



山西大学 2020 届硕士学位论文

太原市民办幼儿园教师专业能力现状调查

作者姓名	高雅
指导教师	徐炜霞 副教授 王 林 中小学高级
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	2017 年 7 月至 2020 年 6 月

二〇二〇年六月

山西大学

2020 届硕士学位论文

太原市民办幼儿园教师专业能力现状调查

作者姓名	高雅
指导教师	徐炜霞 副教授 王 林 中小学高级
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	2017 年 7 月至 2020 年 6 月

二〇二〇年六月

Thesis for Master's degree, Shanxi University, 2020

An Investigation on the Professional Ability of
Teachers of Civilian Kindergartens in Taiyuan

Student Name	Ya Gao
Supervisor	Associate Professor Wei-Xia Xu Pri/sec school teacher-senior Lin Wang
Major	Master of Education
Specialty	Preschool education
Department	School of Educational Science
Research Duration	2017.07-2020.06

June, 2020

目 录

中 文 摘 要.....	I
ABSTRACT.....	II
第一章 绪论.....	1
1.1 选题缘由和意义.....	1
1.1.1 选题缘由.....	1
1.1.2 选题的意义.....	1
1.2 概念界定.....	2
1.2.1 专业能力.....	2
1.2.2 幼儿教师的专业能力.....	2
1.2.3 民办幼儿园.....	2
1.3 文献综述.....	3
1.3.1 国外研究.....	3
1.3.2 国内研究.....	4
1.3.3 研究综述.....	9
1.4 研究设计.....	9
1.4.1 研究目的.....	9
1.4.2 研究方法.....	9
1.5 调查设计.....	10
1.5.1 调查的对象.....	10
1.5.2 调查的工具.....	11
1.5.3 问卷的信度检测.....	11
1.5.4 问卷的效度检测.....	11
第二章 太原市民办幼儿园教师专业能力现状的调查.....	13
2.1 太原市民办幼儿园教师专业能力发展现状分析.....	13
2.1.1 太原市民办幼儿园教师的基本情况.....	13
2.1.2 太原市民办幼儿园教师专业能力现状分析.....	13
2.2 研究结果与分析.....	17
2.2.1 太原市民办幼儿园教师专业能力现有问题.....	17

第三章 太原市民办幼儿园教师专业能力现有问题的原因分析.....	22
3.1 社会对民办幼儿教师重视不够.....	22
3.1.1 社会对民办幼儿教师的职业定位不准确.....	22
3.1.2 民办幼儿教师的薪资待遇低.....	22
3.2 民办幼儿教师缺乏专业引领.....	22
3.2.1 民办幼儿教师的招聘制度不完备.....	22
3.2.2 专业理念的偏差对实践工作的影响.....	23
3.3 民办幼儿教师自身专业发展不足.....	24
3.3.1 民办幼儿教师知识素质与能力素养不足.....	24
3.3.2 民办幼儿教师自主专业发展的意识不强.....	24
3.4 民办幼儿教师职后培训不足.....	24
第四章 提高太原市民办幼儿园教师专业能力的建议.....	26
4.1 国家政策的正确引导.....	26
4.1.1 提升薪资待遇，提高幼儿教师的社会地位.....	26
4.1.2 民办幼儿教师职业晋升渠道的完备.....	26
4.2 园所及高校提供科学有效的专业引领.....	26
4.2.1 优化高校学前教育课程改革.....	27
4.2.2 切实落实专业标准.....	27
4.2.3 严格执行幼儿教师招聘制度.....	28
4.2.4 提升幼儿园管理水平.....	28
4.2.5 加强民办幼儿教师的职后培训.....	28
4.3 鼓励幼儿教师加强自身对专业发展的追求.....	29
4.3.1 幼儿教师树立专业发展意识.....	29
4.3.2 幼儿教师积极提升专业能力.....	29
4.3.3 幼儿教师形成自主反思习惯.....	30
参 考 文 献.....	31
附录一：太原市民办幼儿园教师专业能力调查问卷.....	34
附录二：访谈提纲（教师用卷）	40
附录三：访谈提纲（园长用卷）	41

攻读学位期间取得的研究成果.....43

致 谢.....43

个人简况及联系方式.....44

承 诺 书.....45

学位论文使用授权声明.....46

Contents

Chinese Abstract.....	I
Abstract.....	II
Chapter 1 Introduction.....	1
1.1 Reason and significance.....	1
1.1.1 Reasons for choosing the topic.....	1
1.1.2 The significance of the topic.....	1
1.2 Concept definition.....	2
1.2.1 Professional competence.....	2
1.2.2 The professional ability of kindergarten teachers.....	2
1.2.3 Private kindergarten.....	3
1.3 Literature review.....	3
1.3.1 Research abroad.....	3
1.3.2 Domestic research.....	4
1.3.3 Research Review.....	9
1.4 Research design.....	9
1.4.1 Research purposes.....	9
1.4.2 research method.....	9
1.5 Survey design.....	10
1.5.1 Subject of investigation.....	10
1.5.2 Tools for investigation.....	11
1.5.3 Questionnaire reliability test.....	11
1.5.4 Questionnaire validity test.....	11
Chapter 2 Investigation on the status of professional competence of teachers run by kindergartens in Taiyuan.....	13
2.1 An Analysis of the Current Situation of the Development of Professional Ability of Teachers in Private Schools in Taiyuan.....	12
2.1.1 Basic situation of teachers in Taiyuan's private kindergartens.....	12
2.1.2 An Analysis of the Status Quo of Professional Ability of Taiyuan	

Civilian-run Kindergarten Teachers.....	13
2.2 Research Results and Analysis.....	17
2.2.1 Sponsor of parent-child interaction.....	17
Chapter 3 Analysis of the Causes of the Existing Problems of the Professional Ability of the Teachers of Private Schools in Taiyuan.....	22
3.1 The society does not pay enough attention to private kindergarten teachers..	22
3.1.1 The society's occupational orientation of private preschool teachers is inaccurate.....	22
3.1.2 Low salary of private kindergarten teachers.....	22
3.2 Private kindergarten teachers lack professional guidance.....	22
3.2.1 Insufficient organization and childcare abilityPrivate recruitment system for preschool teachers is incomplete.....	22
3.2.2 Influence of deviation of professional concept on practical work.....	23
3.3 Private kindergarten teachers have insufficient professional development	24
3.3.1 Insufficient knowledge and competence of private preschool teachers.....	24
3.3.2 Non-governmental kindergarten teachers' awareness of independent professional development is not strong.....	24
3.4 Insufficient after-service training for private preschool teachers.....	24
Chapter 4 Suggestions on Improving the Professional Ability of Taiyuan Civilian-run Kindergarten Teachers.....	26
4.1 Correct guidance of national policies.....	26
4.1.1 Raise salary and improve the social status of preschool teachers.....	26
4.1.2 The complete channels for the promotion of privately-run kindergarten teachers.....	26
4.2 Improve parents' cultural qualityGardens and universities provide scientific and effective professional guidance.....	26
4.2.1 Optimizing the curriculum reform of pre-school education in colleges and universities.....	27
4.2.2 Raise salary and improve the social status of preschool teachers.....	27

4.2.3 Raise salary and improve the social status of preschool teachers.....	27
4.2.4 Improve the level of kindergarten management.....	28
4.2.5 Raise salary and improve the social status of preschool teachers.....	28
4.3 Encourage kindergarten teachers to strengthen their pursuit of professional development.....	29
4.3.1 Preschool teachers establish professional development awareness.....	29
4.3.2 Early childhood teachers actively improve their professional abilities.....	29
4.3.3 Preschool teachers form the habit of self-reflection.....	30
References.....	31
Appendix 1.....	35
Appendix 2.....	40
Appendix 3.....	41
Research achievements.....	42
Acknowledgment.....	43
personl profiles.....	44
Letter of commitment.....	45
Authorization statement	46

中文摘要

在《国务院关于当前发展学前教育的若干意见》里提出,把发展学前教育摆在更加重要的位置;多种形式扩大学前教育资源;多种途径加强幼儿教师队伍建设;多种渠道加大学前教育投入;实施学前教育三年行动计划等。截止到2016年,全国民办幼儿园在园生可达2438万人数,全国公办幼儿园在园生人数为1976万人,可见民办幼儿园在学前教育中的占比之高。而幼儿教师的师资力量会直接影响到一所幼儿园的办学质量,当前民办幼儿园的教师专业素质堪忧,所以提高民办幼儿园教师的专业发展对整个学前教育工作的有着重要的意义。

本研究所采用的问卷是自编问卷《太原市民办幼儿园教师专业能力调查》。问卷包括受调查幼儿教师的基本信息、环境的创设与利用能力、一日生活的组织与保育能力、游戏活动的支持与引导能力、教育活动的计划与实施能力、激励与评价能力、沟通与合作能力、反思与发展能力等方面的问题,对太原市幼儿园教师以书面形式进行调查,最终作为分析的依据。

通过对太原市民办幼儿园教师专业能力现状的调查,找出了四个方面的不足:第一,太原市民办幼儿园教师“游戏活动的设计能力”不足;第二,太原市市民办幼儿园教师“一日生活的组织与保育能力”不足;第三,太原市市民办幼儿园教师“沟通与合作能力”不足;第四,太原市民办幼儿园教师“自我反思与发展能力”不足。并根据研究得出以下结论:第一,社会对民办幼儿教师重视不够,对民办幼儿教师的职业定位不准确和薪资酬劳普遍偏低,很大程度上影响了民办幼儿教师专业能力的提升。第二,民办幼儿园教师专业引领欠缺,导致民办幼儿园教师整体素质偏低,影响了教师的专业能力的发展。第三,民办幼儿园自身专业发展不足,在一定程度上影响了太原市民办幼儿园教师专业能力的发展。第四,民办幼儿教师职后培训不足限制了幼儿教师的专业发展。

针对以上问题,综合内外因素的考虑,提出了提升幼儿教师专业能力的建议:一是国家政策正确引导,提升全社会的认知和认可;二是园所及高校提供科学有效的专业引领;三是鼓励幼儿教师加强自身对专业发展的追求。

关键词:幼儿教师;民办幼儿园;专业能力

ABSTRACT

In the "Several Opinions of the State Council on the Development of Pre-primary Education", it is proposed to place pre-school education in a more important position; expand pre-school education resources in various forms; strengthen the construction of early childhood teachers in various ways; Input; implement three-year action plan for preschool education. As of 2016, the number of private kindergartens in the country can reach 24.38 million, and the number of public kindergartens in the country is 19.76 million. This shows that private kindergartens account for a high proportion of pre-school education. The teacher strength of kindergarten teachers will directly affect the quality of a kindergarten. At present, the professional quality of teachers in private kindergartens is worrying, so improving the professional development of private kindergarten teachers is of great significance to the entire preschool education.

The questionnaire used in this research is the self-made questionnaire "Taiyuan Civilian-run Kindergarten Teachers' Professional Ability Survey". The questionnaire includes the basic information of the surveyed early childhood teachers, the ability to create and use the environment, the ability to organize and care for one day of life, the ability to support and guide game activities, the ability to plan and implement educational activities, the ability to encourage and evaluate, communication and Cooperative ability, reflection and development ability, etc., the kindergarten teachers in Taiyuan City were investigated in writing, and finally used as the basis for analysis.

Through the investigation of the professional competence of Taiyuan Citizen-run kindergarten teachers, four deficiencies were identified: first, the "design ability of game activities" of Taiyuan Citizen-run kindergarten teachers; second, Taiyuan Citizen-run kindergarten teachers " Insufficient organization and childcare ability for one day's life; Third, the "communication and cooperation ability" of the teachers in the private kindergarten in Taiyuan is insufficient; Fourth, the "self-reflection and

development ability" of the teachers in the private kindergarten in Taiyuan is insufficient. And the following conclusions are drawn based on the research: First, the society does not pay enough attention to private kindergarten teachers, inaccurate career positioning and generally low pay for private kindergarten teachers, which greatly affects the improvement of professional competence of private kindergarten teachers. Second, the lack of professional guidance for private kindergarten teachers leads to low overall quality of private kindergarten teachers, which affects the development of teachers' professional abilities. Third, the lack of professional development of private kindergartens has affected the development of the professional competence of teachers in private kindergartens in Taiyuan to a certain extent. Fourth, insufficient post-employment training of privately-run kindergarten teachers has limited the professional development of kindergarten teachers.

In view of the above problems, considering the internal and external factors, suggestions for improving the professional competence of early childhood teachers are put forward: first, the correct guidance of national policies to enhance the recognition and recognition of the whole society; second, the provision of scientific and effective professional guidance by parks and universities; The third is to encourage preschool teachers to strengthen their pursuit of professional development.

Key words:Preschool teacher;Private kindergarten;Professional competence

第一章 绪论

1.1 选题缘由和意义

1.1.1 选题缘由

百年大计，教育为本。国家提出了教育优先的政策，而且把实施学前教育三年行动计划作为保障和改善民生的重要举措。学前教育是幼儿的启蒙教育，幼儿园教师作为幼儿早期教育的启蒙人，其专业水平直接影响着幼儿的健康成长和发育良好，甚至影响其一生。教育部出台了有关幼儿教师专业标准的文件，指出幼儿教师是专业人员。目前，太原市到 2015 年底共有幼儿园 640 所，农村小学附设幼儿班 220 个。在园幼儿总数达 11.4 万余人，公办园中就读的幼儿有近 6 万人，占比 52.5%，民办幼儿园中就读的幼儿有 5.4 万余人，占比 47.5%。从数据可以看出，太原市民办幼儿园的入园人数占太原市总幼儿园人数将近一半，可见太原市民办幼儿园的教师专业能力的高低对太原市总体学前教育质量的提升有很大影响。而且，太原市人民政府发出文件指出，要不断建成新的幼儿园，规模逐渐扩大，未来会有越来越多的民办幼儿园如雨后春笋般涌出。当前的情况是民办幼儿园教师专业素质有偏差，幼儿园准入制度的不规范，最终因民办幼儿园教师专业能力欠缺而导致的学前教育领域状况频出，对幼儿园的教育质量，幼儿的健康快乐成长都有直接影响。因此提高民办幼儿园教师专业水平和整体素质是刻不容缓的。

我以“民办幼儿园教师专业能力”为关键词在中国知网进行检索，查看了将近十年的相关文献，筛选出关于“民办幼儿园教师专业能力”的文献近二十余篇。对文献中的研究现状进行了分析、归类、整理。找到不足之处并对太原市民办幼儿园教师专业能力的实际情况进行研究，从而能根据问题提出解决对策，对太原市民办幼儿园教师专业能力提升方面做出一点贡献。

1.1.2 选题的意义

就目前情况而言，太原市民办幼儿园在整个早期教育中会担任不可或缺且重要的位置，虽然现在对于幼儿教师专业能力方面的研究视野有多个角度，但是大部分也只是停留在理论方面的研究，而且很多都是在研究公办园教师专业能力的现状或是公办园和民办园结合比较教师专业能力，关于只研究民办幼儿园教师专业能力现状的论文和期刊数量还是相对较少的。对于这种现状，希望本研究对相关领域贡献自己的一点力量。并且在民办幼儿教师专业能力的现状调查的结果中，找到民办幼儿园教师专业能力缺失的原因，从而能对症下药，以此来提高民办幼儿园教师

专业能力。

1.2 概念界定

1.2.1 专业能力

杨洁教授认为能力是人的一种本质力量，其中包含创造性、能动性与内发性。还认为能力是人解决问题的能力 and 人应对自然、社会挑战的机智，也指人创造性地运用自己的智能与潜力来突破种种实践瓶颈的精神能量。对教师来说，专业能力是除去专业知识的储备和专业技能的娴熟，在应对模糊、多变、复杂的教育情境中展示出来的专业智慧与主体性力量。^①本文提到的专业能力是解决问题、拥有创新精神、专业技能和专业知识的能力。

1.2.2 幼儿教师的专业能力

幼儿园教师的专业能力是指幼儿园教师胜任其工作所要有的必要能力，不仅要有具备专业知识，还要有掌握知识的技巧与能力，在一定情况下还要表现出教育机智。^②幼儿教师的专业能力包括教师的专业技能、知识、情感态度、教育理念、反思能力，还有教师的职业规划、家园合作、师幼互动、同事沟通合作这些方面。所以，本文结合《幼儿园教师专业标准（试行）》中幼儿园教师的专业能力的七个方面：

“环境的创设与利用、一日生活的组织与保育、游戏活动的支持与引导、教育活动的计划与实施、激励与评价、沟通与合作、反思与发展”为参考进行分析调查研究。其中环境的创设与利用能力包括我能为幼儿提供安全、卫生的活动环境、我常利用社区、家庭的资源为教育教学服务等问题；一日生活的组织与保育能力包括我能严格按照一日生活保教常规开展活动等问题；游戏活动的支持与引导能力包括我能够引导幼儿顺利进行游戏活动等问题；教育活动的设计与实施能力包括制定我经常灵活运用各种组织形式和适宜的教育方式等问题；激励与评价能力包括我可以在幼儿游戏中起到激发、支持的作用等问题；沟通与合作能力包括我通常很了解并知道幼儿在想什么等问题；反思与发展能力包括我会尽力抽取更多的时间来学习，例如，通过阅读一些相关书籍，多参加专家的讲座，以此来学习。

1.2.3 民办幼儿园

民办幼儿园的概念界定多种多样，其中《中华人民共和国民办教育促进法》认为民办幼儿园是国家机构以外的社会或者个人，利用非国家财政性经费，面向社会

^① 杨洁. 能力本位：当代教师专业标准建设的基石. 教育研究, 2014, 10, 79-85.

^② 刘丽琼、蒋俊华. 幼儿园教师专业能力评价指标体系的正式编制. 中国教育学会基础教育评价专业委员会 2012 年学术年会论文选集, 2012.

举办的学校及其他教育机构。其次《幼儿园工作规程》中则认为幼儿园的概念是“幼儿园是对3周岁以上学龄前幼儿实施保育和教育的机构:幼儿园适龄幼儿一般为3周岁至6周岁”。所以在这里把民办幼儿园定义为国家机构以外的社会组织或者个人,利用非国家财政性经费面向社会举办的,以3至6周岁学前儿童为主要招收对象并对其进行正规保育和教育的学前教育机构。

1.3 文献综述

1.3.1 国外研究

20世纪90年代,美国学前教育的不仅政府非常重视,而且人民也非常认可。与此同时,美国对于幼儿教师专业发展也比较偏重。所以美国一些教师专业标准制定及认证机构,比如全美幼儿教育协会(NAEYC)制定的幼儿教师教育标准,认为一名幼儿园教师要具备促进儿童的发展和成长;构建家庭和社区的友好关系;通过专业技能为幼儿及其家庭提供支持;用持续有效的方法与家长儿童建立联系;运用内容知识结构构建有意义的课程;成为一名专业人士;要有相关早期儿童教育的实践经验。还有制定了《幼儿教师职业准备标准》和美国专业教学标准委员会2010年制定的《优秀幼儿教师专业标准》都认为幼儿园教师要了解孩子、因材施教、能够家园合作、有一定专业知识和技能、具备反思的能力。^①

澳大利亚《幼儿教师专业标准》内容基本围绕教师的专业知识、专业实践与专业参与三个方面七项教师专业标准展开,把儿童发展理论与研究的知识与了解所教的儿童作为首要的标准内容。^②

日本一直以来都是比较注重幼儿早期教育的,1949年颁布了《教员许可令》明确规定教师必须要有委任证书,不然是没有办法从事教师行业的。2002年6月24日出台“关于提升幼儿园教师素质”的报告,对于幼儿园教师提出了新的要求,认为幼儿园教师应具备8种能力:

- 1).理解幼儿、综合指导幼儿的能力;
- 2).具体的保育构想和实践能力;
- 3).拥有长的领域和作为职员集团一员的协调性;
- 4).需要特别教育幼儿的对应能力;

^① 刘思博、冯晓杭.美国幼儿教师专业标准的研究与启示.长春教育学院学报,2015,21,127-128.

^② 索长清、但菲、张梦涛.澳大利亚维多利亚州幼儿教师专业标准述评.教育评论,2016,7,149-153.

- 5). 与小学、保育院联合的推进力;
- 6). 与家长和社区关系的构建能力;
- 7). 发挥园长等管理职能的统串能力;
- 8). 对人权的理解;

日本关于幼儿园教师所具备的专业能力里包含对人权的理解也是值得我国借鉴学习的。^①

英国非常重视幼儿园教师素质,通过职前培训教师应具备专业知识与理解、技能与特性、关键教学领域等三个方面的内容。并且还出台了早期专业教师认证标准,其标准为:具备专业知识并理解、能进行有效的教育活动实践、与儿童有良好的互动关系、同儿童的家人和照顾者进行交流与合作、有团队精神和协作能力、与时俱进并具备创新精神。^②

新西兰特别注重幼儿教师不同发展阶段的能力提升,也制定了不同的标准。发布了适用于职前教师的“新西兰师范类毕业生标准”,入职教育的“幼儿园新教师专业标准”,在职教师的“注册教师专业标准”。其中新西兰师范类毕业生标准中幼儿园教师的实践能力包括要利用专业知识设计安全、高质量教学环境和根据学生表现有针对性地促进其学习去两个方面。^③

由此可见,国外对幼儿教师的专业能力注重的是了解幼儿、家园合作、教育实践能力的团队、团队协作和反思创新能力。其中新西兰在幼儿教师不同发展阶段制定不同的专业标准,不搞一刀切是很值得我们学习的。

1.3.2 国内研究

1.3.2.1 幼儿教师专业能力构成

笔者通过查阅书籍,参阅多篇论文、期刊发现幼儿园教师专业能力的构成大概分为三个维度:一是国家颁布了政策文件;二是理论研究者对专业能力的探究;三是对于幼教工作者在实践过程中的要求。

国家颁布了政策文件:《中华人民共和国教师法》和教育部颁布了《幼儿园教师专业标准(试行)》主要是为了提高幼儿园教师的专业发展,并且能培育出优秀高素质的幼儿教师队伍。《专业标准》中对幼儿教师的专业素养能否合格做出了相

^① 刘欣茹.日本学前教育师资培养制度及其启示.河北大学,2005.

^② 梁红梅、董雁.英国教师职前教育和培训对我国的启示.中国校外教育,2014,12,343-345.

^③ 徐利智.新西兰幼儿质量保障体系研究.上海,华东师范大学硕士学位论文,2014.

应的标准,让幼儿园和幼儿教师对自己专业能力的发展与评定有了明确的指引方向。其内容包括专业理念与师德、专业知识和专业能力3个维度,其中专业能力又分为七个方面:一是环境的创设与利用;二是一日生活的组织与保育;三是游戏活动的支持与引导;四是教育活动的计划与实施;五是激励与评价;六是沟通与合作;七是反思与发展。这七个方面也充分凸显出幼儿园教育保教结合、以游戏为基本活动的特点,其内容占整个文件条目的将近一半,足以见得幼儿园教师需要具备较强的专业能力。

为响应《关于深化教育改革全面推进素质教育的决定》的号召,江苏省教委于1999年6月制定了《江苏省幼儿教师职业素质基本要求》(试行),作为使用、考核和培训幼儿园教师的依据。提出了幼儿教师要八会(会说、会写、会画、会唱、会弹、会舞、会做、会用)和五种能力(观察、记录、分析幼儿活动的的能力;制定教育教学计划的能力;组织教育活动的的能力;做好家长工作的能力;进行教育科学研究的能力),其中会用是能操作、使用电化教育技术(录音机、投影仪、电脑、录像机等),会使用幼儿园的各种图书、资料和教育设施设备。这对幼儿教师的能力有了新的定义。

理论研究者对专业能力的探究:康建琴在《幼儿教师专业能力标准框架的初步构建》中把幼儿教师的专业能力分成六个维度(一是了解幼儿;二是环境创设;三是活动设计与组织;四是教学策略;五是资源利用;六是专业发展。),十四个标准。^①

步社民对于幼儿教师的专业技能进行了分类,他把幼儿教师的专业技能划分为不同类别,又进行了三级划分。并且他认为幼儿教育是一个环环相扣的过程,一开始是教师要学会观察、了解、分析儿童,还要具备观察的技巧;其次是要用合适的方式介入幼儿让幼儿接受教育信息,并行之有效;之后是与幼儿进行沟通协调,具备沟通协调的技能;最后是对教育的整个过程进行监控和评价,评价之后的结果让我们对幼儿的了解更深入,也能反思和改进我们的教育教学环节,使教育的过程更加出彩。教师在教育儿童的时候一定要各环节紧密相连,交织在一起的。^②

刘启艳根据幼儿园教师的专业特点把幼儿教师的专业技能分为四个层次:一是生存技能;二是五大领域(语言、健康、社会、艺术、科学)的教学技能,具备教幼儿听、说、读、写、儿歌、舞曲、弹琴、跳舞、唱歌等;三是课程开发与设计、

^① 康建琴. 幼儿教师专业能力标准框架的初步构建. 继续教育研究, 2007, 3, 109-111.

^② 步社民. 论幼儿园教师的专业技能. 师资培训, 2005, 5, 45-47.

实施与评价的技能和教师在教学活动中自我认识、自我调节和自我控制的能力；四是具有教育科研能力。她根据幼儿教师在一幼儿园的保教活动把幼儿教师的专业技能分为六个方面，其中包括幼儿保育、幼儿园环境创设、幼儿游戏设计与组织、幼儿教师语言交际与沟通、幼儿行为观察记录并诊断、幼儿教师合作学习等技能。^①

叶丽则通过大面积的调查和理论分析认为幼儿园教师的专业能力分为十个方面：教学能力、评价幼儿的能力、教学资源开发能力、与家长合作的能力、与幼儿沟通的能力、教学评价能力、自我发展能力、教学反思能力、与同事合作的能力、维持常规的能力。^②

徐群认为幼儿园教师的专业能力中更重要的应该是教育活动的设计与组织、交流与沟通、了解儿童等心智技能，而弹、唱、跳、画、讲故事等操作性技能则没有那么重要了。^③

结合各个幼教理论研究者的观点可知，教育教学的能力、了解观察幼儿的能力、自我反思的能力这些对于幼儿教师的专业能力是非常重要的能力，其次是课程开发、教科研等能力。

幼教工作者在实践过程中的要求：在面对幼儿园一线工作时，部分学者对幼儿教师的专业能力又有了一些要求。张轩在基于《〈幼儿园教师专业标准〉对幼儿教师培养的思考》中提出了一名优秀的幼儿教师要有理论和实践相结合的能力、游戏实践教学能力、保教综合能力。^④

彭兵将幼儿园教师的专业化总结为六个方面，他认为弹、跳、唱、画、说是幼儿教师的必备技能，而真正的教育技能是：创设教育环境、设计与实施教育活动展家长工作的技能、进行教育评价、开展个别教育、深入教育研究。^⑤

在《幼儿教师专业技能众人谈》中，杨明慧、钱君秀、彭丽娟、金洁等人认为幼儿教师要会基本的弹、跳、画、唱、写技能。其中钱君秀认为幼儿教师还应该具有“慧眼”，要了解儿童和有一双会说话的眼睛。彭丽娟认为幼儿教师还要跟上时

① 刘启艳. 幼儿教师专业技能探析. 生活教育, 2013, 8, 93-95.

② 叶丽. 重庆幼儿教师专业能力的现状调查研究. 西南大学, 2008.

③ 徐群. 再议“幼儿园教师专业技能”——基于《幼儿园教师专业标准（试行）》的思考. 江苏教育研究, 2014, 12, 50-54.

④ 张轩. 基于《幼儿园教师专业标准》对幼儿教师培养的思考. 教育教学论坛, 2016, 45, 279-280.

⑤ 彭兵. 对幼儿教师专业教育技能提高的思考 ——兼谈促进幼儿教师专业发展策略. 当代学前教育, 2011, 7, 12-17.

代,掌握使用多媒体和人际交往的技能,还要成为反思型教师。岳亚平还提出幼儿教师应具备教育智慧。金向民提出教师应具备正确的教育教学技能观和先进的教育理念。^①

宋晟把幼儿园教师的专业能力分了七个维度:观察了解幼儿的能力、班级管理能力和创设利用环境的能力、教育教学能力、开展家长工作的能力、教科研能力、一般知识、技能素养。^②

幼教工作实践者认为幼儿教师的专业能力的高低要具体表现在其日常工作中,对幼儿、对家长、对教学、对专业成长都要有能力和反思。

综上所述,不管是国家政策文件和相关理论学者以及幼儿园一线教师实际需要的能力都要求幼儿教师要具备一定的艺术技能,比如唱、跳、画、弹等,但是目前更看重的是幼儿教师综合教育技能,如组织教育教学能力、环境创设能力、家园合作能力、反思能力、对于新媒体的整合使用和具备教育智慧。这些政策文件、相关理论学者和一线的幼教工作者对于幼儿教师专业能力的框架结构和研究范式都是值得我们学习的。

1.3.2.2 民办幼儿园教师专业能力的研究

我国学前教育中“民办幼儿园”占有举足轻重的地位,但是对于民办幼儿园教师专业能力方面的研究和调查还是少之又少。即使有少数写民办幼儿园教师专业能力的文献也是和公办园作比较或是写农村民办幼儿园的教师专业发展。宋晟对民办幼儿园教师专业能力调查发现,浙江省金华市的民办幼儿园教师的专业能力处于一般水平并且各个方面发展不均衡。申瑛在对延吉市民办幼儿园教师的专业能力调查时发现,民办幼儿园教师专业能力差是因为教师职后培训缺乏针对性、幼儿教师自身素质较低、幼儿园没有严格把控幼儿教师的准入机制造成的。刘显廷认为幼儿教师专业能力的发展主要是因为政府、幼儿园、教师本身三个维度造成的。潘慧凝就陕西省安康市民办幼儿园教师的调查,认为该地区民办幼儿园教师在教学内容的选择、教学方法的运用、自我反思能力方面都需要做出大大提升。杨定亮还发现对于进贤县民办幼儿教师来说,影响其教师专业能力的发展有政府、园长、教师、培训机构等几方面的因素。

^① 杨明慧、钱君秀、彭丽娟、金洁、顾玉华、岳亚平、金向民. 幼儿教师专业技能众人谈. 早期教育, 2004, 11, 12-14.

^② 宋晟. 民办幼儿教师专业能力现状调查研究 ——以浙江省金华市为例. 早期教育, 2015, 9, 18-21.

1.3.2.3 影响幼儿园教师专业能力因素的研究

对于影响幼儿园教师专业能力因素方面,理论学者们也做了一定的调查研究。陈金菊认为,对幼儿教师的专业发展起直接作用的有幼儿园规章制度、幼儿园的组织氛围、教师文化。且认为幼儿教师的专业发展没有影响的是幼儿园园长的领导风格和园所的支持系统。^①胡芳芳,桑青松对幼儿教师职业认同与工作满意度的关系进行研究,结果发现幼儿教师的职业认同和工作满意度呈显著正相关。幼儿教师的职业认同感越强,对待工作的态度就越高涨。^②尹玉玲提出,幼儿教师将幼儿教育当作“保姆型”教育、可有可无的教育、没有压力的教育等这些认识方面的不足是影响职业素养提升的三大误区。^③黄绍文在研究中从专业认同度不高、职前教育不完善、在职成长难以取得理想效果等三个方面指出幼儿教师专业的现实困境。^④

整理了相关文献,大概将影响幼儿园专业能力的因素分为这几个方面:国家层面、幼儿园层面、社会层面、幼儿教师职前培训、幼儿教师职后培训、教师本身。而且研究发现,幼儿教师在不同发展阶段都会有不同的困扰,这些影响因素也发挥着不同的作用。

1.3.2.4 提高幼儿园教师专业能力策略的研究

研究文献整理可知,提高幼儿教师的专业能力的策略主要可以分为内外两方面。从内部来看,陈蓉晖和张茜萌认为幼儿教师的反思意识和能力的提高有利于幼儿教师的专业能力。外部来看,很多文献都立足于政府、社会、幼儿园这三个方面来研究如何提高幼儿园教师的专业能力。在政府和社会方面,政府要出台对幼儿教师职前和职后培训的扶持政策,保障幼儿教师专业发展的道路上没有后顾之忧。幼儿园方面,幼儿园要注重园本培训,培训的内容要有针对性,幼儿园的管理层也要有正确的管理理念,努力加强幼儿教师的专业能力。针对幼儿教师职前和职后培训方面,职前培训要关注幼儿教师教育院校的课程设置和改革,使专业技能课和幼教基础理论课相结合,一步步提升幼儿教师的专业能力。在职后培训中,重注教师反思和教

^① 陈金菊.影响幼儿教师专业发展的幼儿园环境因素之研究.广州:广州大学,2007.

^② 胡芳芳、桑青松.幼儿教师职业认同、社会支持与工作满意度的关系.心理与行为研究,2013,5,666-668.

^③ 韩影、邹山丹、王薇.黑龙江省公办幼儿园教师公开招聘政策及其效果分析.学前教育研究,2014,12.

^④ 黄绍文.幼儿教师专业发展的现实困境.学前教育研究,2006,60.

科研的能力，把幼儿教师树立成一名专业人员。而且高校也可以和幼儿园合作，建立实践基地，实行研训一体化制度，更高效的推进幼儿园教师专业能力的发展。

1.3.3 研究综述

总而言之，各个国家对幼儿园教师所具备的专业能力进行了多方面多角度的探析。虽然各国的文化背景和教育理念各不相同，但是对于发展早期教育，必须使幼儿教师专业化并提高他们的专业能力，而且大多数都强调教学实践能力，促进幼儿不断发展的能力和自我专业发展的能力。

幼儿园教师专业能力的影响因素无非就是幼儿园、社会、政府、教师本身。民办幼儿园这几方面的因素影响更是非常大，而且民办园也有其自身的特点，所以我们要对太原市的民办幼儿园进行走访调查，了解详情，总结太原市民办幼儿园教师专业能力的具体问题，对症下药，从根本上解决太原市民办幼儿园教师专业能力问题。

1.4 研究设计

1.4.1 研究目的

通过发放问卷调查了解太原市民办幼儿园教师的专业能力水平，同时结合访谈、观察对教师专业能力深入了解，分析当前民办幼儿园教师专业能力存在的问题及其原因，探讨幼儿教师专业能力提升的途径，提高她们的专业能力水平，并且提高幼儿园的教学质量，保证幼儿的健康发展。

1.4.2 研究方法

1.4.2.1 文献法

在中国知网进行检索有关幼儿教师专业能力的相关文献，对这个领域的国内研究和国外研究进行分类整理，梳理出有关幼儿教师专业能力的构成、影响因素、提升对策等几个方面。全面掌握有关幼儿教师专业能力的相关研究，发现本领域的不足之处，结合现实情况为研究作好铺垫。

1.4.2.2 问卷调查法

本研究所采用的问卷是自编问卷《太原市民办幼儿园教师专业能力调查》。问卷包括受调查幼儿教师的基本信息、环境的创设与利用能力、游戏活动的支持与引导能力、教育活动的计划与实施能力、一日生活的组织与保育能力、沟通与合作能力、反思与发展能力等方面的问题，由笔者下发给太原市7所民办幼儿园进行调查，为能尽量收回有效问卷，多以幼儿教师午休或是闲暇时间调查。

1.4.2.3 访谈法

通过问卷调查,再结合各个园所的园长和幼儿教师进行访谈,以方便了解太原市民办幼儿园教师专业能力的现状和不足。也能弥补对问卷调查数据的不足,提高调查的准确性和严谨性。对幼儿教师的访谈内容包括:对于幼儿园教师应该有哪些专业能力、教育活动设计与实施能力的实际情况是怎样、组织幼儿一日生活与保育能力的实际情况是怎样、游戏活动支持与引导能力的实际情况是怎样、环境创设与利用能力的实际情况是怎样、激励与评价幼儿的能力的实际情况是怎样、沟通与合作能力的实际情况是怎样、反思与发展能力的实际情况是怎样、在幼儿园执教期间参加过那些培训、您认为本幼儿园的工资待遇如何等;对于园长的访谈内容就包括:园所进行招聘幼儿教师的要求有哪些、园所对幼儿教师会有哪些职后培训、有专门针对幼儿教师专业能力的培训吗、您认为本园所的幼儿教师专业能力如何?有哪些方面是最弱的这几个问题。

1.5 调查设计

1.5.1 调查的对象

本研究对山西省太原市7所幼儿园的167名幼儿教师进行调查研究并作为研究对象。实际发放问卷167份,回收问卷167份,其中有效问卷160份,有效问卷的回收率为95.80%。被调查教师的基本情况见表2-1。

表 1.1 幼儿教师基本情况分布表

变量		人数	百分比 (%)
性别	男	0	0%
	女	160	100%
年龄	20岁以下	5	3.12%
	21~25岁	98	61.25%
	26~30岁	43	26.87%
	31~40岁	12	7.5%
	40岁以上	2	1.25%
教龄	1年以下	22	13.75%
	1~5年	115	71.87%
	6~10年	18	11.25%
	11~20年	5	3.12%
	21年以上	0	0%
最终学历	中专(含高中)	10	6.25%
	大专	58	36.25%
	本科	90	56.25%
	研究生	2	1.25%

所学专业	学前教育	128	80.00%
	师范类其他专业	8	5.00%
	师范类专业	13	8.12%
	其他专业	10	6.25%
幼儿教师资格证	有	145	90.62%
	没有	15	9.38%
收入(工资+奖金)	1000 以内	2	1.25%
	1000-2000	30	18.75%
	2001-3000	90	56.25%
	3001-4000	28	17.50%
	4000 以上	10	6.25%

1.5.2 调查的工具

本研究使用的调查工具是采用自编问卷《太原市民办幼儿园教师专业能力调查》，调查问卷可分成三个部分。1~7 小题是调查太原市民办幼儿教师的基本情况，为第一部分；8~14 小题是幼儿教师根据《专业标准》的七个维度对专业能力的自我评定，为第二部分；15~17 小题是排序题和多选题，作为对第二部分的其他因素的补充调查，为第三部分。调查问卷的第二部分采用五等级计分，非常符合的分值为 5，比较符合的分值为 4，不确定的分值为 3，不太符合的分值为 2，非常不符合的分值为 1。太原市民办幼儿园教师对比自己的实际情况进行填写，得出的分值越高就表明其专业能力的水平越高。

1.5.3 问卷的信度检测

为了保证本研究的科学性和真实性，也为了检验并评估调查问卷的可靠性，保证研究的有效性，本研究通过 SPSS 可靠性分析。

表 1.2 问卷信度分析

维度	基于标准化项的 Cronbach's Alpha	项数
幼儿教师专业能力	0.816	52

本文利用 SPSS20.0 软件对问卷进行了可靠性分析，Cronbach's Alpha 值为 0.816，该值大于 0.7，说明问卷具有良好的信度。

1.5.4 问卷的效度检测

表 1.3 问卷效度分析

取样足够度的 Kaiser-Meyer-Olkin 度量		0.824
Bartlett 的球形度检验	近似方卡	2917.848
	df	1326
	p 值	0.000

在效度方面，本文利用 spss20.0，用最大方差法进行了 Bartlett 的球形度检验，Kaiser-Meyer-Olkin 度量值为 0.824，该值大于 0.5，因此本问卷具有良好的效度。

第二章 太原市民办幼儿园教师专业能力现状的调查

2.1 太原市民办幼儿园教师专业能力发展现状分析

2.1.1 太原市民办幼儿园教师的基本情况

通过对太原市民办幼儿园教师的调查，其幼儿园教师的基本情况可见表 1.1。其中，就性别方面，女性幼儿教师占比竟然是 100%，所调查的园所中没有一名男性幼儿教师；年龄方面，园所中 21-25 岁和 26-30 岁的占很大一部分，占比为 88.12%，说明太原市民办幼儿园的师资趋于年轻化；教龄方面，10 年以内教龄的幼儿教师占到了总数的 90%以上，可见太原市民办幼儿园园内缺少骨干教师的引领；学历方面，93.75%的幼儿教师的学历是本科文凭；是否持有教师资格证方面，绝大部分的幼儿教师是取得幼儿教师资格证的，但仍有少部分的幼儿教师未取得，由此可以看出，民办幼儿园教师的准入制度还需严格把控；收入方面，大部分的幼儿教师的月收入在 1000-3000 元左右。

2.1.2 太原市民办幼儿园教师专业能力现状分析

2.1.2.1 太原市民办幼儿园教师专业能力总体分析

表 2.1 幼儿教师专业能力分析表

维度	M	SD
环境的创设和利用	4.224	0.675
一日生活的组织与保育	3.817	0.905
游戏活动的支持与引导	3.522	0.662
教育活动的计划与实施	4.247	0.678
激励与评价	3.893	0.805
沟通与合作	3.579	0.752
反思与发展	3.406	0.914
总分	3.813	0.770

如表 2.1 可以看出，太原市民办幼儿教师整体的专业能力是略高于平均水平，其中教育活动的计划与实施能力、环境的创设与利用能力两项较强，分值分别为 4.247、4.224，沟通与合作能力、反思与发展能力、游戏活动的支持与引导的相比其他的是偏弱一些，其中太原市民办幼儿教师的反思与发展的分值垫底。

2.1.2.2 太原市民办幼儿园教师环境的创设和利用能力的分析

表 2.2 幼儿教师环境创设与利用能力分析表

维度	M	SD
----	---	----

(1) 我能为幼儿提供安全、卫生的活动环境。	4.396	0.589
(2) 我能掌握并协调好幼儿园一日生活安排、游戏与教育活动、环境创设、幼儿保育和班级管理。	4.302	0.682
(3) 我能够通过环境布置为幼儿提供活动方向。	4.219	0.636
(4) 我常利用社区、家庭的资源为教育教学服务。	3.979	0.794
总分	4.224	0.675

表 2.2 可以看出, 分值较高的是幼儿教师的环境的创设与利用能力, 为 4.224。就这几个维度来看, 对于为幼儿提供安全、卫生的活动环境方面幼儿教师的能力最强, 分值为 4.396, 掌握并协调好幼儿园一日生活安排、游戏与教育活动、环境创设、幼儿保育和班级管理位居第二, 分值为 4.302, 能够通过环境布置为幼儿提供活动方向, 分值为 3.979, 但常利用社区、家庭的资源为教育教学服务的能力存在不足, 分值为 3.979。

2.1.2.3 太原市民办幼儿园教师一日生活的组织与保育能力的分析

表 2.3 幼儿教师一日生活的组织与保育能力分析表

维度	M	SD
(1) 我知道怎么处理幼儿鼻出血、咽部异物、割伤等常见意外事故。	4.042	0.794
(2) 我能合理安排和组织幼儿一日生活的各个环节。	2.177	1.589
(3) 我能严格按照一日生活保教常规开展活动。	4.469	0.58
(4) 我经常不断提醒幼儿遵守规则, 养成良好的习惯。	4.583	0.66
总分	3.817	0.905

表 2.3 可以看出, 太原市民办幼儿教师一日生活的组织与保育能力还有待加强, 其中对于幼儿的突发情况比如鼻出血、咽部异物、割伤等的能力在几个维度中处于偏弱, 分值为 4.042。可侧面得知, 幼儿园应加强对幼儿教师的卫生保健知识的培训。最需要幼儿教师提高的就是能合理安排和组织幼儿一日生活的各个环节, 分值仅为 2.177。通过访谈有教师提到“每天能按照幼儿园的安排一日流程活动进行下来就很不错了, 繁琐工作那么多”(教师 A), 从分析数据和访谈中可分析到太原市幼儿教师对于幼儿的日常活动安排过于流程化。

2.1.2.4 太原市民办幼儿园教师游戏活动的支持与引导能力的分析

表 2.4 幼儿教师游戏活动的支持与引导能力分析表

维度	M	SD
(1) 游戏活动中幼儿能够自由选择游戏材料和玩具。	4.302	0.713
(2) 我能够引导幼儿顺利进行游戏活动。	3.685	0.624
(3) 我能为幼儿提供充足、有趣的游戏材料。	3.237	0.603
(4) 我对各游戏活动环节的设计显得自然、连贯。	2.865	0.711
总分	3.522	0.662

表 2.4 可以看出,太原市民办幼儿教师的游戏活动的支持与引导能力处于中等水平。其中对各游戏活动环节的设计显得自然、连贯的分值最低,从访谈和平时的在园观察,太原市民办幼儿园教师在对幼儿的游戏活动设计时经常忽略幼儿的主观游戏体验、游戏环节缺少联系或是过渡僵硬、游戏情节的缺少等问题。“我很想带孩子们开心的游戏,但幼儿们总是对安排的游戏活动缺乏兴趣或是玩几次就不玩了”(教师 B)这从侧面反映出太原市民办幼儿园教师的游戏活动设计能力有待加强。

2.1.2.5 太原市民办幼儿园教师教育活动的计划与实施能力的分析

表 2.5 幼儿教师教育活动的计划于实施能力分析表

维度	M	SD
(1) 我经常灵活运用各种组织形式和适宜的教育方式。	4.125	0.637
(2) 我通常会根据本班幼儿的特点来确定一些具体、容易观察的活动目标。	4.167	0.61
(3) 我尽量选择接近幼儿生活的活动内容。	4.417	0.675
(4) 我擅长至少一门艺术,如绘画、弹琴、手工等。	4.281	0.791
总分	4.247	0.678

表 2.5 可以看出,教育活动的计划与实施能力是太原市民办幼儿园教师比较突出的一项,教育活动的计划与实施的几个分项中分值普遍偏高,在实地的调查和观察中,太原市民办幼儿教师擅长至少一门艺术,如绘画、弹琴、手工的能力和对选择接近幼儿生活的活动内容普遍比较得心应手,可见太原市民办幼儿园认为教学工作很是重要。还需要提高的是灵活运用各种组织形式和适宜的教育方式的能力,在访问观察中有教师说“我也很想给孩子们用心设计每一个教学活动,可是每天工作

完就只想睡觉啥也不想干了”（教师 C），可见太原市民办幼儿园教师的日常工作量偏大。

2.1.2.6 太原市民办幼儿园教师激励与评价能力的分析

表 2.6 幼儿教师激励与评价能力分析表

维度	M	SD
（1）我可以在幼儿游戏中起到激发、支持的作用。	4.042	0.695
（2）我在评价幼儿时，经常使用观察法、作品分析法、谈话等方法收集相关信息。	4.198	0.643
（3）教学中经常对幼儿的行为表现做出准确详尽的评价。	3.25	1.133
（4）我会定期、有针对性地对全班幼儿进行评价，及时调整自己的教育策略。	4.083	0.749
总分	3.893	0.805

表 2.6 可以看出，激励与评价能力是太原市民办幼儿园教师专业能力中较弱的一项。分值较高的是可以在幼儿游戏中起到激发、支持的作用、评价幼儿时，经常使用观察法、作品分析法、谈话等方法收集相关信息、会定期、有针对性地对全班幼儿进行评价，及时调整自己的教育策略，分别为 4.042、4.198、4.083，其中教学中经常对幼儿的行为表现做出准确详尽的评价，分值为 3.25，说明幼儿教师激励与评价工作中应更加注重科学的方法和高效的时间管理。

2.1.2.7 太原市民办幼儿园教师沟通与合作能力的分析

表 2.7 幼儿教师沟通与合作能力分析表

维度	M	SD
（1）我通常很了解并知道幼儿在想什么。	2.396	1.061
（2）我能为幼儿提供安全、卫生的活动环境。	4.354	0.632
（3）我经常邀请家长与幼儿一起参与幼儿园的活动。	3.295	0.643
（4）我经常与其他老师共同讨论专业方面的问题。	4.271	0.672
总分	3.579	0.752

表 2.7 可以看出，合作与沟通能力太原市民办幼儿园教师得分值为 3.579，分值相对较低。其中能为幼儿提供安全、卫生的活动环境、经常会邀请家长与幼儿一起参与幼儿园的活动、经常与其他老师共同讨论专业方面的问题三个维度，分别为

4.354、4.333、3.295。在实地调查和访谈中得知，每个班级都有班级微信群，平时教师们布置一些任务和孩子们进行学习打卡等都是通过这样一种形式进行互动。还有一些园所师徒结对的办法来帮助新手教师专业能力的提升。可见太原市民办幼儿园教师师与师之间、家园合作的沟通与合作能力还是处于积极状态的。分值较低的幼儿在想什么的问题，分值是 2.396，说明幼儿教师对幼儿的了解还需要加强，侧面反映出太原市民办幼儿园教师的专业知识和师幼互动需要进一步的加强。

2.1.2.8 太原市民办幼儿园教师反思与发展能力的分析

表 2.8 幼儿教师反思与发展能力分析表

维度	M	SD
(1) 我有明确的专业发展目标和计划。	4.177	0.649
(2) 每天我都会认真反思自己的教学工作。	2.958	1.104
(3) 我非常关注学前教育领域内的新理论、新思想。	2.125	1.163
(4) 我会尽力抽取更多的时间来学习，例如，通过阅读一些相关书籍，多参加专家的讲座，以此来学习。	4.365	0.742
总分	3.406	0.9145

表 2.8 可以看出，反思与发展能力维度太原市民办幼儿园的分值为 3.406，是幼儿教师专业能力中分值最低的一项。其中我会尽力抽取更多的时间来学习，例如，通过阅读一些相关书籍，多参加专家的讲座，以此来学习，为 4.365，说明太原市幼儿教师普遍希望通过学习与进修提升自己的专业能力，其次是有明确的专业发展目标和计划，为 4.177，说明太原市幼儿教师在一定层面注重自己工作的专业发展。分值最低的是对学前教育领域内的新理论、新思想的关注，每天认真反思自己的教学工作。访谈和观察中，普遍有幼儿教师说到“其实自己很想在专业领域有所建树，成为骨干教师或是专家型教师，但是自己每天辛苦过后，家长首要关心的还是孩子在园所有没有磕碰、吃饱没、老师有没有惩罚你等问题，感觉自己就是一个保姆”。这可以看出太原市民办幼儿园的教师职业认同感低和社会对幼儿教师的职业定位有偏颇。

2.2 研究结果与分析

2.2.1 太原市民办幼儿园教师专业能力现有问题

表 2.9 太原市民办幼儿园教师专业能力分析表

	分值
环境的创设和利用（我常利用社区、家庭的资源为教育教学服务）	3.979
一日生活的组织与保育（我能合理安排和组织幼儿一日生活的各个环节）	2.177
游戏活动的支持与引导（我对各游戏活动环节的设计显得自然、连贯）	2.865
教育活动的计划与实施（我经常灵活运用各种组织形式和适宜的教育方式）	4.125
激励与评价（教学中经常对幼儿的行为表现做出准确详尽的评价）	3.25
沟通与合作（我通常很了解并知道幼儿在想什么）	3.295
反思与发展（我非常关注学前教育领域内的新理论、新思想）	2.125

表 2.9 取幼儿教师专业能力七个方面中各维度的最低分值进行比较得知，太原市民办幼儿园幼儿教师专业能力存在专业能力存在游戏活动的设计不足、一日生活的组织与保育能力不足、沟通合作能力不强、反思与发展能力不足等问题。

2.2.1.1 游戏活动的设计不足

通过调查我们可以发现，太原市民办幼儿园教师游戏活动的策划与引导能力得分为 3.522，在几个维度中处于中上位置。“游戏活动中幼儿能够自由选择游戏材料和玩具”的得分为 4.302；“我能够引导幼儿顺利进行游戏活动”的得分为 3.685；而“我对各游戏活动环节的设计显得自然、连贯”这个题得分最低，为 2.865。从中可以看出太原市民办幼儿园教师的游戏活动的设计不足。在实地调查和观察中发现，太原市民办幼儿园教师在对幼儿的游戏活动设计时经常忽略幼儿的主观游戏体验、游戏环节缺少联系或是过渡僵硬、游戏情节的缺少等问题。比如：在一次户外游戏活动中，教师组织幼儿进行躲避球的游戏。该教师在进行游戏前，只是对幼儿们讲解的游戏的规则和玩法，没有对此次游戏活动做任何趣味性的导入，很明显幼儿对此次的游戏活动热情并不高涨。在活动中教师也没有对躲避球这个游戏进行难度升级等，幼儿在教师的组织下玩了几次就很快失去了兴趣，甚至有幼儿跑出队伍去进行其他活动了，教师看到这种情况就草草收尾。在此次活动中幼儿没有得到相应的发展，教师也没有看到预期的效果，这都与教师在游戏活动的设计方面不足导致的。

2.2.1.2 一日生活的组织与保育能力不足

通过调查可以发现,太原市民办幼儿园教师的一日生活的组织与保育能力分值较其他几个维度偏低,为3.817。“我能合理安排和组织幼儿一日生活的各个环节”的分值为2.177,得分最高的题项是“我经常不断提醒幼儿遵守规则,养成良好的习惯”,平均分为4.583;其次是“我能严格按照一日生活保教常规开展活动。”,平均分为4.469;平均分处于第三位的是,“我知道怎么处理幼儿鼻出血、咽部异物、割伤等常见意外事故”,平均分为4.042。从中可以看出太原市民办幼儿园教师在一日生活的组织与保育能力方面存在尚不足。通过观察和访谈得知,在一日生活中,盥洗活动始终贯穿其中,使用的频率最多,一天高达7-8次,入园、入厕、喝水、吃饭等都要洗手。但是教师对于培养幼儿认真洗净手,养成良好的个人卫生习惯,往往不能把握最佳契机。又如:午餐后幼儿漱口较马虎,只是机械完成任务,有的幼儿总是忘记漱口,需要老师提醒。据调查,还有对于幼儿每日两小时的户外活动的标准未能严格执行,且幼儿游戏的自主性和游戏时长都有提升空间。过渡环节的消极等待或者时间紧张,教师在组织一日活动时组织形式单一,在实施过程中引导力不够等问题。据调查得知大部分民办幼儿园教师的工作时间在1~5年之间,此阶段的教师为新手教师,在新手教师面对安排幼儿一日生活与保育时,通常是应接不暇的,很难做到面面俱到。还有部分教师没有正确的儿童观、教师观、教育观,也对幼儿一日生活的合理安排有所影响,并不能对幼儿进行保育和教育想结合的教育活动。在访谈中发现,如前文教师C所提到的幼儿教师对于幼儿的一日生活活动安排与设计区域流程化,不会结合本班情况进行调整,认为把自己的本职工作做好和幼儿的安全照看到就可以了。可见太原市民办幼儿园的教师保育和教育的知识储备不足和教师专业理念和态度需要改变,造成这种现象与外界对民办幼儿园教师工作专业度的认知差异和要求有一定影响。

2.2.1.3 沟通合作能力不强

在上述的现状研究中,太原市民办幼儿园教师的沟通与合作能力在其他几个维度中属于中间水平,分值为3.838。“我通常很了解并知道幼儿在想什么”得分为2.396,是几个维度中分值最低的;其次是“我经常邀请家长与幼儿一起参与幼儿园的活动”得分为3.295;“我经常与其他老师共同讨论专业方面的问题”的得分为4.271,是其中得分最高的一项。在实际调查和观察中,太原市民办幼儿园的教师普遍年轻化,园所内提供住宿,很多教师住在一起沟通比较方便,经常会一起备课、学习和探讨本班幼儿发生的一些实际案例,这种氛围促进了教师之间的沟通与合作。

甚至有些幼儿园还推出了师徒结对方案，让园所里比较有经验的教师去帮助新手幼儿教师，以此来提高教师的专业水平。但是在“我通常很了解并知道幼儿在想什么”这一题项中太原市民办幼儿园教师的分值最低，并且在实地观察中发现师幼沟通时，教师并没有做到师生平等互惠，喜欢对本班幼儿一刀切并没有关注幼儿的个性特征，对幼儿进行高控管理。在区域活动时，成为了很多教师自我放松的时间节点，对幼儿的观察、了解和对幼儿的活动支持和引导视而不见。在对教师的访谈中得知，幼儿教师在日常组织教学工作中也是按照自己的备课流程去执行，对于幼儿出现的一些偶发事件不能机智面对，往往选择置之不理，甚至对这些幼儿持有偏见。“我们班某某幼儿真是难管，我让他干啥他偏不干啥，总是与其他孩子不一样”（教师D）在访谈中说道，可见幼儿教师平日里没有深入去了解幼儿，往往按自己的主观想法来评价幼儿，忽视了幼儿个性化发展的需求。并且在师幼互动中幼儿不按教师的意思进行活动，教师就会马上禁止或是不予理睬，这很不利于师幼之间的互动更不能真正的了解幼儿，做到因材施教。其次，虽然民办幼儿园教师与家长的沟通和合作方面处于积极状态，但在访问和观察中发现太原市民办幼儿园教师与家长之间的家园合作只是进行一些日常的互动和园所下达任务需要家长参与等，基本停留在表面的沟通。而对于幼儿的成长方面进行深层次的沟通并不是很多或者沟通不畅。在一次幼儿园教师访谈中，有教师说到自己班上的一名幼儿，该幼儿从小是老人带养，身上出现了许多老人带养造成的典型行为。在一日活动中经常会发生攻击性行为，教师与家长进行沟通想办法让孩子改掉这种行为，但是家长很不配合，认为自己的孩子的这种攻击性行为是因为别的小朋友去挑逗他家孩子所以才发生的。教师几次沟通无果，就放弃了与家长的沟通，日后对该幼儿也差别对待。这个事例可以发现，幼儿教师积极与家长进行沟通合作这是值得肯定的。但由于自身缺乏沟通方面的经验，在沟通时不能把控家长的心理和育儿观，也没有相应的沟通技巧，结果导致了数次沟通无果。

2.2.1.4 自我反思与发展不足

在上述的现状研究中，可以发现太原市民办幼儿园教师的反思与发展能力在几个维度中处于中间位置，分值为 3.406。“我非常关注学前教育领域内的新理论、新思想”的分值是最低的，为 2.125；其次是“每天我都会认真反思自己的教学工作”平均分为 2.958；该维度下平均分最高的是“我会尽力抽取更多的时间来学习，例如，通过阅读一些相关书籍，多参加专家的讲座，以此来学习”，平均分为 4.365。从以上情况可知，太原市民办幼儿园教师在自我专业发展方面还有待提高，大部分教师

认为自己按照幼儿园的流程做好自己的本职工作，确保孩子没有安全事故就很满足了，很少主动对幼儿园的相关工作进行探索和研究。但是幼儿教师要在自己的专业领域有所成长，需要教师对自己的工作经常进行自我反思，在平时的教学活动或是一日环节中她们很少去反思也没有认识到反思对自己专业成长的重要性。根据实地调查与观察，很多教师对于撰写感想、教案、日记、总结、内省式反思等文字材料的反思方式很是反感。如果幼儿园强制要求幼儿教师撰写反思日志等材料时，教师们为完成任务去网上进行检索和复制，此时手绘的教师反思日志是没有任何价值的。即使有部分教师做到自我反思，反思的内容也多停留在描述和交流经验方面的问题，对一些自己教学方面的技巧或是见解很少能谈到。教师对于自己工作的反思不仅仅是一种单纯的经验，更是一种在自己或是他人的教学活动中见解与思维，能在工作发现问题所在从而有效解决，是教师走向专业成熟的必由之路。目前太原市民办幼儿园会让教师书写提交一些反思类的日志等等，但是没有对教师应该反思什么问题，反思运用什么方法，面对问题的解决策略等都没有做到针对性的培训。

第三章 太原民办幼儿园教师专业能力现有问题的原因分析

通过调查可知,太原市作为山西省的省会城市,对山西省的教育处于引领地位,太原民办幼儿园教师的专业能力分析可知也达到了中等水平,但是仍然有许多需要改进的问题。造成这些问题主要分为两个因素:外部因素和内部因素,其中外部因素包含有幼儿园管理、社会环境、政策方向、及理论指导等方面,而内部因素包含幼儿园教师职业认同与发展、专业能力、专业意识等方面。了解了这些问题成因,才能有效采取措施,有针对性的解决来提升太原民办幼儿园教师的专业能力。

3.1 社会对民办幼儿教师重视不够

3.1.1 社会对民办幼儿教师的职业定位不准确

学前教育作为基础教育的起始阶段本应该引起重视,但是在实际社会背景和现实生活中,人们更多的是在义务教育上投入过多的时间与精力。对于学前教育的重要性在幼儿一生的发展中大部分的人认为微乎其微。而且对于幼儿教师这一职业认识也是有很大出入,觉得幼儿教师就是高级保姆,没有专业性,只要能照顾好孩子就可以了。社会大众普遍认为幼儿教师只要有爱心、耐心、照顾好幼儿的一日生活、给幼儿一些简单启蒙的知识传授是教师的基本职责。“幼儿教师是整个基础教育教师团体中地位最低、处于弱势的群体”在研究和访谈中有园长明确说到,在当前社会现状中民办幼儿教师也很少能得到政府的支持和一些制度保障,这与社会各阶层对幼儿教师职业的定位不准确有很大关系。

3.1.2 民办幼儿教师的薪资待遇低

根据上诉的调查结果得知,月收入在4000元以下的幼儿教师占总数的90%以上,绝大部分的幼儿教师的月收入在2000-3000元。和其他基础教育的教师相比,民办幼儿教师薪资待遇基本是最低的,而且职称评定、补贴、编制等制度都不太完善,幼儿教师平时的工作繁琐,这极大地降低了幼儿教师投身民办幼儿园的积极性,也使的许多高学历、高素质的幼儿教师师资在民办幼儿园容易流失。而且这样的薪资待遇,很多男性选择做幼儿教师的可能性就大大降低,造成了幼儿教师相比其他行业来说专业能力有性别之分。

3.2 民办幼儿教师缺乏专业引领

3.2.1 民办幼儿教师的招聘制度不完备

现在的幼儿教师准入制度情况是公办幼儿园教师对教师进行统一招考,对教师

的学历、教师资格证、专业知识和专业技能都有相应的考核。而民办幼儿园需要考虑运营成本、招生情况、教师流动性大等综合因素对幼儿教师的准入制度相对比较宽松。

3.2.2 专业理念的偏差对实践工作的影响

思想决定行为，教师的行动中一定蕴涵着自己的专业信念和理想。所以教师对本专业的理解直接影响着自己的日常实践工作。

首先，保教结合是幼儿园工作的基本原则，也是幼儿教师专业能力中的其中一项，更是幼儿教师在日常工作重要的两项任务。对于两者的平衡或是更偏向哪一方则影响了教师在工作中的重心转移。如今，家家望子成龙、望女成凤，不让孩子输在起跑线上，公办园明文规定禁止幼儿园“小学化”。然而民办幼儿园为了迎合家长的这种心理，招收更多的学生导致民办幼儿园“小学化”趋势非常明显，被家长牵着鼻子走。所以有些幼儿教师就将工作重心转移到传授幼儿文化知识上。有部分幼儿教师认为，幼儿园的工作中保育工作更重要，相对于过多的文化知识的学习，幼儿有良好的生活习惯、学习习惯等才是值得重点培养的。所以幼儿园保育和教育的平衡和如何协同发展都是值得我们商榷的问题。

其次，关于重专业技能还是重教育理论基础。在幼儿教师在校对学前教育专业学习期间，绘画、舞蹈、声乐等技能课程是每个幼儿园教师必学的课程，并且在日后的工作中也是不可缺失的必备技能，甚至某位幼儿园教师在某一方面的专业技能尤为突出会在工作中受到部分优待。而教育理论基础，如：教育学、心理学、教育心理学等课程在工作中的运用是比较内隐的，表现性偏弱一些。在实践中工作中，那些学历高的幼儿教师和学历偏低一点的幼儿教师专业能力上并没有很大的悬殊。高学历的幼儿教师一般在实践工作中表现出来的专业技能往往比中、大专学历的幼儿教师要差一些，原因就是高校在培养本科幼儿教师比较偏重教育理论基础，导致在真正的实践工作中高学历的幼儿教师出现了理论与实践想脱离的现象。职前教育奠定了幼儿教师专业能力和专业能力发展的重要基础，重专业技能还是重教育理论基础也是我们日后培养幼儿教育工作者非常重要的问题。

第三，关于民办幼儿教师是否专业认同。对于社会大众普遍的对民办幼儿教师带有“有色眼镜”，认为民办幼儿教师就是“保姆”，对待孩子教育没有什么太大的教育性，认为民办幼儿教师不应该算作专业人员。在进行调查和访谈中发现，甚至有些民办幼儿教师对于自己的职业也是没有很大的职业认同感，这就很容易产生职业倦怠。所以，民办幼儿园的教师努力提高自己的专业素养和增强专业性，让自

己变成一名专业人员。并且要打心眼里去认识和理解自己所从事的职业，职业无高低贵贱之分，只有发自内心的认可自己的专业才会努力让自己的专业能力更上一层楼，不断地去发掘学前教育的博大精深和美妙之处。这样，越来越多敬业的幼儿教师出现在人们的视野里，社会大众对幼儿教师的职业认识和认可有所改观。

3.3 民办幼儿教师自身专业发展不足

3.3.1 民办幼儿教师知识素质与能力素养不足

首先，现在的民办幼儿园大部分的幼儿教师第一学历是大专，虽然近几年学前教育专业的本科率有所增加，新手幼儿教师第一学历为本科的幼儿教师数量不断增多，但是就目前的现状来看，民办幼儿教师在职培训缺乏针对性，很多培训都是行于表面，对实际的工作帮助不大，也使得很多教师并没有自觉去进行专业能力的提升。

其次，太原市民办幼儿园教师在职培训缺乏针对性，很多培训都是行于表面，对实际的工作帮助不大，也使得很多教师并没有自觉去进行专业能力的提升。

最后，由于幼教工作的特殊性，幼儿教师既是家长、老师、还是保育员，导致教师的角色认知混乱，进而影响了幼儿教师专业能力的发展。

3.3.2 民办幼儿教师自主专业发展的意识不强

调查结果显示，民办幼儿教师在职培训缺乏针对性，很多培训都是行于表面，对实际的工作帮助不大，也使得很多教师并没有自觉去进行专业能力的提升。调查结果显示，民办幼儿教师在职培训缺乏针对性，很多培训都是行于表面，对实际的工作帮助不大，也使得很多教师并没有自觉去进行专业能力的提升。调查结果显示，民办幼儿教师在职培训缺乏针对性，很多培训都是行于表面，对实际的工作帮助不大，也使得很多教师并没有自觉去进行专业能力的提升。调查结果显示，民办幼儿教师在职培训缺乏针对性，很多培训都是行于表面，对实际的工作帮助不大，也使得很多教师并没有自觉去进行专业能力的提升。

3.4 民办幼儿教师职后培训不足

国家颁布了相应的政策文件来促进幼儿教师的专业发展，也有《中华人民共和国教师法》来保障幼儿教师有参加进修或者其他方式的培训权利。但是很多进修机会和专项教育活动的拨款都是在公办幼儿园，民办幼儿园的教师更多的只是在本园所由园里有经验的教师去培训，而且很多培训内容对幼儿教师日常工作帮助不大，

对提升其自身的专业能力发展更是无足轻重。

再者民办幼儿园的管理层为了控制成本，对民办幼儿园教师的专业培训不是很重视。据调查发现，太原市民办幼儿园对于幼儿教师的培训分为两种形式。一种是幼儿园组织外出培训，而能够有机会参加这种培训的教师都是园所内比较有经验的教师，数量还有限。普通教师根本没有机会参加，这就导致了园所内大部分的教师专业发展受限。还有一种是园所内培训，很多时候都是基于一些政策文件或是教学案例进行分析，大部分教师都视为一种任务，参与的积极性并不高涨。即使有时候会有一些专家学者进行培训，也是理论性太强不能直接用来实践，缺乏具体性的指导。对于《标准》中幼儿教师应具备的七个专业能力的专项指导和培训更是凤毛麟角。

第四章 提高太原市民办幼儿园教师专业能力的建议

根据太原市民办幼儿园教师专业能力的现有问题和原因分析可知，要提高太原市民办幼儿园教师专业能力要从内外因结合发力。为此，研究者提出了如下建议。

4.1 国家政策正确引导

单单一己之力或是小范围的改变很难引起人们对幼儿教师的职业认可，只有国家政府积极引导，多在媒体上宣传幼儿教师的正面形象，让广大人民群众看到幼儿教师的专业性、不可替代性、重要性，这样幼儿教师的社会地位才能有所提高，也会有越来越多的人从事幼教行业，重视幼教专业性的发展，从而使整个学前教育进入一个良性循环。

4.1.1 提升薪资待遇，提高幼儿教师的社会地位

幼儿教师薪资待遇低让很多的人都不愿意从事幼教行业，包括一些本专业的学生毕业后都纷纷转行。经常会听到一句话：“现在出去干什么不比在幼儿园工作挣得多，而且还不用操那么多心。”可以看出幼儿教师对自己薪资待遇和工作强度的不满。所以要提高民办幼儿园教师专业能力，首先政府要建立针对民办幼儿园合理的激励制度，让更多的幼儿教师坚守在自己的一线岗位上，可以将幼儿教师的专业能力与薪资奖励挂钩，提高幼儿教师专业发展的积极性；其次政府和各级各类教育部门对民办幼儿园实行专项培训基金，让更多的民办幼儿园教师参与培训；最后，政府还要设置专项的科研基金，鼓励民办幼儿教师积极参与科研工作，制造浓厚的学术氛围。

4.1.2 民办幼儿教师职业晋升渠道的完备

公办园的幼儿教师晋升渠道明确，而民办幼儿园在师资力量、晋升渠道、教学实力上都有一定的差距，很多优秀幼儿教师挤破头进公办园多是奔着编制待遇。首先我们可以弱化这种区别，以发展平台、薪资待遇、专业性高等条件来吸引幼儿教师进行社会流动。其次，教育管理部门需要制定科学合理的针对民办幼儿教师职业晋升渠道，包括岗位晋升、职称评定、职业发展等，让更多的幼儿教师选择留在民办幼儿园工作。最后，可以提供不同时期幼儿教师的职业生涯规划指导，让幼儿教师更加清晰自己的专业发展也能更好的理解幼教工作。

4.2 园所及高校提供科学有效的专业引领

幼儿教师专业能力大多是在高校习得，在幼儿园继续补充发展的。幼儿教师专

业能力对我国幼教水平的发展有着关键性的作用，发展幼师专业能力需要高校和幼儿园同心同德、积极探索，共同推进。

4.2.1 优化高校学前教育课程改革

据调查发现，大部分的幼儿园教师专业技能在其工作岗位上不能有效应用，很大一部分原因是因为高校在培养幼儿园教师的专业能力时就有所偏跛。很多高校在教育理论基础知识和一些专业技能上设置了很多课程，并且教育理论基础课和专业技能（绘画、舞蹈、钢琴等）都是由专业的学科老师来教，这就导致了高校学生只知理论的现状。即使高校有实习要求，短短半年甚至三个月的实践经历，并不能为幼师积累较多有用的经验。因此，高校毕业生成为一名一线幼师时，专业的知识和技能不能联系实际，做不到融会贯通，出现很多力不从心的事。针对此现状，相关高校应加强这方面的改革。首先，高校教育课程体系应取其精华弃其糟粕，把一些专业技能课（绘画、舞蹈、钢琴等）和幼教基础理论课相结合，使学科之间的割裂感减弱，争取做到所学皆可用。其次，多增加通识性知识的学习，对幼儿教师知识的要求更多的是博而不是专。在实际教学中，教师需要知道科学、人文、自然等方面的基础知识，而高校几乎没有开设这样的课程，这就导致了幼儿教师知识的缺失，因此，培养幼儿教师的院校需要增设相关课程。最后，高校需要增加实践课程的设置。很多学前教育学生进入工作岗位往往纸上谈兵，都是因为理论与实践想脱离的关系，我们在培养幼儿教师的时候可以用先理论学习，再实践，再理论，再实践的模式，让学前教育的学生从大一开始就可以去幼儿园或是托幼机构去实践活动，并且还要做好督查工作，使这个模式真正对培养幼儿教师专业能力有所帮助。

4.2.2 切实落实专业标准

《标准》的颁布为幼儿园教师队伍的建设、素质质量提供了基本依据，而且建议各级教育行政部门、幼儿教师的院校、幼儿园、幼儿园教师对于教师的培养、管理或是自身专业发展进行参考。但是据实际调查发现，无论是院校、幼儿园、教师本身都对《标准》中专业能力的七个维度的要求未落到实处。很多幼儿园教师对于专业能力的理解都是很粗浅的，没有进行深层次的理解、反思与实践。所以第一，各级教育行政部门、幼儿教师培育院校和行业协会应该大力宣扬《标准》，让一线教师、园长、幼儿教师培育院校的教师和学生知晓此文件。第二，园所和高校要有针对性《标准》解读的培训或是专题培训，指导学前教育学生或是幼儿教师的专业能力，从职前和职后都一贯性的对幼儿教师的专业能力进行提高。

4.2.3 严格执行幼儿教师招聘制度

在民办幼儿园中，教师的招聘准入制度相比公办幼儿园的要弱很多，虽然大部分的幼儿教师都是持证上岗，但其中也不缺乏没有教师资格证也能进入幼儿园工作。每一个合格的幼儿教师都影响着幼儿园的办学质量。所以，在聘用幼儿园教师的起始环节就应该严格把关。

在聘用幼儿园教师时，必须做到持证上岗，幼儿园的管理者可以根据自己的实践经验和多年的社会经历，对每一位应聘者鉴别，看是否适合能成为一名合格的幼儿教师，尤其是要对教师的职业道德方面，如爱心、耐心、责任心等做出考量，这样才能保证后续工作的开展。

4.2.4 提升幼儿园管理水平

幼儿园管理层的管理制度对幼儿园教师的专业能力的高低也有一定的影响。许多民办幼儿园的管理制度不合理，造成了幼儿教师工作的滞后性和人员流动，大大降低了幼儿教师的专业能力。所以民办幼儿园要有健康科学的管理模式才能有助于幼儿教师的专业能力的发展。首先，幼儿园的管理层要积极学习各种管理类知识、深入探究专业发展、不断提升自己的专业理念，积极取得幼儿教师的认同和跟随，进而影响幼儿教师的专业能力。其次，幼儿园要为教师提供和营造良好的学习氛围和条件，鼓励幼儿教师多去参加一些提升专业能力的活动和培训并采取一定的激励和考评制度。最后，支持幼儿教师进行学历提升和继续教育促进幼儿园教师的专业能力的提高。

4.2.5 加强民办幼儿教师的职后培训

在实际的幼教培训中，很多进修机会和专项教育活动的拨款都是在公办幼儿园，民办幼儿园教师能参与国培、省培、市培这种培训的机会少之又少。首先，各级各类教育行政部门还有当地政府要为民办幼儿园的教师培训采取专项拨款或是政策扶持，省级示范幼儿园的骨干教师和幼教专家要形成巡讲团队，对本地方的民办幼儿园进行针对性培训。其次，最可能实现的算是园内培训，所以各个民办幼儿园应该重视本园所内的有效培训。现在很多民办幼儿园对于教师的培训都是基于一些政策文件或是教学案例进行分析，对于幼儿教师专业能力方面的专项系统的培训少之又少。因此，民办幼儿园应有系统全面地幼儿教师专业能力的培训制度与体系，针对性的对幼儿园教师的专业能力进行指导。还应该对不同教龄和专业能力的教师分阶段培训，新手教师更多的去培养教育教学、家园合作、与幼儿沟通等方面的能力。成熟教师让其以研究性教师的目标努力，骨干型教师向专家型教师靠齐。最后，实

行老带新的制度整体提高园所内教师的专业水平，通过一些问题导引，对教师在教育教学中遇到的一些实际问题进行指导。

教科研的能力对于幼儿园教师的专业能力的提升有着至关重要的角色，所以民办幼儿园在职后培训中也应当重视教师的教科研能力，尤其是一些骨干教师。要提高幼儿园教师的教科研的能力，首先得让幼儿教师意识到教科研能力对于自己专业发展的重要性，其次可以联合教育管理部门、幼儿教师教育院校、幼儿园对幼儿教师培训科研方法论，让幼儿教师掌握科学研究方法，学会用科学研究方法去解决自己实践工作中存在的问题，使得幼儿教师的教学和科研工作的水平不断提高并能形成有价值的科研成果。

4.3 鼓励幼儿教师加强自身对专业发展的追求

意识决定行动，只有幼儿教师自身对自己的专业水平有一定诉求才能积极推动自身专业能力的发展，所以我们要鼓励幼儿教师加强自身专业的追求。

4.3.1 幼儿教师树立专业发展意识

有人说过：“信心和理想乃是我们追求和进步最强大的推动力。”幼儿教师要理解自己所学专业的理想和精神，充分认识到自己实践工作的特殊性（保育与教育相结合），认可自己是一名专业人员，有良好的职业道德修养和专业态度，时刻保持专业发展的意识，那么他一定可以成为一名优秀的幼儿从业人员。但是据实地调查发现，很多幼儿教师由于一些外界的评价对自己职业定位不准确，甚至表现出对这个行业的无奈，这都是不可取的。所以，第一，国家和社会要不断提高幼儿教师的社会地位。第二，幼儿园要营造一个温馨、愉快的工作环境，减少幼儿教师的工作量让其有时间去思考自己的专业发展。第三，幼儿教师要保持教育信念，从自身去树立专业发展的意识。

4.3.2 幼儿教师积极提升专业能力

《标准》的颁布让幼儿教师有了自身专业发展的基本依据。首先，幼儿教师应深入学习和理解《标准》中专业能力的七个维度，结合自己的一日工作不断实践、反思、创新。其次，制定自己独有的专业发展规划，努力学习专业知识和通识性知识，积极进行自我评价。将幼儿教师职业道德修养中的爱岗敬业体现在方方面面，坚持终身学习，加强和同事之间的沟通与合作，主动参加教师各种职业培训和自主研修，一步步提升自己的专业水平。另外，借助现代化教育手段，提升专业水平。第一，幼儿教师可以充分利用现代化教育手段运用于幼儿的课堂教学中，用更生动、

直观的方式拓宽幼儿的视野并启迪其思维，更好地完成课堂教学。第二，地方教育行政部门、行业协会利用信息平台，将各种幼教学习资源进行共享以用来提升幼儿教师的专业能力。第三，幼儿教师本身也可以多利用自己的闲暇时间灵活运用各种学习平台来进行自我学习不断发展自己的专业水平。最后，幼儿教师可以利用慕课、直播、社交平台进行交互式学习，成为教师专业发展的重要补充手段。

4.3.3 幼儿教师形成自主反思习惯

幼儿教师的专业发展不是一蹴而就的，是需要自身不断地学习努力才能有所进步。而能有自主反思的习惯，对于幼儿教师专业发展有很大的帮助。“经验+反思=成长”这个公式是很多幼教人所熟知的，我们只有时刻保持思考，不断进行反思，对保教工作中遇到的问题进行探索和研究，才能正确认识自己并不断自我监控，为自己的专业发展提供内在动力。

参 考 文 献

- [1] 杨洁. 能力本位: 当代教师专业标准建设的基石. 教育研究, 2014, 10, 79-85.
- [2] 刘丽琼, 蒋俊华. 幼儿园教师专业能力评价指标体系的正式编制. 中国教育学会基础教育评价专业委员会 2012 年学术年会论文选集, 2012.
- [3] 刘思博, 冯晓杭. 美国幼儿教师专业标准的研究与启示. 长春教育学院学报, 2015, 21, 127-128.
- [4] 索长清, 但菲, 张梦涛. 澳大利亚维多利亚州幼儿教师专业标准述评. 教育评论, 2016, 7, 149-153.
- [5] 刘欣茹. 日本学前教育师资培养制度及其启示. 河北大学, 2005.
- [6] 梁红梅, 董雁. 英国教师职前教育和培训对我国的启示. 中国校外教育, 2014, 12, 343-345.
- [7] 徐利智. 新西兰幼儿质量保障体系研究. 上海, 华东师范大学硕士学位论文, 2014.
- [8] 康建琴. 幼儿教师专业能力标准框架的初步构建. 继续教育研究, 2007, 3, 109-111.
- [9] 步社民. 论幼儿园教师的专业技能. 师资培训, 2005, 5, 45-47.
- [10] 刘启艳. 幼儿教师专业技能探析. 生活教育, 2013, 8, 93-95.
- [11] 叶丽. 重庆幼儿教师专业能力的现状调查研究. 西南大学, 2008.
- [12] 徐群. 再议“幼儿园教师专业技能”——基于《幼儿园教师专业标准（试行）》的思考. 江苏教育研究, 2014, 12, 50-54.
- [13] 张轩. 基于《幼儿园教师专业标准》对幼儿教师培养的思考. 教育教学论坛, 2016, 45, 279-280.
- [14] 彭兵. 对幼儿教师专业教育技能提高的思考 ——兼谈促进幼儿教师专业发展策略. 当代学前教育, 2011, 7, 12-17.
- [15] 杨明慧, 钱君秀, 彭丽娟, 金洁, 顾玉华, 岳亚平, 金向民. 幼儿教师专业技能众人谈. 早期教育, 2004, 11, 12-14.
- [16] 宋晟. 民办幼儿教师专业能力现状调查研究 ——以浙江省金华市为例. 早期教育, 2015, 9, 18-21.
- [17] 陈金菊. 影响幼儿教师专业发展的幼儿园环境因素之研究. 广州, 广州大学, 2007.
- [18] 胡芳芳, 桑青松. 幼儿教师职业认同、社会支持与工作满意度的关系. 心理与行为研究, 2013, 5, 666-668.

- [19]韩影, 邹山丹, 王薇. 黑龙江省公办幼儿园教师公开招聘政策及其效果分析. 学前教育研究, 2014, 12.
- [20]黄绍文. 幼儿教师专业发展的现实困境. 学前教育研究, 2006, 60.
- [21]陈蓉晖、张茜萌. 幼儿园教师专业能力现状及提升策略 ——基于《幼儿园教师专业标准（试行）》的调查. 东北师大学报, 2017, 4, 210-215.
- [22]梁红梅, 董雁. 英国教师职前教育和培训对我国的启示. 中国校外教育, 2014, 12, 343-345.
- [23]徐利智. 新西兰幼儿教师质量保证体系研究. 华东师范大学, 2014.
- [24]杨春菊. 高校学前教育专业与幼儿园的合作模式研究. 教育教法探讨与实践, 2018, 11, 217-218.
- [25]虞小明. 高职院校学前教育专业毕业生专业素养研究. 重庆, 西南大学硕士学位论文, 2014.
- [26]李建芹, 王晶. 基于不同发展阶段的幼儿园教师专业素养调查研究. 河南科技学院学报, 2018, 12, 56-59.
- [27]姜欣瑶. 基于幼儿教师专业标准的幼师课程设置研究. 苏州, 苏州大学硕士学位论文, 2015.
- [28]刘晨. 基于《幼儿园教师专业标准》的幼儿园教师专业能力调查研究——以某市幼儿园为例. 河北, 河北大学硕士学位论文, 2016.
- [29]李蓝, 曾彬. 近十年我国学前教育专业本科学生专业能力培养研究综述. 江苏第二师范学院学报, 2018, 10, 75-79.
- [30]马妮萝. 近十年英国幼儿教师职前教育政策研究. 云南, 云南师范大学硕士学位论文, 2016.
- [31]黄小丽. 柳州市鱼峰区民办幼儿园教师专业能力调查研究. 广西. 广西师范大学硕士学位论文, 2018.
- [32]刘昱廷. 民办幼儿园教师专业化发展的现状研究——以大理市为例. 云南, 云南大学硕士学位论文, 2016.
- [33]赵爱云, 林业. 山西省民办园教师队伍专业化现状分析及对策. 教育理论与实践, 2018, 32, 34-36.
- [34]何二林, 潘坤坤, 马士茹. 我国教师专业化的内涵、影响因素及发展策略 ——基于近二十年教师专业化发展的文献分析. 河南科技学院学报, 2019, 2, 30-35.
- [35]付光槐, 梅苗苗. 我国幼儿教师专业能力研究的现状和趋势——基于 CiteSpace

的知识图谱分析. 教育与教学研究, 2018, 11, 74-81.

[36] 王书元. 新手幼儿教师专业能力现状的调查研究. 鞍山, 鞍山师范学院硕士学位论文, 2016.

[37] 申瑛. 延吉市民办幼儿园教师专业能力现状及对策研究. 延边, 延边大学硕士学位论文, 2015.

[38] 任冰. 幼儿教师专业能力的现状与对策研究——以河南省 X 市城区幼儿园为例. 河南, 河南师范学院硕士学位论文, 2017.

[39] 胡祥云. 幼儿教师专业能力现状的调查研究——以济南市为例. 荆州, 长江大学硕士学位论文, 2013.

[40] 靳炎珺. 幼儿教师专业能力现状及发展研究——以长沙市岳麓区为例. 湖南, 湖南科技大学硕士学位论文, 2017.

[41] 单清清. 幼儿教师专业素养现状及对策研究——基于《幼儿园教师专业标准(试行)》的思考. 山东, 山东师范大学硕士学位论文, 2016.

[42] 陈蓉晖, 张茜萌. 幼儿园教师专业能力现状及提升策略——基于《幼儿园教师专业标准(试行)》的调查. 东北师大学报(哲学社会科学版), 2017, 4, 210-215.

[43] 叶丽. 重庆幼儿教师专业能力的现状调查研究. 重庆, 西南大学硕士学位论文, 2008.

[44] 丁洁. 幼儿教师职业认同及其相关研究. 上海, 上海师范大学硕士学位论文, 2009.

[45] 周春雨. 幼儿教师专业能力和职业认同的关系研究——以新 K 市为例. 新疆, 喀什大学硕士学位论文, 2019.

[46] 卢长娥. 幼儿教师专业能力评价模型的构建——基于层次分析法. 贵州师范学院学报, 2017, 9, 79-84.

[47] 付敬雯. 幼儿园对幼儿教师专业能力发展影响的研究——基于《幼儿园教师专业标准(试行)》的视角. 沈阳, 沈阳师范大学硕士学位论文, 2014.

[48] 张茜萌. 幼儿园教师专业能力发展的对策探析. 课程教育研究, 2017, 49, 5-5.

[49] 何璟. 幼儿园一日活动管理现状、问题及对策研究——赣州市章贡区第二保育院案例实验. 江西, 赣南师范大学硕士学位论文, 2017.

[50] 刘天娥. 高校本科学前教师教育课程设置的研究. 武汉, 华中师范大学博士学位论文, 2015.

附录一：太原市民办幼儿园教师专业能力调查问卷

尊敬的老师，您好：

在如此繁忙的时间里非常感谢还能填写此调查问卷。本调查问卷主要是对太原市民办幼儿园教师的专业能力展开调查，此问卷为匿名问卷，问卷中题目的答案无对错之分，也无任何意义上的测验或评价，并不针对个别幼儿园或教师个人，仅为研究所用，所有的回答都被严格保密。请您根据实际情况填写，希望能得到您的支持，谢谢！

1. 您的性别(单选)
 - A. 女
 - B. 男
2. 年龄(单选)
 - A. 20 岁以下
 - B. 21~25 岁
 - C. 26~30 岁
 - D. 31~40 岁
 - E. 40 岁以上
3. 您的教龄(单选)
 - A. 1 年以下
 - B. 1~5 年
 - C. 6~10 年
 - D. 11~20 年
 - E. 21 年以上
4. 您的最终学历(单选)
 - A. 中专(含高中)
 - B. 大专
 - C. 本科
 - D. 研究生
5. 您所学专业(单选)
 - A. 学前教育
 - B. 师范类其他专业
 - C. 师范类专业
 - D. 其他专业
6. 您是否有幼儿教师资格证(单选)
 - A. 有
 - B. 没有
7. 您目前的收入(工资+奖金) 单选
 - A. 1000 以内
 - B. 1000-2000
 - C. 2001-3000
 - D. 3001-4000
 - E. 4000 以上
8. 教育活动设计与实施能力

	非常不符合	不太符合	不确定	比较符合	非常符合
(1) 我经常灵活运用各种组织形式和适宜的教育方式。					
(2) 我通常会根据本班幼儿的特点来确定一些具体、容易观察的活动目标。					
(3) 我尽量选择接近幼儿生活的活动内容。					
(4) 我擅长至少一门艺术，如绘画、弹琴、手工等。					

9. 组织幼儿一日生活与保育能力

	非常不符合	不太符合	不确定	比较符合	非常符合
(1) 我知道怎么处理幼儿鼻出血、咽部异物、割伤等常见意外事故。					
(2) 我能合理安排和组织幼儿一日生活的各个环节。					
(3) 我能严格按照一日生活保教常规开展活动。					
(4) 我经					

常不断提醒 幼儿遵守规则，养成良好的习惯。					
--------------------------	--	--	--	--	--

10. 游戏活动支持与引导能力

	非常不符合	不太符合	不确定	比较符合	非常符合
(1) 游戏中幼儿能够自由选择游戏材料和玩具。					
(2) 我能够引导幼儿顺利进行游戏活动。					
(3) 我能为幼儿提供充足、有趣的 游戏材料。					
(4) 我对各游戏活动环节的设计显得自然、连贯。					

11. 环境创设与利用能力

	非常不符合	不太符合	不确定	比较符合	非常符合
(1) 我能为幼儿提供安全、卫生的 活动环境。					
(2) 我能掌握并协调好幼儿园一日生活安排、游戏与教育活动、环境创设、幼儿保育和班级管理。					

(3) 我能够通过环境布置为幼儿提供活动方向。					
(4) 我常利用社区、家庭的资源为教育教学服务。					

12. 激励与评价幼儿的能力

	非常不符合	不太符合	不确定	比较符合	非常符合
(1)我可以在幼儿游戏中起到激发、支持的作用。					
(2)我在评价幼儿时，经常使用观察法、作品分析法、谈话等方法收集相关信息。					
(3)教学中经常对幼儿的行为表现做出准确详尽的评价。					
(4)我会定期、有针对性地对全班幼儿进行评价，及时调整自己的教育策略。					

13. 沟通与合作的能力

	非常不符合	不太符合	不确定	比较符合	非常符合
(1)我通常很难理解幼					

儿在想什么。					
(2)我能为幼儿提供安全、卫生的活动环境。					
(3)我会邀请家长与幼儿一起参与幼儿园的活动。					
(4)我经常与其他老师共同讨论专业方面的问题。					

14. 反思与发展能力

	非常不符合	不太符合	不确定	比较符合	非常符合
(1)我有明确的专业发展目标和计划。					
(2)我都会认真反思自己的教学工作。					
(3)我非常关注学前教育领域内的新理论、新思想。					
(4)我会尽力抽取更多的时间来学习,例如,通过阅读一些相关书籍,多参加专家的讲座,以此来学习					

15. 在以下影响教师队伍稳定的主要因素中按重要性进行排序【排序题】

- A. 待遇太低
- B. 幼儿园内部管理问题
- C. 工作压力大
- D. 家长要求高
- E. 社会地位不高
- F. 专业发展机会少
- G. 同事关系紧张

16. 您希望幼儿园能做哪些方面的改进【多选题】

- A. 工作回报
- B. 幼儿园管理
- C. 工作环境
- D. 人际关系
- E. 添加玩教具

17. 您所在的幼儿园组织教师学习交流的方式【多选题】

- A. 专题讲座
- B. 听课评课
- C. 园级交流
- D. 外出观摩
- E. 进修培训
- F. 一般不组织学习交流

附录二：访谈提纲（教师用卷）

1. 对于幼儿园教师应该有哪些专业能力？请举例说明
2. 您教育活动设计与实施能力的实际情况是怎样，原因是什么？
3. 您组织幼儿一日生活与保育能力的实际情况是怎样，原因是什么？
4. 您游戏活动支持与引导能力的实际情况是怎样，原因是什么？
5. 您环境创设与利用能力的实际情况是怎样，原因是什么？
6. 您激励与评价幼儿的能力的实际情况是怎样，原因是什么？
7. 您沟通与合作能力的实际情况是怎样，原因是什么？
8. 您反思与发展能力的实际情况是怎样，原因是什么？
9. 在幼儿园执教期间参加过那些培训？
10. 您认为本幼儿园的工资待遇如何？

附录三：访谈提纲（园长用卷）

1. 园所进行招聘幼儿教师的要求有哪些？
2. 园所对幼儿教师会有哪些职后培训？
3. 有专门针对幼儿教师专业能力的培训吗？
4. 您认为本园所的幼儿教师专业能力如何？有哪些方面是最弱的？

攻读学位期间取得的研究成果

致 谢

匆匆岁月，怀念过去三年研究生的学习生涯。这三年时光里，我也从一个青涩的少女慢慢成长为一名有理想，有追求的大人了。回首往事，曾经在校园里的种种事迹仿佛就在眼前，心里五味杂陈。舍不得同窗三年的同学、耐心教导的所有老师。

我之所以能高效完成自己的论文离不开我的导师徐炜霞老师的悉心教导，从论文开始之初的选题、改题，还有开题报告、资料整理到论文最终的撰写都是徐老师您的谆谆教诲。正因为你严谨治学、精深的学科专业知识，广博的科学文化知识，丰富的实践知识，刻苦钻研的研究精神使我受益匪浅。您的人格魅力深深的影响着我，在日后的工作和学习道路上我也要时刻向您看齐，不断深化自己的专业能力。

这里也非常感谢亲爱的母校山西大学，正是学校环境优良，浓厚的学习氛围，让我在这三年时光里收获了知识，习得了美德，感受到了欢乐。在我的心底永远藏着母校的音容，感恩所有的一切。

在我的求学道路上少不了来自父母无条件的支持，感恩我的父母一直以来默默付出。当我有小脾气的时候，也是给予我最大的宽慰，重来也不用我考虑除了学习以外的事情。有你们在我的身后，我的内心无比的踏实。女儿无以报答，唯有用一个又一个新的成绩回报你们。

还有所有调查过的园所和积极配合的老师，没有你们的支持与耐心作答，还有对幼儿负责任的教导，让我能按时完成论文的撰写。

话已至此，曾经的同窗今后也要各奔东西，祝大家前程似锦；祝所有教导过我的老师桃李满天下；祝母校更展宏图。

个人简况及联系方式

个人简况：

姓名：高雅

性别：女

籍贯：山西省柳林县

个人简历：2013.09-2017.07 山西工商学院 学前教育

2017.09-2020.07 山西大学 学前教育

联系方式：

电话：18435178108

电子信箱：767319665@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：高雅

2020 年 5 月 31 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：高雅

导师签名：徐晓霞

2020 年 5 月 31 日