

幼儿园初任教师入职教育的现实困境与出路探寻

路晨

(重庆师范大学初等教育学院,重庆 400700)

摘要:幼儿园初任教师入职教育对于教师的职业生涯和学前教育事业的稳定发展具有不可忽视的作用。但是,当前幼儿园初任教师入职教育存在着对入职教育认识不充分、内容针对性不强、形式单一、入职教育保障制度不健全以及入职教育评价不完善几方面的现实困境。幼儿园初任教师入职教育应积极开展入职教育培训需求调查,基于需求分析设计和丰富入职教育内容,采取多样化的入职教育形式,建立健全入职教育的政策保障体制以及完善入职教育的评价机制。

关键词:幼儿园初任教师;入职教育;专业发展

中图分类号:G615 **文献标识码:**A **文章编号:**1009-413X(2014)01-0100-04

随着近年来学前教育的快速发展,幼儿园初任教师逐渐引起了社会的广泛关注。初任教师作为教师队伍中的新生力量,他们的专业发展不仅影响着他们自身的成长,还影响着学前教育师资队伍的建设。由于当前我国幼儿园教师的职前培养、入职教育与在职培训基本上是割裂开来的,对初任教师的入职教育重视程度不够,再加之受社会声望、待遇、地位等因素的影响,幼儿园初任教师的流失相对于普通中小学教师更加普遍,而这些都对幼儿园的教育教学产生了不良影响,对我国的幼儿园教师队伍建设和学前教育的发展带来极大的困难。

入职教育,也称为入职培训,是指为初任教师提供的为期至少一年的有计划、有系统而持续的支持和帮助^{[1](P11)}。对于刚刚从学校毕业的初任教师而言,幼儿园教育工作的复杂性和特殊性往往会使得他们无法很好地适应教育教学实际,陷入工作困境,甚至出现离职倾向。而入职教育被看作是能够提高初任教师教学能力,促进他们身份角色的转变,帮助他们更快融入幼儿园环境氛围,更加胜任幼儿园工作的重要环节。目前,入职教育已经被普遍认为是教师教育发展中一个不可或缺的组成部分,但仍然存在许多值得我们关注的问题。因此,对当前幼儿园初任教师入职教育存在的现实困境进行探讨,并分析解决这些困境的出路具有重要意义。

一、当前幼儿园初任教师入职教育存在的现实困境

(一)对幼儿园初任教师入职教育的认识不充分

尽管大部分初任教师在职前培养阶段经过了实习,但是他们在学校的大部分时间都在学习专业知识和幼儿发展知识,实习时间普遍较短,效果不理想,很难使他们奠定必备的职业生涯基础。而且,当前还有一部分初任教师并非学前教育专业毕业,他们在工作初期会因为幼儿教育知识缺失和对幼儿园实际状况陌生而面临各种问题。因此,各级部门、幼儿园和初任教师自身都必须充分认识到入职教育的重要性。但是目前很多行政部门对幼儿园初任教师的入职教育并无系统的计划,有些虽有依托相关的培训机构负责,但普遍随意性较大,在操作上也缺乏相应的管理和监控,没有充分考虑初任教师的实际情况。而幼儿园也没有系统的入职教育来使初任教师适应幼儿园教育教学工作,熟悉幼儿园环境。虽然很多幼儿园会利用指导教师来帮助初任教师,但是由于指导教师的选择标准并不统一,甚至有很多指导教师也没有接受相关的培训,他们并不明确其指导范围以及这些指导对于初任教师的重要性。对于幼儿园初任教师而言,他们往往对担任幼儿教师这一职业会有不切实际的期望,自认为应付幼儿绰绰有余,幼师工作轻而易举,自信满满,而相关部门的入职教育工作又流于形式,

收稿日期:2013-09-22

基金项目:教育部人文社会科学研究2010年度青年基金项目“西部地区幼儿园初任教师入职教育研究”(10YJC880084);重庆市教育科学“十一五”规划项目“重庆市农村小学初任教师入职教育研究”(10-GJ-0529)

作者简介:路晨(1981—),女,山西阳城人,副教授,博士,硕士生导师,主要从事学前教育、教师教育理论研究。

使初任教师认为教师职业可以自然成熟,对入职教育没有形成正确的认知,最终影响了入职教育的效果。

(二) 幼儿园初任教师入职教育的内容针对性差

目前对幼儿园初任教师入职教育的培训内容大多集中在职业道德、政策解读、教学技能、专业知识、教育技术等领域,与其他类型教师的培训并无实质上的差别,而且,某些入职教育的内容实际上是他们在求学期间已经学过的,没有充分考虑到幼儿园初任教师的实际需求。而布鲁克和格雷迪(Barbara L. Brock & Marilyn L. Grady)的研究认为初任教师所面临的问题包括现实震撼、脆弱的知识基础、角色期望模糊、孤立的工作环境、沉重的工作负荷、缺乏教学资源和家长的不信任等^[2]。所以,入职教育不能仅是局限于教学活动是否顺利开展,还应该关注与同事、家长间人际关系的构建、幼儿园突发事件的处理、班级管理以及相关的心理疏导等,要与初任教师所面临的实际问题紧密结合。

(三) 幼儿园初任教师入职教育形式单一

我国幼儿园初任教师的入职教育一般依靠入职培训和园内辅导两种形式进行。入职培训主要以集中授课为主,虽然也有课堂教学实践、教学观摩等形式,但总体来讲更偏重于理论知识的学习,在教学方法上仍是以讲授为主,初任教师的主体性受到限制,无法使初任教师得到具体的、有效的实践指导,难以满足他们想要尽快适应工作的迫切需求,导致培训效果不甚理想。园内辅导主要是以师徒帮带的形式进行,即幼儿园指定指导教师,通过师徒结对来促进初任教师更快成长。如前所述,大多数幼儿园都为初任教师指定了指导教师,但在指导教师的选择上,往往带有随意性,也没有专门针对指导教师指导行为的培训,导致他们对初任教师的指导往往以教学为主,对幼儿园管理、人际关系等方面的帮助比较有限。另一方面,指导教师的素质以及他们对待初任教师的态度和积极性会直接影响初任教师园内辅导的效果。此外,由于指导教师和初任教师的工作量都较大,无法保证园内辅导的顺利开展,最终导致师徒帮带流于形式。

(四) 幼儿园初任教师入职教育保障制度不健全

《中华人民共和国教师法》规定了取得教师资格的人员首次任教时,应当有试用期^[3]。一般情况下,初任教师要经过一年的见习期,通过考核后才能转为正式教师。但是目前为止,我国还尚未建立见习期的相关制度,在幼儿园初任教师入职教育方面也只是颁布了一些可供参考的实施方案,没有强制性

的实施办法,有关幼儿园初任教师入职教育的相关规定,也仅是从入职教育的对象、目标、内容、形式、评价方面做了说明,相对而言较为简单和单薄,缺乏更系统、更完整的说明,从而导致了这些政策的可操作性不强,不能被实施单位有效地执行^{[4](P20)}。相应地,从地方和幼儿园的层面所建立的各种保障制度也是参差不齐的,影响了入职教育实施的科学性、实效性和可行性。而且,某些地区或幼儿园行政政策变动过大且过快,科学性和合理性不足,常常使幼儿园初任教师们茫然不知所措,进而怀疑自身的教育专业能力。同时,由于目前我国还没有设立初任教师入职教育的专项经费,无法保证幼儿园初任教师入职教育的各项制度顺利实施。

(五) 幼儿园初任教师入职教育评价不完善

如前所述,尽管我国对初任教师有一年见习期的规定,只有通过考核才能转为正式教师,但是初任教师在见习期除了收入相对少一点,其他方面与正式教师并无实际差别。而且,由于我国对于幼儿园初任教师的培训与考核是分开的,由各地区进修学院组织幼儿园初任教师的集中培训,但考核却是在幼儿园进行。因此,很难保证考核的客观性和公平性,所谓的评价不具有实质意义,无法对幼儿园初任教师的教育教学技能进行准确评价,形同虚设。在评价方式上,很多幼儿园倾向于通过初任教师的汇报课来对他们进行评价,但是这种评价方式只能反映汇报课的情况,充其量仅是体现了初任教师的教学能力,并不能真实反映他们的专业素质。而且这种评价发展性不强,引导不当,容易挫伤初任教师的积极性,影响其发展。同时,在评价主体上,这种方式的评价主体只限于幼儿园管理层,但实际上园长与初任教师之间的交往相对有限,他们并不了解初任教师的发展过程,既不清楚初任教师入职以来取得的点滴进步,也不了解初任教师所欠缺的方面,很难保证评价真实有效。所以,这样的评价存在着评价主体单一、评价范围窄化的问题。此外,幼儿园初任教师的入职评价机制还没有纳入到教师的考核机制中来,存在相互脱节的情况,影响到初任教师的职业发展^{[5](P21)}。

二、幼儿园初任教师入职教育的出路探寻

(一) 积极开展幼儿园初任教师入职教育培训需求调查

培训需求调查是实施培训工作的基础,它是在规划与设计初任教师入职教育培训活动之前,由教育行

政部门、培训部门、培训工作人员等采取各种方法和技术,对幼儿园初任教师入职教育的目标、知识和技能等方面进行系统的分析,来确定初任教师入职教育内容的一种方式或过程。可以说,培训需求调查不仅是确定培训目标、设计培训项目、开发培训课程的前提,又是进行培训效果评估的基础,对于保证培训质量和效果至关重要。针对当前幼儿园初任教师入职教育培训存在的问题,教育行政部门和培训部门应积极开展培训需求调查,使针对幼儿园初任教师的各种培训能有效回应幼儿园和初任教师的需求,提升培训效果。培训需求调查需要综合组织、岗位、人员三个部分进行设计。对于组织的分析有助于初任教师对于培训所处的大环境的认识。它不仅需要了解初任教师所在幼儿园的组织机构、部门设置与分工、运作模式、组织文化、价值观等情况,而且还需要了解初任教师所在幼儿园的长期发展规划,使针对初任教师入职教育的培训具有前瞻性,能够满足其所在幼儿园发展的需要,避免初任教师对其所在幼儿园的理解仅停留在表面。岗位分析有助于了解相应岗位的详细工作内容以及为完成工作需要具备的知识和技能,一般需要具备丰富工作经验的幼儿教师参加。岗位分析的内容一般包括岗位的性质和工作范围,岗位所对应的所有工作任务、工作细节以及所需要的知识技能。人员分析侧重调查幼儿园初任教师接受教育情况,对入职教育的态度、喜欢的培训方式,参加培训的动机,以及他们对于自身培训需求的认识,如知识需求、技能和能力需求等内容。

(二)基于需求分析设计和丰富幼儿园初任教师入职教育内容

开展幼儿园初任教师入职教育培训需求调查的目的并不是调查本身,而是通过调查能够了解初任教师的培训需求,并根据这些需求来设计入职教育内容,提升入职教育内容的针对性,有效解决初任教师所遇到的困难,促进他们的专业发展。如果开展了需求分析,但没有将其与入职教育内容的设计密切联系起来,那么初任教师入职教育的内容缺乏针对性和实效性的问题仍然无法得到根本性解决^[6]。入职教育的内容选择首先必须要明确入职教育的目的和价值,也就是要使其内容能够帮助初任教师解决工作初期面临的困惑,提升他们的知识和技能水平。其次,正如利斯顿和翟奇纳(Liston&Zeichner, 1993)认为,良好的初任教师入职教育的内容包含教学、参与科研、记录反思、研讨交流、现场观摩指导这五个方面^{[7](P55-56)}。因此,入职教育内容应该充分

考虑这几个要素:(1)在教学方面,应该包括教学活动、教室内的各项管理、幼儿评价、对课程开发的参与和评价等,使初任教师能够胜任教学工作,了解幼儿的不同发展特点等。(2)参与科研包括积极参与教研室的科研活动、进行行动研究、个案研究等,这一方面不仅有利于提升科研能力,同时能够协助初任教师更深入地了解幼儿园、教学活动以及幼儿。(3)记录反思意味着初任教师需要将其在入职教育过程中的感想、经验记录下来,以便更好地反思教学活动,端正工作态度,促进自己的职业生涯规划。(4)研讨交流也就是初任教师可以与专家、培训机构的工作人员、幼儿园有经验的辅导教师以及他们自身进行定期研讨,研讨的内容可以是初任教师在工作中遇到的问题、困惑,也可以是交流心得、体会,或者是其他关注的问题等。(5)现场观摩指导可以是指导教师、园长等观摩初任教师的课堂教学,也可以是初任教师去观摩指导教师或其他教师的课堂教学,在观摩后通过总结、讨论来促进初任教师的专业成长。

(三)采取多样化的幼儿园初任教师入职教育形式

幼儿园初任教师入职教育的形式应按照多样化的要求,通过教育行政部门、培训部门、幼儿园共同参与,充分考虑本地区、本园的实际,以集体培训、自修反思、研讨交流、师徒结对、教科研结合及专家引领等模式开展入职教育。同时,还应该结合入职教育的内容来选择入职教育的形式。在入职培训中,针对理论学习要避免注入式的教学,除了必要的理论讲授外,可采用重点研讨、案例分析、讲座等形式。在技能学习中,可以采用观摩课、评课、辩论、角色扮演、分组讨论、教学案例等形式进行,为初任教师提供模拟或真实的教学情境使他们身临其境,真正体验作为教师的感受,还可从中找出缺点,加以分析总结和完善的,使初任教师在入职教育中亲身体会幼儿园日常教学各环节并针对其薄弱环节进行培训提高,使自身尽快适应幼儿园工作需要。而且,师徒制、观摩课且课后的分析讨论以及向搭班教师学习这几项,本身也是新教师相对比较喜欢而且效率较高的入职教育形式^{[8](P49)}。因此,在幼儿园内,一方面应坚持指导教师制,为初任教师慎重选择指导教师,让指导教师认识到这类工作的目的和重要性,做好指导教师的培训工作,提升指导策略,明确其所负担的职责和权利。另一方面,幼儿园也应为初任教师搭建能够促使其专业发展的各种平台,如教学技能竞赛、说课、公开课等形式来展示初任教师的各项

专业能力,从而促进其专业成长。

(四)建立健全幼儿园初任教师入职教育的政策保障体制

幼儿园初任教师入职教育的广泛、有效开展需要有政策乃至法律的保障,美国、英国、日本等西方先进国家的教师入职教育的实施无一不是如此。如果没有相应的政策对幼儿园初任教师入职教育进行约束和指导,那么,这种入职教育仍旧停留在表面形式上,无法贯穿于初任教师的整个入职期,最终导致入职教育无法解决初任教师面临的一系列问题,更遑论促进其职业生涯发展。因此,我国应当以法律法规的形式确立幼儿园初任教师入职教育的法定地位,制定相应的配套政策和具体实施方案,对入职教育的内容、时间、形式、考核、评价等进行详细规定。同时,在教师教育一体化的背景下,入职教育已成为连接教师职前培养和在职教育的重要桥梁,因此,初任教师入职教育已成为教师终身教育的重要组成部分,这使得教育行政部门应该将初任教师入职教育与教师职前培养和教师聘用制度挂钩,将其纳入教师资格和任用制度,使之成为获得正式教师资格及转正定级的必要条件,淘汰不适合担任教师者^{[1](P209)}。

(五)完善幼儿园初任教师入职教育的评价机制

入职教育评价能够帮助幼儿园初任教师认识到自己的不足,并予以纠正,以此来激励初任教师发展。因此,要确保幼儿园初任教师入职教育和效果,就必须完善当前的入职教育评价机制。评价首先必须以培训需求调查为基础,对幼儿园初任教师经过

参考文献:

- [1] 任学印. 教师入职教育理论与实践比较研究[D]. 长春:东北师范大学,2004.
- [2] 张德锐. 中小学初任教师的教学困境与专业发展策略[J]. 教育资料集刊,2003,(28):129-144.
- [3] 全国人大常委会. 中华人民共和国教师法[EB/OL]. http://www.gov.cn/banshi/2005-05/25/content_937.htm. 2013-04-12.
- [4] 王宝刚. 中小学新教师入职教育问题与对策研究——以烟台

入职教育后的发展为依据,着重考察培训需求的满足程度。这样不仅可以有效回应初任教师入职教育前的培训需求,而且可以使入职教育的质量得到保障。其次,从评价内容上看,应包括对入职教育计划有效性的评价和对初任教师专业知识以及专业能力评价两个方面^{[1](P219)}。前者的重点在于对入职教育方案的内容、形式,以及实施过程的监督的评价。后者的评价应该包括初任教师入职教育前的诊断性评价、入职教育过程中的形成性评价和入职教育结束后的总结性评价。

诊断性评价是在入职教育开始之前进行的测定性或预测性评价,目的在于了解幼儿园初任教师的基础,以便选择、确定入职教育方案及其步骤、重点等。形成性评价是在入职教育实施过程中进行的评价,主要目的是在实施过程中不断获得改进入职教育方案的依据,从而不断调整、修改入职教育方案,以此来提高入职教育的质量。例如,可以在初任教师在入职期的每一学期都对其专业知识和能力发展情况进行评价,以便及时了解初任教师的发展情况,调整和改革入职教育工作,促进初任教师的专业发展。总结性评价是在入职教育结束后判断初任教师是否具备合格教师资格的评价,其内容涉及诸如教学计划、课堂教学、班级管理、幼儿指导和评价、教学竞赛活动、公开课教学等。相关部门应成立专门的考核评价小组,依据国家颁布的《幼儿园教师专业标准(试行)》,对初任教师进行考核评价。

市为例[D]. 烟台:鲁东大学,2012.

- [5] 杨松波. 小学新教师入职教育问题研究——以长春市为例[D]. 长春:东北师范大学,2011.
- [6] 赵德成,梁永正,朱玉玲. 教师培训需求分析研究的回顾与思考[J]. 教育科学,2010,(5):64-68.
- [7] 欧用生. 教师专业成长[M]. 台北:师大书苑有限公司,1996.
- [8] 张志宏. 上海市幼儿园新教师入职教育研究[D]. 上海:上海师范大学,2007.

A strategic account of the initial training of the kindergarten teachers

LU Chen

(School of Elementary Education, Chongqing Normal University, Chongqing 400700, China)

Abstract: Initial training for kindergarten teachers is of great significance, but it is largely inefficient in terms of conceptions and ensuring mechanisms. Therefore, an investigation is done over the new teachers in the kindergarten. The purpose is to study the demands for career training, contents, diversifications, policies and assessment.

Key words: new kindergarten teacher; career training; professional development

[责任编辑 胡燕华]