# 现代幼儿园园长的管理睿智

来源：网络 作者：烟雨迷离 更新时间：2024-09-21

*第一篇：现代幼儿园园长的管理睿智现代幼儿园园长的管理睿智关于“幼儿园管理”这个话题，是我们在座各位园长目前的需求。我想，为什么在座的各位对“幼儿园管理”的话题有兴趣，说明我们都很努力工作，希望我所在的幼儿园在我的管理之下，生源多一些，品牌...*

**第一篇：现代幼儿园园长的管理睿智**

现代幼儿园园长的管理睿智

关于“幼儿园管理”这个话题，是我们在座各位园长目前的需求。我想，为什么在座的各位对“幼儿园管理”的话题有兴趣，说明我们都很努力工作，希望我所在的幼儿园在我的管理之下，生源多一些，品牌打响了，社会效益和经济效益都有，这是我们大家的共同愿望。

说起“幼儿园管理”，在座的并不生疏，我也是曾经做过幼儿园园长的人，形势发展的日新月异的今天，当园长，确实使一个人的综合素质和素养都能得到提高。因为，管理 不仅是一门学问，更是一项技术，因此，需要园长的睿智。今天，我想和大家共同探讨现代幼儿园园长的必须有的几点管理睿智。

一、管理过程中经历的“三个时期”：

1、“行政型”。当我们刚走上园长岗位时，一般会有一种心态，这就是怕教师不服，所以，管理幼儿园常常靠开会、听汇报、布置、指令等方式来推动工作。也就是说 “我叫你做，你一定要做”没有做好，靠罚来管教师。这种以制度管理教师，是可以有一定得效果的。可并不是最佳方法，因为这种方式没有使教职工的积极性能够建立在自觉自愿的基础上。有教师会认为：算了，你是园长，你说怎么做，我就怎么做。久而久之，你会发祥，园长，缺乏一定的感召力。因而，唤不起他们的主人翁意识与工作的责任感。

2、“民主型”。这“民主型”的管理，本来是一种很好的方法，由于园长对这“民主”二字没有很好的理解，没有好很好地处理“管”与“不管”的关系。认为:唉，我管得很累，又得罪人，现在已经有了基础，那你们就按制度去做吧。这时候的现状还是，你说什么，教师还是做什么，只是做好做不好，不说了。可做了一段时间，你会发现，幼儿园的发展很一般，你遇到了幼儿园发展的瓶颈问题，你不得不思考，我该怎样做园长呢？于是，有了第三个时期的管理方法 ：

3、“研究型”。经历了几年的管理经验，园长们会慢慢感觉到，我应该静下心来思考问题“我的幼儿园要怎样办才能发展快呢”，不仅要思考，还要注意按着计划去行事，不能计划归计划，把计划挂在一边。

我也做了六年，在管理的过程中，说实话，做园长容易，做一个好园长不容易。因为，在你的管理下，你要让幼儿园的教师、幼儿园的孩子、幼儿园得到发展，这确确实实是要靠园长的睿智。

二、明确两个概念：

1、什么是“睿智”：英明有远见。说白些，就是有智慧。

2、什么是“好园长”：

何为“好园长”：好园长的标准不是在于她让行政领导多欣赏，她头上有多少光环，当然，这些光环是能够说明“好园长”的一部分，因为，毕竟她努力了，但不是绝对的。现在，一个好园长的标准，最重要的是看园长影响和鼓舞他人的个人能力，或者说园长对个性管理、给予人格需求以满足的能力水平。也就是说，园长的向心力，今天，你的园长因工作需要，要调到其他幼儿园工作，有多少人舍不得，有多少人想跟着她走，这个园长的观念、思维、价值取向、行为动机、指导、管理配得上他们自己的远大抱负，这就是这个园长的魅力。这样的园长，称得上一位“好园长”。

幼儿园课程改革以来，我觉得最大变化之一，园长角色在变化中，现在的园长，幼儿园自计划经济下的“教育福利”机构转向市场经济下的“教育服务”机构，教育功能未曾变化，但教育职能却有了质的不同。“教育福利”与“教育服务”对园长的角色要求也是截然不同的：在“教育福利”机构中，园长成为一个好的管理者、引导着、参与者即可，而在“教育服务”机构中，园长角色除上述之外，还应是一位统揽服务市场的经营者、处理社会关系的协调者、不断拓宽办园渠道的研究者、不断促进教师发展的培养者以及把握市场信息的筛选者等等。很多园长苦闷的说：“现在我们这些做园长的，真是太不容易了！”这就是因为时代变了、环境变了、要求变了，我们的角色也就随之变了。

从这里，我们不难看出：园长既像一位时髦的女性在游 览时装商店，选择尝试一种又一种的新思想、新款式、新感觉；又像一个老道的仓库保管员，试图翻箱倒柜，挖出“仓底”，寻求创造出对个人与团体所处环境下最新的时代替代方案。其实，我们在长时间的管理中，回顾总结了这样一种角色，还是比较贴切现代园长的真实身份的——反思性实践者。

三．现代园长的几点管理睿智：管好幼儿园需要智慧与技巧。管理的睿智是搭起通往成功的桥梁。

第一，了解教师的需要：强烈的精神需要。现在的教师，尤其是刚毕业的年轻教师，他需要的不仅在物质上，当然，经济是基础。现在，寻找工作不容易，也有不少的年轻教师认为：我刚踏出校门，钱少一点，没关系，只要能多学一点就可以。因此，如果你让幼儿园的老师感到在你这所幼儿园没奔头，他就抛给你追，他认为，在你这所幼儿园，在你这所幼儿园我没有进步。学不到什么。实际上，她是对你的管理不满意。所以，满足教师的精神需要很重要。有三种“需要”：

一是进修提高的需要。⑴学历进修；

⑵参观：向本市的幼儿园学习； ⑶外出考察。

二是自尊的需要。她的工作需要得到认可。批评教师最好以单独谈话，不要当着许多教师的面，当着家长的面批评教师，这是教师最不喜欢的方法。因为每个人都有自尊。

三是成就的需要。它是精神需要的更高水平的发展，教师的这一需要突出地 表现在对自己的所教学生的创造性教育成果的追求上，事业上的成就，人才的成长，成为教职工强烈的需要。园长要创造条件，成就教师：（1）让教师参与幼儿园的管理；（2）参与教育教学研究；（3）参与教学观摩；（4）引导教师论文发表；（5）得到家长的表扬；（6）孩子的爱戴

第二，敢于放权。这里所指的“放权”，是指两个方面：一是实行层级管理，而是给教师有自主的空间。

有个资深的企业总裁谈起他20多年管理企业的经验时，深有感触地说：“一个企业的老总再有能耐，他也是个凡人，没有三头六臂，如果他想把她企业做好，获得长足的发展，他就非得授权给他的下属不可，让下属放手去做事。她只管好下属，这样，大事必成。

这里，我们要理解放权不等于不管。只是怎样去获取信息的方法。·有个老板，很喜爱钓鱼，经常整天不在公司，跑去钓鱼，但公司的业务仍然顺利进行，这到底为什么？原来，他充分授权，同时，经常指名点将于下班后到他家吃饭，由他太太亲自下厨煮钓回来的鱼。轻松愉快的晚餐中，这位老板就获取了大量的信息，这也是一种不管中的管。

但是，不管不等于不做事，园长对于幼儿园的全盘工作还是要了解的。我们有的园长会出现这样的问题：你问他教学上的问题，他说：温我们的副园长，这是他在管，你问他学校财产问题，他说，我把后勤副园长叫过来，这时他负责的，这样的园长是不负责任的园长，幼儿园可能是一盘散沙。园长要对幼儿园的工作负全部责任，这是毫无疑问的，因此说，不管，不扽与园长就不要做事了，这时技术问题。园长还是要做事的

园长要做好几项工作：园长不能不熟悉教学。

·看。作为园长，要经常深入教学第一线，看教师平时的教育行为，不只注重正面现象，更要注意捕捉教师们在不经意间流露出的负面信息，由之来努力寻找教师们真实的意图，然后在满足教师合理需求的基础上引导其发展。下班时，关键是在于给教师指导，给教师智慧，如果我们每一个人要管。要追踪。今天，我说你上课没做好课前准备，下次，我还要注意看你改了没有。

·听。教师间的谈话交流最能反映出他们内心的所思所想。作为园领导，要随时注意这些蕴含着教育价值的信息。如我园有一次组织大中班幼儿到军营去参观，去前我听到两位班里有残疾幼儿的教师在讲，明天这孩子(指残疾儿)不要来了，免得心烦。针对这种现象，我首先派副园长进班，帮助带领肢残儿参加活动，同时组织教研活动，让教师讨论与幼儿相处时应持的教育观、儿童观。通过讨论，不但扭转了这两位教师不正确的观念和做法，同时也端正了教师全心全意为每个幼儿服务的工作态度。

案例：“园长，这份评价量表有问题！”

教师A：开放式的探索活动中孩子们的尝试本来就是有的连续，有的不连续，很难用次数衡量，我认为‘尝试次数’这一评价指标应该删掉！

教师B：小丽自始至终把镜子反射的太阳光照在纸上，最后也没有发现彩虹，按照评价量表来说，她失败了；可是整个过程中，小丽一直有说有笑，很开心，因为她发现纸上的影子象王冠。我觉得孩子都有自己探索、发现和成功的标准，不能用大人的想法作为评判的最后依据，我觉得这一标准应该改掉。教师 N：园长，这份评价量表有问题！

这是某幼儿园一次园内公开课后评课讨论的热闹场面。主要内容是教师对幼儿探索镜子秘密”这一活动的评量，主要评量工具是园长自行编制的评价量表。既然是自行编制，自然会有合理和欠缺之处，园内教师也主要针对量表开展了激烈的适宜性讨论。一时间，这份评价量表成了众矢之的，迎接这来自各个角度的利剑的考验。而整个过程中，园长始终亲切的笑容和迫切的想通过讨论来解决问题的心情使得整个针锋相对的讨论变得温和、融洽、润泽。而这也不断驱使我去思考这种氛围形成的原因，那就是稳固的基本人际关系——信任。

·谈。就是园长要经常找教师谈心。有些教师渴望与领导沟通，有些教师不愿与领导接触，因此，园长要根据各位老师的特点，找准切入口，有目的地与教师谈心，使教师对领导产生信任感。

·培养教师队伍：

（1）培养聪明的教师队伍。一支聪明的教师队伍的标志：会创造性地开展工作；善于成功的推销自我；会尽可能的喜爱自己的工作；特别注重团队意识；能尽一切努力抓住机会；善于把失误转化为机会；敢于锲而不舍的克服一切困难。

（2）培养明白的教师队伍。一支明白的教师队伍的标志：会从辛苦的工作中寻找乐趣；做任何事都讲究方法；会把宽容当作人际交往的润滑剂；深知谦虚好学带给自己的效应；性格豁达开朗、拥有乐观的人生态度。

（3）培养会做事的教师队伍。一支会做事的教师队伍的，会做事的教师友三个特点：会给自己赢得更多的成功机会；善于转换思路、变通行事；凡是总能三思而后行，沉稳老练。

怎样放权？ ⑴实行层级管理：

要注意运用一个工作法则：用人不疑，疑人不用。

做到“三个不怕”：不怕没权利、不怕没业绩，不怕没威信。因为你是法人代表，不会没权利，园内所有的成绩，虽然是教学上的或者说其它方面，或是教师个体的成绩，但这些成绩与你的领导紧密相关。要有威信，不是靠管出来的，而是靠你的人格魅力建立起来的。这就是要有威信要做到：以“德”“廉”立威、以“勤”“公”生威、以“信”“绩”取威。“德”：园长的品德：善良、朴实、言传身教； “廉”：廉政。

“勤”：勤劳。勤走、勤听、勤说、勤写。“公”：为人处世公平、公开、公正；

“信”：信任、信誉。

“绩”：工作有业绩。幼儿园有成绩，个人工作也有成绩。

⑵给教师有自主空间：

如：在课程管理中，不要规定得那么死。

允许教师尝试新的教学方法；

允许教师不同同意你的做法。

第三，注意用好管理对象中的三类人：一所幼儿园，不管是大园还是小园，总是会有各种各样的教师，这就是有“一样米百样人”的说法。一般概括起来有三种教师，园长要用好。

一是能力较强的人。把这些人放到重要岗位，发挥他们在工作中的带头作用，并且鼓励他们敢于超越自我，超越领导，成为一定幼儿园的佼佼者。二是个性明显的人。上班爱迟到的人。这样的人，往往思想敏锐，思考问题 有独到之处；眼光尖锐，分析问题深刻透彻；有的情绪外露，处理问题果断急躁；有的独具创意，不拘束缚；但往往自我感觉良好，不容易听进别人的意见。做到有雅量，尽量避开其短处，把他们放到有利于他们“扬长”的位子，充分发挥每个人的长处，让他们在事业的成长中实现着自己的生命价值。

案例：“为什么我不能随时使用多媒体？”

“为什么我不能随时使用多媒体？”一位刚从小学转来的幼儿园老师愤愤 不平。“说什么课程要整合，手段多样化，多用计算机，上课多媒体。可是全园就只有这一个多媒体大教室，两台电脑都上了密码，只有她（园长）和大教研组长知道，生怕我们（幼儿园老师）知道了给她弄坏！这也就算了，这里的机器还落后得要命，现在还用win97，家里做的（幻灯片图像）都是能动的，可传到这里全成了静止的了！上传也麻烦得很，楼下电脑房的电脑打开不说，园长办公室的电脑也得开着，上什么课还得经过她的监控！” “我们以前学校（小学）可不是这样，每个老师都有多媒体教室的钥匙，也从来不设什么密码，做好的课件还可以随时跟别的老师分享„„”

三是缺点明显的人。如：烫伤，留下疤痕的教师。对于有着明显弱点的员工，作为管理者不能轻视、歧视他们，而是努力成为他们的朋友，关心他们的感受，在理解、宽容的前提下，适时帮助他们矫正缺点，从而找到自己的位置，实现生命的价值。

对于这三种教师我们的管理要有艺术性：

1、用发展的眼光看教师。允许教师犯错误。

不要用一个标准来要求老师，比如说，上课的课堂纪律，不论老教师还是中年教师还是新教师，我都要求大家必须达到一个符合“教学常规”标准的标准，当然制订这个标准是有一定依据和道理的，但是，如果用这个“唯一”的标准去要求所有的老师，我的脑子就未免太僵化了。这是我至今才明白的一个道理。比如新教师，他才从大学里毕业呀，显然不够成熟，有时候还像小孩子一样的。思维也简单，处事能力也不够强，经验当然说不上了。他们讲的课，显然有些生搬硬套；他们对学生的态度，显然有些急躁，他们是处于一种被动的“适应”状态，按专业术语说就是“磨合状态”。这时候，我如果用“标准的教学常规”来要求他们，他们基本上“不合格”。所以，对这些年轻人，重要的不是他们控制课堂的驾驭力，不是他们对教材处理的适度，不是他们授课行为的娴熟度，而是他们的态度，即：认真。

2、善于调动教师工作的积极性

案例：有一所幼儿园接受了上级行政部门交给的接待外省市两位幼儿教育专家来园观摩半日活动的任务。按照以往的做法，园长将指定特级教师张× ×、高级教师王× ×作准备，大多数教师则采取事不关己的态度，个别教师还会发牢骚：“园长眼里没有咱！” 然而，在幼儿教育改革不断深入发展的新形势下，园长认识到：只依靠个别教师“撑门面”是不行的，幼儿园的各项工作要有全体教师积极参与，才能不断开创新局面，全面提高保教质量。园长决定借此机会，在幼儿园开展一次“抢任务”的活动。园长召开了全体教师会议，进行动员，讲明活动的目的、意义、方法及其政治步骤。她在会上宣布：“抢”到并完成任务者有功，将记录在案，给予一定的奖励。然后组织教师进行讨论，在形成共识的情况下开始实施。

很快，便有2/3以上的教师在教研组内自荐半日教育活动的计划。经过由各教研组然后到幼儿园的程序，推选出两位青年教师杨× ×和程× ×承担任务。园长进一步提出要求：全体教师要树立幼儿园工作的整体性观念，支持并且协助两位青年教师完成任务。

接待日到来，两位青年教师组织的两个幼儿班的教育活动内容丰富、生动新颖，使能力不同的幼儿均能够积极参与活动，并且在不同程度上得到一定的发展。专家及领导称赞她们“素质好”“创造性地实现了教育活动的目标”。

园长在总结此项工作时，要求并鼓励全体教师：在今后的各项工作时，要不断更新教育观念，树立“抢任务”的光荣感、使命感，练就扎实的业务功底，积极参加竞争，不断创建业绩。

一周过去了，一些教师的心情仍然不能平静。有的教师说：“下次要看我的了！

在本案例中，园长抓住了有利时机，开展”抢任务“活动，满足了幼儿教师的精神需要，有效地激励了幼儿教师积极进取的行为，推动了工作的开展。

首先，”抢任务“活动给每一位幼儿教师以充分表现自己的教育思想和业务能力的机会，使她们发挥了自我动力（内驱力）的作用。过去的”园长要我做，我才做“，现在变成了”我要做“。平静的幼儿园人心沸腾了，思想活跃了，教师们积极行动起来，思想及其业务素质得到锻炼和提高，这种管理效果事半功倍。

第二，”抢任务“活动为幼儿教师创造了进行公平竞争的机会。活动所遵循的基本原则是尊重、信任和依靠广大幼儿教师，这使她们产生了光荣感、责任感和使命感，工作的积极性、主动性和创造性得到充分发挥。这种活动尤其给一些不起眼的年轻人以崭露头角的机会，使她们的潜能得到发挥，进一步认清了自身的作用和工作的价值。可见公平竞争深得人心。

第三，”抢任务“活动激发并增强了幼儿教师的成就欲。”抢任务“是一种追求成功的尝试。敢于”抢任务“是迈向成功的第一步。在”抢任务“的过程中，幼儿教师充满自信心，不懈努力的意志品质得到锻炼和提高，为今后不断取得成功奠定了基础。幼儿教师对于成功的追求，还可以迁移到幼儿教育工作的各个方面。

第四，”抢任务“活动使幼儿教师增强了团结协作意识。在幼儿园管理过程中，幼儿教师既是管理对象，又是管理者，她们肩负重任。她们懂得，搞工作仅靠教师个人的知识经验和能力是有限的、微弱渺小的，而教师集体的智慧和力量则是巨大的。因此，在设计教育活动的过程中，她们群策群力，责无旁贷。在竞争的同时增强了集体荣誉感和团结协作意识，使教师群体的智慧得到集中，整体素质得到提高。

这次”抢任务\"活动的幅射作用在持续、在延伸，实为园长在管理过程中明智的举措。当然，激发和满足幼儿教师较高层次的精神需要，是幼儿园管理的一个永久性课题。采用哪些有效的方法和措施，使幼儿教师保持旺盛、稳定而持久的积极性，还大有文章可作。

3、运用“双向选择制度”管理教师：在教师群体中，由于人的个性所致，难免有些教师让我们管理者很为难。如：有的有能力的教师比较懒，又要抢功劳，没有教师要跟他配班，几次这样的做法后，没有人要跟他配班的教师，我们可以通过沟通、谈话，指出问题所在，如果还是产生这种情况，就可以给他黄牌警告。可以让平时看起来两个人很和好的教师配班，有利发挥他们的和谐作用。

第四．要学会说几句话: 这是美国管理学家鲍雷夫的管理法则。

1．我承认我犯过错误。主动承认错误不仅是一种宽容的表现，而且还要求管理者不断反省自己，发自肺腑地意识到，并身体力行地做到。人均会犯错，贵在用于承认，尤其是向自己的下属承认错误。作为一为幼儿园园长，管理上的疏忽和纰漏在所难免，如果能够及时认识到并加以修改，这种坦诚布公的态度本身就为员工树立了良好的榜样，信任也就有了建立的基础。

2．你干了一件好事。管理者在反省自己的同时一定要注意他人的反应，学会关心，学会鼓励。“你干了一件好事”，看似不经意的赞扬，却也成为信任和合作的重要开端。幼儿园园长应当注意在适当的时机给与员工适时的赞扬，从而使员工意识到自己所做工作的价值和意义，增强自信，提高效率。

3．你的看法如何。不管一个管理者有多大的精力和才干，也不可能把公司所有的职权紧抓不放、事必亲躬。而需要把部分职权交给下属，让大家共同承担责任。这其中就涉及到基本信任的程度如何。案例1中的园长甚至连多媒体教室的管理这一桩小小的事也不放心让员工去做，可见其基本信任的缺乏。“你的看法如何？”这一问题常常是充满机巧和睿智的。4．我们一起干。“我们一起干”并不是仅仅说给别人听的，而是意味着承担更大的责任。然而组织只有这样才能激发员工的积极性，从基本信任上升到有效合作，这样的组织才是优秀的组织。有的幼儿园园长本身缺乏这种合作意识，仅仅注重于任务的上传下达和管理监控，认为管理者是不需要“干活”的。久而久之，员工的积极性即会降低，基本信任感也随之下降。

5、不妨试试。“试试”是鼓励大胆创新，“不妨”是问题的关键所在，其意味着不太在意结果，有创意就一定付诸实施，必然会有收获。一个幼儿园园长如果能采取“不妨试试”的态度，这样的管理也必定是有张有弛的，灵活、弹性化的管理。在这里，园长做到的不仅仅是“任人唯贤，用人必信”，还在更高层次上赋予了教师自主尝试的空间。

6、谢谢您。“谢谢您”似乎是日常中习惯性的礼貌用语，然而，如何说出这个礼貌用语是一件相当艺术的事。艺术地表达会在管理者和教师之间建立起自然的信任和平等关系。如：同日本日立公司的圆形会议桌，无论你坐在哪里都不会感到低人一等，正是这种无需表达的、人性化的“谢谢”使日立成为一个优秀的组织。

7、咱们。这两个字显得很平常，但很亲切。他让教师明白了幼儿园是我们共同拥有的，你、我都有一份责任。

8、您。这两条原则最为简单，但却最为重要。要时刻牢记你是在与人合作，不管什么事情都不要独断专行——应当有整体的观念；要时刻牢记尊重你的合作伙伴——您而不是你，这就是尊重。如果一个幼儿园园长能够在与员工的交往中谨记并运用这两条最简单原则，那么建立在尊重他人基础上的信任就形成了。

第四，以“朋友式”和老师相处。（这是美国管理学家蓝斯登提出的“蓝斯登定律”）

《圣经•诗篇》第133篇说道，“看哪，弟兄和睦同居，是何等的善，是何 等的美！”与一位“朋友”在一起工作，远比在“父亲”身边工作有趣得多。在愉快的环境下、工作心情舒畅的员工，比高压力下工作的员工，具有更高的效率。在幼儿园中，与一位“朋友式”的园长共同工作，这不仅是信任建立的基础，也是信任建立的结果。如案例2中的那位园长能够面带春风、轻松自如地与教师们交谈，并将这种情绪渲染到了在座的每一个人。正是因为其具有“朋友式”的魅力，而这种魅力又不仅在于将自己视为员工的朋友，且员工也确实将园长视为自己的朋友。在这样的氛围中，信任是自然而然产生的，也是自然而然发挥效应的。其效应之一即是快乐——管理者的快乐，员工的快乐，以及最重要的，儿童的快乐。那么幼儿园园长在工作中应当如何把握快乐工作的原则呢？不应当过多地约束教师的行为和自由表达的意愿，而是应当充分尊重教师的请求，给与教师更大的发挥自由才智的空间，只有这样，教师才能感到自身价值的实现，从而信任园长、乐于工作；

第五，可以借鉴海尔集团的“三只眼”的管理理念：

一是关注内部职工，创设有效的激励机制，营造人才能不断脱颖而出的环境，确立幼儿园各项工作的最佳绩效；

案例：有一天，王君的妈妈匆匆来到办公室，脸色阴沉，她将手里拿着的信放到桌上说：“郭园长，我想向您反映点情况，今天我着急出差，便把事情写到了信里，咱们电话再联系吧。”还没等我说什么，她已经转身出去下楼了。我连忙把信拆开，从头到尾看完。原来，大班的幼儿八月份毕业，不能再来园了。王君家没人照看他，刘副园长同意他在原来的班上再呆一个星期(当时老师正轮流放暑假)。信中说：“自从王君留班，本班老师总是给孩子脸色看。昨天，王君往游泳池里扔石头，老师批评了他，还说：‘毕业了还不走，总给班里惹麻烦。’孩子现在说什么都不来园了。我们多呆了一个月，托费一分不少交，为什么这样对待我的孩子?园长不处理，我要找一个说理的地方。”

1．幼儿毕业离园后，与幼儿园是何种关系?是毫不相干了吗? 2．幼儿园是何种性质的机构?幼儿教师应具有什么样的工作态度? 3．本案例中，带班老师有何错误?仅是她一个人的错吗?园长的管理工作有何问题?二是关注市场、社会发展以及家长的需要，从某种意义上讲，家长、社会的需要就是幼儿园生存发展的生命线；三是关注政策、制度，为幼儿园的发展“保驾护航”。

总之，要管理好你的幼儿园，就要要在不断的积累经验中，“在适应中理顺，理顺中求发展，发展中求创新，创新中求效益”的管理价值观。

换几种眼光，多一批人才；换几种眼光，管理就不会是一潭死水；换几种眼光，管理会更轻松，更全面，更民主！最后，用著名管理学家彼得·杜拉克的管理名言和法国企业界的一句名言和大家一起共勉：

“用人不在于如何减少人的短处，而在于如何发挥人的长处” “爱你的员工吧，他会百倍地爱你的企业”

相信：爱我们的老师，她会百倍爱你的幼儿园。

**第二篇：幼儿园园长管理**

幼儿园园长管理

中教服成立1984,原属国家教育部,以全国教育工作者为服务对象,开展教育培训|教育研修|幼儿园园长管理等交流课程的权威教育培训|留学咨询机构

一、有勇有谋，统筹全局

计划决策是管理的首要职能，统帅着管理的全过程，园长必须根据教育方针，结合幼儿园的实际，对幼儿园的全面工作和重大问题进行计划，熟练地运用随机决断，关键在于有勇有谋、统筹全局、随机处置。

二、知人善任，各得其所

毛泽东同志早在中国革命战争中就曾指出“领导者的责任，归纳起来，主要地是出主意，用干部两件事”。这段话精辟地概括了领导者工作任务和领导管理能力涉及的内容。“只有无能的管理，没有无用的人才”幼儿园管理，对人的管理是根本的。所谓人本管理实际上就是严格管理和感情投资的结合，园长不可能样样都精通，但一定具备知人善任的能力和气度。

三、人无我有，人有我优

高尔基说：“生命的意义在于创造”管理活动的运作过程实质上是一种创新过程，勇于创新是管理成功的关键。在社会发展日新月异的今天，园长应有远虑先行求变革的创新意识和独立批判精神，因循守旧，墨守陈规的老一套，最终会被时代所淘汰。幼儿园改革的深入，幼儿园特色的形成都来自于园长创造性思维。园长要善于把握时机，敢于闯新路，勇于攀高峰，大刀阔斧求改革，打破常规搞革新，因园制宜创特色，形成自己的办学理念和思路。

四、严于律己、宽以待人

孔子曰：“其身正，不令而行；其身不正，虽令不行。”园长要研究如何运用非权力性影响的管理即身教，它源于领导者自身的人格力量。园长的素质对幼儿园管理状况有着决定性的作用。园长素质高低是直接影响幼儿园的保教质量，园长要求教师能够“为人师表”那么园长首先应该是“师表”的表率。

五、以法服人，以情感人——情感艺术

孟子曾说；“爱人者，人恒爱之；敬人者，人恒敬之。”爱，是双向的，有付出就会有回报，园长在管理过程中的情感投资是维系与教职员工和谐关系的粘合剂。园长应善用情感，以此促进人与人之间的和睦相处。从根本意义上说，“以人为本”不仅仅是一种手段，而且更是一种目的。

一个好园长应当是对幼教事业有着满腔热情的人。她把幼教事业当做自己生命的一部分，愿意为之付出自己的全部精力。一个好园长应当是教育改革的排头兵。一个好园长应当是一个出色的管理者。一个好园长应当是一个具有人格魅力的人。一个好园长应当是一个热爱生活的人。一个好园长并不是十全十美的人，但她应当是一个善于反思的人。她知道自己的长处和不足。

办好一所幼儿园的关键在园长，当好园长的关键在管理，好的管理要讲究艺术。园长管理艺术富韵致，可以激扬斗志；园长管理艺术耐寻味，能保优质高效。幼儿园就一定会朝着预期的方向发展。

**第三篇：幼儿园园长管理心得体会**

幼儿园园长管理心得体会

当我们备受启迪时，有这样的时机，要好好记录下来，如此可以一直更新迭代自己的想法。相信许多人会觉得心得体会很难写吧，以下是小编精心整理的幼儿园园长管理心得体会，希望能够帮助到大家。

幼儿园园长管理心得体会1

为促进我区教育事业的持续发展，大力加快教师队伍建设，打造名师品牌、打造名校长品牌、打造教师团队品牌、打造教育科研共同体品牌，启动了中小学幼儿园名师(名校长)培养工程，本人经过培训，了解了宏观的国家教育政策，学习了名校长关于特色学校建设的经验，明确了学习校务公开的具体内容及程序，了解了学校财经制度的相关法律法规知识，从各方面提高了自己的认识，有了许多的收获。作为一名教学主任，通过这次学习反思自己在幼儿园教学管理中还存在着许多不足之处，针对存在的问题，需要引起我高度重视，在今后的工作将进行突破，并有效地予以解决。

一、存在问题

1、幼儿活动空间较少，限制幼儿园区域及游戏活动开展

我园班级环境较少，班生数较多，教师对教学环境的利用不够充分，因环境问题，限制了教师日常的教育教学组织活动，不能较好地组织幼儿园区域活动，及三大创造性游戏的开展，导致教师的区域活动及游戏活动的组织、指导水平较低，幼儿游戏水平较低。

2、园本课程资源开发利用平低、结构单一、目的性不强

首先，幼儿园教师能力水平参差不齐，加上教师对国家课程的权威性、科学性的迷信与依赖，很少对国家课程的科学性和合理性提出过质疑，缺乏课程资源意识和开发能力。更没有考虑过根据本园实际和幼儿园的办园目标，来制定和修改课程。其次，教师课程资源开发利用的知识与能力非常有限。教师缺乏课程设计、实施和评价等方面的专业知识与技术。在具体的园本课程开发过程中，课程目标的确定、教学内容资料的选取以及幼儿能力与发展水平的测量，课程资源的开发利用，除了要求教师具备较丰富的教育学、心理学、教学论的知识外，还必须具有一定的课程设计、课程评价方面的知识，开发利用的操作技术，而现任教师基本上都缺乏这些知识和技术。

3、幼儿园教研活动缺乏针对性、有效性

首先，幼儿园课题研究活动中以课题组为研究单位，课题组没有发挥作用有限。课题组的教研活动只是就课题研讨活动进行观摩研讨，对研讨活动的评议只是从教学目的、教师的组织形式及方法等方面进行讨论，没有针对幼儿园教师存在的问题及课题的研讨方向、内容，进行深入的研究。致使教研活动缺乏研讨的目的性。

其次，由于课题组组长的教研水平有限，制约了课题组长作为课题带头人的作用，对于对年青教师的指导不够，依赖个别骨干教师对课题的专业引领，课题组长自身缺乏对课题研讨的专业指导。

4、新教师较多，园本培训工作难度较大

近年我园因生源较多，因此幼儿园逐年扩班导致教师人员严重不足，同时我园针对铁山中心园与东城中心园小片区管理，承担东城幼儿园教师的培训帮扶任务，新入园教师的水平参差不平，针对一批新教师的培训任务，运用原有的培训机制进行是无法在短期内达到培养目标的，因此针对现存的问题，要有针对性的策略，加大对新教师的帮助，尽快让新教师能熟悉幼儿园的一日生活教育教学活动。

二、解决策略

(一)科学利用空间，开拓幼儿活动空间

幼儿园根据现有的空间，将室内外、操场、楼顶等可利用的空间进行统一划分，合理规划，整合所有空间的功能，为教育教学服务，扩展幼儿的活动及游戏的空间。

1、室内活动空间：将室内空间进行划分，合理安排幼儿床位做到一个班级一个寝室，方便教师及保育员的管理，有利于良好常规的形成。同时充分利用楼道空间，划分出各班的活动区域，有序地进行安排。

2、游戏活动空间：利用幼儿园楼顶的空间，开放利用设置幼儿园的迷你社区，并利用早教活动室，创建建构活动室，合理安排幼儿开展建构游戏活动，通过集中的游戏室，解决幼儿游戏空间的不足，保证幼儿园游戏活动的正常开展。

3、户外活动空间：根据幼儿户外活动场所，合理规划活动的区域，将活动区分为：球类活动区、大型器材区、车行区、游戏区等几大活动区域，保证幼儿活动安全。

(二)依托课题研究，集中力量开发园本课程

幼儿园依托几年来各课题组开展研究的成果，开展集体备课，同步研讨、开发生活教育课程活动，以年段为单位，充分发挥骨干教师的作用，围绕幼儿园的办园宗旨：学会生活、快乐成长，开发我园园本化的生活教育课程。让幼儿在真实的日常生活情景中体验以获取经验;让幼儿在教师创设的情景中体验真实生活中难以遇到的问题，积累经验;让幼儿到社会中去观察、去实践、去交往，以获取经验。从课程中落实生活化教育的理念，让幼儿学会生活，遵守日常生活中基本的社会行为规则，学会做力所能及的事，从而获得幼儿个体的全面发展。教师结合主题活动及游戏活动，充分利用幼儿园的周边环境、家长和社区的教育资源为教学服务，让幼儿主动学习与人交往，学习互助、合作和分享。通过建构幼儿园的生活教育课程，转变教师的课程观念，确立整合的课程观、生成的课程观、生活教育的课程观，培养教师反思性实践能力，自觉对自我教育理念辩证否定并建构自我新的教育理念，培养和强化我园教师的课程意识，即： 课程设计意识、课程目标意识、课程开发意识、课程创造意识、课程评价意识。

为更好地开发幼儿园生活课程，保证教师开发园本课程的质量，就加强对集体备课的管理，做到五定：即每月定集中时间、以骨干教师带动新教师共同定主题活动网络，定老教师说课、定新教师备课、定教学副园长及保教主任对备课情况进行针对性的指导。做到四研究：研究生活化课程的实施途径，研究教学活动的重点、难点，研究教师的教法，研究幼儿的主动学习。以确保在幼儿园的课程中体现生活化教育目标的落实，逐步将形成我园园本化的生活教育课程。

(三)加强课题管理，提高教研活动有效性

我们根据我园的五大领域及游戏课程进行专题研究，结合本园存在的具体问题，进行针对性的研究。

提高幼儿园各课题组长的教科研水平，根据各课题组的研究内容主动学习相关知识，提升自身的理论水平，组织课题组成员进行集体备课，要通过示范、引领、交流、讨论等多种形式，为新老教师的成长搭建平台。学初制定教研计划，并依据教学计划组织教师定期开展各级教学研讨活动，要求每位教师在研讨活动中积极发言，每学期担任一次中心发言人，通过研讨活动帮助教师提高教研活动的水平。我们期望通过教研既能培养一专多能的教师，培养新的骨干教师，又能探索出一些教研的方法，提高教研的质量，并能通过研究来提高教育教学的质量，达到以研促教的目的。

(三)加强师徒结对管理，提高园本培训实效性

让新教师学习良好的师德敬业爱岗，无私奉献，教书育人，为人师表;提高新教师的教学能力教育教学与教育科研及落实新课程的基本技能。同时，通过年段的集体备课活动，制定每月、每周、每日的活动计划，以有经验的教师说课，帮助新教师能尽快熟悉教材内容，抓住教学活动的重难点，了解基本的教学方法及组织形式，使新教师做到对每个活动心中有数，提高集体备课的质量，帮助新教师提高教学水平。实现相互学习、共同促进为目标，从根本上提高我园青年教师的专业素养和教学水平，从而建设一支业务精良的教师队伍，实现我园教学质量的优质发展。

以上是我对今后工作的一个思考，将在今后的工作中有步骤地进行落实，以改变幼儿园的现状，将幼儿园的教育教学工作推向一个新的高度。

幼儿园园长管理心得体会2

暑假，有幸参加教体局举办的中小学幼儿园校园长能力提升培训学习。为期两天的紧张学习中，先后聆听了汉中市著名专家、县教体局有关领导的.报告，觉得对增长自己的知识、丰富管理经验、开阔视野，很有帮助，受益匪浅。

汉中市龙岗中学校长杨建平《实施素质教育，推动学校发展》的报告，让我体会到抓好学生的养成教育、学习习惯教育，有助于教学质量提高。而养成教育的效果要靠有效实施素质教育，那就是学校的办学核心理念要追求素质教育：（1）、校园文化表达素质教育；（2）学校管理追求素质教育；（3）课堂改革，实践素质教育；（4）德育模式，推动素质教育。汉师附小校长温霞有关校本研修的讲座，让我明白一所学校，结合实际，有效开展好校本教研，有助于教师的专业成长和学校发展。

党校讲师杨建新和教体局科室领导以及公安部门负责人的讲座，让我懂得公务礼仪，公文管理的一些基本知识，也进一步理解了食品安全、消防安全相关常识和安全工作的重要性。陶铧老师的《国学精粹进校园》让我明白当前对学生进行国学精粹教育的重要性，不仅提升学生文化素养，更有助于学生思想道德建设。也懂得国学进校园的方式途径，如何进行国学实践等。

兰局长《推进精细化管理，提高教育执行能力》的报告，对目前教育管理存在问题看得准，针对性强。对如何纠正问题，实施精细化管理，推动学校内涵发展讲得很具体，可操作性强。

总之，我们要将本次培训的收获，结合学校工作实际，用来指导和推动学校工作，让学校发展得更好。

幼儿园园长管理心得体会3

班主任既要作好教师的组织者、协调者，又要作好幼儿的教育者、管理者。在这里，我有几点体会与大家共享：

一、处理好各种关系。

我深感要当好一个班主任必须处理好与幼儿、同班教师、家长这三者的关系，充分调动他们参与游戏、学习、共教的积极性，形成教育的合力，这样才能尽善尽美地完成好班务工作。做班主任，说到底，就是做人的工作，与人和睦共处且促使整个团体能通力合作。例如，在与老师和家长沟通时，我会用最忠诚的心与他们交流沟通，但要注意沟通方式技巧，如对别人的不足，用先扬后抑的方式提出，可能的话可以用开玩笑的语气提醒，总之，要尊重别人的感受，才能做到更有效的沟通。又如：班主任要学会关心他人，坦诚宽容、加上与班组成员的情感互通，使我们彼此间产生敬佩感、信赖感、亲切感，相互以情感人，把班集体建设成一个温馨、和谐的小家庭。比如：有个别孩子就想欺负我，企图试探我的脾气，他调皮时我一连喊他几声没一点反应，直到看到我变了脸色，才有些收敛；但对有些孩子来说就是发火也没用，于是我就试着和他交流，例如闫枫昊、马海洋两位小朋，看起来很调皮，当你对他们多一点关心，他会学着慢慢看你的脸色行事，甚至有时他会主动和你说这说那啦个没完，看他的表情就知道你在关心他，他就会有好地表现。

1、班内教师共同配合在班级常规管理过程中，我们班三位老师总是目标一致，相互配合。在教育教学活动中，上课老师开展教学活动时，配班老师密切地配合，帮助带班教师维持课堂秩序，协助做好相关的配班、准备工作。当幼儿在活动中出现调皮、吵闹、不专着等情况时，配班教师及时地予以提醒或制止。户外活动时，我们老师之间总是在活动前统一要求，向幼儿说明要求，然后再出去。这样，在活动中，才能对幼儿的不良行为给予一定的约束。在生活活动常规管理中，当幼儿进行盥洗时，我们老师之间也是分工合作，合理、有序地组织幼儿进行盥洗和室内游戏，使各个活动开展地有条不紊。

2、学会合理安排分工、有效合作

我常常主动承担任务，善于安排好班上的工作，班内工作都有老师共同完成。但是一个人的力量是有限的，正所谓“一个篱笆三个桩，一个好汉三个帮”，要做好班主任，除了要“以身作则”，勇于承担责任之外，还要学会分解任务，有效引导他人去做事，促使整个团体能通力合作，才能尽善尽美地完成好班务工作。但应切忌居高临下的“指挥棒作风”，要学会合理安排分工、有效合作。

3、积极参与园内组织的各种学习

在这学期的学习中对我帮助最大的是，观看魏书生老师的教学经验的学习。

我们班是全园幼儿年龄最大的一个班，每个幼儿自理能力都非常强，经常许多幼儿想帮老师干活，但却没活干，这怎么办，听了魏老师的一番话，我也学起了魏老师，孩子们精力旺盛，没活干，我来给他们找活干。窗台上总是比较乱，这个由王雅雯负责，每天一来就开始整理，这一天里她都负责。整理好了就由奖励。如果今天她没来怎么办，没关系有替补的。我班的书柜，宋明茜、马铭浩负责。电视柜宋开宁，衣柜是吴英特、妞妞。就连冲厕所，摆椅子，都由专人负责。现在我们班每个他人，都有事情做，人人有活干。而且现在，许多平时打闹的幼儿，都因为有事在身，没有时间打闹了。

二、建立开放民主的班风

良好的班风是一种精神风貌，一种座右铭，一种共同的目标，它是无形的，却又无处不在，它可以使每一位老师都积极主动、充满干劲。“没有规矩，不成方圆。”如果一个老师仅仅只是热爱他的孩子，没有常规，没有教育，没有引导，任其发展，那么这个班给人的感觉就是一盘散沙。一个班级混乱的原因，是因为没有制定有序的班级常规，幼儿往往不知道该做什么，应该怎样做更好。在制定班级常规时，教师应和幼儿共同讨论：哪些行为是班级所接受和赞赏的，哪些行为是班级所不允许、应该被禁止的，教师要尽量让每一个幼儿都有参与讨论、表达意见的机会，另外，老师对孩子的要求要说到做到，这是管好常规的最重要的一点。只有你说到做到了，才能树立自己的威信。让调皮的孩子不敢随便钻老师的空子。比如：上课前我就要求幼儿听课时不讲话，不做小动作眼睛要看老师，当我听到说话声或看到做小动作时我就立刻停止上课，等没有任何声音或没有幼儿再做小动作了，再继续上课，这样几次孩子们就会感觉你在注意他，没办法了只好认真听课了。

1、让幼儿明确活动要求

不管是开展什么活动，在活动之前，我们两位老师总是会把活动要求提在前，让幼儿在明确活动方法和活动要求的前提下再去开展活动，这样，不仅幼儿能掌握正确的活动方法，而且能够稳定幼儿的活动常规，比如，在情景数学教学活动时，教师在讲解之后，就请幼儿在座位上坐好，等教师分发好操作材料、要求提清楚以后再动手操作；在户外游戏时，教师在出去以前向幼儿说好走路的方法和要求，在活动前，再将活动方法和活动要求向幼儿提清楚。

2、教师既要互相合作，又要明确职责。

班内教师之间真正的合作不是工作不分彼此，或界限太清，而是在明确各自职责的前提下，在分工的基础上，每个人都优质高效地完成自己的工作，并在班级总体工作目标下，互助互补，才谈得上是成功的合作。这样，工作才不会因职责不明而遗漏，也不会因界限太清而延误。

三、取得家长的信任，让他们成为班务工作的合作者

开展班级工作中很重要的一个内容就是家长工作。我任班主任期间，家长与幼儿园都能建立很好的互助协作的关系。主要采取了这些方式：平和亲切的态度与家长沟通，让家长放心。家长把孩子送来幼儿园，心中有很强的不安全感，因此我和配班老师都是持着爱孩子关心孩子的心让家长感觉我们的真心，坚持每天的来园和离园老师都在班，方便家长，安抚家长。还有，要多站在家长的立场上考虑问题，对我们自身的不足和存在的问题要勇于承认并积极改正。我每次遇到家长提出的问题时，我都会记在小本子上，然后再尽力去做好，让家长相信把孩子放在这个班是十分放心的。与家长有什么误会或班上没有做到的地方直接与家长沟通，取得家长的谅解。而不是避开不理睬，让家长觉得你是个不负责任的老师，从而让误会越来越深，直到真的班上出现有问题的时候，家长就会旧账全翻出来。其实，有时一些很小的事情，可能就感动了家长，让他足够的相信你。

四、提高法律意识，加强班级安全意识。

幼儿活泼好动，容易发生人身伤害事故，老师稍有个疏忽就有可能付法律责任。种种相关的报道常见诸报端，时刻提醒我们作为一班之主的班主任要提高法制意识，学会保护自己。例如，外出散步时，有法制意识的老师，就会检查孩子鞋子的鞋带有没系好，会叮嘱孩子不要乱跑。在游戏中眼睛不离孩子，及时制止孩子的一些冒险行为。

五、建立有自己特色的班级。

管理一个班级不是说看见别的班这样好，我也就跟着照样搬。这样很没有自己的管理风格。只有建设一个敢于创新的特色班级，才能真正的让同行、领导、家长看到你的独到之面，也才会对你所管理的班级有深刻的印象。这里说的特色，不一定是说你本身的特长，也可以是你管理方面比别人更突出的某一方面。比如：有的班级环境创设好，有的班级常规工作抓的到位，有的班级家长工作开展好等等。还有的班级在平时开展的教育活动形式新颖，让大家觉得印象深刻等等。只要我们用心在上面了，相信每个老师都会发挥自己最大的内在潜能。而我们班的特色不仅是幼儿美术作品，还有背诵宋词，每周都背两首，并且为幼儿讲解简单意思。幼儿都能朗朗上口。

六、班主任要充当好双重角色。

首先，做好本班教师的领头人，带领大家一起作好本班的各项工作，对出现的问题及时协调解决，使大家一直保持积极的工作热情、团结一致的方向。一方面，“该出手时就出手”。如家长来了，班主任首先要与家长作好交流工作，增进家园之间互相了解；对发现的问题，班主任要首当其冲、身体力行地解决，而不是将责任一推了之。另一方面，“该放手时就放手”，要充分信任每一位教师，让大家积极主动地解决问题、促进工作；让每一位老师敢于说出自己的意见看法，谁的意见合理采用谁的；鼓励每位教师积极主动地与家长交流，与家长建立了朋友的关系、合作的关系。其二，作好幼儿的德育工作、习惯培养工作和所承担的学科教学工作，尽到对幼儿的教育管理职责，促进幼儿的全面和谐的发展。

七、做好有效率的班级计划

我在搞好班级管理工作最深的体会是“计划于工作之前”。做什么事情都要有计划，比如在学期初认真仔细的作计划是学期工作的重要条件，为将要发生的事情做到心中有数，提前将解决问题的措施想好，那么在开展工作时，便能从容不迫的“兵来将挡水来土淹”。再说，环境创设，要首先自己脑袋里有一个大致的方向，然后不断地收集资料，切忌不要临时“抱佛脚”。因为没有计划的事情有时就会显得太随意。再如，班级的常规，一定要做到心中有数，开学的时候就让孩子按照要求去做，孩子就会觉得这是一种习惯，不会产生压力，如果常规一开始没有固定好，就很难把他们不好的习惯纠正过来。因为他们已经习惯了不好的习惯。只有一开始就固定下来，然后不要随意的改变它。孩子自然而然形成了一个模式，形成了固定的一日作息习惯。

总之，班主任工作是一门艺术，精心而又烦琐，每天都需要我们工作、学习、思考、总结、反思。在班主任工作中求“全”“活”“异”“新”；班级工作既要务实，又要创新，要与时俱进。既要作好教师的组织者、协调者，又要作好幼儿的教育者、管理者。既要互相合作，又要明确职责。我相信在做的各位年轻教师都有自己独到的管理方法，我也希望在各位的身上发现自己的不足，学习大家的优点，争取把班级工作做得更好！

幼儿园园长管理心得体会4

4月22日至26日，我受县教育局领导的委派，有幸赴上海各先进幼儿观摩研修，参加幼儿园园交流班学习。在此期间，我们聆听了由北京师范大学培训中心给我们安排的关于幼教事业的各类讲座。参观了上海市宝山机关幼儿园，本溪幼儿园等各知名幼儿园，第一时间听取了各幼儿园园长的管理经验介绍，参加了集体研讨《现代文化和管理特色》，听取了各幼儿园园长的经验介绍，课余时间我与来自全国各地的部分园长同行就办园经验、管理方略、幼儿园特色等问题进行了交流。这次培训活动不仅使我开拓了视野，增长了见识，更让我经历了一场深刻的教育思想观念的洗礼，给我注入了新的动力。

首先，在培训学习和参观过程中，使我真正了解了什么是教师专业，什么是教师专业发展，我们的教师专业发展存在的几个问题，以及如何去进行教师的专业发展，为我们以后开展教师培养和自身培养方面指明了方向。

其次，作为一名老园长，对于当什么样的园长，办什么样的幼儿园正是我所面临的问题，讲座中很明确的给我们提出了现代园长应具备的观点和要求以及现代化的幼儿园应该达到的要求，明确了我们园长的角色和幼儿园的发展方向，在此次学习中，让我们明确幼儿园的管理不容忽视，从师资、设备、环境、孩子、家长等各个方面做了全方位的分析，幼儿园必须朝着精细化方向发展。

再次，陈畅老师的讲座，改变了我们的育儿观念，让我们学到了很多科学的育儿方法，学会从幼儿的心理去分析幼儿的行为并采取适当的措施加以引导，以更科学的开展幼儿园的相关教育，他的这一讲座激起了在场园长们的共鸣和强烈的兴趣，使我们收益匪浅。使我们意识到幼儿园的发展与幼儿、教师的密切关系，就如何提高幼儿园的发展效率给我们提供了一些明确的方法。

在培训会上，多数专家对幼儿的管理和发展作了明确界定与深刻解读。作为一名管理者，应首先领会幼儿园科学发展的内涵，切实转变教育管理理念，努力营造科学发展的氛围，为幼儿园走上科学发展之路积极创造条件。在教育理念方面，要进一步系统学习《纲要》精神，树立全新的幼儿素质观念，在管理方面，要摈弃传统的监督、检查者的观念，切实树立为家长服务、为教师服务的观念，甘心情愿当好家长平等的合作伙伴，当好教职工开展幼教工作的支持者、合作者与助手，放下架子，深入教职工中，深入家长中，研究问题，解决问题，同心同德促进幼儿教育科学发展。

一、敬业、乐业——筑牢幼儿教育科学发展的思想阵地。搞好幼教工作的根本在于全体教职工对教育事业有强烈的认同感，能够凝心聚力、教书育人，促进幼儿园保教质量的提高。当前我们推进幼儿教育科学发展，更迫切需要强化教师对幼教事业的认同感、归属感。首先要强化教职工对幼教工作的敬业意识与奉献精神，切实把幼教工作当成一种事业、一门艺术、一门科学，求真奉献。其次，要引导教职工强化对从事幼教工作的幸福感，在充实而繁忙有序的工作中寻找乐趣、体验幸福。全体教职工对幼教工作树立了敬业的精神、乐业的心态，就为实现幼儿教育科学发展提供了思想原动力。

二、坚持以人为本，加快教师专业成长的步伐，全面提高教师队伍的整体素质。

推进幼儿园科学发展的关键在师资。我们坚持以人为本的原则，加快教师专业成长的步伐，提升师资队伍的整体素质，就能为我园幼儿教育科学发展提供强有力的保障。当前随着办园规模的扩大，青年教师在教师队伍中所占的比例日益提高。通过园本培训、园本教研，帮助青年教师在业务上成长起来，已成为我园师资队伍建设刻不容缓的任务。我们应本着思想上帮助、生活上关心、业务上严格要求的原则，通过传帮带的形式，发挥骨干教师及老教师的示范作用，使所有青年教师在思想业务方面尽快成熟起来，鼓励老师们积极参与教育科学研究，锤炼组织教育活动与开展班级管理工作的艺术，不断提升业务素质，沿着校级名师、县级名师、市省级名师的道路奋力攀登，切实打造我园名师团队。

三、注重精细化管理，进一步深化幼儿园课程改革幼儿园教育科学发展，说到底就是按照幼儿身心发展规律，促进每个孩子在原有基础上健康、和谐、快乐的成长。为实现这一目标，我们要以进一步深化幼儿园课程改革为抓手，强化细节管理，在幼儿一日活动各个环节加大教育、引导力度，让每一个幼儿实现科学发展。如在生活课程中，让幼儿园自主参与，成为生活的主人，培养他们自理生活能力；在学习课程中，通过师幼互动、幼幼互动，引导孩子主动学习，主动发展、探索；在游戏活动中，放手让每一个孩子操作，保证给孩子提供充足的游戏时间和游戏材料。教师置身孩子游戏中，当好组织者、引导者，使他们个性得到发展、智慧得到张扬。同时，无论生活课程，还是学习课程、游戏课程，均应在促进孩子智力发展、身体发展的同时，关注孩子的心理发展状况，针对活动中出现的各种各样的心理障碍，进行必要的心理干预，加强沟通交流，促进他们健康成长。

一位学者说过：“对培养人的培养，比直接培养人更重要。”这次全省园长省级培训，使我们更加明确了在促进幼儿园科学发展的过程中，对于一个“初出茅庐”的幼儿园管理者，我们需要的是更多这样的精神食粮。我相信，通过这次培训，所以的学员一定交出一份满意的答卷。我们一定能学有所用，在工作中做到理论结合实际，把自己的幼儿园管理水平提升一个档次，我希望，在不久的将来会有一批省级、市级示范性幼儿园“当家人”是我们这期的同学。也希望在实践一段时间以后，能再有机会参加提高班的培训，让自己的各种水平得到质的飞跃。

幼儿园园长管理心得体会5

为提高民办幼儿园管理人员的整体素质，提升幼儿园管理水平和质量，\*\*市民办教育协会于20xx年10月23日—10月24日组织“\*\*市民办教育活动月”民办幼儿园园长培训，我有幸参加了2天的封闭学习，这次学习的内容丰富、给我带来了不小的收获，通过参加培训深深的懂得了幼儿园常规管理和安全管理的重要意义。

各位专家的讲座给我留下了非常深刻的印象，她们不但将自己工作中成功的经验与我们分享，还给我们带来了鲜活的案例，并在案例中加上自己的见解，加以剖析，让我对照自身的管理，从中找出不足，吸取她们的先进经验，引导我们多方位、多角度的去考虑问题。下面就这次培训来谈谈自己的几点体会：

一、教育管理理念。

幼儿园管理者要深入了解教师，积极创造条件满足教师的需要。一是满足教师的学习需要，在工作上为教师提供学习的机会和条件，鼓励他们接受继续教育提高学历层次，为他们报销学费；组织教师到外地参加有关学习活动，使教师获取更多的专业知识，提高教育教学能力，二是满足教师体现自我价值的需要，建立奖励机制，通过评先树优活动，帮助教师实现自身的价值。三是满足教师的生活需要，关心教师的身体健康和生活需要，如定期为他们检查身体，解决子女入学问题，落实教师的福利待遇，做好后勤保障工作等，为教师解决后顾之忧。同时积极开展丰富多彩的文体活动，使教师紧张的情绪得以放松，始终保持良好的心理状态。

其次，作为一名年轻的园长，对于当什么样的园长，办什么样的幼儿园正是我所面临的问题，讲座中很明确的给我们提出了现代园长应具备的观点和要

求以及现代化的幼儿园应该达到的要求，明确了我们园长的角色和幼儿园的发展方向，在此次学习中，让我们明确幼儿园的管理不容忽视，从师资、设备、环境、孩子、家长等各作为一名管理者，应首先领会幼儿园科学发展的内涵，切实转变教育管理理念，努力营造科学发展的氛围，为幼儿园走上科学发展之路积极创造条件。在管理方面，要摈弃传统的监督、检查者的观念，切实树立为家长服务、为教师服务的观念，甘心情愿当好家长平等的合作伙伴，当好教职工开展幼教工作的支持者、合作者与助手，放下架子，深入教职工中，深入家长中，研究问题，解决问题，同心同德促进幼儿教育科学发展。

二、坚持以人为本，加快教师专业成长的步伐，全面提高教师队伍的整体素质。

推进幼儿园科学发展的关键在师资。我们坚持以人为本的原则，加快教师专业成长的步伐，提升师资队伍的整

体素质，就能为我园幼儿教育科学发展提供强有力的保障。今后通过园本培训、园本教研，帮助青年教师在业务上成长起来，为我园师资队伍建设刻不容缓的任务。我们应本着思想上帮助、生活上关心、业务上严格要求的原则，通过传帮带的形式，发挥骨干教师及老教师的示范作用，使所有青年教师在思想业务方面尽快成熟起来，鼓励老师们积极参与教育科学研究，锤炼组织教育活动与开展班级管理工作的艺术，不断提升业务素质。

这次培训活动不仅使我开拓了视野，增长了见识，更让我经历了一场深刻的教育思想观念的洗礼，给我注入了新的动力。感谢禄劝县教育局为我们安排这次的学习活动，让我们学到更多的专业知识，真是受益匪浅。

幼儿园园长管理心得体会6

即将搬到新园区，虽然条件好了，面对新的环境及外界的压力，我还是迷茫、困惑、犹豫，但有一点我深知，幼儿园要生存，要发展，教师是关键，作为园长的我，应该怎么办?我确定了我的工作责任是：以人为本，创造一个尊重、合作、创新、发展的工作环境，使教师体验到自己存在的价值，感受到自己的创造性工作带来的喜悦，增强教师的责任感和使命感。我将努力做好以下工作，请大家予以支持与指正、监督

一、以人为本，培养全体教职员工的民主意识。

1、树立正确的民主管理意识。

首先，幼儿园里的每一个人都应有强烈的归属感、责任感和荣誉感，如果幼儿园不存在了，那还有什么管理可言。其次，每个人都有被关爱、被认可、求发展的需要。管理者是这样，被管理者也是这样。第三，要有赞赏意识。每个人都要学会赏识同事、赏识领导、赏识幼儿园、赏识自己，赏识能使一个人看到自己努力的价值，因而就有了前进的动力。第四，要有正确的批评与自我批评意识和方法。批评的目的是让人接受。正确的批评应该是在肯定成绩的基础上、与人为善的态度、就事论事提出的。第五，要有管理适应性意识。

2、.营造和谐的民主管理氛围。

首先，要有信息沟通氛围，管理者之间要信息沟通，领导与教师之间信息沟通，教师与教师之间信息也要沟通。其次，要有人际交往的氛围。多开展各类竞赛活动和全园娱乐活动，来展示自我。第三，要有一个发展的氛围。无论是园长还是教师，都要不断的学习、不断发展。要允许每一个人冒尖、允许失败、允许表现、鼓励学习。

3.建立健全的民主管理制度。

健全的民主管理制度要有民主管理的机构及机构的会议制度。如：教职工大会、家长委员会、园委会;要有民主的决策制度，每一项重大的决策都提交大家讨论，以保证决策顺利进行;要有公示制度，幼儿园的计划、总结、财务、各类政策要及时向大家公布，让教师们做到心中有数，幼儿园的工作就能做到有条不紊;还要有领导评价与员工自我评价相结合的制度、自我管理制度、自我教育制度等等。

二、公平、公正，为教师的差异和差异寻找空间

每一个个体都存在着差异，教师也不然。作为管理者，要承认差异，以宽容平和的心态看待差异，寻找个体差异，帮助教师找到个体的目标，获得有差异的发展。在幼儿园，要通过各种途径展示教师所长，让教师们感到，我在某方面长于别人也是幼儿园的财富，这就建立了自信;我在某方面短于别人，是群体发展的障碍，要时刻保持清醒。园长应尊重不同差异的教师，要善于寻找教师身上的闪光点，多看到他们的长处。多看长处能使其特点得到发扬，并在发扬中自然抑制某些弱点。当教师自己的长处能被别人看到，并受到尊重和爱护时，又极有利于增强自信心。有了自尊、自爱、自重，在此基础上才会焕发出自强不息，发奋向上的精神。因此，园长要营造一种和睦、宽松的工作环境，使教师在轻松愉快、无拘无束的状态下投入工作。这样其主体性的发挥，便有了一个良好的人文基础。

三、激发教工学习力，创建学习型团队

1、打破局限思考。大部分教师学习力不强的主要原因，是教师囿于自己工作或职责范围之内，认为只要勤勤恳恳地把自己应该做的做好了，就是合格的组织一员了，所以对学习缺乏动力。作为领导要营造气氛，创造条件，要求每个教职工不仅要尽职尽责，更要鼓励大家成为发动机;不仅要独善其身，更要引导大家着眼于未来，使大家从未来的发展、幼儿园的发展以及自己的发展中看到学习的重要性，使学习成为每个人的自觉行为。

2、推动自我超越。自我超越是个人成长的学习修炼。作为领导，要让每个成员认识到底什么对我们最重要。这里的重要除了个人价值外，还有幼儿园的价值，即明确幼儿园的发展目标，并使之了解具体的内涵和意义，然后尽可能融合这两种价值。同时，要让每个人随时了解目前的真实情况，即了解已经取得的成果和距离，了解在实现目标的过程中，知道自己身在何处。在目标与现实的差距中，让大家看到危机、挑战、自己的无知与不足，也让大家体验到只要努力希望一定能实现，于是永不停止学习就成为每个人的自觉行为。

采取多种方式，强化行为动机

四、采取扎实措施，努力提高教学水平和能力。

①抓机遇，树典型，激发教师实践自身价值的自信心，增强积极向上，勇于竞争的意识。素质教育的深入实施，对教师的要求越来越高，积极投身教育改革，提高教学水平和能力既是幼儿园发展的需要，也是自身发展的需要，教师应该清醒地认识到这一点。

②“走出去，请进来”，增强教师投身教学工作的自觉性。采取多种手段，帮助他们得到提高：一是“请进来”。请墨子巷幼儿园教师来园随堂听课，帮助年青教师找问题、提建议。请教育专家来园做讲座，帮助教师进一步转变观念，获取新的教育信息。二是“走出去”。让老师外出学习、听课，拓宽了教师的视野，开阔了教师的眼界。三是“搭台子”。为教师创造机会，积极争取区内教学研究活动在我园开展，为教师参与研究活动提供条件。四是“重科研”。通过课题研究活动，带领教师搞科研，提高科研的意识和水平。

总之，教育理念与管理理念是相通的，作为教师要以幼儿发展为本，创设宽松、和谐的教育环境，使孩子得到充分的发展;作为管理者，要以教师发展为本，创设有利于教师发展的、宽松、和谐的空间，让教师们也得到充分的发展。

幼儿园园长管理心得体会7

带着对事业的追求、对工作中的困惑、对教育未来的美好憧憬，我有幸参加了这次园长管理提升培训，转眼间，15天的培训学习已经接近尾声，回顾这几天的学习生活，感慨颇深。、因为这次的学习机会异常难得，所以我格外地珍惜。参加此次培训，倾听了教授： 庄小满、吴海虹、张那连、罗丽丹、等等。还有园长：陈海平、张连珍、、于娴、丁丽等等专家的精彩讲座，真是受益匪浅。

这次培训既有对幼教职业和幼教发展趋势的破析，也有为师之道和管理之窗；既有系统的理论，也有专业园长的工作实践和对相关园所的介绍；既有专题讲座，也有学术讨论和参观学习；既有集中培训，也有分散活动，还有案例分析和论文撰写。这次培训，使我们意识到：幼儿园的管理者，必须要有一整套系统的、成功的实施策略和管理经验及以人为本引领教师专业成长、帮助教师实现自身价值的服务理念。同时也使我们意识到：管理者如果没有思想，就没有出路；没有作为，就没有地位；没有专业，就没有品质；没有实力，就没有魅力；没有眼界，也就没有境界。

—这次培训还涉及到了幼儿园的教研水平、幼儿园的发展定位及幼儿园教师队伍的建设等问题，通过老师引领大家对这些问题的深入分析和认真思考，达到了我们学员之间相互交流、相互学习、相互启发、相互促进和共同提高的最终目的。并且要求我们在今后的工作中，要将学来的先进理念结合、运用到自己的实际工作中，注重加强学习，不断提升自己的专业素养和综合能力，在管理上注重细节，追求卓越；在教学教研上，注重团队，追求专业；在园所发展上，注重创新，追求特色；力争使自己成长为一名合格甚而优秀的园长，能够引领或促进幼儿园朝着更稳健、更科学和更有活力的方向发展。

总之，感谢省培能让我有这样的机会参加高端的培训，感谢这次为我们培训的老师，让我的业务水平能得到质的飞跃，让我的理念又得到一次刷新。我将带着我的思考、我的希望一同打包返航……

幼儿园园长管理心得体会8

在平时的管理工作中，我认为园长深入一线进行精细化的管理十分重要。只有坚持精细化的管理，才能不断提高工作质量。下面，谈谈我们的做法和体会。

一、锻炼活动。

幼儿园每天必须保证幼儿一小时的户外体育锻炼，因此，我们十分重视这一工作。特别是幼儿的韵律活动，每学期我们都认真选择音乐进行创编。我们采用的集体-讨论-修改-确定的方法。首先由年级组长挑选音乐，由我们园长室听审，符合要求后再由年级组长和教师一起创编动作，再由园长室观看，我们及时提出意见和建议，年级组再进行修改，最后确定教给幼儿。经过讨论修改，保证了我们韵律操的质量。同时对每天的晨锻，我们行政人员每天参与检查，确保了整个活动的有序和有效。

二、教学活动。

为了提高教学质量，我们加强对教师的指导。经常开展随堂听课、评课活动，目的是发现问题及时给予意见和建议。对于各类开放活动，我们也做到全面了解和指导，如家长开放活动，我们要求教师将准备好的活动设计交于园长室，对于每个活动我们都认真思考并提出合理的意见和建议，通过我们的把关，家长开放活动的质量也不断提高。对于一些教研课，我们更是加强对教师的指导，特别是对青年教师，我们手把手的教，不厌其凡的指导也使我们教师的教学水平不断提高。

三、环境创设。

环境创设也是幼儿园的一项重要工作，创设良好的游戏环境对幼儿的成长很重要。我们幼儿园之所以能形成环境创设的特色，一方面是老师的心灵手巧，同时与我们在观念上对老师的引导，在内容上给老师的指导是分不开的。如：创设春天主题的环境时，我首先围绕创设出有特色的春天游戏环境进行认真的思考，然后再给教师建议。如：大一班以春竹为主、中二班以花为主、小三班以动物为主、中三班以民间特色的春天为主，在这样的思路下，经过教师的灵巧双手，一个充满童趣，富有特色、丰富内容的游戏环境就形成了。

总之，作为幼儿园的管理者，不应该是高高在上的，而应该是一个精通业务的全面手，并能真正投入到实际工作去研究、去思考，给予教师观念上和业务上切实的引导和指导，这样才能实现高效的办园质量。

**第四篇：幼儿园园长管理经验交流材料**

幼儿教育在整个教育系统中的重要作用,越来越受到社会的广泛认可,幼儿园的发展也有了更加广阔的空间,幼儿园发展的好坏与否,幼儿园园长起着关键作用。作为幼儿园园长,不仅是一个幼儿园的最高管理者和决策者,更是一个幼儿园的构造者和发展者;作为幼儿园园长,他的影响力是巨大的,他可以影响全园,影响教师,尤其是幼儿。

在幼儿教育组织与实施中,有这么一条理论:“幼儿园的教育是为所有在园幼儿的健康成长服务的,要为每一个儿童,包括有特殊需要的儿童提供积极的支持和帮助。”那么作为一名管理者就要把好方向,在管理中就要做好导向,使幼儿园工作围绕这方面进行。下面就幼儿园园长管理的粗浅经验做一下汇报:

一、立足全园 ,加强师资队伍建设。

对于幼儿园的管理应该是严格的,而且严中有法。严格体现在制度上,更体现在制度的实施过程中,严格的规章制度、岗位职责和工作流程,把幼儿园管理纳人有章可循、有法可依的轨道。制定的所有制度都必须立足全园,从实际情况出发这样便于制度的有效实施。

幼儿园园长在作出重大决策前,要先在全园调查研究,掌握全园教职工的心态和想法,并及时和他们沟通,把上级指导思想传达给全园的工作人员。并定期召开教职工大会(包括家长委员会),结合当前的社会发展形势,分析本园的优势和劣势,听取全园职工和部分家长的意见,然后提出总体改革目标和操作思路。

园长要重视教师素质的提高和专业的成长。这也是实现学前教育发展目标的关键。推行素质教育,教师的素质是关键。一所幼儿园的发展水平最终是通过教师的水平体现的,园长必须把队伍建设放在核心地位。

二、科学管理,坚持以人为本,体现人文关怀。

人是管理的主体, 推进幼儿园科学发展的关键在师资。我们坚持以人为本的原则,加快教师专业成长的步伐,提升师资队伍的整体素质,就能为我园幼儿教育科学发展提供强有力的保障。为此我们就要特别注重人的态度、行为、素质对教育工作质量的直接影响,在管理者和被管理者之间营造与建立新型的开放与互动,合作与分享,关爱与支持的人际关系。推进幼儿园科学发展的关键在师资,我们坚持以人为本的原则,加快教师专业成长的步伐,提升师资队伍的整体素质,就能为我园幼儿教育科学发展提供强有力的保障。

办好一所幼儿园,不仅仅是几个管理者的事情,而应该是包括教师在内的全员参与。因此,我们要树立以人为本,人性化的管理创新观念,充分调动教师的积极性,鼓励老师加入管理队伍中,共同促进幼儿园健康发展。

三、加强自我管理,保证办园质量。

着名的管理决策理论奠基人赫伯特·西蒙曾说:“领导工作的关键在于领导者,领导艺术的核心在于激励下属积极主动地工作。”这实际上道出了领导的实质,即充分调动所属工作人员的积极性形成合力,真正达到人司其职、人尽其力、人负其责、物尽其用,最大限度地发挥好人力、物力、财力的效用,提高效率、增强效益、完成组织目标,已收到1+1&2的效果。

1、园长要以身作则,以理论为指导。在实践中创新;世界在变革,教育也在变革,要抢占竞争的制高点,人才、信息、创新是关键。

2、园长要博览、勤思,以敏锐的眼光捕捉和教育相关的各种信息,宏观上要关注国内外社会发展的形势,把握中外幼儿教育改革的动态和新思路,思考我国新时期对人才的需求以及人才自身发展的需求,寻找改革的切人口。

3、园长是先行者,要带动大家一起来干。如在管理中还可以采用招标的方法,以双向目标聘任,来激发中层干部和教职工的主观能动性。教师的积极性调动起来了,幼儿园就有了活力,教育活动才能生动活泼。

4、园长要学习更新观念,做一个理性的思考者和勇于开拓创新的实践者。园长管理的巧妙所在:不但要能干,还在巧干。园长要正确理解“强将手下无弱兵”的含义。园长如果把重点放在幼儿园的发展方向和增强教职工的执行力方面等宏观问题上,园长的管理就能事半功倍。

四、注重教育科学发展,提高办园水平。

1、幼儿园教育科学发展,说到底就是按照幼儿身心发展规律,促进每个孩子在原有基础上健康、和谐、快乐的成长。为实现这一目标,我们要以进一步深化幼儿园课程改革为抓手,强化细节管理,在幼儿一日活动各个环节加大教育、引导力度,让每一个幼儿实现科学发展。如在生活课程中,让幼儿园自主参与,成为生活的主人,培养他们自理生活能力。

2、注重以点带面,追求集体成长。《纲要》全新的教育思想, 赋予了教师更多的工作空间,同时,也对幼儿园管理者提出了新的要求。园长应把握好骨干教师培养和全体教师共同成长之间的关系,更多关注教师队伍整体素质的提高,使每位教师的工作主动性和创造性及聪明才智得到最大程度的发挥。

因此,办好一所幼儿园的关键在园长,当好园长的关键在管理。这样幼儿园就一定会朝着预期的方向发展。

**第五篇：幼儿园园长精细化管理**

精细化管理，就是常规管理的升华，是规范化管理的延续。通俗的理解就是小事做细，细事做精，这也充分说明了过程管理的显著地位。

一、重视过程的精细化管理

（一）对老师的过程管理。环环相扣，一环不让，一环不差是精细化管理的关键。首先，要求教师从细微处入手，对幼儿一日生活各个环节实施精细化管理，端正教育行为，将幼儿园保教常规工作规范要求变成自觉的行动，每月对教师业务实绩进行考核、公示、备案。其次，从教育教学活动抓起。教师的活动设计、活动准备、活动组织、反思等，每一个环节都要求高标准，严要求，能有力促进幼儿和谐发展。如：结合保教一日工作程序要求，对教师的保教工作加强管理，树立常规工作典范、优质教学典范，发挥其引领作用。在教学管理中，要求带新班的老师备详案，在规范中使年轻教师步入正轨；留任教师备简案，在点拨中使有经验教师熟能生巧；教学骨干备特色，在学科中使她们自成风格，形成特色。教育教学管理精细化了，教育教学质量就必然会大大提高。

（二）对幼儿的过程管理。以幼儿一日生活各环节为基点，要求教师进一步优化对幼儿的管理。

首先，加强幼儿常规活动管理。坚持幼儿一日生活即课程的理念，以养成教育为切入点，要求教师对幼儿一日生活各环节活动精细

化管理。加强幼儿常规教育，培养幼儿可持续发展良好的生活卫生习惯、学习习惯和行为习惯。为此，要求老师们努力做到：“让细节成为习惯、让优秀成就品质。”从晨间接待、学习活动、课间操、进餐、餐后活动、午睡、起床、离园、盥洗、集体教学活动及游戏等环节，都制定了详尽的管理细则，以规范教师的教育教学行为，增强责任意识，来实现一日活动管理的精细化。久而久之，幼儿在一日活动中养成了良好的行为习惯，教师也因精细化的教育教学管理促使了自己专业素质的提升。

其次，对每一位幼儿都力争精细化关爱。幼儿园的教育对象是一个个来自不同家庭的孩子，他们有着方方面面的差距，又都是正在成长着的小孩子，作为教师，我们应该尊重他们、了解他们，要对幼儿充满爱心，用真心去热爱他们。热爱幼儿，应不分教学活动中还是生活上，不论是学习还是做游戏，或是日常生活与其所思所想，我们都应予以关心和了解。把平时看似简单、很容易的事情用心、精心的做好了，孩子们健康、快乐地渡过在园每一天，这就是精细化管理的终极目标。工作中，本着“过程与结果并重的原则”，要求每一位教职工掌握科学的评价激励艺术，利用及时评价手段，引导幼儿积极进行自我提醒，时时给每一位孩子一点压力、一点动力，处处使其保持不懈的进取心。如：在日常管理的每一个环节，运用及时评价的手段来激励孩子们不断进步。一个鼓励的微笑、一个赞誉的手势、一颗小红星、一面小红旗、一个红苹果，都能给孩子们带来莫大的动力，在不断地激励过程中，孩子们的兴趣爱好得到了培养，个性品质得到了锻

炼，同时在潜移默化中养成了良好的行为习惯。另外，每学期我们对全园小朋友的德、智、体、美、艺进行全方位综合考核，内容包括思想品德、健康状况、认知发展、语言发展、社会性发展、艺术活动能力六个方面，具体内容有拼音、数的认识及加减法、古诗、儿歌、美工、歌曲、律动等。

此举旨在通过对幼儿在园期间体、智、德、美、艺等各方面的发展情况给予检验和评价，了解幼儿的不同兴趣、发掘幼儿的潜能，找到适合幼儿个性特点的教育方式和方法，让每个孩子在不同水平上得到不同的发展。

二、重视制度的精细化管理

要做到工作安排到了哪里，考核奖惩就跟到哪里，这样才能促进制度的落实、精细管理的形成。并从考核中发现的问题抓起，那儿有问题就解决哪儿，不至于制度成为一纸空文。例如：我们要求各班教师组织幼儿积极开展丰富多彩的户外体育活动，并进行户外活动的检查、评比。在检查中我们发现各班幼儿户外活动器材少，给活动开展带来一定的困难。针对这个问题，园内组织教师开展了利用废旧物自制幼儿户外活动器具活动，并进行评比、奖励。这样既丰富了幼儿活动器材，又激发了教师的创造性与工作热情。同时在考核和评优选先工作中，我园将每名教职工工作的业绩公布张贴，以月考核、学期考核为依据，教职工自评、同事评议、领导评议和家长评议相结合，推选出优秀人员。

三、关注细节，养成习惯

从细节入手，把每一件小事做好是我们每一位教职工的工作理念。从幼儿一入园，大到教育教学、安全管理、活动设计，小到幼儿的生活琐事，吃、喝、拉、撒、睡，我们都致力于看得见、摸得着的管理目标，把大目标分解成小目标，通过规范细节，使师生逐步养成了良好的学习和生活习惯。

实践证明，只要我们以精心的工作态度、精细的管理过程，就能达到精品的目标，让我们在幼儿园教育教学中推行精细化管理、播种精细化习惯，去塑造师生最美好的人生。

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找