



2018 届在职人员攻读教育硕士

专业学位论文

幼儿园教师专业发展现状的调查研究

作者姓名	侯文萍
指导教师	张晋红 副教授 荆在京 教授
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

山 西 大 学

2018 届在职人员攻读教育硕士专业学位论文

幼儿园教师专业发展现状的调查研究

作者姓名	侯文萍
指导教师	张晋红 副教授 荆在京 教 授
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

Shanxi University

2018 working personnel to pursue a master's degree in Education

Professional degree thesis

Investigation and research on the professional development
status of kindergarten teachers

Name	Wen-Ping Hou
Supervisor	Associate Prof. Jin-Hong Zhang Prof. Zai-jing Jing
Major	Master of Education Degree
Field of Research	Preschool education
Department	College of Educational Science
Research Duration	2016.03-2018.10

Oct.2018

目 录

中 文 摘 要	I
ABSTRACT	II
第一章 绪论	1
1.1 研究背景	1
1.2 研究意义	3
1.3 研究内容与研究方法	3
1.3.1 研究内容	3
1.3.2 研究方法	3
1.4 文献综述	4
1.4.1 国外研究综述	4
1.4.2 国内研究综述	6
1.5 相关概念界定	7
第二章 幼儿园教师专业发展现状调查	9
2.1 问卷的设计与研究对象	9
2.1.1 问卷的设计	9
2.1.2 研究对象	9
2.2 调查数据统计	9
2.2.1 幼儿教师基本情况	9
2.2.2 幼儿园教师专业发展的现状	11
第三章 幼儿园教师专业发展存在问题及成因	15
3.1 幼儿园教师专业发展存在问题	15
3.1.1 幼儿园教师的专业发展受到入职标准和体制的制约	15
3.1.2 幼儿园教师对专业的内涵认识不足	15
3.1.3 幼儿教师专业知识欠缺、技能薄弱	16
3.1.4 幼儿教师专业培训效果不理想	16
3.1.5 幼儿园教师专业发展条件受限	17
3.2 幼儿园教师专业化发展存在问题的成因	17
3.2.1 教育机构重视不足，缺乏制度引导	17
3.2.2 教师培训与实际教学相脱节	18

3.2.3 幼儿园对教师支持与指导不足	19
3.2.4 教师专业发展缺乏主动性	19
第四章 促进幼儿园教师专业发展的策略	21
4.1 幼儿园教师应强化专业发展的自主意识	21
4.1.1 树立正确专业发展观念	21
4.1.2 增强幼儿教师的专业发展信念	21
4.1.3 加强幼儿教师专业发展的科研意识	22
4.2 岗前培训应全面提升教师的素质	23
4.2.1 强化教师职业信念	23
4.2.2 强化对教师专业知识的培训	23
4.2.3 加强对教师的职业技能培训	24
4.3 幼儿园应打造良好专业发展氛围	25
4.3.1 充分发挥幼儿园管理者的带头作用	25
4.3.2 年轻教师相互学习交流	26
4.3.3 建立与经验型教师相互帮扶的互动平台	26
4.3.4 结合教师需求开设园本培训	26
4.3.5 激发教师工作热情	27
4.4 教育机关应加强对幼儿教育的监督与管理	27
4.4.1 借鉴、引入先进国家经验	28
4.4.2 出台与教师权益相关的法律法规	28
4.4.3 健全与完善幼儿教师选聘及任用制度	29
4.4.4 成立教师专业发展指导中心	29
结 语	31
参 考 文 献	32
附 录	35
致 谢	37
个人简况及联系方式	38
承 诺 书	39
学位论文使用授权声明	40

Contents

Chinese abstract	I
ABSTRACT	II
Chapter 1 Introduction	1
1.1 Background	1
1.2 Research significance	3
1.3 Research contents and research methods	3
1.3.1 Research contents	3
1.3.2 Research methods	3
1.4 Literature review	4
1.4.1 Summary of overseas studies	4
1.4.2 Domestic research overview	6
1.5 Definition of related concepts	7
Chapter 2 The survey of kindergarten teachers' professional development status.....	9
2.1 Questionnaire design and research objects	9
2.1.1 Design of questionnaire	9
2.1.2 Object of study	9
2.2 Survey data	9
2.2.1 Basic situation of kindergarten teachers	9
2.2.2 The current situation of kindergarten teachers' professional development .	11
Chapter3 Kindergarten teachers' professional development problems and causes... 15	15
3.1 There are problems in kindergarten teachers' professional development.....	15
3.1.1 Kindergarten teachers' professional development is restricted by entry standard and system.....	15
3.1.2 Kindergarten teachers have less understanding of the connotation of their profession	15
3.1.3 Preschool teachers lack professional knowledge and skills	16
3.1.4 Preschool teachers' professional training is not satisfactory	16
3.1.5 Kindergarten teachers have limited professional development conditions .	17
3.2 Causes of kindergarten teachers' professional development problems	17

3.2.1 Educational institutions lack attention and lack system guidance.....	17
3.2.2 Teacher training is divorced from practical teaching	18
3.2.3 Kindergarten has insufficient support and guidance for teacher	19
3.2.4 Lack of initiative in teacher professional derevelopment.....	19
Chapter 4 Promotes kindergarten teachers' professional development strategy	21
4.1 Kindergarten teachers should strengthen their sense of autonomy in professional development	21
4.1.1 Set up a correct concept of professional development	21
4.1.2 Enhances preschool teachers' professional development belief.....	21
4.1.3 Strengthen the scientific research consciousness of preschool teacher's professional development.....	22
4.2 Prejob training should improve the quality of teachers.....	23
4.2.1 Strengthens teachers' professional belief.....	23
4.2.2 Strengthens the training of teachers' professional knowledge.....	23
4.2.3 Strengthen the training of teachers' vocational skills	24
4.3 Kindergartens should create a good atmosphere for professional development ...	25
4.3.1 Give full play to the leading role of kindergarten managers	25
4.3.2 Young teachers learn from each other and communicate with each other ..	26
4.3.3 Set up an interactive platform for experiential teachers to help each other	26
4.3.4 Set up kindergarten based training combined with teachers' needs	26
4.3.5 Activates teachers' enthusiasm for work	27
4.4 Educational institutions should strengthen supervision and management of early childhood education	27
4.4.1 Learn from and introduce advanced country experience	28
4.4.2 Issues laws and regulations related to teachers' rights and interests	28
4.4.3 Improve and perfect the appointment and appointment system of kindergarten teachers.....	29
4.4.4 Set up teacher professional development guidance center	29
Conclusion	31
References	32
Appendix	35

Acknowledgment	37
Personal profiles	38
Letter of commitment.....	39
Authorization statement	40

中 文 摘 要

当前教师的专业发展已成为全球范围内教师教育竞相追逐的目标，理所当然也成为我国教改努力的方向。对于日益精进并且日趋完善的幼儿教育事业来说，探讨幼儿教师专业发展的问题，有着重要的理论和实践意义。2011年《幼儿园教师专业标准》颁布，直接给幼儿教师专业化发展之路指出了前进的方向，同时也为幼儿园教师的准入、规范和考核机制提供了参考的重要依据。在本研究之初发现，目前公立幼儿园在幼儿教师专业发展方面的各项管理制度相对完善，但其下属分园或加盟幼儿园却存在执行不到位的情况。鉴于此在了解了当前国内外关于幼儿教师专业发展动态的基础上，本研究重点搜集并研究了相关文献，又借助自身的工作条件对太原市某公立幼儿园进行了实地调研，收集了该公立幼儿园幼儿教师专业发展的相关数据，在此基础上进行了问题归纳和原因分析，最后结合理论知识提出改进策略。

本研究的第一部分绪论，阐述了研究背景、研究意义、研究方法并对国内外的研究进行综述，在此基础上对幼儿教师专业发展进行了概念界定。第二部分在前文的基础上，对太原市某公立幼儿园进行实地问卷调研，同时阐述了问卷编制以及研究的对象，然后对调查数据进行整理分析。第三部分根据调查分析的结果，总结了目前关于幼儿教师专业发展存在的问题，进而对问题产生的各类影响因素进行分析。第四部分结合理论和实际，分别对幼儿园、幼儿教师、教育主管机构、幼儿教师培训机构四个主体提出了促进幼儿教师专业发展的改进策略。

关键词：幼儿园教师；专业发展；问题；现状

ABSTRACT

At present, the professional development of teachers has become the target pursued by teachers education all over the world, of course, it is also the direction of China's educational reform efforts. For the baby education cause that increased social and more and more perfect, To explore the more professional problems of kindergarten teachers, It has important theoretical and practical significance. Professional standards for kindergarten teachers was promulgated in 2011, It points out the direction of the professional development of preschool teachers directly. At the same time, it also provides important basis for kindergarten teachers' access, standardization and assessment mechanism. At the beginning of this study, at present, various management systems of public kindergartens in the professional development of preschool teachers are relatively perfect. But its subordinate branch or join the kindergarten but the implementation is not in place situation. In view of this, on the basis of understanding the current domestic and foreign trends of professional development of preschool teachers, This study mainly collects and studies relevant literature. In addition, I conducted field research on a public kindergarten in Tai Yuan city with my own working conditions. Collected relevant data on the professional development of kindergarten teachers in this public kindergarten, On this basis, problems are concluded and causes are analyzed. Finally, it puts forward improvement strategy based on theoretical knowledge.

The first part of this study is the introduction, which elaborates the research background, research significance and research methods, and summarizes the research at home and abroad. On this basis, it defines the professional development of preschool teachers. In the second part, I conducted a field survey on a public kindergarten in Tai Yuan on the basis of the previous article. My colleagues explained the preparation of the questionnaire and the objects of the study, and then sorted out and analyzed the survey data. The third part, based on the results of investigation and

analysis, summarizes the problems existing in the professional development of preschool teachers, and then analyzes the various influencing factors. The fourth part, combining theory and practice, proposes the improvement strategies for the professional development of kindergarten teachers, kindergarten teachers, education authorities and kindergarten teachers training institutions.

Key words: The new kindergarten teacher; Professional Development; Problem; The status quo

第一章 绪论

党的十七大报告中把学前教育列为各地教育机关必须重视的头等大事以后，2010 年，教育部门颁布了《国家中长期教育改革和发展规划纲要（2010-2020）》（以下简称《规划纲要》）。纲要指出各级教育机关务必在短时间内竭尽全力提高幼儿教师的待遇，并尽力安排幼儿教师的编制，此外还要健全和完善其他相关机制。幼儿教师是幼儿园开展工作和进入良性发展的必要组成因素之一，幼儿园要想发展壮大，办好幼儿教育事业，就必须花大力气关注幼儿教师的专业发展问题，因为只有教师的专业得以发展，才会给幼儿园的教育事业增光添色。所以不管是国家教育主管机关还是各幼儿园的管理者，都必须把幼儿教师的专业发展当做首要任务来对待。

1.1 研究背景

拥有一流的教育是一个国家综合实力雄踞世界的重要武器，也可以说教育的强弱关乎到国家的兴衰。教师作为奋战在教育战线的勇士，只有通过专业发展才能实现层层蜕变。幼儿教师在教育工作中连接着幼儿园和在园幼儿，可谓承载着极其重要的责任，正因此，幼儿教师成为贯穿教育全程必不可少的因素。在培养幼儿的过程中，不仅要精心呵护每一个孩子，还要想方设法为其传授中华的美德与学科知识。不论是从小养成的良好品德，还是从小习惯的学习方式，都会伴随每一位幼儿直至终生。对幼儿教师来说，肩负如此重任，必须要不断地提高自己的专业技能才能赶上与日俱增的幼儿教学需求。

幼儿教师不满足于目前的自我现状，并想对自我现状进行改变，因此促进了幼儿教师的专业发展，这是一个自我寻求改变的过程，也是一个变革的过程，为了达到更高的水准，拥有更好的教学水平，教师需要不断学习，参与真实的实践教育，努力自省不断努力。基于此，幼儿园教师的专业发展需要两方面的共同支持，首先是个体的不断努力；其次是拥有促进个体发展的管理机制和社会体系。本项研究开展的原因是为了研究和讨论幼儿园教师的专业发展，主要原因如下：

首先，教师的专业发展得到了学术界的肯定。自该职业诞生以来，教师的职业生涯已经历了三百多年的长足发展。然而教师职业的社会认可时间较晚，直到 20 世纪 60 年代，教师的地位率先被英国所认可，上世纪 80 年代初的《世界教育史》，其中就着重介绍了“教师专业发展”这一主题，将教师专业发展的重要性进行了阐述和推广。我国于 1993 年制定并实施了《中华人民共和国教师法》，明确指出了教

师的重要地位，也从侧面反映了教师专业发展被国家和社会认可的程度。

其次，党和国家对于幼儿教育的重视程度日益加深。《教育法》明确指出了学前教育在孩子成长过程中的重要性。2012年，国务院提出在加强职业教师教育和职业发展之前，加强教师的基础保障是重要前提，切实维护教师合法权益至关重要。在《关于加强幼儿园教师队伍建设的意见》中，首次对幼儿园教师的准入条件作了严格规定，任何性质的幼儿园，都应该在教师长期规划的专业发展中提供良好的教学氛围。其中着重指出要求幼儿园教师在入职前应该获得相应的学位和职业资格证书，具备教育部门所要求的教学资质。非学前教育专业人员在入职前需要接受专门的培训和教育，同时实施五年为一个周期且不少于360学时的幼儿园教师培训项目，将培训资金纳入政府财政预算。2012年，教育部发布了关于幼儿园教师专业标准的文件，其中明确定义幼儿教师主要负责开展学前教育任务并教育幼儿。换句话说，幼儿教师是教育活动中的第一责任人。科学研究表明，从3岁到6岁，是幼儿身体发育最快也是形成习惯的重要阶段，能否接受学前教育非常重要，这个阶段会影响孩子的整个学习过程，对培养良好的学习习惯具有重要影响。除了父母自主实施学前教育以外，还需要依靠教师在幼儿园开展有效的教学活动。而提高幼儿园教师职业准入标准，支持教师做好个人职业规划，以此来提升幼儿园教师队伍专业能力和专业化程度，自然成为学前教育的重要目标。

再次，通过各种渠道了解可知目前幼儿园教师的专业发展现状以及结果令人担忧。据教育部门官方统计，截至2015年底，全国幼儿园总数为223700所，其中私立幼儿园146400所，比2014年增加了7100所。从2007年到2015年，私立幼儿园的平均增加数量约为每年8600个，到2020年我国的私立幼儿园将达到181900个。随着幼儿园总数的增加，大量的幼儿教师参与了这一事业，同时扩大了幼儿园教师人员数量，与此同时也暴露出了一些其他问题，大多数幼儿教师并未获得职业资格证书，不仅如此大量教师还属于临时招聘人员，没有相应的教学资格和水准，部分教师虽然毕业于学前教育，但他们的专业能力显然是不够的。具体体现在：第一，幼儿园老师本人不具有高度的责任心和职业精神，但由于价值取向的社会影响，这类老师认为自己只是帮助没有时间和精力和父母照顾孩子；第二，幼儿园老师普遍具有教育背景低的情况，尽管相关的指导文件中指出，幼儿教师应该毕业于正规院校的学前教育专业，但现实中大部分承担幼儿教师职前培养的院校专业入学门槛和办学层次相对较低；第三，教师入职前在专业知识和技能方面所接受的训练，难以与社会对学前教育的现实需求相匹配，许多老师的专业性和素养不够；第四，缺

乏自我发展的规划能力，不能合理的规划学习时间，积极主动提升自我的意识不强。

最后，基于个人研究的原因。笔者曾参与幼儿教育很长一段时间，当我初次接触这个职业时，也曾深感彷徨，希望通过学习前人的经验，能够有资格深入发展自己的事业，然而在提升专业素养的过程中却常常感到焦虑。国家教育部的一项研究表明，对于教师来说，未来教育的方向很大程度上受到首次培训的影响，它甚至会影响教师以后是否会从事这一项工作。在读研期间，我对国内外关于幼儿园教师专业发展的相关研究进行了梳理和分析，发现针对上述问题展开深入探讨的研究较少，许多幼儿园的管理人员也未对此引起重视。因此本研究选择幼儿园教师专业发展作为选题。

1.2 研究意义

本研究的意义包括两个方面：理论意义和实践意义。

理论意义：调查研究幼儿园教师专业发展的现实需求，可以为丰富幼儿园教师专业发展理论体系提供相应的参考和支持、为教育理论的发展提供助力。本研究着重于幼儿园教师专业发展的需求，并对此进行研究、分析和总结，使得幼儿园教师的职业发展理论能够更加完善，为推动幼儿园教师专业化发展和持续地理论学习提供帮助。

实践意义：基于对幼儿园教师专业发展现实需求的准确把握，可以使幼儿教师的教育培训活动更加专业化。本项研究是在披露教师专业发展需求现状的基础上，将教师的专业发展需求作为直接的指导方针，并对其特点进行总结。这对幼儿园教师的培训具有重要的影响和意义。此外，本研究还探讨了如何促进幼儿教师的专业发展，这直接关系到幼儿教师培训的有效性，也可为幼儿教师教育活动以及培训机构活动的开展提供帮助。

1.3 研究内容与研究方法

1.3.1 研究内容

本研究的内容主要包括以下几个方面：第一，幼儿园教师和幼儿园教师专业发展观的概念阐释；第二，教师专业发展需求研究调查；第三，探寻幼儿园教师专业发展中的不足；第四，分析幼儿园教师专业发展存在问题的原因；第五，为幼儿园教师专业发展过程提出建议。

1.3.2 研究方法

本研究采用以下三种方法：

文献法：本研究回顾和分析了现有研究的文献。以“幼儿教师需要专业发展”为关键词，外文资料以“teacher professional development”关键词，通过中英文期刊文献、学位论文以及网络文献等多渠道进行广泛的查阅和搜索，全面整理和收集了有关幼儿发展需求文献的全面信息。

问卷法：对入职初期幼儿园教师的具体想法进行详细调查研究，了解其自身情况和“专业发展需求”的主要决定因素。特别是对幼儿园教师的专业发展需求、专业发展思路、以及对于专业发展条件方面的需求等进行了解。

访谈法：本研究的目的是根据调查和研究需求，以现有问题对幼儿园专家教授和老师展开访谈，首先确定问题的主要内容，在老师的指导下编写调查问卷，并通过问卷调查，收集幼儿园教师专业发展过程中存在的不足和急待解决的问题。

1.4 文献综述

1.4.1 国外研究综述

（1）关于教师专业发展概念的研究

学者 Hoyle 认为：教师专业发展包含不同的专业阶段，但不管在哪个发展阶段对专业知识和专业技能的培养要求都不能降低。学者 Perry 还认为：“教师的专业发展还应包括树立高尚的教育理念，对课堂教学实践缘由进行反思和思考，以此才能真正提高教学能力，增强个人教学信心”。^①教育专业发展的过程不仅包括技术层面，还包括譬如情感、伦理和政治等内容。学者 Day 则认为：“教师的专业发展包括个人所有自然学习经历和有组织的直接或间接影响的活动”。^②这些活动会使个人、团体或学校受益，不仅从根本上提高了课堂教学质量，最终还要推动个人专业发展。通过对以上学者观点的梳理不难得出，教师专业发展应该是一个多方位、多层次的发展过程，不仅包括对教师的专业培养，也包括促进教师专业发展的各种过程。

（2）关于教师专业发展的阶段特征的研究

学者 Katz 则认为，新任教师在职业发展阶段最初的一到两年里，会发现自身原有的教学实践理念与他们进入新的教学环境后，所面临的教育要求之间存在很大差距，在这个阶段他们会普遍担心如何去适应和生存的问题，尤其是教学技术方面迫切需要得到各种帮助。学者 Fesler 也认为，教师在刚进入教学岗位时处于职业生

^① Perry. P. Professional development. the inspectorate in England and Wales In Eric Hoyle and Jacquetta Megry (Eds.). World year book of education 1980. Professional development of teachers. London, Kogan, 1980, 143.

^② Day. C. Developing Teachers. the Challenges of Lifelong Learning. London, Falmer, 1999, 04.

涯的开始阶段，在初入职场阶段，教师面临的主要问题是如何适应课程管理和教学活动的有序开展对自己提出的各种要求，同时还需要实现家园共育，努力获得对他们的认可和肯定，借此希望获得内心的舒适和安全。这类研究关注教师专业发展各阶段所存在的真实需求，实际上已经为如何更好地支持教师专业发展提供了方向。

（3）关于教师专业发展影响因素的研究

学者 Janice H. Ripponren 通过大量调查以及对教师的研究发现，教师个人的特征、教师自身专业的素质以及他们所服务的教育机构的工作氛围等，是影响教师专业发展的重要因素，新任教师如果在上述方面未做好准备或未得到应有的支持，其职业生涯就会受到很大影响。^① 学者 Grundy 和 Robinson 进一步指出，影响教师发展的主要动机有两种，即客观存在的外部动机和来自教师自身的主观内部动机。其中，来自学校和社会环境等外部系统给予教师的驱动力，例如文化、管理体系、管理风格和学校的社会支持力度等，是构成客观存在的外部动机的主要因素；教师自身的主观内部动机则主要来自于教师的个人素质、个性兴趣、生活背景等。^② 学者 Sara Winstead Fry 认为：“从支持教师专业发展的角度看，针对新手教师的入职教学方法会影响培训质量，只有围绕教师专业发展需求开展针对性教学才能够为教师提供真正有效的发展支持，因此学校应该为新教师提供一种新的在职教育体系，以此支持教师有效专业发展”。^③

（4）关于教师专业发展途径的研究

迄今为止，教师专业发展途径的相关研究中，主要是教师专业发展模式 and 教师专业发展学校的研究。其中，在教师专业发展模式研究方面，比较典型的是美国教育家斯巴克斯和罗克斯的研究。他们对教师专业发展的方式和方法进行了全方位调查研究和分析，提出了自我引导式、观察与评价式、参与发展与改进过程式、培训式、探究式五种教师专业发展模式。这类研究从微观层面探讨了教师专业发展的具体过程和方法，对优化教师专业发展知识体系提供了重要参考。

在教师专业发展学校研究方面，最初的研究来自于美国霍姆斯团队，他们在1986年提出这一专业发展模式后，在美国受到很大欢迎。教师专业发展学校主要是通过大学等高等教育机构和地方公立学校进行合作，一同为中小学教师提供新型

^① Janice H. Rippon, Margaret Martin. What makes a good induction supporter. Teaching and Teacher Education, 2006, 22.

^② Grundy, Robinson. Teacher Professional Development: Themes and Trends in The Recent Australian Experience. International Handbook on The Continuing Professional Development of Teachers, 2004, 146-166.

^③ Sara Winstead Fry. First-Year Teachers and Induction Support. Ups, Downs, and In-Betweens, The Qualitative Report, 2007.

的、全方位教育支持。一些国家如英国基于这样的思路,创办了本国的“教师合作学校”。这类教师专业发展模式实际上包含有两种情况:一种是针对专门从事小学和中学教育的教师,给予其专业化的引导进而提升其专业发展水平;而另一种是对大学现有教育体系及相应的文化体制进行改造,聘请最好的教师开展实践教学,以此培养新教师的专业实践能力,通过引导和示范等方式推动新任教师的教学水平得到快速提升。

概括起来以上两类研究,前者关注教师专业发展的内部机制,后者关注教师专业发展的外部支持。实际上在具体教师专业发展实践中,这两者之间存在着相互影响和补充的关系。

1.4.2 国内研究综述

(1) 关于教师专业发展概念的研究

我国关于教师专业发展概念的研究主要是基于国外研究,通过对本土化实践和研究的整合,不断丰富和拓宽专业发展概念,进而对教师专业发展提出了新的阐释。如学者卢乃桂和钟亚妮认为:“教师专业发展是通过个体努力获取新知识,进而提高个人专业能力的过程,这一过程贯穿在其职业生涯的整个过程中”。^①在这一过程中,教师一方面要通过不断的学习、反思和探索来丰富他们的专业知识内容,另一方面还要不断提高专业资格和个人专业能力、提升专业熟练度。因此教师的专业发展不仅包括知识和技能的发展,还包括人文素养、情感、政治等因素的发展。学者阮成武则认为:“教学是一门专业活动,教师作为一种专业人员,专业性既是基本前提,也是发展目标,因此教师专业发展是教师在外环境、教育和组织的保护和促进下,通过跨学科的学习,结合自身的教学实践过程,不断实现自身教学体系结构的调整以及更新,并最终实现专业发展的长期过程”。^②

(2) 关于幼儿教师专业发展的影响因素的研究

国内有相当一部分研究关注影响幼儿教师专业发展的主要因素,并对各类因素的来源和类别进行了比较明确的区分。学者谭日辉认为:“幼儿教师的专业发展受诸多条件的影响,主要包括教师个人的观念和认知、社会地位、专业素养、继续教育规则以及理论研究水平发展等”。^③而吴诗源在研究教师入职初期适应阶段所受到的主要影响的基础上,将影响教师适应及专业发展的主要因素归结为传统的性别刻板印象,认为这会导致教师在职业生涯初期便遭受性别歧视、低工资和低地位。

^① 卢乃桂,钟亚妮.国际视野中的教师专业发展.比较教育研究,2006,02,71-76.

^② 阮成武.学校文化激励与初任教师专业发展.中国教育学刊,2007,11,74-76.

^③ 谭日辉.当前幼儿教师职业认同存在的问题、原因分析及其提高策略.学前教育研,2009,12.

马丽君通过对中国西南地区公立幼儿园发展需求和环境需求进行调查后认为：“教师专业发展主要受到家长、认知单位的管理体系以及教师个人等方面的影响”。^①任学印、索桂芳等则认为，影响教师专业发展的因素包括个人自律、专业认同、教师合作、教师待遇、在职培训、人际关系和环境等。骆丽娟认为，进入职场后幼儿园的环境会影响新教师对自身职业的调整和发展，并影响新教师的适应过程。综上所述，我国对幼儿园教师专业发展影响因素的研究，基本上未跳出国外研究的框架，对其影响因素发挥作用的内部机制进行深入探讨的也不多。

（3）关于幼儿教师专业发展对策的研究

对于影响教师专业发展的主要因素，国内对幼儿教师专业发展对策的研究基本上是围绕影响因素提出目标性的建议。陆耀坚和赵亚飞的研究认为：“幼儿园新教师专业发展的途径主要是通过教师自身专业能力的提升来实现，具体包括开展反思性教学、园本培训以及园外的支持与合作”。^②李玉杰则认为，从专业发展内因讲，必须提高教师专业发展的主体性意识，以此才能提高幼儿教师的教学水平和专业水平，确保正常教学的质量，进而提高幼儿园教师整体素质。胡雪芬认为，国内应该学习发达国家教师在职培训的经验，为幼儿园教师建立特殊的教育培训设施和条件，并提高教师培训水平。刘占兰认为，虽然在职培训是促进新教师专业发展最为普遍的一种策略，但目前在职培训仍然存在许多问题，如对幼儿园实践缺乏关注、在职培训和入职培训过程和标准不规范等等，严重影响了在职培训的效果。

综合以上研究进展可以看出，多数学者所关注的教师专业发展，主要是指高中、初中和小学教师的专业发展，很少有针对幼儿园教师专业发展的研究，但是每个教育阶段的教师，他们在各自的专业发展过程中都会面临相似的问题和特征，相关影响因素主要分为涉及个体学习背景、家庭性格以及生活中所遭受的影响等个人因素和包括管理制度措施、人际关系、管理文化组织因素、国家法律法规、社会认可和教师职业期望、教师组织等社会因素。基于对影响因素的分析，学者们所提出的相关策略也基本类同，均涉及加强在职培训，强调一体化专业发展教育支持等，再者就是加强对教师合法权益的明确与保障，但具体对落实与执行，特别是从政府和幼儿园管理角度去探讨具体支持策略的实证研究则很少。

1.5 相关概念界定

教师专业发展：从教育过程“教”的角度看，教师是教育活动的主体，教师的专

^① 马丽君.基于《幼儿园教师专业标准》的农村幼儿教师专业发展研究.济南, 山东师范大学, 2014.

^② 陆耀坚, 赵亚飞.建构有效的幼儿教师职后培训策略——基于学习维度论的视角.学前教育研究, 2008, 02.

业发展就是教师从非专业教育活动组织者和实施者发展到专业的教育活动实践者的过程。而这一过程必然始终贯穿于教师整个培训体系的发展之中，包括教师入职前受教育过程以及职后的针对性培训过程。在本研究中，教师专业发展是指教师在幼儿教育实践中不断的发展和完善专业素养和能力，实现自身教育领域知识不断更新、专业技能课程实践水平难度逐步加深，教师专业思想、职业道德、职业情感和职业责任进一步深化的过程。换句话说，教师的专业发展是幼儿教师改变和提升的过程，从有经验教师那里学习并提高他们的专业知识，一步一步提高教学质量，建立先进的教育信念，改善教育和教学知识结构，提高专业技能，成为成熟教育工作者的过程。

幼儿教师专业发展：美国早期教育专家 Lilian G. Katz 最先提出了教师专业化的概念，并提出了道德规范和职业道德规范两方面的具体内容。^①国内学者顾荣芳则认为，幼儿园教师专业发展简单地讲就是幼儿园教师从非专业人员到专业人才发展，不断提高职业素质的过程。王杰提出，幼儿园教师的专业发展是幼儿教师获得幼儿园教学专业技能、内化幼儿教育标准、形成教育精神的过程。表现出专业自主权、强烈的职业道德及使命感。曹能秀提出，幼儿园教师专业发展贯穿于教师职前教育、入职教育以及在职教育等多个方面，在这样的过程中不断掌握专业知识、提高专业技能，最终在整个职业生涯中推动自身专业素质不断提升。本研究提到的幼儿园教师的专业发展是指幼儿园教师在入职伊始，均能实现自身专业知识、能力不断提升的发展过程。

^① [美]Lilian G.Katz.专业的幼教老师.廖凤瑞译.广东, 信宜基金出版社, 1986.

第二章 幼儿园教师专业发展现状调查

2.1 问卷的设计与研究对象

2.1.1 问卷的设计

本次问卷调查，执行的步骤主要包括以下几个方面：

首先对选定的教师进行前期访谈，根据教师的年龄、具体专业、任职年限调查幼儿园内的实际需求，同时与该幼儿园的教师进行深入的访谈，并做好详细记录，了解幼儿园教师专业发展的现状，并探寻幼儿园教师专业发展的需求及对策。

其次，结合访谈内容设计问卷调查稿，将主要内容进行分类并排序。接下来站在被调查者的角度，结合问卷的逻辑来思考问题，将问题进行重新排布，同时把部分重复的情况进行删除，形成问卷初稿。

再次，得到问卷初稿后，交由专家进行评审和分析，对不足之处进行改进。

最后综合专家、教师及相关人员的意见对问卷再一次修订，得到最终的定稿。

2.1.2 研究对象

本研究将太原市某公立连锁幼儿园的教师做为个案研究对象，采取抽样调查法，从该幼儿园的连锁园中抽取教师。共计向 122 名教师发放问卷，回收有效问卷 120 份，回收率为 98.36%。

2.2 调查数据统计

2.2.1 幼儿教师基本情况

本次调查选择太原市某公立连锁幼儿园，其连锁园的分布涵盖了太原市多个区，教师的基本情况如表 2-1 所示：在调查的幼儿园当中，所调查的教师年龄在 25 岁以下的达到 65%；在 26 岁到 30 岁之间的人数占总人数的 21.7%；年龄在 31 岁到 35 岁之间的人数占总调查人数的 10.8%；36 岁以上的仅达到 2.5%。从这些数据中可以发现：目前在幼儿园中，教师的年龄基本都集中在 25 岁以下，这个年龄段正是整个教育事业的开始阶段，也是教师专业发展的关键适应期，良好的职业适应不仅是幼儿园教师健康成长的标志，也是个体专业发展的重要基础；针对 26 岁到 30 岁这一阶段的年龄比例而言，从数据中可以看到这一比例明显下降，调查中发现下降的原因一方面是有教师在初入职适应的过程中选择了放弃，还有的是受到了结婚生子的影响不能继续这份工作，也有的是为了自己孩子入园，而改行选择了做幼儿教师；在 31 岁到 36 岁之间比例虽下降但最稳定。

表 2-1 幼儿教师的年龄分布情况

年龄	频率	百分比
低于 25 岁	78	65
26—30 岁	26	21.7
31—35 岁	13	10.8
36 岁以上	3	2.5

表 2-2 幼儿教师的工作年限情况

工作时间	频率	百分比
1 年以下	48	40
1—2 年	50	41.7
2—3 年	16	13.3
3 年以上	6	5

表 2-3 幼儿教师的学历层次情况

学历层次	频率	百分比
中专	10	8.3
大专	48	40
本科	62	51.7
研究生	0	0

从表 2-3 可以分析得知：从学历水平上来看，大多数从事幼儿教学的教师学历水平是大专和本科，调查结果显示，持有本科学历的占到总人数的 51.7%，持有大专学历的有 40%，中专学历的占 8.3%，本次调查对象中没有发现研究生学历的教师。从这一调查结果也可以发现，近两年来在幼儿园中，对于教师学历要求虽有所提高，但与其它教育阶段相比较，投入到学前教育中的高学历教师明显不足，尤其是研究生学历的。

表 2-4 幼儿教师的专业背景及身份情况

专业背景	频率	百分比	编制	频率	百分比	职称	频率	百分比
学前教育	84	70	有	37	30.8	有	19	15.8
非学前教育	36	30	没有	83	69.2	没有	101	84.2

表 2-4 统计了教师的专业背景以及个人对职业认同感的相关看法,在所有参与调查的教师中,学前教育专业的人数占总人数的 70%,剩下的 30%是非学前教育专业。而这些没有经过系统学习的教师,他们都没有详细的学习过如何正确与幼儿进行交流,因此就不能正确的掌握如何与这一年龄阶段儿童接触的方法。另外从编制来进行分析,刚入职就能够获得编制的难度较大,从本次调查结果当中发现在所有参与调查的幼儿教师中,只有 29.4%的人享有编制,其他的都是与幼儿园之间签订了聘用合同。即使在教师作出卓越教学成绩的状况下也很难评定职称,综上所述,不难发现当前在幼儿园的教师行列中,他们的专业背景以及社会保障都会对专业的发展造成一定的制约。

2.2.2 幼儿园教师专业发展的现状

在上一章中对国内外有关幼儿教师专业的研究动态进行了概括,而在接下来这一章内,将会结合问卷所收集到的数据从不同的层次进行汇总和分析,得出当前在幼儿教师行业内的部分专业现状。

在我国所出台的《幼儿园教育指导纲要》中提出,教师必须对儿童予以一定的理解和尊重,同时还需要做到针对不同的对象采取不同的教学方法。从表 2-5 的调查结果可以发现:51.7%的教师比较认同个人的职责;61.7%认为自己能够完全做到关心儿童的身心健康;从个人的言行举止方面来看,50%以上的教师都认为自己在平时教学过程当中能够注意到自己的个人言行举止;53.3%的教师对于园内的应急预案都比较熟知,大部分教师比较关心幼儿的健康,能够更大程度的提高幼儿在园的安全保障。

表 2-5 幼儿教师专业意识的调查情况

	非常符合	比较符合	一般	比较不符合	非常不符合
1.理解幼儿园教师的工作职责	50 41.7%	12 10%	35 29.1%	20 16.7%	3 2.5%
2.关爱幼儿,重视幼儿身心健康	74 61.7%	23 19.1%	17 14.2%	4 3.3%	2 1.7%
3.重视教师言行举止对幼儿的影响和作用	69 57.5%	18 15%	20 16.7%	10 8.3%	3 2.5%
4.掌握幼儿园的安全应急预案知识	64 53.3%	30 25%	19 15.8%	4 3.4%	3 2.5%

表 2-6 幼儿教师专业水平的调查情况

	非常符合	比较符合	一般	比较不符合	非常不符合
5.具备相当的自然和人文学科知识	35 29.2%	23 19.1%	42 35%	11 9.2%	9 7.5%
6.能够合理组织幼儿一日生活	42 35%	41 34.2%	28 23.3%	6 5%	3 2.5%
7.能科学地设计幼儿游戏活动	46 38.3%	41 34.2%	24 20%	3 2.5%	6 5%
8.能够制定符合幼儿园要求的保教计划	32 26.7%	26 21.7%	41 34.2%	19 15.8%	2 1.6%
9.能使用符合幼儿年龄特点的语言教学	25 20.8%	37 30.8%	22 18.3%	27 22.5%	9 9.5%
10.能公平、正确地鼓励幼儿的进步	45 37.5%	42 34.2%	26 21.7%	4 3.3%	5 4.3%

表 2-6 可以清晰的看到当前幼儿园内教师的专业水平情况：其中 29.2%的教师认为在自然和人文学科等专业知识方面储备较足，51.7%的教师认为自己在知识结构方面还有较大欠缺；35%的教师能合理的组织幼儿一日生活，30.8%的教师则做的不够；对于儿童游戏的设计而言，38.3%的教师认为他们可以独立的进行游戏设计，同时也能够引导孩子参与到游戏过程中，27.5%的教师不能科学的设计幼儿游戏活动；关于保教

计划这一方面，26.7%的教师认为他们对相关的知识比较自信，51.6%的教师则认为他们在这一方面专业能力不够；有 20.8%的教师能使用符合幼儿年龄特点的语言教学，50.3%的教师很难去适应幼儿这一阶段的语言特点和行为方式；37.5%的教师能够公平、正确的鼓励幼儿的进步，有 29.3%的教师在这方面有所欠缺。从上面这些数据就可以发现，目前在幼儿教学方面，教师个人在自己的专业水平方面还有一定的欠缺，需要后期不断的进行知识累积和技能的实践运用，才能不断促进教师的专业发展。

表 2-7 调查了教师在个人知识管理水平方面的一些情况：一般在教师刚入职后，为了帮助自己职业的发展必须采取一定的知识管理方式，但是在本次调查过程当中

发现,其中有 60.8%的教师认为由于教学任务过于繁重,很难对自己的学习计划进行安排,所以仅有 21.7%的教师能够在繁重的任务之外制定一些专业的学习计划,仅有 35%的教师愿意主动学习,在反思中不断获取进步。在时间紧张,又欠缺自我发展规划能力的影响下,教师学习、提升自己的主动性显得尤为缺乏。

表 2-7 幼儿教师个人知识管理情况

	非常符合	比较符合	一般	比较不符合	非常不符合
11.工作繁重,时间紧张,无暇学习	73 60.8%	22 18.3%	19 15.8%	4 3.3%	2 1.7%
12.能制定自我专业发展计划	26 21.7%	38 31.7%	21 17.5%	26 21.7%	9 7.5%
13.勤于学习、善于反思	42 15%	41 34.2%	28 23.3%	6 15%	3 12.5%

表 2-8 是教师对于个人自身发展的一些评估情况:对薪资待遇方面而言,有 67.5%的教师认为当前他们个人的待遇较低,不能满足个人的自我需求;69.2%的教师认为自己当前很难获取到职位方面的晋升;72.5%教师都缺乏一个明确的发展目标;75%的教师认为他们会在工作一段时间之后选择其它的行业。

表 2-8 幼儿教师对专业发展前景的预期

	非常符合	比较符合	一般	比较不符合	非常不符合
14.收入较低,钱不够花	47 39.2%	34 28.3%	29 24.2%	4 3.3%	6 5%
15.职称晋升难度较大	42 35%	41 34.2%	28 23.3%	6 5%	3 2.5%
16.缺乏明确的发展前景	46 38.3%	41 34.2%	24 20%	3 2.5%	6 5%
17.在幼儿园工作一段时间后会转行	51 42.5%	39 32.5%	18 15%	8 6.7%	4 3.3%

表 2-9 幼儿教师对专业发展途径的评价

	非常符合	比较符合	一般	比较不符合	非常不符合
18.幼儿园的考核机制不合理	31 25.8%	25 20.8%	42 35%	11 9.2%	9 7.5%
19.岗前培训效果不明显	50 41.6%	36 30%	20 16.7%	11 9.2%	3 2.5%
20.培训形式化、表面化	44 36.7%	24 20%	30 25%	17 14.2%	5 4.1%

针对教师的考核方面而言，在调查过程中了解到幼儿园考核标准严重缺乏的现状，不同的幼儿园在标准方面也大体相似。从表 2-9 中可以看出：比较明显的看到有 46.6%的教师认为目前幼儿园对老师所采取的考核机制与激励机制不合理；对于在学校进行的岗前培训，有 71.6%的教师认为培训都是流于形式，起不到实际的作用，而对入职后幼儿园组织的培训，56.7%的教师表示这些培训都是为了应付上级的检查，不会真正地去内划与落实。一般而言，在现有的考核标准当中，多数都包含了家长、园长、他评、自我评价以及其它这几个方面。但是在考核的过程当中，由于主观因素的占有比例较大，所以会导致教师在日常工作中不敢大胆尝试，尽管是这样的状态，依旧有许多教师在最终考核的时候成绩较差，这也会对教师的专业发展带来负面的影响。

第三章 幼儿园教师专业发展存在问题及成因

3.1 幼儿园教师专业发展存在问题

依据上一章的调查研究数据，本章针对数据统计、整理分析后出现的一系列问题，进行了汇总和深入的探究。力求发掘幼儿园教师专业发展的不足与缺陷，分析这类问题产生的根本原因，从源头位置进行梳理与优化。此举不仅能够帮助幼儿园教师克服自身教学过程中所遇到的困难与问题，更有助于相关教育部门了解幼儿园教师的实际发展情况，给予教师正确、科学的指导，帮助幼儿教师走向更为美好的未来。

3.1.1 幼儿园教师的专业发展受到入职标准和体制的制约

调研数据中，明确指出了一个问题：幼儿教师专业发展受到一些标准和体制的制约，导致这种现状出现的原因有许多。如幼儿教师的入职标准低，大多数教师并不是学前教育专业毕业，也没有按照国家规定考取相应的幼儿教师资格证。专业证书以及教师认证的缺失，导致这些教师无法在幼儿园教学中得到专业性认可，职称、编制等得不到保障。本次抽取的 120 位幼儿教师中，非学前教育专业的有 36 人，占比 30%；非编制的有 83 人，占比 69.2%；无职称的人数更是高达 101 人，占比高达 84.2%。职称与编制，是保障教师在教育事业中得到基础保障的有力认证，入职标准低，加之体制上的制约，使很多幼儿教师缺失了这些保障，导致教师的工作环境缺少了安全感、稳定感，不能满足自我需求，也不能更好的体现自我价值。由于社会保障的不足，制约了幼儿园教师的专业发展。

3.1.2 幼儿园教师对专业的内涵认识不足

相关教育部门不断强调，学前教育阶段等同于初级、中级教育阶段的专业性，同样要求教师以严肃认真、客观公正的态度来从事日常的教学事业。然而现实却存在较大的偏差。此次调查研究中的一部分教师，对于自身职业的专业性与独特性抱有迟疑的态度。换言之，不少幼儿教师并没有意识到幼儿教育是一项非常专业、科学的教育工作。错误的教育信念，难以支撑教师在教学活动中呈现出认真负责、爱岗敬业的专业精神。只有当幼儿教师将自己划分到专业教育的行列当中，才能认识到日常工作的不足与缺陷。举个较为常见的例子，大多数幼儿教师都不会积极、主动的去了解每一个幼儿的个体需求，不会在教育幼儿时，特意做出区别性的引导与帮助，使幼儿的身心发展健康且全面。教师坚定自己的专业性与独特性，是认识专业内涵，提升专业能力的前提。

3.1.3 幼儿教师专业知识欠缺、技能薄弱

幼儿教师的专业知识往往呈现出片面、单一的特性。学前教育专业的幼儿教师，拥有一定的学前教育知识，在人文知识、地理知识等方面则显得有所欠缺，不同知识的融会贯通，是幼儿教师面临的巨大难题。学前教育的专业知识包含了心理教育学、班级管理、情感教育、认知发展教育、突发性事件处理措施、日常教育计划的编写与实施、区域活动的组织与管理、身心发展特点与教学技能等多个方面。多数幼儿教师毕业于非学前教育专业，对上述多种知识缺乏系统性的学习。毕业于师范专业的幼儿教师，对于幼儿提问特别是涉及到专业以外的知识时，难以准确的解答，满足不了对幼儿科学教育的需要。而毕业于艺术专业、语言专业或理科专业的教师，难以在短时间内将自身的专业体系与学前教育相融合，也就出现了幼儿教师专业知识欠缺的问题。目前非学前教育专业幼儿教师逐年增多，加剧了幼儿教师专业性下降的现实问题。

综合来看，幼儿教师的专业技能也呈现出较为缺乏的问题。其一，理论知识与实际教学相脱节。从事幼儿教育时间较短的教师，需要不断完善理论与实际之间的有机融合。有的幼儿教师在学习完《幼儿心理学》、《幼儿教育学》、《幼儿卫生学》以及《纲要》、《指南》后，虽然了解了幼儿的身心发展目标，但在实际当中，却不能根据幼儿的个体差异灵活的实施个别化教学，做到因材施教；其二，不能制定科学的幼儿园保教计划，在很多时候，教师不能根据幼儿的身心发展特点制定计划，有时制定的过难或过易，都不能促进幼儿的发展；其三，在实际教学活动中，部分教师不能够使用符合幼儿年龄特点的语言进行教学，尤其在非学前专业的教师当中，使用成人化和小学化的语言来组织活动，往往造成孩子的语言老师不适应，老师的语言孩子听不懂的现象，从而降低了活动质量，不能使幼儿在活动中得到相应的发展；其四，幼儿教师的自我反思意识薄弱。即使教师进行了“一课三研”，不断改进、反思，但这种缺乏理论框架支撑的自我反思，往往只是流于表面，无法发掘出深层次的问题。这种情况的出现归咎于专业性的缺乏，而且与家长的家园共育上，也导致教师不能给予专业性的指导。

3.1.4 幼儿教师专业培训效果不理想

因为幼儿教师在岗前培训时期接受的技能培训一般不会有专业的培训目标，更加不会明确地给未入职的幼儿教师灌输其应该在不同的阶段培养不同的能力，或者在什么时期应该掌握什么专业理论，学会哪些专业技能，导致培训效果不理想；当前幼教专业教学的课程设置当中也缺少幼儿教师理应学习的文化、科学以及相关的

专业知识。这样的岗前培训忽略了整个社会的需求，偏离了儿童发展的方向。岗前培训与幼儿园教学的实际情况不符、教学内容和方式都十分形式化。目前幼儿教师认为岗前培训效果不明显，对于入职后的幼儿教师来说，尽管当前已经出现了各种各样的幼教培训班、幼教培训基地，但从培训的实质内容看，大部分都是不断重复幼教专业的基础理论，不会对教师的专业发展提供太大的帮助，不仅耽误了幼儿教师本就短缺的时间，还让教师乃至园方支付了不菲的培训费用，事倍功半。

3.1.5 幼儿园教师专业发展条件受限

随着幼儿人数逐年增加，不论是公立还是私立幼儿园的数量也随着激增，幼儿教师的人数逐年攀升。尽管幼儿教师人数在不断增加，但是幼儿教师的整体质量却并没有随着一起提升。首先，幼儿师范学校的教学内容陈旧，教学与实践相脱节，不能给在校生提供很好的学习平台，虽然在校幼儿师范生逐年增多、毕业的人数也较多，可大多数学生都只是简单地掌握了幼儿教育的基本理论，并没有实践工作能力，工作起点低，没有成就感，不具备专业发展的基本条件；其次，大部分学生刚毕业就进入幼儿园开始了幼儿教育的工作，根本意识不到需要考虑自己未来的发展前景，在年轻的幼儿教师入职后，由于对工作流程的生疏，在工作当中手忙脚乱，一天下来筋疲力尽，加之对时间和自我发展规划能力欠缺，往往制约了自身的专业发展；最后，幼儿教师大部分都是女性，幼儿教师工作的特殊性导致很多教师在工作之余没有时间去学习，尤其在工作几年后，结婚生育是必然的人生规划，待到幼儿教师拥有自己的孩子后，除去在幼儿园忙碌幼儿教育的工作，还要兼顾家庭生活，她们的时间更加短缺，所以更不用说再让她们去考虑自己的专业发展了。除了上述这些教师外，调查中也有 15% 的教师表示虽然忙碌，仍有更好发展的意愿。综上，从现阶段的幼儿教师自身而言，有 50.8% 的教师会因为各种因素无法实现专业提升，也无暇去顾及自身的专业发展。

3.2 幼儿园教师专业化发展存在问题的成因

3.2.1 教育机构重视不足，缺乏制度引导

与我国的其他教育相比，幼儿教育在教育资源、教学专业、社会关注度、国家政策、管理体系等多个方面存在明显差异。单单就教育资源来说，由于幼儿教育并不属于国家规定的九年义务教育，也就没有将过多的资金投入到了幼儿园的开办上。目前民办幼儿园办园质量参差不齐，在师资水平和硬件设施上差距较大，资金投入的匮乏导致大多幼儿园不能及时更换已经破旧的娱乐设施、补充教学缺少的儿童教

具、提供精致有趣的阅读书籍，种种不良情况的累加，导致幼儿教师的教学热情大大下降。站在专业的角度来说，幼儿教师专业不对口的现象越来越多，专业知识与技能显得更为匮乏。造成这一问题的根本原因是我国过于宽松的就业条件，幼儿教师就业的要求较低，不会严苛要求专业学历及资格认证。学历虽不能成为衡量一个教师是否优秀的标准，却能够在大方向上掌控幼儿教师的整体专业素养。近年来，我国意识到有关幼儿教育的社会关注度逐年下降，导致幼儿教育的重要性与必要性被忽视。针对学前阶段的教育问题，我国推行了一系列的政策条例，借以匡正幼儿教育的内在意义与价值。政策的出台能够在一定程度上推动教育向前发展，却不能立即产生直接的影响与作用。在管理体系方面，还存在更多需要改善的问题，就教师的编制与职称来说，难以拿到这些认证的教师始终游离在失业与再就业的边缘。原本这类教师的基础工资就普遍偏低，再加上失业隐患带来的精神压力，使教师们对自己选择这份职业的信心产生动摇，不具备坚定信念的教师，难以在日常教学中保持爱心、耐心、责任心与敬畏心。教师离职的现象屡有发生，流动性也对专业发展的连续性造成了影响。

3.2.2 教师培训与实际教学相脱节

职前培训的出发点是引导教师尽快融入日常的教学环境，解决在具体的实施过程中出现的困难与阻碍。教师所具备的专业知识、教学技能、管理理念等存在较大差异性。在培训上岗时，首先应采取一套行之有效的引导方案，针对教师所达到的发展阶段进行区分性教育。与此同时，还需要帮助教师使用专业知识来确认课程的具体内容、明确涉及的学科知识、心理学知识、认知教育知识等是否符合幼儿身心发展规律、是否能够到达预期的教育目标。其次，职前培训容易课程排布紊乱、内容与实际应用需求不符的问题。随着社会的发展，教育培训应当跟上时代的步伐，将幼教前沿的先进理论和技能融入到培训中，例如在实际中教师使用多媒体教学的形式越来越多出现在我们课堂当中，在培训教师时，应当加入符合现代发展需求的教学能力以及辅助教学的电教技能的内容，提升教师的专业技能。除此之外，职前培训过度重视理论培训，并没有与教学实际相结合，容易导致培训流于表面化。

职后培训目的是不断提升教师的各项能力。与职前培训相比，职后培训的形式与内容可谓多种多样，多元化的培训方式为教师提供了更多可能性，而仍旧高谈理论，缺乏实践的培训是难以收到预想效果的。不仅是白白浪费时间与资金，更会使教师抵触逃避职后培训。

3.2.3 幼儿园对教师支持与指导不足

随着有关学前教育政策条例的颁布，多个地区积极响应国家要求，在有需求的区域建立了更多的幼儿园。幼儿园的增多，意味着幼儿教师的缺少。为了满足幼儿园工作所需，管理人员在选择幼儿教师时忽略了国家的相关规定，导致后续实际的教育教学质量难以提高。按照要求，幼儿教师必须拥有学前教育专业毕业证书，考取幼儿教师资格证。在实际工作中，有30%的人员以其它专业的毕业证进入了幼儿教师的队列。教育学明确指出，非学前教育专业人员在实施教学时，由于缺乏心理学、情感教育学、幼儿发展规律等多项专业知识，也就不能构建科学、合理的教育理念。实际案例证明，多数招聘了非学前教育专业教师的幼儿园，在实际教学中，教师表现出不能理解幼儿需求、与幼儿正常交流难的问题。因此，幼儿园的管理者必须重视幼儿教师招聘问题，严格把控应聘者的专业及资格证书。此外，幼儿园还应当给予教师必要的支持与指导，在日常管理流程、教学方案的制定、活动组织的形式、突发性问题的处理方案、活动规则等多个方面给予专业的指导。

3.2.4 教师专业发展缺乏主动性

教师的专业发展主要受到两方面因素的影响：其一，来源于外界环境。外界环境的影响因素较为复杂，不仅包含了教师的家庭环境、受教育环境，更侧重于后续的工作环境及社会环境；其二，来自于个体自我。个体自我的影响包括教师的各项能力与素养。自主专业发展的能力，是教师应该具备的个人素养，主动性差的教师，通常表现出缺乏耐心、敬畏心与责任心，往往面对幼儿的不良情绪时不知所措，难以作出正确的引导方式，从而出现消极、悲观的教学态度。

专业发展还会受到教师性别、心理以及报酬等个体因素的影响。目前，教师的职业特征以女性为主，整体的工资待遇偏低。教师以女性居多的原因是，女性在人类的历史长河中一直充当着教育的角色，女性在自然而然中适应了教师这一角色。女性的心理特征确实能够给予幼儿足够的关心与爱护，却在承担幼儿园的教师责任时出现较大的精神压力，在面对问题时容易逃避，而不是主动解决。再者，相比社会上的其他工作，教师的基本工资待遇较低，幼儿园的实际工作内容并不如想象中那么轻松。繁琐细致的工作性质，往往会使老师们疲惫不堪，从而缺乏专业发展的主动性。幼儿教师面对的幼儿不具备自我保护的安全意识，缺乏辨别是非对错的能力，教师需要时刻关注幼儿的安全问题，当工作付出的努力与辛苦，得不到相对应的回报时，容易出现失落、消极的情绪。生活在经济社会的人们，需要依靠一定的经济基础来满足日常生活所需，较低的工资与繁重的工作压力，导致幼儿教师缺乏

坚定的自信心与自主性，对幼儿园教师专业发展产生了较大的局限性。

第四章 促进幼儿园教师专业发展的策略

幼儿教师专业发展策略的研究是当前国内外教育研究的一个热点。20 世纪 80 年代以来,教师专业发展成为世界教育发展的共同趋势,关于教师专业发展策略的研究也日益深入。2001 年,随着《基础教育课程改革纲要(试行)》、《幼儿园教育指导纲要(试行)》的颁布和实施,我国教师教育改革逐步深入,幼儿教师专业发展策略问题成为关注的焦点。影响教师专业发展的因素很多,目前幼儿教师专业发展中还存在很多问题,要促进幼儿教师的专业发展,需要各方面的协同努力、优化目前幼儿教师专业发展的策略,积极谋求幼儿园、教师、相关政府部分、与教育研究者之间共同努力,共同促进幼儿教师的专业成长。针对幼儿教师专业发展出现的多方面缺陷与不足,将从幼儿园、幼儿教师、教育主管机构、幼儿教师培训机构这四个角度,提出合理建议与改善方案。

4.1 幼儿园教师应强化专业发展的自主意识

幼儿园实施专业发展只是辅助措施,最主要的内在因素仍旧是教师对于自身能力与水平的发展需求。只有当教师树立了强化专业发展的自主意识,才能在根本层面认识到专业发展的必要性与重要性。

4.1.1 树立正确专业发展观念

幼儿教师本质是一项专业性的教育工作。教师不仅应当具备专业性的知识与技能,更需要拥有崇高的职业信仰与教学信念。幼儿是国家的未来,是需要教师呵护的群体。在教学活动中,树立促进幼儿发展的教育理念,是从教的基本方针;保持自主专业发展的观念是从教的客观要求。

目前幼儿园教师的社会地位仍旧比较低,不能得到社会成员的普遍尊重。为了改善这一现象,教师需要积极摆正自己的心态,依靠自主专业发展的信念,从专业知识、专业技能、教学技巧等多个方面进行提升,塑造幼儿教师专业、负责的教育形象,提高幼儿教师的社会地位。

4.1.2 增强幼儿教师的专业发展信念

《幼儿园教师专业标准(试行)》中指出:幼儿教师的专业性与独特性是毋庸置疑的。哪怕绝大多数的社会群体认为幼儿教师是一份专业要求低、职业素养较差的普通职业,教师也不需要为社会的认知观念感到灰心、消极,应该牢记我国教育部门对于幼儿教师这份职业的认可与期望,从而树立自主提升专业的信念。学前教育是开展后续各类教育形式的前提,是促进幼儿身心发展的关键性教育。幼儿时期

的人格培养，往往会对社会发展产生直接影响。因此，幼儿教师应当以客观、正面的态度来看待专业发展，时刻反思自己的教育工作是否符合教育法律法规、是否能够贯彻并落实教育方针、是否具有教学热情与工作积极性、是否体现了教师的道德需求。言传身教是实施幼儿教育的主要形式，教师应该时刻注意自身的行为规范。通过专业能力的提升，来建立更为坚定的专业发展信念。

4.1.3 加强幼儿教师专业发展的科研意识

加强幼儿教师的科研意识，对于幼儿园教师的专业发展很重要。这项措施不仅要求教师具有较高的探究自主意识，还需要教师具备将专业知识理论与实际教学有机融合的能力。

首先，加强科研意识，教师应树立“终身学习”的理念。充分认识科学的理念对幼儿教师专业发展的重要性，在实践中树立探索研究的意识，并体会到学无止境的实际意义。科技的飞速发展，赋予了现代文明更多的诠释方式，为了紧跟时代的发展步伐，教师需要打破固有的教育理念，采取开放、积极的态度面对新生的知识理论，努力汲取先进的教学理念与技巧，以此提升自身的专业发展。同时教师还应虚心听取优秀教师的建议与看法，从而修正自己的不足之处。在日常的教学生活中，教师应当主动尝试新的理论、技能与形式，多思考、多探究，并认真投入到每一次实践教学中加以校验，以此营造一个科学、合理的专业发展环境。

其次，加强科研意识，教师需要有丰富的理论知识与实践能力做基础。教师在教学过程中，会逐渐发现自己在某些知识上的欠缺之处。为了及时查缺补漏，教师可以建立一个专业知识理论框架，针对每一个细小分支，认真思考，仔细分析。长期的自我反思与审视，能够帮助教师寻找自身的知识漏洞，以便能更好在实践中进行反思和探究，在每一次成长过程中，探寻专业发展的科学性，长此以往，教师的理论体系将会变得更为完整，让科研意识成为一种习惯，成为全面性的研究型教师。

第三，将科研意识融入到实践教学中，教师可以通过编写教学日记的方式，如教育笔记、观察笔记，来积累科研素材，检验理论与实际教学的融合效果。日记的内容可以较为宽泛，涵盖组织活动时幼儿的具体表现、突然产生的教学灵感、突发性事件的处理方案以及新教学技能的实施情况等细碎的教学片段。每一个片段中幼儿展现出的真实反应，都能够帮助教师积累经验。当教学经验逐渐丰富，教师就能够更为充分的认识到自己的缺陷与不足，并及时加以调整改善，挖掘现象背后教育的本质，从而提升自己的专业能力。

最后，加强科研意识的同时，教师还应该积极增强自身对幼儿教学课程及相关

内容进行研究的能力。科研能力不仅包括教师自身所具备的科研理论知识，还包括教师在教学过程中探究事物本质的能力。对于教学过程中科研能力的提升，需要幼儿园管理者帮助教师在实践中形成正确的教育观念，并提供较为便利的科研条件。科研能力更需要幼儿教师从自身出发，紧跟当前幼儿教育的大环境，运用自身的科学教育理论结合实际问题，充分发挥自身的主观能动性，在实践中不断的观察、思考，并将总结出的科学教育经验运用到幼儿教学当中进行校验，不断修正，在科研过程中达到教师专业发展的螺旋式上升。

幼儿教学的工作流程确实较为繁琐，但日常教学的每一次积累和有意识的科研探索，都会成为推进教师进步的中坚力量。力求记录每一个珍贵的教学瞬间，从每一次教学成果中去感悟教育行为与不足，日复一日的进行知识梳理、自我反思及自我审视，使自己的专业能力在反复的探索中不断增长。

4.2 岗前培训应全面提升教师的素质

岗前培训是即将步入教学生涯的教师们必须经历的重要环节。岗前培训能够缓解教师在面对新环境时的不适感，帮助教师不断深化理解所学的各种专业知识和技能，帮助教师理解如何通过专业的教学技巧，将理论与实践有效地结合在一起，并在此基础上引导教师树立积极、正面的职业素养。

4.2.1 强化教师职业信念

不同于中小学教师，幼儿教师需要具备的不仅包括专业知识与技能，更需要有一颗热爱幼儿教育事业的心。我国著名教育家陈鹤琴先生认为，幼儿教师需要具备一颗饱满的爱心、耐心和细心，比拥有专业的知识技能更为重要，为了验证这一说法，特意对部分幼儿园的幼儿教师进行采访，询问他们选择从事幼儿教育这一职业的初衷。超过半数的幼儿教师毫不犹豫的说：“自己喜欢小孩，认为幼儿是这世界最可爱的存在”。三分之一的幼儿教师表示自己喜欢在幼儿园工作，享受轻松、愉快的教学氛围。只有不到五分之一教师回答自己的专业与幼教是对口的。综合来看，我们可以得出从事幼儿教师这份职业的人们多数喜爱幼儿、热爱幼儿园的环境。因此，幼儿教师应当树立坚定的职业信仰与教育信念，热衷于自己的职业，始终以饱满的热情面对天真的孩子。

4.2.2 强化对教师专业知识的培训

在具备了坚定的职业信仰与教育信念后，需要强化幼儿教师的专业知识。从我国幼儿教师的专业发展来看，教师缺乏一定的专业知识。专业知识是教师在日常教

学中会运用到的各项知识,包含文字认知、图形区分、课文阅读、情感理解、表达自我、集体活动等多个方面。针对幼儿教师所需要掌握的专业知识,可以大致分为以下四个方面:第一,基础知识。基础知识包含各类本体性知识,例如基础学科、各科教法。第二,条件知识。特指顺应幼儿身心发展特征而存在的教育内容。包含心理学、教育学等各项知识。第三,辅助知识。日常教育学科中不一定会涉及的学科知识,泛指人文、地理等自然学科。第四,素质教育。依据我国幼儿素质教育的内容,幼儿还需要拥有健康的体魄、艺术的熏陶以及对美学的感知。具体来说是在教育阶段加入美术、音乐、体育等课程。这些知识不仅要求教师总体把握,还需要在教学过程中有机融合,潜移默化的渗透在幼儿的学习、游戏当中。目前幼儿教师普遍缺乏理论与实践灵活结合的能力,这与我国的应试教育有较大关系,学生长期接受传统的教学模式,与实践脱节。因此,从幼儿的学前教育阶段开始就要避免单一、重复性的教育形式,培养幼儿通过主动探索来习得经验的能力。为了培训教师具备更为优秀的实践能力,在进行岗前培训时重点侧重实践教学。当幼儿教师花费半个月完成基础理论知识的培训,则需要花费三倍以上的时间将自己所学所感全部应用在幼儿园的实践工作中。在必要的情况下可以跟进记录,利用每天的教学笔记反思自己的不足,勤于思考、善于总结,优化并完善自身的实践能力。

教师的职业信念、教学理念、专业知识与技巧、理论实践、个体素养等特质是实现幼儿教学质量提升的关键因素。为了确保幼儿在学习环境中身心得到健康发展,需要不断加强教师的上述特质。在教师的专业发展方面,幼儿园可以采取针对性的硬性策略。例如要求教师在工作之余,每学期选择一到两本关于教育的书籍,认真阅读书籍后撰写一篇不少于 3000 字的读后感。除此之外,也可适当采取激励手段,定期举行教师岗位练兵,成绩优秀的教师均能够获得奖励,以此鼓励教师不断提升自己的专业发展。

4.2.3 加强对教师的职业技能培训

站在职业属性角度上分析,与研究型特征相比,幼儿教师更符合应用型特征。学前教育不同于对专业知识要求极高的高中教育,幼儿教育需要在与幼儿交流互动时灵活变通,因此实践能力显得更为重要。2012 年,我国大幅度修改了师范专业的教学内容。学前教育的本科知识缩短为一年教学,剩余的三年时间均用于专业知识的应用实践。大二阶段的学生将会进入幼儿园内,与幼儿进行零距离的沟通,这个阶段的唯一要求是学生利用自己的专业知识正确引导幼儿学习学科知识。在实际的教学活动中,学生们不可避免的出现了一些失误。虽然了解幼儿的身心发展特

征，但在面临幼儿的不良情绪时，仍然会显得不知所措。对于幼儿园课程框架、日常流程的熟悉程度不够，往往顾此失彼，不能规范、合理的管理班级。与此同时，学生在设计教学内容、组织区域活动、教学内容的实践及反思能力、感染能力、沟通能力、科研能力等方面仍旧存在较大的不足。因此，大学的课程设置应该考虑到学生任职后的实际问题，增加有利于学生实践教学的课程。目前，部分学院突破性的采取“双导师制”，将毕业学生的实习教师作为另一位导师，由大学教师与幼儿园导师共同监督学生的学习情况，通过评估、考核等方式，鞭策即将毕业的师范学生提高自身实践能力。

4.3 幼儿园应打造良好专业发展氛围

园长在把握教师的整体资历与职业素养外，还需要营造专业发展的良好氛围。园所定期开展指导教师教育活动是一方面，在某些方面仍然需要教师自主探索。园所交流机制的出现，能够促进不同教师之间交流教学技巧、帮助教师互相解读教学疑惑，在基础层面提升专业能力。因此，园长可以构建一个共同学习的专业发展平台，激发教师钻研进取的精神。

4.3.1 充分发挥幼儿园管理者的带头作用

幼儿教师刚刚任职时，会不自觉的表现出一些心理层面不适应。这种心理反应可能是紧张、担忧和焦虑，严重情况下也很有可能演变为消极、害怕和恐惧。这个时期教师往往需要从外界得到更多的认可与鼓励，以此来支撑自己的内心，使自己尽快适应这份新工作。相关研究指出，绝大多数刚任职的教师需要得到幼儿园管理者的认同，认为自己能够胜任这份工作。在与幼儿园教师进行交流的时候，一位方老师讲述了自己刚刚入职时发生的一件事情。那时候的方老师刚刚入职4个月，稍微熟悉了幼儿园的日常流程与教学形式。有一天园长找到她并向她询问适应情况，方老师感受到园领导对自己的关心。随后，园长让她与一些优秀的教师一同参与全市幼儿教师比赛，并在唯一的上报名额中选择了她，最终方老师不负众望在全市比赛中获得了第三名。这件事不仅是自身教育水准的展现，更从内心深处增添了自信感与成就感。针对幼儿教师的个体差异性，园长应当采取针对性的专业发展方案。如果教师的专业属于学前教育专业，那么园长可以加强教师其他知识技能的开发，例如人文、地理的自然学科知识。如果属于非学前教育专业，园长则必须充实教师心理学、教育学、专业学科知识、应用实践等理论知识，这些理论体系是支撑教师与幼儿有效沟通交流的基础，也是确保教师设计并有效实施教学计划、完成教

学目标的前提。此外，园长还可依据教师的特殊专业，例如音乐、美术等艺术专业，利用教师的特长规划一套陶冶情操的艺术类课程。最后需要强调一点，每个年龄段的招生数量是有规定的，教师难以同时兼顾众多幼儿，园长必须将招生总数和班级数量控制在规定的范围内，在两教一保的前提下，小班 25 人、中班 30 人、大班 35 人，优化保教质量。

4.3.2 年轻教师相互学习交流

教师是一项对专业知识、教学技巧、责任感有严苛要求的职业。拥有积极向上的工作热情是远远不够的，还需要在实践中摸爬滚打；拥有扎实且丰富的专业知识是不足以使教学完美的，还需要具备与幼儿有效沟通互动的能力。幼儿园在幼儿教师刚刚上岗初期，应开展岗前培训、职业规划、流程熟悉等多项工作，帮助教师适应并融入新的教学环境。

为了加快幼儿教师的专业发展进度，幼儿园可以以教师为主体，相互学习交流为目的，组建一个积极、活跃的内部平台。在平台中，将幼儿教师整体专业发展作为中心思想，坚决贯彻“三年成长、五年成熟”的教师发展战略，设置教师竞赛、知识互动、教学培训、科研活动等多元化的发展形式。通过刻意引导年轻教师互相学习、互相竞争的方式来增强工作积极性与刻苦钻研的精神，帮助教师尽快成为园所的骨干力量。

4.3.3 建立与经验型教师相互帮扶的互动平台

针对刚刚入职的教师，内部平台要提供一套直接、有效的指导策略。这种策略通常是以经验型教师为主导，辅助新入职幼儿教师了解业务工作范围、园内教学流程、幼儿发展情况等等。这种“一帮一”的帮扶方式，不仅能让新入职教师感受到经验型教师的教学技巧、教育经验，还能够促进教师之间在日常教学过程中进行讨论、交流。心理学研究表明，受到新环境中基础人员引导、帮助的人员，将会更快接受、适应环境的变化。刚入职时所获得的感受、鼓励与支持，往往能帮助教师在日常教学中积累信心，构建积极、主动的教学理念。缺乏引导帮助的教师，则容易呈现消极、负面的教学态度，并对今后教学风格带来持久的不良影响。因此，教师入职一年内得到的支持与帮助对今后的专业发展非常重要。

4.3.4 结合教师需求开设园本培训

参与此次调查研究的幼儿园，并没有开展园本培训。所谓园本培训，是立足于幼儿教师的内在需求，依据当下幼儿园内部专业发展情况而建立的一项基础培训活动。一名幼儿教师在接受采访时谈到，自己所处的幼儿园并不具备专业发展的环境。她

认为幼儿园不应该只单单进行教育框架中的内容培训,有关园内区域规划、学习环境创设是每次培训都涉及的话题。针对这些话题,教师们已经沟通交流并深入思考过。幼儿园还需要尊重教师的个人需求,例如学前教育专业的老师,可能会对音乐、舞蹈更感兴趣。由此可见,幼儿园在组织园本培训时,应当尊重幼儿教师表现的个体差异性与内在需求,开设具有针对性的培训内容和方式。实际培训内容应当细化到不同老师的分类培训,如新入职的老师采取何种培训方式,经验丰富的教师采取何种培训方式,班级当中的配班教师与主班教师之间应该采取哪种形式的培训。除了教师层面的培训细化,园内其他人员职责也需要明确,毕竟园内的专业发展环境是影响教师专业发展的重要因素。由行政管理人员进一步分析园内清洁人员、保安人员、维修人员等各岗位的培训工作。在此基础上,幼儿园可以将教师的继续教育与专业培训的实际情况,作为日后职业发展的重要参考依据。

4.3.5 激发教师工作热情

为了激发幼儿教师的工作积极性,开拓积极、活泼的教学氛围,幼儿园需要在尊重教师个体需求与差异性的同时,通过合理、恰当的集体活动或策划方案来带动幼儿园核心凝聚力不断增加。其一,园内定期举行游泳、排球、跳远等体育竞赛。体育活动的开展在锻炼幼儿教师身体素养的同时,为教师的日常工作压力、生活压力带来有效的缓解与释放;其二,在国家法定节假日期间,组织全体教师共同参与户外活动。通过集体活动,体验到大家庭的温暖,增加教师的归属感与幸福感,创设宽松的发展氛围,激发和提升教师教育教学活动的创新能力和水平;其三,幼儿园可以适当开展一些人性化的策划活动。例如记住每一个教师的生日,在生日来临之际,给予问候与祝福;主动看望安慰生病的职工;对于经济条件较为困难的教师,可以给予补贴资助,以体现幼儿园的人文与关爱之情。

4.4 教育机关应加强对幼儿教育的监督与管理

首先,教育机关需要积极改善幼儿教育的管理制度。制度优化包含管理观念的转变、管理资金的使用、管理体系的完善等多个方面。首当其冲的是管理观念,一个正确的观念才能引导后续管理结构的完善,因此必须培养重视幼儿教育的理念,在幼儿园环境建设中投入足够的经济支持,帮助幼儿园完善各项基础设施与公共资源。其次,要对幼儿教师给予足够的关注,倡导人们尊重幼儿教师。与此同时,在相关政策中提高幼儿教师现有的经济待遇与基础保障,使教师能够在充满安全感、稳定性的工作氛围中积极开展幼儿教育。除此之外,还应注意环境改变所带来的角

色不适应，以及初入职场的焦虑，不适应自己由一名学生突然转变为教师，可能会对自己的专业性产生质疑。为了帮助教师完善心理的适应过程，可以适当借鉴国外先进国家的幼儿教育管理理念。

4.4.1 借鉴、引入先进国家经验

上个世纪 70 年代，英国教育部门提出在教师入职第一年内，为其提供必要支持与帮助的想法。随后，在 1978 年实施了关于教师入职的帮助计划、1999 年确立了教师入职后的各项培训机制。这一项培训机制在不断完善后，被正式推广实施。

与英国先进的教育理念相比较，美国在上世纪 80 年中期才意识到幼儿教师的重要性。但美国教师入职与管理体的建立，却比英国更为直接、快速。在颁布的条例中强调了教师的分类形式。在《幼儿教师职业准备标准》中，明确指明了教师应当肩负的职责。例如与幼儿良好的沟通交流，观察、评估幼儿的日常表现，维系幼儿家庭与学校之间的紧密联系，将幼儿的身心发展作为首要任务等职责。

日本在管理教师专业发展时，则完全依靠法律的约束与限制。1988 年，日本修改了两部教育管理规定，为教师的专业发展，赋予了更为严苛、标准化的界限。在教育部门制定的教育法律体系中，能够判别教师发展的各项细节是否合乎法律的要求，从而限制了权利部门的横加干涉，确保了专业发展的法律化、制度化。

我国正处于特色社会主义发展阶段，在实行幼儿教师的专业发展时需要借助多方的力量。首先需要依据国家管理部门的规章制度，对幼儿园的管理体进行梳理，确保园内的教学环境良好，教师专业负责，各项基础措施完善。其次，还需要国家政策的约束。在明确相关部门监管职责的基础上，对所有妨碍我国幼儿教育发展的行为加以遏制，以此强调幼儿的身心健康发展，确保教师的基本权益得到保障，促进教师的专业发展。

4.4.2 出台与教师权益相关的法律法规

《中华人民共和国教师法》第 25 条明确中规定，教师工资不应低于当地公务员的平均工资水平，还应逐步提高。实际情况却并未达到法律规定的要求，尤其是在部分较为偏远的贫困山区，幼儿教师的工资不到 1000 元人民币。站在大格局的角度上来看，教师经济待遇低下，基本保障缺失，社会地位较低的情况更为常见。这种残酷的现实问题，往往导致许多学前教育专业毕业的学生放弃从事专业对口的工作，影响了幼儿教师队伍的更新与提升。当幼儿教师人员难以得到优化与增加，整体的教育质量必定会难以提升，我国的幼儿教育的发展就会呈现出断裂性的趋势。为了实现教育的可持续发展，我国开始重视学前阶段的教育问题，通过颁布各

项政策条例，来解决幼儿教育发展迟缓的问题。然而，政策条例要产生积极、有效的作用仍需要较长的一段时间，并不能解决当下的燃眉之急。单靠政策文件也难以在根本层面上扭转教师的各项待遇问题。因此，适当借鉴国外的先进教育经验显得尤为重要。立法的形式能够赋予专业发展一个更为严苛、标准化的界限，由教育部门制定的教育法律体系，判别教师发展的各项细节是否符合法律要求，确保专业发展的法律化、制度化。我国暂且没有出台关于教师专业发展的法律法规，因此，需要尽快确定合乎我国国情、教育发展的相关立法，切实解决幼儿教师的工资标准、职称、编制等问题，为我国的幼儿教师群体提供必要的基础保障。

4.4.3 健全与完善幼儿教师选聘及任用制度

《关于加强幼儿园教师队伍建设的意见》中对幼儿园教师的资质做出了明确规定。按照要求幼儿园教师必须具备大专学历并考取幼儿教师资格证。学历虽不能成为衡量一个教师是否优秀的标准，却能在大方向上掌控幼儿教师的整体专业素养。连最为基本的学历证书及教师资格证都无法取得的教师，其自身的能力水准必然存在缺陷。因此，幼儿园在招聘幼儿教师时，需要严守国家相关规定要求，将优秀的教师留在队列当中，而部分滥竽充数的教师则予以淘汰。在实际招聘中，仍有部分人员以及其它专业的毕业生进入了幼儿教师的队列。教育学已经明确指出，非教育专业的人员在实施教学时，不会参考心理学、情感教育学、幼儿发展规律等多项专业知识，也就不能形成科学、合理的教育理念。多数招聘了非教育专业教师的幼儿园，在验收教学成果时就会出现问题。因此，幼儿园的管理者必须重视幼儿教师招聘问题，严格把控应聘者的专业及证书。为了避免教师人才的流失，某些特殊情况可以特殊处理，例如已经上岗的幼儿教师必须在一定时期取得幼儿教师资格证。

4.4.4 成立教师专业发展指导中心

过去的教师专业发展指导中心主要服务于中小学教师，给予幼儿教师的资源与经费都十分有限。因此，现阶段急需成立适合幼儿教师的专业发展指导中心。成立教师专业发展指导中心，核心理念是为幼儿教师提供更为全面的职业规划。在教师对于自己的教学生涯感到困惑时有一个能够开导、解惑的场所。除此之外，专业发展指导中心也是教师相互交流学习的中心，帮助教师提升自身的教学方式方法，激发教师的创新力，促使教师获得职业幸福感。教师专业发展指导中心的具体实施步骤分为两个部分：其一，均衡分配资源，达到教师培训资源的和谐统一。将原本属于中小学老师的培训策划活动均等分配给幼儿教师，实现专业发展的有效规划；其二，为了弥补经费短缺的问题，教师专业发展指导中心将会面向国家政府的相关部

门筹集资金，确保日常培训教育、规划辅导等多项活动正常进行。

结 语

随着物质生活的提高，人们开始重视各个阶段的教育形式。人们意识到幼儿教育在整体教育中发挥的关键作用。在幼儿教育日渐重要的背景下，开展了本研究实验，将 120 名幼儿教师作为研究对象，通过问卷调查的方式来了解当下幼儿园的实际需求情况。依据收集而来的资料与数据进行严密的讨论与分析，从中发现幼儿教育普遍存在基础保障缺乏、社会地位低下、专业素养缺失、实践能力薄弱等问题。针对上述问题，进行了相应的思考与分析，从而得出一些行之有效的建议与看法。

我国正处于中国特色社会主义发展阶段，在实行幼儿教师的专业发展时需要借助管理部门的规章制度，对幼儿园的管理体系进行梳理，确保园内的教学环境良好、教师专业负责、各项基础措施完善；其次，还需要尽快出台合乎我国国情、教育发展的相关立法；幼儿园方面，则需要严格把关教师的准入标准，将幼儿教师的专业能力与职业素养放在首要位置，构建一个积极、正面的内部交流平台，帮助教师相互学习，提升教学能力水平；教师自身还需要不断的进行总结、反思、审视，时刻保持专业发展的科研意识。

由于知识水准与时间的限制，研究结果还存在一定的不足与缺陷，今后的学习中，将会继续加以完善。

参 考 文 献

- [1] 倪敏.幼儿教师最需要什么. 南京, 南京大学出版社, 2011.
- [2] 刘占兰.中国学前教育发展报告. 北京, 教育科学出版社, 2013.
- [3] 袁爱玲.国外幼儿教育考察. 福州, 福建教育出版社, 2013.
- [4] 钟秉林.教师专业发展理论研究. 北京, 北京师范大学出版社, 2011.
- [5] 陈鹤琴.怎样做幼稚园教师. 上海, 华东师范大学出版社, 2013.
- [6] 荀渊, 唐玉光.教师专业发展制度. 北京, 教育科学出版社, 2011.
- [7] 程红艳, 董英.新教师的专业发展. 武汉, 华中师范大学出版社, 2011.
- [8] 罗蓉, 李瑜.教师专业发展理论与实践. 北京, 北京师范大学出版社, 2012.
- [9] 王长纯.教师发展学校研究. 北京, 北京师范大学出版社, 2009.
- [10] 魏书生.如何做最好的教师. 南京, 南京大学出版社, 2009.
- [11] (美) 丽莲·凯兹.与幼儿教师对话——迈向专业成长之路. 南京, 南京师范大学出版社, 2004.
- [12] 张燕.幼儿教师专业发展. 北京, 北京师范大学出版社, 2006.
- [13] 刘占兰.促进幼儿教师专业成长的理论与实践策略. 北京, 教育科学出版社, 2006.
- [14] 王纬虹, 申毅.幼儿教师专业发展. 重庆, 西南师范大学出版社, 2008.
- [15] 任学印.教师入职教育理论与实践比较研究. 长春, 东北师范大学出版社, 2005.
- [16] (美) 科特曼.幼儿教师88个成功的教育细节. 上海, 华东师范大学出版社, 2009.
- [17] (日) 大宫勇雄.提高幼儿教育质量. 上海, 华东师范大学出版社, 2009.
- [18] (美) Lilian G.Katz.专业的幼教老师.廖凤瑞译. 广东, 信宜基金出版社, 1986.
- [19] 褚宏启.走向校长专业化. 上海, 上海教育出版社, 2009.
- [20] 胡福贞.幼儿教师自我评价研究. 北京, 教育科学出版社, 2008.
- [21] 李玉杰.建构主义视阈下的幼儿教师的专业发展.教育探索, 2010, 04.
- [22] 彭兵, 谢苗苗.影响幼儿教师专业成长的关键因素调查.学前教育研究, 2009, 10.
- [23] 冯宝安.近十年我国幼儿教师专业发展研究述评.学园, 2011, 04.
- [24] 王邦勇, 傅淳.促进幼儿教师专业发展的园内管理制度探究.现代教育科学, 2009, 06.

- [25] 蒋建其.论政府在幼儿教师专业化进程中的作用.早期教育(教师版), 2007, 07.
- [26] 任学印, 索桂芳.教师专业发展需求探析.外国教育研究, 2006, 10, 52.
- [27] 李云翔.关于幼儿教师专业化成长评价的研究.大连教育学院学报, 2008, 04.
- [28] 张三花, 袁爱玲.我国幼儿教师专业发展研究:盘点与梳理.教育学术月刊, 2008, 04.
- [29] 刘占兰.重塑专业自我,做专业化幼儿教师.学前教育研究, 2007, 12 .
- [30] 吕耀坚, 赵亚飞.建构有效的幼儿教师职后培训策略——基于学习维度论的视角.学前教育研究, 2008, 02.
- [31] 胡雪芬.乡村幼儿教师培训模式探究.江苏第二师范学院学报, 2016, 04.
- [32] 徐雪, 胥兴春.幼儿教师身份认同的困惑及其重塑.现代中小学教育, 2015, 12 .
- [33] 吴诗源.影响幼儿教师自我认同的双向因素分析.陕西学前师范学院学报, 2016, 02.
- [34] 陈妍, 姜勇, 汪寒鹭.“反思”对幼儿教师专业成长作用的个案研究.学前教育研究, 2010, 02.
- [35] 黄文云.促进幼儿教师专业成长的实践策略探讨.当代教育论坛, 2010, 01.
- [36] 余强.欧洲 39 国学前教育的发展现状和趋势.学前教育研究, 2009, 10.
- [37] 谭日辉.当前幼儿教师职业认同存在的问题、原因分析及其提高策略.学前教育研究, 2009, 12.
- [38] 胡金姣.对幼儿教师专业化发展的思考.学前教育研究, 2009, 08.
- [39] 刘晓虹.幼儿教师专业发展研究.学理论, 2012, 05 .
- [40] 肖杰.幼儿教师专业发展研究.教育探索, 2011, 06.
- [41] 许楠.论教师专业发展的组织维度. 重庆, 西南大学, 2012 .
- [42] 周红.家园沟通中幼儿教师共情研究. 南京, 南京师范大学, 2014.
- [43] 张杰.幼儿教师专业伦理困境研究. 重庆, 西南大学, 2015.
- [44] 宾晓亮.基于《幼儿园教师专业标准》的教师专业发展研究. 昆明, 云南大学, 2015.
- [45] 马丽君.基于《幼儿园教师专业标准》的农村幼儿教师专业发展研究. 济南, 山东师范大学, 2014 .
- [46] 王静.幼儿园新教师职业适应特点及其影响因素研究. 天津, 天津师范大学, 2014 .
- [47] 骆丽娟.影响新教师职业适应的幼儿园环境因素分析.重庆, 西南大学, 2011.

- [48] 刘雪丽.旨在促进专业成长的幼儿园教师入职培训个案研究. 长春, 东北师范大学, 2015.
- [49] 陈思.中部地区农村幼儿教师专业发展途径的研究.长沙, 湖南师范大学, 2010.
- [50] 朱雯珊.幼儿园教师职业适应的现状研究. 长春, 东北师范大学, 2013.
- [51] Candace Jaruszewicz, Mary Johnston White . The Teacher Garten. Creating an Environment Conducive to Meaningful Teacher Growth.Early Childhood Educ, 2009, 37.
- [52]Janice H.Rippon, Margaret Martin. What makes a good induction supporter .Teaching and Teacher Education, 2006, 22.
- [53] Sara Winstead Fry.First-Year Teachers and Induction Support.Ups、Downs、and In-Betweens. The Qualitative Report, 2007.
- [54] Matthew J Taylor,etal.Formative Assessment of Collaborative Teams (FACT).Development of a Grade-Level Instructional Team Checklist, NASSP Bulletin, 2014.
- [55] Patricia L, Hardrel,etal.Teachers in an Interdisciplinary Learning Community. Engaging, Integrating and Strengthening K-12Education. Journal of Teacher Education, 2013.
- [56] Grundy, Robinson.Teacher Professional Development.Themes and Trends in The Recent Australian Experience. International Handbook on The Continuing Professional Development of Teachers, 2004.
- [57] Kamini Jaipa, Candace Fig. Collaborative action research approaches promoting Professional development for elementary school teachers. Educational Action Research, 2011, 01.
- [58] Will Parnell.Experiences of teacher reflection. Reggio inspired practices in the studio, Journal of Early Childhood Research, 2012, 02.

附录

幼儿园教师专业发展现状调查问卷

敬爱的老师：

您好！

此次调查旨在了解幼儿园教师专业发展的需求。与学校任何评测均无关系，所有调查数据只作统计研究之用并且为您保密，请您根据实际情况填写本问卷。衷心感谢您对本次调查的积极配合！

一、基本情况

- 1、您所在的幼儿园所在地： A 城市 B 农村
- 2、您所在的幼儿园是： A 公办园 B 民办园
- 3、您的性别： A 男 B 女
- 4、您的年龄： A 25 岁以下 B 26—30 岁 C 31—35 岁 D 36 岁以上
- 5、您的学历： A 中专 B 大专 C 本科 D 研究生
- 6、您从事幼师的时间： A 1 年以下 B 1—2 年 C 2—3 年 D 3 年以上
- 7、您是否有职称： A 有 B 没有
- 8、您是否有编制： A 有 B 没有
- 9、您的月平均收入： A 2000 元以下 B 2000—3000 元 C 3000—4000 元 D 4000 元以上
- 10、您所在的幼儿园是否给您上保险： A 有 B 没有
- 11、您所学的专业是： A 学前教育 B 非学前教育
- 12、您是否考取教师资格证书： A 有 B 没有

二、幼儿园教师专业发展需求情况调查

下面是对幼儿园教师专业发展需求相关内容的具体描述，请您结合自身的实际情况，对比事实与描述的符合程度，在选项后面从 1~5 选项中选最贴近的一个打“√”。

（1~5 含义代表：非常不符合~比较不符合~一般~比较符合~非常符合）

- | | | | | | |
|---------------------|---|---|---|---|---|
| 1、理解幼儿园教师的工作职责 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2、关爱幼儿，重视幼儿身心健康 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3、重视自身言行举止对幼儿的影响和作用 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4、了解幼儿园的安全应急预案相关知识 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5、具备一定的自然和人文学科知识 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

6、能够合理安排幼儿一天的生活	1	2	3	4	5
7、能科学地设计幼儿游戏活动	1	2	3	4	5
8、能够制定符合幼儿园要求的保教计划	1	2	3	4	5
9、能使用符合幼儿年龄特点的语言教学	1	2	3	4	5
10、能公平、正确地鼓励幼儿的没一点进步	1	2	3	4	5
11、掌握 3—6 岁幼儿学习和生活指南知识	1	2	3	4	5
12、幼儿园教师工作繁重，时间紧张	1	2	3	4	5
13、制定自我专业发展计划，不断提升专业水平	1	2	3	4	5
14、勤于学习、善于自省并不断进取	1	2	3	4	5
15、能协助幼儿园与社区建立互助伙伴关系	1	2	3	4	5
16、教师的收入偏低	1	2	3	4	5
17、幼教在职称晋升上难度较大	1	2	3	4	5
18、幼儿教师缺乏明确的专业发展前景	1	2	3	4	5
19、您在幼儿园工作一段时间后会转行	1	2	3	4	5
20、幼儿园对教师的考核体系不太合理	1	2	3	4	5
21、幼儿园对新教师岗前培训效果不是很好	1	2	3	4	5
22、幼儿园对新教师的能力培训形式化、表面化	1	2	3	4	5

致 谢

三年的在职研究生时光转瞬即逝，三年中虽然有过艰难，有过彷徨，时隔十几年再次回到学校学习的机会是珍贵的，经过十五年的工作经历，我对学前教育工作有了深入的理解，将本科期间的所学践行到了实践工作当中，这次又回到母校进行在职研究生的学习，使我在理论上有了很大的提高，对于实践中困惑的问题，有了理论的诠释，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。

回到阔别十四年的母校继续学习，是对自己多年工作的反思和总结，实践与理论相互相长，张老师是我的导师，也是我曾经本科学习时的老师，在学习上，张老师对我严格要求，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，张老师给予我细心的指导，提出了很多宝贵的意见。在此，我要对张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、韩老师、王老师、张老师、徐老师、李老师、曲老师、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。在论文撰写期间，感谢单位领导和姐妹园所给予的莫大的支持和帮助，提供了很多一线的资料与数据，我一定会将我所学应用到工作当中。还要感谢跟我一起学习的同学们，也对我有很多关心和帮助。

读研期间，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

个人简况：

姓名：侯文萍 性别：女 籍贯：山西忻州

个人简历：

1993、9-----1996、7	忻州一中	学生
1996、9-----2001、7	山西大学	学生
2001、7-----2005、10	太钢第五幼儿园	教师
2005、10----2008、7	太钢第五幼儿园	副园长
2008、7-----2016、7	钢新第八幼儿园	园长
2016、7-----今	钢新第七幼儿园	园长

邮箱：735416982@qq.com

联系方式：13934600093

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：

20 年 月 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：

20 年 月 日