**《幼儿园保育教育评估指南》背景下教师专业发展的思考**

青龙中心幼儿园青竹分园 陈涛

教师队伍专业发展是提高保教质量的关键，在《评估指南》指导下，幼儿园要充分尊重教师发展的节律，把握教师发展的重点和难点问题，在师德师风、专业能力和激励机制等方面齐发力，为幼儿园教师专业发展提供具体、科学、可操作的实践路径，帮助教师体验专业成长幸福感和职业发展归属感。

1. 夯实师德根基，助推思想成长

在理论引领中强化。为教师师德理论学习创设丰富的教职工阅览室，投放师德师风文件和案例故事文集。给予教师充分自由的时间，以园长领读、年级组共读、结伴自由读等灵活方式，激发教师理论学习动机。

在实践反思中顿悟。鼓励教师在学习了师德理论、模仿了榜样行为或反思了自己的不足之处，以行为的方式加以体现，并通过不断的实践最终固化下来，成为一种具有个性化的师德品质的过程。

在榜样浸润中提升。树立榜样的力量，在现实的幼儿教育实践中，一批以高尚的职业道德完美诠释了师德的榜样应该被打造成全园教职员工学习的楷模，通过案例宣讲、经验分享、行动感染带动全园师德师风建设的发展。

在平台培育中生成。制定有利于保障幼儿园教师地位和物质生活的制度，改善幼儿园教师的社会地位和生活待遇，为幼儿园教师解决困难，加强人文关怀，促进教师身心健康。

1. 务实教研行动，启迪专业成长

建立健全园本教研制度，制定科学可行的教研计划和务实推进教研过程是幼儿园促进教师专业发展的良好路径。首先全园教师包括园长应共同研究、逐层制定符合本园、本年级、本人的专业发展规划，明确自身发展的方向与要求。其次园长与园行政团队要全程式，陪伴式、浸润式、跟踪式深入教室的一日活动中，参与到教师教研的过程中，互通共学，形成良好的支持环境。再此过程中关注老中青教师的分层成长，采取“青蓝工程”或“分层教研”的培养模式，既发挥老教师的经验带教作用，又发扬年轻教师的敢作敢为精神。

1. 落实激励机制，多元专业评价

幼儿园建立多元的评价机制和奖励机制，注重表现性评价、过程性评价、生成性评价。不以一把尺子衡量每一位教师，以发展的眼光看待教师成长。增设例如“精神文明岗”、“关爱学生岗”、“勤劳模范岗”、“勤俭节约岗”等个性化奖励岗位称号，树立科学全面的教师发展评价观。同时邀请幼儿、家长、社区、同事作为评价主体，改变一贯的幼儿园单一评价机制，让每位老师的闪光点都能放大，增进教师的职业幸福感与归属感。