

# 学前教育中的幼儿园教师的人本管理策略研究

朱道华

湖北省襄阳市樊城区太平店中心幼儿园，湖北襄阳，441131；

**摘要：**本文聚焦学前教育中幼儿园教师的人本管理策略，首先阐述了幼儿园教师人本管理的内涵与意义，分析了当前学前教育中幼儿园教师管理的现状及存在的问题，进而提出了相应的人本管理策略，并探讨了其未来发展趋势。研究旨在为提高幼儿园教师管理水平、提升学前教育质量提供理论参考和实践指导，以促进教师与幼儿园的共同发展，推动学前教育事业的健康可持续发展。

**关键词：**学前教育；幼儿园教师；人本管理

**DOI：**10.64216/3104-9702.25.03.001

## 引言

在学前教育事业蓬勃发展的当下，幼儿园教师作为学前教育的直接实施者，其工作状态和专业发展直接影响着幼儿的成长与发展。随着教育理念的不断更新，人本管理思想逐渐渗透到学前教育领域，对幼儿园教师的管理提出了新的要求。人本管理强调以教师为中心，关注教师的需求、价值和发展，旨在激发教师的工作积极性和创造性，提高学前教育质量。因此，对学前教育中幼儿园教师的人本管理策略进行研究具有重要的理论和实践意义。

## 1 幼儿园教师人本管理的内涵与意义

### 1.1 内涵

幼儿园教师人本管理是以教师为核心，将教师的需求、发展和幸福作为管理的出发点和落脚点，通过建立良好的管理机制和氛围，充分发挥教师的主观能动性，实现教师与幼儿园共同发展的一种管理模式。它强调尊重教师的个性和尊严，关注教师的情感需求和专业成长，注重激发教师的内在动力。

### 1.2 意义

**促进教师的专业发展：**人本管理为教师提供了更多的学习和成长机会，能够满足教师的专业发展需求，提高教师的教育教学能力和专业素养。

**提高教师的工作积极性：**关注教师的需求和感受，给予教师足够的尊重和支持，能够增强教师的归属感和幸福感，从而激发教师的工作热情和积极性。

**提升幼儿园的教育质量：**教师是幼儿园教育教学的主体，教师的工作状态和专业水平直接影响着幼儿园的教育质量。通过人本管理，能够充分发挥教师的潜力，提高教育教学效果，进而提升幼儿园的整体教育质量。

推动学前教育事业的发展：幼儿园教师的人本管理有助于打造一支高素质、专业化的教师队伍，为学前教育事业的健康、可持续发展提供有力的人才保障。

## 2 学前教育中幼儿园教师管理的现状

### 2.1 管理理念滞后

部分幼儿园管理者仍秉持传统的管理理念，过于强调制度约束和量化考核，忽视了教师的个体差异和需求。管理者往往将教师视为管理的对象，而非管理的参与者，缺乏对教师的尊重和信任。

### 2.2 教师工作压力大

随着学前教育的不断发展，社会对幼儿园教育质量的要求越来越高，幼儿园教师面临着巨大的工作压力。一方面，教师需要承担繁重的教学任务，包括备课、上课、批改作业等；另一方面，教师还需要关注幼儿的安全、健康和心理健康等问题，工作责任重大。此外，部分幼儿园还存在着师资不足的问题，导致教师的工作负荷过重。

### 2.3 教师专业发展机会不足

虽然教师的专业发展越来越受到重视，但部分幼儿园在教师专业发展方面的投入不足，缺乏系统的培训计划和有效的培训机制。教师的培训内容往往与实际工作需求脱节，培训方式单一，难以满足教师的专业发展需求。此外，教师的晋升渠道不畅，也影响了教师的专业发展积极性。

### 2.4 沟通与反馈机制不健全

在幼儿园管理中，沟通与反馈机制不健全是一个普遍存在的问题。管理者与教师之间缺乏有效的沟通和交流，管理者不能及时了解教师的需求和意见，教师也不能及时向管理者反映工作中存在的问题。此外，幼儿园

对教师的评价机制也不够完善,评价结果不能及时反馈给教师,影响了教师的工作改进和专业发展。

### 3 学前教育中幼儿园教师人本管理存在的问题

#### 3.1 对人本管理理念认识不足

部分幼儿园管理者对人本管理理念的理解不够深入,认为人本管理就是对教师的放任自流,缺乏对人本管理的正确认识。他们没有将人本管理理念真正融入到幼儿园的管理实践中,仍然采用传统的管理方式,忽视了教师的主体地位和需求。

#### 3.2 管理机制不完善

目前,许多幼儿园的管理机制还不够完善,缺乏有效的激励机制、考核机制和监督机制。激励机制的缺失导致教师的工作积极性得不到充分发挥;考核机制的不合理使得教师的工作业绩得不到公正评价;监督机制的不完善则容易导致管理漏洞的出现,影响幼儿园的管理效率和教育质量。

#### 3.3 教师参与管理的程度低

在幼儿园管理中,教师往往处于被动接受管理的地位,参与管理的机会较少。幼儿园的重大决策往往由管理者独自决定,没有充分征求教师的意见和建议,导致教师的积极性和创造性受到抑制。此外,教师参与管理的渠道不畅,也使得教师无法有效地参与到幼儿园的管理过程中。

#### 3.4 忽视教师的情感需求

教师的情感需求是影响其工作状态和工作效率的重要因素。然而,部分幼儿园管理者在管理过程中,往往忽视了教师的情感需求,缺乏对教师的关心和关爱。教师在工作中遇到困难和挫折时,得不到及时的支持和帮助,容易产生消极情绪,影响工作积极性。

### 4 学前教育中幼儿园教师人本管理的策略

#### 4.1 树立正确的人本管理理念

幼儿园管理者要加强对人本管理理念的学习和理解,树立“以教师为本”的管理思想,充分认识到教师在幼儿园发展中的重要作用。在管理过程中,要尊重教师的个性和尊严,关注教师的需求和发展,将教师的利益放在首位。同时,要引导教师树立正确的教育观和价值观,增强教师的责任感和使命感。

#### 4.2 完善管理机制

建立有效的激励机制:根据教师的工作表现和贡献,建立科学合理的激励机制,包括物质激励和精神激励。物质激励可以通过提高教师的工资待遇、发放奖金等方

式实现;精神激励可以通过表彰先进、授予荣誉称号等方式进行。通过激励机制,激发教师的工作积极性和创造性。

健全考核机制:建立科学、公正、合理的考核机制,全面、客观地评价教师的工作业绩。考核内容不仅要包括教学任务的完成情况,还要包括教师的专业发展、师德师风等方面。考核方式要多样化,采用自评、互评、领导评价相结合的方式,确保考核结果的公正性和准确性。

加强监督机制:建立健全监督机制,加强对幼儿园管理工作的监督和检查。监督内容包括教学管理、财务管理、安全管理等方面。通过监督机制,及时发现和解决管理过程中存在的问题,确保幼儿园的管理工作规范、有序进行。

#### 4.3 提高教师参与管理的程度

建立健全教师参与管理的机制:幼儿园要建立健全教师参与管理的制度和渠道,如设立教职工代表大会、教研组等组织,让教师能够参与到幼儿园的决策、管理和监督过程中。在制定幼儿园的发展规划、规章制度等重大决策时,要充分征求教师的意见和建议,尊重教师的知情权、参与权和决策权。

鼓励教师提出合理化建议:幼儿园要营造良好的民主氛围,鼓励教师积极提出合理化建议。对于教师提出的建议,要及时进行研究和反馈,对有价值的建议要予以采纳和奖励,激发教师参与管理的积极性。

#### 4.4 关注教师的情感需求

加强与教师的沟通与交流:幼儿园管理者要定期与教师进行沟通与交流,了解教师的工作、生活和情感状况,倾听教师的心声和诉求。在沟通交流过程中,要尊重教师的意见和想法,给予教师足够的关心和支持。

营造和谐的工作氛围:幼儿园要努力营造和谐、融洽的工作氛围,加强教师之间的合作与交流,增强教师的团队凝聚力。可以通过组织各种集体活动,如团建活动、文体活动等,增进教师之间的感情,缓解教师的工作压力。

关心教师的身心健康:幼儿园要关注教师的身心健康,为教师提供必要的健康保障和心理辅导。可以定期组织教师进行体检,开展心理健康讲座和咨询活动,帮助教师缓解工作压力,保持良好的心态。

#### 4.5 促进教师的专业发展

制定个性化的专业发展计划:根据教师的年龄、教龄、专业特长和发展需求,为每位教师制定个性化的专业发展计划。在计划中,明确教师的发展目标、培训内

容和培训方式,为教师的专业发展提供明确的方向和指导。

提供多样化的培训机会:幼儿园要加大对教师专业发展的投入,为教师提供多样化的培训机会,如在职培训、脱产培训、外出学习考察等。培训内容要与实际工作需求相结合,注重实用性和针对性。同时,要创新培训方式,采用案例分析、小组讨论、实践操作等多种方式,提高培训效果。

建立教师专业发展支持体系:幼儿园要建立教师专业发展支持体系,为教师的专业发展提供必要的支持和帮助。可以建立导师制度,由经验丰富的教师指导新教师的成长;搭建教师专业发展平台,如举办教学研讨会、公开课等活动,促进教师之间的交流与学习。

## 5 学前教育中幼儿园教师人本管理的未来发展趋势

### 5.1 智能化管理手段的应用

随着信息技术的持续进步和深入发展,智能化管理手段将逐步且广泛地应用于幼儿园教师的人本管理领域。具体而言,通过构建和完善幼儿园管理信息系统,能够全面实现对教师各类信息的精准管理、日常考勤的自动化记录、以及绩效考核的智能化评估,从而显著提升管理工作的效率和数据的准确性。此外,借助先进的大数据分析技术,对教师的工作表现、教学效果以及专业发展进行全面深入的分析和科学评估,这不仅为教师的个性化管理和专业成长提供了坚实的数据支撑,也为幼儿园管理者制定更加合理的人本管理策略提供了有力的参考依据。

### 5.2 个性化管理的深化

展望未来,幼儿园教师的人本管理将更加注重和深化个性化管理理念。具体实践中,将根据每位教师的个体差异、独特需求和职业发展目标,提供更加细致入微和个性化的管理服务。通过对教师的性格特点、兴趣爱好、能力水平等多维度进行分析,量身定制个性化的激励机制、针对性的培训计划以及长远的职业发展规划,旨在充分挖掘和发挥每位教师的内在潜力和独特优势,从而提升教师的工作积极性和职业满意度,促进教师队伍的整体素质提升。

### 5.3 多元化评价体系的建立

随着教育评价理念的不断创新和更新,幼儿园教师的评价体系也将逐步向多元化、全方位的方向发展。在评价主体方面,将打破单一主体的局限,涵盖管理者、

教师自身、家长、幼儿等多方参与,确保评价的全面性和代表性。在评价内容上,将不再局限于教学业绩的单一维度,而是扩展到师德师风、专业素养、团队合作能力等多个方面,力求评价内容的全面性和综合性。在评价方式上,将采用定量评价与定性评价相结合、过程性评价与终结性评价相辅相成的方式,确保评价结果的公正性、客观性和科学性,为教师的持续改进和提升提供有力支持。

### 5.4 国际化与本土化的融合

在全球化的时代背景下,学前教育领域也将不可避免地走向国际化的发展道路。在这一过程中,幼儿园教师的人本管理将积极借鉴和吸收国际先进的管理经验和理念,同时紧密结合我国本土的教育实际情况,探索和形成具有中国特色的人本管理模式。此外,通过加强与国际学前教育界的交流与合作,为教师提供更多接触和学习国际先进教育理念和教学方法的机会,拓宽教师的国际视野,提升教师的专业素养和国际化水平,从而推动我国学前教育的持续发展和国际化进程。

## 6 结论

学前教育中幼儿园教师的人本管理是提高学前教育质量的重要保障。当前,幼儿园教师管理存在着管理理念滞后、教师工作压力大、专业发展机会不足、沟通与反馈机制不健全等问题。为了实现幼儿园教师的人本管理,需要树立正确的人本管理理念,完善管理机制,提高教师参与管理的程度,关注教师的情感需求,促进教师的专业发展。未来,随着智能化管理手段的应用、个性化管理的深化、多元化评价体系的建立以及国际化与本土化的融合,幼儿园教师的人本管理将不断完善和发展,为学前教育事业的进步做出更大的贡献。

在今后的研究中,还需要进一步深入探讨幼儿园教师人本管理的实践路径和方法,结合不同地区、不同类型幼儿园的实际情况,制定更加切实可行的管理策略,不断提高幼儿园教师的人本管理水平。

### 参考文献

- [1]周丽华.学前教育中的幼儿园教师的人本管理策略研究[J].进展,2024(18):216-218.
- [2]文红梅.实施“以人为本”管理 促进幼儿园发展[J].课程教材教学研究:幼教研究,2008(1):2.
- [3]马敏丽.“以人为本”构建园所管理文化[J].家长,2019(30):2.