# 用关爱来激发教师的工作热情

来源：网络 作者：心上花开 更新时间：2024-06-16

*第一篇：用关爱来激发教师的工作热情用关爱来激发教师的工作热情柳城幼儿园刘筱筱有一群充满工作热情的好教师就会有一个好学校；教师的工作热情哪里来？它是需要领导用关爱来激发。用浓浓的爱所包围的融洽的干群关系是搞好学校工作提高质量效益的基石。幼儿...*

**第一篇：用关爱来激发教师的工作热情**

用关爱来激发教师的工作热情

柳城幼儿园

刘筱筱

有一群充满工作热情的好教师就会有一个好学校；教师的工作热情哪里来？它是需要领导用关爱来激发。用浓浓的爱所包围的融洽的干群关系是搞好学校工作提高质量效益的基石。

幼儿园的教师管理与中小学相比，既有共性，又有其独特性。由于幼儿园里女职工占绝大多数，幼儿园园长往往也都是女的，因此，在教师管理方面具有更多的独特性。一些在中小学里很正常的事，在幼儿园里也可能会引发矛盾，女性集中的单位往往如此。因为女性独特的身心素质决定了幼儿教师具有情感细腻、敏感、情感需要特别强，女性之间的人际关系较为复杂，嫉妒心理强、猜疑心重的特点。同时，由于女性的性别角色，她们的工作情绪易受来自家庭生活的影响、生理上的疲劳和由工作压力带来的沮丧、记忆力衰退、创造能力和工作积极性下降等各种身体上的不适应的特点，领导与教师之间，教师与教师之间关系紧张是很常见的事，在某种意义说，幼儿园比中小学在管理上有着更大的难度。因此做好幼儿园的管理工作，建立和谐的关系，营造宽松的氛围，激发教师的工作热情，唯有领导的关爱是屡试不爽的唯一的法宝。

一、以人为本的管理，是关爱教师的核心所在

从思想到生产，人是思维创造和物质创造的灵魂，是整个世界的主宰，这就是为什么应该以人为本。但是，千百年来，人类在创造物质世界和制造思想的同时，也把自己变成了物质和己认知思想的奴隶，禁锢了新思想的诞生。今天，当人的创造力再度成为一种新的生产力的主流的时候，以人为本，解放思想，激发创造的精神再一次得到重视和提倡。

人的因素是最重要也是最活跃的，只有在“人”字上做文章，“以人为本”，才能全面激活其他因素，达到高水准的管理。幼儿园的管理也不例外，应当遵循“人本”原理，以调动幼儿教师的积极性，做好幼儿教师的工作为根本。因此，能否激励幼儿教师的需要、动机和行为，广泛深入地调动幼儿教师的积极性，是幼儿园的教养工作以及其它各方面工作能否取得成效的关键。因此，在管理中强稠人的主观能动性的发挥，把满足人的需要作为工作的基本起点，通过需要的满足，让教师感到“严中有情”，从而激发起教师的工作动机，这就是关爱的核心之所在。

二、关爱教师，就应立足未来，在学校民主管理的参与中引领教师树立民主意识

新时期的管理模式应该是人性化的，以往领导怎么说职工怎么做的家长制管理方式不仅无法调动广大教师的工作积极性，还扼杀了大家的创造性，所以管理必须创新，关爱也不能停留在一般意义上的嘘寒问暖，更高层次的关爱要立足未来，在学校民主管理的参与中引领教师树立民主意识，积极倡导一种平等宽松的管理氛围，追求一种更具人性化的管理模式。首先，要充分突出教师的主体地位，让教师参与到管理中来。提倡团队精神，团结协作各司其职，各尽所能，在决策上集群众的智慧，在行动上聚集体的力量。在日常的管理中，要经常听取不同层面的意见，实行园务公开制度，增强工作的透明度。幼儿园的工作任务，园内的大事、热点、难点问题都让大家共同讨论，形成认同感、归属感，鼓励大家共同参与园内的管理工作，树立一切为了孩子的敬业精神，增强园荣我荣的主人翁意识。其次，要用赏识的眼光看待每一个教师，使他们充满自信。形成积极向上的氛围。只要在工作中注重以情育情，注重民主管理，就能形成凝聚力，教师的工作热情就会高涨，大家都愿意为幼儿园的发展献计献策，这才是更高层次的关爱。

三、关爱教师，就是要尊重教师的需要，为其提供全方位服务 需要是生理的和社会的要求在人脑中的反映，是指人对某种目标的渴求或欲望。需要一旦被意识到就以行动的动机形式表现出来，被意识的需要就会作为动机来支配人的行动。因此说，需要是激发积极性的原动力或动机。马克思和恩格斯曾指出：“人们通过每一个人追求他自己的、自觉期望的目的而创造自己的历史”，正是人们永不满足的需要，推动着社会的发展和历史的进步。

幼儿教师的劳动是以自己的德、识、才、学作用于幼儿，引起幼儿的积极反应，导致幼儿健康成长的过程。这是一种特殊的劳动。同时幼儿园还有别于小学等其他教育机构，它是以保教工作为中心，寓教育于幼儿的一日生活之中。幼儿园的特殊工作性质，也决定了幼儿教师“老师和妈妈”的双重角色。正是由于幼儿教师劳动的特殊性，决定了幼儿教师的特殊需要。因此，作为幼儿园的管理者，关爱教师必须体现在尊重教师的需要，尊重教师归属和爱的需要，尊重教师的需要创造的需要，尊重教师求知的需要，尊重教师成就需要，这才是真正意义上的关爱。

幼儿园的管理者只有随时了解教师在想什么，有哪些需要，根据 教师的需要特点与实际情况，最大限度地满足其合理需要，才能激发积极性，才能建立和谐的关系。在尊重、满足教师发展需求方面，我们采取了许多有效的方法：满足教师提高业务能力的愿望，支持教师参加学历进修，设法给予时间和物质上的保证；开展师德演讲比赛，保育员技能比武，举办专业知识讲座，计算机等级培训，鼓励教师从网上获取信息等，都取得了实际的效果。我们还满足教师的成就需要，组织公开课、观摩课，让大家展示自己的进步，体验成功的喜悦。积极帮助她们总结经验，提高业务理论水平。

四、公平合理的规章制度也是关爱的重要内容

我们讲关爱教师，建立和谐的干群关系，并不意味着放任自由。“有规矩才能成方圆\"，我们日常的生活、做任何的事情，都是在一定的规矩的约束和促进下进行的，制度是至关重要的。没有建立健全规章制度、没有合理的组织结构，学校的管理是不完善的管理。我们幼儿园也一样，除了妻在精神上靠近和关心员工外，建立一个公平合理的规章制度也是同等重要的事情。好的规章制度可以让幼儿园的每个人即使没有层层上级的指指点点，都按部就班地合理、优质地完成自己的工作，整个幼儿园的活动都以有效的规律来运行。比如《幼儿园工作规程》就是高度地概述了幼儿园的一些工作精神，规范幼儿园的教育活动。但在具体的细节上，我们各个园还得根据自己的实际情况制定好自己的规章制度。合理的奖励制度也可以让员工充分发挥自己的积极性。制度合理了，每个人都按制度来完成好自己的工作，有时候即使管理者离开了团体，也不会影响团体活动的良好运作。有一句话说的好，严也是爱；浓浓的爱意可以通过严格要求来体现。

五、严以律己，率先垂范，折服教师是用关爱来激发工作热情最好行动

群众的眼睛是雪亮的，“己身正，不令而行，己身不正，虽令不从。”打铁还得自身硬。因此关爱教师更要体现在以高标准严格要求自己，为全园教职工做出样子。每天早晨，我总是第一个到园，晚上我总是最后一个离园，无论严寒酷暑，还是刮风下雨，从不例外；全园300多幼儿，我基本能叫出所有幼儿的名字，不管是在路上还是街上碰到小朋友我都能叫他们的名字，向他们问好，这一点让小朋友们感到高兴，让爸爸妈妈爷爷奶奶外公外婆们特别佩服，让他们感到亲切、感受到老师的浓浓的爱意；带头钻研业务，撰写论文，仅在近

年，就有

篇论文在省市县各级获奖和发表。

“你把教师放在心中，教师会把你捧在手中。”这应该是一名好园长与教师之间真爱的写照，是做好幼儿园一切工作的基础和前提，没有融洽的关系一切工作都不会做好。领导的关爱是对教师成绩的肯定，对教师进步的关注，对教师人格的尊重，对教师道德的褒扬。关爱是一种智慧，一种包容，一种气度，一种超越，也是一门艺术。正是关爱，让我们小小的幼儿园有了和谐融洽的关系，让我们的各项工作有了长足的进步。

**第二篇：激发教师工作热情的方法**

浅谈如何激发教职工工作热情和积极性

建昌小学

蔡雨萍

振兴民族的希望在教育，振兴教育的关键是教师，因此建设一支高素质的教职工队伍是学校工作的核心，是学校发展的动力之源，而教职工的工作热情和积极性是衡量教育管理的试金石。作为新课程改革背景下的现代学校管理，关键在于如何建立“以人为本”的学校管理模式，激发和调动教职工的工作热情和积极性，使教职工主体的发展与学生主体的发展在教育过程中达到有机融合，促进学校的科学、和谐发展。下面，我将结合人文化制度管理和教职工个体需求两个方面，谈谈如何激发教职工的工作热情和积极性。

一、建立科学、人文化管理制度

俗话说“没有规矩不成方圆”，科学、有效的管理制度和规范是实现学校管理高效化的重要保证，也是办好学校的有力手段；而以人为本的人文管理则是学校管理的活力源泉。制定科学、人性化的管理制度，最大限度地激发和调动教职工的工作热情和积极性，是学校管理的理想境界。

1、有效制度要“取之于师”

学校管理制度、规范和考核方法的直接执行主体是广大的教职工。建立一套行之有效的科学管理制度，才能创设一个制度面前人人平等的良好工作氛围，才能充分地调动教职工的工作热情、积极性和创造性，推动学校科学、和谐发展。如何建立一套能充分激励教职工的工作热情和积极性的规章制度呢？我个人以为，学校规章制度“用之于 师”，那么也应“取之于师”，让最了解学校和学生情况的教职工真正成为建章立制的“主人”。例如：我校规章制度出台前，首先由校工会组织充分征求广大教职工的意见和建议；学校在广泛征集意见的基础上通过教代会或全校性的教师会议表决通过，然后确定制度。制度出台后有一个试行期，试行期间，学校根据教职工、学生的实际情况和反应作恰当的调整后最终实施。这种“取之于师，用之于师”的规章制度不仅具有科学性、权威性，而且更易于为广大教职工所接受，也是教职工自我教育、自我管理的有效手段。如我校制定的《教职工考勤制度》、《教师综合考评制度》、《教师教学质量评估制度》等制度，无不是经过自下而上、又从上到下反复研究制定的。

2、制度管理要民主化

（1）以身作则、率先垂范是激励教职工工作热情和积极性的前提

“喊破嗓子，不如做出样子”，欲激励别人，先激励自己。要求教职工争先创优，管理者必须先有争先创优的决心和信心。这样，管理者就可以一种无形的人格魅力感染大家、激励大家，在学校形成团结的凝聚力、率先垂范的号召力、能言善辩的说服力、坚毅强硬的震慑力的良好氛围。

（2）实行校务公开、民主监督，调动教职工的工作热情和积极性

校务公开是学校党风廉政建设和行风建设的一项重要内容，是学校依法行政、民主管理、民主监督的重要举措。只有真正做到校务公开，才能增添教职工的信任感，调动教职工的积极性。为此，学校必须成立校务公开领导小组，制订校务公开实施办法，保证校务公开工 作顺利有序地开展。凡涉及学校改革与发展的重要决策，涉及教职工切身利益的相关事项等情况，都予以公开。具体包括：学校发展目标、中长期规划、计划、工作总结、管理制度、财务收支、基建、大宗物资购置、人事选拔任用、评优评先以及其它应给予公开的事项。实践表明，校务公开使学校工作的透明度增加，教职工对学校事务更加关心，能以主人翁的态度看待问题和处理事务，学校干部队伍工作的规范化明显加强，真正达到了“还管理者清白，使教职工明白”及凝聚人心的效果。

（3）完善教代会制度，彰显教师的主人翁地位

教代会制度的实施是依法治校的重要体现，也是发挥教职工主人翁地位的重要载体，教代会为教职工的参政议政提供了舞台，对于提高教职工的工作热情有着十分重要的意义。当然，教代会制度应与学校的发展同步，不断完善，例如，我校教职工代表由全校教师分年级组投票选举产生，兼顾年龄、性别，任教学科等诸多因素，有广泛的代表性，坚持每年召开一次教代会。例如：我校教代会前夕：学校工会就教学研究、常规教学管理、校园建设、教师业绩奖惩方案等诸多方面广泛征求广大教师的意见和建议，并及时汇总小结形成教代会上的提案。教职工代表在教代会上集中讨论并研究这些提案，学校管理层认真分析提案，对每项提案及时作出答复。教职工为学校献计献策，既弥补了管理中的不足，又反映了民主治校的精神。况且，由于学校不断采纳教职工提出的合理化建议，使教职工感到自己是学校的一员，体现了自己的价值，主人翁意识不断提高，并使学校的一些决策 执行起来顺应民心民意，促进了学校的发展目标与教职工自身的发展目标的不断统一。

二、关爱教职工，促进教职工主体发展

现代管理理念认为，三分管理七分情。如果说人文制度管理是刚柔并济的先进机器，那么在落实制度管理的同时，我们如何做到关心人、尊重人，在管理上严格要求，在细节处体现关心，为教职工营造宽松和谐、团结协作、公平竞争的工作环境，则使我们能“和谐”驾驭这台机器。

“以心换心，关爱教职工”。关心和严格要求是一个问题的两个方面。首先，要在日常生活、工作的大大小小事情关爱教职工，关注教职工身心健康，全面发展、辩证地看待教职工，处处体现对教职工的尊重爱护。对爱提不同意见或有小毛病的教师，不求全责备；教师有时提出的要求但学校一时难以解决的问题，应及时耐心地做出解释，切实帮助教师解决实际困难，如对工作受挫、生重病、遭遇意外、家庭矛盾、婚姻问题等等，学校主动解决他们的后顾之忧。其次，沟通中的激励。通过沟通产生激励效果，渴望获得尊重、欣赏是人的共性，在沟通中对教职工适当赞美，不仅是对其工作的肯定，促进人际关系的和谐，更重要的是能激发其自觉发挥其才能。再次，关心爱护教职工也要明确责任、严格要求，压担子，促使教职工忠于职守、敬岗爱业，全身心地投入教育教学工作中，形成的团队理想和“校兴我荣、校衰我耻”的主人翁意识，实现自我、学生、学校发展的有机统一。如，我校利用教师节、元旦等组织教师演讲比赛，唱卡拉OK等教师 们喜欢的文体活动、每年利用三八妇女节组织教师外出学习民族传统文化，这样加强了各年级组老师间的交流和沟通，增进了教师间的友谊。另外，组织教职工每年体检、建立“教职工生日关爱工程”等，让教职工时时感受到学校大家庭的温暖，以诚想见，沟通心灵，呈现出一个人人争先进、奋发向上的良好局面。

三、发挥名师工程的作用，提高教师的业务水平

教师的职责是教书育人，要想充分调动广大教师的积极性，就要创造条件，鼓励和培养他们成才、成名，使广大教师得到社会、家长的认可和尊重，提高自身的声誉和社会地位。十余年来，我县实施的阳光名师工程评选活动，可谓是给广大教师成名、成才提供了一个良好的契机。学校要充分利用名师，想方设法整体提高教师的业务水平。（1）让名师参与学校管理

学校对被评为学科带头人、骨干教师、教坛新秀、教学能手的教师，可以通过家校通，校园网络、家长会、校园宣传栏等各种方式向家长、社会广为宣传，提高他们的知名度，接纳他们参与学校重大教育教学政策制定，优先考虑参加上级安排的重大教育教学教研活动，优先安排外出培训和参观学习、课题研究等，同时通过发放一定的奖励津贴以提高名师待遇。

（2）发挥名师“结对子----一帮一”的作用

学校要充分利用学科带头人、骨干教师的带动作用，一位骨干教师和一个青年教师结成互帮对子，每学期对青年教师的课堂教学进行研讨不得少于三次，名师当好“师傅”，带好“徒弟”，达到教学相长的 目的。

（3）实施名师培育工程

学校每年要通过组织优秀青年教师岗位大练兵，名师上示范课等活动，让全校老师学习他们的先进教学经验，以便涌现更多的优秀教师；学校尽可能的安排学科带头人、骨干教师外出参加各级各类比赛，使他们有更多的施展才华的机会，提高他们的专业水平，并形成自己的特色和风格。

四、利用奖励机制，激发教师的积极性

要想真正达到强化管理、深化改革的目标，必须彻底改变那种干多干少一个样、干好干差一个样的不正常现象，必须把报酬与贡献联系起来，使教师认识到工作的好坏、贡献的大小直接关系到切身利益，从而把精力和时间全部用在工作上。奖励满足不了某些精神或物质方面的需要，但它可以增强人们行为的内驱力，从而保持和提高行为的积极性。但奖励不合理，也会产生消极的影响。因此，学校管理者在运用奖励手段激发教师积极性时也应注意到以下几个方面的问题：（1）奖励一定要做到公平合理

奖励必须客观、公正，才能起到积极作用，教师往往把自己付出的劳动与奖励相对照，如果相差不大，他们就会感到心理平衡，同时也会把优秀者作为自己学习的榜样，更加努力工作，以获取下次更大的奖励。如果奖励不公正，就会挫伤他们工作的积极性，认为自己付出的劳动没有得到学校的认可，以后在工作中可能就会垂头丧气、降低积极性的程度。因此，学校领导者必须公平、合理地对待每位教师 的工作能力和业绩，并根据科学标准给予合理的评价，并进行洽当的奖励。另外，奖励最好使用民主方式进行评议，使人们产生共识：只要付出，就可获得成果。

（2）物质奖励要与精神奖励相结合

物质奖励，就是以金钱、实物等形式，来满足人们的衣、食、住、行生活方面的需求，这是一种外在的奖励方式，它意味着社会和集体对其工作成绩的肯定；精神奖励即以表扬、颁发奖状、登光荣榜、评优选模、晋升职务等形式表现出来的内在奖励方式。两者对于调动教师工作的积极性来说具有同等重要的作用。学校应使奖励既满足于教师的物质需要，又要满足于他们的精神需要，把两者有机地结合起来。对那些工作兢兢业业、脚踏实地、扎实工作的教师及时给予表扬鼓励，把工作表现、教学能力、教学质量与评优选模、职称评定挂钩，使之精神上得到安慰和满足，从而迸发出更大的积极性和创造性。（3）奖励及时，激励教师专业化发展

学校对在每学期期末考试和抽考、统考中取得优异成绩的教师要进行必要的物质奖 励，通过评优等活动进行精神鼓励，还对辅导学生获奖、辅导学生发表文章的老师进行奖励，同时对获奖的教师、发表文章的教师进行奖励，让这些专业化水平高、素质好、能力强的教师脱颖而出，让他们感受到成功的喜悦，增强他们的信心，同时也为其他教师提供了学习的榜样，从而促进教师专业化的共同发展。

总之，只有真正做到人文关怀和制度管理的和谐运行，适时、适势、适度地综合地运用激励方法，才能更好地发挥和调动教职工的工 作热情和工作积极性，才能使其外在的“敬业”转变为发自内心的“乐业”，从谋生的“职业”转变为生命托付的事业，促进学校管理的良性发展。

**第三篇：如何激发员工工作热情**

如何激发员工工作热情

根据美国盖洛普顾问公司，对大企业员工进行的40项调查显示，员工可分为3类。

（1）投入的员工——是指追求效率、充满创新能力，视完成目标为挑战的一群。

（2）不投入的员工——往往占公司员工人数高达75％，在工作表现中，反映出不愿意承担风险，缺乏成就感。

（3）极度不投入的员工——则时常拥有沮丧的情绪、孤立于工作团队之外等特征。

盖洛普认为，企业要以员工为本的经营方向，才能让员工对工作采取热诚的态度。公司管理层不妨考虑以下建议：

1.明确指引：指引每位员工取得成果的方法，而不是硬性设定每一步应该怎么做。给予员工信赖感和自由度，增强员工的自信心。

2.倾听员工心声和意见：美国通用电气公司认为，员工对自己的工作，比老板清楚得多，于是在韦尔奇接任行政总裁后，便推行“全员决策”的制度，使中、下层员工，都有机会出席公司的决策会议。

3.针对岗位特性选才：挑选人才的主要考虑因素，是针对每个工作岗位的特性，让具潜力的员工担任，以提升工作满意度。

4.及时赞扬：在员工做出成绩时，应及时赞扬，让员工觉得，公司懂得欣赏他，并以此而骄傲；这有助减低员工流失率。

5.营造良好工作环境：不同部门的员工能协同合作时，也能推动业绩。不妨营造有且增进员工融和的工作环境。

6.关切员工成长：真心关切员工的成长，不怕员工的能力会超越自己。当员工发现有其他公司适合长期发展时，要大方地协助他们另谋他职。

7.提供信息和工具：尽量提供员工所需的信息和工具，并协助其取得所需的技能。

8.跟进事业发展：帮助员工区分“天性的长处”和“从学习得来的技能

和知识”，提供灵活的调配，安排员工尝试新职位的机会。鼓励员工记录自己工作的进展，定期与员工进行个人事业发展评估。了解不同员工对进修的看法，提供员工增值的渠道，让员工觉得在公司有发展的空间，以提升员工对公司的忠诚度。

**第四篇：如何激发工作热情心得（定稿）**

如何激发工作热情心得

热爱工作，说起来容易，但是要真正做到，则是一件不容易的事情。因为一个人长期从事一项工作，尤其是每天从复同样的劳动，很难避免会从心理上产生疲劳感和厌烦情绪。在这样的情况下，如果不能及时很好的调整心态，就很难爱上你的工作。同时，工作总会有烦恼，每一份工作，都会有难度和让人烦恼的因素存在，如果一份工作非常轻松、容易、没有一丝烦恼，那就不能成为工作，而是休闲度假了。

我认为我们生活在这个世界上，难以避免地要负担起养护家人的责任，如果没有工作，将无法获得现有的来源，那样，即使你对家人充满了关爱之心，也只能是心有余而力不足。因此，基于这个原因，我应该感谢我的工作，从而热爱我的工作，因为正是这份工作，让我成为人们眼中一位负责任的人。

我认为激发工作热情方面我可以做到以下几点：

1、明确工作目的明确了工作目的，就知道是为了什么而工作。我把我的工作目的定为：是为了让自己活得有实实在在的价值、被他人和社会认可、为了没有白活一生而工作，而不仅仅是为了一份薪水而工作。我想我只要在思想上做到这一点，平时会感到快乐，感到工作是有激情的。

2、全力以赴与学会放弃

要保持长久的工作热情，与自身的努力是分不开的。首先，要调动起自身的潜力，全心全意做好自己的本职工作。工作出色了，有了

业绩，自己会产生一点成就感和优越感，也就有了工作的动力。工作做好了，也会赢得别人的尊重，工作起来也会想更上一层楼。同时，在工作中，还要学会放弃。有些时候，该放手时就放手，人没有必要活得太累，快乐是最重要的。心情愉快了，做什么事情都有精力和热情，也就不用担心产生“工作疲乏”了。

朱伟 年1月 2024

**第五篇：用真诚激发学生的热情**

用真诚激发学生的热情

有一天，我刚到办公室坐下，学生周平的组长着急地跑来告状：“周平今天有三门作业没有交，还不让我记他的名字。”下课铃响后，坐在周平前面的女同学气急败坏冲到我面前嚷着：“他这节课一直在玩我的头发，说他也不听。”还没有等我去找他，他的同桌又气势汹汹叫着：“周平整节课在拍我的肩膀，害得我这节课的内容一点也没有听进去。”

这个周平就是我要讲的主角，他各科目基础还算比较好，但他有惹是生非的坏习惯。课堂上，时常会拍拍同桌同学的肩膀，玩玩前排女同学的头发，或者说些与上课无关的闲话，影响其他同学都无法集中思想听课。等老师找他谈话时，对他自己所做的一切都表示悔过，产生怎样的后果也讲得头头是道，有时还会把他父母每天关照的话也搬给你听，等我认为以达到教育目的时，他在下节课又出现了以上这些问题。好似一部“屡教不改”的影片。难道就无法改变这种现状了吗？他怎么会形成这种行为的呢？我带着疑问和想法开始对他作了有心人，在多次课间休息中的交谈中，我发现了一个重要的思想根源，他觉得家长、老师只重视的书面成绩，平时的行为只要不闯祸就可以了，主要是以我的试卷成绩来判断我的道德行为的好与否，只要成绩好，不会有人说我是个不好的学生。从这谈话中，使我受到了很大的震动。我们对学生的教育是否忽视了学生真正的道德认知呢？有的学生写的、说的本来就是应付，并没有准备去做。久而久之也逐渐养成了学生言行不一致的坏习惯。这也就告诉我们，如果学生中出现了言行不一的情况，作为他们的老师和家长是否应该在我们教育目标的内容、评价和方法上去找一找原因，而不能单方面去责怪学生。

因此，我采用交流的方式或者探讨的方法来进行，于是我一有时间就找他聊天，鼓励他多参加班级的活动，在集体活动只提出简单要求，只要能做到，我就可以陪他打球玩；如上课保证不被任课老师点名批评，可以按周平的要求玩。为了帮助他顺利达到我给他提的要求，在这一天里，只要一打下课铃，我就守在教室门口，把他叫到我身边，轻声地提醒他，不要忘记我们的约定。结果第一次合作成功。我不但在全班同学面前肯定他的进步，又在他的备忘录上工整地写上今天的表现，让他家长也感受孩子的进步的喜悦。经过初次合作，周平不但很轻松地做到了坐姿比较规范，没有再被老师点名批评，而且由于听课比较认真，能积极回答问题反而得到老师的夸奖，同学们的欢迎。初步感到认真听课的兴趣。继而，我有从书写方面提出要求：从写一行数字开始，不得写出格！经过两个多月的具体细致的工作，现在的周平有明显进步，在最近一次数学测验中第一次超过了60分。他的母亲为此特意来学校表示感谢。

经过不懈的努力和循序渐进地提出一些要求后，再加上平时的督促和经常性的鼓励，效果是很明显的。周平能够自觉去纠正自身存在的不良习惯、去改正还存在的缺点，使他逐步走上正常的学习行为轨道，同时对学习也有了明确的目标和努力的方向。

我一定要用真诚，耐心地去激发我的每一个学生的热情,去做一个诚实守信、言行一致的人。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！