

广西壮族自治区教师教育实践基地研修成果

# 走向卓越

——南宁经济技术开发区第一小学校本研修的实践与探索

主 编 蓝瑞美

编 委 蒙芳奇 苏杏栖 梁上深 张丽艳

周少媚 李 姗 陈丽莎 施雪明

雷秋川 施玉兰 卢居宁 赖雪冰

陆晓勤



西南交通大学出版社

· 成 都 ·



# 前 言

南宁经济技术开发区第一小学创办于2014年9月，是一所新建的全日制公办学校。学校从创办之初的12个班，历时四年迅速发展为现在的44个班。与此同时，学校在文化顶层设计、制度建设及管理、课堂教学、教育科研、德育建设等方面也得到迅速发展。学校管理从建立到规范运行，从青涩逐渐走向成熟，文化制度建设从无到有，课堂教学从艰难起步到脱颖而出，教育科研从一片空白到百花齐放，德育建设从常规化走向特色化……学校发展欣欣向荣，用短短的四年时间真正实现了从无到有、人有我优的品质化发展。

然而，回顾学校这四年的发展，我们其实面临了很多无法回避的困难和挑战。一是教职工群体偏年轻化，缺乏工作经验。新学校青年教师居多，不管是学校的行政人员，还是普通教师和工勤人员，经验的相对匮乏始终是抑制学校快速发展的一块短板；加上教师群体综合素养参差不齐，编外教师占比过高、流动性过强，给学校的管理带来不小的挑战。二是学校年轻无传承，一切都是零起点：校园文化建设零起点、学校制度建设零起点、学校历史积淀零起点，行政领导团队需要时间磨合、能力也需要再提升……历时几年的摸索，这个过程艰辛却也美好，我们积累了不少的经验财富，成了我们共同的精神宝库。

其实，每所新建学校都会遇到上述问题，都必须花较长的时间去摸索出一条适合自身发展的道路。在网络信息高度发展的今天，“共享”已经成为一个时代发展的趋势。作为社会发展的基础，教育应该也是具备共享属性的。每个新建学校的成长都是一部极其精彩的发展史，并且有很多值得其他学校学习或借鉴的地方。因此，新建学校的办学经验更应该实现优质资源的共享。正是基于以上考虑，我们萌发了“撰写一本关于新建学校如何实现优质发展的书籍”这一愿望。

一所学校的发展仅有硬件的支撑只不过是金钱叠加的华丽，只有在文化的引领下扎实开展实践研究才是教师持续发展、学校优质发展的长久之计。因此需要管理文化的渗透、教师文化的植入、教师专业能力的发展。本书构建了新建学校优质发展的基本导向，基本涵盖了新建学校发展必须要面对的管理、德育建设、教育教学、教育科研以及教师精神培养等方面的内容，共分为五个部分。“管理篇”涵盖了崇真文化引领下的坚守管理本真的制度建设、中层干部培养、处事艺术、精细化管理、人文关怀等系列内容。“德育建设篇”呈现了规划课题研究的部分成果，包含了学校、家庭、社会三位一体的品格教育。“教师精神篇”通过他人的视角挖掘教师平凡岗位中的责任、智慧、专业等多种品格，折射出教师群体的专业精神，诠释为学校教师发展的精神导向。“研究能力篇”和“教学设计篇”包含学

科论文及优秀的教学设计，是学校近年来教师理论与实践不断融合萌生的新思路新做法新成果，是教师专业技能的根本体现。本书的编撰，从参与的过程来看，教师们参与面广，撰稿热情高，研究氛围非常浓厚。因此我们有理由相信，通过类似的实践研究，一定会给教师们积淀下严谨务实的研究精神，培养真研究真发展的教研文化。

参加本书编撰的人员既有教育学理论功底深厚的高等院校专家教授，又有在小学中层及以上领导岗位工作多年的教坛明星、学科带头人以及南宁市优秀青年专业技术人才和南宁市高层次拔尖人才培养对象，还有潜心教学的一线教师，他们为这本书注入了大量的心血。通过富有针对性的选材内容，多角度的观察方向和多层次的撰稿技巧，我们力争将这本书打造成为一本可读性强、借鉴性高的教育管理类书籍。

“勤为容衰亦心满，奋作平凡千椽梁”。一所新建学校的发展是挑战和机遇并存的。我们无法做到通过一本书把一所新建学校的发展写尽写全，但我们仍会不断去实践、发现、总结新建学校的发展中遇到的问题及解决对策，不断总结有借鉴性的理论成果，努力与其他新建的学校一道分享成长的喜悦！

**编者**

2018年9月

# 目 录

## 管理篇

- 坚守管理本真 制度建设亮真 ..... 蓝瑞美 (002)
- 刍议学校精细化管理 ..... 蒙芳奇 (005)
- 学校中层干部管理之我见 ..... 张丽艳 (009)
- 走心沟通 助力管理
- 论学校管理沟通的重要性 ..... 赖雪冰 (013)
- 教务管理之秘籍
- 做一个“五台高手” ..... 周少媚 (016)
- 崇德求真 育康乐学子
- 德育工作亮点回顾 ..... 蓝瑞美 (020)
- 多措并举重引领 教研科研真融合
- 论科研工作的实效开展 ..... 李 珊 (024)
- 以人为本促管理 真心实意谋发展
- 浅谈学校管理的人本策略 ..... 梁上深 (028)
- 妙于处事 方能远行
- 浅谈学校中层领导的处事艺术 ..... 张丽艳 (031)
- 提高教师幸福感之我见 ..... 张家伶 (034)
- 贴心真服务 温暖真传递
- 浅谈学校工会工作的艺术管理 ..... 施玉兰 (038)

## 德育建设篇

- 以真实体验为载体 促进家庭教育成效
- 论体验式家庭教育的模式 ..... 苏杏栖 (042)
- 家校互动平台“家长论坛”的探索 ..... 蒙芳奇 (046)
- 浅谈以特殊节日体验活动促进学生道德认知的有效策略 ..... 周芳平 (050)
- 基于回归生活的体验式德育模式的阐述 ..... 蒙乃希 (054)
- 参与社会实践活动,促进“四心”品德养成
- 小学体验式德育模式实践探索 ..... 阳 雪 (058)
- 注体验之水,立德育之根,结行动之果
- 体验式班会课、品德课课堂教学模式探索 ..... 李 珊 (061)

浅谈如何提高德育的实效性 .....	李梅芬 (065)
拓宽家庭教育之路 培植学校教育合力 .....	蓝瑞美 (069)
以“身”体之 以“心”验之 .....	黄红梅 (073)
育人先育德	
——浅谈如何在小学语文主题学习中进行德育渗透 .....	陈珍华 (077)
谈小学美术课堂情感态度价值的德育渗透 .....	何嘉利 (080)
引德育之水 润科学之课	
——浅谈小学科学课如何渗透德育教育 .....	雷秋川 (083)
浅谈小学体育教学中的德育教育 .....	黄雪英 (086)
浅谈参与社会体验 促进学生品德内化与外显 .....	施雪明 (089)
弘扬传统文化 提升道德认知	
——浅谈如何开展传统节日的体验活动 .....	施玉兰 (092)

## 教师精神篇

做最好的自己 .....	蓝瑞美 (096)
一个人 一盏灯 .....	周芳平 (100)
教育, 爱与智慧的艺术 .....	冯玉华 (103)
坚冰遇见骄阳, 总有一天会融化 .....	郭利芳 (106)
严而有度 爱而不宠 .....	李艳宁 (109)
认真工作的姑娘最美 .....	苏杏栖 (111)
不在“高跷”上忘记奔跑的勇气 .....	乔 桥 (114)
师者荣耀, 真心不换绝情 .....	米 雪 (117)
教育路上, 爱与责任同行 .....	刘红梅 (119)
爱的进行曲 .....	莫晓迎 (122)
爱如细雨 无声育花 .....	胡 蕊 (125)
投入教育, 享受工作的幸福 .....	梁 婧 (128)
秀外慧中还属你 .....	谢燕婷 (131)

## 研究能力篇

简约而不简单	
——小学语文主题学习单元整组教学设计策略 .....	陈珍华 (134)
让语文课堂充满“语文味”的策略探析 .....	蒙芳奇 (137)
找准“开关”, 开启小学生的阅读旅程 .....	李 姗 (141)

立足教材，关注生活，分享提升

——探索指导学生心理描写的策略……………卢居宁（144）

创语境 多演示 让识字教学更轻松……………李林秋（147）

找准落脚点，对症“下药”

——浅谈如何提高一年级学生20以内进退位加减法口算能力……………周芳平（150）

立足学情 摸脉诊断

——提高小学二年级学生有余数除法计算正确率的策略浅谈……………陈丽莎（154）

浅谈通过有效课堂教学提高学生有余数除法计算正确率的研究……………刘海芳（157）

浅谈提高学生“20以内进退位加减法”口算能力的策略……………张 坚（160）

多样化的词汇教学方式使英语课堂教学更有效……………周少媚（163）

越会转，悦爱读

——浅谈如何培养小学中高年级学生的英语阅读转换思维……………韦晓云（167）

识词卡在小学英语中高年级词汇积累与运用中的作用初探……………覃艳萍（171）

小学美术校本特色课程教学探究

——石头画……………何嘉利（174）

浅谈吹塑纸版画在小学美术教学中的应用……………陆晓勤（179）

合唱作品《在太行山上》的演唱处理及指挥动作设计探究……………岑季亭（181）

## 教学设计篇

紧扣双主题，品小小说之“精”

——《桥》第二课时教学设计……………蓝瑞美（190）

写导图，精选材，巧追问，抓细节，突出人物特点

——习作《一个特点鲜明的人》教学设计……………陈青云（193）

思维导图理文脉，精赏语言悟形象

——《将相和》第一课时教学设计……………阳 雪（196）

创情境 知特点 仿写法 学精神

——《白杨》第二课时教学设计……………李 姗（200）

合作阅读 独特体验

——《雾在哪里》第一课时教学设计……………施雪明（203）

以文带文，悟精神品神奇，感受神话魅力

——《女娲补天》第二课时教学设计……………黄燕云（207）

《小蜗牛》第一课时教学设计……………黄玲珑（211）

让语言传情，让文字达意

——《小白兔和小灰兔》教学设计……………唐海瑜（215）

渗透数学思想方法，提高学生学习素养	
——《负数的认识》教学设计·····	蒙乃希（218）
巧用转化，搭建脚手架，理解小数含义	
——《认识小数》教学设计·····	陈丽莎（222）
《找规律》第一课时教学设计·····	苏杏糶（227）
信息技术引领课堂，优化新知语用交际 Module7 Unit 1. There is a horse	
in this photo. 教学设计·····	谢燕婷（233）
聚焦科学课堂 探究传热知识	
——《传热比赛》教学设计·····	莫晓迎（237）
乐音辨析雨中景，版画复刻风雨情	
——《风雨中—吹塑纸版画制作》教学设计·····	陆晓勤（242）
趣中学法，践中守规	
——《马路不是游戏场》第二课时教学设计·····	卢居宁（246）
学习革命歌曲，弘扬民族文化	
——《共产儿童团歌》教学设计·····	曾 娟（250）
后 记·····	（254）





## 管理篇

## 坚守管理本真 制度建设亮真

◎ 蓝瑞美

2015年，我有幸成为南宁市校长三年规划培训项目中的一员。初任校长的我，如同在破晓的黎明中找到亮光，一切都是急需储备的。在学习中意识得以唤醒，在学习中能力得以修炼。而对于我的学校，恰逢甘霖，在理念的引领下开启一段不寻常的探索，让管理初见成效。在培训学习中，我注意到“制度健全”成为高频词。上海闵行区祝郁局长这样说道：“学校的发展史应该是制度不断完善的变迁史，而不是校长的更换史。建立质量手册、章程、职责、规则与程序等构成的学校运行管理体系，才能实现‘凡事有准则、凡事有程序、凡事有监督、凡事有负责’。”这一番话深深触动了我，让我在接下来的工作中更迫切更主动地开展制度建设。

### 一、制度管理，是基础保障

#### （一）制度的优质生成

制度的构建如果仅仅是复制和移植，便会造成水土不服，终将导致难以落地生根，变成一纸空文。因此制度应该遵循办学理念来制订，行动表现出来的应该是理念系统指导的结果，评价等激励性机制同步跟进，才能让制度有生命力。制度建设方案一般先由分管领导草拟初稿，提交行政会全体成员讨论修订，形成提交教代会的讨论稿。紧接着，由行政领导在教代会上逐条解读，举手表决是否能通过。对于不太满意的方面，应及时提出修改意见，尽量让群体的正当需求得到满足；修订完毕后形成执行稿，在全体教师会议上宣读讲解，让全体职工知晓后试行。简言之：行政领导提交讨论稿→教代会补充完善形成执行稿→向全体职工解读后试行。这个过程，是行政团队达成共识的过程，是教代会充分凝聚智慧的过程，是职工参与管理、发扬民主的过程，是由点到面逐渐展开的过程。程序公开，合理公平的制度修订过程能确保制度的优质生成。

#### （二）制度的有力执行

从制度的生成和制度的执行两者比较而言，后者更考验管理者的能力。我校

是一所新建学校，根据工作需要开展的各项培训比较多。为此我们巧妙地把管理的过程变成培训、学习的过程，这样的过程是价值观的培育过程，是教师能力提升的途径，效果不错。优质的制度必定是一个符合实际需要、操作性强、认同度高的准则。在执行过程中，也要根据管理需要不断地修正、补充、完善相关的制度，这个过程就是师生认同的过程，就是把制度形成过程再度变成文化认同过程。经过几年的制度实施，职工的行为就会渐渐地形成习惯，习惯慢慢培育成为传统，传统积淀文化，文化润泽制度，这就把制度执行过程变成文化生长过程。

## 二、人文管理是动力保障

### （一）民主互动，实现双赢

制度修订是确保有序运转的基本保障，但其中的刚性难免也会在管理实际中“触礁”。因此，制度之外仍需要人本的管理，刚柔并济才能更好地达成管理效果。俗话说管事先管人，管人先管心，管心先知心。在学校管理的问题上，学校行政领导和教职工有着同等的权利发表意见，学校管理者要善于倾听教职工的意见，尊重大家的建议；对于好的策略及时采纳，让教职工的意愿转化成为学校的管理方略。这样，学校管理者与教职工之间才能融洽配合和良性互动，从而缩小干群距离，增强凝聚力和向心力，助力学校发展。

### （二）授人以渔，自我实现

在管理中，仅仅依靠单纯的指令性、强制性方式是很难收到预期的管理效果的。教师群体有追求民主权利的需求、实现自我的需求、能力认可及荣誉赋予的需求。对于新建学校，新教师占比特别高的情况下，采用指令与指导相结合的方式既缓解心理压力，又能让管理者迅速获得工作的方法。可以通过一些“论坛”进行榜样示范，通过一些仪式活动“正向激励”，或搭建一些平台让教师们获得自我实现、自我认同、个人价值最大化。在这样的环境中，教师不断受到熏陶，不断提升能力，不断获得发展，就会形成一种强大的磁场，积极地、创造性地开展工作，师生及学校均获得自我的实现和发展。

经过制度的建立、完善、执行、认同，更大程度上避免不越位、不缺位、不到位的管理真空出现。这对于新建学校来说，制度建设起步越早，越有利于学校规范运转，更好地优化管理效果。

## 三、精细管理是品质保障

有了制度的保障，有了人本的管理，如何让管理出品质，这是我们思考的问

题。经验告诉我们，文化出品味，精细出品质。因此，有了这样的定位后，我们尝试着往精细化管理方向做文章。

### （一）强化团队合作，增强统筹协调

学校工作能否有序地运转，关键取决于学校领导班子是否团结协作。例如，在开展重要工作时，主要部门要制订好方案（含工作的指导思想、开展的意义、工作的流程、分工的安排、时间节点等多项指标）提交行政会讨论，尽可能让行政领导全面掌握工作的关键信息：哪些关键环节是要重点把控的，哪些易错环节是要进行保障性安排的，做到学校领导人人知晓。同时，这个过程是部门间信息交换、意见交换、跨部门当面协调的过程。控制好这个过程，各部门权力层层有、任务人人担、责任人人负、事事有人管、处处见管理，避免无效重复的出现，团队协作又得以保障，大大减少人为的失误，杜绝管理的漏洞，提高团队内部配合的默契程度，促进工作效率的提高。

### （二）注重管理过程，重视管理艺术

学校的工作依托教师来开展，要想取得教师们的理解与支持，就要在工作布置中统一思想，把开展工作的内容讲明白，阐述工作的重要意义，让大家形成共识，避免工作中出现“抵触”的情形。通常，我们还会在具体工作中把任务和具体要求表达清楚，明确关键环节是什么、要求是什么，强化关键环节的时间意识和质量意识，提高工作效率。同时，为了工作更有品质，学校领导辅以一些专业上的培训和指导，让教师们知道做这项工作的意义、如何去做以及用哪些方法可以做得更好，甚至进行示范引领。如此一来，既能统一思想又能统一行动，还能拓宽工作思路，把工作本身构建得有深度和广度；久而久之就能形成一种习惯，这样的工作习惯自然铸就了品质。

### （三）关注执行细节，及时评价反馈

工作的开展需要过程跟进，以期达到既定的目标。在执行过程中要进行阶段性的检查，了解工作进度、执行情况、工作质量等，做到心中有数，及时对进程进行提醒和指导干预。任务完成后，及时反馈评价，对于过程性的工作，做得好的、做得细的、做得精的、做得亮的，恰如其分地给予奖励、鼓舞斗志、总结亮点、提升经验，同时也诚恳提出需要改进的方面。

## 刍议学校精细化管理

◎ 蒙芳奇

正如中国精细化管理研究所所长汪中求在他的“精细化管理”课程中所说的那样：“中国绝不缺少雄韬伟略的战略家，缺少的是精益求精的执行力；绝不缺少各类规章管理制度，缺少的是对规章制度不折不扣的执行。”这一席话透析出精细化管理的常态化变化过程，其本质在于监管过程、优化细节、精心高效的管理文化，必须结合学校实际情况满足对工作要求的有效贯彻与长期落实过程，它意味着要主动寻找方法并持续推进，促使学校自身经营管理水平不断提升。

### 一、学校精细化管理的基本内涵

精细化管理实际源于发达国家的一种传统管理思想，它主张社会分工精细化、服务质量高品质化，最大限度发挥管理每一处细节，将工作做到极致。实际上，精细化管理核心还是对人的管理，它围绕人的发展管理计划展开，强调实施、检查与反馈等细节内容，希望按部就班完成有序管理过程，实现各项管理内容的无缝连接，达到一种滴水不漏或有漏即补的管理境界。

对于学校而言，精细化管理强调学校常规管理基础，它希望将常规管理引向深入，实现教育管理有效扩充，提升学校品质。这也符合十九大报告中所强调的“办好人民满意的教育”这一宗旨要求，强调精细化管理的目标明确与清晰，管理过程的严谨与到位，同时保证管理者的尽职尽责和尽心尽力。精细化管理是人本管理，它面向学校全员并追求求真务实，始终追求卓越，是新时代形成学校管理文化的重要基础。

### 二、思想观念的转变是推进学校精细化管理的核心

学校推行精细化管理首先必须改变传统教育思想观念，做到关注细节，始终保持精益求精的工作态度，通过一系列的培训学习让全体教师掌握其中内涵及精神实质，实现思想观念有机转变。换言之，就是要在精细化管理学习过程中积累

经验，树立精细化管理理念并全面推行精细化管理工作内容。

### （一）把握精细化管理的基本内涵与经验

朱熹曾经说过：“治玉石者，既琢之而复磨之，治之已精，而益求其精也。”这句话体现了精细化管理的真谛，学校管理就要做到这一点，真正实现目标明确化、内容翔实化以及责任具体化。把握精细化管理、多多积累经验就是在创造学校文化品牌，如果无法细化落实要点，就无法实现成为精品学校的办学目标，也不利于成长型管理模式的建设。学校必须打破传统观念障碍，多积累精细化管理经验，形成创新型发展管理模式。

### （二）辩证认知精细化管理理论

学校管理要永远秉承着谦逊、辩证的态度，这其中就包括对精细化管理的审视。从本质理论层面讲，学校的精细化管理是不同于企业的，因为学校是专门培育人才的地方，所以要做到全心全意以人为本。企业的精细化管理链条是“人→人→物”，它要求管理链条完整无缺陷。而学校的精细化管理链条则是“人→人→人”，因为学校是教书育人的地方，所以培养身心健康、道德高尚的现代化人才才是关键。在本文看来，学校精细化管理的新观念一定要满足三个“力求”条件：第一是力求领导负其责任，以人为本，建立制度，科学管理；第二是力求务实求真，遵循科学化发展规律，保证做事风格严谨，做事态度认真；第三是力求高效有序，敢于承担责任，全力推进各项工作有机展开，做到全力以赴完成各项工作。有了辩证认知，思想观念才能随之改变。

## 三、精细工作成自觉是学校精细化管理的内在动力

学校行政领导在工作中精细要求，教职工形成工作的行动自觉是推进学校精细化管理的内在驱动力，这就涉及学校的管理进程优化，要“以人为本”展开精细化管理工作。

### （一）领导以身作则，注重行为细节

学校管理者要以身作则，言传身教，注重自己作为学校领导者的示范作用，同时注重行为细节。正如教育家马卡连柯所言：“从口袋里掏出揉皱了的脏手帕的教师，他已经失去了当教师的资格了。”作为学校管理者，首先要注重自己的衣冠仪表，做到修边幅、讲体面、在外部形象上严格要求自己；在语言行为上还要做到言行一致，不但为学生也为其他教师做好表率，成为学校中的良好典范。



## （二）调动教师内因，注重教育细节

在精细化管理过程中，精细化教育管理是关键。学校首先要处理好民主问题，赋予教师平等、民主的基本权利。要通过定期的校本培训做到人格教育有效灌输，做到尊重教师个人，注重教育细节。工作中要对教师关注和关爱，与他们探讨教育教学工作及解决各种问题的办法，保证他们工作上少走弯路甚至不走弯路。同时关心他们的生活，解决他们在生活中遇到的困难和问题，及时帮助他们排除后顾之忧，使教育教学工作得以安心开展，体现管理者对于教师的人文关怀，有效推动民主化管理进程，促进精细化工作的推进。

要全面调动教师内因，实现教师精细化工作方式，学校还须构建良好的绩效考核机制与激励机制，通过平时的教师培训、赴外学习以及教师交流活动等，均等、科学地做好各项安排，让人人都有机会享受到学习的福利；及时对教师的闪光点予以肯定，采取各种形式进行表彰，以增强教师的荣誉感，激发其进取心，以此来充分调动教师工作积极性，让精细要求变成教师个体的内心信念，变被动接受为主动追求，使教师视精细化工作要求为必需，人人都主动参与到精细化管理之中，精细化管理才能落到实处，才能发挥成效。

## （三）优化工作态度，精致工作细节

平凡和卓越往往只有一线之隔。若学校做足了教职工教育和引领工作，他们对教育教学工作的精细要求形成共识，并在精细化工作内动力的驱使下，积极主动创新观念，把精细化工作的先进方式方法引入日常教育教学的工作中；用精细化的工作理念规范他们的教育教学行为，在日常工作中自觉在计划、执行、归纳、总结、提炼等形成精细化的工作习惯，有意识地多积累、多观察，丰富自己的精细化工作实践经验，努力把工作做到精致，逐步实现精细化工作模式，就会形成精细化工作促升学校管理水平的良性循环，最终实现从平凡走向卓越。

## 四、创新观念的优化是学校精细化管理的必然发展趋势

学校精细化管理的必然发展趋势还在于创新观念的优化，只有创新才能为学校形成精细化管理文化内涵，实现教育进步。

首先，学校精细化管理要走“日清日高”路线，引导学生对所学知识、技能实现有效把握，引导他们走向成功，做到知识内容与技能学习“堂堂清、日日清、周周清、月月清”。呵护关注每一位学生，确保他们跟上学习的步伐，不会轻易掉队。为此，学校应该强调教育过程“工程分包”，实行“导师制”，专门针对班级中的学困生实施学生间互相帮助，以一带二、带三模式，即实施帮扶式学习过程。通过这种“互帮互学”来实现教学活动“日清”，课后也要做好针对“小导师”和

被帮扶对象的评比激励工作，对带好帮扶对象的“小导师”及有进步的帮扶对象都给予奖励，保证学生能够日日提高，这就是“日清日高”。它所倡导的精细化教育管理理念是学校在未来需要学习并实践应用的。

其次，学校行政领导要做到精细化管理，必须开创具有本校特色的发展路线。比如说学校文化就是学校的代表、品牌，要利用好品牌走学校自己的个性化精品发展路线，坚持文化立校，创建精品学校，保证校园文化成为学校可持续发展推行的优秀品牌。例如我校推行的校园文化建设“12345 战略”。其中“1”代表明良知、做真人；“2”代表知行二者合一；“3”代表物质文化、制度文化与精神文化三位一体；“4”代表构架、充实、完善与提升 4 个学校精细化管理流程；“5”代表崇真氛围、书香氛围、亲情氛围、和谐氛围与奋进氛围的有效建立。我校就要通过这 5 点创新路线来改变学校文化德育管理水平，突出办学特色，构建校本精神。

最后，学校必须制定符合本校文化建设的相关管理规则，结合对教师的工作要求将管理规则全面贯彻落实。要定期展开自查自纠工作，发现问题及时反思整顿，保证学校在精细化发展道路上提升到一个新的高度。要做到学校行政管理，分工明确；校园管理，精细有序；教学管理，有法可依；学生管理，有章必循；后勤管理，有规必范，为学校精细化管理文化形成构筑思想，树立品牌。

## 五、结 语

学校精细化管理强调以人为本、注重师资力量培养、打造精品课程、创建学校教育品牌、推行创新管理教育机制，诸多方面都是在帮助学校循序渐进地形成教育与管理文化理念，对学校长期健康可持续发展是非常有益的。当“精细化”成为每一个教育者内在的一种品质时，它将不只是一种管理体制，也不仅是一种思想方法，而将作为一项长期工程对学校的发展产生深远的影响。



## 学校中层干部管理之我见

◎ 张丽艳

马克思主义哲学指出：整体由部分构成，部分功能及其变化会影响整体的功能，关键部分的功能及其变化甚至对整体的功能起决定作用。学校的中层干部管理工作不可小视，干部队伍建设的的好坏将直接关系到学校的办学效益，每一所学校都必须加强中层干部队伍的管理。本文结合我校中层干部管理实践取得的成效，提出以下管理方法。

### 一、加强中层干部的队伍建设，让学校中坚力量“扬帆启航”

#### （一）提高“智、达、信、严、勇”素养，为学校远航定“方向标”

陈牛则教授在一次讲座上指出：中层干部的素养提高应在“智、达、信、严、勇”方面下功夫。智者，理性也，要求思考要理性、行为要理性；达者，豁达且心胸宽广也，要求要有平和的心态去做好上传下达；信即诚信、信用，这是立身之本；严即严于律己、严于待人，特别是对己要有严格的要求；勇者，胆略也，要求提高自身的英雄气概与勇于承担责任、勇于开拓。

我校中层干部队伍建设要求中层干部把“五功”运用在日常的具体工作中。例如：中层干部要明确自己虽然是校长思想的执行者，但并非校长的“传声筒”与“二传手”，每一项工作努力做到执行者与创造者的统一，有创造性地开展工作的，此所谓“智”。学校校长在日常工作中给予中层干部很多关爱和指导，作为中层，我们既要维护校长的权威，尊重但不依附、维护却不逢迎，能做到维护者与独立者的统一，此所谓“达”。中层干部们在处理日常工作中能放低姿态，凡事尊重为先，把握好适度原则，行使职权刚柔相济，使广大教师心悦诚服，做到管理者与示范者的统一，此所谓“信”。中层干部要做到带头遵守法律法规和学校规章制度，在具体工作中率先垂范树立榜样，不能只是发号施令，要做到领导者和示范者的统一，此所谓“严”。竞争可以激活潜能，各行政科室的竞争是良性的，而非争功夺利，要摒弃狭隘的部门利益观念，每个中层都要明白要竞争也要合作，所以能达成竞争者与合作者的统一，此所谓“勇”。

## （二）提高学校中层干部的执行力，培养学校远航的“舵手”

学校管理工作的成败，取决于学校中层的执行力，取决于处事的细节。所谓执行力就是把计划或方案变成现实的操作能力，是中层干部综合素质的表现。在学校管理执行过程中，学校要求中层干部力求做到坚决执行，对行政会通过的决策一以贯之，不折不扣地去执行。关于执行力，我校中层干部管理要在以下几方面下工夫。

（1）要勤于思考。每做一项工作，主要领导给出工作方向、指出工作要求、强调工作细节后，中层干部需要因地制宜、因时制宜，根据学校的阶段性目标，创造性开展工作。中层干部要结合学校实际，勤于思考，明确近期工作目标和工作重点。关注环境发生的变化，做好进一步研究，不能因循守旧、按部就班，只有创造性地开展工作，才能按时按质完成任务，达到预期效果。

（2）要善于用人。中层干部的执行力还表现在善于识别人、用好人、培养人。学校要求中层干部要信任身边的教职员，注意发掘那些想问题细致、乐于学习、注意细节的教职员做重要工作，给予责任；善于去培养身边的教职员，给他们一个施展才能的平台；培养“助手”，让其能够成为有执行力的人。

（3）要突出重点。执行力最终表现在把计划的事情落实，把事情做对，再争取出效率。为此，中层干部的工作要突出重点，将工作重点内容转化成为一个个小而具体的目标。小目标突出，任务明确，时间约束紧迫，这有利于实现重点突破，局部带动全局，使整体工作有所提升，把计划的事情落实。

（4）要提升管理能力。提高执行力，要学会积累管理经验，提升管理能力，促进管理效能。学校要求中层干部对学校各种知识和经验进行挖掘、组织、深化提高、宣传学习等。特别强调管理的运行要重视细节，细节关注到位，管理才有效果，才能促进工作的高效完成。

## 二、构建中层干部校本管理机制，保证“学校远航舰”的坚固

人管人，管死人；制度管人，管住人；机制管人，管活人。学校对于中层干部的管理，应构建校本管理机制。选举有才之人，让能者有位；细化岗位分工，保证上者可干；培养历练素质，做到上者能干；完善考核机制，确保上者愿干。

学校考核机制的建立是学校实行动态管理与客观公正评价的根据，是中层干部管理的源动力。在学校的各项工作中，建立健全科学的考核评价和监督保证体系，使中层干部产生自我表现意识、竞争意识及主人翁意识，促进中层干部的自我发展，有利于构建和谐的学校氛围和环境，促进学校发展。学校以考核促能力提高、促工作干劲、促奖优罚劣，使中层干部乃至普通教职员不犯错误或少犯错误。

我校建校以来，在中层干部的任免提拔中一直避免以貌取人、以言取人。在考察考核选拔和评价中层干部时，学校既要听其言、观其貌，更要察其行、考其绩。我校的中层干部选拔和任免在个人自荐和他人推荐的基础上，领导小组认真考核个人德能勤绩各方面的综合表现，不会只听个人片面之词。在这一考评机制的指导下，建校以来我校从普通教师中选举出来的中层干部都能很好地胜任岗位工作。

### 三、活用心理效应优化中层队伍管理，做好“舵手”的情感抚慰

学校校级领导们在日常的工作管理中，要善于用“马太效应”“期望效应”“南风效应”等科学方法做中层干部的思想工作，达到情感上的满足，从而愉悦地工作。

用好“马太效应”构建中层干部发展的广阔空间。这要求学校校级领导有一双发现“美”的眼睛，善于发现中层干部工作中的出色表现，并及时加以表扬，大力宣扬。我校雷老师，原本只是个毫不出众的普通老师，校长在日常工作中留意到她工作认真细致，每一件事情都做得井井有条，而且有奉献精神，乐于主动完成学校布置的工作。经校长提议，会议谈论推荐，让雷老师担任学校少先队辅导员。学校给予了雷老师工作上的肯定，为其个人的发展提供了平台。

活用“期望效应”为中层干部成长加上前进的“助推器”。罗森塔尔实验启示：人只有在期待中才能产生积极的情感动机，才能自加压力、敢于进取。我校中层干部梁老师，性格温和，之前对个人的发展也没有什么要求。校长看到梁老师的个人优势，在日常接触中，总是有意识地引导和鼓励，几年以后，梁老师取得了一级教师资格，获得了南宁市教学骨干的荣誉称号，并担任学校副校长，这就是“期望效应”的推动。

常用“南风效应”给中层干部成长以真诚关爱。法国作家拉丹一则寓言讲北风和南风比威力，看谁有办法使行人把大衣脱掉。北风不假思索首先来了一阵冷风，凛凛刺骨，行人为抵御北风把大衣裹得严实；而南风则徐徐吹动使人暖意渐生，行人在不知不觉中解开纽扣脱掉大衣。干部们在工作 and 生活中，难免会遇上烦心事，甚至会有自认为过不去的坎，校长常常会找他们谈心，除了了解工作进度外，更多的是生活上的关心和个人事业发展的诉求。她努力让中层干部在良好氛围中做好工作、良性发展。我校中层干部张主任，第一次负责干部工作时，各方面都很陌生，对很多业务都不熟，起初工作几乎没有头绪。校长常常会来到张主任身旁，细致指点如何循序渐进地开展工作；在工作中遇到困难时，会帮助他分析思路，一起解决。校长给予了张主任很多工作和生活上的帮助，真诚的关怀让张主任很是感激，工作上也就更加主动积极。

如果说学校高层干部是学校的大脑，学校中层干部就是学校的骨骼。如果骨质疏松或骨骼断裂，学校这个组织就会瘫痪。因此，学校一定要加强中层干部队伍建设，下工夫培养学校中坚力量，构建中层干部校本管理机制，活用心理效应优化中层队伍管理，保证“学校远航舰”的坚固和稳步前行。

# 走心沟通 助力管理

## ——论学校管理沟通的重要性

◎ 赖雪冰

学校发展，关键在人。提高学校管理者的沟通协调能力，是提升管理者的综合素质、促进学校教育教学发展的重要一环。没有沟通协调就没有情感的交融，就会降低工作效率，也就不可能产生理想的管理效果。一个优秀的管理者，要想做到下级安心、上级放心、同级热心、内外齐心，必须要有良好的沟通协调能力，学校管理者亦如此。我校办学四年多来，领导班子经过不断磨合，也逐渐摸索出一套良好的管理办法，在实施的过程中初见成效。

### 一、横向沟通

横向沟通指的是流动于组织机构中具有相对等同职权地位的人之间的沟通。由于横向沟通大多是发生在工作的交流上，发生在多部门之间，因此，良好的沟通在促进工作效率提高的同时，对于提升学校凝聚力也有很大的帮助。

#### 1. 积极沟通

积极良好的沟通表现在愿意与人建立联系；在遇到沟通不畅时，能够以积极的心态去面对意见分歧，而不是强权取胜或消极回避。记得有一次，学校德育处组织低年级讲故事比赛，为不影响其他年级上课，所有活动策划及组织开展工作包括评委都由本年级教师来承担。但由于考虑不够周全，本年级的教师有别的年级的课程，无法既参加活动同时又分身去上课，不可避免地出现“空堂”，教务处必须紧急安排临时顶课的工作。一时间，德育活动即将开展，教务调课也迫在眉睫，两部门都同时紧张运转，工作交错、疏漏在所难免。事后反思发现，这是因为沟通不畅造成了不必要的忙乱。如果积极沟通，德育部门完全可以获得教务处的调课支持而做好人手准备。在工作群信息发布便捷的今天，我们本能地认为发通知就算告知，其实学校内部运转不可能是独立的，是需要相互统筹协调的。

## 2. 换位思考

从人性的角度出发，人们常常以自我为中心，认为自己所做的一切都是最重要的，学校管理者亦如此。分管安全，觉得安全责任重于泰山；分管教学，觉得教育质量就是生命线；分管德育，觉得没有良好品格谈何教育……如果各自为政，自我强化，就很难谈得上团结协作，更难关注学校的全面工作，这样管理格局很难打开，管理水平也就难以进步。因此，对于管理者来说，换位思考是进行有效管理的一个重要因素。打破以自我为中心的思维模式，尝试从对方的立场考虑问题，才能促进相互理解，才能取得其他部门的帮助，才能有“全局观”，领导团队的凝聚力、向心力、合作力和发展力才会不断提升。

## 3. 提前协调

重视工作的提前协调，是一种未雨绸缪的沟通方式。我校保障“三级”协调：学期工作计划协调、月份工作安排协调、每周工作实施协调。开学初，根据各部门提交的工作计划，校长室会结合各部门的工作意向初定学校工作计划并提交校级领导讨论。校级领导对重要的工作、大型的活动、可条线间整合的工作做充分的讨论和融合，再递交全体行政会再讨论，体现民主管理的同时，还可通过中层领导团队集思广益，完善学期工作计划。其次，在月份工作的安排中，考虑教师的工作承受力，不主张部门工作齐头并进的方式，而是灵活安排。例如3月份是德育处主推课题工作，那么教学线就暂不开展其他大型活动。4月份教学线开展主题教研，其他部门就开展常规工作。目的就是错峰安排工作，使每个月中心工作突出，常规工作有条不紊地进行，同时领导和老师的工作精力也易于得到保障。又如实施周工作，我校固定行政会议的时间是每周星期一上午。每周行政会，都有详实的条线工作安排，人手一份周工作安排表，在行政会上沟通协调，确保一周工作能有序开展。

## 4. 机制保障

沟通需要平台，需要良好的沟通机制。我校能在开办四年多来就取得诸多成绩，得益于良好的沟通机制。校长做顶层设计和总体把控；办公室做分配传达；各分管领导执行管理；部门内人员斟酌商议；行政会上思维碰撞，集思广益，完善每个细节。每个人不吝惜自己的智慧和才干，以心交心。每一次活动的开展主动参与，有作为敢担当。在不断的沟通、磨合、统筹、协调、实施的过程中，把各项工作开展得规范有序。因此要有意识地在行政工作中搭建沟通平台，通过机制建设确保沟通渠道的顺畅。

# 二、纵向沟通

纵向沟通是管理者对教师所进行的自上而下的信息沟通或者是教师自下而上



向管理者汇报信息的沟通。我校纵向管理从以下几个方面进行。

### 1. 主动作为知民情

目前我校的管理模式是年级管理制。年级组长由校级领导分别兼任。而年级组长的任务除了年级日常工作的管理和监督,更重要的是关注教师们的思想动态,了解教师的心声,听取教师的意见,做好各项工作的上传下达。当班级、科任教师、家校联系、学科活动等方面表现突出时,都会在学校通报表扬。如果有教师解决不了的难题,年级组长会负责组织协调,力争在年级内消化解决好,不上升到学校层面,不给学校增负担。与教师做沟通,是一种心灵交流,在协调中,让教师们感受到学校管理的模式,感受到规范化、人性化,他们对学校工作的支持力度会更大。

### 2. 树立主人翁精神

当前在社会各种因素的影响下,教师们感觉压力越来越大,工作的良好状态需要学校想方设法刺激。究其原因是在患上了主人翁意识缺乏症。而主人翁意识,正是一个教师必须具备的第一要素,对学校来说具有重要的意义。教师具有主人翁意识,对学校而言无疑是一笔巨大的财富,他们会积极主动、保质保量完成既定目标;对教师而言,将牢牢掌握工作岗位,更容易得到晋升机会,实现人生预期目标。所以在良好的沟通中,我校不断加强对教师的主人翁意识的培养。

### 3. 善于询问与倾听

在现有体制下,教师任课量、论文获奖、公开课承担等指标任务越来越重,在社会的期待和学校自主寻求发展的“双重压力”下,既要稳抓教学质量又要创办特色的双线管理下,教师们的工作压力是不小的。因此,加强与教师之间的交流,倾听教师心声,及时发现并解决问题,有针对性地实施教育教学管理,进一步提高学校的教学质量。在压力的背后,我们也需要给予正确的引导,给予教师们更多的人文关怀和帮助,提升教师职业幸福感。

### 4. 体谅他人难处

体谅别人在某种程度上也是帮助别人,给自己一个更容易接受他人行为的理由。“尺有所短,寸有所长”说得很在理。在教师队伍中每个人职业追求不一样,每个人的优势和短板也不尽相同:有些教师人际交往和谐,有些班主任班级管理优秀,有些教师行政能力突出……我们应该尊重每位教师的特长和追求,把他们放在合适的位置,发挥他们的优势,“人尽其才,物尽其用”在学校管理中同样适用。

在管理实践中,管理者要明心情、通人情、重感情,用真心换真情来建立和谐的人际关系和深厚的感情基础。教育是件美好的事情,走心的沟通也是美好的,我们继续努力践行!

## 教务管理之秘籍

### ——做一个“五台高手”

◎ 周少媚

近几年我有幸多次参加城区教育局组织的中层干部高级研修班培训。培训前后，基于实践与理论的磨合交替，我更加明确了学校中层领导的角色定位，对中层干部的管理职责有了更深层次的理解。回顾自我成长的轨迹，深刻意识到中层领导既是策划者、研究者，又是组织者、管理者和促进者，还应该是一名“五台高手”。

我校建校已有四年，师资队伍也在逐渐发展壮大，学校的教学工作已经步入正轨，正朝着打造有内涵学校的方向发展。教务处肩负着培养师资队伍的重任。因此，教务处应立足本校的实际情况，做好相应的工作。

#### 一、作为策划者，应纵观全局，登上对应的高台

教务处是学校教学线的核心部门，是开展教学活动的总指挥，作为策划者，应纵观全局，登上对应的高台，努力做到“三要”：

一要培养学科领航者。目前我校大学科的师资力量较为充足，其中有市级的骨干教师、学科带头人、教坛明星、高层次拔尖培养人才、市级优秀青年教师专业技术人才等。这些优质的教师资源都成为大学科的领航人，他们可以进行专业引领，促进学科团队的专业发展，并在各级各类比赛中取得优异的成绩。综合类学科目前缺乏业务拔尖的教师，当下我校也在现有教师资源中挖掘和培养学科优秀教师，让优秀教师带动整个团队在业务上尽快成长起来，促进教师的全面发展。

二要借助制度管理人。制度本身是一种规范和约束，如果没有制度的约束力，教师的教育教学行为就得不到规范，教务处就难以对教师教学活动的开展做具体指导和评价，也难以把握学校教学的整体方向。因此我校教务处借助制度来管理人，并给制度以最大的激励性，在制度面前人人平等，如此就能有理有据地开展好工作，教师们才有更明确的工作方向和目标。教务处根据学校的实际情况分别制



定了备课制度、课堂管理制度、教研活动制度、批改作业制度等，在这些制度的引导下，教师有序开展课堂教学活动，同时也学会如何有效开展教研活动，有章有规地批改作业。这些制度也有效地约束教师们的教学行为，激励教师们的工作干劲，同时使教师们更好地把握自己的教学方向。制度管理的推行，对教师形成良好的工作作风、对提高教育教学工作效率起到了积极的推动作用。

三要实行扁平化管理。仅有制度但不执行，那么制度必将成为一纸空文，因此各项工作制度的落实到位是一个至关重要的环节。工作制度落实的监督工作由教务处到年级到教研组长到每位教师，层层责任落实，教务处做好总把关工作，敦促每个年级每个学科的教研组长做好示范引领和监督工作。为了检验工作制度的落实情况和促进教师专业水平的发展，每学期每学年教务处都对教师执行制度情况和教学情况进行考量，并以此作为考查教师工作业绩和教学质量的依据之一，也是评优评先的依据之一。通过扁平化的监督和管理，我校的教学工作一直在有序发展，教学成绩稳步提高，教学管理卓有成效。

## 二、作为研究者，应业务精进，站稳教学的讲台

教务主任既是教学工作的策划者，也是开展教学工作的领路人，所以教务主任本身要业务精进，要有过硬的教学功底和教学能力。这些能力不是与生俱来的，要通过后天不断学习实践获得。因此，教务处主任要坚持通过参与各种培训学习不断提高教学理论知识，并始终奋战在教学一线，担任主科的教学工作，注重持续性实践和深入研究，提升课堂教学能力，站稳教师的主阵地——讲台。虽说教务主任不能面面俱到，但是手上应当时常兜着“两把刷子”，刷出学科教学和学科引领的新天地。此外，把所学知识运用到教学当中，做好教师们的表率，把摸索出来的方法形成一套行之有效的经验并进行分享，不仅让自己站稳讲台，也让教师们有能力站稳讲台。

## 三、作为组织者，应关注需求，搭建共享的平台

促进教师专业成长，是提高教育教学质量、促进学生全面发展、加快学校整体发展的必由之路。教务主任是学校教学工作的组织者，要高度关注教师的成长和需求，要经常深入到教师队伍当中进行沟通交流，了解教师在教育教学中遇到的困难，关注教师最迫切需要解决的问题，如此才能有的放矢地对教师的专业思想、专业知识、专业技能和专业技术进行有效的指导。在促进教师专业成长方面，我们主要搭建了以下几个共享平台：

(1) 搭交流平台。利用教研时间确定主题学习活动，搭建交流平台。诸如信息技术与学科教学深度融合技术交流、课堂如何轻松驾驭心得交流、撰写教学反

思分享会、转化后进生方法荟萃、抓好作业质量法宝等交流活动，共同改进工作方法和提高工作质量。

(2) 搭学习平台。我们想方设法给教师提供外出交流学习的平台，让教师学习现代教学理念、教学方法和教学模式，后续在课堂教学中进行实践，形成自己的教学特色与教学风格。同时任务驱动让每位教师每学期必须上组内研究课，或是承担公开课、赛课等任务，促使教师在完成任务的过程中提高自己的教学技能。

(3) 搭结对平台。基于我校年轻教师群体较大的原因，我们还安排教师之间结对子进行扶帮带，尽量缩短教师之间的能力差距，促进教师队伍的均衡发展，也有利于促进年级内教师团队的合作意识。

#### 四、作为管理者，应悉心洞察，把牢竞争的擂台

竞争是人类不断发展的一个永恒主题，有竞争才会有活力，有竞争才会有进步，竞争的过程也是一个不断提升自我的过程。学校里当然也存在着班级管理成效的竞争、教学能力优劣的竞争和岗位晋升的竞争等。教师之间存在竞争也是一种正常的现象，这不是为了优胜劣汰，而是为了教师队伍的共同发展。因此面对同一所学校里的教师存在着能力上的差异，作为管理者应悉心洞察，了解每位教师的特长和不足，并能客观对待。不应因其班级管理能力强而缺乏约束，也不应因其教学能力强而缺乏监督，不应因其个性懒散而放任他，也不因其教学经验不足而放弃他。对于综合能力强的教师应给予肯定并鼓励其发挥优势，在业务能力上更上一层楼。对于能力稍弱的教师要给予更多的人文关注、帮助和指导，使其在集体中逐渐成长起来、强大起来，让每位教师都大胆地走上教育教学的擂台，在擂台上大展拳脚。作为擂台“裁判”的教务主任坚持公平公正地对待每一位教师和每一件事，把好心中的那杆公平秤，不因个人感情而有所偏颇。把牢教师之间的擂台，让擂台成为教师队伍发展的平台，教务主任也会成为教师队伍中值得信赖的中层领导，教师之间的竞争自然也成为一种相互促进的和谐方式，在竞争过程中合作共赢，共同成长和发展。

#### 五、作为促进者，应心胸豁达，守住管理的后台

教务主任不是完人，更不是圣人，不可能做到样样出色，但是教务主任应该是心胸豁达之人，不仅能容人所不能容，还要用发展的眼光看待教师队伍，善于挖掘教师身上的闪光点。教师队伍当中有的人管理班级方法多，有的人课堂把控能力特别强，有的人艺术功底特别扎实，有的人“抓”后进生特别有办法，总之每个教师身上都会有别人所不具有的优点。作为教务主任要用伯乐的眼光去赏识他、激励他，扬长避短，让教师的潜力得到充分发挥，并把这种潜力变成教师

成长的动力，激励教师们满怀热情地工作，才能创造佳绩。总之教务主任要有豁达的胸怀站稳后台、守住后台，全力托举有潜能的教师，成为教师成长的助推者和促进者，让他们走上展现自我的舞台，实现自我价值，使他们更有信心做好教育教学工作，为教育的发展不断储备人才。

## 崇德求真 育康乐学子

### ——德育工作亮点回顾

◎ 蓝瑞美

2014年9月，南宁市经开区第一小学正式投入使用。学校周边都是入区企业，学校的主体生源也多为进城务工子女。如何做好学生的养成教育，如何把德育工作做细做实，如何把德育做得有成效？我们在思考，也在践行。在探索的过程中，我们用笔记录，用心思考，于是就有了交流的话题。

#### 一、优化课堂，浸润真德

学生的学习活动时间大部分在学校里，在学校的大部分时间又在课堂中，基于此，我们将课堂作为育德的关键阵地。首先要渗透全员德育的思想，转变教师的观念。备课组在集体备课的时候要做到“胸中有德”，并在“三维目标”中有落实。例如部编版的语文教材，凸显了“人文”和“语用”双主题，这就为语文学科的育德提供了明确方向。其次，在集体备课中以生为本，遵循学科特有的学习规律。根据教材编排特点，认真解读教材编写意图，遵循学科的学习规律，避免出现重德轻智现象，或将智育和德育“骨肉分离”的尴尬状况。再次，要善于准确把握育德的结合点，育德需建立在学生已有的生活经验上联系生活实际，让学生获得情感体验，提高学生的道德认知能力，从而健全学生人格，形成良好的道德行为。最后，抓好学科育德与学校构建德育体系的交汇点。例如在教学综合性学习《遨游汉字王国》的内容，通过文本了解汉字的神奇、有趣、优秀的历史，结合学校构建的体验德育体系，让学生开展综合性学习实践活动。通过体验，学生增加了汉字的历史文化知识，激发其对汉字的热爱以及民族自豪感。如此，学科育德才有滋有味，有情有趣，育德的实效性和长效性才得到保障。

#### 二、主题班会，自育真我

“告诉我，我会忘记；做给我看，我会记住；让我参与，我就会理解”道出了

体验的重要意义。在开展主题班会的过程中，班主任做掌舵人，出思想，抛主题，做好过程监督。学生做班会的主人，学生根据主题采用自己喜欢的形式来开展。例如“交通安全主题班会”，组长会做好主持、课件制作、节目排练等人员分工。有的学生合力制作图文并茂的视频或课件，通过播放唤起学生对交通事故的畏惧感。然后通过小品、辩论赛等活动形式，将贴近生活的正反面素材融入表演情境中，学生参与的热情高涨。这种全员参与、互动性高的主题班会，在良好的活动生态中滋长的道德感，是说教无法比拟的。学校陈青云老师在实践中就收获很多，每周的主题班会成为学生期待的时刻，可以主宰属于自己的舞台，可以展示自编自演的剧本，班主任看着学生“自育自乐”，师生都是受益者。

### 三、仪式艺术，演绎真情

我们倡导让学生参与艺术体验，在艺术审美中启迪智慧，培养情操。以“六一”儿童节为契机，结合我校体验式活动主题开展文艺汇演活动。二年级“学会感恩”主题汇演直抵人心。学生和家长合唱《感恩的心》、观看学生们成长电子相册、视听家长的感言视频。通过朗诵、合唱、小品、话剧、歌舞等形式演绎感恩，享受浓烈的艺术氛围，在给予学生美的享受的同时让学生知恩感恩。再如三年级的“我十岁了”主题活动分为“仪式篇”和“成长篇”两部分。正衣冠、吟诵《诗经》、贴许愿卡、倾听父母箴言开启仪式篇章；然后宣读《十岁成长宣言》、聆听家长寄语及学生们生动活泼的文艺演出，让学生们获得强烈的仪式感，体味成长的快乐。我们开展体验式德育就是这样巧设体验情境，搭建育人平台，创设德育情景，学生经过亲身体验和感受，形成健康的情感。

### 四、社团体验，培养真性

为丰富学生的校园生活及多渠道开辟育德阵地，我校以丰富多彩的学生社团为载体，让学生选择自己喜欢的社团课进团上课。从表层看，似乎这样的社团纯属兴趣培养，其实不然。例如石头画社团。石头画的基本材料就是石头，教师会发动学生在生活中寻找自己喜欢的石头来作为原材料，然后在石头上简笔作画辅以颜料及丙烯等其他材料绘制而成。这当中教师会一步一步地教学生作画的方法，还会渗透一种环保的理念：石头是纯天然的，不需要纸张来表现意象，用普通的石头通过作画来呈现美，这就在不自觉中进行了环保教育，把艺术审美和环保教育结合起来，社团活动就变得更有内涵。例如功夫扇社团，“学武先学礼”“习武先习德”的尚武精神就会贯穿始终，学生在学习的过程中会遵守礼仪，学会敬礼，学会谦虚，学会坚韧等良好的行为，这是一种内心思想的外在表达，不只是一种技能的简单习得。还有衍纸画、瓶子沙画、钻石画等很多社团活动，都作为学校

德育的重要渠道和新的增长点来抓，通过这样的课堂，学到的不只是知识与才干，更多的是思想上的长进和人格上的成熟。

## 五、见微知著，演出“真理”

我们经常说榜样的力量是无穷的，但只是口头说教是难以收到预期效果的。为了更好地做好德育工作，我校开展了微视频、微电影大赛。通过这个平台，教师们捕捉到不少发生在学生身上的热点话题：有的学生长年照顾失明的亲人，有的学生很有感恩之心，有的学生公益行动显著……教师们选定主题鲜明的题材，以微动漫、微电影、微视频等多种形式的创作活动，让不同年龄段的学生们都能够参与进来，让学生、教师、家长都成为微电影、微视频中的主角。这样的德育题材，生活化，典型化，接地气，针对这些发生在身边看起来细小的问题来做文章，避免了假大空，更多地关注到了学生的生活实际，聚焦到了学生身边人和事，学生们才会看在眼里，记在心里，才能真正养成好思想、好品德。同时，我们把这些微视频、微电影、微动漫当作学校德育资源库重要的财富，通过向全体学生传播唤起学生的认同，通过给家长观看，引起家长对家庭教育的重视；通过给教师观看，引起教师对教育细节的追求。由出演到滚动传播这个过程，教育的力量显得无比强大，效果也显著可见，这样的“微”德育，才能软着陆。

## 六、活动体验，历练真知

### （一）主题体验，重美德培育

针对不同年级学生的年龄特点，我校开展了一系列不同主题的体验式活动。一到六年级的体验主题分别为“养成体验”“感恩体验”“成长体验”“诚信体验”“角色体验”和“生活体验”。通过主题体验，学生的日常行为愈加规范，逐步养成了知恩图报、诚实守信、乐观自信的美好品格。例如一年级的“养成体验”，我们充分发挥同伴、教师、家长资源，在班级、在家里、在社会都有规范学生行为习惯的意识，重在培养学生良好的习惯。每年12月份，一年级学生将进行大型的习惯养成成果展示，穿衣服、系鞋带、整理书包、家务劳作、课前准备、课中学习、放学路队等多维度的展示，展示学生独立生活、行为规范的风采。实践证明，通过体验，学生成长了，家长也欣喜，教师管理也轻松。

### （二）节日体验，重美德传承

为了让学生继承我国优秀传统美德，我校根据节日特点精心设计各项体验活动，培养学生美好品格。如：“学雷锋月”，整个3月份周一升旗后主题活动都围