

# 钦州市0-3岁早期教育机构师资现状及改进策略

刘超群<sup>1</sup> 鄢德利<sup>2</sup>, 通讯作者

(1. 云南师范大学教育学部, 广西 钦州 535011;

2. 北部湾大学东密歇根联合工程学院, 广西 钦州 535011)

**摘要** 0-3岁早期教育质量的发展与早期教师师资质量息息相关。本研究采用问卷调查法和访谈法深入了解钦州市0-3岁早期教育机构的师资现状,发现钦州市早期教育机构教师队伍存在师资数量不足、男女教师性别比例不平衡、早教机构教师专业不对口、教师掌握早期教育知识匮乏等问题。针对以上问题,提出了提升早教教师待遇、改变传统教育观念、鼓励高校开设早期教育专业、加大培训力度等措施。

**关键词**: 0-3岁早期教育机构; 师资现状; 改进策略

## 一、问题的提出

0-3岁早期教育机构是指“以0-3岁婴幼儿为主,对其家长及看护人员提供科学育儿指导、咨询,并提供儿童教养活动场所的非全日制机构”。0-3岁早期教育机构教师是指“针对婴幼儿及其家长开展教育、教学活动的任职教师”,且不包括负责教育服务项目销售的课程销售代表和负责保育工作的保育员以及早期教育机构的相关工作人员。早教教师的工作职责主要是以婴幼儿群体为服务对象,同时兼顾对家长进行婴幼儿养护方面的培训,解答育儿过程中的困惑与疑问。早期教育教师简称早教教师。目前市场上已出现了一些-3岁婴幼儿早期教育机构,也聘请了一些-3岁早期教育师资,但是诸如红黄蓝早期教育机构教师殴打幼儿事件的发生提醒我们早期教育师资质量有待提升。在经济文化相对落后的地区,高水平的-3岁早期教育师资更是奇缺。因此,本研究以钦州市0-3岁早期教育机构为研究对象,对钦州市0-3岁早期教育机构的师资数量、年龄、性别、学历、专业、专业知识掌握情况、培训情况进行现状调查,了解和分析目前存在的问题,并提出相应的改进措施,以期促进钦州市0-3岁早期教育机构的健康有序发展。

## 二、研究方法

### (一) 研究对象

本研究以钦州市14所0-3岁早期教育机构的122名早教教师作为研究对象,其中男性早教教师14名,占总人数的11.48%;女性早教教师108名,占总人数的88.52%。

### (二) 调研方法

1. 问卷法。采用钦州市0-3岁早期教育机构师资队伍现状调查问卷,了解早期教育师资队伍现状。问卷内容包括师资数量、年龄、性别、学历、专业、专业知识掌握情况、培训情况

2. 访谈法。采用自编访谈提纲,对钦州市14所0-3岁早期教育机构的部分教师进行深入访谈,深入了解钦州市0-3岁早期教育机构师资队伍的发展现状。

## 三、钦州市0-3岁早期教育师资现状调查结果

根据问卷调查和访谈收集的数据进行统计分析,从师资数量、年龄、性别、学历、专业、专业知识掌握情况、参与培训情况分析钦州市0-3岁早期教育机构教师的现状。

### (一) 钦州市0-3岁早期教育机构师资数量分布

统计结果显示,从钦州市0-3岁早期教育机构教师数量分布来看,钦州市0-3岁早期教育教师人数较少,其中,拥有0-3名早教教师的早教机构,占62%;拥有3-6名早教教师的早教机构,占26%;拥有6-10名早教教师的早教机构,占9%;拥有10-15名早教教师的早教机构,占3.2%。机构的幼儿数量大部分是0-30人,以半日制和小时制居多。按照一个早教班级管理需要配备2-3名早教教师的规定,目前钦州市大部分早教机构没有满足这个条件。

### (二) 钦州市0-3岁早期教育机构师资年龄、性别分布

统计结果显示,钦州市0-3岁早期教育机构教师的年龄结构分布如下:18岁以下,占5.74%;18-25岁,占62.3%;26-30岁,占17.21%;30岁以上,占14.75%。由此可见,钦州市0-3岁早期教育机构的教师主要是比较年轻的早教教师,一支年轻的教育师资力量队伍更加有利于促进老师和婴幼儿之间的交流和互动。

统计结果显示,钦州市0-3岁早期教育机构早教教师性别分布如下:钦州市0-3岁早教机构中,女性教师为108人,占88.52%;男性教师为14人,占11.48%。由此可见,钦州市早教教师以女性为主,男性早教教师偏少。

### (三) 钦州市0-3岁早期教育机构师资学历、专业分布

统计结果显示,钦州市0-3岁早期教育机构早教教师学历分布如下:钦州市0-3岁早期教育机构师资队伍中,本科学历占18.85%,大专学历占52.46%,高中学历占24.59%,初中学历占4.1%。统计结果显示,钦州市0-3岁早期教育机构早教教师专业分布如下:学前教育专业毕业的教师占46.72%,小学教育专业占16.39%,其他专业占36.89%。

### (四) 钦州市0-3岁早期教育机构师资专业知识掌握情况

专业知识是指教师的专业理论知识和专业技能,0-3岁早教教师的工作对象是0-3岁的婴幼儿,照顾他们的日常生活,关心他们的心理活动,给他们做精细运动等,这些都需要早教教师具有丰富的理论知识、职业技能和实践经验。统计结果显示,钦州市0-3岁早教教师中,有52.46%的教师对专业知识掌握较多,33.61%的教师掌握部分专业知识,13.93%的教师完全不了解专业知识。根据深入访谈发现,掌握专业知识的教师大多掌握幼儿教育的理论与实践知识。

### (五) 钦州市0-3岁早期教育机构师资参与培训情况

从参与培训时间的统计结果来看,78%的钦州市0-3岁早教教师参加了岗前培训,60%的钦州市0-3岁早教教师参加了在职培训。统计结果显示,参加了1-5天培训的教师占48.36%;参加了5-10天培训的教师占18.85%;参加了10-15天培训的教师占8.2%;参加了15天以上培训的教师占24.59%。由此可见,一半左右教师只是参加了短期培训,对于早期教育这种专业化程度较高的工作,培训时间还远远不够。

从培训内容需求的统计结果来看,排在第一位的培训需求是职业技能知识,占54.92%;排在第二位的是早期教育方法,占52.46%;排在第三位的是婴幼儿家教指导,占49.18%;排在第四位的是婴幼儿身心发展知识,占43.44%;排在第五位的是婴幼儿保育知识,占37.7%;其他选项还包括早教活动组织与设计、教育法律法规知识、职业道德等。

## 四、钦州市0-3岁早期教育机构师资存在的不足及原因分析

(一) 教师待遇低导致钦州市0-3岁早教机构师资数量不足从统计结果可知,钦州市0-3岁早期教育机构师资数量严重

不足,这在钦州市0-3岁早期教育机构中是普遍现象。调查发现,钦州市0-3岁早期教育机构的教师人数较少,每个机构的教师一般不超过11人,其中有一个机构只有3名教师,其他都是外聘人员。早期教育机构通常一个班级需要配备2-3名早教教师,但大部分机构没有满足这个要求。钦州市0-3岁早期教育机构主要是民办机构,民办早期教育机构需要自己支付教师的工资,为了减少其成本,就会千方百计地压低教师的待遇。“0-3岁早期教育机构无法满足教师们的薪酬和福利待遇”,导致多数毕业于正规高等师范院校学前教育专业的学生不愿意继续从事早期教育的工作,从而导致师资数量不足。

(二)传统错误舆论观念导致钦州市0-3岁早教机构教师男女性别比例失衡

从统计结果中可以看出,钦州市0-3岁早期教育机构男女师资性别比例不平衡,女教师占88.52%,男教师数量仅占11.48%。男性教师加入早期教育队伍的人数过低,不利于早期教育师资队伍的发展,也不利于婴幼儿的健康成长。研究表明,男性教师进入早期教育行业,能够改变早期教育行业男女教师性别比例不平衡的状况,为婴幼儿性别意识发展和良好的个性形成创造条件。早教男性教师的缺失主要是受到我国传统观念的影响,照料孩子自古以来就被人们视为是女性的天职,因此男性被认为应当从事在社会上地位更高、比较具有市场竞争力的体面工作。如果一个男性选择进入早教行业则被人们视为没有出息,大多数男性在这种传统观念的影响下不愿从事早期教育工作。

(三)高校尚未开设0-3岁早期教育专业导致早教机构教师的专业不对口

通过深入访谈发现,考虑到师资水平和机构服务的专业性,大多数早期教育机构负责人愿意优先聘用具有幼教相关专业背景的教师,特别是学前教育专业毕业且具有一定的早期教育实践经验的教师,但实际上所聘任的结果却差强人意。钦州市0-3岁早期教育机构师资队伍中,学前教育专业毕业的教师仅占46.72%,大部分是非学前教育专业毕业的早教教师。当前我国的师范院校学前教育的师资培养中,单独为0-3岁早期教育设置的专业非常少,师范院校学前教育专业对有关婴幼儿早期教育等方面的专业知识及内容往往涉及得比较少。

(四)职前职后培训不足导致钦州市0-3岁早教机构教师专业知识技能掌握不足

统计结果显示,钦州市0-3岁早期教育机构教师参与培训严重不足,其中有33.61%的早教教师掌握部分专业知识,13.93%的早教教师完全不懂专业知识,可见部分教师缺乏足够的早教专业知识。0-3岁早期教育教师的工作对象为0-3岁婴幼儿,照顾他们的日常生活,关心他们的心理活动,给他们做精细运动等,这些都需要教师具有丰富的理论知识、职业技能和实践经验。

从职前培训来看,受时间和经济效益的影响,各早期教育机构对教师的培训大部分都是以理论研究性学习为主,以现场参加观摩学习的方式进行。培训形式以短期为主,所有刚入职的早期教育教师经过职前培训都能够在极短的时间内转变为早期教育教师。从在职培训来看,职后培训非常不完善,各早期教育机构缺乏相应的职后培训,教师在入职后很少能够继续参加职后培训,调查结果显示,早教教师对职业技能知识、早教方法、婴幼儿家教指导、婴幼儿身心发展知识和保教知识等在职培训需求特别强烈。

## 五、提升钦州市0-3岁早期教育机构师资质量的策略

(一)提升0-3岁早教机构教师待遇,确保教师数量稳步增长

政府部门除了重视幼儿园3-6岁儿童教育,还应重视0-3岁

儿童的早期教育。早教机构教师工作量大、工资低且工作不稳定。一支稳定的、专业化的早教教师是早期教育机构教育质量的保证。因此,政府部门应当研究制订与职称认定、福利待遇等密切相关的福利制度,保障早期教育机构中教师的合法权益;同时,不断提高早期教育教师的总收入水平和教师的职业幸福感,从而留住人才,确保0-3岁早教教师数量不断增长。

(二)改变传统观念,为男性早教教师创造良好的工作氛围

由于社会传统观念的影响,男性早教教师承受着多方面的社会舆论压力,直接加剧了男性早教教师的离职和转行。男教师在婴幼儿的成长阶段发挥着不可替代的作用,尤其是在培养男孩阳刚之气时的父性榜样作用。社会大众应理性地认识到男性早期教育教师的职业价值。大众传媒和教育部门应加大对男性早教教师的正面宣传力度,改变大众的传统观念,尊重、理解和支持男性早教教师的职业选择和职业价值,为男性早教教师从事早教工作创造良好的社会舆论环境,吸引更多青年男性学习早教专业,从事早教工作。

(三)鼓励高校开设0-3岁早期教育专业,培养更多专业对口的0-3岁早教师资

在早教机构的师资队伍建设中,如果要培养出一批早教类专业人才,就需要鼓励师范院校开设0-3岁早期教育专业,从源头上满足早期教育机构师资队伍的数量和质量要求。

(四)加大对0-3岁早教教师的职前职后培训力度,提升早教教师专业知识和技能

0-3岁早期教育机构应充分认识到早期教育教师的专业能力是确保和提升0-3岁婴幼儿早期教育发展的重要基础。0-3岁早期教育机构注重对教师开展持续性的职前职后培训,不断提升早教教师专业知识和技能。培训内容应紧扣0-3岁早期教育需求,如职业技能知识、早教方法、婴幼儿家教指导、婴幼儿身心发展知识和保教等进行全面系统的培训,丰富教师的专业教育科学文化知识和技能,掌握早期教育的发展规律。同时设立相应的培训制度,每次培训完后要对参加培训的早期教育教师进行相应的考核,考核合格者颁发证书,对于考核不合格的教师也应该采取相应的措施,合理设置退出机制,实施优胜劣汰,才能不断确保0-3岁早教教师的教学质量不断提升。

## 六、结论

总之,为更好地提升钦州市0-3岁早期教育机构师资质量,需要当地师范院校开设0-3岁早期教育专业,早教机构招聘更多专业对口的学前教育专业毕业生到早教机构从事早教工作,提升早教教师的工资和福利待遇从而稳定师资队伍,同时加强对男性教师从事早教工作的正面宣传,加大早教机构教师的职前职后培训。

## 参考文献:

- [1] 李星.0-3岁早期教育机构师资队伍现状与对策探析[J].魅力中国,2010.
- [2] 杨娜.巴彦淖尔市0-3岁早教机构的现状分析及发展策略研究[D].内蒙古师范大学[2024-03-04].
- [3] 易小玲.0-3岁早期教育机构师资队伍存在的问题及对策[J].亚太教育,2021(15):35-36.

## 课题:

- 1.钦州市教育科学“十三五”规划2019年度课题“钦州市公共服务视域下0-3岁早期教育体系构建”[项目编号:2019A003]
- 2.北部湾大学高层次人才科研启动经费项目“心理困境儿童的社会情感学习能力提升实证研究”[项目编号:2022KYQD06]