

# 升旗仪式在幼儿园文化建设中的价值探析

湖南省文化和旅游厅艺术幼儿园梅溪湖分园 肖首珍

**摘要:**升旗仪式是幼儿园文化建设的重要载体,也是开展幼儿德育工作的重要举措。根据新时代发展要求,幼儿园围绕“为谁培养人”“培养什么样的人”“怎样培养人”这一教育根本任务,开展升旗仪式实践活动,对探索形成文化建设途径,打造适合国情发展的园本文化特色,推动幼儿教育高质量发展,培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人具有十分重要的意义。

**关键词:**升旗仪式;文化建设;立德树人;师生发展

目前,升旗仪式已成为学校幼儿园德育工作的重要举措,成为文化建设的重要载体。湖南省文化和旅游厅艺术幼儿园梅溪湖分园贯彻落实党的教育方针,以“培育有根的中国人”为办园宗旨,结合新时代发展要求,坚持每周一早晨举行升旗仪式,探析升旗仪式在文化建设中的价值研究,形成了“以文化人、以文育人”的文化建设途径。大力传承中华优秀传统文化,践行社会主义核心价值观,将爱国主义教育渗透活动中,使师生及家长的德育素质发展取得良好成效,办园品质获得高质量发展。

## 一、开展升旗仪式,以文化人,丰实精神文化内涵建设

依据《完善中华优秀传统文化教育指导纲要》《新时代爱国主义教育实施纲要》等文件精神,将升旗仪式作为精神文明建设的载体,充分发挥幼儿园德育的主阵地作用。

围绕立德树人目标,构建升旗仪式“五个着力”的教育价值体系,即着力在坚定理想信念上下功夫、着力在厚植爱国主义情怀上下功夫、着力在加强道德品质上下功夫、着力在增长文化知识上下功夫、着力在增强综合素质上下功夫。引导教师把教书育人和自我修养结合起来,做到以德立身、以德育人,自觉践行社会主义核心价值观,做真善美的追求者和传播者;引导幼儿形成健康向上的个性、良好的社会品格与积极的学习知识行为。升旗仪式旨在弘扬主旋律、突出高品位,传承优秀传统文化,弘扬红色精神,建设体现社会主义特点、时代特征和幼儿园特色的园所文化。

## 二、开展升旗仪式,以文育人,构建行为文化内驱力

发挥环境育人的作用。著名儿童教

育家陈鹤琴指出“凡是可以给小孩子刺激的,都是他的环境,一切物质是他的环境,人也是他的环境。”升旗仪式特定的环境文化在幼儿心中刻下“我是中国人”的烙印。

创设儿童视角下的升旗仪式大区域环境,将社会主义核心价值观图文、文明礼仪小故事插图、为国争光的英雄人物图片、名胜古迹建构造型等素材丰富到楼道与走廊环境文化中,搭建幼儿与环境互动的空间。采用海报报道升旗仪式活动花絮,记录师生成长过程。富有童趣性、文化性、教育性的环境文化激发师生及家长爱国情感,增强文化自信与民族自信。

挖掘适宜幼儿发展的活动素材。开展升旗仪式“三育”主题活动,即中华传统美德教育、中华人文精神教育、中华规矩礼仪教育。挖掘中华优秀传统文化教育价值,如精忠报国、振兴中华的爱国情怀,自强不息、见义勇为、孝老爱亲的传统美德,形成“热爱祖国”“国学经典”“礼仪小天使”“健康小卫士”“环保小卫士”等系列活动资源。利用纪念日、传统节日等契机,创新开展艺术节、六一活动、运动会、开园典礼、毕业典礼等内涵丰富

的升旗仪式。

创设符合幼儿身心发展规律的活动形式。一是立足儿童发展,设计富有儿童气息与个性文化特色的升旗仪式;二是既要保持仪式教育的庄严与隆重,也要以寓教于乐、浅显生动易于幼儿理解感受的形式开展活动;三是从活动设计、组织到实施,应以幼为本,通过直接感知、实际操作、亲身体验、师幼互动、理解认同等途径加深对仪式文化的认知,从而生成情感体验;四是创设师幼成长展示平台,关注获得多样化的体验和个性化的表现。

文化是民族的根,文化是学校的魂。升旗仪式是文化建设的高品质活动,在升旗仪式的主题产生、组织实施过程中的理念信仰、文化知识、个体的互动展示,全方位彰显校园文化精神,夯实校园文化建设内涵。

湖南省文化和旅游厅艺术幼儿园梅溪湖分园全体教职员紧紧围绕“为谁培养人”“培养什么样的人”“怎样培养人”这一项重大教育课题,努力探索,实现升旗仪式活动的价值,打造合适的园本文化特色,推动幼儿教育高质量发展。

**摘要:**本文借鉴成功企业的管理模式和党建工作内省机制,客观分析了企业内部沟通和内省机制的建立对企业内部凝聚力和外部战斗力的影响,并结合实践提出了相应思路,以资参考。

**关键词:**企业管理;沟通机制;内省机制;谈心谈话;批评与自我批评;企业内部凝聚力和外部战斗力

沃尔玛的创始人山姆·沃尔顿认为沟通是管理的浓缩。“全球第一CEO”杰克·韦尔奇强调:“管理就是沟通、沟通再沟通。”松下电器的创始人松下幸之助也表示:“企业的管理过去是沟通,现在是沟通,未来还是沟通。”

由此可以看出沟通在企业管理中的重要性。沟通为什么重要?我们先了解什么是组织。组织是指人们为了实现一定的目标,相互协作结合而成的集体。最有代表性的组织是企业 and 军队,其实家庭和国家也是组织,家庭是最基本的组织,国家是超大型的组织。人类成立组织最主要的目的,一是提高效率,完成个人无法完成的事;二是降低成本,以较少的成本获得较大的收益。组织要实现以上两大目的,就必须具备内部凝聚力和外部战斗力。什么因素会决定组织的内部凝聚力和外部战斗力呢?一个重要的因素就是沟通。

目前沟通机制建立比较好的企业有华为,华为的沟通机制主要是批评与自我批评。任正非曾说,在华为,不会自我批评的人是不能成为华为高管的。华为的批评与自我批评的沟通机制来源于中国人民解放军。什么是自我批评?自我批评就是自我反省,也叫自省。自省的本质是沟通,是自己与自己沟通。

上个世纪,中国人民解放军在人员数量、人员素质和武器装备都远远落后于对手的情况下,还能战胜对手,最主要是有着极强的内部凝聚力和外部战斗力。为什么能有极强的内部凝聚力和外部战斗力?最主要的是成功建立了沟通和内省机制。秋收起义失败后,毛泽东带领工农革命军开始撤退,路上不但有追兵,还有内讧,于是毛泽东在江西永新县

# 企业内部沟通和内省机制的应用研究

湘潭大学商学院 胡荣

三湾村对部队进行了改编,这就是著名的三湾改编。三湾改编最主要的内容有三点,一是“党指挥枪”,二是“支部建在连上”,三是“官兵平等”,这三点都非常重要。“支部建在连上”和“官兵平等”的制度,为建立军队的沟通机制打下了基础。在此基础上,就有了后来的谈心谈话制度。谈心谈话制度是中国人民解放军最重要的沟通机制,大大增强了中国人民解放军的内部凝聚力。但此时内省机制还没有建立,后来,随着军队规模的扩大,内部冲突也开始加大,毛泽东在1941年开展延安整风运动,总结了历史经验,统一了思想,明确了正确路线等。后来批评与自我批评被写入党章,中国人民解放军在制度上建立了内省机制,成为有着极强的凝聚力和战斗力的组织。

任正非、柳传志、王健林、王石都是军人出身,他们或多或少把中国人民解放军的沟通和内省机制融入到他们所创办的企业中,创办出了中国最强大的一批企业。马云虽然不是军人出身,但是阿里巴巴也借鉴了中国人民解放军的沟通机制,阿里巴巴还在企业内部设立了政委的民营企业。

综上所述,学习中国人民解放军沟通和内省机制能让企业变得更优秀,所以接下来谈谈如何在企业中建立沟通和内省机制。

建立沟通和内省机制,具体来说就是要建立谈心谈话制度和批评与自我批评制度。

## 一、建立谈心谈话制度

明确谈心谈话的目的。谈心谈话的主要目的是增强信任,消除分歧,发现问题,解决问题。

明确谈心谈话的对象。下级、同级和上级。最主要的对象是与下级和同级谈心谈话,谈话的对象每次可能是不同的,但是每次必须一对一,因为很多人不

太喜欢在公开场合表达自己的观点,一对一的方式就可以让聊天的双方说出很多真心话,更有效。

明确谈心谈话的时间和地点。谈心谈话的时间分为定期与不定期,定期就是规定了具体的时间,如:公司所有主管每周必须要与每个团队成员进行一次谈心谈话,每位经理每月必须要与每位团队成员进行一次谈心谈话等。不定期谈心谈话,就是只要发现了问题,便随时进行谈心谈话,问题不限,包括工作、思想、生活、学习等,地点不限,哪里方便哪里谈。

明确必须谈心谈话的情况。如:公布重大决策前、执行重大任务前、新员工入职后、员工离职前、员工升职后、员工降职前、员工调动前、员工获奖后、员工被罚后、员工个人或家庭出现问题时。

明确谈心谈话的原则。平等原则,这个很重要,如果让下级感觉到上级高高在上,下级就很难讲真心话,这就失去了谈心谈话的意义。平等原则就是企业内所有人只有分工的不同而没有地位的不同。真诚原则,找别人进行谈心谈话时要真诚。保密原则,禁止泄露别人的隐私。存档原则,谈心谈话之后要记录时间地点,主要问题及解决方案,方便后期查看和移交。

明确谈心谈话的考核。企业的最高领导者可以通过考核方式重点抓谈心谈话的执行情况,确保每个层级的管理者都能执行到位,做得好的奖励,做得不好的要惩罚。

## 二、建立批评与自我批评制度

批评与自我批评是企业消除分歧,化解矛盾,统一思想,统一行动的有力武器,批评与自我批评分五个步骤。

第一步共同学习,所有的人通过共同学习企业文化、战略目标、阶段目标,就能统一思想。

第二步对照自查,在共同学习的基

础上每个人对照企业的使命、愿景、核心价值观、战略目标、阶段目标,自查找到自己的思想、行为和企业要求的差距。

第三步谈心谈话,根据自查发现的问题,主动找上级、同级、下级征求对自己的意见,交换看法,化解矛盾。

第四步开进步会,通过开进步会开展批评与自我批评,每个人先在会上公开检讨自己,在进行自我批评的基础上,实事求是地对同级和上级领导提出建议和批评,这里的批评一定要是建设性的,批评目的是为了让人变得更好,而不是泄愤打击报复。批评别人的时候一定要给出正确的建议,没有建议就不要批评。这一步是最容易“擦枪走火”,要特别注意批评的方式和方法。在此有几个小建议,以说服为主,多摆事实讲道理,而不是强制他人服从。要进行必要的思想斗争,不能你好、我好、大家好,大家一团和气,结果会开了,浪费了时间,但是没有用。正确处理别人的批评,无论批评来自上级、同级还是下级,无论批评是否正确,都先虚心接受,如果认为别人批评错了,会后再私下交流讨论。

第五步制定改进措施并改进,每个人都参考别人提出的批评和建议,制定自己的改进措施,让自己改进并进步。只有每个人都进行改变,才能真正地化解矛盾,提高企业的内部凝聚力。

综上所述,只要企业成功建立了谈心谈话制度和批评与自我批评制度,建立起沟通和内省机制,这样的企业就会拥有强大的内部凝聚力和外部战斗力。

## 【参考文献】

- [1] 孙震. 改善我国企业对员工沟通管理工作的对策研究[J]. 管理观察.
- [2] 孙黎黎. 论现代企业管理中如何提高沟通有效性[J]. 现代经济信息.
- [3] 毛泽东选集:第3卷[M]北京:人民出版社,1991.
- [4] 毛泽东选集:第4卷[M]北京:人民出版社,1991.
- [5] 毛泽东文集:第1卷[M]北京:人民出版社,1993.