

基础教育教务管理工作中“人本理念”的融入策略

宋思婕

泰国格乐大学

摘要：中小学教育管理工作是中小学教学工作有效开展的核心，其管理的主要事务是学校建设、教师教学工作和学生学习任务等相关内容，为学校、教师、学生，甚至是家长之间建立了沟通纽带，管理主体和客体都是人。因此，不论是教务工作的管理人员还是中小学教的招聘和学生的招生，都要贯彻以人为本的教育理念。本文主要论述了基础教育教务管理工作中“人本理念”的融入策略，提高管理水平。

关键词：教育管理；人本理念；融合策略

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6288.2023.05.047

引言

随着社会的进步和管理理念的成熟，“人本理念”的重要性逐渐显现，“人”成为教务管理工作的物质载体和移动资源，来落实中小学教学和发展的目标，强调个人价值和集体价值，个人目标与集体目标辩证统一的思想，中小学是培育学生的重要场所，必须加强人本思想的管理理念。本文主要从“人本理念”的概念和内涵，教务管理的工作性质以及教育管理中“人本理念”的融入三个方面进行论述。

一、人本理念概念和内涵分析

从古代开始，人本理念存在至今，诸子百家在教育人才，选拔人才，激励人才等方面对“人本理念”有极高的造诣，将其不同思想运用在国家经济，法律，政治，文化和环境中，提供了理论借鉴意义。但真正意义上的“人本理念”随着社会的发展和管理学的进步逐渐运用到现在社会的多个领域。

传统中小学教务管理中大多以教学为中心，注重对学校教师的引导，看中的是教师的教育价值。但是“人本理念”的应用，突出了人的主体地位，也就是教师团队和学生的地位，越来越注重学校文化的建设、教师教学潜力的挖掘和学生学习能力的提升，管理的领域和范围越来越广泛。现代社会“人本理念”被反观应用到各个领域，因此，各中小学发现了这一思想优势，将其应用到教务管理中，对“人本理念”在中小学教育管理部门的应用进行探究来强化人本理论认识，提高管理水平。^[1]

二、教务管理工作的实质要求

教务管理是指对学校教学工作进行全面规划，组织，协调，监督和评估的一种管理活动，包括学生学资料，教学资料，学校通知等，为教育教学提供效率和质量的双重保证，其具有以下三个方面的性质。

（一）服务性

中小学的教务管理系统主要是校级管理和班级管理，校级管理针对是整个学校的管理，具有宏观性和全面性的特点，而班级管理仅针对各个班级学生的管理，这项管理任务落到了班主任身上，具有具体性和直接性的特点。不论是校级管理还是班级管理，都是服务性质的工作，其主要任务是安排教师和学生的活动，为教育教学服务。

（二）全能性

全能性不仅是指一个人的能力非常的全能，教务管理中的全能指的是管理工作的内容多，范围广。教务管理人员的工作有：整理学籍档案；上传学生成绩；日常订购教学材料；安排日常教学课程；教学质量监管和教师工作量审核等，这些管理工作在维持着学校教育工作的正常运行。同时，近年来中小学校提高了对教务管理人员培育的重要性，因此，对教务人员的管理水平和核心素养提除了更高要求。

教务管理必须立足校园文化、规章制度、成员组成和分配、规章制度等，强化对教师教学的监管和学生学习的考核，设立严格的等级制度和责任机制，有效提高中小学教务管理水平。同时结合现有教师教学水平和学生实际情况，并考虑学校现有教务管理制度，在此基础上，充分发挥管理人员的专业性和创新性质，优化中小学教务管理制度。

（三）负荷重、业绩少

目前，部分中小学的管理人员比较少，一般为1-2个人，教务管理人员需要在有限的时间内完成所有工作，而且有些数据是需要实时更新的。不仅包括教学科，教务科，师资科和教学实践等多个部门的工作，属于基础性事务，如果没有及时完成，就不能开展接下来的活动，具有连结作用，加之管理工作涉及教师评价和

学生奖学金，三好学生的评定以及毕业生资格的审核，不能出半点差错。因此，教务人员少，工作量繁重的情况，打压了管理人员的积极性。如果中小学招生人员逐年增加，教务管理团队保持不变，中小学的核心体系每况愈下。为此，管理规模的扩大刻不容缓^[2]。

三、人本理念在教务管理工作中的有效融入路径

目前，很多学校对教务管理体系的建立不重视，导致教务管理人员对工作积极性不高，管理人员的综合素质和管理水平每况愈下，管理呈现杂乱与无序的现象。为了保证管理工作的有序进行，提高管理工作效率，各中小学校应当立足现实，重新审视教务管理的结构和方式，致力于高效便捷管理工作的形成，将“人本理念”融入其中，提高管理人员的管理水平，丰富管理人员的情感认知。同时，教务管理工作的性质也决定了人本管理理念对中小学管理工作具有重要意义。

（一）强化教务管理人员“人本管理”理念的认识

教务管理工作的实质就是为学校建设，教师教学，学生学习，实践活动等服务，其提供的服务主体实是“人”，客体也是以人为主，因此，要想成为一名优秀的教务管理人员，首先要将“人本理念”深深的印在脑海中。管理人员这个职务不可避免的会同人沟通，所以管理人员还要有很高的情商，同领导，教师和学生之间建立联系，提出意见，综合探讨，积极贯彻落实管理工作，为教育教学活动的有序开展提供强有力的保障。

例如：在教师授课时间安排上，要结合教师教学习惯和生活习性安排，学会灵活变通，当教师临时遇到突发事件不能按时授课，应该同其他授课教师调整一下时间，并及时通知任课教师和学院，做好换课准备，帮助教师解决后顾之忧，二者的积极配合能够推动管理水平的提升；对于学生来讲，要展现其强大的包容性和人文关怀，对学生提出的问题尽最大能力帮其解决，针对学生提出的反馈最大限度地满足，做到严格和柔性管理有的放矢的方式进行。运用严格和柔性管理服务改善和创新中小学管理方式，加大教务管理人员的培训，建立完整的教务平台和教务管理机制，提高中小学教务管理运行效能，促进专业管理人才的培养，为中小学管理目标的实现提供强有力的保证。

同时，鼓励教师和学生一同参与进来，建立自主管理模式，实现主客观相统一，实质和形式相统一。例如：学校要对教学质量监控体系进行改革，为了充分贯彻落实“人本理念”的管理要求，可以采用问卷调查或者访谈的形成，听取教师和学生这两大校园主体的想法

和意见，并成立教师监管组和学生监管组，使学生和教师积极参与到教学质量监控体系的改革上，推动教务管理水平的提升。

当前，学生是教育服务的消费者这一观念，中小学的教育服务越来越具有商品化特征。其实，中小学就像是一家商店，学生是商店的顾客，教务管理是商店的店员，为领导和师生之间，教师和学生之间提供了交往媒介。因此，中小学教务管理人员必须提高管理工作的重要性，提高自身服务意识和人本理念，立足学校，教师 and 学生的实际需求，建立良好的人际关系，朝着中小学的教务管理目标前进，为管理水平的提升奠定坚实的基础，充分发挥人本理念在教务管理工作中的优势。

（二）加强教务管理人员管理水平和综合素质的培养

随着社会的进步和教育事业的改革，国家越来越注重复合型素质人才的培养，中小学是培养优秀素养学生的重要场所，对教学水平和质量的提升提出了更高要求。因此，教务管理水平的提升成为现代中小学破解需要解决的问题之一，而且科学技术的快速发展也为教务管理工作带来了新的机遇和挑战。同时，教务管理是教育教学顺利开展的核心，涉及学校全体教师教学和学生课程安排等的工作安排，所以作为教务管理人员，要具有很强的人际交往能力，组织能力，创新能力和管理能力。但就目前情况看，部分中小学比较重视师资团队的建设，而忽视了管理人员的培养，导致管理人员管理水平层次不齐，人员组成成分复杂等问题。其实，中小学就好比是一台电脑，中小学教师是电脑的软件组成部分，教务管理是电脑的硬件组成部分，如果硬件配置，如：主机或者电脑系统的配置跟不上，那么这台电脑就不能正常运行，即使能运行，各种各样的问题也层出不穷。所以教务管理要实时更新，适应不断发展和深化的教育教学和管理新要求^[3]。

管理者在教务管理过程中会遇到很多繁琐小事，甚至难以解决的问题，教务管理工作涉及中小学所有教师职工，所有学生，所有不部门，数量巨大，人物巨多。这就需要教务管理人员具有很强的专业管理水平，能够综合考虑，协调各方工作和利益，同各个部门，教师和学生之间既相互联系，加强合作，又要落实责任机制，具体问题具体分析。教务管理人员还应当具备一定的专业文化知识，了解教务管理工作各项内容的具体要求，结合自身专业性和工作经验，构建专属学校自身的管理模式，为教育教学提供保障。

教育管理人员拥有专业管理水平,具备专业文化知识,对中小学教务管理水平的提升具有积极推动作用,为中小学发展带来光明前景,为国家综合型素质人的培养提供保障。在学生课程安排上要贯彻“与时俱进”和“理论与实践”相结合的原理,采用线下授课,线上拓展的教学模式,并创设多元的实践活动让学生积极参与进来。

可见,提高中小学管理人员的投入和培训已经成为中小学正常运行的必然趋势和重要环节。具体来讲,可以制定相关管理人员应该遵循的制度,鼓励管理人员积极参加中小学组织的管理培训活动或者校外实训活动,以及各学校教务管理人员参加学术交流会等,教务管理人员通过不断学习先进管理理念,制定有效的管理计划。同时,加大教务管理部门的资金投入,场地的提供,设备的购买,专业人员的聘用都需要足够的资金支持。提供强有力的资金保证,增加自信心,稳定教务管理队伍,进而提高教务管理人员综合素质和管理水平,使其变得更加具体且专业。

(三) 构建完成的教务管理人员考核和激励机制的建立

教务管理工作繁重且复杂,但是真正看的到,摸不着的业绩少之又少,主要原因是中小学没有建立规范且合格的教务管理队伍考核和激励机制。就目前情况看,中小学对教务管理人员的考核应当从“品德,能力,勤奋,成绩”四个方面进行,人的主观意志对考核结果的影响很大,考核指标敷衍了事,考核失去了原本的意义。同时,与教师评价体系和考核机制相比较而言,在岗位晋升,薪资提升,职称点评等方面存在巨大差异。为此,针对教务管理人员考核和评价机制的建立,应当遵循以下四种原则^[4]。

第一,公开原则。是指面向全体教师,全体学生的公开,具有公开透明性的特点,无论考核过程是怎样的,考核和激励的结果一定要上传到中小学官网或张贴在学校专栏上。公开原则护主要是解决防止考核人员对考核的结果感觉不公,为了避免这种纠纷的产生。

第二,公平原则。“人人生而平等”。公平原则是指考核者在激励整个过程中需要各根据被考核者的表现进行客观且公正的评价,被考核者要遵循诚信原则,严格依照考核要求进行考核,根据考核结果进行激励。

第三,适度原则。哲学上曾讲“适度原则”。任何事物的发展都有正反两个方面,而这两个方面既相互联系,又相互对立,才会提出“适度原则”。考核和激

励机制中的适度原则是指激励是一种行为,一味的激励会导致天平失衡,达不到理想的目标。因此,要采用正向激励和负向激励相结合的原则,正向提供精神和物质奖励,反向通过惩罚,纠偏等措施让最终结果达到预期目标。

第四,差别原则。在激励过程中,不能因为以唯一的标准对考核人员进行评价,管理人员拥有不同的思维方式,进而管理方式都存在不同程度的差异,在面对同一人物的时候,展现出的管理水平也是不同的。激励作为一种鼓励,需要做到具体问题具体分析,需要与每个人的结果相结合,让每个被考核者感受到组织对其管理能力的认同^[5]。

总之,中小学要结合自身管理工作的总量,日常管理工作的需求,对需要管理的各项事务进行分类汇总,制定一套完整的教务人员考核评价指标,考核的内容和方式应当具有多元化的特点。新形势下的教务管理工作,更加注重体现“人本理念”,为中小学文化和教育教学的有效管理提供了强有力的保证,各项教育工作有条不紊的进行,有利于综合型素质人才的培养,充分发挥中小学的育人功能。

结束语

综上所述,将“人本理念”融入中小学教务管理工作中,能够提高管理水平和管理效率,在管理过程中,实现学生的价值,促进学生的全面发展,优化学生自我管理。通过对“人本理念”概念分析,教务工作性质描述,方法策略论述,为教育教学管理活动的有序开展奠定了坚实基础,并在此基础上拓展管理人员的思维,探究出更加科学合理的管理方案,为其他中小学提供借鉴和参考。

参考文献

- [1] 魏志文.人本理念在初中学校教务管理中的应用探讨[C].2022教育教学探究网络论坛论文集(一).2022: 34-36
- [2] 卢占亮;李永桃.浅谈人本理念在初中教育管理中的应用[J].新智慧.2021(34): 1-3.
- [3] 孙淼.人本理念在初中教育管理中的应用[J].山西青年.2021(20): 195-196.
- [4] 于华.人本理念在初中教育管理中的应用分析[C].华南教育信息化研究经验交流会2021论文汇编(三).2021: 902-906.
- [5] 贺同君.人本理念在初中教育管理中的应用探析[J].中国校外教育.2020(10) 15-16.