

幼儿园教育管理感悟

朱银珍

(姜堰市实验幼儿园 江苏 姜堰 225500)

走过五十多年风雨历程的姜堰市实验幼儿园,有着一支充满爱心、乐于奉献、敢于创新的教师团队;以爱育爱、人文关怀”的园本文化与“以人为本”的管理理念和谐融合,率先在苏北地区打造出一个“名师名园”的品牌形象。“省示范性实验幼儿园”、“省优秀家长学校”、“省电化教育示范学校”、“省素质教育先进集体”……“分享行为的培养”、“做人教育”、“体育活动中幼儿创新能力的培养”、“网络环境下家长工作的新构想”等一系列科研课题荣获国家级、省级科研成果多个一等奖。投资一千万,占地30亩的分园也应时而生。如此骄人的成绩,缘于服务意识的树立、创新品格的形成、团队精神的打造。



副园长 朱银珍

服务意识的树立

教育社会化使得教育的服务性日益凸显出来,树立服务意识是幼儿园生存和发展的必然需要。“全心全意为幼儿,真诚诚意对家长”是我园做好保教工作的首要准则。

1. 幼儿需要第一

幼儿是我们直接的服务对象,在平时的保教工作中我园始终把幼儿的需要放在第一位。为此教师必须做到:

养成自身良好的个性和职业道德。不将可能因种种原因造成的不良情绪带到幼儿面前,幼儿生活在幼儿园里,接触最多的就是自己的老师,老师的言行和情绪会直接影响幼儿,我们要求教师呈现给孩子的应该是快乐、积极、健康的阳光形象。

无条件地关心、尊重每一个幼儿。幼儿的年龄特点和身心发展规律决定了学前工作的特殊性,对待幼儿我们提出了四个心:爱心、耐心、细心、恒心”,这就要求我们所有的工作人员用一颗拳拳爱心,耐心等待每一个孩子的成长,细心观察每个孩子的种种需要,给予满足,并能够持之以恒,做到耐心无限、爱心无限。

做任何事件和作出的决定都要站在幼儿的角度去思考,多倾听孩子的声音,而不是站在教师自身和工作方便的角度去考虑。工作中经常引导教师进行换位思考:“如果我是孩子,希望老师怎么做?”“如果我是孩子喜欢的老师是什么样?”“如果我是孩子最想做的是什么事?”等等。譬如在组织一日活动的时候,幼儿的需要就是老师的需要,不能只考虑老师怎样方便怎样教,不去考虑活动的内容是否是孩子真正需要的,活动的形式是否是孩子真正喜欢的。

学会做小事、做“卑微”的事。幼儿园工作事无巨细,保教结合。幼儿园工作的特殊性决定了幼儿教师角色的多重性。老师既是孩子的良师,教会他做人的道理、做事的态度、生存的本领,又是他游戏时最好的搭档,当给他洗刷尿潮的裤子,帮他洗洗小脸,擦擦屁股时又成为孩子的老师妈妈。“孩子的事无小事”这个理念,处处体现在我园教师的行为中,只要幼儿需要,我们就责无旁贷地做好。为孩子营造了一种“快乐、平等、关爱、健康”的成长氛围。

2. 家长利益优先

充分考虑家长的利益,“先家长之所忧”、“解家长之所急”是提高我园保教服务质量的重要举措。譬如我们无偿延时服务,教师早上提前上班,晚上延时下班,为工作繁忙的家长解决后顾之忧。我们诚恳地对家长作出服务承诺:

尊重——笑脸相迎每位家长,耐心回答家长的每一个问题。

平等——和每位家长真诚沟通,不因社会地位、家庭条件、知识水平的差异而有所不同。

了解——了解家长的需要,竭尽全力给予解决。

学习——采纳家长的良好建议,共同学习、探索科学育儿的方法。

携手——树立家园共育的合作意识,携手促进幼儿的健康成长及幼儿园的可持续发展。

服务承诺具有二个功能:第一、让家长能随时对照检验我们的工作。第二、教师经常看到自己作出的承诺,对自己的工作也是一种无形的鞭策和提醒。我们是这样给予家长承诺的,也必须这样来服务家长。家长与幼儿园的关系其实就跟鱼儿与水、蜜蜂与花朵的关系一样,相依相存。

创新品格的形成

从社会发展的历程看,创新是一切人类活动的核心之所在,有了创新,才有了人对现实的不断超越。“创新”是我园提高保教质量永恒的旋律。

1. 管理创新

《幼儿园教育指导纲要》(试行)传递给我们这样一种理念:要为教师留有广阔的教育创新的空间。为此,我园尝试实施开放性管理,淡化计划管理,倡导弹性管理,淡化制度管理,倡导人文管理。

广开言路,营造开放、民主工作氛围

我们鼓励教师卸下思想包袱,大胆地对我们的管理工作提出质疑。存在哪些问题?需要怎样改进?问题的解决是否能够真正促进幼儿园保教质量的提高?开放、民主的管理激发全园教职工的主人翁意识。广开言路的对象,我们不仅仅局限教师,我园成立了专门的家长委员会、开通了园长热线,设立了幼儿园意见箱,多渠道请家长参与我们工作的管理与评估,使我们工作的改进更有依据性和针对性。

分层管理,支持教师自主发展

我园管理创新的又一个特色是分层次递进式管理。我们的每一个岗位、每一个职位都进行竞聘上岗,层层分管、层层负责。我们把全园教职工分成五个组:小、中、大教研组,保育组,后勤组。组员向各组组长负责,组长向分管园长负责,分管园长向园长负责。园长室考评中层干部,各组组长考评本组组员,园长接受全园教职工的监督 and 考评。分层次递进式的管理模式,激活了每位教师的工作热情,每个教职工都有适合自己的工作岗位,人人各司其职,各尽所能,充分享受到工作带来的愉悦和成功感,形成一个良好的循环。我们教师之间流行这样的一句话:“工作着,快乐着”、“工作着,美丽着”,我想这样的流行词和我们创新、开放、民主的管理是分不开的。

2. 教育创新

尊重教师的选择,营造愉悦的氛围。创新的前提是理解与尊重,只有把每位教师都看成是一个崭新的、独特的、与众不同的、不可替代的个体,教师才能焕发出创新的热情,因为每个人都有保持个人独特性的心理倾向,即希望我就是我而

不是别的任何一个人。

长期以来,大家都习惯和依赖预设课程,对生成课程望而却步。我们对教师提出了生成课程的要求,但进行弹性管理,允许教师有个从无所适从到随机生成的学习过程。生成的背后是智慧、是创新。对于老师生成的课程只要是符合幼儿发展需要的、有她自己个人独特想法的,我们在评价时都充分予以肯定。“保护创新,激励创新”已经成了我国教育教学管理中的亮点。在全省科技活动方案设计大赛中,我园十几位老师的方案设计分获一、二、三等奖,在江苏省幼儿教师优秀教育活动展评中,我园参赛的教师获一等奖和最佳创意奖。试想如果没有个性鲜明的老师,没有风格迥异的教学,没有对教师创新意识的保护,又怎能有如此丰厚的收获。

善于发现问题、解决问题。科研是促进幼儿园成长的有效途径;以研促教、“以研兴园”我想也是大多数幼儿园办园思想。在教科研活动中,一般的做法是园长申报几个课题,拟定几个班级,确定几个教师展开教科研,这样势必导致教科研的形式化、功利化。我们打破惯例,教科研课题从教育生活中来,鼓励教师带一双“慧眼”去工作。因为“发现问题和提出问题”是科研的前提。就正如我们自己,如果你自己根本不知道自己有什么不好,那么自我完善的努力、行动以及美好的前景就不可能会有。举个例子,现在的孩子绝大多数都是独生子女,任性、娇惯、自我为中心是许多孩子存在的缺点。游戏中争抢玩具、不愿与他人分享的事件常有发生。当发现了这些问题以后,我们引导教师进一步深入思考:独生子女存在哪些优、缺点?发生这些问题的原因是什么?通过什么途径来解决这些问题?这些问题得到解决,会不会产生其它新的问题?教师们献计献策、畅所欲言。最后我们决定以幼儿社会性的培养为突破口,开展“培养幼儿分享行为”、“运用电教手段提高幼儿的道德认识”、“陈鹤琴做人教育”等一系列的研究。因为我们的研究课题来源于我们的教育实践,是教师共同参与确定的,所以教师参研的积极性很高,并取得了较好的效果。这三个课题都在省里获奖,其中做人教育获得了一等奖。教科研活动的开展有效地促进了我们保教质量的提高。举这个例子强调的就是:我们的园长、教师要善于从“发现问题开始,尝试从‘分析’问题做起,用教科研来解决教育中存在的问题,真正做到‘以研促教’、‘以研兴园’,而不是一味跟从,流行什么搞什么。

一切从实际出发。从字面上来理解这句话并不困难,就是创新也要从实际出发。“创新”蕴含的并不仅仅是“标新立异、人无我有”。这里我想举一个关于“园本课程”的例子。现如今,幼儿园课程走向多元化和自主化,不仅仅是为了适应社会,也是为了更好地适合幼儿。幼儿园课程有异于小学、中学,它多元化、自主化的特点使得我们好多幼儿园无所适从,常常有姐妹园的园长来我们幼儿园问:“你们用的是哪一种教材?”哪一种课程更好?“其实整合课程也好,综合课程也罢,没有最好,适合你的才是真正最好的。就好比一件衣服,穿在张小姐身上漂亮,但穿在李小姐身上却不显美。课程改革以后,许多人都这样理解:课程的设计者和编制者应该是幼儿园的园长和老师们。其实编制一套好的幼儿园园本课程,既要有理性,又要有可操作性,一般都需要课程专家与有丰富经验的教师共同来设计。“园本课程”不是简单的东拼西凑,我们的每位教师每天都要实施课程,他们主要是课程的实施者,而绝大部分教师并不会设计和编制课程。这就好比人人会穿衣服,但不是人人都能去设计衣服、缝制衣服一样。那是不是我们就可以以此为借口不搞课程改革,答案显然是否定的。

如果要求所有的园长或教师都去创编“与别人不一样的园本课程”,对于大部分幼儿园而言,是勉为其难。正如大部分人不大会设计和制作衣服,但是很多人会在琳琅满目的市场中去选择适合自己穿的衣服,即使有一些人会设计和制作,但是他们也不肯去市场上买,然后根据自身的需要作一些适当的修改,比如:裤子长了去掉一寸,腰身肥了减去二寸。同样,即使我们一些经验丰富的教师,会编写一些教育活动方案,但一般而言,教师们更愿意去参考、借鉴和利用社会上现有的各种教育资源,而不会仅仅只用自己“原创、开发”的东

西。因为这样做既快效果也不一定比自己“原创”的差,我园选择一些现有的教育资源,在需要的时候通过改造、生成等途径有机进行整合,结合我们的实践和研究,灵活适度地使用现有教育资源,创造性地实施课程,使课程和教育活动能最大程度地适合我们的教育对象——幼儿。这个过程其实也就是课程园本化的过程,也是我园实施课程改革创新。我举这个例子,其实要说的就是两句话:创新“一切从实际出发”、“一切从幼儿出发”。

团队精神的打造

幼儿园保教质量的提高,需要一支素质高、专业强的教师团队。团队的合作功能只有淋漓尽致地得到发挥,幼儿园的工作才会锦上添花。就这一点我想讲述个故事:

一个精明的花草商人,千里迢迢从遥远的非洲引进了一种名贵花卉,培育在自己的花圃里,准备到时候卖个好价钱。第一年的春天,他的花万紫千红。第二年的春天他发现花没有第一年开得好。到了第三年的春天,花朵变得更小,完全没有了第一年的雍容和华贵。商人百思不得其解,他便去请教一位植物学家。植物学家问他:“你花圃的隔壁是什么?”商人说:“隔壁是别人的花圃。”植物学家又问:“他们种植的也是这种花吗?”他摇摇头说:“这种名贵花只有我一个人种,他们的花圃里都是一些普通的花卉。”植物学家沉吟了半天说:“尽管你的花圃里种满了名贵之花,但和你相邻花圃里却种着普通花卉,你的名贵之花被风传授了其它品种的花粉,所以一年不如一年。要想使你的名贵之花宛如从前,只有一种方法,那就是让你邻居的花圃里也都种上你的这种花。”于是商人把自己的花种分给邻居,第二年春天花开的时候,商人和邻居的花圃成了名贵之花的海洋。

从这个故事我们应当受到这样的启发:幼儿园保教质量的提高,不是园长一个人的事,也不是哪几个骨干教师的,它需要的是一个精诚团结、合作奉献的教师团队。

教师团队精神的形成基础是尊重个人的兴趣和成就,而不是要抹杀个性。俗话说:“君子和而不同”,让每位老师都拥有特长,表现特长,这样的氛围越浓越好,比如在历届的优秀教育活动展评中,我们让教师自己选择活动的领域,自己提出想要组织的活动内容,最后活动质量的好坏,也不是园长说了算,而是评课组成员依据活动实施的效果,听课教师的反响及实施者的设计意图综合评估。因为人各有所长,有的擅长艺术类活动的组织,有的擅长语言、科学、社会类活动的组织,如果人人能有机会把自己最好的一面展现给他人,并得到同事的认可,未尝不是一种幸福。

教师团队精神的最高境界是全体教师的向心力、凝聚力,“以教师为本,让每位教师快乐地成长”这是增强向心力、凝聚力的核心。和谐创造快乐、和谐创造价值,让教师快乐成长,首先就要让和谐在幼儿园的每个角落潜滋暗长。作为分管教学的园长,首要职责就是应尽力为教师营造一个愉悦的教学情境和心境,为教师提供展示才华的舞台。

在平时的教学管理中,我园主要采取放与扶两种方式。所谓扶即扶持青年教师快速成长。我们打破传统师徒制教师的教育模式,让新教师在“看中学”、“做中学”。首先让骨干教师为新教师组织优质的观摩活动,新教师通过观摩获得教学的感性认识。第二,从观察学习到模仿学习,在观察的基础上,新教师在自己的教学实践中逐步学习,模仿骨干教师有效的教学行为。第三,就是骨干教师对帮扶新教师进行具体的指导,在深刻反思的基础上,新教师进行再实践。在实践、学习、再实践、再学习的反思、体验过程中,新教师逐渐成熟。正是师徒之间的密切合作、共同切磋,骨干教师的教学所长得以传承,新教师迅速成长。

所谓的放,即放手、放心。依托年级组、教研组充分发挥骨干教师的中坚力量,放心让骨干教师做领头兵。放手让教师大显身手,无论教学计划的制定还是科研方案的实施,充分发挥讨论与协商的作用,教师人人具有自由的发言权。新课程实施后,我们到底应教给孩子什么?怎么教?孩子应该学什么?怎么学?带着这些困惑我阅读了很多的理论知识,其中瑞吉欧教育理论中的一段话给了我很多感悟:“教师应惊奇儿童的惊

对订单教育的思考

曾志军 张等菊

(广东水利电力职业技术学院 广东 广州 510635)

摘要 订单教育是新时期职业技术教育发展的战略之一。本文试图从订单教育的发展现状出发,对其进行理论界定和实效性思考,并提出实施订单教育应注意的几个问题,目的是为订单教育走向程序化、成熟化提供理论依据。

关键词 订单 订单教育 职业技术教育

近年来,随着职业技术教育的迅速发展以及与市场的亲密接触,就业成为其发展的生命线与关节点。为此,许多学校根据自身特点与市场需求,因地制宜,按需制教,推行订单教育,以达到有需有供、校企结合的新型教育模式。教育部也将其作为2004年~2006年教育工作要点之一,可见,订单教育已成为新时期职业技术教育发展的战略之一。我们需要紧跟市场,理顺并吸收“订单”的机制,也要在借鉴之余给予更多的思考。

1 订单教育发展现状追踪及理论界定

从我国近年订单教育发展情况来看,陕西、河南、云南、上海、山东、湖北、广东等地部分院校已取得了初步的成果。这些学校不仅满足了本省的人才需求,而且向一些人才需求量大的省份进行“订单”式人才输出,达到了服务往来、技术交流的功效。有的专家将订单教育的现实效用概括为:一方面学校培养目标明确,教育内容到位,教育方法多样。学校根据市场需要来培养人才,学生一旦进入就业岗位,就能进入状态,其适应能力较强。另一方面减少了学生的就业压力,使学生能够静下心来努力学习文化知识和操作技能,同时也能让学校在学生培养上避免盲目性,使学校有的放矢地展开教学工作。

那么,究竟什么是订单教育,它缘何而起,内在机制又如何呢?订单教育的雏形缘起于德国的“双元制”。“双元制”是一种政府、行业/企业/学校密切合作的教育模式,也可以说是一种“企业本位的现代学徒制度”。目前国际上的订单教育模型有:新加坡的“工读双轨计划”、“混合型学徒计划”,澳大利亚的“合作教育”模式,香港的“厂校交替制、混合学习制”等。

对于订单教育,我们认为,是指人才培养机构根据人才成长需求,人才输入单位根据将来事业发展需要,双方共同担当育人“复合主体”,达成互动合作办学协议,人才输入单位委托人才培养机构为自己培养人才,并与人才培养机构共同组织教学、实习、毕业设计、上岗培训、就业安置等一系列培养活动,最终达到“订购”、“生产”、“适销对路”的人才培养及应用的运作模式。订单教育的运作机制为如下几个环节:签订“人才订单”,根据岗位需求,设计人才规格,进行专业设置论证与开发,部署课程计划,构建模块式以能力为本位的课程结构;适应岗位变化,施行动态教学,进行人才岗位能力与知识训练与考核,做好上岗准备。

2 “订单”是职业技术教育可持续发展的战略

2.1 订单教育展现了职业技术教育与经济发展的互动关系
职业技术教育与社会经济的互动关系是通过培养生产、

建设、管理、服务一线的高等技术应用型人才和吸收人才而发生的。通过人才这一桥梁,职业技术教育将自己的技术优势,渗透到工程、企业的生产中,给予技术指导和实践服务,展现了推动国家、社区的经济可持续发展的功效。当然,企业也具有职业技术教育的巨大可利用资源,职业技术教育通过人才载体服务社会可持续发展的同时,也从社会生产中得到了技术反馈和需求信息,从学生高水平的社会服务来回馈学校的教育质量,进而促进产学互动、互促,指导课堂教学,提高学生的社会化程度。订单教育恰如其分地扮演了职业技术教育与经济发展互动的中介角色,适时适地将职业技术教育的技术与社会经济动态渗透性地连接起来,最终实现了社会文化、人才战略、技术需求等多层交融的需要,也为职业技术教育办学走向更开放提供了新模式。

2.2 订单教育提高了劳动力配置效益,避免教育资源浪费

职业技术教育不能在“高等教育大众化”的浪潮中不思索地盲目发展,要根据社会上行业人才供需状况、学校的资源可承受能力来平衡办学规模,达到发展规模与办学质量、办学速度的和谐,否则将会导致教育实效性低下,教育资源浪费,得不偿失。订单教育部分地解决了职业技术教育的这种后顾之忧,不仅提高了劳动力配置效益,也在一定程度上避免了教育资源的浪费。

2.2.1 订单教育以地域经济为本,在经济发展中寻方向

由于各地的经济发展水平、发展层次不一样,对人才的需求数量、规格、层次也各不相同。订单教育根据地区经济的市场导向(生源市场、资本市场、资源市场、劳动力市场)和当地产业化的水平进行专业设置,培养所需人才,达到了因时因地制宜。这种适时适地的办学模式为职业技术教育发展指明了方向,也提高了区域劳动力配置效益,避免了不必要的人才浪费。

2.2.2 订单教育以行业发展为本,在特色中求质量

订单教育不仅以地方经济特点办出地方特色,也根据行业特点展示行业本色,以较高的人才质量维护本行业的社会权威并对其他行业构成一定程度的辐射。它积极发展校办产业,促进产教结合,工学结合,以提高教学的实效性,促进教育过程的质量提升,进行技术等级考核的工种,逐步实行“多证书”制度,将高质量、高素质的教育“产品”(学生)投向市场所对应的职业岗位。争取发挥自己的行业优势、技术优势,以质量求胜,办出特色,创出品牌。

3 订单教育实施中应注意的问题

任何教育改革或教育尝试,都需要经过创新、尝试、反思、发展、成熟的曲折历程。订单教育作为一种新的教育模式,也必然经历最初的自发、探索阶段和最终的相对程序化、成熟化阶段。而这种良性的过渡需要不断的观察与反思。就目前订单教育的实施状况而言,必须注意以下几个问题:

3.1 避免人发展的单面性

奇,感受儿童的感受,用儿童的眼睛看待儿童眼中的世界”。换言之,作为教学的管理者,应管什么?怎么管?我想我们要做的首先就应是能“感受老师的感受,用老师的眼睛去看老师眼中的世界”。每次听完老师的课,我首先征询实施者的意见,这次活动你预设的目标是什么?这样设计活动的依据是什么?你觉得效果如何?在听完老师的陈述后,我再进行“角色”反思。

如果我来实施这个活动,这些问题会怎么解决?哪种方法更符合幼儿发展的需要?在平等的对话交流中,大家敢说敢想敢做,在一次次活动中,教师团队力量得到充分发挥,全园形成了和谐民主、积极向上的学习、工作氛围。所以增强教师团队意识、打造团队精神、发挥团队力量对幼儿园保教质量的提高具有十分重要的意义。