

协同理论视域下学前青年教师培养的对策研究

江 晨

(宁波市奉化区教师进修学校 浙江宁波 315500)

摘要: 将协同理论运用到学前教育青年教师培养模式中是适应新时代发展的客观需求。高度重视青年教师培养,寻求与解决相关的问题,是促进学前教育中极为重要的环节,也是保证学前教育均衡发展的关键任务。其中创新协同培养基本理念,建构青年教师培养制度;优化协同培养操作方法,搭建青年教师培养平台;丰富协同培养情感体验,打造青年教师培养环境是基于协同理论视域下学前青年教师培训模式的有效对策。

关键词: 协同理论 学前青年教师 培训模式 对策

中图分类号: G72 **文献标识码:** A

DOI: 10.12218/j.issn.2095-4743.2022.07.160

当前通过各种平台进行全园青年教师培训,及专家入园进行培训的模式较为普遍。但学前青年教师本身具有独特性、复杂性、多变性、不确定性及具体需求性等特点,相比其它技能性培养,更容易受到园内内部环境因素的影响,由此大大制约了青年教师能力的发展。协同论是研究系统从无序到有序过程中各项环境、组织等因素达成协调统一的理论,对协调内部系统的功能,实现在培养制度、培养方法、培养情感等方面的结构性思考都带来有益的借鉴。如何在日常工作中结合园内资源,紧扣实际需求,协调各因素之间的有序关系,使青年教师的成长全面得以关注,同时创造和谐的园内教育生态,促进幼儿园教育的整体发展,是值得深入探讨的问题。

一、协同理论在教育中的运用

协同理论是20世纪70年代德国物理学家哈肯提出,是指基于所针对的复合系统的结构功能特征。协同理论在各子系统之间构建起协调一致的目标追求,以利用各子系统的优化组合和协同效果达到最优,从而实现系统的共同目标。其主要呈现出三个方面的特点与教育之间存在着密切的关系。

1. 关联性:协同理论的关联性是指各子系统相互联系,各子系统间存在密切的关联作用^[1]。协同理论在教育中的运用,对于教师间相互关联提出了很好的思考,在充分发挥个体效能的基础上,同时对教师能力进行结构性划分,并使人力结构达以融合与统一,从而产生高效性。

2. 渗透性:协同理论的渗透性即表现出伺服原理,也表现出自组织理论,是自然规律的一种呈现。存在各子系统紧密相连、相互影响的机制^[1]。协同理论的渗透性在教育中的运用,更能与日常性工作结合起来,由于快变量服从与慢变量,使得不同能力结构的教师得以相互影响,合理调整这

种结构之间的关系,将会形成巨大的教育合力,充分发挥实用性。

3. 融合性:协同理论的融合性,强调各子系统相互交织、互相交融。协同理论的在教育中,必然走向相同或不同能力结构教师之间情感的交织与共鸣,促进教师间观念的统一,切实推进教师团队的成长。

二、协同理论与青年教师培养的关系

青年教师的培养是一个极为复杂的工程。一方面,青年教师急需专业成长、正确教育价值观的形成,但教师能力个体的差异性使其拥有不同主观意识和素养,其对客观世界所产生的不同素养与教育价值观等会造成教师能力上、理念上、态度上的显著差异。另一方面,青年教师处于思维活跃,有自我想法的阶段,毕业不久的教师在原始学校中接受着专业或非专业的培训模式,原始的培训模式、教育观念会受到分化,起到深刻的冲击作用,有不确定性,加剧了青年教师培养的复杂性特点^[2]。为此,需要加强团队中教师培养的力度,通过组织制度的构建、能力本身的提升、情感性环境的打造,帮助青年教师树立正确的教育价值观和专业能力发展,将协同理论应用于青年教师培养这一复杂的工程中,实现多主体、多形式、多平台的协同,才有可能产生良好的效果。

三、协同理论视域下青年教师培养模式的有效对策

依据于协同理论与教育的关系,存在着关联性、渗透性、融合性的特点,可见传统的培养模式中垂直式培养方式存在极大的局限性,也可能存在失效性。幼儿园应以每名个体教师为中心,以各种有效资源的合理运用为手段,以青年教师的成长为途径,以幼儿园的良性发展为目的。依此,每所幼儿园应重新审核自身存在的各种资源,在培养青年教师

过程中,努力完善教师培养制度;为青年教师搭建合理的培养平台,营造具有人文关怀的培养环境,才能让学前教育走入良性的轨道。

1. 创新协同培训基本理念,建构青年教师培养制度

(1) 审视园内的优秀资源

依据于协同理论,每所幼儿园应着重考虑每名青年教师与组织的融合关系,由此应重点寻找幼儿园存在的各种资源。①园内“优秀教师”:指有5年以上教龄,班级管理经验丰富,教学富有机智,善于家园沟通,应变能力强的;②“优势教师”:指无教龄限制,包括青年教师自己,只要个人教学基本功如舞蹈、环境创设、教具制作、课件制作等方面有“一技之长”的;③“优质团队”:指为青年教师成长提供成长空间,有凝聚力、有向心力能带动全体成员积极向上发展的教师团队,从而满足更多教师不同的培训需求。

(2) 建构教师培养制度

制定针对教师专业成长的制度,从制度上为教师成长规范化、系统化、科学化。如依据教龄分两档进行培训的制度。青年教师制定入职三关要求,其中包括基本技能、教学设计、课堂教学、班级管理等方面内容。完善分层培养制度,明确在公开课、论文撰写、阅读书籍等数量。青年根据日常教学、教育科研等进行考核评价,并与绩效挂钩。对教师起到导向、激励、调控的作用。

2. 优化协同培养操作方法,搭建青年教师培养平台

幼儿园应依据协同理论在教育中的运用,准确把握教师发展的目标,转变培养观念,优化培养方法。幼儿园可通过“三优”培训的操作方法,为青年教师搭建多样的培养平台。“三优”培养模式是依托园内“优势”资源,有针对性地开展示范引领、以强帮弱、分层成长的一种培养方式。“三优”培训模式,通过多元途径,借助“优秀”教师、“优势”教师和“优质”团队力量,发现新教师独特的能力取向,通过有针对性的挖掘每名教师强项,开发弱项,使其获得专业成长。

(1) “优秀教师”带动新教师夯实专业基础

日常保教工作是幼儿教师专业的基础,以“优秀教师”带动的方式扎实基础。每位青年教师入职后,会有两名经园部认定的“优秀教师”担任其导师,一位为班级导师,与青年教师共同负责班级,手把手指导其学习班级管理常规和有效的家长沟通;另一位为教学导师,对青年教师的半日活动方案设计、听评课情况、个人成长规划撰写等方面进行一对一指导。

① 导师示范式

为青年教师选择班级导师时,一般考虑与其性格特点较为

相近的“优秀教师”,便于形成适合新教师个性的工作风格。日常工作中,班级导师与青年教师时时在一处,教师从入园第一个环节起就可以随时观察、模仿“优秀教师”的言行,在一日活动中,以导师的亲身示范为新教师“塑形”打下扎实基础。班级导师还将班级计划总结、主题墙创设、区域观察记录以文本形式向新教师进行展示,让青年教师了解各项文本资料的撰写方式与重点,为其理顺班级管理工作细节。

② 问题诊断式

保教融合是幼儿园班级工作的重点,对于青年教师而言,“三位一体”保教细则的落实需要长期的磨合与调整,班级导师随时发现班级保育工作中的问题,及时调整推进,将细节内化于心,付诸于行;发现班级工作中的困惑、矛盾,及时组织推进会,进行协调与优化,使缺少经验的青年教师对一日活动不再战战兢兢,保障一日活动的有序开展,并不断获得班级管理的新知。

③ 现场指导式

教学导师以一对多的方式进行组织,对青年教师的带动一般采用现场指导的方式,每月对青年教师的半日活动设计方案进行指导,并面对面交流帮助其修改,随后进入课堂对其半日活动实施进行现场听课、记录,从目标的合理性、环节的层次性、提问的适宜性、回应的有效性等方面进行现场指导,助其扎实教学基础;对于青年教师的公开教学展示,与其共同研磨,从不同侧面剖析与深挖,挖掘个人的闪光点,帮助打造教学风格;园本研修、教养笔记撰写、基本功评比、比赛评优活动的参与都进行现场指导,促使其业务能力获得提升。

(2) “优势教师”触动新教师提高专业特长

协同理论中强调每个子系统的相互渗透,相互影响。每位教师都有自己的特长优势,青年教师也是如此。如何激发青年教师的能力表现,在成长中成为成长的主体,促进成长中有更多交互性,这是青年教师培养中极为重要的问题。

① 自培促优式

幼儿园在青年教师入职前对其进行基本功的测评,以发现每位教师的专业优势,让新教师成为“优势教师”中的一员,激发其特长,张扬其个性。从“学习者”到“培训师”的转变让其自信大大增强,要承担培训任务必须对培训内容了然于心,这就触动青年教师自发地对自己的优势项目进行深入的研究与探索,专注于特长的巩固与优化,让优势更优。

② 分步递进式

“讲”是每位教师都必须拥有的基本能力,也是教师之

间共性的表现。紧抓“讲”这一平台，形成更多的交织与相互影响。第一步，通过园内培训、组织比赛、推出讲故事微信公众平台，不断磨“讲”，让老师面对公众讲得生动；第二步，在园内集体研课中，精心磨讲每个提问、孩子可能的回答、如何扩展孩子思维等，让老师面对孩子讲得专业；第三步，组织命题经验交流会、即兴说评课等系列研修活动，让青年教师有目的地阅读专业书籍、梳理已有经验、不断反思提炼，而对同行讲得有内涵。分步递进的系列活动，使“讲”成为每位青年教师“共同的语言”。

③ 任务驱动式

鼓励每位教师展现“优势”，以任务驱动来激发教师的内在需求。例如，青年教师具有一定园本研修经验后，采取凸显教师主体地位的“专项负责制”的主题研修方式，将研修工作分成子项目，通过“招标~竞讲~组织”，鼓励青年教师主动申报成为小组项目的负责人，让青年教师在团队中学会主动思考、质疑，学会探究行为背后蕴含的意义、寻求问题解决方法，既展现自身专业素养，又收获自信，更为团队的后续发展积蓄了后备力量。

(3)“优质团队”推动新教师自我发展

协同理论极为强调系统内的优化组合，协同效果。想要实现这一目标，必需优化系统内的关系结构。由此，园内各种团队的建设对于青年教师培养的起着不可估量的引领与启迪作用。

① 理念引领式

和谐的团队需要一致的目标与方向，重视园所文化的构建与提炼，新成员加入时都进行有助情感提升的破冰活动和园所文化感知，让教职工在愉悦的行动与回馈中不断形成精神的碰撞，深入了解幼儿园的园所文化^[3]；成员间重视“感动时刻”记录与分享，激发其被认可的幸福感，让每位成员都感受到来自身边的正能量，在互敬互赏中形成团队间浓浓的情感氛围，在共同的文化愿景中携手走向专业化成长道路。

② 平台共建式

青年教师的成长需要团队适时搭建平台，使其有机会在团队的帮助下迈出公开展示的脚步，跃上属于自己的教学舞台。例如，组建“义教团”，将优秀的教学活动送到帮扶的乡村幼儿园，青年教师在团队的帮助下设计教案、研磨课例，让带着自己的活动去接触不同园所文化背景下的小朋友，在帮扶他人的同时提升自己。

③ 交流分享式

群体间的知识共享、经验共通是团队共同成长的基石，

成员间的集思广益、思维碰撞能推动新教师的专业成长。幼儿园可搭建知识经验共享平台、问题解决式的现场交流、主题式论坛，使青年教师通过反思和指导不断吸收新经验，获得新思路。带着问题去教学、跟着实践去调整、依据经验去梳理，在不断地倾听与表达中，教师的思维才能够被真正打开。

3. 协同培养情感体验，打造适合青年教师发展的人文环境

协同理论运用在青年教师培养中，对于每名青年教师的情感体验也有很强的启迪。教师是否能快乐成长、用什么态度进行幸福学习，让教师在轻松愉悦的培训氛围中提升自我，是教师快速提升专业发展的重要保障。

(1) 以情感表达为辅助

开阔教师情感认知理论视野。通过教师在培训中的情感表达转移消极培训心态。精心组织每一次活动，通过丰富多彩、吸引眼球的培训内容满足教师的身心需求。例如，开展“谁是小专家”投票活动，让青年教师在参加培训中丰富情感智力，提高大家积极性与热情度。

(2) 以情感交流为主线

为教师展示自我提供舞台。青年教师只有通过用心专情才能和其它教师平等有效沟通，也只有通过情感交流的真诚互动，青年教师才能向大家展示自己真实的内心需要。例如，幼儿园可组织开展以“情感体验”为主题的培训活动，使得教师在参与活动中排解自我情感，减缓自我心理压力，为自己和他人鼓励，营造平等、真诚、和谐的青年教师招聘环境，培养积极向上的情感素养。

协同理论强调协同效应的产生，多个子系统在和谐运行背景下形成开放复杂的大系统，需要建设稳定的运行机制。青年教师专业成长离不开各方参与，通过优势互补，良性互动，协调发展，以此达到高质量青年教师的培养与幼儿园教育发展的共赢成效。

参考文献

[1]王春燕.协同理论视域下大学生思想政治教育与健康教育一体化探究[J].湖北开放职业学院学报,2021,34(13):67-68,75.

[2]陈巍.协同理论视域下高校大思政教育创新路径研究[J].湖北开放职业学院学报,2021,34(20):135-136.

[3]张玉华.幼儿园师资队伍建设[M].北京:北京师范大学出版社,2001.