

# 幼儿园教师队伍建设存在的问题及解决对策

巩婉楠

户县大王镇中心幼儿园

DOI:10.12238/eces.v4i2.5591

**[摘要]** 幼儿园教师队伍建设的水平决定了幼儿园的发展方向。无论是日常教学、课程建设还是教学科研工作,都不可能仅仅依靠教师的个人力量来完成。要有效实现预期目标,必须依靠教师团队的合作。本文主要分析了幼儿园教师队伍建设的意义,提出了加强幼儿园教师队伍建设的一些措施,以优化幼儿园工作环境,提高教学水平。

**[关键词]** 幼儿园管理; 教师队伍建设; 措施

**中图分类号:** G617 **文献标识码:** A

## Problems existing in the construction of kindergarten teachers and their solutions

Wannan Gong

Central Kindergarten of Dawang Town, Hu County

**[Abstract]** The level of the kindergarten teachers team construction determines the direction of the kindergarten and cultural qualities. To effectively achieve expected goal, must depend on teachers' team work. Both daily teaching, curriculum construction and teaching and scientific research, can only rely on the teacher's personal power to complete. This article mainly analyzes the function and significance of kindergarten teachers team construction, puts forward some measures to strengthen the construction of kindergarten teachers, in order to optimize the kindergarten work environment, improve the teaching level.

**[Key words]** Kindergarten Management; Teacher team building; measure

人们对理想教育的需求已成为对美好生活需求的基础,使得全社会对教育的重视程度也被提到了前所未有的历史高度。教师是教育事业的承载者,一所高品质的幼儿园是通过教师的教育行为来实现的,幼儿园是教育实践工作的主要场所,也是幼儿教师专业成长的主阵地。因此,我们必须重视幼儿园教师队伍建设,不断探索教师队伍建设的新途径和新方法。

### 1 幼儿园教师队伍建设的意义

#### 1.1 幼儿园教师队伍建设是促进幼儿全面发展的重要基石

幼儿教育是国民教育的重要组成部分,是国民教育和终身教育的奠基阶段。幼儿园教师队伍的状况,直接影响着办园水平的高低和孩子们的健康成长。四有好老师要求教师:“要有理想信念,道德情操,扎实学识,仁爱之心。”教师队伍的建设离不开扎实的专业知识培养,幼儿教师需要掌握幼儿人格特性和幼儿心理,才能更好地读懂儿童需求,进而提供有针对性的教育服务。目前,教育部已经颁发了学前教育相关文件,让教师了解幼儿发展路径,找准自身擅长方向,在未来的幼儿培育中能够更好地与他人配合取长补短,目标清晰地促进幼儿发展。

1.2 幼儿园教师队伍建设是提升幼儿园发展水平的根本保障

“一个好校长就是一个好学校”,一个好园长就是一个好幼儿园,要想提高幼儿园的办学水平必须得从提高教师队伍的素质。一个好园长加上一个好的教师队伍,才是幼儿园发展最根本的保证。只有加强幼儿园教师队伍建设,才能有效推进幼儿园教育教学质量,不断提高幼儿园管理和办园水平,实现幼儿园和谐发展。

1.3 幼儿园教师队伍建设是推进教育改革,实现人才强国的基本途径

邓小平同志曾提到过要想为社会主义事业培养更多更有用的人才,最重要的还是得先培养出一批合格的教师,而教师队伍的发展程度就成为了决定教育质量优劣程度,因此,我们应该加强自身的教师队伍建设,这样才能提升教师队伍建设的水平。

### 2 幼儿园教师队伍建设存在的问题

#### 2.1 教师队伍的结构不合理

主要体现在三个方面:一是学历结构不合理;二是年龄结构不合理;三是性别结构不合理。

学历结构不合理。尽管学历不一定与才能、学识成正比,但总的来说,高学历的总体能力、学士层次更能够让社会认同。虽然目前学前教育门槛已提高,但是大专、本科、研究生学历层

次不齐。有的较好的幼儿园研究生占比80%以上,但大部分幼儿园都是大专及以上学历。尤其是城市和乡镇偏远地区差距甚大,因此,也会逐渐拉开教育水平。

年龄结构不合理。骨干教师、教学名师缺乏。新教师和青年教师是幼儿园的主力军,占比较大。年轻的教师虽然敢于创新,有自己的想法,但是缺乏丰富的实践经验,大部分教师都是刚毕业的学生,虽然都是学前教育专业,但是实践经验匮乏。合理的教师年龄结构是幼儿园提高教育教学质量的重要因素之一。幼儿园应重视中青年教师队伍的建设,培养更多的骨干力量,从而促进保教质量提升,实现内涵发展。

性别结构不合理。男教师缺乏,教师性别比例严重失衡。大部分幼儿园以女教师为主,没有男教师。研究幼儿认识与男功能的沃建中教授认为,幼儿园男教师对幼儿成长有重大影响。儿童期是心理、人格等发展的关键期,是孩子进行模仿学习的时期。男性具有独立、自信、自主、果断、勇敢等精神,孩子在与男性接触、游戏、活动中,潜移默化地感受着男性的品质。男教师能帮助幼儿模仿、学习男子汉的“阳刚之气”,有利于形成健康、平等的角色意识,促进个性全面发展。

#### 2.2 教师队伍的职业认同感、归属感差、事业性不强

幼儿园教师职业幸福感来源于教师的地位、孩子的安全、自身专业水平、薪资待遇、家长满意度等等。作为一名幼儿园教师,这些幸福渗透在日常的点点滴滴中,如果日常工作未做好或得不到认可,肯定会产生心里压力或抵触心理。长期以来,会形成责任心不强的现象。因此,幼儿园应加强师德师风建设,在日常工作中健全管理机制,实行人性管理,以人为本,多关爱教师,给与教师切实的帮助与温暖,从而提高教师职业幸福感。

#### 2.3 教师队伍不稳定、流动性强

任何一个团体,要谋求长远而持续有效的发展,九必须拥有一支相对稳定的团体成员,幼儿园也是如此。由于聘任制教师的随意性强,这就使教师队伍呈现出极大的流动性。聘任制教师缺乏主人翁意识和团体归属感,久而久之,就有辞职或跳槽的想法,严重影响了幼儿园教师稳定性。

#### 2.4 幼儿园制度不健全

目前很多幼儿园仍把注意力放在改善教学设施,教育教学评级上,忽视幼儿园教师发展和教师队伍建设。有些制度流于形式,缺乏针对性与时效性。出现问题不及时发现或调整,就会产生较大的影响。

#### 2.5 教师不够精准,培训方式单一

学前教育是终身教育的开端,是学校教育体系的基础,幼儿教师素质是影响学前教育质量的关键因素,抓好幼儿教师的培训,不仅关系到幼儿的未来,还关系到整个教育事业的未来。

精准化培训是提升幼儿教师业务素质的重要途径。但现在还做不到幼儿教师需要什么就培训什么,还存在着针对性不强,系统性不够,目标模糊,内容泛化,方式单一,质量监控薄弱等问题。因此,应该持续深化幼儿教师培训制度改革,建立真正有效的激励竞争机制,优化幼儿教师队伍结构,提升他们的综合能力,

提升幼儿园的育人效果,推动学前教育事业健康发展。

#### 2.6 激励机制不健全,教师出现倦怠,缺乏职业幸福感

幼儿教师不仅工资待遇低,身份地位没有保障,而且工作生活环境单调艰苦,工作责任大、强度大,幼儿教师队伍不稳定。虽然教育部门对幼儿教师的培训工作的重要性有高度的认识,但投入经费较少,无法实现规模,也无法形成良好的机制。对经过培训、学成后的幼儿教师没有相应的激励措施,他们培训前和培训后在待遇、福利、晋级、岗位的调换和选择方面没有采取相应的措施,培训的积极性不高,导致幼儿教师队伍知识更新速度过慢。有的幼儿园在幼儿教师的专业培训和职业成长规划方面却关注较少,使幼儿教师培训工作得不到充分落实。

#### 2.7 教师缺少锻炼的机会和展示的平台

教学比赛是综合培养和提高教师的教学能力和专业素养的一种重要方法,尤其对教师各方面的提高具有极其重要的意义。比赛能够给予每位教师提供展现个人能力的机会,是对参赛教师的教学能力和水平的一次全面展示和检阅。因此为教师搭建一个锻炼和展示的平台,就相当于带给教师宝贵的经验和知识,促使教师更快成长,提升自身教学能力,为社会培养更多高素质人才,为国家教育事业添砖加瓦!

### 3 幼儿园教师队伍建设的措施

#### 3.1 完善招聘制度,保证教师同起点

幼儿园要重视制度建设,实行制度管理。根据《幼儿园招聘制度》,对应聘教师进行全方位的综合考评,择优录用,保障教师同起点。

##### 3.1.1 在编教师

针对在编教师招聘,可提前向教育部门报备缺编人数,与负责人员及时沟通,确定聘人方向,严格细化招聘人员的专业要求、学历要求、性别要求、年龄要求、工作经验等。通过层层筛选,吸纳最优秀的人才。

##### 3.1.2 外聘教师

针对外聘教师,首先要把好面试关,对教师的师德、技能等进行考量,符合要求的再录用。然后要注重教师试用期内考察,可根据各部门的教师量化考核进行综合评判,比如:适应能力、师德修养、专业技能、教育教学、家长工作、人际关系等方面。考核通过后再根据教师能力定岗,每学年进行外聘教师考核,包括职业道德、技能技巧、工作成绩、同行评议等方面,实行末位淘汰制,保证外聘教师整体素质。

#### 3.2 分层分级培训,促进教师成长

幼儿园思想上要高度重视教师培训工作,要熟知每个教师的自身情况,制定教师梯队培养计划。

一是分层培训,如:新入职教师培训、成长期教师培训、能手型教师培训、骨干型教师培训。新教师可开展一些岗前培训、拜师学艺、能力培养、技能展示等内容。成长期教师(发展型)可开展一些良好师德、教学能力、家长工作技巧、自我反思等内容。能手型教师可让参与课题,开展一些教育研究、创新能力、班务工作管理、教育资源的利用、指导新教师的能力等内容。

骨干型教师, 可让编写教材和大纲以及计划、进行教科研、当好学科带头人、提高教育评价的能力等。

二是分类培训, 如: 中层干部培训、专业教师培训、师德师风培训、保育员、炊事员培训等。指导教师制定切实可行的个人成长规划, 根据不同层次进行分类培训, 促进专业教师发展。

三是多元培训, 既有常规培训、园本培训, 也有“请进来、走出去”的交流学习。不仅让专家走进幼儿园进行专题讲座, 也可让教师东南沿海等学前教育发达的城市培训学习, 吸取新理念, 扩宽教师的视野。

### 3.3 岗位练兵活动, 搭建锻炼平台

对于新入职的教师, 分配到能力强的老师班级, 结对拜师, 加强指导, 承担汇报课, 做到规范保教; 对于骨干教师, 压担子, 给任务, 促成长, 承担示范课, 创新课; 对于特长老师, 参加各类比赛, 承担培训任务, 提高他人能力的同时锻炼自己, 比如: 舞蹈特长的老师, 承担名校+舞蹈培训任务; 钢琴特长的老师负责儿歌弹唱培训; 绘画特长的老师承担园本培训及名校+绘画培训等。

幼儿园要为他们提供锻炼的平台和表现的机会, 让有的老师参加舞蹈、弹唱、教师技能等比赛, 让有的老师承担名校+教师技能培训、园内教师培训、送教下园、环创设计等任务, 加速了她们的成长。

#### 3.3.1 利用教学观摩, 提高教育教学水平

幼儿园要定期举办公开课、赛教、教学研讨等活动, 针对具体问题研讨, 明晰正误, 统一要求。随机进行推门听课, 提前备课, 主动邀请老师进班听课, 随时为教师提供充分的锻炼机会和交流、切磋的平台。

#### 3.3.2 组织教研活动, 激发教科研动力

一是通过每周小教研, 每月大教研, 交流实践中的困惑、收获与难题, 开展研讨, 探索解决的办法及策略。二是积极参与课题研究, 比如: 园本课题、新城课题、新区课题、市级课题、省级课题、国家级课题等, 优化教学。三是认真阅读专业书籍, 可开展知识竞赛、辩论会等活动, 夯实理论知识, 为后期更好的开展课题研究打下坚实的基础。

#### 3.4 建立激励机制, 倡导快乐工作

幼儿园要实行“人本管理”的理念, 优化奖惩机制, 从而激发教师的工作积极性。

#### 3.4.1 给予情感关怀, 减轻工作压力

进行有针对性的心理疏导, 引导教师体会工作乐趣, 减轻工作压力, 倡导“快乐工作”, 致力于创建一个和谐的人文环境。形成合作、信任、平等、民主的团队关系, 建立和谐的人际环境与教师团队。

#### 3.4.2 给予物质奖励, 激发学习热情

采取多种形式对教师进行物质奖励, 激发积极向上的动力, 对表现特别突出的教师给予学习机会作为奖励。

#### 3.4.3 给予精神激励, 提高目标要求

注重教师的感受, 对问题积极的指导, 尊重个体差异, 帮助教师制定切合实际的自我发展规划, 有的放矢支持教师个人发展, 使教师都能感受到自己在团队中的重要性。

#### 3.5 创设发展平台, 彰显个性优势

(1) 善于发现人才, 任人唯贤。根据园所发展的需要, 通过竞聘、民主推荐和考察, 在教师中选拔德才兼备、表现突出的教师担任干部。(2) 确定学科带头人, 不同领域各尽其能。根据教师的特长和爱好, 确定不同领域的学科带头人, 委以重任, 承担有一定责任的工作。(3) 委以工作重任, 用其所长留住人才。为有特长的教师提供发挥的空间, 体现自我价值。

## 4 结束语

优质的教育需要优秀的教师, 每个人都有被认可的愿望, 管理者要多用欣赏的眼光客观地看待教师的工作与成长, 为教师提供提高的机会和展示的平台, 合理运用物质和精神激励, 营造轻松、和谐的氛围, 对教师的成绩和进步由衷的喜悦和肯定, 带给教师继续发展的动力, 就更有利于打造一支优秀的教师队伍。

### [参考文献]

[1]汪丞, 郭跃进, 伍香平. 新形势下加强幼儿园教师队伍建设的对策思考[J]. 学前教育研究, 2014, (2): 1-2.

[2]张红梅. 加强幼儿教师队伍建设的新思考[J]. 内蒙古师范大学学报(教育科学版), 2002, (1): 1-2.

[3]夏秀琴. 《论幼儿园教师队伍建设》华夏教师, 2015, (10): 72-73.

### 作者简介:

巩婉楠(1992--), 女, 汉族, 陕西商洛人, 本科, 二级教师, 研究方向: 学前教育。