

新时期幼儿园党建工作创新机制初探

文 | 北京市北海幼儿园 柳茹

加强基层党建是教育机构新时代贯彻、落实党的教育方针、育人目标的必经之路。而幼儿园党建工作的根本目的是为幼儿园整体工作提供方向引领、理论支撑和动力保障，从而确保立德树人根本任务的有效落实。在党的十九大精神的引领下，北海幼儿园党支部以支持人的发展为目标，创新党建工作的思路和方法，健全党建机制，推动幼儿园党建工作的全面、深化发展。

以扁平化管理机制为新时期党建工作提供管理保障

当代管理理论强调“能本管理”，以人的能力为本，是人本管理在当代发展的新阶段。其根本的价值观就是把人视为“能力人”，认为每个人都有改变客观世界和主观世界的能力。新时期的党建工作亦是如此，要最大限度地发现、使用和开发每个党员的能力，力求做到选好人、用好人、建好班子、带好队伍。

结合新时期党建工作的总体要求和幼儿园的实际情况，我们逐渐在实践中探索出扁平化的管理机制。其核心理念是以支持人的发展为核心，以调动每一名党员的内驱力、提高管理效能为目标，打破传统的层级管理模式，以任务或项目为驱动，减少管理层次，增加管理幅度，从而提升管理效能，支持每一名党员依据自身优势创造性地开展工作，使党建工作焕发出勃勃生机。

主要体现在以下三方面机制。

机制1：分层选择、双向聘任

深入人心的党建工作背后是人才的支撑，因此幼儿园注重在“人”的管理上下大力度，在岗位聘任上实施“分层聘任、双向选择”，即采取自下而上、自上而下相结合的方式，干部、班组长、一线教职工逐层聘任，每一个岗位都有自主选择上一级领导及工作伙伴的权利，而且选择双方要达成一致意向方可通过。这样做力求实现人力资源的优化配置，以调动人才发展的内驱力，不断优化队伍建设，推动党建工作的可持续发展。具体来说，幼儿园分层选择、双向聘任制要经过成立岗位规划小组、面向全园召开岗位聘任布置会、教师自主申报、召开双向竞聘大会、召开园长会和行政会进行竞聘决议、召开聘任大会（公布聘任结果）这六个阶段。

“分层选择、双向聘任制”促使我们破除“论资排辈”“文凭等级”等传统观念，坚持以德为先，以幼儿利益为重，秉持公开、公正、公平的用人准则，树立全新的用人观念，把群众“拥护不拥护”“赞成不赞成”“答应不答应”作为选人、用人的重要依据。一方面体现了倾听民心、尊重民意、维护广大群众根本利益的宗旨；另一方面为更多优秀的人才创造发展的机会和平台，最大限度地做到人尽其才、才尽其用，实现“不拘一格降人才”。

机制2：轮值园长

我园中层干部大多是中共党员，作为关注、了解、

掌握教师思想动态的主要负责人，在基层党建工作方面发挥着关键作用。而我国“轮值园长制”的组织与实施，让中层党员干部在凝心聚力、提质增效的过程中，形成“想干事、敢干事、会干事、干成事”的良好局面。

轮值园长制是指以中层以上干部为参与主体，以一个月为轮值期限，对幼儿园党建、教育教学、服务与保障等方面工作进行统筹安排与合理规划，引导干部树立“小法人”意识，落实“一岗双责”主体责任。轮值园长制的优势主要体现在以下三个方面。

首先，换位思考，敢于担当。轮值园长制的出现打破了幼儿园日常管理“独角戏”的局面，让更多的中层干部能够设身处地对全园工作进行换位思考，能够在实操、实干的过程中加深对责任的体会与理解，锤炼干部的“四个意识”，形成勇担当、敢担责的氛围。

其次，各取所长，优势互补。每名中层干部的能力优点、成长经历不同，因此对事物和问题的看法也不尽相同。实施轮值园长制，一方面可以支持中层党员干部充分发挥自身所长，密切联系群众，实现党建工作“接地气、入民心”；另一方面大家可以互通有无，各取所长，在相互学习与借鉴的过程中实现自主、有效的发展。

再次，群策群力，携手共进。轮值园长制的探索与实施激发了每一名党员干部以幼儿园发展为己任的工作情怀，强化了“讲党性、重品行、做表率”的作风，形成了相互尊重、相互支持、齐抓共管、群策群力的党建工作合力，最大限度地挖掘干部潜力，最大限度地利用各种资源，携手推进党建工作和幼儿园各项工作的健康有序开展，让新时期的幼儿园党建工作更加生动、务实。

机制 3 : 项目负责

项目负责制是新时期幼儿园党建工作的一种创新举措，一方面在全国统筹、整合思考的基础上实现党建工作向纵深发展；另一方面能够有效打破部门间的壁垒，把教师发展需求当“哨声”，积极响应，为民服务，提高工作实效性。具体而言，项目负责制的实施路径为：形成理念共识、规划制定方案、讨论调整并优化设计、推动项目实施、评价项目成效、跟进项目成果，而每一个环节都以支持人的发展为核心主线。

例如，在组织和筹备幼儿园70年发展历程活动的过程中，为激活和调动全园力量，我们打破部门壁垒，采用项目负责制，将整个70年历程活动的筹备划分为理

念组、文化组、园史组、庆典组、论坛组、宣传组等六个子项目组。在人员分工上，大家自愿报名，并自行组建团队，分头实施，定期交流，最终推动整个活动的顺利实施。不同部门的党员组合成一个共同体，大家彼此支持，朝着共同的目标而努力；同时，各部门的党员在合作工作的过程中能深入了解不同部门的专业性工作，进一步促进了日常工作中的相互融通。

以常态化研究机制为新时期党建工作提供专业支撑

绳短不能汲深井，浅水难以负大舟。作为新时期的党员，不仅要政治过硬，还要本领高强。因此，我国将提升党员的专业化水平作为加强基层党建的重要保障。而提升党员教师专业素养的首要途径就是充分而有效的研究。

我们希望通过建立常态化研究机制，层层激活、调动和支持每一位党员在自主研究中发现更多孩子的独特，也发现更好的自己；在提升常态教育质量的同时，成就每一个孩子的成长，也成就自己的专业成长。

机制 1 : 行政教研

古人说：“工欲善其事，必先利其器。”对于党员干部来说，“利器”就是自身的专业素养与能力。只有不断地以新知识充实自己，才能在思想、观念上不落伍；只有不断地提升自身的能力素养，才能做到工作上有效、方法上有创新，才能因材施教、有的放矢地支持老师的专业化成长，才能保障幼儿园的可持续发展。

我们从2001年起在全国首创了行政教研机制，作为党员干部培养的新型模式，行政教研以党员干部为主体，以骨干教师为核心成员，以案例研究、专题研究为主要形式，旨在解决管理和教学中存在的共性问题，为园所的可持续发展指引方向。十九年来，我们的研究重点和研究方式也在不断地与时俱进。

例如，2018年，结合对实践中真问题以及干部管理真困惑的调研和分析，我们从管理和教育两方面确立了行政教研的总体思路。其中，管理研究的核心是提升管理效能，具体包含自我管理—学习提升的能力、顶层

设计-目标定位的能力、顶层设计-梳理思路的能力、统筹工作-管理时间的能力、上传下达-执行落实的能力、反思内省-突破创新的能力等六个子主题；教育研究的核心是提升课程领导力，具体包含“结合实践工作，使干部明确课程领导力的内涵”“在实践中支持教师明确课程观念，树立课程意识”“调研教师需求，提升教师的课程目标定位能力”“加强教研支持，引领教师提升课程内容设计能力”“创新实践思路，支持教师探索课程实施过程的新路径”等若干子主题。

上述研究内容各有侧重，但彼此关联，并伴随着研究的深入螺旋式推进。

我们想通过行政教研提升党员干部的专业能力，同时达到凝心聚力的目的，使我们的党员干部统一思想，达成理念共识，心往一处想，劲儿往一处使。就像习近平总书记提出的“像石榴籽一样紧紧抱在一起”，发挥团队的力量，为推动幼儿园教育质量的提升，实现党对教育的全面领导而共同奋斗。

机制 2：实践研究

党员教师是“培养德、智、体、美、劳全面发展的社会主义建设者和接班人”的带头人，建设高素质、专业化的党员教师队伍是提高幼儿园教职工队伍整体素质的关键。而我国已经坚持了十五年的实践研究机制是支持广大党员、干部、教师提升专业素养的重要手段。该机制包含“三阶段、六步骤”。

所谓“三阶段”，即实践观摩、教师研讨和干部研讨。其中，实践观摩的主要任务是了解情况、调研需要；教师研讨的主要任务是帮助教师寻找亮点、明晰问题、寻找出路；而干部研讨的核心任务是从管理上思考教师的需求，进一步明确问题，制定改进方案，同时为干部的专业成长指点迷津。

所谓“六步骤”，即强化理念、明确目标、预设计划、实践观摩、教师研讨和干部研讨。这六个步骤环环相扣，循环往复，不断推进实践研究向纵深发展。具体每个步骤的核心要点见下图。

这样的研究过程便于我们层层梳理优势、明确方向。同时，实践研究的过程也是思想建设、梯队建设的过程。在这样的研究机制下，我们实现了全方位、全覆盖的党员、干部、教师队伍培养，在提高站位、拓宽视野、涵养师德的同时，夯实常态教育质量。

幼儿园抓基层党建是贯彻落实党对教育工作全面领导的“先手棋”。从根本上说，是为了保障我们的学前教育事业始终坚持正确的方向，从而更好地为培养社会主义合格的建设者和可靠的接班人服务。新时期，我们要紧紧围绕“建设一个什么样的党、怎样建设党”这一党的建设的根本问题，进一步创造性地拓宽工作思路，创新工作方法，坚持与时俱进，真正让党建工作走进群众心里，落实在每一位党员的行动中，落实在日常工作的点滴中。而这一切最终也会体现在幼儿、教师和幼儿园的发展以及国家的长治久安上。

