作中写给家长的大量书信。

书信内容从家庭作业到学校纪律，从教学目标到以兴趣为目的的阅读，涉及到教学的方方面面，为广大教师提供了一种机会：以一种更深刻的方式看待与家长的沟通。

同时，他们在日常教学管理中的喜乐悲欢、数十年教学改革的精华、极具传奇色彩的教育历程，以及具有指导性的建议，将为你带来深刻的启示。

## <<我是这样和家长沟通的>>

### 作者简介

德博拉·梅耶尔：美国当代名师，是一个具有教育理想主义情怀的教育思想家。在纽约市进行了20多年的小规模办学实验，取得巨大成功，并领导了纽约和全国的小规模办学运动。这些学校被视为全国教育改革的典范，并且是全国性学校组织“要素学校联盟”的成员。作为一位教育思想家

## <<我是这样和家长沟通的>>

### 书籍目录

序言第1章 学校是什么 一个全新的尝试 我们的办学理念第2章 关于学习 蜗牛的故事 因兴趣而阅读带来的奇迹 今天你过的好吗 关于我们的授课方式 回顾一段历史 学习的规律 家庭作业第一条 厌倦：不容忽视的问题 删减的教学内容 作业不是最终的目的 学习的乐趣 和时间赛跑 胃口大开 学习中的民主 对学生的评估 把学习看作一种习惯 实验教育 倾听的力量第3章 关于权威 营造一个充满尊重的氛围 家长，不只是教育投资者 规则：巧妙的平衡 如何做出决策 学校管理无小事 提高嗓门与轻声慢语 吸毒和权威 关禁闭是最无聊的事 多做记录第4章 关于集体 恐吓和告密 民主和分歧 我为人人，人人为我 只有学习，没有游戏 成长的家庭 激发学生的活力 个人学习计划 花点儿时间在一起 投入一切 学生干部和庆典 带着梦想拼搏 如何给自己定位 双胞胎与差别第5章 关于标准 家长和老师的责任 要标准，不要标准化 一份最重要的报告 优秀学校的十项主张 与众不同的考试 并非整齐划分的世界 关于考试的再思考 科学与伪科学 反对考试的四个理由 根据表现决定能否毕业 分数评定 突破常规的做法 正确地看待考试 学生为学校做宣传 入门考试：一种新尝试 选择正确的比较对象致谢

## &lt;&lt;我是这样和家长沟通的&gt;&gt;

## 章节摘录

第1章 学校是什么 一个全新的尝试 米神山学校 ( Mission Hill Sch001 ) 成立于1997年的秋天, 招生对象为从幼儿园孩童到八年级学生, 同时, 它作为赋予公立学校更多自由和灵活性的这项系统工程的一部分, 也具有一些实验学校的性质。

此外, 它也给我提供了一个机会, 让我有机会树立一个东哈莱姆区东中央公园地区的优秀学校的典范, 而这也正是我多年来梦寐以求的事。

这次我拥有了更多的自由, 也有机会重新审视我曾经的想。

另一方面, 国家和州关于教学规范的立法实施的日子已经迫近了, 教学改革即将面临一个进退两难的境地。

开始的时候, 中央公园东区中学 ( CPESS ) 制订的关于“思维的五个习惯”, 全校范围课程共享以及由校外人士决定毕业资格的规定仅在小学部实施, 也算作一种不失公平的实验项目, 更多地体现了个人参与, 也作为CPESS的特色而开展起来。

在这个全新的时间和地点, 米神山学校尝试着通过自身的例子, 来展示一个小规模学校是如何凭借自身特色满足大城市的教育需求的。

我们竭尽所能地将学校的规章安排得合理有效, 正如我们的职责宣言中所描述的那样——“为了学生的一切, 为了能够组建强大的学校团队而不懈奋斗, 我会将我一生的爱奉献给教学、正义以及民主精神。

”有人会质疑, 如此崇高的理想居然会与微不足道的学校团队联系起来?

但正是内心秉持这个如此高尚的追求, 曾一度促使我们, 直至现在也在一直促使我们不断努力, 使我们关于教学改革的创意层出不穷。

学校开办之初, 我们只招收到了100名学生, 后来规模基本维持在175名左右。

我们的教室是那种高屋顶、大窗户的建筑, 曾经是一所天主教的高中, 同时, 在这栋楼里, 还有一所跟我们具有相似规模的高中。

这栋楼坐落在罗克斯伯利 ( Roxbury ), 起初是被我们租用, 后来被市政府买下来供我们两所学校共同使用。

这里的学生大部分是有色人种——多数是具有非洲血统的美国人, 有一些来自南美洲或欧洲, 还有一些亚裔。

他们中半数以上的人因家庭收入偏低而享受优惠, 甚至是免费的午餐。

半数以上的孩子的住处离学校很近, 可以步行上学, 另外一少部分的学生乘公共汽车往返, 这个比例依据的是波士顿的学生分配政策。

来此就读的学生名单是由电子系统随机分配的, 这主要是为了鼓励种族融合, 我们对于几乎没有任何左右招生决定的权力——除了要求学生家长务必在孩子录取前来学校和我们面谈。

作为一项教学改革实验的一部分, 就意味着根据波士顿教师协会和波士顿公立学校组织的协议, 我们和其他二十所波士顿公立学校不受协会条例的限制或者保护。

这也就是说, 除了需要安排学生参加州统考, 我们在雇用授课教师、安排课程表、设置评判标准和依据等方面拥有更多的自由。

实验学校可以获得一定比例的基金支持, 可由学校根据需要自行支配, 比如, 我们可以由两个人共同担任联合校长。

当然, 我们的教职工也是自愿担任而非指派的, 当然他们的职责也包括成为学校这个团队的一员——这是一个典型的耗费时间的工作。

核心的教师团队可以得到额外的薪酬, 而他们必须站在一名班主任, 甚至一名校长的角度来思考和解决问题, 他们要在教室里甚至整个学校的团队中树立威信, 还必须承诺安排每周集中五个小时以及暑假额外的三周时间用于教学研究。

每名待毕业的学生都要经过这些老师的集中评判, 他们每个人的评价意见都是有效的。

从高层领导者到基层教师, 我们都需要互相监督, 并为彼此的工作负责。

学生能否毕业基于一个综合的评价系统 ( 会在后面的信件中详细解释 ), 这就要求在临近毕业设计展

## <<我是这样和家长沟通的>>

览的关键时期，学校方面的每个成员都要积极参与，学生家长也需尽力配合。

我们认为这种互相负责的结构对于学校管理非常重要，这不仅是为了学校教职工感觉轻松（而通常这并不轻松），也不是因为它能够提高教学质量，而是因为这种框架能够告诉学生在二个倡导民主的团体内部，“责任”意味着什么，“民主”如何发挥作用（即使有时也会失效），民主的实行需要我们具备哪些能力，怎样部署等等。

这样一来，我们就需要重新审视公立教学的目的、教学方法、课程设置、作业安排以及日常管理等。

在米神山学校，学校不只是学生集中的场所，更是教学的一个中心环节。

具体来说，我们会安排一个全校范围的课程表，即在每一个学期，都安排五岁的孩子和十三岁的孩子同时学习一个相同的主题。

这个主题会循环一次，也就是说，对于同一个主题，每个孩子都会学习两遍：第一遍是在他们刚刚入学的时候，第二遍是当他们年纪稍大一点，成为一名真正的学生时。

学校会每周出版一期时事通讯，也就是校报，我们在上面交流思想，追踪、报道本周发生的重大事件，刊登学生们的优秀作文等等，还会在上面研讨我们目前所教授的主题，看看它们是否适合学校的更长远目标，以及诸如此类的内容。

校报逢周一派发，随报发送给家长的还包括每个教室的专职教师（每个教室配有一名教师，不同年级的学生在这里与该老师共同学习两年时间）的一封信、布置的家庭作业或者课外实践内容等，偶尔会包括家长会的信息和一些广告。

这是学校尽力保证校园团队沟通畅通的众多举措之一——但这看起来还是远远不能满足要求。

我们写给教师的信和写给家庭的信几乎一样多，他们会在教职工大会上就此展开激烈讨论。

特别是有一些敏感的老师，他们会在教师大会的一开始就提出修改或者反对意见。

自2002年夏天开始，周刊主要由布莱恩·斯特劳特尔（Brian Straughter）撰写，其他时间由一些老师主笔，有时内容甚至来自学生。

有关米神山学校的建校史以及学校文化的具体内容可参见《我们相信学校》（In Schools We Trust）一书。

2003年春，第三届毕业生升入高中。

有些学生在升入八年级之前选择了转入其他学校。

而选择留下的大部分学生都圆满地毕业了，并有权选择升入自己喜欢的学校：公立高中、特许学校、私立中学等。

他们大部分都是适龄的高中生，并最终做出了对他们最好的选择。

数据显示，我们学校学生的降级率远远低于波士顿的其他学校，而且到目前为止没有一名学生退学。

我们会继续收集相关数据，但据那些回学校看望我们的毕业生描述他们的生活来看，我们对未来充满自信。

（德博拉·梅耶尔） 我们的办学理念 四十五年前，当我和西奥多在公立学校刚刚开始我们的教师职业生涯时，我们面临的最大的问题是当权者不让我们担任教师的职务。

当然，他们当时需要进行局部的改革，希望更加科学，能够对贫穷学生给予更多的关注，而那些有关学校管理的最基本的设置（上课时间、年级分配、阅读理解能力、资格认证、考试、成绩单、学校定位等）看起来却没有改观。

当得知这一地区已有一所公立学校时，我们对于再筹建一所新的学校的前景不抱任何希望。

然而，当我们的一些朋友迫不及待地希望依据马萨诸塞州的特许法案在这里创办一所实验学校时，我们还是欣然地接受了，并加入到这个行列中——这也是我们长久以来梦寐以求的事，因为教学也的确是最大的兴趣所在。

弗朗西斯·w·帕克尔特许实验学校位于马萨诸塞州中部波士顿市区西北三十英里，这里有连绵起伏的丘陵，周围零星的几个小城镇——既不是城区中心，也不算偏远的郊区，是一个迷人的地方。这里也或多或少受到周围小城市的影响，它们曾经是棉纺织工业重镇，现在正在向其他工业领域转型。

在我们获得州特许许可之前，我们对帕克尔学校的创办已经有了一番规划。

所以当我们一拿到特许许可，我们很容易地招聘到了老师，招生也进行得非常顺利，我们对于未来的

## &lt;&lt;我是这样和家长沟通的&gt;&gt;

工作也进行了进一步的规划和部署。

随着我们在其他教育机构的工作的终止，我们开始了在帕克尔学校的全职工作，作为学校的理事，我们不放过任何一个参与活动的机会。

帕克尔学校成立后的第一年，也就是1995—1996学年度，学校到处都是“元老级人物”：一百二十位“学生元老”及其“家长元老”、十五个“元老学院”、十位“元老理事”。

对于一个新创办的学校来说，对学生的培养需要异常的谨慎，因为我们没有教学楼、没有校规校纪，只有一个刚刚组建的教师团队。

学校的气氛有些混乱，师生都感到有些不安甚至沮丧，但在我们的鼓励下，大家又振奋起来。

学校的未来不容乐观，这主要是因为州议会对特许学校的态度不明确，家长和学生们对学校也缺乏信任。

学校创办之初，有一半的学生选择了转学。

那些不得不听从家长的意见留下的学生，内心也是将信将疑。

每次有学生转校，我们都会对学校的稳定性担忧不已。

但是，在这个学年结束后，我们意识到，我们的确做出了成绩，学校的基础稳固了，我们也更有了继续努力下去的动力。

因为有大量的事情需要处理，我和西奥多常常留在学校，对学校的情况可谓了如指掌。

我们衷心地感激坚持信仰不断奉献的全体理事，感激年轻有活力的全体教职员工，感激我们可爱的学生以及他们勇敢的家长。

面对未知的风险，我们都没有放弃。

在帕克尔学校成立的第一年里，我们在一个破旧的大楼里办公，这样的环境没有吸引到任何捐赠，没有人许诺给我们配备笔记本电脑或者多功能实验室。

但是，捐赠者却被我们的办学理念所吸引，这也就是西奥多在他的书中所提到的，也是我们多次在重点学校联盟内部提过的，是根据我们学校的元老级教职工、理事和家长们理念整理所得。

我们的办学理念究竟是怎样的呢？

它的精髓在于，只要学校致力于培养学生自由发挥其思维的能力，学生就会从中获得愉悦的学习体验。

帕克尔学校的沟通方式，以及学校的组织关系和预算设计都强调高标准和严要求。

同时我们安排每位老师只负责少数几名学生，以保证对每名学生都能够尽职尽责。

奖励和晋升是基于工作的完成情况和对境况的驾驭能力，而不是在学生身上花费的时间长短。

学校重视全体教职员工团队的协调发展而不是培养少数领域的专家。

当这些理念落实到学校的规章中时，它的确吸引到了很多人的建议，但当大家看到它们不仅仅是书面规定，更一点一滴地落实到了日常生活中时，整个学校的气氛变得更加活跃了。

尽管我们一直以来都是因为这样的理念聚集在帕克尔学校这个大家庭里，我们也将这样一起努力下去，但我们也在不断地尝试着打造一个与众不同的学校。

在这个被人遗弃的废旧军用基地，在这个砖砌的，为了保密而减少了窗户数量的破旧大楼里，与来自附近至少四十个城镇的学生和家长们一起，我们共同创造了这样一个适宜学习的环境、一个激动人心的大家庭。

家长们经常会到学校办公室帮忙，为老师们服务，经常和我们探讨问题，加入我们的理事会……每当到了要确定我们这些初中的孩子应该具备怎样的学术水平才能够升入高中时，我们都会请家长和团队成员来帮忙确定这个标准。

在这样一个团队合作的气氛中，我们共同评判一个学生的真实的学术水平。

一些教师发现，他们对学生作出的评估与家长们的有着惊人的相似。

即使到了今天，如果你问我“团队”这个词的确切含义，我都会不由自主地想到那些我们和家长们面对面沟通的日子。

作为一个特许学校，我们与其他学校有何不同？

对我们来说，特许就意味着有价值和重点培养，但也不仅仅如此。

根据马萨诸塞州的法律，一个学校需要对目标、方式、结果做出一整套计划，如果州议会的同意，就

## <<我是这样和家长沟通的>>

会给这个学校批准特许权，并且会根据该校在校学生人数和该校所在城镇拨付公立学校的教育款项的情况提供基金资助。

小城镇不会根据其受教育学生的人数向我们提供资助，这笔钱会由州政府根据我校学生的生源所在地的教育经费情况直接拨付给我们。

也就是说，如果学生来自教育经费高的城镇，我们就能得到多一些的资助，如果学生来自教育经费低的城镇，我们得到的资助就会相应少一些，有高等学校的区域经费就多，K-12教育（K-12教育是指到高中为止的教育体系）的区域经费就少。

我们只有明确了哪些学生将和我们度过未来的一学年时，才能知道该年度能够获得多少预算。

这就像买彩票一样，除非到了开奖的那一刻，否则我们永远不能知道结果是怎样的。

而且有些学生以前一直在家里接受教育或者是在私立学校就读，也就是说他们是重返公立学校系统的。

尽管错综复杂的特许法也保留了很多对我们有利的条款，但州政府不会为我们建造教学楼或者咖啡厅买单，也不会支付我们的交通费用。

我们对此毫不在意，我们更关心的是终极目标——成为一所成功的重点学校。

如果对我们和其他人来说，成为一所名牌重点学校的一员是一件意料之外的惊喜，那么更大的惊喜是本应退休的我们，还有机会继续合作担任联合校长。

在1998年的春天，我们正和理事会一起商讨，寻觅下一任领导者时，忽然我们二人互相看了看对方，说：“我们为什么不行？”

”尽管已经满头银发，但我们相信再干一年也不是什么大问题。

另外，我们可以分担责任，帮助学校顺利度过一次又一次的上级视察，并作为非候选人坚守岗位，直到整个学校团队找到一名理想的领导者。

对我们二人来说，学校是我们的精神家园，“守望学校”——无论以什么形式，上课、接电话、清洁……都是神圣的工作。

西奥多原来是一名校长，我是一名对管理持怀疑态度的历史老师，我们都渴望看到这份工作真正的样子。

到了1998年夏天，也就是学校成立的第四个年头，帕克尔学校的学生人数已达到三百人之多，年龄范围从十二岁到十七岁。

根据统计，我们学校学生的成绩水平处于中等。

我们的大部分教师都很年轻，有些是实习生，剩下的每个人也都有一颗年轻的心——像我们一样。

我们这四十位老师负责照顾三百位学生，完全可以做到得心应手。

家长们是建设学校不可或缺的力量，学校最初的三位创建者都是家长，校名就来自于这三位的名字。

家长们一直都是我们的思想来源、培训教师、导师，也是我们长久以来最坚定的拥护者和支持者。

最重要的是，他们是学生们的家长，他们不断地学习如何扮演好这个角色，他们认可这种新的教学理念，以及我们提出的那些关于学习的新概念。

为了帮助家长提高，在学校成立之初，我们将学校的理念，以写信的方式转达给家长，同时附送一张学校的每周时事周刊，保证我们和家长之间能够进行有效的沟通。

在这方面，我们的两位领导前辈劳拉·罗杰斯（Laura Rogers）和吉姆·奈宁（Jim Nehring）受到德博拉·

梅耶尔的启发。

多年以来，德博拉·梅耶尔就在自己的学校里通过给家长写信来保证双方的沟通。

通过这种方式，学校的理念得以宣传并能够不断地发展。

阅读和撰写这些信件，是我们在帕克尔学校最初三年里最大的乐趣。

现在，轮到我们把它们奉献出来和大家分享，希望读者不吝赐教。

（南茜·福斯特·赛泽尔） .....



## <<我是这样和家长沟通的>>

### 编辑推荐

日常教学的喜乐悲欢，极具传奇色彩的教学历程；数十年教学改革实践的精华，有深刻启发性的教学管理指南。

<<我是这样和家长沟通的>>

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>