

The background of the cover is a photograph of a traditional Chinese boat, possibly a gondola or a small fishing boat, floating on a calm body of water. The boat is dark-colored with a white stripe along its side. The water is still, reflecting the boat and the sky. In the distance, there are low, hazy mountains under a clear blue sky. The overall mood is peaceful and serene.

教海扁舟

闫淑玉 张艳清 主编

中国民族摄影艺术出版社

教海扁舟

闫淑玉 张艳清 主编

中国民族摄影艺术出版社

图书在版编目（CIP）数据

教海扁舟 / 闫淑玉，张艳清主编. —北京：中国民族摄影艺术出版社，2010. 2

ISBN 978-7-5122-0011-1

I. 教… II. ①闫…②张… III. 学前教育—教学研究—文集 IV. G612-53

中国版本图书馆CIP数据核字（2010）第025809号

教海扁舟

主 编：闫淑玉 张艳清

责任编辑：虞晖

出版：中国民族摄影艺术出版社

社址：北京市东城区和平里北街14号（邮编100013）

印刷：河北省廊坊市成功印业有限公司

版次：2010年2月第1版第1次印刷

开本：889毫米×1194毫米 1/16

印张：15.5

印数：500册

书号：ISBN 978-7-5122-0011-1

定价：32.00元

版权所有 侵权必究

序

幼儿园的生命在质量，质量的根基在教师。没有幼儿教师的成长，就没有幼儿园教育质量的提高。

在《幼儿园教育指导纲要（试行）》的指导下，昌平区教工幼儿园立足于教育科研，不断拼搏创新，积极探索教育教学的新途径，“教研兴教，科研兴园”的理念已深入人心，老师们在学习中研究，在研究中实践，在实践后反思，科研促进了教师专业化发展，取得了丰硕的成果。教师们得到了快速的提高。

《教海扁舟》汇集了2005年5月以来幼儿园在国家级、市级、区级获奖的教育教学论文和案例，书籍共分为管理篇、课题研究篇、教学实践篇、案例篇，共59篇，约30万字。呈现在我们面前的散发着浓墨清香的文集，是由教工幼儿园的干部教师在教学实践中不断研讨，不断反思的过程中积累下来的点滴体会，更是他们教育智慧的结晶。

翻开此书你就像走进了昌平区教工幼儿园教育教学的大观园，各篇论文都是在大胆创新，锐意改革的理论和实践中所碰撞出的思想火花，虽然有些论文和案例还显稚嫩，还不很成熟，但它就像一朵朵小花，弥漫着浓浓的研修气息，闪烁着智慧的光芒。文集中鲜活的案例，各具特色的体会和探讨都会赢得你会心的一笑，并且从中受到启发和思考。它值得我们大家去借鉴、去研究、去思考、去实践。

教海上的一叶扁舟，看起来很渺小，但正是这无数的小舟，构成了昌平教育的美丽画卷！祝教工幼儿园越办越好！

李成旺
2010年1月

《教海扁舟》编委会

主 编 闫淑玉 张艳清

编 委 张 宁 王翠珍 王凤新 褚小芹 魏 晶 张丽萍 芦 朝
孟玉霞 马月荣 闫 影 张春艳 张海霞 赵玉娟 杨洪霞
刘洪梅 谷艳霞 蒯丽媛 赵海鹦 雍秀琴 杜 娟 兰琪梅
赵军平 安晴晴 马自民 陈立云 樊丽华 王南平 刘 红
高立新

文字编辑：王晓垒 王 蕾 刘 红

地 址：北京市昌平区教工幼儿园

网 址：<http://www.bjcpjgy.com>

电子信箱：bjcpdyey@163.com

传 真：010--89783144

目 录

管理篇

以人为本，打造和谐团队.....	闫淑玉（3）
建立长效机制，推进教研组建设.....	闫淑玉 高立新（7）
提高教研组长执行计划能力，保证教研活动质量.....	闫淑玉 高立新（11）
利用现代信息技术提高教研组的研究水平.....	张 宁（15）
教研内容在常态教学中的落实.....	王翠珍（18）
如何做好班级工作的管理.....	王凤新（21）
幼儿园教师专业成长的新走向——园本教师培训初探.....	褚小芹（25）
加强幼儿园资料管理，有效保障一线教学.....	魏 晶（28）
浅谈幼儿体能测试分析与管理.....	张丽萍 芦 朝（33）

研究篇

建构积极、有效的师幼互动，探究幼儿园养成教育方法的研究.....	高立新（41）
探索互动模式促进城乡幼儿园共同发展的研究.....	闫淑玉 刘 红（46）
幼儿园业务领导在扶持拉手园发展中的角色定位.....	张艳清（55）
2—3 岁在园幼儿语言发展指导策略的探索.....	张艳清（60）
通过科学适宜的教育指导策略，促进托班幼儿的语言发展.....	
.....	闫淑玉 张艳清（70）
如何为托班幼儿创造良好的语言环境.....	孟玉霞（78）
浅谈幼儿学习仿编诗歌的初步探索.....	马月荣（81）
浅谈如何引导幼儿创编故事.....	闫 影（84）
在多种活动中发展幼儿的语言运用能力.....	闫淑玉 高立新 张艳清（88）
立足社区，开展社区早期教育——经验总结.....	张艳清（96）
在亲子游戏中如何提高宝宝的规则意识.....	王翠珍（101）

通过多种方法,提高幼儿理解和运用词汇的能力.....	张春艳 (104)
通过丰富幼儿的词汇提高5—6 岁幼儿语言表达能力.....	张海霞 (110)
在区域游戏中,提高4—5 岁幼儿语言交流能力的研究.....	赵玉娟 (113)
通过适宜的教学内容和形式,提高3—4 岁幼儿画面阅读能力的研究.....	
.....	王翠珍 杨洪霞 (120)
关于小班幼儿读懂画面内容的研究.....	刘洪梅 (126)
如何引导幼儿理解图书中的各种符号.....	谷艳霞 (130)
2—3 岁幼儿儿歌教学教学方法的研究.....	孟玉霞 蒯丽媛 (133)
利用儿歌节奏,培养2—3 岁幼儿学习儿歌的兴趣.....	赵海鸢 (139)
“辨析式观摩”提高儿歌教学观摩活动的实效性.....	雍秀琴 (144)
教学篇	
FLASH 课件在幼儿园教学中的应用——“好玩的球”课例分析.....	杜娟 (151)
对幼儿园使用计算机辅助教学的思考.....	褚小芹 刘红 (154)
多媒体课件在幼儿园儿歌教学中的应用.....	张艳清 (158)
尝试设计校园信息网络平台及实施.....	褚小芹 (163)
通过现代信息技术减少新入园幼儿的分离焦虑.....	赵海鸢 (166)
充分利用现代信息技术加强家园合作.....	兰琪梅 杨洪霞 (169)
家园合作中的交往技巧.....	张春艳 (171)
园本教研中有效利用家长中的“专家”资源.....	孟玉霞 (174)
做好教研活动的准备工作很重要——组织教研活动有感.....	刘洪梅 (177)
通过创意剪纸培养幼儿自信心的尝试.....	王凤新 (181)
大班幼儿创编节奏型的初探.....	赵军平 (184)
浅谈家庭中独生子女的教育.....	蒯丽媛 (188)
浅谈如何对幼儿进行挫折教育.....	刘洪梅 (192)
幼儿园英语教学论文——幼儿园英语教学.....	安晴晴 (195)

浅谈如何帮助幼儿消除分离焦虑.....	魏 晶 杜 娟 (198)
养成教育对2—3 岁幼儿文明行为习惯形成之影响因素的研究.....	赵海鸢 (202)
通过区域活动培养大班幼儿早期阅读能力的研究.....	马自民 (208)
幼儿自主脱稿创意剪纸与语言活动整合的初探.....	王凤新 (212)

案例篇

我读书、我思考、我成长——与书为友，做一个爱读书、会读书的新型教师.....	赵玉娟 (217)
我读书、我思考、我成长.....	陈立云 (220)
我读书、我思考、我成长——从新的视角来考虑孩子.....	杜 娟 (222)
我读书、我思考、我成长——爱读书的女人是美丽的.....	樊丽华 (224)
我读书、我思考、我成长——当孩子不听话时.....	蒯丽媛 (226)
我读书、我思考、我成长——读《让幼儿成为主动的学习者》有感.....	刘洪梅 (228)
我读书、我思考、我成长——带着热情去工作读《没有任何借口》有感.....	王翠珍 (230)
我读书、我思考、我成长——学习《纲要》、更新观念、提高技能.....	王翠珍 (233)
我读书、我思考、我成长——读《教师的口才》有感.....	王凤新 (235)
我读书、我思考、我成长——读《这样和孩子沟通最有效》有感.....	王南平 (238)
我读书、我思考、我成长——凝视的美丽.....	张 宁 (241)
我读书、我思考、我成长.....	赵玉娟 (243)

管理篇

玫瑰的誓言

以人为本 打造和谐团队

管理是一种对资源的投入或资源的利用,以取得最佳管理效果的活动。在管理活动中,所涉及的资源有时间、空间、财力、物力、人力、信息等,其中最重要的是人力。这种把人作为一种资源来进行管理的观点,对现代幼儿园管理提出了新的要求。与传统的人事管理相比,人力资源的管理有其特殊的管理理念和管理特点。人力资源的管理,从进入组织开始,到其为组织工作的全过程,都渗透了一种“以人的发展为本”的管理精神。人力资源管理的目的,不是简单地把理想的人招进来、把不理想的人调出去,而是注重人的发展与价值的体现,追求组织与员工发展的一致性。因此,对于园所管理者,在人力资源的管理过程中应该做好用人、培养人和调动人的积极性等方面的工作。

近年来,我园在管理及教育教学改革实践中,坚持“尊重人格、关心生活、承认价值、信任工作、肯定成绩、鼓励贡献”的24字原则,创造尊重、合作、创新、发展的工作环境,营造开放、温暖、支持、和谐、愉快的工作氛围,让教职工能在幼儿园体验到自己的价值,感受到因自己的创造性工作带来的喜悦和满足,形成了“以人为本,同科学、规范的制度相结合”的管理模式。

以人为本和科学合理的制度是从不同角度来管理幼儿园,一个是强调人文关怀、人本化管理,一个是强调纪律、秩序;以人为本的管理是制度管理的出发点和归宿,制度管理是以人为本的保障,二者相辅相成,不可分割,目的都是为了更好地发展幼儿园。

在管理实践中,我们注重四种管理:情感管理、民主管理、自主管理、人才管理。以人为本,凝聚领导力量,创建和谐干群关系、和谐教师关系、和谐师幼关系,使幼儿园充满团结、平等、尊重、信任、积极向上的良好氛围。

情感管理,即通过情感的双向交流和沟通实现有效的管理,进而激励教职工。

民主管理,即让教职工共同参与决策,强调园所发展与员工的关系,

以命运共同体的形式调动教职工参加管理的积极性,使教职工产生主人翁责任感,激励教职工充分发挥积极性。

自主管理,即让教职工根据园所的发展目标,自主制定计划、实施控制、实现目标,把教职工的个人意志与园所的意志统一起来。

人才管理,即善于发现人才、培养人才、合理使用人才,为教职工创造学习和发展的环境和机会。

一、以人为本,加强干部队伍建设

我园的领导班子是继2003年8月事业单位人事制度改革后组建的,在选拔干部上,本着不唯资历重水平、不唯历史重现实的原则,择优吸纳了幼儿园较为优秀的青年教师进入到领导层,领导成员年轻、学历层次较高,使干部队伍充满活力。在管理与教育教学实践中,我们加强干部的学历进修和业务培训,全面提高干部队伍的管理水平和业务素质。在工作中,用人所长,发挥优势;通过给任务,压担子,锻炼实际工作

能力；鼓励支持部门间相互沟通，锻炼干部交往和协调合作能力；根据干部工作经验及能力的不同，采取影响、帮带、帮教的指导方式。

幼儿园的大小事宜，我们本着群策、群力、群议的方针，民主管理，使领导集体的凝聚力日趋增强，决策水平日趋提高。

二、以人为本，创建和谐干群关系

管理的关键在于管理者是否承认并有效地调动起教职工的主动积极性。教师是园所发展的主体力量，幼儿园教育各项工作质量的高低及完成任务的优劣，最终取决于幼儿园教职工队伍的素质。为充分调动广大教职工参与园所建设的积极性，我园在管理实践中注重满足教职工的合理需求，创建了民主、平等、尊重、信任、关心、爱护、鼓励、支持的和谐干群关系。

（一）民主管理，完善制度，创建和谐干群关系

我园形成了以教职工代表大会和领导班子会为主体的决策机构，以园务会、领导班子会为主体的操作机制，以教职工会、教职工代表会为主体的决策机制，充分调动全体教职工参与园所管理的积极性。在制度完善与执行的过程中，园里改变了过去自上而下贯彻的方式，通过集体讨论、园务会、案例分析、转换位置等多种方式，让教职工参与管理、体验管理。两年来，在以以人为本管理理念的支持下，我园全体教职工对园所的 68 项规章制度进行了认真的修改和完善，取消了指令性、命令性的定语。

培养教职工的团队意识，办事公正、公开、民主，幼儿园每项重大的教育教学改革措施从酝酿到出台，都尽量让每一个教师都有参与讨论、表达意见的机会，让教师明白每个人对幼儿园的发展均负有责任，使教师从心理上认同组织，体验自己的存在与价值，把自己的目标同组织目标结合起来。

（二）尊重需要，加强交流，创建和谐干群关系

1. 尊重、满足教职工的各种合理需要，调动教职工的工作积极性。

在生活上，充分发挥工会和共青团组织的作用，真诚地关心教职工，帮助他们解决生活上的困难，使教职工从精神上得到慰藉，从而全身心地投入到工作中去。在工作上，尊重、信任教师，让教师参与园内各项管理工作，相信他们有责任、有能力做好本职工作，满足教师尊重与信任的需要；鼓励教师进修和参加各种培训（例如，学历进修、计算机模块、英语等级考试等），通过给任务、压担子、外出学习等促进教师发展，满足教师进修与提高的需要；不断改善工作条件，完善教学办公设施，满足教师工作条件提高的需要。

2. 加强交流，建设和谐干群关系，培养教职工的团队精神

在工作和生活中，领导用心去观察、体会教师情绪上的点滴波动，畅通领导与教师沟通的渠道，通过直接说、打电话、写信、网络、定期召开教职工座谈会等不同的形式，及时与老师交流，消除矛盾，达成共识。

和谐干群关系的建立，调动了教职工参与园所建设的主动积极性，培养了教职工的团队精神。

三、以人为本，创建和谐教师关系

教育大计，教师为本。新《纲要》的教育理念与精神的贯彻、实施关键在教师。同时《纲要》表达了对教师的尊重和关怀。这种尊重和关怀的集中表现，就是对教师主体性的肯定和对教师专业成长的期望。实践中，我们注重培养教师的五种意识：学习意识、科研意识、创新意识、反思意识、服务意识。

共同分享、合作与支持是共同成长的土壤，我园注重在园所内建设具有良好人际关系和高凝聚力的学习型团队，增进相互沟通与了解，促进相互学习与提高，自觉维护集体利益和荣誉，团结互助，不分彼此，创造教师与教师共同成长的和谐氛围，提高教师的凝聚力。

教师是其自身专业素质发展的主体，只有教师具有不断学习的动机和需求，并且不断地付出行动，不断地自我学习，主动参与、实践，并且在不断的实践中自我反思、分析、总结，才有可能使自身专业素质不断地得到成长、发展。同时，教师要主动、积极地争取同事的支持和帮助，建立合作学习、共同提高的共同体。我们采用帮、观、竞等促进教师共同成长。

帮：教师间互相帮助，共同成长。

1. 以老带新。由富有经验的老教师与刚参加工作的新教师搭配组班，在老教师的直接示范和言传身教下，使青年教师较快熟悉保教工作，了解基本的保教常规要求，减少摸索过程，尽快地适应工作条件和环境，胜任教师工作。

2. 以新带老。刚参加工作的老师，通过运用所学到的先进教育理念、创新意识以及熟练使用现代化教学手段的能力，在与老教师的学习交流中，促进老教师进一步学习先进教育理念，提高运用现代化教育教学手段的能力，达到共同进步，整体提高。

观：观摩活动。保教人员之间相互看活动、听课、评课，并进行质量分析，相互交流、学习、研讨，共同提高。

根据日常工作的进展，开展观摩，或进行专题性观摩。如关于教师如何组织语言活动的观摩，保育员在一日生活各个环节中如何实施保教结合的观摩等。优秀教师或保教人员的观摩活动可以起到一定的榜样示范作用。通过观摩研讨，找出问题差距，肯定优点，并进行原因分析，从而不断改进工作，提高业务水平。

竞：开展竞赛评比活动。评比竞赛的开展，可以促进教师之间的相互交流学习，取长补短，同时也可起到肯定先进、激发进取向上精神的作用。可以将观摩活动与评比竞赛结合，又可搞教育计划、笔记的展评，以及保教工作总结的展评活动，引导保教人员努力工作，不断提高业务水平。

在学习共同体中，大家互相学习，分享经验，分享智慧，共同提高。通过学习共同体，教师不仅因为有同事的相互支持、配合与合作，强化了对幼儿的教育效果与效能而且不断提高了自己的教育教学水平。

四、以人为本，创建和谐师幼关系

和谐的师幼关系是教育教学改革的基础，是促进教师、幼儿共同发展的基础。在落实《纲要》过程中，我园以改善师幼关系为突破口，通过创造和谐氛围、选择适宜活动、提供表现机会等途径，建立平等、尊重、积极互动且相互促进的师幼关系。

具体做法是:

1. 创造宽松、和谐的氛围,使幼儿感到安全、愉快。我们要求教师在与幼儿互动时做到三调整。调整身体姿态,如与幼儿谈话、交流时要蹲下来、目光注视幼儿,使幼儿感到平等、亲近。调整语言运用,使幼儿感到支持、鼓励。过去教师大多是作为指挥、裁判的身份出现在孩子面前,教师的语言更多的是要求、指令和提醒,过多的约束、控制使幼儿感到紧张不安,易产生依附感和自卑,在创建和谐师幼关系中,我们要求教师少用指令性的语言,多用建设性的语言,如:“你在做什么哪?为什么要这样?”“咱们一起玩吧!”“你看咱们这样玩好不好?”“你打了别人你想想他现在会感到怎么样呢?”等。调整情感交流方式,使幼儿感到理解与关爱。如:一日生活中增加与幼儿的情感交流,特别是托小班的孩子,要增加搂抱、抚摸等身体接触的机会,缩短与幼儿的身体距离。教育活动时根据需要尽量多地与幼儿坐在一起,教师伸手能摸到幼儿为宜。

2. 设计选择适宜的教育活动,营造民主、自由、合作的教学气氛,把选择的权利还给孩子,让幼儿在选择中形成自主。积极应答孩子的学习需要,激发幼儿的好奇心和求知欲,使幼儿的个性得到张扬,认真倾听幼儿并理解幼儿,在教育活动中要更多地关注幼儿的需要、兴趣、观点和见解。教师还必须换位思考,真正走进幼儿的世界中,使师幼之间更像朋友,更像伙伴。比如过去老师更多的想到的是“我是怎么想的”、“我想怎么干”、“我让你干什么”等,现在老师们想的更多的是孩子会怎么想,孩子喜欢什么,孩子想干什么。如在户外活动前教师与孩子一起商量“今天咱们想玩什么,想怎么玩”等,这样老师就从一个高高在上的权威人物变成一个朋友、玩伴。

3. 把锻炼的机会还给幼儿,在活动中多提供表现的机会,帮助幼儿在表现中成功,使其在成功中建立自信,使其在体验中发展、成长。我们把一日生活中幼儿能做的事情让幼儿自己来做,如:幼儿自己倒盐水漱口、自取饭菜、自己倒奶,中大班幼儿自己收拾整理班级物品,大班的幼儿共同组织新年联欢会、组织跳绳比赛、自己主持节目。

4. 师生共同参与环境布置,在创建优美环境中建立和谐师幼关系,促进幼儿发展。

在健康和谐的人际关系中,建立一个互相理解,彼此尊重,团结友爱的氛围是幼儿园工作得以顺利开展的基础,在畅所欲言、真诚宽松的气氛中,我们的教育教学改革和幼儿园的办园水平取得了跨越式的发展。

“以人为本,同科学、规范的制度相结合”的管理模式,把教工幼儿园打造成了昌平一流的优质团队。这个团队具备了无穷的内聚力,在昌平幼教改革的阵地上冲锋陷阵,战果累累。1990年通过市一级一类幼儿园验收评定。2002年被评为北京市教育科研先进单位。2003年、2004年被评为卫生保健先进幼儿园。2004年被评为北京市早期教育示范基地。2005年被评为北京市示范幼儿园。昌平区、北京市及全国三八红旗单位。

闫淑玉

注:获昌平区第十六届教科成果二等奖

建立长效机制，推进教研组建设

教研组是幼儿园管理的基本单位，是搞好教育和教学工作的基层组织。园本教研是一种融学习、工作和教研于一体的集体性活动和教师行为，是以教师所面对的各种具体问题为对象，以教师为研究主体，研究和解决教学实际问题，总结和提升教学经验的一项活动。落实以教研组为单位的园本教研的办公制度，切实加强教研组的建设与管理对确保园本教研深入有效开展，促进教师的成长，推动幼儿园保教质量不断提升都有着十分重要的意义。

两年来，我们越来越清楚地认识到教研组是园本教研的有效载体，在教研组建设过程中，我们认真研究其活动方式，掌握发展规律，通过建立长效机制，不断推动教研组的建设，收到了较好的效果。

一、教研组组织建设的长效机制

（一）稳定与动态建组结合机制

幼儿园教师之间的学识水平、教学技能、兴趣爱好有一定的差距，因此她们所面临的教育教学问题也很不同，以年龄班为单位的教研组有利于对本年龄段的共性的问题进行研究，而不利于解决她们的个性化问题，所以我们在教研组建组过程中，逐渐形成了以各年龄班教研组和保育员教研组为主，以个性化分组为补充的建组方式。如：我园目前有比较稳定的托、小、中、大、保育员组，承担各年龄班语言园本课程的研究，同时我们又根据教师的不同水平分成了“名师组”、“幼儿园高级教师组”、“幼儿园初级教师组”“师徒小组”，这些组都是动态的，在不同的时期，根据教师结构的变化而使教研组发生变化。

（二）领导干部联系教研组机制

为了更好地推动教研组的建设，我园形成了每一位领导干部联系一至二个教研组的格局，目的是调动教师园本教研活动的积极性，及时了解教研组的活动状态，加强对教研组活动的指导与管理，培养和选拔教研组长和优秀教师。如我园园长联系我园的名师组，保教主任和保教副主任分别联系托、大班组和小、中班组，领导干部定期参加名师组的活动，从内容的选择、计划的制定、活动的组织等方面给予了及时有效的指导，收到了较好的效果。形成领导干部联系教研组机制可以更好地了解教师的状况，对今后的动态组建教研组提供依据。

（三）教研组长的选拔机制

教研组长是教学研究的实践者和教学工作的组织者、管理者，教研活动的质量，效益的活力很大程度上取决于教研组的工作能力、学识威望和人格力量。因此，我园非常重视教研组长的选拔工作。

1. 提高选拔的门槛，我园将竞争机制引入到选聘工作中，选拔优秀的、有领导能力的、精通业务的骨干教师担当此职，同时要求必须是承担教研副组长一年以上的教师才能担任教研组长工作。

2. 引入竞争机制,教研组长与教研副组长轮流组织活动,相互竞争,相互激励,产生一种动态的局面,克服惰性和墨守成规的思维习惯,也能为教研组长的竞争上岗提供依据。

(四) 教研组成员培训机制

1. 丰富培训内容:开展教育理论培训、教学技能培训、文化知识培训等丰富多彩的培训内容。

2. 创新培训的方式:重点培训与轮训相结合,岗位培训与岗前培训相结合集体培训与个人学习相结合、培训与外出指导工作相结合。

二、教研组管理的长效机制

加强教研组的科学管理。在任何一个组织中,如果没有良好的管理,组织目标也就难以实现。管理的本质是协调,从结果上讲,协调即使个人的努力与组织的预期目标相一致。教研组的管理需要一系列的机制来保障。

(一) 奖励机制

我园一直很重视利用奖励机制,充分调动教师的教研热情,几年的实践中,我们先后进行了优秀教研组、优秀教研成果、优秀教研员的评选和奖励工作,收到了很好的效果,目前我园的大班组和小班组已经连续两年被评为昌平区优秀教研组,同时又有多篇研究论文获得国家、市、区级各项奖励。

(二) 监督机制

长效机制的建设,不仅仅是要形成一些书面的规章制度,重要的是还要建立起一整套便利、有效、有约束力的机制。为了让这些制度落到实处,就必须建立相应的监督机制。有上级对下级的管束,同级之间的督促,更要有群众对干部的监督。

1. 成立以园长、保教干部、教研组长、教师代表组成的园本教研的领导小组,定期对园本教研的各项工作和制度的落实进行检查、评价、会诊,确保园本教研工作扎实开展,稳步推进教研组的建设。

2. 建立“职责到岗、责任到人”的责任追究机制,进一步明确教研组长与教研员各自的职责和权利,在各负其责的基础上,密切合作,有效地开展工作。

(三) 评价机制

评价是管理的有效手段,为此我们开展了以下工作:

1. 完善合理的评价体系,如教研组长评价、教师个人评价、教研组评价等,要尊重事实,尊重差异,依据不同准则、标准,对不同类型教师实施实事求是的评价,以促进教研组工作的正常开展,提高教师的工作积极性。

2. 评价与整改相结合,充分发挥评价的导向作用。每学期我们都要组织教研成果的展示、评价和整改三位一体的活动,在活动中各教研组利用各种手段展示本组的教研活动成果,其他组的教师根据其展示的内容、活动计划提出自己的质疑和改进的意见,活动后对各组的工作进行评价,并整理本组工作中的不足,提出改进的方案,在以后的工作中落实。

3. 评价与奖惩相结合。教研组工作的评价与教师个人工作评价结合,与教师个人

的评先、评职挂钩，以激励教师工作的积极性。

三、教研组文化建设的长效机制

教研组文化是一种组织文化，它指的是教研组教师思想、观念、行为规范的总和，它包括教研组教师的师德、教风、人际关系、心理气氛和文化生活，是整个教研组的一种精神。

（一）集体负责制

在长期的教研活动中，我们逐渐形成了以教研组为单位开展各项活动，教师们养成了以本教研组利益为准则，共同承担责任的习惯。如我们在每学期都会安排教研组的“一”课多研的活动，每次活动组内老师要群策群力，共同参与备课和试讲，全组课前要帮着出谋划策，协助备课，准备材料。课中要帮着照应前后，仔细听课，课后组织大家评课讨论，这样就会使老师们体会到组内温情。在各项活动中，教师们的座位由过去的分散就坐，形成了现在的以组为单位的集体就坐。在回答教师的提问和质疑时，每个教师都敢于承担责任，形成了“组荣我荣”的良好的教研组风气。

（二）质疑机制

成功的教研活动需要达到深度研讨才能有收获，这就要求每个成员必须暴露个人的真实观点，不能人云亦云，你好、我好、大家好，要敢于质疑，才能有所收获。在每次的教研活动中，我们都会有一个固定的环节即质疑环节，要求教师们在充分肯定成绩的基础上，提出自己的疑问，引发大家的思考。今后我们还会将教研组的质疑能力加入到评价中，凡是能提出有价值问题的，会给予相应的加分或奖励。

（三）民主畅谈会机制

以教师发展为本，教研活动需要和谐民主友好的氛围，在教研组活动中，我们逐渐推行民主畅谈会制。全组成员开诚布公，开展批评与自我批评，相互帮助，共同发展，不仅在专业上进步，同时也是在思想上越来越成熟。

四、教研组活动的长效机制

（一）研究内容论证制

我园在选择研究内容时以“四个实际”为标准，即幼儿发展状况的实际（关键期、发展水平），未来社会人才规格的实际，教师理论水平、技能技巧的实际，园所基本设施的实际。在教研组选择教研内容时，我们依据“四个实际”的标准，组成由教研组长和业务室领导参加的论证小组，对各教研组提出的研究内容进行论证，最后定出研究内容。

（二）计划论证机制

1. 学期计划“五步决策法”。在长期的教研活动中，我们发现很多教研组长不会制定计划，或是计划制定空洞，缺乏操作性。由于操作性差，所以在实施过程中往往不能按原计划执行，发生偏离或研究无法进行。所以我们建立了“五步决策法”，即所有的教研组计划必须经过征求组内成员民意、智囊团会议论证、正副组长共同撰写、联系教研组的领导把关、明确责任五道程序。

2. 活动安排三审一告知。每次活动前，教研组长要提前制定出本次活动的安排，