

园长们的心头之急

本报记者 彭静

学前教育因其特殊的地位一直受到社会各界及家长和教育专家的重视。在今年3月召开的全省“增加公办幼儿园学位”重点民生实事项目工作部署视频会上,明确了“2020年全省新增25万个公办学位,力争实现公办幼儿园占比达40%;2021年再新增24万个公办学位,力争达到50%”的工作目标。这再一次引发了社会对公办幼儿园师资队伍建设的关注。

记者采访发现,“盖学校易,招老师难”的局面在学前教育中仍然突出,尚需求解。



湘南某公办幼儿园教学活动现场(资料图片)

A 师资缺,专业教师招聘难

采访中,不少一线幼儿园园长表示,严格按照城区“两教一保”,乡镇“一教一保”或者“两教”进行人员配备。

“这样的配备也要费尽心思才能维持。”湖北某乡镇公办幼儿园园长介绍,该园原本是6个班的规模,按照“一教一保”的原则需配备6名幼师。但该园只有5个幼师编制,由县教育局分配而来的免费师范生、面向社会招聘的教师难以满足正常教学需求。去年该园自主聘用了一名幼师,但没干满一年就走了,她只得继续对外招聘。“招聘老师似乎成了一个永恒的主题。”她坦言。

要提升保育保教质量,招聘幼教专业生是她坚持的方向,但招聘遇到了现实难题:地处偏远山区,进一趟县城需要3个小时;本地的毕业生很少愿意再回到乡镇;生活工作条件相对艰苦,年轻老师很难适应。

“现在基本上靠自身人脉关系在招聘了。”她苦笑道,自己以前在乡镇中心学校任教,带过不少毕业

生。2018年9月开学前,6名幼师调走3名,一名幼师即将休产假,虽然重新分配了一名新教师,但还是存在3名幼师的缺口。发布出去的招聘信息无人问津,眼看着开学在即,她就像热锅上的蚂蚁,到处托人打探是否有求职意向的人。火烧眉毛的关键时刻,她曾经带过的一名学生帮忙解围了,“那年,她刚好幼教专业毕业,说服了两名同学前来应聘‘救火’,给了我一年的缓冲时间。”园长说。

不少业内人士表示,目前,缺教师是学前教育的常态。来自湖北某县教育部门的一组数据显示:该县目前公办幼儿园共有177个班,按照“两教一保”配备专任教师354人,但该县仅有专任教师166人,相差188人,缺口达50%以上。

按照“保教结合”的教育方式,不仅要招聘专任教师,保育员的招聘与管理也不能落下。经过多方实践,最终,动员家长从事保育员,成了不少园长的选择。

“孩子在本园就读,有爱心、有

耐心、做事勤恳踏实是我们的基本筛选标准。”湘南一公办幼儿园园长透露,该园2017年下学期聘用了一名家长当保育员,“她在家长沟通工作上占优势,能快速了解家长需求,每个幼儿的基本信息掌握迅速、到位,在一定程度上减轻了专任教师的家校沟通压力。”经过2年多的沉淀,她现在已经完全能胜任保育员的工作。庆幸之余,该园长也略带惆怅:她的孩子目前已经读大班了,下半年或许将入县城读小学。“可能又要重新招人培养了。”

在湖北某乡镇公办幼儿园,因小学与幼儿园仅一墙之隔。为了方便照顾上小学的孩子,一名保育员在该园已经扎实干了5年,她的能力也得到了家长的认可。“去年,在幼儿园缺师资的情况下,家长们还鼓励她考取幼教资格证,担任主课老师。”该园园长说。

因为师资不足,不少公办幼儿园只能通过缩减班级来保证保教质量,而这也会导致公办幼儿园学位的紧张。

B 待遇低,教师流动加速

从几名园长的讲述中,记者发现,城区公办幼儿园的师资相对稳定,但是乡镇公办幼儿园的师资流动过快过多。受访园长们将原因归结为:待遇较低,编制难解决,职称难评定。

湘北某县城公办幼儿园园长介绍道:“我们是全县规模最大的公办幼儿园了,共有教职工48人,其中在编在岗的有18人,占三分之一以上。教师们基本上都能安稳从教。”

而湘南地区某乡镇公办幼儿园园长则向记者分享了这样一则故事:去年分配来的一个免费师范生,任教半学期过后,宁愿赔偿违约金也要辞职走人。“待遇低、事情繁杂将她‘逼’走了。”这位园长表示,由于幼儿年龄小、认知能力低、自理能力差,幼教7点左右入园,除了教学之外,还要从晨午检、上课、就餐、如厕等各方面时刻关注孩子。“下午送完孩子之后还要填写观察表,与家

长沟通。基本上每天工作10个小时以上。”工作劳动强度大,加之家长高度关注,导致幼师行业责任大、压力大,职业幸福感不强。

“辞职的免费生是编制内教师,但工资只有2300元左右。归属同一个教育部门的公办小学教师,工资却要高很多。而且,幼儿园教师无法享受农村教师补贴。细想之下,老师们难免有怨言。”

公办幼儿园编内教师的工资待遇相对比较有保障,但编外教师保障水平较低。“临聘人员工资只有编内教师的一半左右。”不少临聘教师转而考入乡镇职能部门,同样的工资,没那么辛苦。

此外,不少业内人士表示,学前教育师资不足且长期占用中小学教师编制的问题向来突出。因为没有单独的幼教编制,职称评定就成了难题。“尤其是高级职称名额较少。年轻老师觉得没有盼头。”湘西一公

办幼儿园园长如是说。

“活多钱少”“晋升无望”,业内人士表示,幼教岗位对优秀年轻人来说缺乏吸引力。这也加速了教师的快速流动。

“基本上培养一名幼师独当一面需要两年的时间。”湘中一乡镇幼儿园园长感慨道:“但培养好之后,要么就考编去其他单位了,要么就调动至其他学校任教。”她表示,翻阅幼儿园教师花名册,不难发现,基本每个学期都有教师流动。“目前仅有一名教师,在这里已经从教5年了。其余老师基本上最多呆一年。”

湘北某县教育局工作人员表示,有关幼儿教师的评先评优、职评晋级、岗位设置、专项津贴、幼儿园园长的绩效工资等配套政策相对滞后或缺乏激励性,导致了幼儿教师招不满、不愿从事学前教育等结果,从一定程度上制约了幼儿园保教质量的提升。

C 不整齐,专业素养有待提升

不少园长表示,因教师流动过快,导致教育教学计划不能完整连贯实施、教师培训计划也无法形成系统性。教师的专业水平参差不齐,“不专业”也成为当下幼教的突出问题。

“均龄20几岁”“均龄30岁左右”是很多受访园长的心声。他们表示,随着各级各类政策对学前教育的倾斜,近10年,学前教育师资队伍得到有效补充。本科层次的免费师范生充实到幼教一线,使幼教队伍越来越年轻化、专业化。

与此同时,受地域、待遇等因素的影响,不少幼儿园的临聘教师,也存在专业不对口、学历层次较低等现象,他们属于幼教“新”人,急需培训培养。

“我们会通过集体备课、园本培训、专家授课、对外交流学习等方式提升他们的专业素养。”湘东某公办幼儿园园长表示,因理论知识水平存在差异,同一起点,在编专业教师成长很快,临聘教师知识消化能力则相对较弱。

除了“新”人之外,有业内人士表示,少数园长、教师由中小学转岗而来,学前教育观念、教育方式方法跟不上时代要求,保育教育质量不高。

对此,2018年从小学转岗而来的湘北一公办幼儿园园长表示,刚接到转岗通知的时候,确实比较茫然,幸好那个暑期,她参加了县里组织的为期12天的集中培训,对于办园流程、规章制度、法律法规等有了一定了解。后来,她多次参加国培、省培、集中培训,阅读专业书籍,不断丰富自我,力求思想不落伍。

8年时间,从幼教老师成长为园长的湘南某乡镇公办幼儿园园长表示,虽然一直在不断学习,但碰到“园本培训到底培训什么”“怎么设计才合理”等问题时,一群年轻人各执己见,而她也并非专家,无法及时提供专业引领。在争执中,园本培训前行之路历经坎坷。“希望专家能多多下园,面对面交流,结合实际情况进行精准指导。”她呼吁。

不少一线园长表示,要推进幼儿园持续健康发展,发展特色必不可少。在现有的办园基础上,常德某乡镇公办幼儿园园长经过考察、学习,确定了“创建有地方特色的农村幼儿园”的三年目标,打算将本地资源、土家族特色等元素融入课堂。“在乡镇幼儿园一级来说,特色园较少,老师们的理念、思维、专业素养上也亟待提升,才能确保规划有效落地实施。”