

关于幼儿园教师队伍建设与管理探究

张彦梅

(甘肃省康乐县康丰乡中心幼儿园, 甘肃 康乐 731500)

【摘要】综合现阶段的幼儿园教育教学, 愈来愈多的幼儿园加大了培育高素质、高教育能力幼儿园教师的力度。幼儿园不断贯彻落实教师培育制度, 深化教师的实践教学能力, 提升教师对于幼儿园教育的主观认识, 培养教师的综合教育素养。因而, 本文以“幼儿园教师”为研究对象, 对于“基于幼儿园教育视域之下, 幼儿园教师队伍建设与管理的实践路径”进行深入探究。

【关键词】幼儿园教育; 幼儿园教师; 队伍建设; 队伍管理

引言:

为了更好地开展幼儿园教育, 幼儿园需要对教师进行专业化的教育教学培训, 开展多样化的实践教学活动, 提升教师对于幼儿园教育的见解与感悟, 深化教师的职业教育理念, 为更好地落实幼儿园教育奠定坚实的基础。因而, 本文基于幼儿园教育视域之下, 幼儿园教师队伍建设与管理的实践路径产生了以下见解:

一、基于幼儿园教育视域之下, 幼儿园教师队伍建设与管理的实践意义

(一) 深化幼教的目标

基于幼儿园德育教师视域之下, 有效地构建教师队伍与管理优化教师队伍, 有助于幼儿园确定育人目标, “以爱孕爱以慧养慧”, 以教师、家长、社会之爱孕育幼儿之爱, 以教师、家长、社会智慧之慧培育幼儿智慧, 各个教师对于深化幼儿园“树人目标”的深入感悟。

(二) 深化教师的教育素养

各个幼儿园通过“文化励人”“文化育人”“文化暖人”有效构建高质量教师团队。通过各种活动教师提升幸福感, 评选最美教师, 采用老带新的方法, 可以让新教师更快地成长, 更加有助于教师提升自身的职业教育素养, 深化教师的幼教情怀。

(三) 深化幼儿园管理者的认识

幼儿园的管理者应当站在管理文化的角度, 通过文化励人、文化育人、文化暖人的理念实践, 结合所在幼儿园实际案例, 从思想管理、分类培养和人文滋养三个方面建设幼儿教师队伍。幼儿园通过管理文化温暖人心, 树立起教师们职业的幸福感。

二、基于幼儿园教育视域之下, 幼儿园教师队伍建设与管理的实践路径

(一) 落实幼教教研, 提升教师教学水平

幼儿园以管理型教师、研究性教师、技能型教师和服务型教师梯队建设为基准, 采用“层层递进”的

模式, 在明思路、求新解的道路上, 建设教师团队。在一米宽的地方, 做一百米深的教育。播种深度学习行为, 收获探索研究习惯, 努力打造研究型园长和学者型教师团队。

为了进一步激发全体教师工作、学习热情, 幼儿园以铸魂工程、富脑工程、赋能工程、研行工程、青蓝工程五个工程为抓手, 力求打造一支政治硬、专业强、素质高的教师队伍。我园开展铸魂工程即师德“三个一”活动, 每学期一次师德承诺、每月一次师德主题活动, 每月一次师德培训。在具体实施上主要分为四个阶段进行: 师德宣传教育、自查自纠、评议考核、整改提高。我园开展富脑工程, 通过岗位培训、专业培训、读书分享等活动让教师开阔视野, 丰厚底蕴。利用每周二读书时间, 对《规程》《纲要》《指南》等文件的核心价值和关键经验进行深度学习与研究, 采取共读、个性读、交流读等形式化整为零, 让教师的学习成为常态、成为需要、成为解决问题的第一选择。在师资队伍建设和管理方面我们也碰到了很多问题, 围绕着解决问题, 各个教师进行了实践教研, 有效深化教师对于幼儿园教育的有效理解与感悟。

综合分析现阶段的幼儿园教育现状, 存在着以下问题: “两少”——幼儿教师专业提升之困迫在眉睫。一些幼儿园由于地处偏远, 教师流动性较大, 成熟型、骨干型教师存量严重短缺, 导致园本研修、班组培训等缺乏专业的点拨和智慧的引领。另外班子力量需增强, 年龄结构不合理, 班子成员年龄都偏大, 业务园长被调动, 目前由保教助理承担教育教学管理工作, 重新组建的班子还需进一步磨合, 管理水平有待均衡与进一步提升, 对任务推进和问题解决的责任意识、策略针对性、时效性及沟通指导的艺术性等尚存进步空间。这无疑对幼儿园课程领导力、课程执行力、课程评价力以及教师专业素养提升提出了新的挑战。

因而,为了更好地解决这样的幼儿园教育教学问题,更好地留住教师,有效地构建系统化的教师队伍,各个幼儿园可以:文化先行,机制引领,助推教师发展。例如:

1. 竹韵心声,心灵碰撞:借助微信平台园长、书记每月向全校教职员发布“竹韵心声”,通过经典语录分享、工作回顾,本周感恩、团队愿景等内容,营造“温暖”“向上”“奋进”“担当”的精神家园,通过沟通、交流让团队建立共同的愿景。
2. 竹文化活动,展现风采:进一步营造“自然和谐、阳光向上”的校园文化,开展系列活动,如“阳光教师”系列活动、“遇见最美的自己”演讲活动、“红歌进我心”红歌比赛;“展现个人风采,不断超越自我”为主题的员工才艺展示大赛等引导教师保持健康、阳光的心态。
3. 建立机制,激发潜能:
 - (1) 落实全园岗位聘任:把握改革的主动性,用好政策,把工作做细,把积极层面最大化。
 - (2) 制定教师发展阶梯表:制定教师发展阶梯表,引导教师按照自身的需求和能力不断向高一层目标递进。

我园开展赋能工程,通过对教师、后勤、保育员、厨师、保安进行分类岗位培训,让全体教职工明了自己岗位的责任及目标,提高岗位培训质量,增强各岗位履职能力。搭建教师成长平台,通过远程研修、信息技术应用能力培训、“每人一节公开课”、微课评选、教具制作、器械操编排等专项活动,在实践中培养教师专业能力。我园开展研行工程,以幼儿园“十三五”规划课题为抓手,充分利用园本教研让教师寓教于研,知行合一。四个课题涵盖了幼儿园自主游戏、户外体育、家庭教育、幼小衔接四个方面的内容,渗透到幼儿的一日生活的各个流程,实现了课题引领下的保育教育全覆盖。

(二) 综合课程实践,反思课程教育方法

幼儿园教师只有不断进行实践课程教学,才能够发现自身存在的教育教学问题;只有通过与幼儿、其他的教师进行实践交流,才能认识到自身在班级管理与有效沟通等方面存在的问题,进而更好地深化自身的教学能力,反思自身的教育教学方法,扬长避短,为更好地开展幼儿园课程奠定坚实的基础。

教师执教《今天星期几》,有机引入富有层次性的活动设计,巧妙地将数学与生活实际相结合,让幼儿在轻松愉悦的氛围中学习知识。有趣灵活的教学方式赢得了幼儿的喜爱和听课教师们的一致好评。幼儿园教师展示大班体育活动《魔力椅子》,亲切风趣的教学语言,富有建设性的活动设计,展现出扎实的教学功底。游戏中,教师引导幼儿大胆尝试椅子的多种玩法,快速掌握从高处往下跳的动作要领,取得了良好教学成效。

在幼儿园的音乐教学探究期间,教师通过将多种音

乐元素融合在一起,让教师们在律动中学会各种乐器的使用方法,整个教学活动生动有趣、富有感染力,带动教师们唱起来、跳起来,让教师们真正体验到奥尔夫音乐的无限魅力和无限乐趣,有效促进了教师对奥尔夫音乐素材的感受力和理解力,拓宽了教师对奥尔夫音乐教学活动的驾驭力和表现力,促进教师音乐教学水平再上一个新的台阶。相信在今后的教学活动中,教师们将学以致用,把更优质的音乐游戏活动带给每一位幼儿,让幼儿们都能自由徜徉在音乐的海洋里。

百年教育,教师为本。幼儿教师的专业发展是保教质量提升的有力保障。此次培训内容丰富有趣,形式多样,大家在互动中学习,在学习中思索,在思索中提升。通过实践教学培训,有效地拓宽了教师对奥尔夫音乐教学活动的驾驭力和表现力,促进教师音乐教学水平再上一个新的台阶。教师们纷纷表示在此次学习中收获满满,坚定了对幼儿教师事业的教育初心和使命。

教师开展了大班前阅读活动《鳄鱼先生坐电梯》,有趣的绘本内容让幼儿沉浸在故事的海洋当中,幼儿们在教师一环扣一环的提问当中,充分发挥自己的想象。教师开展的小班数学活动《爱的礼物》,通过情景游戏、角色扮演结合,让幼儿在活动中感知“1”和“许多”的关系,通过动手操作体验分享的乐趣。教师在小班《娃娃乐》主题背景下开展健康活动《跃龙门》,活动中良好的师幼互动,让幼儿兴趣高涨,体验了成功“跃龙门”的欢乐。

在幼儿园课程教学之后,各个幼儿园可以通过开展激活内需,自我超越的实践反思总结活动,促进教师个性发展。

1. 引导教师自己制定三年规划。在幼儿园新三年发展规划的引领下,每学年对教师发展进行自评、互评、领导评定,更好促进教师发展。
2. 自己申报学习需求。开学初,学校师训负责人制定了教师学习需求表,教师可以根据自己的需求选择市级、区级、园级的各类培训。这种自发的学习需求,能更好地促进教师专业发展的自觉意识。
3. 自己组建发展团队。学校鼓励教师根据自己的特长和优势组建团队,由工作室负责人进行招募,教师结合自己的兴趣爱好、个性特长进行自荐,最后由工作室负责人聘请组员,一起参与研究,发挥团队的力量解决问题。

(三) 多方教育探讨,优化幼教教育模式

建设良好的教师队伍,最重要的是提升教师的职业幸福感,聆听一线教师的心声,让幼儿和教师都处于一个充满爱的温馨的学习工作氛围中。作为新时代幼儿教师通过与幼儿园的领导、家长之间教育的探讨,能够有效地提高教师修养,关注幼儿的发展,不断优化师德师风,争做幼儿和家长满意的教师。

幼儿园为提高教师幸福感可以采取的措施：科学的管理体系。形成民主管理的模式，积极推行园务公开和教师大会等制度。构建层级式管理网络，实行分层管理，形成分工明确、职责分明、相互协作的管理结构，落实责任，并不断完善过程监管，做到事事有人管、事事用心管，让每位教职工既找到存在感又能做到自我约束。团建活动，提高团队人文氛围和合作意识。开展的活动一定是愉悦情绪的，如果活动给教师造成负担感和疲惫感，就应该反思活动的安排。

教师自身也可以采取措施，提高自身职业幸福感。

1. 形成积极向上的生活状态。2. 加强专业学习，促进专业成长。专业成长，是教师生涯中的重要内容，当自己的专业能力和素养提升，就能更有效地实施教育教学，增强了自信心和价值观，从而提升职业幸福感。
3. 树立积极的幼儿观，建立和谐师幼关系。当我们以积极的，发展眼光看待幼儿，真正走近他们，观察发现他们的成长，和幼儿建立和谐的相处关系，我们便能发现许多乐趣，从平常的工作中感受到幸福。

幼儿园举办“讲求沟通艺术，做好家园合育”的专题讲座，讲座首先强调了与家长进行沟通的重要性，随后针对不同类型的家长，教师又讲解了不同的沟通技巧，然后讲解了沟通过程中的技巧和策略，最后教师又对典型案例进行剖析。最后的环节，教师针对大家提出的：当幼儿发生轻微碰撞的时候，家长对幼儿园责备，作为教师你应如何处理；家长与幼儿教师的教育观点不一致，较难达成共识，部分家长对幼儿的过度纵容，过于溺爱，不能正视幼儿的某些问题；部分家长与幼儿教师学历的不平衡，产生沟通障碍；部分家长对教师工作的不理解，较难配合幼儿园和教师工作的开展等问题做了一一解答。

（四）精细管理，创新教研，引领教师有效发展

1. 精细管理，让每位班子成员成为学校的引领者。

- （1）“蹲点式”深入教学一线。班子成员每学年负责一个教研组，参与教研活动，提升教研活动的有效性。每学年带一位青年教师，每周指导一次半日活动，从而提高教师组织实施活动的 ability。（2）“走动式”园本监控机制。建立园本监控制度，开展每学期一次“一日调研一个班”活动，依托“三进导、三对话”的形式，重点聚焦幼儿发展、班级环境创设评价指标解读为切入口，坚持一进导，观现场，与环境对话，找问题。二进导，观实效，与教师对话，思策略。三进导，观幼儿，与幼儿对话，积经验。通过活动，发现问题及时反馈，使每位教师都能及时了解班级幼儿的发展情况以及自己在教学中的优势和不足。

2. 创新教研，让团队成为每一个教师成长的摇篮。

幼儿园的教师队伍具有多样化的特征，我们自始至终拥有一个信念：承认教师之间的差异性，鼓励教师发展的多样性，相信所有的教师都能行。根据每位教师的个性特点和优势所在，我们提供最适合其发展的平台，即通过发挥平台优势，带动教师各方面的成长。

3. 立德尚教，做“三心教师”。教师职业形象：修身立德，做“三心”教师，即童心、爱心和责任心。爱是教育之魂。教育之树只有植根于爱的土壤中才能结出丰硕的果实。教师要具备童心和责任心更拥有爱心，把教师的心灵献给幼儿；将爱化为一日生活中对幼儿的关心和爱护，让爱像涓涓细流滋润每一个幼儿的心田；尊重、理解、善待、宽容、赏识每一个幼儿；充分挖掘幼儿的潜能，让每一幼儿在自由、自主、轻松、愉悦的环境中得到发展。

4. 专业成长，做研究型教师。教师成长路径：“教书育人”，走专业化发展的道路，成为研究型、创新型教师。阅读国内外教育名著，提高理论素养；阅读当代文学著作，丰富文化底蕴；学习幼教专业知识，掌握国际先进理念，拥有科学的教学方法；走进名师名园学习培训，拓展视野，丰富获取全新的教学经验。教学不仅展示教师良好的语言表达能力，更能体现教师驾驭课堂的能力。我们的教师人人都将成为能教学、会教学、教好学的好教师。

三、结束语

改变不是一蹴而就的，尝试也不是一次成功的。基于现阶段的幼儿园教育背景之下，各个幼儿园教师要不断地努力，继续探索适合本园园情的教师自主发展体系，组建高质量、高效率的幼儿园教育教学团队。各个幼儿园也要为教师创设成长开放的环境，点燃教师专业自觉发展的激情，享受与幼儿共同成长的喜悦。

参考文献：

- [1] 袁野. 幼儿园教师队伍建设对策[J]. 人力资源开发, 2016(18):235.
- [2] 周方圆. 关于新形势下加强幼儿园教师队伍建设的对策思考[J]. 文渊(中学版), 2020(7):623-624.
- [3] 高君. 谈民办幼儿园教师队伍建设[J]. 科学咨询, 2019(43):115.
- [4] 张文军, 张绵绵. 深化改革背景下幼儿园教师队伍建设的思考[J]. 河北师范大学学报(教育科学版), 2019, 21(2):17-20.
- [5] 黄勇明, 李继平. 民办幼儿园教师队伍建设中存在的问题及对策[J]. 科教文汇, 2017(33):16-17.
- [6] 陈雪飞. 西部乡镇中心幼儿园教师队伍建设问题及对策[J]. 广西教育(义务教育), 2019(2):14-16.