

幼师高专学前教育 “双师型”教师队伍建设的 问题与对策

邯郸幼儿师范高等专科学校 李志江 宋 岩

摘 要: 幼师高专院校学前教育“双师型”教师队伍建设是推动职业教育高质量发展的重要基础,也是职业教育公共政策密切关注的新议题。以 H 市幼儿师范高等专科学校学前教育系教师为调查对象进行调查。调查发现,现存在准入制度的职业性不明显,理论素养高于实践素养、缺乏个性化的职后培训模式,“双师型”培训效果不明显、认定标准相对全面,认定标准有待完善、制度规范与引导不足及宏观导向效果不明显的问题。基于此,提出明确校系责权,建构“下园”实践模式、优化认定指标,导向双师教师发展、发挥评价作用,调动教师主体成长、建构培训体系,形成专业发展途径的策略。

关键词: 幼师高专 学前教育 双师型

文章编号: 2095-6711-11-2023-20-0069

一、研究方法 & 样本数据情况

现以 H 市幼儿师范高等专科学校学前教育系教师为调查对象,通过问卷调查和访谈调查法相结合,了解该校学前教育教师“双师型”教师建设的情况。访谈法是针对调查问卷的不足及一些无法深入了解的问题进行补充,以更透彻了解现状,访谈者编码表如表 1 所示。调查法包括人口学变量和现状调查。人口学变量结果虽不能直接说明所要研究的问题,但科学的人口学变量可以反映出该研究调查对象选取的科学性与研究结果的可信度。调查对象的样本分布情况如表 2 所示。

表 1 访谈对象统计表

访谈者 编码	性别	访谈者 工作年限	工作职务	任教科目 类型	是否 “双师型” 教师
NZM	女	10 年之间	学前教育系教师	专业理论课	是
LTT	女	5 年以上	学前教育系教师	专业理论课	不是
LD	男	2 年以上	学前教育系教师	专业公共课	是

表 2 调查对象人口统计表

	人数	百分比	累计 百分比		人数	百分比	累计 百分比
学前教育专业 核心课	72	75%	75%	学前教育理 论课	80	83.3%	83.3%
学前教育专业 公共课	24	25%	100%	学前教育实 践课	16	16.7%	100%
总计	96	100.0%		总计	96	100.0%	
是“双师型” 教师		37.8%	37.8%	三年制	58	60.4%	32.7%
不是“双师型” 教师	32	33.3%	33.3%	五年制	28	29.2%	89.6%
初三	64	66.7%	100.0%	均有	10	10.4%	100.0%
总计	96	100.0%		总计	96	100.0%	

二、现状调查研究结果

1. 准入制度的职业性不明显,理论素养高于实践素养

幼师高专学前教育专业的培养目标是培养应用型、技能型、创新性从事学前教育的人才队伍。现阶段幼师高专学前教育教师多数为硕士研究生以上学历,多年学术研究更擅长

于理论学习,学习理论的时间占了绝大部分,大多数新聘教师在学时候的实习、实训时间只有 4 ~ 6 周。除了在大一、大二期间修一些诸如钢琴、舞蹈、手工、绘画等专业技能课程外,其他时间学校较少提供统一的训练时间、指导教师、场地和教具,毕业时学生也不需经过任何职业技能考核。因此,毕业时掌握的学前教育理论知识水平往往高于实践水平。根据最新的统计数据显示,我国现阶段的高职院校当中,大约有 86% 的教师都是从学校毕业之后直接加入到高职院校中工作的,拥有企业工作经验的教师比例大约只占 5%。以调查学校为例,新聘学前教育教师大部分是学硕型硕士学历,即存在下园实习或下园授课经验方面相对匮乏的问题。再加上我国目前还没有出台职业学校教师在职业实践方面规定的准入制度,故而在推动“双师型”教师队伍建设的过

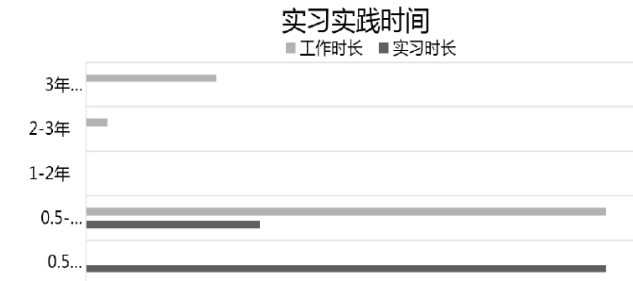


图 1 学前教育教师的实践或实习经历时间统计图

2. 个性化的职后培训模式缺乏,“双师型”培训效果不明显

职后培训是促进教师专业发展,培养“双师型”教师的重要途径,是发挥“双师型”教师队伍建设内部潜力的有效方法。教育部下发的《关于加强高等职业(高专)院校师资队伍建设的意见》(以下简称《意见》)中就提出了关于“双

师型”师资队伍建设的两条途径，一是加强“教师参与产学研结合、专业实践能力培训等措施,提高现有的双师型素质”，二是“重视从企事业单位引进既有工作实践经验，又有扎实理论基础的高级技术人员和管理人员充实教师队伍”。针对调查学校做出如下了解，现阶段有关培训内容包括5项目，分别是专业理论培训、教育理论培训、师德师风培训、专业实操培训和下园见习培训。以该校2021-2022学年的培训内容进行分析，统计具体培训内容比例分布如下图2所示。其中专业理论培训和教育理论培训内容最多，分别是39%和34%，而专业实操培训和教师下园培训相对较少，这一程度限制了“双师型”教师的实践素养发展。而且有关学前教育专业建设的特色培训也少，没有形成体系的职后培训模式，对于学前教育“双师型”教师队伍培养效果也不够明显。

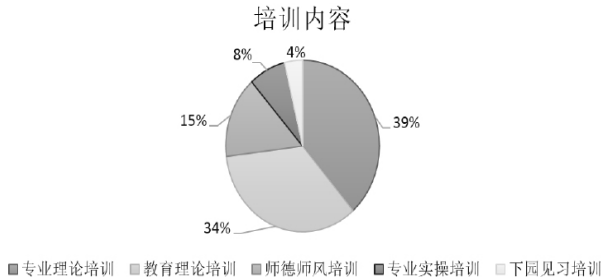


图2 调查学校2022年度学前教育教师培训内容比例图

3. 认定标准相对全面，认定标准有待完善

表3 学前教育“双师型”教师认定依据的文本编码表

序号	内容单元分析	编码
1	2019年作为指导教师指导学生获得河北省学前技能团体二等奖，获省优秀辅导教师称号。	1-1-1
2	2021年作为指导教师指导学生获河北省学前职业技能大赛团体三等奖；	2-1-1
3	在幼儿园工作六年	3-2-1
4	2014年学习期间取得心理咨询师三级证书，2018年任教期间取得心理咨询师二级证书	4-3-1
.....		
30	企业一线教学从教经历3年	30-2-1
31	幼儿园工作3年	31-2-1
32	在幼儿园工作三年，2019年获河北省中职职业学校学生技能大赛优秀指导教师奖 2021年获邯郸市学前教育技能大赛优秀指导教师	32-1-1、32-2-1

表4 学前教育“双师型”教师认定依据的比例分布表

类型	文本编码	数量	百分比
技能大赛指导	1-1-1、2-1-1、26-1-1.....	6	18.75%
实践经历	3-2-1、5-2-1、32-2-1.....	4	3.125%
资格证书	4-3-1、6-3-1.....	27	84.375%
总数37(其中5项属性多重认证类型，因此大于总数32)			

“双师型”教师是指既有理论素养、又有实践素养的教师。根据调查结果来看，以调查学校现阶段有关学前教育“双师型”认定的标准为例，学校在学前教育专业“双师型”认

定方面进行了全方面的考量。如表3所示，涉及资格认定、实践经历认定、技能大赛认定、科研成果转化认定、行业称号认定等，从不同方面进行了实践性素养的认定，值得肯定。但是结合表4可见，学前教育系的32名“双师型”教师中有84.375%的比例认定依据是资格认定，但资格证书并非与学前教育专业结合十分密切。职业资格证书是从事某一行业入行资格证明，但并不能完全涵盖说明有该行业的实践素养，有关学前教育“双师型”教师还应该从其他方面进行综合鉴定。

4. 制度规范与引导不足，宏观导向效果不明显

考核机制和激励机制不完善，导致学前教育教师成为“双师型”教师自身动力不足，学前教育教师日常工作繁忙，加之受到经费不足、培训渠道不畅通的现实困境阻碍，很难有机会较长时间到幼儿园去锻炼和提高。这就需要从制度上进行规范和引领，例如申报程序、激励制度、培训制度均有需要发挥学校顶层设计的引领作用，以此实现学前教育“双师型”教师队伍的建设。从调查结果来看，调查学校现阶段初步建立起准入机制，即“学前教育”双师型的申报制度，具体包括教师本人提出申请、系部和教务部门和人事部门资格审查、资格审批以及最终结果公示四个过程，奖励评价制度是“双师型”教师自我成长的关键动力，但调查学校不仅没有独立的“双师型”教师的评价办法，而且对于“双师型”教师身份在职称评定方面、课程经费方面或其他科研权利方面也没有进行规范。

从表5可以看出，在学校的制度保障方面是不够理想的。各个维度的均值在1.63至2.05之间，其中认定标准的均值相对较高，说明有关学前教育“双师型”的认定标准学校学校是有的，大部分教师是了解的。但在考核制度和激励措施方面，均值只有1.86和1.63，说明对于学前教育“双师型”教师的考核和激励方面措施是远远不够的。

表5 学前教育“双师型”教师认定的制度规范的认同值表

维度	样本量	平均数	标准差	选择频率				
				完全符合	符合	一般	不符合	完全不符合
认定标准	50	2.72	0.90	0.2%	28.9%	23.2%	38.1%	9.6%
考核制度	50	1.86	0.96	0%	10.1%	12.8%	45.1%	32%
激励措施								
50								
1.63				0%	5.9%	8.3%	37.1%	48.75
0.85								

三、幼师高专学前教育“双师型”教师队伍建设路径

1. 明确校系责权，建构“下园”实践模式

针对现阶段培训碎片化、零散化的现状，学前教育“双师型”教师的培训，需发挥系部牵头、学校教务处、人事处、继续教育中心协同管理的作用，形成了符合本专业发展的校园合作的“下园”实践模式。以此丰富学前教育专业教师的教学案例和素材，提升专业教师的实践指导能力、教育教学能力。

首先由系部结合教授科目特点形成不同类型教师的“下园”实践内容与要求，并与园区进行协商、形成互利共赢的方案；其次教务部门负责资格与方案审核，并做好工作量的

备案；最后园区负责过程性评价，学校教务处、人事处、继续教育中心负责结果性评价。以此建构系部与学校相协调、过程与结果相统一、方案与任教学科特点相结合的“下园”实践模式，如图3所示。

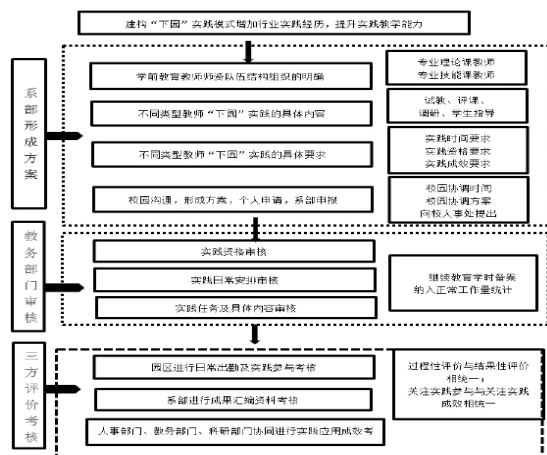


图3 “下园”实践模式构建

2. 优化认定指标，导向双师教师发展

优化认定标准，可以导向学前教育教师多路径转化为“双师型”教师，不仅更有助于教师的自我定位，同时还有助于学前教育教师的主观能动性的发挥，促进“双师型”教师的专业成长。为更好地发挥认定标准的导向作用，引导学前教育教师专业成长发展，需要在认定标准方面做好认定维度的全面性及认定时长的定性定量相结合。结合调查学校学前教育专业发展情况及参考教育部《关于做好职业教育“双师型”教师工作认定的通知》和《河北省职业院校“双师型”教师认定标准》，现拟定如下表6所示认定指标体系表，以此实现认定指标的科学化与全面化。

表6 学前教育“双师型”教师认定指标体系表

指标体系	一级指标	二级指标	三级指标	认定标准
认定指标体系	师德师风	师德师风	师德师风；师生关系；工作态度	基础性要素
	理论教学能力	掌握专业知识	教师资格证	
	实践教学能力	胜任专业教学	教学工作量	
	行业实践知识	行业相关证书	等级证书；资格证书；专业技术职务证书；考评员资格。	选择性要素
		培训学习	“双师型”教师培养培训	
	行业实践经历	从业经历	幼儿园从业经历	
		专业实践	幼儿园专业实践	
		实习指导	指导学生顶岗实习	
	行业实践技能	技能大赛	教师教学技能大赛；学生技能大赛指导	
		理论成果形成	具有实践价值的调研报告、学术理论	
		创造研发	专利发明；基地建设、科技奖项	
		社会服务	政府、产业行业咨询、智库建设	

为避免主观评价的影响，本研究在指标文本获取过程中尽量避免直接的学者调查或学生调查，所有指标均在借鉴《关于做好职业教育“双师型”教师工作认定的通知》和《河北

省职业院校“双师型”教师认定标准》的基础上，结合调查内容，采用文本编码进行分析，以此实现指标体系的科学性与可操作性。

3. 发挥评价作用，调动教师主体成长

要加强高校“双师型”教师队伍的建设，就必须充分调动高校教师参与的积极性。因此，高校建立一套合理、有效的激励机制就显得非常有必要。

第一，学前教育系与学校人事部门协调配合制定“双系列”晋升职称制定，针对“双师型”教师职称评定设定单独晋升通道，畅通学前教育“双师型”教师成长晋升通道，以此避免“一评定终身”的现象出现。首先表现在晋升评定时间上，学前教育系可每年组织学前教育教师参加“双师型”教师认定申报工作，实现每5年晋升一次的机会。其次表现在，在“双师型”教师晋升评定标准上，结合评定指标和权重设定初级、中级和高级的成长机制，形成单独的晋升通道。

第二，借助绩效薪酬实现学前教育“双师型”教师队伍建设的激励作用。教师绩效薪酬的主要内容涉及三个方面的绩效考核模块：教师岗位的基本工资薪酬、教师的绩效考核薪酬、多项的教师福利保障项目。其中绩效薪酬可起到激励“双师型”教师工作的积极性作用，福利项目则是可给予“双师型”教师一些精神激励。首先，学校人事部门与学前教育系在学前教育教师“双师型”教师职称评定方面协同制定考核办法，对于考核合格的“双师型”教师，在课时绩效、评优评选方面设置差异梯度，以此激励教师主体成长。其次，实施地位激励措施，提高学前教育“双师型”教师在学校的地位，让“双师型”教师拥有更多、更有力话语权，例如参与学校专业设置、课程改革，承担学校教育实训室建设、学前教育集团建设、学前教育重点研究基地建设、幼儿发展中心建设，以此提升“双师型”教师职业认同感、成就感和荣誉感，让学前教育“双师型”教师融入学校学前教育的发展与改革建设中，并为其颁发相应证书，最后实现有力推动学校学前教育“双师型”教师队伍建设。

参考文献：

- [1]田红磊.高职院校学前教育专业“双师型”教师团队构建策略研究[J].工业技术与职业教育, 2022
- [2]李和平.技能大赛对高职教育的助推作用——以山西机电职业技术学院为例[J].中国高教研究, 2011
- [3]王昭君.学前教育专业“双师型”教师培养研究[J].科学咨询, 2021

【本文系河北省职业教育科学研究所2022年立项课题“幼师高专学前教育专业‘双师型’教师培养的策略研究”研究成果（JZY22374）；邯郸市2022年度哲学社会科学规划重点课题立项项目2022年立项课题“幼师高专学前教育专业‘双师型’教师培养的策略研究”研究成果（2022263）】

作者简介：李志江（1974—），男，汉族，河北邯郸人，大学本科，高级讲师，研究方向：数学教育；宋岩（1994—），女，汉族，山西大同人，硕士，助教，研究方向：小学教育学