

山 西 大 学

2018 届在职人员攻读教育硕士专业学位论文

农村幼儿园转岗教师专业能力 的调查研究

作者姓名	王成虎
指导教师	徐炜霞 讲 师 郭晚盛 研究员
学科专业	教育硕士
研究方向	学前教育
培养单位	教育科学学院
学习年限	2016 年 3 月至 2018 年 10 月

二〇一八年十月

Thesis for Master's degree, Shanxi University,2018

Investigation on the Professional Competence of the Newly
Entered and Transferred Teachers in Rural Kindergarten

Student Name	Cheng-hu Wang
Supervisor	lecturer Wei-xia Xu
	Researcher Wan-sheng Guo
Major	Master of Education
Specialty	preschool education
Department	School of Education Sciences
Research Duration	2016.03-2018.10

September, 2018

目 录

中 文 摘 要	I
ABSTRACT	III
第一章 绪论	1
1.1 选题的背景	1
1.1.1 转岗教师的来由	1
1.2 研究意义	1
1.2.1 理论意义	1
1.2.2 实践意义	1
1.3 支撑本研究的理论基础	2
1.3.1 斯滕伯格的胜任力理论	2
1.3.2 丽莲·凯兹的幼儿教师成长理论	2
1.3.3 《幼儿园教师专业标准（试行）》	2
第二章 研究综述	3
2.1 基本概念界定	3
2.2 有关幼儿教师专业能力研究	3
2.3 有关转岗教师内涵的研究	4
2.4 有关转岗教师转岗原因的研究	4
2.5 农村幼儿园对转岗教师的培养现状的研究	5
2.6 对已有研究的评述	6
第三章 研究设计	8
3.1 研究目的	8
3.2 研究内容	8
3.3 研究对象	8
3.4 研究工具	9
3.5 研究方法	9
3.5.1 文献法	9
3.5.2 问卷法	9
3.5.3 访谈法	9
第四章 研究结果	10

4.1 研究结果	10
4.1.1 农村幼儿园转岗教师的基本情况分析	10
4.1.2 农村幼儿园转岗教师专业能力现状	11
4.1.3 不同人口学变量农村幼儿园转岗教师专业能力现状	16
第五章 讨论与分析	21
5.1 农村幼儿园转岗教师专业能力存在的问题	21
5.1.1 忽视环境创设的价值，对环境创设的利用率不高	21
5.1.2 不重视生活活动，缺乏组织生活活动的方法	21
5.1.3 教育活动存在“小学化”现象	21
5.1.4 对游戏活动的了解甚少，缺乏组织游戏的能力	21
5.1.5 对幼儿的发展不能准确评价	22
5.1.6 不善于与幼儿沟通，沟通方式生硬	22
5.2 农村幼儿园转岗教师专业能力较弱的原因分析	22
5.2.1 转岗教师自身工作态度的原因	22
5.2.2 教育主管部门的原因	22
5.2.3 接收转岗教师幼儿园的原因	23
第六章 教育建议	24
6.1 转岗教师的自我发展	24
6.1.1 学习学前教育方面的理论及政策性文件，了解幼儿的身心发展特点 ...	24
6.1.2 提升教育教学能力	24
6.1.3 制定个人成长计划	24
6.1.4 重视对幼儿的常规教育	24
6.1.5 积极参加园本教科研活动	24
6.1.6 向经验丰富的教师请教	25
6.2 教育主管部门采取必要措施做好保障工作	25
6.2.1 建立农村幼儿园新入职转岗教师准入制度	25
6.2.2 关注转岗教师专业能力的后续发展	25
6.3 优化农村幼儿园转岗教师转岗后培养专业能力的方式	26
6.3.1 完善职后管理制度	26
6.3.2 为转岗教师提供专业能力发展的多种形式	26
6.3.3 为转岗教师提供多种展示的机会	26

结 语	27
参考文献	28
附 录	32
致 谢	36
个人简况及联系方式	37
承 诺 书	38
学位论文使用授权声明	39

Contents

Chinse Abstract	I
Abstract	III
Chapter 1 introduction	1
1.1 Subject background	1
1.1.1Reasons for transfer of teachers	1
1.2 Research significance	1
1.2.1 Theoretical significance.....	1
1.2.2 Practical significance	1
1.3 The theoretical basis for this study	2
1.3.1Sitengboge's Competency Theory	2
1.3.2Lillian Katz's Child Teacher Development Theory	2
1.3.3 《Professional Standards for Kindergarten Teachers(Trial)》	2
Chapter 2 Research overview	3
2.1 Basic conceptual definition	3
2.2 Research on the Professional Competence of Child Teacher	3
2.3 Study on the Connotation of Transferred Teachers	4
2.4 Study on the Causes of Transferred Teachers.....	4
2.5 A Study on the Training Strategy of Rural Kindergarten Teacher Transfer	5
2.6 Comments on studies already available	6
Chapter 3 Research Design	8
3.1 Purpose of the study	8
3.2 Content of the study.....	8
3.3 Object of study	8
3.4 Research tools.....	9
3.5 Research technique	9
3.5.1 Documentation	9
3.5.2 Questionnaire methodology.....	9
3.5.3 Interview method	9
Chapter 4 Results of the study	10

4.1 Results of the study	10
4.1.1 Analysis on the basic situation of the newly recruited teachers in rural kindergartens	10
4.1.2 Current situation of professional competence of newly recruited teachers in rural kindergartens	11
4.1.3 Current situation of professional competence of newly recruited teachers in rural kindergartens with different demographic variables	16
Chapter 5 Discussion and analysis	21
5.1 Discussion and Analysis on the Problems of Professional Competence of Inbound Teachers in Rural Kindergarten.....	21
5.1.1Neglect the value of environmental creation and the low utilization of environmental creation	21
5.1.2 Lack of attention to life activities and lack of methods to organize life activities.....	21
5.1.3 The Phenomenon of "Primary Education" in Educational Activities	21
5.1.4 Little knowledge of game activities and lack of ability to organize games ..	21
5.1.5 Imaccurate evaluation of early childhood development.....	22
5.1.6Not good at communication with young children, the way of communication is blunt	22
5.2 Analysis on the Reasons for the Problems of the Professional Ability of the Newly Entered Teachers in Rural Kindergarten.....	22
5.2.1The Reasons for the New Entry and Transfer of Teachers in Rural Kindergarten	22
5.2.2 Reasons for training before transfer	22
5.2.3 Reasons for training after transfer	23
Chapter 6 Recommendations for education	24
6.1 Self-development of transferred teachers	24
6.1.1Study the theory and policy documents of preschool education to understand the characteristics of young children's physical and mental development	24
6.1.2 Improving educational and teaching skills	24
6.1.3 Development of personal development plans	24

6.1.4 Emphasis on the regular education of young children	24
6.1.5 Actively participate in scientific research activities of garden education	24
6.1.6 Consult with experienced teachers	25
6.2 The education authorities shall take necessary measures to ensure the work	25
6.2.1 Establishing a system for admission of newly recruited teachers to rural kindergartens	25
6.2.2 Pay attention to the follow-up development of professional competence of transferred teachers.....	25
6.3 Optimizing the Ways to Cultivate Professional Ability of Rural Kindergarten Transferred Teachers.....	26
6.3.1 Improving the post employment management system	26
6.3.2 Providing Multiple Ways for Professional Competence Development for Transferred Teachers.....	26
6.3.3 Various opportunities for transfer teachers	26
Conclusion	27
References	28
Appendix	32
Thank	36
Personal profile and contact details	37
Deed of Commitment	38
Use of Authorization Statement for thesis	39

中文摘要

当前，我国学前教育正处于快速发展之中。与此同时，幼儿园教师队伍与幼儿园对师资的需求严重不匹配，尤其是农村幼儿园教师缺口过大。而与此同时，由于国家的撤点并校政策，很多地方中小学教师相对饱和。为有效缓解这一现状，部分中小学教师可到幼儿园工作。但在现阶段，从中小学转岗到幼儿园的教师专业能力并不能满足学前教育的需求，出现了诸多问题。

本研究查阅了国内外关于幼儿园转岗教师的文献资料，发现相关文献资料较少。在《幼儿园教师专业标准（试行）》中明确了幼儿教师的专业能力，分别是：环境的创设与利用、一日活动的组织与保育、游戏活动的支持与引导、教育活动的计划与实施、激励与评价、沟通与合作、反思与发展等能力。本研究将这七项专业能力作为研究转岗教师专业能力现状的维度。

本研究主要采用问卷法，使用信效度较高的《幼儿教师专业能力现状的调查研究》问卷作为研究工具，内容包含幼儿教师的专业能力，随机抽取了宁强县 13 个乡镇中心幼儿园的 105 名新入职转岗教师作为研究被试，把获取的数据用独立样本 T 检验等方法进行处理。研究结果表明，幼儿园新入职转岗教师的专业能力主要有以下特点：（一）转岗教师不了解幼儿园环境的育人功能，易忽视环境创设的作用，但能快速学习，进行环境创设；（二）转岗教师在保教工作中重视幼儿的生活常规教育，但认为知识重于习惯的培养；（三）转岗教师对游戏活动缺乏支持引导，忽视了游戏在幼儿身心发展中的作用；（四）转岗教师开展教育活动缺乏正确的儿童教育观引领，但思路清晰，语言表达准确；（五）转岗教师对幼儿发展评价缺乏有效性，注重对幼儿活动进行评价，但更多地是对活动结果的评价，忽视了幼儿在活动过程中的成长；（六）新入职转岗教师善于家园互动，但师幼关系显得生硬。

本研究通过对调查结果的分析，从转岗教师自身、教育主管部门以及幼儿园的培训三方面提出了提高其专业能力的建议：（一）转岗教师的自身发展；（二）完善农村幼儿园转岗教师岗前专业能力的培训；（三）优化农村幼儿园转岗教师转岗后培养专业能力的方式和策略，希望通过

这些方式提高转岗教师的专业能力。

关键词：转岗教师；农村幼儿园；专业能力

ABSTRACT

At present, the development of preschool education in China is high speed. At the same time, the amount of preschool teachers couldn't keep up with the development of the kindergarten, especially rural kindergarten teachers gap is too big, and shows the tendency of increase year by year. To effectively alleviate the situation, "several opinions on the current development of pre-school education under the state council pointed out that in the open recruitment of qualified graduates into preschool teachers troop, the surplus of primary and secondary school teachers after training can be transferred into the pre-school education. However, transferred from elementary school to the kindergarten teachers' professional ability can meet the needs of preschool education.

For domestic and international kindergarten transferred this study analyzes the literature of teacher's professional ability, and according to the kindergarten teachers' professional standards (try out) "preschool teachers' professional ability may be defined as: the environment create and use, the organization and conservation, games, activities of life support and guidance, education activity planning and implementation, incentive and evaluation, communication and cooperation, such as reflection and development ability.

In this study, mainly adopts the questionnaire investigation, using the high reliability and validity of the investigation of present situation of the preschool teachers' professional ability, questionnaire as a research tool, content involves seven dimensions to see preschool teachers' professional ability, the random sampling method was adopted, the selection of the 16 NingQiang county town center kindergarten 178 new job-transfer teachers and professional teachers as the research subjects, the acquired data with independent sample T test and variance analysis and other methods for processing. The research results show that the following problems exist in the professional competence of new recruits: (一) Transferred teachers do not understand the teaching function of the kindergarten environment, easy to

ignore the role of environmental creation, but can quickly learn, environmental creation; (二) Transfer teachers attach importance to the routine education of young children in the work of education, but they believe that knowledge is more important than the cultivation of habits. (三) The transfer teachers 'lack of support and guidance for the game activities neglected the role of the game in the physical and mental development of young children. (四) Transfer teachers to carry out educational activities lack of correct guidance on children's education, but clear thinking and accurate language expression. (五) Transfer teachers to the lack of effectiveness of the evaluation of early childhood development, focusing on the evaluation of early childhood activities, but more to the evaluation of the results of activities, ignoring the growth of young children in the process of activities. (六) The newly recruited teachers are good at home interaction, but the relationship between teachers and children seems stiff.

Finally, based on the results of the survey, the author puts forward some Suggestions on improving the professional ability of the transferred teachers from the perspective of the teachers themselves, the training before the post transfer and the training in the post. (一) The self-development of new recruits. (二) To improve the professional ability cultivation before transferring teachers in rural kindergartens. (三) Optimize the way of cultivating professional ability after transferring teachers in rural kindergarten. These methods are expected to improve the professional competence of the transferred teachers.

Key words: transfer teacher; rural kindergarten; professional competence;

第一章 绪论

1.1 选题的背景

1.1.1 转岗教师的来由

转岗教师由来已久，但幼儿园转岗教师则是近些年出现的新名词。它的出现主要基于两方面的情况：一方面，当前阶段学前教育发展迅速，从根本上解决幼儿“入园难”、“入园贵”等问题，各地新建、改建、扩建了许多幼儿园，硬件设施齐全，但幼儿园教师却远远满足不了需求，这一问题亟待解决。虽然近几年全国高校或新增学前教育专业，或扩大学前教育招生规模，但这在有效的时间内无法从根本上改善我国当前幼儿教师匮乏的现状；另一方面，自 2001 年起，我国为了优化农村教育资源配置，全面提高中小学教育投资效益和教育质量，促进农村基础教育事业健康可持续发展，开始实行“撤点并校”政策。受此影响，我国西部农村中小学出现了一大批“闲置”教师。

为了缓解当前幼儿教师严重不足的困难局面，国务院于 2010 年 11 月 21 日出台了《国务院关于当前发展学前教育的若干意见》，提出我国学前教育的发展仍然薄弱，与发达国家相比相对滞后，存在发展不均衡，师资缺乏且素质不高等问题。并在意见中提出“公开招聘具备条件的毕业生充实幼儿教师队伍，中小学富余教师经培训合格后可转入学前教育。”许多中小学教师转岗到幼儿园工作，但由于学前教育与其它学段教育的相比的特殊性，转岗到幼儿园的教师往往极不适应。从这一点来看，加强农村幼儿园转岗教师队伍建设具有十分重要的现实意义。

1.2 研究意义

1.2.1 理论意义

虽然幼儿园转岗教师缓解了当前幼儿园教师不足的问题。但因为学前教育与其它学段教育的相比的特殊性，转岗教师到幼儿园工作后极不适应，出现了诸多问题，例如在西部农村幼儿园“小学化”倾向愈演愈烈等现象。通过查阅文献资料，之前的相关研究也较少。为此，本研究期望从理论层面指导农村幼儿园转岗教师有效地解决工作中出现的问题，从而为农村幼儿园转岗教师队伍建设奉献出一份力量。

1.2.2 实践意义

首先，提高农村幼儿园转岗教师的专业能力对推动我国农村，尤其是西部农村幼儿园的教育教学质量具有一定的促进作用。而在我国农村幼儿园存在着一系列问题。假如我们能够充分利用人力、物力促进这些地区新入职转岗教师的专业成长，

将有助于缩小教育差距，缓解教育不公平的现状，优化教育资源。此外，由于转岗教师在我国农村不发达地区幼儿园中的所占比例较高，转岗教师的专业能力问题值得我们进一步研究的。可以为幼儿园对转岗教师的准入和入职前后的培养策略提供事实依据。在本研究中，会对幼儿园转岗教师的专业能力方面进行调查分析。幼儿园转岗教师作为新的幼儿教师群体，目前对其的研究非常少，该研究对幼儿园培训制度的制定具有一定的参考价值。

1.3 支撑本研究的理论基础

1.3.1 斯滕伯格的胜任力理论

斯滕伯格认为胜任力(Competencies)是“能将某一工作中表现优异者与表现普通者区分开来的个人潜在的、深层次特征，它可以是动机、特质、态度或价值观、某领域的知识、认知或行为技能等可以测量的，并能显著区分绩效优劣的个体特征”。中小学教师转岗到幼儿园后，一部分教师适应较快，专业能力能得到迅速提高，还有一部分教师总感觉与幼儿园的工作岗位格格不入，难以适应，有的转岗教师甚至又回到中小学任教。胜任力的发展对幼儿教师的专业发展具有重要的影响。笔者对转岗教师的专业能力发展借鉴了此理论。

1.3.2 丽莲·凯兹的幼儿教师成长理论

幼儿教育家丽莲·凯兹认为，幼儿园教师专业成长一般可以分为四个阶段，每一个阶段都有其不同的专业成长目标和所面临的挑战。这四个阶段分别为：第一，求生阶段，一般是在工作的前5年；第二，强化阶段，是工作的6-10年；第三，求新阶段，是工作的11-15年；第四，成熟阶段，是工作的16-20年。本研究的研究对象是新入职的转岗教师，一般都处于求生阶段。

1.3.3 《幼儿园教师专业标准（试行）》

2012年，我国教育部印发了《幼儿园教师专业标准（试行）》，就幼儿园教师专业发展内容维度进行了划分，指出其基本内容包括专业理念与师德、专业知识和专业能力，这也成了考察幼儿园教师专业发展的重要依据，也为农村幼儿园转岗教师专业能力研究提供了理论基础。在《幼儿园教师专业标准（试行）》中规定了幼儿教师应该具有的基本理念、专业理念、幼儿园教师的专业知识和专业能力。幼儿园教师的专业能力定义为七个纬度：环境的创设与利用、一日活动的组织与保育、游戏活动的支持与引导、教育活动的计划与实施、激励与评价、沟通与合作、反思与发展。

第二章 研究综述

2.1 基本概念界定

2.1.1 农村幼儿园转岗教师

在已有研究中，很多人认为农村转岗教师是指由中小学转入幼儿园工作的教师还有从未从事幼儿园工作的大学毕业生。而在本研究中，转岗教师主要是指从中小学转岗到幼儿园一线教学岗位，且转岗时间在3年以内的教师。

2.1.2 专业能力

根据《幼儿园教师专业标准（试行）》，笔者把转岗教师的专业能力定义为：环境的创设与利用、一日活动的组织与保育、游戏活动的支持与引导、教育活动的计划与实施、激励与评价、沟通与合作、反思与发展七个维度。

2.2 有关幼儿教师专业能力的研究

目前，对幼儿园教师专业发展的研究呈现出三种取向，即理智取向、实践反思取向和生态取向。这三种取向的研究目标、内容、重点、所站角度均不同。这些取向为本研究提供了不同的视角和依据。

1987年，美国“全国专业教学标准署”认为教师教学能力标准包括：“教师全身心致力于学习、将学科知识传授给学生、管理学生学习等能力。”

前苏联学者涅得巴耶娃提出，教师的能力主要包括：“有感情地对待幼儿，清楚地传授知识给幼儿；观察幼儿的能力；和幼儿交流的能力；自我情感控制能力等。”

国内学者们主要从幼儿教师专业能力的内涵、发展现状、培养策略和作用等方面展开了对幼儿教师专业能力的研究。

在秦旭芳、高丙成制定的《幼儿教师胜任力问卷》中包括专业能力，知识经验，基础能力，师德与健康等4个因素，分析结果发现幼儿教师胜任力有随教龄增长和学历提高而呈逐渐上升的趋势。

全美幼教协会（NAEYC）将幼儿园教师素质结构分为三个维度，分别为：专业知识、专业技能和专业倾向。美国幼儿教师专业标准分为：职前标准、在职标准和优秀教师标准。全美幼教协会还对职前标准进行了规定，提出了六个核心标准，这六个标准规定了人们对专业知识、技能和倾向的期望；另外，全美幼教协会还针对幼儿教师在职标准提出了十大核心原则。

2.3 有关转岗教师内涵的研究

转岗教师(second career teacher/career change teacher)一词最初在国外是指从非教师职业转入教师职业的人员。上世纪 90 年代以来,美、英等国招聘了不少转岗教师,以解决中小学以及幼儿园教师缺口的问题。进入 21 世纪以来,这些国家仍然在大力招聘转岗教师,以此策略来填补教师缺口。

而在我国,转岗教师主要是指已经具备相应条件的中小学富余教师经培训合格后,从原单位转入幼儿园工作的相关人员。

崔新玲将其界定为:我国农村基础教育改革过程中从中小学转到幼儿园工作的教师。在王迎兰的研究中,她认为“幼儿园转岗教师”并不专指富余的中小学教师经培训合格后进入幼儿园工作的教师,还包括了:新入职的未从事过学前教育的教师和非学前教育专业毕业即将进入幼儿园工作的高校毕业生。程秀兰、王娇艳在《农村转岗幼儿教师职前培训的意义与有效模式》一文中提出转岗教师是:“指由于年龄较大,不适合幼儿园一线的教学工作,而被实行转岗聘任的幼儿教师,常见的是将教师从教学岗位转到保育员岗位”这些概念对于转岗教师的内涵都有了一定的拓宽。

转岗教师进入幼儿园后积极提高自己的业务技能、学习学前教育理论知识、组织活动的方法等,专业发展就越快。

通过阅读文献分析可以看出,转岗教师转岗成为幼儿教师,尤其在农村地区,这与最近这几年农村新建改建了大量幼儿园有关,在农村几乎每一个乡镇都有至少一所中心幼儿园,导致幼儿教师严重短缺。虽然研究者对转岗教师的定义各不相同,但都有共同的特征:在中小学从事过教育教学工作。有研究表明,在任教的前几年,前置的职业、生活和教育经历对转岗教师教育教学观念和行为的的影响较大。而未毕业的大幼儿并未真正从事过教育教学工作,并未受到工作环境的影响,他们不需要改变自己的教育教学观念、方法等,进入幼儿园后相对适应速度较快。而如果是从幼儿园的教育岗位转到后勤或其他岗位,仅仅是工作内容发生了变化,并不涉及到教育理念、教育方法等方面。

2.4 有关转岗教师转岗原因的研究

虽然在幼儿园转岗教师属于新手,但他们通常具有较为丰富的中小学工作经验。转岗教师是因为什么原因选择到幼儿园工作的呢?

刘春琼指出,幼儿园转岗教师产生的原因包括:第一,根据我国的国情,学龄儿童减少,小学教师富余,幼儿园教师匮乏;第二,从教师本身来说,小学教师经

过培训能够较好地适应幼师工作岗位的基本要求；第三，幼儿园一般不受排名等方面的影响，工作压力相对较小；第四，另外，一些教师也会因为职业倦怠或者个人爱好转入幼儿园工作。夏榆凌从农村学龄儿童数量、农村小学师资以及国家政策三个角度分析了转岗教师出现的原因：第一，晚婚晚育政策，农村人口流动加快，城乡教育资源不平衡等导致农村适龄儿童数量锐减；第二，中小学布局调整致使小学教师富余，而幼儿园师资短缺且教师素质有待提高；第三，国务院颁布的《关于当前发展学前教育的若干意见》中提出：“中小学布局调整后的富余教育资源和其他富余公共资源，优先改建成幼儿园”“中小学富余教师经培训合格后可转入学前教育”，为幼儿园转岗教师的出现提供了政策指导。

由此可见，促进幼儿园转岗教师转岗的原因主要包括国家政策制度、中小学教师富余、幼儿园师资匮乏的现状、教师自身的选择等几个方面。

2.5 农村幼儿园对转岗教师的培养现状的研究

研究者对促进转岗教师专业发展的策略、方法研究已经比较深入，意见比较统一。主要从转岗教师的准入机制、培训、成长环境的创造、制度政策保障等方面。

建立和完善转岗教师的准入机制

在很多研究中都关注到了并不是所有的中小学教师都适合在幼儿园工作，在进入幼儿园工作之前，就应该有相应的准入机制，使人才与岗位相匹配。杨翠美在《农村小学教师转岗到幼儿园存在的问题及对策——以安徽省淮北市渠沟镇为例》中就提到：“年龄与学科特征应以年轻、人文、艺术为主，转岗教师一般不宜超过 35 周岁，而且应优先让起始学历为学前教育专业的教师转入”。部分年龄较大的老师可以从事后勤服务类岗位，如保育员、食堂管理员等。根据幼儿园的需求来选择转岗教师，这不仅是对转岗教师自身负责，更是对幼儿及幼儿园的发展负责。当前在实施转岗制度时更多地考虑了中小学教师富余的问题，但是对转岗教师是否能适应幼儿园的工作关注较少，转岗教师的准入制度并不完善，没有形成系统。

在发达国家，大多设置了教师资格认证制度，对于期望成为幼儿教师的群体有相应的认证系统。我国也可以借鉴这一系统，拥有中小学教师资格证的教师如果想转岗到幼儿园，就需要先通过相应的培训和考核。

重视转岗教师的培训

经过查阅文献资料发现，研究者的培训又涵盖了岗前培训和职后培训两个方面的内容。

(1) 岗前培训是大多数研究中都提到的策略之一。相关的“国培”、“省培”、“市培”等各级各类培训覆盖面也很广，但培训的内容、时间、方式都又不同。有的省市对转岗教师的岗前培训采用脱产到大专高校的学前教育专业进行学习；有的是转岗前几个月对转岗教师从技能技巧、专业理念等方面进行集中培训；有的直接让转岗教师到幼儿园进行考察、实习，实地学习幼儿教师的工作内容、组织活动的方法等。李俊刚、郭苹、陈笑颜在《农村幼儿园转岗教师现状的调查研究》中还提出：在组织培训中，应注意培训内容，可以采用分层培训的模式，即通过一定的方式将拟接受培训的教师进行分层，按学前教育知识、技能掌握的程度分为若干类，对于不同层次的教师安排不同的培训内容，加强培训管理。从培训的内容上看，研究者都认同应当理论联系实际，注重对转岗教师技能方面的培训。

(2) 职后培训也是促进转岗教师专业发展的重要策略。“当前的教师教育理论普遍认为教师的专业能力发展不是通过有限的几次专业训练就能完成的，而是一个持续发展的终身教育过程。”转岗教师的专业发展也不是仅仅通过一次转岗培训就能一蹴而就。幼儿园应对每一位转岗教师进行深入调查，了解转岗教师的培训需求，考虑他们的差异性和特殊性。脱离岗位的培训并不能解决转岗教师需要解决的问题，还会使转岗教师出现消极的情绪。

提升转岗教师自我发展的意识

对于转岗教师而言，进入幼儿园将面临诸多的困难，个人角色、教育理念、教育方法等都需要改变，很多老师在适应期内经受了挫折后从此一蹶不振。幼儿园方面，应帮助转岗教师尽快适应幼儿教师的角色，不要操之过急，为他们创造良好的心理环境；实施新老教师的帮扶计划；各类考核可以制定柔性的政策，根据每一位转岗教师的能力水平为其制定个人成长计划；挖掘转岗教师的潜能，让他们为幼儿园的各项事情都出谋划策，调动转岗教师的积极性，使他们找到自身的价值和成就感。通过多种渠道与转岗教师沟通交流，了解他们的想法，以帮助其顺利完成过渡期。

2.6 对已有研究的评述

综上所述，虽然有关幼儿园教师的研究很多，但对农村幼儿园转岗教师的研究内容较少，呈现出以下特点：

首先，已有研究很少关注农村幼儿园转岗教师专业能力的问题上，主要集中在对转岗教师的培训上。

其次，已有的研究缺乏对转岗教师全面深入的研究。研究者主要是基于转岗教师在进入幼儿园工作后的实际情况做出的研究，缺乏一定的理论指导。研究成果不系统，研究成果有限，无法对转岗教师专业能力的发展提供帮助。

已有研究对转岗教师的准入制度已有关关注，但准入制度的建立并没有成为研究的重点。成熟、系统的准入制度对转岗教师日后的专业发展也有着至关重要的作用。在我们当前社会，如果你拥有高中教师资格，初中、小学乃至幼儿园都可以工作。这完全忽视了学前教育阶段区别于其他教育阶段对教师要求的特殊性。拥有中小学教师资格的教师如果想转岗到幼儿园，就必须先通过相应的培训，考核通过后，才能取得成为幼儿教师的资格。

由此可见，目前对转岗教师的相关研究是较为浅薄的。幼儿园转岗教师在农村幼儿园所占比例较高，其专业能力的发展关系到农村幼儿园整体的保教水平以及千千万万个幼儿。在本研究中，以农村幼儿园新入职转岗教师作为研究对象，试图对其专业能力等问题进行深入地研究，探索促进新入职转岗教师专业发展的途径，为今后农村幼儿园转岗教师专业发展提供借鉴和参考。

第三章 研究设计

3.1 研究目的

本研究以宁强县 13 个农村幼儿园的 105 名新入职转岗教师为调查对象，了解宁强县农村幼儿园新入职转岗教师的专业能力现状，并且分析存在的问题及原因。在此基础上找到促进农村幼儿园新入职转岗教师专业能力发展的教育策略。

3.2 研究内容

本研究主要以在农村幼儿园入职时间 3 年以下（包括 3 年）的转岗教师为研究对象。用信效度良好的《幼儿教师专业能力现状调查问卷》进行调查，从环境的创设与利用、一日活动的组织与保育、游戏活动的支持与引导、教育活动的计划与实施、激励与评价、沟通与合作、反思与发展等七个纬度对农村幼儿园新入职的转岗教师进行分析，了解其发展现状，并且分析存在的问题及原因。在此基础上找到促进农村幼儿园新入职转岗教师专业能力发展的教育策略。

3.3 研究对象

本研究采取随机抽样的方式选取了宁强县汉源镇、阳平关镇、大安镇等 13 所乡镇幼儿园的新入职转岗教师做为研究对象，调查了 105 名新入职转岗教师的专业能力现状。共发放 105 份调查问卷，回收 97 份，回收率为 92.4%，其中有效问卷为 89 份，回收有效率为 84.8%。研究对象在各乡镇幼儿园分布情况如表 1 所示

表 1 研究对象的各地区分布情况 (N=105)

调查乡镇	发放问卷 (份)	收回问卷 (份)	有效问卷 (份)
汉源镇	17	16	14
阳平关镇	7	7	7
大安镇	8	8	7
广坪镇	6	5	5
青木川镇	7	6	5
毛坝河镇	7	6	6
巴山镇	8	8	7
舒家坝镇	6	6	6
高寨子镇	7	6	6
铁锁关镇	7	7	6
胡家坝镇	8	7	6
代家坝镇	9	8	8
禅家岩镇	8	7	6

3.4 研究工具

本研究采用鞍山师范学院教育硕士研究生王书元编制的“幼儿教师专业能力现状的调查问卷”，问卷内容分为两大部分：基本情况和专业能力现状。本问卷的 Cronbach's α 系数为 0.813，分半信度为 0.85，信效度良好。

本研究采用 SPSS17.0 for Window 统计软件对获得的问卷数据进行分析。

本研究使用的调查问卷专业能力现状内容共七个维度设置了 28 个题目，每题有五个选项：即“非常不符合”1 分、“比较不符合”2 分、“不确定”3 分、“比较符合”4 分以及“非常符合”5 分。（见附录一）

3.5 研究方法

3.5.1 文献法

文献分析法是通过对相关文献资料的研究，形成对事实科学认识的方法。

在本研究中，笔者在中国知网、维普、万方等学术网站对“新手教师”、“农村幼儿园转岗教师”“专业能力”“幼儿教师专业发展”等进行检索，对有关转岗教师的政策性文件也进行了细致的阅读。对已有研究进行梳理和归纳，分析文献研究中的价值和不足，找到本研究的研究方向、思路及创新之处。

3.5.2 问卷法

在本研究中，运用信效度较好的幼儿教师专业能力现状的调查问卷，了解转岗教师在幼儿园的现状。

3.5.3 访谈法

在本研究中，到乡镇幼儿园与 8 名农村幼儿园新入职转岗教师及园长进行交流，试图更深入、多角度地了解他们的心理和行为。访谈是对问卷中无法直接呈现的问题进行访谈，是对问卷法的一种补充，从而更透彻、全面地分析问题。

第四章 研究结果

4.1 研究结果

4.1.1 农村幼儿园转岗教师的基本情况分析

表 2 农村幼儿园转岗教师基本情况分析表 (N=105)

基本情况	分类	人数	百分比
教龄	5 年以下	30	28.3%
	6-10 年	32	30.2%
	11-15 年	14	13.3%
	16-20 年	4	3.81%
	20 年以上	25	24.5%
性别	男	11	10.5%
	女	94	89.5%
第一学历	中专	10	9.4%
	大专	55	52.8%
	本科	40	37.8%
岗位	教师	89	84.9%
	保育员	2	1.89%
	后勤人员	14	13.2%
专业	学前教育	18	17.1%
	其他专业	87	82.9%

4.1.1.1 转岗教师的教龄较长

通过统计可以看出 85 名转岗教师的教龄都超过了 5 年, 占到了总人数的 71.7%, 甚至有多达 25 名转岗教师已经从事教师职业 20 年以上。而在很多文献资料中, 把这部分教师都划分为成熟型教师。

4.1.1.2 在转岗教师中, 男女比例失调。

如表 2 所示, 从性别来看, 在本次调查中, 有 94 位女教师, 占受转岗教师人数的 89.5%;男教师仅占总受调查教师的 10.5%, 而且一般都从事后勤工作, 由此可见, 在宁强县, 农村幼儿园转岗教师以女教师占绝大部分, 在实际的教学中男、女幼儿

教师的数量比例悬殊。这也与当前幼儿园男教师所占比例成正比。

4.1.1.3 转岗教师的学历水平达到国家标准。

《教师法》规定幼儿教师必须要具备中专及其以上学历。在调查中发现，农村幼儿园转岗教师中第一学历在大专及本科的教师人数达到了 95 人，占到了总人数的 90.6%，其中大专学历人数 55 人，占到了总人数的 52.8%，本科学历人数 40 人，占到了总人数的 37.8%。中专学历人数 10 人，只占总人数的 9.4%，都是快要退休的老教师。

4.1.1.4 转岗教师到幼儿园后一般仍在一线教学

如表 2 所示，转岗教师到幼儿园后有 91 人仍从事一线教学工作(教师和保育员)，占到总人数的 86.8%，只有 13.2%的转岗教师从事后勤工作，有的是专职保安，有的是后勤主任等职务。

4.1.1.5 学前教育专业的转岗教师比例少

调查发现，转岗教师中学前教育专业或幼儿教育专业的老师只有 18 人，仅仅占总人数的 17.1%，而其他专业的转岗教师人数为 87 人，占总人数的 82.9%。

4.1.2 农村幼儿园转岗教师专业能力现状

通过运用 SPSS17.0 对农村幼儿园新入职转岗教师专业能力的测量结果进行统计分析，得出转岗教师专业能力的均值及标准差的总体状况。（见表 3）

表 3 新入职转岗教师专业能力总体状况 (N=105)

维度	M	SD
环境的创设与利用能力	2.934	0.816
一日活动的组织与保育能力	3.178	0.672
游戏活动的支持与引导能力	2.969	0.737
教育活动的计划与实施能力	3.023	0.633
激励与评价能力	3.291	0.693
沟通与合作能力	3.323	0.842
反思与发展能力	3.414	0.726
各维度总分	3.154	0.574

从上表可知，农村新入职转岗教师专业能力的各维度总分均值 $M=3.154$ ，说明农村转岗教师专业能力水平是比较高的。从各维度来看，均值得分从高到低依次为：反思与发展能力、沟通与合作能力、激励与评价能力、一日活动的组织与保育能力、

教育活动的计划与实施能力、游戏活动的支持与引导能力、环境的创设与利用能力。根据调查结果显示，在转岗教师专业能力的七个维度中，反思与发展能力最强，而环境的创设与利用能力最弱。

根据本研究问卷调查统计结果，具体分析如下：

4.1.2.1 环境的创设与利用能力现状

本研究通过对农村幼儿园新入职转岗教师专业能力现状的调查，结合《幼儿园教师专业标准（试行）》中的要求，从心理环境创设、物质环境创设和环境利用等三个方面来考察转岗教师环境创设与利用能力水平。（见表4）

表4 新入职转岗教师环境创设与利用能力情况（N=105）

维度	M	SD
心理环境创设能力	3.023	0.784
物质环境创设能力	3.017	0.837
环境利用能力	2.762	0.827
环境创设与利用能力总分	2.934	0.816

由表4可知，转岗教师心理环境创设能力的得分平均值为3.023，物质环境创设能力的得分平均值为3.017，环境利用能力的得分平均值为2.762。说明宁强县农村幼儿园新入职转岗教师在这三种能力中物质环境创设、精神环境创设能力水平较为平均，略高于临界值3，但是环境利用能力水平较差，低于临界值3，这也说明转岗教师对幼儿园的环境重视程度不够，没有充分了解环境对幼儿的影响，也不了解幼儿的学习方式，在日常的教育教学中一般都是由教师设计并完成环境创设，没有充分发挥幼儿的主体性、主动性地位。具体的答题情况如表5所示

表5 环境创设与利用能力答题情况（N=105）

题号	1分		2分		3分		4分		5分		M
	频次	%	频次	%	频次	%	频次	%	频次	%	
2	4	3.81	38	36.2	45	42.9	15	14.3	3	2.86	3.023
10	3	2.86	35	33.3	47	44.8	14	13.3	6	5.71	3.017
13	2	1.95	56	53.3	34	32.4	7	6.67	6	5.71	2.762

通过上图我们可以发现，转岗教师中对环境的利用能力并不强，题目“我通常很难理解幼儿在想什么”（题目2），选择“不确定”和“比较符合”的人达到了60人，占

总人数的 56.9%。题目“我能为幼儿提供安全、卫生的活动环境”（题目 10），选择“不确定”和“比较不符合”的人达到了 82 人，占总人数的 78.1%。题目“我能够通过环境布置为幼儿提供活动方向”，选择“不确定”和“比较不符合”的人更是高达 90 人，占总人数的 85.7%。

4.1.2.2 一日活动的组织与保育能力现状

一日活动包括生活活动和教育教学活动，即保教活动，幼儿园教育提倡保教结合、保教并重，因此幼儿园教师的工作性质决定工作内容包括教育和保育两方面。本研究从意外事故急救处理、组织幼儿一日生活与保育、生活常规培养等三个方面来调查转岗教师组织一日活动与保育的能力。（见表 6）

表 6 新入职转岗教师一日活动的组织与保育能力情况（N=105）

维度	M	SD
意外事故急救处理	3.346	0.571
组织幼儿一日生活与保育	3.017	0.772
生活常规培养	3.571	0.693
一日活动的组织与保育能力总分	3.311	0.816

从上图可以看出，转岗教师的一日活动的组织与保育能力的得分平均值是 3.311，高于临界值 3，整体能力水平较高。意外事故急救处理的得分平均值是 3.346，说明转岗教师在中小学任教期间积累了丰富的应急处理办法。而组织幼儿一日生活与保育的得分平均值只有 3.017，转岗教师在中小学任教期间只需要做好课堂教学工作即可，班主任可能会关注班级管理的问题。但是在幼儿园，实行的是坐班制，幼儿的一日活动都需要教师的组织，对于新入职的老师来说是一种挑战和适应的过程。生活常规培养的得分平均值为 3.571，说明转岗教师重视幼儿的常规教育，注重幼儿行为习惯的养成，但在具体教育过程中存在方式方法不当的情况。

4.1.2.3 游戏活动的支持与引导能力现状

游戏是幼儿最主要的学习方式，幼儿在游戏中能获得身体、认知、语言和社会性等多方面的发展。本研究从支持游戏活动、设计游戏活动、引导游戏活动等三个方面来调查农村幼儿园新入职转岗教师游戏活动支持与引导能力的现状。（见表 7）

表 7 新入职转岗教师游戏活动的支持与引导能力情况 (N=105)

维度	M	SD
支持游戏活动	3.304	0.761
设计游戏活动	2.841	0.692
引导游戏活动	2.762	0.758
游戏活动的支持与引导能力总分	2.969	0.737

从上表可以看出,转岗教师在支持游戏活动方面的得分平均值是 3.304,但是设计游戏活动的得分平均值仅为 2.841,引导游戏活动的得分平均值最低,为 2.762,这也和转岗教师从事了多年的中小学教育经历有关。大多数转岗教师在设计和实施游戏时都会遇到设计游戏的依据是什么?游戏要发展幼儿的哪些能力?游戏过程中应当如何开展等问题。转岗教师游戏活动的支持与引导能力较弱,没有重视幼儿的学习品质,也导致了幼儿游戏水平不高,在游戏中缺乏创造性。

4.1.2.4 教育活动的计划与实施能力现状

幼儿园的教育活动从根本上就不同中小学教育,教育目标、内容、形式、教师的角色等等都完全不同,这也是转岗教师颇感压力的一项能力。本研究从教学设计、教学实施、基本技能和教学反思等四个方面来调查新入职转岗教师教育活动设计与实施能力的水平。(见表 8)

表 8 新入职转岗教师教育活动的计划与实施能力情况 (N=105)

维度	M	SD
教学设计	3.288	0.632
教学实施	3.313	0.693
基本技能	2.941	0.783
教学反思	3.650	0.807
教育活动设计与实施能力总分	3.298	0.633

从上表可见,转岗教师的教育反思能力较高,在教育教学中思路清晰,语言表达能力较强。但基本技能相对较弱,只有 2.941,因为转岗教师在中小学任教时并不需要太多的技能技巧,只要把知识点讲清楚就可以了。但是在幼儿园,在教育教学中会用到弹琴、舞蹈、主题绘画、讲故事、手指游戏、情景表演等技能,

这些对转岗教师而言是全新的，也是困难的。

4.1.2.5 激励与评价能力现状

幼儿教师是幼儿最崇拜的人，适宜的评价可以调动幼儿的兴趣，使幼儿专注于学习任务，还能促进其自我评价能力的提高。本研究从对幼儿评价、自我评价和活动评价等三个方面来调查新入职转岗教师的激励与评价能力水平。（见表 9）

表 9 新入职转岗教师激励与评价能力情况（N=105）

维度	M	SD
对幼儿评价	3.072	0.597
自我评价	3.314	0.601
活动评价	3.187	0.670
激励与评价能力总分	3.191	0.693

从上表看到，转岗教师激励与评价能力水平较高，总体平均值达到了 3.191。具体来说，从得分由高到低排列，转岗教师的自我评价得分平均值为 3.314，活动评价得分平均值为 3.187，对幼儿的评价能力得分平均值为 3.072。转岗教师对自己的个人发展有较明确的规划和评价，清楚自己的优势和不足。但是由于不完全熟悉了解幼儿的身心发展特点，在评价时过于简单、粗暴，并没有完全发挥评价的作用。在评价教育活动时也以活动结果为主，在活动中没有观察幼儿，忽视了幼儿在活动过程中的成长，片面强调成功。

4.1.2.6 沟通与合作能力现状

幼儿教育并不只是幼儿园的工作，更不仅仅是幼儿教师的任务，需要多方沟通合作。本研究通过对《幼儿教师专业标准（试行）》中的沟通与合作基本要求的分析，可以分为四个方面，包括师幼互动，家园互动，与同事的沟通与合作，还有与社区的沟通与合作，对四个方面的调查统计如下表。（见表 10）

表 10 新入职转岗教师沟通与合作能力情况（N=105）

维度	M	SD
师幼互动	3.092	0.472
家园互动	3.357	0.565
与同事的沟通与合作	3.463	0.611
与社区的沟通与合作	3.480	0.531
沟通与合作能力总分	3.348	0.842

如上表所示,转岗教师与社区的沟通与合作能力得分平均值最高,为 3.480,其次是与同事的沟通与合作能力得分平均值为 3.463,再次是家园互动能力得分平均值为 3.357,得分平均值最低的是师幼互动,仅有 3.092。转岗教师仍以在中小学的师生关系与幼儿相处,在与幼儿沟通时生硬、严肃,影响了师幼关系和沟通的效果。

4.1.2.7 反思与发展能力现状

反思能力是幼儿教师最重要的专业能力之一,在工作中只有不断的反思才有可能得到发展。本研究从个人成长计划、自我反思、自我学习等能力方面来调查新入职转岗教师反思与发展能力的水平。(见表 11)

表 11 新入职转岗教师沟通与合作能力情况 (N=105)

维度	M	SD
个人成长计划	3.645	0.597
自我反思	3.528	0.438
自我学习	3.589	0.774
反思与发展能力总分	3.587	0.819

从上表可以看到,新入职的转岗教师反思与发展能力得分平均值为 3.587,说明转岗教师具有较强的反思与发展能力、较强的学习能力。而这一能力也能帮助转岗教师迅速适应幼儿园的各方面的工作。

4.1.3 不同人口学变量农村幼儿园转岗教师专业能力现状

4.1.3.1 不同性别的转岗教师专业能力的差异分析

在幼儿园工作的男教师本来就少,据统计,我国男幼儿教师人数在所有幼儿教师总人数中所占比例仅为 1%,而转岗到幼儿园来的男教师更少。在本研究中,转岗到幼儿园的男教师只有 11 人,且大多没在教学一线。所以本文不在此对其进行个案分析。

4.1.3.2 不同教龄的转岗教师专业能力的差异分析

本研究将转岗教师的教龄划分为五个阶段:即第一阶段:5 年以下,第二阶段:6-10 年,第三阶段:11-15 年,第四阶段:16-20 年,第五阶段:20 年以上。为了找出转岗教师专业能力在各个教龄阶段的差异,利用方差分析进行统计,统计分析结果如下(见表 12)

表 12 不同教龄在专业能力上的差异检验 (N=105)

变量	1=5 年以下 (N=30)		2=6-10 年 (N=32)		3=11-15 年 (N=14)		4=16-20 年 (N=4)		5=20 年以上 (N=25)		F
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	
专业能力	3.224	0.731	3.212	0.854	3.472	0.614	3.312	0.719	2.823	0.637	1.623***

注: *P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

由以上结果可以看出,教龄在 20 年以上的转岗教师专业能力总体上存在极其显著的差异。从事 20 年以上中小学的教师由于年龄较大,教育理念已经被模式化,固定化,再加上学习能力较差,所以转岗到幼儿园后专业能力水平较低。具体到幼儿教师专业能力七个维度上,统计分析结果如下。(见表 13)

表 13 不同教龄在专业能力七个维度上的差异检验 (N=105)

变量	1=5 年以下 (N=30)		2=6-10 年 (N=32)		3=11-15 年 (N=14)		4=16-20 年 (N=4)		5=20 年以上 (N=25)		F
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	
A1	3.17	0.621	3.22	0.526	3.29	0.849	3.11	0.712	2.96	0.547	1.439*
A2	3.35	0.542	3.43	0.773	3.31	0.746	3.23	0.834	3.08	0.554	1.510*
A3	3.15	0.662	3.21	0.445	3.19	0.572	3.04	0.581	2.87	0.357	2.353**
A4	3.29	0.439	3.22	0.561	3.44	0.482	3.27	0.603	3.06	0.482	1.891*
A5	3.42	0.883	3.54	0.347	3.20	0.503	3.25	0.619	3.37	0.383	0.703
A6	3.34	0.581	3.37	0.671	3.47	0.722	3.46	0.412	3.36	0.367	0.574
A7	3.31	0.552	3.38	0.382	3.42	0.441	3.38	0.924	3.22	0.432	0.615

注: *P<0.05, **P<0.01, A1 环境创设与利用能力; A2 组织幼儿一日活动与保育能力; A3 游戏活动支持与引导能力; A4 教育活动设计与实施能力; A5 激励与评价能力; A6 沟通与合作能力; A7 反思与发展能力

从上图可以看出,不同教龄的转岗教师在游戏活动支持与引导能力上存在极其显著差异;在环境创设与利用能力、组织幼儿一日活动与保育能力、教育活动设计与实施能力三个维度上存在显著差异;在激励与评价能力、沟通与合作能力、反思与发展能力上不存在显著差异。

具体来说,在环境创设与利用能力方面,教龄在 11-15 年的教师能力最强,接下来是任教 6-10 年的教师。而工作了 20 年以上的教师这方面的能力是最弱的。任教 6-15 年的教师在工作中积累了丰富的经验,愿意不断创新,不断学习充实自己,转岗到幼儿园工作后,能向同事请教并努力钻研,所以,这一部分转岗教师的环创能

力较强。而教龄在 20 年以上的教师由于已经形成了固定的教学模式，教学观念较为陈旧，即将退休的他们学习能力较差，也不愿意探索新的事物，转岗到幼儿园后更多关注与教学方面，对环境创设并不太重视。

在组织幼儿一日活动与保育能力方面，工作了 0-10 年的教师得分较高，说明他们的保教工作能力较强，而工作了 20 年以上的教师得分最低，说明他们的保教工作能力最弱。这部分教师能够全身心的投入到工作中，有着实现理想的动力，善于将已习得的知识、技能运用到教育教学之中，在这种内驱力的带动下，保教工作能力得到较快的提升。

在游戏活动支持与引导能力方面，教龄在 6-10 年的教师能力最强，能力最弱的是工作了 20 年以上的教师。

在教育活动设计与实施能力方面，教龄在 11-15 年的教师能力最强，其次是 5 年以上的教师和 6-10 年的教师，最弱的是教龄在 20 年以上的教师。工作了 20 年以上的教师专业技能方面较弱，弹、唱、跳、画等方面几乎没有任何基础。而这些在幼儿园教育活动中是必不可少的。

综上所述，我们可以看出，具有 11-15 年教龄的转岗教师专业能力最强，在这一时间段的教师积累了丰富的教育教学经验、人生阅历，心智成熟，抗压能力强，进入幼儿园后能很快适应工作。

4.1.3.3 不同专业的转岗教师专业能力的差异分析

表 14 不同专业在专业能力七个维度上的差异检验 (N=105)

变量	学前教育专业		非学前教育专业		t
	M	SD	M	SD	
A1	3.433	0.682	3.126	0.824	2.347**
A2	3.346	0.573	3.027	0.812	1.469*
A3	3.278	0.797	3.124	0.903	3.378**
A4	3.418	0.805	3.275	0.724	0.884
A5	3.341	0.601	3.492	0.861	-0.379
A6	3.563	0.803	3.482	0.882	0.662
A7	3.268	0.903	3.304	0.912	-0.408
专业能力总分	3.342	0.462	3.179	0.611	1.579*

注：* $P < 0.05$ ，** $P < 0.01$ ，*** $P < 0.001$ ，A1 环境创设与利用能力；A2 组织幼儿一日活动与保育能力；A3 游戏活动支持与引导能力；A4 教育活动设计与实施能力；A5 激励与评价能力；A6 沟通与合作能力；A7 反思与发展能力

本研究将转岗教师的专业分为学前教育（包含幼儿教育）专业、非学前教育专业两种类型，其中学前教育（包含幼儿教育）专业有 18 人，占总人数的 17.1%，非学前教育专业有 87 人，占总人数的 82.9%，检测不同专业的转岗教师的专业能力现状。（见表 14）

从上表可以看出，总体上来说，学前教育专业和非学前教育专业的转岗教师在专业能力上存在显著差异。具体来说，在环境创设与利用能力、游戏活动支持与引导能力上存在极其显著差异；在组织幼儿一日活动与保育能力上存在显著差异；在教育活动设计与实施能力、激励与评价能力、沟通与合作能力、反思与发展能力四个维度上不存在显著差异。这说明学前教育专业的教师虽然在中小学任教，但转岗到幼儿园后，还能将所学专业知识、技能运用到实际工作中去。这也说明所学专业对于幼儿教育的重要性，这也为建立转岗教师的准入制度提供了参考和依据。

4.1.3.4 不同学历的转岗教师专业能力的差异分析

本研究将新入职的转岗教师的第一学历分为中专、大专、大学本科，检测不同学历的转岗教师的专业能力现状。（见表 15）

表 15 不同学历在专业能力七个维度上的差异检验（N=105）

变量	中专		大专		本科		F
	M	SD	M	SD	M	SD	
A1	3.326	0.423	3.458	0.663	3.259	0.538	1.028
A2	3.178	0.304	3.227	0.574	3.234	0.417	1.520
A3	3.353	0.655	3.298	0.466	3.216	0.813	0.637
A4	3.201	0.676	3.251	0.647	3.331	0.797	0.490
A5	3.414	0.601	3.399	0.503	3.462	0.419	0.993
A6	3.330	0.461	3.317	0.472	3.294	0.662	1.485
A7	3.428	0.580	3.405	0.634	3.495	0.731	0.804
专业能 力总分	3.319	0.529	3.337	0.566	3.327	0.625	0.994

注：A1 环境创设与利用能力；A2 组织幼儿一日活动与保育能力；A3 游戏活动支持与引导能力；A4 教育活动设计与实施能力；A5 激励与评价能力；A6 沟通与合作能力；A7 反思与发展能力

从上表可以看出，不同第一学历的转岗教师在专业能力各维度上并不存在显著差异。因为教龄短的教师一般第一学历是大专或者本科，她们转岗到幼儿园后，努

力学习，能较快适应幼儿园的工作，专业能力得到较快提升；而教龄长的教师虽然第一学历一般是中专，但是有着丰富的教育教学经验。两者相互补充，所以在专业能力上不存在显著差异。

4.1.3.5 新手幼儿教师与转岗教师专业能力的差异分析

为了探寻两者在专业能力上的差异，我们依然采用了调查问卷进行了分析。笔者通过查阅文献资料，新手幼儿教师一般是指教龄在 0-3 年的幼儿教师，所以我们采用随机抽样的方法分别抽取了 50 名新手幼儿教师和转岗教师发放调查问卷，分析结果如下：

表 16 新手幼儿教师与转岗教师专业能力的差异检验 (N=50)

变量	新手幼儿教师		转岗教师		t
	M	SD	M	SD	
A1	3.433	0.682	3.126	0.824	2.347**
A2	3.146	0.573	3.327	0.812	1.469*
A3	3.278	0.797	3.024	0.903	3.378**
A4	3.239	0.805	3.345	0.724	0.884
A5	3.541	0.601	3.292	0.861	-0.379
A6	3.303	0.803	3.382	0.882	0.662
A7	3.268	0.903	3.504	0.912	-0.408
专业能力总分	3.315	0.462	3.281	0.611	1.579*

注：* $P < 0.05$ ，** $P < 0.01$ ，*** $P < 0.001$ ，A1 环境创设与利用能力；A2 组织幼儿一日活动与保育能力；A3 游戏活动支持与引导能力；A4 教育活动设计与实施能力；A5 激励与评价能力；A6 沟通与合作能力；A7 反思与发展能力

从上图可以看出，新手幼儿教师的环境创设与利用能力、游戏活动支持与引导能力、激励与评价能力三个方面的能力要明显优于转岗教师，但是转岗教师在组织幼儿一日活动与保育能力、教育活动设计与实施能力、反思与发展能力三个方面的能力要明显优于新手幼儿教师。新手幼儿教师一般是学前教育专业或艺术专业毕业的大学生，经过四年的专业学习，对于环境创设、幼儿园游戏、幼儿评价有较深厚的理论基础。而转岗教师经过多年的工作经验积累，在反思能力、学习能力、组织教学能力等方面也有自己的优势所在。新手幼儿教师具有先进的教育理念，转岗教师则有丰富的教学经验。

第五章 讨论与分析

本研究发现，从整体上看，新入职的转岗教师专业能力较弱，尤其是环境创设与利用能力和游戏活动支持与引导能力较弱。通过分析，转岗教师的专业能力还存在一下几个方面的问题：

5.1 农村幼儿园转岗教师专业能力存在的问题

5.1.1 忽视环境创设的价值，对环境创设的利用率不高

环境的价值和作用，转岗教师并没有完全明白，这就造成了转岗教师忽视了环境对幼儿的影响。其实这也反映出转岗教师对幼儿的学习特点并没掌握，学龄前幼儿的学习往往是无意识的，随机的，并不一定是正襟危坐在课堂上才叫学习。所以可能在幼儿过往的路途中一件粘贴的美工作品，一池活水都会成为幼儿学习的场所和内容。

另外，转岗教师对环境创设的利用率较低，部分教师是为了完成任务，用很短的时间把班级环境布置完成后就再不管了，在进行环境创设时完全不让幼儿参与。这也无法体现环境的教育性、互动性。

5.1.2 不重视生活活动，缺乏组织生活活动的方法

中小学的教育重心和幼儿园的教育重心是完全不同的，转岗教师一直在中小学任教，以教学任务作为工作重点的观念根深蒂固，短时间无法改变，导致多数转岗教师不重视一日生活活动，总认为我只要把每天的教学活动认真准备好就可以了，反正幼儿园就让幼儿玩，其他时间都不重要，在组织一日生活活动时也缺乏方法，比较生硬、死板。这也造成了幼儿的常规教育不到位，幼儿的良好生活习惯也就无从谈起了。

5.1.3 教育活动存在“小学化”现象

转岗教师在一日活动中最重视的就是教学活动，但也觉得教学活动特别难，认为教学活动的目标不好定位，难易程度不好把握。这也说明转岗教师对于幼儿园的指导性书籍并没有深入学习，不完全了解幼儿的年龄特点，不清楚班级幼儿的能力发展水平，自然无法制定出适宜的教学活动目标。而且教育方法陈旧、死板，教学方法存在“小学化”现象。

5.1.4 对游戏活动的了解甚少，缺乏组织游戏的能力

很多转岗教师把游戏当成了“玩”，并不了解幼儿园的游戏应该是怎样开展，游戏的目的性不强，有的老师认为游戏就让孩子好好玩就行了，有的老师在设计游戏

时是为了游戏而游戏，游戏的价值大打折扣。在幼儿游戏过程中，转岗教师并不完全清楚自己的角色定位，存在“放羊式”管理，或者过紧的组织方式，教师的介入时机没有把握好，幼儿的游戏水平没有得到提高。

5.1.5 对幼儿的发展不能准确评价

转岗教师受之前的教育观念影响，对幼儿的评价总是过于简单，只有对错之分，往往还不和幼儿说明为什么错？错了以后怎么改正？而且有的转岗教师不给幼儿充分的探索机会，不允许幼儿犯错误。这其实是错误的儿童教育观导致的。幼儿的学习本身就需要大量的时间去探索、去尝试，只有通过不断地试误，幼儿才会顿悟。还有部分转岗教师对幼儿的评价手段过于简单且滥用，往往就是给幼儿各种奖品。只重视了活动的结果，忽视了幼儿在活动过程中的成长。

5.1.6 不善于与幼儿沟通，沟通方式生硬

转岗教师在与幼儿沟通时，一般都认为教师是有威信的，与幼儿的互动并不丰富，有的老师几乎没有和幼儿单独沟通的时间，整天都是高强度的控制状态。缺乏沟通技巧，没有把老师、幼儿放在平等的地位上交流，这也导致师幼互动较差。

5.2 农村幼儿园转岗教师专业能力较弱的原因分析

5.2.1 转岗教师自身工作态度的原因

通过统计分析，我们发现转岗教师在工作中压力较大，有 89.7%的老师觉得“安全责任重大”，87.4%的老师觉得“工作太忙太琐碎”，46.8%的老师觉得“成就感和社会地位较低”。面对这些压力，转岗教师必然有一段适应期和调整期。转岗教师对进入幼儿园工作的压力估计不足，认为幼儿园没有学习任务、成绩等压力，而且自己能在中小学任教，在幼儿园肯定没问题。但现实却是大量的案头工作、琐碎的幼儿矛盾、幼儿在园的安全责任、不会组织游戏等问题。

尤其是基本技能的欠缺，弹琴、唱歌、舞蹈、画画、手工等方面没有一点基础，到幼儿园后每天疲于应付工作，也没有充足的时间练习。这与理想产生了巨大落差，这也影响了转岗教师的工作积极性，很多转岗教师认为自己无法胜任幼儿园的工作，这样的工作态度直接影响了转岗教师专业能力的提升。

5.2.2 教育主管部门的原因

在调查中发现，只有 17.1%的转岗教师是学前教育专业（含幼儿教育），而学前教育专业的转岗教师的专业能力水平是明显高于非学前教育专业的。但还是有 82.9%非学前教育专业的转岗教师到幼儿园。艺术专业的教师适应的还相对快一些，但是

部分理科任教教师进入幼儿园后表现得极不适应，专业能力难以提高。

转岗教师在进入幼儿园之前往往只是经过一周或者半个月的临时培训。这样的时间安排让转岗教师无法全面、深入的学习幼儿园必备的基本技能，也并不了解幼儿园的工作流程和具体工作内容。导致转岗教师到幼儿园后极不适应，出现了离职的现象，这对幼儿园的教师队伍稳定性、教育质量都造成了不利影响，也影响了转岗教师自身的发展。

既然如此，应该在最初的选聘转岗教师时就建立完善的准入机制，通过培养和筛选，保留可以胜任幼儿园工作岗位的教师。这也是对幼儿、幼儿园、转岗教师自身的负责。

5.2.3 接收转岗教师幼儿园的原因

5.2.3.1 幼儿园给予转岗教师的学习机会较少

幼儿园的管理者并不重视转岗教师的发展，学习机会一般都会选派具有某些特长、专业能力强的教师参加，转岗教师的学习机会较少。

5.2.3.2 幼儿园的培养缺乏针对性、延续性

很多农村幼儿园对转岗教师进行培养时搞一刀切，一把尺子，没有兼顾到转岗教师的个体差异性，也没有根据教师的实际情况和能力水平制定相应的培养计划。这也会打击转岗教师的积极性。

第六章 教育建议

6.1 转岗教师的自我发展

6.1.1 学习学前教育方面的理论及政策性文件，了解幼儿的身心发展特点

对于转岗教师而言，首先要转变教育观念，转变观念的重要途径就是学习学前教育方面的理论及政策性书籍，了解幼儿的身心发展特点，了解幼儿教育的目标和重点。学前教育基础类的书籍包括《学前教育学》、《学前心理学》、《学前卫生保健学》、《学前教育课程》、《学前教育游戏论》、《幼儿园环境创设》、《学前教育评价》、《学前教育科学研究方法》等，政策性书籍包括《幼儿园教育指导纲要(试行)》、《3-6 岁儿童学习与发展指南》、《幼儿园教师专业标准(试行)》、《幼儿园工作规程》等。通过对这些学前教育的理论学习，对转岗教师的专业能力一定会有帮助。

6.1.2 提升教育教学能力

虽然幼儿园没有学习成绩，但这并不代表幼儿园的教育可有可无，相反至关重要。而转岗教师在中小学从教多年，教育方法并不适用于幼儿园，需要整合教育经验，从幼儿的兴趣、年龄特点入手，采用“游戏”的方式设计教育教学活动，避免灌输的方式。给幼儿充分的时间、空间去探索，给予幼儿探索的宽松的学习氛围，真正做幼儿学习活动的支持者、合作者、引导者。

6.1.3 制定个人成长计划

每一位转岗教师的专业能力水平都是不同，到幼儿园后可以制定适宜的个人成长计划，设定阶段性的目标，在制定目标时要具体可行，规定时间结束后，反思目标是否达成，总结经验，制定下一阶段的目标。

6.1.4 重视对幼儿的常规教育

幼儿教育的一个重要内容就是培养幼儿的生活常规、学习常规，转岗教师应重视幼儿的常规教育。找到一些有效的教育方式和途径，比如在区角活动中培养；把常规要求编成幼儿喜欢、上口的儿歌；讲故事或者情境表演等。

6.1.5 积极参加园本教科研活动

幼儿园的园本教科研活动时致力于解决园所实际问题的，要有“问题即课题”的意识，将教科研活动与平时的教育教学工作结合起来，不断反思自己的教学理念和教学行为。把自己在平时工作中遇到的问题通过不断深入的研讨活动解决了，就是一种经验的积累。在此基础上，对幼儿的身心特点更加了解，对幼儿教育的方法是一

又一次探索 and 了解，专业能力自然会得到提升。

6.1.6 向经验丰富的教师请教

美国学者波斯纳曾提出教师成长的简要公式：经验+反思=成长。而经验分为直接经验和间接经验，转岗教师除了加强自我学习之外，可以多观摩有经验的教师组织一日活动，开展跟班活动。通过连续的观摩，学习有经验的老师的组织方法等

6.2 教育主管部门采取必要措施做好保障工作

6.2.1 建立农村幼儿园新入职转岗教师准入制度

很多转岗教师从专业角度来说并不适合在幼儿园工作，但现阶段并没有相应的准入制度。虽然在已有的研究中提到了转岗教师的准入制度，但并不完善。笔者认为促进幼儿园转岗教师专业能力提升的最有效办法就是建立完善、有效的准入制度。优选出适合幼儿教育的教师到幼儿园任教。对于转岗教师的准入机制，笔者的设想是：

首先，教育主管部门应对中小学的转岗教师做好调查登记工作，了解中小学教师的个人情况，包括学历，专业，年龄、教龄、特长爱好等，建立转岗教师信息库，为转岗教师的准入做好准备。

其次，当确定了初步的转岗教师人选后，接下来应当将转岗教师提前分配到有资质的幼儿园进行跟岗学习。了解、熟悉幼儿园工作的内容、流程，为将来正式入职做好铺垫。时间应不少于三个月。

再次，跟岗学习结束后，对有意向的转岗教师进行初步考核，考核通过的人再进行学前教育专业理论知识的系统学习以及技能学习。让转岗教师掌握学前幼儿的年龄特点，学习基本的教科研方法，更新自身的教育理念。时间应不少于两个月。理论学习内容应包括幼儿教育学、心理学、卫生保健、教育科学研究方法等。技能学习内容包括弹唱、简单伴奏、简笔画、幼儿基本舞步、环境创设、半日活动设计等内容。学习结束后对转岗教师应再次考核。

最后，以上项目考核合格后，才能进入幼儿园工作。

6.2.2 关注转岗教师专业能力的后续发展

转岗教师进入幼儿园工作后，教育主管部门应继续提供相应的支持，定期集中转岗教师进行培训、学习、交流，到各农村幼儿园了解其工作情况，对于优秀的转岗教师从晋升职称、评优评先等方面适当增加比例，为转岗教师专业能力的发展提供持续的动力和条件。

6.3 优化农村幼儿园转岗教师转岗后培养专业能力的方式

6.3.1 完善职后管理制度

转岗教师到幼儿园工作后，幼儿园应当为每一位转岗教师建立个人成长档案，并用一定的时间了解转岗教师的具体情况，了解他们的特长和不足，在工作中取长补短，最优化的发挥转岗教师的能力。在专业技能方面为每一位转岗教师制定相应的培养方案。

6.3.2 为转岗教师提供专业能力发展的多种形式

幼儿园应该为转岗教师提供多样化的提高专业能力的形式和内容。可以采取讲座、培训、公开课、区域内交流等方式。

教研活动可以采取轮流主持的形式，让每个转岗老师得到锻炼，使她们从教研活动的参与者、跟随者转变为组织者、实施者，促使更多的老师能独立思考，想尽办法做好有实效的教研工作。

为了让转岗教师老师坚持读书，提高理论水平，幼儿园可以开展读书计划活动，每个月读一本书或几篇文章，写出读书笔记或读书感想，每学期根据教师的读书情况进行评选，并让转岗教师在教研活动时进行“好书推荐”。

每个转岗老师的优势能力不同，保教工作中遇到的问题也各不相同。发挥转岗教师的自身优势，促进老师之间相互学习，让每位老师都能得到个性化的培养和发展，幼儿园可以开展结对帮扶活动。

6.3.3 为转岗教师提供多种展示的机会

为了促进转岗教师的专业能力水平提升，幼儿园应制定相应的激励制度，提高转岗教师的工作积极性，提升自我效能感。根据转岗教师的特长开展丰富多彩的活动，比如开展演讲活动，书法比赛、讲故事比赛等，让转岗教师在工作中找到自信。

结 语

国家越来越重视学前教育，而农村学前教育的发展有利于从根源上解决“入园难”、“入园贵”的问题。也才能办好人民满意的幼儿园，真正达到促进教育公平和社会公正的目的。

农村幼儿园转岗教师的出现符合我国当前学前教育的实际情况，使农村幼儿园教师不足的问题得到了有效的缓解。农村幼儿园转岗教师是幼儿教育中的“新教师”，他们有着丰富的中小学教育经验，需要调整自身的教育角色和教学经验，适应幼儿教师的工作岗位，这也直接关系到农村众多家庭的切身利益和农村幼儿园的教育质量。这也是本研究的意义所在。

本研究以宁强县 13 个乡镇中心幼儿园的 105 位转岗教师作为研究对象，较全面的呈现了宁强县农村幼儿园新入职转岗教师的专业能力现状，并且分析了所存在问题的原因，据此提出了提高转岗教师专业能力的教育建议。

在研究的过程中，由于笔者个人理论的局限，表达的观点可能并不成熟，在整理、分析研究资料时也存在不足和遗憾。而我会以此为研究的起点，在今后的工作中关注农村转岗教师的实际问题，争取做更加深入的研究。

参考文献

国内文献:

- 1.《国家中长期教育改革和发展规划纲要（2010-2020 年）》，2010.5
- 2.《国务院关于当前发展学前教育的若干意见》，2010.11
- 3.杨洁、杨晓萍.《农村幼儿园转岗教师专业发展的个案研究》[D].重庆：西南大学，2014.
- 4.崔新玲.《农村幼儿园转岗教师职业适应研究》[D].陕西：陕西师范大学，2012.
- 5.王迎兰.《试析当前农村幼儿园转岗教师培训》[J].教育导刊，2012(03):60.
- 6.刘春琼.《小学教师转刚到幼儿园工作的原因问题与对策》[J].学前教育研究，2011(10):64.
- 7.杨洁.《我国农村幼儿园转岗教师相关研究综述》[D].四川：成都师范学院学报，2015.11
- 8.张世义.《20 世纪 90 年代以来国外转岗教师相关研究综述》[J].国外教育研究，2013.5.
- 9.张地容.《农村转岗幼儿教师身份认同的困境、归因及建议》[J].教育评论，2016.9.
- 10.杨翠美.《农村小学教师转岗到幼儿园存在的问题及对策——以安徽省淮北市渠沟镇为例》[J].淮北师范大学学报(哲学社会科学版)，2012(02):145—148.
- 11.李俊刚、郭苹、陈笑颜.《农村幼儿园转岗教师现状的调查研究》[A].黑龙江教育学院学报，2015.9.
- 12.姜勇、洪秀敏、庞丽娟.《教师自主发展及其内在机制》[D].北京：北京师范大学出版社 2009:9-15.
- 13.胡也萍、李高波.《关于增强幼儿园转岗教师适应性对策的研究》[D].职业教育，2013.7
- 14.刘武运.《河北省农村幼儿教师转岗培训的考察与分析》[J].中国校外教育下旬刊，2012.5
- 15.刘明远.《别让转岗教师成为幼儿园的“鸡肋”》[N].中国教育报，2011.10—28(4).
- 16.胡国华.《河北省农村转岗幼儿教师专业发展现状及对策》[N].内蒙古师范大学学报，2014.4

- 17.蔡军.《农村幼儿园转岗教师的生存困境及改善》[J].学前教育研究, 2015.5
- 18.田景正、周芳芳.《农村幼儿园转岗教师的职业适应问题与发展策略》[D].湖南师范大学教育科学学报, 2016.5
- 19.秦莉、谢鸿斌.《农村幼儿园转岗教师状况及专业发展调查研究——以绵阳市为例》[J].中国教育学刊, 2015.11
- 20.程秀兰、王娇艳.《农村转岗幼儿教师职前培训的意义与有效模式》[J].学前教育研究, 2014.4
- 21.余红梅、黄勇、刘延金.《四川省转岗幼儿教师工作满意度的实证研究》[N].成都师范学院学报, 2013.3
- 22.李雄.《王小花在幼儿园为什么不适应?——一个农村幼儿转岗教师适应性个案研究》[J].基础教育, 2013.12
- 23.杨杨、蔡迎旗.《小学教师转岗幼儿园教师存在的问题及策略》[A].教师教育论坛, 2014.12
- 24.刘小林.《扬“长”补“短”——从专业发展角度关注幼儿园转岗教师的成长》[D].佳木斯教育学院学报, 2012.6
- 25.王艺芳.《幼儿园转岗教师的个体经历分析与转岗制度的完善》[J].学前教育研究, 2015.5
- 26.贾缓、胡瑞.《幼儿园转岗教师的工作困境归因与可行策略》[J]. Modern Primary and Secondary Education, 2016.11
- 27.蔡军.《幼儿园转岗教师的使命、危机与救赎》[J].现代中小学教育, 2015.6
- 28.王满、赵慧君.《幼儿园转岗教师工作困局及其破解策略》[J].教育教法探讨与实践, 2014.9
- 29.郭蕊.《幼儿园转岗教师阶梯式培养》[D].黑龙江教育学院学报, 2013.9
- 30.唐碧云.《幼儿园转岗教师职业适应面临的挑战及对策》[J].教师教育, 2014.5
- 31.孙爱莲、王宝艳.《幼儿园转岗教师职业适应现状研究》[A].科教文汇, 2016.5
- 32.邵静华.《转岗幼儿教师的专业发展困境及对策》[J].中国校外教育, 2016.3
- 33.许琼华.《转岗幼儿教师的专业发展困境及对策建议》[N].儿童发展研究——泉州幼儿师范高等专科学校学报, 2013.4
- 34.杨秀云、黄胜.《从教师专业标准看幼儿园转岗教师专业发展》[A].新课程研究, 2014.9
- 35.汪丞、郭跃进、伍香平.《新形势下加强幼儿园教师队伍建设的对策思考》.

学前教育研究, 2014.2

36.高闰青、乔冰梅.《农村幼儿园“转岗教师”培训体系的构建》[J].教育理论与实践, 2014.32:34-36

37.翟理红、张剑辉.《农村幼儿园转岗教师培训策略分析——以贵州省为例》[J].中国教育学刊, 2013.8

38.李晓丽.《我国农村民办幼儿园教师队伍建设对策探析》[A].文教资料, 2013.18

39.李福莲.《云南省农村转岗幼儿教师队伍现状》[J].课程教育研究, 2014.2

40.王北生、张俊燕.《转岗幼儿教师专业理念之重构》[A].教育科学, 2014.8

41.张晓茹、卢清、李勇.《转岗幼儿教师心理幸福感 工作满意度及心理幸福感影响因素研究》[A].现代预防医学, 2017.4

42.唐碧云.《幼儿园转岗教师职业适应面临的挑战及对策》[J].基础教育研究, 2014.5

43.贾缓、胡瑞.《幼儿园转岗教师的工作困境归因与可行策略》[J].现代中小学教育, 2016.11

44.程秀兰、王娇艳.《农村转岗幼儿教师职前培训的意义与有效模式》[J].学前教育研究, 2014.4

45.兀静、陈志辉、曹琳.《农村幼儿园转岗教师职后培训模式的实践与探索》[A].陕西学前师范学院学报, 2015.2

46.朱旭东.《论教师专业发展的理论模型建构》[J].教育研究, 2014.6

47.周春艳.《六年来幼儿园转岗教师职业适应研究综述》[A].陕西学前师范学院学报, 2017.5

48.李昌庆、陈惠菊、何木叶.《滇西北农村幼儿园转岗教师培训模式探索》[J].基础教育研究, 2013.9

49.杨斌.《幼儿园教师专业标准》视域下农村转岗幼儿教师专业发展研究[J].中国成人教育, 2016.13

50.秦旭芳、高丙成.《幼儿教师胜任力的特点与类型》[J].学前教育研究, 2008.9

51.杨达.《四川省幼儿教师专业能力发展研究》[A].攀枝花学院学报, 2013.10

52.李琼、旭红、贺文洁、高丹兴阳.《幼儿园中层管理者胜任力模型与表现特点》[J].学前教育研究, 2016.9

53.唐名淑.《国内幼儿教师胜任力研究述评》[A].科教文汇, 2014.10

54.刘洁.《转岗幼儿教师胜任力现状及专业发展探究》[A].新西部, 2015.24

- 55.叶丽.《重庆幼儿教师专业能力的现状调查研究》[D].西南大学硕士学位论文, 2008.
- 56.陈晓凤、陈桂萍、钱庆芳.《海南省小学教师转岗幼儿园的专业化发展研究》[A].湖北科技学院学报, 2013.10
- 57.徐炜霞、袁爱玲.《制约当代幼儿教师专业发展的内在机制》[J].学前教育研究, 2011.5
- 58.彭兵.《我国幼儿教师专业发展政策回顾与展望》[J].学前教育研究, 2012.5
- 59.孙彦.《农村幼儿教师的生存状态与职业承诺 专业发展》[J].中国健康心理学杂志, 2015.5
- 60.许倩倩.《美国幼儿教师专业发展培训质量保障机制——以康涅狄格州为例》[J].外国教育研究, 2013.7
- 61.崔丽娜.《美国幼儿教师专业标准研究》[D].浙江师范大学, 2011.30.
- 62.王书元.《新手幼儿教师专业能力现状的调查研究》[J].山西青年, 2016.04
- 国外文献:**
- 62.CCAC.Connecticut's Early Care & Education Workforce Report EB/OL. http://www.ctcharts.org/docs/ccac_//www.ctcharts.org/docs/ccac_report.pdf 2012-02-06.
- 63.NAEYC.Critical Facts about the Early Childhood Workforce EB/OL. [http://www.naeyc.org/policy/advocacy/EC Workforce Facts #Educators](http://www.naeyc.org/policy/advocacy/EC%20Workforce%20Facts%20#Educators) 2012-02-06.
- 64.Early Childhood Educator Professional Development Program. Notice of Final Achievement Indicators and Invitation for Applications for New Awards for Fiscal Year 2003 EB/OL. <http://www2.ed.gov/legislation/FedRegister/announcements/2003-1/033103b.pdf> 2011-04-12/2013-03-12.
- 65.<http://www.intasc.com/>.
- 66.<http://www.ncate.org/Public/AboutNCATE/tabid/179/Default.aspx>.
67. <http://abcte.org/about-us/>.
68. <http://www.naeyc.org/content/about-naeyc>.
- 69.<http://centerx.gseis.ucla.edu/national-boards/who-we-are>.
70. Glenda Anthony and Kate Ord. Change-of-career secondary teachers motivations expectations and intentions J. Asia-Pacific Journal of Teacher Education 2008, 36 (4) : 359-376.

附 录

幼儿教师专业能力现状的调查问卷

亲爱的老师：

您好！首先感谢您在百忙之中参与我们的调查。我们正在进行一项关于幼儿教师专业能力研究，希望得到您的支持和帮助！本问卷旨在了解新手幼儿教师专业能力的现状，为新手幼儿教师培训提供正确的信息，使幼儿教师的培训更能满足幼儿教师的真正需求。请您仔细阅读问卷中的各项描述，并根据符合程度在相应的数字下划“√”，如“非常不符合”，则在“1”下划“√”。

本问卷是匿名回答，回答无对错之分，请不要有任何顾虑。您的回答对我们的研究非常重要，请您将真实想法和实际情况告诉我们。衷心感谢您的协作！

一、请填写您的基本情况：（请将符合您情况的选项填到括号内）

1. 您的年龄是（ ） A 21—25岁 B 26—30岁
2. 您的性别是（ ） A 男 B 女
3. 您的第一学历是（ ） A 高中或中专 B 大专 C 大学本科 D 研究生(硕士或博士)
4. 您所在幼儿园的性质为（ ） A 公立园 B 私立园
5. 您是否有幼儿教师资格证（ ） A 有 B 没有
6. 您所在幼儿园的园所级别为（ ） A 五星级 B 四星级 C 三星际 D 暂无
7. 您的职称（ ） A 三级 B 二级 C 一级 D 暂无

二、请就以下各项与您实际情况的符合程度进行作答。（根据符合程度在相应的数字下划“√”如“非常不符合”则在“1”打“√”。）

项 目	非 常 不 符 合	比 较 不 符 合	不 确 定	比 较 符 合	非 常 符 合
1. 我经常灵活运用各种组织形式和适宜的教育方式。					
2. 我通常很难理解幼儿在想什么。					

3. 游戏活动中幼儿能够自由选择游戏材料和玩具。					
4. 我知道怎么处理幼儿鼻出血、咽部异物、割伤等常见意外事故。					
5. 我不能很好地协助保育员做好班级常规保育和卫生工作。					
6. 当幼儿对游戏活动失去兴趣时,我能够重新激起他们的兴趣。					
7. 我有明确的专业发展目标和计划。					
8. 我通常会根据本班幼儿的特点来确定一些具体、容易观察的活动目标。					
9. 我尽量选择接近幼儿生活的活动内容。					
10. 我能为幼儿提供安全、卫生的活动环境。					
11. 我不太善于与家长沟通,很少去家访,家园关系紧张。					
12. 我能掌握并协调好幼儿园环境创设、一日生活安排、游戏与教育活动、幼儿保育和班级管理。					
13. 我能够通过环境布置为幼儿提供活动方向。					
14. 我能够引导幼儿顺利进行游戏活动。					
15. 我在评价幼儿时,经常使用观察法、作品分析法、谈话法等方法收集相关信息。					
16. 我会邀请家长与幼儿一起参与幼儿园的					

活动。					
17. 幼儿太多,日常教学中很难有时间和精力对幼儿的 ₃ 活动表现做出详细的评价。					
18. 我一般不反思。					
19. 我经常与其他老师共同讨论专业方面的问题。					
20. 我能为幼儿提供充足、有趣的游戏材料。					
21. 我对各游戏活动环节的设计显得自然、连贯。					
22. 我不大关注学前教育领域内的新理论、新思想。					
23. 我会定期、有针对性地对全班幼儿进行评价,及时调整自己的教育策略。					
24. 我能严格按照一日生活保教常规开展活动。					
25. 有条件的话,我希望有更多学习的机会,比如阅读更多的理论书籍,听专家的讲座等。					
26. 我常利用社区、家庭的资源为教育教学服务。					
27. 我经常不断提醒幼儿遵守规则,养成良好的习惯。					
28. 我擅长至少一门艺术,如绘画、弹琴、手工等。					

问卷到此结束,请您再次确认是否有漏选或多选的题项,感谢您的合作!

访谈提纲

针对特岗教师自己：

- 1.您认为幼儿教师应具备哪些专业能力?请按照重要程度依次说出。
- 2.您都具备哪些基本技能? 您能将基本技能融入到教学活动当中吗?
- 3.您怎么设计教案?在设计教案的时候存在什么困难吗?
- 4.在教学实施过程中最让您头疼的是什么问题?
- 5.您认为您对于教学和活动的安排是否合理?
- 6.您对班级常规安全保育教育进行的如何?
- 7.当幼儿游戏进行不下去的时候, 您怎么引导? 您为幼儿游戏提供了哪些支持?
8. 您所在班级环境都是怎么布置的呢?
- 9.您采取哪些方式鼓励、评价幼儿?
- 10.您都怎么与幼儿沟通?
- 11.您通过哪些方式有家长沟通? 在与家长沟通中遇到过困难吗?
- 12.您与班级其他老师的关系如何? 你们平时都谈论些什么?
- 13.您通过哪些方式进行反思?
- 14.您对自己的职业有什么规划吗?

针对园长：

- 1.您觉得 XXX 在进入幼儿园后哪方面成长最快?
- 2.您谈一谈 XXX 的教育教学工作。
- 3.您谈一谈 XXX 的家长工作。
- 4.XXX 在组织幼儿游戏时相比刚转岗时有什么不同吗?
- 5.XXX 哪方面的专业技能进步最大?

致 谢

光阴如梭，三年的在职研究生时光即将结束，回首这三年时光，虽然有过彷徨，有过痛苦，再次回到学校学习的机会是宝贵的，经过八年的工作经历，我也对专业知识也有了更多地、更深入的理解。很庆幸自己在不断成长。这三年的求学生活，是我人生难以忘怀的一段经历。在这段经历中有太多的人值得我去感激。

三年前，我心怀梦想，从陕西宁强回到山西太原，回到阔别八年的母校继续学习，是对自己八年工作的反思和总结，也是希望能让自己在成长道路上获取更多的知识、经验。徐老师是我的导师，也是我曾经本科学习时的老师，在学习上，徐老师对我严格要求，促使我在专业上不断进步，给予了我极大的帮助。在论文选题撰写过程中，从开题到最后的论文结题，徐老师给予我细心的指导，提出建设性的意见。在此，我要对徐老师表示衷心的感谢。

教科院的侯院长、刘院长、孙院长、崔老师、张老师、曲老师、王老师、郭老师等也给予我莫大的帮助，感谢他们在专业道路上对我的引领。

还要感谢宁强县幼儿园的领导、同事们，在我报考在职研究生的时候就一直鼓励我。在读期间，从各方面都支持我，帮助我，写毕业论文期间也为我提供了很多资料、建议。

还有跟我一起学习的同学们，也对我有很多关心和帮助。三年来，我们一起学习、一起欢笑、一起进步、一起成长。你们的认真和专业态度感染着我，催我奋发向上。感谢你们。

感谢所有关心、支持和帮助过我而又不能一一列举的人们,在此郑重的道声:谢谢!

即将要毕业的我，会不忘初心，在工作中继续前进，不辜负大家的期望。

个人简况及联系方式

姓名：王成虎 性别：男 籍贯：陕西

个人简历：

我 2008 年 7 月毕业于山西大学学前教育专业。同年 9 月进入宁强县幼儿园工作，现任宁强县幼儿园保教副主任。

我热爱幼教工作，积极发挥自己的专业特长，致力于课题研究工作。参与的“十二五”教育部规划课题《校本科研引领和促进基础教育质量提升的研究》子课题《农村幼儿园开展有效教研活动研究》已顺利结题，2015 年 1 月被课题组授予“全国基础教育校本科研拔尖人才”称号。还作为主要研究成员，我参与了多项省、市级课题研究，均已结题。主持的县级课题《让大班幼儿主动承认错误的教育策略研究》、《中班幼儿在户外集体游戏中同伴交往策略的研究》已结题，被评为优秀课题。在平时的工作中，我善于观察思考、总结，多篇论文在国家、省、市、县评比活动中获奖，并在《幼儿教师参考》、《速读》、《大东方》、《宁强教育》等期刊发表。

我先后被县教体局授予“教坛新秀”、“优秀教育工作者”、“教学能手”等荣誉称号。对于幼儿园男教师来说，专业技能总是弱项，但我能严格要求自己，平时认真练习，经过努力，在弹唱、讲故事、演讲、书法、绘画创作等方面都有了很大的进步，取得了一些成绩。2014 年 7 月，在全县幼儿教师技能展示比赛活动中获得二等奖。

联系方式：陕西省宁强县幼儿园

电话：15877598231

电子信箱：119622531@qq.com

承 诺 书

本人郑重声明：所呈交的学位论文，是在导师指导下独立完成的，学位论文的知识产权属于山西大学。如果今后以其他单位名义发表与在读期间学位论文相关的内容，将承担法律责任。除文中已经注明引用的文献资料外，本学位论文不包括任何其他个人或集体已经发表或撰写过的成果。

作者签名：

2018 年 11 月 17 日

学位论文使用授权声明

本人完全了解山西大学有关保留、使用学位论文的规定，即：学校有权保留并向国家有关机关或机构送交论文的复印件和电子文档，允许论文被查阅和借阅，可以采用影印、缩印或扫描等手段保存、汇编学位论文。同意山西大学可以用不同方式在不同媒体上发表、传播论文的全部或部分内容。

保密的学位论文在解密后遵守此协议。

作者签名：

导师签名：

2018 年 11 月 17 日