

幼儿园教师专业发展及 职前、职后教育研究

Youeryuan Jiaoshi
Zhuanye Fazhan Ji
Zhiqian、Zhihou Jiaoyu Yanjiu

么 娜 李艳利◎著



中国原子能出版社

幼儿园教师专业发展及 职前、职后教育研究

么 娜 李艳利◎著



中国原子能出版社

图书在版编目(CIP)数据

幼儿园教师专业发展及职前、职后教育研究 / 么娜, 李艳利著.
—北京: 中国原子能出版社, 2015. 3
ISBN 978-7-5022-6562-5

I. ①幼… II. ①么… ②李… III. ①幼教人员—师资培养—研究
IV. ①G615

中国版本图书馆CIP数据核字(2015)第059702号

幼儿园教师专业发展及职前、职后教育研究

出版发行 中国原子能出版社(北京市海淀区阜成路43号 100048)

责任编辑 左浚茹

印刷 北京京华虎彩印刷有限公司

经销 全国新华书店

开本 880mm × 1230mm 1/32

印张 4

字数 90千字

版次 2015年5月第1版 2015年5月第1次印刷

书号 ISBN 978-7-5022-6562-5

定价 28.00元

网址: <http://www.aep.com.cn>

E-mail: atomep123@126.com

发行电话: 010-68452845

版权所有 侵权必究

Contents

『目 录』

第一章 公立幼儿园教师专业成长发展现状研究	1
第二章 民办幼儿园教师专业发展的现状研究	19
第三章 农村幼儿教师继续教育现状及改善策略	45
第四章 幼儿教师职前教育现状研究	61
第五章 幼儿园教师在职培训研究	75
参考文献	95
附录：	
附录一：民办幼儿教师专业发展调查问卷	101
附录二：农村幼儿教师继续教育调查	105
附录三：幼儿园教师职前教育研究调查问卷	109
附录四：幼儿园教师在职培训调查问卷	113

教师问题在任何一个国家的教育改革中都起着至关重要的作用。教师的专业化和教师的专业发展越来越成为当前国际国内教育界乃至社会各界关注的热点。而幼儿教师专业化和专业发展的问题更是方兴未艾。因此,对幼儿园教师专业发展的关注,具有重要的理论意义和现实意义。本著作旨在调查研究公立、私立幼儿园教师专业发展现状的基础上提出促进教师专业成长的职后教育的建议,为广大幼儿教师综合素质、特别是保教能力的提高,提供有力的参考。

第一章 公立幼儿园教师专业 成长发展现状研究

一、引言

近些年来,关注教师专业成长成为国际教育的趋势和潮流,也成为我国教师教育改革的方向。教育部颁布的《幼儿园教育指导纲要(试行)》中明确指出:幼儿园教育是基础教育的重要组成部分,是我国学校教育和终身教育的奠基阶段。幼儿教育的发展,幼儿教师是关键。无论是现代儿童观、教育观的确立,幼儿教育内容、教育方法和手段的改革,还是幼儿园课程改革综合化、研究化、人文化、多样化的价值取向,最终都会转化为对教师的要求。所以,幼儿教师专业成长问题成为学前教育发展的关键。

教师是太阳底下最光辉的职业。教育家罗兰·巴(Roland



Barth)指出:“当教师停止了进步,学生也就停止了进步。”前苏联教育家苏霍姆林斯基也曾说:“教师进行劳动和创造的时间好比一条大河,要靠许多小的溪流来滋养它。教师时常要读书,平时积累的知识越多,上课就越轻松。”这就是说,教师的专业成长既是学生成长、学校发展、事业推进的需要,更是教师自身个体可持续发展的需要。

由于教师的专业发展需要既决定于个体,也决定于个体所生存的时代背景和发展着的经济、社会、教育环境,因此中外教育专家在教师专业发展的研究和论述中提出教师的专业发展是有阶段性的,教师的专业成长必须经过逐步提升的几个台阶。而又因为教师个人的业务专长、专业水准、教学经历、爱好特长、工作责任、学养底蕴、个性修养、价值认同、家庭环境等不尽相同,致使教师专业成长更富有个性化的特征。因此,不同的教师专业发展的目标客观存在着较大差异。

综上所述,为有效推进和加快幼儿教师专业成长的进程,就必须研究合乎幼儿教师发展规律的切合实际的实施策略。在幼儿教师专业成长需要的策略研究和实践探索中可能存在着一些偏向。例如,容易从外部创造条件和建立机制来思考如何激励、促进幼儿教师的专业成长,往往忽视了幼儿教师专业发展过程中的不同心理需求;提出的幼儿教师专业发展目标、要求、途径比较划一,人本性较弱,缺乏个性发展的选择空间和弹性,致使幼儿教师个体只能被动地去适应它,束缚了幼儿教师作出自我规划的主动性;仅仅把幼儿教师当作幼儿园的人来研究发展的规律,往往忽视幼儿教师又是受诸多因素制约的一个社会人,她们必须融入社会。这些认识上的偏向影响了幼儿教师专业成长需要策略研究的科学性、合理性和实效性。

为了促进幼儿园教师专业成长，建设高素质幼儿园教师队伍，根据《中华人民共和国教师法》，2012年，国家教育部特别制定了《幼儿园教师专业标准（试行）》。《幼儿园教师专业标准（试行）》是国家对合格幼儿园教师专业素质的基本要求，是幼儿园教师开展保教活动的基本规范，是引领幼儿园教师专业发展的基本准则，是幼儿园教师培养、准入、培训、考核等工作的重要依据。

本研究主要从公立幼儿园教师心理发展的角度出发，本着充分尊重人的自主发展需求和个体差异的精神，既考虑到幼儿成长、幼儿园发展、事业推进的需要，更考虑到幼儿教师自身个体可持续发展的需要；既从群体发展规律、创设成长平台、建立激励机制、完善管理制度等方面考量，更凸显“以教师的发展为本”的理念，从幼儿教师的成长阶段性、结构层次性和需要及心理的差异性去思考；既认同幼儿教师是各种外界需要推动的客体，更是体现自我内在需要的主体，促使公立幼儿园对相关策略作出必要和及时的调整。本研究力求全面了解公立幼儿园教师专业成长现状，找出问题与不足，在分析原因的基础上，探索适合本地区公立幼儿园教师专业成长的途径。

二、概念的界定及研究方法

（一）概念界定

1. 专业成长发展需要，是指教师在时代、事业、自我发展需要共同推动下的体现在专业知识理论、专业实践水平和专业特长爱好等方面的需要，它也是教师自我实现的高层次心理需求。

2. 专业成长发展策略，是指幼儿园针对不同层次教师在专业



发展方面所呈现出的合理的、适当的心理需求，为教师创造合适的条件：相应的环境、健全的制度、科学和人本化的有效管理，从而激发其内在需求动力，促进其积极主动、自主和谐、科学健康地发展。

（二）研究方法

1. 文献资料法：认真查阅与教师专业成长相关的各种文献资料，学习相关的理论，较全面地了解在此方面已被论证的研究成果。

2. 调查研究法：定期对本地区公立幼儿园教师进行访谈，了解幼儿教师专业成长不同的心理发展需要，通过多种途径了解幼儿教师专业成长过程中的种种影响因素，为调整幼儿园的机制、平台等策略提供参考依据。

本次调查采用整群抽样的方法，对部分公立在职幼儿教师进行问卷调查。问卷依据 2012 年国家教育部指定的《幼儿园教师专业标准（试行）》，按照专业理念与师德、专业知识和专业能力三个维度来设计相关问题。发放问卷 100 份，回收 98 份，有效问卷 96 份。

3. 行动研究法：对公立幼儿园教师专业发展的现状进行全面、深入的分析，提出存在的问题，探索根据教师实际心理发展需求情况，制订公立幼儿园教师专业发展的实施计划，解决具体问题的策略。

4. 经验总结法：对研究中经历的过程、遇到的问题、得到的收获、研究中的思考和创新等多方面的问题进行详细的分析和总结并及时和课题组成员进行交流和研讨。

三、理论依据和假设

(一) 幼儿教师专业成长的策略必须充分体现“以人为本”的发展理念

“以人为本”发展理念的核心是尊重人、关怀人、强调人的生命价值,主张以人的发展需要为本,关怀人的生存状态和权益。在研究公立幼儿教师专业成长的发展需要时,要充分体现幼儿教师自主发展的价值。

(二) 幼儿教师的专业成长需要得到被肯定和激励的心理满足

著名的美国心理学家马斯洛指出:“是什么样的角色就应该干什么样的事。我们把这种需要叫做自我实现。即希望发挥自己的潜能,实现自己的理想和抱负的需要,自我实现需要是人类最高级的需要。”他还说:“每个人在出色完成一件事后都渴望得到别人对他(她)的肯定和表扬。这种表扬就是激励人的上进心,唤起人的高涨情绪的根本原因。”显而易见,教师是将对个人专业成长的期待与对发挥个人潜能、做好本职工作的追求紧密联系起来的,这是教师专业成长的共同心理。因此,必须将发生在教师身上的那些鲜活的教育、教学实例,作为指导教师专业成长的教育范例,以满足教师期望得到被肯定和激励的心理需要,并引导教师坚持正确的教育思想、教学理念。同时,要建立和不断完善科学、合理的管理制度,以理顺阶段性发展与长远发展、个体发展与群体发展、教师发展与幼儿园发展等诸多方面的关系,形成适合于不同层次教师发展的激励机制,从而使教师都能获得最适合自己的专业发展方式,加快其专业发展的进程。



（三）幼儿教师的专业成长需要建立多层次的实践平台

教育家雷塔斯深刻地指出：“只有当教师拥有教学过程中以自己独特的方式寻找自己道路的能力的时候，教育才可能成为艺术，才会有高质量。”可见，教师的专业成长是一个漫长的实践探索、丰富积淀、总结修正的艰苦历程，需要不断地对自己的实践经验进行反思和提炼。而不同年龄的教师教育经历不同，所处的发展层次不同，期待发展的目标也不同。因此，应该从公立幼儿园的整体协调发展和可持续发展的方向出发，为教师的专业成长构建多层次的实践平台，促使教师在实践中不断获得体验、磨练、感悟和积淀。

四、主要研究内容

本研究课题主要包括以下三个方面：

（一）公立幼儿教师专业成长发展需要的动态研究

主要从教师心理发展需要的角度，探索不同层次的幼儿教师在不同阶段发展的需要层次以及它们发展的动态变化过程和发展规律。

（二）公立幼儿教师专业成长园本制度的建设研究

主要研究针对教师专业成长需要的个体差异，完善有利于教师专业成长的园本管理机制和制度。

（三）公立幼儿教师专业成长平台的创设研究

主要研究根据公立幼儿园的现有基础，创造合适的条件，提供相应的环境，畅通各种渠道，最大限度地满足教师专业成长的不同需要，让幼儿教师在教育教学工作实践中，获得自主、和谐、健康的发展。

五、促进公立幼儿园教师专业发展的指导性策略

一直以来，很多公立幼儿园坚持“以人的发展需要为本”的思想，从全面了解教师专业成长发展需要的动态、完善园本管理制度和创设教师专业成长的平台等三个方面进行了实践性的策略研究，逐步把握了促进教师专业成长的工作规律。通过深入调查研究，笔者认为，促进公立幼儿园教师专业成长的策略应该包括教师的自主性发展策略和园方的客体性发展策略两个方面。

（一）确立主体地位，引导自我规划，切实推进幼儿教师的专业成长发展

为激发幼儿教师的进取意识和主动精神，切实提高教师的专业水平，从2001年以来，很多公立幼儿园就启动了教师专业发展的自我规划行动。自我发展规划是建立在正确的自我分析基础之上的自我专业成长的设计，既不能脱离实际、操之过急，又要富有挑战自我、超越自我的人生价值。

1. 通过专项调查问卷，了解教师发展的不同需求

在课题研究之初，我们从优秀教师素质、个人的教学理想、对教师发展的激励机制等各方面对本地区公立幼儿园教师进行了问卷调查，旨在一方面通过调查全面了解教师专业成长的实际需要，另一方面让教师客观地认识自我，发现自身的特点、优势与不足，扬长补短，从而引导、帮助教师科学、合理地确定自身专业发展的目标和规划。

从调查分析中我们了解到，不同年龄层次教师的发展期望和需要是各有所重的。

（1）工作5年以内的青年教师，她们希望：第一年熟悉并掌



握常规工作；第二年重点攻下家长工作、游戏和教学活动的设计和组织实施；第三年在笔头工作、半日活动、教学考核中能脱颖而出。她们最期望的是工作环境安定，解决住房、编制问题，有系统专业培训和外出培训的机会，在日常工作中有老教师的传帮带并指导到位。

（2）工作 5 ~ 15 年的中青年教师，则期望在工作中能独立带领新教师，有机会参加各种竞赛和得到参评的机会，有展示自己的舞台并独立承担课题研究的任务，能逐步形成自己的教学风格，并得到领导的鼓励和同伴的赏识。但这时期她们会遇到一些难免的困难（如结婚、怀孕等特殊时期），由于一时自己的时间不能左右、孩子尚小、睡眠不足，她们期望能得到特别的关怀，希望能很快度过这段非常时期，让自己的专业发展尽量少受影响。

（3）工作 15 年以上的老教师中，一部分自身专业发展方向明确，期望自己能保持年轻、健康的心态，扬长避短发挥专业特长，能有展示自己才能的舞台，获得访学、脱产进修的机会，能得到更高层次的肯定并有升迁的机会。一部分教师则期望逐渐脱离第一线，减少“蹦蹦跳跳”的活动，工作能趋于平和并有相对安静的工作环境。

调查说明，教师专业成长的需要有阶段性发展的规律，这是我们选择工作策略的重要依据。

2. 尊重教师个体差异，引导制定个人专业发展规划

每个教师都有自己的专业兴趣、优势和特长。在对待教师发展和成长的问题上，要实事求是，要根据每个教师的具体情况提出有所不同的要求，使每个教师都能在原有水平上得到提高并达成不同的期望目标。在调查分析的基础上，我园从教师专业发展的内在需求出发，借此引导教师科学、合理地确定自身的发展目

标。在实践中，我们要求每一位教师结合本园的“名师培养规划”提出自己的年度个人成长的规划设想，说明需要园方提供何种支持，在听取教学管理人员的参考意见后，再形成一份切合实际的自我发展规划。有了这一份个人成长规划，教师就都有了属于自己的明确的发展方向和目标，园方在提供条件和支持时也能有的放矢，因人制宜。

同时，根据对不同层次教师专业发展需求的了解，结合公立幼儿园的整体发展目标，我们对其专业发展提出了不同的具体要求。

（1）分层要求：对不同教龄、能力的教师提出不同的要求。每个年龄层教师关注的角度是有差异的，因此对同样的事务我们提出了不同的要求，把不同性质的工作让最合适的人来承担。如备课：对工作不足5年的青年教师，要求按照教育主题计划、参照教材备半日活动详案，并帮助其熟悉一日活动各环节的要求和流程；要求工作5年以上的教师备教学活动时应注意加强学情分析，每个主题备1至2个精品活动详案，多作研究和考虑诸如“幼儿的兴趣点在哪里？是否把握了每个环节的教育时机？某一个教育方法是否有效？教育环境应该如何调整？怎样激发幼儿参与活动的内在需要？”等问题，并创设机会让她们进行教学示范，帮助她们关注教育契机，促进自我管理、自我调整，同时在培养青年教师方面充分发挥她们专业引领的积极作用。

（2）分层打造：不同层次教师的目标和追求都是有差异的，据此我们进行有目的的分层培养和打造。如我们对青年教师就以“青年教师发展小组”为载体，为工作不足5年的青年教师开展“爬坡课”活动，指导她们做好教学常规工作，使她们在教育教学中逐步做到“真实、自然、简单、有效”；针对工作5~15年的中青年教师，则有计划、有目的地引导她们向区教坛新秀、



教学能手、学科带头人、学术带头人的方向努力，为她们组织各类活动，搭建成长的平台，帮助她们逐渐形成个性化的教育教学特色，并引导她们开展教育实践反思活动，勤于笔耕；而对工作15年以上的教师，我们就采用人才输出、人才交流、业务培训等进行有目的的打造，要求她们作好独挡一面的充分准备，随时在全新的工作岗位和环境中展现自己的教学风采。

（二）完善配套制度，加强过程管理，保证公立幼儿园教师专业成长的顺利发展

在了解教师、促进教师发展的过程中，我们清醒地认识到，自律还需要制度的保证；有了健全的配套制度，才能激励教师的自觉行为，并始终保持可持续发展的旺盛活力，使教师的发展更具延续性。

1. 着眼于人性化管理，形成适合不同教师专业成长的管理机制
制度建设必须“以人的发展需要为本”。几年来，我园建立并健全了促进各层次教师专业成长的各类规章制度。主要有：

（1）青年教师启航——互助研讨制

为帮助工作5年内的青年教师在踏上工作岗位的最初几年里就能养成对自身教育实践进行反思的习惯，幼儿园可以成立“青年教师研究小组”，并建立了“一课多研”制度，帮助教师将目光投向自己平凡而鲜活的教育教学实践中。在研讨活动中，每一位青年教师都要发表自己的意见；在活动结束后，则通过交流体会与反思把正确的教育观、科学有效的教学方法不断内化。

（2）教学技能发展——组长负责制

为了帮助教师掌握日常教育教学工作的技能，我们可以建立“课程审议”制度，把责任和权力下放给年级组长，让年级组长组织教师对“学期——主题——周计划”等不同内容进行“课程

审议”，并依据教师自己对课程的理解进行交流和互动，相互学习、获得启发，以此把握教学主方向。学期中途，幼儿园可以开展组际交流活动，围绕同一个主题由各年龄组推出一个适合本年龄段的活动在全园范围内交流观摩，以此展示整个年级组的教学水平。这样做不仅正常教育秩序得到了保障，也切实培养了教师“发现问题、认识问题、解决问题”的能力，更促进了年级组长课程解读能力、对教师各种观点的统合能力、协调能力的提高。

此外，幼儿园还可以针对以往主题课程实施中部分领域教学内容不足、教学体系不够完善的现象，成立音乐、美术和数学三个教学专业研讨组，选用了几位教有特长的教师担任专业组长，带领同专业教师有目的地确定主题所涵盖的教学内容，推选学期专业精品课，保证教学的系统性和质量，注重观察和总结，保存鲜活的生活化活动案例，加强研究过程的材料积累。

（3）师徒共同成长——青蓝工作制

青蓝工程是有效帮助青年教师更好更快地适应教育教学工作，站稳讲台的有效措施。凡教龄在3年以下的教师，幼儿园可以根据实际情况，为其确定指导一位教师，师徒关系一旦确定，无特殊理由一般不会变更。

（4）彰显成长轨迹——园本考核制

园本考核的主要目的是为了激励教师成长，让教师体验成长的快乐，以获得自我实现的成就感。我们可以根据不同层次教师的发展需要，探究了园本化的教师考核机制。例如，在教师常规月工作考评中幼儿园实行亮点加分制，既将考评内容分为基础部分和加分部分，对接受计划外任务、取得显著成绩等的工作亮点实行加分；再如，针对不同层次教师的发展目标、要求制定考核细则，教师通过考核能获得相应的荣誉称号。如针对刚踏上工作



岗位的新教师在当年实行新教师月考核制度，将重点落在新教师的师德师风、教学准备、听课学习、班级常规管理等方面，给予经济奖励，鼓励站稳讲台；针对3年以内的青年教师实行师徒结对一对一的考核，分别给予奖励津贴和满师荣誉；园内有部分教师平时工作踏实，且有丰富的教学经验和教育特色，但由于机会、学历、年龄等多种因素不一定能获得区、市级或更高的荣誉，但她们的的工作同样需要得到认可，因此，幼儿园制定了“优秀班主任”“星级教师”考核评估制度及实施细则，只要能达到要求就可以获得相应的称号；同样，幼儿园还可以设立优秀班级、班组的考核制度。完善的园本考核制使全园教师都能根据自己的实际情况向着不同的目标奋斗。

（5）实施情感管理——柔性服务制

在刚性制度管理的同时，针对不同教师的内在需求，公立幼儿园更重视贯彻柔性管理的理念，以情激励，善做教师专业发展的服务者。我们将对教师的信任与关爱作为第一要素，凡事关幼儿园整体发展的问题，通过召开教代会、教师座谈会、公开园务等方式，让教师们参与幼儿园管理和决策，以增强幼儿园办园目标的凝聚力和教师个人的责任感，将教师个人成长需要与共同实现幼儿园的发展目标紧密联系起来；在教师的健康、生活、家庭等方面我们都予以关注，以满腔的热忱帮助教师处理好个人与工作的关系，使她们的专业成长有充沛的精力、体质和温馨的家庭小环境作支撑，使她们能以轻松愉快的心情面对工作，从而让教师真正实现工作、个人专业成长 and 家庭的三不误。

2. 完善教师成长档案，留下教师专业成长的发展轨迹

教育家汉斯·弗莱登塔尔曾经指出：“真正的教育活动意味着遵循自己的真诚信念去探究正确的教育途径。”而这漫长的探究

之路就是教师一生执著追求所留下的片片足迹。而教师成长档案就扮演了刻画教师专业成长轨迹的角色。

教师成长档案作为一种被实践证明能够有效促进教师专业成长的助推器，其系统性、规范性地记录、整理教师职业生涯中个人的“教案设计、发表论文、教学反思、研究课题、自我规划、成果荣誉、自我评价与他人评价”等丰富的教育教学信息，能让教师深切感受到自己的职业成就感。

教师成长档案是一段段教师成长历程的缩影，它不仅记录着每位教师在专业成长道路上的足迹，也展示着她们的期盼、梦想和辛劳后的收获；它不但记录着每位教师对《纲要》思想和幼儿园目标的理解过程，也承载着许多教育管理者和指导专家的殷切期望；它不只是管理者要求教师去关注自己的专业成长过程，还培养了教师自觉反思教育经验、积累教育理论财富的学养意识。

（三）创设发展平台，彰显个性优势，加快教师专业成长的步伐

正如美国心理学家马斯洛所言：“音乐家必须演奏音乐，画家必须绘画，诗人必须写诗，这样才会使他们感到最大的快乐。是什么样的角色就应该干什么样的事。我们把这种需要叫做自我实现。即希望发挥自己的潜能，实现自己的理想和抱负的需要，自我实现需要是人类最高级的需要。”显然，教师的专业发展过程中，除了需要给予一般的培训学习平台、研讨交流平台这类发展性平台外，我们尤其注重为教师搭建实践探索和彰显特色的平台。

1. 人才交流平台

在幼儿园教师队伍基本稳定基础上，很多幼儿园为部分有特色、有经验的教师提供了改善发展环境，张扬带教优势，积极与姐妹园、合作园进行师资互换、带教展示的机会，为人才提供合