

SHEN ZHEN SHI JING XIU XIAO XUE JIAO YU JIAO XUE YAN JIU CONG SHU

深圳市景秀小学教育教学研究丛书之一

教苑撷英

2001论文汇编

主编：吴增强



科文出版公司

深圳市景秀小学教育教学研究丛书之一

教苑撷英

2001 论文汇编

主 编：吴增强

副主编：王淑华 王德武

编 委：龚国芬 余云德

卢 彬 方 葵

香港科文出版公司

深圳市景秀小学教育教学研究丛书之一
教苑撷英

主 编: 吴增强

副 主 编: 王淑华 王德武

责任编辑: 李志军

国际书号: ISBN-962-8088-14-9

出版发行: 香港科文出版公司

设计制作: 深圳市麦雅企业形象设计有限公司

装帧印刷: 深圳市海天设计公司

规 格: 850 毫米 × 1168 毫米 32 开本 5 印张 116 千字

2001 年 11 月第 1 版 2001 年 11 月第 1 次印刷

印 数: 1000 册

定 价: 人民币 18.00 元

版权所有 翻印必究

家施美
佳好有
亦出思
有詩句
11001
家

深圳市福田區區長助理、教育局局長黃華東為叢書題詞

以爱心拨动爱心
以智慧启迪智慧
以勤奋培育勤奋

支玉恒

〇一·九五

全国著名特级教师支玉恒为丛书题词

沒有艺术教育是残缺的教育
以艺术教育为突破口全面推动素质
教育的实施必将取得丰硕成果
为景美小学题

于永正 二〇〇〇年秋

关于“言语交际表达训练”的答问

(代序)

问：什么是“言语交际表达训练”？

答：这个问题分三部分说。

一、言语与语言

言语与语言不同。语言好比是锯，言语就是木工拉锯干活。语言，指的以语音为物质外壳，以词汇为“建筑材料”，以语言为结构规律而构成的信号体系。例如，汉语、英语、俄语等等，都是一种具体的语言，每一种具体的语言，都是一个独立的体系，这种独立的语言体系，是人类最重要的也是最完备的交际工具和思维工具。言语则是人们运用工具进行交际或者思维的实践活动。即个人运用语言并以语言自身形式存在的交际活动或思维活动。例如，张三用英语与汤姆说话，这张三用英语并以英语形式存在的说话实践活动就是言语。

言语与语言的区别，就在于一个是客观存在的工具，一个是主观运用工具的活动。

二、外部言语与内部言语

言语是随着人们的思维活动或交际活动的产生而产生的。在现实生活中，人们与自然，与社会接触，遇到各种情况，总是要想问题，要与别人交往。这是一种客观存在的迫切需要。要实现这种需要，除了人体自身有完备的思维器官、言语器官以外，最重要的就是凭借思维的工具、交际的工具——语言。语言一经与人们具体的思维活动或交际活动相结合，成为人某一特定的思维活动或交际活动不可分割的组成部分的时候，言语也就随之产生。

言语有内部言语和外部言语两种。默默思考时没有声音，没有外形的言语叫内部言语。其余，凡是出声的或者用文字记录的言语都是外部言语。

内部言语，没有声音，没有书面形式，只是与人脑的思维活动交融在一起，并且只作为思维的凭借而存在人的脑子里，除了本人能感

知以外，别人是看不见摸不着的，因而是被封闭的，不能传递，不能交际。内部言语的本质是属于思维的。

外部言语则不同。它是干交际的，干人们之间的信息交流、思想感情交流的。思维将物质世界中的客观事物“加工”成自己头脑里的“客观事物”（即思想认识，观念），这“头脑里的‘客观事物’”如果在一个封闭的黑宫里出不来，那么，别人就没法了解。要使别人了解，或者要了解别人，没有别的办法，只有通过外部言语把它说出来，写出来，能使别人听得见，看得到，从而别人也才能听进去，读进去。这样，一出—进，一进—出，出出进进，进进出出，人们之间的思想交流才成为可能。可以这么说，外部言语就是为着人们之间必不可少的交际活动而存在的。它的本质是属于交际的。

外部言语包括口头和书面的两种。听话、说话，“听”、“说”和所听、所说的话是口头的。阅读、写作、“读”、“写”和所读，所写的文章、著作、材料、条据等都是书面的。听、说、读、写——外部言语活动，这里既包括活动中凭借的工具（语言、文字），也包括活动的对象或成品（如一席话，一篇文章，对于听、读来说是对象，对于说、写来说是成品），还包括活动的方式方法和过程（如怎么读、怎么写，感知理解过程，表达过程）。

三、言语交际中的表达训练

由上可知，“言语交际”指的就是人们运用语言相互交流思想感情、交流信息的听说读写活动。说和写是表达，听和读是理解，表达和理解互为依存，是一个言语交际过程中的两个方面。言语交际表达训练，用“言语交际”来限定“表达训练”，说明这里的表达训练不是没有听者，没有读者为表达而表达的表达训练，也不是为文学创作打基础的表达训练，更不是因为考试要考作文而作的表达训练，而是从言语交际需要出发，为言语交际需要服务的表达训练，是言语交际中的表达训练。“言语交际”是表达训练的出发点和归宿，并贯穿于训练的全过程，这是言语交际表达训练的第一个主要含义。

第二，只要有人们活动的地方，言语交际是无所不在的。交际中，一方表达、一方理解，对于学生来说，每一次表达，都可看作是一次言语交际的表达练习。因此，言语交际表达训练的课堂是很大的，大到学生活动的每一个角落。上作文课、说话课，固然可以进行言语交

际的表达训练，上阅读课、数学课、自然课等等，回答老师的问题，表达自己的意见，何尝又不是言语交际的表达训练呢？即使是平时讲话，提笔写一个便条，都是一次很现实的言语交际表达训练。

这里，第一和第二两个主要含义，也可以说是言语交际表达训练的内涵和外延。

问：“言语交际表达训练”的精神实质是什么？

答：“言语交际表达训练”针对小学作文教学长期来严重脱离社会实际需要的弊病，把说写训练放到社会言语交际的总体结构之中，从社会的实际需要出发，为社会的实际需要出发，为社会的实际需要服务，按言语交际的实际情况进行表达训练，是一项切中时弊的小学作文教学改革。它的精神实质在于按照社会言语交际的实际情况改革作文教学，强调社会效益。

问：“言语交际表达训练”是不是只教写信、写通知等应用文？

答：不是的。“言语交际”的范围广得很。写有一定格式的应用文是言语交际的需要，写没有格式的记叙文、说明文、议论文也是言语交际的需要。邱少云的英雄事迹太感动人了，作为邱少云的战友——志愿军二级英雄季元兴，他要把亲眼看到的邱少云的英雄事迹告诉大家，写了《我的战友邱少云》。这是言语交际的需要。巴金二十岁时乘“昂热号”邮船去法国留学，为使两个哥哥也能“领略一些海上旅行的乐趣”，写了《海是日出》，这也是言语交际的需要。同样，说明文《赵州桥》、议论文《为人民服务》，都是言语交际的产物。言语交际的需要是多方面的，多层次的，因此，“言语交际的需要是多方面的，多层次的，因此，“言语交际表达训练”自然就不能是教应用文。认为“言语交际表达训练”只教应用文，这是一种误解。

问：“言语交际表达训练”主要有哪些特点？

答：最突出的可以从三个方面来说：

一、从教学的指导思想来说，它否定了为作文而作文、为升学考试而作文的不正确思想，强调了应用学科的应用性，强调了作文教学的社会效益。

二、就教学内容而言，它有四个十分明显的特点：一是表达的时候，要求学生做到提笔有目的，心里有读者。二是强调记叙训练中概

括叙述和形象具体叙述两种叙述方法并重。三是在重视记叙文训练的同时，同样重视应用文的训练。四是根据需求和可能，让学生学一点“问”的本领。

三、在训练的方式方法上，“言语交际表达训练”强调在言语交际中学习言语交际的表达本领，变单一的课堂上的作文教学为开放型的多渠道说、写训练，如创设交际需要的情境练习说、写，环绕活动训练说、写，校间通信，各科联系，各种形式的自由表达等，走出了一条象实战一样练兵和在实践中练兵的新路子。

问：“言语交际表达训练”在训练过程中，教师要注意哪些问题？

答：第一，作文的时候，自始至终，要使学生做到心里有读者。酝酿的时候，首先要明确写这篇文章的目的是什么，是给谁看的，看的人会有哪些要求，可能会提出什么问题等等。初稿写完修改的时候，首先要把自己变成读者。从读者的角度来检查、修改文章是不是清楚明白了，能不能达到好效果。誊清的时候，也要时刻想着读者，这字写的如果读的人看不清、弄错了意思怎么办。这样，心里有了读者。作文才能有的放矢，表达训练才能符合言语交际的实际。

第二，在作文教学教师和学生的双边活动中，教师和学生，除了构成教与学的关系以外，还要象日常言语交际中张三与李四，读者和作者那样，构成交际关系。教师既要当教师，又要当读者。教师要用自己读者的身份为学生的表达创设良好的言语交际的条件。同时，当学生表达的时候，教师又不能忘记自己教师的身份，要指出学生表达中的优点、缺点，指导学生应该怎样表达，落实用词、造句、谋篇等表达本领训练。

第三，评判作文好坏的时候，不要片面的追求：“具体生动”的所谓的“词藻”，要建立一种作文的效益观——凡符合社会语言习惯，能顺利地完言语交际任务，有好效果的，都应该打高分。该具体的时候具体描写是好的；该概括的时候，滔滔不绝的具体描写只能使人讨厌。不要把文学创作的标准降格引入作为对小学生作文训练的要求。

第四，平时要尽可能地让学生开阔眼界，增加知识，提高认识；要增强学生这样的自觉性：即课内的一切说话或者动笔写些什么，都

是很好的表达训练的机会，不要把作文的提高只寄托在几堂作文的训练上面。

第五，在按言语交际需要进行综合性的表达训练的同时，分解性的单项训练项目，如积累词汇、变换使用同义词、改变句式、语感训练、加小标题、加提示句、加过渡句、联想等等，也可作为单纯的技能技巧训练而作出的适当的安排。

第六，教师对自己要提高要求。要提高对教育事业、对学生的责任感。要提高对小学教育培养目标和作文教学性质、任务的认识。要勤于探索按言语交际需要提高课堂教学效率的新路子。要提高自己的言语交际的表达能力，并能随时注意总结这方面的甘苦体会。

在培养小学生的言语交际表达能力方面，深圳市景秀小学迈出了可喜的一步，我们有理由相信，景秀小学师生凭借孜孜不倦的追求，锲而不舍的耕耘，在不远的将来，“言语交际表达训练”这树奇葩一定会万紫千红，异彩纷呈的。

中央教育科学研究所

潘自由

2001年11月

目 录

序	潘自由
激励理论与学校管理	吴增强(1)
全面推进素质教育必须充分发挥教师的创新精神和创造才能	王淑华(5)
把静态的课本材料变成动态的教学内容促进学生思维的发展	王德武(10)
体育教学中后进生的转化浅谈	张金泽(15)
浅谈在阅读中学习写作方法	吴丛莲(17)
新时期学校德育工作的思考	章文殊(19)
“在实战中练兵，像实战一样练兵” ——浅谈言语交际表达训练的理论与实践	龚国芬(23)
浅谈创新精神和实践能力在语文教学中的培养	余云德(26)
抓语文背诵提高学生的语言素质	刘凤兰(31)
创设情境 强化实践 ——谈言语交际表达训练的点滴做法	黄丽琴(34)
以生为镜 完善自我	方 葵(36)
学生读书兴趣的培养	丘 玲(38)
谈谈上好综合活动课的几点体会	钟方媛(40)
如何使低年级学生具有说的能力 ——言语交际表达训练的点滴体会	赖海晶(42)
让每个学生都在集体中获得成功	龚国芬(45)
语文教学与学生创造力的培养	钟方媛(48)
“活中学”引趣“动中练”育智 ——综合活动课教学初探	詹雪莲(51)

从《荷花》教学设计谈语言文字训练	黄丽琴(56)
《小蝌蚪找妈妈》教学手记	刘社连(58)
创设语言环境 提高言语表达能力	张燕利(60)
让学生在阅读中有一双发现问题的眼睛	陈希华(63)
朗读教学中的素质教育	郑丽芬(66)
借助多媒体辅助古诗教学	吴丛莲(68)
谈谈言语表达能力的培养	刘凤兰(71)
学生心理“暗箱”刍议	余云德(73)
多读多写	
——提高学生语文素质的有效途径	龚国芬(76)
积极创设情境, 努力提高言语交际能力	刘社连(81)
由一则作业谈起	
——创新教育的实践	谢雨振(84)
情真切意写评语	李玉芳(86)
培养小学生计算能力的几点体会	王德武(89)
采用“问题解决式”的教学手段促进学生素质发展	刘玉莲(92)
教学生学会思维	朱 文(94)
让课堂成为孩子们的乐园	王育新(98)
创造性教学的点滴体会	陈映红(100)
让孩子学会 DIY	
——信息技术教育探讨	谢燕芳(102)
浅议“当堂解决问题”	陆安玲(105)
发挥学生的自主性与培养创造能力	徐 岩(107)
用微笑和鼓励培养孩子的自信和聪明	陈爱华(111)
让课堂充满生机	
——谈数学课上如何培养学生的参与意识	曹世雄(113)
数学课堂上的情感教学	舒 林(115)
试谈小学英语学习方法指导	卢 彬(117)

在英语课堂教学中实施素质教育	王秀玲(120)
培养学习兴趣 优化课堂教学	
——小学英语教学浅谈	李莺子(123)
浅谈在小学英语教学 EQ 情商的渗透	蒋朝晖(126)
用自己的眼睛去观察	
——儿童写生教学感谈	何红玉(129)
音乐教学中的美、情、趣	陈雪够(131)
音乐课的“善导”与“创新”	
——谈一年级音乐教学	陈雪够(133)
以舞蹈辅助音乐教学	程丽华(135)
如何培养学生视谱演唱的能力	何 敏(136)
尽数珠玑落玉盘	
——对扬琴“颗粒性”音乐的探讨	何 敏(139)
激发兴趣从准备活动着手	刘小龙(141)
变革中的体育教学	郑召东(143)
试论小学体育课跑、跳项目的教与学	杜清华(146)
如何进行美术学科的考核	罗 莉(148)
多媒体课件在小学教学实践中所起作用的思考	吕永胜(151)
美术课辅导的方法及其作用	何红玉(155)

激励理论与学校管理

· 吴增强 ·

教职员工的积极性是教职员工在教育教学和管理活动中所表现出的一种内在的能动的心理状态和向上进取行为。运用激励方法调动教职员工的积极性，是学校领导在管理艺术上的一个重要方面。它需要以心理科学，行为科学和管理科学作指导，在全面推进素质教育中领导者更要重视激励在学校管理中的科学运用。

要真正发动和依靠学校的广大教职员工办好学校，必须科学地运用好激励艺术，这是学校管理工作的一个重要方面。激励，作为心理学的术语，指激发人的积极性的心理过程。通过激励，使人处于一种兴奋的精神状态。美国心理学家威廉·詹姆斯在激励研究中发现，受到充分激励的人其能力发挥到激励前的三到四倍。激励能大大调动教职员工的积极性和主观能动性，使他们的潜能和创造力量得到充分发挥，进取心和责任感大大增强。

一、激励在学校管理中的作用

激励的作用主要表现在以下几个方面：

1. 激励能充分发挥人的能动作用，挖掘人的潜能，使教职员工朝着目标奋力拼搏。它之所以具有强大的能动作用，主要是遵循了人的自我完善，自我发展的心理发展规律。领导要充分考虑到教职员工中不同的需求，物质生活需求，精神文化需求，人格尊重需求等等。但仅是清一色的精神激励，则不能使广大教职员工无忧无虑地工作，而仅是清一色的物质激励，又是对广大教职员工社会主义积极性的亵渎。所以，只有保持多因素激励的需求性，同步性，才会取得很好的激励效果。心理学家认为，人具有极大的潜能，但能否被挖掘出来，则取决于激励是否有效。

2. 激励有强化和推动人的积极性的作用。有效的激励方法对表现好、中、差不同层次教职员工的行为都有着重要的作用。如创造良好的富有激情的环境，让表现好的先进教职员工继续保持向上的行为，不断的有新作

为，给表现一般的教职工施以榜样和关心，支持等激励方法，促使其积极性和能动性得到发挥，向新的高峰攀登；对后进教职工则通过奖励等正面强化激励方法，以及通过批评，惩罚等，负面强化方法增强提高不良的诱因（包括不合理需要）作斗争的意志力抑制消极因素的滋长，抑制自己的行为。

3.通过激励可以把有才能的学校所需要的人吸引过来，并促其长期从事教育工作。从世界范围看，美国特别重视这一点，它从世界各国吸引了很多有才能的专家，学者，这也是美国所以在许多科学领域保持领先地位的原因之一。为了吸引人才，美国不惜支付高酬金，创造好的工作条件等许多激励办法。美国国际商用机器公司（IBM）有许多有效的激励办法：提供养老金集体人寿保险和优厚的医疗待遇，给工人兴办了每笔只交3美元会费就能享受带家属到乡村疗养待遇的分村俱乐部，减免那些愿意重返校园提高知识技能的职工的会费，公司筹办学校和各种训练中心网，为职工到那里各种面学习知识，如学习国际金融知识和编制计算机程序等等。

二、激励在学校管理中的运用

激励是行为科学核心内容。随着科学技术的发展，行为科学理论渗透到学校管理的用人领域。人是有思想，有感情，有欲望的“社会人”。思想，感情，欲望直接影响到每一个人的行为。也就是说，人的工作积极性之高低是人的一种内变量，不是固定不变。因此，如何调动教职工的积极性就成了最关键，最困难的问题。要使学校顺利实施应试教育向素质教育的转变圆满地完成造就一代新人的使命，就必须注意改变行政人员的行为模式。而改变行为模式只靠命令，权力并不一定就可达到。应该运用激励的方法，使教职工最充分地认识到实施素质教育的紧迫性、重要性，才能充分地发挥知识和才能，变消极为积极，变被动为主动，从而保持在素质教育教育活动中的高效性。一般说来，学校管理中的激励方法有：

1 奖惩

在教职工发生有利于教书育人的活动后，学校领导应立即用物质或精神的鼓励来肯定这种行为，这是学校管理中常用而易行的方法。大致有以下几个方面：（1）赞许，当教师工作颇有成绩时，领导应及时对有关的行政人员的行为予以肯定，或当面称赞，或通报表扬，以产生更为积极的效果；（2）奖赏，奖赏比一般的赞许要高一级，它可以是精神的，如通令嘉奖和记功等，也可以是物质的，包括授予奖品和奖金，提高工资及福利待遇等；

(3)晋升, 晋升也属于奖励范围, 晋升既可提高教师的职称级别, 又可增加工资福利, 因此兼有精神和物质两种激励方式, 它可使教职工得到荣誉, 声望和权贵, 使其自尊心和自我实现的需求得到满足。

惩罚, 指用惩罚的方法来纠正不符合要求的行为, 包括: 正式谈话或劝告, 口头批评或警告, 书面批评或警告, 降级, 调职, 停职, 扣发工资, 开除等, 惩罚可促使教职工遵守纪律, 达到起码的行政效率。这种方法的使用要慎重, 不宜过多。

奖惩的结合, 应以奖为主, 奖惩也须及时性, 奖过头, 惩过分, 失了分寸, 效果也会不好。

2.组织气候

组织气候也是激励的条件之一。它指的是学校领导的领导方式, 方法以及教职工彼此相处的情况综合而成的环境。组织气候对教职工的行为动机有举足轻重的影响, 要使教职工安心工作, 情绪高昂, 光给予优厚的待遇是不够的, 他还需要同事和朋友的友谊、领导的赏识和尊重, 此外, 教育工作, 教学政策, 组织机构等都会影响到教职工的行为。从学校管理的实践来看, 领导方式, 工作保障, 同事关系等几个因素对建立良好的组织气候是重要的。

3.创造与发展

创造与发展是激励人员的方法之一, 是当前全面实施素质教育的迫切需要。要使教职工充分发挥作用, 还应让教职工有一个更好的发展机会。这个方面包括的内容十分广泛, 如个人独立自主的需要, 扩展知识视野和提高业务水平的需要, 以及丰富精神文化生活的需要。因此, 学校领导应了解教职工的心理活动, 以鼓励人员之间竞争, 破格提升教职工职称, 适当授权等几个方面来激励教职工的工作热情。

三、运用激励应注意的问题

1.激励要注意适当。激励是不能离开物质和精神的, 但是激励又不等于物质和精神的满足。只有保持激励的相对满足性, 才能提高激励的吸引力。如果认为越满足, 激励效果就越好, 那不仅是片面的, 也是做不到的。无论是物质激励还是精神激励, 都要认真考虑激励的效价。所谓“效价”, 实际上是被激励者以奖赏的心理感受强度, 效果太低, 被奖励者的需要得不到满足, 起不到效果, 但奖赏过分, 不仅会使激励者不安, 而且, 因过