

学前教育法视角下幼儿教师建设探讨

张珊珊

宁夏回族自治区石嘴山市平罗县第四幼儿园 宁夏 石嘴山 753400

【摘要】：学前教育法的出台，为学前教育发展提供了坚实的法律保障。文章从学前教育法视角探讨幼儿教师建设，指出当前存在师资数量结构性短缺、质量专业化程度参差不齐、待遇保障体系不完善等问题。基于此，提出严格规范教师准入机制、构建法治化培养培训体系、完善待遇保障长效机制等策略，以提升幼儿教师水平，推动学前教育事业发展。

【关键词】：学前教育法；幼儿教师建设；专业发展

DOI:10.12417/2982-3811.25.01.008

学前教育是国民教育体系的重要起点，对个体成长与社会发展意义深远。《中华人民共和国学前教育法》的颁布，为学前教育发展提供法治保障。幼儿教师是学前教育质量的核心，其建设水平直接影响教育成效。从学前教育法视角探讨幼儿教师建设，对破解当前难题、推动事业高质量发展具有重要意义。

1 当前幼儿教师建设存在的问题

1.1 师资数量结构性短缺矛盾突出

城乡与区域分布的失衡状态呈现固化趋势，农村及偏远地区的幼师缺口已成为制约当地学前教育发展的核心瓶颈。在学前教育普及攻坚计划的推动下，农村地区幼儿园的硬件设施得到显著改善，办园规模持续扩大，但与之配套的师资供给却未能同步跟进。由于这些地区在工作环境、生活便利度等方面与城市存在明显差距，且薪酬待遇、职业发展机会相对有限，难以形成对合格幼师的持续吸引力，导致师资流失现象频发。这种供需失衡直接造成部分乡村幼儿园不得不缩减班级编制，或让教师承担远超合理负荷的教学任务，甚至出现未取得专业资质的人员临时填补岗位空缺的情况，严重影响保教质量的稳定性。与此同时，优质师资资源在空间与机构类型上的分布呈现高度集中化特征。城市公办幼儿园凭借完善的保障体系和发展平台，聚集了大量经验丰富、专业能力突出的幼师，而民办幼儿园和新建园则长期面临“招聘难”的困境^[1]。随着社会对学前教育多样化需求的提升，具备特殊教育、艺术教育、双语教学等专项能力的幼师供给缺口尤为明显，与当前学前教育高质量发展的要求形成尖锐对比。这种结构性短缺并非简单的数量不足，更表现为资源配置的低效与失衡，加之部分区域幼师队伍年度流动率居高不下，使得本就紧张的师资供给陷入“补充-流失-再补充”的恶性循环，进一步加剧了学前教育资源配置的不均衡性。

1.2 师资质量专业化程度参差不齐

学历层次与专业匹配度的结构性短板长期存在，成为制约幼师队伍专业发展的基础性障碍。尽管学前教育法已对教师资质的学历与专业背景作出明确规范，但在实际执行过程中，部分地区仍存在资质审核宽松化的现象，导致未达到法定学历标

准的教师进入幼教行业。这种问题在民办园和农村园表现得更为突出，非学前教育专业出身的教师占比居高不下，这类教师往往缺乏系统的儿童发展心理学、学前教育学等专业知识储备，容易形成滞后的教育理念，在保教活动设计、幼儿行为观察等专业环节表现出明显的技能缺陷，难以满足科学保教的基本要求。专业能力的“两极分化”态势随着区域与园所类型的差异持续扩大。城市公办园教师凭借稳定的职业保障和完善的培训体系，能够持续参与系统化、常态化的专业提升活动，其教育理念更新速度与实践能力成长较为均衡；而农村园教师则因培训资源匮乏、参与机会有限，长期处于专业成长的“孤岛”状态，在游戏化教学实施、家园协同机制构建等核心保教能力上存在显著不足，难以适应现代学前教育改革发展的要求。

1.3 待遇保障体系尚未形成有效支撑

薪资水平与幼师实际劳动价值之间的失衡状态长期存在，且在不同办园性质的机构中呈现差异化表现。公办幼儿园教师的工资虽已纳入财政保障范畴，但其薪酬标准与同地区中小学教师相比存在明显差距，未能充分体现学前教育工作的专业性与重要性。而民办幼儿园教师的薪酬待遇则完全受制于园所的运营效益，缺乏稳定的保障机制，多数教师的月薪仅维持在当地最低工资标准附近，难以匹配其高强度的保教工作付出。更值得关注的是，“同工不同酬”现象在学前教育领域广泛存在，相同岗位的教师因园所性质、编制身份的差异，在薪酬福利上形成显著落差，严重影响了教师队伍的职业尊严与工作积极性。社会保障的覆盖广度与保障力度均显不足，成为制约幼师队伍稳定的重要因素^[2]。在部分民办幼儿园，由于成本控制压力或法律意识淡薄，未能依法为教师足额缴纳五险一金，导致这部分教师在医疗、养老、住房等方面缺乏基本保障，长期面临“老无所养”的职业隐忧。这种社会保障的缺失，不仅降低了幼师职业的吸引力，也加剧了教师的职业焦虑，使其难以安心投入保教工作。职业发展通道的狭窄与晋升机制的不完善，进一步削弱了幼师的职业认同感与归属感。在职称评定环节，幼师的评定名额相对稀缺，且评价标准与中小学教师存在一定的衔接不畅，导致许多教师在职业成长中面临“天花板效应”。晋升机制的模糊性与不确定性，使得教师难以规划清晰的职业

发展路径,普遍存在“临时职业”的心态,缺乏长期从事幼教工作的信心与动力。这种职业发展前景的不明朗,直接造成年轻教师的流失率居高不下,严重影响了幼师队伍的稳定性与连续性,对学前教育质量的可持续提升构成潜在威胁。

2 基于学前教育法加强幼儿教师资建设的策略

2.1 以法律为准绳严格规范教师准入机制

严格落实学前教育法对幼师资质的硬性要求,需构建“资格审核—能力评估—师德考察”三位一体的准入体系,将法律条款转化为可操作的监管流程。在资格审核环节,教育行政部门应强化教师资格证书的权威性与唯一性,明确规定幼儿园不得聘用未取得相应教师资格的人员,同时建立全国统一的幼师资质信息库,实现资格证书的动态核查与管理。针对当前部分地区存在的“先上岗后考证”现象,需设定严格的过渡期时限,到期未取得资格者一律清退,确保法律规定的“持证上岗”原则落到实处^[3]。

教育行政部门需建立常态化督查机制,将幼儿园教师资质合规性纳入年度考核与办园质量评估的核心指标,对违规聘用无资质人员的园所,依法采取约谈负责人、限期整改、暂停招生等惩戒措施,并将处罚结果向社会公开,形成法律震慑。在招聘环节,应细化专业标准与评估维度,除核查学历证书与资格证书的真实性外,增加学前教育专业知识笔试,重点考察应聘者对《3-6岁儿童学习与发展指南》《幼儿园教育指导纲要》等法规文件的理解;设置保教技能实操考核,通过模拟课堂、幼儿行为观察与回应等场景测试,评估其教育实践能力;引入心理测评与背景调查,全面考察应聘者的职业动机、情绪调控能力与师德潜在风险。针对农村与民办园师资短板,需结合法律中“促进教育公平”的原则,建立“定向培养+政策激励”的补充机制。地方政府可与高校合作开展农村幼师定向培养项目,通过减免学费、发放生活补贴等方式,吸引本地生源报考学前教育专业,毕业后签订服务协议回乡任教;对到农村与偏远地区任教的幼师,在职称评定、评优评先中给予政策倾斜,缩短晋升年限。同时,明确民办园与公办园在招聘标准上的一致性,禁止民办园以“降低成本”为由放宽准入条件,教育行政部门需对民办园招聘过程进行随机抽查,对存在降格录用、虚假招聘等行为的机构,依法吊销办园许可证,从源头保障幼师队伍的专业底色。

2.2 构建法治化的师资培养培训体系

以学前教育法中“政府主导、分级负责”的培训原则为核心,需构建覆盖各级各类幼儿园的全员培训网络,形成“省级统筹、地市实施、区县落地”的三级联动机制。省级教育部门应牵头制定五年期师资培训总体规划,明确各年度培训目标、重点任务和资金保障,将农村幼师、民办园教师纳入重点扶持范围,通过专项经费倾斜确保其培训覆盖率不低于城市公办园

教师。同时,严格设定每年最低培训学时标准,将培训参与情况、考核结果与教师资格定期注册、职称晋升直接挂钩,对连续两年未达标的教师暂停教学资格,倒逼教师主动参与专业提升^[4]。

培训内容设计需严格对标法律对幼师专业素养的规范要求,构建“必修+选修”的模块化课程体系。必修模块聚焦法律强制要求的核心素养,包括儿童权利保护法规解读、师德师风案例研讨、保教工作相关法律边界等,确保每一位教师都能精准把握法律赋予的职责与禁区;选修模块则结合区域学前教育特色与教师个性化需求,设置游戏化教学策略、特殊需要儿童融合教育、家园沟通法律风险防范等课程,由教师根据自身短板自主选择。在培训实施过程中,推行“理论研修+园本实践+导师引领”的混合式培训模式:理论研修依托线上学习平台开展常态化法律知识 with 专业理论更新,园本实践要求教师将所学内容转化为具体保教方案并在园内试教,导师引领则由省级骨干教师或高校专家进行一对一指导,通过课堂观察、反馈修正实现理论与实践的深度融合。为落实法律规定的“协同育人”要求,需推动高校与优质幼儿园深度共建教师发展学校,构建“高校教育理论+幼儿园实践经验”的双主体培养模式。高校需根据幼儿园实际需求调整学前教育专业课程设置,增加《学前教育法》《幼儿园工作规程》等法律课程比重,同时延长师范生顶岗实习时间,确保其在毕业前累计参与不少于180天的幼儿园一线实践。教师发展学校应建立“双导师制”,由高校教授负责理论指导与科研能力培养,幼儿园优秀教师承担实践导师职责,通过每日跟岗、每周研讨、每月总结的方式,帮助师范生掌握符合法律规范的保教技能。此外,建立培训资源共享机制,将优质园的实践案例、名师课程制成数字化资源库,通过远程直播、在线答疑等方式向农村园、民办园辐射,破解培训资源分配不均的难题,从整体上提升幼师队伍的专业合规性与实践能力。

2.3 依法完善薪资待遇保障长效机制

严格锚定学前教育法中关于幼师待遇的刚性条款,构建城乡统一、公私均衡的薪酬保障体系,是稳定幼师队伍的核心举措。对于公办幼儿园教师,需将工资、绩效奖金、福利补贴等全额纳入地方财政预算,建立与当地中小学教师同步调整的薪酬增长机制,明确规定年度工资增幅不低于地区人均可支配收入增长水平,杜绝因财政紧张而出现的薪酬拖欠现象。教育行政部门应每年开展公办园教师薪酬落实情况专项审计,对未达标的区县进行财政约谈与问责,确保法律赋予的待遇权益落到实处^[5]。

针对民办园教师待遇失衡问题,需以法律为依据强化政府调控职能。由省级政府牵头制定区域性幼师最低薪酬标准,该标准不得低于当地城镇非私营单位在岗职工平均工资的80%,并根据经济发展水平每两年动态调整。通过设立民办园教师薪

酬专项补贴,对落实最低薪酬标准的民办园按实际从业人数给予每人每月不低于当地最低工资 20%的财政补助;对主动实现“同工同酬”的民办园,在税收减免、生均公用经费补助等方面给予倾斜政策。同时,将薪酬保障情况纳入民办园年检“一票否决”指标,对连续两年未达标的园所,缩减招生规模直至暂停办园资格,从制度层面倒逼民办园履行法律义务。在社会保障领域,需构建“执法—监督—惩戒”闭环体系。劳动监察部门应联合教育行政部门开展常态化专项检查,重点核查幼儿园五险一金缴纳的真实性与足额性,建立教师社保缴纳电子台账,对存在少缴、漏缴、代缴等违规行为的园所,依法处以欠

缴金额 1-3 倍的罚款,并通过政务网站向社会公开曝光违规名单及整改情况。

3 结语

学前教育法为幼儿教师建设提供了根本遵循,解决当前师资数量短缺、质量参差、待遇不足等问题,需紧扣法律要求落实各项策略。通过规范准入、完善培养、保障待遇,方能打造专业稳定的幼师队伍。未来,还需强化法律执行力度,细化配套政策,凝聚政府、园所、社会多方合力,持续优化师资建设环境,为学前教育高质量发展筑牢根基,让每个幼儿都能享有优质启蒙教育,助力终身发展。

参考文献:

- [1] 杨海艳.学前教育企业税务风险防范策略研究——以 G 幼教集团为例[J].企业改革与管理,2023,(09):62-64.
- [2] 第三届西部幼教论坛云南学前教育峰会暨世界银行贷款云南学前教育发展实验项目开幕式在我校举行[J].昭通学院学报,2021,43(04):125.
- [3] 李秀丽.学前教育专业体育学习与幼教职业能力培养的融合[J].济南职业学院学报,2021,(02):59-62+90.
- [4] 咎晨东,丁艺轩,麻馨元.学前教育立法背景下幼教权利保障研究[J].科教文汇(上旬刊),2020,(25):30-31.
- [5] 周兴平,程含蓉,陈川.幼教师资培养及供给关系的要素配置及优化研究——以浙江省高校学前教育专业发展为例[J].现代教育科学,2020,(01):78-84+89.