

江西省幼儿教师专业发展现状调查与对策建议

胡小萍 胡五生

(南昌师范学院 江西南昌 330032)

摘 要: 通过对江西省幼儿教师专业发展现状的抽样调查,发现当前幼儿教师专业发展主要存在四个方面的问题:专业条件先天不足、专业发展意识不强、专业知识与专业技能欠缺、专业发展外部支持受限。为提高幼儿教师专业发展的针对性与有效性,需要做到:夯实幼儿教师专业发展的先天基础,满足幼儿教师基本需求;唤醒幼儿教师专业发展的自主意识,提高自我教育能力;发挥合力,多渠道提高幼儿教师的专业知识与专业技能;提供充足的专业发展支持,为幼儿教师专业发展理清道路。

关键词: 幼儿教师;专业发展;现状;对策

中图分类号: G619.21(256)

文献标识码: A

文章编号: 2095-8102(2017)04-0129-08

Research on the Current Situation and Countermeasures of Kindergarten Teachers' Professional Development in Jiangxi Province

HU Xiao-ping, HU Wu-sheng

(Nanchang Normal University, Nanchang 330032, China)

Abstract: By investigating the current situation of the development of kindergarten teachers in Jiangxi Province, it is found that there are four main problems in the professional development of preschool teachers: lack of professional conditions, lack of professional development consciousness, lack of professional knowledge and professional skills, professional development external support limit. In order to improve the relevance and effectiveness of teachers' professional development, we need to improve the congenital conditions of kindergarten teachers' professional development to meet the basic needs of kindergarten teachers, awaken the self-consciousness of kindergarten teachers' professional development to improve their self-education ability, improve the professional knowledge and professional skills of kindergarten teachers; and provide adequate professional development support for the development of kindergarten teachers professional development.

Key Words: kindergarten teachers; professional development; status quo; countermeasures

新世纪以来,我国学前教育规模不断扩大,社会对学前教育的期待愈加强烈,学前教育的质量成为政府和社会民众关注的中心点。幼儿教师的专业发展水平直接关系着学前教育的质量,为此,国家先后颁布了一系列相关法律法规为学前教育的健康发展提供法律保障,如《幼儿园教育指导纲要(试行)》《关于当前幼儿园教育改革的若干指导意见》等。2012年颁布的《幼儿园教师专业标准(试行)》更是对幼儿教师专业发展的专业理念与师德、

专业知识和专业能力三个维度进行了明确规定。但现实的情况是,伴随着学前教育的快速发展,幼儿教师队伍的良莠不齐,专业发展不足的问题也日益凸显。因此,幼儿教师专业发展成为学前教育领域的研究热点。

本文使用自编的《江西省幼儿教师队伍专业发展现状调查问卷》,内容包括教师的基本情况(包括学历、专业、教龄、工作待遇等)、教师专业发展态度、教育信念、专业知识、专业技能、专业发展支持

收稿日期: 2017-06-23

基金项目: 江西省社科规划重点项目“江西省幼儿教师队伍专业发展的现状与对策研究”编号: 14JY01。

作者简介: 胡小萍(1965—),女,江西南昌人,教授,主要从事教育学学科教学与研究;胡五生(1989—),男,江西遂川人,讲师,主要从事教育学教学与研究。

等,针对幼儿教师专业发展问题对全省 11 个设区市幼儿教师进行了问卷调查。本次调查发放问卷 300 份,回收有效问卷 279 份,回收率 93%,基本上反映了当前我省幼儿教师专业发展现状及存在的主要问题。

一、当前幼儿教师专业发展存在的主要问题

通过调查发现,幼儿教师专业发展主要存在四个方面的问题:专业条件先天不足、专业发展意识不强、专业知识与专业技能欠缺、专业发展外部支持受限。

(一) 幼儿教师专业条件先天不足

调查结果显示,当前幼儿教师的基本状况包括年龄、教龄、性别、学历、专业、待遇等对幼儿教师的发展起着先天性的基础作用的因素,不利于教师从业后的专业发展。

1. 年龄、教龄结构:幼儿教师队伍过于年轻化,多是新手教师。从图 1 可以看出,从年龄结构来看,幼儿教师 20~35 岁的占比 78.5%,这反映新任教师占据了幼儿教师的大多数,幼儿教师队伍过于年轻化,在年龄结构上没有合理的梯度,教师专业发展的重要途径如传帮带、老带新基本无法实现。

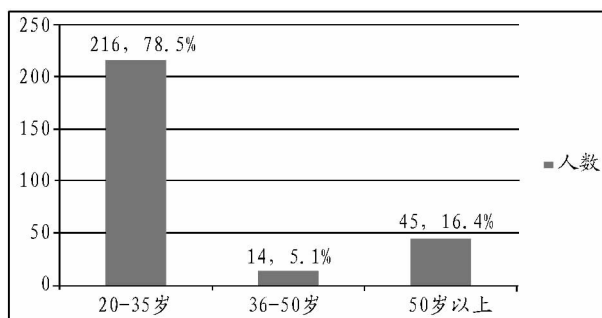


图1 幼儿教师年龄结构

从表1显示的教师的教龄结构来看(在回收的问卷中有24位这个选项没有选),在回答了这个问题的255份问卷中,教龄在1~5年的幼儿教师占比52.2%,而教龄在10年以上的幼儿教师只占比29.4%,这说明幼儿教师有超过一半是工作时间短的新手教师,他们教学经验少,专业发展更是处于起步阶段。出现这种现象的主要原因是:(1)年轻教师大都在人数众多的一线教学岗位上,年龄在50岁以上的教师多在管理层。(2)社会的基本认知认为,幼儿教师是比较特殊的岗位,与大多数服务行业一样是吃青春饭的行业。(3)社会对年轻幼儿教师需求更大,传统观念认为年轻教师更能够获得幼儿的喜爱。这些教师在专业发展上具有较大的潜力和

发展空间,亟须采取有效手段提升他们的专业素养。因为从教师专业发展的长远看,这些教师缺少实践经验的积累,导致教师队伍年龄阶段的断层,对整体幼儿教师专业发展不利。

表1 幼儿教师教龄结构

教龄	1-5年	5-10年	10年以上
人数	133	47	75
百分比(%)	52.2	18.4	29.4

2. 性别结构:男女教师比例严重失衡。在本次调查的279人中,男幼儿教师只有10人,只占3.6%,而女教师占比96.4%,男女比例为1:26.8,这表现出男性幼儿教师紧缺的问题非常突出。造成这种不正常现象的原因主要有:(1)传统的观念导致社会民众认为幼儿教师本就应该由女性担任,男性做幼儿教师会认为是没有出息的表现,这是由男女不同性别特点决定的。(2)相对其他职业来说,幼儿教师待遇(包括工资收入、正式编制、保险保障等)较低,难以满足男性从业者的预期。在本次调查中发现,49.9%的被调查者的月总收入在2000元以下,有将近一半的幼儿园教师收入在最低平均标准收入线以下,这大大降低了幼儿教师投身学前教育事业的积极性。在工作待遇方面,公办幼儿园与民办幼儿园存在着显著差别,目前为止,39.6%的幼儿教师工作在民办幼儿园,28%的幼儿教师没有进入教师编制,82.6%的幼儿教师认为编制的有无、教师工资待遇存在着差别,并不能做到同工同酬;只有19.3%的幼儿教师办理了“五险一金”,也就是说,还有81.7%的幼儿教师没有办理“五险一金”或只办理了部分,种种工作待遇方面的差别,导致了幼儿教师岗位对男性的吸引力不足。(3)幼儿教师工作强度大,工作压力大。幼儿教师的工作时间较长,有67.7%的幼儿教师平均每天的工作时间超过法定的工作时间8小时,这样的工作强度与工作待遇的反差导致了男性更不愿意从事幼儿教师这个职业。

3. 学历结构:幼儿教师学历普遍达到大专以上,专业对口率高。从表2可以看出,从学历结构来看,在被调查幼儿教师队伍中,43.3%的教师最高学历是大专,48.5%的教师最高学历为本科,二者共占了91.8%,由此显示出,幼儿教师学历普遍达到大专以上,符合《教师法》对幼儿教师必须取得幼儿师范及其以上学历的最低学历标准的规定;从专业结构来看,62.1%的被调查幼儿教师所学的专业为学前教育专业,30.6%为师范教育类专业,可见,被调查的幼儿教师半数以上是专业出身,专业对口率相当高,

有利于幼儿教师未来的专业发展。但从问卷上还有个值得注意的问题就是,就表2所列的三个问题分别有11人、18人和31人未做回答,后经了解主要是因为他们没有正规的学历和专业,因为亲戚朋友的关系在幼儿园工作(主要是私立幼儿园)。另外,相比于中小学教师、高校教师的学历结构,幼儿教师的起始学历仍然偏低,导致幼儿教师通过后期的专业发展提高处于不利地位,专业发展压力更大。

表2 幼儿教师学历、专业结构基本情况表

项目	分类	人数(人)	百分比(%)
参加工作时的学历	大专及以下	116	43.3
	本科	130	48.5
	硕士及以上	22	8.2
目前学历	中专及以下	18	6.9
	大专	48	18.4
	本科	140	53.6
所学的专业	硕士及以上	55	21.1
	学前教育专业	154	62.1
	师范教育类专业	76	30.6
	其他非师范专业	18	7.3

(二) 幼儿教师专业发展意识不强

专业发展意识是指幼儿教师对自身专业发展的正确认识,并且内化为专业发展行动的动力来源,具体表现为职业动机、职业观、职业忠诚度与匹配度、目标意识、自主意识等方面。

1. 职业动机:大部分幼儿教师是主动选择了当前的职业。幼儿教师选择这个职业的原因排在首位的是“当教师是自己的理想”占比71.6%,其次是“当教师受人尊重”、“当教师收入稳定”,分别有12.5%、9.2%、2.6%的幼儿教师将其作为一种谋生手段。而让幼儿教师坚持做幼儿工作的主要动力来自于“喜欢和孩子在一起”占比72.6%,值得注意的是有4.7%的幼儿教师说不清楚自己的工作动力,工作已经成为一种习惯,这说明大部分的幼儿教师选择幼儿教师这个职业是比较主动的,动机是比较单纯的,但仍有小部分教师是生活所迫无奈选择这一职业,这就必然会导致对自我职业认可度不高,自身专业发展动力不强,这也是幼儿教师队伍不稳定、流动性大的重要原因。

2. 职业观:大部分幼儿教师认为自身职业形象是奉献型和服务型。46.6%的幼儿教师认为幼儿教师是“春蚕”般的奉献型,44%认为是为社区、家长

和幼儿服务的服务型,10.8%选择了“具有幼教知识的专家型”,只有4.3%的幼儿教师认为是“教育幼儿及家长的权威型”,这说明在广大幼儿教师心中,为幼儿教育事业奉献和服务是中心职责,对于专业发展要求更高的专家型、权威型形象认同度不高,这与幼儿教师自身的专业水平和专业自信不足以及对专业角色的认知缺失有很大的关系。而对幼儿教师专业角色认知的缺失,即不认为从事幼儿教育工作需要丰富的专业知识和很强的专业能力,会在根本上导致幼儿教师专业发展的内在动力不足、自觉性不够。

3. 职业忠诚度:幼儿教师对职业的满意度与忠诚度较高,但仍需加强。调查显示,69.5%的幼儿教师目前对自己的职业满意,只有2.5%的幼儿教师对职业不满意,这说明绝大多数的幼儿教师都认可幼教职业。在被问及“如果再次选择,您是否愿意继续从事幼儿教师职业?”时,52%的教师回答“执着追求,无怨无悔”,34.4%的教师回答“暂时觉得很好”,7%的教师回答“如能进公办园愿意从事”,6.6%的教师回答“考虑从事别的职业”,这说明有半数以上的幼儿教师对自身职业的忠诚度高。但也要看到,把从事幼儿教育作为权宜之计暂时先做着,一有机会就会考虑转行的人数也不在少数,这与我们在现实经验中看到的幼儿教师队伍极不稳定的状况是很吻合的。

4. 职业匹配度:幼儿教师对职业的喜欢程度高,胜任力认同有待提高。调查显示,90.9%的幼儿教师喜欢现在的工作,有60.5%的幼儿教师认为自己能完全胜任幼儿园工作,61.7%的幼儿教师能很好地完成自己的工作职责。这也说明,还存在着相当一部分幼儿教师认为自己不能很好地胜任幼儿园教师工作,或者对完成工作职责感到吃力。

5. 目标意识:幼儿教师对于个人职业发展目标规划不足。对于职业发展目标,2.2%的幼儿教师从来没想过,30%的幼儿教师表示曾经想过,但目前并没有一个明确的目标,67%的幼儿教师“想过,并且正在按计划实现自己制定的目标”,由此看出,相当一部分教师对职业发展目标规划不足,她们并不明确自己的职业生涯发展目标,专业发展还处于比较盲目的状态。

6. 自主意识:幼儿教师对自身专业发展的规划不够。对于幼儿园开展的促进教师专业发展的活动,大部分的教师都认为很有必要参加,其中,高达82.9%的幼儿教师表示“不论忙不忙,都积极参

加”,14.5%的教师态度比较消极,表示“不忙就参加”,而只有2.5%的教师则不愿意参加,觉得没有必要。在教学反思方面,尽管幼儿教师越来越意识到教学反思对专业发展的重要性,通过调查发现,对自己的教学每天反思、经常反思、有时反思、偶尔反思、从不反思的教师分别占16.6%、41.5%、34.7%、0.4%;同样,在阅读幼儿教育专业书籍杂志或浏览相关教育网站的频率方面,也存在着11.2%的教师偶尔或从不,这些反映了幼儿教师自身寻求专业发展的主观积极性还不够。

综上所述,大部分的幼儿教师选择幼儿教师这个职业是比较主动的,动机是比较单纯的,但仍有小部分教师是生活所迫无奈选择这一职业,这就必然会导致对自我职业认可度不高,自身专业发展动力不强。在广大幼儿教师心中,认为自身职业形象是奉献型和服务型,为幼儿教育事业奉献和服务是中心职责,对于专业发展要求更高的专家型、权威型形象认同度不高,在根本上导致了幼儿教师专业发展的内在动力不强。

虽然大部分幼儿教师对职业的满意度与忠诚度高、对职业的喜欢程度也高,但是,幼儿教师自身职业发展规划上显然不足,还存在着相当一部分幼儿教师认为自己不能很好地胜任幼儿园教师工作,或者对完成工作职责感到吃力,从而导致幼儿教师专业发展态度上不主动,教育信念不够,这主要是由于幼儿工作的压力大、工作不稳定的客观因素,与幼儿教师专业发展的主观能动性有关,认为作为幼儿教师,只要做好保教工作就可以了,至于自身专业发展等有机会、有时间再开展。

(三) 幼儿教师专业知识欠缺,专业技能有待提高

幼儿教师专业知识包括幼儿教师对幼儿教育五大领域(健康、语言、社会、科学、艺术)教学法知识,自然、社会、生活常识,幼儿教育学、心理学等教育科学理论知识,幼儿教育实践经验,课题、教育研究相关知识等;专业技能包括专业基本功(弹、跳、唱、画等)、组织教学活动能力、保教能力、环境创设能力、沟通与合作能力、游戏指导能力、观察与评估幼儿的能力、教学反思能力等。

1. 幼儿教师已有专业知识与专业技能储备无法满足工作需要。从图2中可以看出,幼儿教师绝大多数(96%)已经学过相关的学前教育或教育类相关知识和技能。只有4%的幼儿教师没有任何相关知识和技能。图3显示出,幼儿教师对幼儿教育五大领域(健康、语言、社会、科学、艺术)教学法知

识的储备最为充足,占比46.8%,其次依次为自然、

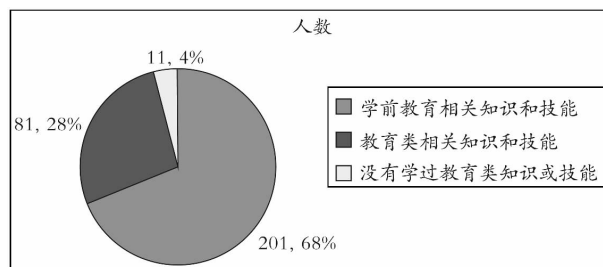


图2 幼儿教师在校期间学习过的知识与技能
社会、生活常识,幼儿教育学、心理学等教育科学理论知识,幼儿教育实践经验,分别占比21.9%、16.3%、13%,而课题、教育研究相关知识储备最低,仅为2%;在专业技能方面,图4可见,幼儿教师已经具备的专业技能按比例从高到低依次为专业基本功(弹、跳、唱、画等)、组织教学活动能力、保教能力、环境创设能力、沟通与合作能力、游戏指导能力、观察与评估幼儿能力、教学反思能力。图5反映出,

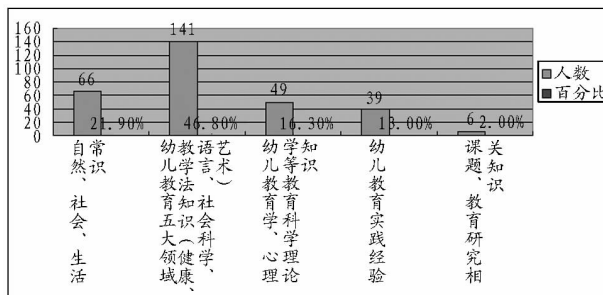


图3 幼儿教师最擅长的专业知识

64%的幼儿教师现有的知识和技能能够满足他们的工作需要,但是还要46%的幼儿教师认为现有的知识和技能储备无法满足他们日常的工作需要。

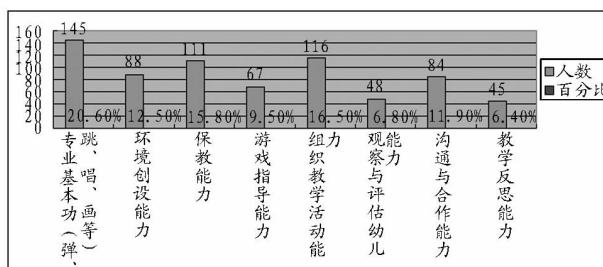


图4 幼儿教师已具备的专业技能

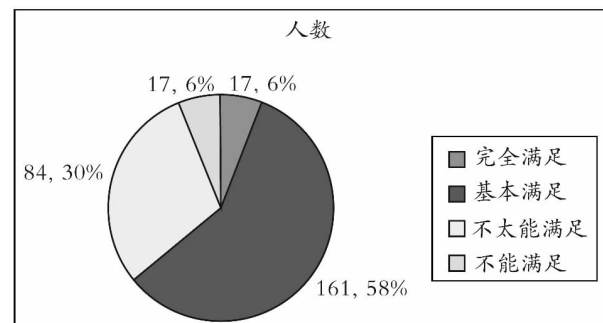


图5 幼儿教师现有的知识和技能是否满足工作需要

2. 幼儿教师专业知识与专业技能需求增强。从图6可以看出,与幼儿教师已有专业知识储备相对应的是,幼儿教师对课题、教育研究相关知识的需求最大,占比33.1%,其次为幼儿教育、心理学等教育科学理论知识,幼儿教育实践经验,分别为28.1%、25.6%,幼儿教师对自然、社会、生活常识的需求最低,仅为2.1%。在专业技能需求方面,观察

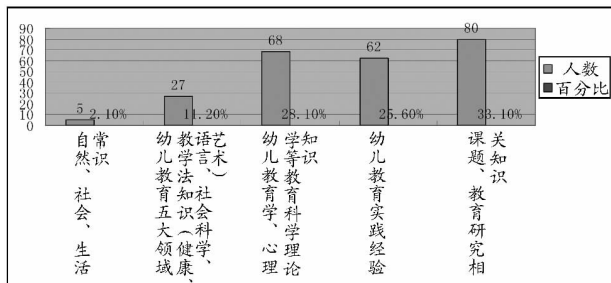


图6 幼儿教师专业知识需求

与评估幼儿能力、教学反思能力、游戏指导能力是专业技能需求最大的三个方面,分别占比18.8%、17.2%、13.4%,对保教能力的专业技能需求最低,为4.7%。这说明幼儿教师意识到自身专业发展的短板所在,希望通过补齐短板的方式来提高自身的专业素质(见图7)。

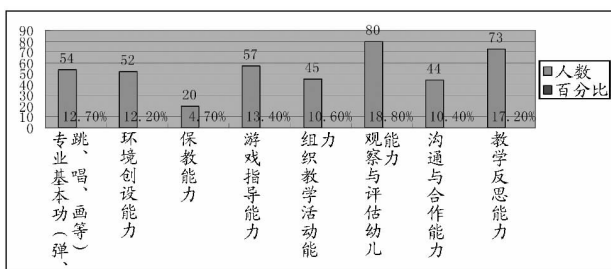


图7 幼儿教师专业技能需求

3. 幼儿教师专业知识获取途径与专业技能使用方式单一。从图8可见,幼儿教师获取新的幼教知识主要通过参加培训、自己阅读相关理论资料、与同事交流讨论、听专家讲座四种途径来实现,其他途径

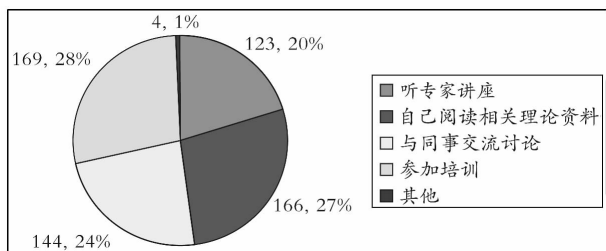


图8 幼儿教师获取专业知识的途径

少。图9表明在家长工作方面,幼儿教师使用最多的是个别谈话,占比73.85%,家长讲座、家长来园参观、家访、电话网络交流使用极少,这说明幼儿教师专业技能使用比较单一。家长接送孩子时与家长

的个别谈话是最主要的家长工作方式。这些家园联系的方式和内容都表明,家园之间的合作还停留在表浅水平,家园之间的合作还不够深入,教师未能主动的与家长沟通,宣传正确的儿童观、教育观和教育方法,也没有充分利用家长群体这一重要教育资源,引导家长参与教育活动实现家园共育。建立积极有效的家园联系的能力是教师专业发展的一个重要指标,教师这方面的素养有待提高。

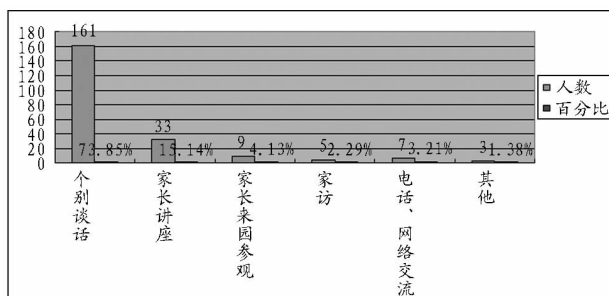


图9 幼儿教师家长工作采用的方法

4. 幼儿教师过度依赖教学指导书,教育文件的运用有待加强。在教学过程中,有68.7%的幼儿教师选择了教学指导书的“作用非常大”或“作用比较大”,有21.2%的幼儿教师选择了“作用一般,看到有合适的才会用”,有10.2%的教师选择了“起很小作用,主要是自己根据班上幼儿和教学内容的特点设计”,因此,绝大部分幼儿教师过度依赖教学书进行教学,缺乏教学自主性。同样,调查发现有83.6%的幼儿教师对《幼儿园教育指导纲要》《3-6岁儿童学习与发展指南》等文件比较熟悉,而且有绝大部分(97.8%)的幼儿教师会在幼儿园实际教学过程中参考文件的内容进行教学,这说明幼儿园教师能够把握自身领域的规章制度并熟练地运用到日常教学过程去。

综上所述,幼儿教师的教学主要是过度依赖于教学指导书,他们多数是用别人设计好的课程及目标来授课的中介者,专业自主性并不强;在专业知识与技能需求方面,幼儿教师需要解决的问题主要是自身专业素质提升方面,他们对自己的专业发展情况比较自信,认为现有的知识和技能能够满足他们的工作需要;他们对于自身专业知识与专业技能发展的需求很大,幼儿教师对课题、教育研究相关知识的需求最大,幼儿教师意识到自身专业发展的短板所在,希望通过补齐短板的方式来提高自身的专业素质。

(三) 幼儿教师专业发展外部支持受限

对幼儿教师专业发展支持主要包括专业培训、教研活动、幼儿园及社会的支持等方面。

1. 幼儿教师专业培训形式单一,培训内容与实际工作脱节现象较为突出。几乎所有被调查的教师都参加过培训,只有极少数的幼儿教师(12.1%)表示工作以来没有参加过培训;而且有超过一半的幼儿教师在一年的时间里参加过2次(31.2%)或3次以上(23.7%)教育行政部门组织的培训;他们参加培训的动机多数是因为幼儿园的选派(56.3%)和上面(教育行政部门)安排(18.6%),而出于个人内在需要(18.6%)参加培训的极少。幼儿教师希望参加的非学历培训依次是专家指导下参与式培训(71%)、园本培训(59.6%)、专题讲座(38.2%)、网络教学(30.5%)。在培训内容上,他们主要接受的是教育教学相关培训(89.9%),其次是教育研究相关培训(35.4%)和信息技术相关培训(33.2%)。他们绝大多数(70.3%)对教育行政部门的培训很满意,只有3%的幼儿教师明确表示不满意;他们觉得满意的理由是“很有收获,对工作有帮助”,占比95%;而培训形式单一(52.8%)、培训内容与实际脱节(42.5%)是他们对培训不满意的原因。幼儿教师参加专业培训来提高自身专业发展的机会相对较多,但主要是幼儿园或教育行政部门安排的。培训形式单一,主要以专家讲座为主。培训内容多为教育教学相关理论知识,与日常的幼儿园保教工作衔接性不强。

2. 幼儿教师参加教研活动情况堪忧。参加教研活动是提高教师专业素质的有效途径。调查中发现,有一半左右的幼儿教师所在的幼儿园一周开展一次(37.3%)或一次以上(17.9%)内部教研活动,教研活动开展频率较高。同时,还有绝大多数幼儿园制定了鼓励教师进行教学研究的激励制度,其中有58.5%的幼儿教师认为这些制度有一定的吸引力,23.7%的幼儿教师认为这些制度对自己没什么吸引力。对于影响幼儿教师参与教学科研活动的主要因素主要是“平时工作太累,不想增加自己的负担”,占比34.4%,超过三分之一,其次是认为教研活动“太难了,不知道怎么做”(26.8%)、“没有教研氛围,一个人做没意思”(26.4%)、“觉得没必要做教研”(14%)、“主观上不是很喜欢研究”(12.4%)。由于工作压力大,教研活动参与性不高,导致幼儿园教师参与教研活动情况甚是堪忧,直接限制了教师的专业发展。

3. 幼儿教师幼儿园及社会的支持有限。教师的专业发展离不开幼儿园及社会的支持,提供良好的专业发展环境。在此次调查中,将近一半的幼儿教

师(49.5%)认为自己专业发展的要求能够得到幼儿园的支持,只有10%的幼儿教师认为“机会少,基本不支持”;极少数幼儿教师看不出来(2.9%)或者认为自己所在的幼儿园管理层不关心(1.8%)教师的专业成长;在经费报销方面,大部分幼儿教师外出参加培训能全部报销(62%)或者报销一部分(26.2%)差旅费,只有(3.9%)的幼儿教师不能报销;幼儿园教师在工作上得到园长(59.4%)和同事(51.2%)最多的支持和帮助,最希望得到教育专家(57.9%)的支持和帮助;同时,幼儿教师认为当前教师专业发展所具备的有利条件依次是行政部门有相关的政策支持(71.3%)、幼儿园给予支持与鼓励(64.6%)、社会良好的氛围(57.8%)、本人的基本素质和发展潜力(37.7%)、家庭的理解和支持(33.6%)、工作压力适当(18.3%)、时间比较充裕(16.8%);幼儿教师最喜欢的专业发展方式是同事之间的相互交流和帮助(58.9%)、经常外出考察参观学习(31.9%),最不喜欢的方式是自学和个人钻研(51.9%)。可见,幼儿园及社会对教师专业发展整体上还是支持的,但是受制于幼儿园领导风格、财务预算有限等因素的影响,幼儿教师获得专业发展的外部支持比较有限,阻碍了教师专业的发展。

二、促进幼儿教师专业发展的对策建议

通过对幼儿教师专业发展的现状进行调查,从专业条件、专业意识、专业知识技能、外部支持四个维度分析了当前幼儿教师专业发展存在的问题,最终试图提出促进幼儿教师专业发展的对策,以提高教师专业发展的针对性与有效性。

(一) 夯实幼儿教师专业发展的基础,满足幼儿教师基本需求

可以从两方面入手:一是改善教师的生存条件,二是提高幼儿教师的学历准入门槛。

改善教师的生存条件。改善教师生存条件是依据马斯洛的需要层次理论提出来的。马斯洛的需要层次理论指出只有在满足最低层次的生理需要的基础上,人们才能提出最高层次的自我实现需要,而幼儿教师的专业发展恰恰是自我实现需要的体现。通过调查发现,幼儿教师的生存条件并没有得到基本的满足,基本工资偏低、工作时间超过法定工作时间、未入教师编制、同工不同酬、待遇差别大等现象的存在使幼儿教师队伍的生存环境收到极大影响,导致幼儿教师男女比例失衡、无心教学、频繁跳槽。

为此,改善幼儿教师的生存条件刻不容缓,做到:改变幼儿园公办民办比例,大力发展公办幼儿园;对幼儿教育加大资金投入,改善工作环境;将幼儿教育纳入到义务教育阶段,提高幼儿教师的社会地位;制定相关法律法规改善教师生存环境,确保所有教师福利待遇公平;完善教师编制管理,畅通幼儿教师职称通道,将幼儿教师纳入中小学教师编制管理体系,使其在专业发展上得到基本的制度保障,获得晋升和发展空间;完善幼儿园评价督导机制,将幼儿教师待遇、工作条件等纳入幼儿园考核指标;缩小城乡幼儿园、公办民办幼儿园的办学差距,均衡幼儿教育资源等。

提高幼儿教师的学历准入门槛。我国《教师法》规定幼儿教师必须取得幼儿师范及其以上学历的最低学历标准,相比于中小学教师、高校教师的学历要求,幼儿教师的起始学历明显偏低。然而,由于幼儿教师是个人成长的第一任启蒙老师,幼儿教师职业的特殊性与工作对象的特定性,决定了其工作的专业化程度和因其工作难度决定的专业水平要求在某种程度上超过了中小学教师。同时,幼儿时期是人一生中可塑性最强、发展最关键的时期,幼儿教师的责任更大,因此其学历的高低就显得尤为重要。为此,提高幼儿教师的学历准入门槛势在必行,本科及以上学历作为幼儿教师的必备学历标准,是提高幼儿教师专业发展先天条件的有效手段。

(二) 唤醒幼儿教师专业发展的自主意识,提高自我教育能力

教师自主意识的唤醒是教师专业发展的内在动力,包括树立发展意识和增强目标意识。树立发展意识就是指幼儿教师专业发展上要提高积极性与主动性,培养自身专业发展的使命感与责任感,将社会对幼儿教师的要求内化为自身行动,促使自己不断学习超越。增强目标意识就是明确专业发展的目标。教师的成长是一个阶段性与持续性的过程,在不同的发展阶段,专业发展的目标也不尽相同,必须明确每个阶段的发展目标;同时,职业观的衡量也是目标意识的体现,只有树立正确的职业观,明确幼儿教师是服务者、奉献者,才能对专业发展的现状、目标有清晰地研判与分析,做出一个科学合理的职业生涯规划,并按着规划逐步实现专业发展。

自我教育能力的提高是幼儿教师专业发展意识转化为专业发展行动的关键。没有教师出于自我提高需要而进行的内在的、主动的学习,所有外在的培训工作都是镜花水月,收效甚微。因此,幼儿教师更

应提高自我教育能力,促进专业自主发展。提高自我教育能力,主要是:第一,善于教学反思。在平时的教学实践与教学观摩过程中,要善于发现教学中存在的问题,及时总结反思,在以后的教学中加以改进与完善,提高教学质量,做到在反思中成长。第二,自学能力的养成。在闲暇之余,要有计划地学习教育学、心理学、保教保育知识等,自主掌握教学方法,不断改进教学策略。第三,加强借鉴。对别人的教学过程加以观察,吸收别人好的教学经验,包括对互联网中优秀的教学案例善于借鉴。第四,理论与实践的结合。幼儿教师吸收理论知识的同时,一定要时刻结合幼儿的身心发展规律,设计出符合教学规律的教学案例指导平时的教学实践活动。

(三) 发挥合力,多渠道提高幼儿教师的专业知识与专业技能

对幼儿教师专业知识与专业技能的提高,可以通过专业培训、教研活动、构建教师学习共同体、师徒结对制等方式来实现。

加强专业培训。要建立起一套包括职前教育、在职培训的完整科学的幼儿教师专业教育体系,以提高教师的专业知识与技能。第一,提高幼儿教师在职培训的科学性,加大在职培训的资金支持、制度保障,使在职培训的内容与时间符合幼儿教师工作实际,以提高幼儿教师参加培训的积极性。第二,改变过去单一的培训形式,针对不同阶段的幼儿教师,实行分级分类培训;加强培训前的需求分析,拓展教学内容,注重培训内容的基础性、适用性、层次性、选择性和综合性,增强培训的针对性和实效性;避免重复培训,提高培训资金的使用效率。第三,设立教师专业发展学校,使幼儿教师专业发展除了常见的“国培”“省培”外,增加幼儿教师参加专业培训的途径。

开展教研活动。开展教研活动是提高幼儿教师保教保育能力,促进自身专业发展的有效途径。首先,建立起幼儿园教研网络,在教育管理部门成立幼儿园教研中心,配备专业教研员,设立幼儿教育教研专项基金,以课题专项的形式开展幼儿园教研活动。其次,加强园本研究,鼓励幼儿教师在日常的工作实际中发现问题,寻找教研活动切入点,以教学实际或教学案例作为园本研究的内容。最后,建立幼儿教师教研保障机制,加大教研成果在幼儿教师绩效考核中的比重,开展教研报告会、专项课题研究等。

构建教师学习共同体。教师学习共同体是指幼儿教师为了完成共同的保教保育目的,促进幼儿身

心健康发展而自发形成的学习团体,以便在学习过程中加强合作与沟通,最终促进自身专业发展的团体。在幼儿教师群体中构建教师学习共同体,要密切关注教师学习的主动性,使共同体内的教师学习效果大于教师个人的学习效果,即实现“1+1>2”的效应。在幼儿园内部要形成教研学习的良好氛围,促使教师以开放的心态,积极的行动,与他人加强合作与沟通;树立共同的学习目标,在教学实践活动中加强信息共享,经验互通。

师徒结对模式的运用。师徒结对模式是幼儿园教师群体普遍存在的人际关系,对新手教师来说是特别适用的,能够帮助他们尽快适应工作环境、提高工作技能,从而加快专业发展。经验丰富的教师要对所带的年轻教师言传身教,以自己的工作经验为年轻教师规划专业成长计划;年轻教师要加强反思,把别人的教学经验内化于心,并加以运用到自己的教学实践中,切实提高专业发展水平;通过师徒之间的课堂观摩、经验交流的过程,实际上对双方的专业发展都有裨益。

(四) 提供充足的专业发展支持,为幼儿教师专业发展铺平道路

为了让幼儿教师切实提高专业素质、更好地服务学前教育事业,外部支持必不可少。专业发展的外部支持包括政府和幼儿园两个层面。

政府层面:建立专业发展保障机制。政府的支持是幼儿教师专业发展的强劲动力。政府作为学前教育事业的宏观调控者,政策的制定者,经费的调配者,有能力也有义务为幼儿教师的专业发展提供保障,建立起幼儿教师专业发展保障机制。首先,政策倾斜,在教师法、劳动法等法律法规框架内,为幼儿教师提高社会地位和工资待遇,落实相关福利政策,比如“五险一金”的缴纳、编制的安排等。其次,资金投入,政府积极引导,将学前教育财政投入提高,经费资源不仅用在幼儿园基础设施建设上,更要用在幼儿教师的专业发展上。再次,建立多元开放的幼儿教师培养体系,加强学前教育学科建设,鼓励高校积极进行学前教育研究实践,完善幼儿教师职前学历培养模式,切实提高幼儿教师起始学历。最后,完善幼儿教师在职培训体系,培训内容注重实用性、基础性,培训方式多元化,专家讲座、案例教学、课堂观

摩、网络教学等综合运用,培训实施着重保教保育基本理论知识与幼儿教育实践的有机结合。

幼儿园层面:营造专业发展的良好环境。幼儿园是幼儿教师专业发展的主要阵地,要为幼儿教师专业发展创设环境和人文关怀,要做到如下几点:第一,幼儿园管理者要为不同发展阶段的教师做好职业发展规划,对新手教师要以老带新,尽快适应工作,骨干教师要改变固有专业思维,多学习新兴教学方法手段,不断改进教学,园长要学会如何制定幼儿园发展规划,以战略思维提高幼儿园管理工作。第二,建立科学的绩效考核机制,将幼儿教师专业发展指标纳入考核,形成幼儿园追求专业发展、提升专业素质的良好氛围。第三,幼儿园园长在平时管理要讲究民主化、人性化,多关心幼儿教师的实际需要与面临的困境,赋予幼儿教师选择专业发展方式的自主性,提供宽松的培训、教研环境,提高幼儿教师专业发展的积极性与幸福感。第四,发挥园长的作用,在专业发展上起引领作用,为幼儿教师的专业发展提供借鉴。第五,多邀请学前教育专家开展教学指导,及时更新教育理念,使幼儿教师“足不出园”就能提升专业素质。

参考文献:

- [1] 幼儿园教师专业标准(试行)(教师[2012]1号)[EB/OL]. <http://sfxye.guopei.guoshi.com/html/class/922/2012-10/job335782.shtml>.
- [2] 程昆. 农村幼儿教师专业发展问题及对策研究[J]. 教育学术月刊, 2013(8): 86-90.
- [3] 陈守红. 珠海市幼儿教师专业发展现状调查与分析[D]. 武汉: 华中师范大学, 2007.
- [4] 梁玉华, 苏静. 幼儿教师职业认同的实证研究[J]. 教育学术月刊, 2011(3): 81-84.
- [5] 张燕. 幼儿教师专业发展[M]. 北京师范大学出版社, 2006.
- [6] 肖杰. 幼儿教师专业发展研究[J]. 教育探索, 2011(6): 112-113.
- [7] 杨文. 幼儿教师专业发展阶段划分中存在的问题及其应对[J]. 学前教育研究, 2012(8): 58-60.
- [8] 胡国华. 河北省幼儿教师专业发展现状的调查研究[J]. 继续教育研究, 2013(7): 79-81.
- [9] 孔海清. 幼儿教师专业发展特点与实践中的主要障碍[J]. 现代教育科学, 2011(8): 97-98, 145.

责任编辑: 郑晓茜