

探究园长领导者角色对教师队伍专业化发展影响

王宴宏

沈阳师范大学 学前与初等教育学院

DOI:10.32629/er.v2i11.2184

[摘要] 领导者角色在人力资源工作的转型中起到了非常重要的作用,领导者的角色和影响力比授权更为重要。在幼儿园中,园长具有绝对的领导权,园长被人力资源体制授予领导权力,主动积极的影响力用以指导工作,是由于其所具备的胜任素质所体现的。在幼儿园中,园长作为领导者必须要理解和重视、并促进幼儿教师队伍的多元化,提倡正直、诚信、遵守职业道德。幼儿时期是儿童极为脆弱的时期,同时也具有巨大的潜力,想要为幼儿的未来打下基础,必须在这个阶段提供优质的保护和照顾。幼儿园园长的领导者角色,对树立这种温馨的教育环境,打造教师队伍专业化成长有很多的影响,文章将能够细致的分析园长领导者角色对于教师队伍专业化影响体现在哪几个方面。

[关键词] 园长; 领导者角色; 教师队伍; 专业化发展

引言

《中共中央国务院关于深化教育改革全面推进素质教育的决定》拉开了我国素质教育改革的第一轮基础改革序幕,在试运行国家课程和地方课程的过程中,结合幼儿园的原本课程,在很大程度上促进了幼儿园整体教育水平的提升。幼儿园园长的领导力角色是一种以园长为核心的团体品质,在课程改革实践过程中所体现出来的规划、执行、建设和评价的能力,对于教师队伍的专业化成长有非常重要的意义。幼儿园园长只有做好自己的职责和角色,能够在较为复杂的幼儿教育环境之内,将管理能力渗透到各个方面,并且对于幼儿园的未来发展做出良性的规划。

1 幼儿园园长的职责和角色

幼儿园园长的工作具有复杂性,在幼儿园园长的工作过程中,既需要了解幼儿的需求,同时又要需要保证幼儿园在活动方面涉及的方方面面,同时要进人力资源团队的建设。不可否认的是,幼儿园内幼儿教师团队成长的过程需要幼儿园园长的辅助。

1.1 决策与合作的角色

幼儿园园长必须要做出各种各样有助于幼儿园的角色和规划,在寻求相关机构合作时应该达成有关的协议,一个幼儿园的成长,就如同幼儿园内幼儿的成长一样,需要经历各种各样的成长过程,同时也需要各个机构以及政府的帮助,因此,幼儿园园长在进行团队领导和建设的过程中,需要了解什么是可以达成决策的,什么是可以达成合作的,并且分析利弊,找寻更加有助于幼儿园长效发展的内容。

1.2 进行会议宣传并落实

幼儿教育工作和教育改革工作如火如荼的进行之中,幼儿园园长有必要在吸收各类教育精华,并且领会上级教育部门精神的过程中进行自我内化。幼儿园园长在与其他各部门以及各工作人员合作的过程中,既具有领导力,同时又要需要兼顾教师团队各类需求。幼儿园园长在落实各类会议精神时,首先要吸取会议精神,与此同时,加强与本幼儿园之内各类资源整合的探索,从而能够研究出与本幼儿园非常适应的各类政策。召开会议,并且积极落实分配责任人。

1.3 处理各类报告及总结

幼儿园园长统领一个整体的教育团队,同时应该对上级教育部门负责,因此园长肩负向上级机关以及主管部门汇报工作,与同事进行工作进展通告的责任。园长总结和分析,幼儿园在每一个阶段之内的发展和成长,分析相应的结果,并且与发展目标进行比对,在比对的过程中以报告的形式进行总结,既是对于幼儿园内自我发展的反观,同时,也是对于社会各界和教育部门负责的践行。

1.4 进行教师团队的评价以及自我评价反思

作为整个幼儿教育团队的领导者,幼儿园园长肩负着对于教师团队发展以及教师个人评价的职责,作为幼儿园园长,在工作开展的过程中应该为自身的成长制定一个相应的规划,既要做好对于团队的评价和评估,同时也应该做好对自我的反思。幼儿园园长在吸取各方面教育精华以及最前沿教育形式的情况之下,做好对于教师团队的评价工作,有助于整个团队的良性发展和良性竞争,而做好自我反思和反观,使其发现在领导过程中的一些问题,并且虚心听取教师的意见,从而能够在更加开放和民主的范围之内,进行幼儿园各项事务的管理。

2 利用幼儿园园长领导力推动教师队伍建设的必要性

幼儿园园长是幼儿园行政管理的最高负责人,他对外代表学校,对内支持全面的校园工作。园长作为领导者,其领导的核心艺术在于激励下属积极主动的工作,并且能够完成一系列的自主创新活动。领导实践的实质就在于充分的调动人员工作积极性,人尽其力、人负其责、物尽其用。幼儿园园长领导推动力对于教师队伍建设有极其重要的作用,总结和归纳如下:

2.1 给予教师更为关心和尊重的环境

幼儿园园长的领导力,是满足尊重需要的基础,幼儿园的教师往往是由女性组成的,这些老师往往感情细腻、上进心很强,幼儿园园长为教师创设一个健康而和谐的工作氛围,同时拥有比较宽松融洽的人际环境,把理解和尊重放在首位。幼儿园园长的领导力能够极大地调动幼儿园教师为教育事业发挥主动性和积极性,而且在关心和帮助教师解决工作及生活中的问题时,能够营造更加良好的管理氛围。幼儿园园长给予幼儿园教师更大的心理安慰和满足,就可以促进其提高工作和教育效率,达到事半功倍的效果。幼儿园园长的领导力在于能够综合各个领域内人才的需要,把握人才在每一个不同发展阶段的发展需求,从而能够为教育队伍的心理满足,提供更多的基础,从而能够爱孩子、爱幼教事业。

比如,在幼儿园团队建设的过程中,幼儿园园长应该让幼儿教师感受到如沐春风,尤其是对于新上岗的教师,应该给予其适当的鼓励,充分的发挥其有自由度的成长环境,给予教师更多的关心和尊重,关注教师在日常生活中的细节,其居住环境、上岗、心理状况等等,只有这样才能激励教师的上进心,在更加尊重的人文环境和氛围之内,通过言传身教让幼儿也了解到尊重和平等的意义。

2.2 利用园长领导力带动整个教育改革实施的进程

幼儿园园长的领导力可以更好的调动幼儿园内的有效资源,从而可以吧培养优秀骨干教师的任务列入重要的任务,利用园长的领导力,可以带

动整个教育改革实施的过程,规划总的发展坐标,制定出具体的发展措施,在整个教育改革实施的过程中,园长可以通过每一步的具体规划,调动各类资源和人才。通过重点的开发,追求集体的成长,园长领导力带动了整个幼儿园内教育改革实施的过程,通过教育实践案例与理论综合,提高教师的综合素质。

比如,幼儿园园长的领导力可以带动整个教育改革实施的进程,一个有魄力、有魅力,而且本身有水平的幼儿园园长,将会非常良好的与兄弟幼儿园进行教育科研的沟通和交流。而且幼儿园园长可以带动当地幼儿教育 and 学前教育综合水平的发展,通过幼儿园园长的领导力,带动了当地家园共建以及教育师资力量的全面发展。

2.3 建立起良性的评价机制

园长作为幼儿园内主要的领导力量,不仅控制了对于教师的管理,而且也控制了所有的鼓励性资源和员工的福利,作为幼儿园园长,力求在评价方式方面实现多元化,就可以使评价结果变得更为稳定。在面对教师的教學评价之中,采取过程评价和终结评价相结合的方法,使得良性的评价机制能够看到结果,也能够看到过程,评价更为全面和准确。幼儿园园长通过上下级的体验,在教师队伍的帮助之下完成各项任务,这些幼儿园建设的内部事务不局限于少数几个人,在日常教学的过程中,幼儿园园长可以帮助青年教师参加各种各样的培训,鼓励其进行学历进修,建立起良性的评价机制,要求从各个角度评价幼儿园教师成长的过程,这样对于幼儿园集体来说是一种非常大的收获。

比如,在日常幼儿园评价的过程中,通过一系列良性的评价机制,结合对于幼儿园教师日常的问卷调查,可以了解评价机制和激励机制有哪些不足,根据时代的发展,逐渐地完善幼儿园的评价机制,并且对于幼儿园内各项规章制度,激励措施,硬件及软件建设,教育及师资力量建设等各个方面进行评价就可以不断的通过解决问题而促进幼儿园综合办学实力的成长。

3 幼儿园园长领导力推进教师队伍专业化发展的现状

幼儿园园长的领导力角色确实可以很好的推进幼儿教师整体队伍的成長,但是毋庸置疑,目前在很多幼儿园内,幼儿园园长领导力并没有得到充分的发挥,而教师队伍专业化建设的现状中也存在着一系列的问题。

3.1 幼儿园园长的领导力角色与教师队伍成长相脱节

很多幼儿园园长在领导力发挥的过程中,虽然也讲究领导艺术关心和尊重教师,但是往往由于工作职责相互脱节,教师和园长之间的工作没有很大的交集,使得幼儿园园长的领导力角色,并没有很好的发挥在整体教育队伍的发展过程中。教师每天处理很多纷繁复杂的幼儿教育事务,而幼儿园园长每天出现在教师面前和幼儿面前的时间并不是很多。幼儿园园长的领导力角色在比较人性化的管理机制之内,才能够逐渐的创新,但是幼儿园园长的领导力与教师队伍成长之间没有必然的联系,就使得很多幼儿园在教师管理机制建设的过程中,园长只是起到一个简单的宏观震慑作用,对于一些大型事件可能适当的出面,而对于日常教育工作和教育管理工作的价值不能够得到很大的体现。

3.2 幼儿园园长对于自我管理和教职工管理的意识不能做到同步

幼儿园园长在很多教师看来都属于一个比较高尚的角色,教师在幼儿园园长的管理之下开展各项工作,而且由幼儿园园长来分配各项鼓励和激励政策。幼儿园园长在在日常组织教职工自主办园、自主管理、自主发展的过程中,应该力求按照市场经济管理的规律来实施幼儿园内部的管理和改革。目前很多幼儿园园长在自我管理方面有所疏忽,虽然平常有很多幼儿管理事务是由幼儿园教师来操作的,但是在幼儿园的整体发展规划,招生策略课程改革及设置方向方面,需要幼儿园园长来把关。幼儿园园长在

教育科研方面比较疏忽,在学科教育进步方面的尝试比较少,甚至在某些教育理念的倡导和吸收方面弱于其他的教师,这就使得幼儿园园长在自我管理的过程中不能够做到精益求精,甚至有很多时候其思想意识没有跟得上时代和主流。

3.3 在教育管理的过程中,不能抓住学前教育的重点,集体成长过程缓慢

《幼儿园教育改革指导纲要》赋予了教育全新的教育理念和教育思想,在这一指导纲要的要求之下,教育管理工作应该被赋予更多的工作空间,在教育管理过程中,如果不能抓住学前教育的重点,那么幼儿园教研群体的整个成长速度将会被拉缓。幼儿园园长应该把握骨干教师培养和全面教师培养之间的关系,由于并不是每一位幼儿教师都擅长做同样的事情,有的教师可能擅长教育管理辅助工作,有的教师可能擅长综合管理及生活管理,有的教师可能擅长教育科研及教学方法的改进。一位教师都可以在其岗位上发挥主观性及能动性,使其聪明才智得到最大程度的发挥。幼儿园园长在教育角色管理定位的过程中,应该考虑到教育管理中,人尽其用、物尽其用,积极地创造条件实现,实现所有幼儿教师业务能力和业务水平的快速提高。然而在目前有很多幼儿园在幼儿园园长日常管理的过程中,可能忽略了对于幼儿教育工作者个人风格的保护,虽然也让很多青年教师外出参加各种各样的培训班,鼓励其参加学历进修,但是对于青年教师所形成的个人化的教育风格却并不是非常赞同,而且把培养优秀骨干教师作为一个公共项目来抓,使得每一个教师的个人成长目标并不是非常明确。在教育管理的过程中,如果不能抓住学前教育的重点,点面不分、没有目的,那么其培养目标和规划目标就是非常模糊的,不利于教师的个人成长,对于集体来说是一种被动的成长过程,而对于幼儿园园长来说,也不能使其更好的参与到教师团队建设的实际工作之中。

4 充分发挥幼儿园园长的领导力,调动教师队伍综合成长积极性策略

结合以上的幼儿园园长领导力,发挥现状就可以找到目前能够优化的地方。充分发挥幼儿园园长的领导力,调动教师队伍综合成长积极性,在现代幼儿教育的过程中,遵循和张扬以人为本的教育管理理念,特别注意人的各项效益,开展动态化的管理,需要从方方面面入手,才能够从一个长效的持久性阶段入手,关注幼儿园教师队伍的成长进程。

4.1 幼儿园园长领导力角色艺术,从关心和尊重的角度入手

幼儿园原则领导力的角色艺术,是对于领导力角色的科学定位,只有科学精准的定位,才能够从关心和尊重的角度入手,体现教育考核制度和教育管理制度的公正性。幼儿园园长领导力的角色体现在其日常对待教育的态度和行为中,幼儿园教师的素质以及教育工作质量之间的必然联系。幼儿园园长作为整个教育的领头羊,在教育管理机制建设的过程中需要处理好被管理者之间的关系,只有营造一种新型的开放与互动关系,通过合作与分享紧密的关心幼儿教师队伍成长的方方面面,才能够做到爱人者、人恒爱之。在日常管理工作中,幼儿园园长应该充分的发挥领导力角色效应,把自己定位在于其他教职工平等的位置之上,以心换心,帮助教职工解决平常的工作和生活问题,尤其是对于一些年轻教师的成长应该从现实角度入手。鼓励教师队伍积极性和自主性的提升,管理人的激情,当缺乏激情的时候,工作将会失去效率,因此应该采取多种多样的方式探究幼儿教师发展的内心核心,从而能够从内核的角度增加领导与教师们的友谊,极大的推动教书育人的积极性和能动性。

4.2 加强幼儿园园长领导力的自我管理,保证科学的办园质量

幼儿园园长只有首先加强自我管理,处理好教育和教育管理方面的反思工作,经常进行大型的教育,管理交流以及教研会议,能够在管理幼儿园的同时,尽量做到自我提升。幼儿园园长领导力和领导水平的发展是

取得幼儿园其他教职工尊重的前提。向管理要效益、要质量,才能够求得发展,作为幼儿园的管理者,幼儿园园长首先应该转变自身的观念,在这一过程中可能面临比较艰苦的思想改革。尤其是很多民营幼儿园园长本身是比较传统的教育工作者,在这一过程中可能面临很多教育思想的淘汰及更新。这种教育改革和幼儿园管理意识的提升是一种阵痛的过程,但是这确是必须要进行的,而且是非常行之有效的教育改良。在体现公正、公平原则的过程中,幼儿园园长形成独特的教育思想,本着对本幼儿园园本资源负责的态度,在《幼儿园教育改革纲要》的鼓励之下帮助幼儿园实现各项课程的开发,保证办园质量,并且以突出的教育理念引领后续的工作,使得教育管理制度为教育工作服务,促进整个幼儿园教师的教育理念不断随着现代教育改革的变化而向前发展。

4.3 注重教育教学的重点,按计划推进学前教育团体建设

幼儿园园长为了能够把幼儿教师培养成优秀的骨干团队,必须要把骨干教师计划列入到幼儿园发展计划的整体内容之中,与此同时,还要鼓励教师参加不同层次的教育培训,鼓励其参加各类不同层次的学历进修,做好对于青年教师、中年教师和老年教师教学档案的编制,进行有效的师徒结对、共同提高。注重教育教学的重点,提供合适的机会,结合新老教师开展一对一地帮带活动,挖掘新教师的潜能使其早日成才,并且在培养教师的时候,应该根据每一个幼儿教师个性化的发展特点以及目前已有的学习基础,实现有规划的培养计划,只有这样才能有利于教师的个人成长,对集体教育培训活动来说也是一种有效的带动作用。幼儿教师应该开展教育教学的尝试,对于有不同潜能的教师进行分别的教育目标规划,尤其是对于新上岗的教师,由于其缺乏经验,职业上发展的也并不是非常成熟,为了能够让其教育行为内化为对幼儿的全面发展照顾,应该提供更加合适的机会和更加良性的教育发展氛围。幼儿园园长应该对于整个教育教育计划的重点做到心中有数,分年度、分步骤、按计划的,推进学前教育团队的逐步建设。

4.4 开展动态的管理过程、实施多元化的教学评价机制建设

幼儿园园长在实行管理的过程中,要逐步改变传统的静态评价方式,将有效的动态评价和网络状的评价体系建设渗透到幼儿园的日常管理教育过程中。只有力求在评价方法进行多样化和全面性的构建,才能够使各个评价标准的个性化得以全面的凸显。由于在日常教育和教学的过程中,管理者往往是从严管理,充分的体现人文关怀,那么这两个看似矛盾的评价是怎样在幼儿园管理过程中进行有效的结合,就是幼儿园园长在日常就

需要非常注重的研究方面。为了使评价结果更加全面而客观,本着公正、公平的原则,以规范式的教育评价手段,加强从严管理的力度,才能够协助教师顺利的完成教育工作任务。避免幼儿教师的懈怠,要信任教师,但是也要进行及时的奖惩,使得每一位教师的身上都有闪光的地方,充分的信赖教师,并且通过一系列的诱导性评价方式,发挥幼儿教师的主观能动性。对于幼儿教师的奖惩既体现在物质和奖金上,也体现在精神鼓励上。幼儿园园长作为教育管理工作,充分的掌握现代化的管理知识,用全新的管理观念来指导幼儿园教师的各项工作通过真诚的对待员工,才能够展示群体的魅力。幼儿园管理是一门非常高深的艺术,关注幼儿教师物质生活方面的各项满足,提高其精神方面的追求也提高整个评价机制的有效性和可靠性,是幼儿管理过程中有效管理方法不可忽略的一个方面。

5 结论

在新的形势之下,迫切需要有高素质的幼师团队和师资力量,然而目前国内大部分幼师团队的建设水平参差不齐,有很多幼儿教师资历尚浅、年龄很轻,缺少对于幼儿为主体教育实施的策略和技能。这就要求幼儿教师们在幼儿园园长的领导力指引之下,尽可能根据幼儿的需要和幼儿园本身建设的需要,在原有的经验基础之上,主动地构建科学的师资力量培养进程。幼儿教师队伍建设的重要意义,在新的形势之下变得更为凸显,为了培养出具有创新意识和开拓精神的教师团队,就必须要有有一个具有强大领导力的幼儿园园长保驾护航,只有在这一舵手的成功引导之下,才能够解决目前幼儿园师资力量建设过程中出现的种种问题。

[参考文献]

- [1]陶然.当代领导者角色定位[J].合作经济与科技,2019,(19):144-145.
- [2]尹江倩,刘华,苏维,等.幼儿园教师课程领导力实施现状及影响因素调查研究——以陕西省西安市Y区16所幼儿园为例[J].陕西学前师范学院学报,2019,35(08):117-124.
- [3]贺蓉.幼儿园课程领导力评价指标体系的构建[J].上海课程教学研究,2019,(21):105-109.
- [4]邓维琼.影响幼儿园新入职教师职业发展的因素分析[J].新课程研究,2019,(17):115-117.
- [5]姚伟,吴秋融.幼儿园园长保育教育领导力现状调查研究[J].现代教育管理,2019,(06):79-84.
- [6]刘霖芳.教育变革背景下幼儿园园长领导力研究[D].东北师范大学,2015,(11):172.