



民族地区 学前教育改革与发展研究 (2014)

主编 / 陈亚萍 黄 胜 陈 凌 辛均庚



MINZUDIQU XUEQIANJIAOYU
GAIGE YU FAZHAN YANJIU



Wuhan University Press
武汉大学出版社

民族地区学前教育改革 与发展研究 (2014)

主 编 陈亚萍 黄 胜 陈 凌 辛均庚



Wuhan University Press
武汉大学出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

民族地区学前教育改革与发展研究. 2014/陈亚萍. 主编. —武汉: 武汉大学出版社, 2015. 10

ISBN 978-7-307-17029-2

I. 民… II. 陈… III. ①民族地区-学前教育-教育改革-研究-中国-2014
②民族地区-学前教育-发展-研究-中国-2014 IV. G619.21

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2015) 第 248551 号

责任编辑: 代秋平

责任校对: 陈陪阳

版式设计: 三山科普

出版发行: **武汉大学出版社** (430072 武昌 珞珈山)

(电子邮件: cbs22@whu.edu.cn 网址: www.wdp.com.cn)

印刷: 陕西汇丰印务有限公司

开本: 787×1092 1/16 印张: 22.25 字数: 432 千字

版次: 2015 年 10 月第 1 版 2015 年 10 月第 1 次印刷

ISBN 978-7-307-17029-2 定价: 68.00 元

版权所有, 不得翻印: 凡购买我社的图书, 如有质量问题, 请与当地图书销售部门联系调换。

目 录

前言

民族地区幼儿教师专业发展研究

贵州少数民族地区幼儿教师专业发展存在的问题与对策探讨——黄朝宾、吴忠权·····	2
水族地区幼儿教师专业发展现状调查研究——皮梦君、黄胜·····	13
从教师专业标准看幼儿园转岗教师专业发展——杨秀云、黄胜·····	20
试论教育行动研究与幼儿教师专业化发展——李雪、陈亚萍·····	24
浅析幼儿教师教育科研的困境及出路——徐秀玲·····	29
促进教师专业发展的幼儿园教师评价初探——杨秀云、黄胜·····	34
试论以园本教研促进幼儿教师的专业化发展——周圆、黄胜·····	39
贵州省城乡学前教育的现状调查及其发展对策——辛均庚·····	44

民族地区课程资源开发与利用研究

利用社区资源开展民族文化教育——以贵州省黔南布依族苗族自治州的调查为例——张莉、黄乾玉·····	52
园本课程建设中本土文化资源的整合利用——以贵州省黔南地区为例——张莉·····	57
园本课程中少数民族文化资源的开发与利用——以水族文化为例——皮梦君、黄胜·····	60
试论水族文化与幼儿园教育的有机融合——皮梦君、黄胜·····	64
贵州苗族绘画资源在幼儿园教育中应用的价值探究——刘珊、陈亚萍·····	69
贵州省《适应性发展课程》建设的实践与研究——邓忠颖·····	73

民族民间游戏研究

浅谈民族地区幼儿园民间游戏的挖掘与改编——刘珊、陈亚萍·····	80
试论民间游戏在幼儿学习品质养成中的教育价值——粟周颖、张莉·····	85
试论幼儿游戏中的有效提问策略——周圆、黄胜·····	89
小议民间游戏与儿童情商培养——徐秀玲、黄乾玉·····	92
浅谈民间体育游戏采集的困境及对策——徐秀玲、陈凌·····	97

幼儿主题活动、区域活动实践与探索研究

苗族儿童句内语码转换管窥——田穗、侯天庆·····	104
浅析民族地区幼儿生命教育——粟周颖·····	109
幼儿时事教育活动探索——徐秀玲、黄乾玉·····	113
三位一体对幼儿进行感恩教育的研究——张莉·····	120
图书区幼儿自主阅读现存问题及对策探析——周圆、黄胜·····	125
民族地区亲子阅读现状及对策研究——杨秀云、黄胜·····	130

硕士学位论文

贵阳市民办幼儿园教师教学反思现状调查研究——石恒帅·····	138
贵州苗族民族音乐融入幼儿园音乐活动的实践研究——赵媛·····	158
贵州省《幼儿园适应性发展课程》的文本部分及实践研究——粟周颖·····	189

教师教学态度对幼儿语言发展的影响——刘冬玲.....	214
民族地区幼儿教师专业发展现状与对策研究——王文娟.....	234
黔南州幼儿园民族性课程资源开发与运用研究——以布依族文化为开发对象——秦健婷	262
生活材料在都匀市幼儿园科学教育活动中的运用研究——姚丽霞.....	288
水族民间游戏在地方幼儿园教育活动中的应用研究——皮梦君.....	323

民族地区幼儿教师 专业发展研究

贵州少数民族地区幼儿教师专业发展存在的问题与对策探讨

黄朝宾 吴忠权^①

(黔南民族师范学院管理科学系, 贵州 都匀 558000)

摘要: 贵州少数民族地区幼儿教师存在学历偏低、专业出身少、年龄偏大、数量不足,以及师生比偏高等问题,加上教师自身、政府与学校、社会与家庭等因素,导致教师专业发展水平不高,需要教师、学校、政府、社会和家庭多方面共同努力,以推动幼儿教师的专业发展。

关键词: 贵州; 少数民族地区; 幼儿教师; 专业发展; 问题; 策略

为了解贵州少数民族地区幼儿教师专业发展情况,本课题组于2003年2月至8月对贵州黔南、黔东南、黔西南三个少数民族自治州的100所县级及以下幼儿园所进行的问卷调查,共发放问卷100份,收回100份,有效问卷91份。根据问卷的有效性及研究价值,最终确定研究样本为公立幼儿园26所,其中县级12所,乡镇级14所;民班公助幼儿园12所,其中县级6所,乡镇和村级各3所;公立小学学前班12所,均为乡镇以下;民办幼儿园38所,其中县城及以上18所,乡镇12所,村8所;共88所。调查、研究情况如下:

一、贵州少数民族地区幼儿教师概况(2013)

调查表明,贵州少数民族地区幼儿教师情况不容乐观:

(一) 学历偏低。还没有硕士学位教师

本科学历平均为21.7%,公立县级和乡镇为36.8%,民办县城以上为21.8%、乡镇以下为14.5%左右,学前班为12.5%。没有本科学历教师的园所,民办县城以上为16.7%,民办公助和民办乡镇为41.7%、公立乡镇为42.8%、民办村幼为50%,学前班为83.3%。专科学历平均为39.1%。中专学历平均为35.7%,民办乡镇以下均达50%。初中以下学历平均为3.6%。

(二) 学前教育专业出身的少

平均为48%,学前班只有3.5%,75%的学前班为零。学前本科平均为9.7%,公立为

^① 本文为2012年贵州省高校人文社会科学研究硕士点项目——“贵州少数民族地区学前教育教师专业发展研究”(项目编号:12SSD024)子课题。

21.1%，学前班只有 0.4%，除民办县城以上有 14.6%外，民办公助、民办乡镇以下都不到 5%，不少学前班和民办乡镇以下为零。学前专科平均为 18%，学前班仅 0.6%；幼师平均为 20.2%，民办都在 25%左右，村幼为 33.5%，有部分民办乡镇以下只有幼师学历的教师。

（三）教师年龄偏大

50 岁以上平均为 4.7%，公立最高，平均为 7.7%。有 50 岁以上教师的园所达 85.7%，40~49 岁平均为 12.2%。

（四）教师数量不足

除学前班外都有兼职教师，平均为 9.1%，民办县城以上最高的达 57.1%，民办乡镇最低也达 14.3%。民办园所教师数量不足，骨干少且流动性大，有的教师提升学历后就离开，近三年提升学历后回园的平均只有 41.9%，乡镇以下很多园所则全部不回。

（五）男教师极少

平均只有 0.7%左右，只有少数公立和个别民办县城以上有，最多的一所公立县级也只有 2 名，占教师总数的 3.7%。

（六）师生比偏高

平均为 1:21，各类园所中最高的都超过 1:30，不少超过 1:40 的，公立县级和乡镇有不少超过 1:50。

二、贵州少数民族地区幼儿教师专业发展情况

（一）近三年来各类园所教师参加提升学历教育情况（见表 1）

表 1 近三年各类园所教师参加提升学历教育平均情况（%）

园所性质 参加情况		县 级 公 立	乡 镇 公 立	小 学 学 前 班	民 办 公 助	民办县 城以上	民 办 乡 镇	民 办 村 幼
报考成 高人数 比 例	平均	30.6	17.6	25.0	17.7	17.4	20.1	15.2
	最高	60.0	42.9	100（3 所）	42.8	66.7	60.0	43.0
	最低	0（1 所）	0（3 所）	0（9 所）	0（6 所）	0（4 所）	0（4 所）	0（4 所）
报考普 高人数 比 例	平均	5.3	19.4	33.3	1.1	8.4	13.6	8.3
	最高	18.8	66.6	100（2 所）	13.3	27.3	40.0	50.0
	最低	0（7 所）	0（4 所）	0（9 所）	0（11 所）	0（9 所）	0（4 所）	0（6 所）

虽然各类园所都有教师参加提升学历教育，但比例不高，平均为 33.3%。公立县级较好，民办公助最差，其余差别不是很大。没有教师参加的园所，学前班平均达 75%，民办公助达 70.8%，其余都在 35%~50%之间。

(二) 近三年来各类园所教师学历提升情况

参加学习提升了学历(含幼师)的平均为 28.9%, 公立较好, 平均达 30% 左右, 民办村幼达 27%, 其余在 15% 左右。获得大专学历的平均为 16.8%, 民办公助和民办乡镇以上较低, 为 12% 左右, 其余均在 20% 左右。获得本科学历的平均为 4.6%, 公立较好, 平均达 9.6%, 学前班最低, 为零, 民办公助和村幼为 1% 左右, 其余在 5%~6% 左右。目前还没有获得硕士学位的。

(三) 近三年来各类园所教师参加培训情况

参加培训人数平均为 53.8%, 学前班最低为 16.7%, 民办乡镇次之, 为 30.7%, 公立县级最高, 为 70.5%, 其余都在 60%~69% 之间。各类园所都有部分 100% 组织教师参加培训。没有组织教师参加培训的, 学前班为 83.3%, 民办乡镇、村幼各一所, 其余均在 20% 左右。

(四) 近三年来各国所派教师外出进修情况(见表 2)

表 2 近三年各类园所派教师外出进修情况(%)

幼儿园 性质 参加进 修情况	县级 公立		乡镇 公立		小 学 学前班		民办 公助		民办县 城以上		民办 乡镇		民办 村幼	
	人数	比例	人数	比例	人数	比例	人数	比例	人数	比例	人数	比例	人数	比例
平均人数 及比例	6.6	25.3	3.7	31.2	0.9	7.3	1.4	16.4	7.2	19.2	0.7	13.0	2.5	44.5
最高人数 及比例	15	46.9	8	50.0	2	25.0	5	50.0	8	80.0	4	50.0	4	100
未派园所 及比例	1 所	0.83	1 所	0.71	5 所	41.6	5 所	41.6	3 所	16.7	7 所	58.3	1 所	12.5

民办村幼比例最大, 年均人数不多是因为教师人数少。其次是公立乡镇。民办乡镇和学前班都很少。未派人进修的以民办乡镇为最, 学前班和民办公助次之。派出进修人数平均为 3.3%, 年均派出 1.1 人。

(五) 近三年来各类园所教师业务能力提升情况

通过参加提升学历教育、各类培训和积极自修的教师, 业务能力有所提高, 部分成为骨干或优秀教师, 在保教改革、课程开发、幼儿园管理等方面取得成效。但总地说优秀者还不多, 公立县级约 20% 左右, 公立乡镇和民办县城以上 15% 左右, 其余大多数教师也只能是“胜任”。学前班教师几乎都是由小学教师担任, 未经过专业学习且参加学习和进修的少, 多数不合格。民办乡镇以下由于还存在部分“关系”教师, 也有部分不称职。而且整体上教师专业素养和知识结构还不完备, 一些教师专业意识不强, 敬业精神不足; 多数教师教育科研意识薄弱, 科研能力较差。这种情况在民办园所中, 尤其民办乡镇以下园所中最为突出。

三、制约贵州少数民族地区幼儿教师专业发展的因素

(一) 内在因素

这是制约教师个体专业发展的内因，主要有：

1. 不健康的心理

(1) 末路心理

主要是老教师，45岁以上的90%左右，50岁以上的几乎100%。认为已经走进职业生涯的黄昏期，再怎样努力也到顶了，不如轻松度过最后的时光。

(2) 惯性心理

有的教师对长期沿用的保教模式、内容、方法、秩序等轻车熟路，不习惯也不喜欢采用新的和不熟悉的方式方法，更不想去探索、研究、创新。各年龄段的教师都有这种心理，中老年教师平均有75%左右。

(3) 满足心理

主要是公立幼儿园的青年教师，约有80%。在就业形势日益严峻的今天，他们能有一个稳定的职业，比起那些还在为饭碗奔波的同学或同龄人来已经很满足了，在饱尝就业艰辛之后觉得应该放松放松，在相当一段时间内不想再劳心费力了。

(4) 惰性心理

专业发展不仅需要勇气、信心和能力，还需要付出心血、精力和时间，甚至牺牲正常的休闲娱乐时间，是一种艰苦的劳动。一些人害怕辛苦，贪图安逸，不愿意在专业发展上有所付出。

(5) 优越心理

主要是一些领导者和比较优秀的教师，约15%。他们认为自己的地位、学历、才干比别人优越，从事现有工作游刃有余，满足现状不思进取，丧失了发展精神。

(6) 从众心理

主要是中青年教师，约20%。他们没有发展的自主意识和主观能动性，提升学历、教学研究、课程开发以至参加进修、培训等都是随潮而动或屈于任务要求。

(7) 心理压力

主要是中年教师，约35%。面对照料老人、住房、子女上学与就业，以及繁重的工作等一系列问题，心理、生理压力都很大，无心考虑专业发展。

(8) 职业倦怠

由于工作对象的幼稚性和脆弱性，任务的全面性和复杂性，内容的细致性和琐碎性，幼儿教师承受着比其他职业者更大的身心压力而感到倦怠，一些教师对从事幼教失去兴趣甚至想改行跳槽，成为其专业发展的心理障碍。与别人的调查基本一致，约27.8%的幼儿教师存在不同程度的职业倦怠。

2. 不正确的思想观念

(1) 对专业发展缺乏认识或认识模糊

调查表明，约75%的教师对什么是专业发展不了解或不完全了解，认为取得幼儿教师资格证、能胜任幼教工作就已经实现了专业发展，看到了“专业基准”而未认识到“专业成

长”,不懂得专业是一个知识、技能、智慧、能力、人格不断发展、提高和完善的螺旋式上升的动态过程。

(2) 缺乏时代意识、竞争意识和危机意识

当代西方国家如美、英等国对幼儿教师的学历要求是必须具备大学以上文凭并获得教育证书,现在越来越要求4年制大学教育系毕业并获得教育学士学位,不少具有硕、博士学位的人也从事幼教工作。我国随着学前教育专业硕士的培养,今后对幼儿教师的要求会越来越高。20世纪70~80年代以来,教师专业已日益成为国际教师教育改革趋势,引起许多国家包括我国的高度重视。从20世纪90年代开始我国的教师专业获得了迅速发展并将进一步推进,但不少教师对形势和任务缺乏认识或认识不足,没有紧迫感和危机感,专业发展意识差。

(3) 其他消极的思想观念

一些教师成就动机低,没有发展的主观愿望;一些教师自我反思及自我评价的意识和能力不强,没有看到自己应加强和发展的地方。

(二) 外在因素

这是制约教师个体和群体专业发展的外因,主要有:

1. 政府因素

(1) 对学前教育重视不够

在教育领域,政府资源投入倾向于中小学和高校,特别是重点中小学,对公立幼儿园投入不足,对民办幼儿园几乎没投入,较差的硬、软件环境成为影响教师专业发展的物质和心理障碍。

(2) 教育行政部门和乡镇政府政策、措施不足或不到位(见表3~表5)

表3 近三年有关县教育行政部门和乡镇政府关于幼儿教师专业发展规划制定和实施情况

幼儿园性质 组织类别	有规划 平均比例(%)	规划实施 平均比例(%)
县教育行政部门	73.5	58.0
乡(镇)政府	69.9	61.7

近四分之一的县教育行政部门和近三分之一的乡镇政府没制定幼儿教师专业发展规划,有的即使制定了也没有实施。

表4 近三年各有关县教育行政部门对促进幼儿教师专业发展采取的激励措施在各类园所中的比例(%)

幼儿园性质 采取的激励措施	公立 县级	公立 乡镇	小学 学前班	民办 公助	其他 民办
鼓励和支持参加提升学历教育和进修	99.1	99.1	99.1	66.7	44.3
为参加学习者提供机会和条件	63.6	45.5	50.0	43.3	41.1
组织各种培训	38.2	37.8	37.5	27.8	22.7
给予学费、培训费、生活费补助等	54.5	33.3	37.5	32.4	0.8
对提升学历者优先录用或推荐工作	0.0	0.0	0.0	0.0	6.0

县教育行政部门采取的激励措施明显倾向公立园所,对民办园所关注不够,特别是经费

支助几乎为零。还有少数县教育行政部门没有任何激励措施。

表5 近三年各有关乡镇政府对促进幼儿教师专业发展采取的激励措施在各类园所中的比例(%)

采取的激励措施	幼儿园性质	公立 乡镇	小学 学前班	民办 公助	民办 乡镇	民办 村幼
鼓励支持参加提升学历教育和进修		50.0	50.0	45.5	45.5	37.5
为参加学习者提供机会和条件		0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
组织各种培训		0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
给予学费、培训费、生活费补助等		22.2	25.0	38.0	36.4	37.5
对提升学历者优先录用或推荐工作		0.0	0.0	18.2	12.5	12.5

乡镇的激励措施已经倾向民办园所,尤其是经费补助和工作安排。但在教师教育、培训方面没有实际行动。在调查的乡镇中有61.3%没有任何激励措施。

(3) 法律法规有待健全

国家还没有教师专业发展的法律法规,地方政府也没有相关的规章条例,教师专业发展没有法律保障。

(4) 体制、机制有待发展

政府还未建立教师专业发展的体制和长效工作机制。

2. 学校因素

(1) 对教师专业发展重视不够,组织机构建立不全

建立教师专业发展领导机构的园所在同类园所中的平均百分比依次是:公立县级(72.7%)→民办县城以上(55.6%)→民办公助(41.7%)→学前班(37.5%)→民办村幼(37.5%)→公立乡(镇)(33.3%)→民办乡(镇)(27.2%)。学前班比例稍大可能是因为学前班设在小学里,与学校对小学教师专业发展的重视情况有关。总地来看,很多园所的教师专业发展领导机构建立不全,包括公立幼儿园。

(2) 有的园所没有教师专业发展规划,有的未实施或实施不力(见表6)

表6 近三年各类园所教师专业发展规划制定和实施情况(%)

制定及实施	幼儿园性质	公立 县级	公立 乡镇	小学 学前班	民办 公助	民办县 城以上	民办 乡镇	民办 村幼
规划制定情况		81.8	63.6	25.0	66.7	66.7	66.7	62.5
规划实施情况		81.8	54.5	16.7	66.7	66.7	25.0	62.5

不少园所没有发展规划,有的制定了也未实施或实施不力,以学前班为最。

(3) 有的园所没有制定促进教师专业发展的措施,有的措施不全面(见表7)

表7 近三年各类园所制定促进教师专业发展措施平均比例(%)

所制定措施	幼儿园性质	公立 县级	公立 乡镇	小学 学前班	民办 公助	民办县 城以上	民办 乡镇	民办 村幼
鼓励报考普高学前专业		72.7	66.7	62.5	66.7	66.7	72.7	87.5
鼓励报考成人学前专业		54.5	88.9	37.5	75.0	72.2	72.7	75.0
选派教师外出进修		81.8	33.3	25.0	58.3	55.6	54.5	75.0

续表

幼儿园性质 所制定措施	公立 县级	公立 乡镇	小 学 学前班	民办 公助	民办县 城以上	民办 乡镇	民办 村幼
鼓励教师不脱产自修	54.5	44.4	50.0	66.7	55.6	36.4	50.0
开展学前教育科研活动	72.7	66.7	50.0	100.0	72.2	54.5	75.0
老带新	45.5	66.7	25.0	75.0	55.6	45.5	75.0
其他方式	36.4	11.1	25.0	16.7	27.8	36.4	50.0

有30%左右的园所没有制定措施。公立县级和民办村幼比较重视,其他差别不大,学前班最次。公立县级比较重视,一是具有一定条件,二是为了树立示范幼儿园的品牌;民办园所重视是为了提高办学水平,求生存和发展,处于边缘带的学前班多数不会成为学校关注的对象。但措施均不全面,如教研活动、教育科研、专家指导、制度建设等很多未涉及。

(4) 采取的激励措施不全面,有的园所未采取任何激励措施(见表8)

表8 近三年各类园所促进教育教师专业发展采取激励措施情况(%)

幼儿园性质 采取的措施	公立 县级	公立 乡镇	小 学 学前班	民办 公助	民办县 城以上	民办 乡镇	民办 村幼
鼓励参加提升学历教育和进修	63.6	11.1	75.0	16.7	5.6	27.3	37.5
组织教师参加各种培训	45.5	0.0	0.0	0.0	5.6	0.9	0.0
学费、培训费、生活补助等	54.5	77.8	25.0	0.8	14.4	36.4	50.0
对提升学历者评优优先	18.2	22.2	0.0	0.0	11.1	18.2	0.0
给提升学历者提工资	0.0	0.0	0.0	16.7	27.8	0.9	37.5
对提升学历者优先录用或推荐工作	0.0	0.0	0.0	0.0	11.1	0.0	0.0

公立县级比例最大,学前班最低,仅是没有实质内容的鼓励支持。组织教师参加培训的几乎只有公立县级;经济补助在公立中有过半比例,在民办幼儿园也有较大比例。评优对民办幼儿园不重要,故比例较低;提工资主要在民办幼儿园,为的是激励和留住人。但平均有25.8%的园所没有任何激励措施,其中公立县级1%,公立乡镇22.2%,学前班37.5%,民办公助58.3%,民办县城及以上22.2%,民办乡镇27.3%,民办村幼12.5%。

(5) 不重视教师进修,多数园所派出进修人数少

(6) 有的园所教研活动常规化不够,主题教研活动少

教研活动常规化的平均百分比依次是:公立县级(90.9%)→民办县城及以上(87.5%)→民办村幼(83.3%)→民办公助(66.7%)→民办乡镇(63.6%)→公立乡镇(55.6%)→学前班(37.5%)。每学期开展主题教研活动的平均次数依次是:民办县级以上(5.2%)→民办村幼(4%)→公立县级(3%)→公立乡镇(2.9%)→民办乡镇(2.4%)→民办公助(1.6%)→学前班(1.5%)。平均2.9次。完全没有开展主题教研活动的园所,学前班为25%,民办公助50%,民办村幼12.5%。

(7) 制度化管理不够

几乎所有园所都把管理重点放在常规保教活动、校园管理和教师工作纪律上,虽然也有一些教师专业发展的制度,但均未形成一套相对完整、衔接配套的制度体系。而且制度刚性有余、人性化不足,注重科层、规范、控制与服从,缺乏教师专业发展的文化氛围和心理环境。

(8) 其他学校因素

民办园所主要是解决就业,功利性较强,办学理念不清晰,对教师工作的专业性、专业知识、能力和技能素质没有深刻的认识,不重视专业发展问题。

3. 社会和家庭因素

1) 社会教育机构不同程度异化为盈利性组织,没有发挥应有功能,对学前教育处于忽视状态,除了组织活动有时让其参加外,平时不闻不问,更谈不上关心教师专业发展。

2) 尚未形成学前教育社会支持系统,学前教育事业的生存发展得不到社会的关心和支持,几乎没有社会资源的投入,教师专业发展更是无人问津。

3) 社会成员对幼儿教师社会角色期望值高而尊重度低。由于幼儿教师职业声望不高,报酬低,社会地位低,甚至被视为“高级保姆”,缺乏应有的社会尊重,在相当程度上挫伤了教师的积极性,影响专业发展。

4) 家长对园所持“准家庭”的态度和对教师持“代理家长”的错误认识,判断标准是学校条件和教师人品“好不好”,满意准则是“孩子安全、健康、快乐、不受虐待”,学校的办学理念、教师的知识技能、业务水平和专业发展不是他们所关心的,更谈不上支持。

四、促进贵州少数民族地区幼儿教师专业发展的对策建议

(一) 教师方面

(1) 提高对教师专业发展内涵的认识

树立起正确的发展观,增强事业心和责任感。

(2) 提高对教师专业发展意义的认识

懂得这是经济社会和幼教事业发展的迫切要求,是促进幼儿健康发展的客观需要,也是自身职业价值和社会地位提升的必要途径。

(3) 提高对教师专业发展迫切性的认识

认识到这是当今世界教师教育改革和教师职业发展的共同趋势和潮流,是幼儿教师能在当今社会立足和发展的必然选择,牢固树立时代意识、危机意识和竞争意识。

(4) 克服各种不健康心理

牢固树立终身发展、自觉发展、自主发展和开拓创新的理念,在专业知识与技能、教育教学能力、品德与个性等方面把握自我、调节自我、改进自我、强化自我、超越自我和创新自我。

(5) 学会并自觉进行反思

传统的反思指教学反思,这是教师专业发展的核心要素和有效途径。现代反思还包括对学生学习与发展的反思,对自己个性与人格的反思,对自己过去状况、现实情况的反思,以及对自己未来发展的规划。美国学者波斯纳提出“经验+反思=成长”,说明了反思对专业发展的重要性。幼儿教师要掌握并创新反思的方式方法,积极自觉地在实践中反思、在反思中研究,在研究中探索,在探索与新的实践中不断发展。

(6) 积极、主动、广博地学习

学然后知不足,知不足方能厘清自己发展的内容和方向。幼儿教师既要加强科学文化知识的学习,以扩大知识面,更要加强教育理论知识的学习,确立正确的教育观念,掌握教育

教学规律和幼儿身心发展规律。向同事、领导、专家以至社会有关人员学习,博采众长,取长补短,以促进自己不断发展。

(7) 与同事建立友好合作关系

通过与同事间思想沟通、感情交流,达到相互理解、相互关心和支持;通过教学合作、学习互助、研究互动,达到相互补充、相互启发,实现思维碰撞,从而产生新的教育教学方法和更有效的教育教学策略,促进相互提高、共同发展。

(8) 在教育教学中寻找职业乐趣、体味职业价值和生命意义,提升幸福感

以乐观的态度和朝气蓬勃的精神面貌面对工作和生活,并使之成为推动自己发展的内在动力。

(二) 政府方面

1) 牢固树立“教育是国家发展的基石”和“把教育放在优先发展的战略地位”的理念

充分肯定学前教育的基础性地位和在人、国家、社会发展中的重要作用,将其纳入全省教育发展的整体战略,并融入省后发赶超的发展战略。

2) 提高幼儿教师的待遇,加大对学前教育的投入

除加大经费投入外,还要加大人力资源投入,在教师公招中增加幼儿教师的名额,增加男教师的比重(10%),以缓解幼儿师资的不足以及性别比的失调。资源投入要向少数民族地区尤其是农村幼儿园所倾斜,大力扶持民办幼儿园。

3) 对少数民族地区政策帮扶

采取激励措施鼓励大、中专毕业生到少数民族地区尤其是农村幼儿园工作,实行城市与农村、公立与民办、汉族地区与民族聚居区的幼儿园所对口帮扶,并将此项措施固定化和常规化。

4) 国家制定符合我国国情、科学合理的教师专业发展指标体系

包括职前标准和职后发展标准,使教师专业发展规范化和标准化。省内各级少数民族地方政府可在统一标准的范围内,根据本地实际制定一些特殊标准。

5) 国家制定教师专业发展的相关法律法规

省内各少数民族地方政府在法律法规的框架内,结合本地实际制定相关规章和条例,将学前教育专业发展纳入法制化轨道。

6) 少数民族地方政府制定本地政策、规划

在省政府的统一领导下,各级少数民族地方政府和教育行政部门认真制定幼儿教师专业发展规划并认真贯彻落实,制定切实有效的政策、措施、方法并认真组织实施。把幼儿教师专业发展的成效纳入政府尤其是一把绩效考核范围并作为重要指标,对执行不力和效果不佳的领导实行问责制和责任追究制。

7) 建立教师专业发展的体制和长效工作机制

(三) 学校方面

1) 领导者尤其是学前班所在学校的领导者要高度重视幼儿教师的专业发展,将其作为“一把手”工程抓紧抓好,建立与政府同样的绩效考核和责任追究制度。

2) 建全教师专业发展领导机构,明确工作职责、任务和内容,并认真发挥其功能。

3) 制定切实可行的教师专业发展规划,制定和完善相应的政策、措施、方法并认真组织实施,确保取得实效。

4) 建立教师专业发展相关工作制度并认真执行。包括领导责任、教师责任、工作运行、考核评价、校内外联系与协作、老带新、教研活动、教育科研、进修、培训、财务等制度,并把常规管理制度与教师专业发展制度有机结合。

5) 建立和完善教师专业发展的长效工作机制。包括运作机制(组织机构、运行程序、规则和方法等)、动力机制(用人、竞争、考评、激励、晋升等)、管理机制(教师业务档案、专业成长档案、心理健康档案等)、发展机制(人才、资金、信息等资源储备)、保障机制(资金、物资、设备的提供)和制约机制(规章、制度)等。

6) 提供更多的条件和机会支持教师参加提升学历教育和进修。加大培训力度,创设园本培训和跨园培训相结合的多元培训模式。创新培训内容,改变仅凭领导作报告、专家讲理论、行家讲经验等做法,采用实地考察、教学观摩、案例分析、活动组织、环境创设、课题设计、技能训练、问题研究等形式灵活、针对性强、实效性高的培训方式。与有关专家、高校和其他培训机构搭建协作、交流平台,拓展培训渠道。

7) 创新校园文化,把创新发展作为校园文化的重要内容,在园内形成一种浓郁的创新发展文化氛围,成为促进教师专业发展的共同价值追求和精神动力。合理组织各类教育教学技能竞赛、才艺比拼等,以激发教师的进取精神。

8) 加强教研组建设,实现教研工作常规化。多开展主题教研活动,把教学研究和教育科研有机结合起来,提高教师解决教学实际问题的能力和教育科研能力,成为“研究者”。

9) 创建学习型园所,组织学习型团队。充分发挥学习型团队的功能,让教师在团队学习中通过相互交流、激荡、启发、借鉴、感悟,产生新思想、新观念、新措施、新方法,使之成为促进教师个体和团体专业成长的重要途径。

10) 实行民主办园、民主管理和柔性化管理,为教师开创一个平等、宽松、和谐、愉悦的精神环境。给予教师相当的专业自主权,拥有自主地、创造性地开展工作的机会和条件,为教师自主性发展提供管理文化的支持。

(四) 社会方面

1) 社会教育机构要走出功利性的误区,切实履行自己的职责,关心学前教育的改革发展和幼儿教师专业发展,并在场所、物资、资金等方面提供力所能及的支持。

2) 建立以政府为主导、社会教育机构为纽带、社会各组织参与、社会全体成员关注的学前教育社会支持系统,提倡和奖励社会组织或个人的资源向学前教育投入,鼓励社会组织和民间贤达之士兴办幼儿园,形成政府主导、社会参与、公民办并举的学前办学体制。

3) 大力宣传学前教育和幼儿教师的重要性,增加幼儿教师参与国家和社会事务管理的机会,提高其社会地位,形成重视学前教育、尊重幼儿教师的社会文化风气和社会心理环境,给幼儿教师热诚的人文关怀,增强其荣誉感和自豪感,激发起专业发展的积极性。

(五) 家庭方面

家长要改变对幼儿园和幼儿教师的错误观念,加强与园所和教师的联系与协作,主动关心和支持园所及教师的发展,共同探讨孩子的教育和发展问题,积极出谋划策。

参 考 文 献

- [1] 庞丽娟. 新《纲要》与幼儿教师的专业素养 [M]. 南京: 江苏教育出版社, 2008.
- [2] 张元. 试析幼儿教师专业的特征及其实现途径 [J]. 学前教育研究, 2003 (1).
- [3] 邓泽军. 我国幼儿教师专业问题与建议 [J]. 学前教育研究, 2007 (5).
- [4] 周玮. 幼儿园教师专业成长的调查报告 [J]. 教育导刊, 2007 (11).
- [5] 张俊珍. 专业: 教师教育的必然走向 [J]. 山西教育, 2004 (4).
- [6] 陈金菊. 幼儿园教师专业发展阻碍因素之分析 [J]. 幼儿教育 (教育科学版), 2006 (1).
- [7] 叶澜. 改善发展“生境”提升教师自觉 [N]. 中国教育报, 2007-09-15.
- [8] 李颖, 李敏. 农村幼儿教师队伍现状、问题及其发展对策 [J]. 安庆师范学院学报, 2010.