

高质量发展视域下普惠性民办园教师队伍 建设困境与路径

金香花, 张子涵

延边大学师范学院, 吉林 延吉 133002

DOI:10.61369/EIR.2025090015

摘要 : 普惠性民办园教师队伍高质量发展是学前教育普惠优质发展的关键。目前其队伍建设存在政策落地不实、专业发展乏力、评价激励缺位、监管评估流于形式等问题。应立足现实困境与发展需求, 精准落实保障政策以筑牢教师权益根基, 激活专业成长动能以提升教师专业素养, 完善科学评价激励体系以激发教师专业发展活力, 健全动态监管闭环以强化教师队伍质量保障, 以此推动普惠性民办园教师队伍整体提质, 高质量推进学前教育普惠优质发展。

关键词 : 普惠性民办园; 教师队伍; 高质量发展

Dilemmas and Pathways for the Construction of a High-Quality Teaching Force in Inclusive Private Kindergartens from the Perspective of High-Quality Development

Jin Xianghua, Zhang Zihan

College of Teacher Education, Yanbian University, Yanji, Jilin 133002

Abstract : The high-quality development of the teaching force in inclusive private kindergartens is crucial for the inclusive and high-quality advancement of preschool education. Currently, there are issues such as ineffective policy implementation, lackluster professional development, absence of evaluation and incentive mechanisms, and perfunctory supervision and assessment in the construction of this teaching force. To address these challenges, it is essential to base strategies on the existing dilemmas and developmental needs. This involves accurately implementing safeguard policies to solidify the foundation of teachers' rights and interests, activating professional growth momentum to enhance teachers' professional competence, improving a scientific evaluation and incentive system to stimulate teachers' enthusiasm for professional development, and establishing a dynamic supervision loop to strengthen the quality assurance of the teaching force. These measures aim to promote the overall improvement of the teaching force in inclusive private kindergartens and advance the inclusive and high-quality development of preschool education.

Keywords : inclusive private kindergartens; teaching force; high-quality development

引言

党的二十大报告将学前教育普惠发展纳入高质量教育体系建设, 2025年《学前教育法》的颁布实施, 推动学前教育从普及普惠迈向普惠优质新阶段。普惠性民办园作为公办园补充, 在学前教育优质普惠发展中作用关键。幼儿教师是提升其保教质量的核心, 其队伍高质量发展直接关系政策效能与园所可持续发展。基于此, 研究聚焦普惠性民办园教师队伍高质量发展, 梳理困境、探索路径, 为高质量推进学前教育普惠优质发展提供参考。

课题信息: 吉林省教育科学“十四五”规划2021年度调研专项项目“民族地区普惠性民办园保教质量调查研究”(DY2101)。

作者简介:

金香花(1970.04—), 女, 朝鲜族, 吉林省汪清县人, 研究生学历, 延边大学师范学院, 学前教育专业教授, 主要从事学前教育学及学前教师教育方面的教学工作。课题: 主持省级课题结题4项。

张子涵(2002.08—), 女, 汉族, 安徽阜阳人, 硕士研究生, 研究方向: 学前教师教育。

一、高质量发展视域下普惠性民办园教师队伍建设困境

（一）政策落地不实，权益保障基础薄弱

1. 财政投入结构性失衡，薪酬待遇保障乏力

尽管政府财政持续加大普惠学前教育投入，但受其财力约束对普惠性民办园补贴标准常动态调整，难以达到预期，补助远不足以覆盖运营成本。同时，政府财政资源配置存在明显的中心地偏好，乡镇地区因特殊地理条件增加的办学成本未获充分补偿，导致政策红利边际递减^[1]和同工不同酬。这种财政投入结构性失衡，直接影响普惠性民办园教师薪酬待遇与专业发展，降低教师队伍稳定性。

2. 准入标准门槛偏低，专业素养底线难守

普惠性民办园因缺乏统一的教师选拔标准与规范招聘流程，难以客观评估教师专业素养，致使教师队伍学历、专业背景、持证情况等整体偏低。相关研究显示，普惠性民办园教师仍以大专及以上学历为主，本科及以上学历占比偏低，学前教育专业背景与教师资格持证有比例也不高。^[2]这一现象既不利于普惠性民办园教师队伍专业化建设，也弱化普惠优质的政策导向，降低了学前教育普惠政策的实施效果。

（二）专业发展乏力，成长通道不畅

1. 培训供给实效不足，专业提升缺乏支撑

政府虽通过国培、省培、县培等项目为普惠性民办园教师提供岗前与职后培训，但因培训体系不规范、不系统，供需契合度低。培训内容与普惠性民办园教师保教实践脱节，培训方式以集中理论讲授为主，针对性与实践性不足，导致教师专业能力提升有限。^[3]多数教师保教实践仍机械执行流程，缺乏问题分析、教学反思与活动优化能力，难以为幼儿提供科学适宜的教育支持。

2. 帮扶引领力度薄弱，专业成长通道受限

尽管政策鼓励公办园帮扶普惠性民办园，但受公办园行政流程繁琐、优质资源有限等因素制约，帮扶多为临时性、零散性^[4]，导致帮扶关系不稳定性、形式单一、频次低、针对性弱，难以有效支持普惠性民办园教师专业发展。同时，帮扶存在考核机制不健全、公办园教师下沉激励不足、普惠性民办园教师跟岗机会不均等问题，致使帮扶实效欠佳。这不仅无法缓解普惠性民办园优质师资短缺问题，反而拉大两类幼儿园师资差距，制约了学前教育优质均衡发展。

3. 园本支持流于形式，实践赋能成效不佳

园本支持是以园本培训、园本教研、环境营造为手段助力教师专业发展的支持体系，是普惠性民办园教师专业发展最微观、直接且有效的赋能载体，其质量直接影响教师实践成效。但相关研究显示，普惠性民办园园本支持存在物质支持短缺、制度支持流于形式、信息支持效果不佳、精神支持凸显不足等问题^[5]，导致难以形成稳定持续的支持体系，制约了教师专业化发展的步伐与实践质量。

（三）评价激励缺位，内生动力难以激活

1. 职称评审通道狭窄，职业荣誉感缺失

职称评审是促进幼儿教师专业发展的重要外部激励机制。当前普惠性民办园教师虽已纳入地方职称评审体系，却存在形式纳

入、实质排斥的困境。一是评审指标供给不足，名额明显向在编教师倾斜^[6]，普惠性民办园教师因无编制而评审机会远少于公办教师；二是职称评审中科研硬性要求与普惠性民办园教师岗位实际脱节，形成隐性晋升门槛。这一双重困境削弱了其职业发展动力与职业荣誉感。

2. 绩效激励靶向不足，职业认同感偏低

合理的激励机制能激发教师发展的内生动力，提升教师的职业幸福感与专业成长积极性。但普惠性民办园因经费不足，难以精准体现教师专业贡献。相关研究表明，受办园成本约束，普惠性民办园对教师物质激励有限，薪酬与付出不匹配；精神激励缺失，表彰奖励未常态化，教师价值认可不足，导致其专业发展动力不足，职业倦怠普遍^[7]。这一现象不仅降低其职业认同感，也制约了保教实践与专业发展的持续投入。

（四）监管评估流于形式，质量提升缺乏驱动

1. 监管制度模糊，队伍建设过程监督缺位

地方政府尚未建立专门、统一的普惠性民办园监管制度，大多参照公办园标准实行同质化管理，忽视普惠性民办园的办学特殊性，制约了其自主发展。同时，办园条件、师资等关键信息未及时全面公开，弱化社会监督作用难以有效监管教师队伍质量。此外，监管过程缺乏信息化、大数据等现代技术支撑，难以实现实时精准监管^[8]，影响了对普惠性民办园教师队伍建设的持续改进与质量提升。

2. 督导评估浮于表面，教师专业发展导向不足

地方政府对普惠性民办园的督导评估，以书面检查、现场抽查为主，重安全卫生、办园资质等合规性指标，对幼儿互动质量、课程教学等保教核心过程性要素监管指导不足^[9]，致使教师重形式达标、轻内涵提升。这种应付式督导，不仅降低实效，也难以解决保教实践问题。同时，家长评价、教师互评等评价机制不完善、评价工具科学性不足、评估重结果轻过程、评价结果与改进措施脱节，未形成评估、反馈、改进、提升闭环，制约了对普惠性民办园教师专业发展的引领作用。

二、高质量发展视域下普惠性民办园教师队伍建设路径

（一）精准落实保障政策，筑牢权益根基

1. 优化财政投入结构，强化队伍发展支撑

财政投入公平是学前教育高质量发展的重要保障。地方政府应优化普惠性民办园财政补助拨付方式。一是强化基础保障，明确生均公用经费补贴中用于教师薪资与社保的比例，稳定教师收入来源，增强普惠性民办园教师职业安全感；二是要设立专项扶持基金，按区域差异设置补贴标准，支持薄弱普惠性民办园教师培训、研修与课题研究，吸引和留住优秀教师扎根基层。

2. 实施双提升工程，推进队伍标准化建设

落实普惠性民办园教师准入标准，推进“资质+学历”双提升工程。资质方面，将持有幼儿园教师资格证设为上岗硬性条件，将持证上岗率纳入普惠性民办园认定、年检、财政补助的核心考核指标，确保持证全覆盖。学历方面，实施幼儿教师学历提

升行动计划，新招聘教师原则上要求本科及以上学历学前教育专业为主；对在职专科及以下学历教师提供专项培训和进修支持，推动普惠性民办园教师队伍向本科为主转变，稳步提升整体质量。

（二）激活专业成长动能，提升专业素养

1. 创新培训模式，提升专业能力

改变学前教育培训一刀切、重理论轻实践的问题，构建分阶段、差异化、重实践的教师培训体系。新任教师，聚焦保教技能与师德，以观摩、跟岗等沉浸式学习夯实基础；在岗教师，围绕课程建设、游戏指导、家园共育，以工作坊、案例研讨解决实际问题；对骨干教师，依托高校与名园平台，通过课题研究、研修交流，培养带头人。同时建立课堂观察、质量测评、自评与他评相结合的多元评价方式，确保培训实效转化为普惠性民办园教师的保教实践能力。

2. 深化结对帮扶实效，激发队伍整体活力

创新公办园帮扶形式，推行学前教育大园区管理改革。以优质公办园为引领联动普惠性民办园，聚焦保教难点开展线上线下教研、案例研讨与教学互评，提升普惠性民办园教师专业实践能力。推动公办园向园区内普惠性民办园开放课程、场地、玩教具、绘本等优质资源，实现资源共建共享。此外，建立教师双向流动制度，通过公办骨干教师支教、普惠性民办园教师跟岗研修等传帮带模式，激发普惠性民办园教师队伍活力。

3. 深耕园本内涵，夯实教师专业成长主阵地

以园本支持为主阵地，健全教研、结对、科研等制度，将教研经费纳入办学成本，保障教研常态化，推进普惠性民办园教师专业发展。推行一对一师徒结对，明确责任与考核，助力青年教师成长、补齐薄弱教师短板；鼓励普惠性民办园教师立足保教实际开展行动研究，聚焦幼儿冲突、游戏材料、保教环节等问题，提升反思与创新能力；建立园长统筹、教研组长牵头、班主任落实的三级教研责任制，压实责任，推动园本支持从形式化向实效化转型，解决普惠性民办园保教实际困难。

（三）完善科学评价激励体系，激发专业发展活力

1. 打通职称晋升通道，激活专业成长内驱力

针对普惠性民办园与公办园师资水平落差，实施临时政策扶持，探索建立单列指标、单独评审、单设标准的职称评审制度，保障两类园所教师评审机会均等。同时，摒弃唯学历、唯论文、唯奖项的单一评审导向，制定符合普惠性民办园实际的评审细则，侧重考察教师专业成长、保教实践与家园共育成效，允许以

游戏案例、课程故事、教学反思等实践成果替代论文，拓宽普惠性民办园教师职业发展空间，激发其专业成长内生动力。

2. 实施多元化绩效激励，激发工作动力

建立政府督导、园所自评、同行互评、家长评价相结合的多元教师评价体系，将保教质量、家长满意度、教研成果纳入绩效考核核心，确保评价全面客观。此外，完善薪酬分配体系，将薪资与学历、职称、教龄、岗位、绩效挂钩，设立教学质量、班级管理、家长满意度等方面的专项奖励，推行优秀教师培训研修、评优评先、职称晋升三优先制度等，通过多元化激励措施落实多劳多得、优绩优酬，激发普惠性民办园教师工作积极性。

（四）健全动态监管闭环，强化队伍质量保障

1. 建立常态化过程监管体系，提升队伍监管质效

地方教育行政部门牵头，联合财政、人社等部门成立专项监管小组，对普惠性民办园开展常态化督查，重点检查教师工资发放、社保缴纳、专款专用、培训落实及持证上岗等情况。同时，建立信息公开平台，定期公示普惠性民办园师资配备、待遇保障及培训进展，接受社会监督。依托教育信息化建设教师队伍信息管理系统，实时监测薪酬、社保、持证、培训、职称及流动情况，实现智能预警和精准整改，提升监管实效。

2. 完善多元化评估体系，推动队伍高质量发展

建立普惠性民办园教师队伍建设多元化评估体系，推动过程性评价与结果性评价的融合发力。过程性评价聚焦教师招聘、培训、教研、待遇等全环节，以定期检查、随机抽查、专项督导等方式常态化监测政策落地；结果性评价侧重教师队伍结构、专业能力、保教质量、家长满意度等成效，通过质量监测、同行评议、社会调查衡量建设质量。同时强化结果应用，对问题限期整改、复核及惩戒公示；定期研判优化政策，形成评估、反馈、整改、提升的良性循环，持续推动普惠性民办园教师队伍高质量发展。

三、结语

普惠性民办园教师队伍高质量发展是学前教育优质普惠与教育公平的关键支撑。应立足普惠性民办园的现实需求，通过政策优化筑牢发展根基、专业赋能强化育人能力、评价激励激活内生动力、闭环管理破解发展困境，系统推动普惠性民办园教师队伍实现高质量发展，破解学前教育普惠优质发展的师资瓶颈，让每一位幼儿都能享有高质量的学前教育。

参考文献

- [1] 谭燕. 民族地区县域普惠性学前教育资源空间布局与配置研究——基于GIS技术的分析[D]. 喀什: 喀什大学, 2025:59.
- [2] 汪世交. 转普后民办幼儿园教师工作满意度及影响机制研究[D]. 昆明: 云南师范大学, 2024:45.
- [3] 海鹰, 欧蕾, 林银新. 普惠性民办园优质发展的问题与对策[J]. 幼儿教育, 2022(9): 35-38.
- [4] 朱志远. 普惠性民办园师资队伍水平提升策略探讨[C]. 2023年第八届生活教育学术论坛论文集, 2023(8):613-615.
- [5] 杨丹. 普惠性民办幼儿园教师专业发展园本支持研究[D]. 贵州: 贵州师范大学, 2023:64-68.
- [6] 刘力恒, 秦艳红, 李星珍. 县域乡村地区学前教育师资队伍建设研究——以陕西省M县为例[J]. 职业教育, 2023, 22(34):49-53.
- [7] 邱家俐. 县域普惠性民办幼儿园教师生存状态研究[D]. 武汉: 华中师范大学, 2021:45-49.
- [8] 杨济鸿. 四川省县政府推动普惠性民办幼儿园发展研究[D]. 昆明: 云南师范大学, 2024:56.
- [9] 石丽娜, 李志华. 县域内普惠性民办幼儿园教育环境质量分析及改进策略——以吉林省为例[J]. 早期教育, 2021(38):12-17.