

儿童视角下的幸福文化建构

唐桂芳

江西省安远县幼儿园

摘要：育人的最高境界是以文育人、以文化人。文化具有潜移默化、深远持久的特点。为此，我国的幸福文化建构从教师与幼儿两条主线出发，即让教师拥有一种物质、精神和心灵的幸福生活，让幼儿在生活游戏中体验幸福，为孩子今后奠定可持续发展的人生基础。通过教师幸福、幼儿幸福推进人与环境、人与他人、人与自我三个方面的文化建设。

关键词：儿童视角；幸福文化建构

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6261.2022.06.174

一、顺势而为的环境文化，顺应人与自然的和谐幸福

校园物质文化是校园环境建设的一部分，它是指校园硬件环境的配备与展示，包括园区环境的装点与室内环境的营造。它是现代教育建造优良育人环境非常有效的途径之一。悠久的历史赋予我们幼儿园丰厚的文化底蕴，秉承“小空间，大教育”的办园宗旨，遵循教育规律，以“阳光、睿智、温暖的县幼幸福娃”为培育目标，以生活活动、游戏活动为载体，将幸福教育文化融入到环境与活动中，实现带动一支幸福团队、引领一批幸福家庭、共育一群幸福娃的办园目标。所以，我们幼儿园围绕幸福教育理念，将“上善若水，润泽童心”的文化内涵和赣南脐橙的自然元素融入到校园环创中，打造充满书香气、烟火气、孩子气的校园文化。

“小巧玲珑”是我们的空间特点，“多维呈现”则是我们的智慧结晶。从一楼操场到走廊楼梯，从室内楼顶到犄角旮旯，每一处空间我们都充分利用起来，为教师幼儿的生活学习助力。

（一）以幼儿为本，突显幼儿为主体的环境创设

1、让每一面墙都会“说话”：幼儿园大环境创设将自然、人文、和谐有效整合，我们将幸福文化以直观具体的元素呈现出来，如以“生活礼仪墙”“外交礼仪墙”让幼儿知礼学礼明礼；“二十四节气墙”以幼儿自主创作为主，将自然现象与美食文化融合，感受生活中的烟火气，在平凡的生活中找到幸福的小确幸，努力使每一面墙每一个区都具有教育性、互动性。

2、让每一个班级都有“文化”：我们将孩子喜闻乐见的经典绘本《猜猜我有多爱你》《团圆》《牙齿大街的故事》等作为班级环境创设基调，班级幼儿可根据投票、辩论等方式进行主体绘本的选择，然后分组认领任务调动孩子参与环境创设，逐步形成一班一影响，一班一特色的文化氛围。

3、让每一个空间都能“互动”：一是充分挖掘楼

梯、走廊的运动空间，因势设计开展早锻大循环活动，满足幼儿的走、跑、跳、钻、爬等运动需求，释放运动的快乐，感受力量、合作带来的愉悦感、成就感。二是开辟种植新天地，“秘密花园”是我们与孩子共同设计打造的，利用教学楼后面的一块长条形的空地，将花园、菜园、养殖融为一体，在这里写生、照顾小鸡、养护绿植，在与动植物的对话中发现生活与自然的美好，体验劳动带来的幸福感受。

（二）以游戏为本，支持幼儿自主学习的智慧

1、创造条件，满足幼儿游戏的需求。从室内到户外，我们以幼儿为中心提供了大量的游戏材料，其中有纸箱、鞋盒、瓶罐等废旧物品，有树枝、稻草、石头等自然资源，还有竹梯、竹筒、风车等乡土资源，来丰富补充幼儿的游戏材料；

2、理念渗透，引领教师学会放手。从理论学习到亲身体验，从集中研讨到实践思考，我们从收拾整理材料开始，从材料投放开始，逐步地放手让孩子进行自主游戏，如户外自主游戏中我们与孩子一起商讨建构的主题、建构的材料等，并通过观察给予幼儿游戏的支持，如材料数量种类的增减、建构技巧的引导等，充分发挥游戏的教育价值。

二、基于精神环境的顺势，以情育人

（一）目标管理

1、立足实际，科学分析。围绕党的教育方针、政策，科学分析园所情况，明确幼儿园发展方向制度切实可行的幼儿园发展规划，引领园所各项工作的有序进展。

2、双向联动，统一思想。充分发挥行政管理及教职工的积极性，共同参与幼儿园发展规划的讨论与制定过程，并通过讲解学习，让每个教职工都明确自己的工作方向，让整个团队拧成一股绳，劲往一处使。

3、目标分解，层层落实。将幼儿园总目标分解成

年度目标、学期目标，以部门为载体，根据各部门的实际情况，将目标分解细化成具体措施，一步一个脚印朝着目标前行。

（二）人文管理

1、注重师德建设。我园把《新时代幼儿园教师职业行为十项准则》、《习近平总书记提出的“好老师”的“四有”标准》等法律法规汇编成《安远县幼儿园师德师风学习教育手册》，采用了集体学习与自我学习相结合的形式，提升教师的职业道德素养。此外，还开展了《我的班级故事》主题展示和“自我评价”、“家长评价”活动，自律与他律相结合，强化责任意识与服务意识，营造和谐有序的工作环境。

2、建立激励机制。为调动全园教职工的积极能动性，我园制定了《安远县幼儿园教职工发展性评价方案》，通过日常考核、每月量化、学期综合考评等，择优评选月教育之星、保育之星、学期优秀班级等，充分发挥《评价方案》的激励作用，做到制度管理到人、实施到人、监督到人。

3、实施民主管理。我园实行“行政-年级-班级”与“教师-行政”的双向管理，所有重大决策和关乎教职工切身利益的方案制度，都必须通过党政联席会、教代会讨论决定。自上而下、自下而上的科学管理网络清晰，责任到人、放权放手的工作空间促进每个教职工创造性发挥。同时，我们还充分发挥了家长委员的管理职能，参与到幼儿园管理中献计献策。

4、提升职业幸福感。依托党团工的先锋力量，关注园所发展与教师思想动态，积极组织教师开展党团学习活动，注重意识形态的建设；工会则关注教职工生活，组织教职工集体庆生送祝福、组织教职工体检、及时慰问患病困难职工等活动，让每个教职工都能感受到被关注、被关爱的幸福感，温暖每个教职工的心房。

（三）规范管理

1、开好例会。坚持实行各部门例会制度，做到定期小结，及时发现问题、解决困惑，增进班级之间、年级组之间的经验交流与分享。

2、规范流程。从教师到后勤人员，从入园到离园，都有明确的工作要求和操作流程，以确保各环节工作的有序规范。

3、规范环境。“有序的环境对幼儿习惯的养成有着极好的促进作用。”我园制定了《环境管理规范》，充分将6S管理理念运用其中，对活动室、寝室、卫生间、走廊物品分类别贴上标识，要求规范摆放，创设整洁有序的生活环境。

（四）安全文化

1、充好发挥幼儿园膳食委员会的积极作用。定期召开膳食委员会，通过品尝幼儿园的餐点、小组营养膳食讨论、代量食谱分析、膳食问卷调查等多种形式，了解和监督幼儿园营养膳食工作的落实情况，并对幼儿科学营养膳食提出意见和建议，及时调整膳食结构及烹饪手法，以保证幼儿的健康成长。

2、抓实做好特殊体质幼儿的过程跟踪。每学期开学初对全园幼儿进行一次全面的摸底统计，为每个体弱儿建立档案，进行专项管理：一是及时填写好体弱儿的身高、体重、血色素等重要指标，并每月进行监测；二是制定体弱儿营养食谱，制定体能训练计划；三是采取多种方式与体弱儿家长沟通，了解其既往史、现病史、喂养史、家庭史等，做好家园共育；四是体弱儿治愈后及时总结，结案转健康儿童系统管理。

3、高度重视教师与幼儿的心理健康。首先是我园设立了心理咨询室，邀请了专业心理健康指导师入园培训，培养本园的专职或兼职心理咨询师，做好心理个案的早期干预。其次是班级教师做好个案跟踪记录，幼儿园建立心理保健个案管理，加强与家长的沟通交流，家园联合做好早期干预工作。

三、爱与尊重的关系文化，促发人与他人的融合幸福

（一）以文化人，营造幸福团队

1. 团队文化—循善而行，幸福成长

年青教师是幼儿园的新鲜血液，她们的成长关系到幼儿园的发展与未来。然而，对于刚踏上幼教之路的她们，不但要面临从学生到老师的角色转换，更受到经验缺乏、对事件预见性弱等因素的制约，为了让年青教师摆脱“初出茅庐”的这些困扰，让青年教师能够在团队力量中收获的幸福成长，我们循善而行。

（1）角色扮演法

美国社会学家米德通过对自我的研究发现，自我是通过学习、扮演其他人的角色发展起来的，是他人对自己看法的总和，是各种角色的总和，代表对占有一定社会地位的人所期望的行为。角色扮演是在与他人交往和实际社会生活中，一个人所表现出来的一系列特定行为。在不同场合，人们所扮演的角色是不同的，这就要求人们根据社会环境的变化，适当地调整自己所扮演的角色。

（2）情景模拟法

情景模拟法是美国心理学家茨霍恩等首先提出的。是指根据被试者可能担任的职务，编制一套与该职务实

际情况相似的测试项目,将被试者安排在模拟的、逼真的工作环境中,要求被试者处理可能出现的各种问题,用多种方法来测评其心理素质、潜在能力的一系列方法。基于我国年青教师居多的实际情况,这一方法非常适合培养中层年青干部。我们将工作中遇到一些棘手的问题为情景模拟的素材,让年青干部扮演管理者的身份来处理问题,如大型活动的安全秩序维护,接待家长投诉,找思想有波动教师谈话等。通过这样的情景模拟较快地让年青干部成熟起来。

2. 团队精神——乐在其中,幸福力量

团队精神是组织文化的一部分,是大局意识、协作精神和服务精神的集中体现,其基础是尊重个人的兴趣和成就;其核心是协同合作,最高境界是全体成员的向心力、凝聚力,进而保证组织的高效率运转。

(1) 寓教于乐,感受团队的力量

韦伯斯特曾说过,人们在一起可以做出单独一个人所不能做出的事业;智慧、双手、力量结合在一起,几乎是万能的。为了让年青教师理解这一真理,我们通过创设各种体验游戏,让老师们在游戏中感悟:比如将《阳光行进》“10人11足”小学生绑腿行进赛的主角换成了我们的教师,让老师们自由组队,每队推选一位组长负责管理与训练,并给予一周的训练时间,通过这个游戏让老师们明白了只有统一听指挥、队员间配合默契等方能赢得胜利。此外,还结合节日开展了喝啤酒比赛、杯水接力、滚轮胎等游戏活动,让老师们在释放工作压力压力的同时,又增进了团结。

(2) 用人所长,彰显个性化成长

团队所依赖的是个体成员的共同贡献而得到实实在在的集体成果。这里恰恰不要求团队成员都牺牲自我去完成同一件事情,而要求团队成员都发挥自我去做好这一件事情。为了让每一位教师都能挥洒个性,我们成立了课题教研组、校园文化建设组、广播组、文艺组、手工制作组、英语教研组等,老师可以根据自己的特长来选择组别,每个组都民主推举一位组长。各组除了本组活动外,每周五还进行组长沙龙,相互了解、交流本组的情况与经验,加强组与组之间的沟通与合作,分组不分家让老师即有施展才能的平台,又提升园内事务的办事效率,更增强了幼儿园这一团队的向心力与凝聚力。

四、看见儿童的课程文化,深化人与自我的价值幸福

(一) 教师文化:尊重需要,关注差异,看见成长

苏霍姆林斯基曾说过:如果你想让教师的劳动能够给教师带来一些乐趣,使天天上课不至于变成一种单调

乏味的义务,那你就应当引导每一位教师走上研究的这条幸福的道路上来。幼儿园园本教研的建设和完善,应以教师为本,充分发挥教师的自主精神,才能让教师在充满尊重、理解和信任的人文关怀中心情舒畅地展开研究。

1. 尊重需要,营造氛围,树立以人为本的园本教研观

(1) 深入一线,掌握教师所想所需。管理者需要站在被管理者的角度上去思考问题,才能找到问题的根源所在。在我国的园本教研中,管理者以一个支持者、参与者、合作者的身份,与一线教师一起发现教育教学中的真问题,从而真正掌握教师所面临的棘手问题,并定为园本教研的研究方向,使园本教研真正成为促进教师专业成长的有效途径。例如我园通过集体备课、组长沙龙等活动,在与教师面对面的交流中我们发现教师对教研工作重要性的认识不足,有畏难情绪,针对这一现象,我们组织了一系列知识讲座,如《课题研究的选材、开展办法》、《课题研究的常见误区》、《如何撰写课题论文》等,引导教师确立教科研的目标,帮助他们确立选题,加强实践,在研究的过程中获得新的理念的同时,能够运用自如以论文的形式对成果进行总结推广。

(2) 尊重需要,放手教师进行教研。“一百个孩子一百种语言。”我以为这句话对教师的成长也一样适用。作为管理者应当尊重教师的需要来选择研究议题,而不是用行政命令的方式硬性规定研究内容。我园将“在一线收集问题”代替了“由上层发现问题”,用“年级组教研”来代替“全园性教研”,允许各组教师根据自己的实际情况,在研究活动中选择适宜研究的方式方法,如问题式研讨、经验交流会等,让每一个教师都有发表自己想法的机会,真正做到解决教师棘手的真问题。

(3) 营造氛围,用发展的眼光看待教研。发展性评价关注教师的个人经验与个体差异,鼓励教师积极参与到评价中并反思自己的行为,促进教师的专业发展。我园为了营造发展性的研究环境,也充分利用了发展性的评价体系,如建立教师成长档案,将每一位教师的成长记录在档案中,从而让老师的成长在与自己比的过程中不断进步,获得自信。

参考文献

[1]王珣.什么是幸福?——基于大班儿童视角的幸福观研究[D].天津:天津师范大学,2019.