

非学前教育专业教师的现实困境与突破路径

●杨红娟



[摘要] 非学前教育专业教师的专业发展不仅关乎教师的个人成长,也直接影响着教师队伍专业成长的速度和幼儿园发展的质量。本文通过探讨非学前教育专业教师的现实困境,探索了多种突破路径,以期促进非学前教育专业教师走上专业成长之路。本文还列举了实例进行说明,阐明了非学前教育专业的幼儿教师专业成长,对于幼儿园保育教育质量提升的积极意义。

[关键词] 非学前教育;现实困境;突破路径;专业成长

近年来,随着新建幼儿园数量的不断增加,大批非学前教育专业的新鲜血液加入幼儿教师队伍中来,教师队伍趋向年轻化,教师团队建设正面临着新的形势和任务。非学前教育专业的教师工作热情高,但缺乏专业的理论知识和专业技能,久而久之会影响其职业发展。如何帮助非学前教育专业的教师尽快融入幼儿园的工作岗位,挖掘其更多的潜能,保证幼儿园保育教育质量水平的提升,成为幼儿园管理者亟待解决的问题。

Q 非学前教育专业教师面临的现实困境

(一)专业知识储备不足

非学前教育专业的教师对学前教育的相关专业知识储备不足,也没有经过系统的专业学习和指导,缺乏具备成为幼儿教师的基本素质与能力。决定幼儿园保育教育质量的关键在于教师,因此人们需要将目光放回到教师身上,重新审视教师在教育中的价值。在教育变革时期,总会出现各种各样的争论,由此可见,社会对幼儿教师的专业水平要求越来越高,使得非专业学前教育教师在专业上处于迷茫的状态,只有让幼儿教师具有丰富的知识储备,才能教育好幼儿。

(二)职业认同度不高

职业认同作为幼儿教师职业道德建设的前提与基础,可视为幼儿教师专业成长的起点。非学前教育专业的教师中很多对学前教育行业不了解,每天在幼儿园中扮演着各种各样的角色,各种纷繁的社会信息影响着教师的选择。在刚入职的时候,有的新教师对于幼儿园教师职业的性质并没有清晰的认识,认为“幼儿园教师就是教幼儿唱歌、跳舞、画画,没有其他任务”。还有的教师认为,“幼儿园教师的职

业就是教幼儿算算数、认认字,自己在学校里学的知识完全够用了”。显然非学前教育专业的教师对幼儿教师职业的理解是不全面的,还需要在实际工作中,进一步感受幼儿园教师职业的魅力。非专业学前教育专业的新教师感觉自己在工作中体会不到成就感,缺少和这份职业的深度连接,也没办法体会到这份职业的特殊魅力。幼儿教师面对的群体又较为特殊,幼儿园的工作很琐碎,新教师可能还没有完全投入工作中就已经产生了职业倦怠感,久而久之就会对工作失去热情,导致幼儿园教师人才的供给不足与流失。只有“幸福的教师才能培养出幸福的儿童”,只有让非专业的新教师感觉到自己被看见、被听到、被尊重,才能感受到幸福,才能在专业中找到突破口。

(三)实践工作科学性不强

掌握专业的学前教育相关理论知识,是非学前教育专业教师胜任幼儿园教师必备的素养。非学前教育专业的教师在工作初期,主要表现在对幼儿园工作的具体情况不熟悉。加之有的幼儿园没有实习期,让非专业新教师直接上岗,致使非学前教育专业新教师的身份从大学生立刻变成幼儿教师,她们不知道如何跟孩子交流,没有任何的教学经验,更多的是对未来的茫然。再加上不擅长与家长进行沟通与交流,影响新教师的身心健康,非学前教育专业教师所学的理论知识与教育教学实践存在差距。在组织教育教学活动时,新教师无法很好地与幼儿沟通,不知道何时可以介入孩子的游戏并给予适当的指导,这些都是非学前教育专业中新教师存在的问题。

Q 非学前教育专业教师专业成长的突破路径

(一)以“仁心”领航行动,把好目标方向关

新教师是幼儿园队伍发展的新生力量与重要组成部分，新教师的成长需要“引”，更需要“领”，教师专业发展和职业规划是一个伴随教师职业生涯的终身话题。首先，要对非学前教育专业的新教师进行“岗前培训”，结合《3-6岁儿童学习与发展指南》《幼儿园入学准备教育指导要点》的精神，加强一日生活流程、教育常规管理的培训，让这些即将迈入岗位的新教师能在第一时间获取关于幼儿园的工作认知，促进新教师专业素养和教育能力的提升。其次，新教师要自身的优势与不足进行深入剖析，认真地对未来的职业发展进行规划，用自我分析、自定目标、自解压力、自我满足来破解遇到的瓶颈。教师要找准自己的“最近发展区”，拟定“人生坐标”，从规划起步，制定详细的实施措施，保障一个个目标落实见效：如从读书学习、项目推进、反思总结开始做起。在教师队伍管理中对待非学前教育专业教师要一视同仁，平等地对待每一名新教师，鼓励新教师之间，新教师与园长之间互相尊重、信任与帮助，让新教师都敢于表达自己的想法，为自己的成长发展建言献策。只有在充分尊重、理解新教师的基础上，才能使新教师与教师、新教师与领导之间的关系达到融洽，才能使新教师心情舒畅，最大限度地挖掘其潜能，为幼儿园的发展做出贡献。另外，园长要当好“导演”的角色，在了解各位新教师性格特点、专业特长的基础上，合理分配工作，安排任务，力争使每一个人的能力得到最大发挥。在班级教师的组合上，既要有自主选择，又要根据各位新教师的性格、教育背景做出选择，使班级教师在工作中最大限度地发挥合作的力量。

(二)以“初心”头雁行动，把好理论修养关

为提升非学前教育专业教师专业理论素养和理论水平，园所订购的《幼儿教师如何高效工作的策略》等专业书籍，要求教师利用工作之余及假期认真学习并记录下自己的心得。在此基础上成立“解锁童心”“沁馨书会”“幸福巴士”“向阳生活”四个教师阅读联盟，充分利用阅读分享、共读一本书等形式推进阅读常态化，不断增强教师的理论底蕴、人文素养，让教师浸润于阅读时空，赋能教师素养提升，并引导教师以“书香伴我行”读书沙龙活动的形式，围绕自己阅读的书籍阐述心得体会，结合书中的案例及自己在教学过程中遇到的问题进行分享交流。例如，新老师通过阅读《幼儿园户外体育活动设计与组织》中的案例感悟到要根据幼儿的年龄特点设计游戏内容，小班要通过创设相关情境来激发幼儿的活动兴趣，中、大班应通过设计竞技类游戏来吸引幼儿的注意力。通过阅读《家园沟通实用技巧100例》，教师可以运用书中的方法与家长自如交流，大大提高家园沟通的效果。园所要为非学前教育专业教师的专业成长创造机会，搭建平台，辅助班主任管理班级工作，在与家长的互动与交流中不断蜕变与成长。通过研读专业书籍，

将书中的内容化为己用，有效地提高教师专业素养，在自我努力中成为智慧型的专业幼儿教师。

(三)以“匠心”提升行动，把好技能业务关

坚持以教师发展为本，积极遵循“激活教师成长内需”的原则，要不断完善教师发展培训体系。在非学前教育专业教师培养规划引领下，启动教师专业成长工程，建立“新一青一中”三阶段成长模式，以“青蓝工程”“同伴互助”的形式展开，“徒弟们”在“师傅们”的指导下，结合自身特长、专业能力等，为自己量身定制适宜的阶段目标、学年目标、长期目标等，明确自己教育初衷和专业成长的方向。“师傅们”的经验传授对新教师的成长来说起着导向作用，师徒之间以互相观摩活动、交流经验的方式，能够帮助新教师快速地转换角色、适应岗位，不断提升专业能力。师徒们还可以利用幼儿午睡后、离园后的碎片化时间，对周、月计划的制定，主题教学活动的开展、生活中的日常环节、游戏活动的观察情况等方面进行深入交流，及时反思和总结不足之处。其次让教师根据意愿自由组合，让志趣相投的教师按需互动，自主组建“互助组”，激发教师参与活动的兴趣，共同研讨遇到的问题，互相研读论文和案例，在互学交流中总结经验，寻求专业成长的路径。在此基础上，搭建教师专业成长的多元舞台，组织公开课展示、说课大赛、技能技巧大赛、演讲比赛、故事大赛等，在开展的过程中，发现教师的弹唱能力普遍较为薄弱，于是邀请专业的钢琴教师给教师开展专题讲座“儿童歌曲弹唱编配”，通过介绍伴奏类型，现场指导教师进行儿歌的编配和弦，以提升教师的专业技能。

(四)以“靶心”瞄准行动，把好扎实教研关

幼儿园在实施课程教学时，要坚持科学的教育观、儿童观和课程观，从“一日生活皆课程”的理念出发，本着“教师缺什么补什么、想什么研什么”的原则，确定教研内容，以提高教研实效性。例如，在问卷调查中发现，教师普遍认为“课程任务多、深入研讨少、幼儿园事务繁杂，园本教研活动存在随意应付现象，难以深入研讨，参研教师的质疑少、附和多……”是幼儿园培训研修活动中存在的突出问题。针对以上问题，要发挥专家在教师培训中的引领作用，在一次次观摩研讨中聚焦问题、解决问题，通过现场教研、头脑风暴、思维碰撞等形式，最终解决问题。例如，针对“开展自主游戏活动难”这一问题，保教主任可以先通过培训帮助教师厘清思路、转变教育观念、克服畏难情绪，然后在年级组教研活动中开展以“自主游戏”为主题的系列活动，通过举行自主游戏培训、集体备课、观摩研讨等活动，讨论自主游戏中可以投放的操作材料，不断促进教师的专业成长。

为了保护教师高涨的学习热情和积极性，每学期都会开

展教育教学的观摩活动，在观摩的过程中涌现出了许多优秀的游戏案例。例如，“不倒的锅”源于幼儿在炒菜时不小心将锅弄倒了，想要寻找工具架锅，教师发现这一教育契机，及时提供材料予以支持，尊重幼儿的自主性，并通过观察记录推进游戏的开展。“房车奇遇记”，源于幼儿发现一块废弃的床板，通过发挥创意和想象力，给房车盖上布，制作了遮雨棚，让游戏一直有“戏”。教学反思对于非专业的新教师来说较为重要，通过让老师带着“如何有效指导幼儿的一日生活”“怎样与幼儿高效互动”的问题，观摩其他教师在实践中的有效做法，不断调整教育思路，有效地提高自身的专业素养，为日后的教研提供良好的素材。

为帮助非学前教育专业教师快速成长，还建立了以“教师素养评价”“教育教学评价”为主要内容，以“常规评估”“效果评价”为主要方式的评价机制，注重“态度、能力和实效”三位一体，实行内部层级评价，建立“幼儿—家长—教师—幼儿园”评价和月考评制度，充分发挥动态多元评价激励作用，促进教师的专业发展。一是由新教师在班级内部观察活动组织、师幼互动，还有幼儿从学期初到学期末、月初到月末的成长变化，以班级观察自评幼儿的各方面成长。二是由年级组、保教、园长还有教学督导进行每个月的半日活动观察，来客观地评价教师的成长。三是保教教学督导，每日对全园各班级活动不定时观察，建立班级观察制度和评价机制，通过不少于半日的连续自然观察，了解教师和幼儿的互动情况，以判断教师对促进幼儿学习与发展所作的努力和支持，全面、客观、真实地了解班级保育教育的过程和质量。

Q 结束语

成长，从来没有一蹴而就的，非学前教育专业教师的专业成长道路任重而道远。笔者相信通过不断的自我学习、专业培训等方式方法，不断总结已有经验，反思存在的不足，老师们会更加明确幼儿教师的神圣职责和专业发展的必备素养，提高站位，拓展格局，以积极、良好的状态，科学实施保育教育，成为一个有温度、有深度、有情怀的幼儿教师。

参考文献

- [1]张燕.幼儿园教师专业成长[M].北京:北京师范大学出版社,2006:65-67.
- [2]黄娟娟.优秀幼儿教师教育行为研究[M].上海:上海教育出版社,2002:115-125.
- [3]朱雯珊.幼儿园新任教师职业适应的现状研究[D].长春:东北师范大学,2013.
- [4]马顺林.教育变革背景下初任教师成长的困境[J].集美大学学报(教育科学版),2008(01):7-10.

基金项目:

2023年度甘肃省基础教育科研创新实验区一般专项课题项目,项目名称:非学前教育专业教师专业发展中的问题与对策研究——以定西市幼儿园为例,项目编号:GS[2023]GHBZX464。

作者简介:

杨红娟(1977—),女,汉族,甘肃定西人,本科,一级教师,定西市幼儿园,研究方向:幼儿教育。