

# 浅谈以人为本模式下的小学学校科学管理策略

薛鹏

(延安市子长县秀延小学 陕西 延安 716000)

**摘要** 小学教学管理中“以人为本”的理念,是指在教学管理工作中充分实现“关心人、尊重人、发展人”,以此促进学生的发展。小学教学管理工作中以人为本的管理理念,不仅把师生作为管理对象,而且把他们作为管理主体。因此,只有最大程度地调动学生和教师的积极性,并参与到小学的教学管理工作中。只有这样,我们才能更好地开展小学的教学管理。

**关键词** 以人为本模式; 小学学校; 科学管理策略

## 引言

长期以来,我国一直对教育事业予以高度的关注,并积极的开展各类教育改革工作。这一背景下,我国的小学教育事业也得到了快速的发展。随着小学教育发展水平的不断提升,对相应的小学管理工作也提出了较高的要求。近年来,“以人为本”理念在小学管理工作的开展中得到较为广泛的关注,该理念的应用,也在提升小学管理水平方面取得了较为理想的效果。

### 1 以人为本管理模式在小学管理中的意义

我国传统的小学管理模式主要以学校为核心,以教师为主体,以学生为被动主体来开展管理工作,极大地阻碍了学生的想象力、创造力和主观能动性。以人为本的管理模式的应用对小学的管理具有重要意义。它体现在以下方面:有利于打破传统的教学管理观念,突出学生的主体地位,围绕学生开展教学服务活动,突出学生和老师的个人价值,提高学校的办学效率和质量。

### 2 以人为本模式下的小学学校科学管理策略

#### 2.1 注重小学老师的专业素养的提高

老师的天职是“传道授业解惑”,这要求老师的专业课一定要扎实,如果身为一名老师却解决不了学生的疑问,这就不是一名合格的老师,每一位老师都有学习与上升的空间,老师的专业素养高是教好学生的必要条件。老师专业素养的提高,首先是老师职业道德的修养提高,作为一名小学老师,要明白自己的职责和使命是什么,应该将所有的热情投入到教育事业中去,去感染与引导学生。其次,老师也要一直学习,不断提升自己,进行工作总结,才能逐步提升教师的综合素养,老师有了深厚的文化底蕴,才能满足学生日益增长的文化需求,才能迎合社会的不断发展与变化。

#### 2.2 注重与家长的沟通,共同管理学生

想要教出好学生,除了学校单方面的努力之外,与家长的结合教育也是必不可少的,首先家长更了解学生生活上的情况,比如性格,有的比较腼腆,学生不会的问题可能也不会主动找老师说,这样长期下去,越来越不会,就会降低学生的学习积极性,慢慢的甚至讨厌上学和学习,如果家长跟老师沟通的及时,老师会着重关注这位学生,让他慢慢接受老师,慢慢的主动接近老师,这样以后再有的题目就敢主动去问老师了,学习起来也会轻松一些。还有的一些性格比较开放,这样的学生一般上课能注意到的,他可能做题马虎不仔细,老师家长也要及时进行沟通,除了在学校老师提醒之外,回家后做任何事情家长都应注意让他用心去做,仔细去做,慢慢改掉这一不好的习惯。

#### 2.3 构建和谐校园环境

和谐的校园环境和小学教育的质量息息相关,是小学管理的重要组成部分。它是学校办学特色、师资力量和教学理念的外在表现,是区分学校的重要标识,和谐的校园环境将是在无形中引导学生建立正确的价值观。在营造和谐的校园环境的过程中,要重视人文关怀,使学校充满人情味。例如,小学学校管理可以组织教师和学生

学生参加校园文化建设,并通过一系列校园活动来展示学生的绘画、教师风采、教师的历史小故事等,可以提升校园环境的知识性和艺术性。管理人员不仅要关注教师的教学质量,而且要帮助教师解决生活中的一些生活问题,营造宽厚的人文关怀环境,激发教师的责任感,增强工作积极性。

#### 2.4 巧妙设置激励制度,建立以人为本的管理模式

传统的学校管理模式下,在对教师进行管理的时候,大多采取的是笼统的按照学校的教育教学需求对不同的教师进行安排。“以人为本”理念下进行教师管理,还需要学校的管理层积极的创新对教师们的管理方式,建立“以人为本”的管理模式。在具体的管理工作中,学校的管理层应注意深入了解、全面掌握当前本校在教育、教学方面的客观情况和实际需求,以及不同教师的教学状况、思想状况、教学经验等。进而针对教学需求,进行科学的教学安排。这样一来,可以将不同的教师合理的安排在相应的工作岗位上,并为其分配合适的教育教学工作。教师们可以在适合的岗位上发挥出自身的能力和作用来。此外,还可以设置能者多得的激励制度,结合教师所带学科进行平均分统计,评出最佳教师,并给予一定的奖励,从而提升教师的劲,让教师在教学中得到认可,有效提升教学以及管理的质量。

#### 2.5 立足学生具体情况,打造以人为本的管理体系

小学生们具有年龄偏小、思想活跃、对新鲜事物兴趣较大、认知水平相对较低,以及容易受到外界环境因素影响等特点。在对教师进行管理的时候,如果不考虑学生们的实际情况和特点,单纯的依照传统模式,对其实施刻板、统一的引导和管理,则很难激发学生的学习积极性,对其全面、健康成长十分不利。“以人为本”的理念下对学生进行管理,十分注重立足学生具体情况设计管理措施,打造“以人为本”的管理体系。“以人为本”理念下开展学生管理工作的时候,学校的管理层可以联合广大教师,共同深入到学生中间,全面了解学生的学习情况、性格特点等,并听取学生们的真实想法。进而在遵循小学生身心发展规律、充分理解学生、尊重学生个体差异的基础上,对学生管理工作进行科学、细致、人性化的安排。

#### 结束语

综上所述,在小学教学管理过程中融入以人为本的理念,是小学教育改革的必然要求。它可以帮助学校解决当前小学教学管理中存在的问题。因为管理者不仅要维护校园秩序和纪律,还要实现人文教育,需要树立正确的以人为本的理念,表达以人为本的价值观。因此,根据师生的管理需求,实现管理工作的优化和进步。

#### 参考文献

- [1]艾斯卡尔·斯迪克.探究新环境下以人为本的小学管理的实施[J].人间,2016,210(15):111-111.
- [2]马德英.小学管理中人性化管理模式的有效应用研究[J].中学课程辅导(教学研究),2017,11(6):70.
- [3]林江.浅议以人为本管理模式在小学管理中的应用[J].读与写,2018,15(24):218,229.

# 新课程背景下小学教育管理改革分析

孟晓莉

(郑州市郑东新区昆丽河小学 河南 郑州 450000)

**摘要** 学校的管理质量十分重要,其管理工作涉及范围广、涉及层面多,需要相关人员加强对管理工作的重视和落实。在当前的情况下,学校管理工作的开展仍存在许多不足,学校的管理模式仍存在一些漏洞。究其原因,在于相关负责人员没有树立正确的管理意识,对工作的开展未抱有高度的责任意识,从而导致学校教育管理在落实、规范等环节上存在缺陷。因此,只有对学校的管理方式展开深入研究,并且对提高管理质量的方法深入思考,才能促进小学学校管理质量的提高。

**关键词** 新课程背景; 小学教育管理; 改革策略

## 引言

学校管理实际上是学校的管理者根据本校的实际情况和国家相应的法律政策,对本校现有的教学资源进行一个有效的整合,以达到提高办学质量的管理目的。

### 1 当前小学管理现状

第一,学校管理观念无法与时俱进。学校的领导者多为年纪较长的人,他们的管理理念很大程度上直接影响了学校的管理决策制定,他们虽然有着丰富的阅历和经验,但他们对于新事物、新理念接受程度也较慢。而现代社会是一个不断发展和变化的社会,管理者的理念必须要不断地更新、丰富才能够满足社会对于学校管理和建设的要求,但他们陈旧落后的管理观念使得学校的管理方式无法与时俱进。

第二,管理制度不够完善。随着社会的不断发展,人们对于教育的需求也在不断变化,管理制度是否完善决定着管理工作能否落到实处,但是制度的制定需要管理者们进行不断地调整才能达到最理想的效果,当前我国小学的管理制度往往长时间都不进行适当的调整。这就会导致管理制度逐渐不再完善,不再适用于当前我国的教育发展形势,不利于学校科学管理工作的进行。

第三,教学管理重成绩轻能力培养。教学管理工作是学校整体管理工作的重中之重,做好教学管理可以很大程度上提高教学质量和学校竞争力。但我国教育长期应试教育理念的影响,对于学生的成绩十分看重,但这样的教学理念不再适用于素质教育和新课改。因此当前的教学管理工作仍存在着重成绩轻能力培养的现象,这样无疑会阻碍科学化学校管理工作的开展。

### 2 新课程背景下小学教育管理改革策略

#### 2.1 加强教师的能力管理,提高教师队伍的整体素质

与其他年龄阶段的学生相比,小学生正处在成长与发展的最基础阶段,所有的外界因素都会对他们产生极为深刻的影响,其中最为显著的就是家庭和学校的影 响,家是小学生接受教育的第一环境,学校则是他们进一步接受教育并成长的场所,家长和教师不仅会对他们的学习过程产生极为深刻的影响,也会对他们世界观、价值观和人生观的形成产生极为深刻的影响,同时,教师的教学方式也会在很大程度上影响小学生性格的形成和学习习惯的养成,因此,在对小学生进行教育的过程中,提高教师队伍的整体素质至关重要,学校和有关部门一定要加强教师的训

练和提升并高度重视教师队伍的选拔与组建,为小学生的教育提供最为优质的师资力量。

在新课程改革的大背景下,想要对小学的教育管理模式做出有效的改革,首先要提高教师的水平,加强教师的训练及其技能的提升,不仅能够从根本上提高教师的教学水平,也能在一定程度上提高小学生的教育水平,因此,学校一定要高度重视教师队伍的建设。比如,在进行教师队伍建设的进程中,学校可以先对教师进行一次大规模的选拔,通过成绩考核、教学方式比拼和教学技能展示等多个环节选拔符合要求的教师。然后,学校再统一对这些教师进行上岗培训,让他们能够真正的具备良好的教育水平,为进行小学教育管理模式的创新提供有利的先决条件。

## 2.2 加强校园管理,完善校园设备

齐全的校园设备对学校教学工作的开展具有很大的促进作用。如果一所学校的教学设备陈旧、简陋,办学条件有限,那么校园管理工作实施起来就有可能障碍重重,将严重阻碍学校管理工作的规范进行;如果从学校的设施条件入手,完善和改革校园的教学设备和环境设施,那就能改善学校环境,提高教学质量。在笔者看来,校园文化是一所学校文化积淀的表现,通过自身的反思和努力可以使校园文化的建设不断深入,环境设施得到改善,教学资源得到丰富,教学质量也能极大提高。

## 2.3 规范校规校纪,加强管理

俗话说:没有规矩,不成方圆。在当前的教育大环境下,大多数中小学都是根据旧时的规章制度来运行管理的。学校的管理者并没有根据学校的实际情况,对学校的规章制度进行细致的整合和调整。正是如此,学校旧时的管理体制存在或多或少的漏洞,不利于学校工作的开展。只有切实可行的规章制度,才能使学校朝着正确的方向前进,使学生与学校的步调保持一致。因此,根据学校的实际情况制定相应的规章制度是当前迫在眉睫的事。

在教学活动、校园活动等场所要严格执行校规校纪。小学生由于年龄较小、

自我判断能力不足而对校园的规章制度不以为然。学校应该根据小学生的年龄特点和行为习惯对学生做出软硬兼施的管理,同时也要遵照学校的规章制度对学生进行日常行为规范的要求。旧时规章制度的漏洞导致出现了很多违反规则的现象,这就给学生树立了不良示范。因此,无论是教师还是学生,都应该严格遵照校规校纪办事,这样校规校纪才能为学校的管理发挥其真正的作用。

## 2.4 改变传统教学理念,深化教学改革

首先,任课老师要转变教学观念,学校要多为老师组织一些教学观摩或教学经验交流会,使得老师不再只单纯注重学生成绩的高低。老师在教学方式上,要多倾向于学生自主教学,要以培养学生学科核心素养能力为课堂教学目标,提高学生的动手实践能力,建立起以学生为本的人才观和教学观。

其次,学校要鼓励老师多尝试不同类型的课堂教学方式,提高多媒体资源的利用率,切实贯彻教学改革的每项政策,提高学生的学习积极性和自主性,建立一个高效、科学的课堂教学。

最后,学校要建立一个科学化的成绩考察制度,着重对学生的实际问题解决能力进行考察,要通过科学化的考核提高本校的教学质量。

## 结束语

总而言之,小学生正处在性格形成和习惯养成的最佳阶段,对他们进行良好且合理的教育不仅能够帮助他们养成良好的学习习惯,促使他们更加高效的进行相关知识和能力的提高,也能在很大程度上促进小学生良好人格的形成,促使他们逐渐成长为德、智、体、美劳全面发展的综合性人才。

## 参考文献

- [1] 陈贵安. 提高小学学校管理质量的重要意义[J]. 时代教育, 2013(12).
- [2] 徐华清. 论小学学校管理规范化问题及措施[J]. 教师博览(科研版), 2015(2).
- [3] 张标. 浅议如何促进小学管理的有效性[J]. 华夏教师, 2014(08).

# 人力资源管理中绩效考核问题分析

郭花萍

(孝义市工伤保险管理中心 山西 孝义 032300)

**[摘要]** 绩效考核作为人力资源管理工作方法,提升绩效考核水平是完善事业单位人力资源管理机制的重要方面,因此在事业单位发展过程中,人力资源管理工作环节中需要关注绩效考核环节。基于此,本文主要分析人力资源管理中绩效考核中存在的不足以及问题解决措施,旨在给人力资源管理工作者提供参考意见。

**[关键词]** 人力资源管理; 绩效考核; 问题分析; 优化措施

## 引言

人力资源管理旨在提升事业单位内部人才竞争力,促进单位内部人力资源的优化配置。事业单位日常工作活动中,要将人力资源管理制度落到实处,其中绩效考核环节常常被忽视,导致无法起到激励员工的作用,使单位人力资源管理工作实效性大打折扣。为了转变这种现状,当前我国在事业单位人力资源管理工作中应该将绩效考核改革融入重点工作中去。

## 1. 人力资源管理中绩效考核存在的不足

### 1.1 管理者对绩效考核重视不足

科学的绩效考核制度是事业单位在人力资源管理活动中衡量员工工作能力的标准,也是员工薪酬水平的标尺。然而,部分事业单位管理者对于单位内部的绩效考核制度建立、完善和落实都重视不足,很多事业单位的人力资源管理工作主观性较强,其实和绩效考核制度落实不到位有很大关系。另外,人力资源部门也受知识、技术以及职权等因素的影响,对于员工的考核依然采用传统的方式,只是形式化的考核,没有发挥绩效考核的优势。

### 1.2 不合理的绩效考核标准产生消极影响

建立完善的绩效考核标准是一项系统工程,单位领导需要长期努力。在事业单位员工数量逐渐增加的情况下,绩效考核标准要具有合理性和公平性,且针对岗位差异绩效考核标准也要有所变化,但实际情况下一些事业单位的绩效考核标准单一、死板,没有体现公平性。

### 1.3 绩效考核反馈不够及时

事业单位人力资源管理工作中,绩效考核结果需要及时反馈给员工,保证绩效考核结果公布的实时性。但是很多事业单位绩效考核结果对员工没有及时反馈,员工也不能结合绩效考核结果做出工作反思,这种情况下优势无法得到发扬,劣势无法得到弥补,绩效考核的实际作用并没有得到全面发挥。

## 2. 人力资源管理考核工作策略

### 2.1 建立完善的绩效考核体系

在我国,“勤、德、绩、能”考核模式属于一种综合考评体系,但部分考核指标与实际工作不相符。设计绩效评估指标时,要根据不同地区、部门及层次实际情况,考评内容重要增加相关评估维度,以及适用于机动考察、临时偶然等方面的动态评价指标体系。每个评估维度都要具体量化到二级、三级甚至四级指标,并制定相应的具体评估标准<sup>[1]</sup>。对于关键指标量化,尽可能量化,实则无法量化的要通过描述性语言进行说明。此外,还要合理选择指标权重设置方法与模式,其中一级指标权重确定要根据价值取向与组织目标,二级指标则要根据被考核人员职位性质与高低,将职位分析作为设置的根本依据。

### 2.2 增强事业单位人资绩效考核意识

要想从根本上提高人资管理效果,需要正确认识绩效考核。面对日益激烈的市场竞争环境,人资管理工作要积极引入市场化的竞争意识,树立正确的人资绩效考核理念与意识<sup>[2]</sup>。首先,要明确的给自己一个定位,在人资管理工作中开展绩效考核,并非为了单纯的推广绩效考核形式,主要是通过绩效考核模式提高员工办事效率及整体工作效率,提升人员工作效率与主动参与意识,全面促进单位体制改革,充分发挥其对社会经济发展的作用,使单位自身具有的社会价值与效益得到充分发

挥。其次,要正确认识绩效考核对单位整体及个人发展的重要作用,通过加强人资管理,逐步改善传统行政管理中的消极工作作风,在此基础上提升员工工作积极性与效率。

### 2.3 加强事业单位绩效考核的管理力度

为了保证绩效考核的质量,必须加强对事业单位绩效考核管理的力度。首先,事业单位在制定考核指标和考核标准时,应与本单位的战略目标结合起来,既要全面考虑员工的素质,也要用战略眼光看待事业单位的绩效考核工作,并在实践中不断完善绩效考核制度,使之更好的服务于本单位的发展<sup>[3]</sup>。然后,需要管理者带领所以员工参与绩效考核的工作,并对不同员工采取不同指标、不同的标准进行考核,同时也要考虑员工的思想状态和人际关系,使考核方式多元化,争取做到全面、客观、公正。其次,对于员工根据自身岗位内容签订个人绩效承诺书的,需要有奖惩机制,表现好的予以奖励,表现差的则需要改正自身的不足,完善自身。最后,对于人力资源管理工作人员,需要接受监督,工作要做到公开透明<sup>[4]</sup>。全面强化较小管理工作,才能保证绩效考核的质量,提高员工的工作积极性,全面促进事业单位的发展。

### 2.4 及时反馈绩效考核结果

绩效考核的出发点就是要提高员工的积极性,同时也能使员工进行自我认识,保持优势,改正不足。关于事业单位绩效考核反馈不及时这个问题,笔者认为首先应该保持全面客观的考核结果,如此进行反馈才有参考价值。然后,在得到绩效考核反馈时,应该及时反馈给员工,对于员工不明白的地方要及时进行沟通,不能得到结果后就不管了。其次,员工要积极的根据自己的考核结果,认真对待自己的绩效考核结果,对于不正确的地方,需要及时沟通,对于考核反映的不足要及时改正。最后,需要将绩效考核与激励制度结合起来,保证员工有更充足的动力改正自身的不足,保持自身的优势。同时,在员工为单位作出贡献时应得到相应的报酬,保证单位和员工能够实现双赢。

## 结语

综上,人力资源绩效考核工作质量对于事业单位的生存发展有着决定性影响,因此新的发展形势下,作为事业单位领导者和人力资源管理岗位负责人,要认清形势,突破传统工作模式局限,重视起人力资源绩效考核工作。本文尝试分析了人力资源管理中绩效考核中存在的不足以及问题解决措施,希望上文提出的意见有实践价值。

## 参考文献

- [1] 陈艳红, 雷立兴. 人力资源管理中绩效考核问题研究[J]. 商场现代化, 2017, 32(13): 132-134, 137-138.
- [2] 孙立山, 张慧琴. 人力资源管理中的绩效考核研究[J]. 现代商业, 2017, 21(07): 267-268, 270-271.
- [3] 刘秀娟. 事业单位人力资源管理中的绩效考核研究[J]. 事业单位文化(中旬刊), 2017, 21(10): 158-159, 163-164.
- [4] 王树印. 对人力资源管理绩效考核评估优质高效的研究[J]. 科技创新与应用, 2015, 23(23): 235-237, 240-241.