

中遇到的问题，为解决问题所采取的步骤以及在一周中面临的新动荡。学校的道德教育负责人和年长者对“疑难杂症”进行了系统的管理，学校心理健康顾问和学校领导者控制了整个学校的“德育贫困家庭”，提供精确的教育。对于有单亲父母和离异父母的特殊家庭的学生，逐步完善“保证”激励机制，开展心理咨询工作，探索有问题学生和教师的教育转型策略。将进一步优化学生之间的关系，促进学生健康成长。

(二) 定期进行考核

无论教育到哪里，评估都将进行。学校重视班主任和少先队指导教师德育活动的评价和激励机制，激发教师的积极性和创新活力。学校每年对班级教师进行评估，并通过创新的道德教育方法和强大的教育艺术来评价班级教师，并对经常在转化有问题的学生中提供“金点子”的教师进行评估。通过奖励来回报他们的努力，并激发学校中所有老师的热情。

二、丰富主题教育内容，拓展主题活动形式，提升德育内涵

(一) 突出年级德育重点主题

学校的每个年级都基于现实，根据学生的各种需求和身心特征以及诸如“社会主义核心价值观”和“中国梦”之类的道德来阐明德育的要点。紧密结合教育主题，开展小学品德教育主题活动。青年学生注重培养良好的学生行为和习惯，中学生注重教学学校纪律和学校规则，高年级学生注重教学道德行为和公众意识猜测。七、八年级侧重于德育教育，八年级侧重于感恩教育和教育。真诚的教育是起点，九年级的学生专注于理想教育和鼓舞性教育。

(二) 持续开展传统文化教育

德育资源在中国传统文化中蕴藏着丰富的资源，如果能够牢固地掌握和实施传统文化教育，德育将变得更加丰富，从操作上就可以对其进行把握。例如，在重阳节和清明节上，举行了演讲比赛和故事比赛等活动，以激发学生对象和祖国的

热爱，以及对亲朋好友的感谢和向往。再如，在建立政党和建立军队方面开始了歌唱比赛，艺术表演和课堂乐器表演，从而培养了热爱政党，国家和人民的学生的感情。组织学生在国际禁毒日和国家安全教育日复印报纸，论文竞赛的形式提高了学生对毒品危害的认识，并认识到自启动安全的重要性。

(三) 长期进行主题队会教育

学校开发用于校服俱乐部教育的校本教科书，将“专题队会议”纳入课程表，并体现俱乐部活动、社会实践活动、科技创新活动和户外研究活动，作为德育事业的表现，团队俱乐部的活动是内部化的和无形的。因此，六年的小学德育教育不再是一个空洞的口号，而是德育教育与大众活动的结合，可以将其纳入学生的素质和成长。

结语

综上所述，学校管理“德育一体化”是一项综合性的系统工程。在校长的指导下，学校所有德育工作人员将继续发挥主导作用，确保每个人都参与其中，及时总结经验教训，规范“德育一体化”制度化必须逐步实现。学校将继续深入研究新时期学校教育的特点、挑战和规律，捍卫改革和创新，促进和改善“德育一体化”的管理，并增强九年一贯制学校的办学效率。

参考文献

- [1]张春.九年一贯制学校“德育一体化”管理模式实践探究[J].新疆教育学院学报, 2017, 33(04): 15-17.
- [2]曲东才.九年一贯制学校一体化管理策略的研究[C].国家教师科研专项基金科研成果(神州教育卷).国家教师科研基金管理委员会, 2013: 227-228.
- [3]谢剑雄.论九年一贯制学校德育一体化课程的构建与创新[J].职业, 2008(17): 7-8.

学校教育教学管理中的误区

徐金明

(中卫市沙坡头区兴仁学区王团小学 宁夏 中卫 755000)

[摘要]社会主义教育总是需要公平的，搞教育的人则更加需要公平，公平的待遇，合理的收入是教师在经济社会中胜任工作的基础。

[关键词]教师；职称；绩效工资；公平

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-6261.2020.06.1174

百年大计，教育为本。本在教师的付出应该得到价值的认可。《社会主义核心价值观》中说要“公平、公正”，这个提倡很美，很合乎广大人民教师的心理，但在实际的操作中却大相径庭，背道而驰，令人心寒。对于兢兢业业、任劳任怨的教师来说，更是令人心寒至极。在政策的贯彻执行中，最为突出的利益问题变成了永恒的枷锁，使得教师难以摆脱。

一、职称评聘

自从改革开放确定职称制度至今，确定教师的良心与水平的衡量标准以来，竞争从未中断过，期间乱象横生，哀鸿遍野，四面楚歌，蛙声片片。

1、领导永远比群众先得利益

工作是大家干的，成绩总是领导的。得到利益的人总是校委会的成员。这个不成文的制度似乎成了永恒不变的铁律，近水楼台先得月，众星拱月，劳苦大众总要等到干得鸡蛋装满篮子的时候，甚至跌落到地上打碎了，满地一片黄的时候，领导才能看得见，群众永远都是脚下垫路的铺路石。这年头，等到下层人得到实惠的时候领导早已“风光无限好”了，等到耿直的“崔永元”之类出头漏日的风光之时总是比不溜须拍马的跟屁虫。有些老师，因为直，因为穷怕了，一辈子都没有给自己买过一双皮鞋穿一穿，也就离开人世了。

2、硬件所有者

教师职称的评聘所需要的硬件，特别是一些优秀、先进之类的证书，作为教学一线的老师，尤其是勤勤恳恳工作的老师，默默无为工作的老师，老老实实工作的老师，长相丑陋的老师，或者是领导看不顺眼的老师，不爱溜须拍马的老老师而言，几乎始终都无缘。谁反对，谁的小鞋永远都脱不掉，不论校长换成谁，都是这样。有些老师奉献四十年直到退休都得不到一个先进，当他跌倒在讲台上的时候，只能怨他命短。教育部都能承认他为教育事业奉献了一生，给颁发证书，但就是得不到单位的硬件证书。领导的结论：名额少，没办法，继续努力，再争取。

3、职称考核细则的导向

每年职称考评的时候都会制定或者修改考核细则，这些细则的制定都会倾向于能评上职称的人，这些细则的制定都会围绕被评职称人的利益和条件来打量定量的，惟妙惟肖。领导打算给谁评，政策就会倾向谁，爱屋及乌。不打算给评的人，政策的制定永远都不会对他有利的，公平竞争只不过是天方夜谭罢了。即使某人喊破嗓子，跑断腿子，最终结果，也只能等以后再说，反正机会多的是，再争取吧。得罪厨子永远没有好汤喝，愿你没有当上领导。

二、绩效工资的考核

1、绩效工资的构成

绩效工资从教师的基本工资当中提出来作为奖励，分成两部分：基础性绩效工资和奖励性绩效工资，无疑是在降低了教师的收入的同时，再用鞭子打着教师为人民服务。在领导看来，无论是什么工资都是国家给的，给多少，怎么给都是国家的事情。这样干事情，行业的吸引力有多大？既然是绩效工资，就应该用工资以外的钱来奖励，何必要做羊毛出在羊身上的事情？在经济社会生活中，原本圣洁的教育圣地已经被污染，二次分配给了少数人钻空子的机会，滋生腐败，为什么偏要不让绝大多数教师的生活水平和质量高一点呢？非得要教师穷且益坚吗？这样难道就符合社会主义核心价值观——富强吗？

2、绩效工资的考核与发放

绩效工资的考核依据是工作。根据德、勤、能、绩来确定的。这些软指标写得细如织丝，操作的时候就变粗，没有公平而言。首先，领导的绩效工资系数就是教师的两倍，甚至还要高于这个系数。这个制度本身就是不公平的政策，可现在每个月都在执行。其次，未必领导的工作量就大于教师的工作量。没有一个领导能胜任平均工作量或者《教学常规》规定的课时。第三，考核大权掌握在领导手中，领导给自己考核的分数总是要高于群众的分数，也就意味着领导的收入远高于教师的收入。第四，教二类课的老师总是比教语文、数学、英语的老师低人一等，多带课，考核系数却低。这在教学常规里就这样制定，政策的核心就决定了教二类课的老师必须要受苦多，报酬少。第五，学生对二类课的学习根本就不重视，而每节课的时间都是一样的，管理学生的精力又不比教语文、数学、英语差，所担当的责任对每个教师都是一样的。第六，每个教师都有年老体弱，力不从心，记忆力衰退，行动迟缓，言不由衷的时候——这是新陈代谢不可抗拒的力量和规律。考核的分数必然低于年轻人。

归根结蒂，职称考核和绩效工资的考核总是存在着剥削与被剥削的成分，只能让少数人得到实惠，大批教师永远都是贡献者，尽管是国家工作人员，都拿着国家的俸禄，但是，再次的分配毫无疑问是在给领导创造多分配的机会，这就是政策本身的腐败。

三、教龄工资

教师的教龄本身就决定了教师对国家和人民奉献的大小和多少，这是不容争辩的事实，各行业的历史就是这么创造过来的。可现在教师几乎没有了教龄工资，10元钱就封顶了，国家颁发30年乡村教师荣誉证书这是对教师精神方面的肯定，也需要在经济方面落到实处，让绝大多数教师有个实实在在的收获。有些老师还工作40多年呢，还有的教师没有享受就已经离开了人间。所以说，教龄工资应该给老师发放，肯定老师的苦劳，教师才能有所安慰，才能让教师尝受一点幸福感。

四、学生管理

教师管理学生，学生被教师管教，天经地义。可现在的学生，各个都是“大胆创新的能手”，变着法子跟老师做斗争。社会、家庭过度包容学生，有些家长甚至怂恿学生的言行，导致学生为虎作伥，胆大妄为，无法无天。各种法律条文对学生的保护到位了，也给家长助长了威风。弄得教师不敢管理学生，稍有闪失，便是教师的错误，全社会都在指责教师，老鼠过街人人喊打。闹得教师、学校、教育局沸沸扬扬，鸡犬不宁，社会舆论影响极为糟糕。一个五十六岁的老师因初中生欺凌小学生一事，制止方法出了一点问题就被开除了，遗憾终生，可家长、社会舆论是不会给教师撑腰的。

教师要挽回人心的良知，更加需要全社会的人提高素质，守望祖传的美好家风，传承中华美德，为国家培养实现中国梦的接班人，干好这种丰功伟业，还得需要切实可行的、符合教师群体利益的配套管理办法，确实需要改变“蜡炬成灰泪始干”的现有状况。

作者简介：

徐金明，男，1965年出生，宁夏中卫人，汉族，大专，副高级职称，研究方向：中小学教育教学。