

试论人本管理原则在幼教管理中的应用

吴文英

横河镇教育办公室

DOI:10.12238/eces.v3i3.4476

[摘要] 人本管理原则要求一切管理都要从调动人的积极性出发,人是管理的核心。所以在幼儿园教育管理中,为了充分调动教师的积极性,本文针对人本管理原则在幼教管理中的应用提出了相应的策略。

[关键词] 人本管理原则; 幼教管理; 应用

中图分类号: G615 **文献标识码:** A

On the Application of Humanistic Management Principle in Preschool Education Management

Wenyong Wu

Henghe Town Education Office

[Abstract] The principle of humanistic management requires that all management should start from mobilizing people's enthusiasm, and people are the core of management. Therefore, in kindergarten education management, in order to fully mobilize teachers' enthusiasm, this paper puts forward corresponding strategies for the application of humanistic management principle in preschool education management.

[Key words] humanistic management principle; preschool education management; application

引言

所谓人本管理,也就是以人为本的管理模式。它是指人在幼儿园中作为管理的第一因素,是幼儿园中所有管理活动的主导或基础因素;同时,它也成为了科学管理的基本要求,是幼儿园所有管理工作的出发点和归宿。一方面,幼儿园的所有科学管理活动,都围绕着充分调动人的积极性、主动和创造性;另一方面,幼儿园的所有管理工作活动和经营实践都是为适应人的需求,推动幼儿园人的全面发展。

1 在幼教管理工作中运用人本管理原则的重要性

1.1 实施人本管理是形势发展的需要

幼儿园是一个以教学为导向的幼儿教育组织。随着步入新世纪,教学创新已成为社会各界的强烈号召,以及教学自身改革的深刻觉醒,它已成为各类教育的自觉实践。为顺应当今社会的发展的要求,必须深化管理改革,转变观念,越来越重视人本管理工作,把以人为本的管理理念贯穿于整个管理过程中,始终

将人放在幼儿园的管理与发展的最关键位置,以关心人才、激励人才、培育人才为管理核心,以满足人才的合理需要、以提升人才的整体素质,来完成管理工作目标。唯有如此,才符合科学发展观在新时期的需要。

1.2 实施人本管理是竞争的需要

在中国教育市场化转变的过程中,产业竞争愈演愈烈,而幼儿园也不例外。近年来,中国幼儿园体制多样化并存;幼儿园的现代化、专业化、规模化,运营程度也日渐增强。另外,由于教师的流动性越来越大,以及幼儿园教师的价值观逐渐多元化,导致管理方法和手段也就不得不与时俱进。而开展人本管理模式,正是为了要将人当成一个生命资源进行运用与发展,并切实地充分调动幼儿园教师的积极性,进而提升了管理人员的素养。同时通过加强人性化管理,也能够极大地提高幼儿园的综合竞争能力与生存发展实力。

2 人本管理原则在幼教管理中的应用路径

2.1 根据教师的水平分配任务

学前教育管理流程中,为了充分发挥每个教师的教育价值,幼儿园就需要按照教师的知识水准、教育水平和品位,划分教师力量的大小,然后再合理地安排每个教师的课程任务和内 容。比如能力较好的教师,他们的活力充沛,则可以让 他们担任全园的榜样代表工作,还可以让他们担当区级的榜样监督工作人员。中等能力教师,则主要承担着全园的公共教学活 动和其他教学任务。如果教师的精力较小,则主要要求教师认真指导自己的班级学生,并尽量学习班级榜样的教学方法,以提升自身的教育学术水准,并定期地与教育经验丰富的资深班级教师探讨、研究,并总结教育经验。同时,还要注重按照教师的个人特长,来安排课程任务。因此,如果教师的研究水平比较突出,可进行各个阶段的科研项目。如教师性格比较外向活跃,可以组织幼儿园的运动会、文艺晚会等活动。而具备较强运动技术的教师也可担任幼儿园体育特色活动的主要参与者。但只有

按照教师个人的能力分配时间以及具体的工作对象和任务,幼儿园才能获得最佳的人才效益。

2.2 严格遵循以人为本的管理规定

以人为本的管理规则,是指一切规范的建立都离不开对孩子发展需要、身体发展规律以及个性化特点的支持,并将促进儿童健康成长作为首要目标。幼儿园管理人员在建立以人为本的管理体系时,应以调动教师投入工作的主观能动性为前提,督促全体教师落实管理制度中的实施细则。学前教育工作实际上已经有了一定的困难,对教师的个人能力也提出了更高的要求,因此幼儿园管理者应避免让教师背负过重的压力和负担,制定以人为本的管理规则也应避免在实际中出现偏差,或增加了教师的教学负担,对附加教学的过度追求,严重打击了全体教师的积极性。同时,在优化以人为本的管理制度时,也要保证制度的有效性和合理性,让全体教师从心底对自己的工作有认同感。最后,在提出以人为本的管理规则时,也应当充分考虑幼儿的特殊性。孩子们正处在身体发展的关键时期,一定要重视孩子的个体发展规律,用相对自由的发展空间,避免过度追求其管理和盲目对抗幼儿的自信心,而是要以耐心适度的引导幼儿健康成长,幼儿创造性思维和创造性意识的有效发展。

2.3 激发教师积极投入工作

每个社会个体的基本需要包括了生理身体追求、安全需要、社会要求、尊严要求,以及为自身价值实现需求。这五种要求都是按由低至高的顺序排列的,而每个社会个体都只在对外层基本要求获得满足之后,才会开始向更高层次的目标前进。所以,幼儿园管理者要在一定物质基础上解决教师的需要,并结合幼儿园的发展,建立完善的日常工作奖惩激励机制,高贡献,更努力地鼓励教师发挥潜移默化的影响方式,激发所有从事教学活动的教师的向上流动。同时,幼儿园也可以定期组织现有教师参加一些课程或研讨会,发展教师的视野和视觉同时提供更广阔的发展平台,从思想层面

上指导教师从被动到主动的状态,使其自主学习伦理相关的概念,加强建设,积极借鉴教学经验,进而提升自身的能力。

2.4 转变教师的观念

首先,正确认识了责任和所有权地位之间的关系,从而实现观念转换,并处理了“依靠什么”的问题。帮助幼儿园职工自觉地形成了“自强不息,追求价值,为幼儿园的发展贡献力量”的理念。教师要将危机感、危机意识、使命感、发展意识转变为幼儿园发展的信念与勇气,转化为学习技术、实践技能、提高素质的自觉行动,并共同为幼儿园的发展做出贡献。

其次,认识事物存在和发展之间的关系,调节情绪,并处理“为什么”等问题。我们应该把社会主义职责摆在首位,注重服务社会。要教师和指导职工紧跟新时期的需要,继续解放思想,创新思路,勤奋学习,有魄力地去探索,勇于总结,进而开阔新的思想眼界,才能有新的思路,新的办法和措施的革新与突破。在此基础上,以确定幼儿园的思路、策略和目标,引领幼儿园教师强化发展信心,昂扬的发展意志,积极行动,勇于创新,提升发展质量,迅速壮大,提高综合竞争能力,从而为幼儿园自身生存和自我发展,奠定了牢固的发展基石。

最后,要认识发展思维和出路之间的关系,调整发展策略,处理好“做什么”问题。幼儿园就应该有明晰的发展思想,寻找新思路。随着社会形势与任务的发展与转变,从规划可持续发展的视角出发,围绕儿童发展出路的发展理念也将与时俱进。同时,进一步扩大业务领域,不断开拓新市场,幼儿园的主要主营业务为教学活动,积累经验发展势头,从而在幼儿教育市场的持续竞争中立于不败之地。

2.5 建立管理服务规范,发挥制度约束力

首先,针对幼儿园教师的实际状况,提出科学、合理、规范、有效的管理办法,实施幼儿园各项工作,通过健全科学的管理办法,指导幼儿园工作,逐步建立以工作为本,在各环节均有规律可循的

幼儿园良好运行机制。其次,通过做好教育标准化管理工作,全面实施人员定位、指标定量、岗位职责、成本指标、工作职能层层转移,并落实到具体责任人;同时,根据儿童学前教育工作的特殊性,制定并健全了工作标准,逐步标准化业务过程,完善服务规范。因此,学生步入幼儿园以前,班主任家访会让三个小朋友的家人,所以幼儿和家了解教师,和教师理解幼儿,以便缩短分离焦虑的学生步入幼儿园的时间。

2.6 遵循合理组合的原则

合理的安排,会使幼儿教师的工作具有默契,相反,会相互防御,不能形成合力,反而阻碍了每个人能力的正常发挥。在安排授课时,我们注重对教师的德、德、能、知识、兴趣、特长等方面进行具体分析,既考虑到互补性,又考虑到兴趣爱好的相投性。将内向型与外向型、慢与快型、强与弱型、善与不善型对位。此外,我们应该考虑年级组和班级之间的平衡。每个年级应该有一个或两个班级来作为榜样。对于能力不够强的教师,可以进行分组,与能力强、努力工作的教师结合,达到改变原有状态的目的。只有合理组合,才能优化结构,发挥1+1>2的能量。我们深刻认识到,幼儿教育质量的提高与人员的合理组合密切相关。

2.7 加强岗位人员综合素质建设

幼儿教育质量是幼儿园生存的基础,幼儿园工作人员是幼儿教育工作的实施者。只有提高幼儿教育工作人员的综合素质,才能使幼儿教育得到长足发展。

第一,加强培训,提高教师的专业素质

针对学前教育事业长远发展的要求,学校根据打造学习型团队,培育学习型教师的需要,以培养教师业务水平为宗旨深入开展全面素养提高活动,积极推行终生学习与可持续发展的教育理念,着力营造“学习工作,工作学习”的浓郁气氛。为提升教师的学术水准与专业技能,幼儿园应该每年给教师提供外出培训的机会,促进教师创造性地工作。

第二,教师应该在他们的工作上有自主权

针对幼儿园的实际状况,来赋予教师职责,使其可以在能力范畴内担任各项职务,充分发挥和提高教师的综合才能。如每学期的“家长会”、每年一度的六一活动、新年活动、家庭开放日等活动,从组织计划、活动实施、成效分析、反馈改进、都由教师来承担。采用这个方法,教师一方面得到了自己本职工作的成功,以及社会给予的肯定,促使教师更勤奋工作。另一方面,教师与孩子们共享着教师创造性工作的喜悦,并获得了进一步的发展。

第三,建立良好的人际关系

在实际管理中,要努力为教师创造良好的工作环境。例如,要尽量避免以前在下班后临时发通知方式,提前以“通知”的形式通知新来的班主任,让他们做好充分的准备,这种方式更能使教师接受,教师和学校领导间形成了更融洽的关系,这也是创造良好工作环境的一个主要方面。但是,管理人员又必须利用个

人素养、学习能力、人格魅力、工作作风等来影响教师,使他们内心形成某种令人信服的动力。管理人员在和教师的互动中,主动接近教师,关心教师,在平等的基础上和谐相处。同时,要指导教师多交流,多交往,善于看到他人的优点,善于换位思考,以宽容的态度对待他人。

第四,培养教师快乐的心态

由于中国经济社会的发展和幼儿教育体制改革,教师们的压力愈来愈大,身心紧张和精力疲惫已变成了很多教师的基本生活习惯,这不但危害着幼儿教育的教学品质,同时也危害着教师的心理健康。人本管理应培育教师的愉悦心态,使他们成为一名幸福健康的教师。首先,要形成学科特点。每一名教师都要在实践中不断学习,大胆探究,勤于反思,逐步形成自身的特点,或善于教学科研,或善于专业技能,或善于策划与组织教育活动等。《幼儿园教育指导方针》明确提出“教育活动的组织和实施过程是针对教师的创造性工作过程”,幼儿教育本身就是一项非常复杂的创造性劳动,教师

所面临的教育对象、内容和情况都是不断变化的,有活力,只有充分发挥自己的创造力,才能把我们的工作做好,真正体会到学前教育工作的快乐。

3 结语

综上所述,社会一切活动都是由人来完成的,在幼儿园教育中,教师如果不具备主动性和积极性,是不能够做得好的。只有以人为本,针对人的具体情况,提出不同的工作目标与需求,并充分发挥各自的优点,才能调动教师的工作激情,调动教师的主观能动性,达到管理的目的。

[参考文献]

[1]胡凌燕.新时期人本原则在高校学生管理中的应用[J].现代商贸工业,2015,36(10):140-141.

[2]谭江.浅谈人本管理理论在高职院校学生管理中的应用[J].明日风尚,2018,(05):185-186.

[3]李昊书,许婕.浅谈人本主义教育观在中外合作办学学生管理中的应用[J].职业技术,2010,(09):67.

中国知网数据库简介:

CNKI介绍

国家知识基础设施(National Knowledge Infrastructure, NKI)的概念由世界银行《1998年度世界发展报告》提出。1999年3月,以全面打通知识生产、传播、扩散与利用各环节信息通道,打造支持全国各行业知识创新、学习和应用的交流合作平台为总目标,王明亮提出建设中国知识基础设施工程(China National Knowledge Infrastructure, CNKI),并被列为清华大学重点项目。

CNKI 1.0

CNKI 1.0是在建成《中国知识资源总库》基础工程后,从文献信息服务转向知识服务的一个重要转型。CNKI1.0目标是面向特定行业领域知识需求进行系统化和定制化知识组织,构建基于内容内在关联的“知网节”、并进行基于知识发现的知识元及其关联关系挖掘,代表了中国知网服务知识创新与知识学习、支持科学决策的产业战略发展方向。

CNKI 2.0

在CNKI1.0基本建成以后,中国知网充分总结近五年行业知识服务的经验教训,以全面应用大数据与人工智能技术打造知识创新服务业为新起点,CNKI工程跨入了2.0时代。CNKI 2.0目标是将CNKI 1.0基于公共知识整合提供的知识服务,深化到与各行业机构知识创新的过程与结果相结合,通过更为精准、系统、完备的显性管理,以及嵌入工作与学习具体过程的隐性知识管理,提供面向问题的知识服务和激发群体智慧的协同研究平台。其重要标志是建成“世界知识大数据(WKBD)”、建成各单位充分利用“世界知识大数据”进行内外脑协同创新、协同学习的知识基础设施(NKI)、启动“百行知识创新服务工程”、全方位服务中国世界一流科技期刊建设及共建“双一流数字图书馆”。