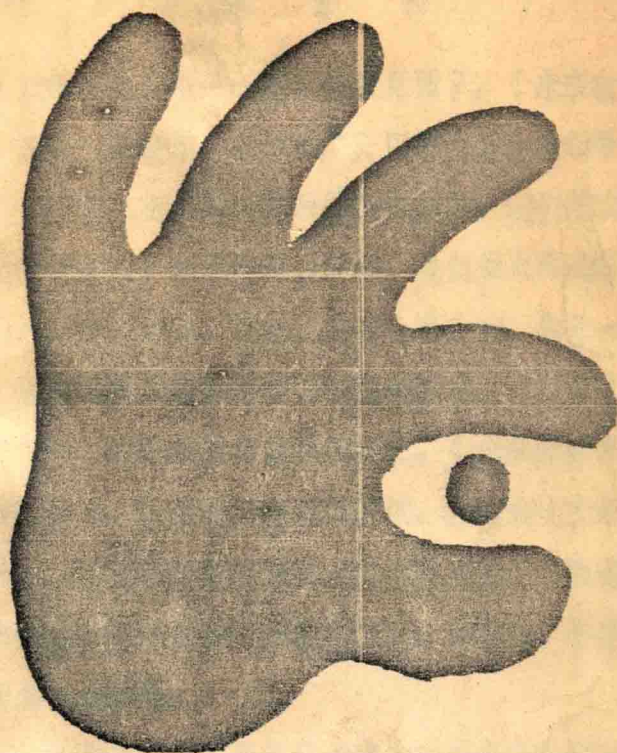




未來教育家

• 总第十一期 •

1990



2011

2011

卷 首 语

《未来教育家》第十一期和大家见面了。《未来教育家》创刊五年来，得到了系领导、老师和广大同学大力支持和帮助。王承绪先生为本刊题名，王承绪和邵祖德担任顾问。我们表示由衷的感谢。回顾《未来教育家》这几年走过的路，我们为取得成绩而高兴，为存在的缺点而暗自加力。把她办成受大家欢迎，具有一定学术水平的刊物，这是编辑部全体同仁的心愿和追求。我们深深的懂得，只有立足于同学，这颗幼苗才能茁壮成长。《未来教育家》是未来教育家协会的会刊，也是我们大家的园地。我们热忱欢迎同学们投稿和提出建议，愿她成为您的良友，成为您成功的一块铺路石，若干年后，当您在工作中做出一定的成就时，再看她，尽管有点幼稚，却从中得到一点帮助。

本期登载的主要是89年学生学术报告会的获奖论文。其中暑期社会实践赴舟山调查组的《舟山外向型经济和职业教育情况调查》，从调查舟山外向型经济发展和职业教育的情况出发，找出发展经济 and 教育的相互关系，找出舟山职教中的缺陷，探讨解决的措施。董捷的《中学青年教师现状的调查与分析》，提出了青年教师在价值观、事业心、教学能力上存在的问题，并从内外环境上探讨了如何保证青年教师茁壮成长。王蓓的《论儒家道德思想和学校德育教育》，试从儒家思想的现实合理性（在道德领域）的内容中为当前学校德育在重重困境中寻找改革的新出路，发挥儒家思想中的合理因素在现代的积极因素。还有如《教育理论的历程》等文章从不同角度对教育问题作出一定深度的探讨，有一定新意，值得一读。

《未来教育家》编辑部

5 先哲谈幼教(教育小品文)……………鲍嵘

鲍嵘

4 自然的婴幼儿教育……………徐晚霞

徐晚霞

· 幼儿教育专栏 ·

文字编辑

3 舟山市外向型经济和职业技术教育的调查报告……………协会

徐伟康

2 论儒家道德思想的现实合理性是当前学校德育……………王蓓

本期主编

1 中学青年教师现状的调查与思想……………董捷

邵祖德

· 获奖论文选登 ·

卷首寄语

顾问
王承绪

9 未来不是梦

• 协会园地 •

7 论文报告会参赛论文纲要选登（五则）

6 教育理论的历程……管步远

• 教育理论专栏 •

终审 陈志明

陈于清

封面设计

陈于清

美术编辑

中学青年教师现状

的调查与思考

董捷

当今我国教育界，青年一代正在崛起。作为教师队伍中一支不容忽视的新生力量，他们在思考什么？改革开放的浪潮以及人们价值取向，思维方式的急剧变化给他们带来了哪些冲击？是什么烦恼和忧虑困扰着他们的追求和理想？怎样才能使他们从纷繁的困扰中解脱出来，以肩负起属于他们应负的时代责任？这是当前教育界亟待解决的重大课题。最近，我们以问卷、座谈、访问的方法，在衢州市柯城区13所中学，对近五年毕业的95名青年教师（占应调查教师的88%）进行了抽样调查。

调查反映了以下几方面的情况。

观察之一，青年教师的职业意向如何，是他们今后能否成为优秀教师的主要动因。调查表明，把师范作为第一志愿的只占36%；认为当教师能为振兴中华，为家乡教育作贡献的仅占13.6%，毕业时，立志做优秀教师的占25.7%，而61%的人不愿回农村，

山区工作。任教后，一心想改行的和仅凭良心办事，得过且过的占近60%。由于相当一部分的人不是积极主动地选择师范专业，这就给师范教育和发展基础教育培养合格的师资带来潜在的困难。

观察之二，人们常把教师比作红烛和春蚕，这无非是表明教师是一种奉献大于索取的崇高职业和其内在的价值观。而青年教师又

• 获奖作文选登 •

是怎样看的？

表一，青年教师人生价值观的自我评估

项 目	人 数	百分比
人生的价值在于奉献，而不在于索取	18人	18.9%
奉献和索取是一种恒等式	43人	45.2%
应最大限度地满足和实现自我	21人	22.1%
一切都无所谓，得过且过	13人	13.6%

这种人生观较低层次的流向，还反映了他们对教师应具备的基本素质认识上的偏差。半数以上的人都集中在专业知识水平上，而对当教师必备的“献身精神”和“遵纪守法”两项选择很少。应当看到，青年教师中不乏出类拔萃的人才，但先进与落后的差别很大。由于众所周知的原因，不少青年教师对人生价值有所追求而偏重于自我，以致在育人的工作岗位上，是非观念模糊，遵纪守法观念和献身精神淡薄，重智轻德倾向明显。他们到了基层学校，尤其到了条件艰苦的学校，心理反差大。这必将动摇其本来不太坚定的职业信念，给普遍教育完成教书育人任务带来困难。

观察之三，不少青年教师在教学业务上已初露锋芒，但相当一部分青年教师还未走出实习型教师的圈子。他们往往对自己的教学业务水平估计偏高。而在实际的教学工作中，又暴露出许多问题。如教学脱离实际，偏多偏深。难以综合处理教学的各个环节。当班主任，是教师的一项基本任务。但不少青年教师认为做班主任实属无可奈何或不愿做班主任。他们对学生言行不善引导，对自己言行又不加约束，其后果，将直接影响学校育人功能的发挥。

观察之四，如何正确处理自己与领导的关系，是青年教师感到

困扰的主要问题。调查发现，有近四分之一的青年教师与学校领导有心理障碍和缺乏信任感。有 37.8% 的人认为领导对自己工作支持的态度仅为一般，还有少数人认为是不支持的。应该说，多数学校领导对青年教师是关心支持的。但有的由于工作不得法，以致动机与效果脱离，这直接影响了学校民主和谐氛围及良好工作环境的创设，给学校工作带来许多困难。

观察之五，教育的出路，在于改革。作为学校中最活跃的青年教师，他们是怎样看待教育改革的呢？

表二，青年教师关于影响教育发展主要因素的看法

		项 目	人 数	百分率
国家 社会 因素	1	提高教师工资	89	93.6%
	2	有一个尊师重教的社会环境	78	82.1%
	3	国家重视教育	75	78.9%
	4	增拨教育经费	60	63.1%
	5	国家富强，安定团结	50	52.6%
教育 内部 因素	1	有一个心情舒畅，奋发进取的工作环境	77	81%
	2	有一套公平、正确的评估标准	66	69.4%
	3	有一个好的领导班子	59	62.1%
	4	有定期培训、晋级制度	50	52.6%
	5	真正实行“按劳分配”的原则	47	49.4%

上述情况，不仅反映了青年教师的心声，而且也说明了当前教育的实际情况，是值得我们深思的。

调查还发现，99% 的青年教师认为有必要进行教育改革，但

· 未来教育家 ·

涉及到具体的学校内部诸方面的改革，又呈较明显的分歧意见。

表三，青年教师学校内容改革的看法

	项 目	人数	百分比
学 校 改 革 的 态 度	欢迎态度	6 6	69.4%
	反对态度	3	3.1%
	无所谓态度	2 5	26.3%
	未填的	1	1%
职 改 看 法	严格按德、知、能、绩、责方面要求， 结合年资、学历进行	4 2	44.2%
	完全按上述两方面要求进行，不考虑年 资学历因素	4 1	43.1%
	鼓励终身从教，重视历史因素，适当考 虑要求进行	1 2	12.6%
奖 励 看 法	以精神奖励为主，物质奖励为辅	4 5	47.3%
	以物质奖励为主，精神奖励为辅	4 9	51.5%
	未填的	1	1%

可见，青年教师一方面是渴望改革，希望通过改革，使教育有一个新发展。但另一方面，在涉及到教育改革目的、措施、途径时，他们的看法又往往从各自不同的价值观和需求出发，形成不同甚至对立的观点，致使许多改革措施难以奏效。

我们认为，近几年毕业的青年教师，在新旧体制急剧变革的环

境中，是一个优点与缺点，进取与消沉、革新与保守，希望与失望交织并存的矛盾统一体。事实表明，他们中不少脱颖而出，能对传统的教育，教学方法和先进的教育思潮兼收并蓄，并日趋成为教学的骨干和中坚，这正是教育兴旺发达的希望所在。但勿庸讳言，由于相当一段时间社会大环境，影响和师范教育强化功能的失落，由于他们的生活之路是一条从学校到学校的单纯的就业之路，造成他们素质偏低，专业思想不稳定，上进心不强等先天不足。而这种先天不足已成为当前教师队伍中一种令人担忧的思想态势。如果这种态势再与普通学校落后的管理结合，就势必给师资队伍建设带来潜在的，长期的危机。这不能不令人感到忧虑。

忧虑之一，宏观上说，商品经济的冲击，商品经济的冲击，形成人们在生活中主要从事各种急功近利的追求，使教育这个实践证明能兴国利民的基础事业，却成为经济发展的负担。为什么人们总是在实际工作中缺少一种教育重要的意识和观念？

忧虑之二，社会价值观的失落，功利主义的盛行，师资来源的枯竭，职业素质的低下，教师已日趋成为失去吸引力的行业。人们不禁要问：未来担当教育下一代的教师队伍将来自何方？

忧虑之三，据专家预测，本世纪末会出现入学高峰的高原现象，而与此同步的是教师周期性退休高峰的来临。相当一部分教学经验丰富的优秀教师将退出教坛，而替代他们的年轻教师的素质和能力，在短期内还难以望其项背。我们应如何解决“高原现象”与“青黄不接”的矛盾？

忧虑之四，当前普通教育改革步履艰难，管理体制落后，用人观念陈旧，教师缺乏应有的责任心和使命感，工资改革“对号入座”

·未来教育家·

职称改革“论资排辈”。人们不能不忧虑，被禁锢的教师内部潜力和抑制的教育功能何时才能得以发挥？

观察和忧虑，给我们带来更深层的思考。

思考之一，必须努力创造一个有利于培养青年教师自信心和使命感的机制。当前，我们面临最可怕的隐蔽性危机，是教师对自身价值缺少一种说服力。如不以战略眼光解决这个问题，我们就无法摆脱普通教育功能和机制的恶性循环的困境。首先，要花大力气纠正一段时期来思想政治工作淡化和拜金主义的错误思潮，帮助青年教师明确“师严然后道尊，道尊然后民知敬学”的道理，树立正确的政治方向和坚定的奉献精神。同时，要努力克服社会上广泛存在的职业选择和道德评价仅以外在功利价值为唯一取向的偏颇，为青年教师健康成长创造一个良好的催人进取向上的社会环境。其次，要继续提高教师的社会地位，改善教师的物质生活待遇，以解决师资队伍许多人“不愿来”和“留不住”的问题。

思考之二，必须把解决当前青年教师职业素质问题提到议事日程上来。教师不仅以向学生无私地传授知识为天职，而且要以自己的言行、品德来影响学生。所以，教师素质的高低，是关系到教育成败的大问题。

作为培养师资的工作“母鸡”——各级师范院校，在重视专业知识教学的同时，应采取各种措施，强化师范学生正确人生观、职业观和育人本领的培养。从严要求，从严把关，保证他们以符合师资标准的崭新面貌走上工作岗位。

各级教育行政部门和普通学校，应抓住当前治理整顿的有利时机，着重解决青年教师（尤其是无可奈何当教师）的专业思想问题，

在教育实践中补上敬业勤业，为人师表这一课。通过补课，增强其为人民教育事业努力工作的事业心和使命感，并使之成为激励他们努力工作，奋发向上的内驱力和原动力。

思考之三，必须正确处理领导与青年教师的关系，努力创造一个能使青年教师心情舒畅，奋发向上的学校工作环境。目前，许多学校程度不同地存在“三多三少”现象。即对青年教师误解多，理解少，指责多，表扬少，使用多，培养少。鉴于办好学校必须依靠全体教师的基本出发点，学校领导对青年教师，要贯彻“既要热情关怀，又要严格要求”的原则。实践证明，只讲热情关怀，不讲严格要求，甚至降低要求，拿原则作沟通情感的交易，对青年教师的成长绝无好处，甚至会落入庸俗的人际关系中。反之，只讲严格要求，不讲热情关心，不解决实际问题，又极易使青年教师产生抵触情绪，以致动机与效果相脱离。

我们认为，学校领导应以创设一个良好的情感和工作环境为目标，重视对新来教师的思想和情感交流。这种交流，并非简单的“感情投资”或单纯物质化的做法，而是以形成协调、融合、团结、向上的工作氛围和人际关系为目的，以形成强有力的凝聚力和荣誉感为标志的。这样，从严从实要求青年教师才会取得实效。其次，对青年教师在个性、气质等心理素质差异的不同看法，一是要慎重对待，不能随意指责。否则，由此产生的逆反心理，将会使领导陷入进退两难的维谷。再次，学校领导应从长远的观点综合考虑培养青年教师，使其尽快完成由实习型教师向科研型教师的过渡，力争避免工匠型教师的出现。当青年教师自身成长的发展曲线趋于下降时，学校领导应特别注重抓关节点，分析原因，确定目标，使之在

关键时刻能更上层楼。

思考之四，必须充分运用科学的管理方法，有目的，大面积的培养青年教师。

第一，运用“成就期望原理，来激发他们努力工作的内在动力。我们知道，人的期望水平常常决定人的行动的努力程度。如果教师对工作成就有了高期望，那么，对自己就会提出高标准。获得成就后，又会强化期望，产生更高的表现，以创造新的成就，形成了螺旋上升的状态。反之，就会产生旋涡般下降的负效应，青年教师精力充沛，敢想、敢说，敢做。如果有效地运用成就期望理论，就会加快他们的成就和提高。

第二，必须给他们以适当的压力和紧张感。“紧张系统”原理认为：人的任何一种有目的的行为，总是起源于某种心理需求，在需求的压力下，人的心理便产生紧张感。达到目的，需求得以满足，紧张的心理才会消除。反之，这种紧张系统将继续存在，并成为个体行为的动力。对青年教师压担子，提要求，使之明确“教师的威信首先建立在责任心上”，进行定向培养，以利消除其惰性心理。这正是人们所说的“不断鞭策跑得快，时时迁就走得慢”的道理。

第三，在特定的工作环境中，学校领导应注意运用“最少承诺律。”如在物质享受、精神荣誉方面，更应注意。事实证明。当领导向教师作出许诺的结果，是提高了他们的期望值，一旦许诺无法实现，就会产生失望感。实际上，许诺的程度与激励作用并非成正比，而往往会使许诺初期所具有的激励因素向保健因素转化。其结果，许诺实现，人们感到理所当然；许诺未实现，则牢骚满腹。只有在许诺提前兑现或超过原许诺水平时，这种喜外的喜悦才能产生。

第二次激励。由于社会大气候的影响，青年教师中重物质享受，轻工作奉献的倾向较明显。我们既不能忽略他们生活待遇的改善和实际困难的解决，也不能把他们引向“一切向钱看”的歧途。应该把他们的主要精力，引向对事业推著的追求上来，以工作的成就感来达到其心理高层次的满足。

思考之五，必须正确引导和鼓励青年教师投入教育改革。要切实做好这项工作，首先要帮助青年教师深入了解我国国情，针对他们对改革的期望值偏高，而对改革要遇到的困难和必须付出的努力缺乏必要心理准备这一情况。帮助他们认识到教育改革的艰巨性、复杂性，和长期性，提高他们的心理承受能力。其次，要使他们认识到，任何一项改革都不是纸上谈兵，它不仅是提出一项符合客观实际的目标和方案，更重要的是还要我们付出辛勤的劳动。再次，要帮助部分青年教师怨天忧人，得过且过的悲观情绪。学校环境受到社会大环境的影响，但也应看到，学校良好向上的环境，也会对社会起微观调节作用，青年教师应在自己的岗位上，从自己做起，从实事做起，为优化学校，社会环境作出贡献。

我们相信，只要我们都认识到加快培养青年教师的重要性和必要性，那么，我们碰到的困难是可以克服的，我们的事业是有希望的。



从儒家道德思想的现实合理性

王蓓

• 王蓓 •

儒家思想在中国盛行两千余年，统治着华夏民族的政治、文化、法律、教育乃至思维方式和风俗习惯，直到今天，仍根深蒂固地影响着现代中国人。这种存在本身说明，任何一种思想体系为人们所接受——不任是何种程度的接受——都必然有其合理性的成份。所谓合理即合乎时代和社会的需要，合乎人们的观念和思维。因此本文试图从儒家思想的现实合理性角度，谈谈当前学校教育，以寻找改革的新契机。

〈一〉

本文所谈到的儒家思想，主要是指以“六经”为内容，以“崇仁厉义”为根本特征并代表儒家思想主流的思想体系。儒家思想实质上是关于道德的哲学，儒学思想家们所提出和形成的一整套严密的体系的确为中国两千年的封建社会的一切不合理甚至丑陋的现象提供了理论的根据，维护了封建社会的小农经济和等级制度，应该随着封建社会的灭亡而灭亡。但是，理解中国的儒学，不仅从政治立场来研究，还要从文化维度来研究。当我们站在文化的维度上，可以看到儒学作为一种根植于千百年来社会生活的“人文睿智”，它包含着不为特定历史时期和社会形态所限定的普遍意义和恒常价值。而且作为一种“人文睿智”，儒家对人生、对社会、对个人所

提出的见解是深刻而现实的，儒家的强调入世思想对学校德育的社会化色能仍然有借鉴意义——而这正是儒家道德思想对当前学校德育的现实合理意义。可以这么说，虽然我们同儒学思想家们生活在截然不同的时代，社会历史环境和政治生活条件下，但是作为人，作为社会人，儒家和我们所面临的问题有很大的一致性，即人与社会的冲突总是一定程度地存在着的，人的社会化（即儒家所谓的入世）正是在冲突中寻求平衡的过程。并且，无论古人或今人，所生活的世界其本质是一致的，正如同古今中外的人们都不约而同地为一个永恒的主题长期吸引，即如何摆脱各种奴役的枷索，获得自由，合谐、全面发展一样，因为人类有其思考的共性和内在的逻辑。此外，在社会主义今天，虽然掘弃了封建主义的经济基础，但儒家道德思想的心理土壤仍然十分深厚。联系德育的现状，可以看到教育工作者恰恰缺乏对这种心理土壤的研究，缺乏对学生生活氛围的研究，将德育课仅仅当作思想政治课，并围绕着政治形势转，这就有意无意地割裂了传统与现实的联接，忽视了对传统的道德思想的改造和吸收，也造成了学校教育对学生道德品质培养的“空档”。因此在学校德育中谈儒家道德思想的现实合理性，绝不是牵强附会。

〈二〉

具体研究儒家道德思想，可以看出，首先儒家是积极入世的学说，它建立在一个前提上，即社会是由三纲五常织成的网，每个人便是这大网上的一个结，无论他是达官还是庶民，他都要起一个结的作用，都要维护社会之网的协调与平衡，这就强调了人人所应担负的责任和义务。而当前的学校德育，最为严重的一个问题便是忽略了学生责任感和义务感的教育，培养了一批“空中楼阁”的人。

· 未来教育家 ·

很难想象一个没有责任感和义务感的人，一个与社会格格不入的人，一个将自己置于全民之上的人，能否担负起改造社会的重任，能否为社会尽职尽责？因此，学校德育有必要吸收“修身、齐家、治国、平天下”的思想精华，创造性地为我所用。

第二，儒家思想中，尤其是孔子所倡导的“仁”的精神，对学校德育也有一定指导作用。如孔子提倡的“杀身成仁”精神，在封建社会曾经激励过无数志士仁人为正义事业而殉身；再如孔子将“仁”推广到人与人之间，提倡尊老爱幼，提倡宽客友善，提倡爱憎分明，斥责毫无主见，随波逐流，同流合污，提倡良好的社会风尚等等，至今看来仍然是闪光的思想。再联系我们的社会现实，由于生产力的迅速发展，加速了生产方式从手工操作向机械化过渡的进程，西方各种思潮和多种价值观的一同呈现和冲击，人们的心态纷繁复杂，旧的思想体系被冲垮，新的思想体系尚未建立，在这种混乱中，社会走上了道德堕落，社会风气败坏之路，并视此为生产力发展的必然产物。笔者对此不敢苟同，一个将自己优秀的民族文化遗产全盘抛弃的民族是一个可悲的民族，学校德育对此不能等闲视之，而应继续中华民族可贵的传统，将“仁”的内容赋予新的时代要求。我深信，未来的工业社会同样向往和谐和温情。

第三，儒家的修己治人之道，在今天看来也不失其积极成份。《大学》中明白提出“修身为本”，格物，致知，诚意，正心是修身的途径，并具体提出了道德修养的两种方法，一是“慎独”，“所谓诚其意者，毋自欺也……君子必慎其独也”，所谓慎独，“独者，人之所不见也，慎者，诚也”，即一个人表里如一，心地坦白，人前人后都一样，也就是现代人常说的自律，道德最终要通