

以人为本背景下的教师管理制度改革

陈莹

(兰州大学 教育学院,甘肃 兰州 730000)

[摘要]以人为本建立现代教师管理制度在现代教育改革中具有重要意义,以人为本也是新时期中小学学校管理的价值取向。教师管理制度的合理性是教育改革面临的一个重要问题,教师管理制度的建设应着重强调对教师人性的关注,更多地注入人文关怀,创设教师终身学习和专业发展的制度环境,使制度管理与人文关怀相结合,促进教师的专业化成长和学生的全面发展。

[关键词]以人为本;教师管理制度;人文关怀

[中图分类号]G451 [文献标识码]A [文章编号]1005-3115(2011)02-0114-02

促进人的发展是学校制度管理的终极目标。教师是学校教育的宝贵资源,教师的高素质、现代精神和现代品格对一所学校教育事业的发展起着举足轻重的作用。当教师的整体水平和整体状态调整到最佳的时候,才能为学生及社会提供最优质的教育资源,承担起为社会输送优秀和全面发展人才的重任,从而彰显学校的真正价值。因此,只有建立科学合理的教师管理制度,注重对教师的人文关怀,才能激发教师的积极性,促进教师专业化成长,引导社会对教师的价值期待与教师管理制度相契合,树立正确的教师观,关注教师的人性需要和情感体验,最终实现学校、教师和学生共同发展。

一、基于人性需要的教师管理制度

人性是人类作为生命体存在与动物相区别的共同特性,即人的自然性、社会性和意识性的统一。认识一个复杂的整体,其自然性、社会性和意识性是无法割裂的整体,此三者的完整结合才构成复杂的人性。马克思主义人性论最突出的特点就是强调人是社会的存在物,人性的根本则是人的社会性。因为人的自然性是社会化的自然性,人的意识性是凝聚了社会内容的属性,人性是建立在人社会活动基础上的自然性、社会性和意识性的统一。制度作为人的本质的对象化形式,与人性之间有着必然的联系,在某种意义上,可以说是人性发展到一定程度的产物。制度一旦形成,会对人性产生重大影响。因此,通常制度都与人性问题紧密联系在一起,二者相互作用、相互影响。教师管理制度也不例外,是基于人性之上产生和建立的,关乎教师自身的人性需要,是教师制度和理性的深刻根源。学校在管理活动中要尊重教师的主体性和人格尊严,遵从教师管理活动的规律性。

现行的教师管理制度通常过度强调秩序和效率,忽

视了教师人性的需要和身心发展的需求,在制定和实施过程中经常将复杂的教育现象简单化,以决定论的思维看待具有独立人格的教师,否定教师作为独立主体人格的正常需要,忽视尊重个体和教育的复杂性,用非线性和客观的立场来实现管理制度的合理性,提倡价值平等、自由的追求。从一般意义上讲,教师管理制度建设的价值取向有两种。一是工具性价值,主要指教师管理制度所要达到的首要事实。学校之所以要利用制度来约束和限制教师,其根本出发点应当是为了让教师的身心的需求能得到更好的满足,目的是保障学校教育活动的正常进行,即人们常说的“秩序”,这是管理制度被学校教师认可接受并自愿遵守的一个重要前提。二是目的性价值,是和教师管理制度自身所追求的秩序必须体现学校教师所追求和理解的自由的价值理想,它应该由客观真实的反映教育本质、教育规律和顺应新时代要求的价值观等构成,它既是制度建设的出发点也是最终目标,体现了管理制度是建立在对教育活动中个体独立性和生命的尊重理解之上。因此,教师管理制度应当产生于教师自身的人性需求。

二、社会价值期待对教师的价值诉求

社会的价值期待是衡量教师管理制度合理性的一项重要指标。长期以来,“园丁”、“春蚕”、“人类灵魂的工程师”、“蜡烛”等称呼在一定程度上反映了社会对教师的价值期待,这种价值期待是形而上学的假设,必须通过教师管理制度这一载体来体现,以引导教师的行为与社会价值体系相趋同。但是教师管理制度自身所蕴涵的价值并非必须和社会期待完全一致,因为教师管理制度不仅承担着引导教师与主流社会价值期待相统一的责任,更应该将社会的价值期待建立在对教育活动和教师职业的正

确认识和理解之上,尊重教师的人性需要和自身身心发展和成长的需要。教师不仅仅只是“园丁”和“春蚕”,这只是他的社会属性,而是也有自己的情感体验和生存需要,除去“人类灵魂的工程师”、“太阳底下最光辉的职业”这些耀眼的光环,教师也是普通人,虽然教师这一职业的特殊性要求担任教育者责任的人要有更高的素质和品格,但是不能完全脱离教师本身来讨论这一问题。一般来说,社会是将教师这个职业和教师本身割裂开来看等的,把原本统一的整体分离开来,教师的社会属性和自然属性、意识属性并未统一。因此,教师目前所处的社会地位比较尴尬,教育问题的所有矛头都指向了教师,教师这个职业面临着很多误解。从这些方面来说,现行的教师管理制度在某种程度上存在着不合理性,其作为体现载体和桥梁,并未完全发挥应有的作用。

要使教师管理制度和社会价值期待达到一个相互贯通和理解的高度,在制定管理制度之初应充分考虑社会的价值期待,把是否趋同社会价值期待作为评价教师管理制度和理性的标准之一。教师管理制度所体现的道德水准和价值水平既要符合当今国情、政治、经济和社会需要和公民的道德水平,又要高于一般的国民道德水平。为些,最重要的是改革教师评价制度,包括学校和社会对教师的评价维度,即奖惩性评价或者是发展性评价,并将二者结合起来,各取所长。同时,将学校评价、学生评价和教师自身评价相统一,扩大民主,使师生广泛参与,避免把对教师专业发展的评价仅仅局限与课堂和考试成绩,而应从教师的教育思想、知识水平、业务能力、教育科研、教师培训等各方面展开,充分考虑教师和教师个体、学生个体的复杂性,客观、公正、全面地反映教师的德能素质和行为绩效。正确引导社会价值期待对教师的价值诉求。

三、管理制度与人文关怀相结合

以完全服从主要管理方式的学校理性管理,管理制度只是被看成刚性的要求和准则,强调科学管理、奖罚分明、量化考评,虽然可以取得一定效果,但如果实施不当,极容易挫伤教师的主动性和积极性,使其对工作活动的开展只能被动服从,很难发挥创造性。客观来说,学校管理者和普通教师对自己的角色期待是有区别的,学校管理者对工作和绩效的关心重于对人的关心,而教师对和谐氛围、良好人际关系的关心重于对工作的关心。这就产

生了矛盾,导致教师对学校管理者和管理制度的不满,从而影响整体教学效果。因此,建立和谐、健康的校园文化环境,是学校管理制度发挥作用的先决条件。

(一) 尊重和理解教师

学校管理者不一定能成为教育家,但一定要以教育家的情怀对待教育。应充分意识到,对于教师和管理者,只是工作分工和各自承担的角色不同,在人格上完全平等。因此,学校管理者必须尊重老师,尊重他们的需要和人格。教师的需要分为几个层次,而学校的工作就是要满足教师的各种需要,为他们解决后顾之忧,做到关心每一位教师,关注每一个人的价值和所做的奉献。一方面,要介导良好的人际关系,营造和谐的文化氛围。另一方面学校要信任教师,给教师足够的空间发挥自己的才能,让教师有被尊重和信任的感觉,真正享受到教育的乐趣。

(二) 促进教师专业化成长

想做好一名教师,首先要把教育当成自己的一种事业,热爱和享受教育过程中的乐趣。学校要多引导教师思考和研讨,反思教学过程中出现的问题并寻找改进方法;让教师尽量减少教育功利性的目的,使教师有做思想者和学习者的意识,多思考教育的深层次问题,探寻教育规律和学生的独特性及个体差异性,从各方面提升自己。还要重视教师的成功体验,使其积极主动地体验教育活动中的激情和在促进学生发展和成长过程中所显现出来的成就感和喜悦感,从而产生更高的理想追求。更应激发教师在学校管理过程中的主体性意识,引导他们主动参与,获得角色认同。为此,学校管理者要充分利用好学校积极、健康的竞争机制,提高教师的业务能力和教学水平,促进教师的专业化发展。

在学校教学活动中,教师往往更看重自己的人格独立和自尊,追求的是精神上的荣誉,渴望自我反思、发现和实现自我价值,这是教师实现自我发展的原动力,也是一种可贵而伟大的精神力量。因此,教师管理制度既要按照有关规定关注教师的物质需求,也不能忽视教师的精神需求。学校的管理工作不仅是一门科学,更是一种艺术,而人本化的管理更强调以人为本,尊重人格。因此,作为学校管理者,应具有融合制度管理和人文关怀的意识,引导正确的社会价值期待,实现学校管理刚性和人性关怀的动态平衡。

[参考文献]

- [1]赵敏.论教师管理制度的双重合理性[J].教育理论与实践,2008,(11).
[2]姜晓军.对教师管理制度人本化的几点思考[J].教育管理与评

价,2007,(6).

- [3]苏国荣.人本化的教师管理制度:制度规范和人文关怀相结合[J].宁波大学学报(教育科学版),2006,(5).