

幼儿园教师在职培训现状及对策

刘晓燕

(河套学院, 内蒙古 巴彦淖尔 015000)

摘要: 幼儿教师专业能力的高低直接关系到幼儿教育质量的高低。因此,《国务院关于当前发展学前教育的若干意见》中第三条明确指出:多种途径加强幼儿教师队伍建设。近年来国家层面和幼儿园层面都重视并加强了幼儿教师队伍的建设与培训,导致幼儿园教师的在职培训形式层出不穷。通过调查了解到幼儿教师在职培训中满意度较高,但是也存在一定的问题,本文提出相应解决的策略,帮助提升幼儿园教师在职培训的有效性,从而提高幼儿教育的质量。

关键词: 幼儿园教师; 在职培训; 现状及对策

21世纪以来,提升儿童教育质量成为世界各国教育关注的焦点,而教育质量的提升离不开教师专业能力的发展。在这样的条件背景之下,国家层面和幼儿园层面都重视并加强了幼儿教师队伍的建设与培训,导致幼儿园教师的在职培训形式层出不穷。本文经过问卷调查和访谈的形式,对幼儿园教师在职培训的状况进行梳理,并针对存在的问题提出相应的解决策略。

一、基本情况

本次问卷通过问卷星进行发放,共回收有效问卷141份。141人均均为女性,10年以内教龄占85.11%,大专和本科生物学学历占87.94%,在编教师占12.77%,合同制占87.23%,无职称占53.19%,市以上示范园占81.56%,公办园占92.91%,学前教育专业占74.47%,普通教师占59.57%。

二、幼儿园教师在职培训现状

(一) 教龄不同的教师对于培训的认识不同

教育的最终目的是培养终身教育的理念和学习习惯。具有正确的在职培训观念,才能指引幼儿园教师乐意参与在职培训,才能提升培训的效果。那么,现如今幼儿园教师对于在职培训的看法如何呢?

经过访谈,了解到年龄不同的教师对这一点的认识大不相同。参加工作10年以内的教师认为,培训可以提高幼儿教育方面的理论知识和实践技能,参与的积极性较高;参加工作10年以上教师则认为,培训的内容和形式缺乏新意,有时与照顾家庭产生冲突,所以对待培训比较消极、被动。

(二) 幼儿园教师在职培训的级别较低

园本培训主要是在幼儿园中进行,全员教师均可参与,教师集中起来相对简单、组织便利,并且节省培训经费,因此园本培训省时省力省钱,受到培训对象和园方的欢迎。调查中发现,园本培训以73.05%的比例占据了绝对优势,参加省级以上培训的只占9.22%;近3年中,参加园外培训为3次以下培训的占66.67%,3次到10次培训的占29.65%,参加10次以上培训的占6.38%。访谈后了解到国培和省培所提供的名额较少,所以教师们参加的机会较少,而且幼儿园一般会把高级别的培训机会提供给有编制的教师,因为这种教师流动性小较为稳定,培训提升后可以为本幼儿园的发展做出贡献。

(三) 幼儿园教师在职培训较为频繁

经调查发现民办园培训的频率要高于公办园。51.77%的幼

园教师每周参与一次园本培训,19.86%的幼儿园教师每月参加1-3次园本培训,26.95%的幼儿园教师参与园本培训的次数是根据具体情况而定的,1.42%的幼儿园教师每月参加3-6次园本培训。从培训次数上来看,一半以上的幼儿园教师参与园本培训的频率为每周一次。此外,有的幼儿园尤其是民办园规定每周组织一次培训,26.95%的幼儿园的培训视具体情况而定。通过访谈也了解到,幼儿园经常会安排园本培训,并且教研活动基本上每周都会有一次。由此可见,幼儿园教师参与园本培训是较为频繁的。

(四) 幼儿园教师在职培训的时间需求有所不同

幼儿园教师参加工作后,扮演了很多的社会角色,例如:妻子、母亲、女儿等,除了工作外,业余时间还有很多的事情需要处理,因此,在培训时间的需求上有所不同。调查中发现,希望能够在工作时间内参加培训的占78.01%;希望在周末培训的占35.46%;希望在寒暑假参加培训的占27.66%;希望在晚间参加培训的教师仅占12.06%。访谈后了解到教师们不愿意在晚间进行培训的主要原因是白天的工作较为辛苦,晚上的精力不够充沛,收效甚微。并且在培训时间的长短上,62.41%的教师希望培训时间为1天之内。教师们认为培训时间长了、内容多了,有时很难消化,所以一天之内的培训刚好,不占用教师们过多的时间。

(五) 幼儿园教师对于培训内容的需求较为分散

在调查中发现幼儿园教师对培训内容需求过半数的为教育技能技巧,占70.21%,幼儿园建设(如特色课程、园所文化、环境创设)占58.16%,其他例如家长工作、教育科研等15项内容均有人不同程度的选择,但是均没有超过半数,说明幼儿园教师对于培训内容的需求较为分散。但参加过培训的教师对培训的内容满意度较高,比较满意以上占96.45%。

(六) 幼儿园教师对于培训方式的需求较为多样化

根据调查了解幼儿园教师在培训方式中选择观摩研讨的相对较多,其次为听课评课较多,最少的为与同行、专家进行自由交流。访谈中得知教师们认为观摩研讨和听课评课方式更直观,可以起到示范作用,对于教师的提高更直接,更有帮助,而与同行和专家交流时,有时很难感同身受,因此给出的建议也不一定可以解决实际教学中的问题。对于不同教龄和知识背景的教师,对于讲座、网络授课等不同的形式也有不同的需求。但是对于培训形式的满意度较高,比较满意以上占97.17%。

(七) 培训者相对集中且满意度较高

在被调查的教师中,幼儿园教师参加过的培训中,培训教师排在第一位的是园长或优秀幼儿教师;第二的是师范大学及教育学院的专家教授;第三位是教研员。而对学前以外领域的专家的需求(如:儿科医生)则排在了第四位。因为幼儿园园本培训较多,因此一般请园长和幼儿园优秀教师作为培训者的较多,他们对实践当中遇到的教育问题也较为了解,并且相对省钱;专家教授排在第二位,专家教授可以带来一线教师不具备的新颖理念与超前思想,讲授过程中能与具体事例相结合,可以理论联系实际,对幼儿园教师的提升也是大有益处的。访谈中了解到幼儿园教师对于培训者的需求很大程度上需要理论与实践相结合。教师们对

培训者的满意度也较高, 比较满意以上占 98.58%。

(八) 培训之前对培训者的情况很少进行全面细致的了解

调查中了解到, 幼儿园教师培训之前被征求培训内容意见的, 只占 19.15%, 而且在培训前被充分了解现有理论和实践水平的幼儿园教师也只占 17.73%, 可见在培训前对幼儿园教师的情况了解较少, 因此, 在培训需求满足情况方面, 完全被满足的只占 31.91%, 基本满足占比较高, 这就影响到了培训的效果。

(九) 幼儿园教师对培训的整体满意度较高

调查中了解到, 幼儿园教师对于培训的形式、时间、内容、培训者方面的满意程度, 基本符合以上占 84.4%, 对于培训时

间基本符合要求以上占 82.27%, 对于培训内容基本符合要求占 90.78%, 对于培训者基本满意以上占 90.78%, 可见幼儿园教师对于培训的整体满意度较高。

(十) 职称、编制和幼儿园性质不同导致对培训的满意度不同

研究者根据教师的有无编制和职称以及幼儿园的性质方面, 对教师的培训满意度进行了分析, 得出:

1. 编制的差异分析

运用独立样本 t 检验对有无编制的教师进行数据分析, 分析结果如下:

表 1 不同编制的教师培训现状分析 (M ± SD)

检验变量	有编	无编	t	p
培训内容	4.74 ± 0.449	4.57 ± 0.584	1.566	.015*
培训形式	4.61 ± 0.499	4.57 ± 0.573	0.325	.387
培训者	4.74 ± 0.449	4.64 ± 0.509	0.866	.057
培训时间	4.57 ± 0.590	4.54 ± 0.632	0.176	.712
培训满意度	18.6522 ± 1.77377	18.3243 ± 2.11961	0.704	.093**

注: * 表示 P < 0.05, ** 表示 P < 0.01, *** 表示 P < 0.001

由上表可知, 有无编制变量的教师在培训现状这一因变量检验的 t 统计达到显著水平, 表明不同编制的教师在培训现状水平上存在显著差异。表现为有编制的教师在培训内容、整体培训满

意度的得分高于无编的教师。

2. 职称的差异分析

表 2 不同职称的教师培训现状分析 (M ± SD)

检验变量	不同职称	M ± SD	F	p	LSD
培训内容	幼儿园高级	4.94 ± 0.25	2.314	0.060*	幼儿园高级 > 幼儿园一级、幼儿园二级、无职称、其他
	幼儿园一级	4.33 ± 0.888			
	幼儿园二级	4.44 ± 0.726			
	无职称	4.58 ± 0.56			
	其他	4.60 ± 0.495			
培训形式	幼儿园高级	4.88 ± 0.342	2.214	0.070*	幼儿园高级 > 幼儿园一级、无职称
	幼儿园一级	4.25 ± 0.866			
	幼儿园二级	4.56 ± 0.527			
	无职称	4.56 ± 0.563			
	其他	4.58 ± 0.499			
培训者	幼儿园高级	4.94 ± 0.250	1.700	0.152	
	幼儿园一级	4.50 ± 0.522			
	幼儿园二级	4.56 ± 0.527			
	无职称	4.64 ± 0.528			
	其他	4.64 ± 0.484			

培训时间	幼儿园高级	4.81 ± 0.403	2.277	0.063*	幼儿园高级>幼儿园一级 幼儿园一级>无职称
	幼儿园一级	4.17 ± 0.937			
	幼儿园二级	4.33 ± 0.500			
	无职称	4.58 ± 0.560			
	其他	4.51 ± 0.695			
培训满意度	幼儿园高级	19.56 ± 1.031	2.396	0.052*	幼儿园高级>幼儿园一级、幼儿园二级、无职称、其他
	幼儿园一级	17.25 ± 3.019			
	幼儿园二级	17.89 ± 2.088			
	无职称	18.37 ± 2.075			
	其他	18.33 ± 1.92			

注：*表示 P < 0.05, **表示 P < 0.01, ***表示 P < 0.001

由上表我们可以发现，教师培训现状分析在不同职称自变量上有显著差异，培训内容上，幼儿园高级职称的满意度上显著高于幼儿园一级、幼儿园二级、无职称以及其他。培训形式上，幼儿园高级职称的满意度上显著高于幼儿园一级、无职称。培训形式时间上，

幼儿园高级职称的满意度上显著高于幼儿园一级，幼儿园一级职称的满意度上显著高于无职称。总体培训满意度上，幼儿园高级职称的满意度上显著高于幼儿园一级、幼儿园二级、无职称和其他。

3. 幼儿园性质的差异分析

表 3 不同性质的幼儿园对教师培训现状分析 (M ± SD)

检验变量	不同性质	M ± SD	F	p	LSD
培训内容	公办园	4.62 ± .537	5.796	0.004**	公办园>民办园
	民办园	4.00 ± .926			
	集体/企事业办园	5.00 ± .000			
培训形式	公办园	4.59 ± .530	5.678	0.004**	公办园>民办园
	民办园	4.00 ± .926			
	集体/企事业办园	5.00 ± .000			
培训者	公办园	4.66 ± .501	2.241	0.110	
	民办园	4.38 ± .518			
	集体/企事业办园	5.00 ± .000			
培训时间	公办园	4.56 ± .602	4.306	0.015*	公办园>民办园
	民办园	4.00 ± .926			
	集体/企事业办园	5.00 ± .000			
培训满意度	公办园	18.43 ± 1.99	5.243	0.006**	公办园>民办园
	民办园	16.38 ± 3.02			
	集体/企事业办园	20.00 ± 0.00			

注：*表示 P < 0.05, **表示 P < 0.01, ***表示 P < 0.001

由上表我们可以发现，教师培训现状分析在不同幼儿园因子上有显著差异，培训内容上，公办园的满意度显著高于民办园。

培训形式上，公办园的满意度显著高于民办园。培训形式时间上，公办园的满意度显著高于民办园。总体培训满意度上，公办园的

满意度显著高于民办园。(因集体/企事业办园的参与人数较少,且选项属于极端值,所以不在研究范围内)。

三、提高幼儿园教师在职培训有效性的策略

总体来说幼儿园教师在职培训状况较好,并且逐步朝着科学化规范化的方向发展。为了进一步提升幼儿园教师队伍在职培训的有效性,针对培训中存在的问题提出如下对策:

(一) 满足幼儿教师培训需求是提高培训有效性的前提

提高幼儿教师培训需求的有效性,关键的一点是满足幼儿教师的需求,在现状调查中了解到,不同年龄、不同的职称、不同性质幼儿园的教师对培训的满意度有显著差异,这就说明幼儿教师根据自身发展需要对于培训的需求是不相同的,因此,在培训之前应当细致调查了解培训教师的培训需求,制定培训计划,确认教师心理期待,按照培训程序展开培训,使培训真正达到目标,起到应有的效果和作用,避免幼儿园教师在职培训中的盲目性与随意性,便于因材施教,提高培训的有效性。

1. 从以人为本的角度出发考虑培训教师的需求

调查中了解到,关于培训时间的需求,希望在工作时间进行培训的教师占 57.45%,说明大部分教师不愿意占用休息时间参加培训;愿意参加 7 天以内培训的教师占 86.53%,说明时间过长的培训收效甚微;对于培训者的需求较为集中的是师范大学及教育学院的专家教授和园长或优秀幼儿教师,说明培训需求更多的是幼儿教育相关的理论知识和实践技能。注重培训的节奏把握,关注培训教师的频率需求,园外培训每学期 3 次以内,园内培训每月一次,或者每周开展一次教研活动。

2. 根据不同的教师群体开展不同的培训

调查中了解到,不同教龄的幼儿园教师教育经验不同,对培训的需求也不同;有无编制以及不同的职称、不同性质幼儿园的教师对培训的满意度有显著差异,这就说明职称不同、性质不同的幼儿园教师对培训的需求是不相同的,因此培训应当按照教龄、职称、编制情况以及幼儿园的性质等维度划分为不同的群体,在前期调研的基础上针对不同的需求开展培训,才能真正意义上做到因材施教,提高培训的有效性。

(二) 建立健全培训考核制度是提高培训有效性的保障

教师教育体系的完备需要职前培训、在职培训与考核评估的有机结合,培训质量的保证需要制度来规范。首先,建立园本培训常规管理制度,明确幼儿园教师参加培训及本幼儿园教研活动是自身应承担的责任和义务,活动中应遵循培训活动的模式和程序,使幼儿园教师逐渐认识到参加培训和教研等活动是一种幼儿园的常规活动;其次幼儿园应建立培训和教研等活动活动的评价和激励机制,使培训活动的次数与有效性与教师自身的利益挂钩,鼓励自觉地参与参与培训活动。每年将培训经费纳入幼儿园经费预算中,保障培训活动顺利进行。第三,建立完善培训效果的考核评价体系。现阶段大部分的培训结果是只要参加培训就可以取得培训证书,这样不利于培训效果的提升,因此,应当建立培训效果的考核评价体系。培训考核与评估的方式多种多样,例如培训完成后可以进行现场提问、考试检验、后期跟踪检测;让参与培训的教师分享培训的心得等,被考核人员包括培训的所有参与人员。

(三) 构建适宜的培训内容体系

调查和访谈中了解到,不同的幼儿园教师对培训需求的内容各不相同,教学技能技巧、教育教学理论、教学及班级管理方面

教师需求较多,均已超过半数,教师心理与情绪管理需求也接近半数,说明近年来幼儿园教师工作压力较大,幼儿园教师也需要掌握一定的心理疏导知识和技能。可见,在培训内容体系构建中,一定要范围较广,关注老师们的不同需求。

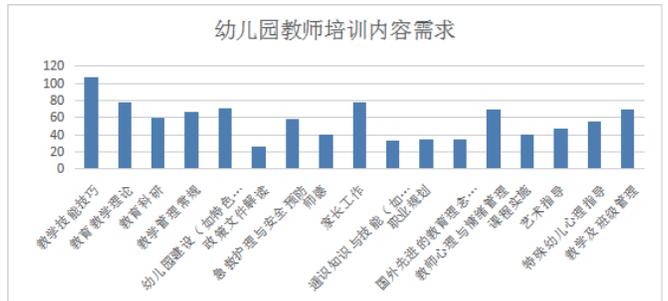


图 1 幼儿园教师培训内容需求

(四) 采用丰富多样的培训形式

在调查中了解到,教师希望采取现场观摩及研讨的方式占绝对优势,专家名师具体指导方式的选择也过了半数,可以选择的几种方式中,都有一定的占比,说明教师们希望培训的形式多样化。另外,现如今网络资源较为丰富,因此,可以多考虑通过线上线下相结合的方式利用网络进行培训。线上培训主要以理论学习为主,线下培训主要以实践技能培训为主,既可以节省费用,又可以灵活安排培训时间。国内国外的很多学前教育网站传递国内外学前教育的最新信息,倡导学前教育的最新理念,为全社会学前教育的改革和发展提供了很好的服务。

(五) 帮助幼儿教师树立正确的理念

培训中注重帮助幼儿教师树立正确的教师发展专业理念,让教师认识到培训可以提高自身的幼儿教育理论水平和幼儿教育技能技巧,学到的东西是自己的,可以在今后的工作中带来很多的益处,而不是仅仅为了带来某些收益,例如职称评定和绩效发放。对于幼儿园教师不能参加培训的原因集中在培训重视理论,对实践帮助不大,工作时间长、压力大,培训是负担,因此,培训时帮助教师们树立正确的理念很重要。

参考文献:

[1] 黄慧兰. 要加强对幼儿教师教育技能的培训 [J]. 黑龙江教育学院学报, 1999 (01).

[2] 李毅. 开展多元化园本培训, 促进教师专业成长 [J]. 学前教育研究, 2002 (04).

[3] 臧淑霞. 幼儿园教师在职培训现状研究——以 Q 市为例 [D]. 青岛大学, 2018.

[4] 徐阳慧. 我国幼儿园教师培训现状的思考及展望 [J]. 幼儿教育, 2007 (12).

基金项目: 本文系河套学院项目“幼儿教师专业化培养研究中心”(项目编号: HYYJZX20180203)的研究成果。

作者简介: 刘晓燕(1975-), 女, 蒙古族, 内蒙古人, 教授, 学前教育专业硕士研究生, 菲律宾克里斯汀大学(PCU)在读博士, 研究方向: 教师专业发展和幼儿园课程的理论与实践。