

## 教师发展

## 幼教杂谈

## 建立“对症”的农村幼师培训系统

侯莉敏



农村园教师经过培训,主动挖掘资源开展课程活动的意识与能力不断增强。图为江苏省盐城市潘黄中心幼儿园的教师带着孩子们将熟透的蔬菜收集起来,提取紫色汁液,为孩子们绘画涂鸦提供天然颜料。

刘琪 摄 卞桂富 文

农村幼儿教师的质量,直接关系到农村学前教育发展的质量。建立一支高素质的农村幼儿教师队伍,离不开有质量的培训。由于时间限制、教研力量薄弱,农村幼儿教师培训必须寻找真正契合他们发展实际的培训内容,选择灵活的培训方式。与此同时,培养一批了解农村幼儿教师实际,能够真正引领教师发展的培训者,也是必不可少的。为了使培训真正达到促进教师发展的目标,还要做好培训的效果跟踪。

2010年,《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010—2020年)》旗帜鲜明地提出“扩大农村学前教育资源”。此后,连续三期学前教育行动计划,农村都是学前教育发展的重中之重。当前,农村学前教育正处于“覆盖先,提质难”的发展阶段,遇到的最大问题

就是教师队伍整体薄弱,导致幼儿园教育质量不高。要促进农村学前教育发展,必须建设一支师德高尚、业务精良、结构合理的教师队伍。如何基于高质量的“对症”培训,有效提升农村园教师的专业素养及能力,成为提升农村学前教育质量的重要任务。

## 顶层设计

## 架构需求导向的教师培训内容

要确保教师培训方向,顶层设计尤为重要。随着大数据时代的来临和幼儿园教育情境的日趋多样化、复杂化,传统培训内容已难以满足农村园教师专业发展需要。新的背景下,重构培训内容,成为改善农村园教师培训的首要问题。

培训的顶层设计,主要包括四个方面。首先,需求导向是前提。要确保培训的精准性,施训前的需求调查要先行,这样才能在充分了解每位参训者的需求、能力水平及学习起点的基础上,确保培训课程设计的针对性和有效性。其次,分层分类是基本。要确保同期培训的同质性。如能对培训对象进行更细致的甄别和遴选,就更便于培训内容的设计,使培训更契合参训者需要。再其次,平台建设是保障。有了大数据的依托,需求调查、痕迹记录、资源互通将成为可能,这也是提升培训效率,促使培训内容与时俱进的有效手段。最后,长期培训是趋势。大量的短期培训虽能解燃眉之急,但难以跟进效果。延长

培训时间并分阶段进行,跟踪参训者学习后的实践效果,再跟进改善后期培训内容,才能更好地为农村园教师专业发展护航。

此外,培训内容的重构还应纵横兼顾。所谓纵,即关照农村园教师在专业发展不同阶段的不同发展目标。以培训中的“职业认同”为例,培训内容可以根据转岗教师、新手教师、成熟教师进行分类设计。其中,转岗教师侧重职业理解与认识,可围绕“幼儿教师的职业特点与职业规范”设计内容;新手教师侧重培养其对幼儿的态度与行为、对保育和教育的态度与行为,可围绕“良好师幼关系的构建”设计内容;成熟教师侧重职业中的个人修养与行为,可围绕“教师良好心理素质的构建”设计内容。

所谓横,即培训内容还应涵盖一名教师专业发展的各个方面,既关照参训教师自身的教育理念、职业素养提升需求,又兼顾其教育实践能力与实践智慧、专业发展技能的提升要求。

## 多元实施

## 采取线上线下并举的培训形式

没时间参加培训是农村园教师培训面临的一大难题,因此,教师培训需突破传统的单一形式。与此同时,信息技术与教育教学的深度融合是教育发展的必然趋势,新时期农村园教师培训也应顺势而为,充分利用现代信息技术推动培训模式变革。线上线下并举,是当下实施农村园教师培训的有效路径。

农村园教师工作的繁杂性和全天候,制约了他们对培训方式的选择。如何帮助教师在兼顾工作的同时也能获得有效培训,成了组织农村园教师培训时要考虑的重要问题。

基于此,线上培训的便捷性和经济化优势十分明显。通过将提前录制好的培训内容放置在共享平台,供教师利用碎片化时间在平台搜索或下载,并完成进阶式学习,可有效解决农村园教师没有充足时间进行培训的问题。此外,还可以搭建“学习社区”“培训论坛”“工作坊”等云上空间,让教师足不出户就能实现远程教研、线上观摩等,以弥补培训团队实地指导频次有限的问题,并有效拓展线下培训效果。

当然,传统的线下培训仍有重要价值,它使得培训更具有情境性。线下培训可采取互动、合

作、参与的培训方式,通过参训者身临其境的体验性活动,更有利于对真实问题情境的诊断与分析。因此,可根据实际情况,采用线上线下相结合的方式开展培训,以更好地实现培训目的。

特别需要指出的是,农村园教师的专业发展如果只是寄希望于教育行政部门或教师培训机构提供的培训,是远远不够的。农村园教师必须走出多样化实施路径,将外出学习与园本教研、在岗研修与跟岗学习、园级教研与联片教研相结合,才能全方位、多角度促进教师专业发展。

## 网络覆盖

## 通过教研跟进追踪培训效果

农村园教师培训效果如何显现?以点带面的教研网络覆盖是保障。农村园教师培训效果追踪必须与农村园质量提升相联结,因此,必须建设系统的培训评价体系,这样才能促使培训质量评价从经验判断走向科学诊断。

以指向农村园教师专业发展的培训评价为例,通过农村园教师能力测评系统,就能做到培训前有能级诊断,及时判断参训教师的能力起点和发展需求;培训中有过程监测,灵活调整培训内容;培训后有评估反馈,

及时追踪培训的成效。

再如,利用农村园质量评价工具,进行农村园质量问题诊断,可以发现影响质量的核心要素。再将教师个人的专业发展需求与幼儿园教育实践融为一体,促使培训设计紧密围绕核心要素进行,帮助农村园教师把握改善核心要素的实际能力,再学以致用,通过教育教学质量改善促进农村园办园水平提升。

培训效果的保障还有赖于层层陪伴式的教研网络覆盖及教研跟进。首先,“以点带线”,以县

幼儿园为中心,带动乡镇中心园建设与发展。其次,“以线带面”辐射推动民办园、村级园建设与发展。教研网络的形成与覆盖,确保了在人力物力有限的情况下,幼儿园发展也能得到有效支持。教研网络的纵横并举,也促使幼儿园通过结盟伙伴园、姐妹园,通过幼儿园的层级辐射带动更多民办园、村级园成长,从而促进县域内幼儿园均衡发展,最终促进农村学前教育水平整体提升。

(作者系中国学前教育研究会理事长、广西师范大学教授)

## 队伍建设

## 实施“省—县—乡镇”三级培训者培育

为确保培训质量,培训者队伍建设是关键。如何在优质教育资源有限的前提下,探索并构建促进农村园教师专业发展的培训人员保障体系,成为促进农村学前教育质量发展的重要任务。

TOT(培训者培训)模式,是农村幼师培训队伍建设的有力方式。可搭建由高校研究者、幼教教研员、优秀省级园长及骨干教师构成的省级培训者团队,再进行县级培训者团队(县级优秀幼儿园园长及骨干教师)的选拔和队伍组建,依次是乡镇级培训者团队,由此形成“省—县—乡镇”三级培训者队伍。三级培训者

队伍逐级实施培训任务,进行不同层级的教师培训,弥补了农村缺乏培训和教研人员的问题,建立了农村园教师队伍培育的造血机制。

对县级、乡镇级培训者团队的培训,有利于培养出一批从“模仿”到“创造”的带教师。县级、乡镇级培训者这两支队伍,是介入参与农村园教师能力建设任务、监督指导农村园建设的重要成员。他们通过本地学前教育发展现状,了解本地农村园教师实际发展水平,拥有改革与发展农村学前教育责任感与使命感,是领悟技术团队建设理念并协助落实理念的重要中介。

## 男幼师为何选择“抱团发展”

(上接第一版)他们会开展团建活动,还设置项目组,加强了体育和艺术等领域的研修。其中,体育组首期研修任务为将蒙古族传统体育项目与幼儿游戏活动相融合,增加幼儿日常体育游戏的对抗性和阳刚性。美术组首期研修任务是原创绘本,并将绘本课程化,目前已初步完成一册绘本,并衍生了童话剧和8项教育活动。

美术组主持人何庆宇是这册绘本的主编,在没加入工作室之前,他感觉自己每天就是重复上课、准备材料,基本没什么教研或同行的交流。但自从加入工作室后,他跟各园的美术专职教师交流互动,业务能力提升很快。

“借助工作室,我们可以申报市级课题,这在以前是不敢想的!”何庆宇说,参与工作室组织的教研、大型活动及长期项目,使自己的意志力得到了很好的磨炼。

鄂尔多斯东胜区蒙古族二幼教师哈布日,是一个强壮的蒙古族小伙,也是东胜区健康工作坊成员之一。这个由男幼师组成的工作坊,每学期初都会开全体会议,分组讨论体育活动工作重点,然后到幼儿园“一课三研”“同课异构”。“加入工作坊后,我对体育活动有了进一步的认识,对各年龄段孩子怎样发展的理解加深了。”

“抱团”让男幼师尝到了收获的“果实”,专业能力的提升和自我价值的实现,

让他们感受到了职业成就感、幸福感。

在南京市秦淮区幼儿园男幼师联盟,教师们卯足了劲,争开课、争评比、争考核,这源于联盟内部的评价标准——捆绑“积步”计划。从走上工作岗位,一天一步,每一项成绩都化作步数,比如公开课、评优等都算步数。到一千步,就定为初级,也差不多算是“千里马”了。

“不积跬步,无以至千里。”这让教师们感到,每一分努力都会在联盟内部得到认可。

成都金牛区男幼师赋能训练营,被25名男幼师当作了专业与心理上的“成长加油站”。他们一起进行格斗拳击、紧急急救、生理健康、表达能力等综合素质培训,自由选修新媒体技术应用、艺术修养等课程,还走出去向东部新区薄弱幼儿园输出知识,男幼师都说“这种感觉太好了”!

“如果幼儿园是天,那男幼师联盟就是地,让自己能站稳。”

“如果说女教师是点燃幼教事业的灯,那男幼师就是夜晚的霓虹灯,让幼教事业更加亮丽多彩。”

正如鄂尔多斯市早期教育指导中心副主任李小东所说,从“小圈”走到“大圈”,从一个“点”变成“网”,男幼师在自我寻找中走向“抱团”,在“抱团”中找到自己的价值。男幼师联盟之于男幼师的意,已不单是个体需要的满足,更是幼教生态一种积极的改变。

## 黔东南州:“小幼连贯”赋能农村幼教

(上接第一版)

“通过在教学方法上的探索,幼儿园教师对学前教育的信心更足了,小学教师也更能理解幼儿园教师的工作了。”施秉县教科局学前办主任周松梅说,该县计划2021年逐步推广“小幼连贯制办学”,助力学前教育提质增效。

龙巧认为,教育部在印发《关于大力推进幼儿园与小学科学衔接的指导意见》的同时,还配发了《幼儿园入学准备教育指导要点》和《小学入学适应教育指导要点》,还就建立联合教研制度、完善家校园共育机制等作出明确要求,这将更加激发小学教师对“幼小衔接”工作的探索热情。

## 完善“小幼连贯”顶层设计

2017年,黔东南州政府出台文件,提出积极探索小幼连贯制学校建设。2020年,黔东南州委实施“小幼连贯制办学”工程,针对农村校点多面广的实际,在资源整合上把保留的村小或教学点向前延伸三年,变成小幼六年(学前三年+一至六年级)连贯制学校,整合利用闲置教育资源办好公办学前教育,实现居住分散山区学前教育全覆盖。

为了让“小幼连贯制办学”更顺畅,黄平县将中心幼儿园园长列为乡镇中心小学校级

领导班子成员,兼任中心小学副校长,负责管理辖区内幼儿园和小幼连贯制学校。并且,小幼五年连贯制学校编制以小教3个、幼教2个为常规数量进行核定,两类教师同属一个校长管理,从学校管理和学段捆绑上进一步推动小幼衔接,让两类教师业务进行融合。

“这能促进两类教师在教育理念和教学方法方面进一步互通。”黄平县教科局招生考试中心主任罗云召说。

为促进小幼连贯制学校在管理上形成共同体,锦屏县对小学、幼儿园实行综合管理,将小幼连贯制学校教研工作机制、教研工作成效、教师专业发展和教学质量提升等,纳入评价内容和年终考核,考核结果作为表彰奖励依据。该县还探索幼儿园教师持小学教师资格证、小学教师持幼儿园教师资格证的复合型教师成长道路。

在凯里市,全市179所公办及民办园都要与小学结对子。幼小衔接已从刚开始的幼儿园与小学低年龄段衔接,转向与整个小学阶段的教育教学活动有效衔接。

目前,黔东南州从农村到城市(县城)已形成校中园、混龄班、校园相邻等多种“小幼连贯制办学”模式。“今后,我们将本着‘儿童为本,双向衔接,系统推进,规范管理’的工作原则,在成功试点的基础上赋能更多农村幼儿园。”唐宏宏说。

## 幼儿园文化能“造”出来吗

季惠忠

近来,一位刚上任的园长不断问我一些新园建设的问题。比如,幼儿园环境如何打造?理念如何制定?顶层文化如何塑造?这些都是这位园长最困惑、焦虑的问题,她希望得到一些参考意见。其实不只是她,很多园长都有这样的问题,因为架构幼儿园顶层文化实在不是一件容易的事。

前来询问的,是一位极其负责任的园长。她从来到幼儿园的第一天就在思考,什么样的幼儿园特色符合当下趋势与潮流,能得到专家认同,且符合自己幼儿园的现状。基于这样的思考,她规划出了一整套幼儿园理念与特色。紧接着,不到一个月的时间,她就完成了园所的顶层文化设计文本,速度之快让人震惊也让人深思:难道幼儿园文化是可以快速“造”出来的吗?

实际上,幼儿园顶层文化(包括办园宗旨、办园定位、办园理念、办园目标、课程设置与规划等)的形成从来不是一蹴而就的,而是在办园过程中不断积累、生发,自然而然生成的。也就是说,文化与特色是需要全国教职工、家长、幼儿及相关人员在反复实践中积累出来的,而不是坐在办公室想一下就能梳理、提炼出来的。

关于幼儿园文化是否能“造”出来,从现实来看,有些园所给出的答案是“能”,因为很多园在开园时就制定好了一整套文化。

那为什么有园长一边说架构顶层文化很难,一边又如此迅速地“造”文化呢?这里可能有来自行政的压力。有些幼儿园还没开园,就有人询问准备做什么特色,幼儿园文化准备如何架构等。与此同时,当下课程改革的推进,似乎也不允许幼儿园慢下来,必须要有园本课程,而园本课程的设计与实施需要顶层文化支撑。

这种不需要实践就形成文化的现象,会让人忍不住思考:幼儿园文化,到底应该是理念引领实践,还是在实践中生发理念呢?实际上,理念与实践是共融且相辅相成的。在幼儿园文化建设中,首先要有一个方向,这样才能在实践中朝着目标不断积累、沉淀。

有园长会问,没有文化,力往何处使呢?其实可以聚焦一个关键词——文化愿景,即幼儿园全体人员达成的关于幼儿园文化架构的方向,亦可称之为初步的构思与设想。文化愿景可视为某种方向性理念,但还不足以称之为幼儿园的文化。在文化愿景引领下,经过不断实践,愿景日渐成熟,内化成文化,文化也会再次引领实践。

在文化愿景的基础上,一所新建园的文化形成还需要三方面支持。

首先,时间支持——适当放慢脚步。当下教育的一个问题是太着眼于当下,太看重指标与评估。在指标追赶下,幼儿园往往缺少长远意识,急于看到成绩。教育是一点点做出来的,我们需要给幼儿园一定的时间去实践,做真实、朴实的教育。

我园创办于2011年,当时从政人员到一线教师全是年轻教师,大家都没有顶层文化规划意识。慢慢地,随着教师的成长与幼儿园的发展需要,我们的文化意识觉醒了。2017年年底,我们结合幼儿园的发展进程及本土特性,开始生发出文化愿景。当初大家没有对顶层文化有过多关注反而给了我们充裕的时间,经过几年的实践,幼儿园才慢慢有了初步的文化架构。

其次,信念支持——园长要有自己的文化立场。作为幼儿园的掌舵人,园长一定要有自己的思考与节奏,不能人云亦云。即便面对专家、领导,园长也要有定力。我了解到,有一所幼儿园成立好几年了,还对文化方向摇摆不定,不同领导给予不同意见,园长都很“听话”地采纳。比如特色课程,有人建议园长利用本土资源做家乡特色,她就开始做石头课程、溪水课程,做着做着就搁置了。也有人建议她换个方向做自然教育课程,她又开始带着孩子捡树叶做树叶贴画,做着做着又停住了。现在她还在探索方向,听取各种意见,却没有自己的系统思维和文化立场。

如果每位专家的意见都要执行,那园长就会无所适从。幼儿园做课程的确需要结合上级主管部门与专家的意见建议,但园长也要有自己的文化立场。厦门市日光幼儿园园长王晓红曾说:“支持一所幼儿园主流文化,是幼儿园组织成员价值观念乃至理想信念的达成与认同。”这其实就是我们在幼儿园文化建设中必须思考与坚守的文化立场。

再其次,专业支持——团队要有理论支撑。有些幼儿园园长及教师团队专业能力薄弱,理论学习不够,导致“造”出来的顶层文化往往“四不像”。一次去协助督导一所民办园,我们发现园长对办园目标与办园理念这两个概念都没分清。可见,缺乏理论学习是形成不了科学的园所文化的。要形成自己独有的顶层文化,必须提升园长及教职工团队的专业素养与理论水平。而最基本的,就是要厘清办园宗旨、办园定位、办园理念、办园目标、园训园风等。

总之,幼儿园文化应是在全员参与下,经过不断实践内化形成,且始终处于动态发展中的,一定不是园长一个人“造”出来的。

(作者单位系浙江省温州市永嘉县岩坦镇溪口幼儿园)