

# 基于“人本”下的学校管理“一二三四法”

◆孙培光

(浙江省宁波市象山县涂茨镇中心小学)

摘要:现在很多人说现在的校长不好当,校长是责任无限公司、学校一些特殊教师、个别家长、安全压力……,对校长而言是一个重大管理考验。2012年我来到现在的学校担任校长后思考最多的问题,就是如何对学校进行管理,让师生在和谐的校园中快乐地成长,虽然学校管理的模式很多,但我对“人文管理”情有独钟。和谐社会提出了要“以人为本”出发,作为校长要以全校师生发展为目的,如果校长能晓之以理、动之以情,就能促进教师的思想内部发生转变,而人文管理则是校长增强“权威”的催化剂的。本文我就如何提升学校管理谈谈自己的四点实践经验,望同仁批评指正。

关键词:学校管理;人文管理;校长治学;管理智慧

对于教师而言教育是爱的艺术,那么对于校长的来说,管理是心与心的沟通。很多人说现在的校长不好当,在这个校长没有权威的年代,不能硬性规定老师如何做。做了6年的副校长,我从西周小学学校来到现在的学校担任校长,角色也随之发生巨大的转变,我校是农村规模较小的学校,师资不稳定,镇经济相对较为落后,领导社会对我校教育极为关注,那么如何对学校进行管理,让师生在和谐的校园中快乐地成长,是我从2012年任校长以来思考最多的问题。虽然学校管理的模式很多,但我对“人文管理”情有独钟。和谐社会提出了要“以人为本”出发,作为校长要以全校师生发展为目的,如果校长能晓之以理、动之以情,就能促进教师的思想内部发生转变,而人文管理则是校长增强“权威”的催化剂的。下面我就结合自己2年的管理实践,简单谈一谈在学校中如何实施人文管理。

## 一、善于发现问题,及时解决问题

校长作为一个学校的精神教练,就要时刻本着为师生服务的思想,真诚待人、踏实做事,而且一定要有问题意识和反思意识。坚持通过网络、报刊、媒体等多种途径不断地学习政策法规、关注教育新闻,并从中敏锐地发现自己学校存在的问题,以扬长避短,未雨绸缪。2012学年我刚调到现在的小学发现学校食堂没有早餐,很多教师很早就从丹城出发感到学校上班,大部分老师早上:6:30就出发了,确实很辛苦。为了改善教师的工作环境,让教师吃好早餐,我立马联系总务主任和食堂管理员,让他们外面找会做早餐的工作人员,经过2周的努力,让全校教师终于吃上了热气腾腾的早餐。

## 二、真诚关爱师生,凸显人文情怀

好校长应该重视以情治校。以情待人是一种领导艺术,更是人文管理的核心所在。校长要热情关心人,以情动人;要诚恳待人,以诚感人。“感人心者莫先乎情”,做到这一点,校长和教师想法一致,融为一体,学校就有了凝聚力。各项工作任务才能出色完成。因此在日常管理工作中,我总是将心比心,多念老师的好,多想老师的难,尊重老师的人格。每天我都很早来到学校,站在大门口对每次老师总是笑脸相迎,让大家心情愉快地工作,并时时体谅老师们工作的疾苦,营造和谐的教师人文环境。我校有一位毕业班女教师,孩子刚上幼儿园,家里没有人接送,每天下午她都提前半小时下班去幼儿园接孩子,我每每我站在大门口看到她都笑脸以对,并没有跟她讲大道理,也没有去批评她。连续一个多月,她终于安排好了孩子的接送。每天放学她都义务辅导后进生,那一年她所教得毕业班在全县排名名列前茅。有一次学校会议时候,我在表扬这位女教师取得的成绩时,这位女教师说,这几年我结婚怀孕生孩子,都没有好好指导过学生训练,孩子上幼儿园我每天提前下班接孩子,校长没有跟我讲道理反而对我笑脸相迎,我心里就在想,我以后必须努力工作,不会别的,就是为了校长的微笑,你校长对我一笑,我报你是被努力。这个场面感动了全校的很多老师,我也被感动得热泪盈眶。仁善让教师觉得校长可亲,宽恕让教师觉得校长可近。宽恕之怀不是狭义的指饶恕教师工作中的小过失。“海纳百川,有容乃大”就是大海“恕”的体现,因而校长的宽恕胸怀包含了更广泛意义上的包

容接纳。很多时候面对老师一些难处,作为校长并不是要讲道理和批评教育,我们要将心比心,理解和尊重教师,教师能在学校感受到温暖也对给予学校温暖。

## 三、营造民主氛围,加强制度规范

有人将人文关怀和制度规范对立起来,其实我认为唯有将两者有机地融合,才能共同构建科学、民主的人文管理模式。常言说得好“没有规矩,不成方圆”,现实中,如果忽视制度管理,情感有时会显得苍白无力。而制度规范恰恰为实施人文关怀提供了有力保障,二者相辅相成。如果没有制度规范,学校就会失去存在的基石;而如果没有人文关怀,学校就会失去生机与活力。正所谓刚柔并济,使刚性的规章制度与浓郁的人文氛围有机结合,使制度闪耀着人文的光辉。因此我们牢固树立全心全意依靠师生办好学校的思想,为充分调动广大教师的积极性和主动性,更好地激励教师多做工作,做好工作,我们在学校原有规章制度的基础上,广泛征求意见,先后制订并完善了《学校安全管理制度》、《教职工奖励制度》、《教师备课制度》、《教师考核制度》等多项制度,促使学校的各项工作更加规范化、科学化。并申报了县里依法治校示范学校,还成立和召开了学校校务委员会,吸纳了家长、学校教师代表、热心关爱学校的社会各界人士,让他们为学校的发展进行监督和参与管理。每学年开学初我还举办“我为学校献一计”,鼓励学校教师踊跃参与学校管理,为学校的发展献计献策,集思广益。

## 四、帮助教师成长,创设满意课堂

我校青年教师多,大部分教龄在五年以内,教师的发展和职业归属感离不开学校对教师的培养帮助。教学工作是学校的中心工作,教师是学校工作的主体,教学质量的提高最终取决于教师的工作质量,对学生最大的人文关怀莫过于造就一批好老师,开发好课堂。因此关心教师的专业化成长就成为人文管理的关键。而教师的成长在课堂,为此即使工作再忙,我和主抓教学的副校长、教导主任每天也要坚持深入课堂,了解教学困惑,以帮助老师们尽快提高课堂水平。有位名家说得好:“真心诚意地赞美别人一句,就能让人多活二十分钟!”因此每次听完课后,我总是本着“优点说够,缺点说透”的原则进行评课。对老师教学中的每一个闪光点我都给予充分的肯定与赞赏,让老师们欣喜地看到自己所长,继续发扬;对于不足之处,我从不指责训斥,而是耐心地帮老师分析原因并制定改进措施。

## 五、结束语

可以说,实施人文管理,真正拉近了学校领导与老师间的距离,使整个学校形成一种强烈感人的气氛,师生精神振奋,积极向上。同时也在鞭策和激励着作为校长的我,唯有继续学习先进的管理理念,去探索更科学有效的学校管理方法。让学校真正成为师生们快乐成长的和谐校园将是我不懈的追求!

