



2019 届在职人员攻读教育硕士专业学位论文

促进幼儿教师专业发展的策略研究

——以 A 幼儿园为例

作者姓名	白春瑞
指导教师	刘庆昌 教授 常宝成 教授
学科专业	教育硕士
研究方向	教育管理
培养单位	教育科学学院
学习年限	2015 年 3 月至 2019 年 4 月

二〇一九年四月

山 西 大 学

2019 届在职人员攻读教育硕士专业学位论文

促进幼儿教师专业发展的策略研究

——以 A 幼儿园为例

作者姓名	白春瑞
指导教师	刘庆昌 教授 常宝成 教授
学科专业	教育硕士
研究方向	教育管理
培养单位	教育科学学院
学习年限	2015 年 3 月至 2019 年 4 月

二〇一九年四月

Shanxi University
2019 in-service staff studying for a master's degree in education

Strategic Research on Promoting the Professional Development of Preschool Teachers

——In A kindergarten as an example

Name	Chun-rui Bai
Supervisor	Professor Qing-chang Liu Professor Bao-cheng Chang
Major	Master of Education
Field of Research	Education Management
Department	College of Educational Science
Research Duration	2015.03-2019.04

April, 2019

目 录

中 文 摘 要	I
ABSTRACT	II
第一章 绪论	1
1.1 选题缘由	1
1.1.1 国家高度重视及幼儿教育发展的必要性	1
1.1.2 学前教育普惠制背景下幼儿教师专业发展的现实需要	1
1.1.3 专业发展是幼儿园教师的内在需求	1
1.2 文献综述	2
1.2.1 国内研究综述	2
1.2.1.1 幼儿教师专业发展阶段研究的现状	2
1.2.1.2 幼儿园教师专业发展面临的困境	3
1.2.1.3 幼儿园教师专业发展的影响因素	4
1.2.1.4 促进幼儿园教师专业发展的策略研究	5
1.2.2 国外研究综述	6
1.2.2.1 幼儿园教师专业发展阶段研究	6
1.2.2.2 幼儿园教师专业发展标准研究	7
1.2.2.3 促进幼儿园教师专业发展的策略研究	8
1.3 研究设计	10
1.3.1 研究对象的选取	10
1.3.2 研究方法	10
1.3.2.1 文献法	10
1.3.2.2 问卷调查法	10
1.3.2.3 访谈法	11
1.3.3 研究工具的编制	11
1.4 核心概念界定	11
1.4.1 幼儿园教师	11
1.4.2 教师专业发展	11
1.4.3 幼儿园教师专业发展	12
1.4.4 本研究的基本思路	12

第二章 幼儿园教师专业发展状况调查结果与分析	13
2.1 研究对象基本情况分析	13
2.1.1 A 园教师基本情况分析	13
2.1.1.1 A 幼儿园教师年龄结构	15
2.1.1.2 A 幼儿园教师教龄结构	15
2.1.1.3 A 幼儿园教师学历结构	15
2.1.1.4 A 幼儿园教师持有教师资格证情况	15
2.1.1.5 A 幼儿园教师工资待遇情况	15
2.1.2 访谈对象基本情况	15
2.1.3 A 幼儿园教师队伍特征	16
2.1.3.1 教师队伍呈年轻化态势	16
2.1.3.2 教师队伍学历水平较高	17
2.2 A 幼儿园教师专业发展现状分析	17
2.2.1 初任期教师专业发展	17
2.2.2 探索期教师专业发展	18
2.2.3 成熟期教师专业发展	19
2.2.4 学者期教师专业发展	20
第三章 幼儿园教师专业发展水平影响因素分析	23
3.1 政策与制度因素	23
3.1.1 教师事务性工作影响教师专业发展	23
3.1.2 幼儿园管理模式不够科学	23
3.2 幼儿教师继续教育体系不够完善	23
3.2.1 培训方向不明确	24
3.2.2 培训内容与实际教学不密切联系	24
3.2.3 职业培训相关问题	24
3.2.4 内在的角色转变缓慢	24
第四章 促进 A 幼儿园教师专业发展的策略	26
4.1 教育行政部门应当提供政策支持	26
4.1.1 稳步提升工资水平，为幼儿园教师专业发展提供基本保障	26
4.1.2 完善专业培训机制，为幼儿园教师专业发展提供路径	26
4.1.3 充分发挥教学办作用，为教师专业发展统筹规划	27

4.1.3.1 在职教师业务培训讲座	27
4.1.3.2 “师带徒”的培训方式	27
4.1.3.3 国培讲座的举行	28
4.1.3.4 发挥特级教师辐射作用	28
4.1.3.5 园本教研不断推进	28
4.1.3.6 借助专家培训的方式	28
4.1.3.7 优秀教师外出学习	28
4.1.4 完善继续教育政策，提升教师专业水平	28
4.2 幼儿园立足园本培训，营造良好专业发展氛围	29
4.2.1 依教师需求确定园本培训内容	29
4.2.2 依教师类型开展分层园本培训	29
4.2.3 创新园本培训方式，满足不同教师需求	29
4.3 加强教师职业认同，注重自我专业发展	30
4.3.1 加深对职业的认识与理解，增强专业发展自信心	30
4.3.2 感悟反思活动，提升教师反思意识与能力	30
4.3.3 注重教师间的合作，形成学习共同体	31
参 考 文 献	32
附 录	36
致 谢	46
个人简况及联系方式	47
承 诺 书	48
学位论文使用授权声明	49

Contents

Chinese Abstract	I
Abstract	II
Chapter 1 Introduction	1
1.1 Reasons for the selection of questions.....	1
1.1.1 The state attaches great importance to the necessity of the development of early childhood education.....	1
1.1.2 Pre-school education The practical needs of preschool teachers' professional development in the context of the GSP system	1
1.1.3 Professional development is the inherent needs of kindergarten teachers	1
1.2 Literature review	2
1.2.1 Summary of domestic research	2
1.2.1.1 Status of research on the professional development stage of preschool teachers	2
1.2.1.2 Predicament faced by kindergarten teachers' professional development	3
1.2.1.3 Factors influencing the professional development of kindergarten teachers	4
1.2.1.4 Strategies for promoting the professional development of kindergarten teachers	5
1.2.2 Overview of Foreign Studies	6
1.2.2.1 Research on the professional development stage of kindergarten teachers	6
1.2.2.2 Research on the Professional Development Standards of Kindergarten Teachers	7
1.2.2.3 Strategies for promoting the professional development of kindergarten teachers	8
1.3 Research Design	10
1.3.1 Selection of research objects	10
1.3.2 Research methods.....	10

1.3.2.1 Literature Law	10
1.3.2.2 Questionnaire method	10
1.3.2.3 Interview method	11
1.3.3 Preparation of research tools	11
1.4 Core Concept Definition	11
1.4.1 Kindergarten teachers	11
1.4.2 Teacher Professional Development	11
1.4.3 Kindergarten teacher professional development	12
1.4.4 Basic ideas of this study	12
Chapter II Results and Analysis of the Professional Development of Kindergarten Teachers	13
2.1 Analysis of the basic situation of the research object.....	13
2.1.1 Analysis of the basic situation of teachers in A Park	13
2.1.1.1 A kindergarten teacher age structure	15
2.1.1.2 A kindergarten teacher teaching age structure	15
2.1.1.3 A Kindergarten Teacher Education Structure	15
2.1.1.4 A kindergarten teacher holds teacher qualification certificate	15
2.1.1.5 A kindergarten teacher salary and treatment situation	15
2.1.2 Basic information of interviewees.....	15
2.1.3 Characteristics of A Kindergarten Teacher Team	16
2.1.3.1 Teachers are becoming younger.	16
2.1.3.2 Teachers have a higher level of academic qualifications.	17
2.2 Analysis of the status quo of A kindergarten teachers' professional development	17
2.2.1 Professional development of teachers in the initial term	17
2.2.2 Professional development of teachers during the exploration period	18
2.2.3 Professional development of teachers in maturity	19
2.2.4 Professional development of teachers in scholarship.....	20
Chapter III Analysis of factors affecting the development level of kindergarten teachers	23
3.1 Policy and Institutional Factors	23
3.1.1 Teachers'Transactional work affects teachers' professional development	

.....	23
3.1.2 The management model of kindergarten is not scientific enough	23
3.2 The continuing education system of preschool teachers is not perfect enough	23
3.2.1 The training direction is not clear and the form is single	23
3.2.2 Training content is not closely related to actual teaching	24
3.2.3 Vocational training related issues	24
3.2.4 Intrinsic role change is slow	24
Chapter IV Strategies for Promoting the Professional Development of A Kindergarten Teachers	24
4.1 The education administration department shall provide policy support	26
4.1.1 Steadily increase the wage level to provide basic protection for the professional development of kindergarten teachers	26
4.1.2 Improve the professional training mechanism to provide a path for the professional development of kindergarten teachers	26
4.1.3 Give full play to the role of teaching office and plan for the professional development of teachers	26
4.1.3.1 On-the-job teacher business training seminar	27
4.1.3.2 Training methods for “teachers”	27
4.1.3.3 Holding of the National Training Seminar	27
4.1.3.4 Establishment of a special teacher studio	28
4.1.3.5 The teaching and research of the park continues to advance	28
4.1.3.6 Ways to use expert training	28
4.1.3.7 Excellent teachers go out to study	28
4.1.4 Improve the continuing education policy and improve the professional level of teachers	28
4.2 Kindergarten based on garden training to create a good professional development atmosphere	28
4.2.1 Determine the content of the training according to the needs of teachers ...	29
4.2.2 Conducting layered garden training based on teacher type	29
4.2.3 Innovative garden training methods to meet the needs of different teachers	29
4.3 Strengthening the professional identity of teachers and focusing on	

self-professional development	29
4.3.1 Deepen the understanding and understanding of the profession and enhance the self-confidence of professional development	30
4.3.2 Sensing reflection activities and enhancing teachers' reflective awareness and ability	30
4.3.3 Focus on cooperation among teachers and form a learning community	30
References	32
Appendix	36
Acknowledgement	46
Personal profile and contact details	47
Commitment book	48
Dissertation Use Authorization Statement	49

中 文 摘 要

幼儿教育作为社会主义教育事业的一个最基础的环节，处于教育的初始端，幼儿教育的质量影响着后续教育进一步拓展，对于幼儿未来发展影响深远。而幼儿教育质量的提高在很大程度上得益于幼师的教学能力，因此要提高幼儿教师素质就要提高幼儿教师的专业发展水平。本研究在借鉴已有研究的基础上，采用文献法、访谈法、个案研究法对太原市 A 幼儿园开展调查。采用访谈的方式对目前幼师的现状进行分析、就其对事业的追求、幼师的专业知识与技能、发展方向等情况进行探讨，从中找出了部分问题。通过分析整理，该园幼师在专业化发展方面的问题如下：部分幼师敬业责任心不强、幼师教学质量不高、没有反思意识与行动、对幼儿教育钻研能力不足；幼师间缺乏有效合作，教师学习氛围不足；对幼儿教师培训能力不足，培训内容与幼师需求出入很大，培训的内容过于理论化，对实践指导意义不大，幼儿教师培训次数内容因级别而异。通过对幼儿教师专业化发展过程中存在的问题进行剖析，发现其原因主要有：部分幼师自身的幼师教育理论知识较强，然而从业经验少，实际教学经验不足，对于做好幼师教育工作的目标不清晰，缺乏动力；能够为幼师提供专业指导的专家不多，幼儿教育资源短缺；幼儿园管理机制不健全，不能保证幼儿园正常运转，在幼儿园培训方面也存在许多不合理的地方。针对上述问题，建议如下：进一步做好职前教育，建立与幼儿发展相适应的幼师教育管理体系；引导幼师教育向专业化方面发展；加大对幼儿教师教育投入力度，为幼儿教育发展提供充足的教师资源；建立幼师指导专家库，为幼师发展提供指导，促进幼师教学质量的提高；进一步优化幼儿园内部管理，提供合理化的培训。

关键词：幼儿教师；专业发展；培训；学习共同体

ABSTRACT

As a basic link of socialist education, early childhood education is at the initial stage of education. The quality of early childhood education affects the further development of follow-up education and has a profound impact on the future development of young children. The improvement of the quality of early childhood education is largely due to the teaching ability of kindergarten teachers. Therefore, to improve the quality of kindergarten teachers, it is necessary to improve the professional development level of kindergarten teachers. Based on the existing research, this study uses the literature method, interview method and case study method to conduct a survey on Taiyuan City A kindergarten. Interviews were used to analyze the current situation of kindergarten teachers, to explore their careers, the professional knowledge and skills of kindergarten teachers, and the direction of development. Some problems were identified. Through analysis and arrangement, the problems of professional development of the kindergarten teachers are as follows: some kindergarten teachers are not strong in their dedication, the teaching quality of kindergarten teachers is not high, there is no reflective awareness and action, and the ability to study early childhood education is insufficient; Effective cooperation, lack of teachers' learning atmosphere; insufficient training ability for preschool teachers, the content of training and the needs of kindergarten teachers are very large, the content of training is too theoretical, and it has little significance for practical guidance. The content of preschool teacher training varies with level. Through the analysis of the problems existing in the process of the professional development of kindergarten teachers, it is found that the main reasons are: some kindergarten teachers have strong knowledge of kindergarten teachers' education, but they have less experience in practice and insufficient practical teaching experience. The goal of the work is not clear, lack of motivation; there are not many experts who can provide professional guidance for kindergarten teachers, and there is a shortage of early childhood education

resources; the kindergarten management mechanism is not perfect, and the kindergarten cannot be guaranteed to operate normally. There are also many unreasonable places in kindergarten training. In response to the above problems, the recommendations are as follows: further pre-employment education, establish a kindergarten teacher education management system that is compatible with the development of young children; guide the development of kindergarten teachers education to specialization; increase investment in early childhood teachers education, and develop for early childhood education Provide sufficient teachers resources; establish a library of kindergarten teachers to provide guidance for the development of kindergarten teachers, improve the quality of kindergarten teachers; further optimize the internal management of kindergartens and provide rationalized training.

Keywords: preschool teachers; professional development; training; learning community

第一章 绪论

1.1 选题缘由

1.1.1 国家高度重视及幼儿教育发展的必要性

人生正规教育的起始点就是从幼儿教育开始，也即从娃娃抓起，它为今后的教育打下了良好的基础，幼儿教育的质量对幼儿今后的教育工作影响很大，对幼儿长足的发展有着深远的意义，因此，幼儿教育的作用不可低估。幼儿阶段的教育开展中如果发生某些问题，就会影响幼儿将来的发展，对于他们的成长极其不利，也会对整个社会经济发展产生较大影响。

近些年来，我国教育事业发展很快，取得了较为瞩目的成就，社会各界对教师的关注度较高。现阶段，国际教育中十分重视教师专业成长流，这也是目前我国教师教育改革的目标。国家将幼儿园教育纳入了基础教育范畴，使我国的教育体系更加完备，重视幼儿教育问题，就要重视和关心幼儿教师队伍发展，做好幼儿教育，必须依靠广大幼师在教学活动中得到有效落实，现阶段，人们对幼儿教育的重视程度较高，对幼儿教育寄予很高的希望，这一切的实质是提高了对幼儿教师的从业要求。因此，幼儿教师专业成长这一课题是做好学前教育发展的核心问题。

1.1.2 学前教育普惠制背景下幼儿教师专业发展的现实需要

现阶段，随着教学质量的提高，社会经济环境得到较大改善，人们对学前教育寄予更多的期待，希望学前教育质量得到进一步提高。然而，现阶段幼儿教育存在着“难入园、入园贵”等问题，导致社会各界对此反响很大。我市按照公益普惠的教学思路，不断进行管理创新，建立健全了学前教育公共服务体系。在“普惠性”方面，加强入园收费管理，使之与现阶段的社会经济发展的能力相符，同时，增加办园的数量和规模、扩大办园范围，此外，十分关注学前教育的质量，重视幼儿园教师素质建设。现阶段，针对学前教育中“师资力量薄弱，人心不稳、幼师队伍素质不高”的问题，我区幼儿园推出了“名师工程”，组织开展幼儿教师师资培训，提高幼师专业发展水平。

1.1.3 专业发展是幼儿园教师的内在需求

太原市民给予学前教育更多的期待，这就给幼师提出了更高要求，需要幼师专业能力更高，才能达到幼儿教学目标，满足家长的需求。为了推动幼师专业成长，保证幼师队伍具有较高素质，国家专门针对幼师制定了相应的专业标准，成为指导幼师专业发展的基本准则，也是做好幼师管理的依据。自身专业素质提升的自我需

求是促进幼儿园教师专业成长的内驱力，是幼儿园教师对职业的认同和对职业理想的追求。如果能够保证幼师在幼儿教学实践中不断得到进步与提升，促进个人教育素养得到满足，这样就会促进幼师专业进一步得到发展。每个人都渴望成功，优秀的幼师对于成功的渴望更加强烈，他们希望依靠个人掌握的幼师专业能力在工作中不断得到发展，从而保证个人的工作目标与自我价值实现相融合，得到全面提升。

1.2 文献综述

1.2.1 国内研究综述

教师专业发展阶段，是教师专业发展研究的一个重要方面，它重在捕捉教师的专业素质随着年龄和经历的时间轨迹所发生的变化。了解幼儿教师的专业发展阶段理论，掌握教师专业发展阶段的规律，不仅可以使幼儿教师清楚自己目前的发展水平，还可以观察、借鉴其他经验丰富的教师的专业发展状况，明确本人自身教学的专业发展目标，意识并预计本人将要发生的变化，并以此为基础来制定自己的专业发展计划，加快实现专业发展。同时对幼儿教师专业发展阶段的描述可以使幼儿教师产生一种团体意识，使其不再感到孤单。此外，探寻幼儿教师专业发展阶段规律对幼儿园管理人员和幼教师资培训人员在选择培训内容、培训方式等方面非常有帮助，能帮助他们针对教师的专业发展状况设计培训项目，给予教师提供相应的支持，进一步推动教师的专业发展。

1.2.1.1 幼儿教师专业发展阶段研究的现状

现阶段，我国许多学者从不同角度对教师进行研究分析，很多人以教师的社会化为背景进行探讨，傅道春将教师职业成熟分为三个时期，即角色转换期、适应期以及成长期。吴康宁对教师按专业社会化时期进行分类，包括预期和继续两个时期^①。刘捷指出，教师专业发展是一个由低到高的过程，分为三发展阶段：一个阶段是从学校毕业到走上教师工作岗位，成为一名教育战线上的“新兵”，新人新手；二个阶段是从“新兵”到“老兵”成为一名名符其实的合格教员；三个阶段则是，由合格到优秀，在教师工作岗位上取得了较高的成就。在这几个不同的阶段中，教师也面临着成长的“烦忧”，有着不同需求。白益民将教师的专业发展划分为五个阶段，即非关注、虚拟关注、生存关注、任务关注和自我更新关注等阶段，其依据是教师自我专业发展意识。

在幼儿教育领域，专门针对教师专业发展进行研究的资料很少。韩京之针对幼

^① 吴康宁.教育社会学[M].北京：人民教育出版社，1998，第 215-221 页.

儿园青年教师专业发展阶段进行了描述，并分析了相关特征，具体情况为：一为幼苗期，主要特征可以用三个字概括：“不熟悉”，具体表现在如下三个方面，即不熟悉教材、不熟悉学生不熟悉教法；二为成长期，主要特征为基本熟悉，基本熟悉教学思路，基本熟悉教材教法、基本熟悉了学生情况；三为开花期，这一阶段的主要特征是“成熟”，主要标志是单位的教学骨干，这阶段教学经验成熟，理论成果成熟，在学校中表现成熟；四为果实期，这一阶段的特征是“成功”，教师形成了个人独特的教学理念和独有风格，取得的教学成果较为显著，在教学实践中较为成功。常宏在对幼儿教师专业发展进行研究活动中指出，可分为四个基本发展阶段：一是适应阶段；二是具备专业能力阶段；三是进入理论研究阶段；四是升华到教育的精神层面阶段。

1.2.1.2 幼儿园教师专业发展面临的困境

学者们从不同角度出发探求了目前幼儿园教师专业发展面临的主要困境，为求提供相应的解决方案。杨文、张传燧（2008）对园本课程情况下进行研究，指出幼儿园教师专业发展中面临的不足：教师的教学理念难以更新、理论素质不高、教师间缺乏相互配合等。应当加以重视，做好妥善解决。^①徐炜霞和袁爱玲（2011）在研究中指出，现阶段幼师专业发展表现为自觉性、行动性和网络性等特点，他们在研究中分析表明，现阶段一部分幼师目标不明确，缺乏精神动力，找不到发展方向，不能感受到教学价值，同时，他们给出了解决方案，指出可以从内在机制的视角中解决这个问题。^②孔海清与徐炜霞的观点比较接近。孔海清研究认为，应当加强幼儿园的内部管理，提升内部管理质量，为教师发展提供较好的运行机制和良好的外部环境，使教师在和谐的氛围中得到全面发展，从而解决幼儿园教师专业实践中的阻碍。如果幼儿园内部管理不力，教师不能有效发挥专业技能，从而导致个人在精神层面比较压抑，不利于教师发展。在幼师自身的表面方面，由于幼师科研和专业发展能力不足，进取精神不强，将会导致职业倦怠的问题。^③孔海清与徐炜霞（2011）在研究活动中比较关注教师的内在成长意识和动力的不足的问题，认为这是阻碍幼师专业发展的重要原因。黄邵文（2006）在研究活动中的研究角度是取自幼儿园的经济层面开展分析。他指出可以运用民办教育机构作为补充，运用经济导向进行引导，此时幼师的工作量会大大增强，有时可能出现超负荷，这样也可能产生职业倦

^① 杨文，张传燧.园本课程背景下我国幼儿园教师专业发展存在的问题及原因探析[J].学前教育研究，2008（4）.

^② 徐炜霞，袁爱玲.制约当代幼儿园教师专业发展的内在机制[J].学前教育研究，2011（5）.

^③ 孔海清.幼儿园教师专业发展特点与实践中的主要障碍[J].现代教育科学，2011（4）.

怠,从而限制教师专业水平的提升。^①同时,部分学者以农村幼师专业发展为研究对象,分析了其生存状况。指出农村办园资金不足、幼师本人对于自身的职业没有认同感,缺少有效的职后培训,在社会上幼师职业身份不高,得不到应有的尊重,也限制了教师专业水平的提升^②。

1.2.1.3 幼儿园教师专业发展的影响因素

万中范(2011)对幼儿园教师专业发展的影响因素来自于内、外两方面。在内部因素研究方面,万中范极具代表性,专业发展的主体在于幼师,其专业发展动机是主要内因,决定着专业发展进程及发展水平。幼师必须积极与专业发展进程融合,对个人职业有着高度的认同感,尊重个人的职业价值,积极做好教育教学工作,从而收获自己的幸福。^③吴荔红(2005)与余万种两个观点接近:幼师的成就动机是核心,对于个人专业成长影响较大,能够帮助教师从“新手”成长为“专家”,从而实现跨越式发展。^④雷茹在研究活动中表明,幼师应当树立坚定的信念,有着较高的教育教学价值观,从而推动幼师的专业发展。幼儿园必须以教师为中心,加强专业精神及文化的建设,引导教师树立正确的教学观念,保持专业的教学态度、树立坚定的理念信念。部分研究人员运用实证进行分析,对幼师专业发展的相关影响因素开展探讨。黄娟娟等人在实证的基础上总结出优秀幼师成长的内因在于教师本人拥有良好的品性和坚定的目标。

在外部影响因素研究方面,许多学者从不同层面开展分析探讨。张琴秀和郭健在研究是就政府部门的职能问题进行分析,指出在推动幼师专业发展方面政府应当加大支持力度,政府支持是其重要的外部影响因素,可以通过进一步做好政府部门的职能转换,提高政府服务质量和水平,从而支持幼师专业发展。^⑤部分专家基于制度保障的角度展示了个人的想法。李学容和夏泽胜在研究的基础上得出建议,认为幼师专业发展应当做好制度保障,政府可以有效地做好幼师管理方面的制度规划设计,从而实现内外融合,促进幼师的专业水平得以提升。^⑥学者们还分析探讨了对教师专业发展有着影响的其他的因素,如幼儿园长应当加强幼儿园管理,建立内部激励机制,调动教工的积极性,激发教工的潜能,促进教师队伍整体能力的

^① 黄邵文.幼儿园教师专业发展的现实困境[J].学前教育研究,2006(6).

^② 吴荔红.试析影响幼儿园教师专业成长的核心因素[J].学前教育研究,2005(9).

^③ 万中范.幼儿园教师专业发展动机激发的个人策略[J].教育探索,2010(06).

^④ 吴荔红.试析影响幼儿园教师专业成长的核心因素[J].学前教育研究,2005(9).

^⑤ 张琴秀,郭健.农村幼儿园教师专业发展政府支持体系的构建——以山西省高平市S镇为例[J].教育理论与实践,2014.(32).

^⑥ 李学容,夏泽胜.幼儿园教师专业发展与制度建设.内蒙古师范大学学报(教育科学版)[J].2014.(06).

提升。崔哲等人研究认为,在对幼儿园管理中,应当实现以人本管理为主,做好教师教学能力建设,从而有效提升教师专业发展。因此,必须进一步健全相关的管理制度,规范幼儿园内部控制,可以对教师进行分类管理,增强教师的竞争意识、危机意识,以此激励幼师增强紧迫感,提升教师发展的专业水平。王娟娟研究中认为,不同的幼儿园的幼师因客观环境的不同对于他们自身的专业发展有着重要影响,外部因素表现来自于幼儿园长,同事和家长,如果其间的关系比较融洽,将会促成优秀幼师的快速成长。

1.2.1.4 促进幼儿园教师专业发展的策略研究

许多研究从园所教师自身、所在园所及社会支持三方面促进教师专业发展的策略。

幼儿园教师本身层面。在教师本人方面分析来看,朱志娟在研究过程中指出,可能加强教师培训工作,提高其教学理论和实践教学经验两个方面推动幼师队伍的专业发展,园所教师对本人教学知识水平的意识和态度起着决定性作用。^①肖杰分析了幼师反思能力对本人发展的影响,能够推动其专业成长。他研究指出教师专业发展的重点就是要加强教师在教学活动中做好反思,具有反思能力,运用自身的反思进一步改进教学方法,从而使个人的专业水平得到较大提升。^②雷茹研究指出了教师专业发展的内动力源于其自身坚定的信念、严谨的态度和正确的价值导向。

幼儿园层面。促进园所教师专业发展的场所在幼儿园,良好专业发展环境能够极大地推动园所教师专业发展。一个具有和谐的氛围的幼儿园环境能够促进教师队伍的整体发展,从而形成极佳的园所文化,能够推动教师素养得到进一步提升。王玉彬在研究中有相同的观点,园所的文化学习氛围对于园所的发展具有促进作用,能够有效推动幼师专业发展。幼儿园可以作为一个完整的学习体系,可以加强园所建设,形成良好的学习环境,从而进一步推动幼师的专业发展。^③园本教研也是提升幼儿园教师专业发展的一种方式。庞青在研究过程中指出,现阶段的“园本教研”表现出如下不足:教研方式单一、教研内容针对性不强,与实际教学活动脱节等问题,并相应地给出了建议,可以组成由教师、教研员和学生家长多方参与的教研管理运行机制,以此方式提升教师专业发展水平。^④邓亚玲、阳泽在研究中将一些问题具体化,针对性较强,比如部分幼儿园在专业伦理方面出现了失范的问题,建议可以建

^① 朱志娟.浅析促进幼儿园教师专业发展的两类知识[J].学前教育研究 2005 (3) .

^② 肖杰.幼儿园教师专业发展研究[J].教育探索, 2011 (6) .

^③ 王玉彬.以园为本,建设学习型幼儿园[J].中国教育学刊, 2011 (8) .

^④ 庞青.尊重教师专业发展需要,构建多元化的园本教研体系[J].学前教育研究 2010 (4) .

设具有良好的人文关怀氛围，形成极其和谐的教师专业伦理。^①

社会支持层面。一部分专家在社会支持方面的探索成果较多。冯晓霞和蔡迎旗等人认为，幼儿园教师专业发展的组织保障是由完善的幼儿教育监管机构、构建科学、规范有序的幼师资格管理制度决定的。^②指出幼师标准为幼师培训指明了方向。刘小林在以过系统地分析之后认为，对于幼师的培训管理必须根据国家标准做好合理安排，有效组织好职前规划和职后培训，从而完善对教师的教育培育培养管理。^③

1.2.2 国外研究综述

1.2.2.1 幼儿园教师专业发展阶段研究

从上个世纪六十年代开始，一部分欧美发达国家的研究人员就比较重视教师的专业发展阶段的分析探索。Frances Fuller，汉译为弗兰西丝·富勒（美）研究的出发点是基于教师关注事物的变化，对教师的专业发展按不同的关注点划分四个不同阶段，即教学前、早期生存、教学情景等的关注以及对学生的关注等。教师专业发展阶段引起社会各界广泛关注，吸引了众多学者专注于教师专业化研究。他们站在不同研究角度，针对教师专业发展的不同阶段开展探究。主要有如下理论。Burden，汉译为布顿，代表理论为三阶段说，即求生存、调整和成熟等阶段；Fuller，汉译为傅乐，理论成果重点是“关注”的四个方面，即任职前、早期生存、教学情景以及学生关注等；CKatz，汉译为卡茨，其理论为四阶段说，即生存、巩固、更新和成熟等四个阶段。Berliner，汉译为伯利纳，其研究的阶段理论可分为新手、进步、胜任、能手以及专家等阶段。Fessler，汉译为费斯勒的研究阶段包括如下内容，即职前教育、引导、能力建设、热心和成长、职业生涯（挫折、稳定、停滞、低落、退出）等阶段。Steffy，汉译为斯德菲，其研究理论为职业生命周期理论，即生涯多阶段说，包括如下内容，预备、专家、退缩、更新、退休等生涯阶段。从研究分析可知，布顿采用了实证法+归纳法，总结出教师职业能力的成长活动；傅乐研究的重心放在教师对于关注点的变化方面；卡茨和伯利纳从教师职业发展生涯的整个阶段作为亮课题研究对象和目标；费斯勒对教师生涯发展过程进行综合观察研究；斯德菲以人的需求为出发点对教师职业生涯的发展进行了分析。各个不同的研究角度得出的研究成果从多个方面对教师职业发展进行了划分、归纳和总结，从而从多个不同的方面得出了教师职业发展的方向。

^① 邓亚玲，阳泽针.论幼儿园教师专业伦理的重塑[J].教育探索，2015（8）.

^② 冯晓霞，蔡迎旗.我国幼儿园教师队伍现状分析与政策建议[J].人民教育[J]，2007（11）.

^③ 刘小林.基于《专业标准》的幼儿园教师专业素养的培养与提升[J].中国成人教育 2014（13）.

1.2.2.2 幼儿园教师专业发展标准研究

在研究教师专业标准方面，国外取得了较为丰富的理论和实践成果，从而完善了教师发展制度。美国建立了比较完善的教师专业标准体系。对于教师管理具有极其重要的指导作用。

英国从 1994 年开始先后出台了多项关于教师职业的相关标准，并根据实践不断进行调整和完善，现在已经形成比较健全的国家教师专业标准体系。

在学习借鉴英、美管理方法的基础上，澳大利亚也制定了本国的“教师专业标准体系”。这一标准涵盖内容较多，适用范围较为广泛，将各种不同教育类型的教师都纳入在内，因此比较全面，并且实行了在专业标准的设计上将学科教师与一般教师有所区别，各自独立并存，体现了差异性；同时，对不同水平教师的也设计了相应的专业标准。^①

国外关于教师专业标准的制度框架的理论基础来源于两个方面：一是 Teacher knowledge，意即教师知识，另一个是 Competence，意即胜任力。在专业实践中的表现，英国从六方面按“优秀教师专业标准”对教师进行评价。美国的专业教学标准借鉴了“给成功教师的五条核心建议”。

参照美、英两国和国际 IBSTPI 提出的教师专业标准，经过对比分析能够发现不同国家间对于教师专业标准的差异性，而且内容比较广泛。综合起来可以归纳为 4 个方面多项内容。主要表现在如下几点：^②，其一是专业知识；其二是教学能力；其三是工作效果；其四是专业发展能力等。这 4 个方面又包括了许多不同的内容，成为制定教师专业标准的关键。

美国对幼儿教师专业标准评价，根据幼师在不同阶段的特点，所用的评价标准也不一样，有所区别。^③美国应用于幼师职前培训的评价标准与新教师入职各不相同，按照各自相应的职业标准分别进行，有着不同的要求。在新教师入职培训方面，美国制定了入职的十条标准，从三个方面作了规定，即，知识水平、专业素质与教学能力。对于教师在职时的专业发展培训要求更加严格，具体评价标准参照“优秀学前教育教师标准”执行^④。制定了优秀幼师的标准，它的目标是实现教育实践的高质量，执行依据是专业素养研究，这一标准对评选幼师的“优秀条件”进行了具体化，不仅要拥有专业能力与教学技能，而且要有敬业精神与综合素养，在评价过程中更加重

^① 王强.国外教师专业标准体系构建的经验与启示[J].全球教育展望, 2008 (7) .

^② 折延东.论当代我国教师专业标准的合理内涵与理想框架[J].教育科学, 2010 (3)

^③ 王晓岚, 丁邦平.美国学前教育师资培养的方式、特点及其启示[J].学前教育研究, 2010 (10) .

^④ 易凌云.美国优秀幼儿教师专业标准及其启示[J].学前教育研究, 2008 (10) .

视幼师的专业行为，这样就能保证对幼师的评价比较全面，而且各个方面能够做好协调配合，形成一个比较健全的评价体系。这样能够调动教师工作热情，促进其专业发展。

1.2.2.3 促进幼儿园教师专业发展的策略研究

现阶段，美国比较关注幼师的专业发展，多以同伴指导、专家指导、咨询为主要途径促进幼师专业发展。世界上许多国家也对幼师的专业成长比较重视，制定了不同的管理措施。澳大利亚在这方面的经验较为典型，该国首先在边远地区开展教师专业发展改革试点。RPL 是用于学业水平评价的有效方式，主要是用于教师自身的业务水平和技能组织开展有效分析识别、评价和认可，综合各方信息对幼师的综合能力进行综合判断，现阶段，这一方式在该国运行效果较好，成为该国解决教师专业发展问题的主要措施。在对幼师管理中，提升幼师水平的关键是要加强幼师的职后培训，使幼师的专业水平能够适应社会经济发展的变化。现阶段，美国比较重视幼师的职后培训，将之作为专业发展的重要措施，该国根据幼师发展的实际情况，在对幼师职后培训工作中采用了教师专业发展小组组织开展培训工作；该国按照不同的学区设计各自需求不同的培训小组，组织开展培训工作；该国有社区设立了社区大学，可以组织开展相关的课程培训。

此外，香港政府也比较重视教师专业发展，它们采用了 The Generic TCF，即教师专业能力理念架构、Pre-primary Education Voucher Scheme，即学前教育学券计划，还有 Kindergarten School-based Support Services，即幼稚园校本资源服务等有效管理措施，对于幼师的教学知识和教学技能的提升起着极其重要的促进作用，取得的成效较为显著。

综上所述，在学前教育机构正式产生以后，国内外专家学者就开始致力于推进幼儿教师专业化的进程，对于幼儿教师应具备的能力、素质、条件等专业素养以及专业发展的途径从不同角度进行了探索和论述。为我们当前进行这方面的科学研究提供了一定的基础与可借鉴的资源，不过，虽然国内外专家学者对幼儿教师在教育、教学保育教育幼儿方面应具备专业素质已经形成了一定基本的共识，但对于幼儿教师专业发展的系统研究涉及并不多，存在一些研究的盲点。对此，择其要点简述如下。

共识方面：

应当说，基于学前教育的理论与实践，专家学者对幼儿教师应具备的专业素养和专业发展途径的共识是广泛的，共识包括，

第一，职业道德。对幼儿教师应具备的职业道德的认识高度一致，认为幼儿教师的职业道德，一方面包括热爱儿童，理解儿童，给予儿童的示范，引导和对所有孩子负责，另一方面也包括具有教师职业的认同感和使命感，遵守职业规范，奉行教师的道德准则等内容。

第二，教育观念。对于教师教育观念中的核心——儿童观，一致认为儿童期具有独特的意义与价值。

第三，专业知识。认为幼儿教师应掌握关于儿童教养的知识。

第四，专业技能。幼儿教师有其专门的技能，具有不可替代性。包括观察了解幼儿的能力，创设环境，提供材料的能力，与幼儿有效互动，间接指导的能力，个别教育的能力，家园合作为家庭教育提供指导与帮助的能力等。

第五，幼儿教师专业发展的途径。随着时代的发展，幼儿教师专业发展的途径日益受到关注，一致认为做到老学到老，终身学习，同伴合作互助，徒弟制的方式，在实践中学习积累经验是幼儿教师专业发展的有效途径。

不足方面：

在学前教育实践领域及实践虽然取得了上述共识，探讨也由最初幼儿教师专业发展的基本概念的界定，儿童教师教学是什么深入到具体的要求，但对于幼儿教师专业发展的一些核心问题，比如教师自我的价值与认识，哪些因素会影响幼儿教师的专业发展，幼儿教师成长阶段，以及如何针对不同阶段的幼儿教师专业发展特征提供针对性的帮助，还处于起步阶段，研究较少，此外，对于国外的一些经验，如何在我国现有国情下加以借鉴运用，也有待实践探索与检验。

第一，对于影响幼儿教师专业发展的因素，研究有所涉及但较零散，没有从内在与外在从教师、个人、幼儿园、社会相互联系中去分析这影响教师成长的关键因素。

第二，幼儿教师专业发展是否存在阶段性幼儿教师的专业素质与要求，在教师发展的不同阶段，各自能够达到何种水平，有什么样的特点，规律的研究较少，特别是针对如何针对不同群体，幼儿教师专业发展特征提供针对性的帮助，处于研究的盲点。

第三，对于幼儿教师专业发展的途径虽有研究，进行了一定的探索，但不够全面、多样，特别是对于教师自我反思、教育研究的方式和途径关注不够。

第四，对于幼儿教师职业的社会意义论述较多，但对于幼儿教师自我价值与认识研究很少。

第五，国外的一些先进经验与理念，如团队学习，同伴合作互助，教师与儿童在学习活动中的地位与关系，是否适应我国具体的国情，如何在我国现有的基础上。

后续研究的方向：

幼儿教师专业素质的高低决定着学前教育的好坏，研究幼儿教师专业发展，对提高教育质量有着重要的意义。我国学前教育领域相关研究的薄弱环节如下：

第一，系统研究幼儿教师专业发展规律不够，包括幼儿教师专业发展阶段，幼儿教师专业发展影响因素，幼儿教师专业发展促进方式等；

第二，关于构建幼儿教师专业发展标准的研究不多见；

第三，对于不同阶段介入而教师专业发展的规律，特点缺乏研究，存在研究泛化现象；

第四，幼儿教师专业发展促进方式缺少时效性，未能针对不同群体，幼儿教师的特点，提出专业发展重点和有效发展策略；

第五，对于幼儿教师专业发展需要的社会支持及关注度不够；

以上各项研究的不足与薄弱之处，都是本课题确定研究方向的重要选择依据。

1.3 研究设计

1.3.1 研究对象的选取

本课题的调查对象为太原市万柏林区 A 幼儿园及分园、帮扶园教师。共发出问卷 66 份，其中，全部收回 66 份，回收率 100%，这 66 份问卷全部有效，有效率达 100%。

1.3.2 研究方法

本课题选择了以下三种研究方法。

1.3.2.1 文献法

文献法是从众多文献中查找并获取所需文献的过程，本课题选择文献法，通过搜集与幼儿教师专业发展相关的理论成果，并进一步进行整理，以此为据，进一步分析探讨，提出本人的研究思路，将整理的文献进一步完善，从而使论点有理有据。

1.3.2.2 问卷调查法

本人为了保证课题研究更加客观，编制了问卷调查表，设置了 50 个问题进行调查，包括三个方面的内部，其一是基本情况，其二是幼儿教师专业发展现状，其三是开放题。从而比较全面的调查了幼师发展面临的问题，对课题研究很有帮助。

1.3.2.3 访谈法

为了进一步深入了解幼师发展现状，本课题进行了现场访谈，从而比较贴切地了解相关问题，用这一方式作为对问卷调查法的补充，从而使课题研究更加具有说服力。在访谈前事先设计好访谈提纲，收集被调查者对于幼儿园教师专业发展看法。加深对 A 幼儿园教师专业发展的了解。

1.3.3 研究工具的编制

本课题研究设计的调查问卷主要根据《幼儿园教师专业发展标准（试行）》各维度条目要求编写，问卷由三个部分组成。第一部分为人口统计学变量，为基本情况。第二部分为幼师培训情况、对培训效果的评价和对培训的个人想法。第三部分教师的教学理念、师德师风以及专业能力发展水平等方面。对于 A 幼儿园教师专业发展现状调查问卷较为科学，其一是按照国家相关标准编制；其二是借鉴了较为成熟调查问卷，并根据调查实际需要进行了适当调整；最后，又在小范围对问卷进行了检测，对问卷组织进一步修订，最终形成了课题研究的问卷。

1.4 核心概念界定

本课题拟对幼儿园教师、教师专业发展以及幼儿园教师专业发展的涵义开展探讨。

1.4.1 幼儿园教师

幼儿园教师简称“幼师”，本课题研究的对象是指对 3-6 岁的学龄前的儿童在专业的学前教育组织中组织开展保育和教育活动取得了相关资质的专职教工人员。

幼师是幼儿园专业教育人员，必须接受过规范化的教育培养与培训，具有幼师教育资质。这就对幼师标准作了要求，即幼师必须具备幼儿教育综合管理理论与幼儿教育知识。本课题研究中的幼儿园教师是对 3-6 岁幼儿施加教育获得经验，促进其身心全面和谐发展的专任（或专职）教师。

1.4.2 教师专业发展

教师专业发展是教师内在的要求，由于社会经济快速发展，需工幼儿都是不断进行专业结构，增强专业能力，它是教师获得新知识、专业能力得以不断增长的过程。台湾学者罗清水在研究活动中指出，教师专业发展既是指一项活动，又是一个过程，指教师在教学活动或者教学过程中不断学习提升的活动，在这一活动中教师专业水平得到了提升，教师通过不断地学习，从而推动自身能力提高，促进自身专业成长，在不断实践中改进教学模式和教学方法，从而提高学习效能。专家们从不

同角度开展研究，对教师专业发展得出了相似结论，即教师专业发展是一个动态的过程。

本课题通过综合各方观念，从中可以发现，幼师的专业发展包括多个方面，其中，职前的专业学习只是“入职”的基础条件，教师需要在教学工作中不断加强自身学习，进行职后继续教育，这是促进教学质量和教学水平提高的重要保证。对于幼儿园教师来说，由于社会经济快速发展的快速发展，对教师教学工作提出了更高要求，教师需要不断进行知识更新，提升个人能力，适应时代发展；同时，由于教师面临的外部竞争较为激烈，教师想要获得更好的发展空间，必须进一步加强学习，提升专业技能，因此，促进了教师的专业发展。

1.4.3 幼儿园教师专业发展

现阶段，作为一名幼师所需要的知识和能力要求较高，幼师必须自觉加强自身学习，幼儿园教师专业发展需要幼师主动构建个人教育观、习得幼儿教育的专门知识和技能、内化专业规范、调节教育行为，是逐渐达到幼儿园教师专业人员标准的过程。

本课题研究表明，幼师的专业发展是指幼师在幼儿园以及相关教育保障政策指引下，幼师本人根据个人愿意进行学习提升，从而促进教育教学理念进一步完善，具备良好的师德风范，同时人个人自身综合素养得到全面提升，专业能力得到明显增强，在教学实践中通过不断创新、优化教学专业结构的过程，从而逐渐与幼师专业发展标准相符的过程。

1.4.4 本研究的基本思路

本研究将采取实证研究的方法，以历史唯物主义和辩证唯物主义观点为指导，以教师职业生命历程为基本线索，以专业化程度为主要标志，沿着“就业--职业--专业”的发展轨迹，追踪教师职业的专业发展过程，兼顾实际工作中的可操作性、可观测性需要，提出划分教师专业发展阶段的基本假设。从实践的维度紧密贴近幼儿教师的职业生活，以教师从事教师职业时间为坐标将教师划分为不同阶段的群体，关注幼儿教师的具体发展周期，对其教学开展跟踪观察分析，从中发现教师在不同发展阶段的发展需求、发展优势和不足、发展中的困难与障碍、需要的帮助等，在此基础上，研究特定阶段群体教师内在专业结构的改进和专业技能的成长变化规律，从教师自身要做的工作以及需要的外在支持和帮助等多视角、全方位探寻有效的改进专业结构、促进专业知能发展变化的方法和策略。帮助不同教师群体获得更快的专业发展。

第二章 幼儿园教师专业发展状况调查结果与分析

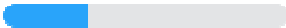
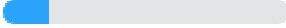
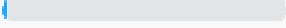
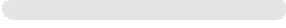
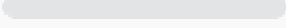
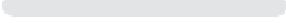
该幼儿园是集团管理下的 8 所幼儿园，分类方式根据幼儿园办园性质进行，公办园所 3 所，为五星级幼儿园，占 37.5%；民办园 1 所，为五星级幼儿园，占 12.5%；村集体所有制下公办幼儿园 4 所，均为五星级幼儿园，占了一半。

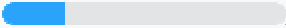
2.1 研究对象基本情况分析

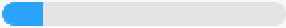
本课题为了研究需要在问卷调查对象的选择上进行了分类，其一是幼师，这是问卷调查的主体一共 66 名，从中选 6 名教师进行访谈；其二是幼儿园的领导人——园长，选择了 2 名参加访谈；其三专任教师，选择了 1 名进行访谈。

2.1.1 A 园教师基本情况分析

本课题从 A 园中抽取了幼师 66 名为课题调查对象，为此形成 66 名有效样本。

年龄	选项	小计	比例
	25 岁以下（含 25）	20	 30.3%
	25~30 岁（含 30 岁）	34	 51.52%
	30~35 岁（含 35 岁）	11	 16.67%
	35~40 岁（含 40 岁）	1	 1.52%
	40 岁~45 岁（含 45 岁）	0	 0%
	45 岁~50 岁（含 50 岁）	0	 0%
	50 岁以上	0	 0%

	是	51	 77.27%
	否	15	 22.73%

是否有幼儿教师资格证	选项	小计	比例
	是	56	 84.85%
	否	10	 15.15%

	选项	小计	比例
初始学历	中等师范	9	13.64%
	大学专科	20	30.3%
	大学本科	36	54.55%
	硕士研究生及以上	1	1.52%

	选项	小计	比例
最高学历	中等师范	3	4.55%
	大学专科	12	18.18%
	大学本科	47	71.21%
	硕士研究生及以上	4	6.06%

	选项	小计	比例
月收入	1000 元以下	0	0%
	1001--2000 元	9	13.64%
	2001--3000 元	53	80.3%
	3000 元以上	4	6.06%

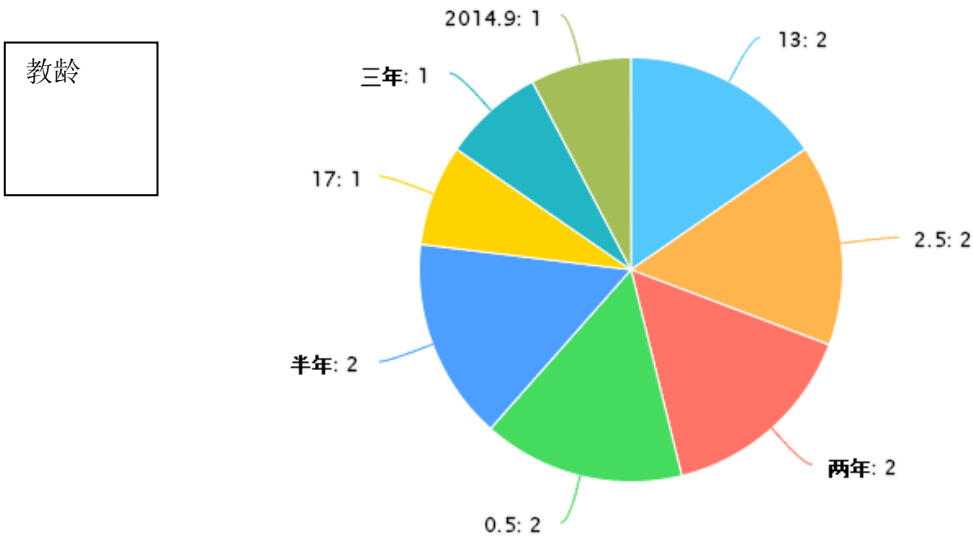


图 2-2 幼师教龄结构图

2.1.1.1 A 幼儿园教师年龄结构

根据教师的年龄结构分析可以看出,研究的样本中,按照不同的年龄阶段进行分类,可以分为四个年龄段,如图 2-1 所示,即 25 岁以下(含 25)、25—30 岁(含 30)、30-35 岁(含 35)、35-40(含 40),调查的教师人数分别为 20 人、34 人、11 人和 1 人,在调查的教师人数中的占比分别 30.3%、51.52%、16.67%;和 1.51%;幼儿园教师的平均年龄为 28 岁。

2.1.1.2 A 幼儿园教师教龄结构

如图 2-2 所示,教龄结构方面,教师教龄在 1-3 年有 38 人,占调查教师人数的 57.6%;教师教龄在 4-9 年有 22 人,占调查教师人数的 33.3%,教龄在 10-15 年的教师 5 人,占调查对象的 7.5%;15 年以上的教师数量最少,共 1 人,占调查对象 1.5%;可以看出 3 年以下的新教师居多。

2.1.1.3 A 幼儿园教师学历结构

从受教育程度方面来看,初始学历在中等师范教师 9 人,占调查对象的 13.64%;大学专科的教师中共 20 人,占调查对象的 30.3%;大学本科的教师共 36 人,占调查对象的 54.55%,硕士研究生及以上 1 人,占有所有调查对象中 1.52%。还有,幼师出于自身能力提升的需要,对于学历提升非常重视,参与的热情很高。从调查情况中可以看出,在幼师的学历方面,中等师范的学历的教师有 3 人,占教师人数的 4.55%;专科学历的教师有 12 人,占教师人数的 18.18%;最高学历为本科的教师共 47 人,占调查对象的 71.21%;硕士研究生及以上的教师 4 人,占调查对象的 6.06%。

2.1.1.4 A 幼儿园教师持有教师资格证情况

在对教师持证上岗的情况进行调查中发现,持证教师和非持证教师分别是 56 人、10 人,在教师人数中分别占 84.85%、占 15.15%。

2.1.1.5 A 幼儿园教师工资待遇情况

幼师每月工资水平较低,情况不容乐观,月收入在 1001-2000 元之间的教师 9 人,占 13.64%;月收入在 2001-3000 之间的教师共 53 人,占 80.3%;月收入在 3000 以上的教师 4 人,占 6.06%。可以看出,2001-3000 之间教师比例最大,同时幼师月收入整体水平较低,都低于 2017 年太原市职工月均收入 3032 元。

2.1.2 访谈对象基本情况

本课题在调研活动中选择了通过访谈的形式,在调查对象的选取中进行了筛选,其中,幼师分别选择了不同阶段的教龄,以及园长,访谈的对象基本情况如表 2-1:

表 2-1 访谈对象基本情况

	性别	年龄（岁）	教龄（年）	学历
A 教师	女	24	0.5	本科
B 教师	女	30	7	本科
C 教师	女	32	10	本科
D 教师	女	25	3	本科
E 教师	女	28	5	本科
F 教师	女	35	13	本科
K 园长	女	43	23	研究生
N 园长	女	37	14	研究生
Z 研究员	女	37	14	研究生

为了做好调查，对访谈对象进行了筛选，公办幼儿园 2 所，教龄按 1-3 年、4-9 年、10 年以上进行划分，选取专任教师各 3 名，园长 2 名，其中公办幼儿园和村办园各一名，公办园教学办教研员一名。

2.1.3 A 幼儿园教师队伍特征

2.1.3.1 教师队伍呈年轻化态势

从调查结果中可以看出，A 幼儿园教师队伍年轻化，缺乏成熟型的教师。A 幼儿园幼师较为年轻，平均年龄只有 28 岁。从上述调查中按四个年龄段分类调查的情况中可知，25 岁以下（含 25）、25—30 岁（含 30）、30-35 岁（含 35）、35-40（含 40），调查的教师人数分别为 20 人、34 人、11 人和 1 人，在调查的教师人数中的占比分别 30.3%、51.52%、16.67%；和 1.51%；由于教师队伍年轻化，教学经验相对不足，具有丰富经验的成熟型教师不多。

因为教师年龄不大，其教龄大都不长。在调查问卷中相关数据可以看出 A 幼儿园的幼师教龄不长。教师教龄在 1-3 年有 38 人，占调查教师人数的 57.6%；教师教龄在 4-9 年有 22 人，占调查教师人数的 33.3%，教龄在 10-15 年的教师 5 人，占调查对象的 7.5%；15 年以上的教师数量最少，共 1 人，占调查对象 1.5%；可以看出 3 年以下的新教师居多。这些教师还在教学活动的适应期。教学经验不足，专业知识转化能力较差，教学效果极不理想，需要不断加强锻炼，特别是需要有丰富、成熟经验的优秀教师加以引导，促进他们教学实践业务能力的提升，指导他们加强教学实践，使他们能够尽快成长，将所学理论运用到具体的教学实践中。这一阶段的教师教学质量不高，幼儿园和这些教师都要面临较大压力，只有度过了适应期，掌握

了教学实践技能，在教学活动中才能够做到得心应手，才能在教学中成熟，获得专业发展。

2.1.3.2 教师队伍学历水平较高

从调查数据中可以发现，幼师希望得到专业提升，他们参与学习的主动性较强，愿意参加继续教育学习。学历教育水平提升较快，教师中有具专科学历的有 12 人，占教师人数 18.18%；教师中有大学学历的有 47 人，占教师人数的 71.21%；教师中具有硕士研究生及以上学历的有 4 人，占教师人数的 6.06%。可以看出教师参加继续教育、学历的提升有很强的内在动力。

2.2 A 幼儿园教师专业发展现状分析

2.2.1 初任期教师专业发展

持续 1-3 年（完成幼儿园班级教学一个循环）。此时，由于是教育新手，刚出校门，进入教师岗位，在教学工作上还有一个教学适应过程，环境适应过程，是他们职业的初始期，他们的优势是时间、精力充沛，有饱满的工作热情和良好的工作状态，经过专业的训练，幼儿教师所需要的弹唱跳画等专业技能比较强，主要挑战是缺乏教学经验，因此，他们这一阶段的工作重心就是要尽快熟悉教学环境，熟悉教学模式，与幼儿园的管理模式相协调，尽快掌握幼儿教学的特点，掌握幼儿活动的规律，从而做好幼儿教学活动，达到预期教学目标等，调查显示见表 2-2。

表 2-2 适应期（1-3 年）教师职业发展阶段及特征

访谈内容	
自身长处（优势）	有饱满的工作热情、良好的工作态度
	某方面的专业技能相对突出
面临的主要任务（有待丰富加强专业知识技能）	教学经验不够丰富
	与家长沟通的技巧不够
最关心的问题	组织教育教学的能力
	家长对自身工作的认可度
最担心的问题	孩子的安全
	教师的工资收入问题
最大的困难	因班级孩子多、教（学）具准备压力大
	还不能有效地实施教学，完成教育目标

受访者现阶段每天最关心的问题中 72%显示为自己组织教学的能力，54%是家

长对自身工作的认可度。由此体现出初入职教师在“因班级孩子多教具学具的准备不够充分和不足”“不能有效地实施教学，完成教育目标”等方面存在困难，80%的教师希望在专业发展中寻求有经验的老师指导和专业培训。

在这一阶段，教师最关注的问题是自己能否与幼儿园的工作管理模式相融合，与幼儿教学模式保持协调统一，特别是对幼儿教学工作是否充满热情，与同事能否和谐相处等。在专业性问题上，这些教师关注的重点还未涉及幼儿教育本质及内在的问题，如“教学质量”“有效教学”的问题，而是“如何开展教学”“适应教学”的问题。这一时期相当于师范生的见习和小教三级阶段。

2.2.2 探索期教师专业发展

经过 1-3 年的工作适应期，教师开始进入对幼儿园教育教学规律有了一定的了解，并开始主动进行探索。在此情况下，这部分教师会认真审查个人的发展目标，考虑是否应当在教师职业这一领域发展，从而做出自己的决定，这对幼儿园和教师本人来说都具有非常重要的意义。对于幼儿园而言，由于教师已以度过了适应期，正在成为教学活动的中坚力量，是幼儿园不可缺少的教师人才，幼儿园需要这样的教师专业人才。对于教师来说，去留选择对本人的发展影响极大，去——意味着前一阶段的教学努力会付之一炬，所有一切需要重新开始；留——就必须做好重新规划，在教学实践中取得更大突破，实现理论与实践经验的更大提升，促进教师专业发展。经过初任期锻炼，这部分教师具备较为丰富的实践教学经验，可以开展独立地教学工作，需要进一步得到综合能力的提升，求得更大的发展。请详见观察和访谈结果。

表 2-3 适应期（4-9 年）教师职业发展阶段及特征

访谈内容	
自身长处（优势）	丰富的常规工作经验，工作有秩序感
	思维活跃，精力旺盛，积极进取工作态度
面临的主要任务（有待丰富加强专业知识技能）	教学活动中做好对教育理论的理解与运用，提升专业技术能力，建立个人独特的教学风格
	在班级管理方面获得了充足的教学管理经验，能够做好班级管理
	教学经验较为丰富，形成较强的写作能力
最关心的问题	如何引领家长达成与幼儿园教育观的一致性
	幼儿的心理感受和心理的发展
最担心的问题	幼儿在园的安全
	职业发展遇到瓶颈，教学活动难以取得新的成绩

最大的困难	教学资源缺乏，教学内容不足
	缺乏对特殊儿童的教学实践管理应对能力

经过前三年的锻炼和成长，他们基本掌握了教育教学技术，适应了教师工作，融入了幼儿园组织，在学生家长和幼儿教学课堂上获得了认可。这时，教师除了重视幼儿的安全管理外，已经能更多关注到幼儿的发展、能系统思考如何控制各种教育因素，以促进幼儿最优发展。如 65%的教师关注家园如何协调一致，63%的家庭教师关注如何根据幼儿年龄特点和心理需求引导幼儿获得感知经验等，68%的教师除担心幼儿在园安全外，还在思考个人职业的发展，工作上的突破，表现出较强的专业发展意识，体现出与当前现状的一致性。在这一阶段，由于社会经济变化较快，幼儿园面临的问题较多，影响教师发展的因素也比较多，导致不同的教师间在专业发展上比较容易产生的分化，并进一步加剧，不同发展规划的教师因为自身能力产生的差异较为明显，此时会有一批比较优秀的年轻教师得到快速成长，成为系统内的佼佼者。这一时期相当于小教二级阶段。

2.2.3 成熟期教师专业发展

这一时期的教师一般工作 10 年以上，完成幼儿园班级教学三个循环，持续时间不等。此阶段教师的职业发展规划相对成熟，对于教师职业充满热爱，比较关爱自己的学生---孩子，他们这时的责任感极强，具有担当精神，此时，这一阶段的教师的教学经验比较丰富，拥有教师本人个性特色的教学模式，在幼儿教学系统有了一定威信，一方面，能够与学生家长进行良好的沟通，获得家长的认可，在教学上能够取得家长的配合；在与幼儿的交流方面也具有个性特点，能够对儿童进行仔细观察，了解幼儿学生的心理需求，从而进行友好交流，获得幼儿学生的好感，这样就能使教师在教学活动中保持轻松的心态，获得专业上的直进一步发展。由于教学实践对于他们而言相对轻松，他们能够在教学活动中做到心平气和，在教学实践中比较容易取得成就，获得成功。值得注意的是，由于教师个人在教师职业规划上的目标不同，个人努力程度和自身的能力因素，以及外部条件等多方面影响，教师个体在不同的专业领域、成长速度和进步水平也表现出较大的不同，此时教师的专业发展分化极为明显，出现了本质上的差别。有的教师能够时刻保持自我反思，在教学实践上积极努力创新，从而在个人专业领域获得了较大突破，这类教师的共同特征是爱学习、爱钻研，在追求自己专业理想和专业发展中，善于发现和培育自己的专业优势，注重理论指导实践，不断总结反思自己的教学经验，努力形成自己的教育

教学理念、教学方法和教学特色，从而登上了更高的专业发展平台而独树一帜、有所建树，成为“名师”进入“学者期”；有的教师则自我满足，固步自封，专业结构仍处于中上水平或一般化，进入“专业化发展高原期”；有的甚至出现“职业倦怠”“做一天和尚撞一天钟”，被动应付工作，对于日新月异的教育改革难以理解，力不从心甚至束手无策。

表 2-4 成熟期（10-14 年）教师职业发展阶段及特征

访谈内容	
自身长处（优势）	高度的责任心，对孩子有爱心
	工作经验丰富，形成了个人的教学风格
面临的主要任务（有待丰富加强专业知识技能）	提高深入的研究能力、反思能力
	进一步加强理论联系实际，理论指导实践的意识
最关心的问题	幼儿习惯的养成教育
	幼儿的身心和谐发展
最担心的问题	幼儿在园的安全
	家庭和幼儿园间的热点和难点问题
最大的困难	教育理论与实践产生的矛盾，不知如何处理与平衡
	抓住教育契机，适时反思与调整教学行为
	独立地、创造性设计与实施教育教学的能力

十年以上的教师所关注的问题已从自身或外在问题转变到对幼儿教育内在本质问题的思考 and 关注，能站在终身教育的角度思考幼儿发展，例如 68%的教师能关注幼儿习惯养成教育，61%的教师能在教育中关注幼儿身心和谐发展，67%的教师担心家庭和幼儿园建的热点和难点问题是否能够处理好。教学中的最大困难分别是“教育理论与实践所产生的矛盾，不知如何处理平衡”“独立的创造性设计与实施教育教学的能力”和“抓住教育契机适时反思与调整教学行为”，成熟教师的特征已充分显示，这一时期是教师专业发展中的重要分化期，相当于小教一级或高级阶段。

2.2.4 学者期教师专业发展

从调查过程中了解到，作为职业教师能够达到这个阶段，其年龄在 35--50 岁之间，属于年富力强的职业年龄段，精力较为充沛；而且教龄在超过了 15 年，在 15--25 年间。这些教师教学经验较为丰富，具有教学创新和开拓精神，并且形成了教师个人独特的教学风格与教学模式，在教育行业内具有很好的口碑，在本单位有较强的影响力。他们善于总结个人教学经验，对本人从教以来的教学理念进行归纳分析，

形成独特的教学观念，具有一定的教学指导意义，有些喜欢进行科研研究的教师可能会总结出一批丰富的教学成果，在行业内外具有较大影响。

在幼师职业发展过程中，决定其职业成败的关键因素不在于个人学历起点的高低，而在于其本人在教学实践中能否具有专业发展意识，以及能否及时总结教学经验，对本人的教学行为进行不断反思，从而不断在教学实践中汲取经验教训，获得个人教学能力的提高。从而逐步获得职业成长，从一个教育战线上的“无名英雄”发展到“事业有成”，从一名教学新手不断成为教学高手进一步发展成为一名优秀的教育工作者，成为一代“名师”，甚至成为一名受人敬重的优秀的教育家，能力的差别和产生不同的教学效果的主要因素，就在于教学本人能否做到适时反思。事实上，一名具有强烈专业发展意识的教师，当教学中出现问题时，也是他们进行反思的最佳机会，也是个人能力提高的新起点。当教师可以正确看待这些问题，主动迎接各种教学挑战，加强相关的教育教学理论钻研，不断进行教学总结，进行个人认真反思，组织开展课题探讨，不断寻求解决方案，这样就有利于教师个人教学能力的提高，通过不断地摸索总结，解决多个不同的问题，在教学实践中积累到成功的教学经验，并从中不断形成教育学科科研成果，在教学实践中获得成长，走向成熟、成功，从而迈向学者期。

许多教师会有个人的专业领域，在此期间，部分教师会寻找个人喜欢的教学特长进行科研活动，希望以此为突破口，突破教育教学上的发展瓶颈，在教育教学上取得成功。他们会运用个人的实践教学经验中对具体的教学环境进行总结，借鉴相关的教育教学理论，参考他人的教学科研成果，完善个人的教学风格，从而独树一帜，形成个人的教学理念和教学模式。这些教师敢于挑战自己，喜欢进行开拓创新，对于教学中的热点难点钻研精神较强，并且能够举一反三，融会贯通，在幼儿园教育教学不断丰富和完善个人的教育理念，形成独立的教育，建立个人独特的教学体系，并具有较强教学实践指导意义，也有利于其他教学学习借鉴。这些教师不断地积累成丰富的科研成果，并取得了许多教育科研成果，在系统中自然产生了影响力，成为科研活动的领头人。他们会进一步加大反思总结力度，不仅是对个人教学实践进行反思总结，而且会在整个教育教学理论体系框架内进行全面反思总结，广泛征集教学实践中存在的问题与不足，探索教育教学发展规律，做好教学科研活动，有些较有名气教师会在各处开展教学宣讲，有的教师甚至著书立说，开展“传、帮、带”活动，在旗下汇集了一批“徒弟”，形成个人的科研圈子。部分学校也会借此宣扬学校的教学理念和教学目标，进行推广。这样就会形成更大的社会效益，推动教育科

研成果进一步转化成社会生产力，从而进一步促进教育理论的发展。

第三章 幼儿园教师专业发展水平影响因素分析

这一节本文将针对上文的调查结果给出幼儿园教师发展水平的影响因素，具体阐述如下：

3.1 政策与制度因素

教师的专业发展离不开教学实践的具体场境，需要通过不断的教学实践总结才能逐步形成。因此，教师要取得教学上的进步，必须参与到具体的教学实践，脱离了教学实践，教师所学的教育理论知识只是“空中楼阁”，对于没有经历过实践教学经验的教师而言，很难得到进补的教学感受，只有通过具体的教学实践，对教学内容进一步理解、反思，才能获得理论与实践的收获，将抽象的理论在具体教学实践中进行融合，从而促进教师专业发展。然而，许多教师并非单纯的只有教学任务，他们还有不少与教学无关事宜需要处理，这占用了教师的许多时间，导致许多教师没有时间去思考、反思教学中存在的问题，进一步加以改进。而且许多教师还要承担来自社会的不少压力，在教学过程中要满足某些社会的要求，这就不能保证教师在教学实践中进行教学创新。在对教师问卷开放题型开展分析，从中发现有关制度性阻碍因素如下：

3.1.1 教师事务性工作影响教师专业发展

在调查中了解到许多教师希望学校尽量少安一些与教学无关的杂务。许多教师本身教学任务比较重，教学时间比较长，教学工作比较辛苦，在教育教学中面临的各种责任重，加之内外评比项目较多，许多教师非教学性的事务量较多，感到压力较大，许多教师的学习时间和学习精力有限，影响了个人积极性的发挥，许多教师难以开展创新活动，而要应付各种非教学性质的杂务。

3.1.2 幼儿园管理模式不够科学

近年来，许多幼儿园纷纷进行内部管理改革，实施责任制管理，推行上岗聘任制、岗位责任制、结构工资制和考核奖惩制，将考核与工资、福利、聘任、奖惩等各项制度挂钩，使考核趋于经常化、制度化。这在一定程度上遏制了幼儿教师的自主权，教师不能自由安排教学时间和工作内容，幼儿教师成为僵化政策的实施者、秩序的服从者、课程的操作者、方法的消费者；按部就班的工作使教师失去了创造力和个性，限制了幼儿教师的自由发挥，在一定程度上影响了幼儿教师专业成长的空间。

3.2 幼儿教师继续教育体系不够完善

为了提升教师专业发展必须做好教师培训工作，开展教师培训也是做好教师教

育的重要保证，可以提高教师的教学实践能力。从而与职前培养、职后教育形成一个有机整体。在调查活动中发现，现阶段的教师培训存在以下问题：一是对于教师培训工作研究不足，对教师培训不能提供丰富的内容；在教师培训方面的缺乏专业化，没有专业化的教育训师质力量，非专业化的培训设计。表现在如下三方面：

3.2.1 培训方向不明确，形式单一

由于学科间的差异性和教师个人对培训的目标与需求不同，因此，培训的课程必须与学科相匹配，与教师个人发展的目标要求相一致。然而，许多参与培训的教师对于培训方式很不满意，培训课以教师讲座居多，没有具体的学习现场体验，不能进行与外界沟通交流机会。在调查活动中，大多数教师对观摩教学比较推崇，最排斥的是讲授法。

3.2.2 培训内容与实际教学不密切联系

参加过培训的教师认为讲座的内容多为“假大空”，许多纯理论性的知识对于教师的教学实践指导意义不大，许多内容与教学实践出入很大，甚至误导实际教学工作，因此对教师专业发展极为不利。在调查活动中了解到的情况是，许多教师对于教育教学技巧方面的要求较为渴望，希望增强心理学理论的学习培训，更好地了解学生，从而更好地增强实践教学能力。从调查信息中了解的情况中，除了教学技巧外，更希望学科专业能够得到提高。重点是想要增强教学实践能力，其次为教学设计能力。在调查是反映最多的问题是，许多接受过培训的教师感觉到培训的理论性太强，主要原因是对于教学理论的培训内容较为空洞，讲授的方式也与教学实践出入很大，让受训教师难以接受讲课内容。当然，也与授课教师本身的教学经验不足有关，不能将培训的理论内容具体化，保证培训的针对性、通俗化，导致接受培训的老师难以理解消化。在教师专业成长中也缺乏教育专家指导。

3.2.3 职业培训相关问题

从调查中了解到，许多参加过培训的教师认为培训的内容过于单一，调查中持有这种观点的人占 16.67%；认为培训的内容与教学无关的观点占 34.85%；与教学时间不协调的观点占 24.24%；占用太多业余时间占 24.24%；培训的机会较少 33.33%；培训的模式陈旧 15.25%。

3.2.4 内在的角色转变缓慢

许多教师在专业发展的角色上不能及时调整转变，适应性差，没有自主反思、成长的观念。一部分教师在专业发展上不顺，不是从个人本身上找原因，而将之归结于学校不能给予他们很好的学习平台，没有良好的学习发展环境，有的教师自身

对相关的教育教学理论没有深入研究，在具体教学实践中进行探索，而将之归结为培训专家所讲授的理论上。由于教师自身认识存在问题，比如对培训内容没有理解，或者理解不深，导致许多培训内容没有被运用到教学实践中。此外，一部分教师认为自身在社会上缺乏地位，部分教师没有遵守传统师道尊严，一部分教师在教学实践上出现了功利化思想，使教师职业价值观发生了倾斜。在当今社会经济快速发展的情况下，现代信息技术更新步伐不断加快，需要教师不断增强学习能力，适应时代发展的需要，而许多教师因为不能与时俱进，加强学习，因此不能胜任自身的教学任务，这就导致部分教师自我提升动力不足，不能快速实现角色转变。

第四章 促进 A 幼儿园教师专业发展的策略

在上一章对于 A 幼儿园教师专业发展现状分析以及幼儿园教师发展水平影响因素进行了针对性的分析，这部分将针对性的提出促进 A 幼儿园教师专业发展的策略，具体如下：

4.1 教育行政部门应当提供政策支持

现阶段，为了进一步推动幼师的专业发展，需要社会各方大力支持，特别是需要政府教育部门做好相关的政策配套，这几年来万柏林区教育局实行奖励性政策，鼓励教师在学前教育岗位上体现教师专业的价值。

4.1.1 稳步提升工资水平，为幼儿园教师专业发展提供基本保障

经济是各项活动有效开展的基础，必须进一步提高幼师的工资待遇，保障教师正常的生活需求，也能够满足幼师自主参加学历提升提供学习经费。在对教师收入情况进行调查中可以发现。幼师专业发展水平和幼师的工资待遇存在显着性相关，应当给予幼师基本保障，使他们的工资水平与社会平均工资收入基本相当，这就有利于幼师队伍的稳定和发展，从而对于幼师专业水平的提升具有促进的作用。调研数据显示，A 幼儿园教师月收入处于 3000 左右。由于幼师的工资待遇太低，教师不能从工作中体现自身的价值，难以获得职业成就感，对于职业发展缺乏热情，不能激发教师工作的主动性，从而影响幼师能力进一步提高。因此，现阶段，必须结合实际情况，解决幼师的工资待遇问题，设计科学合理的薪酬体系，保证幼师工资结构趋于合理。政府在加大公共财政投入力度，建立专项资金专项用于教师专业发展提升，进一步推动幼师的专业发展。

4.1.2 完善专业培训机制，为幼儿园教师专业发展提供路径

幼师专业发展是一项系统工程，加强幼师入职前的培养对于幼师今后的发展意义重大，然而，现阶段的培养过程中存在较大的局限，主要侧重构建幼师发展所需要的专业结构和教学实践技能培养，这与幼师的专业成长的差距很大，需要加强教师入职后的专业实践与培训。

近年来，教育部对学前教育的重视以及继续教育越来越重视，每年都应该通过这样的培训方式促进参加国家中小学幼儿园远程培训教育，提升教师专业素养、能力。还应充分发挥优秀教师的潜能与辐射能力，A 园有多名省特级教师，省优秀教师、太原市保教标兵、太原市保教能手等，可成立特级教师工作室，名师工作室，工作室成员以成熟教师、骨干教师为主，形成专业发展的梯队。目的就是通过“传、

帮、带"引领教师在专业发展方面取得进展。建立幼儿园教师专业发展长效机制。因此，通过构建网络学习、工作室形式、跟岗学习、出课磨课、参加竞赛等相融合的多元培训方式，提高培训实效，从而促进教师专业发展，使教师的专业能力得到进一步提升。

4.1.3 充分发挥教学办作用，为教师专业发展统筹规划

幼儿教育的发展离不开幼师辛勤的付出，要使 A 幼儿园的幼教水平得到整体提升，打造高质量的教师队伍，教学办起着重要的引领作用。教学办设立的目的就是帮助教师做好能力提升，通过组织优质课培训，提供专业的职业规划，解决教师在专研上存在的问题，提升教师职业发展的成就感。设定一定的目标，规划教师职业生涯，加强对教师核心素养的培育，从而进一步激发幼儿园教师职业责任感。

4.1.3.1 在职教师业务培训讲座

教学办的主要任务就是搞好教学培训。一方面要组织开展讲座活动，另一方面要对教师进一步调查了解，掌握他们对于培训的需求，从而做好有效对接，使培训内容与教师需求相协调，保证培训效果。这就需要做好培训内容的筛选，并选择合适的培训方式，满足教师对专业知识和教学实践的需求，解决教师专业发展上的问题。比如，组织部分教师进行系统的理论学习，使教师的理论知识更加全面丰富。幼儿园可以聘请专家为本园发展出谋献策，解决幼儿园发展与教师专业发展中的薄弱环节。A 园要根据实际情况做好园本培训计划，确定培训目标，要保证培训质量。培训工作要做到有的放矢，针对教师教学实践中的难点问题组织专题培训，及时组织讨论，寻找化解办法。同时，要开展定期培训，使培训工作制度化，进一步了解政策变化，掌握幼儿园发展方向。同时，组织骨干教师进行教学经验分享，加强对教师理论与实践的培训与考核，从而使教师的理论水平与教学能力得到全面提升。

4.1.3.2 “师带徒”的培训方式

对教师的培训可以有多种方式，由于教师自身的能力和水平有很很大的差异性，教师自身的发展目标也各不相同，因此，在培训方式上可以更加灵活，在培训上可以分清目标，划分重点，实行分层分类管理，在培养方面要突出重点，将培养骨干教师和新教师作为幼儿园的重点内容，强化培训管理，提升培训效果。由于本园青年教师较多，因此在培训计划的制定上，要重点抓好青年教师的培训。可以采用比较实用的“师带徒”方式，帮助新教师提高教学实践能力，指导他们突破限制其发展的薄弱环节。

4.1.3.3 国培讲座的举行

国培计划是国家教育培训的重点工程，每年都会定期举行，目的是推动示范性幼儿园骨干教师培训，培训农村幼儿园教师，通过培训活动，取得了较好的培训效果，因此，该园应当重视国培计划，通过国培教育进一步加大培训力度，为幼儿园发展培训更多的优秀的教师。

4.1.3.4 发挥特级教师的辐射作用

特级教师有着丰富的教育经验，有着良好的资源，应充分发挥优秀教师的辐射作用，A 园可成立“特级教师工作室”，在教师中进行动员，采用自愿意方式参与由特级教师工作室组织的各种活动，不断提升自己的业务能力。

4.1.3.5 借助园本教研提升教师专业水平

园本课程的开发与课题的研究与开展，在一定程度上能提升教师的研究能力与教学水平。每年山西省、太原市都会有课题的申报，A 园应根据原本特色与园所条件积极开展教研课题，同时还有个人课题的申报，提倡教师主动参与课题研究，这样就使一部分教师的综合能力得到进一步提高。

4.1.3.6 通过专家培训的方式提升教师专业水平

通过摸底、调查，收集整理教师的内在需求，可以把专家引进来，解决教师面临的发展困惑，以及了解最新的课程发展动向，开拓教师的教学境界，从而开拓教师的教学思路。

4.1.3.7 优秀教师外出学习

外派学习能够增进教师与外界的学习交流，A 园可从优秀骨干教师中选派人员去教学发达的区域进行学习参观，比如到南京、上海等地，从外边学习到先进的经验与园内教师进行分享，让园内教师思想眼界得到开拓，从而促进教师教学思维和教学能力的提升。

4.1.4 完善继续教育政策，提升教师专业水平

通过调查显示，A 幼儿园教师参加学历提升的积极性非常高。在对教师的学历调查中发现，专科、大学、硕士研究生及以上学历的教师分别为 12 人、47 人、4 人，在教师人数中的比例分别为 18.18%、71.21%和 6.06%，由于职业竞争压力和个人能力提升的需要，该幼师内在发展的动力极强，配套的继续教育激励政策对他们的影响也较大。

2010 年，A 幼儿园就开始实施《学前教育教师学历提升计划》，提到学历提升所花费的费用按照一定的比例进行报销，这个措施为教师参加学历提升带来了具体

的实惠。目前 A 园取得研究生学历的老师多达 21 人, 2 人在读研究生。这个举措为幼师主动参与学历提升提供了动力。

4.2 幼儿园立足园本培训, 营造良好专业发展氛围

幼师的发展与幼儿园分不开, 幼儿园是教师展现专业身手的舞台, 也是专业成长的地方。良好的学习氛围能够进一步推动幼师专业发展。因此, 幼儿园可以进一步加大培训管理力度, 进一步做好园本研培, 研修, 为教师专业发展营造良好的环境, 支持幼师的专业发展。

4.2.1 依教师需求确定园本培训内容

园本教研的研究主体是幼儿园教育工作者, 研究对象是幼儿园实际教育教学中存在的问题, 研究目的是推动幼儿园发展, 将研究成果在幼儿园教学实践中得到应用。在调查问卷中能够看出, 在影响幼儿园教师专业发展的园所因素中, 多数老师认为氛围很重要。针对教师在教学中遇到的困惑和问题, 在园本培训前作一次调查, 筛选出集中出现的问题和需求来拟定将要培训的内容。在访谈中, 有教师谈到:"目前开展的培训活动较多, 但是参加培训的机会较少, 多因班级事务所拌, 一学期只参加了 2 次活动, 而且内容与教学活动不是太紧密。想要学到一些好的内容, 而且需要教师个人自费学习"。

4.2.2 依教师类型开展分层园本培训

针对教师类型不同以及不同的发展阶段, 可以组织有目的性的培训。访谈中, 一位园长谈到:"要建立完善的教研制度和园本培训制度来加强教师的发展。由保教主任负责, 根据教师专业发展的需求, 按照教师发展阶段进行培训, 专业方面要做好分层设计, 名师要做好培训方式的协调与安排。除了考虑老师, 其他岗位如何培训? 保育员? 保安?"全面考虑协调园所培训工作。

4.2.3 创新园本培训方式, 满足不同教师需求

针对教师的不同需求, 可以在培训方式上开展创新, 比如运用讲座、教研和科研小组等方式提升教师的综合技能, 在形式上也可以采用年级组为单位, 开展分散式小范围的培训, 使培训效果更佳。通过多种培训方式, 满足教师不同发展阶段教育需求, 给予教师更多的教学探讨的平台, 提供教学实践交流的渠道, 从多方面为教师能力提升提供帮助。

在园本培训方式上可能将培训现场设置在教学课堂, 让培训与教学实践相融合, 这种培训更接近实际, 取得较为直观的效果。比如:请专家或优秀教师深入到课堂环

境和活动进行现场指导。特级教师、骨干教师代课制，每周示范课，老师们可以观摩。区域活动也是随时可以到骨干教师班级内进行观摩，交流。年级组长多由骨干教师承担，有问题可以及时交流，研讨，如果解决不了，可以在教研活动中进行集中研讨。

在组织教师培训时，灵活选择培训时间也很重要。教师希望在周休息日参加培训，也有少数教师选择在节假日进行培训。一部分对培训充满期待的教师对于培训时间没有要求，认为只要培训活动能够满足教师的需求，能够为教师教学提供帮助，他们都愿意参加培训，即使通过自费方式也能接受。

4.3 加强教师职业认同，注重自我专业发展

在对教师调查活动中可以看出，A 幼儿园的幼师自我认知意识不强，幼师不理解自身职业，对此认同度不是很高，因此，幼师要增强职业理念，提升教育专业发展的信心，提升自我评价能力。

4.3.1 加深对职业的认识与理解，增强专业发展自信心

幼师要增强对教师职业的认同感，认真学习相关的政策法规，理解幼儿保教的社会价值，因此，要对学前教育事业充满热爱，增强职业理想和敬业精神；树立献身幼儿教育事业的信念，重视个人专业发展。现阶段，社会上对于幼师职业并不认同，这对幼师的发展极为不利，然而，学前教育在整个教育工作中的作用十分重在，因此，幼师要对这一职业具有较高的责任感，增强职业信心，从社会发展的角度出发，正确看待幼师职业问题，客观审视教育教学实践活动，在教学实践中不断完善个人品格。同时，幼师要进一步提高认识，加强自身修养，在幼儿教育中树立良好形象，引导孩子们培养积极向上的精神。

幼师要对本人从事的职业增强认同度，专注于教育职业的发展，不断的加强教育教学学习，直到达到自觉的程度。幼师要进一步做好专业技能积累，逐步提升专业能力，逐步树立教师专业发展的信心。

4.3.2 感悟反思活动，提升教师反思意识与能力

幼师在教学活动中要做好反思，能够从中得到提升，教师只有不断地进行反思，增强教学实践能力。应当将教学理论转化成实际行动。只是停留在意识层面的反思是没有任何实际意义的。因此，幼儿教师应将反思贯穿于幼儿园一日活动的始终。反思活动方式具有多样性教师可以选择适合本人的反思方式，如日记、笔记或者随笔等，将教师本人在教学活动中的心得记录下来，进行归纳总结，进行反思。此外，

教师之间通过各种方式开展交流、讨论，开展教学活动的反思，从中受益；也能够借助观摩学习开阔本人的教学思路，通过反思使个人专业能力得到提升。

4.3.3 注重教师间的合作，形成学习共同体

幼儿教师专业发展是一个团体的发展，需要平台的搭建，这样才能推动幼儿教师的专业发展，也就是建立幼儿教师学习共同体，从而寻求教师间的合作，求得共同的发展。如：建立“年级组的学习共同体”每个年级组的教师进行交流、合作。在学习共同体中每位教师都是平等的，每位教师都能阐述自己的观点、想法；学习发展共同体能够依照幼师的发展需求按不同的组别进行编制，如“活动设计学习共同体”“教科研活动学习共同体”“家园共育学习共同体”等。这样不仅提高了教师的专业素质，还可以增强教师的团队合作、凝聚力，进而提升幼儿教师的整体专业发展水平。

参 考 文 献

中文文献:

著作类:

- [1]教育部基础教育司编.《幼儿园教育指导纲要(试行)》解读[M].南京:江苏教育出版社,2002.
- [2]顾明远,石中英.《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010-2020)》解读[M].北京:北京师范大学出版社,2010.
- [3]柳国梁.学前教育教师发展:取向与路径[M].浙江大学出版社,2013.
- [4]卢乐山等主编.中国学前教育百科全书(教育理论卷)[M].沈阳:沈阳出版社,.
- [5]连榕.教师专业发展[M].北京:高等教育出版社,2007.
- [6]叶澜等.教师角色与教师发展新探[M].北京:教育科学出版社,2001.
- [7]彭兵.成就专业的幼儿教师[M].北京:北京师范大学出版社,2013.
- [8]张燕.幼儿园教师专业发展[M].北京:北京师范大学出版社,2006.
- [9]刘婕.专业化:挑战 21 世纪的教师[M].北京:教育科学出版社,2002.
- [10]程妍涛,徐鸿.幼儿教师专业生活论[M].济南:山东人民出版社,2010.
- [11]荀渊,唐玉光.教师专业发展制度[M].北京:教育科学出版社,2011.
- [12]教育部教师工作司.幼儿园教师专业标准解读[M].北京:北京师范大学出版社,2013.
- [13]赵学菊,梅养宝.幼儿园教师专业标准知与行[M].芜湖:安徽师范大学出版社,2015.
- [14]顾荣芳.从新手到专家:幼儿教师专业成长研究[M].北京:北京师范大学出版社,2007.
- [15]刘占兰.促进幼儿教师专业成长的理论与实践策略[M].北京:教育科学出版社,2006.
- [16]吴玲,葛金国.幼儿教师专业成长[M].上海:华东师范大学出版社,2013.

硕博论文类:

- [1]周洪宇.上海市民办幼儿园教师专业发展现状与对策研究[D].上海师范大学,2014.

- [2]马莉娟.普惠性幼儿园建设的问题研究——以重庆市为例[D].西南大学,2013.
- [3]王亚凤.美国幼儿教师专业标准研究[D].华东师范大学,2011.
- [4]胡延茹.不同职业发展阶段的幼儿园教师领域教学知识的比较研究[D].华东师范大学,2012.

期刊类:

- [1]顾荣芳.论幼儿园教师专业成长的本质[J].幼儿教育,2005(3):16-17.
- [2]杨文.幼儿教师专业发展阶段划分中存在的问题及其应对[J].学前教育研究,2012(8):58-60.
- [3]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):21-24.
- [4]杨文,张传燧.园本课程背景下我国幼儿教师专业发展存在的问题及原因探析[J].学前教育研究,2008(4):52-54.
- [4]孔海清.幼儿教师专业发展特点与实践中的主要障碍[J].现代教育科学,2011(8):97-98.
- [5]蒋菊.农村幼儿园教师人力资本老化:问题、原因及对策[J].教育发展研究,2013(5):15-16.
- [6]吴荔红.试析影响幼儿教师专业成长的核心因素[J].学前教育研究,2005(9):44-45.
- [7]雷茹.态度、信念、价值观:引领幼儿教师专业发展的内在因素[J].内蒙古师范大学学报(教育科学版),2014, 27(8):66-68.
- [8]张琴秀,郭健.农村幼儿教师专业发展政府支持体系的构建——以山西省高平市 S 镇为例[J].教育理论与实践,2014(32).
- [9]李学容,夏泽胜.幼儿园教师专业发展与制度建设.内蒙古师范大学学报(教育科学版)[J],2014.(06),45-47.
- [10]程天宇,杨丽.学前教育远程师资培训系统建设的路向分析[J].教育评论,2016(3):113-116.
- [11]朱志娟.浅析促进幼儿教师专业发展的两类知识[J].学前教育研究,2005(3):52-54.
- [12]肖杰.幼儿教师专业发展研究[J].教育探索,2011(6):112-113.
- [13]黄翠萍.以教师为本创建促进教师专业发展的幼儿园文化[J].学前教育研究,

2008(10):64-65.

[14]王玉彬.以园为本,建设学习型幼儿园[J].中国教育学刊,2011(s1):15-17.

[15]庞青.尊重教师专业发展需要,构建多元化的园本教研体系[J].学前教育研究,2010(4):67-69.

[16]邓亚玲,阳泽.论幼儿教师专业伦理的重塑[J].教育探索,2015(8):24-27.

[17]冯晓霞,蔡迎旗.我国幼儿园教师队伍现状分析与政策建议[J].教育导刊·幼儿教育,2007(11):26-29.

[18]刘小林.基于《专业标准》的幼儿教师专业素质的培养与提升[J].中国成人教育,2014(13):124-126.

[19]严钟连,李容香.农村幼儿教师专业发展的特殊性策略[J].东北师大学报(哲学),2016(6):219-223.

[20]陈姝娟.农村幼儿教师生态化培训模式的构建[J].教育评论,2015(6):64-67.

[21]刘晓燕.加拿大幼儿教师职业标准述评.教育评论[J],2015.(9),61-64.

[22]赖竹婧,万力维,邵明星.香港幼儿教师职后专业发展的策略及启示[J].教育探索,2016(1):117

英文文献:

[1]http://www.moe.edu.cn/s78/A03/moe_560/jytjsj_2015/2015_qg/201610/t20161011_284378.html

[2]E·Hoyle, Professionalization and deprofessionalization in education. In Erie Hoyle & Jacquetta Megarry (Eds.), World yearbook of education 1980: Professional development of teachers. London: KoganPage, 1980:42.

[3]Perry. P Professional development: the inspectorate in England and wales. In Erie Hoyle & Jacquetta Megarry (Eds.), World yearbook of education 1980: Professional development of teachers. London: Kogan Page, 1980:42.

[4]Hargreaves, A. & Fullan, M.G. Understanding Teacher Development [M]. New York: Teachers College Press, 1992

[5]NAEYC Standards for Early Childhood Professional. Initial Licensure Programs. 2001 [DB/OL]. <http://www.naeyc.org/faculty/pdf/2001.pdf>.

[6]Early Childhood Education Professional Development. Training and Technical Assistance Glossary [EB/OL] .<http://www.naeyc.org/Glossary Training>

[7]Annette Green, Rachael Randall, Rod Francis. Industry into teaching: an alternative model [J] .Asia-Pacific Journal of Teacher Education, 2004(1): 23-33.

[8]L. D. Hammood, V. L. Cobb. APEC Education forum: teacher preparation and professional development in APEC members. published for the U.S. Department of education, May 1995: 221-240.

附 录

附录 1 幼儿教师专业发展现状调查问卷

尊敬的老师：

您好！我是山西大学教育管理专业的一名研究生，正在进行毕业论文的撰写。问卷的目的在于了解您的专业发展情况，问卷内容仅用于研究结果的撰写。问卷采用匿名方式进行，请您客观、真实地回答每个题目，感谢您的支持与合作，谢谢！

第一部分：基本情况

1. 您的性别： [单选题] *

☐男 ☐女

2. 您的年龄： [单选题] *

☐25 岁以下（含 25） ☐25~30 岁（含 30 岁）
☐30~35 岁（含 35 岁） ☐35~40 岁（含 40 岁）
☐40 岁~45 岁（含 45 岁） ☐45 岁~50 岁（含 50 岁）
☐50 岁以上

3. 您是学前教育专业吗？ [单选题] *

☐是 ☐否

4. 您有幼儿教师资格证书吗？ [单选题] *

☐是 ☐否

5. 您的教龄是—— 年（从您从事幼教行业开始） [填空题] *

6. 您的初始学历是： [单选题] *

☐中等师范 ☐大学专科 ☐大学本科

☐硕士研究生及以上

7. 您现在的学历是： [单选题] *

- ☐ 中等师范
- ☐ 大学专科
- ☐ 大学本科
- ☐ 硕士研究生及以上

8. 您在本幼儿园每月的总收入（基本工资+其他）是： [单选题] *

- ☐ 1000 元以下
- ☐ 1001--2000 元
- ☐ 2001--3000 元
- ☐ 3000 元以上

第二部分：幼儿教师专业发展状况

9. 您所在的幼儿园为您缴纳了（可多选）——？ [多选题] *

- ☐ 养老保险
- ☐ 医疗保险
- ☐ 失业保险
- ☐ 工伤保险
- ☐ 生育保险
- ☐ 住房公积金
- ☐ 以上都未缴纳

10. 您是否参加过幼儿园或教育部门组织的幼儿园教师专业发展培训？ [单选题] *

- ☐ 是
- ☐ 不清楚
- ☐ 否

11. 您参加过的专业发展培训形式有（可多选）？ [多选题] *

- ☐ 专题会议

- ☐ 专家报告
- ☐ 课题研究
- ☐ 专题研讨
- ☐ 学术沙龙
- ☐ 教育教学论坛
- ☐ 其他

12. 针对您参加过的教师专业发展培训项目，培训前，培训机构对幼儿园保教人员专业发展要求进行调研吗？ [单选题] *

- ☐ 是
- ☐ 不清楚
- ☐ 否

13. 您认为以往参加过的幼儿园教师专业发展培训对自身的专业成长是否有所帮助？ [单选题] *

- ☐ 是
- ☐ 不确定
- ☐ 否

14. 您参加过的专业发展培训时间集中在（可多选）？ [多选题] *

- ☐ 工作日
- ☐ 周末
- ☐ 非寒暑假的节假日
- ☐ 寒暑假

15. 针对您参加过的相关教育部门组织的职业教育培训，您认为存在的问题有（可多选）？ [多选题] *

- ☐ 培训内容单一、不够深入
- ☐ 培训内容与教学实践脱节
- ☐ 与工作时间相冲突

☐ 占用太多业余时间

☐ 培训机会太少

☐ 培训模式陈旧

☐ 其他

16. 您所在幼儿园是否开设了促进专业发展的园级培训课程？ [单选题] *

☐ 是

☐ 不确定

☐ 否

17. 贵园是否积极支持教师参加专业发展培训？ [单选题] *

☐ 是

☐ 不确定

☐ 否

18. 贵园是否将教师参加专业发展培训情况（继续教育情况）作为考核、评优、评先、晋职、续聘及享受政府相关资助的重要依据？ [单选题] *

☐ 是

☐ 不清楚

☐ 否

19. 您是否会积极参加幼儿园或教育部门组织的幼儿园教师专业发展培训？ [单选题] *

☐ 是

☐ 不确定

☐ 否

20. 您参加教师专业发展培训的动力来自（可多选）？ [多选题] *

☐ 个人内在需求

☐ 评优评先

☐ 晋职加薪

- ☐ 学历提升
- ☐ 同事的激励
- ☐ 幼儿获得良好的发展
- ☐ 幼儿园鼓励
- ☐ 教育部门政策支持

21. 您在专业理念与师德方面感兴趣的内容有（可多选）？ [多选题] *

- ☐ 职业理解与认同
- ☐ 对幼儿的态度与行为
- ☐ 幼儿保育和教育的态度和行为
- ☐ 个人修养与行为

22. 您在专业知识方面感兴趣的内容是（可多选）？ [多选题] *

- ☐ 幼儿发展知识
- ☐ 幼儿保育和教育知识
- ☐ 通识性知识

23. 您在专业能力方面感兴趣的内容是（可多选）？ [多选题] *

- ☐ 环境创设与利用
- ☐ 一日生活组织与保育
- ☐ 教育活动的计划与实施
- ☐ 游戏活动的支持与引导
- ☐ 教育评价与激励
- ☐ 家长工作与沟通
- ☐ 同事间沟通与合作
- ☐ 教学反思与专业发展规划

24. 您认为参加专业发展培训最佳的时间段是？ [单选题] *

- ☐ 工作日
- ☐ 周末

☐ 非寒暑假的节假日

☐ 寒暑假

25. 您认为影响幼儿园教师专业发展的个人因素有（可多选）？ [多选题] *

☐ 个人认知发展水平

☐ 自身动机和意愿

☐ 心理健康成熟

☐ 人际关系和谐

26. 您认为影响幼儿教师专业发展的家庭因素有（可多选）？ [多选题] *

☐ 婚姻和家庭和谐

☐ 家庭经济状况

☐ 家庭成员支持

☐ 家庭角色期望

27. 您认为影响幼儿园教师专业发展的园所因素有（可多选）： [多选题] *

☐ 园长重视

☐ 幼儿园专业发展因素

☐ 工作负担

☐ 教师评价方式

28. 您认为影响幼儿园教师专业发展的社会因素有（可多选）： [多选题] *

☐ 政策支持

☐ 幼儿园教师收入水平

☐ 幼儿园教师社会地位

☐ 个人所获荣誉称号

☐ 其他

29. 您认为周围专业发展水平较高的教师共同的特点是（可多选）： [多选题] *

☐ 有专业发展方面的个人追求

- ☐ 勤奋刻苦
- ☐ 悟性高
- ☐ 参加培训的机会较多
- ☐ 领导的重视和支持
- ☐ 人际关系和谐
- ☐ 心理健康
- ☐ 其他

30. 项目[矩阵单选题] *

	不是	基本不是	不确定	基本是	是
30.您能写出《幼儿园教育指导纲要（试行）》的框架吗？	☐	☐	☐	☐	☐
31.如果有机会重新选择职业，我愿意选择其他职业。	☐	☐	☐	☐	☐
32.学前教育理论知识对幼儿教师非常重要。	☐	☐	☐	☐	☐
33.我至少擅长一门艺术活动。	☐	☐	☐	☐	☐
34.您认为：具有一定的文化知识，喜欢幼儿就能当幼儿教师吗？	☐	☐	☐	☐	☐
35.您能抓住一日生活中的出现的教育机会教育幼儿吗？	☐	☐	☐	☐	☐
36.您认为集体教学是幼儿主要学习方式吗？	☐	☐	☐	☐	☐
37.您认为探索、游戏活动是幼儿最重要的学习方式吗？	☐	☐	☐	☐	☐
38.您能经常反思自己教育教学活动吗？	☐	☐	☐	☐	☐
39.您很明白自己教学的优缺点。	☐	☐	☐	☐	☐

40.您很清楚自己还需要在专业发展方面做哪些努力。	☐	☐	☐	☐	☐
41.努力当一名幼儿园骨干教师。	☐	☐	☐	☐	☐
42.认为幼儿教师没必要做科研。	☐	☐	☐	☐	☐
43.您能在教学过程中发现问题。	☐	☐	☐	☐	☐
44.外面的专家经常来我园指导教学工作。	☐	☐	☐	☐	☐
45.您会主动和同事关于教育教学进行交流、资源共享吗？	☐	☐	☐	☐	☐
46.您能有效和家长沟通合作吗？	☐	☐	☐	☐	☐
47.您评价幼儿的依据都来自对幼儿观察吗？	☐	☐	☐	☐	☐
48.您能够制定阶段化教育活动计划和具体目标吗？	☐	☐	☐	☐	☐
49.您认为幼儿园班级阅读区和建构区能相邻吗？	☐	☐	☐	☐	☐
50.您有明确的专业发展目标和规划吗？	☐	☐	☐	☐	☐

附录二 幼儿园教师访谈提纲

- 一、您担任幼儿教师多长时间了？
- 二、您是否喜欢现在的工作和职业？
- 三、您选择幼儿教师这一职业理由？
- 四、如果让您再次选择，您是否愿意继续从事这一职业？
- 五、您认为幼儿教师这一职业需要很强的专业性吗？
- 六、您认为幼儿教师的专业性体现在哪些方面？
- 七、您认为自身的专业水平在哪些方面还需要进一步提升？
- 八、在专业发展方面，您通过什么方式或途径进行学习？
- 九、过去一年您参加过哪些教师专业发展方面的培训？
- 十、您如何评价您以往参加过的幼儿教师专业发展培训？
- 十一、您希望获得哪些方面的教师专业发展培训？
- 十二、您参加幼儿教师专业发展培训的动力是什么？
- 十三、您在日常教学生活中常进行教学反思吗？
- 十四、您的教学反思主要集中在哪些方面？
- 十五、您觉得目前自己在教学中最大的困难是什么？
- 十六、您认为您在工作和专业发展中面临的最大的困难、挑战 and 压力是什么？
- 十七、您能谈一下您的专业成长和发展规划吗？

附录三 园长访谈提纲

- 一、请您简单介绍一下幼儿园的基本情况。
- 二、您认为幼儿园对于促进幼儿教师的专业发展起什么作用？
- 三、您认为本园的教师在专业发展水平上有何优势和不足？
- 四、你认为本园教师在参加专业发展培训方面的积极性如何？
- 五、您认为本园教师专业发展的需求主要集中在哪些方面？
- 六、请您介绍一下本园开设的园本培训情况。
- 七、请您介绍一下本园专任教师外出参加培训的情况。
- 八、本园通过哪些措施来鼓励和支持教师们参加培训？
- 九、您所在的幼儿园是否为不同的教师提供不同的培训内容和机会？
- 十、您所在的幼儿园是否有专项资金来支持幼儿教师的专业发展？
- 十一、幼儿园在招聘新教师的时候会看中教师的哪些方面的素质？

致 谢

时间过得真快，转眼就是三年。这段学习期间，我认真开展学术研究，今天，本课题终于接近尾声。在工作与学习兼顾的日子里，让我的工作更加充实，也能将理论与实践更好的结合。回忆那深厚的同窗情、师生情，让我久久不能平静，那是感动与感谢。

首先，要感谢刘庆昌教授。指导我做好课题选择，完成开题及初稿、定稿，对我细心的指导，倾注了大量的心血。

其次，感谢所有辛苦付出的教授们，使我收获很多。同时，也要感谢幼儿园同事们对我的帮助；感谢支持课题研究各位教师。他们给我提供了宝贵的意见，在此深表谢意。

最后，还要感谢我的家人，他们一直无声地支持着我，对我关怀备至。

祝各位师长、好友心绪愉快!

于山西大学图书馆

2019 年 3 月 8 日

个人简况及联系方式

个人简况：

姓名：白春瑞

性别：女

籍贯：山西清徐

个人简历：

学习经历：

2000.09—2003.07	太原幼师	全日制中专	学生
-----------------	------	-------	----

2003.09—2005.07	太原大学	全日制大专	学生
-----------------	------	-------	----

2004.03—2007.01	山西师范大学	自考本科	学生
-----------------	--------	------	----

2015.07—2018.10	山西大学	在职研究生	学生
-----------------	------	-------	----

工作经历：

2006.02—至今	山西省太原市万柏林区兴华礼仪幼儿园	教师、教学主任
------------	-------------------	---------

联系方式：

电话：18636196467

电子信箱：806384538@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