

集团幼儿园教师专业发展的体系构建与实践路径

孙树志

(深圳市罗湖区清秀幼教集团淘金山幼儿园, 广东 深圳 518000)

摘要: 教师专业化程度直接影响幼儿园保教质量, 教师专业发展自觉性是持续促进教师专业提升的内在动力, 如何充分提升教师的能动性、处理好组织支持与个体努力双向互动, 是实践要回应和解决的迫切问题。构建教师专业发展体系、过程性质量监测驱动下赋权教师自觉改善教育行为、构建园所质量标准、开展自我评价等路径与策略有效驱动教师专业的觉醒与发展, 实现着专业自觉知、情、意、行的统一。

关键词: 教师专业发展; 体系构建; 实践路径

我国 2012 年颁布试行的《幼儿园教师专业标准(试行)》明确提出: 幼儿园教师要爱岗敬业, 增强专业发展自觉性。《幼儿园教师专业标准(试行)》其表层功能是准入、规范、发展功能, 其深层功能则是幼儿园教师专业发展唤醒功能, 促进幼儿园教师专业追求、专业自觉的发展。

一、教师专业自觉发展的现状

作者检索相关文献发现: 关于教师专业自觉的研究包括幼儿园组织氛围、教学领导、问题关注、课程故事、教师专业自觉结构、教师专业自主权特征等。教师专业自觉的结构包括专业自觉认知、情感、动机、行为四个维度。教师专业自觉发展受多种因素影响, 如园所支持水平、教师自我效能感、教师反思实践能力、教师专业水平、职称、性格等等。教师专业发展面临诸多困境, 如专业认同感不强、专业自主权缺失等。

近年来教师的专业权能意识正在觉醒、教师的专业自主逐渐增强, 但教师过多依赖组织影响、呈功利化倾向, 教师反观自身教育实践活动和解读幼儿行为的能力不足, 表现为许多教师对专业的自觉认知不够全面、专业自觉动机不足等。

如何充分提升教师的能动性、处理好组织支持与个体努力双向积极互动、如何实现教师专业自觉知、情、意、行的统一, 是实践要回应和进一步解决的迫切问题。

二、集团幼儿园教师专业发展的体系构建

清秀幼教集团拥有 8 个园区, 有 5 所公办园、3 所民转公办幼儿园, 教师专业基础参差不齐、差异性大, 集团从 2018 年开始借助研训一体转化、教学资源构建、课程实践反思体系提升不同层次教师专业水平, 促进教师专业自主发展。

(一) 研训一体, 关注教师需求

通过开展问卷调查(一学年一次)、随机访谈、写小纸条来了解教师专业发展的需求和问题, 将教师的需求和问题有选择、分阶段嵌入幼儿园教学教研计划, 实现研训一体。采取轮流坐庄、多人联合主持教研的形式, 增强教师参与教研的主动性和积极性, 关照不同层面教师的发展需求, 依托落地式培训菜单、一站式跟踪指导机制支持教师差异化发展。

(二) 资源构建, 给予教师支持

结合课程实施、日常教研、教学观摩等实践活动研制课程指引、打磨培训课件、提炼优质资源, 借助集团信息交互平台实现教学资源即时共享, 如, 教师分层培训课件、主题探究课程案例、学科领域教学进度、区域材料投放指引、区域自主游戏案例等。这些教学资源成为教师提升专业的主要物质支撑。

(三) 课程分享, 促进教师反思

定期组织教师开展主题探究课程审议, 讨论主题来源、资源

利用, 结合幼儿兴趣、问题生成探究计划框架(大纲)。通过设计课程案例路径、跟进课程实施, 为教师提升专业自觉创造条件, 组织教师分享课程故事, 鼓励不同层次的教师参与到以课程故事提升专业自觉的实践中。课程故事分享促进教师实践反思能力的提升。

教研一体、资源构建、课程故事形成集团教师专业自主发展体系, 为教师专业发展创设园所支持和行动抓手, 为教师专业进一步发展奠定良好的基础。

三、教师专业觉醒与自主发展的实践路径

2020 年集团依托深圳市罗湖区过程性质量监测背景, 参与区域过程质量监测、开展集团内部过程质量监测, 探索教师专业觉醒与发展的实践路径。

(一) 过程质量监测, 唤起教师的专业觉醒

以《深圳市优质特色示范幼儿园创建手册》(以下简称《手册》)中“学习环境、一日生活、学习活动 3 个模块 20 条指标”为标准对照提升保教质量, 通过机制保障、闭环管理、策略助力来推进和落实。第一、机制保障。每个学期对集团各园区开展两次监测, 每次抽取全园三分之一班级, 参加监测的人员包含园长、行政、教研员、级组长; 第二、闭环管理。监测前对参与监测的人员进行培训及选取试点班级进行试测, 摸清质量底线, 结合监测数据及发现的问题, 制定过程质量提升计划, 监测后对数据进行分析、总结成效及推广经验; 第三、策略助力。通过对指标解读与研讨、问题诊断与解决、有效查班与反馈循序渐进改善教育现场质量。过程质量监测促进保教质量提升的同时, 唤起教师专业的觉醒, 教师能逐步对照《手册》指标对教育现场进行审视和自我评估。

(二) 优化教学领导, 赋权教师的主体地位

在过程性质量监测过程中, 园长(业务园长)优化教学领导通过给予教师专业自主权, 第一、优化查班程序。行政通常会提前一周通知教师查班, 开展行政计划查班、教师邀请查班、保教(教学和后勤)协同查班, 既增强查班的计划性, 又尊重教师意愿, 关注教师的情感价值; 第二、聚焦问题解决。围绕质量监测发现的关键问题进行有针对性的、多种方式的查班, 如扫描式、分段式、系统跟踪式。如监测中发现晨谈环境对幼儿发展的支持不够完整、缺少层次性, 行政通过持续追踪班级晨谈环节的组织, 指导教师完善晨谈环境、增加气象观察工具、记录工具等。行政从随机的进班指导到有计划的进班指导、从基于经验的查看变为基于标准的科学评价, 查班不再是例行“查岗”, 而是与教师共同研究和解决教育现场切实存在的真问题; 第三、使用结构化反馈。结构化反馈是一个以问题引导教师反思和互谏的工具, 开放式问题反馈给予教师“心理赋权”, 启发教师主动、积极反思, 由传统意

义上的优缺点反馈转向教师积极回应和主动思考如何改善教育行为，教师愿意接受行政和同伴的建议，愿意做出改变！

“聚焦问题→有效查班→结构化反馈→同伴互助→优化行为→回看现场”的循环回路，促进平等对话、民主评议、科学行动的保教领导文化的双向构建，拆除了教师心理上的那道“屏障”，教师实现由被动想到主动想、被动做到主动做的转变。

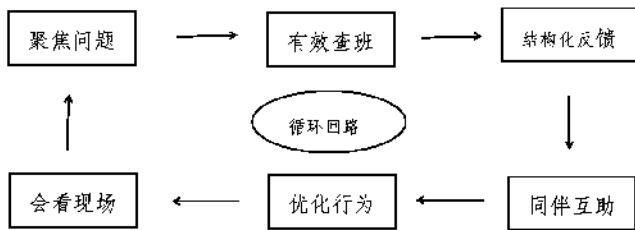


图 1：保教领导赋权教师专业自主发展

(三) 建构园所标准，推动教师的自我研究

基于对《手册》指标的整体解读与理解来达成共识。首先，教师对教育现场质量的衡量，不再依赖、等待行政的“指会（一味的指出问题）”，而是逐渐有了自己的判断标准，知道教育现场好在那里，哪里还有问题、问题是什么，教师与行政认知冲突及心理上的距离逐渐缩小、质量标准共识逐渐扩大；其次，围绕具体的问题“教室里有那些自然材料？这些材料能说明哪些概念的学习？”“教室中哪些社会性学习的内容帮助幼儿对社会性知识的理解与运用？”等关键指标进行讨论。教师通过自主学习与小组讨论认识到每一条指标的达成需要系统的教育内容支撑，自主构建“发展目标→具体表现→教育内容”的课程地图。

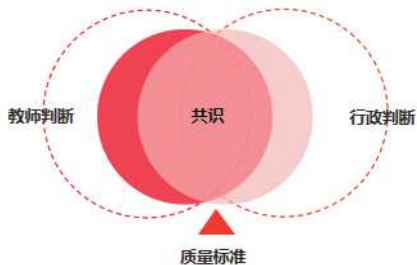


图 2：标准建构推动教师自我研究

在“一园一区域”环境创设教学实践中，我们应用首都师范大学刘昊教授工作坊的引导布教研工具，围绕如何规划班级区域、如何投放材料、如何观察引导等，组织教师至下而上讨论、梳理形成了语言区、美工区等园本环境标准。挖掘教师的经验和智慧，将零散的经验梳理归纳成科学的维度指标，最后加工形成标准。教师真正拥有专业话语权，其观点被重视、建议被采纳，促进教师由被动执行标准向主动建构标准的转变。

教师自觉依据建构的标准去改善教育现场，如某教师依据科学区环境园本标准、结合幼儿兴趣识别、判断科学区材料如何投放、如何组织科学实验支持幼儿深度探索。第一、发现“科学区冷清”；第二、自主查找原因，发现幼儿兴趣度不高、频繁更换材料，部分材料单一、操作性不强、缺少挑战性、没有相应的记录单；第三、对照《手册》标准，投放一些代表性实验材料，让幼儿一一操作；第四、寻求帮助，行政帮助教师了解科学领域关键经验、解决共性问题；同伴走班观摩、头脑风暴提出整改建议；第五、自我审视教育现场。经过这一行动研究这位教师自主生成彩虹桥、岩浆灯、吸水树脂、火山爆发、彩虹喷泉、废纸再造等系列实验活动，由

起初盲目到发现科学区也可以这样玩，课程安排追随幼儿的兴趣、发展需要，敢于打破常规思维，创新科学实验。

教师自我研究、自主更新取向（叶澜等学者）、专业自我认同，呈现出一种将理想变为现实的教师专业自觉发展的路径。

(四) 开展自我评价，促进教师的自我反思

开展“一园一区域”环境质量自评与互访交流，促进班级环境园本标准的应用和完善，多个视角对话，吸收不同的教育智慧。通过看现场、听解说、道心得、理案例的“多元化反思”，推动教师建立自我反思的习惯，增强教师专业自我认同，形成自我诊断与改进教育行为的文化氛围。

数学区应该给幼儿带来怎样的认知？教师如何更多地关注幼儿的学习过程、更积极地开展师幼互动，更有效地促进幼儿的个别化发展？某教师通过对数学区环境和幼儿发展的不断追问，通过自评发现问题、互评明确问题到微研解决问题，问题解决经历由浅层问题到深层问题、静态问题到动态问题的深入探索。

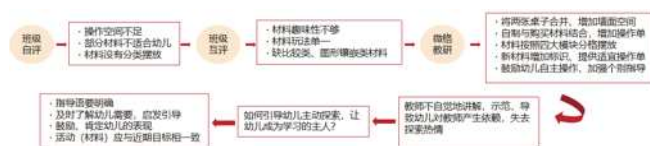


图 3：微格教研帮我教师自我评价与自我改进

内化标准、改善现场、教研驱动、课程生发、质量评价、教育追问的路径，促进教师在教育行动中的自我反省、自我批判、自我超越。

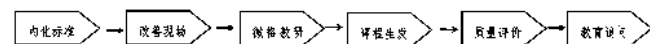


图 4：自我评价促进教师自我反思的路径

我们通过搭建教师专业自主发展体系、依托过程性质量监测赋权教师主体地位、构建园所质量标准、自我评价实践路径有效驱动教师专业的觉醒与发展。这一实践过程中，形成项目学习、质量监测两个项目共同体和“教师+同伴”“教师+行政”“教师+集团人员”“教师+行政+集团”组团式合作模式。

清秀教师的专业发展渐渐将理想转化为现实，向着“反思型——成长型——专家型教师”方向发展，将“心中有目标、眼中有孩子”的教育要求“内化于心、外化于行”，随着自我觉醒，教师的课程意识、问题意识和质量意识逐渐增强，依托“清秀标准”自觉对教育现场、教育行为进行识别、判断与优化决策，在看见幼儿发展、认同自我专业的同时，教师拥有了积极、幸福的价值体验，实现着专业自觉知、情、意、行的统一。

参考文献：

[1] 张世义. 幼儿园教师专业自主权属属性特征与影响因素 [J]. 上海教育科研, 2020 (1) : 5.

[2] 孙文超. 借助课程故事提升幼儿教师专业自觉的实践研究 [D]. 山东师范大学, 2022.

[3] 邱添. 幼儿园教师课程意识生成及实现路径的个案研究 [D]. 重庆, 西南大学, 2022: 68.

本文系深圳市教育科学 2022 年度规划课题《集团化幼儿园过程性质量提升的自我评价研究 —— 以深圳市罗湖区清秀幼教集团为例》（课题类别：教育评价改革专项，立项编号：jypj22009，阶段性成果）。