

By borrowing the “double drive” development manual, witness the teacher growth mark —— Teacher professional development files to establish experience sharing

Sha Xu

Sifang Road Kindergarten, Shinan District, Qingdao City, Qingdao, Shandong, 266000, China

Abstract

In today's society, the importance of education is becoming increasingly prominent, and early childhood education, as the cornerstone of the education system, has attracted much attention. Kindergarten teachers are the core force of early childhood education, and their professional quality directly affects the quality of education and the overall development of children. Therefore, strengthening the construction of teachers has become the key to education work. The introduction of the Dual-driven Teacher Development Manual has effectively promoted the professional growth of teachers. Starting from both the internal and external driving dimensions, the manual not only helps teachers to plan their career development according to their own needs, but also provides professional guidance by relying on the park platform. Through the establishment of scientific system, clear planning catalogue and the implementation of multi-dimensional professional leading strategies, the advantages and disadvantages of teachers are accurately analyzed, and personalized training and development paths are tailored for teachers. In addition, the implementation of the manual also enhances the exchange and cooperation between teachers, creates a good atmosphere for learning and growth, and plays a positive and important role in improving the overall quality of teachers and promoting the high-quality development of early childhood education.

Keywords

Dual-driven development manual; professional growth of teachers and early childhood education

借“双驱动”发展手册，见证教师成长印记——教师专业发展档案建立经验分享

徐莎

青岛市市南区四方路幼儿园，中国·山东 青岛 266000

摘要

在当今社会，教育的重要性愈发凸显，幼儿教育作为教育体系的基石备受关注。幼儿园教师是幼儿教育的核心力量，其专业素养直接影响教育质量与幼儿的全面发展，因此，加强教师队伍建设成为教育工作的关键。引入《双驱动教师发展手册》，有力地推动了教师的专业成长。该手册从内、外双驱动维度出发，既助力教师根据自身需求规划职业发展，又依托园方平台提供专业引领。通过建立科学制度、规划清晰目录和实施多维度专业引领策略，精准分析教师的优势与不足，为教师量身定制个性化的培训与发展路径。此外手册的实施还增强了教师间的交流合作，营造了良好的学习成长氛围，对提升教师队伍整体素质、推动幼儿教育高质量发展起到了积极且重要的作用。

关键词

双驱动发展手册；教师专业成长；幼儿教育

1 匠心独运：手册的设计思路

《双驱动教师发展手册》是一本全面记录教师专业成长的一本手册，装订灵活，可根据教师学习培养情况随时添加学习内容。此《发展手册》总共分为三大部分：

1.1 开篇之章：希望的引领

手册的第一部分为导语和目录。其中，激励人心的话

语如同温暖的春风，吹拂着教师们的心田，激发他们对教育事业的热爱与憧憬，满怀希望地开启职业生涯。教师培养学习制度和工作要求则为教师们的职业发展提供了明确的方向与规范。各项学习汇总目录更是如同便捷的索引，让教师们能够快速找到所需信息，轻松规划自己的学习路径，在时间的沉淀与努力的积累中，收获满满的职业幸福感。

1.2 核心篇章：内外驱动，协同发展

第二部分围绕教师基本情况、发展计划与培养内容展开，基于幼儿园的课题研究成果，并充分尊重教师在培养过程中的主体地位，细致地划分成“教师内驱动专项培养”

【作者简介】徐莎（1987-），女，中国山东青岛人，本科，一级教师，从事学前教育研究。

和“教师外驱动专项培养”两个板块。

在“教师内驱动专项培养”板块，详细记录了教师的个人信息，包括教育背景、教学经验等。更为重要的是，这里为教师提供了自我规划的空间，涵盖个人发展规划、学期计划以及个人自主学习情况等内容。以一位有着五年教龄的教师为例，通过对自身教学经验的梳理，发现自己在幼儿语言教育方面颇有心得，但在幼儿科学探索活动的组织上存在不足。基于此，该教师制定了详细的个人发展规划，明确了在未来一年内提升科学活动组织能力的目标，并制定了相应的学期计划，包括参加科学教育相关的培训课程、自主阅读专业书籍等。同时，幼儿园也能依据这些丰富的档案信息，深入了解教师的专业发展需求，为教师量身定制个性化的培训与发展机会。

“教师外驱动专项培养”板块则聚焦于幼儿园对教师专业发展的引领。幼儿园每月都会精心策划主题各异、形式多样且内容丰富的培训学习活动，例如邀请专家开展讲座、组织教学观摩与研讨等。同时，针对教师在教学过程中遇到的问题，提供个性化的一对一指导反馈。曾有一位新入职的教师在组织集体教学活动时，遇到了幼儿注意力不集中的问题。通过幼儿园的一对一指导，该教师学习到了多种吸引幼儿注意力的方法和技巧，并将其运用到实际教学中，教学效果得到了显著提升。

1.3 荣耀之章：成长的见证

第三部分是教师荣誉积累板块。教师们可以将自己在教育教学实践中的精彩瞬间、教育科研成果以及各类获奖证书等一一整理收录在此。通过定期结合发展规划进行复盘，教师们能够清晰地认识到自己的发展优势与不足之处。比如，一位教师在积累了多个教学活动奖项后，发现自己在创新教学方法方面具有独特的见解，但在教育科研论文撰写方面较为薄弱。于是，该教师调整发展策略，将更多的精力投入到教育科研能力的提升上，参加论文写作培训课程，阅读相关专业文献，努力提高自己的业务水平和综合素质，实现自我价值的不断提升。

2 稳健前行：手册的实施策略

2.1 制度护航，规范发展

为了确保教师能够顺利建立个人发展手册，并保证手册内容的准确性与完整性，四方路幼儿园制定了“《双驱动教师发展手册》使用与更新制度”以及“《双驱动教师发展手册》借用制度”。这些制度明确了档案建立的具体内容、更新流程以及时间节点。例如，规定教师每学期初需更新个人发展计划，学期末要对本学期的学习与实践进行总结反思并记录在手册中。同时，规范了手册的借用流程，保障了手册的妥善管理与维护，为教师的专业发展提供了坚实可靠的依据。

2.2 目录导航，清晰规划

目录是档案内容的重要引领，通过目录的呈现能够很

好地了解《双驱动教师发展手册》包含的项目内容与规划板块，可以帮助教师以及借鉴学习教师快速找到想要查询的内容，便捷、清晰。然而这里指的目录不仅仅是档案内容与页码的总目录，还包含了教师参与培训、自主学习、成绩统计、论文发表、荣誉称号等子目录的内容，让教师直观地了解自己现阶段的发展以及发展目标完成情况，既是对自己的鼓励与肯定，也是不断鞭策自己成长的方式，引领教师在专业道路上不断地追求。

2.3 专业引领，记录教师专业成长

《双驱动教师发展手册》是记录教师专业成长的发展档案，我们既鼓励教师按照自己的发展规划进行学习、成长的安排，又支持教师在专业发展不断走向深入，因此在《双驱动教师发展手册》中我们分为内驱动教师发展篇和外驱动教师引领篇，来记录教师从新手教师过渡到专业教师、胜任型教师、骨干型教师成长发展的轨迹，以此作为教师成长的鉴定，也是为今后更多的新教师提供可借鉴、可参考、可学习的蓝本。

2.3.1 内驱动教师发展：自我引领，深耕专业成长

内驱动意味着教师依据自身的发展需求，主动且自主地规划个人发展目标与方向。为了持续激发教师的主体意识，深度挖掘他们内在潜藏的巨大能量，助力教师清晰地明确发展方向与目标，系统梳理职业规划，我们勇于创新，积极探索能够激发教师主动学习的有效引导模式，从根源上推动教师不断完善自我发展路径，全方位提升专业素养。

（1）运用SWOT分析法，精准自我定位

SWOT分析法，即态势分析法，它通过综合考量内外部环境所形成的优势、劣势、机会与威胁，为个体探寻适宜自身发展的战略与策略提供有力依据。在实践中，我们引导教师从专业知识、技能素养、教学实践等多个关键维度出发，认真填写《教师发展分析表》。

以一位年轻教师为例，在分析过程中，他发现自己运用多媒体教学工具辅助教学方面有着明显优势，能够将抽象知识生动形象地呈现给幼儿，但在班级常规管理上存在不足，时常因幼儿的纪律问题影响教学进度。明确自身优劣势后，他开始建立学习笔记，记录班级管理的优秀案例与技巧，同时积极参与相关培训，不断锤炼班级管理基本功。通过这种方式，教师能够更清晰地认识自我发展状况，进而调整个人发展方向与目标，在循序渐进的探索过程中实现精准自我定位。

（2）制定个性化规划，稳步迈向成长

基于SWOT分析法的结果，我们以激发教师内驱力、促进专业提升为核心目标，引领教师从专业知识、技能素养、教学实践三个维度精心制定发展目标与切实可行的具体措施。由此形成《三年发展规划表》以及《三年生涯发展规划》，为教师的职业发展搭建起逐步上升的阶梯，提供不断完善自我的有效途径。

同时，我们以一学期为时间周期，带领教师制定学期

小目标，并将目标细化到每个月。例如，某教师本学期计划提升幼儿数学教学的趣味性，于是在第一个月研究趣味数学教学方法，第二个月设计趣味数学教学活动，后续逐月进行实践与优化。这种方式让教师的研究方向更加清晰，能够轻松且有条不紊地朝着目标前行。

新教师“SWOT”分析表

教师姓名：

内 部	优势分析		劣势分析	
	对达成目标有帮助的	如何用每个优势	对达成目标有害的	如何停止每个劣势
外 部	机会分析		威胁分析	
	提供哪些机会	如何抓住机会	有哪些威胁	如何低于威胁

2.3.2 外驱动教师引领：多元助力，加速专业进阶

外驱动主要体现为幼儿园积极搭建各类平台，助力教师专业成长。通过园本培训研修、双线并行指导、搭建展示平台等多元形式，精准引领教师专业发展，显著加快教师成长步伐。

（1）梯度式培训研修，深化专业素养

园本研修作为提升教师专业知识与能力的关键路径，为使其充分发挥作用，确保研修内容精准契合教师发展需求，我们创新性地采用线上导学与线下培学相结合的模式。线上，教师们能够便捷地聆听专家讲座，汲取前沿教育理念；线下，组织经典案例学习、好书共读共研活动，营造浓厚的学习氛围。学习结束后，教师需撰写学习感悟，将所学理论与实际教学相结合，积极尝试借鉴与实践，并详细记录学习过程。这些积累下来的经验与感悟，成为日后教育教学的优质资源，为提升教学质量奠定坚实基础。

例如，在一次关于幼儿游戏化教学的园本研修中，教师们先在线上学习了知名专家对游戏化教学的理论阐释与实践案例分享，随后在线下分组对经典游戏化教学案例进行深入剖析。在此过程中，教师们积极交流，结合自身教学实际撰写感悟，思考如何将游戏化教学融入日常课程，为后续教学创新提供了丰富的思路。

（2）“双线并行”指导，全程护航成长

为紧密关注教师的教育教学行为，助力每一位教师发展，深入剖析教师在一日活动中面临的问题，并给予精准、有针对性的指导，我园推行“双线并行”的指导模式，即管理团队跟踪指导与“师徒结对”常伴式指导相辅相成。

在管理团队跟踪式指导中，管理团队深入教学一线，采用手把手、一对一的方式，为教师的各项案头工作提供细致的指导与反馈。借助精心设计的《活动指导建议表》，教师能够直观、清晰地了解活动组织过程中的优势与不足，进而有针对性地改进。

“师徒结对”常伴式指导则充分发挥园所内“骨干教

师”“师傅教师”的示范引领作用。通过“师傅每月指导徒弟 2 节教育活动”“徒弟每月观摩 1 节师傅教育活动”等明确的活动安排，新教师得以在实践中不断学习、成长。在这种模式下，新教师能够迅速掌握一日活动及教育活动的组织技巧，快速提升教学能力。

（3）多渠道展示平台，激发专业自信

我园积极探索并形成了独具特色的“舞台”培训理念，推出“小舞台、大自我”的展示模式，旨在让每一位教师都能在舞台上展现自我，树立“人人是自己的主角”的专业自信，助力教师走向成功。

通过组织教育活动展示、游戏故事宣讲、特色技能展示、半日活动开放等丰富多样的展示活动，为教师提供展示才华的机会。在展示过程中，教师们不仅能够深化对教育理念的理解，高效完成课程实施任务，还能将实践经验转化为优秀案例进行分享。同时，梳理自身成长轨迹，逐步成长为胜任型教师，切实体验到成长带来的成就感与幸福感。

（4）创新“金点子”奖励机制，推动专业创新

为激发教师的创新意识，打破固有思维模式，我园致力于营造和谐、宽松、民主、开放的教育教学环境。为此，建立了一系列富有激励性的管理机制，如“亮点做法申报机制”“特色工作展示机制”“创新明星激励机制”等。

这些机制鼓励教师大胆创新，对于教师提出的创新想法和做法，园方及时给予支持与帮助。这不仅为提高教育教学质量注入了新活力，还为拓展教学新思路提供了有力保障。

《双驱动教师发展手册》作为一种高效的管理工具，为幼儿园和教师提供了深入了解专业发展需求的途径，助力教师制定个性化发展计划，并获得精准的培训与支持。通过实施该手册，幼儿园教师队伍建设取得了显著成效，教育质量得以提升，学生综合素质培养也更具成效。然而，在实施过程中，我们也面临着一些问题与挑战，如部分教师参与积极性参差不齐、培训资源分配不均衡等。未来，我们将通过强化管理、提供更个性化的培训与发展机会，以及促进教师间的深度交流与合作，持续提升教师队伍建设水平，为教育事业的蓬勃发展贡献更大力量。

参考文献

[1] Ryan, K.: T. Lasley, etal. Biting the Apple:Accounts of First Year Teachers [M]New York: Longman, 1980. 35.

[2] Katz, L. Developmental stages of preschool teachers [J]. Elementary school journal, 1972, 73(1):50-54.

[3] 周煦：《英国新教师入职培训制度的启示》，《职业教育研究》2007年第05期

[4] 刘幼玲：《近年来国内外幼儿教师专业发展研究的回顾与展望》2095-770X(2018)08-0081-04

[5] 张晓菊：《基于幼儿园新任教师专业发展的师徒模式研究》CNKI:CDMD:2.1018.092984