



2018 届在职人员攻读教育硕士
专业学位论文

幼儿园新任班主任教师的专业发展研究

作者姓名	郭瑶
指导教师	李晓华 讲师 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管理硕士专业学位论文

幼儿园新任班主任教师的专业发展研究

作者姓名	郭瑶
指导教师	李晓华 讲师 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

**Thesis Submitted for 2018 Master of
Education Degree at Shanxi University**

**A study on the professional development of new
head teachers in kindergartens**

Name	Yao Guo
Supervisor	Lecturer. Xiao-hua Li Professor. Jing-zai 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 导 论	1
1.1 研究背景	1
1.2 研究意义	1
1.2.1 理论意义	1
1.2.2 现实意义	1
1.3 核心概念界定	1
1.3.1 幼儿园新任班主任教师	1
1.3.2 专业发展	2
1.4 文献综述	2
1.4.1 教师专业化的相关研究	2
1.4.2 教师专业化发展历程的相关研究	3
1.4.3 教师专业发展内涵的相关研究	4
1.4.4 幼儿园教师专业发展的相关研究	5
第二章 研究设计	9
2.1 研究内容	9
2.2 研究对象	9
2.3 研究方法	9
2.3.1 问卷调查法	9
2.3.2 访谈法	9
第三章 幼儿园新任班主任教师的专业发展现状及问题	11
3.1 幼儿园新任班主任教师的专业发展现状	11
3.1.1 幼儿园新任班主任教师的专业素养现状	11
3.1.2 幼儿园新任班主任教师的专业知识现状	14
3.1.3 幼儿园新任班主任教师的专业能力现状	16
3.2 幼儿园新任班主任教师的专业发展存在的问题	19
3.2.1 专业素养匮乏，认识粗浅	19

3.2.2 缺乏系统的专业理论知识和技能.....	19
3.2.3 专业能力发展不足, 缺乏主动性.....	20
第四章 幼儿园新任班主任教师的专业发展存在问题的原因分析	21
4.1 幼儿教师的严重短缺	21
4.2 幼儿园新任班主任教师上岗标准模糊	21
4.3 幼儿园缺乏系统的新任班主任教师培养机制	21
4.4 新任班主任教师的自身准备不足	22
4.4.1 心理准备不足.....	22
4.4.2 知识准备不足.....	22
4.4.3 经验积累不足.....	22
4.4.4 缺乏科研能力.....	22
第五章 提升幼儿园新任班主任教师的专业发展的策略	24
5.1 制定科学的新任班主任教师的岗前培训模式	24
5.1.1 提高师德修养, 增强人格魅力.....	24
5.1.2 重视职业伦理的培养, 形成独特的个性品质.....	24
5.1.3 加强心理建设, 拥有良好的心理素质.....	24
5.1.4 设计合理的职业规划, 快速适应班主任教师工作.....	25
5.1.5 进行有合有分的新任班主任教师的知识、技能、能力的培训.....	25
5.1.6 定期开展与班主任教师相关的主题讲座、教研学习和访谈.....	25
5.2 建立新任班主任教师的成长档案	27
5.3 建立新任班主任教师的评价和鼓励机制	27
5.3.1 重视过程性评价, 日常巡视细观察, 发现问题就解决.....	27
5.3.2 利用多样化评价, 重点检查重点分析, 及时给予鼓励指导.....	27
5.4 加强自我学习, 善于反思	28
5.4.1 培养成熟的自我意识.....	28
5.4.2 勇于进行自我反思.....	28
5.4.3 合理进行自我评估.....	28
5.5 提升团队魅力, 发挥榜样作用	28
第六章 结 论	30

参考文献	31
附录一	34
附录二	37
致 谢	38
个人简况及联系方式	39
承诺书	40
学位论文使用授权声明	41

Contents

Chinese Abstract	I
Abstract	II
I. Introduction	1
1.1 Research background	1
1.2 Research significance	1
1.2.1 Theoretical significance	1
1.2.2 Realistic meaning	1
1.3 Definition of core concepts	1
1.3.1 Kindergarten new head teacher	1
1.3.2 Professional development	2
1.4 Literature review	2
1.4.1 Related research on teacher specialization	2
1.4.2 Related research on the development of teachers' professionalization	3
1.4.3 Relevant research on the connotation of teachers' professional development	4
1.4.4 Research on the professional development of kindergarten teachers	5
II. Research design	9
2.1 Research content	9
2.2 Research objects	9
2.3 Research methods	9
2.3.1 Questionnaire method	9
2.3.2 Interview method	9
III. The status quo and problems of the new professional development of kindergarten teachers	11
3.1 Professional development of new class teachers in kindergartens	11
3.1.1 The current situation of kindergarten teachers' professional quality	11
3.1.2 The current situation of kindergarten teachers' professional knowledge	14
3.1.3 The current situation of kindergarten teachers' professional competence	16
3.2 Problems existing in the professional development of the new class teacher in kindergarten	19

3.2.1 Lack of professionalism and superficial knowledge	19
3.2.2 Lack of systematic professional knowledge and skills	19
3.2.3 Lack of professional competence and lack of initiative	20
IV. Analysis of the reasons for the problems in the professional development of the new head teacher in kindergarten	21
4.1 Serious shortage of preschool teachers	21
4.2 The new standard for kindergarten teachers is blurred	21
4.3 The lack of a systematic new head teacher training mechanism in kindergartens	21
4.4 The new head teacher is not prepared enough	22
4.4.1 Insufficient mental preparation	22
4.4.2 Insufficient knowledge preparation	22
4.4.3 Insufficient experience accumulation	22
4.4.4 Lack of scientific research ability	22
V. Strategies for improving the professional development of new kindergarten teachers in kindergartens	24
5.1 Formulating a pre-employment training model for a new scientific head teacher	24
5.1.1. Improve teacher morality and enhance personality charm	24
5.1.2 Emphasis on the cultivation of professional ethics and the formation of unique personality qualities	24
5.1.3 Strengthen psychological construction and have a good psychological quality	24
5.1.4 Design a reasonable career plan and quickly adapt to the work of the head teacher	25
5.1.5 Training of knowledge, skills and abilities of a new head teacher with a good balance	25
5.1.6 Regularly carry out thematic lectures, teaching and research studies and interviews related to the head teacher.	25
5.2 Establishing a growth file for the new head teacher	27
5.3 Establishing evaluation and encouragement mechanisms for new head teachers	

.....	27
5.3.1 Pay attention to the process evaluation, observe the daily observations, and solve the problems.	27
5.3.2 Use diversified evaluation, focus on key analysis, and give timely guidance and encouragement	27
5.4 Strengthen self-learning and be good at reflection	28
5.4.1 Cultivate mature self-awareness	28
5.4.2 Be brave in self-reflection	28
5.4.3 Reasonable self-assessment	28
5.5 Enhance the charm of the team and play a role model	28
VI. Conclusions	30
References	31
Appendix I	34
Appendix II	37
Acknowledgement	38
Personal profile and contact details	39
Commitment	40
Dissertation Use Authorization Statement	41

中文摘要

随着时代的发展，学前教育越发得到了人们的重视，国家大力支持学前教育事业，政府鼓励多种形式办园，进一步解决幼儿入园难的问题。随着幼儿园数量越来越多，迫切需要迅速扩大幼儿园教师队伍。面对这样的趋势，新任班主任教师作为教师队伍的重要角色、班级管理的核心角色，需要较快成长，快速适应岗位变化，转变角色，有效提高专业发展，来沉着应对班主任工作。

为了深入了解幼儿园新任班主任教师的专业发展情况，寻找提升新任班主任教师的专业发展的有效策略。本研究采用的研究方法主要是问卷调查法和访谈法，对新任班主任教师在专业素养、专业知识和专业能力三个方面的发展进行了调查，新任班主任教师在专业发展中确实存在很多问题，主要包括五个方面，第一方面幼儿教师的严重短缺。第二方面是幼儿园对新任班主任教师的职业规划并不重视。第三方面是幼儿园班主任上岗标准模糊。第四方面是幼儿园对新任班主任教师专业发展的培养不够重视。第五方面是新任班主任教师自身准备不足，其中主要包括心理、知识、经验、科研等方面准备不足。

结合以上问题，提出了提升幼儿园新任班主任教师的专业发展的有效策略，主要从以下几个方面入手：首先要设计新任班主任教师的岗前培训方案，进行定期培训，通过考察，才能成为一名班主任。其次是建立新任班主任教师的成长档案，让其整个发展充满生命力，同时要建立新任班主任教师的评价和鼓励机制，重视过程性和多种形式的评价。新任班主任教师也要加强自我学习，善于反思，提高新任班主任教师自身的主体需求。最后幼儿园要提升团队魅力，充分挖掘优秀教师资源，用榜样的力量感染新任班主任教师。

关键词：幼儿园教师；新任班主任教师；专业发展

Abstract

With the development of the times, pre-school education has received more and more attention from the people. The state strongly supports pre-school education. The government encourages various forms of gardens to further solve the problem of children entering the park and entering the park. With the gradual increase in the number of kindergartens, there is an urgent need to rapidly expand the kindergarten teachers. Faced with such a trend, the new head teacher, as an important task of the teaching team and the core role of head management, needs to grow faster, quickly adapt to post changes, change roles, effectively improve professional development, and calmly respond to the work of the head teacher.

In order to gain a deeper understanding of the professional development of the new head teacher in kindergarten and to find an effective strategy to improve the professional development of the new head teacher, The research methods used in this study are mainly questionnaire survey and interview method, and the new head teacher's development in professional literacy, professional knowledge and professional ability are investigated. The development of the three aspects has been investigated. The new head teacher does have many problems in professional development, including five aspects. The first aspect is a serious shortage of preschool teachers. The second aspect is that kindergartens do not pay attention to the career planning of the new head teacher. The third aspect is the fuzzy standard of the new head teacher in kindergarten. The fourth aspect is that kindergartens pay less attention to the professional development of new head teachers. The fifth aspect is that the new head teacher is not prepared enough. It mainly includes insufficient preparations in terms of psychology, knowledge, experience and scientific research.

Combining the above problems, the paper puts forward an effective strategy to improve the professional development of the new head teacher in kindergarten. The main aspects are as follows: First, we must design a

pre-job training program for the new head teacher, conduct regular training, and pass the inspection to become a head teacher. Secondly, establish The growth profile of the new head teacher will make the whole development full of vitality. At the same time, it is necessary to establish a new head teacher's evaluation and encouragement mechanism, and attach importance to the process and various forms of evaluation. The new head teacher should also strengthen self-learning, be good at reflection, and improve the main needs of the new head teacher. In the end, the kindergarten should enhance the team's charm, fully tap the excellent teachers' resources, and infect the new head teacher with the power of example.

Key words : Kindergarten teacher ; new head teacher ; professional development

第一章 导论

1.1 研究背景

在 2012 年，我国教育部就正式颁布了《幼儿园教师专业标准》，这就意味着从此我国幼儿园教师队伍的建设进入了专业化的阶段，在很大程度上促进了我国幼儿园教师队伍专业水平的提高。特别是一名幼儿园班主任教师，作为班级的核心力量，扮演着非常重要的角色，拥有其独特的专业发展过程。新任班主任教师在第一次承担班主任工作时往往没有明确的专业发展目标，大多数新任班主任教师经历着自然成熟的过程。其实国内外对教师专业化发展和各年龄段班主任教师的专业发展已有相关研究，但是对幼儿园新任班主任教师专业发展的研究较少，缺少相关的理论指导。同时研究者在读研始，正好第一次承担了小班班主任教师，因此研究者对该研究非常感兴趣。基于此，本论文选择了幼儿园新任班主任教师的专业发展这一问题作为研究主题，希望能够结合自己的实际工作，让研究更有真实性和价值。

1.2 研究意义

1.2.1 理论意义

真实再现了幼儿园新任班主任教师的焦虑心理，提出了有效促进新任班主任教师的专业发展途径和方法，希望能全面深入研究关于新任班主任教师在专业发展中的相关问题，丰富该领域的理论研究。

1.2.2 现实意义

3-6 岁是儿童成长的重要阶段，是养成良好生活与学习习惯，培养幼儿良好学习品质的关键期，为其终身发展奠定良好基础的关键阶段。幼儿园班主任教师扮演着多种角色，既是传授给孩子们知识的启蒙教师，也是一个班集体的重要管理者，更是陪伴孩子们成长和发展的关键人物。这些角色之间需要积极配合协调，才能实现“教书”和“育人”两手抓的工作。该研究为新任班主任教师专业发展提供了有效的途径和方法，帮助新任班主任教师有效适应角色的转变，提升专业发展，促进幼儿园良好师资队伍的建设。

1.3 核心概念界定

1.3.1 幼儿园新任班主任教师

为了保证研究的准确性，本研究将新任班主任教师定义为：在教师职前培训结

束之后，受聘于某所幼儿园，第一次承担班主任工作的幼儿教师。班主任教师既然承担班级任务，同时还有提高自身的专业发展，扮演着多种角色。

1.3.2 专业发展

在本次研究中，教师将专业发展定位为：幼儿园新任班主任教师通过严格的专业训练和主动的专业学习，在专业素养、专业知识、专业能力等方面的发展。专业素养是新任班主任教师在特定环境和教育情境中不断实践反思而形成的修养，在本次研究中专业素养包括职业伦理、职业适应、职业规划。专业知识通常是指新任班主任教师需要具备的相对稳定的系统化知识，主要包括专业理论知识和专业技能知识。专业能力是指新任班主任教师承担这一职务所体现出的综合能力，主要包括班级管理能力和资源整合能力和教育科研能力。

1.4 文献综述

1.4.1 教师专业化的相关研究

有人说：任何一个职业，只有专业化才会有社会地位；只有专业化才能受到社会的认可和尊重。很明显，如果教师专业化，就会提高其社会地位，同样教师的职业就会得到社会认可。社会的这座教育大厦就一定会建的很牢固，同样这个社会也会一步一步进步，反之亦然。其实教师专业化在 20 世纪 60 年代之后就开始逐渐发展起来了。^①后来越来越多的国家开始关注教师，同时也加快了教师专业化建设的步伐，纷纷提出了不同的建设要求和目标。虽然各个国家的并没有得到统一的要求和目标，依据各个国家情况各有不同，但归纳起来主要表现在以下几个方面：首先是教师专业自身的成熟的程度和和分化的程度，主要表现在拥有专业的知识、娴熟的技能、专业的组织和精神水平，以及制度的成熟程度等。

当然专业所面临的经济待遇、专业的声望和地位以及因此而形成的职业特质吸引力也是有由为重要的一个方面。^②其实，我国一直都在努力改善教师专业化的发展，试图通过法律和法规来肯定教师的专业地位。这些法律不仅说明了教师这一特殊职业人员的生存和发展需要，也是社会分工的具体表现。在 1994 年，众人皆知的的《教师法》中就明确提出：教师是专职人员，他们的职责是认真履行教育教学。很快，第二年我国就建立了相应的教师资格证书制度。5 年后，为了全面贯彻实施教师资格制度，教育部又专门颁发了《教师资格实施办法》，这些都为教师的专业化发展提供了有利的条件。随着是时代的发展，大家从新的视角重新定义了教师专业化。一

^①刘良华. 教师专业成长. 上海, 华东师范大学出版社, 2008.

^②单中惠. 教师专业发展的国际比较. 北京, 教育科学出版社, 2010.

方面教师专业化是一个教师专业发展的结果，是一种静态的过程，是教师职业逐渐转变为专业人员并得到大众认可和社会承认的过程。另一方面教师专业化又是一个动态的过程，需要教师在这个过程中接受严格的专业训练，通过自身的努力，不断主动学习，慢慢成长为一名专业人员的过程。也有人认为教师的专业化会经历两个提升，分别是教师地位的提升和教学能力的提升。^①现今，越来越多的人对教师专业化有了科学的认识：在一个教师的职业生涯中，他们需要通过专门训练习得与之相关的专业教育知识与技能，需要树立终身学习的意识。在教育实践中不断完善自己，不断提高自己的从教素质，最终成为一名专业的教育工作者。其实这是两个动态过程的体现，一个动态过程是教师职业整体从非专业—准专业—专业的进步，另一个动态过程是教师从新手教师—成熟教师的转变，这两个过程都是可持续发展的。^②

1.4.2 教师专业化发展历程的相关研究

“教师关注问卷”是由美国学者富勒编著的，它代表着教师发展理论的开端。富勒提出了著名的“关注”阶段理论，该理论将教师分为任教前关注阶段—早期求生存阶段—关注教学情境阶段—关注学生阶段。以入职时间年限为依据将教师的发展分为三个阶段的是美国著名教育家伯灵顿，这三个阶段分别是：生存阶段（0-1年）—调整阶段（2-4年）—成熟阶段（5年以上）。^③斯德菲按照一个人职业的过程直观提出了教师职业发展模式主要有五个阶段：分别是准备职业生涯、职业生涯、退職生涯、更多职业生涯和退出职业生涯五个阶段。^④休曼根据教师的职业生涯周期，将教师发展分为几个时期，分别是：入职期（生存期）、发现期、稳定期、实验期、消歧期、重估期、平静期、关系疏远期、保守期、抱怨期和退休期。利思伍德认为教师的发展包括心理学、专业知识和职业周期三个方面，它是一个多维度的发展过程，这三个方面是相互依存和独立的关系。其中教师的心理发展要经历五个阶段，专业知识要经历六个阶段，职业周期要经五个阶段。费斯勒根据自己的职业生涯把教师的专业发展分为：职前准备—入职成功—能力形成—热情和成长—职业挫折—稳定和停止—职业松懈—职业结束，这八个阶段就是一个人一生的职业发展。也有人认为教师会经历五个这样的成长阶段，那就是从非关注—虚拟关注—生存关注—任务关注—自我更新关注五个阶段，该理论是著名的华东师范大学叶澜教授提出的。^⑤

^①余文森, 连榕. 教师专业发展. 福建, 福建教育出版社, 2007.

^②靳建设, 冯继. 教师成长. 兰州, 兰州大学出版社, 2009.

^③单中惠. 教师专业发展的国际比较. 北京, 教育科学出版社, 2010.

^④Peter L. Berger, Thomas Luckmann. The Social Construction of Reality. New York, Anchor, 1967.

^⑤叶澜. 教师角色及教师发展新探. 北京, 教育科学出版社, 2001.

有人将教师专业分为两个发展阶段，主要以教师经验为依据：第一个阶段是：组织发展阶段，该阶段关注教师的整体素质和教学的工作质量；第二个阶段是：专业发展阶段，通过职前、职后培训，教师可以加强了解自己的实践，同时关注教师专业发展的方式或方法。同组内的教师互相配合，最终明确了自己的发展方式，形成合作化的教师文化氛围的动态取向。^①台湾的王秋荣将教师的专业发展考察分为三个阶段，分别是师范生，实践教师和合格教师。有些人还将专业发展分为五个阶段：第一个阶段是教师刚入职要经历专业适应期和过渡期，第二个阶段是入职一段时间后要面临专业形成和成长期，第三个阶段是专业突破和退守期，教师需要经历挑战和突破，第四个阶段是快成为成熟教师时需要继续补充学习的专业补给期，最后一个阶段是教师最终成为一名专业教师的成熟期。

1.4.3 教师专业发展内涵的相关研究

许多人认为：作为专业人士，教师需要不断发展和提高自己的专业思想，专业知识和专业能力，才能完成从一名新手教师走向成熟教师的完美蜕变。著名的刘良华先生在他早前的著作中也提到：教师的专业成长主要包括可见的职业智慧和无形的价格魅力两部分，在教育资源中教师的个性是极其重要的一部分。^②TALIS（教师教学国际调查项目），在整个研究中多次提到教师的“专业发展”是指有计划的培养教师个人技能、知识、专长和其他相关特征的活动。^③东北师范大学附属中学李颖老师经过对国内教师专业化发展理论研究成果进行梳理和总结，他提出教师专业化发展主要包括专业信念维度、专业素质维度、专业知识维度和专业技能维度。他认为专业信念系统包括“以学生终身发展为本”现代教育思想、现代的人才观、现代的知识观、新型的能力观、新型的教师观、新型的评价观；专业素养系统包括教师的视野与胸怀——博大、教师的理念与追求——向上、教师的伦理与道德——高尚、教师的性格与情趣——高雅；专业知识系统包括：所教学科的专业知识——本体性知识、其他学科的文化知识——综合类知识、教育心理学知识——条件性知识；专业技能系统包括三个方面，分别是教育能力方面、教学能力方面和现代教育技术方面。舒尔曼提出了 PCK 教学内容知识的概念，并试图在教师资格制度中再次强调学科知识在教学中的独特性和重要性。他觉得：PCK 是教师独具一格的教学经验，具

^① Jason Silverman Patrick W. Thompson. Toward a framework for the development of mathematical knowledge for teaching. New York, Math Teacher Education 2008, 11, 499 - 511.

^② 刘良华. 教师专业成长. 上海, 华东师范大学出版社, 2008.

^③ 叶颖, 徐瑾劼. 营造良好学习环境, 引导教师专业发展——基于国际教师教学调查 (TALIS) 调查结果. 外国中小学教育, 2015, 1.

有明显的个性，它是教师对自己所处专业理解的一种具体形式，是教师将自己所承担的独特的学科内容和教育学的内容完美的融合在一起。舒尔曼的观点是利用 PCK 来区分普通教师和学科专家，并且是最有效的类比，阐述，演示和解释。^①许多学者认为 PCK 对教师的专业化发展有非常重要的意义，它不仅包括教师发展的基础基础，也充分的反映了教师的专业性。也有很多学者认为：教师专业发展的内核力是由信仰力、学习力和转换力三大驱动力组成的。教师专业成长的主要内在基因就是信仰力，它反映了教师对教育和教学事业的尊重和认可；而促进教师专业成长的持续动力是学习力，它是应对信息时代知识危机的有效工具；转换能力是教师快速适应职业的锦囊妙计，这也是教育改革浪潮的突破性意义。^②有人提出了一个新颖的观点，她认为教师专业发展的理论起点是“道”，通俗的讲就是“师德”，其对教师的专业发展起着非常重要的作用，持该观点的人是华东师大教授杨婷。她认为：“道”既是“文”的魂，也是“师”的种，会贯穿在教师的一言一行中，得意于听说读写之间；为师之道，一以贯之。^③而在 2017 年中国教育学会会员日的学术研讨会中成都市金牛区教育局局长文贤代在报告中提到：教师测评聚焦教师专业成长，使用达到国际化标准的测评工具，从理念与师德、专业知识和专业能力三大方面对专业发展状态进行测查。在对教师的评价上，以问题为导向的诊断性评价，以发展为中心的的形成性评价，以反馈和鼓励为导向的终结性评价等多元、多样、多层次的评价方式。这种方式不仅关注教师个人在平日工作中的表现，更加关注教师在该职业中未来发展。很多人也认为其实教师的专业发展是一个动态的发展过程，具有自觉性、终身性、阶段性三个特点。

1.4.4 幼儿园教师专业发展的相关研究

浙江师范大学杭州幼儿师范学院副院长布社民伟教授提出：幼儿园教师的专业成长包括两个方面：专业理论和专业技能。学前儿童的教育学，学龄前儿童的心理，学龄前儿童的健康学和其他专业理论是专业伦理发展的理论支撑和保证，能够促进其更好的发挥专业判断和专业技能，同时更好的提高幼儿园的保教质量。^④来自新疆塔城地区实验幼儿园第三分园的邓玉琼老师提出：幼儿教师需要加强学习，积累相关的理论知识，为教师专业成长奠定基础，同时幼儿园要搭建园本教研平台，形成独具特色的园本教研文化，进一步提高教师的专业水平。幼儿园要积极努力为

^①杨薇, 郭玉英. PCK 对美国科学教师教育的影响及启示. 北京当代教师教育, 2008, 6, 10.

^②尧新瑜, 朱银萍. 自我发展力: 教师专业成长的内核动力. 教育发展研究, 2015, 8, 25.

^③杨婷. “文以载道”与“师之所存”——教师专业存在状态的构成性研究. 教育理论与实践, 2017, 37, 33-36.

^④步社民. 专业伦理与幼儿园教师的专业成长. 教育发展研究, 2013, 15-16.

教师营造民主、愉悦的氛围，激发其专业成长的内动力等。^①也有人提出：幼儿园课程和教师的专业发展同期互助、相互促进。在课程改革中幼儿园教师的专业发展与教学实践紧密联系起来，使幼儿园教师成为反思型教学的研究者。在课程改革中幼儿园教师以幼儿园为专业发展的养育所，在学习型组织与园本管理中实现个人的专业发展。有相关的研究人员认为：学习智慧意味着学习者首先要内心明确自己的价值取向，以此为依据进行判断，从而去选择适合自己、并能够促进自身发展的学习规范。在接受和认可的同时，将其转变为自身的学习情感意志，从而实现了合理的学习选择。为了有效促进幼儿园教师的专业发展，幼儿园可以借助引发两个外部和自我介绍两种途径刺激教师的学习，从而进一步提高教师主动学习的意愿，丰富其专业知识结构，强化其专业意识，激发其专业精神，最终促进教师的专业执行力。

“幼儿园教师专业标准（试行）”从幼儿园教师的专业标准三个方面进行了探讨，教师的师德放在首位，其次是专业知识和专业能力。^②

1.4.4.1 关于幼儿园骨干教师专业发展的研究

有人提出：常态关键事件和非常态关键事件是促进幼儿园骨干教师专业成长的两种主要关键事件，持这种观点的教师是来自于长春师范学院教育科学学院的母远珍。同时他也对这两种关键事件进行了详细的阐述，其中常态关键事件就常发生在职业生活和家庭生活两个主要方面，非常态关键事件主要包括人与人之间出现的冲突事件和在教学活动出现的突发事件两种情况。关键事件发生需要有两个核心因素：一个是核心人物，一个是关键时刻。其中幼儿园熟悉的师傅、园长、配班教师和相关专家是影响骨干教师专业发展的重要核心人物，而外部环境、内在和个人这三个方面构成其专业发展的关键时刻。^③也有人提出：幼儿园的园所环境非常重要，它是促进其专业成长的沃土，是影响幼儿园教师专业成长的外在条件。幼儿园骨干教师专业成长的内在动力就是自身的发展需求和自我素质。每一位骨干教师在工作中都要努力认真，踏实肯干；做事情兢兢业业、持之以恒，有强烈的责任感和主动性，能够将理论学习和日常的实际工作相结合，勤学善思，在一次次的反思中收获成长。很多人也提出了骨干教师专业发展的相应策略：充分发挥园本教研，结合教师的发展给予针对性的培训；重视团队建设、发挥团队精神；同时进一步完善奖励机制，本着公平公正的原则进行有效的激励和奖励。

1.4.4.2 关于幼儿园初任教师专业发展的研究

^①黄竹玲,郑友训.三次位移:教师自我发展的解析与突破.教学与管理,2017,15.

^②庞丽娟.《幼儿园教师专业标准》的研制背景、指导思想与基本特点.教育发展研究,2012,7,3-6.

^③母远珍.幼儿园骨干教师专业成长过程中的关键事件.学前教育研究,2011,4.

很多人认为：幼儿园初任教师普遍存在专业发展的困境，尤以班级管理层面的困境最高，不同的地区，幼儿初任教师在教学活动方面的表现各不相同。同样，不同学历和等级的幼儿园初任教师在人际关系方面、幼儿园政策和专业态度方面各有不同。^①东北师范大学教育学部幼儿园张立新教师提出：初任教师处于职业生涯的起始阶段，会面临着以下问题：职业理解的浅显性、专业身份的模糊性、专业知识的缺乏性、专业能力的薄弱性，应该采取园本培训，为初任教师搭建成长平台，发挥园长的引领作用，鼓励其自主成长等策略，进一步促进幼儿园初任教师专业发展。^②很多人对于改善幼儿园新任教师专业发展提出了很多积极有效的措施：首先应该加强国家对农村幼儿园的重视和支持，出台相应的鼓励政策，提高其幼儿园教师的工资待遇和水平，进一步提高其师资水平和质量，而不是走形式。当然作为一名初任幼儿园教师一定要有学习的主动性和积极性，一定要提高自身专业水平的个人要求。学前教育师资培养应将师范性与职业性相结合，同时各级政府也要加强规范管理，保证规范办园、合理入职。^③也有一些人从职称评定和管理理念两个角度对新任教师的 professional 发展提出了建议，他们觉得要有明确的、动态的专业标准，进一步规范新教师的职称评定。同时幼儿园要倡导以人为本的理念，完善师徒结对制度，激发幼儿教师自身专业发展的积极性，既要为新教师的专业发展创设良好、积极的外部环境，又要有同步的内在机制。

1.4.4.3 关于幼儿园班主任教师专业发展的研究

有两位研究者认为优秀的幼儿园班主任教师承担着多重责任，扮演着多种角色，对幼儿发展有着重要的影响。因此，幼儿园班主任教师的自我发展是十分重要的，可以从自我认识、自我激励和自我管理三个方面来制定策略，可以通过重新认识自我，坚定信念，不断充实自己，通过阅读学习来不断完善自己。努力强化师德，弘扬意志，增强奉献精神，坚韧不拔，克服依赖，自给自足，不断增强自主性和进取心。在工作中要善于总结反思，在一次次反思和改进中提升自己的班级管理能力，丰富自己的班主任经验，提高班主任教师应该具备的专业能力，比如：智慧、创造力、活力等等。^④2017年“互联网环境基础教育改革与创新”的研讨会上，大家对班主任的工作艺术提出了很多的看法：首先幼儿园班主任工作的基础是具有良好的素质，尤其是心理素质：要有一颗为懂得奉献和服务的意识，要懂得为人师表，打造良

^①路晨、赖祥伟. 幼儿园初任教师专业成长的困境与对策. 学前教育研究, 2013, 1.

^②张立新. 幼儿园初任教师专业成长中的问题与对策. 现代中小学教育, 学前教育, 2015, 12.

^③冯江英. 乌鲁木齐市幼儿园新教师专业成长研究. 乌鲁木齐, 新疆师范大学, 2006.

^④鲁帅. 工作坊: 班主任教师专业发展的新途径. 武汉, 华中科技大学, 2013.

好的自我形象和个性品质。作为幼儿教师要有一颗真诚有爱的心，给孩子无微不至的关爱。其次班主任教师就是一个班级的组织者和协调者，更是一个班级的管理者，班主任教师需要扮演各种各样的角色。最后就是注重家园共育，充分利用家长资源，最终和家长达成一致，共同为幼儿的美好童年做努力。

第二章 研究设计

2.1 研究内容

- 2.1.1 幼儿园新任班主任教师的专业发展现状及问题；
- 2.1.2 幼儿园新任班主任教师的专业发展存在问题的原因分析；
- 2.1.3 提升幼儿园新任班主任教师的专业发展现状的策略。

2.2 研究对象

本次研究中一共发放了问卷 50 份，收回了问卷 50 份，经过统计有效问卷是 48 份，问卷回收率是 100%，有效率 96%。在本次研究中结合访谈提纲共访问了 5 位幼儿园的新任班主任教师，内容真实有效。

结合问卷调查，能够直观的看到：在新任班主任教师中 93.75%的老师为女性，6.25%的老师为男性，很明显在幼儿园新任班主任教师中女性占很大比例。62.5%的新任班主任教师年龄在 20-25 岁之间，而 37.5%的新任班主任教师在 25-30 岁之间，68.75%老师在工作 1-5 年之间就承担了班主任教师工作，而 31.25%的老师在工作 5 年以上开始承担，说明幼儿园新任班主任教师趋于年轻化。来自公办园中的 62.5%的新任班主任教师中，来自教师招聘和免费师范生的老师各占 48%，仅有 2%的老师为临聘人员。所有教师均有教师资格证，但是只有 50%的老师是学前教育专业，而来自民办园或者其他私人幼儿园的 37.5%的新任班主任教师中，所有教师均为临聘人员，无职称，有 50%的老师有教师资格证，但是仅有 25%的新任班主任教师有学前教育的教师资格证。很明显，民办幼儿园新任班主任教师的专业性远低于公办幼儿园，而公办园中的新任班主任教师的学前专业教师占一半比例。

2.3 研究方法

2.3.1 问卷调查法

根据研究的内容和目的，参考相关文献后，编制问卷《幼儿园新任班主任教师的专业发展问卷调查》。该问卷分别从三个维度进行了设计，分别是：专业素养、专业知识和专业能力，共选取 xx 市 20 所有幼儿园，对这些幼儿园的新任班主任教师发放问卷，拟定发放问卷 50 份，根据问卷情况了解当前幼儿园新任班主任教师在专业发展中的困惑和需求，进行深度分析，并且提出切实可行的专业发展策略。

2.3.2 访谈法

结合个人经历及问卷呈现设计访谈提纲，选择 5 位幼儿园新任班主任教师为访

谈对象。结合工作中的实际情况，进行结构性访谈，了解他们在第一次承担班主任教师工作时的状态、经历以及遇到了哪些困惑。面对困惑采取了哪些方法来促进自己的专业发展，进一步提炼访谈内容，结合数据统计、梳理和总结，查找问题，不断梳理、总结，进一步分析原因，对问卷调查做出补充，对本次研究提供基础性的材料和相关依据。

第三章 幼儿园新任班主任教师的专业发展现状及问题

3.1 幼儿园新任班主任教师的专业发展现状

3.1.1 幼儿园新任班主任教师的专业素养现状

3.1.1.1 幼儿园新任班主任教师的专业伦理现状

通俗来讲，专业伦理就是我们常说的道德规则。幼儿园教师需要严格按照基本的伦理规范和教师行为准则去完成自己的日常教育教学工作。职业伦理，它是幼儿教师专业化中的一个必要组成部分。我们都知道，幼儿教师所面对的服务对象非常特殊，孩子就像一张白纸，需要教师有更高的专业伦理去约束和提醒自己。同时幼儿园新任班主任教师面临教师和班主任的双重角色，不仅要严格要求自己，对自己提出高标准，更要时刻提醒自己去为身边的教师和孩子树立榜样，心中要牢记“幼儿为本，师德为先”的基本理念，并且在日常工作中认真贯彻和执行。

表 1 新任班主任教师认为自身对幼儿品格发展的影响情况表

很大影响	没多大关系	毫无联系
52.08%	41.67%	6.25%

表 2 新任班主任教师对专业伦理知识学习的情况表

非常了解	了解一些	完全不了解
56.25%	35.42%	6.25%

在问卷调查中，我们可以看到在新任班主任教师中，52.08%的老师认为初为班主任教师对幼儿的品格发展有很大的影响，高达 41.67%新任班主任教师认为自己对幼儿的品格发展没多大关系，而 6.25%的新任班主任教师认为二者没有什么联系。56.25%的新任班主任教师对专业伦理知识非常了解，35.42%的新任班主任教师了解一些，8.33%的新任班主任教师对专业伦理知识完全不了解。

在访谈中，新任班主任教师认为自己虽然成为了班主任，但是对于职业伦理的知识仅限于岗前培训的内容，趋于理论性。访谈对象中的爽爽，她是一位工作两年的新任班主任教师，她和我谈：我是 90 后，本来就不喜欢幼儿园工作，家里人认为这份很好，我也很无奈，就听从了家里人的安排。我觉得幼儿园教师的职业伦理就

是平常大家说的老师要为人师表、爱岗敬业、以德服人，然后做幼儿成长路上的启蒙者和引路人。其实我觉得我们幼儿园老师人品都很好，成为班主任教师后，还是和以前一样没什么区别。

3.1.1.2 幼儿园新任班主任教师的职业适应现状

众所周知，职业适应是一个人在从事某项工作时，必须具备相应的生理和心理素质。每一位幼儿园教师都会承担班主任工作，作为一名新任班主任教师，需要面临很多未知的挑战，做好生理和心理的过度 and 适应是尤为重要的。

表 3 教师对班主任教师工作的喜欢程度情况表

很喜欢	不太喜欢	不喜欢
16.67%	62.5%	20.83%

通过调查显示，仅有 16.67% 的教师对班主任工作很喜欢，高达 62.5% 的老师对班主任工作不太喜欢甚至不喜欢。在访谈中，工作三年后的新任班主任教师冰清老师很直接的和我说：我不喜欢班主任教师工作，因为自己在担任配班教师时感觉班主任教师工作太辛苦，每天需要安排、考虑的事情太多。特别是家长工作，很多家长看到我很年轻就很不配合工作。其实我就愿意做配班教师，简单快乐，最重要的是幸福指数高。

表 4 教师初次承担班主任工作的心理情况表

心情愉快	非常焦虑	没什么感觉
16.67%	62.5%	20.83%

同样有高达 62.5% 的老师在第一次承担班主任工作时，非常混乱和忙碌，压力很大，非常焦虑。访谈中，小雨老师非常赞同地点了点头，激动地和我娓娓道来：我第一次承担班主任工作是入职后的第三年，当时我一下就蒙了，平常都是我听从和服从班主任教师的统筹安排，突然的角色变化让我充满了压力，脑袋中每天都在想如何独立面对孩子、还要面对很多家长和未知的很多事情，该怎么安排工作……当时正是假期，说实话整个假期我都很焦虑，特别担心开学，现在想想都是记忆犹新。

3.1.1.3 幼儿园新任班主任教师的职业规划现状

职业规划是指个体对自身所从事工作的整体规划，具有计划性和指向性。教师作为一个专业的职业，其职业规划对每一个教师的职业发展有着非常重要的作用，每一位幼儿教师的职业规划中都会有班主任教师角色的加入，它是职业规划中非常重要的转折点。

表 5 教师初任班主任原因分析情况表

临时安排	主动申请	为评职、晋级需要
62.5%	8.3%	29.17%

在调查中，高达 62.5% 的新任班主任教师都是被领导临时安排成为班主任，并非按照自己的规划和意愿。在访谈中，五位访谈对象中只有一位访谈者是通过单位组织的竞岗上任的，而爽爽老师说：由于和她配班的班主任教师家中临时有事需请长假，开学时领导临时通知成为班主任，并且和她配班的是一位年轻的新老师，自己临危受命，毫无准备和头绪。小雨老师说：由于幼儿园今年开设了三个小班，教师紧缺，我自己刚刚入职就被领导安排承担小班班主任的工作，当时的感觉就是完全懵了。就这样，自己就莫名其妙地成为了一位新手班主任教师，感觉自己之前的职业规划就是白规划了。

表 6 教师认为自己可胜任班主任工作的年限情况表

1-3 年	3-6 年	6-9 年
6.25%	31.5%	41.67%

仅有 6.25% 的教师认为自己在 1-3 年可以胜任班主任工作，而 31.5% 的老师认为自己工作 3-6 年内能够承担班主任工作，有 41.67% 的老师认为自己第一次承担班主任工作是在入职 6-9 年之间。但是在访谈中，五位老师入职后内心都对自己的职业有一定的规划，也希望自己能够快速成长，早日成为一名班主任教师。但是大家第一次承担班主任时工作时间都不足五年，甚至有一位老师刚入职就承担了班主任教师工作。小雨老师说：最初我的职业规划是工作三年后积累一定的带班经验，然后竞岗成为一名新手班主任教师，没想到第一年我就成为了一名班主任教师。

3.1.2 幼儿园新任班主任教师的专业知识现状

3.1.2.1 幼儿园新任班主任教师的专业理论知识现状

一名专业的幼儿教师需要掌握幼儿教育学科的基本知识、专业知识、保育保健知识、幼儿心理学、卫生学等等。而成为幼儿园一名班主任教师，特别是一名新任班主任教师，会管理一个班级，这是一个特殊的工作，除了需要具备以上专业理论知识，更需要提前积累和学习关于班主任这一岗位和角色的理论知识。这样才能稳扎稳打的有效开展班主任工作，同时逐渐形成独树一帜的班级特色，营造良好的积极向上的班级文化氛围。

表 7 新任班主任教师相关理论知识学习情况表

日常配班获取经验	线上学习	主动学习班主任教师知识	参加与班主任教师专业发展的相关培训
62.5%	16.66%	16.67%	4.17%

表 8 新任班主任教师对职前培训认识情况表

需要进行班主任教师岗前培训	不需要进行班主任教师岗前培训
83.33%	16.67%

62.5%的新任班主任教师对于班主任理论知识的学习主要是来自于平常的配班中，向和自己配班的班主任教师学习相关经验。16.67%的新任班主任教师是通过主动学习各类相关书，16.66%的新任班主任教师通过线上学习，他们主要通过这两种方式来了解相关的班主任专业理论知识，仅有 4.17%的教师为单位参加过专业的相关培训。

高达 83.33%的新任班主任教师认为有必要进行班主任教师的岗前培训和考察。但是在访谈中也能了解到没有一所幼儿园有专门的班主任教师培养方案，很多新任班主任教师都是仅仅靠自己观察到的经验和直觉去首次尝试进行班主任工作，缺少精准和专业的相关理论学习，比如：《班主任教师班级管理》《班主任教师如何做好家长工作》《班主任教师如何进行班级管理》等。在访谈中，爽爽说：自从成为班主任教师，自己越发觉得自己太缺少相关的班主任教师学习，真后悔自己没有多看看书。等真的到了这个岗位，会发现自己的责任和担子重多了，只能遇到什么问

题，及时翻书学习或者像老教师学习。

3.1.2.2 幼儿园新任班主任教师的专业技能现状

幼儿教师的专业技能狭义范围内主要包括：幼儿故事的讲述、绘画技能、弹唱技能、手工制作技能、多媒体制作技能等等。在组织幼儿进行教学活动时教师需要具备的基本功，而新任班主任教师不仅要掌握这些技能，还要扎实、熟练操作专业技能。既能很好地为自己的日常教学活动服务，同时也能为配班教师树立榜样，形成积极的影响。

表 9 新任班主任教师上岗前专业技能发展情况表

有扎实的专业技能知识	没有专业技能知识
41.67%	58.33%

表 10 新任班主任教师上岗后专业技能发展情况表

很大进步	没多大变化	没有进步，反而退步
4.17%	79.17%	16.67%

41.67%的班主任教师在入职前就掌握了基本的专业技能，高达 58.33%的教师入职前并没有接收全面的专业技能学习和培训。而成为班主任教师后，79.17%的教师认为自己的专业技能并没有发生任何变化，竟然有 16.67%的教师觉得自己自从承担班主任后，专业技能不仅没有进步反而退步了。

在访谈中，牛牛老师和小雨老师分别讲述了自己坎坷的专业技能发展之路。牛牛老师是一所公立幼儿园的幼儿教师，她是一位免费师范生，大学专业是美术，工作 2 年后第一次承担了班主任教师工作。牛牛说：我擅长美术，但是入职后发现幼儿园教师不是只会画画就能满足孩子们的需求，还需要会唱、会弹、会说，很复杂。在最初我是非常排斥去学习这些内容的，因为学起来很吃力，可是没办法单位每月都有考核，只好硬着头皮学起来。第一年我是一名配班教师，一般都是听从班主任教师安排就能基本搞定日常工作，闲暇时间我会自己练练弹唱，虽然不专业但还是能勉强应付检查。没想到第二年我就承担了班主任工作，每天忙得都快喘不过气来，新手上路很多工作都不熟，每天我都是忙忙碌碌，回到宿舍都是精疲力尽，哪有时间学习专业技能。哎，有时候真的也希望自己有三头六臂去让自己变得更加优秀。

小雨老师是一名私立幼儿园的非学前教育的幼儿教师，由于年轻、表达能力强

又有高级英语教师资格证，她就应聘成功了。不过她的专业技能基本是零，令她头疼的是由于师资紧张，刚入职她就成为一名班主任教师。小雨直说：我的班主任工作经验就是自己琢磨出来的，至于基本功练习真的是少之又少，不过私立幼儿园能把家长工作做好，简单的唱跳就能应付，所以我的专业技能确实没啥发展。

3.1.3 幼儿园新任班主任教师的专业能力现状

3.1.3.1 幼儿园新任班主任教师的班级管理能力现状

我们都知道，幼儿园班主任教师需要具备一个重要的核心能力，那就是班级管理能力。班主任就是一个班级的组织者和协调者，更是班级的管理者，班主任教师需要在班级中扮演各种各样的角色。在每天和孩子们的相处中，班主任教师不仅要观察班级中每一位幼儿的行为表现，进行科学适宜的介入，更重要的是用心去管理和考虑班级的各项事务。因此，班级管理是新任班主任教师必备的一项能力。班级幼儿日常生活和学习常规、教育教学方案和计划、班级环境设计、班级特色文化等等都班级管理的主要内容。很显然，幼儿园班级管理工作事无巨细，比较琐碎，有其管理的特殊性和教育性。班主任教师作为班级管理的主导，对班级的人、事、物进行全面合理的管理，班主任教师对班级的管理非常具有挑战性，尤其是表现在面对各种突发事件中教师的问题解决能力方面，同时也充分的体现了班主任教师在班级中的领导能力。

表 11 新任班主任教师制定班规情况表

独自制定	和配班教师协商制定	结合班级幼儿情况，师幼共同制定
16.67%	27.08%	56.25%

在调查中，56.25%的班主任教师能够以尊重幼儿为前提，结合幼儿年龄特点合理制定班级常规，也有 16.67%的新任班主任教师选择独自制定班级常规，27.08%的班主任教师选择和配班教师商量制定。在访谈中，牛牛老师说：我成为班主任教师后，基本就是我来管理班级，班里我一个人说了算，在制定班级常规时也是靠自己的经验去做计划，很快就发现我的要求孩子们完全做不到，那段时间真的是太有挫败感了。我特别害怕孩子班级乱，就抓得特别紧，越抓越紧，孩子们都被我管理的太“死”，班级氛围不融洽。后来发现我自己过于紧张，我放松了，开始尊重孩子，一切都变得好起来。

超过一半的新任班主任教师面对班级突发事件都很紧张，无从下手，一般选择告知领导、听从安排。我想每一位新任班主任教师都会面临很多突发事件，爽爽老

师说自己记忆犹新：在接园时，凯凯奶奶生气的来到班级门口大声嚷嚷道：老师，我们凯凯经常被毛毛欺负，胳膊上总是有被掐的痕迹，我必须教育教育这个孩子。说完未经我允许就冲到了班级，冲着毛毛厉声呵斥。恰好毛毛家长看到，一场激烈的争吵开始了，我在旁边手足无措，左右劝都不行，幸亏有其他家长的帮助，才平息了一场“战争”。我费劲口舌才安抚了双方的情绪，后来只能和家长各自沟通来解决这件事情。其实这件事也留下了很多遗憾，过后想想自己面对这样的突发事件，完全蒙圈，没有及时采取最佳的解决方法，来化解这场本可以避免的事情。

3.1.3.2 幼儿园新任班主任教师的资源整合能力现状

家庭、社区是幼儿园的重要资源，而对于班级而言家庭资源是非常重要的。家庭作为幼儿园、班级非常重要的协作伙伴，应该本着尊重、对等、为了孩子的理念，最大限度的争取家长的理解和配合，引导、鼓励家长支持并且主动参加幼儿园的各项活动，班级工作的有序开展是离不开家长的理解、支持。因此新任班主任教师能够充分挖掘家长资源、与家长进行有效沟通，有效的家园共育能够让班级工作事半功倍。

表 12 新任班主任教师对家庭、社区资源重视情况表

非常重视	一般	不重视
62.5%	20.83%	16.67%

表 13 新任班主任教师对家庭、社区资源利用情况表

充分利用家长资源	多和家委会成员沟通	想充分利用，但力不从心
22.92%	35.41%	41.67%

调查显示，高达 62.5% 的新任班主任教师非常重视家庭和社区资源，他们认为这些资源能够保证班级工作顺利进行。可是在和大家访谈的过程，几位新任班主任教师都表示大家非常清楚这些资源的重要性，但是无法充分的去利用。仅有 22.92% 的新任班主任教师能够很好的充分挖掘家长资源，非常擅长和家长沟通，有 41.67% 的新任班主任教师表示自己想利用却力不从心。

访谈中，牛牛老师说：自己初为班主任教师，几乎很多家长年龄都比自己大，由于在进行班级工作时自己放不开、有些畏手畏脚，并没有在家长中建立足够的威

信。更何况现在的家长都觉得自己就是教育孩子的专家，并不完全认同我们的教育理念，对班级工作漠不关心，所以我和家长们的沟通并不多。只有幼儿园组织大型互动需要家长配合时才会和几位家委会成员联系的比较多，现在想想班级资源并没有得到充分的利用和挖掘。面临同样问题的还有被访谈者爽爽老师：我本来就不擅长和家长沟通，可是幼儿园经常组织活动，需要家园共育，共同完成。每次我都是硬着头皮和家长们沟通，我发现现在的家长都有自己的一套教育理念和想法，想要达成最终的一致确实很难。所以关于班级事务，大家谈论时各执一词，久久不能确定出最终方案。比如：亲子活动幼儿园要求各班穿亲子服完成亲子表演，在采买表演服时，大家你一言我一语。有的家长不喜欢衣服的款式颜色、有的家长认为衣服的款式不适合自己的孩子，有的家长认为男孩和女孩的衣服不能一样，总之大家意见不同，很难达成一致。最后我综合表演节目和班级大多数孩子的情况做出了决定，所以有一段时间，为了避免麻烦，我就基本自己直接安排工作，提出要求，没有很好地将家园共育的工作做好、做扎实。

3.1.3.3 幼儿园新任班主任教师的教育科研能力现状

幼儿教师的教育科研能力对教师自身的专业发展、幼儿乃至整个国家的幼儿教育事业都发挥着非常重要的作用，扎实的教育科研能力不仅能提高自教师的整体素质，更能促进教师队伍的专业型发展。作为新任的班主任教师能够拥有结合自己的班主任工作进行科研，能够勤学善思，以班主任教师为出发点，加强学习，结合教育点滴，抓住教育契机，提高自己的教育科研能力是新任班主任教师快速进行专业成长的有效途径。

表 14 新任班主任教师对教育科研与实际教育教学关系认识情况表

教育科研促进教学	数不清二者关系	教育科研妨碍教学
41.67%	35.41%	22.92%

在调查中，有 41.67% 的新任班主任教师认为教育科研对自己的班主任工作、教育教学工作有很大的关系，而 22.92% 的新任班主任教师认为教育科研妨碍自己的日常教学和班级工作。访谈中冰清老师说：我们幼儿园每周都有园本教研，教研时间大概是 2 个小时左右，但是教研主要是围绕幼儿园园本课题进行，不过和班主任的工作没有多大关系。其实在自己承担班主任工作以来，自己确实存在很多问题，很

希望能够通过集体教研谈论：比如：如何观察幼儿，建立合理的班级常规；如何和家长进行有效沟通，促进家园共育等问题，希望集思广益，听取大家的建议，这样就能结合自己的实践工作有所改变了。

表 15 新任班主任教师不愿从事教育科研原因分析情况表

教学负担过重，没时间	科研条件太差	前沿动态不能及时了解	缺乏教育科研方面的知识
60.42%	14.58%	12.5%	14.58%

有高达 60.42% 的新任班主任教师认为由于教学负担重，自己根本没有时间和精力去进行教育科研。在访谈中 5 位老师也流露出了很多的无奈，牛牛老师说：其实我们都知道，教师想要发展，就必须去扎扎实实地搞科研。但是由于缺少经验和理论，而且班主任工作已经让自己焦头烂额，自己又缺少观察孩子、读懂孩子的专业能力，感觉做科研离自己很远。

3.2 幼儿园新任班主任教师的专业发展存在的问题

3.2.1 专业素养匮乏，认识粗浅

很显然，新任班主任教师的专业伦理发展趋于理论性和表面化，很多新任班主任教师并没有因为个人角色的转变而对专业伦理的认识有所提高，认为其是可有可无的。很多新任班主任教师并没有认识到自身专业伦理的发展对自己的工作有太大的影响，并没有建立职业的忠诚度和幸福感。同时新任班主任教师的职业适应是令人担忧的，多数教师对班主任这一角色并不喜欢，很多教师还没有形成基本的归属感。面对这样的角色改变，内心充满了压力、负担和焦虑，并没有做好承担班主任工作的心理准备和过渡。在入职以来，只是服从班主任教师的安排，并没有独挡一面、成为班主任教师的资历。我们能够直观的看到：很多老师对自己入职后是有一定的规划和安排，特别是成为一名班主任教师，但是现实情况却和自己的规划完全相反，基本都是临时安排，毫无准备和适应过程。幼儿园并没有重视教师职业规划和教师发展，只是单纯地考虑幼儿园的整体管理。

3.2.2 缺乏系统的专业理论知识和技能

新任班主任教师严重缺乏相关的理论支撑和岗前培训，只是凭借自己的想象和仅有的经验进行班级工作。由于初任班主任教师没有经验，也不成熟，甚至很多教师都是非学前教育专业的老师，他们需要把过多的时间和精力去放在不熟悉的班级

事务中，在很大程度上限制和影响了教师的专业理论和技能发展。

3.2.3 专业能力发展不足，缺乏主动性

新任班主任教师非常缺乏班级管理能力，无论在制定班级常规、处理突发事件还是形成班级文化等等方面，还是在凭着自己的仅有经验和想象去完成，非常盲目，缺少专业的理念支撑和成熟的经验，缺乏科学性和合理性。新任班主任教师能够意识到家长资源的重要性，但是由于自己过于年轻、缺乏统筹安排的能力，同时也没有建立足够的班主任威严、工作畏手畏脚，没有充分发挥家园共育的优势。很多新任班主任由于带班负担过重，缺少科研的主动性。

第四章幼儿园新任班主任教师的专业发展存在问题的原因分析

4.1 幼儿教师的严重短缺

现如今，国家大力支持学前教育事业，幼儿园数量越来越多，迫切需要迅速扩大幼儿园教师队伍。但是我们都知道幼儿园教师工资待遇不高、编制急缺、社会地位低、流动性大，大家认为幼儿园教师就是管好吃喝拉撒的“保姆”，因此，越来越多的大学生毕业后也不会选择从事这一行业，导致幼儿园教师资源严重短缺。

很显然，能够胜任班主任这一工作的幼儿教师就会相应的很紧缺。很多新入职的幼儿教师或者工作经验尚不成熟的老师，他们自身还缺少成为一名新任班主任教师相关知识和技能等方面的专业积淀和积累，却由于教师资源的短缺，而被迫“上岗”，成为一名新任班主任教师。成为班主任教师后既要面对繁琐的班级事务，还要补充专业知识，让自己快速成长，是非常有压力的，往往是心有余而力不足。

4.2 幼儿园新任班主任教师上岗标准模糊

几乎所有幼儿园对都没有新任班主任教师的上岗标准。因为幼儿园并没有认识到新任班主任教师的专业性会直接影响一个班级的发展，会直接影响班级中的每一个孩子。通常情况下，教师能够成为一名班主任教师，并不是与自身的专业发展有绝对性的联系，多数情况下是与幼儿园的招生情况、师资配备等有关，很大程度上充满了随机性和不可预见性。

4.3 幼儿园缺乏系统的新任班主任教师培养机制

其实，公办园多数幼儿教师以考试招聘和免费师范生居多，通过教师招聘考试和免费师范的入职教师很多并非学前教育专业，因此严重缺少系统的幼儿教师专业理论和学习技能的学习。可是入职后，很多教师还是幼儿专业的“一张白纸”，在面临一边学习学前知识，一边实践的双重困难时，却还需要承担班主任工作，既不利于个人的专业成长和发展，还容易造成碌碌无为，毫无成就和收获的局面。而很多学习学前教育专业的老师，虽然专业理论和技能积累较多，但缺少实践带班经验。而民办幼儿园的师资力量就更加薄弱，很多教师是专科院校毕业的学生，甚至没有教师资格证

的教师也有很多。

但是，多数幼儿园没有认识到班主任教师工作的特殊性，并没有建立专门的新任班主任教师专业发展培养机制，而是采取“一刀切”的培养。教师入职前会进行

统一的入职培训，进入单位会进行统一的跟班学习、教研学习，多以跟班学习模仿学习带班经验为主，并没有结合教师的基本情况，开展科学的新任班主任教师培养模式。同时也没有结合新任班主任教师的发展情况进行有针对性的指导，缺少班主任教师的专业化和个性化发展。很多新任班主任教师在入职前有自己的职业规划，但是幼儿园并不重视，并没有认真结合每一位新任班主任教师的学习经历、工作状态、思想觉悟等，给予具体的过程性指导。

4.4 新任班主任教师的自身准备不足

4.4.1 心理准备不足

多数教师承担班主任工作时，未做好心理准备。对班主任工作的认识基本靠自己跟班习得的经验为主。突然需要自己管理一个班，解决所有班级事务，会有很大的压力和焦虑，缺少自信。同时作为新任班主任教师要有担当、付出的多，面对时刻而来的各种问题和突发事件，要承受巨大的心理压力。

4.4.2 知识准备不足

新任班主任教师关于幼儿园班主任的相关理论学习较少。比如：幼儿园班主任管理学、班主任的艺术管理、学前儿童教育学等等。同时他们对于各个年龄阶段幼儿的特点以及个性化发展不能很好地把握，没有形成科学的儿童观和教育观。虽然有大量的理论基础，但是由于缺少班主任经验，所学的理论 and 实践没有很好的衔接，往往会错过很多教育契机，从而导致制定班级计划、进行班级管理时非常混乱。

4.4.3 经验积累不足

新任班主任教师往往会由于自身的经验不足、资质尚浅、信心不足等原因，与家长沟通不主动、没有重视充分的调动家长力量，整合家长资源。作为新任班主任教师，较少与家长沟通，通常都是幼儿出现了问题才进行沟通，沟通内容简单以直接描述事实为主，而不是与家长“交朋友”，并没有深入了解幼儿的家庭背景、成长环境、生活习惯等，错失了深入了解孩子的机会，不利于自己在班级中观察和了解幼儿。同时新任班主任教师由于缺少经验，并不重视和配班教师的沟通，并没有形成良好的班级教师团队力量。班主任是班级的核心，应该充分发挥班级力量，结合班级问题，共同商讨、协商，在各司其职的情况下，形成积极向上的班级协作力量。当然新任班主任教师通常不善于观察幼儿，过于威严，控制力太强，没有发现每一个幼儿的个性发展，和幼儿之间的互动不积极。

4.4.4 缺乏科研能力

新任班主任教师处于工作适应阶段，缺少科研意识。刚刚成为一名新任班主任教师，处于工作的适应期，很多班主任教师对于自己的工作处于极度忙碌和混乱期，没有科研意识，同时也缺少科研的态度，浪费了很多有效的教育契机。幼儿园并没有关于新任班主任教师的专门教育科研，并没有结合新任班主任教师在发展情况及时进行阶段性的教育教研，没有专门系统性的教育教研。

第五章 提升幼儿园新任班主任教师的专业发展的策略

成为新任班主任教师一方面需要教师努力实现角色的社会化，另一方面要将其作为自身专业成长的重要阶段。教师的职位和角色的转变所产生的要求是促进其专业发展的重要动力，目的就是为了让新任班主任教师适应变化的教学环境，不断加强其专业学习，从而适应自己的新角色，最终实现自我突破。

5.1 制定科学的新任班主任教师的岗前培训模式

幼儿园要认识到从普通教师到班主任教师这一过程的转折对于任何教师都是非常重要的，因此岗前培训方案要包括专业素养、专业知识和专业能力三个部分。任何一名教师都要接受新任班主任教师的岗前培训方案，进行定期培训，通过考察，才能成为一名真正的新任班主任教师。教师不仅可以在日常带班中逐步积累相关的经验，也要通过定期的岗前培训学习成为一名班主任教师需要具备的专业发展。如若需要上岗，应该结合培训情况和考察内容，做出最终的决定。最终希望每一位新任班主任教师带着专业的态度、饱满的激情、相对专业的素养、知识和能力有所准备的在新的领域开启新的探索，而不是一边成为新手班主任教师一边才开始进行学习。

培训方面主要包括以下几个方向：

5.1.1 提高师德修养，增强人格魅力

陈鹤琴先生是我们非常熟悉的著名教育家，他曾经说过：每一个人一生中最基本的教育就是幼儿园教育，最重要的教育阶段就是学前教育。正因为如此才需要幼儿园教师具有“慈母的心肠”和“有爱的性情”，“立德树人，以德育幼”就是其核心构成。新任班主任教师在入职以来应该主动学习，加强思想教育，坚定自己的理想信念，塑造高尚的职业道德、热爱教育事业、增强职业的归属感，提高职业的幸福指数。

5.1.2 重视职业伦理的培养，形成独特的个性品质

每一个教师都需要重视职业伦理的培养，它是非常重要的宝贵品质。它不仅是一个教师人格特质化的品质，同时也能充分的体现一位优秀教师在自己日常教育实践中所形成的个性品质。新任班主任教师尤其注重职业伦理的培养，要坚定信念，设定目标，不断鞭策和鼓励自己，形成稳定且有持久的职业伦理。

5.1.3 加强心理建设，拥有良好的心理素质

在幼儿园开设“阳光心房”，帮助新任班主任教师加强心理建设，提高心理素质，同时进行心理疏导。新任班主任教师要明确自己的岗位调整和角色转变对自己而言是一种新的尝试和挑战，要有献身于培养幼儿教育事业的决心和信心，要把自己的专业成长与幼儿的生命的成长和国家幼儿教育的发展联系起来，全身心的投入其中，愿意付出。

5.1.4 设计合理的职业规划，快速适应班主任教师工作

幼儿园将结合新任班主任教师的实际情况、学习经历等，指导其进行合理的职业规划。同时根据新任班主任教师的发展情况，及时进行调整和指导，帮助其快速适应班主任教师工作，得到相应的专业发展。

5.1.5 进行有合有分的新任班主任教师的知识、技能、能力的培训

根据教师的不同能力水平，为教师提供不同层次的能力培训。

5.1.5.1 技能提升速成培训

培训对象是学前教育专业的新教师，培训的方式老带新。有经验的老教师带领下，将理论学习结合实践，实行一对一的带教培训。同时在带班中学习班主任教师带班管理能力、资源整合能力、与人共同协调能力。

5.1.5.2 贴近式带教培训

培训对象是非学前专业的新教师。因为是零基础，需要扎实推进，理论知识、技能、能力的培训学习同步开始。从跟班听课、参与教研、分享经验中，开始积累专业知识，同时在实践中观察、学习和成长。

5.1.6 定期开展与班主任教师相关的主题讲座、教研学习和访谈

幼儿园结合教师发展，制定与班主任教师相关的主题讲座，有计划、有目的的帮助教师提高对班主任教师工作的认识。

主题讲座

时间	主题内容
第一阶段	1. 班主任教师的职责 2. 如何做好一名新任班主任教师？
第二阶段	1. 班主任教师的专业发展 2. 班主任教师的管理艺术
第三阶段	1. 如何成为一名成熟型班主任教师？ 2. 班主任教师如何进行有效的资源整合？

第四阶段	1. 如何有效进行家园共育? 2. 班主任教师工作之我见
------	---------------------------------

幼儿园结合教师发展，制定与班主任教师相关的教研学习，有计划、有目的的
帮助新任班主任教师解决实际工作中的困惑和问题。

教研学习

时间	学习内容
第一阶段	1. 初任班主任教师，你最大的困惑是什么？
第二阶段	2. 你觉得新手班主任教师和有经验的班主任教师有什么不同？
第三阶段	3. 班级中遇到了哪些突发事情？你是如何处理和面对的？
第四阶段	4. 在班级中，你是如何做好家长工作的？

幼儿园结合教师发展，制定与班主任教师相关的访谈，了解教师对自己的职业
规划和学习发展情况。（一对一访谈）

访谈

时间	访谈内容
第一阶段	1. 你对自己的职业有规划吗？你想何时成为一名班主任教师？
第二阶段	2. 初为班主任教师，你觉得自己迫切需要加强哪方面的学习？
第三阶段	3. 成为班主任教师后，你觉得班主任教师工作和自己想象中的工作一样吗？有什么不同？
第四阶段	4. 你觉得自己成为班主任教师后，最擅长哪方面工作？为什么？

5.2 建立新任班主任教师的成长档案

幼儿园要充分重视新任班主任教师的专业发展和成长过程，为每一个新任班主任教师建立成长档案，让其整个发展充满生命力。成长档案有别于普通教师的成长档案，有突显其职业的专业性、特殊性和针对性，最终让新任班主任教师的成长档案流动起来，它不是一次性行为。该档案能将新任班主任教师的成长历程进行记录，促进其专业发展的同时，也能帮助幼儿园积累新任班主任教师的培养经验。

新任班主任教师成长档案内容

1. 初任班主任教师成长寄语
2. 个人小档案
3. 我的奋斗目标（未来三年规划）
4. 我的班主任教师专业素养发展（读书随笔）
5. 我的班主任教师专业知识发展（教学故事、教学反思）
6. 我的班主任教师专业能力发展（论文发表、课题研究）
7. 我的班主任教师教育成果一栏
8. 我的成长和变化
9. 班主任教师之我见（教育随笔）

5.3 建立新任班主任教师的评价和鼓励机制

新任班主任教师的专业发展是一个动态发展的过程，通过客观的多元化评价，帮助新任班主任教师不断提高自我效能感，建立科学的激励机制，不断促进幼儿园新任班主任教师的专业发展。

5.3.1 重视过程性评价，日常巡视细观察，发现问题就解决

初为班主任教师很多教师会把自己定位为“管理员”和“控制者”，会经常出现不知所措的环节。比如：面对突发事件毫无头绪，建立常规基本靠吼，班级管理较为混乱等等。幼儿园的管理者要结合自身巡视中看到的问题，适时地在过程中给予评价和指导，有助于新任班主任教师及时调整自己的管理行为、教育行为等。而新任班主任教师也应该正确看待管理者的过程评价，评价不是要批评新任班主任的过错，而是更好地帮助新任班主任教师引起思考，鼓励其通过自己的理解，合理调整自己的管理行为和教育行为。

5.3.2 利用多样化评价，重点检查重点分析，及时给予鼓励指导

新任班主任教师和新入园的孩子一样，管理人员在工作中采取多样化评价。结合每位新任班主任教师的发展情况，有针对性进行检查和分析，同时要善于发现新任班主任教师的闪光点，对大家的创意、进步给予认可。尤其是新任班主任教师年轻有个性，在工作中富有创意的做法要及时给予鼓励和认可，采用激励性的评价方式鼓励新任班主任教师不断完善自己，遇到更好、更棒的自己。

5.4 加强自我学习，善于反思

尊重新任班主任教师的心理需求，引导其走上自我发展之路。我们都知道：一切积极性产生来源于自我需求，需求是一个人发展的动力源泉。新任班主任教师在初期会存在非常普遍的现象，那就是非常强烈的不适应感。新任班主任教师上岗后，存在工作压力大、成长速度压力、管理压力等等，他们渴望得到心理的支持，所以应该引导新任班主任教师找到自我发展的需求，提高新任班主任教师自身的主体需求。

主要从以下几个方面进行努力：

5.4.1 培养成熟的自我意识

新任班主任教师能够事实求实的进行自我分析、自我评价。虽然自己是一名新手班主任教师，自己一定有很多地方需要学习和补充，应该沉着冷静的面对岗位变化。新任班主任教师要善于进行疏导、批评，反思，再疏导、再批评、再反思，再一次次反复循环中，完善和超越自我。

5.4.2 勇于进行自我反思

一名成熟型的班主任教师是需要具有自我反思、自我开发的能力。新任班主任教师应该坚持记录班主任教师成长档案，努力做到日日有反思、周周有反思、月月有反思。学会梳理自己的日常工作，回顾自己班主任教师工作中的得与失，不断总结经验，收获每一次的进步和成长。

5.4.3 合理进行自我评估

根据幼儿园对新任班主任教师的多种评价机制，肯定自己在班主任教师发展中的优势，同时发现自己的劣势，自主罗列新任班主任教师的成长菜单，有针对性的进行分析。

5.5 提升团队魅力，发挥榜样作用

幼儿园要营造良好的文化氛围，这种文化是推动新任班主任教师发展的巨大动力。每一所幼儿园的管理人员应该打造专业团队，使每一教师有强烈的归属感，

提高团队的凝聚力。

幼儿园要将新任班主任教师身边熟悉的优秀班主任教师树立为榜样，用真实的人物和事迹去感染他们。这些具有代表性的优秀班主任教师虽然仅仅只是“个体”，但在一定程度上也代表了班主任教师群体的精神，是新任班主任教师学习的标杆和动力。

第六章 结 论

幼儿教师，是一份高度专业化的职业，而班主任教师做为教师队伍中扮演着非常重要的角色，应该有其自身的专业化发展。新任班主任教师的专业发展主要表现在专业素养、专业知识和能力三个方面。新任班主任教师是班主任教师群体中急需快速成长的一个部分，是每一个成熟班主任教师必然经历的一个阶段，它直接影响着幼儿园班主任教师的整体建设。随着国家的发展，学前教育在近几年迎来了春天，幼儿园数量越来越多，因此教师队伍的也会越来越壮大，而班主任教师就是这个队伍中非常重要的组成部分。通过本次研究，发现新任班主任教师在专业素养、专业知识和专业能力的发展上确实存在很多问题。主要通过设计新任班主任教师的岗前培训方案，进行定期培训，经过专门考察后才能上岗；建立幼儿园新任班主任教师的专属成长档案；建立新任班主任教师的评价和鼓励机制；加强自我学习，善于反思，提高新任班主任教师自身的主体需求；提升团队魅力，发挥榜样作用，用新任班主任教师身边熟悉的人树为榜样，用有形的榜样去感染和鞭策大家等等，希望通过这些方法和途径，提高新任班主任教师的专业发展，从而进一步推动整个幼儿园的发展。

本研究选取的研究对象虽然是某市 20 所幼儿园的新任班主任教师，5 位访谈对象也都是新任班主任教师，但对于他们的学历、教龄等等一定会存在诸多差异，必然会造成研究上的偏颇和不足，恳请各位专家和老师给予批评和指导，研究者会在未来的工作与学习中继续关注这一问题的研究，继续思考幼儿园新任班主任教师专业发展的问题。

参考文献

著作类:

- [1]刘良华. 教师专业成长. 上海, 华东师范大学出版社, 2008.
- [2]唐淑, 虞永平. 幼儿园班级管理. 南京, 南京师范大学出版社, 2004.
- [3]余文森, 连榕. 教师专业发展. 福建, 福建教育出版社, 2007.
- [4]叶澜. 教师角色及教师发展新探. 北京, 教育科学出版社, 2001.
- [5] 单中惠. 教师专业发展的国际比较. 北京, 教育科学出版社, 2010.
- [6] 于文森, 连榕. 教师专业发展. 福建, 福建教育出版社, 2007.
- [7] 靳建设, 冯继. 教师成长. 兰州, 兰州大学出版社, 2009.
- [8]教育部基础教育司组织编写. 《幼儿园教育指导纲要(试行)》. 江苏, 江苏教育出版社, 2001.

期刊类:

- [1] 陈纯瑾. 《国际视野下的教师专业发展及其影响因素》——基于 TaLIS 数据的实验报告. 比较教育研究, 2017, 39.
- [2] 虞永平. 《幼儿园教师专业标准》的专业化理论基础. 教育发展研究, 2017, 7, 7-11.
- [3] 杨婷. “文以载道”与“师之所存”——教师专业存在状态的构成性研究. 教育理论与实践, 2017, 37, 33-36.
- [4] 黄竹玲, 郑友训. 三次位移: 教师自我发展的解析与突破. 教学与管理, 2017, 15.
- [5] 黄竹玲, 郑友训. 教师内生力的解析与提升策略. 教育探索, 2017, 2.
- [6] 缪梦娜. 新教师的教学成长与发展. 科技风, 2016, 2.
- [7] 杨薇, 郭玉英. PCK 对美国科学教师教育的影响及启示. 北京当代教师教育, 2008, 1, 6-10.
- [8] 尧新瑜, 朱银萍. 自我发展力: 教师专业成长的内核动力. 教育发展研究, 2015, 8, 25.
- [9] 叶颖, 徐瑾劼. 营造良好学习环境, 引导教师专业发展——基于国际教师教学调查(TALIS)调查结果. 外国中小学教育, 2015, 1.
- [10] 步社民. 专业伦理与幼儿园教师的专业成长. 教育发展研究, 2013, 15-16.

- [11] 叶澜. 新世纪教师专业素养初探. 教育研究实验, 1998, 1.
- [12] 庞丽娟. 《幼儿园教师专业标准》的研制背景、指导思想与基本特点 . 教育发展研究, 2012, 7, 3-6.
- [13] 母远珍. 幼儿园骨干教师专业成长过程中的关键事件. 学前教育研究, 2011, 4.
- [14] 路晨、赖祥伟. 幼儿园初任教师专业成长的困境与对策. 学前教育研究, 2013, 1.
- [15] 张立新. 幼儿园初任教师专业成长中的问题与对策. 学前教育, 2015, 12.
- [16] 尧新瑜, 朱银萍. 自我发展力: 教师专业成长的内核动力. 教育发展研究 , 2015, 15-16.
- [17] 冯晓霞. 幼儿园教师的专业知识. 学前教育研究, 2012, 10.
- [18] 刘占兰. 幼儿园教师的专业能力. 学前教育研究, 2012, 11.

学术论文:

- [1] 卢德生. 初中新任班主任专业能力提升策略研究. 成都, 四川师范大学, 2015.
- [2] 鲁帅. 工作坊: 班主任专业发展的新途径. 武汉, 华中科技大学, 2013.
- [3] 徐传德. 中学生优秀班主任的成长与培育优秀班主任教师的对策. 南京师范大学, 2006.
- [4] 冯江英. 乌鲁木齐市幼儿园新教师专业成长研究. 乌鲁木齐, 新疆师范大学, 2006.
- [5] 罗亚玮. 幼儿园特级教师专业成长研究. 南京, 南京师范大学, 2004.

外文文献:

- [1] Peter L. Berger, Thomas Luckmann. The Social Construction of Reality. New York, Anchor, 1967.
- [2] Jason Silverman Patrick W. Thompson .Toward a framework for the development of mathematical knowledge for teaching. New York, Math Teacher Education 2008, 11, 499-511
- [3] NAEYC. 2010 NAEYC Standards for Initial & Advanced Early Childhood Professional Preparation Programs. New York, American Children 2012, 3, 6.
- [4] Robert E Quinn , Kim Cameron. Organizational Life Cycles and Shifting Criteria

of effectiveness: Some Preliminary Evidence.Beijing,Management Science,29

[5] Ineke Henze, Jan van Driel , Nico Verloop. The development of the pedagogical content knowledge of experienced science teachers in the context of educational innovation. .Utrecht,center for science and mathematics education, 2001,19

[6] Rian rowan steven g, schilling deborah l,ball robert miller with sally atkins - burnett eric camburn. Measuring Teachers' Pedagogical Content Knowledge in Surveys. New York, Journal of clinical oncology,2015

附录一

幼儿园新任班主任教师的专业发展情况的调查问卷

尊敬的老师：

您好, 为了加强幼儿新任班主任教师的专业化队伍建设, 加速幼儿园新任班主任教师的成长和发展, 了解新任班主任教师专业发展现状及存在的问题, 寻求提升幼儿园新任班主任教师专业发展的方法和策略, 特编此问卷。该问卷采取匿名的方式, 请您在合适的选项前○打钩, 真诚的希望得到您真实客观的想法, 非常感谢您的合作。

(一) 基本情况

性别： 年龄： 学历：

教龄： 职称： 专业：

您的幼儿园是：○ 公办园 ○ 民办园 ○ 其他

您的入职途径是：○ 参加正式考试 ○ 免费师范生 ○ 其他

(二) 幼儿园新任班主任教师专业发展现状

1. 您认为班主任教师会影响幼儿的品格发展吗？

○ 会影响幼儿的品格发展

○ 跟幼儿发展没多大关系

○ 无所谓

2. 你喜欢班主任教师工作吗？

○ 很喜欢 ○ 不太喜欢 ○ 不喜欢

3. 您对新任班主任教师的专业伦理知识了解吗？

○ 非常了解

○ 了解一点

○ 不了解

4. 成为班主任教师, 你有没有重视幼儿园与家庭、社区的密切合作, 合理利用各种教育资源？

○ 非常重视 ○ 比较重视 ○ 一般 ○ 比较不重视 ○ 非常不重视

5. 认为教育科研与实际教育教学的关系是：

- ☐促进了教学 ☐说不清 ☐妨碍了教学
6. 成为新任班主任教师后你的整个工作状态是怎样的？
- ☐非常条理, 得心应手, 心情愉悦
- ☐非常混乱和忙碌, 压力很大, 非常焦虑
- ☐没什么感觉, 一切正常
7. 初次担任班主任教师是什么原因？
- ☐出于对班主任教师工作的兴趣, 主动申请
- ☐被领导安排担任
- ☐出于以后评职、晋级的需要
8. 在日常生活中, 你主要是通过哪种方式来积累相关的班主任教师理论知识？
- ☐主动学习相关书籍
- ☐带班中像老教师学习, 积累经验
- ☐线上学习
- ☐幼儿园培训
9. 第一次承担班主任教师工作, 你们班的常规是如何制定的？
- ☐独自制定
- ☐和配班教师协商制定
- ☐和幼儿制定后, 与配班教师结合幼儿情况进行调整
10. 您认为新任班主任教师不愿意从事教育科研的主要因素是（可以多选）
- ☐思想不重视
- ☐教学负担重, 没有时间和精力
- ☐幼儿园科研条件太差, 缺乏经费支持
- ☐缺乏资料, 教育前沿动态不能及时了解
- ☐缺乏教育科研方面的方法知识, 不知如何搞
11. 最初你认为自己工作几年后就能胜任班主任教师工作呢？
- ☐1-3 年 ☐3-6 年 ☐6-9 年
12. 您认为新任班主任教师是否需要相关的职前培训和专业理论学习？
- ☐需要
- ☐不需要
13. 成为班主任教师后, 您的专业技能（绘画、弹唱、多媒体技术等等）是否得到更好的发展？

☐有进步

☐没有变化

☐没有进步,反而退步

14. 面对班级突发事情（比如班级幼儿受伤等），教师是如何处理？

☐积极应对,及时和领导、家长沟通幼儿情况

☐内心恐慌,无从下手,听从领导安排

☐寻找帮助,询问有经验的老师

15. 在您成为班主任教师前,您是否具有扎实的专业技能知识? 比如: 绘画、唱歌、弹唱等。

☐有 ☐没有

16. 你觉得会利用家长资源吗? 你是如何充分发挥家长资源?

☐想利用,但是力不从心

☐不擅长和家长沟通,一般只和部分家委会的共同班级事务

☐非常擅长,能够充分挖掘家长资源

附录二

访谈提纲:

1. 您觉得作为新任班主任教师,在班级中您对幼儿的品格发展有影响吗?
- 2 你是否喜欢班主任教师工作?
3. 成为新手班主任教师最大的困难是什么?
4. 您认为班主任教师和普通教师的工作一样吗?有什么不一样的地方?
5. 您开展班级建设和管理的主要依据是什么?
6. 初次担任班主任教师是什么原因?
7. 在班级管理中你最大的困惑是什么?
8. 你是如何有效整理利用教育资源的?
9. 你是如何进行家园共育,充分发挥家长资源的呢?
10. 成为班主任教师后,你觉得对自己的科研能力有哪些帮助?

致 谢

时间真快,转眼到了毕业季,内心有太多的感慨。依稀记得,自己考入研究生的那一天,天还下着小雨,却丝毫不影响我的心情。之所以选择读在职研究生,纯属是为了完成自己的心愿,同时完善和补充自己的学前教育知识和理论。当然能够有这样的机会和来自不同地方、不同专业的老师在一起集中、系统的进行学习,机会真的来之不易。回顾自己的研究生生活,非常充实难忘,虽然没有假期休息,但是非常充实。在撰写论文时,有初写的毫无头绪、有陷入文献搜索的迷茫、有毫无思路的无助,但是更有导师的细致的指点和帮助,20所幼儿园的支持和配合,还有5位访谈对象的耐心访谈等等,整个过程有太多的经历,太多的人和事需要感谢,没有你们的帮助和支持我是无法顺利撰写完论文,真心的谢谢大家。

首先,我要感谢自己的导师李老师,在整个学习和研究过程,我的每一次成长和变化都离不开老师的帮助和指导。李老师在开题时结合我的选题和经历,最终指导我完成开题。在撰写中,每一个内容和结构都离不开老师的耐心指导,一次一次的修改,一次一次的调整,李老师一直都很耐心的帮助我。其实,同为教师的我,让我非常敬佩,我要像李老师学习,对自己的每一个教育对象充满了爱心和耐心。但是由于我学识尚浅,能力有限,撰写的论文仍然有很多不足,在今后的日子里,我将会继续加强学习,不断完善自己,结合自己平日的工作时间继续探索和学习。我想:李老师传授给我的东西不仅仅是严谨的学术,她高尚的人格和对知识的追求更让我终身难忘。

同样我要感谢在研究生学习期间所有的任课教师,无论是炎炎夏日还是大雨滂沱,假期间集中授课时每一位老师都兢兢业业,你们为人师表、善于科研,是我学习的榜样,在整个学习阶段我学习了学前教育基本理论、学前课程与教学研究、学前教育管理与政策研究、学前教育评价、学前儿童保育研究等等。我学习到丰富的理论知识,开阔了眼界、增长了知识,为我未来的研究和工作坚定了信心。

最后还要感谢和我共同学习的同学们,我们来自五湖四海,却有一个共同的职业那就是教师。在共同学习的过程中,我从每一位老师身上都学习到了很多,谢谢大家一路走来互相帮助、互相支持,让我在学习和生活中收获了很多。

再次感谢我亲爱的老师、同学们。天下没有不散的筵席,这份研究生学习经历将会让我永生难忘,这里有我们共同的回忆,珍重。

个人简况及联系方式

姓 名：郭瑶

性 别： 女

籍 贯：河南

个人简历：2008. 9-2012. 7 大同大学 学生

2012. 9-至今 太原市育华幼儿园 教师

电 话：15235365809

电子邮箱：352086682@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:

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:

年 月 日