

doi:10.13582/j.cnki.1674-5884.2016.03.004

农村普惠性民办幼儿园师资建设的问题及对策

刘凤英,李艳旭

(湖南幼儿师范高等专科学校,湖南 郴州 423000)

摘要:合格的幼儿教师团队是提升普惠性民办幼儿园保教质量的关键。通过对农村普惠性民办幼儿园教师队伍现状进行调查发现,师资问题是阻碍目前农村普惠性民办幼儿园发展的重大问题。应从国家政策的支持、幼儿园教师管理制度的建设以及教师自主发展三方面加强普惠性民办幼儿园教师队伍建设。

关键词:农村;普惠性;民办幼儿园;师资建设

中图分类号:G615 **文献标志码:**A **文章编号:**1674-5884(2016)03-0011-03

普惠性民办幼儿园是指面向大众、收费较低、质量有保证的民办幼儿园。普惠性民办幼儿园最突出的特点即“普惠性”^[1],随着幼儿教育需求的日益扩大、民办幼儿园的数量剧增,表现出迅猛发展的强劲势头。研究农村普惠性民办幼儿园教师队伍建设的问题及其对策,有利于加强普惠性民办幼儿园教师队伍建设,提高普惠性民办幼儿园教师队伍整体素质,提升教育教学水平,促进农村普惠性民办幼儿教育科学、健康发展。

1 农村普惠性民办幼儿园教师队伍的现状调查

2014年8月,本课题组对农村普惠性民办幼儿园的现状进行了调查,采用问卷调查和访谈两种方式进行,调查对象是某市各县市区有四个班100名以上幼儿规模的农村普惠性民办幼儿园的骨干教师。共发出283份问卷,回收有效问卷268份,回收率为94.7%,为保证资料的可靠性,实行匿名填写。教师队伍现状调查结果统计如下:第一,学历结构。学历为初中的28名,占10.4%;高中的66名,占24.6%;中专的104名,占38.8%;大专的62名,占23.1%;本科的4人,占1.5%;4名未填写,占1.5%。第二,专业结构。幼师专业的83名,占31.0%;普通师范类的32名,占11.9%;其他专业的149名,占55.6%;4名未填写,占1.5%。第三,教师资格证拥有情况。已经取得幼儿教师教师资格证的74名,占27.6%;有小学教师资格证的18名,占6.7%;没有教师资格证的165名,占61.6%;11名未填写,占4.1%。

2 普惠性民办幼儿园教师队伍现状的原因分析

从问卷调查结果来看,关于教师的学历结构方面,普惠性民办幼儿园88.1%的教师其学历层次在中专或高中以上;但从专业结构来看,普惠性民办幼儿园的教师中,幼师专业毕业的只有30.9%,而且取得幼儿教师教师资格证的也只有27.6%。这个数据远远低于国家对幼儿教师的要求。2014年9~10月笔者实地调查了几所普惠性民办幼儿园,普遍存在师资力量低的问题。师资问题是阻碍目前农村普惠性民办幼儿园发展的重大问题。笔者分析,主要原因为以下三点。

收稿日期:20141226

基金项目:湖南省教育科学“十二五”规划课题(XJK013BZXX006)

作者简介:刘凤英(1965-),女,湖南临澧人,高级讲师,主要从事学前教育教学及研究工作。

2.1 幼儿园教师队伍培养滞后

2010年7月国家颁发了《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010-2020)》,提出了“基本普及学前教育”。2010年11月国务院下发了《关于当前发展学前教育的若干意见》(国发[2010]41号)(以下简称若干意见),提出“把发展学前教育摆在更加重要的位置”,“加大政府投入,新建、改建、扩建一批安全、适用的幼儿园”,“鼓励社会力量以多种形式举办幼儿园”。之后,各地以县为单位制定并实施了学前教育三年行动计划,学前教育事业发展迅速,对幼儿教师的需求量剧增。据对某市学前教育三年行动计划工程项目实施情况的调查了解到,该市2010年有幼儿园810所,2011年868所,2012年881所,2013年900所,3年共增加90所。幼儿园园所数的增加,预示着幼儿园教师队伍的扩大。该市2010年幼儿园教师为6285人,2011年幼儿园教师为7548人,2012年幼儿园教师为7827人,2013年幼儿园教师为8550人,3年共增加幼儿教师2265人。但幼儿教师的培养却明显滞后。据对当地一所师范学校的调查了解到,该学校学前教育专业毕业生在本地顶岗的情况是2011年562人,2012年是590人,2013年是515人,3年共1667人。与该市幼儿教师的需要量相差598人,而且,还有部分学前教育专业毕业生顶岗期结束后就离开了幼教岗位。因此,学前教育事业的迅速发展与幼儿教师培养滞后的矛盾,是目前普惠性民办幼儿园教师队伍问题的主要原因之一。幼儿园教师队伍及其素质是教育质量的决定性因素,占据七成多的民办幼儿园教师队伍的质量对我国学前教育事业的可持续发展提出了巨大的挑战^[2]。

2.2 幼儿园教师队伍流动性太强

在对该市学前教育三年行动计划工程项目实施调查时了解到,该市2010年幼儿园教师人数是6285人,其中具有事业单位编制的教师只有978人,占教师总人数的15.56%。2011年幼儿园教师人数是7548人,其中具有事业单位编制的幼儿教师只有1218人,占教师总人数的16.14%。2012年幼儿园教师人数是7827人,其中具有事业单位编制的幼儿教师只有1436人,占教师总人数的18.35%。2013年幼儿园教师人数是8550人,其中具有事业单位编制的只有1715人,占教师总人数的20.06%。也就是说,有近80%的幼儿教师可以随意流动。

调查显示,普惠性民办幼儿园教师队伍流动性更大。不稳定的主要原因如下:工资低占63.5%,地位低14.1%,压力大占32.9%,工作辛苦占36.3%,工作时间长占26.5%,家长要求高占30%。同时就“幼儿教师受人尊重吗?”这个问题进行调查了解到,只有27.6%的幼儿教师认为受人尊重,10%的幼儿教师认为不受尊重,62.4%的幼儿教师认为一般。因此,幼儿教师队伍流动性太强也是普惠性民办幼儿园教师队伍的问题之一。

2.3 幼儿园教师培训力度与广度不够

普惠性民办幼儿园的园长们反映,培训指标有限,参与培训的机会很少。据了解,该市的师范学校承担了本市的农村幼儿园教师转岗国培的培训任务,每年的培训指标是200人,但有部分指标被公办幼儿园的教师占用,真正轮到普惠性民办幼儿园的指标极少。另外,民办幼儿园教师的流动性太强,担心花费精力培养后的教师辞职,因而对幼儿教师培养的力度也会相应减弱。

3 农村普惠性民办幼儿园教师队伍建设措施

《国务院关于加强教师队伍建设的意见》(国发[2012]41号)中指出:“幼儿园教师队伍建设要以补足配齐为重点,切实加强幼儿园教师培养培训,严格实施幼儿园教师资格制度,依法落实幼儿园教师地位待遇。”因此,加强普惠性民办幼儿园教师队伍建设可从以下几方面进行。

3.1 加大政府监管支持力度

首先,保稳定。普惠性民办幼儿园教师流动性较大,政府应依法落实幼儿教师的地位和待遇,切实维护其工资、职称评定和社会保障等权益,防止其因各种权利得不到满足导致教师的流失,提高幼儿教师资队伍的稳定性^[3]。比如幼儿园为教师缴纳社会保险费;普惠性民办幼儿园的教师在业务培训职称评定等方面享受公办幼儿园教师同等待遇;建立健全普惠性幼儿园教师档案,使其工龄、教龄、职称等纳入正常轨道管理;根据民办学校的规模和招生情况,区、县人事部门每年给民办学校安排一定的编制,用于民办学校招聘优秀教师,促使普惠性民办幼儿园教师队伍保持相对稳定。其次,促提升。针对普惠性民

办幼儿园教师学历结构整体偏低,专业结构中学前教育专业构成偏低,幼儿园教师总体素质较低这一情况,可设立专项经费补助,鼓励教师进行专业培训学习并取得幼儿教师资格证。同时,为那些因教师进行培训、学习而不得不临时招收代课教师的幼儿园提供代课教师专项经费,还可根据实际情况,在县(市、区)教育局公办幼儿园中挑选教学水平高、责任心强的教师,到普惠性民办幼儿园支教,确保幼儿园教师学历和专业水平达标。

3.2 加强幼儿园内部管理

第一,激发潜力。作为幼儿园的管理者,在制定幼儿园教师管理制度时要体现高度的目标意识和开放意识。首先,幼儿园的园长作为引领者,要提高自身的理论修养。其次,作为管理者,要善于观察教师,善于发现教师的优点,还要善于挖掘教师的潜力。采取多鼓励多帮助的方式,给予教师们精神上和技能上的支持,鼓励教师不断地学习创新。此外,幼儿园工作计划要在突出幼儿园发展的现实性和必要性的同时,兼顾全体教师的共同意志。实行教师参与制度的探讨制定,让大家充分感受到幼儿园的利益就是大家共同的利益,使教师对团队和自身的发展充满信心,激发更深层次的工作动机。

第二,人文关怀。美国人本主义心理学家马斯诺提出了“需要层次理论”,他认为,人的需求由低到高分别为生理需求、安全需求、社交需求、尊重需求、自我实现需求五个层次^[4],只有较低层的生理、安全等需要得到基本满足后,较高层的自我实现等需要才能够被激发出来,因此要把关心教师物质生活和精神生活放在第一位,切实解决教师的后顾之忧。比如现在幼儿园教师偏年轻化,可为外地女教师提供单身宿舍,或是在教师租房时给予帮助;工作日为教师提供免费的早餐和午餐;教师或家属生病住院,园行政或教师代表带礼物前去探望以示重视和关心,对家庭特别困难的教师给予一定帮助;教职工子女在入读幼儿园时有一定的优惠政策;积极开展各种娱乐活动,丰富教师的业余生活等等。

第三,规范管理。规范加强幼儿园教研制度的建设,以各种科研活动为平台,多元模式,盘活教研,调动教师参与教育科研的积极性,如问题式、课题式、观摩式、对话式、诊断式、案例式教研等多种形式^[5]。并充分发挥本园教学佼佼者的带头作用,加强“内培”。发掘每个教师的优势和长处,发挥园内“主力军”的作用。

第四,引培结合。教师队伍是学前教育事业成败的关键,通过“引培结合”全面加强教师队伍建设^[6],通过“引进来,走出去”的办法,加强“外援”。积极派教师参与培训学习,积极邀请专家和骨干教师来园指导。帮助教师制定发展规划,使教师明确个人目标的实现与幼儿园的发展密不可分;建立教师的成长档案,要求每位教师随时记录整理教育教学经验、教学随笔、教育反思、家长工作经验,在记录和反思的过程中促进自学,加强“自提”。

第五,合理评价。优化教师评价制度,教师评价制度多元化,体现多劳多得、绩优多得的原则,鼓励教师互相学习,良性竞争,不断促进专业水平的发展。运用评价这一杠杆,肯定教师的优良表现,并予以适当奖励,从导向方面去激发教师的积极性和主动性。

参考文献:

- [1] 庄小满,程立生.发展普惠性民办幼儿园的意义、困境与对策[J].学前教育研究,2012(11):45-49.
- [2] 王默,洪秀敏,庞丽娟.聚焦我国民办幼儿园教师队伍的发展:问题、影响因素及政策建议[J].教师教育研究,2015(6):36-42.
- [3] 秦旭芳,王默.普惠性幼儿园的内涵、衡量标准及其政策建议[J].学前教育研究,2012(7):22-30.
- [4] 安福杰.基于需要层次理论的教育游戏激励机制研究[J].中国电化教育,2013(3):96-97.
- [5] 黄芳.园本教研制度建设初探[J].厦门教育学院学报,2007(2):63-66.
- [6] 邹联克,陶蕾,李玲.贫困地区学前教育的问题和对策研究——以西部某省A县为例[J].贵州社会科学,2012(3):115-120.

(责任校对 龙四清)