新北区三名工程之青年骨干人才成长营（幼儿园）目录

B5-2 成员的成长营项目研究材料——相关研究材料

板块	姓名	论文名称	页码
B5-2 成员的成长营项目研究材料	高丽泽	影响幼儿教师专业发展动力的因素分析及策略探索	B5-2-（1-6）
	赵 兰	基于乡村教师团队建设，谈引发教师内生力的有效策略	B5-2-（7-13）
	周微冬	赋能专业发展 引领幸福生长	B5-2-（14-17）
	周大伟	从“自研”到“众研”，点燃教师课题研究热情 ——立足本园谈提升教师课题研究能力的实践与思考	B5-2-（18-22）
	张 丽	论幼儿教师的成长“舒适区”及应对策略	B5-2-（23-32）
	朱靖波	激发生命内驱力——幼儿园新手教师 “心动-行动”的园本培训策略	B5-2-（33-38）
	张 晴	在教研活动中提升教师的专业化水平发展	B5-2-（39-40）
	尤云霞	解专业发展密码 探自我成长之路	B5-2-（41-44）

新北区三名工程之青年骨干人才成长营（幼儿园）目录

B5-2 成员的成长营项目研究材料——获奖论文

板块	姓名	论文	级别	时间	页码
B5-2 成员的成长营项目研究材料	高丽泽	《问题导向下的即时·实证园本教研实践探索》省幼儿教育优秀论文一等	省级	2021 年 11 月	B5-2-45
	赵 兰	《基于级组团队建设，谈引发教师内生力的有效策略》获省幼儿教育优秀论文二等奖	省级	2020 年 11 月	B5-2-45
	钱 力 高玉晶	《共同体视角下的幼儿园教师专业发展策略研究》省一等奖	省级	2020 年 11 月	B5-2-46
	朱靖波	《幼儿园新教师心动——行动园本培训策略》省优秀教育管理论文评比二等奖	省级	2020 年 12 月	B5-2-46
	高玉晶	《基于“自我重构”模式的园本研修路径与策略探析》省幼儿园优秀教育管理论文三等奖	省级	2020 年 10 月	B5-2-47

影响幼儿教师专业发展动力的因素分析及策略探索

常州市新北区银河幼儿园　　高丽泽

【摘要】幼儿教师的专业发展是当今社会关注的一个热点，由于学前教育非义务教育的特殊性，幼儿教师群体社会地位相对较低、职业倦怠、高原现象等系列问题都阻碍着幼儿教师的专业发展。笔者基于对常州市新北区近五十位教师的访谈，了解幼儿教师专业发展动力现状，分析影响专业发展动力的因素，从而借助平台搭建、专业支持等实践策略探索，激发专业发展动力，从根本上提升专业发展水平，加速专业化进程，促进教师成长。

【关键词】幼儿教师　　专业发展　动力 策略

一、对幼儿教师专业发展动力的认识

（一）幼儿教师专业发展动力的概念

动力是使机械做功的各种作用力，引申义为推动工作、事业等前进和发展的力量。幼儿教师专业发展是教师成长的过程，它是教师个体通过外部提供的机会（如培训、进修、访学等）以及自身的自我反思、自我更新和自我提高而实现的内在知识、技能、情意、行为等方面体现出来的专业性和自主性的状态和过程。[1]教师专业发展动力是教师在专业知识、专业技能、专业情意和专业行为方面不断前进和发展的力量的总和。

（二）幼儿教师专业发展动力的理论依据

美国心理学家亚伯拉罕·马斯洛（Abraham Maslow）基于对人类基本需要的理解，将人的需要分为生理需求、安全需求、社交需求、尊重需求和自我实现需求五个层次。生理需要和安全需要虽然并不直接推动幼儿教师专业发展，却是幼儿教师进行专业学习的前提条件。教师在社会交往中开始要求被尊重和实现自身的价值。尊重需求中又包含了对他人的尊重和自我尊重以及受到他人的尊重等，这一需求的满足需要个体有足够的自信心以及赢得一定的成绩作为基础；自我实现需求包括想象力、解决复杂事件的能力以及实现或者超越现实的需求等等。笔者以此为理论基础，开展了对　幼儿教师的访谈，挖掘他们在专业发展过程中的不同需要，了解幼儿教师内心深处的想法，从而找到解决其专业发展动力不足的办法，提升专业发展动力与水平。

二、影响幼儿教师专业发展的动力因素

在前期，我们选择了近 50 名不同学校，学历、工作年限、职称、性别及五

1朱陶.论教师发展动力生成路径[J]宁夏社会科学，2013（5）

级梯队的幼儿教师进行了深度访谈（具体信息参见下图一）。了解他们对教师专业成长动力的理解，分析在哪些情况下教师发展动力是充足，哪些情况下动力是不足的，具体表现是什么，从而分析影响当前幼儿教师专业发展动力的因素构成。

新北区幼儿教师专业发展动力机制访谈对象信息汇总

性别		年龄		婚姻状况		育儿情况		最高学历		岗位		工作年限		是否有编织		职称		工资		荣誉称号	
男	8	25 岁以下	6	未婚	12	无	15	大专	4	教师	27	1 年以下	1	是	15	尚未评定	5	2001-3000 元	11	无	14
女	34	25-30 岁	8	已婚	30	1 孩	21	本科	38	中层干部	14	1-3 年	7	否	27	幼儿园二级	20	3001 元-4000 元	11	园级	6
		31-35 岁	14			2 孩	6			园领导	1	4-5 年	4			幼儿园一级	16	4001 元-5000 元	6	区级	12
		36-40 岁	7									6-8 年	7			幼儿园高级	1	5001 元以上	14	市级及以上	10
		41-50 岁	7									8 年以上	23								

图一：新北区幼儿教师专业发展动力机制访谈对象信息汇总

（一）推动幼儿教师专业发展动力的因素

在访谈的过程中，我们通过对话教师“你什么情况下动力是充足的？表现是什么？”，来了解能提升幼儿教师专业发展动力的正向因素，概括来说包括：

1.教师有显性的专业发展成效。教师普遍提出当在一些平台或是比赛中，获得一些显性专业成长时，自己动力是充足的。如论文发表、获奖，参与评比获奖等。在助推教师专业成长动力印象最深刻的事件是上大多教师指向在自己获得成功感的事件上，如担任负责人，完成了一项突破的挑战等。同时，还有教师提出当发现自己在某个领域存在一些不足与短板时，专业发展动力也会增强。

2.园所有支持教师专业发展的平台。一方面是园所搭建的一些平台，如项目负责人、工作室负责人等，可以给教师专业发展提供很好的锻炼机会，岗位职责唤醒教师内在动力与责任感，促使教师不断成长提升。另一方面，园所组织的各类培训、专家讲座、调查教研等，能为教师更好专业发展提供方向与抓手，让教师在专业发展上有方法，有期待，有成效。

3.来自外界的肯定、支持与帮助。当教师的行为能获得园所领导、家长、同行、幼儿等的正向反馈时，教师的专业发展动力是充足的。如通过教师的教育，发现孩子真的有所成长的时候，教师会觉得自己所做的是有所收获的。当通过自

己的努力，获得了家长的认可、领导的肯定时，动力是充足的。值得补充的是，教师待遇的提高或是薪酬激励机制也是教师提到的能促进发展动力的因素。

4.园所文化氛围及同伴的影响。当教师所在园所文化、人际关系、同伴氛围等文化环境较为积极向上时，教师的动力是较强的。如教师提出在自己想要不断成长的过程中，有同伴教师、搭班教师等的帮助，感觉自己不是孤独的，也是有方法的，就会有动力去不断发展。同时，前辈、同伴的榜样示范，也会创设一个积极的正向能量场，引领驱动教师不断学习与发展。

（二）阻碍幼儿教师专业发展动力的因素

在访谈教师动力充足表现的同时，我们也了解了幼儿教师动力不足的表现，以此来分析影响幼儿教师专业发展的负向因素。包括以下几个方面。

1.工作量大，事务繁琐。教师普遍提出幼儿教师的事务过于繁杂，工作强度大、任务多、责任大，要求高。当阶段工作任务较多会手足无措与迷茫，会出现消极怠工，动力消退等表现。

2.能力不足，挑战高。动力不足的另一个表现是面对高难度挑战或是工作任务时表现出的无能、无力感。比如不擅长写作的老师要写案例、论文，就会显得较为头疼。有一些事情比较棘手的时候，如处理复杂的家长纠纷工作，也会让教师觉得无法驾驭。想要解决却没有方法，教师容易陷入自我否定与迷茫，甚至会容易产生逃避的心理。

3.工作与家庭的冲突。在已婚已育的教师访谈中，还发现一个矛盾就是工作与家庭的平衡。尤其家中有年幼的孩子，或是需要照顾的老人，或是阶段家庭关系、家庭状况有问题时，教师会感觉精力不够，工作的动力也会退减。

4.自我价值无法实现，没有职业幸福感。专业成长需求没有得到满足，如家长对于教育工作的不理解；自己对幼教行业的不认同，对职业规划没有方向；付出努力得不到大家的肯定与支持；园所缺乏相应的培训平台，教师专业发展得不到有效的引领等都会让老师感觉发展动力的不足。

5.其他因素。如编制内和编制外的主要是薪资待遇问题，编制外的普遍反应待遇低，没有动力，觉得没有地位。另外教师身体状况也是影响教师专业发展动力的重要因素。

（三）影响幼儿教师专业发展动力的动力分析

从一些关键信息中，我们可以看出老师们认为自我实现和自我提升需求、职业认同和对教育的爱是推动专业发展的主要核心动力；社会学校推动、教师共同

体发展等是推动教师专业发展的外部动力。其中，内在的自我发展需求是影响教师成长动力的核心因素。笔者结合马斯洛需要层次理论，按照内在动力和外在动力的分类，尝试进行分析。

1.教师专业发展的内在动力。内在动力方面更多指向生理需求、安全需求的满足，自我实现、尊重、交往的需求。比如作为老师，希望受到幼儿和家长认可，就是被尊重的需要。作为中层的一个管理人员，希望能够为团队的发展助力，是自我实现的需要。具体来看，内在因素包括：职业认同（内驱力）：热爱幼儿、热爱幼教的教师一般会表现出充足的专业发展动力。职业目标与规划：有明晰规划的教师大都有专业成长的方向，目标意识强，有职称、五级梯队晋升的规划与愿望。自我的认知与提升：对自我有清晰认知，能正确认识接纳自我的教师，能化压力为动力，不断自我提升。

2.教师专业发展的外在动力。外在方面更多偏向外在评价、外在环境的影响。如显性的专业发展成绩（论文案例获奖）、学校提供的专业发展平台（各种培训、各类平台）、家庭的影响（家庭关系、收入与成员关系）、环境与同伴（园所氛围、成熟骨干教师的榜样作用、同伴教师的鼓励）、政府的职业环境（社会地位、工资待遇）等。

三、提升幼儿教师专业发展动力的策略研究

（一）唤醒内在动力

1.文化氛围的营造，打造教师幸福工程，以信任和放权为培养的主基调。给教师一定自主权，激发教师对幼教的热爱与情怀，提高教师参与学校管理的积极性、主动性和创造性，使更多教师成为岗位的自觉管理者。建立一种开放与互助、合作与分享、支持与关怀的人际关系，从而充分发挥教师主观能动性和工作积极性，以促进教师专业化发展。

2.读书沙龙活动的组织，提高教师思想境界与自我认知。鼓励教师多元阅读，定期不间断推荐阅读书目，进行读书沙龙，打开眼界，提高格局，增强教师对幼教的认同度，重新审视幼教工作的价值与意义，感受到幼教工作者的重要性。

3.加强职业规划辅导，增值个人价值。让教师成为自我规划的主体，指导幼儿园教师制定符合自身成长的个性化发展规划。不仅包括自身专业方面成长，还要涉及自己的气度格局提升、个人素养和专业发展等各个方面。

（二）激发外在动力

1.分层创设各类平台。依据教师的不同专业发展需求，分层分类创设各类平台。如针对新教师，创设新教师共同体；针对成熟教师，开设教师工作室；针对骨干青年教师，开展工作室研究。努力让每位教师都有自我展示的平台。同时，如启动项目制。根据园所活动项目进行人员招标，在自主申报的基础上确定好项目第一负责人，让更多教师有自我实现的机会。

2.提供专业发展支持。针对教师自身学历提升、职称晋升以及弥补自身不足等方面提出的专业发展需求，提供包括培训学习、比赛、教研、课题研究等支持教师专业发展的机会。如我园开设“脚手架”式的园本培训、“即时反馈式”教研模式，定期邀请省内知名专家现场指导，让教师发展有方向。

3.发展保障机制的变革。学校最大的投资不是环境、材料的高大上，而是对人的投入。针对教师专业发展，学校改革保障机制。在工资待遇上：推进同工同酬，让一部分优秀的人员享受同编制内教师一样的待遇。在年终绩效上，改革激励机制，多劳多得，鼓励教师在专业发展上有成效；在培训学习上，优先保障教师培训和学习的经费投入，保障不同发展需求的教师有适宜的培训机会。

教师发展的动力由内力和外力共同促进，最终要靠唤醒教师的内在动力，推动幼儿教师专业稳步长线发展。教师专业发展动力是教师专业化发展的重要组成部分，是教师实现专业提升、专业自主乃至可持续、终身性发展的根本力量所在有着重要的价值意义。后期笔者将在研究专业发展动力影响因素的基础上，进一步帮助幼儿教师了解自身在专业发展过程中的不足与问题，激发专业发展动力，从根本上提升专业发展水平，加速专业化进程，促进教师成长。

【参考文献】

【1】李淑英.大学生心理健康问题产生的原因及应对方式[J].中国校医,2008,22(6):716～717.

【2】姜东菲，冯琳.挫折教育:大学生的必修课[J].中国成人教育,2007,(14):9～10.

【3】朱陶.论教师发展动力生成路径[J]宁夏社会科学，2013（5）.

【4】李森，崔友兴.论教师专业发展动力的系统建构和机制探析[J].教育理论与实践，2013（4）.

【5】陈芳. 教师合作 : 教师专业发展的动力 [J]. 职业教育研究 ,2008,(7).

【6】王玲.幼儿园中年在编教师专业发展现状与对策研究[D].扬州大学教育学院 2018.

【7】孙祯祥，张丹清.教师信息化领导力生成动力研究——借助场动力理论的分析［J］.远程教育杂志，2016（5）:105-112.

【8】黄希庭.心理学导论［M］.北京：人民教育出版社，2006：195.

【9】游华金，阳艳美.专业化背景下高职教师专业发展动力的教育学研究[J]教育与职业，2009（11）.

【10】许央琳，孙祯祥.基于场动力学的高职院校教师领导力程程机制研究［J］.南昌师范学院学报（综合），2000（10）.

基于乡村教师团队建设，谈引发教师内生力的有效策略

单位：常州市新北区奔牛实验幼儿园

姓名：赵兰

邮编：213131

摘要：本文基于乡村学校级组团队在学校机构设置中的重要作用，谈教师专业发展中内生力的有效策略。主要从自我认知、再建期许、分层指导、人文关怀、平台助推等五方面阐述观点。

教师专业发展概念从1966年10月，国际劳工组织和联合国教科文组织在巴黎会议上首次提出，到我国教师法明确规定，已被广大教育者植根于心。在乡村学校的机构设置中，级组是承担具体落实教学及事务的主要职能部门，是领导与教师之间上传下达的重要中转站。级组团队教师的专业发展决定了校级层面领导决策的执行质量，决定学校建设发展的基本方向。作为一个级组长，在带领小团队中深深意识到团队建设中教师专业发展的重要性。专业发展重要的在于唤醒教师发展自觉，提供平台助推教师发展。

一．自我认知强效能

存在主义哲学强调个人、独立自主和主观经验。内生力的觉醒必然离不开个人的自我认知：对自己优缺点、自我价值的明确认知等，班杜拉提出的自我效能感指人对自己能否成功从事某一成就行为的主观判断。增强自我效能感是触发教师内生力必要条件。

1、自我反省

一个人的自我认知一定是建立在对自我的清晰的了解的基础上的，反省自己的优缺点、得失罗列出来，绘制成表格，这是一个痛苦的过程，同时也是一个逐渐明晰的过程，对自我能力、优缺点的明晰，可以更清晰地确立最近发展目标和远景目标。

2、言语暗示

他人的言语暗示能够提高自己的效能感。在学校的 3.8 节活动或者每月集体生日会中，我们会请级组的老师或者搭班通过写便签、直接对话等不定形式，让同伴谈谈你心中的老师的看法、期许，让最亲近的好友，朝夕相处的同事，通过日常经验的事例描述，感受到自己在别人间的认可程度，增强被描述教师的效能感。

二．再建期许唤自觉

专业期许是教师对自身专业所要达到目标的主观估计。它所指向的目标可以是教育教学方面实绩，也可以是赞扬、地位、名誉等。期许不等同于发展目标，它只是目标在教师头脑中的反映。帮助教师积极重建专业发展期许，唤醒发展自觉，需要积极的诱因，以使教师产生积极的行为。

1、赋予责任

在个体而言，每个人都有在集体中的被价值认同感，但往往很多老师会因为自卑、迟疑、退缩等心态导向，会对主动承担一些事务工作产生惧怕心理，不敢尝试，继而一种破罐子破摔的心态：反正也叫不到我，我就得过且过。根据耶克斯.多德森定律，动机水平与行为效果呈倒 U 型曲线。在级组的大小活动中，根据每项事务的时间、涉

及范围、专业程度等难易程度简单分类，鼓励级组老师积极主动承担事务，并提供一些必要的帮助和指导。比如级组一位年轻老师平时性格内向，在集体备课环节很少发声，平时教室事务全部依赖老教师，严重缺乏勇气及自信。在一次中班幼儿运动会筹备会议上，我率先抛出谁愿意主动承担运动员名单、安排场地等事务工作，积极语言鼓励年轻老师多主动锻炼，并用期许的目光注视着她，在迟疑了十几秒后，她不大自信地主动报名，我积极采纳，并就此问题提出一些具体操作建议。她欣然接受，最后在运动会中积极做好了分配的工作。在之后的集体备课中，经常能看到她主动发言的身影。

2、消除顾虑

级组团队中年轻老师居多，私下里老师们也是在暗暗较劲，谈起一些在各方面能力水平远远居于同伴之首的同龄老师也是心服口服，但是更多是一种放弃的心态，如何激起老师们的斗志，让其产生附属内需力，在园部采取的园编制、蒲公英优秀教师等荣誉与奖金挂钩的实质基础上，级组层面更多从老师日常的细小工作层面刺激老师提升自我内驱力。这种发展动机最根本的是抓住不同迥异的教师个性心理关键点进行刺激，比如与我搭班的一位年轻老师是从别的行业转过来的，认为自己的年纪有些大了，在与其他年轻的专业出生的老师比时，缺乏年龄和专业的优势，显得有些颓废，我从她从事多年行政人事工作说起帮助她剖析有多年工作经历的她在人际交往，自我认知等成熟的心态在工作中的优势，并用一些老教师的具体事例鼓励她帮助她描绘愿景，重建她对专业发展任何起点都不晚的观点，并在日常工作中

手把手指导，加强其行为动机与发展效果之间的联系。目前这位老师以一位新手的身份在班级的课程实施、环境创设等方面挑大梁。

3、间接刺激

因为在乡村学校，信息相对闭塞，平台机会也不是很多，老师在各方面锻炼的机会少，成果积累也少，所以在评选五级梯队等教师职称时，很多老师会因为缺而丧失评比机会。也有一些老师平时积极主动，积累了很多条件，因而突颖而出。我组织老师进行了一次谈话活动，聊聊之间的差距，产生差异的原因，对照自身自省，建立规划自己短期和长期的愿景。一位去区参加工作室的教师谈到：外面的组织在研讨、选课等环节都是一只饿着肚子的狼虎盯着一大块肥肉，还没反应过来，机会已经没有了。在间接的刺激中，老师们感受到乡村学校与城区学校等文化层次的差异，重新审视自己直面的问题，愿意主动去改变、优化自己行为。

三、分层指导促自信

“一千个人里有一千个哈姆雷特”，受家庭、学习、遗传环境等多方面的综合因素影响，每个教师都是一个独立的个体，对专业的愿景、发展的理解、接受能力都不同，因此分层指导培训显得尤为重要，因为只有适合自己的才是最好的。

1、按龄分层

在集体活动中，经常听到刚工作的年轻老师反应，在老师们的研讨中很多专业术语听不懂，很多点到为止的话语无法举一反三、心领神会，听的有些云里雾里，过后工作的执行效果自然大打折扣。因此

按龄分层是第一个举措。比如在课程实施中，要求老教师能够做好具体的课程设计、审议、实施等全局把控工作，新教师只要能够按照计划有质量地实施，同时做好自我反思工作，在集体活动研讨或者请教师傅。在赋予各个年龄层次老师的具体工作实务中，在解决具体的问题中获得各层次的发展。

2、按需分层

受老师个性的影响，每个老师对专业的发展要求的层次及时间是不同的，根据各自需求的分层是最贴切工作实际的。对于对专业发展需求要求高，有明确发展目的的老师，我们给予更高的期许、专业的指导及发展机会；对于有一些发展需求，但动力不足的老师我们及时在后面助推一把；对于目前还没有任何想法，我们给足耐心，慢慢等待老师的成长和自我意识的觉醒，通过其他渠道缓慢推进。

四、人文关怀育温情

园部和教师总是两个对立的层面，从各自的立场出发，都很难达到统一和谐的局面。而从级组团队出发，首先消除老师对领导层的潜意识的对立意识，从心理层面容易接受。

1、文化营造

人从出生原始的依恋对象除了母亲，到对家庭的渴望与依赖，说明人希望不管是疲惫、害怕、幸福任何时候有个休憩的港湾，可以倾诉、疗伤、分享。在学校文化建设中，从园所文化到班级文化，级组团队文化也是非常重要的一部分，建立一个温馨温情、乐观向上的小团队，让每个身在其中的老师都能感受到家的温暖，感受团队生活的

愉悦，感受团队专业支持带来的成就满足感，所以线上线下絮絮叨叨的关怀话语，集体活动中轻松愉悦地氛围营造，真诚沟通及时的处理心结问题，实时实地具体现场的指导是团队文化营造的主要手段。

2、梳理联结

“管理” 字面理解是管和梳理的意思，然而现代管理中，我认为更重要的理，理顺老师与老师之间的关系，梳理级组事务与教师之间的关系，联结领导与老师之间的关系。幼儿教育中的班级管理是一个非常特殊的工作，需要班级三位老师的通力协作，经常会因为老师之间的关系因为志向不同，价值观不同等原因没有理顺，造成老师颓废、伤心等各种心态，继而影响班级工作。这时候级组长就是居委会大妈的角色，随时随地地关注与及时沟通、调解，帮助老师之间理顺关系，寻到两位共同协作的平衡点尤为重要。级组长还要善于联结好领导与教师之间的关系，做到向上、向下、横向的联结，在领导与教师之间的情绪对立时做好转化安抚工作，在上级要求与教师执行困难时做好通俗易懂地可具体落实的工作转化。

五、平台助推伴携手

园级及以上层面的平台很多，但是毕竟不惠及大多数老师，因此在级组团队中，充分利用团队平台，采用多种模式和手段助推每一位老师的成长，也是团队建设中的一个有效途径。

1、结对拜师

在幼儿园的一日活动中，搭班老师因为陪伴的工作时间最长，相处的距离最短，而显得尤为重要。所以对于年轻老师来说，遇上一个

有爱心、责任心、专业的搭班教师是一件幸福的事情。搭班老师也自然成为她的第一个直接的师傅。师傅在日常生活、班级管理、家园共育、课程实施等方面潜移默化影响年轻老师。第二位老师就是主动去寻找的师傅，可以找是自己期望发展的领域较强的老师，也可以是志同道合的老师。这位老师必定是在专业上有建树，对自身专业发展起到直接指导作用的。

2、班级互助

在日常管理中，会发现班级因为老师的默契程度及共同的发展愿景，而呈现出齐心合力的态势，班级各项工作尤为出色。将班级自主结对互助，捆绑式的形式最终目的是通过从班级的两位老师的小组织再进行扩大范围，让个别感到工作困顿的班级老师在互助的氛围中感受到来自集体的推动与温暖，感受团队的力量，消除孤独与无助感。

乡村教师的客观现状从自身起点、周边环境、学生素养、学生家庭素养等各方面与城区教师存在显著差异，然从人性角度来说是没有本质差异，基于乡村学校现状，基于教师发展需要，基于级组团队的实际情况，从心出发，采取良好策略，优化自身行为，营造温情氛围，引发教师专业发展的内生力，打造团队专业发展力量，进而提升学校的教学质量，最终让每个孩子受益。

参考文献：

1、《江苏省教师招聘考试教育理论基础》2019 版

2、网络推文《中层领导力要在关键点实现自我迭代》刘燕萍

赋能专业发展　引领幸福生长

常州市新北区新桥街道中心幼儿园　　周微冬

教师专业化是时代对教师的要求，幼儿教师是基础教育的奠基者，幼儿教师的专业化发展水平直接影响着幼儿教育的质量。促进幼儿教师专业化发展，是关系到幼儿园、幼儿教师个人、幼儿成长，乃至整个幼儿教育事业发展的一件大事，是新世纪全社会对幼儿教育界的强烈呼唤。培养一支凝聚力强、团结奋进的幼儿园教师团队，是幼儿园管理的重要任务和使命。

一、科学规划与管理，构建务实高效的机制

为确保教师队伍专业化发展，我园实行一把手负责制，由园长领衔，市区级骨干、优秀中青年教师为核心成员，组建管理团队，职责明确。

为确保教师发展长效机制，制定了教师三年发展规划、教师培养、研训、教研等各项制度和实施方案。重过程管理，每次教科研活动或专题培训，定任务、定时间、定人员，教师参加活动及时计入继续教育学分，并与年度考核、评优评先及职称评审挂钩。

二、立足服务与保障，创建优质高效的环境

为充分保障教师的研修，我们创设了一室一厅一全：

一室：教师阅览室，藏书多达 4000 余册，充分满足教师学习需求。

一厅：不少于 200 平方米的多功能报告厅，为教师提供便捷舒适的专门研修场。

一全：百兆宽带，无线全覆盖，满足全体教师集会和培训的需要。

信息化专业设备配备齐全，年度预算设专项经费，用于教师培训、教科研培训。

三、丰富教研与培训，搭建主动发展的平台

（一）立德树人，加强师德师风建设

师德是教师必备的基本道德素养和职业要求，注重五个一的实施：

一本手册：人手一本《常州市中小学师德师风建设学习手册》，确保人人知晓、人人践行。

一份承诺：全体签订，集体公示。

一次考试：全员参与，100%达标。

一场辩论：举办“师德与师才孰更重要”专题辩论赛，群雄舌战，强师德树形象。

一个主题：传颂红色经典，树立典型事迹，弘扬高尚师德。

通过“五个一”的开展，强化“师表”意识，坚持以“塑教师群体形象，育师生命情怀”为核心，培养保教人员的“三心”（爱心、责任心、感恩心），牢固树立“以塑造自身良好形象为方向，以关注孩子生命为己任，以关心孩子成长为目标”的信念。

（二）分层培养，推进教师队伍建设

教师队伍建设是幼儿园提升质量的基础，是幼儿园走可持续发展之路的关键，是实现品牌发展的保障。首先，我园发放调查表了解教师“我有”“我缺”“我想”三大内需，制定教师发展层级，并由教师自主申报：新苗层、骨干层、经验层，打破单纯从教师成熟度划分的原则，引教师成长有方向；其次开展教师个人三年发展规划制定的培训，基于个人层级，制定切实、有效的发展规划并每年适时反思、调整，使教师发展明路径；最后以教师个体发展中的能力差异、实际问题、现实需要制定园本培训方案，进行分层培养，促教师培训针对

强。

层级	分层申报条件
新苗教师	1.热爱教育事业，有良好的师德修养，能胜任班级管理以及教科研工作。 2.坚持学习，不断提高理论水平和专业素养，并落实与一日保教管理。 3.能承担园级公开课。 4.积极参加级组及以上教科研活动，积极参加各项教育教学竞赛活动。
骨干教师	1.热爱教育事业，主动学习能力和创新能力强。 2.积极探索适合幼儿年龄特点和发展需求的教育教学方法，教科研经验在园级以上介绍。 3.愿意主动承担培养青年教师工作。 4.能主持园级以上课题研究，论文获区一等奖及以上。 5.能承担区级及以上公开课。 6.具有二级教师以上职称。 7.具有五级梯队称号。
经验教师	1.热爱教育事业，能积极提升自身素质，有自我发展意识。 2.有较强的教科研能力和经验。 3.能发挥示范作用，引领组内教师共同发展。 4.能主持园级以上课题研究，论文获区一等奖及以上。 5.能承担区级及以上公开课或讲座。 6.具有一级教师以上职称。 7.具有五级梯队称号。

每个层级，有发展目标及相应的培养措施：

1.新苗层教师——层级目标：成为进取型、合作型教师。

（1）“青蓝工程”结对活动。通过师傅带教引领，迅速适应并掌握教育教学必备能力，缩短成长周期。

（2）新教师基本功考核。通过课程游戏化集体活动、室内区域游戏活动的组织、专业技能的考核等，磨炼教学基本功，增强业务素质。

（3）成长共同体。理论共读，分享教育教学心得与经验；集体备课，尝试同课异构和同课同构；相互听课、评课，取长补短、共同进步。

2.骨干层教师——层级目标：成为研究型、引领型教师。

（1）专家引领。通过专家讲座、互动式教研专家引领，观念迭达更新，改变思维模式，明晰课改方向。

（2）任务驱动。根据个人能力优势，自主申报园级互动、各类展评、课题研究、示范展示等活动，实践中积累经验。

（3）平台搭建。担任园内核心组或项目组负责人、教研组长等职，承担起引领、示范作用；积极创造机会，推荐申报高层次人才培养计划，在浸润式学习中开拓教育视野、提升教育教育专业水平。

3.经验层教师——层级目标：成为特色型、名师型教师。

（1）专业指导。主动承担“师傅”任务，定期开设示范课或专题讲座，展教学风采与教育艺术，传先进经验；组织专题教研、主题沙龙等活动，理思路、明方向、促提升、共成长。

（2）主持课题。基于热点、难点问题，展开专题研究，积极申报市区级课题，定期开展课题研究，总结经验推广引领。

根据各层级教师发展需求制定了有针对性的培训内容，全员全过程参与。

（三）研训一体，提升教育科研能力

以四大工作组（级部教研组、课题研究组、项目推进组、课程核心组）为据点，以“主动发展”+“园所助力”的模式，形成既相互融合，又各具特色的“研训一体化”，赋能教师发展。

1.项目助推，打磨真才干

（1）五大核心组聚研究：课程资源核心组、集体活动游戏化核心组、智慧班主任核心组、幼儿园支持性环境与自主游戏核心组、童心解读教育研究组，分别由区核心组成员担任核心组长，全园教师自主申报组建团队，各组聚焦核心问题，开展读书交流、活动观摩、区域诊断、案例分享、无组织教研等个性化活动，将问题落到实践，从实践中形成经验，助推会思考的教师和善引领的管理者两类人的成长。

（2）悦动杯发展项目展风采：分设“游戏环境的创设与利用”、“微型课题成果推介”、“课程资源的开发与利用”等多个项目，教师自主申报、主动研究、分享展评，锤炼教师六大能力，推动幼儿园课程和教科研管理更上一层楼。

（3）教师基本功大赛锤师才：定期开展新教师、2~3 年教师、40 周岁以下教师基本功竞赛，通过赛前培训+自练，亮出最美风采，赛后选拔人才推荐参赛，在反思中寻发展短板，制定后期专项培训计划，在全园营造“提升专业素养，树立专业自信”的良好氛围。

2.教研落地，为发展赋能

近年来，我园一直围绕着课程游戏化项目建设展开园本研究，坚持循着本真教研路径，聚焦真问题、开展真教研，在淬炼“新•悦”教研文化的过程中提升办学品质。

（1）探求“真”问题

“真”问题是教研活动的基础和起点，是开展教研活动的真正内涵与价值体现。我们把寻找教研的真问题本身也作为我园教研攻克的课题，在实践的过程中形成了探求问题的策略。通过问卷调查、教师访谈、教研组前期梳理等方式搜集、梳理关键节点问题；通过现场调研、教师的及时反馈、层级盘点等多种方式寻找“真”问题。

（2）解决“真”问题

双向式教研。将问题抛给老师，教师先通过查询文献、阅读理论书籍、班级实践等方式进行自主学习，随后教师带着学习所得走入现场进行有准备的教研。

互助式教研。一个人的力量是有限的，一群人的智慧是无限的。我园通过外出培训、师徒结对、工作组和项目组互动等互助式教研，让老师们进行思维碰撞、经验共享。比如：园所根据教师发展需求提供外出培训的机会，过程中教师自我管理，回园后将培训所学实践内化，梳理成园本化经验，在两周内用多元的方式向同伴进行分享。

体验式教研。讲座前根据我园当下课程改革遇到的瓶颈，与专家进行问题的磨合和设计，

专家在现场与教师问题互动，引发独立思考和同伴交流，借助专家智慧下的多元互动，催生园本的理解和经验。

行动式教研。针对课程实践类问题的解决，我园总结出了园本化行动路径六部曲：调研现场→自我剖析→共同研究→现场练兵→经验落地→成效对比。

3.课题研究，撬动新动力

“科研兴园、科研兴教”，力求做到研究一个课题，解决一个问题、总结一类经验、成就一群教师发展、提升幼儿园品质。

一是围绕园所特色、课改需求，开展市区级课题，形成经验，辐射全园。三年来，在“悦动尚新”的园所文化引领下，五项省市区课题顺利结题，一项市级重点课题通过中期评估。二是聚焦实践发掘、捕捉问题，筛选并提炼成课题操作路线和过程，教师人人都能借助微型研究的力量，在解决问题中提升思维品质，改进教育教学行为，教学质量稳固提升，形成了积极向上的群体研究氛围，十多项微型课题获区级一二等奖。

四、注重引导与辐射，扩大成果特色的影响

积极承担常工院高效学生的实习活动，开放课程游戏化环境与示范课，进行说课指导、微课制作策略等，使学生理论与实践有机结合。同时，我园骨干教师走进常工院，进行课程建设、环境创设的经验性引领。结对帮扶区内相关幼儿园，在学校管理、课程建设、游戏环创、教师培养等方面定期开展区域调研、活动打磨、园本教研等专题活动，在合作交流中寻问题、找策略、促发展，提升课程领导力。

苏联教育家加里宁说：“加强对培养人的培养比直接培养人重要。被教育者能力的提高是以培养人的素质为前提的，这种培养必须从青年教师开始。”教师专业化发展只是发展性教育的一个部分，同时也是一项长期任务，只有不断研究探索，更新理念，形成长效机制，才能实现目标。我们必须向着“一流的教师队伍、一流的学校管理，一流的课程质量”目标不断迈进，培育“有理想信念、有道德情操、有扎实学识、有人爱之心”的新时代四有好教师。

从“自研”到“众研”，点燃教师课题研究热情

——立足本园谈提升教师课题研究能力的实践与思考

常州市新北区薛家镇中心幼儿园　周大伟

摘要：为提高我园教师的科研能力，在课题研究管理中，我们立足本园幼儿教师的实际，剖析问题，通过园所层面的建章立制，到教科室的全程助力，支持教师课题研究的实践与探索，实现全园教师人人参与课题研究，促进教师专业成长，推动幼儿园可持续发展。

关键词：幼儿园　幼儿教师　课题研究

课题研究是幼儿园教科研工作的核心内容之一，是推动幼儿园可持续发展、促进教师的专业成长、提升园所内涵的基本途径。随着课程改革的不断深入，迫切需要幼儿教师从实践型教师向研究型教师转变，在先进的学前教育理念的指导下，敏锐地发现问题，不断反思与学习，自觉运用一定的科学研究方法，在教育教学实践中积极探索，从而不断推动园所的改革，更好促进幼儿的发展。基于以上认知，我园在教科研工作中，重点聚焦教师的课题研究管理，期待课题研究不仅仅是教科室少数人的研究，而是将所有教师卷入，人人有课题，人人在研究。

一、立足实际，厘清教师课题研究的问题。

当下进行课题研究是教师梯队晋升、职称评定的必备条件，也是教师专业发展的必经之路。在课题管理工作中，我们通过调查问卷、访谈等方式对全园教师参与课题研究、课题论文撰写、对课题研究的认知和需求等情况进行了全面了解。通过问卷、访谈的结果反馈，我们尝试分析当下本园教师课题研究面临的问题和挑战，为后续的课题管理实践提供方向和依据。教师课题研究的问题主要表现在以下三个方面：

1.认知层面的误解

很多教师认为自己只需要做好教育教学工作，课题研究是园长、教科室等为数不多的人需要去做的事，和自己无关，再者自己也没有时间做课题。教师出现这样的认知，是对课题研究的误解，殊不知问题即课题，课题正是要解决教育教学工作中问题，和教师一日工作息息相关。

2.思想层面的畏难

很多教师觉得课题研究工作专业要求高，任务复杂繁重。要选题、撰写课题

研究方案、做文献研究、开展各项研究实践活动、梳理研究成果，还要经历开题、中期评估、结题等等一些列的流程 。面对这些课题研究工作，很多教师不敢尝试，心理上畏难。

3.方法层面的缺乏

幼儿园教师大部分擅长教育教学活动的开展，课题研究的能力和有关知识相对薄弱，主要体现在教科研基础知识和方法的缺乏上。

（1）缺乏教科研基础知识。很多教师职前未有教科研这门课的学习经验，对课题研究的概念缺乏整体认知，例如一份完整的课题研究方案如何撰写，需要阐述哪些内容都不太清楚。

（2）缺乏教科研方法。有的教师虽然对一些课题研究的理论知识有所了解，却不知如何运用。例如，不懂运用观察法、文献法、调查法等基本的研究方法去发现教育教学实践中的问题，导致不知如何确立自己的研究课题；又如在梳理研究成果时，虽然实践活动扎实有成效，却不会提炼自己的认识，总结自己的经验等。

二、建章立制，点燃教师课题研究的热情。

针对教师在课题研究上呈现的问题和困难，在课题研究管理上尝试以下变革：

1.构建园所课题研究层级网络，从极少人参与到全园卷入。

为了将所有教师卷入课题研究，我们逐步构建起一个“园所统领性课题——园区个性化课题——教师微型课题”的课题研究网络。统领性课题引领方向，承载着园所文化建设、课程改革、育人方式创新等方面的重任，例如近几年我园的区域游戏课题和多元阅读、戏剧等课题。园区个性化课题旨在助力各园区突破自身在课程建设或者统领性课题研究过程中的问题，例如有的园区研究语言区游戏，有的园区研究自主性角色游戏等。教师微型课题鼓励教师立足自身实践，围绕亟待解决的问题开展研究，例如区域游戏分享交流策略、科学区材料投放等等。

2.构建园所科研激励机制，从被动研究到主动研究。

为了激发教师课题研究热情，幼儿园构建了多元的教科研激励机制，来推动幼儿教师积极参与课题探究，一是精神激励机制，在各类考核、评优工作中突出课题研究的分量，进行先进教科研工作者的评选并表彰，二是物质激励机制，制

定教科研工作奖励条例，对不同级别的课题在开题、中期评估、结题各个阶段进行奖金奖励，激发教师课题申报的热情。

3.建立多项课题研究制度，从自发无序到规范运行。

随着各级各类课题的增多，为了保障各类课题研究的规范运行和扎实推进，我们制定了一系列相关的保障制度：

（1）子课题组长责任制。为保证各课题研究目标的实现和研究内容的具体落实，课题组在研究初需确定子课题，由子课题组长负责各子课题的具体研究开展。

（2）定期研讨总结制。各课题组要建立定期研讨交流、总结的制度，制定学期课题活动计划。例如我园的区域游戏课题制定了以下研讨交流计划：

研讨交流的内容	频率	范围
主题背景下的区域游戏内容审议	5 次/学期	各级部备课组
主题背景下的区域游戏调整研讨	1 次/周	级部
区域游戏园本教研	2 次/学期	级部、全园
区域游戏读书交流活动	2 次/学期	级部
课题阶段成果总结汇报	1 次/学期	全园
主题背景下的区域游戏观摩研讨	1 次/学期	全园
区域游戏观察记录、学习故事交流	1 次/周	备课组

4.过程跟进评价制。课题组对子课题负责人和课题组成员实行课题研究跟进评价，根据其参与研究活动、落实研究任务、取得研究成果的情况，定期予以检查考核，通过积分奖励的方法予以激励评价。

5.课题档案管理制。各课题组以子课题组为单位，认真积累课题资料，按学期收集整理，为课题研究提供真实可靠的研究素材。

三、全程助力，支持教师课题研究的开展。

在园所课题研究制度的保驾护航下，教科室协同课题研究骨干教师全程助力以保障教师课题顺利开展。

1. 开展学习培训。

针对教师缺乏课题研究的理论知识和方法这一问题，我们采取以下策略支持教师。一是通过阅读学习，推荐教师阅读《幼儿园教育科研指南》，积累课题研

究的理论知识；二是教科室负责人开展课题研究专题培训，可交流自己做课题的经验，也可是参加市区教科研培训的回园再培训；三是邀请专家开展讲座，围绕“如何选题”“如何做微型课题”“如何撰写研究报告”等话题进行专业培训。

2. 关注课题选题。

选择适宜的课题来研究对教师来说是关键，在以往的实践中我们发现，很多教师要么不知道研究什么，要么盲目跟风，不着眼于自身实际。课题选择如果没有考虑自己的教育教学实际，那么开展起来就会困难重重，造成课题研究与教育教学实际严重脱节,实效性不高，失去教师做课题的实际意义。针对这样的情况，教科室一来从引领性课题中分离出多个研究小点形成课题，供教师选择，二是引导教师对接自身的教育教学实践，找出亟待解读的问题或者教师自身感兴趣的点形成课题。

3. 指导方案撰写。

对于所有课题来说，一个科学适宜的研究方案是课题得以顺利开展的保障，功利点看，也是一个课题得以通过评审立项的前提。课题研究方案有其规范的格式和要求，对于教师来说也是进行课题研究的第一道门槛。我们通过分享大量的同伴案例，让教师寻求其中的撰写模式。在板块齐全的情况下，再进行各板块适宜性的指导，以确保课题方案得以在实践中开展。

4. 加强过程指导。

教科室关注各课题研究的全过程，除了加强各课题在开题、中期评估、结题等节点阶段的工作指导外，还关注各课题日常的研究工作开展情况。园所层面定期组织各课题组阶段汇报课题研究情况，强调研究成果的及时梳理，并邀请专家对课题研究情况给予指导。园区层面关注教师日常的教育教学实践，组织有课题研究经验的教师对各课题小组进行针对性指导，保障研究实践不偏离。通过过程中的实时跟进和适时指导，助力教师的课题研究顺利开展，各级各类课题的顺利结题。

通过近几年在课题研究方面的不断努力，教师们既解决了教育教学实践中的问题，又提升了专业化水平。园所呈现出人人有课题、人人在研究的良好氛围。在今后的幼儿园教科研工作中，我们将继续秉承科研兴园的理念，探索出更多有

效开展课题研究工作的措施，让教师逐步转型为研究型教师，在研究中丰厚园所内涵，促进幼儿更好地发展。

参考文献：

［1］高丙成．幼儿园教科研的出发点和着力点［J］．学前教育，2019（3）.

［2］杨美春．有效开展幼儿园教科研管理工作的实践探索［J］．教育导刊，2010（1）.

［3］姚笑吟．关注幼儿园课题研究的八个问题——江苏省教科院幼教所张晖专访［J］．保育教育，2014（7-8）.

论幼儿教师的成长“舒适区”及应对策略

常州市新北区龙虎塘街道中心幼儿园　　张丽

【摘要】“走出成长舒适区”，是每一位教师的一小步，也会是学校集团的一大步，所以，管理者需要在学校管理的优化升级、教师成长的能力突围、课程建设的提档加速中寻求三者的同频共振。基于此，学校需要对集团发展进行理性剖析，在现有发展曲线接近最高点而未达最高点之时，通过新的变革在高点处借助“第二曲线”实现学校发展曲线的再次攀升。所以，每一所学校都需要精准预判学校发展曲线的关键节点，通过有效的改革持续触发学校发展发展曲线呈现向上延展之势。

【关键词】舒适区、园本研训、幼儿教师成长

每个人的成长区域，都可以分为舒适区、学习区和恐慌区。如果说人在舒适区是借助熟练的技能解决实际问题，那么逐步学会新技能解决新的问题的人就处在学习区，而面对新问题尚未找到或学会新技能的人则处在恐慌区。走出教师成长的舒适区，首先要敢于从行为动作上“走出”，也就是主观上敢于挑战、跨越；其次要能够在行为结果上“走出”，也就是能力上有所提升、实现突破。

“走出成长舒适区”，是每一位教师的一小步，也会是学校集团的一大步，所以，管理者需要在学校管理的优化升级、教师成长的能力突围、课程建设的提档加速中寻求三者的同频共振。基于此，学校需要对集团发展进行理性剖析，在现有发展曲线接近最高点而未达最高点之时，通过新的变革在高点处借助“第二曲线”实现学校发展曲线的再次攀升。所以，每一所学校都需要精准预判学校发展曲线的关键节点，通过有效的改革持续触发学校发展发展曲线呈现向上延展之势。笔者通过三大方面，谈谈我园的应对策略：

一．完善机制，规则与自由并行，健全有内涵的研究场。

现代学校治理要厘清学校发展目标，系统确定制约学校发展的关键因素，结合学校发展实际制定一套科学民主的约束、激励评价机制，采取有效策略积极推进实施，并逐渐转化为教师的自觉行动，在“共生基线”融合中跨越“成长舒适区”。

（一）立制度明职责，催生教师成长的活化剂。

学校管理，首先要看到人，这里的“人”既是一个个鲜活的生命组成的人的集合，又是每一位个性不同、差异万千的具体的人。如何让每一个人有归属感，首先要突破的是制度的认同。园部课程研训中心每学期从园本研训的有效性以及“润泽”理念的深入性上阶段性审视，借助“教研反馈表”、“条线工作满意度测评”等形式来了解教师群体的满意度及相关建议，适时调整下阶段工作。在长效管理机制中，形成一套相对稳定的园本教研运作机制制度（见图表 集团化办园下研训“十项制度”），打开了从“传统管理”迈向“现代治理”的发展新局面。同时，通过教研共同体、骨干教师、年级组及教师个人之间的紧密咬合、联动发展，构成一个积极向上的学习共同体，以期突破集团管理中容易出现的松散局面，塑造教研文化新形象、换发新活力。

集团化办园下研训“十项制度”	
机制	**具体内容**
首席制	让有一技之长的教师担当首席，自主寻找交流伙伴、互动成长。
项目制	中层以上管理者以课程改革、各级评比为项目，担当管理与研训的双重责任。
自荐制	采用课堂展示、专题汇报等平台搭建方式自主申报展示，输出专业新技能。
师徒制	根据岗位工作技术专长的差异，结对达成带教协议、提能学艺。
主持制	以课题研究为合作意向，在课题主持者的指导下提高教学研做的能力。
积分制	汇总各类专业成长积分，公平公正、择优推选各类优秀晋级。
走学制	充分利用外出听课机会，主动寻找交流对象，及时吸收有效经验并辐射群体。
竞聘制	采用专题汇报、现场答辩及成长积分等考核指标，择优选拔中层干部和年级组长。
讲座制	学校根据教师关注的热点问题，提供专家讲座、专题咨询等。
助导制	学校骨干教师每年需进行年度考核，达标后发放经费补贴

（二）化规则为公约，描绘自我拔节的成长圈。

一所有灵魂的学校，不能仅仅依靠刚性的制度。所以，学校要倾听来自每个教师的表达和呼声，关注每个教师的差异性、独特性、丰富性，从而建立有人情味的制度运作机制，化制度为公约，让教师学会自我约束，主动挑战自我。另外，学校从实际出发，制定学校三年规划及教师发展条线三年发展规划，全面盘点学校重点培养人才对象，整体把控队伍建设，促进学校可持续发展。同时，鼓励每一位教师结合自身情况，通过分析自身优势和弱势，在自我剖析中拟定短期职业发展规划，形成“看得见的自我成长轨迹”。我们追寻“各美其美”，每个人都要成长，但不是同样的成长；每个人都要发展，但不是同步的发展；每个人都要进步，但不是同质的进步。

（三）转课题为常态，助力科研创新的螺旋线。

“向常规要质量，靠科研上台阶”已成为教师专业发展和学校持续发展的重要途径。学校管理者，应提供支架和平台让教师发现科研对教师专业成长的重要性。学校可采取课题带动战略，整体架构系列研究网络，小口径深挖井，用块状思维和整体思维将研究常态化、整体化。学校大课题组可依托园级工作室有效分解课题任务，将研究内容转化为一个个可操作的关注点（子课题），逐个突破式提炼研究成果，形成各类操作手册或妙招，便于一线教师在日常工作中参照。另外，教科室需鼓励一线教师结合教学实践和研究兴趣，针对课程建设中的实际问题或教学现象等进行微课题研究，支持更多教师在发现与解决问题的轮回中改善日常教育教学行为.....每位教师都可以定位研究成长螺旋线的类型和内容、方式和速度，但其中共通的一定是不断发展、不断向上、不断超越，努力寻找从“经验立场”走向“研究磁场”的发展新样态。

二．关注内需，支持与激励并进，打造有对话的研训场。

回顾园本培训的历程，我们经历了从外出集中培训接收系统的教育理论的初级阶段，再到重视园本培训，依托研训一体化的转型阶段。下一步该如何走？未来的培训要直面学校和教师工作的现实，将学校的“要求”与教师的“需求”有机统一起来，用迭代思维系统建构教师培训新机制，在变革中走出成长舒适区，实现教师培训 1.0——3.0 版的螺旋升级。

（一）研训 1.0 版：高效整合，事半功倍。

教研的内容和作用应该和园所当下的教师团队现状、教育教学需要、教科研内容等相匹配。为了实现“减负增效”，我们将教研活动尽可能与学校当下重点工作、常规工作进行整合，以下列举三类典型教研活动：

1.三位一体新型教研活动：“骨干示范+分层教研+课题研究”的三位一体的整合性教研活动，通过“现场听课+专题教研”的形式，解决真问题。教研现场以五级梯队及教龄分组入座，各类学习共同体积极交流、碰撞，有层次地设计问题，努力让各层次的教师都能发出自己的声音。

2.游戏体验会：立足益智、美工、体育等专题游戏，每月组织一次游戏体验会。在形式多样的分组体验过程中，教师放下身段，像儿童一样玩，从而反思材料的提供、教师的策略等。活动后收集各类玩法及策略，汇总“游戏操作手册”上传校园网，便于全体教师后期操作。

3.网络教研：考虑到我园一园四址的现状，制定网络教研管理制度让网络教研更加规范和高效，定期组织网络教研，提前准备，“抛话题、定主持、多方互动、及时总结”，老师们畅所欲言，用文字进

行思维碰撞。当然，新冠疫情下，各种线上培训显得尤为重要。如何用好云平台，做好教研活动，也是我们需要继续跟进探究的教研方式。

（二）研训 2.0 版：践行合一，贴地行走。

通过集团管理的方式，从起点定方式，从变化看发展，最终实现岗岗展开业务切磋学习；人人有可测量的成长印记。进入园本培训 2.0 版，面对集团化办园扩张下年轻教师的增多，课程游戏化改革的深入，如何为教师专业成长上提供技术支持，是当下直面的问题。针对此阶段，同样列举三类典型教研活动：

1.跟岗式调研：学校关注教科研工作一体化，借助“跟岗式”调研，聚焦“课程游戏化”推进中的短板——游戏分享、材料支持、生活环节与一日活动的融合……，锁定有发展潜质的年级组长或成熟提高期教师为活动对象，走进身边的名园或其他园区游戏现场，用放大镜寻找 “课程游戏化”亮点，在观察解读中深度反思，用调研报告专题交流的形式论证形成相关操作指南推广辐射，让“研”真正为平时的教育工作服务，实现“理念相通，百花齐放”的资源融通及共享。

2.观察大练兵：每月“观察记录”作为幼儿园常规工作积累了大量的素材和经验，我园以“观察与解读幼儿”为切入口，尝试构建基于《指南》背景下的“新三观”（儿童观、游戏观、课程观），探索幼儿教师专业能力建构与提升的培养策略。教研活动分为实际撰写观察记录和分享交流记录表两大环节，借助 QQ 群，让每位教师的观察记录都能让教研场上的老师看到，相互学习的过程中“互动交流”。通过教研、练兵等形式互动对话，尝试研究如何将专业知识转化为观察与解读儿童的专业行为，注重教师专业实践能力的提升。

3.课程发布会：学校鼓励教师基于同一大主题背景下开展微主题课程的深入拓展，鼓励教师带着课程视角去审视与幼儿互动的每一件事，生成有意义、有深度的儿童课程。伴随班级微主题的开发和实施，教师们在实践操作的过程中积累了独特的心得体会。于是，学校给平台、给机会，汇总教师们平时撰写的课程故事、微主题案例，并筛选精华进行。每季度进行一次主题案例汇报（各班实施撰写——选择样本交流——评价调整升级），让教师们能够围绕实际课程实施中的热点问题进行探讨和交流，相关管理人员进行跟进性上位提升。在这样的教师培训过程中，教师不仅能提升自身教育理论水平，更能提高自身的教育实践能力。

（三）研训 3.0 版：创新互动，心流体验。

教师是教育链上最关键的环节，教师质量决定教育质量。虽然大家都能认识到园本培训的重要性，但是现实研训场域中，很多教师都不愿意参与，更不愿意发言，症结在哪？我们试图通过调查问卷、交流评价等方式，寻找能够达成“心流体验”的研训活动，期待用趣味、平等的教研方式让老师们感受“自由自主、乐智乐心”的游戏精神也能在培训活动中体现。进入研训 3.0 升级版，我们在以下三大类典型教研中收获了满满的成长感：

1.草根专家谈：深度挖掘教师特长，鼓励教师勇敢亮剑，着眼于培养教师善于思考和反思的工作特点，我园以学期为单位，定期开设“龙幼大家谈”活动，将理论融入通俗易懂的教学案例、有趣生动的经验故事，向全体教师共享。一般学期初就排出计划表，有内容、有时间、有跟进，将园级工作室、课题研究等内隐的经验与想法凝练外显，固化并传递给全体教师。

2.专题辩论会：辩论式教研是众多教研形式中的一种，由讨论式教研引申衍生形成，或者针对课题、论文进行答辩。辩论式教研可以是针对当下教育实践中辩证的观点，如“孩子是一张白纸还是一颗种子？”、“师德为先还是专业为先？”，也可以是针对某一步电影中对人物的认识，如《摔跤吧！爸爸》中“你觉得电影中的爸爸的教育理念是好的？还是不好的？”等类似的两难问题争论，一方面激发老师们参与教研的兴趣，提高教研活动实效，另一方面将思辨、理论化为观点进行论述，提升教师专业能力。

3.无组织教研：顾名思义，此类教研活动在实际教研的过程中没有主持人穿针引线，教研活动全程由在场域中的教师自行抛接话题。所以，此类教研活动的教研话题尤为重要，一般是某一阶段内教师们比较关注的、来自于教学实际中相对集中的问题。以“园级工作室无组织教研活动”为例，我园采用 1+1 模式（一名组长和一名组员），5 个工作室共 10 人进行无组织沙龙。由主持人在教研开始前公布话题，5 分钟时间思考后，在 20 分钟的时间内进行自由辩论及互动（每次发言时间限 1 分钟，无顺序，不能连续发言），10 分钟时间内每人按序号用 1 分钟陈述自己的观点（每个人单独打分，计入本组。）在你来我往、唇枪舌剑的教研中，教师们针对自己的观点结合实例，把话题进行传递和延续，实现问题的解决和突破。

三．打造特色，分层与统整并重，架构有挑战的练兵场。

教师队伍建设从“培养”走向“养成”，更多的是要关注到教师是一个“完整”的人。只有转“差异”为“能动”，才能促进教师在主动发现和建构经验中获得自我实现的成功感。

（一）从整齐化到分层化，鼓励适度挑战。

在教育生涯中，教师难免会有倦怠和发展瓶颈。“霍桑效应”表明，当人们意识到自己正在被关注或观察时，会刻意改变言行。学校期待通过队伍培养模式的改变让每位教师都被关注，都能将个人价值实现与学校可持续发展相连接。我园把全体教师分为四大层次：调整磨合期新苗教师（1-3 年）、适应期风采教师（4-5 年）、发展期潜力教师（6-9）、成熟期骨干教师（10 年以上），出台《教师分层培养实施要求》，用显性指标帮助教师确立发展阶段目标，力求人人有定位，个个有发展。同时，基于近年来全体教师对“分层培训”的需求，我园园培活动中读书交流、外出培训汇报、园级大教研活动中同一时段教师可分层参加不同类型的活动。同时，定期输送优秀教师进入各类市区级学习共同体，打开教师与名师、名校的联系，力促优秀教师成为某一领域的领军人物；园级骨干教师实行学年评价考核，考核等第与经费补贴挂钩，促进教师在相应发展阶段获得最大程度地发展。

（二）从程式化到微创新，激发成长潜力。

学校遵循教师成长规律，采取全方位、多途径的培养措施，以“重成长、同增值”为核心理念，每学年开展青蓝工程结对活动。通过师徒自主结对带教，落实“一帮、二导、三放、四把关”的师傅定位指导，推行“徒弟成长档案积分制”，给师傅和徒弟一个清晰可见的模型，让师徒在不同时期、不同环节明确自己应该做什么。加强过程性激励与评价，通过每月随堂听课、新教师成长展示、最佳优秀师徒评选等途径使师徒双方协同成长。滚动开展基本功竞赛活动，关注赛前专业培训及自我修炼，赛中自我展示及赛后的寻找差距，积蓄能量，为教师各类竞赛、职称晋升、五级梯队评选积累实战经验。

（三）从大众化到个性化，满足兴趣特长。

我园顺应学校发展进程，成立园级各大教师工作室，以教师发展、润泽教学、资源开发、游戏研究等多个版块裹挟学校教学条线的所有工作，用科研的视角、研究的心态平行开展各类子教研活动。骨干教师、年级组长自主申报担领工作室领衔人，全体教师自主申报进入各工作室，定期现场集中活动，活动形式、内容均由各工作室自行决定，最大程度地尊重兴趣、发挥特长。经过几年的运作，为更好地体现“润泽”理念，工作室的运作模式、活动频率及活动对象也在每年动态调整中（见图表“龙幼工作室运作调整一览表”）。工作室的扎实推进为学校扎实开展实践研究提供保障，每实践一个阶段就进行总结、反思与交流，一个问题的解决往往伴随下一个问题的萌发和跟进，从而使研究进一步深入和升华。

龙幼工作室运作调整一览表

调整内容	2016——2017年	2017——2018年	2019——2020年	调整理念
领衔人	润泽教学—季雪芬 教师发展—张丽 游戏研究—宋—叶 资源开发—顾科望 艺术创意—王建	润泽教学—张忱 教师发展—徐红 游戏研究—王彩红 资源开发—柯小进 艺术创意—王建	班主任艺术—王志薇 资源开发—季金亚、陈梅 绘本研究—谢秋欢 游戏研究—朱宏萍 观察解读—胡华 自媒体—肖欢 融合教育—王梅	第一阶段行政带头做，第二阶段青年有志向的教师锻炼做，第三阶段年级组长引领做，体现“润泽”下的支架性助推、价值性的把握及鼓励性放手；
活动时间 活动频率	固定的每个月的第三周开展活动；	每周有1—2个工作室开展活动；	每月一次工作室专项活动；	摈弃一刀切，兼顾班级两位老师工作量上的有机调配；
活动对象	所有“园本教研”课题组成员均为教师发展工作室成员；	教师发展工作室作为1-2年新教师学习共同体；“园本教研”课题组成员自主选择进入各大工作室；	以园区特色项目推进为重点研究方向，卷入工作室所在园区所有教师，结成共同体抱团研究，更有指向性。	回应“三大一实干”党员走访中新教师组建学习共同体的需求；兼顾课题组成员能兼顾并参与各类主题下的教研活动，并突出集团化管理下各园区特色的发展。

每一所学校都有其独有的文化、独特的基础。站在教师成长和学校发展的关键节点，不仅要关注过去，还要明晰现状，更要聚焦未来，才能促使学校共同体不断向好发展、向美生长。然而，每个人都有自己的成长舒适区，裹挟更多有志者携手同行在突破与迭代之路上，这是学校集团化管理保优提质的关键。期待把研训工作变成一种自觉成

长的方式，培养和造就一批有定力、有方向、有专业智慧的教师队伍，成就一个个“精神上气象万千的教师”！

【参考文献】

1. 贾亮亭，张秋杰，教师专业发展与教师专业成长的差异及存成策略研究[J].教育导刊，2012；

2.叶澜，白益民，教师觉得与教师发展新探[J]，北京，教育科学出版社，2001。

激发生命内驱力——幼儿园新手教师“心动-行动”的园本培训策略

常州市新北区银河幼儿园　213000　朱靖波

【摘要】 幼儿园新手教师的园本培训作为促进幼儿园新手教师专业发展的重要手段之一起着重要的作用，激发教师发展内驱力，提升园本培训的针对性、培训的效度和质量就是重中之重。以文化引领，从多元调查方式入手，了解新手教师的发展需求；结合发展规律，组建“新教师学习共同体”；在“任务驱动式”、“自育他育式”、“师徒带教式”、“读人识己式”等策略中，初步构建新手教师“心动-行动”的园本培训体系，促进新手教师园本培训高质量开展，促进新手教师自主专业化发展。

【关键词】 幼儿园新手教师　园本培训策略　内驱力

教师的专业化成长是幼儿园发展的重要工作，幼儿园新手教师的成长更是直接影响到师资队伍的整体水平和稳定性，推动新手教师的专业化成长是队伍建设的核心。

园本培训作为教师专业成长的重要手段，支持着教师发展。作为新生力量，幼儿园新手教师的发展更离不开园本培训的支持，而如何聚焦新手教师的现实需求，注重其生命内驱力的激发，提升园本培训的针对性、提升其培训的效度和质量是关键。我园在新手教师园本培训的过程中，以“每颗星星都闪光”为核心理念，边实践边研究，初步形成了实施新手教师“心动-行动”园本培训的有效策略。

一、文化引领，建立信任基础上的自我管理机制；

人的成长，需要内心的自我驱动，需要经历从内打破后从意识到行为的重构。在以“每颗星星都闪光”为核心的银河幼儿园文化背景

下，园所践行“信任唤自省，标准促自主”的管理理念，倡导教职工自省自知下的自我管理，尤其注重新手教师成长和发展中内在动力机制的启动、知-情-意-行的心理逻辑遵循。在园本培训的过程中强调形成“自主规划和行动在前，导师和同伴助力在后，进而反思再构”的自我认知和自我重构模式，充分激发了新手教师的内在驱动。

二、实践研究，形成“心动-行动”的园本培训策略。

（一）多元调查，了解需要

1.问卷调查，了解新手教师园本培训现状

常州市新北区银河幼儿园抽取周边 4 所幼儿园的 50 名新手教师进行问卷调查，旨在了解幼儿园培养新手教师的现状，通过问卷分析，我们发现，存在以下问题：

（1）新手教师园本培训针对性不强：在传统的园本培训模式中，园所均有传承的园本培训内容，每年根据各时间节点开展相应存在培训，而这类培训更具普适性，内容上缺少对新手教师所需的针对性；

（2）新手教师园本培训方式单一：主要集中在观摩学习、讲座培训等方面，培养方式略显单一，而方式的单一也影响着教师参与培训的积极性。

2.多元调查，了解新手教师园本培训需求

有效的园本培训为教师的发展助力，“助什么、如何助”是行动的先导，只有了解新手教师的需求，“教师需求在前”才能更有针对性、更有质量地开展相应园本培训活动，实现“园所高质量助力”。

在实践中，园所采取了以下方式进行调查：

（1）问卷调查；（2）个体访谈；（3）教师个人发展规划制定

在对调查结果进行统计后我们发现，新手教师在面临的主要问题有：“缺乏支持、指导幼儿的能力”“家长工作经验不足”“不适应幼儿园工作状态”；在培训内容中，数据显示“保教工作的实践经验”“本学科的专业技能”“班主任工作”为新教师培训需求前三。

（二）精心规划，应需支持

以新手教师发展需求为基础，幼儿园结合总体发展需求作出补充，对新手教师的园本培训内容、园本培训形式进行有机规划。

1.培训内容多元化；

首先新手教师的发展需求毋庸置疑是园本培训的内容之一；其次园所还会通过“实地调研”的方式，走进新手教师的教育现场，借助于现场中幼儿的行为反推新手教师教育行为的优与缺，从而补充推荐园本培训相关内容；再者围绕新教师发展节律，园所会根据不同发展阶段进行内容的推荐补充。如：新手教师的岗前培训多指对园所、集体、文化的熟悉；对工作内容的了解；师德、师能、师专等的渗透与教育；角色转型、同伴交往等；岗中培训多指向：实操技能学习与实践-家长工作、观察能力、一日活动组织等。

2.培训形式多样化；

（1）任务驱动式培训；每次培训前预先告知教师下次培训的内容，并要作好先期学习准备，从而提升园本培训的效度和深度。

（2）自育他育式培训：我们通过“自主申报+园所推荐”的方式产生园本培训施训人，新手教师不再仅仅作为信息接收者被动参

与，同样也可以作为主动的信息输出者，把自己的经验通过“案例分享”“沙龙研讨”等方式在“我有货”的平台上进行共享。在这个过程中，“分享者”和“聆听者”都进行着“自育”与“他育”的成长。

（3）师徒带教式培训：在班级人员的选择上，结合新老教师的个性特点组合成师徒结对关系，在师傅负责制的原则上，通过带班经验的传授、教学活动组织等来逐步提升新手教师的专业能力，积累带教经验。

（4）读人识己式培训：通过“读名著、行大家”的活动，引领新手教师在阅读的过程中丰盈精神世界和专业能力。我园新手教师的阅读过的书有《童年的秘密》、《捕捉儿童的敏感期》、《如何说孩子才会听、怎么听孩子才肯说》、《儿童的一百种语言》……，通过自主阅读、经验分享、同伴互动、专家点拨等方式，将自主学习、实践运用、反思调整、优化改进四者相结合，促进新手教师成长。

3.培训课程体系化；

在园所的实践摸索中，逐步形成了新手教师园本培训的课程体系。

阶段	定位	核心定位	内容或形式	主要目标
岗前	适应与入门	角色意识	我是职场人	意识到作为职场人的责任与担当、做事前先做人
		心理归属	素质拓展	通过多样的游戏体验，让教师有加入新团队，融入集体的意识，在心理上有归属感。
		园所认知	这就是我的	通过对《幼儿园一日作息文本》、

			学校	《学校文化制度》等内容的学习和沙龙，让教师对幼儿园有深入地了解。
		入门基础	教师带班入门课	归属感、亲近感。
岗中	适应与发展	底线保障	师德素养	渗透于一日生活。
			一日活动组织	调研推进，对现场教师组织行为的关注，剖教师意识
			家长工作	沙龙。层次：专家讲座--家园故事分享--新教师互动经验。
		因需而动	新教师问题集锦	教研、专题培训。

（三）共同体平台，助力成长

在新手教师的园本培训中，我们重视教师个人心理支持系统的发展，即教师间人际互动与合作所带来的心理支持作用。谢志法认为同伴互助是 0-3 年上岗不久的新教师成长不可或缺的力量。

基于新手教师入职初期的共性问题，我们成立了“新教师学习共同体”，这个平台旨在促进新手教师间的互动和切磋，以“互助互学、共同进步”为目的，采取结对互助、专题沙龙形式，大家一起探索困惑、分享经验。

“新教师学习共同体”通过每周一宝典、半月一沙龙、一月一讲座、学期一录像、学期一选修等活动方式开展。这样的学习型组织帮

助新手教师找到了从入学到入职过渡的方法，也成为新手教师园本培训的重要载体。

1.每周一宝典：小组成员结合每周工作进行梳理，每周一困惑、经验、惊喜或进步，周日汇总发幼儿园群共享，同伴之间、骨干教师有选择地进行互助答疑解惑。

2.半月一沙龙：结合宝典中的共性问题，开展沙龙。

3.一月一讲座：围绕沙龙主题，邀请园所相关领域的骨干教师进行针对性的讲座。

4.学期一录像：每学期组织新手教师开展一次录像课，在自主选择课题、自主安排磨课、自然组织现场、课后回放诊断的过程中互动互学。

5.学期一选修：用好新手教师的差异资源，进行个性化能力的培训。

基于调查了解、基于需求支持、基于同伴互学的园本培训助力新手教师专业成长，在幼儿园的工作实践中，我们会继续探索相关策略，促进教师队伍提升。

参考文献

1. 刘剑眉 徐志国.当前幼儿园教师队伍现状与建设策略[J].学前教育研究,2015(10)
吕文超.幼儿园新手教师园本培训的问题与对策研究.华中师范大学教育学院,2016(5)

在教研活动中提升教师的专业化水平发展

常州市新北区银河幼儿园　张晴

在《幼儿园教育指导纲要》实践过程中，我们深感教师是推进儿童个体建构的中坚力量和保障，改革所追求的教育理想唯有通过教师的创造性工作予以实现，对高质量幼儿教育的呼唤，最终必然会转化为对教师的要求和挑战。因此，在尊重儿童发展的同时，充分关注教师的专业化发展，凸显了对教师的尊重，体现了教师、幼儿共同成长的新型发展观。面对这样的教育大背景，我们需要树立教研新理念——教研是一种平等的、专业的、人格的对话，大胆建构开放的对话系统，共享经验、交流思维、整合资源，尊重与促进教师的专业化成长，使教研项目成为教师学习课改理念的平台，实践课改精神的桥梁，也是教师专业技能成长的摇篮。

1.开展探究式学习，共享专业经验。

教研项目是教师学习新理念、分享新经验的合作形式，使极具个性色彩的教师在共同关注的话题中开放对话，分享对理念的认识和体会，通过开展探究式的学习，使教师感受和体验新型的学习方式。在问题式学习中，总结交流经验、研讨问题困惑，在互动式学习中，共享教育资源、拓展思维空间；在体验式学习中，转变角色意识、注重实践操作，促进教师的主动学习和建构。

2.注重行为反思，提升专业技能。

促进理念向行为的转化，不断提升教师的专业技能是教研活动的另一重要要目标。当下对教师在专业技能提出了新的要求，它包括预设计划的能力、观察反思的能力、捕捉回应的能力等等。我们认为，提高这些能力的有效途径就是反思与实践。教师通过反思法、微格法、案例分析法等方法，以典型案例和问题剖析为主题来开展研讨活动，在真实活动情境中交流对话，不断促使教师的视角和思维变得敏锐与客观，从中学会分析质疑、学会选择和运用，逐步提升教师的专业化技能发展。

3.开拓信息途径，丰富专业内涵。

在幼儿园教师群体中，开拓信息途径，建立和谐、民主的非正式的对话系统，也是促进教师专业化发展动力的有效途径。非正式对话是指教师因自身需求而自发与同伴产生的对话，幼儿园积极倡导教师的非正式对话，有效整合非正式对话

信息，推进正式与非正式对话的转换，不断地充实幼儿园的研究氛围，丰富研究内容，提升研究质量。

在幼儿园教育新理念引领下的教研活动，营造的是开放、合作、互动的氛围，搭建的是理论走向实践的桥梁，提高的是教师的专业发展。诚然，我们对教研活动建设的探索只是课程改革进程中的一个小小台阶，但我们相信教研方式的变革也是一个动态、持续发展的过程，对此我们需要不断反思，积极探索，努力为教师的专业化成长与发展开拓更加广阔的空间。

解专业发展密码 探自我成长之路

常州市新北区魏村中心幼儿园　尤云霞

郝晓东老师在《未来教师》一书中提出：教师的专业学习如果无法与自我内在的需求真正统一起来，如果没有成为个体自觉的追求，那么就很难长期沉浸其中，也很难有大的收获。教师专业发展的动力到底源自于哪里，接下来我想以自我的成长为例来谈一谈。

一、动力，源于心中有目标。

13 年前，拿着普通院校的本科毕业文凭，我迷茫了。本着只要能养活自己的念头，我很快找了份与专业无关但薪水还过得去的工作。但一天天的过去，机械的重复让我倍感厌烦，更找不到人生的方向。但我时常会想起自己小学时，在国旗下讲话的样子。在那么多人面前，我很自豪地说，我将来要当一名幼儿教师。那时候，想当发明家的、科学家的、医生的、宇航员的同学特别多，我也因为拥有这样“低级”理想而被嘲笑。但是，我喜欢！我喜欢我的幼儿园老师，喜欢她挖空心思给我们做的布玩具，喜欢她下雨时撑着那把油伞一个个送我们回家的样子……是的，长大了，我就想成为她！想的越多，心里的那把火烧的就越旺。当从阿姐那里听说春江镇有幼儿教师招聘后，我果断辞职，准备参加招聘。父母的责备和不理解犹在耳边。为了招聘，我凭着小时候玩过的电子琴的记忆，试着弹起钢琴；从小四肢不协调，性格内向不敢表现自己，舞台上的婀娜多姿向来是羡慕但又远离的，却一次次地克服自己排斥的心理去学习舞蹈，也因为这个过程才清晰地感觉到舞蹈种类的繁多，不同民族都有自己的特色……当一个人没有了后路，眼中只有自己和自己的目标时，我所要面对的就是：我该如何达成！为了达成心中的目标，我愿意付出一切努力，排除一切困难去实现

二、动力，源于心中有孩子。

2016 年 9 月，我进入区数学学科核心组。在这里，我遇到了一个个努力又优秀的幼教同仁，以及对我们严爱有加的组长徐老师。徐老师的威名那时候是无人不知，面见的次数虽少，但关于他的种种“传说”却有很多。用几个关键词形容就是：严肃、犀利、专业。经历了第一次活动后，我终于领略到了关键词的灵魂所在。以至于在此后的每次活动之前，我都会花几天的时间提前去做一些准备，如将提前发群的教案仔细推敲，抓核心经验，再次熟悉《指南》（因为很可能会

被直接点名背诵某条目标）。有了这样的准备，虽说不充分，但自己还是有点底气去参加活动了。偶尔也会有活动前因为这样那样的事情而没有准备的情况发生，那个时候我的心里始终是焦虑的，坐立不安，惶惶不已。自己深知侥幸的心理只能偶尔存在一次，否则后果很严重。慢慢的，我这样提前准备的习惯慢慢用在了平时的工作中，每件事情，我都会做到有备无患，心中有数。记得有一次，我们组一位老师设计了一节有关纸杯的数学活动，整个活动都是老师牵着孩子往前走，而孩子却在云里和雾里。活动后，徐老师并没有像往常一样对这个活动进行调整，而是给我们留了个作业：你们回去想一想，这个活动该怎么调整，孩子们的核心经验到底是什么？并约好三天后大家在线上交流。当时我的想法是：赶紧回去找高人指点。请教了学校的几位骨干老师，大家都觉得这个教学设计怎么调整都不太合适。我也渐渐焦虑起来，到底该怎么办？当我静下心来，思索着的时候，我又想起徐老师一直对我们说的：活动要从孩子中来。一语点醒梦中人。我赶紧将纸杯投放到区域中，看自己班级的孩子会怎么玩，并且也请级组老师帮忙，让他们在自己班级也这么做，并观察记录孩子们的游戏情况。我将孩子们玩的游戏情况汇总起来，然后提炼他们的核心经验。在线上交流时，很多老师用到了我觉得、我认为……而我，则将自己观察的照片和记录发群，并写下：从孩子们玩的情况来看……当大家都发表了自己观点后，徐老师发言了，他直接肯定了我以及其他两位老师基于孩子抽样后的思考，并告诉大家，其实，这就是观念的问题，是观念的践行问题。我们一直嘴上说儿童观，要看见孩子，但往往做的事情却是背道而驰。因为这次肯定，因为这一次活动的设计，我真正理解了徐老师的用意，也让我真正理解了书本上的理论，真正开始了理论与实际的教育教学工作对接思考，并在以后的每一次活动中都不敢忘了孩子的需要，每一次活动都始终坚持走近孩子，去看他们的言行，捕捉他们行为后面的思维，进而做出有效的支持。

三、动力，源于身边有同行者。

2018 年，蓝天杯教学设计评奖结果公示，我还是只获得了二等奖，但却获得了去说课比赛的资格。那是我第一次正儿八经写说课稿。我在百度上下载了很多说课的模板，同时也学习了很多其他老师优秀的说课稿，在尝试梳理方法的同时，我开始试着将自己的教学设计按照套路来写说课稿。当将写好的说课稿交给

负责人时，负责人说，这样的说课稿太官方了，都是套话，完全看不到属于你这个活动的亮点所在。于是，我又试着再改，并请有经验的老师来把脉。当改到第七稿时，已经是比赛的前夕，我自认为应该可以了。于是，我又发给了负责人，负责人说：“我们也发给园长看看吧。”下班时，陈园长将我和负责人喊到了办公室，对我说：“小尤，看了你的说课稿，我觉得你最关键的操作和分享交流并没有说清楚。”于是，园长用一个个提问让我来直面说课稿中的问题。犀利的追问，让我一次次面对设计中的问题，也直击问题根本原因。接着，园长重新帮我厘清了关键部分教师的站位、指导以及分享交流的样本选择。比如，操作时，教师的观察路径：第一步，我会站在外围扫描全体，观察孩子操作数字卡片及记录的情况。第二步，我会走进小组，观察每个孩子的操作情况，为需要的孩子提供必要的指导，同时寻找样本资源。第三步，我会聚焦个别，了解部分孩子的思维过程。比如，分享交流时的样本选择：第一样本，我会选择又快又全的密码单，追问：“为什么你破译密码这么快，还能列出这么多的密码”，从而肯定孩子的探究过程，满足孩子的表达欲望。第二样本，我会选择有规律的密码单，追问：“你看出这组密码的秘密了吗？”引导幼儿自主发现“固定第一位，交换后两位和依次轮流为第一位”的排列方法，自然而然地突破重难点。第三样本我将聚焦可能出现的几种情况，帮助幼儿进一步明确规则、巩固方法，并作及时调整。当说课稿理好，PPT 也由同时帮忙做好时，已经是凌晨 2 点。我内心非常歉疚，但园长说，我们就是一个团队，接下来，就要看你的了。为了不辜负大家的心血，我一夜没睡，背诵稿子。第二天一大早，园长请了园行政和级组长，来听我脱稿说课。把握时间，张弛有度……在一次次练习中，我对下午的比赛充满了信心。当结果公布，园长对我说可以准备上课时，我终于舒了一口气，同时又为接下来的磨课而焦虑。陈园长说，孩子不是小白鼠，不能拿来当实验。所以上课，你一定要做好最充分的准备。于是，在上课之前，我又进行了多次的模拟上课，对着老师，对着空气，对着镜子……在这样的一段经历中，我感觉自己真的一下子成长了，学到了很多很多……

四、动力，源于自我清醒的认知。去年，作为编外人员，我有机会进入了吴园长的青年骨干人才成长营学习。在这里，真正看到了幼教的力量。吴园长的专业魅力自然勿需多言，那是高山仰止般的存在。这里的营员也是个个才华横溢，

都是幼教领域中的个中翘楚，平凡的我，跟她们在一起学习，是成长的机遇，也满满的都是压力。所以，我切实感受到了学习的迫切性，虽然不可能跟她们齐头并进，但也不想掉队太多。所以，学习没有规划的我开始给自己定下了目标。即便每天哪怕再忙再累再有借口，也不敢有一日的松懈。

鸡蛋，从外面打破，那是食物；从里面破壳而出，那是生命。人也是，目标也是。从外面过来的是压力，从自己心里长出来，向外面展开去的，那就是真正的动力。可能一开始的成长，是源自于自己内心的目标和理想，当自己的小目标达成时，外面的大流又会将你冲着往前走，渐渐的，因为一些人一些事，要我成长渐渐转化为我要成长。

江苏省学前教育学会

证　书

高丽泽 同志：

您撰写的 问题导向下的即时·实证园本教研实践探索 论文，

荣获二〇二一年江苏省幼儿教育优秀论文 一 等奖。

特此证明，以资鼓励。

编号：1207

江苏省学前教育学会

二〇二一年十一月

江苏省学前教育学会

证　书

赵兰 同志：

您撰写的 基于级组团队建设，谈引发教师内生力的有效策略 论文，

荣获二〇二〇年江苏省幼儿教育优秀论文二 等奖。

特此证明，以资鼓励。

编号：20628

江苏省学前教育学会

二〇二〇年十一月

江苏省学前教育学会

证　书

钱力、高玉晶同志：

您撰写的《共同体视角下的幼儿园教师专业发展策略研究》论文，

荣获二〇二〇年江苏省幼儿教育优秀论文一 等奖。

特此证明，以资鼓励。

编号：1169

江苏省学前教育学会

二〇二〇年十一月

扫描全能王 创建

获奖证书

CERTIFICATE OF AWARD

朱靖波老师：

您的论文《幼儿园新教师"心动—行动"的园本培训策略》在"2020年江苏省中小学幼儿园优秀教育管理论文评选"中获二等奖。

特发此证。

江苏省教育科学研究院

2020年10月

获奖证书

CERTIFICATE OF AWARD

高玉晶老师：

您的论文《基于“自我重构”模式的国本研修路径与策略探析》在“2020年江苏省中小学幼儿园优秀教育管理论文评选”中获三等奖。

特发此证。

江苏省教育科学研究院

2020年10月