

# 最新学校管理成果交流发言稿(优秀5篇)

在日常的学习、工作、生活中，肯定对各类范文都很熟悉吧。那么我们该如何写一篇较为完美的范文呢？下面是小编帮大家整理的优质范文，仅供参考，大家一起来看看吧。

## 学校管理成果交流发言稿篇一

尊敬的各位领导、老师们：

大家好！

伴随我国教育事业的蓬勃发展，虽然取得了不少令人瞩目的成绩。但我们还需要看到，学校管理与发展过程中存在的诸多问题始终制约着学校教育质量和教育水平的进一步提高。高级中学作为共和国教育大厦的基石，在学生接受教育过程中的重要地位是不言而喻的。因此谈一谈目前高级中学现今存在的问题及解决对策具有尤为重要的意义和作用。

### （一）产生原因

首先，社会因素。伴随社会经济的不断发展，在物欲横流的社会里，人心也变得更加浮躁，再加之高学历并不意味着高收入，于是“读书无用论”开始盛行了起来，尤其是社会上的一些不良风气很容易影响到正处于关键成长阶段的青少年们，最终影响到部分学生，导致其在学习上消极懈怠。其次，家庭因素。部分学生家长对孩子抱着过高的期望，完全没有考虑到孩子当前阶段的身心发展情况和承受压力能力，只是一味地要求让孩子学习这、学习那，以为是对孩子好，结果反而使孩子产生逆反心理，进而导致厌学行为的产生，从而逐渐变成“学困生”。还有的学生家长对孩子过度宠溺，导致孩子极度以自我为中心，缺乏基本的自省能力和自控能力，不思进取。最后，学校因素。教师的教育教学方式方法失当，

没有实现对学生的因材施教，这也是导致“学困生”产生的重要原因。

## （二）转化措施

一方面，做好学困生管理工作。教师要想将“学困生”的转化工作做好，首先就需要消除与“学困生”之间的障碍，拉近与他们之间的距离，让他们觉得教师是值得依赖与信赖的。比如时刻关注他们的心理情绪变化，及时介入与他们谈心，用心消除彼此之间障碍，并通过交谈将他们身上的发光点发掘出来，并对此给予鼓励与肯定，帮助他们重新树立起自信心。其次，注意教育方式方法，针对不同层次的学生因材施教。最后，感受成功。每个学生其实都希望能学习好，但“学困生”往往由于长期在学习上方面没有作为，体验不到成就感，情绪自然就慢慢消沉，更无心学业，因此，为了让“学困生”“把头抬起来”，恢复他们的信心和斗志，教师就必须想方设法让他们体会到成功。

一方面，做好家校沟通工作。“学困生”的转化工作不能仅仅依靠教师单方面的努力，也离不开“学困生”家长的配合与支持。因此教师要与“学困生”家长经常保持交流与沟通，将“学困生”的学习情况、存在的问题等及时反馈给他们的家长，以形成家校的教育合力。比如教师可以通过家长回访学校、家访等渠道，一方面，让“学困生”的家长了解学校的教学目标以及对学生的行为习惯养成等方面存在的要求，以便学校能够和家长就如何教育学生达成思想上的共识，教师也可以趁势向这些学生的家长传授一些孩子教育方面的技巧，通过学校与家庭的相互沟通与配合，帮助“学困生”逐渐养成良好的行为习惯与学习习惯；一方面，教师也可以通过家庭来了解“学困生”在学校外的各种表现，进而对“学困生”产生一个更加全面的认识，这无疑有助于教师针对每个“学困生”的差异从而采取有针对性的转化措施。

## （一）产生原因

伴随新课程改革的深入推进以及社会对教师期待值的日益提高，迫使其向着道德楷模、教书育人的完美方向全面发展。教师为了维持自己的形象，承受着各种约束，工作压力也日益增大，最终导致职业倦怠的产生，具体表现为工作无激情，无动力。而且在现行的学校评价制度下，评价教师工作好坏的主要指标还是取决于学生的成绩，如果一个班级的成绩好，则教师的工作就做得好，一个班级的成绩差，则教师的工作就做得差。对于不涉及到教学工作的其他工作的考核则被弱化、简化了，比如班集体建设、班级活动组织、学生道德教育、心理健康教育等等工作，这些都很容易导致教师在从事非教学工作的时候缺乏足够的热情，进而产生职业倦怠情况。

## （二）转变措施

一方面，加强学校支持。教育相关部门以及学校应当积极发挥其职能作用，为小学班主任突破职业倦怠困境提供足够的外在和内在支持，比如营造良好的学风建设、权衡教学部门与行政部门的关系、注重实效的师资培训、安排充裕的教学时间、设置合理的课程体系等等。此外，学校还应当从校情出发，制定适合学校发展，适合教师职业生涯发展的切实可行的具体方案，激发教师的`主人翁精神，引导其和学校实现共同发展。

一方面，减轻工作压力。学校应当结合自身实际情况，积极做出相应对策来尽可能帮助教师切实减轻工作压力。一是为教师适当“减负”。学校应当充分体会到教师工作的辛苦，尽可能减少教学之外的各项临时性任务，在让教师保证教学和管理质量的同时，也给予教师更多个人空间以进行自我心理调节，这有助于大大缓解他们在工作上面临的压力。二是提升教师职业幸福感。比如关注教师身心健康，发放适当的福利待遇。多开展文体活动，活跃教师的生活。要体贴老师，要关心他们生活和疾苦，当他们有困难的时候，要伸出温暖之手，让他们体会到集体的温暖等等。

老师们，同事们，育人的事业风光无限，我们的未来前程似锦。风正潮平，自当扬帆破浪；任重道远，更须快马加鞭。千里之行，始于足下。试看茫茫人生路，又何尝不是一个赛场？它也需要我们拼搏，去奋斗，去勇夺金牌。新的希望，新的挑战在迎接着我们，我衷心希望每一位老师，都能以满腔的热情，高度的责任感，昂扬的精神投入到教育教学工作学习中去，用我们的实干精神和拼搏精神去创造学校的辉煌发展。

## 学校管理成果交流发言稿篇二

尊敬的各位领导、老师们：

大家好！

包括：人事制度（聘任聘用制度、竞聘上岗，末尾待岗制度、到岗质量奖惩制度）、培训部管理制度、财务制度（发票使用保管制度）后勤制度、安全消防制度、食堂制度等等。对于中心的在编教师、中心专职聘用教师、双休日培训教师制定不同的管理制度进行管理。坚持制度与人性化相结合的原则。例如：人事管理中，中心将个人定位与竞聘上岗、工资定档相挂钩，先后对中心专职聘用教师进行了三次工资改革，以调动广大教师的积极性，激励其为自己准确定位。同时，中心对双休日外聘培训教师着重进行了相关管理制度的健全和调整，先后出台了“外聘教师生源回头率奖惩制度”、“培训班班额标准”、“培训部人员责任制”、“双休日外聘培训教师课时费制度”等具体的操作性制度。同时在中心设立“名师奖”，对担任双休日、暑期培训班教学任务的专职聘用教师提出新的示范标准，鼓励教师们从思想品德、业务水平和奉献精神等方面进一步提高自身水平，从而提高中心整体的综合素质。

提出师资队伍建设“双管齐下，内外兼修”的发展方向，针对教师们的特长，提出“专业教师要向名教师培养发展，外勤教师要提高自己的对外联系能力，以个人为单位拓展新的

业务渠道”的发展方向。中心把教育教学改革的重点放在“创新”上，推出了“教育教学创新设计”活动，同时在学期开始前的集体备课、互观说课、环境创设、教学环节设计等环节都将以“创新”为重点，提出设计理念要有所新、准备材料要有所新、环节改进要有所新、自我反思要有所新。提出教师“少说教多做演示”、学生“少听讲解多动手操作”的活动要求，进一步体现“学中玩、玩中学”的创新活动理念。

“受一次教育，学两个本领，玩多种游戏”是我们一日活动的口号，本着“常见常新”的原则，每学期活动中心都更换全部的内部环境布置。因为中心是青少年健康向上的活动场所，要求中心的环境必须干净、整齐、优美。每学期我们都结合爱国主义、安全教育、合肥大变化、科学、地理知识、民俗文化等贴近学生生活的内容进行环境布置，一楼以中心简介、荣誉展示、活动图片等等向外界充分展示中心；二楼布置以科技、娱乐、游艺为主；三楼以合肥最新变化、民俗、书画为主；四楼以艺术类为主；五楼以科技类为主；六楼以爱国主义，安全教育为主，让学生感到每次来中心都有新鲜感，充分体现“寓教于乐”的教育理念。

## 学校管理成果交流发言稿篇三

尊敬的各位领导、老师们：

大家好！首先感谢中心校领导给我这样一次学习与交流的机会，今天，能在这里和大家一起探讨教育教学管理方面的问题，我感到非常荣幸！下面，我就我校的教育教学管理方面的一些做法和体会，谨向各位领导如下，不当之处，敬请批评指正。

身为学校校长，首先，我在教学上以身示范，深入教育教学第一线亲自抓教学，成为教学的内行。二是在教学思想上，我努力成为教学思想的先行者。我要求自己勤于学习、善于

思考，思想上要走在教师的前面，走在时代的前沿。不断用新的教学思想影响教师、感染教师，当好老师们教学上的带头人。而且，要求别人做到的我必须先做到，安排别人搞好的我必须先搞好，要以能服人，以绩服人。

（1）国家大计，教育为本，教育大计，教师为本。教师的发展关系着学校教育的质量。为使学校教学研究跟上社会发展的步伐，我尽力选拔思想觉悟高，有奉献精神，业务能力强的青年教师参加外出培训学习，为打造骨干教师打下基础。外出培训的教师回校后，我通常会组织相关学科的教师集体学习，以点带面，使全体教师受益。

（2）良好的成绩离不开高效的课堂，为提高教师课堂教学质量，我们学校经常会领导教师队伍集体备课，每周组织两节公开课，并进行说课、评课。这些举动激发了教师的教学热情和积极性。

爱岗敬业，教书育人，为人师表，诲人不倦，有教无类，这都是师德。对于小学教师来说，最好的回报就是得到孩子的真心拥戴。好的师德师风的一个具体表现，就是师生之间保持一种人格上的平等。

总之，在教育管理的过程中，需要学习的东西还很多，很多，我会努力创设良好的教学氛围，充分调动教师的积极性，注重方式、方法，创新管理措施，不断在反思中促进教学的和谐发展，进一步提升学校的办学品位。在今后，我们会虚心向兄弟学校学习，相信在各位领导的指导下，取得更大的进步。

谢谢大家！

## 学校管理成果交流发言稿篇四

尊敬的各位领导、老师们：

大家好！

根据教育局领导的要求，让我在这里作学校管理经验交流。说实在的，面对各位行家里手，我毫无经验可言。但既然局领导作了安排，我也就勉为其难，在各位面前“班门弄斧”一回，不到之处，请不吝赐教。我向大家汇报的题目是“实施人性管理，构建和谐校园”。

人性化管理是指充分关注人性要素，引导并规范人的行为。它的根本目的是在信任、尊重、激励中完善和发展人。常常伴随管理环节给人提供成长和发展机会，以满足人的正当需求。它使管理在原有基础上更具生命力，做到管而不死，活而有序，有效地调动人的自我教育、自我管理的积极性和主动性。下面我就学校如何实施人性化管理谈点自己的浅见：

创建宽松温馨的工作环境对于人的教育、感染和转变有着重大意义，能最大限度地发挥教师的潜能。

### 1、注重沟通，凝聚教师。

凝聚人心，积众人之力，依靠和相信教师，是办好学校的关键。校长是学校的管理者，在管理过程中，要做到坦诚相见，以诚待人。在同教师相处中把他们当同志和朋友。讨论工作时，以平等商量的口气；交流思想时，推心置腹；征求意见时，专心倾听。还要善于团结同志，包括与自己意见不同，甚至反对过自己的同志。只要以理服人，以德感人，不以权整人，就能在教师群体中树立严谨宽容、公正民主、热情和善的形象。

### 2、公正评价，尊重教师。

作为校长，要以同事、朋友的身份对待教师，用发展的眼光评价教师，平等地对待每一位教师，切不要以貌取人，不要以自己的好恶去看待教师。在工作实践，我是这样想的，也

是这样做的。刚开始时，好多知情人，向我反映学校的老师或这或那的不良性格和习惯，要我注意和提防，我对这样的提醒，认为非原则性问题，过去的东西不必过分在意。工作中，我注重调查了解，对教师的教育教学工作，力求有一个恰当的评价。不因教师对自己提了几条批评意见，就认为其是异己等等。同时，善于发现闪光点，经常与教师共同学习、共同提高。这样，教师于无形中，体验到人格得到尊重，“士为知己者死”，这个时候，教师的能量就会极大地激发出来，这比一千遍说教更有效。

### 3、施情于人，感化教师。

学校管理主要是人的管理，人的管理首先是人心的管理。“感人心者，莫过于情”，作为校长就应该从“情”字入手，牢牢抓住“人心”，让被管理者长期陶醉在“士为知己者死”的忘我境界里。

我校一名业务能力很强的美术教师，由于受下海淘金思潮的影响，过早地患上了严重的职业倦怠症，作风懒散，工作积极性不高。面对他的诸多不足，我没有过多地批评他，而是每每投去期许的目光，并创造机会给他提供展示的平台。当有书画竞赛、展板设计和文艺演出布置舞台等任务时，我总肯定是他的强项，这些事非他莫属。记得20xx年六一前夕，他为了布置好演出舞台，居然加班到晚上十点多钟。我去看他时，看见学生给他送去的晚饭还有一半。我问他需不需要派老师帮忙，他说为了保证整体效果，还是由他一人完成。事后，我在全体教师会上通报了他独自加班的事迹，肯定了他的那种认真完成工作的工作态度。当时从他的表情中不难发现，有一种快慰之感涌上了他的心头。后来，我又依其才能任命他为学校美术兴趣小组组长，负责美术兴趣小组学生的活动和指导。至此，他的潜能被有效发掘了，他的价值也充分体现了，他满腔热忱地投入工作。几年时间，全校学生美术素养大幅提升，学校的书画、写字文化已全面形成，目前他也正式向学校提交了竞选中层干部的申请书。



营造民主和谐的教育环境，是一所学校运作有序，充满活力的体现。20xx年9月，我出任晋田中心小学校长的岗位，面对以前老师普遍关心的学校热点问题，我任职不久就成立学校“教代会”，并明确宣布教代会对学校行政、财务、后勤的管理行使监督权利，博得教职工的欢迎。在工作中加大公开力度，扩大公开范围，使学校后勤财务管理公开化、透明化。在评聘职称、师生评优评先，基建及大宗物资采购，学校公用经费预决算等方面，做到及时公开，定期审计公示，赢得了教职工的信任。另外，学校经常召开一些座谈会，如每年的老人节，把退休教师请回学校座谈，广泛听取教职工的意见，征求学校发展建议，真正实现了民主管理。

校长在管理中要学会运用欣赏艺术。欣赏是一种智慧，是一种包容，是一种气度。当教师看到自己的业绩被别人认可时，成就感和自豪感会从内心油然而生，进而竭尽全力地工作。所以，校长应尽力做生活中的有心人，留心观察，勤于记录，富于表达。如对服从组织安排，不计较个人得失，加班加点超量工作的教师，除适当的物质奖励外，应更注重精神鼓励。赞赏的话语、灿烂的微笑、肯定的动作，都会给教师的心理带来莫大的愉悦。对那些表现突出的教师或教师群体，更是广为宣传，树立典型，给他们应有的荣誉。近几年，学校出台评优制度，每年度按一定比例评选校级优秀班主任、优秀教师若干名，给予奖金和证书的奖励，让他们享受到成功的快乐。教师身心愉悦，又能品味到成功的甘甜，那么教师就会用百倍的热情投入到教育教学活动之中。事实证明，精神奖励效应远远胜过物质奖励效应。

教师的培训提高，是学校人性化管理一个不可或缺的方面。树立终生学习的意识是时代的要求，也是教师自身提高、应对时代挑战的内在需求。作为学校管理者，要注意满足教师的心理需求，为教师的专业发展搭建绿色平台。

1、校本培训层次化。由于教师的年龄结构、任教时间、教育教学水平、基本素质等方面不同，在培训中进行分层管理，

分层推进。

人文关怀强调：人的全面发展应当在承认人的差异性、特殊性基础上自由、积极、主动的发展。但是这种专业成长培训目标应该根据教师自身素质的差异来制定，切忌“一刀切”，否则，一部分教师不仅永远不可能成长，而且还将背负着沉重的压力，心力憔悴、郁郁寡欢地捱过短暂而又漫长的职业生涯。我校对于年轻教师，考评要求比较严格。无论课堂教学还是教研，青年教师必须积极参加，力争出成绩。而对于年长教师，考量尺度相对宽松，重视他们的每一点成绩和每一份付出。

2、培训途径多元化。一是采用“请进来，走出去”的办法组织培训。聘请教研室领导和上级知名的学科专家到学校举行有关教育改革和新课程实施的讲座，组织部分教师到周边兄弟学校听课并交流课改经验，积极参加上级主管部门组织的各种培训学习。逐步提高教师的业务水平和课改能力。二是利用远教资源进行自主培训。三是鼓励年轻教师利用业余时间进修以取得更高学历，对完成学业的教师给予奖励；对表现出色的教师，优先考虑外出培训。

3、培训形式多样化。我校每学期都坚持开展讲课说课比赛、教案评比、课件制作评比、案例杠子铺、青年教师演讲赛、书法绘画比赛、教学骨干示范课、教师特长比武等活动。另外，还实施了师徒结对工程，开设青年教师论坛。这些活动有效地促进了教师的专业成长，使教师的特长得到了充分的发挥，教师的个性得到张扬。

人性化管理倡导学校建立和完善一整套科学的岗位职责、评价办法和考核制度。在整个学校管理过程中注意实施弹性管理。弹性管理主要体现在要求上要严格，管理上要宽松，处理上要宽容。发现在具体执行和实施中出现问题时，在方法上一定要对教师进行耐心细致的、合情合理的思想教育。这样既维护制度的原则性、严肃性，又注重保护被管理者的人

格尊严和自尊心，从而进一步内化为自觉行为，激发其主动性、创造性，充分保障学校工作的有效开展，促进学校工作制度化和规范化程度的不断提高。

在实施考核与评价时，要把评价的重点放在对工作的总结上，使大家对每个人的工作绩效全面了解，这样才能消除个别教师因对评价结果与自身期望结果存在差距而出现公平感失衡的心理现象。如我校每学期的教师绩效考核，就是先分组述职，进行自评、互评后，学校再综合评价。评价结果范围内公示，更多的是公示教师优秀的一面，这样就避免出现将后进教师一棒子砸死的现象，杜绝了后进教师形成破罐子破摔的局面。

总之，管理不是改造人，而是唤醒人；制度不是约束人，而是激励人。校长在管理中尊重、信任和理解教师，教师就一定会心情舒畅，自感价值得到体现，自然会“亲其师，信其道”，将自我意识转化为自我教育，继而自觉遵守制度、接受约束，发奋工作和学习。实施人性管理，对于构建和谐校园，无疑会起到积极的推动作用。

## 学校管理成果交流发言稿篇五

尊敬的各位领导、老师们：

下午好，大家忙碌了一中午，辛苦啦！

俗话说：民以食为天。食堂工作是后勤工作的重中之重，咱们担负着好几百人午餐的安全与营养。所以，食堂管理无小事，要零失误，要“吃着碗里的，看在锅里的，想在筐里的”，要有前瞻性和预见性。每一位食堂员工，都要不断学习操作知识、勤于思考与总结，不断进步与提升，做到爱岗位、爱学生、爱学校，在学生健康成长上用真心倾全力。

自本学期开学以来，食堂的工作得到了绝大多数学生和老师

的一直好评，特别是李局长两次在不打招呼的情况下来体验学生餐，对我们的饭菜充分肯定，这都得益于大家的团结合作和辛苦付出，我代表学校和师生感谢大家！好评永远是过去时，意见永远是现在时，改进永远是进行时，所以我们每天都要战战兢兢，每天都要如履薄冰，从细从严做好工作。为此，今天我们进行集体学习培训，一块收看教育部发布的《食堂安全管理教学培训片》，请大家认真学习。

下面，请学先老师播放教学片……

教学片很好，希望大家严格按照要求操作。我提一条工作纪律：如果某位同志不按照教学片的要求做，还说风凉话，比如说这样的话“你们还真按照教学片的要求做呀”，这种极不负责任的工作人员立即辞退，这是极其危险的思想。这条纪律是红线、高压线，目的就是要求大家高度重视食堂安全工作，严格规范操作。下面，请刘主任传达《食堂奖惩制度（征求意见稿）》，通报食堂存在的问题。

师傅们：刘主任的意见，我完全同意，请大家认真遵守，积极配合。下面，我再讲几点意见。

刘主任、周老师和孙师傅要根据咱们现有的条件，开动脑筋，科学制定出食谱，荤素搭配好，尽量做到每周不重样，让学生吃得好，吃得香，吃得饱，长得壮。这是师生满意不满意的最重要的原因。

卫生包括环境卫生、个人卫生和炊具餐具卫生。环境卫生要实行“四定”，即：定人、定物、定时间、定质量。个人卫生要“四勤”，即：勤洗手剪指甲、勤洗澡理发、勤洗衣服被褥、勤换工作服。炊具餐具卫生要严格执行“一二三四”，即：一洗、二刷、三冲、四消毒。我建议：卫生工作可以像包产到户一样，包干到人，一包到底，实行三定：谁的职责谁去履行——一定岗位；谁的责任谁担负——一定责任；谁有成绩谁得奖——一定绩效。落实“谁干谁清洁，随干随清洁”，

食堂的地面、墙面、房顶、玻璃、灶台、灶台下、操作台、和面机、冰箱、切菜墩、抹布等都要有专人负责，每一个时间段都要确保最佳清洁，每天都有检查记录，每周进行公布，实行精细化管理。

1、设备安全。现在我们的设备已经运行了三年半，到了出毛病的时候了，请大家操作时加倍小心，防止出现机器伤人。

2、用电安全。电是老虎，大家在工作时手经常是湿的，千万不要触碰开关、插座等，触电轻则伤人重则要命呀。

3、消防安全。刘主任和孙师傅要定期邀请天然气公司来检查报警器，每天下班前要在检查一下总开关，确保完全关闭。

4、地面清理。操作间地面上常有油渍，请大家按照教学片的要求进行清理，特别是下水道。

5、垃圾上盖。垃圾要入桶上盖，我不多说了。

6、炊具摆放。会后，请刘主任制作菜墩架，按教学片的要求摆放好。

7、着装要求。刚才刘主任做了要求，我不再重复。

8、私人物品。已经给大家买了储物箱，不要再随手乱放了。

9、菜品验收。大家在操作时，严格把握质量关，发现烂菜，或者不新鲜，请及时报告刘主任，学校约谈供货商，扣他们的钱。

10、灭鼠灭蝇。挡鼠板要放好，不要图方便，早晨卸下来，一天不按上，还有门窗要关好。

11、服务态度：服务工作干好难，很难做到没意见。请大家虚心接受，辩证的认识。对学生要有耐心，不许说脏话，虽

然大家不是老师，但大家在学校里工作就要以“为人师表”的标准要求自己，要给学生树立好的榜样。如果受了委屈可以找我谈谈。

12、同事关系：管理人员要做到管理不要威风、不发脾气、不摆架子。同事之间要互相谅解，在一起工作，哪有筷子碰不着碗的时候。

为人不要做手电筒，光照别人不照自己。一个人本事的大小，不是看他有多大的脾气，而是看他有多大的肚量。你做了件我不同意的事，我咬咬牙憋了，咽到肚子里，这是忍让。你做了件我不同意的事，我觉得你这么必然有自己的原因，站对方立场想想，这是包容。忍让终会碰到导火索，包容能使大家走更远。希望男同志胸怀更宽广一些，希望女同志把嘴管严一些，这样就能避免很多不愉快。

很简单，就是抠细节、重实效、零事故。食堂管理要注重细节和实效，管理人员要勤转、勤听、勤看、勤说、勤劝，工作人员要抓住细节不放，彻底消除安全隐患。我们要杜绝做表面文章，没有实效的管理就等于没有管理，要取得实实在在的管理效果，这样才能达到零事故的目标。

谢谢，拜托。