

■ 学前教师专业发展

县域幼儿教师培训的困境及对策分析

王 怡

(陕西学前师范学院学前教育系, 陕西西安 710100)

摘 要:工学矛盾突出、补偿性学习需求强烈、专业支持服务较弱、外部专业力量介入不足都是当前县域幼儿教师培训工作中普遍存在的难题。县域幼儿教师培训困境的症结就在于:对学前教育正确理念的漠视与偏失、基层研修队伍的匮乏与失衡、培训软硬件资源的不足与浪费以及基层培训体制的刚性与僵化。县域学前教育事业的健康发展,需要重视对幼儿教师培训的顶层设计与分类指导,重视基层研修网络及团队建设,重视多方面培训力量的汇聚,全面推进幼儿教师培训模式的改革与创新。

关键词: 幼儿教师; 培训困境; 策略分析

中图分类号: G451.2

文献标识码: A

文章编号: 2095—770X(2017)01—0116—04

PDF 获取: <http://sxxqsfxxy.ijournal.cn/ch/index.aspx>

doi: 10.11995/j.issn.2095—770X.2017.01.025

Analysis on the Dilemma and Countermeasures of County Kindergarten Teachers Training

WANG Yi

(Department of Preschool Education, Shaanxi Xueqian Normal University, Xi'an 710100, China)

Abstract: Prominent contradiction between teachers' working and learning, a strong demand of compensatory study, lacking of professional support services and external professional intervention are problems commonly exist in the current county kindergarten teachers' training. The crux of the county kindergarten teachers' training dilemma lies in their ignorance and deviation of the correct philosophy of kindergarten education, the lack and imbalance of grass—roots research team, insufficiency and the waste of training hardware and software resources and rigidity and fossilization of grass—roots training system. The sound development of county kindergarten education requires us to attach great importance to the top—level design and classification guidance of kindergarten teachers' training, grass—roots research network and team building, and the convergence of training forces in many aspects, promoting reform and innovation of kindergarten teachers' training mode comprehensively.

Key words: kindergarten teachers; training dilemma; strategy analysis

幼儿教师队伍规格质量的不断提升是学前教育事业健康发展的根基所在,这有赖于幼儿教师职前培养与职后培训的内涵发展与实践创新。然而,当前幼儿教师队伍建设面临诸多的挑战,尤其是幼儿教师培训工作的低效或失效现象直接影响着现有幼

儿教师队伍的“改造升级”。就县域层面的幼儿教师培训而言,伴随幼儿园不断扩建,幼儿教师数量急速增长,城乡差别、公办民办差别以及大量入职新手教师与转岗教师现象则更为突出,幼儿教师培训工作面临着诸多困境与难题,亟待解决。

收稿日期: 2016—10—12

基金项目: 陕西省教育厅项目(2013JK0415)

作者简介: 王怡,女,陕西西安人,陕西学前师范学院学前教育系副教授,主要研究方向:学前教育及教师教育。

一、问题诊断:县域幼儿教师培训工作的困境及难题

(一)工学矛盾突出,培训工作“蜻蜓点水”

县域幼儿教师队伍建设,尤其是农村幼儿园师资存在两方面的困难:其一,幼儿师资力量薄弱,按照国家要求每个班配备“两教一保”难以实现;其二,农村幼儿园教师专业化水平普遍低,难以实施科学的学前教育。^[1]这一现状加剧了县域幼儿教师培训工作中工学矛盾与培训低效的现实难题。县域幼儿园或幼儿班相当部分教师的工作强度较大(独自承担所有的保育活动),往往没有机会或无暇参加各种类型的师资培训活动,尤其在偏远地区的幼儿园或乡村幼儿班,幼儿教师的外出培训往往会导致正常教学活动的停滞。在为数不多的专业轮训活动中,整体培训工作“蜻蜓点水”,形式大于实质,无法为其专业实践与专业发展提供有力的支持与帮助,无法有效帮助其解决日常工作中的突出教学问题。基于园本的研修活动,由于缺乏有力的专业指导与交流,也往往流于形式,并未指向其专业实践与专业发展,甚至产生负面的体验与影响。

(二)补偿性学习需求强烈,培训工作“隔靴搔痒”

转岗与新手教师在县域层面幼儿教师队伍结构中占得比例相当大,这两类幼儿教师群体亟待进行有针对性的“补偿性专业学习”。转岗教师“补偿性专业学习”的关键在于幼儿教育观念的厘正与践行,原因在于这一群体普遍存在较为严重的“小学化”教育思维模式与教学行为习惯;新手教师“补偿性专业学习”的关键在于幼儿教育经验的累积与反省,原因在于这一群体刚刚入职,尽管具备一定的专业知识与技能,但往往缺乏解决实际问题的经验及能力,亟待有骨干教师的引领、指导与交流。然而,现有的县域幼儿教师培训并未对这两类群体开展有针对性地研修活动,其学习效果的“隔靴搔痒”现象较为普遍。

(三)专业支持服务薄弱,培训工作“水土不服”

伴随着各级政府对学前教育事业的倾斜性投入,县域幼儿园的硬件环境得到极大改善,除幼儿园环境创设以及相关教育与生活设施的配置,还投放了大量适于儿童早期教育的玩教具、图书资料等。但是,与之相应的幼儿园软件环境建设不容乐观,诸如园所文化的营造、主题活动与游戏活动的设计与实施,园本研修的全面开展等都未能在县域层面的

学前教育改革中予以全面实现。就县域幼儿教师培训工作而言,尚不能就上述学前教育的内涵发展予以有效引领,甚至不能真切地促进或改善幼儿教师的工作效能,这就使得“被动的、形式化、单一化”的培训工作显得“水土不服”,缺乏针对幼儿教师有效的专业支持服务。

(四)外部介入力度不足,培训工作“底气不足”

县域幼儿教师培训工作的专业力量主要包括教师进修学校或教研室的教研员和部分骨干教师,外请的专业力量则主要包括高等院校专家、省内外优秀幼儿园园长或骨干教师以及部分公益组织的志愿者等。总体而言,内部力量挖潜受限,外部力量支撑有限,这就使得县域幼儿教师培训工作陷入被动之中,尤其是专业力量介入的力度不足,其所应发挥的指导与引领作用并未予以充分体现。因此,如何将省内高校学前教育专家团队、知名幼儿园的教学名师与教学能手等外部专业力量与县域内部的专业力量予以整合、挖掘与利用,这在某种层面就会关乎到县域学前教育的质量效果与规格层级。

二、因素分析:县域幼儿教师培训困境的症结所在

(一)理念的漠视与偏失

尽管学前教育得到前所未有的重视与关注,县域学前教育事业获得了健康快速发展,尤其是偏远地区和农村幼儿园或幼儿班得到了大力发展,但是,切合幼儿成长规律与学习特点的学前教育理念并未在县域学前教育改革中予以充分重视,甚至展现出相当程度的漠视与轻视,更有甚者会出现错误理念错误引领、口头与行动不一致的“教育怪圈”,尤其表现在小学化倾向、重保轻育、五大领域顾此失彼等现象或问题。此外,县域层面相当部分幼儿家长的教育观念也较为落后,且留守儿童现象较为普遍,这就加剧了幼儿园内涵发展所引发的内外冲突,幼儿教师队伍建设及相应的培训工作变得被动、低效、步履蹒跚。这些理念层面的漠视或偏失就容易造成县域幼儿教师培训工作的低效或失效,使得幼儿教师队伍建设出现“南辕北辙”的实际难题。

(二)师资的匮乏与失衡

县域幼儿教师队伍整体水平不高,优秀教师匮乏且流失率高,尤其在地方经济社会相对落后的地区更为凸显;幼儿骨干教师的中心区域、示范性幼儿园的聚堆效应明显,偏远地区、农村地区往往以幼儿

园转岗教师为主,缺乏骨干教师、熟手教师的专业引领或“传帮带”,乡村幼儿教师专业处境异常尴尬;县域幼儿转岗教师与新手教师所占比例过大,往往缺乏有效的专业引领与支持服务,在其幼儿教育实践中呈现出明显的“专业性弱、经验不足”的状况与特点,幼儿园教育的改革与发展也就受到极大限制。上述这些因素既是县域幼儿教师队伍建设的真实困境,也严重制约着着幼儿教师培训工作的改革与创新。因此,如何立足区域现状与特点,促进培训模式的创新,逐步实现幼儿教师专业发展的“内部挖潜”,克服幼儿教师匮乏与不均衡的难题,意义重大。

(三)资源的不足与浪费

巧妇难为无米之炊,教师培训经费与资源的投入不足、不均衡以及使用效率不高等因素是制约县域幼儿教师培训工作改革与创新的重要因素,也加剧了学前教育师资队伍建设的失衡发展。例如,目前“国培计划”以及农村义务教育保障机制中公用经费的5%,并不能充分缓解不发达省份农村地区教师培训经费短缺问题。以目前的投入状况,在大部分中西部地区实施全员培训短时间内不可能实现。经济和教育实力欠发达的县通常在县域内组织教师培训,导致农村贫困地区的教师很少有机会到省一级教师教育机构接受培训。^[2]义务教育阶段的教师培训经费投入尚且如此,非义务教育阶段的学前教育面临的困境可想而知。此外,现有幼儿教师培训资源的有效使用也是不容忽视的实际问题,幼儿园硬件设施的利用率低、培训人力资源的耗损值高、培训课程资源的重复性强,这都会加剧县域幼儿教师培训工作的有效投入。

(四)体制的刚性与僵化

县域幼儿教师的培训工作一般会纳入到中小学教师培训工作的整体安排之中。然而,幼儿园教育教学的规律与特点完全不同于中小学阶段的学科课程教学体系,幼儿教师的专业素养提升也有别于中小学教师群体,应予以重视和区别对待。但是,县域幼儿教师“指令性”的培训模式仍然较为普遍,且大多会偏重安全教育、师德素养和学前教育理念等层面的主题式培训,“一刀切”的培训现象较为严重,缺乏对幼儿园新手教师、转岗教师、骨干教师的专项师资培训;县域幼儿园层面的园本研修工作也往往形式大于内容,尤其在教研经费以及专家或骨干教师下园指导等方面存在短板效应,其研修工作质量与效果大打折扣。此外,县域层面对为数不多

的幼儿教学能手或骨干教师缺乏指导与支持,其本应产生的专业示范效应并不强。究其原因,往往是由于缺乏对其相应的激励与考评机制,未能调动其研修工作的主动性,从而并未产生较强的辐射带动作用。

三、策略探析:县域幼儿教师培训困境的有效化解

针对性和有效性是教师培训取得成功的关键因素,县域幼儿教师培训工作需要重视顶层设计与分类指导,在国家总方针的指导下充分发挥基层教师培训工作的创造性,探索多样化的培训模式,针对教师实际教学中反映出的问题进行培训,使教师能够真正有所收益。^[3]

(一)县域幼儿教师培训的顶层设计与分类指导

人生百年、立于幼学,学前教育事业健康发展的意义不言而喻,而学前教育师资队伍的薄弱也无需赘言。县域层面的教师培训工作需要将幼儿教师培训至于优先发展、优先支持的地位,需要有可持续的整体幼儿教师专业发展规划或幼儿教师培训方案,而不能简单地将其纳入到中小幼教师培训工作中,使其缺乏针对性与实效性。究其原因,幼儿园教育教学规律有别于中小学,在保教结合的基础上,更强调基于游戏、活动与生活的儿童学习品质培养,其课程设置、教学设计、环境创设等都有其特点与要求。幼儿教师所需具备的学前教育理念、儿童学习观念、五大领域活动设计能力以及其他专业技能完全不同于中小学教师,其专业发展的诉求应予以充分重视与区别对待。基于此,县域幼儿教师培训工作的顶层设计应重视分类指导与循序渐进。考虑到县域幼儿教师专业化水平参差不齐,转岗教师比例较大的实际状况,在幼儿教师培训方案设计与实施之初应该根据以往对县级幼儿教师的摸底情况进行分层分类,之后与地方教育行政部门沟通协作,使得培训活动在顶层设计上分层次,在具体实施过程中有针对性,从而更好地提高师资培训工作的实效性。例如,幼儿园“转岗教师”的专业需求显示出在幼儿教师学历达标率大幅提高的背景下,幼儿教师职后培训应着重解决幼儿教师分析处理教学内容、设计教学模式、实施教学方案和组织教学活动的的能力,提升并扩展“转岗教师”自身角色适应和知识结构,使其掌握幼教基础理论和专业技能,并能够将原有的教育教学经验合理迁移到幼儿教育工作上。^[4]

(二) 县域基层研修网络及团队建设

县域研修网络及团队建设的初衷应定位于“实现种子示范、促进划片研修”，着力挖掘与培训本地幼儿教师骨干力量，形成本土化的研修队伍。事实上，建设一支植根于县域学前教育土壤的研修团队是提高幼儿教师培训工作的关键性因素，而基层研修网络的搭建则是“筑巢引凤”的关键之举。县域研修网络建设应以县镇中心幼儿园为轴心，以优秀、骨干幼儿教师为核心力量，建立和完善涵盖“县、镇、村、校”的基层研修工作网络。一般而言，县镇层级幼儿园师资力量最强，也基本划片统筹负责区域内的幼儿园发展。因此，基层研修工作网络需要发挥县镇幼儿园的带动效应，为乡镇村幼儿班提供各种专业支持服务，这就要求我们将基层主管学前教育的行政人员、幼儿园园长与骨干师资吸纳到基层研修工作网络及团队建设之中，并在经费保障、激励机制以及政策支持等方面予以充分保障，使得县域幼儿教师培训的各项工作能够覆盖“县、镇、村、校”的各个角落，切实为幼儿园的教育教学实践提供示范指导与支持服务。此外，在县域基层研修网络及团队建设中，应加强培训者培训的研修团队建设，加强其业务学习与研修交流，并予以政策保障与经费倾斜；其成员应从全县抽取的一定数量的骨干幼儿教师，在外请专家的指导与引领下，每人负责若干个幼儿园的下园指导与研修，从而实现县域幼儿园或幼儿班的下园指导与研修工作的全覆盖。

(三) 县域层面多方培训力量的汇聚与合力

县域学前教育事业的大发展，需要立足于软件提升、立足于本地幼儿教师的专业发展，立足于本地区的教改科研跟进，其核心就是学前教育的内涵发展与质量提升，这就需要在县域层面汇聚各方力量与教育资源，为幼儿教师队伍建设工作“保驾护航”。具体而言：第一，抓住地方政府大力发展学前教育的难得机遇，通过硬件投入带动软件提升，定期对幼儿园或幼儿班开展专业指导与业务培训，实现幼儿教师培训工作效应的最大化；第二，积极引入高等院校、域外优质幼儿园及其他专业组织与社会团队等的专业力量，发挥其专业的引领、指导和服务作用。就高等院校而言，专家学者可以介入到幼儿教师培训工作的顶层设计、评估等工作之中；开展对口支援，将域外幼儿园教学名师与骨干教师介入到专业

指导与培训活动之中；此外，政府部门、社会团队与其他专业组织也会有专项的教育活动，可以纳入到县域幼儿教师培训的支持服务序列。例如，大学生志愿者行动、大学生支教活动，以及免费师范的教育实践等。

(四) 县域层面幼儿教师培训模式及主题的创新

县域幼儿教师培训应改变单一化的集中培训或轮训模式，将培训模式的重心放低，并通过基层研修网络和研修团队，大力开展诸如参与式、主题式、浸入式的幼儿教师培训模式创新实践，并充分考虑到受训幼儿教师的群体特征，提升培训工作的科学性、实效性和针对性。例如，针对农村转岗幼儿教师群体，可以开展“浸入式研修——问题研修——理论研修——反思研修——跟踪研修”五阶段新模式，凸显“以需求为导向、以问题为中心、以案例为载体、以学员为根本”的研修特点。^[2]事实上，越来越多的研究表明，教师在工作现场的学习比集中培训对其学习和专业成长更为有效。教师需要更多样化的、更方便的、更贴近他们日常工作实际的、有利于迅速解决问题的学习方式，如校本研修、教研组活动、集体备课、听课评课、师徒制、读书会等。^[5]此外，县域层面应积极构筑幼儿教师网络研修平台，利用信息技术实现幼儿教师培训模式的开放与创新，尤其是让农村或偏远地区幼儿教师享受优质的培训资源，实现有限培训资源的最大化利用，从而促进县域幼儿教师培训工作质量的全面提升，促进县域学前教育事业的可持续健康发展。

[参考文献]

- [1] 杨莉君,周玲.农村幼儿教师生存状态的研究——以中部四省部分农村幼儿教师为例[J].教师教育研究,2010(09).
- [2] 陈向明,王志明.我国义务教育阶段教师培训财政保障机制探究[J].全球教育展望,2014(07).
- [3] 关松林.发达国家中小学教师培训的经验与启示——以美国、英国、日本为例[J].教育研究,2015(12).
- [4] 高闰青,乔冰梅.农村幼儿园“转岗教师”培训体系的构建教育理论与实践[J].教育理论与实践,2014(32).
- [5] 程秀兰,王娇艳.农村转岗幼儿教师职前培训的意义与有效模式[J].学前教育研究,2014(04).