



春华秋实

教师获奖论文集

慈城中心小学

顾 问：金感芳

主 编：熊其军

副主编：王燕侠

责 编：陈 平

刊期：2006年5月18日

谨以此书

向学校素质教育

成果汇报会献礼！

目 录

一、非学科类

（学校管理）

- 1、学校人性化管理的思考·····熊其军（1）
- 2、创新——管理者的试金石·····毛乖婷（4）
- 3、在实践中引领教师的专业成长——谈我校校本教研制度文化的建设·····陈 平（6）

（德育教育）

- 1、“挖掘千年古镇文化，弘扬现代人文精神”的研究·····毛乖婷 陈 平（11）
- 2、农村小学低年级礼仪教育研究·····王燕侠（26）
- 3、新课程下的少先队活动——构建“图书银行”，促进主体发展·····马海飞（34）

（心理健康教育）

- 1、试析“心育”与“德育”之异同·····陈 平（37）
- 2、班级里的“拗孟公”——小学生心理教育中的“逆反心理”·····陈 平（40）
- 3、她终于打消了轻生的念头——ABC理论在心理咨询中的运用·····陈 平（42）
- 4、诵读声中的“狼”嚎声——小学生心理教育中的合理宣泄·····陈 平（44）

二、学科类

（语文学科）

- 1、“厚 积”——作文之基础·····毛 乖婷（46）
- 2、亮出你自己——谈作文的个性化·····王燕侠（50）
- 3、课改理念下高段阅读教学框架设计·····陈 平（53）
- 4、让情感体验各徜徉于语文课堂教学·····傅佩君（64）
- 5、关于小学语文教学如何体现大语文教育思想的几点认识·····傅佩君（67）
- 6、“奇思妙想”促识字·····周养娟（70）
- 7、让语文课堂绽放生命的魅力·····魏映娜（72）

- 8、童话引路 激发兴趣——“读、演、画、写童话教学模式的探究”……马海飞 (74)
- 9、小议学生自主学习习惯的培养……方雪花 (78)

(数学学科)

- 1、创建美好的数学乐园——课堂教学中引导学生主动参与和思考……茅可清 (80)
- 2、浅谈数学解题过程中发散思维的培养……俞桂芳 (84)
- 3、让“快乐”成为练习的调味剂……茅可清 (87)
- 4、让学生成为学习的主人——浅谈如何提高数学课的课堂效益……俞桂芳 (90)
- 5、让学生在活动中学习数学……王佩芳 (92)
- 6、让学生经历知识的形成过程……陈 玲 (94)

(英语学科)

- 1、“激”活小学英语课堂——新课标下优化教学模式的尝试……曹莲莲 (96)
- 2、初探小学英语教学模式“情趣教学”……曹莲莲 (98)

(品德学科)

- 1、对品德与社会教学的初步认识与实践……马海飞 (101)
- 2、小学品德与生活学科教学的初探……周爱玲 (108)
- 3、在活动中体验 在活动中发展……金玉芝 (103)
- 4、少先队活动中礼仪教育的探索和实践……马海飞 (107)

(音体美劳学科)

- 1、农村小学生美术学习心理现状的调查研究……沈 冬 (112)
- 2、“丢”出来的操——体育教学案例……任燕飞 (116)
- 3、从课后小记想到的……戴一昌 (118)
- 4、论学生在体育课程学习中的主体地位……傅君力 (119)
- 5、怎样才能更快地记住武术套路……孙松康 (120)

(信息技术学科)

- 1、趣味引路 兴趣搭桥——浅谈小学低段信息技术教学的开展……朱力达 (121)



学校人性化管理的思考

慈城中心小学 熊其军

根据社会发展的趋势，我国基础教育的课程改革将进一步向综合化、研究性、人文性和理论与实践学习并重的几个方面发展。要实现这一发展必须是在学校中通过校长领导下的教师队伍的创造性的劳动变成现实的。在这一过程中，校长的管理理念将直接决定新课程在学校中的实施情况。因此作为学校管理者的校长要正确认识新课程给学校管理带来的变化，通过管理创新，确定新的学校观和管理观。以人的发展为本，既讲究科学民主的严格管理，又讲究充满情感的人性化管理，方能最大限度调动教师的工作热情，提高学校的办学水平和教育质量。

一、人性化管理是学校可持续发展的前提

郭店楚简《性自命出》中有这样几句话：“道始于情，情生于性”，“性自命出”，“命自天降”。意思是：人道是由于人们相互之间存在着情感才开始有的，人的喜怒哀乐之情是由人性中发生出来的；人性是由“天”所给予的，天命是“天”所表现的必然性和目的性。它强调“人性”是天赋予的自然属性，是人类最普遍的特征。历代管理者将人性作为其治世之道的基础和主体，认为要建立和谐的社会秩序，就必须顺应人性，尊重人

性。正是这种典型的儒家思想，维系着社会中人与人之间情感的基础。人是一切发展的出发点，学校发展就是以人的发展作为目的，把人的价值视为学校发展的最高价值，把构建和完善人的主体性视为学校发展的直接目标和最高目标。要实现这一目标，在科学民主管理的基础上，还必须注重“情感”投资，形成学校内部可靠的内聚力，从而保证新课程的顺利实施，实现学校可持续发展。

二、学校人性化管理的思考

学校管理是人的管理，也是制度的管理，更是情感的管理。在加强对人的管理过程中，应做到尊重、理解、赏识、激励，来增强教师的凝聚力，使教师在浓浓的情感氛围中不断发展与自我发展。

1、尊重教师，是学校人性化管理的基础

“以人为本”的管理，已成为广大校长的共识，这是由学校管理的特殊性决定的，是教育的根本。新课程改革从课程改革的目标、课程结构、课程标准、教学过程、课程评价以及课程管理等方面都突出了对学生主体或教师主体的关注和尊重。新课程改革为了每位学生的发展，在突出伦理政治和适应社会生活的课程价值取向的同时，强调个人发展的课程价值取向，强调课程对学生个体发展需要的适应和促进。这就要求我们在管理中要体现对教育对象学生的尊重，把儿童从大世界的控制下解放

出来，把儿童的教育交到儿童的手中。

关注人是新课程的核心理念，学校管理“以人为本”就是以师生为本，尊重师生。只有管理者以教师为本，尊重教师，教师才能以学生为本，尊重学生。马克思曾经说过：“一个人的发展取决于和他直接或间接进行交往的其他一切人的发展”。即指出，人的发展自始至终都是在群体的影响下进行的。因此，营造一个平等、团结、尊重的组织氛围，对于激发教师的主体精神具有极大的感召力，尤其在课改背景下的学校管理，更强调对师生的尊重。

教师的工作十分辛苦，教师的工作也带有极强的主观能动性。尊重教师还体现在“诚”字上，校长必须真诚地关心爱护教师，从日常生活的点滴入手，不搞权术，不搞亲疏关系，以诚相处，以理服人，设身处地考虑教师在工作、学习、生活上问题；尊重教师应把教师当作学校的主人，凡事征求教师的意见，让教师参与决策。实践证明，只有当教师的自尊得到重视，当教师的劳动得到肯定，当教师能以主人的资格参与学校管理，才能激发教师的情感投入，唤起教师的主体意识。“士为知己者死”体现了彼此尊重、相互信任的心理力量是何其强大。

学校管理中，我们必须承认人的发展能动性，从关注人生命的整体发展出发去尊重师生的个性，是此次课程改革的核心理念，也是学校管理的一个基本理念。因为“尊重管理”的最高境界是：在“尊重”的环境里让师生学会尊重他人、尊重社会、尊重自己。

2、赏识教师，是学校人性化管理的关键

“以人为本”的学校管理，其最大的价值不在于做了什么，而是在于发现了多少人和培养了多少人。正如美国心理学家詹姆斯说的：“人生中最深切的禀质，乃是被人赏识的渴望”。一名成功的校长总是带着欣赏的眼

光和积极的心态去发现每一个人的独特价值，发现每一个人身上的闪光点，为教师才华的涌露和锋芒的显现创设一个理想的心理环境，让教师在被赏识的幸福感中获得满足。

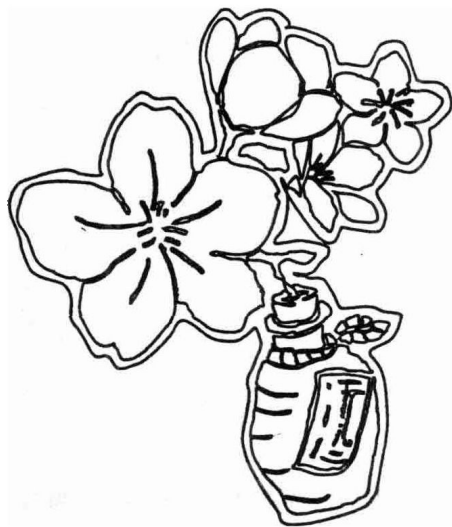
赏识是一种“仰视”。“你在这点行，我在那点行”我们经常以这句话鼓励学生“我能行”。作为学校管理者的校长，不要因为我是校长而高高自居，应带着尊重和谦量去欣赏每一位教师，带着“你能行”的眼光去勉励教师。这样教师才会视你为知己，视学校为自己的家。

赏识是一种“宽容”。一个学校人虽不多，但素质参差，水平各异。校长的胸襟要海纳百川，既要容人之长，又要容人之短，还要容人之异。用“挑剔”的眼光去欣赏教师身上哪怕只有细微的闪光点。

赏识更是一种认可。认可是校长对教师工作的一种积极评判，是校长对教师劳动成果的肯定和尊重，是一种精神激励，一旦满足了教师的这一愿望，就能使之获得巨大的工作内驱力。

“金无足赤，人无完人”。校长应带着理性的思考去欣赏每一位教师，让你的老师在你的眼里都能得到肯定的答案。赏识教师还必须坚持真，示以诚，注以情。因为“赏识管理”的最高境界是：促进师生学会发现，带着微笑去欣赏他人、欣赏社会、欣赏自己。

3、激励教师，是学校人性化



管理的保证

教师是学校教育的直接执行者和学生智力心灵的开发者,教师工作复杂繁重,只有不断地激励、调动和强化,才能将教师的智慧与热情、探索与创造最大限度地挖掘出来。而学校管理是以调动人的积极性和创造性,促进人的发展为宗旨,这就离不开激励,从某种意义上说,校长实施领导行为的过程就应该是激励的过程。有效的激励机制不仅是培养优质师资的保证,也是实现学校人性化管理的重要保证。

激励教师,就要为教师创造一个民主、和谐、积极向上的工作环境。学校是一个知识层次、文化素养较高的场所,硬性、呆板的制度只会造成按部就班、墨守陈规,决不会有积极性、创造性的勃发,这也与新课程要求相违背。因此,优化教师群体组合,创造宽松的校园氛围,是激发教师工作动力的前提。

激励教师,就要求每一个教师有符合自己特点的工作目标。目标的制订即要坚持高标准,又要通过努力可以达到。有了目标,教师才会朝着既定目标去努力、去创造,才会对教师职业有更深刻的认识,从而增强使命感。

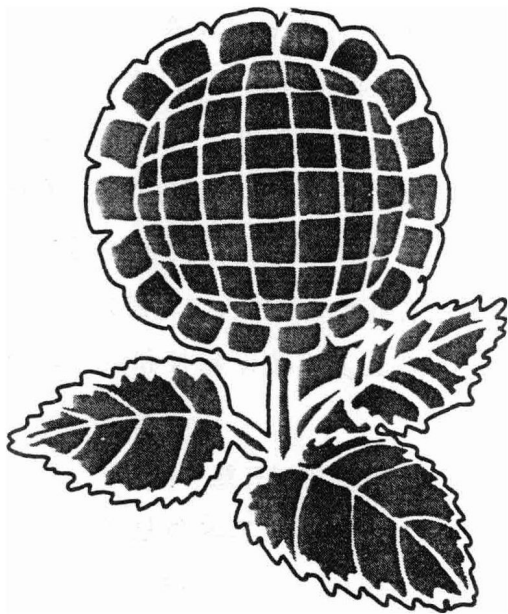
激励教师,要不断满足教师合理、健康的需要。人的发展是在不断满足自我需要的过程中实现的,需要有精神需要和物质需要,教师的合理需要一旦得到满足,就能充分调动其工作的积极性。因此,校长要善于根据人的不同需要加以调控,实现教育最优化发展。但在激励教师的同时,必须把握精神与物质的度,精神激励具有教育性,并具有对物质激励持续增力作用,过多的精神激励而缺乏物质的给予,会产生减效现象;但过多的物质激励,则会产生对物质欲望的畸形发展。因此,要讲究精神与物质的巧妙结合,首先强调的是精神激励,同时也让教师正确认识物质需要必须通过

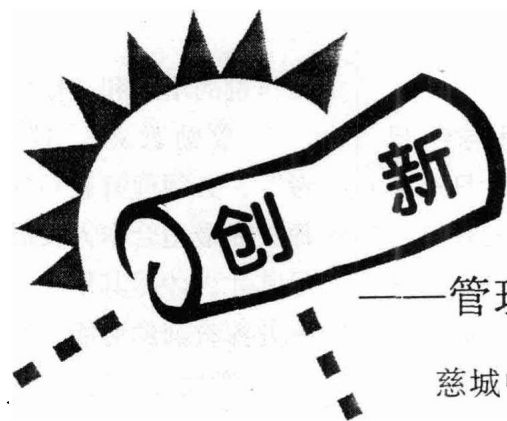
工作量的增加和工作质的提高而获得。

激励教师,校长还要善于“易位思考”,必须理解教师的专业水平,把每一位教师放在最适合本人发展的位置上。正所谓“人尽其才、才尽其用”,形成“优势互补”,充分发挥教师的潜能。

激励是一种满足,激励更是一种自我发现,因为“激励管理”的最高境界是:在“激励”的环境里学会自我激励。

学校管理的秘诀在于尊重,学校管理的核心在于真爱。只有严格的管理是不完整的管理,是一种脆弱的管理、是缺乏人性的管理。惟有在信任理解的基础上,给教师充分的成长空间,用尊重和关爱去唤醒教师内心的爱,去激励人精神中潜藏的能量,这才是一种先进的、科学的、人性的、逼近本质意义上的“以人为本”。





——管理者的“试金石”

慈城中心小学 毛乖婷

站在新世纪的门槛上，当代校长不能不敏捷地感受到中国社会变革的脉搏，不能不思考这样一个命题：如何把握新世纪教育发展的趋势，认识新的历史条件下学校管理的特征，一明确的办学为学校定位，找准学校发展的目标，使学校始终充满生机和活力。21世纪的学校管理呈显出人本化、国际化、法制化、多样化的时代特征，作为新时期的校长必须坚持“人本中心”管理依法治校，必须有坚定的政治信念、高尚的人格修养、广博的学识水平。面对知识爆炸、科技高速发展、经济瞬息万变的趋势，更应具有远见卓识，敢于挑战，勇于创新的精神。“创新也是一个民族进步的灵魂，是国家兴旺发达的不竭动力”，同样创新也是一所学校的魂之魂，是学校兴旺发达不竭动力。唯有创新型的校长，才能办出创新型的学校，培养出具有创新精神和创造能力的学生。

一、创新的管理思想

校长对教育的改革和发展要进行超前思考，包括对整个社会的变革与发展，要有敏捷的观察力和感受力，能用联系和整体的方法来分析与思考整个学校教育改革的总体思路，保

证在思想上领先一步，这当中，信息的捕捉、处理、利用至关重要。因为信息是校长决策的依据合乎基础，又是校长指挥协调的媒体和手段，更是学校改革和发展的动力。校长如果有了较强的信息素质，犹如身上长出了“顺风耳”和“千里眼”，使自己的管理思想超前。

1、收集信息。信息指的是国内外教育改革的现状与发展趋势、科技新成果、新理论等，校长对、信息须认真仔细筛选，把反映学校改革、带有方向性、全局性、具有启发性、指导性的信息筛选出来，合理分类，为我所用。

认真研究信息，校长在研究信息时，要注意它的真实性，在传递中的准确性和权威性。

准确运用信息。广泛收集、整理的基础上推陈出新，撰写出校长工作日志、总结和学术论文，及时把科研成果公布于众，从而更新自己的理念。

二、创新的办学目标

校长在充分认识和深入研究影响学校改革和发展的综合因素基础上，创造性地确定、适合学校发展的战略目标，并把它分解到部门和教师个人，另外这个目标本要具有开放性，能充分调动教师是实施过程中的创造性，既具有

挑战性有具有可接受性。为使我校的办学质量上一个台阶，我们制定了“师生苦练五年内功，开创我校教学新格局”的实施方案，提出了操作性很强的“四会”（会当班主任、会操作常用电化教具、会使用电脑、会设计课件）、“四好”（说好、写好、上好课、辅导好）、“四心”（精心设计教学方案、用心钻研大纲教材、专心学习教育理论、尽心培养全体学生）、“四转化”（职业型向事业型转化、经验型向科研型转化、知识型向能力型转化、书匠型想学者型转化）的教师素质目标，并把这些目标逐年分解，逐目明确，层层细化，项项落实，这些激起了教师强烈的参与意思、改革意思，从而通过目标增强了全体教师的凝聚力。

创新的用人观念

创造性的目标需要创造性的教师去实施，蔡元培先生的“兼容并包”的用人之道给后人启发很多，作为一校之魂的校长要有识才之眼，招才之术和用人之道，做一个伯乐式的领导。

慧眼识才。很多时候，优点突出的人，其缺点也很明显：“人之才行，自古罕全，苟有所长，必有所短，则天下无不用之才；若责短舍长，则天下无不弃之士。”校长用人要不拘一格。

努力招才。“不惜重金市骏骨，奋力高筑黄金台。”校长思贤若渴，以诚待才，委以重任是留住人才的关键，此外还应广泛的聘请某一方面专用人才做学校的兼职教师，弥补实施素质教育中人才结构不合理的缺陷。

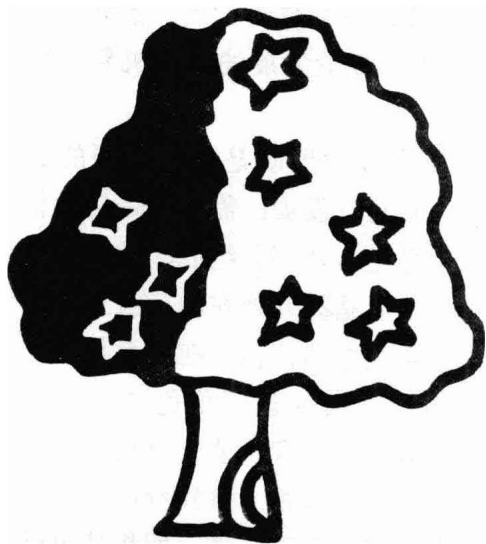
用人之道。人才鉴识、招揽、培养的目的在于使用，使用中注意扬长避短，人尽其才，同频共振，群体优化，同时注意用中培养。

三、自我超越创新的原动力

改革创新是对校长的要求，培养合格人才是校长对社会承担的责任。校长必须根据社会需要，不断学习新知识，获取新信息，加大知识储备，扩大办学时机，在事业上取得成功时冷静总结经验，找出不足，再接再厉，受到挫折时，正视现实，振作精神，摆脱挫折，开创新境界。

领导就是创造，这是21世纪教育改革与发展对校长管理学校的呼唤，这种创造，不仅向校长提出可了管理学校的思想目标、措施和手段等方面的创新，而且风需要校长根据学校管理内部与外部环境的变化，以及整个社会、整个国家、乃至整个世界发展情况进行系统整体的创新。新时期的教育正期待着校长去构建、规划、实施。

（本文获宁波市优秀论文评比二等奖）



在实践中引领教师的专业成长

——谈我校校本教研制度文化的建设

宁波市江北区慈城中心教科室 陈 平

[摘要] 教师的专业成长必须立足于本职、本岗、本校，是在教育实践中进行的。在校本教研制度文化的建设中，教师是专业成长的核心，其中教师的“自主性”则是专业成长的内在机制；教研组和课题组是校本教研的“平台”，在教师专业成长中起着不可替代的作用；教师的专业成长是学校发展的重要组成部分，学校发展需要以教师专业成长为基础；教师的专业发展需要以学校为依托，学校的校本教研制度文化是促进教师专业成长的保证。

在校本教研中，怎样构建一个教师、教研组、学校互相贯通、协调、湖动的有效培训机制，充分发挥各自参与培训的积极性与职能，是急需研究的一个实际问题，因为它直接影响着校本培训的实效，也关系着教师专业化的实现，制约着学校的成长与发展。本文仅从作为校本培训“点”的教师、作为“线”的教研组、作为“面”的学校三个方面，就构建校本培训机制的思路作简要的探讨。

一、校本培训中作为“点”的教师是核心

（一）教师专业发展的内在机制是教师的“自主性”

教师的专业发展既是社会发展的必然要求，又是教师自身发展的需要，是自我价值的展现。教师角色由两部分组成，即“他我”与“自我”，前者是教师外在的社会工具价值，后者是教师自我主体价值。在教育与社会发展史上，更多地是关注教师角色的社会功能价值，而忽视教师的自我价值；就教师专业的发展来看，将教师职业视为自我价值的实现，却是教师专业发展的重要条件。即教师自己主动

地、积极地追求专业发展，保持开放的心态；

“自主”则成为教师专业发展的关键。具体表现为专业发展的自主意识与能力，即教师能自觉地对自我的专业发展负责，自觉地对过去、现在的状态进行反省、对未来的发展水平、发展方向与程度做出规划，并能自主自为地遵循自己专业发展的目标、计划、途径并付诸实施，成为自身专业发展的主人，只有充分激发起教师专业发展的自觉性，才能使校本培训取得成效。教师独立自主的自我概念成为其参与培训活动的必要前提。在学校中并不只有学生才是学习者，教师应把自己看作是学习者。教师的专业发展是一个连续的过程，它更多地是个人的责任，而不仅仅是学校的教师发展计划的一般程序；教师的专业发展是学校教师之间发生的个人自愿、自觉的行动，它需要教师积极主动地参与，并尝试使用不同的方法，教师不再被看作是专业发展的“被动的接受器”，而是自身发展的积极参与者，这亦是教师发展的一个重要开端。教师专业发展所关注的不仅是知识，还有态度诸如亲听、阅读、反思和询问他人等行为。

（二）教师专业发展的有效途径之一“叙事的行动研究”

教师专业发展是在学校真实教学情境的现实土壤中成长的，即教师专业知识与能力结构体系的不断充实和进一步完善，是在教学实践中逐步实现的。教师的专业活动是多种多样的，除了关注教育教学实践问题的解决和教育教学情境的改善外，还包括与同事的协作、与学校领导的交流、与学生的互动、与学生家长

的沟通等,但从总体上看课堂是最主要的专业活动。教师个人化的教育观念和自身的实践经验,使教师的日常教育教学行为具有独特性。教师专业发展所带有的“个体性”特点,要求学校充分尊重、重视教师已有的实践经验和现实的专业实践活动。基于对教师专业发展特性的考察,促进教师专业发展的校本培训,则应切实关注教师个体的教育教学实践活动,积极开展教师乐意接受,又能转变其教育理念,提高教学效能的“叙事的行动研究”。

“叙事的行动研究”是一种发展深度理解的方法。倡导教育是个人与社会事件(故事)的建构与重塑,师生既是说事件(故事)的人,又是自己的或他人事件(故事)中的角色。教师的知识是由事件构成的,“事件”包含着教师个体的实践经验及其实施过程,在分析丰富的教师经验和独特的生活故事中看到了讲故事人的情感、目标、需要与价值……。叙事研究关注的是教师的生活故事本身,强调教师的个人体验,重视个人的意义体验,引导教师认识自我、反思自我、改变自我;强调教师是行动者,而“写作”就是一种“行动”,中小学教师自己“叙事”作为基本的写作方式(口头的或是书面的)。因为教师每天的生活都与叙事交织在一起,“叙事”事件使教师看到熟视无睹的事件(尤其适合有经验的教师),它将教师日常的教育教学经验组成有价值结构的事件。

教师“叙述”的“教育事件”是教师结合自己的教育教学实践,说出自己的体会与困惑;叙述怎样以合理有效的方式解决自己教室中所发生的教育教学问题;将自己如何遇到、如何解决问题的整个教育或教学过程“叙述”出来,以实现教师通过“写”自己的教育故事来“反思”自己的课堂教学,因此教师的“写作”是一种反思性的方式。由于教师的“反

思”总是以某种教学理念的眼光来“反思”自己的教学行为,教师的个人化的教学理论以及教学行为将经由这种“反思”发生转化。教师“写”教育事件实际上是转化教师的教学观念和教学行为的突破口,是变革课堂教学的突破口。教师不改变教学实践,不改变自己的教学习惯与教学行为,则没有教学叙事的内容,就无话可说。“叙事”的朴实能使教师理解教学过程即研究过程。由此,教师“改进”并“叙述”自己的日常生活则是叙事研究的基本思想。教师的叙事是讲“教育故事”、“生活实践”,不是引经据典地写教育论文,讲教育道理。也即故事就是生活,生活就是故事;生活有了故事,也就有了精彩;生活有了故事,也就有了意义。

“叙事”的基本形式包括:第一,“教学叙事”(类似于教学案例)既包含情节、过程,叙述者本人“说过”、“做过”的行为,又强调叙述“偶发实践”之外教师自己有意识的改变;第二,“生活叙事”指教师本人对课堂教学之外所发生的“生活实践”的叙述;第三,“教育自转”一般由教师作为受教育者与教育者所经历的教育实践,自己教育经历所形成的教育信条等三部分组成。教师在教学实践中,经过持续不断的“叙事的行动研究”活动,使自己的教育理论水平与教育教学的实践能力得到提高。

实现“叙事的行动研究”的校本培训,要求学校和教师确立“教师培训是最大的福利”的基本理念,主动自觉地组织和参与校本培训。随着教育改革的深入,出现了大量新问题,如新的教育思想、教育理念、新课程、教育信息化等,开展“叙事的行动研究”就是将这些新问题以及具体的教育、教学活动与实际的课堂情景中所出现的具有个别化特征的问题,纳入教师培训活动的框架中,以有效地促

进教师专业的发展。因为没有一个优秀的教师是师范院校可以直接造就出来的,优秀教师都是在工作过程中成长起来的。校本培训可以缩短教师专业成长周期,使教师的成长由“自发”转向“自觉”,由“个别”转向“群体”。校本培训着眼于教师本身的专业化发展和学校的可持续发展,使教育、教学研究成为学校的一种生活、一种习惯、一种文化。

二、校本培训中作为“线”的教研组是关键

(一)改进教研组的“教研活动”

教研组是学校的基层组织,是有效地实现促进教师专业发展、教师校本培训的关键。我国中小学教研组都是习惯一学科教学为主要任务,这与现实所要求的教研活动有相当的距离。教研组对教师的培训大多是采取提高教师培养的方式方法,迄今仍有现实价值。伴随着教育改革的发展,教师资源的进一步开发,以“传、帮、带”的形式,如“拼班教学”,或组织教师听优质课、师范课、观摩课等学习教学技能、教学方法,以及教师之间互相听课,然后再进行交流、研讨等来提高教学效果。这些赋予了教研组教研、科研、培训等职能。因此,有必要改进学校现行的教研制度,开展校本培训,有效地促进教师的专业发展。尽管目前中小学校大多建立了引导教师从事研究的规章制度,但相当部分的学校并未形成有效的运行机制,“教研”流于形式,教师们疲与应付,“制度”没有引发教师们研究的内在热情。

立足于学校内(教研组内)的培训,将教师的专业发展的重点聚焦到“专业自主”和“教师反思水平”,鼓励教师“反思”并公开地“讲述”自己的教育经验和教育理想。建立基于对话的“同伴互助”的制度,同伴互助的实质是教师作为专业人员之间的对话、合作和

湖动。即引导教师在“平等对话”与“批判反思”中发现问题、解决问题,把“反思”作为研究过程的核心环节和活动,教师经过反思、研究自己的日常教育教学工作,探究个解决所遇到的问题,去逐步提升有价值的研究主题。教师要以研究者的心态置身于教学情境中,以研究者的眼光审视、分析和解决教学实践中的问题。

“合作”是时代的主题,也是学校文化所追求的目标之一。教育及其组织的变革需要学校与教师打破“自给自足”的封闭状态,代之以“团队学习”、“反思”为基点的组织创新,即强调以“宽容”心态接受“不同”的多元化观念,消除“习惯性防卫”;以“反思”为平台的“真诚”对话,形成集体的“共识”;避免“各执己见”。由于行动研究常常是一种基于教师个体自主思考的“合作研究”,这种反思也可以称之为“集体讨论”。将教学研究与教师的日常教学实践和在职学习培训融为一体,使之成为教师的一种职业生活方式,千变万化的探究过程、持续不断的研究活动赋予教师丰富的成长内涵与专业发展价值。学校在日常教研活动中应逐步形成校本教研制度,教研组必须由传统的“学科”向“课题研究”培训转变,以促进教师群体的专业成长。

(二)教研组是开展“课题研究”培训的主要基地

以课题研究的形式开展的校本培训,所谓的“课题”就是教学实践中现实存在着的“问题”。由于“叙事的行动研究”强调在真实的教学情景中去改进实践;教师在提出或解决问题时,个人经验是有限的,往往需要与其他教师合作;在问题解决之后,需要将问题提出和解决的整个过程进行“叙述”。无论是“笔述(写作)”或“口述(说课)”,都要叙述出

来,才便于公开讨论。教研组则是教师“叙事”,并为自己的教育行为做合理辩护的主要场所之一,教师的个人课题研究,不能脱离同事间或教研组内的协作。

教研组内课题研究培训方式的基本程序包括:选择课题,选择相关的学习和研究材料,开展学习和课题研究活动,可以研究结果的反馈。这种校本培训是连续不断的、面向未来的过程,也是保证学校与教师可持续发展的重要培训方式。值得注意的是,研究课题应是解决学校教育教学实践的问题,而问题是在探索、思考中发现和明晰的,并且问题也是动态地出现的。这就决定了在确定各科组或各学校具体的研究课题时应坚持两点:一是选择的“校本性”,即以科组或学校需要为出发点;以教师研究基础为着眼点。二是课题形成的滚动性,问题不一定是固定不变的,而是在行进中不断具体化、清晰化、个性化。为了开展有效的校本培训,应在保留原有教研组格局的基础上对教研组进行适当的改造,诸如建立教研组的课题,合并有相近研究方向的个人小课题,形成合作课题或子课题群,开展有目的、有计划的课题研究,针对不同的教师群体,建立学习、研究小组,对共同关心的理论与热点问题组织学习、讨论。

教研组要实现教研、科研、培训相结合,培训是基础,科研是先导,教研是核心。将教研、科研寓于课堂中,实现教研课程化、科研课程化。

三、校本培训中作为“面”的学校是保证

(一)“个性”的张扬与“特色”的形成

开展校本培训要根据“校情”及本校的特色、本校的优势,寻找适合自己特色和个性发展的培训模式,以便充分利用各种资源。各个学校的培训工作存在着共性,如基本常规、基本组织形式都大致相同,基本内容也大多趋向

于转变教师的教育理念和提高专业化能力,如学生观、教学观、学习观,以及强化和反馈教学信息的能力、实施教育教学策略的能力、了解和分析学生的能力、驾驭教材与开发课程资源、设计教学方案的能力等等。但各个学校仍然有自己的培训观念、资源与方式,要突出自己的个性特点,以促进教师的个性发展与特色的形成。

校本培训应在满足共同需求的基础上,重视教师个性特点的张扬,促进不同教师自身教学风格与特色的形成。教师特色的成长是与学校特色相辅相成的,教师特色寓于学校特色之中,学校特色有赖于教师特色,两者相互促进、相互发展。学校特色是一个有意识、有目的、有计划的建设过程,是通过教师有意识、有目的、有计划的教育教学实践过程来实现的。教师能够在教育教学中体现出自身的特色,其前提是教师必须具有自己的教育教学特色,而要成为一个有特色的教师,只有在有特色的特定环境中才能造就出来,这就要求校本培训必须具有学校自身的特色,以便造就大批有独特风格的教师。培训体系要具有本校特色的相对独立的、比较完整的知识体系,尤其将教师的教育教学改革中成功的教学经验和教育科研成果纳入本校培训体系,还要纳入那些教师迫切需要了解或学习的内容,特别是有利于本校教育特色发展的、具有超前意识的,可以全面提高教师素质能力的内容,以使学校的办学特色内化为广大教师的自觉意识与自觉行动。

中小学教师校本培训的开展应体现成人学习的基本特点,尤其关注教师经验的作用。校本培训的根本目的是使教师获得自我反思批判的学习能力。这种能力的获得基于以下几点:其一,教师的学习是“自我导向”的学习,表现为信息反馈的双向性与教师自己的反思和教

师内在的变化；其次，教师的学习是丰富的、人格化的、个性化的“经验参与”的学习，这意味着应尊重教师经验（尽管对经验应一分为二地看待），将教师的经验视作培训的背景，校本培训中对教师经验的否定，往往使教师感觉是对其本身的抛弃。其三，教师的学习是以“问题为中心的”学习，即寻求解决自己在教育教学实际中所遇“困惑”的有效对策，而不是追求以传授一般知识为主。此外，还值得提出的是，因为生活经历、受教育程度、工作环境等方面的差异，使教师对“培训”的体验各异，教师的学习过程的有效性依赖于教师的思维与情感的一致性。

（二）“以校为本”教师培训的管理

在宏观上，校本培训是政府的责任，它是在教育行政部门的领导下，为满足学校和教师的需求和发展，由教师任职学校组织，以学校为基本单位开展的教师继续教育。因此，应该由政府管理，要建立由教育行政部门领导、师范院校、教师进修学校、教育科研机构、中小学校等各方面人员参加的各级教师校本培训领导组织机构，负责统筹各地区校本培训的总体规划，分级管理，建立健全有关法规，与教师劳动人事制度改革相结合，并做好培训经费的管理和调配。

在微观上，学校是校本培训的基础单位，校长是开展校本培训管理的第一责任人。无论是校内组织管理还是校外联系，都离不开校长的参与和协调，只有具有现代教育思想和理论的校长，才能从未来和世界的角度去审视自己学校的实际，从而找出一条更适合自己学校发展的道路，进而更加重视和积极开展本校教师的继续教育工作。学校要依托现有的职能部门或专门部门指定专人负责校本培训，应有师资培训的规划和目标，有健全的教师培训组织机

构和管理制度，能开发本校教师培训需求的师资资源和实质性的培训内容及相应的硬件设施，要建立一系列审批、实施、检查、评价和反馈的制度和措施。

以人为本，促进教师专业发展的校本培训管理；学校应创设分享、宽松、公开、真诚的培训环境；形成校本培训管理制度，即学校组成以校长负责的、中层管理包括各学科组长以及学校教师骨干参与的领导小组和合作研究小组，组织开展校本培训；注重方法的多样性与步骤的合理性；提供必要的人力、物力、财力；组织以教研组为主要单位的、有主题、有固定时间的教育教学实践研究活动；将教师参与教研的具体行为的评估情况，纳入教师考核之中，不断推动校本教育教学研究向日常化、规范化、科学化的方向发展。采用不同的方式对培训进行测评，用问卷、访谈等形式收集反馈信息，及时调整培训行为；加强对自身行为的反思，梳理培训中存在的问题，思考解决的对策等。最终建立校本教师培训基地，以进一步促进教师专业的成长和学校的发展，让教师成为名师，学校成为名校，成为本社区的文化中心。

在与中小学校的合作研究中我们发现学校之间、教师之间在参与学校改革研究方面存在热情、水平、成效方面的差异，而这种差异的不断缩小，则有赖于学校管理方面的创新，从而为共同的成长提供宽松和谐、既竞争又合作的良好心理氛围和制度保障。可以说，“自主发展”是学校与教师发展的一条根本研究原则或研究道路。

（本文获中央教育科普研究所
“创新论文”评选一等奖）

“挖掘千年古镇文化，弘扬现代人文精神”的研究

慈城中心小学课题组 毛乖婷 陈平(执笔)

[内容摘要] 慈城中心小学地处宁波市千年古镇慈城。本研究利用地域优势，结合加强和改进在校学生道德建设工作，充分挖掘千年古镇文化内涵，并利用特殊地域文化作为校本德育资源，培养小学生现代人文精神，构建和谐校园，进行了积极的理论与实践探索。本研究从背景分析开始，对研究目标和原则进行了构想，并通过三年课题实践提出挖掘千年古镇文化所需要一直弘扬的五大现代人文精神：热爱家乡精神、树理想立信念精神、传承优良传统和经典文化精神、自主与合作精神、科学和进取精神、现代人道主义精神。这“六大人文精神”的实现，又源于与此相关校本课程德育资源挖掘和整合：校内资源、社区资源和千年古镇文化资源。同时，本研究设计了“弘扬现代人文精神”的评估标准。

[关键词] 古镇文化；孔庙文化；和谐校园；未成年人；现代人文精神

慈城中心小学地处宁波市江北区的千年古镇慈城。本校利用地理优势，于2002年开始承担宁波市规划课题：《挖掘千年古镇文化，弘扬现代人文精神》研究。自2002年10月开题以来，进行了三年积极探索。这是一项以大力加强和改进在校学生思想建设，弘扬现代人文精神为宗旨，紧密结合国情、乡情、校情，认真寻求在校学生思想建设新途径的研究。研究报告分下面几个部分的内容：

一、研究缘起

曾有人说过，20世纪是儿童的世纪，恐怕21世纪从某种意义上讲依然是儿童的世纪。但21世纪也是一个充满了激烈竞争的世纪。世界各国的竞争，实质是科学技术的竞争和民族素质的竞争。在中国共产党的十六大精神指引下，我国的科技创新和经济发展取得了举世瞩目的成就，但国民的道德素质却似乎滞后于科技和经济的发展，尤其是未成年人思想道德素质的状况不容乐观。一些领域道德失范，诚信缺失、欺骗欺诈活动有所蔓延；一些地方封建迷信、邪教和黄赌毒等社会丑恶现象沉渣泛起；一些成年人价值观发生扭曲，拜金主义、享乐主义、极端个人主义等等，也给未成年人成长带来不可忽视的负面影响。互联网等新兴媒体的快速发展，给未成年人学习和娱乐开辟了新渠道，但与此同时，腐朽落后文化和有害信息也通过网络传播，腐蚀未成年人的心灵。在各种消极因素影响下，少数未成年人精神空虚、行为失范，有的甚至走上违法犯罪的歧途。

这些不和谐现象的出现，使未成年人思想道德建设面临一系列新课题。未成年人是祖国的未来，是中国特色社会主义的建设者和接班人。目前，我国十八岁以下的未成年人约有3.67亿。他们的思想道德状况如何，直接关系到中华民族整体素质，关系到国家的前途和民族的命运。面对这种新形势，党中央国务院提出了关于《进一步加强和改进未

成年人思想道德建设的若干意见》。在“意见”中，党中央国务院从全面建设小康社会的战略高度，对新世纪新阶段进一步加强和改进未成年人思想道德建设提出了明确要求，作出了重要的部署。这表明我们必须适应新形势、新任务的要求，全面提高未成年人的道德素质。

在这跨世纪发展的重要历史时刻，地处东海之滨著名港城宁波“前客厅”的“千年古县城”慈城，在原先发展基础上，紧紧抓住这一难得历史性机遇和挑战，在党的十六大精神指引下，乘建造杭州湾跨海大桥的优势，努力打造“古县城”、“儒文化”、“港城的前客厅”等靓丽的名片，成功进行改革开放，促进了社会发展和经济的高速增长，多个领域发生了深刻的历史性的巨变。但是，我们应该看到，在社会发展和经济增长的同时，我镇公民的整体素质有待进一步提高，尤其是未成年人的思想道德建设，刻不容缓。众所周知，未成年人主要集中在中小学，而我们中小学思想道德建设，自身还存在一些新的矛盾和新的问题，且内容、形式、方法、途径、管理与评价等均比较单一。这就是我们当初进行“挖掘千年古镇文化，弘扬现代人文精神”这一课题研究的时代背景和地区特殊背景。

二、研究设计

(一) 基本目标：挖掘千年古镇文化内涵，弘扬慈小学生的现代人文精神

大力抓好在校学生的思想道德建设，是实现把慈城镇建设成为地处东海之滨的著名港口城市宁波“前客厅”这一宏伟目标的关键所在，也是我们慈城中心学区教育工作的重中之重。针对我学区小学生思想道德现状，

我们在中心本部提出了“挖掘千年古镇文化内涵，弘扬慈小学生的现代人文精神”的口号，旨在探索一条既能紧密结合乡土特点和祖国传统文化，又能适应我市、我镇社会和经济高速发展的在校学生人文教育的新路子。

本课题致力于挖掘我校所在地的具有深厚文化积淀的地域文化，把挖掘千年古镇文化内涵，弘扬慈小学生的现代人文精神纳入我校德育全过程，探索“挖掘千年古镇文化，弘扬现代人文精神”的规律和途径。

(二) 实施原则：古今结合、知行统一

1. 古今结合。坚持与培育中华民族传统美德，体现家乡本土优良文化传统，又要反映时代特色，始终保持蓬勃生机与生命活力，做到古为今用，而不是今受古束缚得不能动弹。要做到这一点，就需要贴近小学生的实际与贴近生活。既要遵循思想道德建设的普遍规律与基本原则，也要反映现代人文精神的内涵，又要适应小学生身心特点和接受能力，从他们的思想实际出发，深入浅出，寓教于乐，循序渐进，多用鲜活通俗的语言，多用生动典型的事例，多用喜闻乐见的形式，多用疏导的方法、参与的方法、讨论的方法，增强弘扬人文精神的实效性，增强活动的吸引力和感染力。

2. 知行统一。既要重视课堂教育更要重视实践教育、体验教育和养成教育，注重自觉实践、自主参与；又要让学生在接受人文精神熏陶的同时，自觉遵守道德规范，自律与他律相互补充和促进。

(三) 研究假设

本课题致力于挖掘地域文化，把民族精