

广西县域地区 0-3 岁早期教育教师职业胜任力现状及培养研究

陆丽冕

(广西幼儿师范高等专科学校, 广西 南宁 530022)

摘要: 随着 0-3 岁婴幼儿的早教服务已经成为社会普遍关注的话题, 早期教育的从业人员需求量持续上升, 对早期教育人员的专业性提出更高的要求, 提升早期教师胜任力有助于促进早期教育质量发展。国内关于 0-3 岁早期教师胜任力的研究尚在起步阶段。本文通过对广西县域地区早期教育调查和访谈, 分析早期教育教师专业胜任力现状, 展开深入研究。

关键词: 0-3 岁早期教育; 教师胜任力; 调查研究

一、问题的提出

《国务院办公厅关于促进 3 岁以下婴幼儿照护服务发展的指导意见》指出: 到 2020 年, 婴幼儿照护服务的政策法规体系和标准规范体系将初步建立, 建成一批具有示范效应的婴幼儿照护服务机构; 到 2025 年, 多元化、多样化、覆盖城乡的婴幼儿照护服务体系基本形成。一系列的政策方针的颁布显示了国家对 0-3 岁婴幼儿教育的关注与扶持, 凸显了 0-3 岁早期教育的重要地位。与此迫切需要解决的现实问题是: 早期教育的从业人员需求量持续上升, 对早期教育人员的专业性提出更高的要求, 但目前市场上托育机构人才质量参差不齐, 合格的早教师资严重匮乏。早期教师的胜任力是专业发展的核心, 是职前高校和职后托育机构等专业群体规范、专业与否的体现, 是促进早期教育专业内涵发展, 提高早期教育质量的关键。探究广西县域 0-3 岁早期教育教师专业胜任力状况, 以期加强广西 0-3 岁早期教育教师管理和提高早期教育成效提供理论参考。

二、当前 0-3 岁早期教师胜任力现状

本研究主要采用问卷法和访谈法分析 0-3 岁早期教师胜任力现状。主要对广西南宁市、桂林市、百色市及周边县域地区的 20 所托育机构进行了调研, 利用自编问卷《0-3 岁早期教师胜任力自查问卷》对托育机构教师展开调查, 随机发放问卷 210 份, 回收有效问卷 198 份, 有效回收率为 94.3%。通过拟定访谈提纲对 10 名托育机构负责人及托育机构教师进行访谈, 进一步深入了解早期教师胜任力现状。调查结果如下:

(一) 教师专业知识和专业技能有待加强

本次调查使用问卷星网络问卷平台, 依托各市辖区早教中心发放问卷使教师在网上进行答卷。所得数据用 SPSS21.0 进行处理, 信效度良好。除此以外, 针对广西早期教师进行了线上线下相结合的抽样访谈, 以便深入了解职后教师胜任力现状和人才需求。

(二) 调查结果

1. 基本情况

本次调查早期教师年龄主要分布在 20-40 岁; 在学历上, 大专学历的比例最高, 占据了 80.3%, 本科学历的比例为 18.18%, 略低于大专学历, 中专、高职学历的比例最低, 仅为 1.52%。专业背景方面, 大部分早期教师来自学前教育专业, 占比达到 67.7%, 其他专业为 16.8%, 而来自早期教育专业的教师仅占比 15.3%, 说明目前早期教育专业人才较少, 大部分师资来自学前教育专业。调查发现, 早期教师师资队伍目前尚未实现百分之百持“双证上岗”, 36.5% 的教师只获得一项证书, 暂未获得育婴师证书的占比 50%, 获得高级育婴师证的占比为 30.7%。在教龄方面, 教龄为 0-2 年的教师占比最高, 达到了 89.39%, 而教龄在 3-5

年、6-9 年和 10 年以上的教师占比则相对较低, 分别为 6.06%、1.52% 和 3.03%。这可能反映了近年来教育行业的快速发展, 导致年轻的教师更容易获得就业机会并进入早期教育行业。根据基本概况数据显示, 当前广西地区职后早期教师年龄大部分处在青中年阶段, 是事业发展的黄金时期, 学历大部分在大专及以上学历, 来自早期教育专业背景的师资较少, 双证获得情况还有待改善。

2. 早期教师胜任力要素调查

教师职业胜任力是教师在教学工作中体现出来的, 能反映教学实施成功与否, 是综合能力的体现。笔者依据“职前职后一体化”视角, 本着通过职后早期教师胜任力现状调查, 反哺职前高职院校早教专业核心课程建设的初衷, 开展了此次调查。通过 KMO 检验表, 本问卷调查数据的 KMO 值为 0.721 > 0.7, 数据可以做因子分析; 同时 Bartlett 球形检验 P 值 < 0.001 的高相关性因子, 经过筛选, 最终归结为专业理论知识、专业能力和工作品质。在被调查的 198 份问卷中了解到, 当前托育机构教师专业背景是“学前教育专业”的 71 人 (36.4%), “师范类非学前教育专业”的 56 人 (28.7%), “非师范类专业”的 68 人 (34.8%); 获幼儿园教师资格证为 116 人 (59.4%), 获育婴师资格证为 39 人 (20%) 获蒙台梭利教师资格证 24 人 (12.3%), 获其他资格证 5 人 (0.02%), 暂未获得任何资格的 11 人 (0.56%)。调查数据显示, 早期教育专业背景的教师数量很少, 多以学前教育专业和其他师范类专业为主, 缺乏 0-3 岁婴幼儿专业理论知识和实践技能, 难以将在学校所学专业理论知识迁移于工作岗位, 专业性受到局限。

3. 教师职后认同感不强, 专业成长意识易受影响

职业认同是对本职业肯定性的评价, 表现为坚定的职业信念。通过调查显示早教教师在工作中的幸福感和满意度一般, 只有 28% 的教师在工作中非常满意, 58% 持基本满意态度, 14% 对自己职业不太满意。持不太满意的教师具体原因一是因为工作压力大, 考核频繁; 其次, 一部分教师将早教工作作为职业生涯的过渡, 自我专业成长动力缺失; 此外, 认为社会对于早期教育职业尊重感较低, 认同感低。以上三点主要原因中有两点来自教师本身, 态度决定行为。因此, 需要师本身对职业充分认同, 将专业提高转化为内在需求, 外显为自觉行动, 才能实现专业核心能力的不断提高。根据职后这一意上的需求反馈, 在制定职前培养方案时, 要将职业道德和教育情怀作为思想上核心能力的培养重点。

三、0-3 岁早期教育教师专业胜任力研究相关结论

(一) 综合素质

我省实施 0-3 岁早期教育的教师专业胜任力基本处于中等水平, 从高到低具备的综合素质依次为: 人格特质、自我监控和管理能力、工作专业品质、自主学习能力、早期教育能力、科研和引领能力。

（二）学历水平

从整体来看,我省0-3岁早期教育教师学历水平普遍存在差异,对专业胜任力构成较大影响。0-3岁早期教育教师专业胜任力随着学历水平的提高而提升,学历越低,教师专业胜任力越差;学历越高,则教师专业胜任力越强。

（三）教龄方面

0-3岁早期教育教师不同的教龄导致其人格特质、自我监控和管理能力、工作专业品质、自主学习能力、早期教育能力、科研和引领能力都具有较大差异。10年范围内,教师专业胜任力与教龄呈正比,教龄越高专业胜任力也越强,但10年以上教龄的幼儿教师专业胜任力则出现下降。

（四）生活背景

调查发现,有子女的已婚幼儿教师的人格特质、教学能力、自我监控和管理等方面均优于无子女的年轻幼儿教师,而在学习能力方面则不如无子女的年轻幼儿教师。不同的生活背景导致幼儿教师有不同的角色定位,造成了专业胜任力在具体综合素质方面存在差异。由此可见,0-3岁早期教育机构可通过分析早期教育教师具备的综合素质判断其专业胜任力,了解在早期教育各方面的优势与不足,根据实际需求招聘教师或优化考核制度。

四、0-3岁早期教育教师职业胜任力培养策略

（一）以目标为导向,完善高校早期教育人才培养方案

完善高校早期教育人才培养方案,调整培养目标和专业定位,以适应市场发展和社会需求。在构建早期教育专业人才的课程设置方面,首先应体现早期教育的专业特点,对标早期教师应具备的岗位核心能力,即职业素养、专业知识、专业技能等。其次,课程的设置要点明确,课程指标便于分解,后续学习可根据课程设置设计学习情境,并能有效评估教学效果。

（二）基于职业胜任力的“三实一体化”实践课程体系改革

以“核心能力”为导向,形成课堂教学—实训室体验—托育机构运用贯通的“三实一体化”课程体系,建立健全校内实训基地,打造婴幼儿虚拟仿真实训室、婴幼儿游戏活动实训室、亲子活动实训室等。同时,与托育机构合作建立校外顶岗实训基地,进一步增强职业认同感。将职业活动作为教育导向,

加强早期教育基础知识与实际职业工作存在的联系,充分将学科知识运用到工作实践,推动教学模式从单一理论教学向职业活动导向教学转变,让幼师专业学生在学习过程中即体验工作活动,从而提升专业胜任力。

（三）加强早期教师职后培训及考核机制

参照本研究中的0-3岁早期教育教师专业胜任力模型,机构应对新入职教师进行全面考核,针对性加强职业培训,提高早期教育教师关爱幼儿、教育幼儿的正确意识;同时对所有在岗教师定期进行考察,加强日常工作监督和管理,评估教师的综合素养。除此之外,建议有条件的托育机构积极引入先进的教育模式,组织教师外出培训、交流和学习,定期开展教研活动,进一步提高早期教育整体质量。托育机构应以灵活多样的形式开展培训活动,通过聘请在专业和教学领域有丰富实践经验和学术成就的专家或学者,调动教师参与专业培训的积极性,为教师专业发展提供助力。

五、0-3岁早期教育教师职业胜任力培养策略实施的途径和措施

（一）制定个性化的培训计划

在培养0-3岁早期教育教师职业胜任力时,制定个性化的培训计划至关重要。这包括根据教师的不同需求和水平,量身定制培训内容和安排。针对教师的专业知识、情感沟通能力、观察评

估能力等方面进行有针对性的培训,帮助他们提升相关技能。个性化的培训计划可以更好地满足教师的需求,提高培训效果。同时,个性化的培训计划也需要考虑到教师的实际工作环境和资源条件,确保培训内容与实际工作紧密结合。培训计划可以包括理论学习、案例分析、实地观摩等多种形式,以满足不同教师的学习方式和需求。此外,还应该注重持续的专业发展和学习氛围的营造。同时,建立导师制度和定期评估机制,为教师提供指导和反馈,促进其职业成长和提升。

（二）配备必要的资源和支持

为了有效实施教师职业胜任力培养策略,需要提供必要的资源和支持。这包括提供最新的教育理论和方法资料、专业培训师师资力量、先进的教学设备等。同时,还需要给予教师足够的支持和激励,鼓励其积极参与培训和提升自身素质。只有在有了充足的资源和支持的情况下,教师才能更好地进行职业胜任力的培养和提升。除了提供必要的资源和支持,建立健全的激励机制也是至关重要的。托育机构可以通过设立职称评定、岗位晋升等方式,激励教师持续学习、提高专业水平。同时,还可以鼓励教师参与教育教学改革和科研工作,推动教育教学理念和方法的创新。此外,政府部门可以加大对早期教育的投入,提高教师待遇和福利待遇,为教师提供更好的发展平台和工作环境。通过政策引导和经济激励,吸引更多优秀的人才投身于早期教育事业,进一步提升整个行业的专业水平和发展质量。教育行政部门和相关机构也应该加强对早期教育教师的监督和评估,确保培训效果的落实和教师素质的提升。建立健全的考核评估体系,对教师的培训学习情况和教学实践效果进行定期检查和评估,为教师提供改进和成长的指导意见。

（三）定期评估和调整策略的有效性

为了确保教师职业胜任力培养策略的有效实施,需要建立定期评估机制。通过定期评估教师的培训效果和职业胜任力水平,及时发现问题和不足,并进行调整和改进。评估结果可以作为调整培训计划和策略的依据,帮助教师不断提升自身的专业能力和素质。定期评估机制的建立不仅可以帮助发现问题和提出改进建议,还可以促进教师之间的经验分享和互相学习。通过评估过程中的互动交流和反思,教师可以从他人的成功经验中汲取灵感,不断完善自己的教学方法和技巧。这种同行评估和学习氛围有助于形成良好的职业共同体,促进教师之间的合作与进步。另外,定期评估还可以为教师个人的职业发展规划提供重要参考。通过对教师的职业胜任力水平和发展需求进行深入分析,可以为其制定个性化的培训计划和成长路径,帮助教师更好地实现自身职业目标和发展规划。这样,教师在职业发展过程中能够获得更多的支持和指导,提升工作积极性和专业发展动力。

（四）建立交流平台,促进教师间的经验分享和互助

为了促进教师职业胜任力的提升,建立交流平台是非常重要的。通过建立教师间的经验分享和互助机制,可以让教师们相互学习、交流经验,共同成长。可以组织教师座谈会、研讨会、教学观摩等活动,让教师们有机会分享成功经验和教训,相互启发和帮助,形成良好的学习氛围和合作氛围。

参考文献:

[1] 李鸿.基于教师专业标准的早期教育教师岗位胜任力研究[J].教师发展,2022(01).

本文系:2021年广西高校中青年骨干教师科研基础能力提升项目研究成果(课题编号:2021KY0944)