# 浅谈人本管理在中学德育工作中的运用3

来源：网络 作者：静水流深 更新时间：2024-08-17

*第一篇：浅谈人本管理在中学德育工作中的运用3浅谈人本管理在中学德育工作中的运用3（二）不少教师还没有接受和形成人本管理的教育观念现阶段的学校中，还有一部分的教师的教育观念停留在以往过时的教育观念上，如灌输式教育、应试式教育等。在这些落后的...*

**第一篇：浅谈人本管理在中学德育工作中的运用3**

浅谈人本管理在中学德育工作中的运用3

（二）不少教师还没有接受和形成人本管理的教育观念

现阶段的学校中，还有一部分的教师的教育观念停留在以往过时的教育观念上，如灌输式教育、应试式教育等。在这些落后的教育观念的指导下，师道尊严重如山，老师的话就是圣旨，学生只能无条件地一概服从，根本谈不上有什么人本观念，就更无法真正实施人本管理了。

（三）学校领导班子在人本管理方面的活力不够

在一些学校，即使学校以校长为核心的领导班子已经意识到了人本管理的重要性，但由于重视程度不够，或采取的措施不得力，出现了空喊口号，而没有实际行动的局面。教师戏称为“雷声大，雨点小”。在这种情况下，要真正地实施人本管理，也是一件很困难的事情。

（四）学校普遍缺乏教师进行人本管理学习的平台

思想的转变应该有一个过程，从传统的教育观念转变为人本管理观念也不例外。要真正实行人本管理，首先得转变广大教师的传统教育观念，要使教师充分认识到学校实行人本管理的重要性，科学性和必要性。而在我们的学校里面，普遍存在没有适合教师学习人本管理理念的环境和条件的现象，这就造成了不少教师对人本管理的不了解，甚至是不知其为何物，更不用说在教育和教学中实施人本管理了。

（五）学校还没有建立完善的人本管理制度

一种教育方式的真正实施必须有良好的环境和完善的制度，只有把先进的教育观念制度化，严格地遵守执行，才能取得有效的教育效

果。而在今天我们的学校里面，能真正形成人本管理的学校是极其少数的。究其原因，有一点非常重要，那就是太多的学校还没有建立和形成完善的人本管理制度。这就如同一个社会，如果没有科学完善的法律制度，而要实行法治一样，是不可想象的。

**第二篇：浅谈人本管理在中学德育工作中的运用5**

浅谈人本管理在中学德育工作中的运用5

（三）激发班子活力是促进人本管理的关键

有一个道理大家都很清楚：人们的实践行为是一种社会性的行为，任何单独的个人实践是不可能取得成功的。所以，在学校的人本管理中，单凭校长一个人的努力是不够的，还应激发学校行政领导班子的整体人本管理意识，形成一个充满活力的领导班子，这样才能带领全校师生共同进行学校的人本管理建设。而在激发班子活力这方面，校长当然又肩负重任了，可谓是任重而道远。

（四）搭建教师成长平台是实施人本管理的保障

教师的成长是一个渐进性的过程，也是一个个性主动追求的的过程。所以在教师成长方面，更需要“人本管理”，需要人性化。学校必须为教师的成长提供良好的平台，遵循人的发展规律，贴近人的实际，为教师的成长铺路搭桥，帮助教师形成自己的教学特色，更新教师的教育理念和提高教师的教学水平，提升教师的思想认识，形成科学良好的师德，促使教师迅速地发展自己，完善自己。这样才有利于人本管理的真正实施。

（五）制度建设是人本管理的有益补充

无规矩不成方圆。学校要实施真正的人本管理，当然离不开科学完善的学校管理制度。一种科学的管理肯定少不了完善的制度，两者是相辅相成的。可以这样说，制度是管理的基础，其最大的意义是强调“法治”，而不是单纯的“人治”，这也是当前学校管理的必然趋势。在当前的教育中，要办好一所学校，就必须有一套科学完善的管理制

度，所以，建立符合人本管理理念的学校管理制度，也是学校实施人本管理的必不可少的重要环节。

总之，社会在发展，人在发展，教育的理念也在发展。作为当代的教育者，应该跟上时代发展的步伐，迎合教育发展的主流，才能真正做好我们的教育工作。人本管理作为现代学校管理的主流思想，我们应该认识它、了解它、接受它，并认真地贯彻执行它。更重要的是要把这一种思想制度内化成为我们的自觉行为。如果每一个教育者都能做到这一点，那么，全面实施学校的人本管理也就指日可待了，我们的教育成效也会达到一种全新的境界。这是每一个教育工作者都期待并应为之付出努力的事情。

**第三篇：浅谈人本管理在中学德育工作中的运用1**

浅谈人本管理在中学德育工作中的运用

党和政府提出“坚持‘以人为本’，树立全面、协调、可持续的发展观，促进经济社会和人的全面发展”的科学发展观，这不仅是深化改革的指导思想，也是学校德育工作管理价值取向的指导原则。中学德育工作要确定“以人为本”的管理理念，实施人本管理，才能真正体现中学德育的本质，提高中学德育的实效性。

一、从人本管理理念出发，中学的德育工作存在的问题

随着我们今天学校管理改革的不断深入发展，“以人为本”的管理理念已经成为学校管理思想的主流，今天的学校管理已从过去忽视人的个性需求转回到对人的人性的理解、尊重和关爱上，这是我们在学校真正实施人本管理的思想前提。但是，还有不少人对“以人为本”在理解上存在不恰当的认识，进而导致了在学校管理的实践中出现了不尽人意的事情。具体来说，我认为在今天我们所提倡的“以人为本”的学校管理中，应纠正几点不正确的认识，走出这些误区：

（一）错误地认为 “以人为本”就是“讲人情”

从人本管理的科学涵义上来看，它强调尊重人性及和谐的人际，但有些学校的领导和老师在“尊重”与“和谐”的理解上出现了错误，简单地认为尊重就是讲情面，没有矛盾就是和谐。所以，实行人性化的人本管理，必须讲究“宽容”与 “忍耐”，不能“处罚”和“批评”。无意中就把“尊重人” 误解为“不得罪人”，在日常生活和工作上重感情，轻原则，意志办事。对于一些教师教学中存在的缺点和工作中的错误，忽略不计，或者是轻描淡写。而在工作上，尽量放宽

对各种事物的要求，最为严重的是不作要求，目的就是为了追求一团和气的局面。情面和人情至上，处处张贴“以人为本”的标签，事实上却已经进入了庸俗的人情圈子。这是对人本管理中的“人本”的错误理解，因为人本不等于人情。我们承认，人情是我们现代社会生活中的一种特有的文化，有着它的积极性的一方面，例如重视理解、同情和帮助他人。但在人情的幌子下，很容易地又会出现凡事不讲原则、对人对事不公允的情况，人人都以做“老好人”为追求目标。在这种思想的指导下，学校往往会出现表面上的宽松自由的气氛，和谐融洽的人际关系，但事实上学校管理已经出现了无原则的“放任”局面，如果再任其发展下去，将会出现不可收拾的局面。

（二）错误地认为“以人为本”就是“以个人为本”

在当前学校某些教师的思想认识中，他们把“以人为本”理解为学校必须让人感觉到尊重、自由和满足，也就是说，过分强调对个人自我需求的满足。所以他们要求学校的管理，必须围绕满足人的需要而开展，以“我”的认可、满意作为学校管理成败的唯一评判标准。对于这些人来说，只要个人的需求得到满足就是真正的 “以人为本”了。这些人没有考虑个人得到的的尊重、自由和满足是建立在什么基础之上的。只要出现个人的的需求得不到满足的情况，就认为学校的管理“不民主、不人道”。事实上，他们这种思想是极其危险的，是一种只重视自我价值而忽视了社会价值的典型表现。

（三）错误地认为“以人为本”就是弱化管理或宽松管理当前有一种观点在社会上非常流行： “教师职业是一种良心职

业，主要靠教师的自觉自律”。不能否认，这个观点的确有一定的合理性，教师作为一种低收入的且日子枯燥单调的工作，如果没有良好的职业道德和强烈的自觉性，那是难以坚持下去的。但问题是现在有些人把当前提倡的“以人为本”和“和谐校园建设”错误地理解为要绝对地尊重、信任、理解教师，即使教师做错了事情，也要同样的尊重和理解。他们认为，学校的管理与评价制度违背了人性化的观点，制度只会制约、压抑校园的人文气息。故而，有一些人甚至这样认为，应该淡化甚至取消这种不人性的管理制度。

（四）错误地认为“以人为本”就是不能抑制学生的天性在现实中，的确存在着这样的学校和教师：过分地强调学生个性的发展，认为教育应该注重 “以人为本”，不能抑制学生的天性。其实这是对“以人为本”的一种简单化的错误理解，是对学生某种不良爱好或不良个性的迎合。在这种思想的指导下，教师不能对学生说 “不”，不能批评同学，对学生的要求应该有求必应，应该 “尊重”和“赏识”。这实际上是对学生的一种无原则的迁就，会形成学生一种 “唯我独尊”的不良思想。听说有一些学校放宽了对学生的纪律约束，允许学生上课时可以睡觉、站立、随意发言等，刻意模仿西方国家的那一套教学模式。殊不知，这是不符合我国的具体国情和教育实际的。

**第四篇：人本管理在学校中的运用[定稿]**

人本管理在学校中的运用

●熊新华

人本管理是以“人”为中心的管理思想，重视人的社会、心理因素在管理中的作用，注重情感要求，搞好人际关系，激发群体士气，培养凝聚力和向心力。“学校人本管理”，就是以关心人、尊重人、激励人、解放人、发展人为根本指导思想来进行的学校管理，就是一种把“人”作为学校管理活动的核心和学校最主要的资源，把学校教师作为管理主体，充分利用和开发学校的人力资源，为实现学校目标和学校成员个人目标而进行的学校管理。

以人为本的学校管理过程，实际上就是运用激励手段来充分调动教师的积极性、主动性、创造性，以有效发挥其作用的过程。学校中的人员素质水平总体都比较高，他们都受过正规的教育，再加上教师的劳动是一种复杂的有创造性的脑力劳动，他们往往有更高追求，教师的劳动特点和心理特点决定了更希望在一种较为宽松、自由的环境下进行创造性的思考、创造性的工作，所以在学校管理中贯彻以人为本的理念会锦上添花，效果更佳。具体说来，学校管理者应从以下几个方面着手：

一、积极实施激励策略。

目标激励。目标是人要达到的预期的行为结果，同时它又是一种激励因素，对人的行为具有直接的动力和控制作用。学校管理人员以一定的目标来期望教师为之奋斗，会使教师产生实现目标的热情和共同前进的愿望。弗卢姆的期望理论说明，激发力量取决于目标的价值和实现目标的可能性这两个因素，因而设置出一个既具有现实意义的目标，是增强组织管理的有效措施。因此，学校管理者应充分利用目标的激励作用，充分发挥教师垢主动性，让其参与目标的制定，把个人目标与学校发展目标结合起来，从而做到人人心中有目标。我们盐城市一中近期目标是建成为“江苏省五星级高中、全国知名的国际化中学”。围绕这个目标，每学年初，我们在制定工作计划时，根据学年、学期的侧重点，细化分解这一大目标、总目标，并层层抓落实，中层处室、年级组、教研组、备课组、后勤班组目标明责任、措施落实，学校网络目标管理收到了明显成效。

信任激励。信任是相互的，领导对群众信任才能得到群众的信任。中国人从来把诚、信合在一起，对人只有诚恳、诚心、诚意，才能有对人的信任，才能得到别人的信任。中国知识分子历来有“士为知已者死”的传统精神，足见待人以诚的重要。我校结合市局组织的“诚信在盐城教育”这一契机，开展了创建诚信校园主题育活动，大力弘扬诚信这一传统美德，学校领导明确提出“教职工不做的事，我保证不做；教职工做到的事，我坚持做到。”这样的中号，激发师生员工作学习、生活中讲究诚信，以诚为本。

成就激励。校管理者要尽量制造条件，改善环境，让教师承担具有挑战性又有现实意义和价值的工作，充分发挥教师的才能和潜力。并且当教师守成任务作出一定成绩时，管理者要及时给予肯定、表扬、奖励，以强强化其成就动机，使取得成绩的老师受人尊重、受人爱戴这样，他就会以更大的干劲投入到工作中去。近年来，我们市一中68名青年同志新上了高中或到高三毕业班教学，一部分同志担任了班主任、年级副主任、备课组长等工作，满足他们对人生价值的追求，在职称晋升、考核、评先评优等方面向中青年骨干教师、实绩好、成就大的教师倾斜，“以实绩论英雄、凭成就给位置”，在我们市一中已成为不争的事实。

二、建立和谐的人际关系

人际关系会影响到人的身心健康和个体行为、工作效率乃至组织的亲和力与凝聚力，首先是尊重。学校管理者要树立依靠教师办 学的理念。学校教育目标的实现在很大程度上有赖于全体教师的共同努力。学校管理者要树立人人平等的意识，管理者或教师只有分工不同，担任着不同的社会角色，在人格上都是平等的。管理者要尊重教师人格、倾听教师心声，强调发扬教师在教育管理中的主人翁精神，新生教师的创造精神，鼓励和支持教师的教育创新，还要尊重教师自我完善人格的、完善知识能力的等要求。

其次是宽容。只有宽以等人才能够有包容，大家才有“安全感”，才能形成比较宽松的环境，才有民主氛围，学校才有生机、有活力。这里说的“宽”是指对人有能求全责备。宽的另一个含义是指宽宏大量、有气度、容得下，要不计前嫌，特别是要像善待普通人一平善待曾经错误对待过自己的人。我们所说的包容，就是能包容各种各样的人，包括意见不同的人、有缺点的人、犯了错误的人。“海纳百川，有容乃大”，有了包容才能最大限度地团结人，队伍才能兴旺，事业才能发达。

第三是沟通与交流。学校管理者要以真诚的微笑、和蔼的态度来对待教师，了解教师工作生活中存在的问题，并尽可能给予解决，使作们感受到温暖，从而激发其内在的力量，积极工作以校为家。这解决教职工生顾之忧，我校主动帮助教职工解决其子女入园、入学读书的问题，并贴补择校费用1000元和3000元，进本校初、高中读书不论杨绩高低一律免费。学校在财力紧张的情况下，兴建了90套安居工程房，每套由学校贴补5万多元，已于2024年8月分房到户。学校还定期召开座谈会与教职工倾心交流，干群关系进一步融洽。

三、积极开发人力资源

开发重点是提高人的能力，核心是开发人的潜能。学校管理者针对不同阶段教师的不同特点，选择不同的培养方式和侧重点。对于刚从学校毕业的教师，通过开展“帮学结对”活动，对青年教师教学进行指导，以老带新，以新促老。我校新老教师结对帮学已形成制度。对于已经具有一定教学技能的教师，学校提供了实践锻炼的机会，先后定期举办了“新秀杯”优质课比赛，高级教师“风华杯”优质课比赛，市、县学科带头人、教学能手示范课比赛，让更多的教师把本领用在课堂上，功夫显露在提高教书育人的质量上，通过教学比试，在实 践中锻炼成长。我校投入30多万元与苏州大学联办了由60名骨干教师参加的课程论研究生班。对成熟的、能熟练地承担教育教学工作的教师，还采用创造条件让他们多参加高水平的学术交流会和进修访问等方式加以培养，使之尽快脱颖而出。

四、实行民主管理

学校管理者应该充分发挥全体教职工的积极性，让其参与学校管理。学校的教职工代表大会不能流于形式，应真正成为教职工发表意义和建议的场所。管理者应鼓励教师多提建议，对于好的建议要给予肯定和奖励。实行教师自主管理策略，充分发挥教师的潜能，实现个人和学校的共同发展。我们市一中重大校事广泛征求教职工意见，重要校务一律公开。学校发放电瓶车、修订工作津贴实施方案，都由工会组织教职工代表自下而上讨论决定，充分体现以人为本、民主治校的理念，教职工的主人翁意识和责任感得到强化。

五、搞好校园环境建设

学校管理者应重视校园环境的建设，特别是要加强校园文化建设。校园文化建设往往通过校园物质文化建设，制度文化建设和精神文明建设的完善来进行。其中制度建设是学校在宏观层次上人本管理活动的开始，为具体的人本管理活动提供外部条件。通过开展各种有特色的校园文化活动，通过与教职工不断地进行沟通与交流，形成独特的校园文化，从而增加学校的凝聚力、向心力和战斗力。为此，我们提出了“以人为本，文化关怀”的管理理念，教职工身在一中，爱国我一中，荣我一中，兴我一中的热情得到激发。

六、重视群体观念

一个集体有了统一的观念，才能有统一的目标、统一的意志，才能万众一心，否出就会思想涣散，一盘散沙。因此学校管理者要通过大力倡导、培植、宣传，形成学校的群体精神和群体意识，树立良好的校风。我校根据以人为本的思想要求，在学校原有的“四种精神”(艰苦奋斗的创业精神、负重前行的开拓精神、任劳任怨的奉献精神、实事求是的科学精神)的基础上，审地度势，又新增了“疑心聚力的团队精神”，激励教师爱岗敬业，奋发进取。

(熊新华，盐城市第一中学副校长)

**第五篇：人本原理在幼儿园管理中的运用**

人本原理在幼儿园管理中的运用

人本原理要求一切管理都应该以调动人的积极性为出发点。人是管理的核心，只有管好人才能管好财、物、时间、空间和信息。怎样使教师的积极性充分调动起来，我们在幼儿园的管理过程中运用人本原理的有关原则作了如下尝试：

一、遵循能级原则，做到人尽其才

社会上的人都是不一样的，同样在一所幼儿园内的教师也是不同的，每个人的能量是有差异的。就象举重运动员比赛一样，根据其身体重量进行量级的划分，我们的教师据她本身的学识水平、教学技能等划分，同样也有能量大小之分。对能量大的教师，我们除了让她们担当全园示范班的工作任务外，还让她们承担区级示范观摩活动，并提出科研任务的要求，让其挑重担。对于能量中等的教师，我们让她们进行园级公开活动，并进行某方面的教学研究的任务，给以次重的担子。对能量小的教师，向她们提出的要求是带好班，提高自己的教学业务水平，并要求其向有经验的老师学习，给以较轻的担子。能量不同的教师给不同份量的担子，而教师要达到她们自身的目标，都要经过自身不断的努力。只有这样才能使每一位教师的能量与工作相符，达到人尽其才的效应。

同样，每个教师的个性、知识水平、个人专长、兴趣爱好等也都是不同的，但是只要知人善用，发挥得当，每个人都会折射出耀眼的光芒。例如，一位青年教师工作能力强，创新意识浓，在组内能起模范带头作用，我们及时提拔她担任教研组长。让她带领组员一同尝试改革，从中体现自身价值。她带领大家尝锻模式，安排的科学性、组织的合理性、整个活动的游戏情景性，深深地吸引着孩子，体锻形式多样化，使孩子兴趣浓厚，这一模式获得大家一致好评，并在全园推广。工作上的成功，使她更专注、更投入，又挑起了园内的科研工作的重担，促进了其组织教学能力的进一步提高，并成为区中心教研组成员。有一位普通师范毕业的教师原来工作能力一般，然而，我们发现她的美术功底非常好，于是我们想方设法，让她外出向有经验的教师学习，请名师指点，她的美术特长，渐渐地在教学中显露出来了，接连在区级观摩活动中亮相，得到同行们的好评。她从一位能力一般的教师成长为一名区级骨干，并接受区级带教任务。又如，一位中年教师的学历是初中，在教学第一线是一名不达标的教师，根据责任心、进取心强的特点，让她转岗到二线当营养员，并送她外出进行初、中级厨师专业学习，使她成为一名厨房工作的得力指挥员，第二线岗位上的成功，同样也实现了自身的价值。

二、遵循合理组合原则，充分调动人的积极性与科学合理的安排有着密切的关系。安排合理得当，就会使教师间工作直辖市，配合默契，反之则会相互设防，不能形成合力，反而阻碍了每个人能力的正常发挥。在幼儿园内一个班级教育工作是由两面三刀位教师安排恰当与否会对教师的工作，孩子的教育带来诸多影响。因此，我们在安排配班时，道德对教师性格、能力、学识、兴趣、专长等进行具体分析，在配班中既考虑到互补，又考虑到兴趣志趣的相投。将性格内向与外向，慢性子与急性子、能力较强与能力较弱、善于交谈与不善于交谈的教师配在一起。将志趣相同的，有一定特长的教师安排在一起，有利于形成班级特色，但是能力过强的教师与能力过弱的、相互计较或志趣不同的教师不能安排一起，否则，会引起强者骄横、弱者自卑，双方斤斤计较。另外还要考虑年级组之间、班级之间的相互平衡。每个年级组总要考虑一、二个班起示范榜样作用。对于进取性不够强的教师，则分散到各组，让她与进取性强、工作努力的教师组合在一起，以达到改变原状的目的。只有合理的组合，达到结构的优化，才能发挥出1+1>2的能量。我们深深体会到幼儿园保教质量的提高与合理组合人员关系十分密切。

三、遵循动力原则，鼓励超越自我

人的能力的发挥，有赖于人的动力，动力是对人管理的制约因素，人如果缺乏动力，那么其情绪就会低落，无积极性可言。动力则可分三种；它们是物质动力、精神动力和信息动力。

1、运用物质动力，激发人的干劲

物质条件是人生存所不可缺少的，特别是处在经济体制到改革的当今，人们更把物质的获得看作自身价值体现的标准之一。因此，物质资历必不可少，特别是对那些成绩显著，贡献大的教师更应加大奖励力度。我们根据教师的工作情况，确立奖金分配方案，建立奖励制度，进行季、月考核，奖勤罚懒。同进，还设立了各项成果奖：园、区级骨干教师奖。从物质奖励上来体现贡献与奖金成正比关系，调动了大家工作积极性。出现上班提早到，下班领导到，教师们以园为家的好景象。同样，教师们忘我工作也激励着园领导更加注意创设良好的工作条件，园内开设了浴室、健身房、教工活动室、图书室，改善办公条件，组织教师旅游，安排家属联高官厚禄活动等等，使教师们以园为荣，工作更上一层楼。

2、运用精神动力，提高人的境界

精神动力可以使人们满足心理上的需要，有了精神支柱，才能增进教师的事业心、责任感。精神动力支配着人的意志，使人坚定信念，不懈努力。精神动力最关键的是教师对事业的热爱与执着追求，为此，我们注重抓好青年教师政治思想工作，组织她们学习师德风范，聆听名师事迹报告，举行演讲比赛，谈人生、谈理想。经常组织团员青年外出参观学习，接受革命传统教育。组织教师收听当前国际形势及国内经济发展报告，明确幼儿教育的重要性，以爱国热情作为精神支柱。通过这样一系列活动，教师的工作热情被激发了，爱国主义情感加深了，对事业的追求更迫切了，很多教师向党组织递交了入党报告，确立了人生奋斗目标。通过一月一次座谈，教代会等形式，教师们积极参与、共商园内大事，更激发了教师主人翁的意识，挑灯夜战，抱病工作，互相帮助，无私奉献情景产生发，相互理解、信任、尊重、关心，营造了一个良好的精神氛围。

3、运用信息动力，拓宽人的视野

当今社会已进入一个信息时代，新的信息，新的动态，将给人们带来一种新的启示，它是一种激发工作欲的动力，一种创新意识的动力。谁的信息新，谁就超前，谁的信息传播快，渠道多，谁的行动就快。为此，我们幼儿园购置了多台电脑，并通过上网，了解到各种幼教动态。园与园之间的交流、信息互通在网上进行。同时，派出大量的教师到其他幼儿园跟班学习，以获取最新的教材教法，了解课程改革的新动向。图书室内专门设有信息员，每周、每月向全园进行新闻发布，既有园内自身的工作动态新闻，又有园外的教学改革与思路的新信息。拓宽教师的视野，形成一种新的动力。教师们根据新的信息尝试新的教学方法：例：计算教学教师据操作感知获得经验的模式，在实际操作尝试中，又向前迈进了一步，形成操作感知观察体验总结讨论再操作体验获得经验这样一个模式„„由于信息的及时获得，加快我园幼教改革步伐，教师们竞争、向上，并转化到工作实际中，提高了我园在本地区的声誉与知名度。

总之，任何社会的活动都是由人来进行的，在幼儿园的工作中，离开了教师及教师的主动性、积极性就搞不好工作。只有以人为本，按照人的具体情况，给以不同的工作目标要求，发挥她们的长处，才能激发教师的工作热情，发挥的的主观能动性，才能提高管理的效率，实现管理的目标。“以人为本”是管理工作的关键所在。

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