

■专题:学前教育治理

基于教育质量提升的贫困地区 学前教育教师资源配置优化

——以安徽省大别山区S县为例

李彬¹,刘薇¹,周琴²

(1. 安徽省舒城职业学校,安徽六安 231300;2. 西南大学教育学部,重庆北碚 400715)

摘要:随着国家对学前教育发展越来越重视,学前教育教师资源配置方面存在的不均衡,已经成为影响贫困地区学前教育质量提高关键问题之一。贫困地区学前教育教师资源配置问题主要表现为教师数量缺口大、专任教师专业化程度低及教师队伍不稳定等。据此,笔者提出拓展教师资源补充渠道,增加师资供给;加强统筹协调,优化学前教师结构;多途径提高学前教育师资质量;稳定师资队伍,建立合理的教师流动机制的建议。

关键词:教育质量提升;学前教育;贫困地区;教师资源;优化途径

中图分类号:G615

文献标识码:A

文章编号:2095-770X(2018)12-0011-04

PDF 获取: <http://sxxqsfxy.ijournal.cn/ch/index.aspx>

doi: 10.11995/j.issn.2095-770X.2018.12.003

Optimization of Resource Allocation of Preschool Education Teachers in Poor Areas Based on Education Quality Improvement—Taking S County in Dabie Mountain Area, Anhui Province as an Example

LI Bin¹, LIU Wei¹, ZHOU Qin²

(1. Anhui Shucheng Vocational School, Lu'an 231300, China;

2. School of Education, Southwest University, Beibei 400715, China)

Abstract: As China pays more and more attention to development of preschool education, we notice that preschool education teacher resources allocation is unbalanced and has become one key issue of influencing the quality of preschool education in poverty-stricken areas. The resource allocation problems of preschool education teachers in poor areas mainly include large number gap of teachers, The low professional degree of full-time teachers, uneven quality of teachers and unstable faculty. Therefore, the author proposes to expand the supplementary channel of teacher resources, increase the supply of teachers, strengthen overall planning and coordination and optimize the structure of preschool teachers. Multiple ways of improving the quality of preschool education teachers and suggestions on stabilizing the teaching staff and establishing a reasonable teacher turnover mechanism are put forward.

Key words: education quality improvement; pre-school education; poor areas; teacher resources; optimization approach

学前教育是国民教育体系的重要组成部分。随着政府对学前教育的重视程度也不断提高,特别是

各级政府三年行动方案的实施,目前人民对学前教育的需要已经逐步从数量的满足转为对高质量幼教

收稿日期:2018-06-21;**修回日期:**2018-08-10

基金项目:安徽省2017年教育科学研究项目(LK17087)

作者简介:李彬,男,安徽太和人,安徽省舒城职业学校讲师,主要研究方向:学前教育原理;刘薇,女,湖北英山人,西南大学心理学部硕士研究生。

资源的渴求。提高幼儿园教育质量的关键在教师,但作为教育发展谷地的贫困地区学前教育教师资源配置方面存在非常严重的问题^[1]。为了尽可能缩小贫困地区和城市学前教育教师资源配置的差距,让贫困区幼儿享有更公平的教育机会,需要对贫困地区学前教育教师资源配置作详尽的分析,以期找出问题的关键,促进贫困地区学前教育质量的提升^[2-3]。

一、贫困地区学前教育教师资源配置中存在的问题

贫困地区是一个相对概念,它是指社会成员生活水平低下、发展机会匮乏以及发展能力不足的地区^[4]。2012年为帮助贫困地区发展,国务院扶贫开发领导小组办公室基于当地人均年收入、经济发展情况等综合指标确立了585个国家扶贫开发重点县,安徽省大别山区S县即是扶贫开发重点县之一。

表1 S县幼儿教师差额情况

类别	幼儿总数	班级数	专任教师数	师幼比	一教一保差额	两教一保差额
S县	15586	543	736	1:21.2	350	893

* 数据来源:安徽省S县教育局基础教育综合统计报表(2018)(下同)。

(二)专任教师专业化程度低

教师专业化主要指学科专业性、知识结构专业性、教育机构专业性及资格认证等^[5]。主要衡量指标包括:教师学历、专业背景、持证情况及职称结构。基于S县的现状,专任教师专业化水平低主要体现在以下几个方面:首先,教师学历层次较低。贫困地区学前教师学历普遍为高中、中专、专科等,本科及

表2 S县幼儿教师学历及专业背景情况

类别	专任教师数	学历情况				专业背景		
		本科	专科	高中	高中以下	学前教育	其他师范教育	其他
S县	736	60(8%)	482(66%)	178(24%)	16(2%)	412(56%)	53(7%)	271(37%)

表3 S县幼儿教师持证及职称情况

类别	专任教师数	其中男	持证情况			职称情况			
			教师资格证	普通话	保育证	小高	小一	小二	无职称
S县	736	8(1%)	272(37%)	305(41%)	24(4%)	38(5%)	53(7%)	18(3%)	627(85%)

再次,教师资格证持有率低。资格证书是从事某职业的任职条件和资格的证明,是衡量教师专业化水平的重要水平之一。S县仅37%教师具有教师资格证书,高达55%的幼儿教师除毕业证外无任何相关的证书。同时,多数幼儿园基于经费的考虑很少对教师进行培训,阻碍了幼儿教师专业知识的学习和专业素养的提高。最后,职称结构不合理,多数教师无职称。由于学前教育作为社会公益事业,多数由举办机构自负盈亏,导致教育管理部门对幼儿园的管理无法深入一线。教育部门的职称制度推行到民办幼儿园面临巨大的阻力。

截止2017年末,该县总人口约101万人,常住人口76.8万人,地区生产总值约192亿元,人均地区生产总值19297元。县域属亚热带季风气候,以种植水稻、茶叶等为主,辖区内有山地、丘陵、平原等多种地形。其各部分发展指标在中西部贫困地区中极具代表性。

(一)教师数量缺口巨大

师幼比作为衡量教育质量的重要指标之一,关系着师幼互动的质量以及高质量环境的创设。目前S县幼儿园多为一位教师,部分公办园达到两教一保。贫困地区受地理位置和经济等因素限制,相较于其他地区,学前教育教师存在较大缺口,教师数量配置远低于发达地区平均水平,甚至达不到国家法律法规规定的标准。教师的缺少导致户外活动、区角、小组指导等活动无法正常开展,部分幼儿园教育活动停留在看守的状态。

以上学历教师数量极少。其次,学科素养水平差。高达37%的教师不是师范类专业毕业,这些教师未受过系统的教育学、心理学专业训练,学前教育专业相关知识匮乏,专业技能水平低,大多无法胜任幼儿教育。同时,很多教师开展活动无系统的活动计划,对幼儿发展缺乏评估,活动中对幼儿反馈把握不准,导致教学质量和效率较低。

(三)教师队伍不稳定

稳定的学前教育教师队伍更能贯彻幼儿园教育的长期目标,符合教育的一致性,促进幼儿向同一个方向发展,有利于学前教育质量的提高。本文参照已有研究^[6]对于离职倾向的测量方法,根据教师对于“如果您重新做一次选择,您是否会选择现在的单位吗?”的回答,将离职倾向分为离职、不离职、不好说三类。在回收的641份有效问卷中,有154人(24%)表达了明显的离职倾向,仅有163人(25%)表示不会离职。另外对于现单位工作年限的回答,250(39%)名教师在五年以内,431(67%)的教师在

10 年以内。506 位教师(79%)在任教本单位前至少任职过一家幼儿园。综合来看,幼儿教师的离职较为频繁,离职倾向较高,教师队伍不稳定。

表 4 S 县幼儿教师任职年限及离职倾向

类别	专任 教师数	样本数 N	现单位工作年限				离职倾向		
			≤5 年	5—10 年	10—15 年	≥15 年	离职	不离职	不好说
S 县	736	641	250(39%)	181(28%)	115(18%)	95(16%)	154(24%)	163(25%)	324(51%)

* 共发放问卷 736 份,回收 684 份,回收率 92.9%,有效文件 641 份,有效率 93.7%,百分数四舍五入。

二、贫困地区学前教育教师资源配置现状的成因

(一)教师工资待遇较低

据 S 县统计数据结果显示,大多数幼儿教师的工资待遇在 2000 元以下,对于国家规定的五险一金等福利措施,除极少数幼儿园按标准执行外,大多数

表 5 S 县幼儿教师待遇相关情况

类别	专任 教师数	薪资待遇				其他福利	
		≤1500	1500—2000	2000—2500	≥2500 年	五险一金	节日福利
S 县	736	325(44%)	242(33%)	148(20%)	21(3%)	374(51%)	173(24%)
							189(25%)

(二)幼儿教师职业认同度低

学前教育是铸就人一生发展的基石,是促进教育公平,阻断贫困代际传递的重要措施。贫困地区幼儿教师大多学历层次较低,相当部分幼儿教师没有经受系统的学前教育学及心理学训练,对职业身份认同存在明显误区。很多幼儿教师认为教师就是“保姆”,认为幼儿教师就是“照顾孩子”,让她“吃得香,睡得好”。有的幼儿教师对于教育活动的价值认识不清,认为“怎么样带孩子玩都是一样的”,无法认识到自身对于幼儿发展的示范性以及在幼儿发展过程中所起到的独特价值。幼儿教师认同度较低也造成职业意志水平差,部分幼儿教师才接手一个班两三个月就决定离职,造成幼儿处在不断适应变化的新环境中。

(三)幼儿教师同工不同酬

不同办园主体存在同工不同酬现象。相较于民办幼儿园,公办幼儿园教师工资高,福利待遇好,社会地位高。很多民办幼儿园幼儿教师出现盲目流动、盲目转岗等问题,加剧了幼儿教师队伍的不稳定。很多民办幼儿园举办者反映培养青年教师就是为别人做嫁衣,“辛辛苦苦培养了几年的毕业生,终于独当一面了,却考到公办园或者到大城市去了”。

三、贫困地区学前教育教师资源配置优化路径

(一)拓展教师资源补充渠道,增加师资供给

贫困地区学前教育师资资源补充渠道的拓展从以下两方面入手:一方面,制定合理的学前教师编制政策,区教育局需要将学前教育教师编制工作纳

入配置编制政策,为学前教育教师资源配置增加政策支持,对幼儿园幼儿和教师数量的比例进行规定,避免出现教师人数不足影响教学质量的问题;另一方面,采用贫困地区特岗教师培训模式、定向培养模式等,并且上述培训方式能够有效解决贫困地区教师师资人数不足和素质水平差问题,对学前教师整体配置情况进行调整和优化,特岗培训、定向培养都可以对现有的教师进行针对性培训,能够为贫困地区学前教育输送一批素质水平高的特岗教师。

(二)加强统筹协调,优化学前教师结构

优化学前教师结构配置工作,在保证贫困地区学前教育健康、可持续运行中发挥着重要的作用。首先,需要创建科学的职称结构,专业职称是评价教师专业素质的重要指标之一,鼓励教师参加职称考试,通过职称评定获得相应的职业资格证书,不断提升自身的教学能力和科研能力。其次,创建合理的学历结构,高学历学前教师的科研水平和教学水平普遍较高,并且部分高学历教师在接受教育时已获得教师资格证书,吸引更多高学历的人才加入贫困地区学前教师队伍,能够增加学历结构的合理性。再者,创建均衡的年龄结构,学前教师年龄偏大是贫困地区学前教师结构的典型特征,并且出现断层现象,通过创建老、中、青均衡的年龄结构,由经验丰富的老年教师为中、青教师传授经验和技巧,使其成长为学历高、专业性强、经验丰富的优质教师。

(三)多途径提高学前教育师资质量

教师综合素质水平高低,直接影响学前教育质量。因此,需要采用多样化措施提升学前教育师资

力量,具体手段为:

首先,优化师资选聘工作。学前教师应具备良好的师德、扎实的理论知识,采用专业的知识和友好的态度为幼儿传递知识;具有健全的能力结构,学前教师需要具备发展能力、反思能力、沟通能力、评价能力、计划能力、自学能力以及动手能力等,为幼儿的身心健康发展提供更好的帮助^[7];需要具备良好的身体素质,所谓身体是革命的本钱,学前教育教学和活动工作繁重,教师需要保持健康的身体状态和饱满的精神,为我国学前教育工作做出最大的贡献。

其次,创建终身教育培训系统。幼儿教师通过不断学习提升自身素质水平的同时,也能够提高学前教育水平^[8]。通过建立终身教育培训系统,并树立终身教育观念,充分发挥自身主观能动性,学习先进的学前教育理论和知识,夯实自身基础素质,转变教学观念,更新知识系统,实现自身的专业化和终身性发展。此外,“幼儿教师国家级培训计划”以及相关优惠政策的制定和实施,也为学前教育教师的终身发展提供了政策保障。

(四)稳定师资队伍,建立合理的教师流动机制

稳定的师资队伍是保证贫困地区学前教育稳定发展的基础,贫困地区学前教师队伍的创建需要采取多种措施,具体表现为:

首先,提升教师薪酬待遇。政府需要给予贫困地区学前教育一定的支持和帮助,根据当地的实际情况做好统筹规划工作,不仅需要投入专项资金,还需要通过多种渠道筹集资金,并做好学前教育资金的监督和管理,保证专款专用,为学前教育教师提供薪资补贴,实现学前教育的普惠性^[9]。同时,还应该做好聘任制度的落实工作,保证工资足额、按时发放,为学前教师提供养老保险、劳动福利等,帮助其解决生活和工作中的问题,以便于更加专心的投入幼儿教育工作中。良好的薪资能够吸引更多年轻、优秀的年轻教师,同时还能够留住经验丰富的老教师,稳定学前教育教师队伍。

其次,多措并举,促进学前教师专业发展。薪酬只能满足教师的生存需求,无法满足教师的精神需求。通过创建尊重人才和展示才华的环境,时刻关注学前教师的工作以及生活,仔细聆听他们的心声和建议,为其制定职业生涯规划,完善进修和培训机制,开展专业竞赛,满足学前教师未来发展的需求,保证其专业发展的权利,使教师们更加安心、稳定的工作。

再者,创建合理的教师流动机制。自2013年

起,海南、陕西、河北等省市试点开展了“示范幼儿园结对帮扶活动”,开创了一条政府主导、全体参与、帮扶结对、改善薄弱的教师帮扶流动新通道。政府应该强化这种园所引领及教师流动机制的创建,采用先进带动后进的方法,让各个幼儿园的教师进行沟通、互动以及交流,相互学习,促进学前教育质量的提高。

四、结语

教育资源配置是否合理,直接影响整个教育行业发展的均衡性和教育公平性。我国贫困地区学前教育师资配置严重失衡,体现在数量、结构、质量、流动失衡等方面,限制了贫困地区学前教育与整个教育行业的发展。为切实提高学前教育质量,需要充分发挥政府、社会、教育机构的作用,增加政策和经济支持,保证贫困地区学前教师和其他区域学前教师待遇大致相同,不断优化教师资源配置结构,让贫困区幼儿享有更加公平的学前教育。

[参考文献]

- [1] 王平. 学前教师教育的困境及突破[J]. 中国成人教育, 2017(22): 57—60.
- [2] 李鲜花, 闫福祥. 陕西农村学前教育发展问题研究——基于我省农村幼儿教师构成的调查[J]. 陕西学前师范学院学报, 2014(8): 1—4.
- [3] 牛桂红. 西部农村贫困地区幼儿保育和教育现状研究——以甘肃省宕昌县为例[J]. 陕西学前师范学院学报, 2017(7): 10—14.
- [4] 吴忠民. 社会公正论[M]. 济南: 山东人民出版社, 2004: 357.
- [5] 袁贵仁. 加强和改革教师教育大力提高我国教师专业化水平[J]. 人民教育, 2001(9): 24—26.
- [6] Chen, X. P., C. Hui, and D. J. Sego. The Role of Organization Citizenship Behavior in Turnover: Conceptualization and Preliminary Tests of Keys Hypotheses[J]. Journal of Applied Psychology, 1998, 83(6): 922—931.
- [7] 蔡迎旗, 海鹰. 自主学习: 幼儿园教师专业发展的现实之需[J]. 学前教育研究, 2016(3): 34—40.
- [8] 赵南. 学前教育特殊性辨析及其对学前教师的必然要求[J]. 湖南师范大学教育科学学报, 2015(6): 79—86.
- [9] 于冬青, 张永慧, 王晓阳. 农村学前教师资源配置现状及相关建议——基于十二省份的调研数据[J]. 教育理论与实践, 2017(26): 34—37.

[责任编辑 雷润玲]