**凝心聚力，负重前行，谱写来苏中学新篇章**

来苏中学 张步兵

“一年有变化，三年见成效，五年有特色，十年成名校”，这就是我们来苏中学的发展目标。

在区委区府，以及教委的关心、帮助下，在均衡教育创建的大好形势中，学校硬件条件全面改善，校园环境优美，文化氛围浓厚，教风正，学风浓，校风良，学校连续两年获得初三教学质量一等奖，连续两年获综合督导优秀奖，连续两年领导班子被评为先进集体。这些成绩或许与兄弟学校相比，根本不值一提，但，在我们前进的每一步里，却充满了异常的艰难与辛酸。在此，我谈几点粗浅的做法：

1. 建章立制，凝聚人心，促进校风大转变

近年来，来苏中学几经合校，教师队伍涣散，管理队伍慵懒，导致教育教学难以打开新局面。经调研，问题就出在制度不够健全，执纪不够严格上。校长的力量被一种无形的力量消解和架空。

因此，学校及时召开教代会，修订学校核心制度是首要之举。第一次参加教代会，我一眼看出参会成员最大的特色是：几乎集中了学校最能说、也最爱说的教师。摆明了，把这些“能人”都推上来，看你怎么开这个会？本着“以会代培，求同存异”、“疲劳就会妥协”的原则，这个会也好开。教代会上各种思想相互碰撞，各方利益面正面交锋。以前，或许是会上风平浪静，会下牢骚满腹；但现在是会上烽火连天，会下心平气顺。真理越辩越明，问题越论越清。利益的各方总能找到一个平衡点和共同点，少数人的奇谈怪论总是会被多数人的声音淹没。这样的会议开起来虽然辛苦又漫长，但对统一思想，形成共识十分重要，特别是对个别“牢骚满腹”的老师来说，更是一场思想的洗礼！

通过教代会制定、修订了系列制度，如《来苏中学劳动纪律制度》、《来苏中学请假制度》、《来苏中学绩效考核制度》、《来苏中学年度考核制度》、《来苏中学教学五认真检查评比制度》、《来苏中学旅差管理制度》等。

制度完善了，才能整肃校风。以前经常见不到的教师，现在也能常见身影了；以前在家时间多，上班时间少的现象，少了；想来就来、想走就走的现象，没了。教风好转影响学风，学生上课就打瞌睡，考试就出来解手的情况，也没有了。

二、厘清职责，完善机制，打破中层慵懒散

实践证明，一所学校乱象突出，根源在校长，关键在中层！

中层干部出问题，不是能力有问题，而是思想出了问题。一是中干的惯性思维。多年都这样过来了，既不想改变自己，也不想改变别人，就想当好好先生；二是中干乱作为。打个人小算盘，拉小山头，执行变了样，甚至以牺牲集体的利益做“人情”，导致学校工作乱象百出；三是中干缺乏闯劲。面对困难和挑战，畏手畏脚，不敢直视矛盾，能推则推，能躲则躲，或干脆把矛盾上交；学校稍有改革动作，就会听见讲困难、谈阻力的声音……

中干患了“肠梗堵”，学校工作怎能打开新局面？

为此，学校做了三件事：一是清理队伍，明确分工。将各处室人员重新清理，裁剪沉冗，划分职责，明确各自的工作重心和中心任务。第二，建立各室人员办公机制，彻底改变人员不到岗，到岗不作为的陋习。第三，建立各室人员考核评价机制。取消一张“选票”评价中干和职员的做法，建立完备的各类人员的考核指标体系和考核办法。

实践证明：中干，干起来了，学校工作，就会风生水起。

三、精细管理，水滴石穿， 聚沙成塔出质量

我们认为，精细管理的核心是——机制健全，流程落地，评价落实。我们建立了年级组工作机制、学生自主管理机制、走班选课管理机制、功能室管理机制、职员工作机制、初三工作机制、中层干部目标管理机制、校内督导工作机制、学校宣传工作机制等。落实了班主任每日工作流程、行政值班领导工作流程、自主管理学生工作流程、教师过程考核操作流程，以及学生就寝、就餐、晨练、写字、听写、早读等实施流程。实施了教师课堂教学周周评价、教师过程管理月月评价、学生自主管理天天评价，让学生、家长、教师、炊事员、售货员、门卫也参与到学校评价工作中来，评选了学生教师每月之星，每期之秀和年度感动人物等。

精细化管理，基本实现了学校人人有事做，事事有人做，人人做好事，事事能做好。基本改变了教师一盘散沙的状态，促进了校风大为好转。学校教学质量年年攀升，联招上线率突破30%大关，重高升学突破150人大关。

四、文化立校，打造特色名片，促进学校内涵发展

来苏中学从2007年打造国学特色学校以来，学校编撰了国学教材，开设了国学课程，开展了国学系列活动，形成了独具魅力的国学校园特色文化。近年，继续深化国学校园建设，提出以“国学养正、人文启贤”的学校精神，以“ 承东坡遗风，启健康人生”为办学理念。针对初中阶段，学生进入了第一次分化期，即学习分化、人格分化期，拟定了“培元养正，正心正行”德育理念，将“忠孝仁义，礼智信廉”作为做人的基本元素，用三年的初中生活，一千余日的行动感召，为学生浸润上厚重的美德文化，为人生打好最健康的底色。

我们期待：儒雅教师、谦谦学子、美丽校园，完善实施，将成就一所老百姓身边的好学校，永川教育一张新名片。