

# Garden-Based Teaching and Research Strategies to Promote Teachers' Active Growth

Miaoting Li Peimiao Lin

Qinde Cultural Kindergarten of Baiyun District, Guangzhou, Guangdong, 510000, China

## Abstract

The three-phase action plan for preschool teachers has achieved remarkable results. At present, in the context of the new era, kindergarten-based teaching and research should be one of the most important fronts to promote the change of teachers from "I want to grow" to "I want to grow", and it is also the main starting point to promote the connotation development of kindergartens. This paper analyzes the current situation of kindergarten-based teaching and research, and directly promotes the active professional growth of teachers practical experience, and provides solutions from four aspects.

## Keywords

teachers professional growth; garden-based teaching and research; preschool teachers

## 促进教师主动成长的园本教研策略

李妙婷 林培淼

广州市白云区沁德文化幼儿园, 中国·广东 广州 510000

## 摘要

幼儿教师的学前教育三期三年行动计划已经取得显著成效。当前, 在新时期背景下, 如何推动教师从“要我成长”到“我要成长”的变化, 园本教研应该是最重要阵地之一, 园本教研也是推动幼儿园内涵发展主要抓手。论文对园本教研现状做了分析, 并且直接促进教师主动专业成长实践经验, 从四个方面提供解决策略。

## 关键词

教师专业成长; 园本教研; 幼儿教师

## 1 引言

从2011年开始, 中国实施第一个全国学前教育三年行动计划到目前接近第三个三年行动计划尾声, 短短9年时间里, 中国学前教育行业发生了巨大的变化。2010年至2018年, 中国幼儿园数量从15.04万所增长至26.67万所, 增长了75.53%, 中国的专任教师人数从114.4万人增长至258.14万人, 增长了125.41%, 根据2011年9月5日为教育部贯彻落实《国务院关于当前发展学前教育的若干意见》(国发[2010]41号), 教育部、财政部决定从2011年起, 实施“幼儿教师国家级培训计划”, 经过三个学前教育三年行动计划的实施, 经历大量“国培”“省培”“市培”和“区级培训”, 大力加强教师队伍建设, 幼师骨干队伍以崭新面貌活跃在幼教一线。但幼儿教师队伍扩大速度惊人, 师资培训仍然满足不了当下幼儿园实际需求。目前的教师培训普遍出现“三多三少”形象: 讲座多, 交流少; 理论多, 实践少; 大课多, 小课少<sup>[1]</sup>。参训

教师对当前的培训方式并不满意, 这些培训方式也难以满足他们的实际需要, 因为参训教师希望通过培训能有效提升自我在园本教研的指导力, 剖析一线教学的实际案例, 尤其是一线教师呼唤接地气、实操性强的对话或案例式培训。园本教研质量直接关乎全国教师的专业发展水平, 根据当下幼儿园园本教研的状况应如何有效提升园本教研的水平呢<sup>[2]</sup>?

## 2 当前幼儿园教师园本教研的生态现状

### 2.1 幼儿园缺乏系统性的支持保障制度, 机会不均等是常态

幼儿园的制度普遍是健全的, 但制度的执行与落实存在较大偏差, 实施流程、内容没有与制度挂钩, 进而没有体现制度本身的生命力。制度保障不仅是幼儿园园本教研活动开展的基础和前提, 更是促进幼儿园园本教研活动长期稳定发展的根基。调查发现大部分幼儿园并未构建与园本教研活动

相配套的激励机制,这直接影响到园本教研生命力与创造力<sup>[3]</sup>。

由于缺乏激励机制保障,参与园本教研活动的教师名额和机会一般由领导直接分配给固定范围教师群体,如行政、主任或个别骨干教师。这些经验丰富的教师群体本身学习机会就相对较多,而真正渴望通过园本教研活动锻炼教学能力、提升教育修养的年轻教师难以得到机会,从而不利于充分激发年轻教学力量的积极性和主动性。

## 2.2 幼儿园的人文管理缺失,教研走过场

园本教研过程中普遍存在以下问题:教师不敢踊跃表达个人观点,顾虑其想法与领导的意见存在冲突,园本教研活动沦为“走过场”“说空话”的形式主义。具体体现在:在园本教研活动中,由于幼儿园人文管理机制的缺失,教研主管的发言和表态成为教研活动的行政意见,并主导教研的方向,使园本教研缺乏活力和创造力,教师担心对教学活动的理解不全而不敢发言,从而教研本身问题被忽视<sup>[4]</sup>。一味等教研主管“发号施令”式的一言谈或“标准答案”,在这种氛围下,教师在教研活动中以逐渐形成的固定化思维模式,使得园本教研活动成为照本宣科的“例行公事”和“走过场”,教研活动的经验总结常常是套话和空话等堆砌,不利于个性化教师专业发展<sup>[5]</sup>。

## 2.3 教师缺乏主人翁意识,自身发展定位模糊

在园本教研活动中,教师的主人翁意识非常薄弱,缺少自我成长规划的计划性和目的性,只是敷衍幼儿园教研工作安排任务。如果幼儿教师对自身发展定位不清晰,缺少对自己的专业发展规划,也容易造成幼儿园教师队伍流失率较高等一系列现象直接影响园本教研的可持续发展性。据调查近三年民办幼儿园教师近流失率达26.1%,教师稳定性直接影响园本教研效果。经常性流动的教师必然对自身真正的职业目标也存在认知性或者茫然性的偏差。这部分教师超四分之一的教师在参与园本教学研究的活动过程中,持有观望、不积极、盲目从众状态也就不言而喻<sup>[6]</sup>。

## 2.4 教研功利化现象严重,看不见教师本身的优劣势。

在园本教研的实践过程中,存在过分追求活动结果功利意识强的现象,忽视了对园本教研活动解决实践教学问题、提升教学能力的重要意义。教研二字拆开为“教”与“研”,故而为教学研究,教研就是为解决某一具体问题或现象进行研究探讨。例如,在幼儿数学活动,想让孩子明白“2+1=3”问题,不同年龄的孩子对数概念理解差异是比较大的,如果老师一味追求2加1的结果是3,而忽视幼儿非常有创意的点

数过程策略,那将沦为让孩子反复、多次练习机械学习模式。

不同的老师对这一现象的领悟能力不够导致达不到预期教学效果。出现园本教研研而无效、研而不深,不能真正解决教育过程中的实际问题。此外,参与园本教研活动的教师各自专业能力、综合素质均有所差别,根据教师本身优势、工作经验不同,缺乏个性化教研导向,针对同一个问题,在年轻老师、熟手老师和骨干教师都会有不同理解和解决策略。对问题理解一味采取“一刀切”方式不利于积极园本教研,对教师自身的专业发展也不利。

## 3 促进教师主动专业成长的园本教研有效策略

从幼儿教师专业成长的角度看园本教研活动,以“教科研兴园”为主导,以问题为抓手,以教师个性化专业成长为目的,这是有效园本教研的发展之路,如围绕一日生活各流程、日常的教学设计、教学观摩、课堂案例、教学反思、学习故事等多元化的活动形式等现象深入开展研究。“问渠哪得清如水,为有源头活水来”,只有明确目标和方向,才能将园本教研扎实的推进,这也是促进幼教改革发展和教师专业成长的重要路径<sup>[7]</sup>。

### 3.1 树立“各得其所”的教师成长目标,以点带面, 全国共成长

观念影响言行,因此教研主管首要主动转变教研理念,希望教师成长“齐步走”那是理想状态,务实教研应该树立“各得其所”的教师专业成长理念,即根据每位老师潜能、需求点、兴趣爱好,挖掘教师优势并促进其进一步发展。例如,对于资深教师的教学经验较为丰富,可以按照较高标准提出要求;对于创新意识较强年轻教师刚步入社会、教学实践经验不足、对园本教研活动经验相对较弱老师。充分发现不同教师的优点,发现其之长处,促进充分发展从而提升教师在职岗位的幸福感和使命感。如:在沁德文化幼儿园的园本教研,倡导充分发挥每一位老师的特长,按照兴趣爱好划分为场馆馆主,馆主主要负责场馆的教学教学工作,由教研主管和场馆馆主带着大家充分研讨,善于发现教师的创新、活力、经验、勤奋、激情等闪光点带动全国教师教学能力培养和发展,以点带面,促进全国共同成长,也让每一位教师的成长目标有的放矢<sup>[8]</sup>。

### 3.2 一人一案找优势,鼓励教师找回自己

教研主管应具备专业素养、自信的态度和深邃的眼光,充分认识到团队成员的优势,明晰团队成员的教学计划和教学目标,更为准确、合理地做好自己职业发展和教学能力提

升的短期、中期、长期计划,让每个教师找回自身坚守教育之路的初心。因此,我们应当帮助每位教师发现自身的“闪光点”,帮助他们逐步建立参与园本教研活动的主人翁意识,在教研活动讨论分析、实践观察以及交流研究等方面充分认识到自身的优势,主动积极地将自身的优势发挥出来。积极地鼓励各个教师重视同他人沟通交流教育理念和教学思想,让他们主动分析在教学方式和教学技能等各个方面需要进步的方面<sup>[9]</sup>。由此,能够引导教师建立起对于教师职业的认识和理念框架,认识到自身在教学活动中的真正所需。例如,在沁德文化幼儿园,鼓励老师们找到自己的优势的基础上,全力支持教师在优势上下“笨功夫”,做到一人一案,让每一位老师充分自信的为自己定制成长计划,并融入到园本教研计划内,更加细化教研流程,鼓励教师多参加学习培训并分享。在参与园本教研活动中大家充分交流经验、共享经验,形成一个没有行政压力的互助教研共同体,有效促进教师各自的专业成长。

### 3.3 构建完善园本教师的激励制度,形成奖罚分明良性教研生态

叶澜教授对教研精神方面的精辟论述“宁可留下真实的遗憾,不也追求虚假的完美”。因此,在教研过程中鼓励老师想说、敢说、能说,激励“说真话”才有真教研。幼儿园在教学实践中应建立完善的园本教研制度,结合本园特色以及原有教研基础和师资队伍等方面的基本情况,制定合理的园本教师激励制度和奖罚分明体系,支持各位教师参与园本教研、提升自我教学能力、更新教学理念等活动的机会。全体幼儿园教师集思广益,探讨幼儿园教师在园本教研活动中应当承担的义务和责任以及具体扮演的角色;商议让各位教师均能接受的园本教研活动激励制度;对于在园本教研活动中积极踊跃发言、教学理念新颖、踏踏实实钻研的教师,可以给予物质奖励或精神奖励,分设“优秀骨干带头奖”和“杰出青年教师进步奖”等奖项。但也要避免教师只注重奖励而对教研形式主义的情况。例如,建立起主动争取的激励方式,避免个别教师的功利化现象较为严重。此外,建立起骨干教师和青年教师共同参与园本教研活动的制度,让每一位教师参与教研活动的机会平等,确保园本教研活动常态化、规范化、专业化,形成奖罚分明的良性教研生态<sup>[10]</sup>。

### 3.4 形成个性化成长的人文支持氛围,促进教师自愿主动钻研能力的提高。

更好的让教师深入思考,推动幼教领域的创新发展,我

们可将园本教研活动分成三个层次进行落实,树立“分层发展”的理念让教师对活动的目标有共同的实施,更好的达成“师徒结对”。可以采取多种媒介支持教研发学习模式,如通过微信、专业软文、关键概念、热点问题等方面逐渐形成教师队伍个性化成长的人文支持氛围。具体可从教师队伍这一主体出发,分为全园集体教研和小组强化教研,从教研活动的场所来看,可以分为线上网络教研和线下现场教研;从教研内容方面,可以分为常规式教研和特色专题教研。最终目的就是层层递进、抽丝剥茧,启发教师在园本教研中探索深度,落到实处,不讲空话和大话,推动教师共同走向专业化成长之路。务实主动成长的园本教研,没有“高帽子”戴,只有真问题,没有“行政级别”,只有共商共研,没有“对错之分”,只有包容理解与支持。明确教师在教研活动中的主人,积极鼓励每位教师踊跃表达观点,尊重教师的科研成果和实践教学经验的分享,让教研活动真正为教师提升自身的教学水平搭建桥梁。

### 参考文献

- [1] 林培森. 实践取向的幼儿园教师有效培训路径探析 [J]. 教育导刊 (下半月), 2012(07):8-11.
- [2] 教育部官网. 教育部、财政部关于实施幼儿教师国家级培训计划的通知 [OL]. <http://old.moe.gov.cn/publicfiles/business/htmlfiles/moe/s7034/201301/146630.html>
- [3] 崔方方, 洪秀敏. 中国学前教育发展区域不均衡: 现状、原因与建议 [J]. 教育发展研究, 2010(24):20-24.
- [4] 姜盛祥, 胡福贞. 教育均衡视野下中国幼儿教师的配置与流动 [J]. 学前教育研究, 2011(07):26-31.
- [5] 万国威. 教育福利视角下中国学前教育的地区发展差异——基于对中国 31 省市学前教育状况的定量分析 [J]. 学前教育研究, 2011(11):3-11.
- [6] 应健美. 优化园本教研, 提升教师专业化水平 [J]. 教育家, 2016(15):105-106.
- [7] 杨志群. 幼儿园“园本研修”现状分析与改善策略 [J]. 早期教育 (教科版), 2016(04):231.
- [8] 查学芹. 如何在园本教研中培养教师的反思能力 [J]. 教育文汇, 2017(06):243
- [9] 姚渊. 园本教研三部曲: 自查、追问、反思 [J]. 今日教育 (幼教刊), 2017(07):78-79.
- [10] 阚丽丽. 浅谈幼儿园教研活动的组织和管理 [J]. 动漫界 (幼教), 2017(44):64-65.