

当前幼儿教师培训问题探析及对策研究 ——以石家庄市 SN 幼儿园为例

王艺锦

(河北经贸大学工商管理学院 河北 石家庄 050000)

【摘要】幼儿教育在国家发展中发挥着不能忽视的重要作用,高质量的幼儿教育能够造就孩子正确的人生观、世界观和价值观,使其养成良好的行为习惯,从而影响其一生。但是,当前我国幼师培训在体制机制、内容形式、讲师水平方面还存在着诸多问题,急需深入研究并加以改进。本文以石家庄市 SN 幼儿园为例,根据访谈的内容,分析该幼儿园现行幼师培训体系中存在的问题及原因,提出了解决对策,从岗前培训、在职培训、培训的方式以及培训的内容等方面对幼儿教师培训体系进行优化。

【关键词】幼儿教师; 职业培训; 师资培训; 对策

引言

近年来,一些幼儿园“虐童事件”的频繁发生,使我国幼儿教师团队受到了越来越多的社会上的质疑,也让我们意识到了幼儿教师再教育和培训方面存在着许多问题。因此,尽快完善幼师培训体系优化工作,对于解决幼儿教育目前面临的人才困境,促进幼儿教师团队建设具有极其重要的作用。本文以石家庄市 SN 幼儿园为例,深入剖析当前幼儿教师现状和不合理的培训模式,并有针对性地提出具体的解决方案,以期建立一个合理、完整的幼儿教师培训体系,为提高幼儿教师的教育教学水平、促进儿童身心健康的发展做出贡献。

1 研究方法

本文所采用的研究方法为文献法与访谈法两种:

文献法。通过对人力资源管理和员工培训理论相关知识的学习,以及从网路、学术期刊等了解幼儿教师培训领域的相关研究,分析国内、国外学者在员工培训方面的体系构建和知识优化,为后续的理论研究奠定基础。

访谈法。为了发现幼儿教师现存培训模式存在的问题,选择石家庄市 SN 幼儿园的教师和核心领导进行面对面访谈,了解他们对幼儿教师培训体系的评价和分析。通过整理访谈纪录,对 SN 幼儿园现在实施的幼儿教师培训体系存在的问题做出初步的分析,并提出相应的解决对策。

2 SN 幼儿园幼师培训问题分析

2.1 SN 幼儿园介绍及发展历程

SN 幼儿园是直营连锁幼儿教育品牌,遵循 3~6 岁儿童的自然发展规律,以“生态教育”理念为中心,以规范化、标准化、集团化为办园模式,竭力做我国学前教育的领导者。幼儿园设置了开蒙礼、外教课、美工 DIY、宝宝厨房、体智能、国学经典、礼仪品德教育、外出体验等课程,让孩子在实践和体验中快乐学习、自然成长。目前 SN 幼儿园已经成功进入多个大型社区。

2.2 SN 幼儿园幼师培训存在的问题

2.2.1 就职培训不充分

由于我国幼师专业的本科生数量较少,因此为了适应不断增长的师资需求,幼儿园往往会招揽较低学历的幼儿教师以弥补人数上的不足,其中甚至有大约 18% 的幼儿教师不是专业的幼儿教育出身。严重的“供不应求”现象要求新招揽的幼儿教师快速到达工作岗位,这就使 SN 幼儿园无法对新应聘的幼师开展充分的就职培训,甚至有些幼儿教师直接应聘后上岗,由资历较老的教师在工作中进行辅导。不全面的培训内容和较短的培训时间都使幼儿教师缺乏专业化的素养,专业素养和心理素质都不能达到职业要求。

2.2.2 缺乏在职培训意识

从社会对幼儿教师的要求来看,幼儿师范教育在教学目标、教学内容、教学课程和教学方式方法上仍旧不能满足社会的需求,幼儿教师掌握的专业知识和各类教学技能都不能达到要求,这使得在职培训尤为重要。然而我国目前缺乏对幼儿教师的在职培训意识,对培训需求分析并不重视,所谓的培训往往是走流程。培训意识的不足使得幼儿教师的在职培训形同虚设,幼儿教师的工作能力无法提高,导致其工作积极性下降。

2.2.3 培训内容与方式单一枯燥

从访谈统计结果来看,大约 90% 的幼儿教师认为自己很少或者没有接受过培训需求调查,54% 的幼师认为培训效果不明显,对工作的帮助不大。据 SN 幼儿园的领导反映,幼儿园培训的内容大多借鉴以往的成功案例,培训内容不能根据实际情况进行调整,对 SN 幼儿园幼儿教师的培训不具备针对性,幼儿教师的培训方式也较为单一。

2.2.4 忽视培训效果评估工作

SN 幼儿园对培训效果评估工作也十分缺乏,对幼儿教师的培训通常随着课程的结束而结束,忽视了培训效果的反馈,这使得幼儿教师培训缺乏效率,不能对后续的培训起到良好的引导作用。无效的培训不仅浪费了幼儿教师的时间,消耗了幼儿教师的精力,有些幼儿教师可能会因此对培训失去兴趣,进而产生抵触心理。

2.2.5 对幼儿教师的人文素质培训不足

SN 幼儿园在幼儿教师的人文素质培训方面同样很薄弱。根据对 SN 幼儿园幼儿教师的访谈,幼儿园很少开展有关幼儿教师思想道德培训的课程。幼儿教师在高强度的工作和较大的压力下容易产生消极的情绪,忽视对幼儿教师的人文素质培训可能会导致教学事故的发生。

3 SN 幼儿园幼师培训问题的原因

3.1 培训政策及制度不合理

目前我国的幼儿教师培训管理制度不够系统。通过对 SN 幼儿园幼儿教师的访谈可分析出,幼儿园对于幼儿教师的培训往往缺乏整体性和持续性,培训的内容大多是照搬以往成功的案例,不能根据幼儿教师的特点展开更有针对性的培训。幼儿园各级主管对幼儿教师培训的监督力度也不强,致使幼儿教师培训多为形式主义工作。培训之后的跟踪和反馈制度也不够全面,培训机构和受训的幼儿教师之间往往缺乏沟通,幼儿教师参加培训的过程中遇到的问题不能及时解决。

3.2 培训讲师队伍能力不一

幼儿教师培训的最主要目标是通过培训幼师可以收获对教育和教学有指导作用的讯息,掌握最新的幼儿教育技术。另外,不同等级、不同工作时长的小学教师的培训需求也不尽相同。

目前,既拥有专业的知识与技能,又对幼儿教学有丰富教学经验的培训师少之又少,幼儿教师培训讲师主要来自于高校教师队伍,这些大学教师的理论知识十分丰富,但是长期从事高校的教学和理论研究工作,对幼儿教育一线工作情况不够了解,因此对幼儿教师在教学实践方面的培训有一定的局限性。另外一部分的培训教师有幼儿园园长和园内骨干教师担任,她们在幼儿教育上有丰富的实际经验,可以对幼儿教师的实际操作层面开展良好的指导工作,但往往由于缺乏相关的理论知识,导致教学效果不理想,受训的幼儿教师也不能真正融入到培训当中。

3.3 忽视幼儿教师培训需求

培训需求分析是开展培训工作的前提,是培训评估的基础,它对培训工作至关重要,是使培训工作能够准确、及时和高效的重要保障^[1]。但是受访的幼儿教师表示,在参加培训之前,培训者或培训机构很少对她们进行培训需求分析。通过访谈能够了解到,幼儿教师培训的内容往往由上级领导、幼儿园园长、培训机构等决定,忽视了幼师作为培训主体的重要性,很少或者没有考虑到幼儿教师的真实需求,这样的培训必然会导致培训的时效性下降,培训效果不理想。

3.4 部分幼儿教师参加培训带有功利性

在对SN幼儿园幼儿教师的访谈中,有28.4%的幼儿教师是因为“评职称需要”,11%的人是由于“参加培训会附带其他收益”。同时,在访谈中也可以了解到,部分幼儿教师参加培训带有功利性。这些不良的培训动机必然会导致培训的质量的降低。

4 幼师培训问题的解决对策

4.1 加大岗前培训力度

虽然现阶段幼儿教师的学历广泛偏低,但是我国正逐渐重视这一问题,现在已有高校增加了学前教育这一专业,这从根本上解决了幼儿教师学历普遍较低的问题。但是实施这种方法耗时较长、成效慢,因此加大岗前培训力度是解决幼儿教师学历低问题的主要方法。增大岗前培训的力度,丰富岗前培训的内容,提升培训达标的标准,使新聘请的幼儿教师最大程度满足师资要求。与此同时,政府也应该完善幼儿教师资格标准,严格把控应聘教师的学历与素质,避免不合格的人员进入幼儿教师团队。另外,岗前培训有助于新应聘的幼儿教师提前了解今后的工作环境和状态,使幼儿教师对教师工作产生责任感,减低离职率。

4.2 提高在职培训意识

所谓在职培训,是指企业职工在工作场所和完成生产任务的过程中所接受的培训^[2]。而幼儿教师团队在职培训意识的缺乏使得幼儿教师在工作中遇到的问题不能及时解决,这无形中增加了幼儿教师的工作压力,因此提高幼儿教师的在职培训意识十分重要。幼儿园应当根据幼儿教师的实际工作情况,重点解决她们在教育教学中遇到的问题,而若想了解这些情况,就必须对幼儿教师培训需求进行收集和客观的分析。培训需求分析是开展培训工作的根本依据,是使培训工作准确、及时和有效的重要保证。通过分析幼儿教师的培训需求,能够使培训更加高效、合理、有针对性。开展有效的培训可以激发幼儿教师的工作积极性,对其职业生涯的规划与发展十分有利。

4.3 丰富培训内容与方式

由于目前SN幼儿园的幼儿教师培训方式较为传统,很少结

合幼儿园和幼儿教师自身的特点展开培训,这就导致培训效果不够明显,受训的幼儿教师普遍感觉培训枯燥无趣,接受效果差。为了解决这一问题,SN国际生态幼儿园应在培训的内容和方式上做出创新,例如在课程内容方面可增加了解幼儿心理活动的课程、与幼儿沟通交流的方式方法的课程、排解工作生活中的压力的课程等;在授课方式上,除了有面对面授课和教师讲座,还可以开展网络授课、小组自主学习等方式。增加受训教师的学习兴趣,提高培训效率。

4.4 重视培训效果评估工作

培训效果评估同样是培训工作中不可缺少的一个重要环节,它可以使领导者更好地发现此次培训的收获和培训过程中出现的问题,培训效果评估同样可以帮助受训的幼儿教师明白自己的收获和不足。及时开展培训评估工作有助于对后续的培训内容和培训方法做出改进和提升,还可以增强受训教师的自信心,是她们更好地投入到工作当中。

4.5 增强人文素质培训

人文素养是“以人为对象、以人为中心的精神”为中心,关注人类生存的意义和人生的价值^[5]。它包括为人处世的德行、价值观和人生哲学,对幼儿教师开展人文素质培训有利于她们的全面发展。另一方面,幼儿教师的职业特殊性更是要求教师们拥有良好的品德素养。幼儿教师每天面对的都是懵懂的孩子,培养教师的人文素养对幼儿的身心健康发展都有着极大的影响。

4.6 增强培训机制建设

为了提升幼儿园师资团队的总体素质,除了幼儿园应作出一系列的改进之外,政府也应该对幼儿教师培训体系开展规范化的管理,从资本、政策、管理制度等角度确保不同层级的幼儿园教师拥有相同的受训机会,同时建立奖惩制度,对幼师在职培训情况进行监督。另外幼儿园也应保障参与培训的幼儿教师的合法权益,例如幼儿教师参与培训期间可领取一定的薪酬补贴,这样有助于提高幼儿教师的培训积极性,使她们没有后顾之忧。培训讲师、培训机构和受训的幼儿教师之间也应当建立长期的、有效的联系机制,以此保障幼儿教师的培训效果。

5 结束语

综上所述,由于社会经济的迅猛发展和人们思想观念的转变,幼儿教师备受社会关注。与此同时,对优秀幼儿教师的培养同样不可忽视。根据我国的社会现状和未来的发展趋势,需从岗前培训、在职培训、培训内容与方式和人文素质培训者四个方面进一步完善和加强,以建立合理、完整的幼儿教师培训体系,持续提升幼儿教师的教育教学水平,促进儿童身心健康的发展。

参考文献:

- [1] 王舒. 幼儿园新入职教师家长工作培训现状及需求研究[D]. 沈阳师范大学, 2018.
- [2] 王衡晓园, 许阳. 浅析幼儿教师培训的问题与对策[J]. 知识经济, 2016(08): 156-157.
- [3] 吴迎朝. 论教师的人文素养[D]. 江西师范大学, 2008.
- [4] 兰可可. 幼儿园又掀离职潮, 幼师为何留不住? [EB/OL]. http://www.sohu.com/a/240802933_375293. 2019
- [5] 彭丽江. 企业员工培训的层次与培训缺陷的改进[J]. 现代营销(经营版), 2019(05): 3.

作者简介:

王艺锦(1998年2月),女,汉族,河北省石家庄市,大学本科,人力资源管理专业。