# 加强教师队伍建设 提高学校核心竞争力[小编整理]

来源：网络 作者：倾听心灵 更新时间：2024-07-18

*第一篇：加强教师队伍建设 提高学校核心竞争力加强教师队伍建设 提高学校核心竞争力——天水市2024年初中校长岗位培训学习工作总结天水市秦州区杨家寺中学王鸿举胡锦涛主席说：“教师是人类文明的传承者。推动教育事业又好又快发展，培养高素质人才，...*

**第一篇：加强教师队伍建设 提高学校核心竞争力**

加强教师队伍建设 提高学校核心竞争力

——天水市2024年初中校长岗位培训学习工作总结

天水市秦州区杨家寺中学

王鸿举

胡锦涛主席说：“教师是人类文明的传承者。推动教育事业又好又快发展，培养高素质人才，教师是关键。”教育需要教师赋予学生知识和智慧，教育是一个灵魂唤醒另一个灵魂的工作。有什么样的教师，就会培养出什么样的学生；而有什么样的校长，也就会带出什么样的教师队伍。一所学校办得好不好，责任在校长，关键在教师。一个学校的核心竞争力就在于教师队伍。在此，本人结合这次培训和考察经历，立足学校实际，现就目前教师队伍的建设与管理谈一点粗浅的认识。

一、加强师德建设，唤醒教师的责任感，是教师队伍建设的基础和首要任务。

“以德育人”“立德树人”是教育的根本任务。“德乃立人之本，成事之魂”。可见，道德素质是一个人素质的核心，抓教师队伍建设，要首先从加强师德建设入手，师德高尚的教师才会积极敬业，乐于奉献,才能育人育己。教师职业的特殊性决定了师德的重要性，学生受教育的过程是一种人格完善和全面发展的过程，是世界观和人生观逐步形成的过程。这在很大程度上取决于教师本身人格力量的影响。当前，改革开放不断向前推进，市场经济冲击了宁静的校园，不少教师产生了困惑、迷茫和消极的情绪，许多教师甘于平凡，最终走向平庸。这些情况严重影响了教育的发展。因此，我认为目前前抓师德教育应做到：

1、抓好理论学习，提高认识,统一思想。教育者必须先受教育，带领教师认真学习解读并理解党的重要思想及相关教育方针政策，要明白国家对人的培养目的和目标。学习《教师职业道德规范》及教育法律法规，学习省、市、区对教师提出的具体要求及学校制订的师德规章制度，使教师提高认识，统一思想。

2、抓好目标导向，营造良好的校园文化氛围。学校确立的办学思想、办学理念、远近期办学目标等代表着学校的发展方向，对此学校除了有醒目的条幅和内容丰富的宣传橱窗之外，还应有形式多样的一些宣传、学习活动，做到教师人人心知肚明，以求造就浓郁的校园文化氛围，使得学校办学目标既是校长、学校行政心中的一把尺子，更是全体教师共同追的最高目标。

3、抓好活动建设，建立激励机制。学校通过开展“师德模范评选”、“师德评议”、“师德报告会”等形式多样的活动，力求小中见大，朴素中见真情，真正让教师从中受感染，激励教师以身边的典型为榜样，让教师经常自我反思、自我督查、自我整改，不断向模范看齐，并且超越模范。从而达到育人先育己，真正唤起教师对教育工作的激情。

4、抓好师德讨论，努力培养“明”师。根据《中小学教师职业道德规范》要求，立足教师工作实际，努力培养明白之师，明辨之师，明天之师。

5、建立科学合理考评机制，让奖惩制度成为教师工作内趋力。评价是为了改进，不是为了证明。学校教育的本位是基于人，为了人，发展人。只有机制科学，合理才能真正体现教师的劳动价值，才能真正调动起教师工作的积极性和工作热情。在制度建设方面，既要有硬的奖惩制度与工作业绩挂钩，使教师严格要求自己，不断努力做出新成绩；又要有软的人文关怀，使教师真正热爱自己的本职工作，认识到教师职业的神圣和职责的重大。因此，软硬结合的制度建设是保证教师队伍良性发展的重要因素。

二、重人文精神培养，创建和谐校园，是教师队伍建设与管理的永久性动力。

“感人心者，莫大于情”“管人易，管心难”。管理者不仅要靠规范严格的制度来管理好队伍，更要创设激情，以情管理，以人为本，做教师的知心朋友。北京育才学校校长王建宗说，在学校管理中，不能干什么都来刚性的。硬的，死的制度固然需要，但情感的，人性化的因素越来越重要。校长开明的教育意识、宽厚的素养、踏实的精神、创新的思维、民主的作风，对教师队伍的影响是长远的、实效的。因此，加强教师队伍建设，在校内对教师要做到：

1、知人善任，合理安排。作为校长，要通过了解、掌握每位教师的性格、兴趣、特长、专业水平，做到量才使用，人尽其才，尤其对年青教师更要严格要求，放心使用，大胆培养，给他们搭台子、架梯子、压担子，让他们早日成为良师、成为骨干，成为学校发展的主力军。

2、刚柔相继，创建和谐。教师的职业是一项复杂而又艰苦的工作，面对经济大潮的冲击，教师情绪的波动是正常的，作为校长要理解他们、引导他们、关心他们，振奋他们的精神，唤醒他们的使命，改善他们的环境，力所能及提高他们的福利，使校内洋溢着温暖与和谐。因此，团队成员之间，成员与领导之间的尊重，信任和理则就应该体现在深层次上。只有这样，才能有效地避免狭隘的片面的眼光和人为因素，也才能使团队成员之间关系融洽。精诚团结，才能更好地为学校的发展和教育教学质量的提高作出贡献。

3、形象激励，榜样推动。有眼界才有境界，有思路才有出路，有作为才有地位，有实力才有魅力。学校领导要用自己的形象来鼓励、激励、带动教师，校长独特的人格魅力、学识魅力、教育魅力必将深深影响着教师，校长应成为老师的老师，教育教学的行家，一言一行，成为教师学习的榜样。

三、创建学习型队伍，构建书香型校园，是教师队伍建设的关键。温家宝总理说：“一个不读书的人，一个不读书的民族，是没有希望的”。学习活动是润泽人的一生中最积极最有意义的生命活动。终身学习和可持续发展应成为教师对自身的要求，作为校长不是事必躬亲的事务主义者，而是学习活动的发动者。为此，学校应建立如下学习机制，主要是:

1、终身学习机制。作为教师，要牢记这样一句话“在未来，你所拥有的唯一持久的竞争优势，就是有能力比你竞争对手学习得更快。”目前，农村有些学校的少数教师安乐现状，一本教案、一支粉笔，一年一年教下去，不少年青教师沉迷于玩牌、玩游戏。这种不愿学习的现象需要校长带头引导，以激发教师树立终身学习的理念，懂得学习对个人成长和发展的重大影响。

2、团队共同学习机制。作为学习共同体，让教师有共同的目标，并构建一个知识共享与交流的平台，塑造一种提倡分享的文化氛围，提高协作学习能力，让教师在共同学习中获得实惠，体验乐趣。

3、个体自主学习机制。作为校长，应鼓励和引导教师自主学习，让教师明确学习的内容，在观念和方法上进行改变，讲求学习能够解决教育教学的实际问题，将所学知识有效利用、梳理、总结并加以升华，增量创新知识，实现个人的快速成长。

4、全程学习机制。开展反思性教学是促进全程学习的极为有效的策略。正如伯莱克所说的：“一个有能耐的教师是寻求学习乐趣的、在教学过程中研究的、把学习看成结构化的和把教学看成促进提高与丰富发展的反思性决策者。” 实力和能力只代表过去，现在所需要的是活力和潜力，只有魅力和创造力代表未来。所以将学习活动应贯穿人的一生。

四、创新评价方法，重视教师发展，是教师队伍建设与管理的根本。

教师是最具活力的教育资源，作为教育的直接实践者，承载着传授知识、培育人才、发展文化等一系列责任，其工作是一项艰苦复杂的工作。然而，当前我国教师评价的最大弊端是用学生的考试分数、常规教学检查作为教师评价的重要标准，许多学校为了追求教师评价的便利化和简单化，对于教学过程关注不够，评价结果只与福利待遇相挂钩，而不与教师发展相联系的现象。这种评价是与新形势下教师队伍建设的理念是不相吻合的，既影响了教师，又危害了学生。当前，教师评价要影响人、塑造人、发展人，因为评价的根本是促进教师专业的发展，所以教师专业发展目标与发展计划应成为教师评价的主题，评价的内容可包括师德水平、知识结构、工作态度、能力与水平、工作绩效、教育研究、校本课程开发、师生关系、法制意识等等。在建立评价机制上，应由应试教育的评价导向适应素质教育的评价标准，重视学生全面发展，重视学生的个性与特长。教师评价的关注点应由对教师的奖惩转向教师的多向发展，使教师不断向更高目标进取。在评价中提倡教师的自我评价，强化教师的自我教育，自我监控、自我反思，以激励教师不断缩小与别人的差距。通过评价，让教师的主动性、积极性充分发挥，并促进全校教师素质的整体提高。

总之，在当前形势下，教师队伍的建设与管理要有新的内容和方法，作为校长，要高瞻远瞩、积极探索，作为承载人类文明、传播科学知识的教师，更应该自我管理、自觉成长。通过造就一支师德高尚、业务精良、勤奋务实、乐于奉献的新型教师队伍，来创办人民满意的教育，并促使教育在新时期又好又快地发展。

**第二篇：浅谈如何提高学校核心竞争力**

浅谈如何提高学校核心竞争力

上传: 梅文魁更新时间：2024-12-27 9:34:

32汕头市澄海汇璟中学 王培锋

【摘要】本文就如何提高学校核心竞争力，结合学校的具体实际，着重从“师德、优师、师能”三个方面进行论述。通过加强师德建设、优化教师队伍、提高教师能力水平，促使校风、学风、教风优良，促进学校和谐发展，提高学校核心竞争力。

【关键词】师德优师师能校风教风学风和谐发展

加强教师队伍建设，促进学校和谐发展是现阶段教育系统的重要任务。《国家中长期教育改革和发展规划纲要》以下简称《规划纲要》，第十七章加强教师队伍建设。“教育大计，教师为本。有好的教师，才有好的教育。保障教师地位，维护教师权益，提高教师待遇，使教师成为受人尊重的职业。严格教师资质，提升教师素质，努力造就一支师德高尚、业务精湛、结构合理、充满活力的高素质专业化教师队伍。”“切实维护教育系统和谐稳定。深入开展平安校园、文明校园、绿色校园、和谐校园创建活动，为师生创造安定有序、和谐融洽、充满活力的工作、学习、生活环境。加强学校思想政治工作，帮助师生员工解决实际困难和问题，完善矛盾纠纷排查化解机制。加强安全教育和学校安全管理，加强校园网络管理和周边治安综合治理。完善学校突发事件应急管理机制，妥善处置各种事端。”上述内容充分说明提高教师队伍素质，加强教师队伍建设，切实维护学校和谐安定是实施《规划纲要》的保障措施，因为教育离不开学校，学校离不开教师。我国要实施科教兴国，要创建和谐社会，要实现十一个五年规划，加强教师队伍建设、促进学校和谐发展是十分必要，也是十分迫切的。现结合本人的教育实践，从“师德、优师、师能、”三方面浅谈如何加强教师队伍建设，促学校和谐发展。

一、加强师德建设，促校风和谐发展

教育发展，教师是关键，学高为师，德高为范。教师职业道德的优劣，将直接影响到教育事业的发展。当前，存在于一些教师的作为令人担忧，如工作不负责任，不安心从教，对现行的绩效工资实施存在过高的期望和存在不满情绪，有的甚至产生不理性的行为，有损教师形象。在教学中，存在倦怠的行为，在个别教师中存在拜金主义、金钱至上的极端思想。所有这些，主要源于现实社会和教育现行的体制：如分配制度、各种选拔性考试，如来自于学校内部的评价和来自于学校以外的社会、家长的诸多舆论和企盼所产生的压力，从而导致了教师心理素质和身体素质的整体不乐观。从职业、职位、职务劳动所产生的社会效益的特殊性——即周期性长、未能立竿见影，远远跟不上信息时代人们所追求的效益，而产生的投入厌倦、投入疲惫，教育者在评价收入时，难以说多少，只是不够刺激，尚缺优势。诸多问题困扰在教育者本人的身上。因而，在教育内部时而会产生违背职业道德或是职业道德不到位的问题。因此，教育要走可持续发展的路子，首先必须加强师德建设，促校风和谐发展。

1、要提高全员的政治思想认识

在学校里要重视常规的政治学习，通过学习党的方针、路线、政策，学习马列主义、毛泽东思想、三个代表的重要论述，学习时事政治，了解国内外教育动态，分析研究古今我国教育家的教育思想，通过正常的学习、领会、认识，使教育者有一个健康的、有理论依据的、有楷模的、良好的职业道德思想。通过学习，使教育者更有希望、更有信心、更有动力。

2、维护和提高教育者的人格尊严，激励教育者自尊、自爱、自我修养。

人生活在社会上，有思想，有自尊和有受人尊重的需求。封建社会的师道尊严，现代社会的人格权，前者强调绝对的尊重，后者表明既要受人尊重，又要尊重他人，显示平等。教师的职业面向学生，学生来自于千家万户。教者也是人，不能把他神化，不能过份的强调为人师表，而使他人的自由人格造成缺失，但也需要社会、家长、学生的尊重，教者的自尊，促使学校教师人格魅力产生教育效应，使教育者最起码的社会地位和受到他人与社会最起码尊重的权利得到保障。否则，什么“教师是人类灵魂的工程师”，教师的职业是为“太阳底下最光辉的职业”等等，都属空谈。因此，加强师德建设，维护和提高教师的人格尊严十分重要，教师的道德品质、理想情操、为师从教、为人师表所表现出来的品格都直接影响到一代人，甚

至几代人。这显示了教师职业的重要，同时也提出了更高的要求。教师要有健康高尚的人格，要能自觉地进行人格修养，要确立爱岗敬业、刻苦践行、身为人师学高为范，使全社会都形成尊师、重教，使教师的人格尊严得到真正的保障，并能以自身人格直接作用于教育教学对象，直接影响学生人格形成，为造就新一代的人才而尽职尽责。

3、加强教师职业理想和职业道德教育。

《规划纲要》指出：“加强教师职业理想和职业道德教育，增强广大教师教书育人的责任感和使命感。教师要关爱学生，严谨笃学，淡泊名利，自尊自律，以人格魅力和学识魅力教育感染学生，做学生健康成长的指导者和引路人。将师德表现作为教师考核、聘任（聘用）和评价的首要内容。”教书育人的崇高使命，要求教师树立远大的职业理想，淡泊名利，自尊自律，理性对待当前教育内部存在的不足和绩效工资在实施过程中有待于进一步完善的问题，做一名称职的人民教师。

二、优化教师队伍建设，促教风和谐发展

教育部教育发展研究中心教育政策评估研究室主任杨银付在谈我国义务教育均衡发展的体制创新专题时指出：当前我国的教师队伍的性别、年龄、学历、专业、职称、结构等方面存在的问题，特别是城乡的差别更加突出。我国是一个人口大国，是一个属于发展中国家办大教育的典型国家。教师队伍庞大，队伍素质参差不齐，诸多方面表明与现代化教育不相适应。这里，以我自己所在学校的教师队伍现状及知识结构为例，我校创办于1996年，是一所普通的完全中学，在校学生2650人，设48个教学班。现有专任教师134人，其中，女教师84人，占专任教师总数的63％。在专任教师中，中学高级教师职称有12人，中学一级教师职称有100人，中学二级教师有18人。未评职称的有4人。教师的年龄和性别结构：在专任教师年龄结构中，25岁以下1人（女）；26-30岁为11人，其中女性8人；31-35岁为42人，其中女性28人；36-40岁为37人，其中女性25人；41-45岁为28人，其中女性19人；46-50岁为8人，其中女性2人；51-55岁为3人，其中女性1人；56-60岁为4人。教师的学历结构：在134位专任教师中，本科毕业的64人，占48％；专科毕业的65人，占49％；高中阶段毕业的5人，占3％。学历达标率为96.3％。教师的学科专业结构：134位专业教师中①中文专业（汉语言文学专业）28人，现担任语文教师20人，8人改教其他学科。②数学专业19人，现数学教师21人，现在任教中2人专业不对口。③英语专业21人，现任教英语教师21人，均专业对口。④物理专业7人，现任教物理教师9人，2人专业不对口。⑤化学专业（含生化专业）6人，现任教化学教师6人，均专业对口。⑥生物专业（含生化专业）7人，现任教生物教师7人，均专业对口。⑦地理专业6人，现任教地理教师7人，1人非专业对口。⑧政史专业（含政治、历史、哲学）16人，现任教政治、历史科20人，4人非专业对口。⑨体育专业7人，现任教体育教师6人，均专业对口，其中2人任教科目不对口。⑩计算机专业4人，现任教信息技术教师2人，2人不专业对口。⑾美术专业5人，现任教美术教师3人，2人不专业对口。⑿音乐专业3人，现任教音乐教师3人，均专业对口。⒀工商管理1人。其他专业4人。

从以上的数据反映，我校属于中等规模学校，从教师的年龄结构说明我校的教师以中青年教师为主，40周岁以下教师91人，占68%。教师队伍年轻化。女性所占比例大，在农村中学的管理方面属于弱势。教师的学历达标，但作为一所完全中学，本科人数偏少。从教师专业和学科方面，教师所学专业和所教学科相对口的有语文、英语、化学、生物、体育、信息技术、美术、音乐等学科，占所开设学科对口率67%，由此反映教师所学专业和任教学科不对口的问题在现阶段学校中较为普遍存在，也是影响教学质量的原因之一。终上所述，优化教师队伍建设，十分重要。

1、现代化教育必然要求与之相适应的高素质的师资队伍，不仅要重视年龄、学历，更重要的是要重视“教书育人”能力和科研创新精神，要发扬“学而不厌，诲人不倦”的精神，要树立终身学习，不断提高、不断探索、不断创新，才能适应新课标的教学，才能形成好的教风。我校教师队伍呈现年轻化是难得的，这支队伍充满青春活力，开拓进取；女教师多，充分发挥女教工半边天的作用，今后多吸纳更高学历层次的教师，提高学校的教研、教学能力，着力解决教师专业不对口的问题，加强校本培训，优化教师专业知识结构，提高学校的教学质量。

2、“健全教师管理制度。完善并严格实施教师准入制度，严把教师入口关。国家制定教师资格标准，明确教师任职学历标准和品行要求。建立教师资格证书定期登记制度。”教师应遵守宪法、法律和职业道德，为人师表。教师作为人类灵魂的工程师，应当遵守职业道德，应当坚持既教书又育人。要贯彻国家的教育方针，遵守规章制度，执行学校的教学计划，履行教师聘约，完成教学任务。要对学生进行宪法所确定的基本原则的教育和爱国主义、民族团结的教育、法制教育以及思想品德、文化科学技术教育，组织、带领学生开展有益的社会活动。要关心、爱护全体学生，尊重学生人格，促进学生在品德、智力、体质等方面全面发展。

3、在教师队伍中实行聘任制和全员聘用制。根据地方的不同情况，定期考核教师的德、能、勤、绩、廉，并落实竞争上岗，优胜劣汰，从而达到优化教师队伍，提高办学效益，促教风和谐发展。

三、提高教师能力水平，促学风和谐发展

振兴民族的希望在于教育，振兴教育的希望在于教师。教师的素质如何，将直接影响着教育质量。把教育质量的重任委以教师，教师理所当然要有高的素质能力，才能承担得起这重任。《规划纲要》指出：“提高教师业务水平。完善培养培训体系，做好培养培训规划，优化队伍结构，提高教师专业水平和教学能力。通过研修培训、学术交流、项目资助等方式，培养教育教学骨干、“双师型”教师、学术带头人和校长，造就一批教学名师和学科领军人才。因此，加强学校师资建设，提高师能水平是重中之重。

1、教育者应确立终生学习的思想。

因现代的社会信息万变，知识的老化、知识的滞后、知识的不对口，势必影响教育者的教育能力，原本渊博的知识时有派不上用场，或是解释不了现代的各方面的现象。这就要求教育者要确立终生学习，紧跟时代的步伐，或是经过潜身的研究，有超前的理论和前瞻，来指导学生开拓创新，提高学生的实践能力和自我探究精神，使学生不拘泥于圈圈、套套，敢于异想天开，有发散思维，有敢于拚搏的劲头。这样，才能使中华民族屹立于世界之颠，诺贝尔奖才有可能再一次由中华民族之骄子领到。所以教育者要坚持学习，学习专业知识、学习时事政策、法律法规，学习教学技术，特别是运用现代化教学手段的技术，学习新教材、新知识、新理论，为培养“四有”新人而努力。

2、加大教师知识培训力度，培养专业型的新教师

目前的教师现状不容乐观，老、中、青结构存在不合理和断层或隔阂，或相互之间难已融入，难已沟通，甚至个别地方存在各行其道，盲目自导，用落后的已经在实践中证明是必须摒弃的教育方法方式来指导学生。这样一来，肯定教学要出乱子，难已适应当代青少年学生的知识需求。因此，应从不同的年龄结构、不同的学历层次、不同的学科专业进行教学教育的专业培训，以提高在职的教职员工的教育、教学能力水平。这是加强学校师资建设的重要方面之一，也是有效提高教育质量的可行性措施。

3、强化教师基本能力训练，以适应新课改的要求

现代科技迅猛发展，信息时代、知识经济社会，现代青少年的思想和社会意识都在随着时代的向前而不断变化，新生的事物层出不穷，培养具有创新精神和实践能力的学生是教育的一大新的要求，为了适应时代的要求，教材已做了改革和在逐步试验推广，为了适应新课标的要求，务必组织教育工作者进行基本功训练。如：动手操作能力——书写、实验、演示等包括信息技术操作等；动口分析说明能力——解说、论理、演讲、谈心、心理辅导、分析说明等。

加强教师队伍建设，促进学校和谐发展是当前我们全面建设小康社会，开创中国特色社会主义事业新局面工作中的一项重大任务，也是广大人民群众的共同愿望，和谐校园是和谐社会的一部分，而和谐校园的构成，最重要的是师德要高尚，只有在高尚师德的校园里，才能创建和谐校风，校风优良、校园和谐同步发展。加强教师队伍建设，其目的在于提高教学质量，要提高教学质量关健在于师能水平的发挥。贤师出高徒，学校以培育四有新人为目标，有贤师，有好的学风，一定能加速和谐校园的形成。优化师资队伍建设，激励教师教书育人、爱岗敬业，使教师队伍日益优化，把教育办成社会满意、家长放心、学生得益的健康的、可持续发展的事业。

**第三篇：注重教师队伍建设 打造学校核心竞争力**

注重教师队伍建设 打造学校核心竞争力

衢江区实验中学 韩满先

衢江区实验中学是衢江区教育局直属初中，学校原有教职工133人，42个教学班，近2200名学生。今年暑期，衢江区第一初中开学，学校师生进行了分流，学校现有教职工117人，32个班级，1522名学生，学校以“诚信、砺志”为校训，以“智慧地教、成功地学、和谐地发展”为办学理念，以学生的“人格健全、智力健睿、体格健康”为培养目标，先后荣获省示范初中、省健康促进学校铜牌、省第一轮农远工程先进学校、省体育特色学校、省社会科学普及示范基地、市教科研基地、市基础教育改革先进集体等荣誉称号。近年来，学校中考成绩优异，上重点中学正取线人数多年位列全区前茅。2024年中考，衢江区实验中学再结硕果：5月初，方卫东同学考取衢州二中创新人才班，6月中考成绩揭晓，邵科同学以总分612分、余丹妮同学以总分610分名列衢州市区总分前十名，其中邵科名列第二，余丹妮名列第七；全区总分前十名实验中学占了7名。到过实验中学的老师都知道，作为一所区属初中，实验中学硬件设施相当滞后，一直到七月份，学校还没有象样的大门和操场，交通也极为不便。为什么学校还有如此高的教学质量？一所学校核心的竞争力是什么？我们认为不是美丽的校园，先进的设施，便捷的交通；也不是优质的学生生源。因为校舍没有，可以建造；设施没有，可以购买；交通不便，可以克服；学生基础落后，可以进步改变。我们认为学校的核心竞争力应该是教师。一所学校名优师资的数量、质量以及教师个人的能力素质、干劲与状态是学校核心竞争力的关键所在，也是学校发展的重中之重。如果我们在学校管理过程中，不能打造好一支教师队伍，就会失去核心竞争力。基于以上认识和思考，我们一直把如何打造衢江区教育局提出的高素质的“三心”（安心、潜心、舒心）教师队伍作为我们苦苦思索和追求提高质量的永恒目标。为此，我们把教师专业化发展作为切入点和突破口，将教师专业化发展的目标、措施纳入学校发展规划之中，将学校的发展目标与教师个人的追求相融合起来，努力打造一支具有较强竞争力的教师队伍。现将我校的一些具体做法汇报如下：

一、立足教学常规管理，抓实教师课堂教学规范。百年大计，教育为本；教育大计，教师为本。建设一支高素质的教师队伍，是全面提高教学质量的保证。作为有竞争力的教师，首先应具备良好的教学规范。为此，我们每学期都严格要求教师做好以下几点：

1、及时制定计划，保证教学工作有序开展。每学期开学初要求教师及时制定个人教学计划，班主任制定班级工作计划，教研组长制定教研计划，做到教育教学工作有计划、有步骤地进行。每位教师制定教学计划，要在认真学习课程标准和钻研教材的基础上，理解教材安排的意图和目的，根据学生实际情况制定。包括：教学目标、教学内容、教学进度、方法措施、学生情况分析等方面内容。教学计划力求简明、系统、实用。

2、认真钻研教材，备好每一堂课。备课质量的好坏，直接关系到教学质量的高低。我们要求教师备课做到五备：备教材、备学生、备教法、备教学手段、备练习。备课时，根据课程标准和教学内容，明确教学目标、教学要求。按照学生原有的知识技能、接受能力，确立教学起点、教学进度、教学方法，把握知识的内在联系和规律，把握知识的重点、难点、疑点，认真编写教案，教案每月检查一次。我们实行集体备课制度。我们经常灌输一种理念：你想走的快，就一个人走；你想走的远，就大家一起走；我校每个年级每个学科都确定一位备课组长，每周开展一次集体备课活动，每次活动时间不少于两节课。在集体备课中，我们先确定好本次活动的话题及内容，讨论课堂教学方法、教学重难点。同时要求各个老师师把自己先进的教学经验和最新的教学信息与他人分享，从而形成一股合力。

3、向课堂要质量，上好每一堂课。课堂教学是教学过程的中心环节，是保证教学优质高效的关健。我们要求教师树立向课堂要质量意识。上课时按照教学规律，正确运用教学方法，突出教学重点，分散教学难点，着力培养学生自主学习、探究式学习、合作学习的能力。做到上课精神饱满，努力提高课堂45分钟教学效率。

4、注意试题质量，提高练习效果。我们要求各学科组以备课组为单位，自编讲义、练习，符合我们学生需求，贴近自己的教学实际，如周周清练习，我们已坚持了3年了。我们要求精选作业、精批作业、精讲作业，注重练习质量，练基础，练规范，练能力；不练则已，练必要有效益。要在训练中反馈信息，了解练习效果，注意克服“效率低下”的训练及重复无效的“浪费型”训练。

5、讲评辅导讲求针对性。我们要求辅导讲评要有典型性、启发性，抓住易错问题、易混淆问题、热点问题、薄弱环节。通过一题多变、一题多用、一题多解、多题类解，力求举一反三，触类旁通。

6、面向全体学生，不放弃任何一个学生。我们树立这样一种理念：教育成功不是光看几十个考上重点的学生，而是要看全体学生的素养；只有全体学生素养提升了，学校才真正算得上是教育成功了，才算得上是真正落实素质教育目标。因此我们提出面批要求，每个学生每周至少有一次面批机会；我们开展周五放学一小时活动，加强优生辅导，指导差生补缺，使优等生更优、学习困难生能跟上班级的学习步伐。

7、教学质量分析常态化。我校实行月考制度，学期开始我们就确定全学期月考次数及考试时间，一般不轻易更改。一般月考试卷全部由本校教师命题，每份试卷1人命题1人审核，要求原测试题不少于60%，使用兄弟学校的试卷也会选择性的改编。每次月考从监考到阅卷，每一个环节都严格，认真把关，强化考风考纪，数据分析力求做到真实、科学、有效。月考之后召开多层次分析会，年级组层面召开总结表彰会；备课组层面召开试卷质量分析会；分析学生易错题目原因；班级层面召开班级课任教师协调会，家长约谈会。这些工作我们都做得比较细比较实。

我们还认真组织开展“六个一”活动，给老师压担子下任务。要求每位老师每学期制定个人专业成长规划，每学期至少读一本教育理论专著、写一篇读书心得体会、上一节公开课、写一篇教学反思或案例、参与一项课题研究。

我们长期坚持师徒结对活动，成立青年教师发展学校，为青年教师的成长，做好铺路架桥的工作。正是我们抓实抓细了教学常规管理，教师们才具备了良好的教学规范，为抓质量夯实了坚实的基础。

二、为教师提升业务水平搭建学习交流的平台

我们的原则是：凡是教研室有通知的活动，我们都参加；凡是市区范围内开展的活动，老师自己有要求的，我们都支持。我们充分利用重点中学、结对学校资源，派教师到重点中学、结对学校学习考察，对比、反思、探讨我们自己的教育教学；我们邀请专家、名师来校讲座，帮助教师更新教育观念，改进教学方式；我们选派教师参加省市培训、观摩学习，回来后及时为相关教师做报告，以点带面，促进教师专业水平不断提高；同时，我们还建立校际交流平台，先后与兴华中学、龙游三中、巨化中学、常山城关、开化二中结成联谊学校，本学期我们又与开化一中、江山城北、常山城关、龙游模环结成联考学校，在相互学习、交流中，通过横向比较，及时发现并解决教学过程中存在的问题，促进教师自身专业的提高。学校内部也完善资源共享机制，各教研组、学科组建立教案集、试题库、论文集、读书笔记汇编等，让教师共享，促进共同提高。

三、为教师成长成功搭建展示自我的舞台

我们充分把握省、市、区教研活动、名师送教、反哺母校、共同体教学比赛、教研周等活动机会，积极承担和参加各类教研活动，鼓励教师大胆参与，大胆实践，让教师获得最大收益。同时，我们还定期开展校内教学技能竞赛活动，如青年教师基本功比赛、优质课竞赛、说课比赛、命题比赛、解题比赛、专业知识考试、校名师评选活动等等，为教师搭建了一个展现自我、互相交流、互相学习、取长补短，共同成长的教研舞台。

四、多举措激发教师的工作热情，打造有责任心、有爱心、有竞争力的和谐团队。

教师，是学校发展的核心竞争力，是天底下最光辉的职业，它承载着传播知识，推广社会文明的重任。然而多年的教学生活，一成不变的知识传授，使广大教师普遍存在着职业倦怠已是不争的事实。如何激发教师的工作热情，打造有责任心、有爱心、有竞争力的和谐团队？我们除了开展常规的师德师风学习教育以外，更注重以下几个方面引导。

一是以目标追求激发教师的工作热情 有目标才能有动力，有梦想才能有追求。学校的工作目标是学校一切工作的出发点和归宿，是调动全体师生员工积极性、主动性和创造性的原动力。因此，学校在制定工作目标时一定要从学校实际出发，征求全体教职工意见，通过广泛调研，集思广益，制定既鼓舞人心又切实可行的工作目标。同时，还要把教师个人自身专业发展规划，与学校的目标和谐统一起来，校荣我荣，校衰我耻！有了目标，就有了斗志，有了工作热情。

二是以人文关怀调动教师的工作热情

原衢州二中校长徐建平说校长要把学校事情管好，先应把老师的心情管好。这一点，我们深有体会：有时，学校领导一句贴心的问候、一个赞赏的目光、一次会意的点头，甚至一个笑脸、一个手势都会使教师加倍感受到领导的悉心关怀。我们特别愿意让每位教师都能感受到尊重，让他找到自己存在的价值。老师的心暖了，就有活力；有活力了，就有精神；有精神了，工作自然就会主动起来。

三是以人性化管理提高教师的工作热情

“校长把老师当人看，老师把自己当牛干；校长把老师当牛干，老师把自己当人看。”校长既是学校的管理者，也是服务者。我们深切体会到，要让老师心甘情愿地在办公室里把该做的事情做好，还要坚决信任老师、依靠教师。比如说学校的考勤制度，考虑到学校离市区有一定距离，我们通常是上午8:00到校签名，下午4:30离校签名，每天2次签名，有事可以请假，每个月事假不超过2天，仍视作全勤。这样的规定似乎有些松驰，但出于对老师的信任、理解，也是大家履行考勤的底线，因此，执行起来更加真实到位，老师们并没有由此产生惰性，多年来，没有出现过无故不按时到校的教师，也没有谁会刻意把每个月的事假用完。相反，老师们的敬业精神与责任心更强，常常令我感动不已，我再早到学校，都有老师比我更早，我再晚离开学校，都有老师比我更晚。

四是以榜样先进激励教师焕发教育热情 “榜样的力量是无穷的。” 学校要善于通过深入挖掘校内外的先进典型，树立先进榜样，充分发挥榜样的示范带动和引领推动作用，以榜样的力量感召人、引导人，在教师群体中形成“创先争优、追赶跨越”的良好风气。让他们意识到我们可以不是名师名家，但是我们不可以没有教育理想和教育情怀。

同时，学校领导还要自身树立榜样，时时处处严于律己，身先士卒，以高尚无私的人格魅力叩击教师的心灵，激发教师的工作热情，让教师坚定教育信念，做有教育追求的教师。

五是开展多元评价，让教师获得更多的成功。

我们学校除了结合上级教育行政部门开展各类评先评优外，还结合学校实际，设立了优秀班主任奖、教学能手奖、团队合作奖、工作进取奖、优秀指导教师奖、校长特别奖等等，让更多的教师收获成功，激发工作热情。

通过实施以上行动，我们有效促进了教师素质和专业化水平提升，近四年来，我校先后有1人被评为全国优秀教师，1人被评为省师德楷模，1人被评为衢州市名校长，3人被评为衢州市名师，1人被被为衢江区拔尖人才，7人被评为区名师，3人受聘区兼职教研员，区级以上教坛新秀、学科带头人20人。大大提高了学校核心竞争能力，保证了学校质量的持续发展。

各位领导、同仁，2024年即将来临，等待我们的还是繁重的工作和坚巨的任务，但我们相信，机遇大过挑战，只要我们团结一心，开拓进取，新的一年，衢州教育的发展肯定会更加美好。

**第四篇：加强人才队伍建设 提高企业核心竞争力**

加强人才队伍建设 提高企业核心竞争力

21世纪是知识经济的时代，企业参与市场竞争的核心就是人才竞争，企业要抢占市场制高点，谋求稳定、快速、持续发展，就必须大力推进“人才兴企、人才强企”的战略。中国国旅（宜昌）国际旅行社有限公司成立五年来，日渐形成了一种“快乐工作、工作快乐”的企业文化氛围。公司历经五载，在“安全是天，质量是命，管理是根，效益是本”的指导思想下，在全体员工不断奋进、努力拼搏下，凭借CITS品牌优势、资源优势、产品优势、管理优势和人才优势，深耕细作，夙夜匪懈，一步步成长为依托长江三峡、辐射渝东鄂西的杰出典范。近年来，为了抢抓鄂西生态文化旅游圈建设机遇，满足旅游行业对人才的需求，建设一支高素质、竞争力强的旅游人才队伍，中国国旅（宜昌）国际旅行社有限公司更是把“人才是第一资源”的理念做为公司长远发展的重中之重。

一、创新人才培养机制，提升用人综合素质。

根据公司整体发展目标，制定科学的人才培养方案，公司始终注重三支人才队伍培养，即：一支有战略眼光、运筹帷幄、驾驭全局的高层决策队伍；一支贯彻公司高层决策、精通企业管理、财物管理、市场营销，能把握并不断丰富企业核心竞争力的中层管理队伍；一支兢兢业业、多专业并熟练掌握各种业务操作技能的业务骨干队伍。

在人才培养上，首先针对各类人才的不同特点，进行分类指导和培养，使人才各尽其能。其次通过带薪学习深造、企业内部培训、以师带徒培养、岗位锻炼成材、个人自学提高等多种方式，加快人才培育。最后是要把高层次人才队伍培养放在重要位置，以提高创新能力和现代化经营管理水平为核心，加快培养高层次人才，有效防止高层次人才流失。在人才引进上，首先把吸引、发现和发挥人才作用作为

立足点，在公司中形成了尊重知识、尊重人才的环境和氛围。多渠道、多层次吸引各类人才加盟，特别是高层次、高技能、高素质的复合型人才的引进，为公司的持续发展奠定了坚实的人力资源基础。同时，我们建立和完善了高校毕业生引进机制。不唯学历、不唯职称、不唯资历，只要具有一定知识和技能，能够为公司建设和发展做出贡献的，我们都会努力去发现、选拔和培养。

公司成立至今，先后培养出十多位省、市级金牌导游员以及明星导游员。在历年导游业务技能大赛中，荣获各类奖项20余次。

二、实施人才竞争机制，争强企业凝聚能力。

我们建立了人才“赛马”机制。积极改革用人制度，以公开、平等、竞争、择优为导向，建立了有利于优秀人才脱颖而出的平台、充分施展才能的选人用人机制。让员工在竞争中成长，公司在员工竞争发现人才。具体做法是对公司所有岗位编写详细的《岗位职责》，进行岗位描述。根据《岗位职责》，公司招聘各级岗位的人员，并在岗位人员招聘中坚持公开、公正、公平原则，公平竞争、择优录用。通过建立人才平台，使员工有了脱颖而出的机会。公平竞争的用人环境增加了公司的凝聚力，员工努力提高综合素质，人人争取向上。

目前全公司员工共计90人，具有大专以上学历人员大约占70%，在管理层中大专以上学历的占90%。一些原在同行业的业务骨干，也纷纷加盟到我们公司。为吸引人才和留住人才，公司对高素质、能力强的中高层技术管理人才采用基础工资、岗位工资和按业绩提成以及年终奖等多种分配方式，鼓励知识、技术、管理和资本等生产要素参与收益分配，做到智力资源资本化，实现一流人才以一流业绩赢得一流报酬，为吸引人才和留住人才奠定了坚实的基础。为了用好人才，留住人才，解决人才的后顾之忧，公司努力维护员工的合法权益，严格执行国家关于职工基本养老、医疗、生育、工伤、失业以及住房公

积金等各项规定，坚持做到了在聘用人才的同时，落实好人才的各种社会保险，根据国家、省、市的有关规定给人才购买养老、工伤、医疗、生育、失业等保险，保障人才的合法待遇，解决人才的后顾之忧，使人才有归属感，增加企业的凝聚力，从而增强了企业的竞争能力。

三、营造快乐工作氛围，大力发展企业文化。

“快乐工作，工作快乐”是公司对工作环境、工作氛围的认识和理解。我们以“精细化、人性化管理”为内容，从加强宣传引导、改善工作生活环境、建立健全岗位培训制度等方面入手，努力为员工营造整洁、安全、舒适、快乐的工作和生活环境，使员工在工作中享受快乐，在快乐中收获成功。

“快乐工作，工作快乐”同时也是我们企业文化的延伸。在此基础上，推动企业文化建设，实施“人才兴企、人才强企”战略，有利于营造尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的氛围，充分发挥企业文化的导向、凝聚、规范、激励和辐射作用，增强人才对企业的情感归属和成就依托，从根本上提高企业人才的吸引力、凝聚力。企业文化建设也是一项长期系统的工作，重在推广和落实。我们不仅要从制度上对职工个人利益予以充分保障。通过工资集体协商，做好薪酬分配工作，建立合理的激励机制，努力使企业利益与个人利益紧密联系起来。而且更要营造适宜的工作环境和公平竞争的机会来调动职工的创造力，鼓励职工勤奋学习，不断创新，使职工能够施展才能，实现自身价值。

中国国旅（宜昌）国际旅行社历经五载，所取得的辉煌成绩归根结底都是因为拥有大批优秀人才做为公司坚实的后盾支撑。在今后发展中，我们将一如既往的大力实施人才强企战略，不断探索创新人才队伍建设的有效办法，科学合理地解决人才队伍建设中存在的问题，全面提高员工综合素质，使企业的核心竞争力实现新的跨越和提升。

**第五篇：学校核心竞争力与教师核心竞争力**

达坂城中学教师论坛讲座

（一）学校核心竞争力与教师核心竞争力

达坂城中学教研室

蔡泽才

各位老师：大家好！

今天安排我和各位同仁进行一次座谈和交流。先请各位看两个小故事： 第一则：

有一位名叫黑指的婆罗门有求于佛陀，来到佛前，运用神通，两手拿了两个花瓶，前来献佛。佛陀对黑指婆罗门说：“放下！”婆罗门把左手的花瓶放下了。佛陀又说：“放下!”婆罗门又把右手的花瓶放下了。然而，佛陀还是对他说：“放下！”黒指婆罗门说：“我已经两手空空，没有什么可以放下了，请问现在你要我放下什么？”

（和老师们讨论：佛陀要让婆罗门放下的是什么？）

佛陀说：“我并没有叫你放下花瓶，我要你放下的是你的六根、六尘和六识。当你把这些统统放下，在没有什么了的时候，你将从生死之苦中解脱出来。”

启示：“放下！”对于我们现实世界的人，尤其是小有一点成就的人来说，是非常不容易做到的。当我们有了爱情，便对爱情放不下；有了金钱，便对金钱放不下；更何况有了功名和权力，那就更放不下了。

应该承认：我们就是一群“放不下”的人。因为放不下，我们孜孜以求；因为放不下，我们锐意创新；因为放不下，我们与时俱进。

我们就是这样一群“拥抱梦想、敢于担当”的追梦人，甚至是责任人！第二则：

电影《居里夫人》里，有个很短但很关键的片段：由于只是理论上的推测，居里夫人无法证明新元素镭到底是个什么样子，所以巴黎大学董事会拒绝为她提 达坂城中学教师论坛讲座

（一）供她所需要的实验室、实验设备和助理员。她只能在校内一个无人使用的四面透风的破旧大棚子里做实验。电影镜头呈现的是居里夫人把成袋成袋的沥青矿渣倒在一口大锅里煮，并用一根很粗很粗的棍子不停地搅拌。人们很难相信，这就是大科学家居里夫人的科学研究实验室以及科研工作。

他在这个简陋的大棚子里工作了四年，最初两年做的是化工厂工人们干的活儿，不断地溶解分离，最后剩下的是就是镭。经过一千多个日夜的辛苦，8吨像小山一样的沥青矿渣最后只剩下小器皿中的一点点液体，按照她的预想，再过一会儿将结晶成一小块晶体，那就是新元素镭。当她满怀希望，抑制不住激烈跳动的心朝那小玻璃器皿看去，却只见一团黑乎乎的污迹。难道这就是她四年的汗水和8吨沥青矿渣最后的结果？

如果是我们，说不定会大发脾气，有可能会把那只玻璃器皿连同那块污迹扔出远远的。

但是居里夫人没有，也幸亏没有。她疲倦地回到家里，晚上躺在床上，还在想着那团污迹，她要找出失败的原因：“如果我知道为什么失败，我就不会对失败太在意了。为什么只是一团污迹，而不是一块白色或无色的晶体呢？那才是我们想要的镭呀。”居里夫人像是对自己又像是对居里说道。

突然，她脑海中灵光闪现，拉起居里就往外走，边走还边说：“也许并不像是预测的那样是一块晶体。”

他们跑到所谓的实验室，还没等开门，居里夫人就从门缝中看到了她伟大的发现：器皿里那团不起眼的污迹，在黑夜中发出了耀眼的光芒。这就是镭！一种具有极强放射性的元素。

（老师们讨论：成功距离我们到底有多远？）

启示：我们大多数人总是与成功失之交臂，是因为我们总是把两眼盯在成功上面，以至于我们忘记了，当遇到困难和障碍的时候，最需要的是反省自己。

——彼富我仁，彼爵我义，君子故不为君相所牢笼；人定胜天，志壹动气，达坂城中学教师论坛讲座

（一）君子亦不受造化之陶铸。

这两则小故事，一个教人学会放下，一个教人学会决不放弃，看似很矛盾，实则不然。关键还要看我们如何对待。我个人认为：人生在世，必须要放下很多东西，该放下些什么呢？一是金钱，够基本的生活就行；二是名利，虚无的东西只能带给你不断膨胀的虚荣心；三是过于利己（我这里使用的是过于利己），是人都会或多或少有利己倾向，但过于利己，就会树敌，敌人一旦过多，肯定对你个人发展不利。我们不能放弃有哪些呢？责任、担当、使命、正义、公平、法治，排下来会有很多。

陶行知先生曾说：“国家把整个的学校交给你，要你用整个的心去做整个的校长。”我很喜欢这句话，朴素中带有掷地有声的坚定。

今天我们就一同探讨：学校核心竞争力与教师核心竞争力。

一、从人大附中的发展看学校核心竞争力

从2024年到2024年，我三次参观了人大附中，并与人大附中刘彭芝校长有几次交流，尤其2024年元月，人大附中周建华副校长应新疆陶行知研究会、新疆高专委邀请，来疆讲学，我和周建华副校长做了深入交流。再加上从各大媒体对人大附中的报道中整理了一些资料，作为一名新疆基础教育领域的教师，我深受启发，得出以下思考：

一所学校的核心竞争力可以从三个核心要素上加以观察：一是学校是否能为每位学生提供最适合学习的支持性条件与环境，从而使学生潜能得到充分的发展，表现出超强的发展力；二是学校能否拥有一支优秀的师资队伍，形成了强大的因材施教实力；三是学校在同类同质学校乃至整个中小学学校转型的过程中，是一个积极的建设者还是一个被动的跟随者？这种建设性贡献是整体性的还是局部的？循着这样几个要素，我们对人大附中的核心竞争力作一个初步的考察。达坂城中学教师论坛讲座

（一）1、学校的超强引领力

人大附中以超强的社会责任感，担当起了学校转型发展的“领跑者”。我认为：人大附中的“领跑”体现在三个层面、三种境界上：

一是有素质教育的真实践，为我们创造了一个生动的实践原型，对每个人大附中学子潜能的真开发和人格的真培育。二是有超越自我本位的教育大情怀，直接地牵手一些学校奔跑。去宁夏六盘山、去河南新密、去北京延庆等贫困地区以联合办校、支教、建立教育资源联盟等形式，为国家的教育均衡发展战略冲锋陷阵。三是有国家情怀和历史责任感，为中国基础教育改革发展而探索领跑。

在人大附中的改革创新之路中有许多的创天下先：超常儿童教育、“三高”足球基地、教育资源联盟等等。“中国基础教育卓越校长、卓越教师基地”的建立，更是一种国家站位。

2、教师的超强施教力

教师脸上的笑容是人大附中的美丽风景之一。在这种“笑容”里，人大附中的教师团队释放出了超强的因材施教能力。这种“超强”表现在拥有能培养出为奥运会吹奏国歌的首席小号手等一批特长教师身上，正是这股力量，高质量地满足了学生个性发展的需要；表现在拥有学科素养超一流的“专家型教师”军团上，他们满足了学生开展高层次科学探究活动的愿望；表现在人大附中教师扎实的课堂教学功底，把在课堂挤出来的时间用于特长发展和各种社团活动上；表现在人大附中教师的大爱上，让每个人大附中学子心灵善起来、美起来；表现在人大附中创新教育的系统构建上，教师把“创新”的种子播撒到了每个学生的心田„„

3、学生的超强发展力

人大附中学子的超常发展力，除了让人叹为观止的学业成绩外，更表现在进入高校学习和走上工作岗位后，人大附中学子杰出的工作成就与可持续发展力。人大附中特别重视“德育为先”，用创造教育来点燃学生的智慧之火，给学生一片自由放飞的天空，让学生学会学习、获得终身学习的意识与能力；特别重视个 达坂城中学教师论坛讲座

（一）性潜能的发展，学生可以找到属于自己的发展目标、适合的学习内容与方式。更让人感到了不起的是，这些超常发展力的获得，是基于快乐的校园生活的。在高三学生的脸上依然能看到笑脸、依然能看得到那份自信与从容，依然可以看到他们参加各种社团活动的身影。

是什么神奇的力量催生了人大附中短短十多年中的超常发展？我认为：创新是人大附中超常发展的过程性机制；而越来越高的人气及其所带来的优质生源与优质师资的聚积效应，使人大附中进入了一个正反馈过程中，为其飞速发展注入了源源不断的动力。

领跑者：校长刘彭芝

没有校长刘彭芝就没有今日超一流的人大附中。刘彭芝有“五个大”：首先是教育的大情怀，其次是教育的大视野，其三是教育的大爱心，其四是办学的大智慧，其五是为人处世的大人格。

过程机制：创新

人大附中的超常发展之路，就是一条充满艰辛的创新之路。首先是：整体性的创新变革。1997年,人大附中对如何从一所北京地区的一流学校提升为一所世界名校作了系统设计，提出了争创十个一流的奋斗目标，并对每个目标的实现路径进行了整体规划。其次是：走在大势下的政策边缘。刘彭芝开展了许多有违常规的改革。例如：根据人才，尤其是特殊人才的成长规律，形成了小学、初中、高中一条龙的超常儿童接力教育链。其三是：在从教育核心要素上创新。在培养目标上，对智力超常儿童和有特殊潜能儿童有个性化定位；在课程改革上，人大附中形成了特殊的课程体系；在教学方式上，探索出了一整套有针对性的教学模式；在教育配套设施建设上，学校为每个学生创设了展示自己才能的可能空间；在支持性力量上，拥有了一大批具有特殊才能的各种专业的教师和各个领域顶尖专家组成的兼职教师队伍。其四是，创新过程中有“坚持”和“优化”机制的跟进。人大附中创新项目的确立是谨慎的，但一旦被确立并得到实施，会有一个排 达坂城中学教师论坛讲座

（一）除一切困难的“坚持”机制跟进。

聚积效应：办学成就的正反馈

由于人大附中出色的办学成就，给学校带来了正反馈促进发展机制，这一机制带来了优质资源的聚积效应，从而为人大附中飞速发展注入了不竭的动力。在优秀的学生与优秀的教师最良性的互动中，教学质量自然越来越高，实现了优质生源与优质师资的不断良性积聚。

当然，人大附中的有些经验的确不是一般学校可以机械模仿学习的，但从一所地方名校发展到一所世界名校，其中的历史进程和经验，则非常值得我们研究学习。

二、从乌市70中学教师发展看教师的核心竞争力

案例1：

2024年5月4日，70中学主教学楼前，“行知园”落成典礼，汉白玉台阶上耸立着陶行知先生的雕像庄严敬慕。参加人员有学校领导和中青年教师。简短的典礼仪式结束后，杨军林老师的内心久久不能平静，当天他在札记中写道：

“再一次温习伟大的人民教育家陶行知先生，敬仰之情徐徐袭来。久违的教育情愫不断翻搅我的内心：战争年代，先生守望教育天空是那样执着，他的‘爱满天下’思想，‘创造教育’理论，‘教学做合一’实践’，该是多么艰难的完成。而今天祥和年代的我，竟然为自己获得全国名师赛一等奖而沾沾自喜，竟然为自己能培养出一些考高分的学生而颇感满足。我不敢与先生相比，但我决不能停下脚步。人们常说，有目标和追求的人生才是幸福的人生，我距教育家的历程该有多远啊！”

案例2：

在2024年自治区高中数学应用问题竞赛中，马吉新老师和她的高二数学备 达坂城中学教师论坛讲座

（一）课组辅导的学生包揽了乌鲁木齐地区前三名，6名同学进入前10，5人获一等奖，20人获二等奖，17人获三等奖。高一年级19人获一等奖，41人获二等奖，47人获三等奖。成绩公布之后，震惊了整个乌鲁木齐。震惊之余，很多人猜测：这样好的成绩，教师们还不得“拼上命”啊。

而马吉新老师的“轻松和悠闲”，却令人大感意外。

她说：“我讲得很少，只是在关键地方点拨一下。新课，不超过20分钟，复习课，不超过15分钟。我把很大的主动权交给学生，靠数学本身的魅力去吸引学生。”

“教师的最高境界，是‘不见自我’。教学的核心任务，不是自己去努力地‘教’，而是组织学生快乐地‘学’，服务学生带着疑问地‘学’。教师要为学生创造生机勃勃的、令学生‘忘我’的课堂。”这是李志贵校长对70中教师的要求。

不仅如此，李志贵明确规定课堂教学必须要实现“三个转变”和“五个落实”。“三个转变”是：教师的教学方式向启发诱导转变，学生的学习方式向主动参与转变，教学目标向知识、方法、能力、品德并重转变；“五个落实”是：（1）落实学生的思考，让学生发现问题、提出问题、解决问题；（2）落实学生的观察分析，让学生掌握知识的获得过程;（3）落实学生自己表述，让学生内化知识;（4）落实学生动手，让学生体验、实践;（5）落实学生的概括归纳，让学生主动探究。

教师的核心竞争力之一：教师用什么样的教育思想去指导日常的教育教学行为，去化为陪伴、守望学生生活实践。

◆ 三尺讲台，照样能精彩人生。

◆ 爱是教育的最高境界，使命是教育的终极关怀。◆ 让世界成为我们的教科书。

◆ 教师的成功与快乐，是创造值得自己崇拜的学生。达坂城中学教师论坛讲座

（一）案例3：

2024年6月，《乌鲁木齐晚报》以“导师，向首府中学生走来”为题，用整版篇幅报道了70中学“中学生成长导师”实施过程和成果，在社会上引起强烈的震撼。

那一年，70中毕业生久违了的清华、北大录取通知书，又重新来到了校园。那一年，70中体育特长生，100%进入重点大学升造。那一年，70中整体办学声誉跻身新疆首府“三甲”。

“我们将为您的孩子提供新高一年级所有能胜任“学生成长导师”工作的教师基本情况，供您的孩子选择导师。导师将全程三年跟踪服务您的孩子，及时纠正您孩子的学习方向和领域，监督您孩子各学科均衡发展；根据您的孩子具体情况，量身制定特长目标；根据你孩子的特长目标，在选修课程、研究性学习、综合实践领域创造性地开展工作；学校为您的孩子建立高中学习阶段电子成长记录；为三年后高校择优选拔您的孩子做好充分准备。”这是李志贵校长《致2024 届初中毕业生及家长的一封信》中的一段话。

如今的70中学，是这样理解高中新课程的：

1、社区服务、综合社会实践领域注重学生兴趣爱好的培养与认知。学生的个性不是天生的，虽然有一定的遗传因素在起作用，但后天的教育与养成具有重要的作用。我们要求学生成长导师要在指导学生各类社会实践活动中去发现学生的兴趣与特长，也要求学生在每次活动之后去反思、去总结，从而确定自己的兴趣爱好和个性特长。

2、选修课程、研究性学习领域注重学生个性特长的优化。

学生的兴趣爱好和个性特长一经确立，就必须要走优化之路，方能让学生的个性得到张扬，个性方能升华为能力和才华。个性优化要经历三个阶段：

第一阶段：制定个性优化的实施方案。包括：掌握哪些必须的基本知识（书本中学习），具备哪些基本能力（实践中体验），确定某个方向或领域寻求创新 达坂城中学教师论坛讲座

（一）与突破（研究中生成）。

第二阶段：将个性特长与职业生涯规划结合起来，为“爱一行，干一行”的职业幸福打下坚实的基础。这个阶段，具体到选修课的选择、研究性学习的选题，都要与学生的兴趣特长结合起来，选定指导教师（尤其是选好校外相关职业领域成功人士为个性特长辅导员），制定好知识储备、实践与体验、研究与创新三个方面的时间安排与详细计划，坚定不移地去实施。

第三阶段：总结反思个性化学习，寻找突破口，优化学习成果，将学习成果以小论文、科技创新作品、实验研究报告、项目设计方案等形式予以表达。在学校和家长的帮助下，召开学习成果论证，总结高中个性化学习的得与失，为大学个性化学习确定更加明确的方向和努力的领域。

教师的核心竞争力之二：创造性地结合学生实际，研发适合学生全面加特长发展的课程。

◆ 国家课程校本化实施 ◆ 校本课程系列化研发 ◆ 活动课程递进式开展

案例4：

实施新课程以来，70中学在校本研修方面，逐步构建了“123456”校本教研体系。一是确定“一个问题”，学校要求各备课组在学期初，根据本年级、本学科的实际，经过集体讨论，确定教学中存在的一个具体问题，作为本学期教学研究的重点。二是立足“两个提高”，提高课堂教学质量，提高教师教研能力。学校鼓励教师在校本教研活动中得到发展和完善，努力实现由教书匠向研究型、专家型、学者型教师的转变。三是确保“三课落实”，集体备课落实，各类公开课落实，各项小课题研究落实，学校以此作为校本教研的实施平台。四是完善“四级管理”，即校长室→科研、教学处→教研组→备课组四级管理，明确各级职责，达坂城中学教师论坛讲座

（一）责任分工到人，各级互相督促，全员参与，共同推进校本教研工作。五是狠抓“五个环节”，即学习、实践、引领、反思、创新。六是明确“六点要求”，① 认真参加教研活动。② 科学把握好课标、教科书等资料的使用。③ 认真参加听、说、评活动。④ 教学“六到位”，明确教学目标到位、了解学生情况到位、确定教法到位、理解教材的重点难点疑点到位、课堂设计到位、落实课后练习到位。⑤ 坚持 “六个一”。读一本教育教学理论著作、进行一个小课题研究、上好一堂公开课、做好一个单元的多媒体课件、出好一份学科试卷，撰写一篇教研论文。⑥ 注重提升理论修养，向研究型、专家型、学者型教师发展。这些只是70中学校本研修制度的冰山一角。

让制度成为文化，关键在于执行过程中的人文关怀。

以教师“竞聘上岗，末位淘汰”为例：在长期的学校管理实践中，我发现：“末位淘汰”如果使用得不当，会带来很严重的负面效应。有考试就有排名，有排名就会有末位（尽管这个排名不对外公布，但校长总应该掌握）。70中学的做法是：不让一位教师所任教学科成绩连续三次处于末位。每当任何一位教师的学科成绩处于末位的时候，我们都要做这样的工作：一是，以备课组为单位，在备课组长的带领下，全组教师走进这位老师的课堂，为期三周，把脉教师的课堂教学，提出改进意见。二是以教研组为单位，由教研组长牵头，组织学科骨干教师或市级学科带头人走进这位教师的课堂，为期两周，跟进这位教师的各个教学环节。如：班级学生学情掌握情况、导学案编写、课程重难疑点突破、学生分组合作学习指导、课堂组织教学中的问题设置、学生展示学习成果平台搭建、课堂生成问题与问题延伸解决、课后学科知识树的构建与能力迁移等。三是由教学副校长牵头，为期一周，走进这位教师课堂，对教师改进后的课堂组织教学进行评估和验收。试想：学校这样极富诚意并具有针对性的把脉和提高“末位教师”的教学行为和质量，他的教学成绩还能继续处于末位吗？久而久之，就形成了教师团队的良性互动，进而上升为无坚不摧的学校团队文化。达坂城中学教师论坛讲座

（一）教师的核心竞争力之三：将自己融为学校教育科研团队，成为学校教科研文化建设的重要力量，形成独特的个人魅力、教学艺术，积累丰厚的教科研成果。

◆ 执行学校教育科研和课堂教学常规

◆ 依据学校、学生实际情况，创造性地开展课题研究 ◆ 将研究成果化为新的常规

最后，用一个小故事，作为这次交流的总结。

2024年11月，李志贵奉调百年名校乌市第一中学任校长，同时任一中名校长工作室第一责任人。常言道“新官上任三把火”，当第一中学众多名师和汇聚着新疆首府众多优秀学生“拭目以待”他的就职演说和上任新政时，李志贵校长却说：“也许各位老师和同学们都想问问我，担任一中校长之后，最想做的事是什么。我实话实说，最想做的事还是学习，学习怎样当个好校长。我既要向一中的前辈老校长毛由金学习，也要向兵二中的校长杨学东学习，还要争取每一个机会，向国外的同行广泛交流借鉴，也要向大企业的总裁、大公司的老总、大银行的行长们学习。我要向他们学习管理上的经验，要触类旁通，兼收并蓄。”

乌市一中虽说是百年名校，但也一度步入了发展“高原期”，在现代教育改革与发展进程中，聚集了众多的问题，一中人既期待李志贵校长上任后有所改变，也可能对他的某些改变持观望态度。出乎人们意料的是，李志贵校长上任后，最想改变的是他自己，他要改变自己的头脑。可见，他不但是一个务实的校长，还是一个有理论头脑、有思想深度的校长。

我们当老师的又何尝不是呢！

谢谢大家！

2024年3月9日

于达坂城中学

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找