

幼儿教师角度下的幼儿园管理工作探析

王 琴

(贵州省福泉市龙昌幼儿园 550506)

摘 要:我国自古以来都对教育尤为重视,进入现代后,更是出现了“不能让孩子输在起跑线上”等诸多言论,这也从侧面反映出教育的重要性。对于幼儿园来说,需要强化内部管理,将幼儿教师工作热情最大化激发出来,如此才有利于学前教育质量的提升。但当前,幼儿教师流动性较大的情况极为突出,对此,本文深入剖析了产生这一现象的原因,并指出了幼儿园在管理方面存在的问题,之后从幼儿教师角度下提出了一些幼儿园管理措施,以供参考。

关键词:幼儿教师; 幼儿园管理; 问题; 管理措施

Analysis of Kindergarten Management from the Perspective of Preschool Teachers

Wang Qin

(Longchang Kindergarten in Fuquan City, Guizhou Province)

Abstract: Since ancient times, China has attached great importance to education. After entering modern times, there have been many statements such as "children should not be allowed to lose at the starting line", which indirectly reflects the importance of education. For kindergartens, it is necessary to strengthen internal management and maximize the enthusiasm of preschool teachers in order to improve the quality of preschool education. However, the current situation of high mobility among preschool teachers is extremely prominent. This article deeply analyzes the reasons for this phenomenon and points out the problems in kindergarten management. Afterwards, from the perspective of preschool teachers, some kindergarten management measures are proposed for reference.

Key words: preschool teacher; Kindergarten management; Problem; Management measures

引言: 幼儿园承担着对幼儿进行学前教育的重要作用,其面积虽小,但应有的功能一样不少,且由于幼儿在身体及心理方面的稚嫩,幼儿园管理起来更为琐碎复杂。由此可见,幼儿园领导在进行日常管理时,不仅需要将常规工作落到实处,还要尽可能激发幼儿教师工作热情,发掘教师潜能,并构建起规范的幼儿园质量管理体系,只有以此为基础,并遵循先进管理理念的指导,才能进一步提升管理效率,令幼儿园的管理工作愈发规范、科学。

1 导致幼儿教师流动性大的原因

1.1 受聘用方式所影响

调查指出,与私立幼儿园相比较,公立幼儿园教师流动性更低,而在私立幼儿园内部,教师是否会生出流动意愿,也表现出了明显的分化趋势。相对来说,收费高的私立园所教师流动意愿更低。而在公立幼儿园中,教师一旦加入了正式编制,其所产生的流动意愿也会在一定程度上降低,但能够真正获得编制的幼儿教师数量并不高,大多数教师仍属于聘用制,一旦在工作中感觉到不公平待遇时,就有可能生出流动意愿。这也直接反映出聘用方式从根本上决定了幼儿教师的流动意愿高低与否,若幼儿教师属于公立幼儿园的编制教师队伍,往往能够获得较好的待遇,且工作压力也不高,即便在当今这个竞争激烈的社会,也无需担心失业问题,因此极少产生流动意愿。而在私立幼儿园担任教师,虽然无法获得编制,但收费较高的园所开出的薪资待遇往往极为诱人,因此这类教师流动意愿也较低。

1.2 幼儿教师工资水平低于其他教师

幼儿自理能力较差,幼儿园需要聘请专门的保育员对幼儿生活、学习进行精心照顾,但幼儿教师工资水平却难以与中小学教师比肩,相对来说,幼儿教师在工作中需要投入更多的精力与时间,但工资水平却无法与其付出相匹配。此外,即便教龄增加、积累了更多教学经验,幼师上升空间也并不高。甚至有些园所因生源问题导致办园经费紧张,这都会给幼师施加压力,影响教师队伍的稳定。

1.3 参与培训的机会较少

随着人们对于学前教育的重视程度不断提升,对幼儿教师也提出了新的要求。对此,幼师必须挤出时间不断学习新的知识,才能

更好地开展工作,且一些幼师本身也具有较强的自我提升需求。然而许多幼儿园却对教师培训事宜并不重视,不愿投入资金为其提供培训机会。正因如此,一部分幼师在教学理念、方法方面无法及时更新,越来越不适应当前的幼儿教育发展趋势,从而难免在工作中生出出力不从心之感,这也进一步加剧了幼师流动性。

2 幼儿园管理存在的问题

2.1 管理理念滞后

对当前的幼儿园管理工作进行调研可知,大部分园所所引用的管理理念相对较为滞后,而并未随着时代发展而更新。在实际进行教学管理时,由于没有相应的理念指导,必将导致幼儿园管理水平堪忧。不难想象,这对幼儿健康成长、全面发展是不利的。也正是由于未对管理制度引起重视,实际管理过程相继暴露出诸多缺陷,而这必将会导致后续的实践缺乏依据。因此,开展幼儿园管理时,需要首先创新管理理念,如此才能够营造出更利于幼儿学习与成长的环境。

2.2 人员素养较低

幼儿园工作人员是否具备较高的专业素养,直接决定了其工作质量。一般来说,行政工作通常不以赚钱为目的,但其工作质量往往与其他工作人员整体水平有着较大关联。幼师作为幼儿园日常管理的一线人员,其作用尤为关键,一旦其专业水平不符合要求,幼儿园整体专业形象都无法树立起来。调查指出,我国相当比例的基层幼儿园管理人员核心素养还有待提升,其很多时候对自身行为无法进行有效约束,从而致使管理工作难以取得理想成效。且行政工作者工作态度较为敷衍,还常出现被其他园所借调的情况,这也是致使行政人员素养整体偏低的因素之一。

2.3 安全监控体系问题

幼儿园集中了许多幼儿,但管理者、幼师数量仍相对缺乏,难以对所有幼儿学习、活动及身体状况进行关注。因此,为更好地进行园区管理,大部分幼儿园都引进了视频监控设备,但监控设备监控区域也是有限的,对于卫生间及其他死角位置,并无法做到监控的全面覆盖。与此同时,视频监控也是以全场景拍摄为主,对于细节画面的拍摄往往较为模糊。若是幼儿出现身体不适,且动作幅度较小时,摄像头难以发现,其监督作用无法真正发挥出来。与此同

时,一些幼儿园也并未设立有效的监控机制,并未针对某些问题制定相应措施,也没有安排专人进行提前监控。且在课间活动过程中,幼儿往往需要在教师的带领下进行运动,而这更凸显出了幼儿多、教师少的问题,若是幼儿游离到集体活动范围之外,教师将无法两面兼顾,有可能致使幼儿出现摔伤等问题。因此,在开展室外活动时,其他工作人员也应对幼师予以协助,在活动区域外围做好整体监控。

3 幼儿教师角度下的幼儿园管理措施

3.1 营造良好发展环境

第一,管理者要深入幼师中间,以发展的眼光对其进行观察,如此才能了解其特长与个性特征等,做到始终以一种欣赏的心来包容、接纳幼师。同时,还要使用多种方法促成这一观念的延续,使之在教师与教师、幼儿及家长的交往中充分体现出来,如此方可营造出轻松的发展环境,唤醒教师工作积极性。第二,注意构建学习共同体,使幼师之间能够相互学习他人长处,共享教学经验,做到共同成长,从而打造出一个团结友爱的教师队伍。通过学习共同体的构建,幼师之间联系更为密切,能够更好地取长补短,对自身工作做出反思,从而实现共同进步。在学习共同体的联系下,幼师班组中也能够营造出互信、互助的良好工作氛围,这有利于幼师构建良好的人际关系,并从内心深处生出较强的使命感,从而更积极地与他人进行合作,促使教学目标顺利达成,并能够积极地对教学方法进行创新,使整个幼师队伍的教学技能得到显著提升。还能够令教学动机得以强化,坚定幼师继续从事这一职业的信心,确保幼儿教育效果得以提升。第三,作为幼儿园管理者,应具备较高的民主思想,给予幼师一定空间使其能够参与到幼儿园管理工作中。可以说幼师本身有着双重身份,是幼儿园的管理与服务对象,因此,幼儿园务必要在管理中遵从民主制度,当出现重大事项时,赋予幼师参与权、知情权,这样一来,幼师的工作热情才能够被最大化调动起来,从而从内心深处感觉到被尊重,继而将这种情绪内化到实际工作中,提升幼儿园管理效果。

3.2 开展互动交流

幼儿园应在充分考虑实际情况的前提下,展开多样化的交流活动,使每一层次的教师都能够得到有效指导。若是教师教学经验丰富,幼儿园需要对其展开理论教育,使其能够基于已有经验提升教学理论水平。而教师若是本身已具有较高的理论水平,幼儿园则需要为其提供实践机会,使其能够积累更多的教学经验,最终使其教学能力得到升华。幼儿园所开展的指导需要具有针对性,结合教师实际情况,使每一位教师都能够获得进步,而这一目标的实现,就需要幼师主动进行互动交流。幼师与管理者、专家、其他教师及家长之间的交流都可纳入互动交流范畴内。与此同时,每一幼儿园在办园理念、校园文化等方面都有着极大不同,园所之间可通过借鉴来进行提升。园所之间通过主题活动、选取课程等方面进行共同研讨,能够各取所需,使管理者所存在的疑惑拨云见日。此外,幼儿教育专家对于幼教发展趋势有着较高等度的理解,其无论是理论还是教学经验都极为丰富,幼师可基于先进的网络途径,积极向专家学习,更新自身的幼教理念,并在实际教学活动中进行实践,促进自身教学能力的提升。幼儿园内部也可定期举办教研评比,为教师搭建互通平台,促进幼师整体专业技能的进步。此外,由于心系幼儿,幼师与家长之间往往需要进行频繁的沟通,为了提升教学质量,教师可组织家长进行听课、评课,并就幼儿在园表现与家长进行交流,向家长传授育儿方法等,通过多种交流形式的有效开展,逐步提升自身专业技能。除此之外,幼儿园还可组织多种主题活动,并由教师负责一定事宜,不断拓展其视野,提升幼师专业技能,促进教师队伍共同发展。

3.3 改革教师评价方式

3.3.1 坚持评价主体多元化的原则

无论是幼儿园管理者,还是幼师、幼儿及家长,均可参与幼儿教育评价工作。教师作为幼儿教育的关键因素,对幼师进行评价尤为重要,且评价结果也可作为幼师晋升等的参考。但目前所运用的评价方式存在着评价主体单一的弊端,为改善这一情况,需要将多元化评价主体引入进来,运用教师自评与同事、家长参评相结合

的方式来得到更加客观的评价,基于此,才能提高被评价对象的认同度,从而积极地对自身工作做出反思,提升幼师综合职业素养。

3.3.2 认识教师评价的动态性和发展性特点

幼师在进行自我评价时,往往会从专业知识角度对自己的教学实践做出反思,这一过程能够帮助其发现问题并予以针对性解决,动态性特点表现地较为明显,也印证了教师成长脚步。与此同时,幼师还要收集多种素材,以切实地反映出自身专业技能,因此,教师进行自评,不仅能够夯实其原有能力,还能够帮助其拓展新的能力,这一过程由此展现出了一定的发展性特点。受这一点所启发,教师看待教学问题时,能够始终持辩证思想,并对评价结果进行更好的运用,最终在教学实践中不断锻炼自身专业技能,促使自身价值得以实现。

3.3.3 综合运用评价过程和评价结果

在进行幼师评价时,需要依照明确的标准,这是一项基本要求,教师也可以此为方向进行努力。而传统评价方式往往更侧重于考核结果,多以量表的形式对教师行为予以打分,通过分值对教师展开最终评价。但幼师在兴趣、性格、教学风格等方面有着极大差异,这都将会反馈到教学实践中,因此,在进行教师评价时,也需要考虑其教学过程。

3.4 重视幼师个性需求

教师个人价值能否实现,极大地影响着其工作积极性,也与其专业成长有着一定关联。若是缺乏专业发展机会,个人价值想要实现就将困难重重,从而在一定程度上弱化教学动机。与此相反,若幼师能够获得更多的专业发展机会,其教学动机也将呈正比例增长。由此可见,作为幼儿园管理者,需要考虑到每一位幼师的晋升空间,为其提供良好的专业发展机会,从而最大化调动其教学动机。

3.4.1 完善幼师激励机制

为了进一步激发幼师工作积极性所采取的具有激励效应的措施称为激励机制,激励机制的有效应用,能够确保教师以饱满的热情投入自身工作中。相比于其他职业而言,幼师所需要承担的角色更加多样化,身兼多种角色会令其更加忙碌,甚至角色之间还有可能存在一定冲突,从而对幼师工作质量造成影响。作为幼儿园管理者,需要对幼师的困难予以关注,及时伸出援手,帮助其缓解压力。制定合理的激励机制,就可通过不同层次任务的设定,引导幼师进行良性竞争,并依据其任务完成程度给予相应奖励。通过这一方式,可有效提升幼师归属感,避免其滋生出流动意愿。

3.4.2 增加幼师培训机会

幼儿园应全力为幼师提供外出培训机会,这样一来能够令其专业技能得到提升,二来可在家长群体中树立幼儿园的良好形象。因此,外出培训机会应得到管理者、普通幼师的高度重视,并确保其能够轮流参与,如此一来幼儿园整体阵容才能得到一定程度提升。完成培训之后,培训人员还可将学习到的内容与其他同事进行分享,通过全员讨论、交流,促进全体幼师均能够基于原有水平有所收获。

结束语:

综上所述,若是幼儿教师频繁流动,幼儿教育质量必将堪忧,想要缓解这一问题,需要从幼儿教师角度出发,引入更加先进的管理方法,最大程度调动幼师工作积极性,激发其教学动机,并帮助幼师实现个人价值。

参考文献:

- [1]商长明.幼儿教师角度下的幼儿园管理工作探析[J].新课程研究,2022(18):73-75.
- [2]闫婷.公平理论在幼儿教师管理标准中的应用研究[J].大众标准化,2022(21):116-118.
- [3]高晓燕.以人性化管理促进幼儿教师师德建设的策略分析[J].求知导刊,2022(49):91-92.
- [4]张乃洁.基于园所管理的“卓越幼儿教师”队伍建设研究[J].吉林教育,2021(27):32-33.
- [5]江芸佳.如何在幼儿园管理中良好的调动幼儿教师的积极性[J].当代家庭教育,2021(33):43.
- [6]沈贤芸.幼儿教师队伍建设与管理工作的我见[J].长江丛刊,2021(08):260.