

关于抓好幼儿园教师队伍管理的策略与研究

◆杨晓燕

(建水县城陈中心幼儿园)

摘要:在当今教育越来越被重视的时代,学前教育更是教育的基础,也越来越被重视,幼儿园肩负着未来人才的奠基重担,而幼儿园每一位教师对幼儿一生的发展都起着深远的影响,教师作为幼儿园教育过程中的主要操作者,是幼儿园常规管理的重要内容。教师队伍的科学有效管理是提高保教质量、综合体现园所特点的硬件工作,是一项必须做好的工作,而我园地处农村,又是民办幼儿园,所以在待遇方面不如公办幼儿园,幼儿好多老师,会去考事业单位及从事其他职业,导致了教师流动问题。
关键词:教师队伍;现状;发展策略

一、问题的提出

2005年开办幼儿园来,在自己的不断的实践和幼儿园实际管理中,我发现并深感受到幼儿园教师队伍的建设是至关重要的,在当今教育越来越被重视的时代,学前教育更是教育的基础,也越来越被重视,幼儿园肩负着未来人才的奠基重担,而幼儿园每一位教师对幼儿一生的发展都起着深远的影响,教师作为幼儿园教育过程中的主要操作者,是幼儿园常规管理的重要内容。教师队伍的科学有效管理是提高保教质量、综合体现园所特点的硬件工作,是一项必须做好的工作,而我园又是民办幼儿园,所以在待遇方面不如公办幼儿园,幼儿好多老师,会去考事业单位及从事其他职业,导致了教师岗位的不稳定性,为了让我园教师流动性减少,我园从各方面加强了教师队伍的建设。幼儿园教师也是一项特殊的职业,是爱与责任并存的职业,由于幼儿园孩子们都特别敏感,都希望得到每位老师的关注,老师的言行举止对孩子们都非常重要,一个微笑,一个亲切的动作,都有可能改变一个孩子。有的小朋友说:“今天老师对我笑了三次。”有的说:“老师今天还亲过我呢!”可见,孩子是多么的在乎老师。我们也时不时的蹲下来抱抱每一个孩子,亲一亲每一个幼儿,让他们都感受到老师的关爱。在班上,我问孩子们:“你们知道老师最喜欢哪个小朋友吗?”只见他们非常自信的说:“我知道,老师最喜欢我。”看到他们可爱的样子,我很开心的笑了。我经常对每个老师说,每天要对孩子说:“老师最喜欢你!”尽管是孩子,当孩子们体验到老师对他们的关心爱护之后,他们也会学着去关心爱护他们周围的人。这是一种美好的情感。如果教师队伍建设不好,管理不好,将给幼儿园发展,给孩子的发展造成重大的制约和影响。

我们幼儿园是一所全日制民办幼儿园,幼儿园的教师是师范毕业的,教师的专业水平高,但是缺乏实际的教学经验及教学理念,而且教师队伍呈现年轻化,内部出现纪律松散,部分教师经常上班迟到,不遵守幼儿园制度,还有的教师出现拉帮结派的行为,缺乏团队意识,还有出现教师岗位不稳定,而这些问题的存在严重影响了幼儿园的内部的的发展。因此针对我园教师存在的问题我选择了本题目,我针对教师存在的问题,不断地探索新的并且适合幼儿园内部管理的一套管理制度,并且从我自身做起,带领团队全新改变。

为了让我园教师流动性减少,我园从各方面加强了教师队伍的建设。(因为我深知幼儿园里教师的团队建设是很重要的,只有教师队伍稳定,幼儿园的发展才有前途,如何做到让优秀的老师留下来愿意跟随我,1.提高教师理论和实操水平,2.专业水平考核机制奖励,3.情感激励机制奖励)。

二、教师队伍现状

幼儿园的发展和老师的发展密不可分,为此我把幼儿园教师队伍的建设作为幼儿园工作中的重点来抓。

首先,我从幼儿园教师的上班时观察,我每天早上七点三十分在幼儿园门口和老师一起迎接我国的家长和小朋友,在门口迎接的过程中,我发现有几个老师经常迟到,这几个老师中,有90后的老师和80后的老师,90后的老师居多;

其次,我走进班级随班听课,巡视,观察幼儿一日活动,通过我观察,发现教师在组织幼儿早操活动时,教师形象、精神面貌不好;在一日活动户外活动中还出现教师交谈。

看到这些现象,我非常的揪心,也非常的着急,深刻的认识到了要把存在的这些问题调整过来,让幼儿园教师队伍呈现一个崭新的面貌,在我观察期间,通过问题,我总结出我园教师队伍出现的问题如下:教师队伍的教师队伍呈现年轻化,内部出现纪律松散,部分教师经常上班迟到,不遵守幼儿园制度,还有的教

师出现拉帮结派的行为,缺乏团队意识,教师岗位不稳定。

三、原因分析

在工作过程中,通过我亲临幼儿园观察,我发现教师在制度遵守方面属于自律性的,比较好管理,在教师对待自己职业的认知方面比较难。我园教职工,有70年代、80年代、90年代的教职工,70年代的教职工属于比较遵守制度的员工,但有部分员工之间出现倚老卖老的状态;80年代的教师一部分出现拉帮结派;90年代的教师,比较年轻,思想活跃,但是在幼儿园里最容易违反制度的也是90后的老师。通过分析,我发现从幼儿园团队建设及激励机制给教职工发展的平台,给教师一个伸手就能够到的梦想,给教职工一个愿景。

(一)教师迟到原因分析

我园上班时制度是值班老师7点20分入园,上班教师7点30分一批;

7点40分一批;8点一批,班级教师之间进行调节。通过观察7点40分的老师最容易迟到,主要是老师对中间这部分时间容易轻视,还有就是园内制度管理的老师对7点40分上班的老师的时间没有引起重视,让老师形成了一个习惯,在观察中我还发现了迟到的一部分老师中还没有树立自己的工作感职业感,这部分老师,把幼儿园制度不放心里。

(二)教师一日活动中出现问题分析

一日活动中,教师出现精神状态不好,组织幼儿活动时教师在交谈等问题的出现,我在想除了幼儿园的管理制度的落实外,我要给我的老师从专业方面去发展,培养教师的专业感,从老师情感方面去交流,让老师感动;从老师待遇方面去提高,给老师愿景,辛苦的付出总有满意的收获,以情感待遇留人。

四、教师队伍发展策略

1.提高教师理论和实操水平:教师通过教师考核《3—6岁儿童学习与发展指南》、教师基本功,进行老师专业的提高;保育老师通过实际操作考核,让自己更加的专业;厨房后勤人员也是通过实际操作考核,提升自己的厨艺。除了以上考核我园进行的园内讲座:《幼儿园教师礼仪培训》、《幼儿园教师团队的打造》、《幼儿园教师安全讲座》、《幼儿园教师专业标准解读》、《幼儿园教师与家长沟通技巧》提高教师专业的发展。

2.专业水平考核机制奖励:我园为了激发教职工潜能,制定了教职工考核机制奖励,幼儿园教职工凡属于考核过关,全部提高待遇。

3.情感激励机制奖励:幼儿园还制定了一系列的激励机制,每个月给幼儿园教职工发劳保用品,给工作满十年的老师一次性8000元的奖励;给工作满两年的教职工国内或者出国游玩的待遇,给家远的老师提供住宿;给教职工提供发节日慰问金及慰问品等等,在工作中要求老师认真踏实,在生活中和老师建立良好的朋友关系,促使幼儿园团队团结向上和谐发展。

我分以下几点来进行研究分析:

研究方法:观察法调查法个案法行动研究法文献法

重点:日常生活及平时的工作中抓好教师队伍的管理,让幼儿园每一位教师有一颗年轻向上的心,从教师的专业素质、教学水平、内在及外表改变自己,用“爱”的理念带动每一位老师,打造一支“团结、向上、稳定发展”的教师团队。

难点:由于幼儿园教师队伍管理是人的管理,“人在一起不叫团队,心在一起才叫团队”,所以在管理过程中,在改变整个教师团队中,最难的是人心的管理,这个是在整个过程中最难的。

开展阶段:

1.实施研究阶段(2017.2—2017.3):确定研究内容,开展调查研究。2.深入研究阶段(2017.3—2017.5):收集、整理、分析典型个案,并对个案分析的事进行研究,寻找个性化的对策进行指导。3.总结成果阶段(2017.6):总结研究成果,提出解决问题的策略,撰写结题论文。

参考文献:

- [1]陈兴杰:优秀校长99个成功的管理细;
- [2]浅谈民办幼儿园教师队伍建设一周建晓;
- [3]80后”青年教师从事幼儿教育职业现状的研究;
- [4]《幼儿教师专业化成长指南》评介;
- [5]多形式团队合作促使教师专业成长;
- [6]民办幼儿园如何打造一支特色鲜明的师资队伍;