

我国幼儿教师队伍建设的现实困境与优化路径

程丽文 温可馨

(江西应用科技学院)

DOI: 10.65285/JYLLYJ.V2I5.002

摘要:推动学前教育健康发展,关键是提升学前教师队伍整体素质。幼儿教师政策体现了国家对于幼儿教师队伍的整体规划和支持,同时也是推动学前教师队伍建设和发展的制度保障。我国已经形成了规范化幼儿教师准入机制、初步建成幼儿教师培养培训体系。但是仍存在幼儿教师专业发展受阻、缺少对幼儿教师主体性生命性价值取向关注。建议专家型幼儿教师承担起引领示范作用,壮大专家型幼儿教师队伍。同时关注幼儿教师生命性价值取向,促进幼儿教师整体全面发展。

关键词:幼儿教师队伍;幼儿教师政策;幼儿教师专业发展

Practical Dilemmas and Optimization Paths for the Construction of Preschool Teachers' Team in China

Liwen Cheng, Kexin Wen

Jiangxi University of Applied Science

Abstract: Promoting the sound development of preschool education hinges on improving the overall quality of the preschool teaching workforce. Policies for preschool teachers reflect national overall planning and support for preschool teachers, and also serve as institutional guarantees for fostering and developing the preschool teaching workforce. China has established standardized access mechanisms for preschool teachers and initially built a teacher training system. Nevertheless, preschool teachers still face obstacles in professional development, and insufficient attention has been paid to their subjective and life-oriented value orientation. It is proposed that expert preschool teachers play a leading and exemplary role to expand the cohort of expert preschool teachers. Meanwhile, more focus should be placed on preschool teachers' life-oriented value orientation to boost their all-round development.

Keywords: preschool teachers' team; preschool teacher policies; preschool teachers' professional development

前言:

幼儿教师队伍是学前教育发展的核心,也是提高学前教育质量的关键因素。学前阶段是人一生发展的奠基阶段,幼儿教师直接承担着幼儿习惯养成、品格启蒙、能力培育的重要使命,教师队伍的整体水平直接决定亿万幼儿的成长质量。

2000年以后,我国教育事业得到了空前的发展,进入新的发展阶段,对于幼儿教师的关注程度越来越高,同时颁布了一系列法律法规。随着普惠性学前教育不断推进,幼儿园办学规模持续扩张,幼儿教师队伍规模不断扩大,队伍结构也日趋复杂。公办在编教师、公办合同制教师、民办幼儿园教师共同构成当前幼教队伍主体,不同办园性质、不同用工身份、城乡地域之间教师的待遇、成长环境差距明显,幼儿教师队伍建设已经从规模扩充转向质量提升与结构优化并行的阶段。在普及学前教育的目标基本达成之后,社会大众不再仅仅满足于“有园上”,而是追求“上好园”,这一社会诉求倒逼幼儿教师队伍建设工作向更深层次推进。

一、我国幼儿教师队伍建设的成就

(一) 幼儿教师准入机制规范化

幼儿教师准入制度是国家对于学前教师行业人员的基

本资格和标准。首先,入职前实行幼儿资格证的准入制度。且资格考试对于申请者的学历、身心健康状况、思想品德等都作了明确规定,保障了幼儿教师队伍的质量。其考试内容以《幼儿园教师专业标准》为依据,突出幼儿教师职业专业特点,与中小学相区分开。其次,入职后试行定期注册制度。以五年为一核查期,定期注册不合格或逾期不注册的人员,不得从事教育教学工作^[1]。幼儿教师准入机制提升了幼儿教师队伍质量,保障幼儿教师专业能力的可持续发展。

教师资格准入从源头整治了过去部分幼儿园无证上岗的乱象,考试内容更加贴合幼儿园保教实际,将幼儿观察、游戏组织、家园沟通等实务能力纳入考核。五年一周期的定期注册制度打破教师资格终身制,形成动态化资质管理,倒逼在岗教师持续更新教育理念。但现行准入机制重在“入口筛选”,针对入职之后不同教师的分层能力评估、岗位适配的配套细则仍有待进一步完善。新教师入职之后,缺少与准入制度相衔接的跟踪评估,部分取得教师资格证的人员,进入真实保教场景后,会暴露出实践经验不足、应对幼儿突发问题能力薄弱等现实问题,这也说明准入只是起点,后续的能力跟踪评估同样不可或缺。

(二) 幼儿教师培养培训体系初步建成

自2010年《教育规划纲要》实施以来,我国坚持“教

师是教育发展的第一资源”的理念,把幼儿教师培养培训作为政府保障学前教育质量的重要着力点。2023年6月2日《学前教育法》(草案)通过,文件的文章中的第五十一条和第五十二条中提到学前教师师资培养,包括职前培养与在职培训。一方面,在培养培训主体上,涉及高等师范院校、幼儿师范专科院校、中等幼儿师范学校、中等职业学校等多层次机构。另一方面,在培养培训质量上,参照《幼儿园教师专业标准》与《教师教育课程标准(试行)》的相关要求,各院校对现有培养及培训方案进行修订,持续优化课程整体架构,着重扩充保育与教育实践课程内容,践行保教融合的培养理念。学前教育师范专业国家认证制度的推行,为职前幼教人才培养质量筑牢制度防线,由此逐步形成层次丰富、专业性突出的职前幼儿教师培养培训体系。

在职前培养层面,各大院校不断增加幼儿园实地见习、实习时长,改变过去重理论轻实践的课程倾向,力求让师范生在校期间熟悉幼儿园一日流程。在职培训方面,国培、省培、市培项目面向城乡幼儿教师广泛开展,为一线教师提供外出学习的机会。但也要看到,部分培训仍然存在理论与园所实际脱节的现象,培训内容“大水漫灌”,没有充分兼顾乡村教师、民办园教师的现实困境,培训转化落地效果有待加强。

二、幼儿教师队伍建设存在的问题

(一)幼儿教师专业发展受阻

目前我国学前教育正处于抓内涵、促发展的重要时期,幼儿教师是提高学前教育质量的中坚力量。学前教育高质量发展的关键在于教师专业素养。但是当前幼儿教师专业素养不能适应和满足社会逐渐提高的要求,同时幼儿教师专业发展中也存在职业倦怠、专业发展困惑等问题。由此停滞在专业发展某个阶段无法向前。

和中小学教师群体对比来看,幼儿教师面临的专业发展困境表现得更为显著,主要存在四方面成因:其一,幼儿教师入行门槛整体不高,中职、高职学前教育专业毕业生以及跨专业从事幼教工作的人员在队伍当中占比不低。其二,受学前教育发展历史因素影响,社会上长期存在刻板印象,将幼儿教师简单等同于看护孩子的“保姆”“阿姨”,片面认为该岗位不需要扎实的专业理论储备与专业实践能力。其三,非在编教师在幼儿教师队伍中占据主体,该群体普遍面临社会认可度不高、薪酬待遇偏低的现实处境。其四,幼儿的教育对象本身具备特殊性。蒙台梭利(Maria Montessori)提出,童年阶段蕴藏诸多未知,幼儿不能仅凭外在表象去评判,学前期是个体人生发展的关键时期。这就对幼儿教师提出要求,需要不断实现专业迭代,具备过硬的综合专业素养,才可以胜任学前教育岗位,然而现阶段不少幼儿教师的专业能力还达不到该标准。

繁重的日常事务挤占专业成长时间是现实阻碍。幼儿教师兼具保育与教育双重职责,一日生活照料、安全看护、家园沟通,再加上各类台账、迎检材料,消耗教师大量精力,下班后很难再有精力开展教学反思、专业阅读。职称评审

体系与学前教育工作特点不相匹配,沿用中小学评审标准,看重论文、课题,而幼儿教师的工作成果多是过程性的师幼互动、游戏活动,很难转化为评审硬性材料,大量一线教师卡在初级、中级职称,职业上升通道狭窄。很多民办幼儿园缺少常态化教研机制,教师缺少同伴互助,只能依靠个人摸索,长期处于低水平重复工作。社会的认知偏见也会造成教师自我价值感不足,家长更多关注吃喝照料,忽视启蒙教育的专业劳动,进一步削弱专业成就感,加剧职业倦怠,造成青年教师流失。

(二)缺少对幼儿教师主体性生命性价值取向关注

幼儿教师是作为有需求、有情感、有发展的主体性存在。近十年来,我国在幼儿教师政策上总体关注两种基本立场:“工具性”价值取向,强调社会的发展需要教师做什么;“生命性”价值取向,强调全社会为教师做什么。总体上这两种价值取向都兼顾,政策工具覆盖了入职资格与招聘、培养培训、教师权利和待遇保障等建设要素。但是较偏重于“工具性”价值取向,缺少对幼儿教师主体性生命性价值取向关注。例如:在教师权益保障、教师权利、教师评价者三方面关注较少。且这三方面会直接影响幼儿教师的生存状况和作为“主体人”的存在,进而导致幼儿教师队伍流失率高、职业吸引力下降等问题。

工具性取向把教师看作完成保教任务的载体,政策更多对教师提出能力要求,对教师个体生存、心理感受关照不足。在考核评价中,不少幼儿园把安全零事故、家长满意度作为核心标尺,管理者与家长成为主要评价主体,教师自评被弱化,容错机制缺失,一旦出现幼儿意外,教师往往承担主要责任。非在编教师权益保障短板突出,同工不同酬,社保、福利、评优晋升与在编教师差距明显,部分民办园压缩人力成本,劳动报酬得不到保障。同时幼儿教师高强度的情绪劳动常常被忽视,教师长期需要保持耐心,应对幼儿情绪与复杂家园矛盾,却缺少心理疏导渠道。一味强调教师无私奉献,忽略教师自身的情感需要,教师主体性被消解,心理耗竭不断累积,最终选择离职。

三、提升幼儿教师队伍建设的建议

(一)专家型幼儿教师承担起引领示范作用

2022年4月教育部等八部门出台《新时代基础强师计划》,文件提到“努力造就新时代高素质专业化创新型中小学教师队伍,为加快实现基础教育现代化提供强有力的师资保障”^[2]。专家型幼儿教师是幼儿教师队伍中的骨干和中坚力量,在提高幼教质量,深化幼教改革,全面推进幼儿教师队伍建设中起着重要的作用^[3]。因此专家型幼儿教师应承担起带领幼儿教师专业发展的任务,促进更多幼儿教师向高层次发展。壮大专家型幼儿教师队伍,提升幼儿教师队伍质量。

要壮大专家型幼儿教师队伍,首先优化职称评审制度,贴合学前教育实际,降低论文课题权重,增加课程开发、保教案例、园本教研等实践指标,让一线专任教师拥有晋升高一级职称的机会,改变正高级幼儿教师多为园长的现

状。发挥专家教师辐射带动作用,建设名师工作室、骨干教师工作坊,吸纳公办、民办、城乡教师共同参与。专家教师不能只做公开课展示,要下沉薄弱园,开展跟班指导、问题会诊;依托线上教研,打破地域限制,把优质资源输送到乡镇民办园。选拔骨干教师时破除编制身份限制,挖掘民办园优秀实践人才,配套荣誉、经费激励。落实师徒结对,做好青年教师传帮带,帮助新手教师平稳度过入职适应期,减少人才流失。

(二)关注幼儿教师生命性价值取向,促进幼儿教师整体全面发展

幼儿教师队伍建设的工具性取向,使幼儿教师成为学前教育事业发展中的工具人,掩盖了幼儿教师作为“完整的人”的内在根本诉求。因此,在幼儿教师队伍建设中,应重视幼儿教师作为社会人、主体人和专业人的完整生命性的存在。首先,关切幼儿教师作为社会人的基本需求。提升幼儿教师追求美好生活的物质保障,即提升幼儿教师社会政治地位、薪酬水平。解决幼儿教师非在编教师同工同酬、城市与农村幼儿教师待遇差距过大的问题。利用政策工具,保障幼儿教师的基本需求。其次,突出幼儿教师作为主体人的发展。即幼儿教师自身发展的内生动力,激励幼儿教师专业发展的主动性、积极性,促使幼儿教师主动进行专业发展。最后,关注幼儿教师作为专业人的权利。在不受外界干预的情况下履行其专业角色。

在社会人需求层面,强化政策落地监管,将教师薪资社保落实情况作为民办幼儿园年检、普惠资质认定的重要考核条件。加大财政向乡村学前教育倾斜,落实乡村教师专项补贴,缩小城乡待遇差距。切实为教师减负,清理冗余报表、非教学类任务,把教师时间还给保教实践。

在主体人发展层面,改革教师评价,弱化结果导向,增加教师自评、同伴互评,建立合理容错机制。幼儿园内部搭建教师诉求表达渠道,配套心理健康辅导,关照教师

情绪健康,尊重教师课程探索的自主权,激发专业发展内生动力。

在专业人权利层面,加大社会科普宣传,扭转“幼儿教师就是看孩子”的刻板认知,认可教师的专业劳动。保障教师教育自主权,减少外部力量对保教活动过度干预,完善家园沟通机制,构建家园协同,缓解教师沟通压力。

结语:

学前教育高质量发展,根基在于稳定、高素质的幼儿教师队伍。我国幼儿教师准入制度、培养培训方面已经取得明显成效,但专业发展受阻、生命性价值被忽视等现实难题依旧客观存在。幼儿教师队伍建设不能只停留在制度构建,不能一味对教师提出职业要求,更要看见教师作为完整个体的物质诉求与精神需要。既要依靠专家型教师发挥传帮带作用,带动全体教师专业能力提升;也要跳出工具性思维,兼顾教师物质保障、内在情感需求与专业自主权利。只有兼顾职业发展与教师个体生命幸福,才能够提升职业吸引力,降低人才流失,建设一支留得住、素养高、有温度的幼儿教师队伍,为幼儿健康成长筑牢师资保障。

参考文献:

- [1] 杨继英,王小英.政策工具视角下幼儿教师队伍建设的十年行动——基于《教育规划纲要》实施以来33份政策文本的计量分析[J].中国教育学刊,2021,(2):88-92.
- [2] 杜玥.指向区域精准研训的教师数字画像实践探索——上海市各区教育学院院长高级研修班专题论坛综述[J].浦东教育,2023,(5):49-53.
- [3] 李雅娟.专家型幼儿教师成长路径个案研究[D].长江大学,2019.

作者简介:程丽文(1999.08-),女、汉族、河南信阳人、硕士、高校教师、单位:江西应用科技学院、研究方向:学前儿童心理发展与教育。