

谈妙翰香

宁波市慈湖中学教师论文、学生习作选



谈妙翰香

宁波市慈湖中学教师论文、学生习作选

宁波市慈湖中学
2002.9



目 录

教师作品

❖理论探索

- 慈湖中学内部分配改革的理论与实践(章才根) / 2
- 普通高中“2+2”分流教育模式初探(励芒伟) / 12
- 音乐教学要以人为本(吕振卫) / 24
- 论中专营销教学中对于营销人才的培养(李军辉) / 32
- 在数列教学中渗透数学思想方法的探索(范丽观) / 38
- 更新观念 教学互动(施曲菲) / 48
- 郊区中学教师队伍不稳定现状的研究及对策(王 琪) / 54
- “研究性学习”初探(张满福) / 66
- 让语文走进生活(曾晓娟) / 70
- 还一片自由的天空(周保华) / 74
- 小学、初中语文的衔接教学(徐 翔) / 78
- 中学体育课多元化,多层次教学可行性的探索(童燮尧) / 82

❖教学研究

- 阅读教学应遵循陌生化的原则(励芒伟) / 89
- 中学语文教学培养学生批判能力的探索(章才根) / 97
- 继承·突破·创新(吴红尧) / 104
- 拓展思维,挖掘物理习题中的隐含条件(孙国华) / 110
- 在计算机教学中引入任务驱动模式(符柏根) / 118
- 浅谈物理教学中方法的应用(鲍摩西) / 126
- 转变观念 量“材”施教(徐 翔) / 129
- 关注学生的心理健康(张满福) / 131

有机化学知识的几个难点教学(方兵华)/140

❖教育创新

创新型语文教师的课堂创新意识(王存娟)/148

在化学课堂中进行创新教育(汪国平)/154

培养思维能力 拓展思维空间(方兵华)/159

克服思维定势 培养创新能力(王玉敏)/166

小中见大 旧中求新(王秀森)/174

❖教材探讨

带电粒子在正交匀强电磁场中运动的轨迹和摆线(陈升科)/182

关于美苏冷战的起源问题(沈毅)/192

参数浅析(董新平)/200

浅谈等离子体(李伟)/210

《语文读本》课文分析两则(张彭年)/214

❖教学实践

信息化背景下的阅读教学策略(励芒伟)/225

解析几何中的最值问题(姚亚云)/238

正反启发学“插叙”(李会昌)/246

加强口语训练 培养说话能力(徐翔)/248

在同一网页中实现二级分类(寿海霞)/256

浅析审计风险要素的评估(姜花云)/264

浅谈CAI制作(章斌立)/272

“黑板地图”在中学历史教学中的运用(杨乾芳)/276

尝试分层次教学 严把教学五环节(梅雪亮)/282

初中记叙文写作的自我训练(梅雪亮)/285

- 短文教学初探(吴红尧)/289
略谈文言文的词汇教学(励芒伟)/292
CAI的优势及CAI教室的选型(符柏根)/299
英语课教学实施情感教学初探(陈久红)/306

❖ 经验交流

- 高考仿句怎么仿(徐玉培)/312
论物理图象的应用(孙国华)/318
校园网建设中代理服务器的应用(符柏根)/323
化学习题教学中的思维培养(汪国平)/330
仿写《哨子》,一举多得(李会昌)/335
关于多媒体辅助教学的几点思考(童爱芳)/338
略谈初中社会学科的教学模式(陈瑞康)/342
扬长避短 趋利避害(梅雪亮)/348
纵横联系数形结合(裘国梁)/354
中小学生应懂得的网络基础知识(董新平 叶彩鸿)/362
真情实感——学生作文之生命(吴红尧)/372

学生习作

❖慈湖写意

- 慈湖情怀(周文明) / 377
故土不远(夏磊) / 378
似水年华(李宇容) / 379
拗猛公坟(沈瑾瑜) / 380
阙峰(沈瑾瑜) / 381
生活素描(钱焕欢) / 383
考2+2(沈瑾瑜) / 388
考试挂了红灯以后(李芊草) / 390
亲近冬天(李芊草) / 391

❖观海听潮

- 雨中观云(沈瑾瑜) / 393
杨柳(沈瑾瑜) / 394
红云(沈瑾瑜) / 396
忆楼外楼(沈瑾瑜) / 397
山中的一点红(顾文剑) / 398
雨中的云(洪霞) / 399

❖铁肩柔情

- 慈城的开发应注重孝子文化(陈广一) / 400
呼喊(沈瑾瑜) / 405
筑路工人(沈瑾瑜) / 407
沉重的叹号——一个中学生的心里话(邵燕) / 409
小保姆(王洁颖) / 412

- 小镇故事(史蓉蓉)/414
甬城,江南春晓(李芊草)/416
环保夏令营参观心得(王翔)/417
天亮了(胡雪霏)/418

❖轻舞飞扬

- 青春记事(毛晶宇)/421
充满友情的日子(邵燕)/425
绰号(朱丽丽)/428
夏游记趣(陈力)/430
枯萎了的映山红(闻扬)/432
一枚匠心独具的镶嵌封(罗颖杰)/433
“流浪”的日子(方飞达)/434

❖绣口锦心

- 我爱家乡(杜立宏)/436
健忘的朋友(沈瑾瑜)/437
妈妈的胸怀(吕夏君)/439
有趣的午餐(李舟容)/440
瞧我们这一家(施丹华)/442
画像(夏丽君)/444

❖海天片羽

- 六月雪(沈瑾瑜)/446
花心(夏丽君)/447
我爱花生花(方燕)/447
夏夜(冯晓波)/449



章才根

慈湖中学校长，中学语文高级教师，宁波市首批名校长。近年有几篇教育管理和语文教学论文发表于各级刊物。该文发表于2002年6月《宁波教育》。

慈湖中学内部分配改革的理论与实践

章才根

一、为什么要进行内部分配改革

我校在1998年开始着手内部分配改革，最初的动因来自于我们对学校两件事的思考。

第一件事，1998年初，我们发现我校一位仅初中毕业的职工在1997年的总收入为18000元左右，一位刚评上省特级的教师在1997年的总收入为25000元左右，这不能不引起我们的思考。第一，他们的收入差距是否真实地体现了他们的劳动价值；第二，他们的收入差距是否充分地体现校方对他们劳动的尊重；第三，他们的收入差距是否有利于学校今后的发展。

与此相关的一个资料表明，1937年，一位保姆的月薪为2块大洋，一个警察的月薪为8块大洋，一个初级中学的资深教师月薪为32块大洋，一个完中的校长月薪为48块大洋。

如此强烈的反差，对我们来说，不该无动于衷。

第二件事，1999年，我校开始全员聘任试点工作。当年，有十八位教师提出调动的要求，其中大多数是业务骨干。如何留住教师，当时有一个提法，三句话，叫“待遇留人，事业留人，感情留人”。这个提法四平八稳，无懈可击，但它停留在高度概括的理论层面，具体的操作仍需要各校自己去探索。当时我们想，是否可以先抓待遇改革，在待遇改革中同时也体现“事业、感情”这些人本的要素。我们希望这个改革能成为扭转至少是



缓解我校教师流失的一帖良药。

这就是我校进行内部分配改革的背景，我们的改革是对教师个体和学校整体的现实状况加以思考后的必然反应。

二、可不可以进行内部分配改革

一所公立中学，可不可以进行内部分配改革？为了这个问题，我们对十几年来我国教育系统教职工收入变化情况加以研究。

1、我们研究了因办学体制不同而引起教职工收入变化的情况。九十年代中期，我国民办学校，私人学校开始崛起，它们采取了一套与国家教师工资制度完全有别的发放办法。其内部收入的差距明显大于公立学校，这是办学体制不同引起内部分配的变化，它对公立学校在内部分配问题上产生深刻的影响。

2、我们研究了工资政策调整而引起的教职工收入变化的情况。1995年，教师工资制度第三次调整，新的工资制度，赋予学校更多的分配自主权，30%津贴分配自主权交给学校，较好地解决了过去工资统得过死的弊端。此外，教职工个人工资由固定和活动两部分组成，活动工资分配完全与工作的质和量挂钩。这是国家工资政策引起内部分配的变化，这次工资改革明白无误地表明：学校完全可以对内部分配作出相应的改革。

3、我们研究了教育政策变化而引起教职工收入变化的情况。1999年，高校开始了内部分配制度的改革。表现为加大学校内部的倾斜力度，切实提高优秀拔尖人才、学术带头人和中青年骨干教师的待遇；充分落实高校的分配自主权，允许高等学校在国家基本工资制度的基础上制定适合本校特点的岗位工资标准；有条件的地区和高校可以实行“按需设岗，因岗择人，以岗定薪，按劳取酬”的岗位协议工资制。这是教育政策的



调整引起内部分配的变化。高校的这一改革实践,为公立中小学内部分配改革提供经验。

4、我们研究了财政政策变化而引起的教职工收入变化的情况。2000年,我市教育经费拨款,从原按教师编制下拨形式改为按学生人数下拨形式,其实质是将学校推向了市场,即学校办得好,学生人数多,下拨教育经费就多,反之则少。虽然各所学校在实际上都确保了教师的国家工资的发放,但从理论上仍然可以推导出教师的国家工资已经成为档案工资,而教师的实际收入应视办学效益而定。这是财政政策引起的内部分配的变化。

通过研究,我们认为一所公立中学在现实情况下,不但可以进行内部分配改革,而且势在必行。我校从改革开始,不首先思考怎么改革,而先思考可不可以改革,这是因为我们抱着认真负责的态度,想努力寻找分配改革的一些本质问题,为下一步如何改革打下一个扎实的基础。

三、如何进行改革

1、首先,对学校教职工收入现状加以分析。当时学校教职工收入由国家工资和学校的奖金两块组成。我们对教职工收入加以分析后得出的结论是:

国家工资:(1)教职工工资关系不够合理(以教师与技术工人的职务工资为例,1956年大学本科毕业与技术工人的定级工资之比为1.6:1;1985年为1.4:1;现行的改为1.23:1)。(2)30%津贴发放未与考核挂钩,而是平均发放,削弱了活工资应有的激励作用。(3)70%职务工资虽然力图体现教职工的工作能力、责任、贡献、劳动的繁杂程度,但是不同职务(等级)的工资的差距其数值的确定是计划而非市场的。

校内奖金:存在着严重的平均主义,一个很好的激励因素

退化保健因素,即使有一点差别也是象征性的。而问题还在于,随着校内奖金额在教职工总收入中所占的比例不断提高,国家工资差距所起的作用越来越小,因此就出现一个初中学历的职工与一位省特级教师的总收入不成比例的情况。

2、其次,把受教育程度这一因素作为解释“适当差距”的基础。

这几年,我们注意到市内一些事业单位在进行内部分配改革,有些单位改革后,员工的最高收入与最低的收入之比为十几倍,力度不可谓不大。但我们问,这十几倍的理论依据是什么?因此,当我们起草内部分配改革方案的时候,一直在思考到底拿什么来解释或界定“适当差距”。最后终于确定把“受教育程度”这一因素来作为解释“适当差距”的基础,这可以从四个方面加以说明。

(1)一定的教育程度意味着一定的收入。受一定程度的教育(这里指的是广义教育)可以转化为受教育者一定的知识和技能增量,可以转化为受教育者智力和非智力因素的提高。我们国家工资中的职务工资所考虑到的职务、能力、贡献、责任的差别,就教职工的整体而言,都可以归结到受教育程度的差异,也就是说一定的教育程度意味着一定的收入,这一点越来越受到社会各界的公认,而西方国家对此则更为明确。(见附表一)



1983年美国中小学教师年工资表(附表一)

学术水平 工作年限	BA学士	MA硕士	DR博士
1	13100	14550	16000
2	13400	14950	16500
3	13700	15350	17000
4	14000	15750	17500
5	14300	16150	18000
6	14600	16550	18500
7	14900	16950	19000
8	15200	17350	19500
9	15500	17750	20000

资料来源：“Introduction to American Education”-J.F.Callhan, L. H.Clark, 1983

(2)个人的教育成本不可忽视。现实中的中国教育,尤其是非义务段教育,是个人教育成本不可忽视的教育。个人的教育成本包括个人直接成本和个人间接成本以及个人受教育年限中的银行的利息。这里的个人直接成本包括学费、杂费、书籍文具费、文体费、生活差距费,个人的间接成本是学生达到法定的劳动年龄后因继续就学所放弃的就业收入。举例来说:一个高中毕业生考入大学本科后,他在四年的求学中,所投入的个人成本如果按每年25000元计(假设15000元为直接成本,8000元为间接成本,200元为现值贴息),那么,这位本科学生当他毕业分到一所中学与四年前分配到这一所中学的一位高中生相比,他为自己的目前就业岗位多投入了10万元的个人成本,那么我们内部分配改革就不能不考虑这样的现实。

(3)教育是一种投资。这个观点是美国经济学家、1979年诺贝尔经济学奖获得者舒尔茨提出来的。舒尔茨的人力资本理论告诉我们,教育是一种投资,他认为人们一定的教育投资是为了若干年后有一定的教育收益。教育投资收益率其计算公式为:

$$r = \sum_{t=0}^n B_t(1+i)^{-t} / \sum_{t=-m}^{-1} C_t(1+i)^{-t}$$

r ——为教育投资收益率;

n ——为某级毕业生毕业后可工作的年限;

B_t ——为某级教育在第 t 年的收益;

i ——为贴现率;

m ——为某级教育学制年限;

C_t ——为第 t 年教育成本。

我国对舒尔茨的理论介绍始于上一世纪八十年代初,但由于国情和体制的原因,其理论一直未受到足够的重视。但是,今天,当中国的教育发展到个人的教育成本不可忽视的时候,我们必须充分考虑到人们在受不同程度教育时候也一定在计算着与此相关的教育收益。如果,我们学校在内部分配改革中不正视这一点,小而言之,学校无法形成一支稳定的师资队伍。大而言之,教育必将走向衰落。因为教育系统自身也在证明教育投资是没有收益的话,那么谁还愿意来接受教育呢?

(4)“教职工收入的差距”,可以由“个人教育成本”来解释。再举例:中学一级教师与中学二级教师其总体收入的差距应如何确定呢,从“个人教育成本”角度来解释,一个本科毕业生分配到一所中学后其试用期满后就能确定为中学二级教师,一个硕士毕业生分配到一所中学后其试用期满后就能确定为中学一级教师,那么,从这位硕士生三年就读的个人教

育成本总数出发,就很容易来估算出一位中学一级教师与二级教师大致的收入差距。

由此类推,学校中各级各类教职工收入差距也可以估算出来。

3、第三阶段,方案初稿让全体教职工讨论。

半年后,我们将方案初稿让全体教职工讨论。尽管我们拿“受教育程度”这一因素来作为解释内部分配方案的基础,但是方案的本身仍然采用了各学校大致相同的形式。换句话说,我们是先按“个人教育成本”估算了学校内部各专业等级的大致的收入差距,然后,再转化为几项内容来表达。其基本框架如下:

(1)国发工资;(2)校内结构工资;(3)校发职称工资;(4)岗位津贴;(5)特殊津贴;(6)技术等级津贴。

4、第四阶段,方案在坚持“三个原则”的基础上,顺利通过。

我校改革方案初稿拿出来后,在1999年曾报校教代会审议,结果没有通过。在这之后的两年里,我们坚持三个原则,对方案作了适度的修正,2001年6月,方案顺利通过。这三个原则是:

(1)处理好改革与稳定的关系。具体体现在以下几个方面,①方案最终达成最高收入与最低收入之比为3:1。我们欣喜地看到《宁波日报》2002年3月底所登的我市工资指导价在专业技术等级工资栏目内,最高收入与最低收入之比为3.1:1,这说明我们一年来的改革既是理性的,又是面向市场的。②让方案的审议始终在教代会上进行,从而从制度上保证了学校在稳定中改革。③让90%以上的教职上在改革中得到不同程度的利益,学校为此投入了大量的启动资金。

(2)处理好历史与现实的关系。具体体现在:①国家工资这块照搬,我们把国家工资看成是历史的积累,②校发结构工资这块也大致参照了国家工资的发放办法,我们将校发结构工资看成是历史与现实的结合体;③岗位津贴、校发职务工资重点突破,我们将这两项看成是现实的反映,从而适度拉开了分配差距。

(3)处理好局部与整体的关系。具体体现在:①对拔尖人才给予倾斜,对那些省特级教师、市名师、校名师给予不同数额的特殊津贴。这个问题在各校往往有一种错误的认识,认为特级教师、名师在高考、中考中其成绩并不一定超过普通教师,给予其较大数额的特殊津贴不能服众。殊不知,一位名师其作用不仅仅在于造就一批学生,更重要的在于培养一批教师。何况,名师对于学校是招牌,是亮点,其无形资产不可低估。②对校内各级管理人员,给予适度的重视。改革方案第一次没有通过,主要原因是一批管理人员既拿教师职称工资,又拿管理岗位津贴,大家想不通。这一点随着大家对学校管理作用的认识逐渐加深,并体会到良好的管理是工作效率的放大,第二次审议时就不成问题。③对技术工人也提出了等级要求并确定了等级津贴。

四、改革后的效应

我校改革已有四年时间,方案通过至今也有一年,我们感到已产生了与改革相关的效应:1、教师队伍基本稳定;2、教职工有了内在动力;3、管理具有高效率;4、办学效益逐年提高。

(本文原载《宁波教育》2002.6)



