# 巧打教师“激励牌” 提高发展“含金量”

来源：网络 作者：梦回江南 更新时间：2025-05-05

*第一篇：巧打教师“激励牌” 提高发展“含金量”巧打教师“激励牌” 提高发展“含金量”泸州市城北学校 程瑀教师是学校的主体，是学校可持续发展的第一资源。教师能否持续地感受到职业的幸福，能否主动地发展不断地进步，能否持久地保持旺盛的工作热情...*

**第一篇：巧打教师“激励牌” 提高发展“含金量”**

巧打教师“激励牌” 提高发展“含金量”

泸州市城北学校 程瑀

教师是学校的主体，是学校可持续发展的第一资源。教师能否持续地感受到职业的幸福，能否主动地发展不断地进步，能否持久地保持旺盛的工作热情，是一所学校能否实现跨越式发展的关键要素。在新的形势特别是新课程改革的背景下，作为校长，要善于运用以下五种激励策略，有效地激发教师专业发展的内驱力，充分地调动教师的工作积极性，提高教师的工作绩效，使学生、教师、学校三方受益，推动学校螺旋式发展。

一、愿景“导航”策略

“愿景\"本义是指愿望看见的景色。学校愿景，是一个学校及其教师共同持有的对未来希冀的景象，具体指的是学校未来的发展战略定位和教师教育人生行走路线的蓝图勾勒。一所学校，如果没有共同的愿景，就像一艘没有航舵的船，找不到前行的方向；就像是一列失去轨道的列车，永远达不到目的地。作为校长，不光要提炼开发出全校教职员工愿意看到的（期望的）、愿意为之努力的（主动的）、通过努力可以一步一步接近的（可接近的）学校愿景，还要善于对愿景进行传递，渗透扎根于全体教师的日常工作中，融汇贯通于整个学校的各项活动中，助推学校向既定的目标进发。在城北学校，我提出了“135”发展战略，为学校勾勒出了一幅美好的图景。即：学校教育教学质量争取在一年内成为区内标杆，二至三年内跻身市级一流，五年内跨入省级示范校的行列。同时，根据学校的发展轨迹实际、阶段性目标及工作重点，每一学期给全体教师提出一个工作口号，如2024年秋期的工作口号是“精细地做好当下，勇敢地眺望未来”，2024年春期的工作口号是“工作就是责任”。在此蓝图和口号的双重指引下，全校教师围绕“精耕细作立质量，明德尚礼育英才”奋力拼搏，仅用半年时间，就实现了“教育教学质量区内标杆”这一目标，全校教师士气大振。

二、精神“蓄力”策略

“得天下英才而教之”和“太阳底下最光辉的职业”是社会对教师职业的赞美，也透露出社会对教师这一职业的界定。单从这个赞美和界定来看，教师职业应该是快乐和幸福的，教师的工作状态也应该一直是积极向上永不停歇的。但是

在现实生活中，超负荷的劳动量、“紧箍咒”般的升学率、普遍的教师亚健康状态、社会的过高期望、较低的工资福利待遇等，已悄悄偷走了教师的幸福，让教师产生了普遍的职业倦怠。如何让教师顶得住压力，乐观面对眼前的困难，抵得住诱惑，坚守自己的教育理想，是现阶段校长必须破解的一个复杂难题。实践证明，“高压”压不出教师的积极性，金钱也不可能买到持之以恒的积极性，如何让教师真正热爱自己的职业？我认为，给予教师在思想、心理、精神等方面协调一致的关爱，是必不可少的。在城北学校，我通过采取以下措施，开展以下活动，帮助教师们在迷茫时找到行动的路标，在泄气时找到前进的动力：

坚持每周星期一和全体教师分享一个励志故事（或观看一段励志视频），如故事《系鞋带》，视频《最美乡村教师刘效忠》等，这些故事或富含哲理或发人深思或催人泪下，极大地鼓舞了教师们的士气，提升了教师们的教育热情。星期一，成了每个教师的期待；

坚持举行声势浩大的师生表彰活动。即利用每周一的朝会，对表现突出的教师、学生和班级进行表彰。通过让学生和老师一同站在荣誉台上，达到了“润物无声，育人无限，师生共进”的效果；

坚持让教师参与学校的民主管理。比如发动全体教师参与《绩效工资分配方案》、《年度考核方案》及《校园文化建设方案》等的制定，面向全体教师征集校徽、校歌、教学楼的命名等，大家的主人翁作用得到充分发挥，推动了学校的和谐发展。

坚持每周一次亮点教师亮点工作盘点。我专门准备了一个笔记本，随时记下教师们工作中的闪光点，在周一教职工大会上逐一盘点，与大家共同分享。如宋琴老师带着小朋友一张一张清理树叶上的灰尘，王小波老师从家里带来电热水壶，为办公室老师义务烧水，代晓荫老师从家里熬来八宝粥慰问办公室的班主任等一系列鸡毛蒜皮的小事，副校长刘桢、郭勇等同志牺牲休息时间“培优补差”，刘湘江老师敢于面对困难，主动要求重上课改课等大事。这些“小事”和“大事”，就像一股股清泉，温暧着每一个老师。

坚持为老师们打造温馨如家的工作生活环境。从午休室的解决、午餐质量的改善、办公条件的改善、办公室的文化布置，到教师娱乐健身活动的开展、生日的慰问等，教师们进入城北学校，就有“家”一般的感觉。

三、读书“催化”策略

美国诗人迪金森说：没有一艘船能像一本书，也没有一匹骏马，能像一页跳动的诗行那样，把人带向远方。我国著名特级教师、全国十杰教师窦桂梅认为：读书是最高级的精神美容；读书是最长远的备课。实践证明，教师读的书越多，文化修养越高，视野越开阔，思想境界越高，敬业精神越强，教育教学质量越高。我认为，校长首先要做一个“读书人”，才能引领教师读书，提升教师的综合素质；校长还要想方设法为教师搭设读书学习的平台，营造读书的氛围，构建主动积极的读书文化，让读书成为每个教师的一种需要一种习惯。在城北学校，主要采取以下措施，促进教师读书文化的构建：一是行政干部带头读书。仅今年,全体行政共同阅读了《细节决定成败》、《从优秀到卓越》、《给学生的20把钥匙》、《心态比黄金更重要》等数十本书籍。二是教师读书统一要求。即每人制定年度读书计划，填写读书月进度表；每年订阅两类期刊；每学期阅读两本书籍。今年，全校教师统一阅读了四本书籍，分别是《第56教室的奇迹》、《学生课堂行为规范管理》、《好老师可以这样做》和《心态比黄金更重要》。三是提倡集中阅读。即学校集中订阅各类书籍、报刊、杂志等，放在教师阅览室，供全校教师自由借阅；在每周的行政例会上、教研组会议上，首先安排20-30分钟，开展好文共赏、好书推荐、我读我思等交流活动。四是鼓励广涉博览。教师不仅要读杜威，读卢梭，读霍姆林斯基，读崔其升，还读《大学》，读《学记》，读《工作就是责任》《放一些禅在工作里》等。读书，让城北学校教师在课堂上的“底气”越来越足！

四、骨干“立标”策略

著名球星迈克尔·乔丹曾说过一句名言：一名伟大的球星最突出的能力，就是让周围的队友变得更好。可见，学校骨干在学校团队中的作用是极其重要的。各级骨干教师、优秀教师、学科带头人、知名教师是学校财富中的财富，是学校教育教学的领头羊。和普通教师相比，他们的学习机会更多，见识更广，手中掌握的优质资源更丰，理念更先进，所以，校长要充分利用这些“骨干”资源，通过开展“青蓝结对”、“党群结对”等工程，通过搭建“教育大讲堂”、“德育工作研讨会”、“公开课展示”等平台，充分发挥他们在先进理念、课堂教学技术、微型课题研究方面的引领作用，带动一批又一批教师快速成长。

五、团队“牵引”策略

著名教育家马卡边连柯说过：如果有五个能力较弱的教师团结在一个集体里，享受着一种思想、一种原则、一种作风的鼓舞，能齐心一致地工作的话，那就比十个各随己愿的单独行动的优秀教师要好得多。因此，打造一个朝气蓬勃、奋进和谐、激情四射的教师团队，为每个教师的成长构建一个具有吸引力“磁场”，是一个好校长打造一所好学校的关键。在这个团队中，每个教师都围绕着育人的目标，各展其能，各显千秋。在这样的团队中工作，既有动力又有压力，既有合作又有竞争，它驱使着每个教师必须不停地学习，不断地奋斗，不断地创新，才能在团队、在学校中找到立足之地。同时，通过建立一系列的团队捆绑考核制度，如年级组的捆绑考核制度、班科教师的班级捆绑考核制度、教研组的捆绑考核制度、党群结对的捆绑制度、青蓝结对的捆绑考核制度等，在全校营造一种相互监督、相互学习、相互鼓劲的大氛围，从而为教师的成长提供鲜活的源泉，为学校的发展注入不竭的动力。

总之，在学校的管理过程中，激励教师的策略越完善，则教师主动发展的内驱力越强，教师工作的积极性越高，学校的教育质量就提高得越快，学校的发展势头就越强劲。校长作为学校的“掌舵者”，要不断地学习、不断地实践、不断地研究、不断地提炼，为形成完善有效的激励机制作出贡献。

**第二篇：15-巧打文化牌**

巧打文化牌

作为一个迅猛崛起的白酒品牌，金六福酒只用了三年的时间，便做到了十几个亿的销售额，跻身白酒市场五强，这在酒业营销史上，也算是一个奇迹。那么奇迹是怎样创造出来的呢？

最主要的是做到了“酒品牌”与“酒文化”的信息对称。

“金六福”在进行品牌运作与品牌传播的过程当中，把在中国具有亲和力与广泛群众基础的“福”文化作为品牌内涵，与中国老百姓的“福文化”心理恰巧平衡与对称，促进了品牌文化与酒文化的比翼双飞。

“好日字的酒”，也在老百姓日常祈福迎祥的美好日子里，具有了广泛的“群众基础”，销售量大幅提升。

传统文化具有生生不息生命力和强大的感召力。

成功品牌的背后，始终是浓厚的文化底蕴在支持。

打好文化牌，为企业发展提供恒久动力。

**第三篇：如何提高求职信含金量**

一、开头：

开头一定要开门见山的写明你对公司有兴趣并想担任他们空缺的职位，以及你是如何得知该职位的招聘信息的。这样会使你的求职信显得有针性和条理性，同时使人事经理更好了解各种招聘途径的效果，会让招聘公司立即对你产生好感。

如：“我从《\*\*\*职位快讯》上看到贵公司正在招聘\*\*\*职位，我寄上简历敬请斟酌。”

二、重点：对申请职位的认识和符合职位个人才能和经验的展示

信的第二部分要简短地叙述自己的才能，特别是这些才能将满足公司的需要。没有必要时具体陈述，因为履历表将负责这些。这部分你强调你的将会有益于公司的发展。不要在信中表示你会因聘用而收益多少，面对桌上一大堆履历表和许多空缺职位，招聘经理关心的不会是你的个人成就。尽可能地少用人称代词“我”，要让人感到你想表达的是“我怎样才能帮你。”

三、要点：联系方式写清楚

在示职信中给出你电话预约面试的可能时间范围，或表明你希望迅速得到回音，并标明与你联系的最佳方式。

四、结尾：感谢他们阅读并考虑你的应聘。

写求职信戒四误：

通过写信求职是一常见方式，但必须避免以下四种失误以提高求职命中率。

1、不够自信，过于谦虚

求职者应当在信中强调自己强项，即使不可避免地要说明自己的弱项，也没有必要时那么坦率。

2、主观意愿，推理不当

许多求职者为了取悦于招聘单位，再三强调自己的成绩，而不知有关经验与能力对职位的重要性。

3、语气过于主观

对于招聘单位来讲，他们大都喜欢待人处世比较客观与实际的人，因而求职者在信中尽量要避免用“我认为”，“我觉得”，“我看”，“我想”等字眼。

4、措辞不当，造成反感

写求职信最忌用词不当，例如：有我这样的人才前来应聘，你们定会大喜过望。对方看到这们的词语，怎么会不反感呢？

**第四篇：如何提高个人含金量**

7成网友认为35岁是职业临界点

上周，本报联合新浪教育频道进行了名为“你认为35岁是职业临界点吗？”的网络调查，结果显示，超过7成网友认为35岁是职业临界点。作为职场危机的表现，“跳槽或转行风险、难度更大”、“高不成低不就现状明显”、“重复工作乏味，看不到晋升前景”、“来自家庭压力加剧”、“年轻同事的竞争压力加大”分列前5位。

而对于企业、机构在招聘时划定的35岁界限，约有67%的网友表示曾遭遇过这类限制。约有43%的网友认为“不合理，但也只能接受”，34%的网友认为“部分企业出于工作岗位需要”，也有21%左右网友认为这属于就业歧视。虽然“家庭负担重，有时会影响工作”、“创新力、思维能力不如年轻人活跃”、“身体条件不如年轻人”被列为进入35岁阶段之后的三大劣势，网友也认为35岁的职场老员工具备“经验丰富或技能娴熟”、“职业目标和要求比较理性”“稳定性高，不会轻易跳槽”的优势。

“上有老，下有小，找工作嫌你老，想退休嫌你小。”不少职场人这样调侃35岁左右的阶段。在就业竞争日趋激烈和健康退化等多重因素下，35岁被视为职场“更年期”，有些人挣扎于工作和生活的双重压力，有些人经过调整和积累迎来职业发展的黄金期。

“危机产生的原因则来自于多方面，比如和周边同龄人、职场新人、上司等的比较造成的社交焦虑；身体状况走向巅峰后出现早期衰退迹象；身边人开始出现婚姻、健康、经济、家庭等问题；对未来养老等开始担忧„„”职场专家董一鸣说。

北大纵横高级副总裁刘庆韬告诉记者，从岗位、行业等方面看，容易遭遇35岁危机的人群包括以下几类：一是低技能、替代性强的岗位，如会计、文秘等普通职员。在35岁左右已步入职业倦怠期，前面没有可胜任的新岗位、后面会出现大量竞争者，压力由此产生。二是晋升到某一层次后，由于自身的核心优势不足或缺少外部机会，但又不甘心的人，如晋升无望的部门经理或主管。三是知识密集型行业的从业者。由于知识更新快、日常节奏紧张，35岁后更易对职业倦怠。

但35岁并非是所有职场人的门槛。北森职业生涯规划总监朱伦认为，门槛的高低和职场人的含金量成反比，“个人含金量越高，年龄门槛要求越低。” 企业招聘35岁以下员工主要侧重于考虑学历、个人素质和工作潜能等，而对于超过35岁的求职者则更看重其以往工作业绩和专业技术等优势。

危机派

35岁至40岁时，许多人发现自己的职业发展进入“滞涨期”，出现方向不明的困惑，包括不知是在企业维持现状还是跳槽？是将专业进行到底还是改行？缺乏职业兴奋点也是职场人在工作近10年后容易出现的问题。不少职场人会反思自己当初的选择，产生跳槽或创业的念头。要提醒他们的是，无论是转行还是创业都要重新定位，成本会非常高。

代表现象1 年龄恐慌与日俱增

在房地产公司工作的许芸从不在同事面前轻易透露年龄，因为已过35岁的许芸，心里

常常暗自恐慌。随着年龄的增加，她有时感觉精力不够，“以前熬夜赶策划案，第二天依旧能奔波于各广告公司，舌战群雄。现在最盼望的就是没有出差、没有加班”。虽然许芸已晋升到部门主管的位置，但越来越多年轻同事的加入让她感到了无形的压力，“年轻人脑子快、想法多、精力旺盛”。还有一个让许芸不得不考虑的是孩子问题。一再延后的生育计划让奔四的许芸很着急，同时提升机会似乎又近在眼前。

「点评」 相当一部分35岁左右的女性，在企业、机构担当中低层管理岗位，也有一些从事秘书、行政、人事等工作。总体技术含量不太高，容易被替代。但家庭的成功不是以限制女性发展为代价的，在重家庭还是重事业的选择上要根据自身情况来定。从不少企业HR的反馈来看，虽然职场女性在有孩子初期会因家庭分散部分精力，但 4、5年后则往往精力会更多投入工作，潜力会充分激发。

代表现象2 定位不清步入瓶颈

张忠原来在一家民营化工企业做销售经理，因为迟迟看不到晋升的空间，32岁时他选择了辞职创业。但辞职后，由于各种原因，他自创的公司仅维持半年就以失败告终。

张忠于是继续求职，去了一家美国公司，还是做销售经理，要经常出差，但接触的大部分人还是原来的客户。做了2年多后，张忠再度产生厌倦情绪，因为他感觉自己的能力和薪水未有实质性飞跃，况且上面还有客户总监，提升机会渺茫。张忠很苦恼，“继续这样的工作，再过五年六年自己还是一个销售经理。继续跳槽，职位可能还是保持原样。”看见身边不少同学去读MBA，张忠也考虑读在职MBA，希望因此能寻觅到新的契机。

「点评」 发展瓶颈产生的原因有的是由于心态浮躁，追求一蹴而就，从而有与现实的落差，而有些是由于职位转换，自身能力跟不上，也有一些是所处环境本身不理想，影响了个人的发展空间。需要纠正的观念是，不少人对充电存在误区。把学历当作知识、把经验当作能力，充电不是盲目地报外语培训班或MBA之类，学习的地点也不仅限于课堂。真正的知识积累是通过广泛收集各类资料信息，吸收借鉴他人的思想和见解。

进取派

对一些职场达人而言，35岁虽然暗藏压力，但并非危机重重，他们认为通过前期的职业规划和准备，从35岁到45岁的十年完全可以到达个人职业发展的最高点。35岁之后的职场“老人”虽然有一定劣势，但也有职场新兵无法比拟的优势，如心态稳定，经验丰富，技能能力很强等。而根据职业生涯规划理论，一个人事业的成就和职业高度，基本在这个阶段可以定型。

代表现象1 认清自我以勤补拙

2年前，秦惠跳到了现在的外企做财务经理，感觉顺风顺水。

他曾在一家大型上市民企做会计，企业内的核算量大，像包括成本会计、福利会计等在内不同的领域都由专人负责，分工明确，管理规范，经过几年时间的积累，每人在自己的领域内都很精通。秦惠一直负责成本会计工作，对该领域很熟悉，但他总觉得在其他方面有欠

缺，综合竞争力不行。为此，秦惠一方面通过利用业余时间帮多家属于不同行业的私企代账，了解其他财务相关领域。另一方面，秦惠也瞅准时机在知识更新上下工夫，包括就读在职会计硕士课程，提升理论和管理知识，积累人脉；以及参加注会考试，增加职业晋升砝码。

「点评」 进入35岁阶段的职场人学会展望和判断相关行业或兴趣行业的发展趋势很重要，尤其是通过各种途径判断5-10年的发展趋势和对人才需求，寻找自己与该需求之间的契合点和差距。此外，尽可能利用自己现有的职业经验和职业资源，兼职或专职发展自己的新事业。

代表现象2 目标理性心态年轻

研究生毕业后，徐丽就进入IT行业，从测试工程师开始做起，一直到目前的技术主管。

都说在技术更新迅猛的IT行业最容易遭遇35岁危机，虽然部门里不断迎来年轻血液，心态年轻的徐丽从没觉得34岁的自己落伍了，泡吧、K歌、郊游、打球，谈论最新的网络话题，徐丽很快就能将新人融入团队。在徐丽看来，与其说35岁带来的是职场危机，还不如说是大龄剩女的焦虑。徐丽觉得自己很适合做IT.编写测试计划、规划详细的测试方案、编写测试用例、根据测试计划搭建和维护测试环境等枯燥、重复的活，她很能乐在其中，因为她对自身的发展目标很明确，她认为自己的性格和能力比较适合在技术层面发展。

「点评」根据美国职业生涯规划大师舒伯的彩虹理论，25-45岁属于建立阶段，通过25-30岁期间的探索，35岁这一中间阶段的职场人群应该已确立明确的自我定位。人职匹配度高也有利于避免或减少职业危机。合理的定位应该是基于个人兴趣、价值观、技能，能力、天赋、性格等方面。

此外，35岁的职场“老人”主动与“新人”磨合，不仅能给对方留下平易近人的良好印象，自己也能很快地融入他们的精神团队，学习到35岁职场人所欠缺的东西。

（点评人：朱伦，北森公司职业规划总监；张梅，前程无忧人力资源顾问）

■ 职场说道

35岁以前选好公司

35岁以后选好老板

●刘庆韬，北大纵横高级副总裁

遭遇35岁危机时，首先正视自己的条件，想清楚自己想要的是什么、取舍的代价是否能承担得起，然后重新为自己的人生设立目标和理想，再次充满激情。其次，建议找到合适的宣泄渠道，培养情趣。有些人越大越容易固守以往的观念和习惯，对年轻时尚的东西不容易接受。打破自己的惯例，如听年轻人喜欢的音乐、每次点自己不熟悉的菜品、变换娱乐和生活方式等，以保持对生活的新鲜感和探索欲望。

我提醒职场人，35岁以前选择好公司，35岁以后选择好老板。

职场打拼“出名应趁早”？

●董一鸣，资深职场专家

在职场打拼，也遵循“出名应趁早”的定律，年轻时主动迎接工作挑战，扩展职业人脉，如与同行精英及业内人士保持沟通交流，拥有一些不同行业和领域的朋友。

建议即将面对35岁危机的职场人提早准备，关注经济动向、政策趋势，积极规划退休后的生活；同时，和家人、配偶共同应对生活和工作的平衡，如仍需充电但是孩子尚小，可以考虑同配偶交错时间参加培训；学会分解压力，以一种坦然、平静的心态对待工作和生活，更容易获得快乐和晋升的机会。此外，建立并维护好各种社交圈子，确保自己在危机时候能够第一时间得到帮助和信息。

■ 观点

35岁作为坎没有科学依据

将“35岁”作为一个用人的界限，是我国长期形成的“招聘文化”的一个缩影。

改革开放初期，将基层年轻干部的划分界定在35岁以下，此后，人们普遍接受了用35岁衡量人才年轻与否的思维定势。尽管随着时代的发展，人的寿命不断延长、对职业生涯的结构规划已经有了调整和改变，但不少用人单位仍沿袭了以往的惯例，依然会下意识地将用人的年龄要求和35岁挂钩。

资料显示，国际上公认的职业生涯的黄金年龄是35至45岁。根据通行“国际标准”，大多数国家都把“青年”的年限界定为不超过45岁。中国人民大学劳动人事学院教授彭剑锋认为，把“35岁”作为一道坎，没有科学依据。他认为，35岁现象称得上是中国特色，由于目前中国人力资源市场供过于求，才会导致招聘方占据主动权，可以对求职者提出苛刻的年龄要求。

——《人民日报》

声音

●35岁是跳槽分水岭，主要还是心态问题，即习惯于原来工作和生活，不愿再“折腾”了。其实，35岁正是最可实现自我价值的年龄。20多岁的人被许多产业型企业认为尚须锻炼，40多岁的人不受提拔或非技术骨干，往往被企业认为是“鸡肋”。35岁则代表着一代不盲从，有自我主见，经历过风雨的勤恳一族。

（网友素积）

●到了35岁，跳槽的资本反而增加了：孩子大了，可以腾出手好好工作；家庭相对稳

定，也不像年少轻狂时有很多不切实际的想法。经济条件相对也殷实了许多，经得起跳槽不顺的起落，也能负担中高端的教育投资；同时，多年的工作历练也可以清醒地看到自己的特长和不足。这时，如果有机会跳槽，还是大有可为的。

（钟叶，自由职业者）

●“老将出马，一个顶俩”还是有道理的。随着人才市场趋于理性和成熟，企业要在激烈的市场竞争中立于不败之地，也会越来越器重有工作经历和业务知识丰富的人才。而这类人才并不是多读几年书，多考几个证，年纪轻就能炼成。

**第五篇：提高课堂教学含金量**

提高课堂教学含金量

保国学校樊文忠

在新课程改革浪潮的推动下，洋思、东芦、杜郎口等名校经验扑面而来，仔细研究后，我发现它们都很成熟却都有各自的生存土壤和所适应的环境。学习名校经验，不能只注重形式，而应该把握精髓——突出学生的主体性、注重学生学习的探究性；同时还要结合本校实际，重视教师的主导性，避免无序、低效教学，切实提高课堂教学含金量。

何谓课堂教学的含金量？用新课改理念解读，它主要包括单位课时内学生得到的思维锻炼的程度、掌握的知识、由知识内化形成能力等。

提高课堂教学含金量，既要以学生为主体，还要注重老师的组织、引导，做到收放自如。在对学生进行启发、诱导时，教师可努力营造问题氛围，精心设计问题，把问题设在文本的空白处，培养学生的想象力；或直题曲问，或分层设疑，由易到难；或逆向设问，激发思维冲突，或追忆、或联想、或思辨，使学生的思维得到锻炼。

众所周知，《变色龙》一文的结尾给读者留下了无尽的想象空间，老师在文本的空白处设计了这样的问题：“离开广场后的警官奥楚蔑洛夫会有哪些后续故事？”一石激起千层浪，学生热烈地讨论起来。有的同学说：“一贯媚上欺下的奥楚蔑洛夫，会领着红毛巡警，亲自抱着小猎狗登门拜访席加洛夫将军的哥哥，受到冷遇后，他唯唯连声地退出来，拿巡警出气，狠狠地踹了他一脚，喝令他把刺眼的红毛染黑„„”有的同学说：“也许心有余悸的奥楚蔑洛夫急匆匆地往回走，与迎面过来的人撞了个满怀，恼羞成怒的警官破口大骂，定睛一看却认出撞他的人竟然是来寻狗的将军的哥哥，善变的他马上道歉并讨好将军的哥哥„„”有的同学说：“惊魂未定的奥楚蔑洛夫刚刚回到家，暗自庆幸总算保住了自己的小小地位，脱掉大衣准备就餐，这时，仆人报告说将军的哥哥领着小狗来闹事来了，奥楚蔑洛夫一下子从椅子上弹起来，翻穿了大衣去接驾，把将军的哥哥让进屋，把污蔑小狗的事全赖到巡警的头上，把小狗抱到桌子上，把自己的饭喂给它吃，将军的哥哥对着他哈哈大笑„„”这节课气氛特别活跃，培养了学生的想象力、细节描写能力、语言表达能力。

把问题设在学生的兴奋点上。讲《孔乙己》一文时，为了激

活沉闷的课堂气氛，老师这样问道：“孔乙己穿过“破”皮茄克，谁能找到依据？”同学们马上兴奋起来，七嘴八舌地议论起来，有的同学说：“他的旧长衫十多年没补，一定挺破。”又有的同学说：“他的破长衫十多年没洗，一定挺脏；又经常出入小酒馆，沾满油垢，随便一蹭，就变成油光铮亮的破皮茄克了？”学生笑成一片，思维得到锻炼，又加深了对课文内容的理解。

分层设疑、由浅入深。初三课文中有这样一句话“生命中的快乐固然令人兴奋，而痛苦又何尝不美丽呢？”学生觉得不可思议，老师让学生互相讨论。小组讨论后的学生，仍是一头雾水，百思不得其解——痛苦能美丽吗？老师提示道：“一个正常人，经历了刻骨铭心的痛苦后，最该干什麽？”不少同学说：“认真反思一下。”“反思之后会得到什麽？” “会得到教训、教益。”老师不失时机地补充说：“也许还会得到磨砺和启示。”同学们十分赞同，老师又接着说：“痛苦后的收获可比做苦树上结出甜果。”“得到痛苦之后的甜果，人的境界会有怎样的变化？”“会提高一个层次的。”“这样看来，看到了痛苦背后的美丽风景，痛苦又何尝不美丽呢？”老师顺势说： “生命原本是一个承载着欢乐和痛苦的轮回过程，我们就应该坦然面对。”醍醐灌顶般的点拨，使学生茅塞顿开，领悟了生命的本质。

提高课堂教学含金量，不能只重预设，忽略生成。应高度重视学习的过程性和课堂讨论的动态生成性，师生平等对话，在思维碰撞中，实现教学相长。

教者在课堂教学过程中，抓住契机，适当进行知识的拓展和延伸，做到深度与广度并举。讲《人民解放军百万大军横渡长江》时，学生对瓦解敌人的士气的作用体会不深，老师讲了西汉末年昆阳之战的经过：王莽的横征暴敛，激起了各地百姓的起义，刘玄和刘秀的义军打出恢复汉室的旗号，队伍迅速发展壮大，刘玄率主力部队猛攻宛平重镇；刘秀和几个义军首领驻守昆阳。王莽大为惊恐，火速征调四十万精兵，围困昆阳，气焰熏天，准备消灭昆阳守军后，一举肃清刘玄余部。当时，昆阳守军不足万人，刘秀率二十几人突出重围，到定陵等地调集一万义军，回援昆阳，但众寡依然悬殊。莽军一部抵挡刘秀援军的进攻；主力猛攻昆阳，守城士兵大量阵亡。危难之际，刘秀急中生智，往城上和敌营中射了大量信件，大致内容为宛城已克，主力部队即刻来援。守军士气大振，进攻的敌军完全丧失了斗志，停止进攻。刘秀率军乘机猛攻敌军主帅大营，城内守军倾巢杀出，王莽军队中军溃退，紧接着全线败退，刘秀部队追杀几十里，杀敌无数，缴获大量粮

草、辎重，创造了两万战胜四十万的战争史上的奇迹。其实刘秀射信的时候，宛平城根本没有被攻破，昆阳大捷的法宝在于瓦解敌军士气，振奋己军士气。讲昆阳之战经过，完成了跨学科知识渗透，拓展学生知识面同时，又加深了学生对课文内容理解。提高课堂教学含金量，应格外重视对学生思维品质的培养，思维品质的最高端是创新思维能力的培养。因为，创新是一个民族进步的灵魂，是社会发展的源泉。据统计，美国有近600人获诺贝尔奖，而同为世界大国的中国，只有少数海外华人获得过诺贝尔奖，中国大陆一个诺贝尔奖得主也没有。未来大国之间的竞争的要害在于人才的竞争，人才竞争的关键在创新能力，在中小学阶段就应该侧重创新思维能力培养，顺应社会发展的趋势。

在中国历史上，可圈可点的思维创新的真实故事数不胜数，某年暑假，一位父亲领着自己12岁的儿子到村外的小水塘摸鱼。临近水塘时，男孩往水塘里扔了几个小石子，鱼都游走了，父子俩一无所获。父亲语重心长地对孩子说：“摸鱼前不能弄出声音，一听到声音，鱼就跑到深水里去了！”儿子不置可否。

第二天，儿子单独去摸鱼，摸回了半桶鱼。父亲十分惊讶，询问儿子是怎样摸到的，儿子说：“我先弄出声音，然后摸鱼。” 父亲莫名其妙，一再追问，儿子告诉他说：“我打破了你们成人的思维定势，先在水塘深处挖个坑，然后向四外水面扔石块，鱼不断跑到深坑里来，我见一条抓一条，最后弄了半桶。”

1964年夏天，年轻的王永志第一次来到戈壁滩，参与我国中程火箭发射工作，人们发现装满了推进剂的火箭竟打不出预定射程，工程师们绞尽脑汁也想不出办法，王永志建议每枚火箭卸掉几百公斤燃料，再试一试。其他工程师都认为他有病，装满了燃料还打不到呢，还能再卸吗？

王永志毅然找到发射场技术总指挥、大科学家钱学森，说明原因：时值盛夏，过量的推进剂因受热膨胀而流动不开，导致火箭打不出预定射程，卸掉多余推进剂就能击中目标。钱学森欣然采纳了他的建议，试射导弹百发几中。

毫无疑问，创新思维能力的培养，有助于提高课堂教学的含金量。连同其他途径，必定会切实提高课堂教学含金量。2024年6月9日

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！