

公立学校如何提高教育教学竞争力教师资格考试 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/645/2021_2022__E5_85_AC_E7_AB_8B_E5_AD_A6_E6_c38_645241.htm id="mar11"

随着教育体制的变化，办学模式也随之变化，民办学校、股份制学校不断涌现，使公立学校的发展受到了一定程度的冲击。那么，公立学校该如何提高自己的竞争力呢？校长老师们纷纷支招～重视人文环境创建快乐校园 学校之间的竞争，归根结底是教育人才的竞争，是学生的竞争。公立学校要提高竞争力，校长首先要树立起正确的办学理念，重视学校的人文环境建设，努力构建宽松和谐的校园文化，让教师工作得快乐，让学生学习、生活得快乐。近年来，教师弃“公”奔“私”的“出走”现象成了一个不容忽视的问题，分析其原因，除个别教师是为金钱所诱惑外，多数教师是因为觉得在公立学校不能更好地发挥自己的才能和体现自身的价值，感到精神压抑，前途渺茫，工作和生活缺少快乐感。因此，作为公立学校的校长，首先应该重视对教师的人文关怀，在改变教师的工作和生活状态上做文章。比较私立学校而言，公立学校在人文环境建设上有着更加广阔的空间。首先，公立学校直接背靠的是各级政府和教育行政部门，这是任何私立学校都不具备的坚强后盾。因此，公立学校首先应当充分利用好这一条件，在制度建设上体现对教师的关怀。比如建立起科学的教师培训制度和业务激励机制，为教师搭建起提升自我、锻炼自我、展示自我的舞台，从而激发他们的工作热情。再如，在评先选优、职称晋级和干部选拔提升时，要充分体现出公平公正和民主的原则，让每一位

教师都能在付出努力后获得成就感和幸福感。其次，公立学校不像私立学校那样以市场经营为目的，学校与教师之间也不是纯粹的雇佣与被雇佣的关系。从这一意义上说，公立学校的每一名教师都是学校的主人。因此，学校要以民主建设为基础建立起民主、和谐的校园文化氛围，使学校成为一个充满人文气息的大家庭。当教师参与管理的热情被充分调动起来的时候，自然就会把学校的荣辱与发展看作是自己义不容辞的责任，同时也会把学校当成实现自己理想和体现自身价值的舞台。这样，老师们努力工作并快乐着，有谁还会想到“出走”呢？另一个不容忽视的问题是：当前，不论在公立学校还是私立学校，都有相当一部分的学生处于厌学状态。面对升学压力，学校和老师给了学生过重的课业负担，学习目的的单一性，使得学生个性得不到张扬，生活单调乏味。尤其那些学习成绩不理想的学生，更是感觉不到学校生活应有的吸引力，有的甚至想方设法要逃离学校。因此，公办学校要提高竞争力，更应该重视对学生的人文关怀，建立起宽松和谐的育人环境，让学校名副其实地成为学生学习和生活的乐园。那么，公立学校该如何更好地发挥这一优势呢？首先要在师生关系上进行改革，真正实现学生的主体地位，将学生视为“求教者”而不是“被教者”，视为“求学者”而不是“受学者”；教师要从爱学生，为学生服务做起，在与学生情感互动的条件下建立起能够充分发挥学生主动性与创造性的育人环境。二是以长远发展为目标，建立起全面的、宽松的学生评价机制。古代教育家王安定说，“凡长育人者，教之以宽，待之以久，然后化成而俗美”。因此学校要逐步改变那种以纸笔测试为主的、短期的、片面的评价方

式，以长远的眼光看待学生的成长，而且不论小成还是大成，都不“急于求成”。同时还要摒弃那些刚性的、武断的评价方式，代之以宽松的、鼓励式的评价方式，以“宽”“柔”为宗旨，体现学校教育“养”和“育”的本质。如此，师生关系和谐了，教育环境宽松了，学生自然会乐学而不疲。总之，公立学校只要充分利用好自身优势，走内涵发展的路子，让校园充满人文气息，让师生在工作、学习和生活中充满快乐，就一定会走在时代的前列。增强三种意识促进可持续发展从我们本地的情况来看，吸引学生到民办学校就读的主要原因是其强有力的办学质量。一个学校的办学质量虽然跟许多因素有关，但我认为在这诸多因素中，关系最大的要数教师队伍的质量。公办学校要在当前大环境下提高竞争力，首先要做的就是切实加强教师队伍建设，重点增强教师的三种意识，促进学校的可持续发展。

一、增强教师的危机意识

每一个调入民办学校的教师都给自己堵死了退路，要么让自己的工作走向辉煌，要么面临淘汰下岗。在这种生存环境下，所有的教师都会努力工作，为自己在学校争得一席之地。但公办学校的教师就不一样了，虽然人事制度改革已经实行好几年，但撩开人事制度改革这层面纱，你会发现，公办学校实质上还是变相的大锅饭各校虽然制定了人事制度改革方案和与之相配套的考核制度，但实际上走过场的多，严格执行的少。要加强公办学校的办学质量，提高竞争能力，首先要增强教师的危机感。要严格岗位考核，实行全员聘任制。要有一套严格的岗位管理考核制度，以约束和管理师资队伍。在考核中，要真正实行“优胜劣汰”，将考核变成教师进步与提高的阶段检验，形成竞争上岗的机制。大庆人讲：

井无压力不出油，人无压力轻飘飘。这种压力和危机感正是一种动力，迫使人们去掉惰性，去拼搏进取。相信在这种压力之下，教师一定会增强责任感，不断学习，提高自己的专业水平。

二、增强教师的服务意识

苏州市副市长朱永新教授在《中国教育缺什么》一文中指出，中国教育缺服务意识。他还指出：民办学校的产生，对公办学校提出了很大的挑战。他说：“教育的服务意识，要从每一个老师到他的课堂，每一个校长到他的教师，每一个教育行政部门到他们的学校，彼此都要强化。这个强化的历程，才能真正让人感受到温暖，才能真正地让我们的教育受欢迎。”

增强教师的服务意识首先要转变教师的教育思想，彻底去除“师道尊严”，树立“以生为本”的教育理念。“全面贯彻党的教育方针，坚持教育为社会主义现代化服务，为人民服务”，我们明确指出了教育的服务功能，所以服务是教育最基本的要求。其次是转变教师的教育行为，让教师怀着“一切为了学生，为了一切学生”的教育理想，想方设法为每一位学生排忧解难，千方百计地为学生的幸福成长营造乐园。

三、增强教师的团队意识

团队是一种力量。一个人的思想力量或许微不足道，而一个群体的思想就能汇集共同的智慧，产生长远的群体影响力。要办好一所学校，打造一支可持续发展的教师团队是至关重要的。明智的校长一定会注重培养教师的团队意识，并让每一位教师在团队中成长，并享受成长的快乐。

培养教师的团队意识，首先要让每一个教师感受团队在自己成长中的作用：要充分发挥教研组的作用，在集体备课、一课三议、一课三上、校际交流等活动中，充分发挥集体的力量，帮助每一位教师切实提高教育教学能力。培养教师的团队意识

，还要让每一位教师融入团队中：积极参与各种教育教学的交流活动，善于为学校的发展出谋策划，让自己的智慧融入集体之中。一个具有危机意识、服务意识、团队意识的教师，一定是具有极强发展潜能的教师。一个学校拥有了一批这样的教师，就拥有了可持续发展的前景。一个具有可持续发展能力的学校，一定能稳稳地站立于教育发展的大潮中！

困境中求生存 弱势中寻发展 学校教育自汉以来，就分为官学和私学两类。官学就是今天的公立学校。纵观公立学校的发展史，就是集优越于一身，闪耀着诱人的光环，让众人心向往之。然而，时至今日，公立学校遭遇了前所未有的危机，其中最难的就是农村中小学。这些学校经费严重短缺，优秀教师外流，教师年龄严重老化，师资队伍整体素质低下，教学质量每况愈下，生源急剧减少……农村中小学的出路在哪里？

我从自身经历认为，有国家均衡发展的教育大环境，我们要充满信心。就目前而言，我们要在困境中求生存，在弱势中寻发展。选一位好校长，能让农村中小学的脊梁挺起来。一位好校长要练就一身“手眼通天”之功，能协调各方关系，争取乡镇政府和社会有识之士对教育的支持。同时，一位好校长要有先进的办学理念，才能带领学校的教育教学步入良性循环的轨道。培养一批优秀教师，能让师资力量强大起来。乡镇政府要从本乡镇教育发展的高度出发，逐年有计划分学科地接收一部分大（中）专毕业生，充实教师队伍，使其在三五年内成为本乡镇的教学骨干和能手。同时，学校要加大对原有教师的培训力度，狠抓校本研究工作。尤其对有上进心的教师，学校要关注他们的成长，给他们创造各种学习机会，让本镇的教育教学充满生机和活力。完善教学硬件

设备，能让农村课堂活跃起来。农村中小学“老三室”利用率不高，“新三室”教学设备又陈旧过时，远不能适应日益发展的现代教育需要。在这种情况下，学校除了争取上级部门的投入外，就要自力更生，节省额外开支，逐年更新一些教学设备，缩短与城里学校在教学资源上的差距。在充实教学设备的同时，不要忽视教师的新技术培训，才能让教学设备真正做到物有所用。提高教师待遇，能让农村教师自豪起来。提高教师工资待遇是国家政策的问题，学校无力左右，但学校要在经济状况允许的条件下，多为教师搞些福利，这既有物质方面的，也有精神方面的，让教师感觉到在这个学校是幸福和自豪的。只有这样，才能让教师每天满怀激情上课，学校到处洋溢着春光，散发着希望。作为农村中小学，虽然暂时面临困境，处于弱势，但有国家做我们的坚强后盾，将来定会迸发出惊人的能量，在教育史上写下浓重的一笔。

提高学校竞争力从留“心”做起 随着民办教育的兴起，各地私立、半私立学校如雨后春笋般纷纷成立并不断地壮大起来，并凭借先进的教学设备和教学资源以及严格的教学管理吸引了诸多家长的眼球，进而发展到民办教育生源的急剧抬升和许多公立学校中的“名师”改投“门派”，使得部分公立学校陷入了一定的尴尬境地。究其原因，学生、家长看重的无非是私立、半私立学校推出的“分数至上”，教师看重的是民办学校的丰厚工资和福利待遇。也就是说，公立学校无论在教学硬件的更新上，还是在教师工资待遇上，都无法和私立、半私立学校相提并论，更不敢对外大肆鼓吹“唯分数独尊”。面对如此不利的对比条件和环境，公立学校应该怎么扭转这种局面，提高自身的竞争力呢？笔者认为，要提

高公立学校的竞争力，就要从留住教师的心做起。只有留住了教师的心，才能加强教师队伍的向心力，才能提高学校的教学水平，才能留下良好的社会口碑，才能留住和吸引更多的生源。要留住教师的心，就要进行情感投资。人都是有感情的，当情感投资和金钱诱惑发生冲突时，情感投资往往更能留住教师的心。所以，作为学校领导，无论在生活上还是工作中，要时刻关注教师的情感需要，力求做到“急他人所急，想他人所想”，主动果断地去帮助教师解决后顾之忧。只有教师真正感受到学校领导的关爱，才会发自内心地“以校为家”，才会不求金钱上的回报，只求工作上的付出和奉献。要留住教师的心，还要给教师减负。有的学校对教师的管理只是一味地强调扣分，而从不谈及任何鼓励，这样换来的必将是教师更加厌教和学生们的更加厌学。我们总是强调在教育教学中要让学生形成一种变“要我学”为“我要学”的主动学习意识，那么，我们学校领导为什么不尝试着改变对教师的管理理念呢？要为老师们减负，就要毫不手软地砍掉那些束缚教师工作积极性的条条框框。只有使教师真正从重负中解脱出来，他们才会有时间去搞教研，抓教学。只有使教师们处于受鼓励和表扬的氛围中，他们才会心情更加舒畅，心理上更加主动求上进，才会使教师的工作情绪由“要我教”变为“我要教”，从而激发和提升他们的工作积极性。总之，公立学校要提高自身的竞争力，不妨先从留住教师的心做起。提高教师工作的幸福指数我认为，提高教师工作的幸福指数是提高公立学校竞争力的关键之关键。潍坊市教育局局长李希贵曾写过一本书，书名是《学生第二把你的教师放在第一位》。读罢文章，我深深地为作者远大的

目光所折服。从心理学的角度讲，一个人只有被别人充分尊重和认可的时候，他才有可能去尊重别人；从教育学的角度讲，只有学校把教师放在第一位的时候，教师才会发自内心地去把学生放在第一位。把教师放在第一位，也就提高了教师工作的幸福指数。当然，学校的服务中心还是学生，如果学生的成绩上不去，学校就失去了竞争力；如果学生的安全没有保障，学校就会面临危机；如果学生的学习生活枯燥乏味，学校就没有了活力……但学生的中心地位是靠教师来实现的。当学校把教师的一切后顾之忧都解决了的时候（包括家庭问题、待遇问题、孩子入学问题、住房问题、个人工作被认可等），也就是把教师放在第一位的时候，每位教师都会感觉到：在这所学校工作，真的很幸福！这样，教师才会把更多的精力放在学生身上，为了学生健康和全面发展去努力工作。试想，一个教师，如果因为学校的制度不公平而气愤，他肯定在课堂上露不出笑容，不能耐心地去给学生讲解，不能心平气和地回答学生的疑问，反而会把胸中的闷气发泄到学生身上。这样的结果，只能使学校在竞争中事事被动，处处落后。因此，公立学校要提高竞争力，关键之关键是要提高教师工作的幸福指数。作为学校的领导，无论从思想上还是行动上，都要把教师放在第一位，以激起教师工作的积极性，让教师心甘情愿地为学校的发展而鞠躬尽瘁。校长要切实提高教师工作的幸福指数，就要时时走到教师中间去，了解他们的困难，解答他们的疑惑，解决他们的后顾之忧；要高度重视教师的意见和建议，关注他们的生活、工作、家庭和身体；要经常进行调查，及时发现问题，及时解决。当教师感觉在这所学校工作是幸福和快乐的时候，他们便会

出色地完成本职工作，并能主动为学校多承担一些额外工作。这时，学校的竞争力自然而然就会增强，面对任何一个强有力的竞争对手，学校都能泰然处之。 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