

幼儿园教师专业化培训的 『量身定制式』研究

文 / 江苏省苏州市吴中区东湖小学附属幼儿园 陆英

我园现有园长和教师 21 人，其中只有 8 人是学前教育专业毕业的，非专业教师的比例高达 62%。从年龄来看，青年教师比例高达 77%，工龄在 5 年以下的教师比例也达到了 38%。为确保我园建立一支能适应需求、面向未来的教职工队伍，我们采用了“量身定制”进行专业化培训，改变传统的幼儿园统一制定的、整齐划一的培训模式，充分发挥教师专业成长的主动性与自觉性，引导教师主动地根据自身的专业背景特点，制定具体的、切实可行的个人发展规划，明确专业化发展的不同发展性目标。

一、用心制定园本培训目标

我们鼓励教师结合幼儿园发展目标、自身发展需要和专业成长的特点，制定教师个人三年成长计划以及每年的个人专业成长目标。以教师职业生涯规划为切入口，建构引领指标，搭建成长平台，使教师在自我定位、自我规划、实践反思等的层层深入和不断循环中实现自我发展。此外，每学期初，我们也根据教师的需要来汇总，制定切实可行、针对性强的幼儿园培训计划，具体规划到“每位教师本学期

主攻的领域”“想要进行哪方面的培训”等等，使培训以人为本、突出重点、有据可依，为教师的发展需要而提供强有力的保障。

二、精心安排教师参加实践活动

继续传统年级式教研。我园选择了将教研组具体管理任务交给年级组长的方案。因此，在配置班级、年级成员时，我们都从年龄、职务、知识、能力结构等方面综合考虑。例如，在年龄结构上体现新老结合，知识结构上使经验丰富的教师与资历较浅的教师搭配等，尽量做到优化组合。通过“监管”和“梳理”，以课程为载体，让年级组长成为本教研组工作的引领者、推动者，让教研工作落到实处。每周一次年级组集中教研，针对主题活动内容、主题环境、区域内容和材料、教学策略等，开展年龄段审议与评价，还鼓励教师提出自己在教育中的实际问题和困惑，年级组长组织大家进行研讨。

注重分级项目式培训。每学期初，根据教师培训的需要和幼儿园教育教学的五大领域研究，除了年段的教研，我们还建立了多个“同质教师联盟”，通过例如“教师在教学活动中的语言引导策略”“教师在美术教学中的优化指导”等主题研讨、论坛、教学观摩等，有针对性地解决教学中出现的共性问题，还鼓励教师轮流主持，共同策划与组织活动，营造良好的研究氛围。我们也鼓励教师人人参与课题，申报子课题，以课题研究为核心带动教师的专业发展。

创设观摩与学习平台。无论老师们到哪里学习，都养成了“三必须”的良好习惯：必须记下最好的经验、必须写下自己的感悟，必须回来交流。正是这种好的习惯养成了老师们不分你我、互帮互助的优良园风。为了更好地提供新教师学习的机会，幼儿园营造了良好的观摩活动文化，定期开展不同层次的公开活动、观摩活动，提供新教师向他人学习的机会，或组织开展

新教师教学竞赛，以赛促培。

倡导现场研修式交流。我园采用一课三研、教学沙龙、现场教研、联盟活动展示等形式，为老师们搭建交流的平台，让大家在同伴、同行的建议和有效的引领下，得到启示，在真正的教育情境中得到历练与提高。我们还经常提供教师“跳一跳，摘到果子”的机会，如实施项目负责制，把每学期的大活动设立成项目，例如大厅布置、公开教学活动展示等，让教师根据自己的特长和喜好等轮流参与和报名，给予每位教师展示、锻炼的机会。这也让我们清楚地了解到每位教师的长处和独特之处，以便今后开发她们的潜能，塑造出个性各异的教师。

三、真心组织教师开展评价工作

要抓好教育教学管理工作，就必须在幼儿园营造一种良好的民主氛围。通过自评、互评等方式，及时地予以客观公正的评价，帮助教师树立正确的教育观、儿童观，能有效提升教师进取的动力。为了激发教师自身发展的内在动力，使教师的个性得以张扬，我们还让教师建立个人成长档案，对自己的职业发展进行记录、总结和规划，并量力而行，对自己未来的发展提出富有挑战性的目标。只有通过自主规划和发展，教师才能实现由“要我发展”变为“我要发展”的个人意识的转变。

四、诚心提升教师的幸福感受

教师是立园之本，是幼儿园可持续发展的动力。在教师专业成长的道路上，我们要善于运用内部激励的方式来促进教师的专业成长，以人为本，提高其职业幸福感受。要为教师合理安排工作量，举办丰富多彩的业余活动，定期组织身体检查和举办心理讲座等等，让教师在以人为本、以教师为主体的教研教学中体验到成长的快乐，感受到工作的幸福，并将这份幸福与快乐传播给幼儿。

责任编辑 魏文琦