

浅谈幼儿园新任教师专业发展现状

彭怀慧

淮北师范大学

DOI:10.12238/er.v4i3.3704

[摘要] 伴随中国特色社会主义进入新的发展阶段,中国在教育方面也取得了历史性的成就,学前教育的普惠与普及,需要大量的幼儿教师来促进学前教育事业的发展,而新任教师作为教师队伍中普通又独特的群体,是推动教育事业向前发展的一支重要力量,新任教师的专业发展也逐渐被全社会所关注。在其成长过程中,宏观的园领导管理模式、微观系统下的班级同事关系、以及教师自身职业认同会导致新任教师出现入职适应困难、技能提升缓慢、班级气氛压抑等问题,若不及时解决,将成为教师走向专业化道路的阻碍。因此,本研究分别提出园领导明确“以园所发展为本、以教师发展为重”的园所发展方向与教师发展体系;班级注重良好氛围的建立;教师自身的学习提升等具有针对性的建议。

[关键词] 幼儿园教师; 新任幼儿教师; 现状

中图分类号: G618 **文献标识码:** A

新任幼儿教师就像清晨的阳光,将鲜活的血液注入幼儿园教师队伍,处于教师生涯的“求生阶段”的他们,在面对繁琐的一日工作,往往由于园所管理模式、教学经验不足、教学技能稚嫩或者人际交往能力差而出现成长缓慢、流动性较大等一系列问题,这些问题往往成为教育事业发展的阻碍。

1 概念界定

在新任教师概念的界定方面,学者们给出了不同的见解,一部分学者以入职年限作为界定新任教师的标准。北京师范大学张娜学者和申继亮教授(2008)指出新入职教师广义上是指工作年限为1-5年的教师,狭义上指工作一年以内的教师。^[1]还有一种分类是以能力水平的高低来界定,认为教学经验不足、教学技能偏低的教师都可以称之为新任教师。结合教育部门有关要求以及学者们的界定,本研究将“新任教师”界定为:取得相应的教师资格证入职三年以内缺乏实践经验的新手教师。

2 影响幼儿新任教师专业发展因素分析

2.1 园所宏观生态系统——领导管理模式

园领导的管理模式也称领导风格,

具体表现为领导的行为,领导行为可分为任务导向行为和关系导向行为两类。

^[2]任务导向行为的特点是,关心任务,强调权威与控制;关系导向行为的特点是,关心人,强调关心与支持。^[3]不同园领导的领导风格也会成为影响新任教师成长的因素之一,有些园长平易近人,乐于倾听教师发展的心声,而有些园长过于压抑教师的个性,致力于打造风格鲜明的园所文化,而忽视了教师的发展需求。园长的领导管理模式将直接影响到新任教师的入职适应情况,如果说班级中我们提倡“民主型”的师生关系,那园所内我们也要提倡“民主型”的上下属关系。

2.2 园所微观生态系统——班级同事关系

维果斯基文化历史发展理论认为:个体发展依赖于随着成长而形成的符号系统,个体的成长和发展离不开其生活的环境和轨迹。^[4]新任幼儿教师作为园所的新人,在教育教学、生活环境等方面都需要依赖“老教师”带领,尤其是未婚新教师并未有过亲身抚育幼儿的经历,资质尚浅,更加需要老教师作为“指路明灯”并且其专业发展也具有较大的空间。幼儿园班级主要设有主班、配班、保育员岗位,教师之间的相处模式将成为影

响新任教师能否融入幼儿园的重要客观条件。一个积极向上的工作环境,远比沉闷低落、人人抱怨的环境更加吸引人。

2.3 教师心理驱动因素——自身职业认同

奥尔德弗成长需求理论提出,个体具有自我完善与发展的内在诉求。教师对于这个职业的认同是指教师对职业规范的理性认同与对履行教育责任的自觉性。^[5]决定教师这一诉求还需不断提升个体能力方可得到满足,有研究指出新任教师具有强烈的职前培训需求,十分期望自己通过学习到更具有实用性的保教知识、科研方法、教育教学技能来帮助自己更快的适应新职业,提升专业素养、实现个体职业的发展。这说明新任教师自身需要具有较高的职业认同感,而职业认同感是影响教师自身专业发展的决定性因素。遵循“诲人不倦”的教育信条,具有“知教、善教、乐教”的职业心态是新任教师快速成长的秘诀。

3 促进幼儿园新任教师专业发展的措施

3.1 加强领导管理的专业程度

3.1.1 明确“以园所发展为本”的园所发展方向

《幼儿教师专业化标准》、《幼儿园

教育指导纲要》等政策的颁布都标志着我国对于幼儿园发展的重视,但是随着幼儿园数量的增多,“个性化”也变成幼儿园标新立异的追求,但是在追求园所个性化的同时往往忽视了新任教师对于园所理念的接受程度,导致园所内部的“灌输式”学习培训,因此,园长需要明晰幼儿园的发展方向,做好园所领路人的角色,担负起引导人的职责,采用多途径、多方法逐渐将这种园所文化传递给新任教师。可以组织园所文化知识讲座、竞赛来对新任教师进行职前培训,方便新任教师更简捷的了解到将入职园所“个性化”的教育理念,也可增加思想感悟汇报等环节,更快的了解到新任教师的实际需求,帮助其更快的成长。

3.1.2建立“以人为本,以教师为重”的教师发展体系

往往“非科班”出身的园长缺少对幼儿园事务科学合理的认识,也无法根据教师之间的差异性给出更具有针对性的培养方案,无法和新任教师之间快速建立链接,常常通过向新任教师进行“理念灌输”试图留住教师,而教师将这种方法称之为“洗脑法”。这些往往能够反映园领导能力的专业程度,不能准确及时的捕捉到新任教师的真正需求,将会直接影响到教师的发展以及整个园所教育质量的提高。教师作为园所环境的重要组成部分,在管理过程中,管理层也需要尊重教师的专业自主权,选择更加民主的手段和方法。由于教师的想法是正是教师自我成长的关键因素,适当“降低姿态”倾听教师的想法,而不是凭借经验办事,往往更容易了解新任教师的思想,帮助新任教师更快的成长。

3.2创设温馨愉快的工作氛围

班级是新任教师工作的最小单位,园所是教师生存的工作环境,与幼儿环境创设的作用相同,对于新任幼儿教师而言,园所的文化氛围、班级的工作氛围就像春雨一样润物细无声的影响着新任教师的专业成长。良好的工作环境与人际交往氛围能够更快的帮助新任教师找到归属感,教师更愿意发自内心的坚守幼儿教育事业。一方面为了让新任教师了解园所文化,可在班级墙绘制海报,并请新任教师参与其中,进行园所资料的查询,这样更有利于新任教师了解园所历史、融入幼儿园环境,并帮助教师更快定位、建立适宜的职业生涯规划。

3.3提高教师自我发展意识

很多教师面临入职适应问题,在刚进入一线工作,会受到来自多方面的压力,往往在这些压力之下迷失自我,有研究表示教师压力也是教师离职的重要原因之一。在教育部门、幼儿园为其提供良好的教研平台与发展机会的前提下,新任教师作为幼儿园发展的力量源泉,自身还需要具有较强的专业自主发展意识,树立终身学习意识,不断加强幼儿专业知识的学习,将自身的专业性作为铲平阻碍的“铁锹”。

扎实的专业知识是进行教育教学的基础,教师只有意识到这一点,才能从周围环境的束缚中解脱出来,成为具有自身品格的新型新任教师。同时教育过程也是人与人之间交往的过程,在提升自己的同时,教师还需要具备与人交流沟通的技能,这种交流沟通不局限于领导同事,还应包括幼儿和家长。除了教育教学能力和人际交往能力,教师还要始终牢记自己是一个“研究者”的身份,走向教育科研这条路是教师专业化的必然选

择,对于新任教师,也要始终牢记“研究者”这一身份角色职责,努力提升自己的科研能力和科研水平,善于利用一线教师这一身份的优势,具有问题意识、科研意识、探究意识,提高自身的专业性。

4 结语

综上,新任教师专业发展是一项任重而道远的工作,新任教师在其入职适应阶段面临着各种各样的问题,离职率较大,严重的甚至有教师脱离教育行业,变成教育行业的损失。因此,帮助新任教师快速融入幼儿园,适应工作环境意义重大,园领导、富有经验的老教师需要及时引导,提供多样的、具有针对性的培训机会,而新任教师自身也需要及时调整,善于利用周围资源,尽快融入园所环境、适应班级环境,走进幼儿心理环境的同时及也要走进家庭环境,努力提高自身的专业性。

[参考文献]

- [1]张娜,申继亮,张志祯.新入职教师工作价值观的对偶比较研究[J].教师教育研究,2008(03):50-54+27.
- [2]彭涛.广州市公立初中教师课堂领导风格研究[D].广州大学,2013.
- [3]黄冲,李克建.幼儿园园长领导风格研究[J].幼儿教育,2011(12):24-27.
- [4]张爱花.幼儿园新任教师专业性发展个案研究——基于生活史的视角[J].科学咨询(教育科研),2020(10):12-13.
- [5]胡冬梅.促进幼儿园新任教师岗位适应的措施探析[J].齐齐哈尔师范高等专科学校学报,2019(01):85-86.

作者简介:

彭怀慧(1998--),女,汉族,山东省聊城市人,(2020级硕士),研究方向:学前教育。