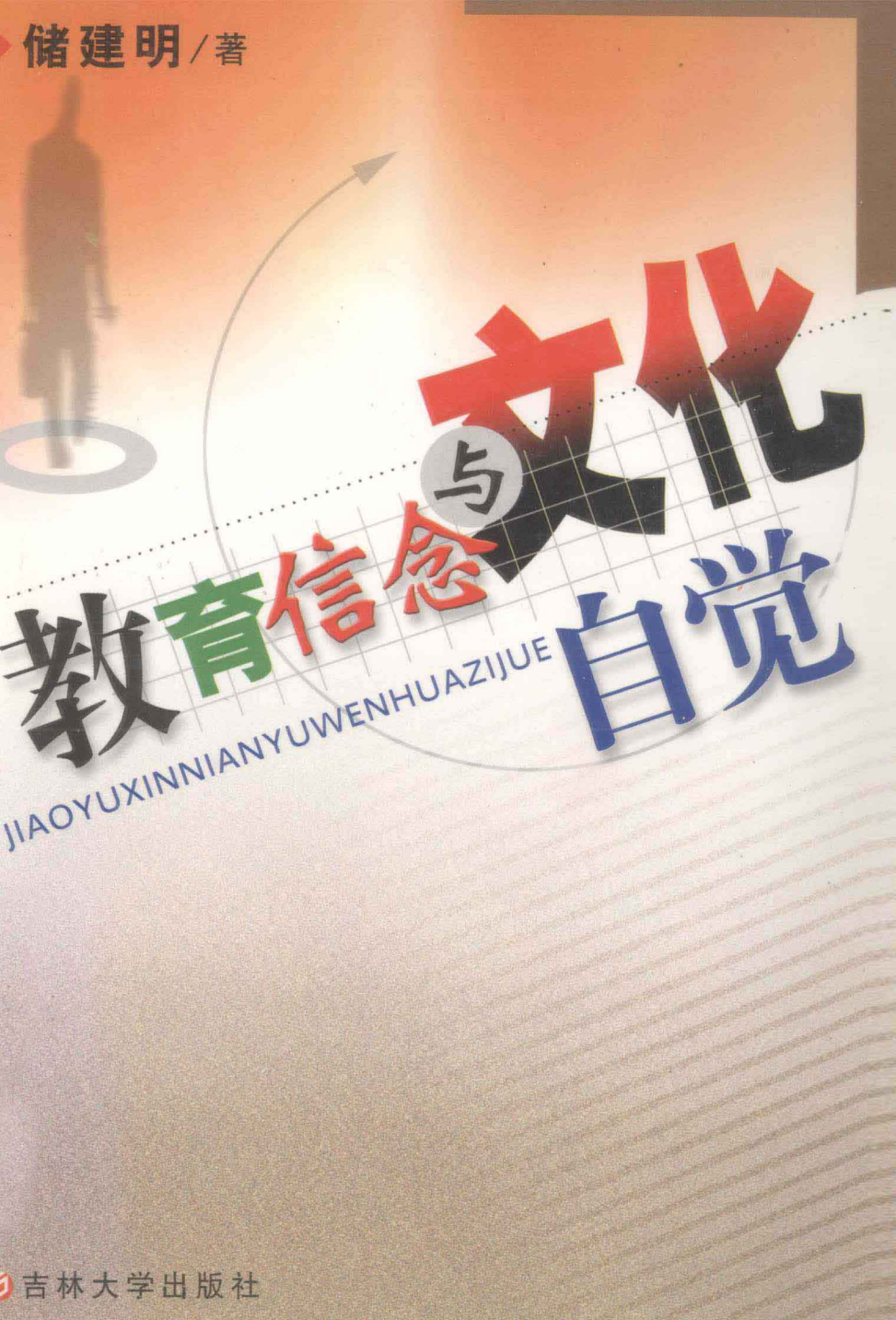


储建明 / 著



文化 与 教育信念 自觉

JIAOYUXINNIANYUWENHUAZIJUE

吉林人民出版社

教育信念与文化自觉

储建明 著



吉林大学出版社

2003年6月

教育信念与文化自觉
储建明

责任编辑、责任校对:卓彦

封面设计:张沐沉

吉林大学出版社出版
(长春市明德路3号)

吉林大学出版社发行
长春市永昌福利印刷厂印刷

开本:850×1168毫米 1/32
印张:10.3125 插页7

2003年6月第1版
2003年6月第1次印刷

字数:249千字

印数:1-2000册

ISBN 7-5601-2744-4/F.475

定价:19.80元

序 言

张浩逊

屈指算来,建明和我已有 25 年的“友龄”了。最初的两年,我们曾有共同学习、研讨的机缘。他给我留下的印象,是谦和淳厚,好学深思。两年以后,他毕业离校走上中学语文教师的岗位,工作日忙,联系也就很少。大约十多年前,建明开始不时把他撰写的教学研究文章寄我。我每捧读一篇,都有小吃一惊的感觉,觉得古人所云“士别三日当刮目相看”之言不虚。建明的语文教学研究论文,既有较为宏观的像语文教学原则及方法论方面的选题,也有比较具体的像板书设计之类的选题;他还写了一些关于如何全面关心学生成长,发挥学生主体作用,培养学生自我发展能力的管理类文章,都颇有真知灼见,显然是非亲身实践、非沉潜思考者不能道。后来我才知道,建明在最初从教的十多年里,是投入了他的全部精力和才智的。他不仅送走三届初中毕业生和两届高中毕业生,完成了初高中语文的循环教学和十多年的班主任工作,而且教学效果突出,班主任工作优秀,先后获得无锡县青年语文教师会课二等奖、无锡市优秀班主任、省优秀教育工作者等许多荣誉称号。与此同时,他还不断抓紧点滴业余时间进修学习,总结提高,所撰写的教研论文《论启发式

在语文教学中的广泛运用》、《课堂教学中的主体互动说》、《课堂教学中的辩证思维》等相继发表或获奖,并在1995年获得了南京师大中文本科毕业文凭。

1994年8月,建明走上校级领导岗位,任副校长,1997年2月,又被任命为校长。中学校长工作之头绪繁多,忙碌辛劳,是业内人所共知的。但建明并不以完成日常行政事务工作为满足,他有志于向学者型、专家型校长的目标攀登。一方面,继续关注中学语文教学改革,另一方面,把更多的精力投放到如何提高办学水平,提升学校形象,增强学校可持续发展后劲等问题上来。通过学习现代教育理论并结合学校实际反复思考,他觉得抓校园文化建设是一个突破口。在不断实践、认真总结的基础上,他写出了《课堂教学中如何构建课堂文化》、《学校管理中如何构建管理文化》、《教学科研中如何构建科研文化》等系列论文(这些文章都已收入本书)。建明认为,校园文化是具有核心意义的学校精神,其中,校园环境是校园文化的物质载体,师生形象是校园文化的精神脊梁,办学特色是校园文化的综合体现。建设校园文化,要以学生为主体,以校园为主要空间,以行为实践为主要形式,以培养学生创新精神和实践能力为目标,使学生的综合素质得到全面提高。质言之,就是用文化经营学校。这样的办学理念,也许未必能为教育工作者所普遍接受,但它确实是建明跳出具体操作层面、立足于形而上层面思考所得,至少能够给人启迪,或成为一个镜鉴。

教学改革是一个长盛不衰的课题,但迄今为止,似尚无更好的办法能替代学校教学的基本形式——课堂教学。因此,课堂仍是学校教育的主阵地。本书中关于“构建课堂文化”的论述,我认为很有创新意义。建明认为,在课堂教学过程中构建而成的课堂文化,主要由课堂精神文化、课堂行为文化、课堂时空文化所组成。课堂精神文化,是指师生关系亲密,课堂气氛活跃,

课堂成为师生心灵融通的交流场;课堂行为文化,是指教师的教学行为(包括言语行为和非言语行为)能激发学生的求知欲望,唤醒学生主体参与的内驱力,主动投入到学习过程中去;课堂时空文化,是指课堂教学应有延伸到社会生活中的功效,也就是说,教师应力求使课堂教学成为通向广阔生活的桥梁,培养学生将在课堂中所学到的知识、原理去解释、回答现实生活具体问题的能力。如此分解课堂文化,就不再是抽象、空洞的概念堆砌,而是为人们提供了一条可供实践、探索的路径。

近几年来,建明所在的无锡市羊尖高级中学连续获得江苏省德育先进学校、江苏省教育科学研究实验学校、江苏省现代教育技术实验学校、国家级示范性普通高中、无锡市电化教育实验学校等荣誉和称号,《中国教育报》、中国教育台等新闻媒体也报道过该校的办学成绩。这些成绩的取得,当然离不开上级的正确领导和全校师生的共同努力,但与建明热爱学习、广汲新知、勤于思考、勇于探索也有密切关系。假如校长缺乏清晰的办学思路、先进的办学理念,这所学校的发展是很难想象的。相信读者在读完本书后会产生和我一样的感受。

前些天建明携书稿驾临舍间,嘱我写个序言。我翻览一遍,觉得书中所论甚广,所思甚深,是他多年教学经验、管理经验的结晶,对学校管理者、思想教育工作者和语文教师都会有启发和帮助,便不辞浅陋,随感生发,写下以上一段文字。倘有不妥之处,还望读者诸君和建明兄垂教。

2003年4月8日

目 录

序言.....	张浩逊	1
---------	-----	---

文化自觉的魅力

学校管理中如何构建管理文化.....	3
教育科研中如何构建科研文化	12
让校园文化走向教育的理想境界	21
构建创新性校园文化的实践与思考	29
确立科研兴校的主体战略思想	36
扬起科研兴教的风帆	41
学校管理中的辩证思维	42

让师生形象站起来

从教师专业化谈起	51
在学习型组织中打造研究型教师	56
青年教师是未来教育的希望	66
关于新教师教科研培训的调查分析	72
没有教师成长就没有教育进步	77
师德素质小议	78

邓小平德育思想在德育管理中的运用	79
学生自我管理的内容与方法	85
关于开展心理品质养成教育的思考	90
班主任如何进行集体谈话	93
让学生自主发展	98

流动的课堂生命

课堂教学中如何构建课堂文化	103
浅谈主体性教育的策略	111
谈谈创新教学的几个基本策略	116
课堂教学中的主体互动说	123
课堂教学中的辩证思维	126
谈谈教学特长与教学个性	132
家教向课堂叫板有感	134

解读语文教学

“人一本”对话：语文教学永远的互动文化	139
论启发式在语文教学中的广泛运用	147
由《废墟》教学引发的思考	156
试谈语文插科教学法	162
多读教学之我见	169
如何提高比较阅读能力	171
要重视语文预复习工作	178

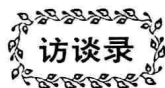
如何进行初中语文总复习·····	181
寓德育于语文能力培养之中·····	189
利用范文指导学生写作·····	192
作文讲评中的比较法·····	193
辩论——作文讲评的一种好方法·····	198
如何写作记叙文·····	201
浅谈板书艺术·····	206
几种复杂宾语的分析方法·····	210
是类比抒情还是联想抒情·····	213
是正面描写还是侧面描写·····	215
《崤之战》注释求切·····	217

学习·实践·反思

我的成长历程·····	221
做一个反思型学习者·····	229
积极开创教育工作新局面·····	234
榜样·精神·影响力·····	238
不懈追求校本管理的至高境界·····	241

与创建同行

发展自主性教育的时代意义·····	251
培养人·发展人·完善人·····	264
学校教育要走内涵发展之路·····	287



访谈录

用文化经营学校	305
在自主管理中自主成长	310
造就自主发展的一代新人	311
唤得春风催桃李	313
 后 记	 319

文化自觉的魅力

校园文化是历史的积淀，更是发展的方向。在不断形成校风、教风、学风的过程中，使人们产生自觉的意识和行为，凝聚起一种奋发进取的精神。用文化经营学校，是学校发展进程中的一个时代命题，代表着一种治校的理念和教育的境界，她倡导人们在继承中发展，在发展中创新，在动态环境下向科研要质量，以科研创特色，为学生未来负责，让学生自主发展，追求学校教育的文化效应。

学校管理中如何构建管理文化

校园文化建设呼唤管理观念的创新，学校管理将随着时代的发展呈现出时代文化的运作特征，需要学校管理者积极推进管理文化的变革，建构“自主、创新、高效”的管理组织，强调“竞争力、导向性和灵活性”，实现角色转变和职能定位，顺应教育改革的大方向和大潮流。

学校管理文化是指学校管理者经过长期的研究与实践，在先进管理理论指导下逐步形成的具有约束和影响作用的相对稳定的管理思想、原则、艺术和精神。它强调管理者应遵循治校治学的教育规律，创造性地实施过程管理，力图发挥每一个教师的主观能动性，使学校教育事业走上科学、健康的发展之路。

一、思想管理——构建学校管理文化的前提

校长对学校的领导首先是办学思想的领导。办学思想是否端正，主要体现在对教育方针的正确理解和全面贯彻上。学校管理的灵魂只有依附于党和国家的教育方针，才能真正实施管理文化的建设。苏霍姆林斯基说：“校长对学校的领导，首先是教育思想的领导、业务上的指导，其次才是行政管理。”因此校长一定要站在时代的前沿，研究分析学校的实际情况，确定学校近期和长远的发展目标，设计发展规划，在抓好常规管理的基础上，把办学思想贯穿于学校日常的管理工作，用先进的教育观念去影响、带动教师并转化教师的行为，统一认识，

合力齐心，形成办学的积极性和自觉性，这是管理成功的首要前提。

教育观念决定教育者的教育行为，一个教育者具体的教育行为虽然千差万别，但它们都统一于一定的教育观念之下。于是，提高教师的思想意识就成为思想管理的当务之急。当前，我们首要关注的是转变教育者陈旧的教育观念，确定面向未来，全面发展的素质教育思想，只有当大家深知素质教育的内涵并为之不懈努力地开展教育实践，才能给学校教育以发展的光明前景。我校在长期的教育改革实践中，不断引导教师探讨教书育人的本质意义，提出了“培养人、发展人、完善人”的办学方向，把“教书育人”看成是一个动态发展的过程来认识，逐步确立了“全面培养学生素质，培养学生全面素质”的教育思想，发挥全体教职工的积极性，从学校的每一个层面上培养学生成为全面发展的有用人才。多年来，学校已初步形成了自己的办学经验和成果，“自主性教育办学特色”已产生较大影响，它是在全面推进素质教育进程中的一大突破，使这个老题目翻出了新意：一是培养学生的时代责任感和集体精神，二是造就学生的主观能动性和创造精神，三是发展学生的文化、技能和科学精神。正确、鲜明的办学思想成为全校上下共同的教育目标和方向，大家在办学实践中不断予以贯彻、实验、完善，在理论与实践的结合中进一步发展、丰富和提升。

思想管理的成功源于管理者正确的决策导向。面对纷繁复杂的学校工作，校长决不能让事务性工作冲淡了学校大政方针的决断。在提交校务会议正式讨论之前，必须扎扎实实地搞好调查研究，广泛征求大家意见，提出实质性问题并拟定初步思想。同时，校长及班子人员要先于群众认真学习教育理论，摸索教育原理，从根本上端正办学思想，明确目标内容，落实目标责任，制订目标措施，使思想管理不再成为一句空话，一纸

空文。

二、制度管理——构建学校管理文化的基础

学校管理制度本身就是一种文化的体现，它凝聚了管理者在管理实践中的思想、原则、方法和手段。教育管理者为了实现领导和管理的职责，往往需要制订出一系列的行政措施，使学校教育活动有所规则，说大了，就是要有法可依，使大家自觉履行对教育的义务和职责，产生“硬管理效应”。

学校行政管理一般包含两个内涵：一是外部管理，即学校外部对学校教育工作的行政干预和管理，主要是通过法律和行政法规，解决各级各类学校办学中的共性问题，属于客观管理；二是内部管理，即学校自身的行政管理，其目标是在国家对学校教育要求的总目标下，提高学校的办学质量和办学水平，创建办学特色，属于校本管理。任何一所学校要实行高效、科学的现代化管理，必须以教育法规为依据和准则，借助于完备的教育法规来维持和巩固各种管理制度和管理权威，推动教育系统持续、协调、稳定地运作并充分发挥其整体功能，提高其领导效能。在实施学校管理过程中，要求管理者以严格的态度治校，严明的纪律处事，严谨的作风工作。虽然我们都知道在现代管理趋势中推崇“人本管理”（下文详述），但如果没有了严格的制度管理，没有了领导者坚持原则、敢于负责的工作魄力，其结果是不堪设想的。

办好一所学校，需要有学校自身的章程，变“无章办学”为“依章办学”。学校章程是依据《教育法》确定的学校教育工作的总规范，是表明学校组织和行动的基本原则的书面文件，是学校管理的“小宪法”。制订学校章程，既反映了政府部门的政策和要求，又反映了社会的教育要求及学校自身的发展需求，使学校管理处于系统管理之中，可以带动和影响各项

工作，起到“纲举目张”的效果。因此，需要学校管理者针对学校的具体情况整理出一整套既具规范性，又具可操作性的管理方案，把素质教育的理想和原则在学校章程中具体细化到办学目标、队伍建设、德育管理、科研兴教、课堂教学等各个环节之中，使之产生“刚性”效能，从而凸现学校自主办学的个性，实现学校办学思想的提升。在学校章程的统领下，管理者还要把握住学校未来的发展走势，不断修改、完善学校章程，努力制定出各条块的实施措施或决定，加强法纪效力的监控和督导；同时，将实施制度管理过程转化成懂法、守法相结合的过程，规范大家的行为，把思想教育贯穿始终。

三、人本管理——构建学校管理文化的核心

人本主义教育是以人为本的教育，人本管理同样以促进人的完善为管理的最终目的，突出人文科学的价值，强调人的理性、道德、精神的发展，它的管理过程是对人的主观能动性的组织与管理的过程，本质是调动人的积极性。

首先，人本管理体现人文精神。人文精神是对人的价值、人类命运、生存意义等问题的思考和探索，人本管理就是要充分考虑人们的人格、信念、操守及道德规范，把人们引向正确的人类文化，使人们具有社会的责任感，追求人生的价值观。因此，在实施人本管理过程中，要用一种与时代相适应的全新的价值信仰来关注师生们的日常的工作、生活和学习，引导大家对人生的基本问题进行讨论，从平常琐碎的生活中超脱出来，看到、感受到事物行动背后的历史底蕴、精神高度和生命意识。正是由于文化的装备，才使人的价值不断的超越，人本管理的未来发展趋势，就是要让科学的知识和人文的精神融洽在一起，影响人们一生的进取性。

其次，人本管理突出民主互动。学校管理是“人——人”

系统的管理，它不仅仅是领导者管理教职工，教职工管理学生的单向模式，而是相互作用、彼此互动的双向行为。现代管理已从“由我作主”向“互相商量”转化，决策的民主化、科学化建立在相互理解、相互信任、相互沟通的基础上。十五届二中全会《决定》指出：党风建设核心问题是保持党与人民群众的血肉联系；党和国家的领导制度，都需要根据新的形势加以完善。学校管理体制的改革应着力于建立这种民主互动的沟通机制，这是时代给予管理者义不容辞的责任和义务。管事先管人，管人先管心，管心先知心。在如何管理好学校的问题上，校长和教师有着同等的权利发表意见和作出努力，管理者要自觉地真心实意地把教职工当作学校的主人，深入到教师之中，与教师平等地交朋友，鼓励教师发表不同意见，充分尊重大家的批评和建议，将治校的良好意图转化为教职工的意愿，从而形成强大的凝聚力和向心力。上文提及的我校的“自主性办学特色”的创建和形成就是多年来全校上下共同努力并在教代会上得以通过并确定下来的，这对学校的管理工作产生了可持续性效应。

第三，人本管理注重自我实现。西方各国心理学研究表明，组织工作动机激发的心理机制已转向职工行为自我管理的心理机制，这是对学校管理文化中人力资源管理科学化的重大启示。人有一种自我管理、自我完善、自我实现的心理机制，当自我意识发展到高级阶段，人就会产生自知之明，正确评价自己的思想、行为，并根据自己的动机、需要和力量主动调节控制自己的行为，更好地来付诸实践，把自己提高到一个更加自觉和能动的水平。学校教职工的自我管理正是由于管理者能充分尊重、不断激励后发生的自发行为，而一旦这种氛围形成以后，就会最大限度地释放出人们的潜在能量，展示人们的个性特长，促使人们始终处于积极的、创造性的进行状态。我校