

“名师出高徒” “育师方可育人”

——新都区汉城小学师资队伍管理浅谈

廖绍燕

(新都区汉城小学校 四川 成都 610500)

[摘要]学校管理需扎实根基:事在人为。抓住人的发展之根本,施以顺人心、遂人愿的管理良策,才能实现人的内部动力与外部推力共振,从而在情感生温、潜能释放中走向主动发展。

[关键词]教书育人:师德师风:师风建设

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-627X.2021.07.117

汉城小学从2010年建校以来,学校从办学规模到学校品质,都在不断的提升着,成绩取得的背后除了有上级管理部门的关心指导外,更重要的一点是学校一直以来都坚持“以人为本”,紧扣“只有人发展,教育才发展”这样的理念,扎实推进学校师资队伍建设工作。

一、强化师德师风教育,不断提升思想政治站位

“教书育人,立德为本”,作为教育工作者,德为先行。学校在党的指导下,不断加强思想政治工作,推进师德师风建设,引导教师不断加强师德修养和认真落实教育、教学常规,促进教师专业成长。认真学习党的方针政策、教育法律法规、师德建设等文件要求,认真学习师德楷模先进事迹和先进学校的办学经验,以模范为榜样,提高育人境界。学期初和学期末利用家长会安排组织师德师风测评工作,并将测评结果与绩效、考评挂钩,强化了师德考核结果运用,促使教师人人争当师德楷模。营造教师专业发展氛围,指导教师制定并实施好发展规划,搭建好教师专业成长平台,探索建立“好教师——骨干教师——名优教师”这样一个教师成长培养模式,让更多的教师能够脱颖而出。

二、抓好干部团队建设,做好教师发展方向标

干部是学校管理创新发展的主体。如果干部队伍素质不高,能力不够强,学校的综合管理质量肯定不高。李希贵曾经说到:“时代变化了,课程变化了,学生变化了,就连我们的教师也变化了,如果我们的管理者不改变自己,调整自己,却想去改变学校、改变老师、改变学生,那是一厢情愿的事情”。因此,学校的干部队伍的自身修养和工作能力是促进学校健康成长、提升办学内涵的重要前提。

(一)以身作则、示范锤炼。干部团队要发展,校长是关键。为了能更好地促进学校干部团队的成长,作为校长的自己首先做在了前面。在平时的工作中不断加强自身建设,严于律己,勤政廉洁。要求自己和每一位行政要做教师的榜样。同时要求行政干部们做到的,自己肯定首先做好,并接受学校党支部和教师团队的监督。

(二)思想引领,切实加强干部团队“四个意识教育”。利用周一干部培训例会、党支部活动、干部专题民主会等活动,组织学校干部认真学习中央、省、市、区系列重要会议精神、习近平同志重要讲话精神、相关教育文件精神、教育发展动态等等;与干部队伍一起剖析学校发展现状,寻找发展创新之路……通过系列举措,不断增强队伍的政治意识、服务意识、团队意识及奉献意识。

(三)完善制度,激励干部团队“竞进争先”,不断提升干部团队的业务素质。为避免出现“你好我好大家好”的“大锅饭”懈怠现象,更好促进学校干部素质的不断提升。学校在干部管理上做好了以下几点:

1、科学规范的行政分工,每项工作细化到人,也力求做到遵循特长进行分配。确保了在具体工作中各尽其职,落实推进。

2、严格执行好会议制度、日常考评制度。每周一进行部门工作汇报,更好地督促各项工作的落实及团队之间工作的协调。校长亲自执行行政日常考评,请假、早退等均计入年终绩效考核,确保了行政团队慵懒散及搞特殊化现象的发生。同时学校干部团队的年终考核不单一采用了比例式,而是将各自分管工作的业绩、出勤进行了整合,更好地激励了干部们在自己的管理上不断思考创新,竞进争先。

三、抓好教师团队建设,助力学校品质提升

(一)不断完善制度,切实做好教师常态化管理

学校党支部、工会定期开展谈话、意见征询等,积极征求教师们具体工作中对于学校各项制度的意见与建议,通过召开支部会议、工委会、行政会、教代会等集合意见进行分析研究,不断科学的完善各项制度,更好地促进了学校的管理的规范性、实效性。也做到的更好地激励教师们不断在自己工作岗位上努力提升。学校在常态管理中分了两条线:一是专业化对口管理,行政根据自己的分工对应进行教师团队的管理,如教学、德育、安全、人事等等,主要体现在专业培训上。二是年级对口管理,行政落实到年级,主要是从整个年级的团队成长

中遇到的困惑、出现的问题给予指导帮助。双线落实管理，责任分工更明确，落实更具体，更好的促进教师团队的成长。

（二）优化教学科研管理，促学校品质发展

学校教师队伍组成结构比较复杂，年轻代课教师居多，面对教学背景各异的教师，我们在教学管理中重视充分尊重每一个教师个体，关注老师们的个体差异，因材施教，顺势而导，在“阳光、生态、和美”的环境里促进教师团队的成长。

1. 关注平常，落实教学常规管理。学校要创新发展，需要我们能够有“存同求异”的思想，而这一支撑点中“存同”是首要前提，没有规矩不成方圆，任何的创新研究都应该是建立同样的发展出发点上的。因此，我们特别注重教师团队的常态化管理，学校有完善的办学章程及在章程指导下建立的行之有效的制度，用于来规范我们的教学管理工作。学校行政实行学科管理和年级管理两种行政深入到教师队伍之中去，每月一次的综合考评、每天的深入课堂、定期的针对性教师交流等，不断的帮助着教师们形成良好的常规意识。

2. 有效教研，立足课堂。学期初，学校教导处制定出各校本教研计划，在此基础上各教研组制定各校本教研计划。在分管行政的引领下，教研组长充分发挥能动性，协助分管行政安排好每一次的教研活动，并对组内成员进行考核评价。坚持推行大小教研的校本研修活动（大教研活动由分管行政主持安排，小教研由教研组长主持安排，分管行政进行巡查或随机抽查参与），要求做到三落实：即时间落实、人员落实、内容落实。对于教研内容也有明确要求，不仅单单只是组织教师研读、分析教材，还要学习有关“生本课堂”等新课程理念，研讨新课程的教学实例。其次，还将完善教研课的设计、观摩、评价、反思的全过程，使上课教师在准备、展示、评价的过程中得到全方位的提高，让听课教师在观摩、评价、反思的过程中也收获他人的优点，弥补自身的不足。

（三）加强名优骨干教师队伍管理，帮促新教师快速成长

1、加强思想引领，明确自身发展。通过召开名优骨干教师专题会议、新教师工作会议，从不同层面给予思想的引领，认识到职业发展的重要性，树立不断学习，互帮互助的团队意识。

2、着力开展青蓝工程，助力双方提升。学校每一学年都会开展“师徒结对”活动，将我们的新教师和名优教师组成学习研究共同体。课堂的指导、观摩；教学理念的互动；生活中情感的互助等等，让名优教师们因“身为师”而迫使自己更优秀，让新教师因“有师引”而成长得更快。

3、搭建平台，促使快速提升。小团队的研究可以让我们

更好地解决眼前问题，但是大世界的接触才能够使我们的教师思维更广。因此，学校特别重视学校教师业务专业素养的进修培训。一是主动为老师们寻找外出学习的平台和资源，鼓励大家积极参与；二是学校分学科开展各种形式的赛课、专业技能比赛等，给教师们提供了展示自我、肯定自我、互相学习的平台；三是向区级名师工作室积极推送名优骨干、青年教师，在更高一级导师的指导下促进她们更好地发展。四是将名优骨干教师放在学校管理中重要位置，充分发挥他们的辐射力，引领更多教师更好成长。

四、强化服务意识，营造“和美”氛围

（一）深入到教师之中去，建立和谐的干群关系。以校长为首的学校行政班子坚持做到每天深入课堂，通过巡课、听课、参与教研活动、办公室座谈等形式，更好地倾听教师们的心声、收集合理的意见，对于教师们对生活、工作中的困难学校积极帮助解决，不推诿、不拖延。

（二）深入关心教师团队，做好教师们的坚强后盾。对于身体有严重病况的教师，在征询本人及教代会意见下有意识的减少了其一定的工作量或调整了部分工作。对于家庭困难的教职工，每年学校都会在党支部的组织下做好慰问帮扶。积极帮助教职工解决生活困难。如学校在学校教职工子女入学上实行了优先政策，对于孕产妇、哺乳期的女职工都有对应的制度。人性化的管理让老师们能够更好地兼顾家庭与工作，“工作出色、家庭和睦、孩子健康”这才是汉小“和美乐园”的真正意义所在。

一流的学校不只是一流的条件、一流的质量更是一流的师资和一流的师资管理。成长中汉小未来还将会面临更多的挑战，我们在发展创新之路上也将会继续努力践行“人才是第一生产力”，“育师”方可更好“育人”。

参考文献

- [1] 中小学教师招考的现状与发展对策[J].周喜华,韩润社,孙彦.内蒙古师范大学学报(教育科学版).2012(02)
- [2] 关于教师专业发展的几点思考[J].曲远慧.吉林教育.2012(21)
- [3] 中小学人力资源管理对策探析——从人事管理到人力资源管理[J].卢晓杰,赵旭渤.知识经济.2011(04)
- [4] 关于我国高校人力资源激励机制的探讨[J].邱丽娟,邱玉兴,孙永军.会计之友(上旬刊).2010(04)
- [5] 中国教师资格证书制度的完善与创新[J].张均兵.中国考试(研究版).2009(11)