# 园长该做些什么？（合集5篇）

来源：网络 作者：心如止水 更新时间：2024-08-06

*第一篇：园长该做些什么？园长该做些什么？近来，随着幼儿园数量的增多，大量补充新教师成为普遍现象，引进的非专业教师比例也越来越大，面对着新教师工作中出现的手忙脚乱、顾此失彼、焦头烂额„„园长该做些什么？这篇文章也许能给您一点启发。园长该做些...*

**第一篇：园长该做些什么？**

园长该做些什么？

近来，随着幼儿园数量的增多，大量补充新教师成为普遍现象，引进的非专业教师比例也越来越大，面对着新教师工作中出现的手忙脚乱、顾此失彼、焦头烂额„„园长该做些什么？这篇文章也许能给您一点启发。园长该做些什么？

翻开新教师日记，一句句话语冲击和震撼着我：“久久不能入睡，想像着孩子见到我会是什么样”，“怀着无比激动的心情等待着孩子们的到来”„„让我感受到新教师对新岗位的期待；而“手忙脚乱”、“力不从心”、“诚惶诚恐”、“隔行如隔山”、“彷徨无助”等字眼，又让我强烈地感受到非专业教师面对新岗位的压力。

新教师的话不断在我脑海中回荡。我是园长，我能为她们做什么?我感到了自己肩上担子的分量。近年来，随着入园难问题的逐步解决，幼儿园大量补充新教师成为普遍现象，而通过社招引进非专业教师的比例也越来越大，今年我园就从社会上招聘了9名非专业教师。如何帮助她们尽快适应新岗位，让她们尽快找到归属感，成为我园当前的一个迫切问题。

勤沟通——拥抱她们的心夏

在新教师日记里写下自己的心里话，让她们感受到我能理解她们，与她们感同身受，让她们感到自己并不孤独。

对她们鼓励、鼓励、再鼓励，肯定、肯定、再肯定。这些非专业教师虽缺少幼教理论，但大专、本科的学历层次体现出她们较高的文化素质，她们悟性强，接受新事物快，敢于尝试，但也最怕失败，最怕不被认可，一旦获得负面信息，就会更加不知所措。因此在各项活动中，我都尽量给她们反馈正面信息，不管成功与失败，都要努力寻找其中的价值，肯定她们的尝试，帮她们建立自信。各种场合中我常说的一句话就是：“虽然你们不是幼教专业教师，但你们有你们的优势，只要想干好就一定不比专业教师差。”

给策略——解燃眉之急

根据她们遇到的具体困难，参与教育，以身示范，给出具体策略。

当小张老师与苦恼的牛牛滚成一团，怎么也不能安抚孩子时，我上前安抚牛牛；当中班小鲁老师面对晨间游戏内容枯燥、不能吸引孩子兴趣时，我上前和孩子一起玩，同样的玩具材料，不断地调整摆放方法，使游戏常玩常新，孩子兴趣盎然；当保育员小杨老师发饭菜手忙脚乱、孩子堆成一团时，我上前调整碗、盘的摆放方法，一次盛好饭菜，使幼儿顺利进餐。这样的事情每天发生，业务园长出身的我自信能够给予她们切实的帮助。

深挖掘——授人以渔

将具体的策略示范给新教师，只能解决她们的燃眉之急，分析策略背后的教育原则，让她们知其然还要知其所以然，不断学会举一反三才是目的。

中班小王老师在科学活动中尝试利用自编故事引发幼儿拼摆图形的兴趣，活动后发现孩子们拼摆兴趣很浓，但拼摆结果却惊人地雷同，这不是活动所追求的，于是我追问故事是否涉及拼摆方法。王老师如梦方醒：“是我的故事制约了孩子们的思维。”“如何调整?”我进一步追问。“将故事改编一下，注重图形宝宝游戏化情景的创设，对于图形宝宝摆造型部分不做具体描述，引导幼儿进行拼摆续编。”重新调整教学，孩子们不但兴趣盎然，而且拼摆出各种各样的造型，活动取得了意想不到的效果。

系统培训——助新教师早日适应岗位

新教师入职最大的困难是不知半日活动各环节如何安排，尤其是除了教育活动环节外的生活环节最难把握，于是我们为新教师专门制定了培训目标与计划。

从基础入手，引领新教师上路。通过集中培训解读《幼儿一日作息制度》，帮助她们熟悉一日活动的具体时间与内容安排；学习《幼儿一日生活的组织与指导》，了解一日生活各环节的培养目标及本岗位的教育策略，使她们具备基本的教育技能，帮助她们按照时间顺序书写半日活动计划，避免生活环节的流失。

全程跟踪培训，学习一应用一提升螺旋上升。新教师面对新岗位需要汲取大量的知识经验，因此，我园安排的每一项培训活动都是系统化的，从前期培训到实践应用再到总结提升，形成一个循环往复不断提升的过程，努力改变以往培训点到为止、难以深化的现状。如针对幼儿一日生活的组织与指导，我园首先聘请专家开展系列讲座，逐一对一日生活各环节的组织实施进行分析与解读；紧接着安排骨干教师示范，让理论与实践的结合生动地呈现在新教师面前；进而新教师的一日生活环节展示才到了具体练兵阶段，展示后的研讨环节将新教师实践中的收获与困惑进行分析、梳理，让她们理解成功在哪、欠缺在哪；最后安排向家长展示活动，将总结提升的收获再一次付诸实践，既温习了教育策略，又增加了她们的锻炼机会。

按需培训，提升学习主动性。教师的学习与提高很大程度取决于自身的内部动力，因此在园本培训基础上，我园采取自愿报名、争取外出学习机会的方式，鼓励新教师根据自身特长与需要参与培训活动，自己争取来的学习机会比园里指派更加具有主动性，她们无比珍惜，学习效果显著。

师徒结对——帮助新教师尽快成长

对于刚刚步入幼儿园的新教师来说，对幼儿园工作完全不了解，什么都想学，什么都要学。因此，为她们安排经验丰富的骨干教师，以搭班的方式开展师徒结对活动，这样的培训方式对新教师的指导是最直接、最全面的。在师徒结对活动中，我向师傅提出，言行要严谨，指导要具体，分析要深入；向徒弟提出，要有目的地看，有选择地听，有思考地学。师傅的教育行为和教育思想也在潜移默化中影响着新教师。

看着新教师们渐渐地爱上孩子，看着她们努力地学习、吸纳专业技能，看着她们紧锁的眉头渐渐舒展，我欣慰园里有这样的好老师。

**第二篇：2024年该做些什么**

2024年该做些什么

知道岁末年关将临，不是缘于道路两旁的火树银花，也不是因为受邀参加公司庆典常见的那种不怀好意的短信，更不是因为参加在商店与酒店内举行、用心险恶的圣诞节香水促销活动，而是在这个时节，电脑上突然收到的某些六神无主的公司助理所发的鬼鬼祟祟的电邮，对方负责草拟公司的年终总结或来年的战略规划，电邮的内容大致如下：

“亲爱的‘快先生’，(编者著：泰勒•布鲁尔在《金融时报》撰写“Fast Lane”专栏)本人负责为一家全球大型零售公司出谋划策，我知道您常去亚洲出差，所以能否就发展趋向、消费者参与以及当今全球性热门话题为我所代理的公司建言献策一番？很不凑巧的是，本人交稿日迫在眉睫，年终总结中需要再添加一些要点。希望能通过电话采访一下您，若是方便的话，烦请赐我15-20条有关门店设计、广告以及如何拓展消费者范围的妙策。您看今天就能完成吗？”

这样的信函，当然可以表述得更为简洁：

“‘笨’先生，本人最近给某公司当顾问，如今彻底是黔驴技穷了。我之前从未拜读过你的专栏，所以不太看《金融时报》，但有人给我支招，说您或许能赐教一二。本人觉得亚洲应该是我的客户关注的重点，因为各种迹象表明亚洲可能是全球未来发展的引擎。本应该亲自去那儿瞧瞧，但最后还是决定截留下这笔调研经费，权当自己的一部分酬金，这也是我为何给您写信的原因。本人还是个马大哈，把写年终总结这茬子事忘了个一干二净，所以真诚希望您能救我于水火之中。年终总结中我放了些市场营销术语，让人觉得自己俨然是个内行。”

这段时间，我每周差不多能收到10封这样的来信，那些倒霉蛋无疑被公司董事会年终报告的负责人逼得团团乱转，对方指示专挑公司诸多“业绩”大书特书一把，以此来提振投资者信心、大幅提升公司股价、以及为来年的股东大会呈上亮丽的答卷。我亲笔回复所有来信时，决定无偿献出这个万能招数，公司助理，中层管理人员甚至CEO只要复制、粘贴、然后算作自己的杰作即可。对于非本专栏范畴的话题（列入公司激励计划的游艇业未来发展趋势或在印度推介乳制品的前景），但又希望本人支招者，本人并不想再建言献策。就来年工作的侧重点（没有先后顺序），本人用PPT的形式，提供一些想法以飨读者：

1．出入方便的车

全球主要汽车生产商正想方设法通过新型节能汽车来增加自身生态话语权的同时，也许希望重点关注高溢价的小型货车系列，以此来满足新加坡、香港以及日本客户，对方喜欢丰田阿尔法(Toyota Alphards)与尼桑El Grands车、但希望车能具备更多性能。雷克萨斯、奔驰或奥迪车(Lexus, Mercedes or Audi)推出七座型汽车（既非SUV、也非拖挂送货车、出入方便）的市场前景无可限量。

2．简洁便利

英国、美国以及澳大利亚的食品零售商不要再瞎忙活，到处兜售便利店理念，这样做肯定是四处碰壁，最终离预期目标渐行渐远。要有勇气承认自己不懂如何管好合资企业，并运筹帷幄，把日本全家(Family Mart)和罗森(Lawson)这样的形式推销到更多的国家。

3．魅力攻势

**第三篇：CEO该做些什么**

CEO该做些什么？

CEO的职责范围就是他确确实实所做的每件事情，就是别人无法替代的职责，并且有些事情是无法授权给他人的。

当某个人拥有了CEO的头衔时，我们对他会有一种敬畏感。因为那象征着权利、薪金、以及成为老板的机会，这一切是值得敬畏的！非常糟糕的是几乎没有几个CEOs能够令人满意地完成他们的工作，实际上仅有5%的人能做得很好。许多CEOs并不了解他们应该做些什么，她们中更是没有什么人能将这项工作做的很漂亮。其实，这项工作很简单——非常简单，但做起来却不是很容易。与其他任何一种工作相比，CEO的责任往往偏离他的职责范围以及评估标准。那么，在企业内部，CEO的职责是什么？他（她）到底该做些什么？又如何进行评价？

CEO是干什么的？ ——CEO的工作职责

作为一名CEO，他要对所有的事情负责，特别是在公司的启动阶段。作为一名CEO，他也要对公司的成败负责。所以公司运作、市场、战略、财务、企业文化的创立、人力资源、雇用、解聘及遵守安全法规、销售、公共关系等等，这一切都落到了CEO的肩上。

CEO的职责范围就是她确确实实所做的每件事情，就是别人无法替代的职责。并且有些事情是无法授权给他人的。如：创立企业文化、组建高层管理团队、融资途径，实际上，即便是授权本身也要由CEO完成。那么什么是CEO的主要职责呢？

制定企业战略和目标

高层管理队伍能够有助于去发展战略；投资商们可以批准一项商业计划；但最终还是要由CEO把握企业的发展方向。例如：这家公司的目标市场是哪些？要面临怎样的竞争对手？具体建立什么生产线？又怎样树立特有的企业形象呢？CEO来做出决策、制定预算、组织合作伙伴，当然还要聘用一支高水平的管理队伍去带领着全公司向着既定的战略目标前进。

创立企业文化 任何工作都要通过人去完成，而人又深受文化的影响。一个极差的工作环境能够使一些人才望而却步，别忘了，他们对于工作环境是有选择的。当然，一个好的工作环境也能够吸引也能留住最好的人才。

企业文化的构筑可以通过许多方法、途径，但CEO要定主基调。他的一举一动都传递着文化的信息，他的穿着，可以体现出此刻的工作场合是何等的正式。他与某人谈话，大家会认为此人是极其重要的或者相反。他怎样对待错误（无论是反馈回来的还是本身的失误）能够传递出关于承担风险方面的信息。他雇用谁，他忍耐什么，以及他鼓励什么都有力地塑造了企业文化。

再举个例子，某公司组建了一个项目小组，它的任务是要在规定的限期内完成建设多媒体网站的工作，团队的每个成员为此直到周末还在忙碌着。当网站发送完成时，他们的CEO正在度假，且CEO也没有致电团队成员表示祝贺。对于CEO来说，这不过是保证他的私生活的神圣不可侵犯的问题，而对于这个课题小组的每个成员来说，这一做法无疑传递了一个信息，相对于他们奋斗的日日夜夜来说，相对于他们所努力争取的最后期限来说，CEO的私生活则更为重要。那么，下一次他们就不会工作得如此卖力。

团队建设

CEO要负责雇用、解聘、领导高层管理团队，然后由他们：雇用、解聘、领导其余的员工。CEO必须有权雇用人才和解雇不利的执行者。必须能够解决高层管理团队成员之间的分歧，并使他们为了一个共同的目标同心协力。CEO通过传达企业将要实现的战略思想来确立工作的方向。战略思想组成了工作目标。由于目标明确，整个团队凝聚在一起，从而圆满地实现组织目标。

如果说战略目标指明了公司将要发展的方向，那么价值观念则告诉了怎样去实现这一目标。价值观概括了可以接受的行为举止。CEO通过他对其他人的一举一动传递出了她的价值观。临时取消了已定的行程去会见质量管理层，这表明她很重视质量问题。当一支团队共同避免了可能出现的问题时，也不要过分宣扬他们英雄般的挽救能力。这表明应该能预防和控制毁坏事故。人们能够从人与人之间的价值观中获得一些暗示，同样，他们也能从CEO的举动中获取同样的信息——真诚、信任、公开。

资金分配

CEO要负责做出公司内部预算，拨款给能够支持战略发展的项目，同时也将赔钱的或对公司战略发展不利的项目拉下马。要细心考虑公司的主要开支，如果公司不能让投资者的每一美元增值，就应该决定什么时候将钱返还给投资者。有些CEO不认为他们自己是财务人员，但是最终，决定公司财政命运的重大决策是由他们做出的。

CEO干得怎么样？ ——CEO的工作评估

了解CEO的工作描述是做好这项工作极好的第一步。但要想知道做得怎样，则需要CEO设计自己的评估体系。与那种费力的较低层的工作不同，没有人会告诉首席执行官他的工作完成得如何。难道经理们会让他知道他正在削弱经理们的权利、做出无用的决策或者是无效的交流吗？那是不太可能的，甚至 当一名CEO要求得到诚实的反馈的同时，也存在着这样的恐惧：毫无吹捧性质的反馈可能会使本可大有前途的职业生涯陷入泥潭。更甚至于，当一家公司进行全方位的反馈行动时，即便CEO在这方面毫无行动，也没有一个人会提出对他进行惩罚。董事会应当可以监督CEO的工作，但他们无法评估他们的日常工作。大部分时候，他们能评估出他的业绩，但主要是参照股价和公司的战略安排。他们几乎对CEO的日常行为不感兴趣（或者说他们也没有资格去建议什么）。但CEO的日常行为与企业的成败息息相关。因为他们无法进行评估，CEO就不会做出改变。

实际上，那种松散的评估对于CEO来说是很容易过关并从中感到自信的，甚至是当他们不应该得到的时候。好的反馈是能够知道该做些什么的唯一途径，但股票价格单单不需要这么做。用外部尺度衡量公司，就不能CEO的每个举动都联系起来。股价低就说明她的工作不利，这样是不能帮他指出什么的。通过依据职责评估他的业绩，CEO就能学着更好地完成他的工作。

正如在第一部分所阐明的，CEO的工作就是创立企业的战略和远景目标、建立企业文化、领导高层管理队伍以及分配资金。这最后一项是很容易衡量的。前三项则更多的是一种挑战。那么CEO怎样知道他所做的是符合企业长远利益的呢？这是很难的，仅有目标是不够的，重要的是要将这一目标传达下去。

当大家知道了这一目标时，他们就能知道怎样将自己的日常工作和这个目标联系起来。如果不能将大家的每一样努力都和企业的前景联系在一起，那么CEO的传达工作是失败的，或者是他没能帮助他的经理们将这一目标转化为实际工作。

CEO能通过倾听员工的意见及经常提问去协助他们将他们的具体工作与整个公司的长远目标相联系，从而能考核自己工作的得失。企业文化的建立是很微妙的，CEO所看到的企业文化与基层人员所看到得非常的不同。例如：一家公司有一项设施管理政策，就是所有的设备都应摆放在距离高层管理办公室450英尺以内，以保证工作秩序的高度井然。高层经理们认为的是平稳运行着的公司，但基层人员反而看到了疏漏和粗心大意。一项关于坦诚度、价值观以及员工士气的民意测验可以用来评估企业文化。当然，所问的问题不可能是像航天科学一样。这本书首先打破所有的常规，为了评估整体企业文化，设计了许多问题，它们也可以用来检验工作进度。当95%员工都不去等待工作，这是一件很好的事情。如果从公司辞职的人很少，且公司也能用低于市场行情的薪金吸引来高级人才，你可以确定企业文化扮演了重要的角色。如果人们离开公司，特别是你高层人员，那么你也应去检查一下你的企业文化。不要低估亲近员工及微笑的力量。如果人们高兴，他们就会表现出来。

CEO在团队建设方面的成功与否通常能通过这支团队的表现来衡量。团队中的每一成员也通常能了解什么时候他们是高效的，他们也能够评价他们的团队通过衡量具体行为来作出评价，举个例子，“我相信我们的团队”“大家能够准时地完成我给他们工作”“每一个成员都了解大家对他们的期望”，一个团队定期的自我评估能够帮助CEO跟踪团队的工作进程，磨练他在保持团队平稳运行方面的能力。

最容易评估的CEO的职责就是资金分配能力，实际上，财务方面的评估是由公众完成的，他依靠的是赢利和股票价格。但是一名CEO怎样去把这些职责评定与他的实际决策联系起来呢。与他的CEO一起工作，CEO就能够设计出适合于公司的财务措施。有些时候一些传统的措施是最合适的，比如，价值增值度或资产收益率。

很多时候，CEO想设计一种业务细分的评估措施，比如，对于一家重视培训员工的公司，他们就想知道培训经费收效。通过监测几个这样的评估，一个CEO就能将它的预算决策与公司的效益相结合，最终CEO应该能创造出高于投资的价值。否则，他就应该考虑何时返还资金给股东们，以便他们能将钱投在更有收益的行业。在启动阶段，赢利很少，甚至没有，股票价格相对于赢利来说与销售能力和长远目标的关系更加密切，这样CEO 几乎得不到关于资金分配判断方面有利的反馈。他不知道多花一点钱买比实际需要豪华一些的复印机，是浪费还是有利于将来的发展。关注财务措施的设计和追踪能够帮助将公司转变成赢利企业。

s

**第四篇：农村小学教师该做些什么**

时代在召唤我们—农村小学教师

纵观农村各小学，不难发现有以下几种类型的教师：

1、倚老卖老不思进取型的.这部分教师大都接近退休，他们都有种船到码头车到站的思想，以老资格自居，总认为新课改、新理念、新教法他们学不来了，也不想学。

2、埋头苦写忽悠型的

这部分教师大都把时间用在应付上级检查的所有手头业务上，没有时间也没有精力去钻研教材，去想法设法把学生教好。他们往往能得到领导的好评－书面业务完成的漂亮。可所带的学生就不尽如人意啦。

3、教死书死教书任劳任怨型的

这部分教师大都是一心扑在教书上，他们常常表现为挣时间挤时间为学生上课、辅导、考试。任劳任怨从无怨言。他们认为新课改理念的要求就是搞花架子，不实在，只要能把书教好就行。这部分教师往往手头业务跟不上，教出的学生经得起考试。而对学生全面素质的培养就甭提啦。

4、人在曹营心在汗搞外收型的

这部分教师大都是中青年教师，他们一心扑在谋求外收入上，满脑只想赚钱，只想怎样能让自己及家人过上安逸舒心的生活。根本没有心思教学。这部分人往往会迎合领导，那他教的学生可就惨啦。眼看这种现状，我真想大声疾呼：同行们行动起来吧！时代在召唤你们，社会在呼唤你们，农村的孩子更需要你们！我们既然选定这个职业，就要遵循做人原则，就其位就要谋其政，要对得起人类工程师这一神圣的称号。那么我们应该怎样做才能无愧于党和人民的重托呢？

一、教师一定要有一颗爱心，爱是阳光雨露。

日本教育家池田大作说过：“伸出充满热爱的双手，这就是英才教育。”爱，可以激发学生的兴趣，反之，则可能泯灭学生的天才。我们要坚持多表扬、公开场合少点名批评、正面疏导的工作方法。对后进生要从生活上给予关心，让他感到温暖。实践证明：这样做效果往往较好。从学生的心理需要上讲，爱和信任是他们最渴望得到的东西。学生渴望在充满爱心和信任的环境中成长。作家冰心说过，爱是教育的前提，爱是教育的基础，没有爱就没有教育。威廉.詹姆斯说过，“人性最深刻的原则，就是恳求别人对自己的关怀。”教师的亲切感能引起学生的接近感。教师要满腔热情、诚心诚意地关怀爱护学困生，每当他们有困难时，教师要及时帮助他们。通过集体活动，培养互助友爱精神，使他们感到集体的温暖，安心学习。我们教师爱护差生要象救火救灾似的，刻不容缓地去抢救他们，光停留在咬牙切齿地去咒骂、去怨恨，是达不到变破坏者为建设者这一目的的。如果班主任能以发自内心的爱和信任对待学困生，善于发现学困生的长处，看到他们的闪光点，尤其是当他们有了进步，那怕是一点进步，都要及时给予表扬和肯定，多施雨露，少下风霜，激发他们的上进心，从而促使后进生在良好的发展轨道上前进。

二、教师要不断给自己充电，强化“内功”。

“给学生一碗水，教师须拥有一桶水。”我们要通过各种方式提高自身的业务水平，不断汲取知识，苦练基本功，以涓涓清泉滋润学生心田。要认真学习和领会新课程的教育理念。要知道在新课程改革下，教师不仅是知识的传授者，更是学生的诊断师，是学生学习的指导者、合作者，是学生生活与心理的辅导者，是评价者和激励者，是学生的管理者，是教育共同体的协调员，同时教师又是一个研究者，是一个不断进取的人。

三、教师要调整好心态，心态能为己解压。

良好的心态是进行教育教学工作的基础，教师机窈窕好自己的心态解决来自方方面面的压力，又要以最好的心态去教育学生。我们教师只有具备良好的心态，才能适应愈来愈紧张的节奏，才能解决愈来愈复杂的矛盾，才能关心帮助学生适应环境、充满信心、迎接挑战；同时教师积极健康的心态，可构建和谐的教育教学氛围，大大提高教育教学质量。

**第五篇：学生军训该做些什么**

学生军训该做些什么

一、国家对中小学国防教育的要求

《中华人民共和国国防法》第六十条明确规定：“学校的国防教育是全民国防教育的基础。各级各类学校应当设置适当的国防教育课程，或者在有关课程中增加国防教育的内容”。加强对中小学的国防教育，是全民国防教育的基础，是落实国防法的重要举措。在广大中小学生中树立居安思危、奋发进取、自强不息的民族精神，克服和平麻痹思想，就会在他们中间形成一种强大的精神动力。

2024年教育部、总参谋部、总政治部印发《高级中学学生军事训练教学大纲》，这是高中实施学生军事训练和开设军事理论讲座的基本依据。集中军事训练主要内容是国防法规，中国人民解放军的性质、宗旨和光荣传统，共同条令，轻武器射击，单兵战术，战伤救护，识图用图；军事知识讲座主要内容是军事思想，军事科技，现代国防，国际战略环境，高技术战争。

二、其它国家如何强化青少年的国防意识

世界各国凡是预备役制度比较健全的国家，都非常重视青少年学生的军事训练，把它看作是培养预备役士兵和预备役军官的一个重要途径。高中学生参加军事训练可以加深国防教育的认识，也是普及军事教育的一种好形式。

美国就有数以千计的“野兽”少年军营，并在近650所中学和中等专业技术学校设立“后训团”。在美军现役军官中，毕业于“后训团”的占70%。英国在全国普通中等和高等院校普遍开设军事课，-1-

高等院校组建军官训练团，系统培训学生以便储备预备役军官。以色列在全国建有 300余处“加德纳”（即青年军）训练基地，负责对全国 14至 18岁的少男少女进行基础的军事训练。印度坚持以青少年为国防教育的重点对象，并采取各种奖励、补贴措施，鼓励青年学生参加军训。加拿大政府在全国各大、中学校建立了“学兵队”组织，作为国防后备力量的组成部分，由军队组织军训[3]。

去年12月《新华网》登出韩国中小学生赤膊在雪地中进行军事训练的图片组，引发国人对我们中小学生军训的众多非议。美、俄、日、越等国家对中小学生军训也多以模拟实战而开展。

三、集中军训应丰富军事综合知识

（一）难以逾越的现实国情

我们的国情是什么？人们一般会说，90后的孩子大都是独生子女，从小娇生惯养，身体素质和精神毅力越来越差。事实也证明，90后的孩子身体素质的确比80后要差一些，每期参训的学生在开营仪式上总有十来个站立三五分钟就开始脸色发白，身体歪斜，个别人还会跌倒趴下。

据了解国内没有哪一个军训基地会在学生中开展高强度的训练，哪怕是有一点点伤害性的训练，这很像现在中小学校的体育课。我们大家都怕出事啊！有谁愿意成为被告打官司呢？

韩国对中小学生的魔鬼训练令人钦佩，也符合该国实际地理气候环境，我们不会生搬硬套。但从另一个层面来看，类似魔鬼训练的事情我们成年人都不愿去做，却非要青少年去做不可，也的确说不过去。

（二）过于简单的军训内容和形式

目前我国很多学校的学生军训内容和形式几十年不变，不适应今天国防教育和学生的需要。

高中军训结营仪式可以说就是山寨版的军队阅兵式。所谓“仪式”就是把一个简单的事情做得难起来，做得复杂起来。为了军训结营仪式的效果，学生们从第一天到最后一天，就翻来覆去地重复着几个简单的机械动作。这些动作做起来很简单，做好了就很难了，做完美了就非常难了。

“希望同学们把这次军训所学到的解放军的严明纪律和优良作风带回到你们今后的学习和生活中去，……。”这是军训结营讲话中最常出现的一句话。实际上同学们回去后还是从前的那个我。

（三）有趣实用的军事综合知识

我们应思考今天的孩子需要什么样的军训。他们需要的不是内容陈旧、形式单一的脱离现代战争、脱离学生实际生活的军训，而应该注重训练内容和方法的实用性、直观性、趣味性、参与性。

高中集中军训不仅要跟上时代，还要按性别男女生区别对待，并针对年龄特点，给军训增加“作料”，就像一些军事夏令营提出的“团体心理游戏、军事训练、拓展训练、趣味学习相结合。”

三部联合印发的《高级中学学生军事训练教学大纲》明确地告诉我们，军训基地开展的高中学生军事训练是集中军事训练。我们以完成该大纲的主要内容为目标，从学生掌握军事综合知识的角度为出发点，讨论一下军训基地承担高中学生集中军训的内容和形式。

1.国防基本知识

内容主要包括国防法规，我军的优良传统，我国武装力量的构成，解放军兵种，时事军事等。这部分知识的传授主要由教官通过课堂授课方式进行。

2.三大条令教育

内务条令、纪律条令和队列条令统称共同条令。教官首先应向同学们简要解读三大条令，再进行军人队列动作、军体拳、内务、阅兵式与分列式等项训练。教官的示范是训练好坏的关键，这里容易被忽视的是教官自己宿舍的内务往往不够整洁。现在还有许多学校领导只看重或者只要求“共同条令”训练，这也许就是造成军训缺失的一个重要原因吧。

3.轻武器射击

真枪实弹地操练一把是每个男孩子梦寐以求的。因为枪支管理控制非常严格，所以大多数的高中军训没有安排轻武器射击训练。一般的解决办法是与当地武装部国防训练基地合作，开展轻武器射击训练。那么没条件的军训基地还要不要开展这项训练呢？这让我回想起过去民兵大多用木头枪学习简易射击原理、操枪与射击动作训练。

4.战术训练

战术训练内容主要包括单兵战术动作、班组战术、连排战术原则等。喜欢战争网络游戏的人对战场战术都有一定的体验，参与者在单兵作战、团队作战的游戏中所采用的战术是不同的，兵器更换后战术也要跟着变换。在这里你能体验到团体合作的重要性。

所以说军训基地开展丰富多彩、形式多样的团体合作游戏是战术训练的一种好形式。

5.战场救护

战场救护训练是每一个学生都值得学会和掌握的，这种知识和技能将直接应用到我们的现实生活中。如果说实弹射击是男孩子的偏爱，那么战场救护则可以说是女孩子的专长，好像真实战场上对伤员执行救护任务的大多数是女性。

6.野营拉练

既然类似魔鬼训练的做法在我们这里行不通，那么我们完全可以开展野外行军，给广大学生来一次“野蛮体魄”的极好锻炼机会。如果还觉得到训练基地围墙外仍存在学生安全隐患的话，那就在围墙内负重行军几个小时好了。

野营就好办多了。相信每个军训基地内都有较大面积的草地、操场或空地，我们可以购置一些帐篷，让学生分批体验一次户外过夜的感觉，每个同学都安排一个小时左右的放哨时间，模仿部队明哨、暗哨、站岗值班等。相信许多同学都会快乐地体验这个过程。

7.兵器知识

个别军训基地拥有从部队报废下来的大炮、飞机、坦克等重武器供学生参观，也有的军训基地建设了兵器知识教育馆。没有条件的基地应该怎么办呢？

当央视报道我国自行研发的J20隐形战机首飞成功，无数国人的民族自豪感油然而生。因此，如果军训基地都能及时收集我国公开发

布的最新武器装备视频资料供学生观看，不仅丰富同学们的军事知识，更是一次非常理想的爱国主义教育。

四、结束语

国内大多数高中集中军训内容和形式比较单调，参训学生缺乏热情，甚至个别学校将集中军训视为对违反学校纪律学生的一种惩戒措施。认真分析造成这些现象的原因，不难得出这样一个结论：多数军训基地的高中军训，目的仅仅是训练学生严格遵守纪律。根据国家三部联合印发的《高级中学学生军事训练教学大纲》要求，我们应该能得出这样一个结论：高中学生集中军训的目的是丰富同学们的军事综合知识，增强国防安全意识。

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