

《“校·园一体化”促进幼师生师德成长的“12+6+2”模式》

教学成果总结报告

（简洁版）

- 一、简介
- 二、成果的意义（主要解决的问题）
- 三、研究和推广过程
- 四、成果的主要内容
 - （一）两个核心概念
 - （二）三条重要理念
 - （三）“12+6+2”模式的含义
 - （四）模式的实施（解决问题的方法）
- 五、创新点
- 六、成果的应用与推广
 - （一）应用的初步效果
 - （二）推广的主要内容
 - （三）反馈意见
- 七、局限与不足

一、简介

教育界一般都把师德教育分为职前和职后两个阶段来看待，本项目将职前与职后相联结，把幼儿园教师的成长过程作为一个统一而完整的对象，来研究其师德教育和培养。通过认真研究九零后和零零后学生的心理特征，寻求新生代幼教人教育价值观和人生幸福观之间的契合点，经过两年多的行动研究和实践探索，总结形成“校·园一体化”促进幼师生师德成长的“12+6+2”模式（“校”指职前的高职院校，“园”指职后的幼儿园）。

本成果是省高等教育教学改革研究与实践项目《“校·园一体化”促进幼师生师德成长的实践研究》的主要成果，同时还有另一项省高等教育教学改革研究与实践项目《基于工作过程的高职学前教育专业课程改革的研究与实践》和一项省教师教育课程改革研究重点项目《幼儿园教师师德培养职前职后一体化的实践研究》的共同支撑。主持人和主要完成人2014年主持的两项省教师教育课程改革研究一般项目《创新师德教育模式 促进新入职幼儿园教师师德成长的实践探索与研究》和《幼师生职业伦理培养模式研究》，也成为本成果的前期研究基础。

二、成果的意义（主要解决的问题）

本成果有助于解决以下现实问题：

第一，从学前教育现状看，幼儿教师职业实践中的师德问题——倒逼职前幼师生师德教育要提高实效。学前教育是学校教育和终身教育的奠基阶段，目前却成为教育链条中较为薄弱的环节。近年来幼儿园失德失范现象不断曝出，幼儿园教师的师德问题成为社会关注的焦

点，而新教师更成为高危人群。教师的培养具有专业化特点，职后成长往往与其职前所受的教育密切相关。为此我们提出幼儿园教师师德培养的“校·园合作”课题，从职前职后一体化的视角，追溯幼师生的师德教育的现状和问题，从内容、方法等方面探索促进他们专业提升和师德成长的新模式，具有较强的针对性和实效性。

第二，从新生代高职大学生看，幼师生师德成长中的个体问题——要求创新职前师德教育方式。我们剖析了当前幼儿园教师的成长经历和心理特点，新生代的九零后、零零后幼师生，具有思维活跃、乐于接受新事物、追求个性独立等优势，但也容易形成过于自我、专注力差、缺乏坚韧毅力等弱点。学前专业女生占绝大多数，且有相当数量独生子女，大多缺少磨难挫折的历练，文化基础参差不齐，职业规划意识较差等。

这些新挑战要求我们创新师德教育方式，改说教为对话，把以往外烁论的单向教育与内生论的主体道德养成相结合，把规范的硬性约束与教育的人性关怀相结合，真切关注她们的学习成长和思想动态，强调尊重与包容，突出合作与引导。

第三，从教师教育模式看，幼师生师德教育中的机制问题——要求加强职前与职后的联结。当前师范教育实践中，职前教育与职后工作没能有效对接，一定程度造成了职前偏“空”，职后怕“生”的难题。职前培养只见理论不见实际，感觉“空”；到职后由于缺乏实践经验，面对家长很怯“生”，一见幼儿就发慌，所学知识不能应用于幼教实践，带来新教师的入职困境，影响了其师德成长和专业发展。我们从职前职后一体化的思路入手，更新师德教育策略，从细微和点滴处施加多角度教育影响，努力使师德教育成为入心的教育，有效的教育。

三、研究和推广过程

理论准备：2016.12-2017.02。

广泛调研：2017.03-06。

实践探索：（初步尝试）2017.07-2018.02。

（试行完善）2018.03-12。

成果总结：2019.01-02。

全面实施：2019.03-10。

通过鉴定：2019.11。

推广应用：2018年至今。

四、成果的主要内容

（一）两个核心概念

1. **师德成长**。指教师个体在自己的专业化发展过程中，主动接受积极的师德教育，建立职业认同，明确职业方向，不断培养职业情感，逐步提高师德修养水平和职业素养的成长过程。本文中的“师德成长”特指从职前幼师生到职后幼儿园教师的成长过程中，主体不断加强自身师德修养（包括提高师德认识，积累师德情感，积极师德实践，提升职业素养等）的持续发展过程。

与“师德成长”相近的概念是“师德修养”，我们之所以使用“师德成长”而不用后者，既是强调在个体修养过程中，主体内生动力对于促进其师德修养的根本性作用；也是为了更清楚地表明个体师德修养的动态化发展过程。另外还有一层概念逻辑上的考虑，二者的区别至少有两点：其一，主体不同。“师德修养”的主体是教师，而“师德成长”的主体可以是教师，也可以是未入职的师范生。因为幼师生

还不是正式教师，表述其师德意识萌芽、师德水平提升时，用师德成长一词比师德修养更准确也更客观。其二，内容不同。“师德修养”的主体已经是教师，所以其内容强调教师职业规范的遵守；而“师德成长”的主体还包括“准”教师，所以更强调教师职业认同感的建立、职业情感的培养和积累，也包括入职后师德信念的内化过程。

2. **校·园一体化。**“校”指幼师生的职前培养单位即学前教育专业高职院校，“园”指职后用人单位即幼儿园，“校·园一体化”就是承担职前培养任务的高职院校与学生将要入职的幼儿园密切合作，时间上重合对接，内容上相互渗透，功能上相互补充，依据教育目的和要求，通过各种教育途径，提高其修养水平，促使外在的道德要求内化为个体的信念和行动，共同完成幼师生的师德教育和指导。

“校·园一体化”的师德教育有两个主要特点：第一，连贯性。打破了传统意义上职前教育与职后继续教育的界限，实现了二者在师德培养上的一体化，从幼师生进入高职学习到毕业后的入职初期，对其职业道德素养的教育影响是无缝对接连续进行的，没有任何间断。第二，一致性。对幼师生的师德教育影响从施教主体到教育内容都是一体的，上学时邀请用人单位介入职前教育，入职后高职院校老师又跟踪到职后进行指导，最大限度减少其入职困惑，促进专业发展。

（二）三条重要理念

1. **师德教育必须从幼师生和新教师的个体发展需要出发。**要尊重新生代幼教人的心理诉求，关注其个体存在感、生命价值感和职业幸福感，激发其道德修养和专业发展的内在主动性和自觉性。要在提高其专业技能的过程中，培养其积极的职业情感，把外在行为约束转

化为内在的道德自律，使师德规范真正为她们接受并自觉遵守。

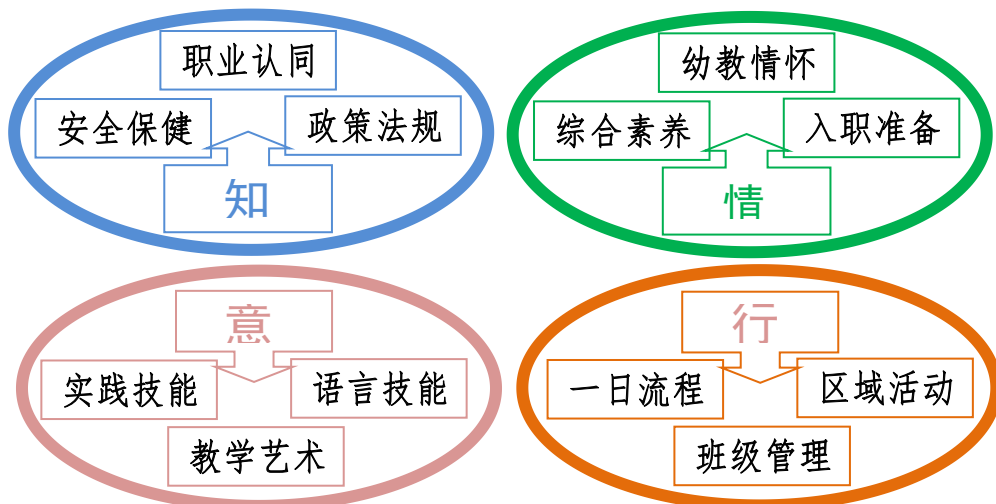
2. 要注重师德与师能二者互相促进，同步提高。不管是职前还是职后，都要注重师德与师能的同步提升。职前的专业技能训练能够有效增强学生对专业的兴趣，培养职业情感；职后新教师的专业技能提高，则能够提高工作业绩，提升教师个体的职业荣誉感和生命价值感，让新教师体味到成人达己这一教师幸福的真谛。

3. 要重视外部人文氛围对幼师生和新教师师德成长的影响和塑造力。高职院校里，教风、学风所营造的整体人文氛围能够有效感染学生，促进学生勤学上进，确立正确的职业和人生规划；而职后的园所内，积极融洽的人际环境、温暖和谐的团队氛围也会影响新入职教师的职业情感体验，有助于他们内化职业信念，在职业生活中逐步感受幸福、完善人格、提升生命价值感。

（三）“12+6+2”模式的含义

表述成果时，我们曾用过“1+N+6”等名称，最终确定为：“校·园一体化”促进幼师生师德成长的“12+6+2”模式。

1. “12”指由12个模块的43门微型课程组成的微课程体系。我们又大致按这12个模块的内容将它们归入知情意行四个维度。

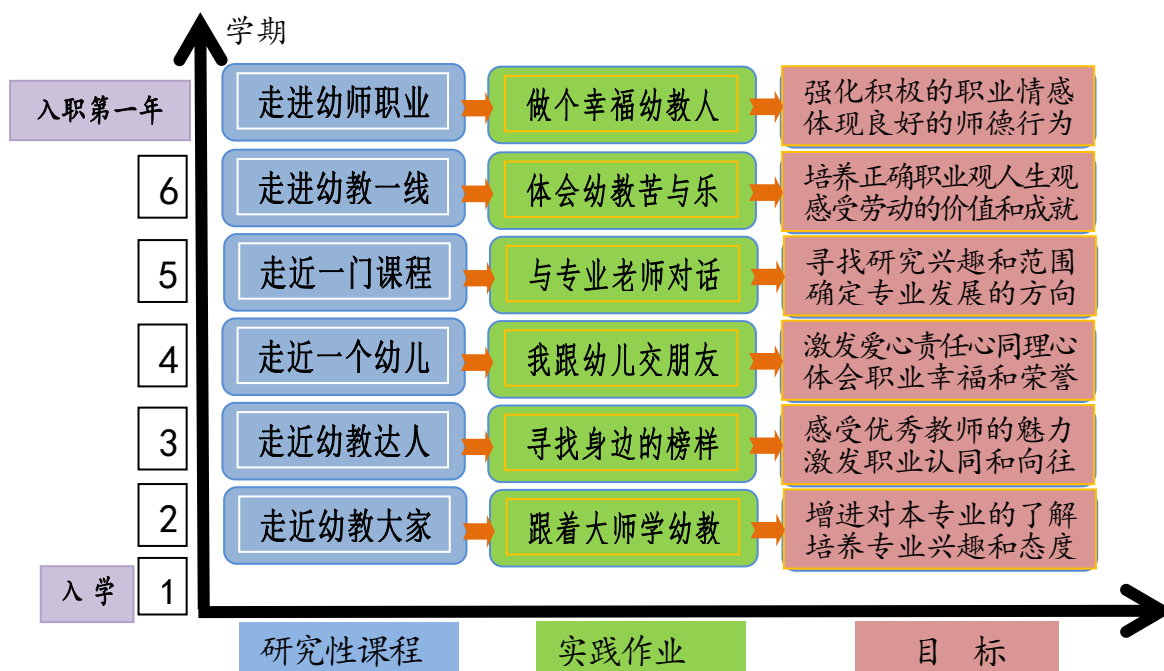


具体微课程见下表，其中最短的只有 2 个课时，最长的 8 个课时。基于学校原有课程体系，分别安排在第二到第四学期。第一学期不安排是因为学生刚入校，对专业还基本一无所知，后两学期是因为顶岗实习冲突。这一微课程体系经过两阶段尝试和两轮试行后进行了整合，在项目鉴定时确定为 43 门，以后可根据具体需要因时因地调整。

模块	微 课 程 名 称	学 期		
		二	三	四
职业认同	锻造优秀，从现在开始！——专业思想与师德成长	√		
	名师助你成长——职业发展与师德成长	√		
	构建高水平职业认同，追求有质感的幼教人生		√	
	做配享幸福的幼儿教师			√
幼教情怀	为中国梦而育人		√	
	优秀教师的成长			√
	谈幼儿园老师的爱心与责任心		√	
政策法规	走进新规程			√
	白话读《纲要》		√	
	浅谈《指南》	√		
安全保健	保教结合，用心育人	√		
	在生活中融入安全教育		√	
	卫生保健工作的教育性		√	
	为幼儿健康成长保驾护航		√	
语言技能	“有声”故事的魅力	√		
	故事表演大门的金钥匙	√		
	幼儿园童话剧表演	√		
一日流程	幼儿园班级常规怎么做		√	
	幼儿好习惯系统养成法		√	
	关注细节 做幸福幼教人	√		
区域活动	幼儿园区域环境创设	√		
	快乐游戏 自主学习	√		
	区域活动中教师的有效观察与指导	√		
	教师与家长的有效沟通	√		
班级管理	幼儿园教师工作艺术			√
	提升幼儿教师感染力			√
	学做智慧型幼儿教师			√

实践技能	幼教“大”家的教育理论和智慧	√		
	向幼教名师学习幼儿教育		√	
	《老鼠娶新娘》实录评析			√
	《舞动的牛奶》示范课讲解			√
综合素养	向陈鹤琴学习幼儿教育		√	
	扫除雾霾，还幼教蓝天白云！——辨析小学化		√	
	促进幼师生完善学力结构的教学常规	√		
	幼儿园教师师德礼仪塑造			√
教学艺术	幼儿园环境的创设和利用			√
	慧心巧手幼教人	√		
	浪漫冬日里的美丽之约			√
	儿童心理与认知特点概述		√	
入职准备	当你起点不高，迷茫时怎么办？			√
	幼师生的职业化塑造			√
	未来，你好！（团体心理活动）		√	
	仰望星空与脚踏实地——新教师对准教师说			√
合计课程总数（43）		15	14	14

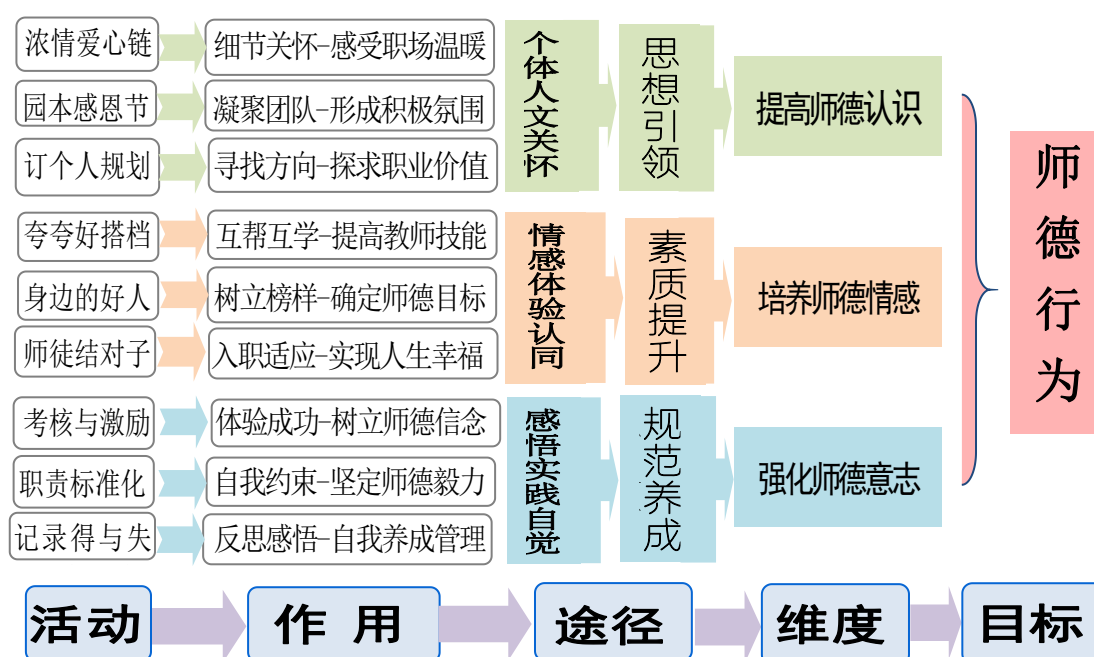
2. “6”指“6本实践作业册”。从第二学期开始（由于新生职业认识几乎为零，从第二学期开始）每学期开设一门研究性课程，完成一项实践作业。（如下图所示）



其中的第六单元实际完成时间为入职后的第一年，这一实践作业体系充分体现了“校·园一体化”的理念。使用这套实践作业时，我

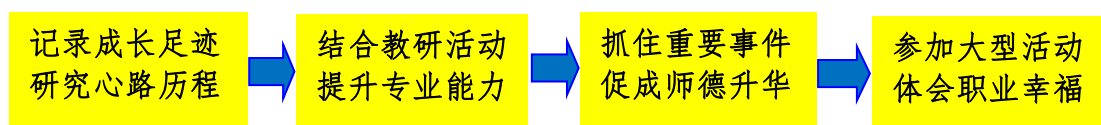
们注重让幼师生（入职后即为新教师）成为师德成长的主体，反思自己的思想认识、理念及行为，提升职前的学习能力和成绩，促进职后工作业绩增长，获得专业进步。同时，我们项目组成员又是其师德成长的强大支持力量，一旦他们有了困难，老师们就会通过对话谈心、小组分享等适当形式与之沟通，消除认识困惑，解决具体困难，树立信心，实现专业技能和师德水平的同步提升。

3. “2”是指促进职后新教师师德成长的两大影响策略。职后新教师成长的第一个促进策略是“活动体验式综合教育策略”。是指针对新生代幼教人的个性特点，改传统的“以说教为主要途径”的师德教育方式为“融思想引领于活动体验和人文关怀之中”，通过组织丰富活动，增强团队的凝聚力和向心力，把生活上的人文关怀、思想上的沟通引领、专业上的督导提高相结合，提升其专业认同和道德自觉，最后落实到职业行为上。具体活动及作用如下图。



职后新教师成长的第二个促进策略是“行动研究法同步指导策

略”。以“及时帮助新教师排忧解难”的个别化指导为特色，高校教师与用人单位的实践指导教师（新教师的师傅一起），坚持行动研究，随时关注每位新教师的思想动态，坚持通过个别化的谈心交流和策略指导，帮助新教师解决工作中遇到的具体的现实问题，提高其专业能力，树立其职业信念，促进其师德成长。具体包括以下四个方面：



（四）模式的实施（解决问题的方法）

有效的道德教育必须从知情意行几方面施加综合影响，我们的做法是：

1. **职前职后有机融合，提升职业认同。**幼师生对幼儿园亲身感受少，缺乏对幼教行业的积极认识，职业认同感低。我们通过“校·园合作”模式，邀请本市幼教名师来到学校，从职后介入职前培养，通过微课程、讲座或专业课程教学等途径，对幼师生施加师德影响，帮助同学们提高职业意识，明确职业规划。他们本身就是最有说服力和感染力的教育案例，他们的工作成就感、职业幸福感、人生价值感直击学生的内心，他们的专业实力令幼师生震撼和崇拜，这些是最有效的师德引领，提升了同学们的职业认同感和专业忠诚度。

2. **多种方式综合影响，培养师德情感。**教育智慧要靠智慧去启迪，师德情感只能靠情感来熏陶。这种熏陶仅靠课堂灌输是不行的，我们通过案例分享、专家指导、心灵驿站、集体谈心会等多种线下交

流和微信、QQ 等线上沟通，真正让学生成为师德修养的主体，尊重他们的感受，解答他们的困惑，激发他们对幼教职业的热爱。在职后的幼儿园里，更是通过丰富多彩的活动营造浓厚的亲情氛围，既增强了新教师的归属感，又培养他们积极的师德情感。比如“师徒结对”“浓情爱心链”等，从生活到情感，从专业到团队，全方位引领新教师成长，让他们从细微处感受职业幸福。

3. 一条主线贯穿始终，激发内生动力。我们坚持以“激发其师德成长的内生动力”为主线，充分考虑新生代幼师生的思想特点，改变原来“以说教为主要途径”的师德教育，注重通过情感体验来内化职业信念。不仅要知道幼儿教育“该怎么做”“为什么这么做”，更注重让学生体会“这样做有多好”，即幼儿园教师在工作中获得的成就感和价值感。通过邀请一线幼教名师和我校往届优秀毕业生们来到学校，把各自的成长过程和亲身经历展现在同学们面前，激发起他们对幼教行业的信心和向往，这种内生动力就是最强大的师德意志，可迅速转化为高度的学习积极性和成长主动性。

4. 三个阶段依次递进，落实师德实践。我们根据幼师生专业发展过程，大致设定了职前、实习、职后三阶段的师德成长重点，层层递进，最终落实于师德行为实践。职前阶段主要是“提高职业意识，确立正确的职业规划”；实习阶段主要是“掌握职业技能，培养积极的情感体验”；入职初期主要是“坚定职业信念，逐步体会职业幸福”。总体来看，三阶段分别抓住职业认同、职业实践、职业幸福三个关键词，让同学们增强实践能力，胜任幼教工作，逐渐体会这份职业的快乐和幸福。

五、创新点

本成果的创新主要体现在以下四个方面：

第一，创新师德教育机制，把职前与职后相贯通。我们提出“校·园一体化”概念，“校”指职前的学前教育类高职院校，“园”指职后用人单位即幼儿园，“校·园一体化”就是承担职前培养任务的高职院校与学生将要入职的幼儿园密切合作，时间上重合对接，内容上彼此渗透，功能上相互补充，打破传统意义上的职前师范教育与职后在职教育的界限，实现二者在师德培养上的一体化。从幼师生进入高职学习到毕业后的入职初期，对其职业道德素养的教育影响是连续的，无间断的。

第二，创新师德教育理念，注重激发教育对象的内生动力。把以往外烁论的单向教育与内生论的主体道德养成相结合。我们使用“师德成长”一词，而没有用师德修养或师德建设来表述，既是为了强调在个体修养过程中，主体的内生动力对于提高其师德修养水平的根本性作用；也是为了更准确地说明个体师德修养的动态性发展过程。

第三，创新师德教育方式，改说教为对话，把专业提升与师德修养相结合。我们力求把规范的硬性约束与教育的人性关怀相结合，尊重教育对象的心理特点，用正确的教育观和价值观引领他们。尝试根据师范生的年级不同，探索各有侧重的教育内容，提高其专业技能，从而树立专业自信，增强职业认同，把外在的道德要求真正内化为个体的信念和行动。不仅为其入职后更好地履行工作职责打好基础，更能帮助他们实现从执业、敬业到乐业的提升，逐步感受职业成就，实现其生命价值。

第四，在师德修养理论方面的些微尝试和探索。随着经济社会快速发展和道德价值观的变化，以往“过分强调奉献精神和牺牲精神、忽视个体自我发展需要和生命价值”的师德要求使教师们，尤其是新生代教师难以认同。马克思主义人学理论提倡人的全面自由发展，尊重个体的生命价值和发展需求。本项目以此为指导，突出对教师个体的尊重与包容，注重教师个体生命价值的实现，从教育过程中的思想对话到最终师德规范的内化，都体现民主化的要求，杜绝师德教育中的简单化、单向性。

六、成果的应用与推广

（一）应用的初步效果

本成果立足应用研究，坚持实践取向，在本校、兄弟院校和各级各类幼儿园中开展了大量师德培训、交流研讨活动。应用价值和学术影响包括但不限于：

1. 提升了幼师生的专业意识，技能水平稳步提高。不仅通过激发幼师生内在的人生发展动力，帮助其提升专业能力，更注重引导他们体会专业学习和幼教实践中的幸福和成就，提升个体价值感。2018年至今，学前教育系连续三年在省高师毕业生教学技能比赛中保持全胜，全部夺得一等奖。

2. 促进了系部的专业建设，人才培养质量更优。教学相长，幼师生的师德成长离不开教师团队综合人格素养的熏陶，同时在促进幼师生师德成长的行动研究中，学前教育系教师的职业成就感和专业素质也不断提升。2021年成功申报省学前教育资源库建设项目，1门课程立项为省首批课程思政示范项目，选派学生首次参加省高职教育技

能大赛就夺得团体三等奖，近三年教师 12 人次获省优秀辅导奖。

3. 提高了毕业生专业忠诚度，就业力不断增强。高职学前教育专业是培养幼教师资的重要途径，但毕业后却有相当一部分不愿去幼儿园，“下不去”“留不住”非常普遍。本项目从幼师生个体的微观层面入手，真切关注其职前和职后的成长，激发其喜爱幼儿、乐于从事幼教工作的内生动力，近年来学前教育系毕业生就业率稳定在 95% 以上。

4. 受到各级媒体关注报道，论文已被多次下载。“12+6+2”模式为幼儿园师资建设提供了新理念、新策略，既能增强职前幼师生的师德教育实效，又促进其职后专业技能和师德成长，使教师个体与幼儿园共同进步。本项目被国家级媒体《人民之窗》报道一次，学前教育系实践教学工作还被省级媒体学习强国（河南学习平台）、河南日报农村版（头条号）和市级媒体安阳网等报道。

研究和应用中发表的十多篇论文在知网被多次下载。截至今年 1 月 1 日，2018 年发表的《幼儿园新教师师德成长的对策性分析》被下载 462 次，2019 年的《幼儿教师职业道德提升策略》下载 572 次。

（二）推广的主要内容

早在项目研究过程中，项目组的几位老师就已在安阳师范学院开展了教学研讨、专题讲座等活动，后期又在安阳学院音乐学院（该校学前教育专业设在音乐学院内）、郑州幼儿师范高等专科学校等高职（师范）院校进行了推广，以后还将继续下去。目前的推广内容主要体现在三个方面：

1. 师德成长理念的推广。我们通过各种研讨会、校际交流、专

题培训等机会和场合，把促进幼师生师德成长的三条重要理念进行广泛传播，也得到了广大同仁的赞同。

2. 微课程的推广。由于各校的具体条件不同，本成果中 12 个模块 40 余门微课程难以成体系地推广应用，我们化整为零，根据需要从中选取合适的内容，通过国培、省培、高校课堂、幼儿园园本培训等途径进行推广应用，收到较好的效果。比如何红艳、殷志竞、孙红、王现军等老师分别在安阳师院和安阳幼专近三年的国培项目中，承担了《幼儿园环境创设》《做好一日流程工作》《幼儿常规管理方法》《做配享幸福的幼儿教师》《理想与现实》等多项专题的讲座，赵东升、何红艳、王现军等多位项目组老师还被安阳学院聘为客座教授。

3. 实践作业册的推广。不少兄弟院校对我们的实践作业册很感兴趣，也在教育见习、实习中选用了一部分内容，反映效果很好。如安阳学院音乐学院评价说“尤其是一系列实践作业，使同学们在完成过程中收获很大，职业体验更加真切，职业情感更加积极，对于入职初期的指导也非常具有可操作性。”

（三）反馈意见

1. 对“12+6+2”模式的肯定。各校普遍认为此模式能够保证“校·园一体化”的实际效果，对“12 模块微课程体系”和“6 本实践作业册”给予了高度评价。微课程体系基本涵盖学前教育的各个领域，而请一线幼教专家介入职前开展教育活动，既可弥补高职教师实践经验的不足，又能让幼师生从他们身上真切感受到幼教事业不仅是崇高、有意义的，而且是鲜活的，有成就感的，更是快乐的，幸福的。实践作业册从不同角度引领着同学们一步步走入幼教殿堂，在研究专

业知识的同时，也培养了师德情感，坚定了职业信念。

2. **对两项新入职教师指导策略的认可。**高校教师对毕业生进行跟踪指导时，对职后的“活动体验综合教育”策略和“行动研究同步指导”策略有了真切的感受，认为它们符合幼儿园工作实际，能够解决新教师的入职困惑，是切实可行的。

3. **推广应用中遇到的问题主要有两个方面。**一是各校需根据本地和本校师生的具体情况对成果中的微课程体系进行校本化改进；二是由于疫情影响一线幼教专家开展线上活动时，效果受到影响。

七、局限与不足

第一，本项目在选取实验基地和确定被试方面尚有一定的局限。

由于师资条件所限，本项目在职前阶段的只能招收每届 50 人左右的学生，现在是以学生自报选修课的形式确定，但入班后的班级管理比校内其他班级要严格得多，教师和教育内容也更加丰富。在职后阶段更是出于实践探索的研究需要，所选的三家幼儿园都属于公办性质的省级示范园，在当地，乃至当前国内整体幼儿教育水平中，都处于较高的水平，在这些园内所确定的新教师的个人素质在本地区新入职教师群体中也处于较高水平。所以本课题所尝试和探索的一些具体操作方式在职前的其他班级或职后的一般幼儿园还难以实施，推广意义受到局限。但这种思路 and 方向还是具有启示意义的，下一步如果经费和人员能够得到支持，可以逐步在更广的范围内尝试普及。

第二，高职院校教育管理机制应当有所变革以利于与职后对接。

我们在本项目的研究和应用中经常有一种感受，当出于项目实验的需要，想要安排职后的幼儿园一线教师进入职前的高师院校来参与

教育活动时，不仅会受到幼儿园方面工作的一些影响，在高校也会受到一些制度的羁绊，比如集体备课、教研组活动考勤、期末考试评卷、课酬支付等等。我们期待，对于来自幼儿园一线的外聘兼职教师参与高校教育教学活动时，需要创新管理思路，采取更灵活有效的管理办法，鼓励系部邀请更多的职后一线幼儿园教师参与职前的幼师生培养，这样才能真正推动产教融合、“校·园”合作。

第三，幼师生的师德成长应与高职院校中更多的课程有机融合。

幼师生的师德成长应当是“立德树人”总要求和“以德育人”理念在学前教育专业人才培养中的具体落脚点。幼师生的师德教育不仅应当与专业课程相融合，也应当与学校的创新创业实践课程、职业生涯规划课程、心理健康、礼仪教育等课程有机贯通，与大学生思想政治工作相一致，共同提高幼师生的专业认同感，帮助其端正专业态度，提高学习成绩，为职后幼儿园教师的师德成长奠定坚实的基础。由于各门学科都有相对独立的学科知识体系和教学考核机制，如何在促进幼师生师德成长方面实现与校内已有的各门专业课、通识课的有机融合，都还需要我们下一步努力探索。