

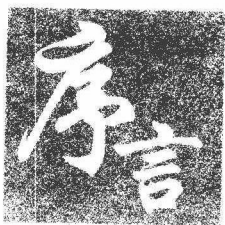
CHILDREN
沈阳儿童活动中心

文 心 飞 扬

LET CULTURE AND SPIRIT FLY

沈阳儿童活动中心文集荟萃





何晓光

儿童是祖国的未来，明天的希望。

儿童教育事业，更是挑担着国家未来建设的事业。

作为校外教育机构，多年来，沈阳市妇女儿童宫不断改革、创新、发展、进步，取得了丰硕的成果，成为沈阳市广大少年儿童的校外活动乐园、艺术摇篮。

这部浸润着儿童宫人心血与汗水的《文心飞扬》，不仅是儿童宫人集体智慧的结晶，更是一首爱与奉献的心曲。

走进她，你会与她一起深思；领悟她，你会与她共同感动；握拥她，你会与她一起飞扬。

透过文集，我们不但看到了儿童宫人火热的情怀，深邃的思考，拼搏的意志，更看到了儿童宫光明美好的未来。

今年“六一”恰逢儿童宫喜迁新址，并正式更名为沈阳儿童活动中心，新机遇，新发展，更加坚定了儿童宫人不断前行的步伐。

十六年一回首，十六年亦高歌。

愿《文心飞扬》满载希望，与沈阳儿童活动中心这轮崭新的太阳共同升起、飞腾！愿沈阳儿童活动中心继续谱写校外教育的新辉煌！

文化造船

建设文化体系·促进校外教育事业的发展.....	李 稳	002
校外教育机构自我评价.....	徐大楠	010
创新活动领域 开辟新途径.....	任宝军	019
思想穿行 走过繁华.....	李 稳	024
如何加强校外教师队伍建设.....	赵淑华	027
实施素质教育 转变观念势在必行.....	冯 彤	031
打造坚实的“铁桶”.....	李 稳	036
电脑化管理的开发应用.....	徐大楠	038
浅议儿童的早期教育.....	肖建新	042
加强少年儿童素质教育刍议.....	张多群	052
市场经济的发展与少年儿童素质教育的完善.....	白丽勤	062
为儿童的学习生活创造良好的环境.....	姜丽媛	067

心灵驿动

开展四驱车科普活动的社会意义.....	任宝军	076
以表演教学为载体全面开发幼儿智能.....	吴艳秋	080
充满创意与激情的情境教学模式.....	殷立珍	088
构筑少儿美术教学的金字塔.....	南玉春	095
浅析幼儿学习舞蹈的必要性.....	肖 楠	103
认识木偶现状 摆脱木偶窘境.....	王爱军	107
活动是提高教学的体现和升华.....	左凤来	110
尊重个性 鼓励创造.....	才志丹	116

CONTENTS

游戏在培养儿童艺术能力中的作用.....	刘 莉	124
钢琴乐器考试的重要性.....	郝 斌	128
让儿童自己动手画儿童画.....	王彬实	135
歌唱学习的有益前提.....	张雪梅	140
以培养劳动情感为切入点 开展劳动实践活动.....	毕 丽	143

飞翔如风

在阅读识字教学中推进幼儿的素质教育.....	王 强	150
启蒙班声乐教学活动初探.....	于 帆	155
幼儿特色教育的尝试与成效.....	李 伙	159
在实践中培养幼儿的探究能力.....	薛 晖	163
浅谈幼儿游戏化音乐教育法.....	何 钰	165
当前幼儿英语教育存在的问题及发展方向.....	阎雪莹	169
学前写字教学中的几点探索.....	马桂萍	178
如何培养幼儿的观察力.....	赵 晖	181
在美术活动中培养幼儿的创新能力.....	金伟伟	186
浅谈幼儿音乐启蒙教育.....	黄胜男	196

扬帆远航

书籍的力量.....	彭晓丹	202
浅谈入世与家庭美德建设.....	殷晋卿	206
如何培养和运用创造性思维.....	隋 静	211
如何提高沟通的有效度.....	吴 静	215

文化造船

Culture

文化造船 \ 思想作帆 \ 我们出海
日正红 \ 风鼓满胸襟 \ 一路风行而上

Culture



建设文化体系 促进校外教育事业发展

李 鹤

海尔现象是20世纪中国出现的奇迹之一。一个亏损147万元的小厂，16年后成为国际知名的企业集团，年销售额达406亿元，并保持80%的平均增长速度，被英国《金融时报》评为亚太地区最具信誉企业，被美国国家电杂志评为全球同行业增长速度之首。海尔总裁张瑞敏借此走上全球财富论坛和哈佛商学院的讲台。

而新东方则创造了中国教育史上的一个奇迹！新东方学校在短短八年内，从最初三四名员工，二三十名学生，迅速发展成为中国最知名的出国考试、国内考试培训、口语、基础英语、大学英语培训及计算机培训基地。2001年，新东方培训学生总数突破25万人次，产值超过9000万元。其与国内信息产业的龙头企业联想集团强强联合推出的远程教育网站新东方教育在线，将新东方无以伦比的教学资源和独具特色的授课方式融入因特网，使新东方的发展如虎添翼。新东方校长俞敏洪因其在出国留学培训中的奇迹被广大出国留学人员誉为“留学神父”。

海尔和新东方这两个国内知名品牌，一个从事企业化的经营生产，一个是从事教育产业，他们在不同领域



内均取得了令人瞩目的成功。那么，他们究竟有什么内在的联系？他们在飞速发展中所形成的管理理念和模式有什么地方值得我们研究、借鉴和学习？又能给儿童宫这样一个校外教育机构的管理以什么样的启示？

“天下万物生于有，有生于无。”张瑞敏常用老子在《道德经》中的这一句话来感慨无形文化的神奇。无论是海尔现象还是新东方奇迹，都是一种表面现象，尽管其表现千变万化，不同的人有不同的观点，但这只是两个组织所蕴藏的某种内在精神的外在表现。这种内在不变的精神就是企业文化的核心和灵魂即企业价值观。关于企业文化，海尔总裁张瑞敏有一段精辟的论述：

“企业发展的灵魂是企业文化，而企业文化最核心的内容是价值观。一般外来人员到海尔来看到的是文化外层即海尔的物质文化。海尔将企业文化分为三个层次：最表层的是物质文化，即表象的发展速度、海尔的产品、服务质量等等；中间层是制度行为文化；最核心的是价值观，即精神文化。有什么样的价值观就有什么样的制度文化和规章制度，这又保证了物质文化的不断增长。”同样，当你面对新东方的团队，和他们交谈、聆听报告、讲座时，无论你面对的是校长还是普通教师，你都能深深体会到那种超越自我、追求卓越的新东方精神在不断地激励着你，给你一个新的希望、信念和精神！一个组织所追求的最高目标和坚守的基本信念，一旦成为本组织成员认同的共同价值观，则会形成组织内部强烈的凝聚力和整合力。良好的企业文化，强调通过反映企业深层的精神力量和文化因素的作用来经营管理企业；强调通过强化企业员工的群体意识和确立企业的

共享价值观来对企业管理各项基本活动发挥无形的导向、约束、凝聚、激励等作用，从而优化和强化企业管理，推动企业管理现代化。正是依靠强大的企业文化使海尔、新东方创立了响亮的品牌，因为支撑品牌的是组织的核心能力和组织文化，品牌的竞争在一定程度上体现了文化对消费者的征服。正是这种根植于员工、深藏在企业内部的强大组织文化，引导他们去取得令人瞩目的成绩。

对于组织文化的经典定义是西方学者西恩于1984年所说的：“组织文化是特定组织在适当处理外部环境和内部整合过程中出现的种种问题时，所发明、发现和发展起来的基本假说的规范。这些规范运行良好，相当有效，因而被用作教导新成员观察、思考和感受有关问题的正确方式。”构成组织文化的主要要素有组织精神、组织理念、组织价值观、组织制度、组织形象等，而组织价值观是它的核心。企业文化作为适应新时代管理需要而产生的管理理论和管理方式，保证了现代企业制度的建立。在非营利组织中引入企业化管理理论和管理方式，是探索事业单位管理体制变革，建立现代事业制度的有效途径。非营利组织企业化管理，把组织的目标和员工的目标、价值观念通过组织文化的导向、凝聚等功能联系起来。通过组织文化的辐射功能，不仅能提高员工的工作积极性和满意感，还能提升服务质量和增加服务对象的满意度；提高非营利组织的整体效率和竞争力，从而为创立品牌奠定基础。

当前，作为以实现公共目标为己任的校外教育机构面临市场化及中国入世后制度与体制改革创新挑战，



校外教育机构面临着最严峻的挑战是如何大幅提高组织效率与效能。而综上所述，企业管理的最锐利武器就是通过建立企业文化，创立品牌提高产品竞争力。因此，借鉴海尔和新东方经营的策略，创造优秀的组织文化、创立校外教育品牌将是应对这一挑战的重要发展战略，是儿童宫效率提升并带动整体目标实现的新机遇，也是儿童宫在激烈的市场竞争中立于不败之地的根本途径。

儿童宫作为各地最具权威的校外教育阵地，在各级政府和社会各界的关心支持下，经过儿童宫人的共同努力，通过几年乃至十几年的改革探索，已逐渐摸索出一条适合自己发展的管理模式，而且初见成效。但需要从粗放型管理进一步向集约型管理深入挖掘。各地儿童宫取得并积累了一些优势，为塑造儿童宫文化创立品牌奠定了一定的基础，主要表现在以下几个方面：一、领导素质不断提高，管理层不断成熟，教职员工集体力量不断加强，具备良好的团队协作的基础；二、儿童宫人才荟萃，人力资源极其丰富，并有待于进一步开发和利用；三、儿童宫能够为实现员工个人价值提供平台。个人的发展与组织的发展密切相关，员工渴望通过组织的健康发展以实现个人的理想和价值；四、继续学习和终生教育的个人能力提升观念已逐步形成。这些基础提供了塑造儿童宫组织文化的初步条件。有了上述基础，儿童宫文化可以进行进一步的挖掘、塑造与培育，并将其文化的精髓价值观进行提炼并用响亮的口号，旗帜鲜明、深入人心地展示出来。以核心的价值观统领儿童宫的发展，从而带动制度文化和物质文化。以文化为支撑，创立儿童宫的教育品牌，以教育品质的卓越和组织

效率的提高占据儿童宫发展的制高点，从而使儿童宫更好地实现公共目标，体现儿童宫的社会价值。

塑造优秀的儿童宫文化，首先必须从儿童宫的组织定位出发致力于创造公共利益，这个公共利益就是教育。所谓非营利组织是一种不以经济利益为目标的、弥补市场缺陷，由政府出资兴建的公益性组织。因此儿童宫的目标不是利润的最大化，其肩负的社会责任决定它的成功取决于对社会公共利益的贡献大小。考虑公平和效益是一个社会问题，同时，由于管理的目标始终不能放弃效率原则，故而公平与效率这对永恒的矛盾更显得扑朔迷离，不仅增加了组织管理的复杂性，而且时常混淆我们的判断力，从而用单一性的经济目标取代多元化的价值判断，其结局是只能把我们的价值观引入误区。在市场经济条件下，儿童宫时常面临人才效益、社会效益的目标与经济效益的矛盾而难以决断，在明确了教育和培育人才是我们为社会提供的公共福利，是我们所肩负的社会责任和目标之后，我们在价值取向上就不至于产生偏差。

同时我们还有必要进一步了解教育的本质，只有这样才有可能树立正确的教育理念。关于教育理念，古今中外教育学家都从不同的角度、不同的现象作了不同的论述，如卢梭的自然教育论，蔡元培的德智体美劳教育观等等。而作为社会大教育的有机整体之一的儿童宫利用自身的资源和能够争取到的社会资源，无论是采用艺术、文学，还是科技的各种有效教育手段施教，透过这些现象及手段其教育的本质究竟是什么？古希腊哲学家、教育家柏拉图在《理想国》中的阐述具有代表性，



即教育的任务不在于把知识灌输到灵魂中去，而在于使灵魂转向。人生来就有一种获得知识的能力，例如眼睛有视力，耳朵有听力；但是只有当整个身体和灵魂转变方向，脱离黑暗，转向光明时，才能见到事物本身而不是事物的影像；转向永恒不变的理性世界，看到实在、看到真理、认识善的理念。因此儿童宫只有根植于这样的教育境界，我们在从事的教育原则的把握上才能不产生偏差。在教育的主导精神上我们始终应以引导开创性思想、勇于探索的科学意识形成教育的文化价值作为儿童宫文化的核心价值观，因为在较深层次的不易觉察的层面，文化代表着基本价值观念。这些价值观念是一个人类群体所共有的；即使这些群体中的成员不断更新，文化才会得到延续和传承，儿童宫的事业才能长久。因此，儿童宫的价值观最重要的一条是通过正确的教育理念和手段培养富有理性、具有良好素养和性格的社会合格人材。儿童宫的社会价值大于经济价值，经济价值只能是定位在教育的附加值上。这也是我们避免采用企业化手段经营所带来的风险，即过于追求商业利润而违背公共价值的原则。教育树人是儿童宫文化中最重要价值观。

儿童宫追求卓越的教育品牌当务之急要树立人力第一资源的观念，把以人为本作为青少年文化的核心价值观，尊重人、关心人、凝聚人，培养人。重视人才的开发和利用，着眼于人力资源管理，努力实现儿童宫人员专业水平及管理水平的提高；实现儿童宫人价值观念的转变和提升。实现以人为本，创立校外教育品牌，通过品牌效应提高竞争能力应成为儿童宫文化的核心价值



观。支撑这一品牌的是其卓越的教育品质，其中包含教学服务品质、活动服务品质、研究品质等其他环节的服务品质。要充分重视对儿童宫教育品质与活动品质的理论探索与实践，通过理论研究和实践探索，开创和开展富有特色的教学培训和教育活动。这是建立丰富品牌的核心。

品牌的创立离不开一支拥有共同价值观的高素质团队。海尔、新东方的成功，都得益于有一支素质过硬的人才队伍。在海尔，他们创办了海尔学院，始终把培养人才放在首要位置。在新东方“一切为学生着想，一切以质量取胜”追求卓越的办学理念中，他们狠抓教学质量和管理水平，使学校的发展建立在坚实的教学水平和每个学员的个人成功之上。每位新东方教师不仅经过学校严格的考核，而且通过学生无情的一轮又一轮的课堂检验，都对讲授的专业有着精深的造诣和丰富的经验。新东方教师独特而新颖的教学风格不仅构成了新东方特有的课堂风景线，而且他们都是新东方文化在新东方学员中深入影响的直接传播者。

众所周知，物力资源的开发是有限的，而人力资源特别是人的智慧的开发却是无限的，实施人力资源的开发与管理，通过组织与个人开发计划的制定、对培训和继续教育的投入和实施、员工职业生涯开发及员工的有效使用、绩效考评和激励等有效手段，增加员工的满意感，提高工作积极性，提高工作效率，从而使儿童宫的目标通过人力资源的支持得以实现。在海尔、在新东方实现以人为本的管理思想也体现得淋漓尽致，始终为个人实现人生价值创造各种平台，把人的价值的实现、创造性的体现与企业的发展相提并论。如海尔以员工姓名



命名的各种创造发明，如新东方副校长江博首创的“激情联想英语学习法”等等。因此，实现以人为本的管理其核心是尊重人，发挥人的创造性；以人为本的管理的最终目标是通过科学管理谋求人与人、人与事、人与组织、人与环境之间的协调，借此最大程度地释放人体内潜在的生产能力，达到事得其人、人适其事、人尽其才、事竞其功，从而产生最大化效益。人力资源管理的提出表现为一种价值取向、价值观念。正是人力资源所具有的特殊性和所处的重要地位，使对人力资源的有效开发与管理成为必要。以人为本的管理体制和精神与物资结合的激励机制，有利于儿童宫成员之间合作的强化、文化的认同和融合，使儿童宫每位职工的成功都和儿童宫的成功紧密相联，从而推动儿童宫校外教育的发展。海尔及新东方的实践告诉我们：要在社会竞争中取胜很大程度上取决于人力资源管理的效益和效率，可以预见儿童宫公共目标的实现的程度取决于儿童宫校外教育文化的深厚力量，而其文化中的核心价值观人力资源的管理与开发已显得迫在眉睫，正如经济学家、诺贝尔经济学奖得主西奥多W舒尔茨所说：“人类的未来不取决于空间、能源和耕地，它将取决于人类智力的开发。”

文化的内涵需要开采新的资源，需要智慧来凝聚，儿童宫的发展需要文化来支撑。中国有五千年的灿烂文明，管理思想源远流长，有优秀的文化作底蕴，吸纳西方的科学管理之道，“以人为本，办好教育”应是儿童宫发展之本。儿童宫挖掘并依托其优秀的文化一定能创造青少年校外教育的知名品牌，尤如“海尔”和“新东方”一样响亮。



校外教育机构

徐大楠

自我评价

目前，教育已成为人们的消费需要，人们对教育的需求和教育消费比例的不断增长，表明了社会主义市场经济长期孕育的教育市场已经形成。所以，现在已不是前几年大家经常探讨校外教育如何与市场接轨的时候了，而是要研究校外教育机构怎样经受教育市场的检验和教育产业化浪潮的荡涤，如何占领教育市场，满足人们教育需求的关键时刻。决定国家前途命运的主导因素是综合国力，而决定校外教育机构生存发展的主导因素是自身的综合实力。我们要立足于教育市场就必须增强自身的综合实力（经济实力、人才实力、科技实力和员工凝聚力）。那么，我们的实力如何，怎样增强？首先，我们自己要有清醒的认识。这就要对我们现行的事业行使确实的评价。通过评价，把自身的优势、弱点、盲点和问题所在，以及基本对策搞清楚。进而针对社会环境的发展变化确立现行事业的基本方针。然后，根据方针来拟定计划并切实执行。而且，未来的事业系以现行事业的诊断为基础，通过评价把将要开展的事业加以设定目标，进而为了达到目标确定运作上应采取何种基本行动和具体措施。因此，大有必要在校外教育机构内部形成自我评价诊断制度，经常对现行事业评价诊断，分析某些项目的长处、不足，评价其发展的可能性，并



据此来决定该项事业是否应该拓展、调整、维持现状，抑或放弃。评价诊断就是看病查因，主要是查找校外教育机构自身的弱点和盲点，就是要扬家丑、揭疮疤，这样，我们的事业才能进步、才能发展。

一、市场地位评价

广大少年儿童十分乐于接受校外教育，青少年宫、儿童活动中心等校外教育机构一直是孩子和家长心目中的艺术殿堂。随着社会主义市场经济体制的建立，越来越多地涌现出开展少年儿童特长培训与活动的单位。由于学龄儿童的明显减少，一些小学为了开辟新的市场不仅办起了幼儿园，名曰“幼小衔接”还开展了少儿校外教育培训与活动。且私立学校、艺术院校、艺术团体、新闻、文化部门和社会力量办学单位都搞起了校外教育培训与活动。它们瞄准了这个市场，并利用自身的优势积极参与教育市场的竞争。校外教育机构所占市场份额逐渐减少，市场地位受到愈来愈严重的威胁。但是，一些校外教育机构缺乏市场竞争意识，满足现状，满足于过去的成功，过分依赖自身得天独厚的条件，缺乏危机感，忽视市场、竞争者及社会、科技的发展变化，忽视创新发展和开拓教育市场的机会。使部分校外教育机构的效益出现滑坡，市场占有率还未达到平均值。以往，我们在对消费者的消费心理分析上没能引起足够的重视，某些现象也说明了我们在教学质量、服务质量、管理手段、名牌产品和运行机制等几个方面上的不足和存在的问题。

二、竞争能力评价

近年来，多数校外教育机构通过改善办学环境、采

取扩大招生渠道的措施，教学和活动取得了明显收效。事实说明，价格并非是我们“产品”缺乏竞争力的主要原因，而是我们在“产品”质量上存在差距和缺少特色名牌，使得我们在“产品”品质上缺乏竞争能力。分析阻碍产品质量和竞争能力提高的因素主要有如下几点：

1、师资水平提高困难。部分教师、专业人员沉湎于过去的成就和辉煌，小富即安，满足现状，忽视自身学识水平、专业技能的提高和更新，缺乏钻研本岗位业务的积极性和教书（传艺）育人的敬业精神。另外，高素质人才引进渠道不畅也是师资水平难以提高的主要原因之一。

2、缺乏应变能力和竞争意识。某些校外教育机构对新生期项目急于求成且扶持不够；对成长期项目不能抓住机遇抢占市场；对衰退期项目的更新替代没引起足够重视；对成熟期特色项目不能进一步扩大市场占有率，形成相对的专业“垄断”。

3、对产品宣传力度不够。通过新闻媒体的宣传固然重要，可新闻宣传的成本与宣传力度成正比例增加。这样，消费者（学生及家长）的口碑就显得更为重要了。因为，通过公开的“产品”质量检验评价，可让消费者亲身感受、充分认识到“物有所值、物超所值”令消费者有口皆碑。

4、服务意识得不到强化。长期以来传统体制的庇护，使人们产生了对组织的依赖性，失去进取心，遇事推脱，养成了“少做、少错”的不良习惯。一些人思想观念上没能及时彻底地转变，没有把消费者放在应有的“上帝”的位置上，由于多年形成的思维定式和用人体

制上的弊端，使不同岗位的服务相脱节，效率低、质量差，对孩子缺乏爱心，甚至一时疏忽造成学生管理、幼儿保育上的不良后果。致使声誉下降。

三、管理模式评价

传统的机关事业单位的管理模式越来越显露出它的缺陷。近年来，不少校外教育机构不断尝试和探索了人事制度、分配制度等管理模式上的改革，有成功的经验，也有失败的教训。

1、管理方式诊断。一方面组织机构不具备综合企划功能，凡未建制的事务均被忽略，在某些管理环节上处于薄弱状态，实际需要、切实可行的管理制度不够健全，以致方针目标的贯彻推行；聘任制、承诺制、分配政策、部门核算预算制度的执行、工作业绩的评价跟踪等措施在实施中大打折扣。此谓管理贫血症。另一方面，过于依赖宫内建立的各种制度。由于机构责权利划分不尽合理，造成部门本位主义，内部横向联系不够，对外不能一致，对内彼此猜疑，推过揽功，造成部门间的沟壑甚至分裂，冲突难以协调。导致不当竞争、质量下降、声誉恶化、业绩不彰，此谓管理分裂症。

2、规章制度诊断。规章若过于繁复，或不切实际而被束之高阁，而成为进步的绊脚石。因而，应力求简化，重要的是因时代变迁而失合理性时应打破修改。

3、人力资源诊断。由于用人机制上的束缚，人事制度改革未彻底放开手脚，不能形成灵活的用人制度，优秀人才成长受阻、引进渠道不畅；一方面人才奇缺，另一方面又人浮于事；对现有人才素质提高缺乏有效途径，缺乏公正的评价与合理的待遇。