

慎施三种管理缓解教师压力教师资格考试 PDF转换可能丢失
图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/516/2021_2022__E6_85_8E_E6_96_BD_E4_B8_89_E7_c38_516908.htm 有报道说，中小学教师日平均工作9.67小时，教师与其他职工相比每天少休息1小时，少娱乐0.5小时。中小学教师的不心理健康发生率高达50%，教师普遍存在烦躁、厌倦、抑郁、焦虑、对抗等不良情绪。我认为造成这种状况的原因是多方面的，但其中重要的一条，就是学校管理者盲目推行一些不妥当的管理制度，加重了教师的身心负担，加剧了教师心理状态的不良变化。以下列举三种不良的管理方式，略抒己见，期望引起管理者的注意。

一、推行“末位淘汰制”，弄得人人自危 所谓末位淘汰制，简单的理解就是按照将任课老师所教学生考试成绩高低排队比较，最后确定末尾者，予以淘汰。淘汰出局的教师要么被调往其他单位，要么被安排停职进修。说白了，末位淘汰制的矛头直指那些业务能力较弱的教师。这种简单的做法不但给被淘汰的教师造成心灵上的创伤，而且加剧了其他教师的紧张情绪，弄得人人自危。百考试题编辑 末位淘汰制原意是通过对因为怠慢工作而业绩落后的教师进行惩处，形成人人争先的局面，从而激发教师的内在潜能，促进整体工作提高质量。但是，目前教育界对此说法不一，这方面的理论探索还不成熟，因而管理者难免出现理解上的偏差。当然，我们应当肯定末位淘汰制有其积极的一面，应当是教师业绩考评体系中一项不可或缺的组成部分。关键在于管理者如何选择它的价值取向，如何科学操作以降低它的负面效应。那种把人一棍子打死的做法是不足取的。管理者要换一个位置

考虑一下，假如上级教育行政部门对你也如法炮制，你是否有一种惶惶不可终日的感觉呢？推行末位淘汰制，首先要根据教师的教龄、职称、专业与岗位等因素，建立全面科学的教师业绩评价体系。第二，要采取多角度、多层次、多方面的综合考评方法，尽可能公平、公正、客观地反应教师的工作业绩，争取绝大多数教师对考评结果的认可。第三，在考评结果的处理上，特别在对待业绩末尾的教师，要坚持“区别情况，提高为先，帮助为主，惩罚为辅”的原则，做到合理合法，使人心悦诚服。当然，个别实在难以胜任教育教学的教师，应当淘汰的必须淘汰，可以安排到适合他们的岗位上工作。

二、实施“密集战术”，教师不堪重负 以教学为中心全面安排各项工作是学校管理的基本规律。提高教学质量是一个螺旋式缓慢攀升的过程，最忌讳的是集中突击，揠苗助长。有的管理者基于在短时间内提高质量的想法，通常实施加重师生负担的“密集战术”，以图“高投入高回报”，到头来欲速则不达。师生始终忙于工作学习，毫无乐趣可言。有的管理者凡是想到的事情都想做到。安排工作，不分轻重缓急，不顾教师的承载能力。百考试题编辑任务铺天盖地，节奏紧锣密鼓，压得教师喘不过气来。如此一来，教师坠入了疲于应付，忙于突击的事务当中，教学投入的精力显著减少。管理者要善于处理学校各项工作的关系，抓住主要矛盾，突出工作重点。要合理安排自己的工作日程，设身处地为教师考虑。要加强时间管理，讲求工作效率，遵守弹性原则和时间节律，保障教师身心健康，使教师以饱满精神投入工作，充分发挥他们的创造性。

三、实行“严格监控”，限制教师自由 在中小学，学校都不同程度地对教师的教育

教学、进修培训和日常言行提出了一些额外要求，限制教师的自由，教师难以心情舒畅地放手工作。、一是刻板的纪律管理。因为个别教师迟到早退，“实行签到（签退）制度”。教师上下班“排队”签到签退。不知道管理者想让教师记住签名，还是操心工作。盲目拔高工作标准，人为制造紧张气氛。有的学校实施“推门听课”等随机检查措施，强化不确定性监督，弄得教师提心吊胆。百考试题编辑 二是高压的任务管理。有的校长以行使监控、命令等权利为主要手段推动工作。他们坚持自己的思想、意见和主张，强迫教师服从。工作失误时，发脾气训斥，委过与人；遇到矛盾冲突时，压制不同意见，时时处处突出“自我中心”。他们很少考虑教师的感受。教师只能被动适应，敢怒而不敢言。教师都是经过专业教育，有一定修养的知识分子。教师的工作具有个体性、创造性的特点。教师的需要表现在重视实现自我价值，重视精神追求同时渴望较好的物质待遇等方面。学校管理者要遵循教育规律，尊重和信任教师，满足教师的合理需要。百考试题编辑 总之，学校管理者应经常反省自己的管理行为，换位思考，推己及人。树立“以师为本”的管理思想，抛弃一切不科学的管理方法。要依法治校，保护教师合法权益，营造良好人际关系，缓解教师压力，为教师的专业发展留出空间，为教师发挥创造力创造宽松的工作环境。F8F8"

100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问

www.100test.com