

# Investigation and Analysis on Training Needs of Preschool Teachers

Liu Xiuqing<sup>1,a</sup>, Guan Jian<sup>1,b</sup>, Wu Qingshan<sup>1,c\*</sup>, Bi Zhili<sup>1,d</sup>

<sup>1</sup>Binzhou Polytechnic, Binzhou, Shandong, China

<sup>a</sup>wry2002926@163.com

<sup>b</sup>13963078823@163.com

<sup>c\*</sup>wqs9619@126.com

<sup>d</sup>beelili@126.com

## ABSTRACT

Based on the analysis and summary of relevant national policies on teacher training, teachers' post requirements and teachers' own development needs, this paper obtains four dimensions of preschool teacher training and teaching ability, academic research, social service and personal development, 19 module needs, conducts a questionnaire survey on the training needs, and sorts the four dimensions according to the priority of needs, From high to low: teaching ability, personal growth, social service and academic research. The training needs for teaching ability and personal development are more prominent. Academic research falls far behind the other three dimensions. Within each dimension, 19 demand modules are divided by priority. In the dimension of teaching ability, preschool teachers recognize the importance of teaching skills, and their proficiency needs to be improved, which is an important part of training; In the dimension of academic research, the participation indicators of scientific research participation platform and curriculum construction are above medium, and the average value of scientific research output and scientific research promotion is low. Training should give priority to building scientific research platform and strengthening the construction of scientific research basic conditions; In the dimension of serving society, the importance of social service is not high, and the proficiency is medium. Community service participation is the ability most urgently needed by preschool teachers; In the dimension of personal growth, professional skills training, self-improvement and social organization participation pay much more attention than others, and the proficiency is low, which is the preferred direction of training.

**Keywords:** Preschool teacher; Four dimensions, 19 module, Training needs

## 幼师培训需求调查分析

刘秀清<sup>1,a</sup> 关健<sup>1,b</sup> 吴清山<sup>1,c\*</sup> 毕智丽<sup>1,d</sup>

<sup>1</sup>滨州职业学院, 滨州, 山东, 中国

<sup>a</sup>wry2002926@163.com

<sup>b</sup>13963078823@163.com

<sup>c\*</sup>wqs9619@126.com

<sup>d</sup>beelili@126.com

## 摘要

根据国家教师培训有关政策、教师岗位要求和教师自身发展需要等因素进行分析和总结, 得出幼师培训教学能力、学术研究、社会服务、个人发展共四个维度, 19项模块需求, 对培训需求进行问卷调查, 将四个维度按需求优先程度进行排序, 由高到低分别为: 教学能力、个人成长、社会服务、学术研究。对教学能力和个人发展的培训需求比较突出。学术研究远远落于其他三个维度。各维度内部, 19个需求模块有优先程度划分。教学能力维度中, 幼师认可教学技能的重要性, 熟练性上有待提高, 是培训的重要部分; 学术研究维度中, 科研参与平台和课程建设参与指标均在中等以上, 科研成果产出和科研成果推广均值较低, 培训应优

先考虑搭建科研平台、加强科研基础条件建设；服务社会维度中，社会服务的重视程度均不高，熟练程度中等，社区服务参与是幼师最为迫切需要的能力；个人成长维度中，专业技能培训、自我素养提升和社会组织参与重视程度远高于其他，熟练程度都较低，是培训的优选方向。

**关键词：**幼师，四个维度，19个模块，培训需求

## 1. 引言

学前教育是最基础的教育，教育主体是正在走上人生第一路的幼儿。幼儿教师肩负着启蒙开智、传承文明的使命，承载着众多家庭的希望。幼儿园尤其是民办幼儿园在发展过程中遇到师资流失、生源困难、身份歧视等众多共性困难，急需予以解决。张汶军（2018年）认为幼儿园教师存在身份定位混乱、职业社会认同不高等问题。刘天娥（2018年）认为教师的低学历导致自主学习发展水平低，不利于职业发展。庞丽娟（2015年）认为现今幼儿园最大的问题是教师队伍不稳定、学历不达标、师资紧缺。国家重视职业教育和基础教育发展，出台了一系列关于幼师培训的文件，2018年《中共中央、国务院关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》提出“全面提高幼儿园教师质量，建设一支高素质善保教的幼师队伍”。目前幼师培训存在培训目标不清晰、内容针对性不强、方式方法单一、后续跟踪困难等问题。为提高幼师培训的精准性、实用性，提高幼师培训的实效度，推动精准园本培训，满足幼师培训的个性化需求<sup>[1]</sup>，本课题组通过提纲访谈、问卷调查、电话回访等方式，开展了区域幼儿园教师培训需求调查，以期增加幼师培训的效能。

## 2. 培训需求的调查分析

### 2.1. 样本选取

本研究分两阶段，第一阶段是预调查阶段，利用人才供需见面会人员集中的特点，事先编制培训需求分析维度，按照访谈提纲对培训意愿进行调查，调查幼师对教学能力等培训需求维度的意见，参考幼师实际教学教育工作中遇到的现实问题，运用因素归纳法整理收集的资料数据。题目为：“您在幼教工作中有哪些问题是急需解决的，比如专业知识、教学技能、个人素养等方面，请您用简洁的语言说出。（要求：至少15个）”然后统计词条出现的频率，分析幼师的实际需求，回收并统计处理数据，以预调查的资料作为基础编制第二阶段问卷，然后进行信效度检验，最后正式发放问卷，启动第二阶段调查。第二阶段采取座谈交流、问卷星调查、微信交流、电话沟通等方式进行了调研。调研对象是有培训意愿的幼师，共有650多人，调研的单位主要是

滨州市公办幼儿园、国有企业幼儿园和民营幼儿园。选择样本时，充分考虑了幼教专业的男女比例，使人数设定符合全国幼教行业男女比例常模。样本确定后，充分讲解问卷调查的目的和意义，发放问卷后，第二天收集，给与24h考虑时间，以期得到客观结果。问卷中除个人信息外，重点调查幼师的培训需求，主要分为四个维度，包括：教学技能、学术研究、社会服务、个人发展，为期近二个月的调查共发放调查问卷650份，回收有效问卷617份，问卷有效率94.9%。

### 2.2 样本描述

由表1可知，被调查样本从性别看，男女性别比例为4.2:95.8，符合学前教育专业男女生比例常模。被调查样本从年龄看，由统计数字可知，幼教一线教师以年轻人为主，30岁以上的老师占比最少。被调查样本从教龄看，由统计数字可知，4年到8年教龄的教师最多，8年以上教龄的教师最少。综合考虑性别、年龄和教龄，中职院校毕业教师人数略多于高职，总体幼师流失率较高，男性幼师人数太少，目前一线主力教师以年轻女性为主。在调查的样本中，占比69.37%的老师是非师范毕业，没有接受过系统的教育学、心理学教育，需要在培训中加强这方面内容。从岗位分布可以看出，本次调查的人员绝大部分为一线教师，或者是教师和班主任一肩挑。

表1 被调查样本人口学基本情况

分组特征	分组范围	人数(人)	比例/%
年龄	19-23岁	284	46.03
	23-30岁	173	28.04
	30岁以上	160	25.93
教龄	3年以内	225	36.46
	4年-8年	248	40.19
	8年以上	144	23.35
学历	中职	259	41.98
	专科	223	36.14
	本科及以上	135	21.88
岗位分布	教育教学	526	85.25
	班主任	487	78.93
	行政管理	91	14.75
性别	男生	26	4.2
	女生	591	95.8

单位类别	公办幼儿园	109	17.67
	国有企业幼儿园	146	23.66
	民办幼儿园	362	58.67
是否师范毕业	是	168	27.23
	否	428	69.37

### 2.3 培训意愿调查

利用人才供需见面会的机会，现场访谈了 42 家幼儿园共 86 人，根据提纲访谈结果，对被调查样本岗位需求出现的频率进行统计。统计访谈中出现的词条，然后根据词条的属性，将近义词条归纳整合为一类，比如出现：学生上课很闹、上课有时候很紧张等，统计时统一归纳为课堂组织不力，一共整理合成 21 条词条，计算每一个词条出现的频率。

表 2 被调查样本岗位需求频率统计

岗位需求词条	频数 (人)	百分比 (%)
工作劳累	67	77.91
教学能力不足	61	70.93
课堂组织不力	59	68.60
专业知识短缺	47	54.65
教学技能不足	58	67.44
教学技术困难	50	58.14
学术平台参与	42	48.83
科研能力不足	17	19.76
角色转换不足	28	32.55
家园关系紧张	27	31.39
职业倦怠焦虑	54	62.79
师生沟通不畅	48	55.81
经济压力大	41	47.67
工作和家庭	53	61.63
职业生涯规划	56	65.12
外出培训	49	56.98
待遇太低	51	59.30
公办民办对比	27	31.40
安全法规学习	31	36.05
师生交流	43	50.00
教学技巧	56	65.17

如表 2 所示，幼师工作者遇到的问题很多，这些问题也是他们期望通过培训解决的实然需求。通过总结：

在教学能力方面的词条有：教学能力不足、专业知识短缺

在教学技能方面的词条有：课堂组织不力、教学技能不足、教学技术困难、师生交流、教学技巧、

在学术科研方面的词条有：学术平台参与、科研能力不足

在对外交流方面的词条有：职业生涯规划、外出培训、师生沟通不畅、家园关系紧张、安全法规学习、公办民办对比。

在个人因素方面的词条有：工作劳累、角色转换不足、职业倦怠焦虑、经济压力大、工作和家庭、待遇太低。

经甄别，经济压力、家庭和待遇方面问题与培训相关性不强，可以忽略这些词条；应该值得注意的是，涉及社会服务相关的词条缺失，说明幼师还未意识到幼儿园的社会服务功能；关于学术科研的内容也涉及很少，这也是培训中需要加强的部分。

### 2.4 培训动机的调查

表 3 培训动机的调查

影响培训的因素	频数 (人)	百分比 (%)
个人能力提升	387	62.57
学校的要求	62	10.03
获得培训证书	76	12.40
职称晋升需要	86	13.92
其他因素	6	1.08

由表 3 可知，大部分幼师的培训动机明确清晰，有三分之二的幼师认为培训最重要的目的是提升自身能力，根据归因理论，这部分学员参加培训是内在动机的需要，这有利于提高培训的效果。

## 3. 培训的优先排序因素分析

### 3.1 培训需求总体描述

根据国家对职业教育相关规定和教师自我素养提升要求，问卷的实际内容，分为教学能力、学术研究、社会服务、个人发展这四个维度，共划分为以下 19 个模块，采用李克特 5 点评分法，根据内容的重要程度和熟练程度，分别计 1-5 分，平均数 4.21 以上为高等程度，3.41-4.20 为中上程度，2.61-3.40 为中等程度，1.81-2.60 为中下程度，1.8 以下为低等程度。统计数据。如表 4 所示

表 4 培训需求总体描述统计

维度	重要性平均值	名次	熟练度平均值	名次	需求优先指标均值	名次
教学能力	4.17	1	2.59	3	4.49	1
学术研究	1.94	4	1.31	4	1.85	4
社会服务	3.42	3	3.52	2	3.83	3
个人发展	4.08	2	3.77	1	4.21	2

由表 4 可知，学术研究的平均值重要程度位于中下，其它三项均在中上程度以上。四个维度的平均得分从高到低依次为：教学能力 4.17、个人发展 4.08、社会服务 3.42、学术研究 1.94，可见幼师认为在培训中最为重要的模块是教学能力模块，其次是个人发展模块，结合幼师的成长变量进行分析，幼师的流失率较高，调查对象多数为高职、中职毕业时间不长的幼师，故在教育能力和个人成长上的问题会遇到的比较早、比较多，对于这两方面的培训需求会比较突出，这也是她们希望通过参加培训解决的问题。社会服务的重要程度排到了第三位，且差距不大，这体现了教育服务社会的公益性和幼师对自身职业的认可。学术科研远远落于其他三个维度，这说明学校和单位科研气氛不浓，比较欠缺。

熟练程度部分，四项维度的平均得分从高到低依次为：个人发展 3.77、社会服务 3.52、教学能力 2.59、学术科研 1.31。社会服务和个人发展均值处于中等程度上，这说明幼师对社会服务认识比较肤浅，参与程度不高，自我认识不够全面，自我体验不够科学、自我监督要求较低，对社会和个人的认知比较浅薄。教学能力仅列第三位，且平均值在中等以下程度，说明幼师对自己的专业知识和教育技能评价不高，遇到的困难比较现实和具体，教学能力是需要重点提高的部分，这对于她们履职尽责，实现教育功能非常重要。学术科研能力远远低于其他模块，说明学校在培养幼师的过程中，科研能力的培养是非常薄弱，甚至是缺失的<sup>[2]</sup>。

以培训要素的优先性顺序为导向，科学设计培训内容和流程，使培训课程更具针对性和实效性。对需求优先性的分析中，从数值结果可以看出，幼师最迫切的需求是教学能力和个人发展，计算值分别为 4.49 和 4.21，这也代表幼师普遍认识到教学能力提升和个人发展的关系，二者是相互促进的关系，两者都应得到相应的关注。教育的社会服务功能是比较高的功能，年轻的幼师还没有体会到这一功能的重要性，因此，在针对幼师的培训中，需要加强引领教育的服务社会的公益性理念，科研能力是幼师的弱项，需要在岗位上加强引导，加强单位的科研氛围。这部分需求与幼师教学能力和个人发展的阶段性息息相关，应该进行动态性培训。

### 3.2 培训需求分模块描述

需求优先指标名次越高，培训的需求就越紧迫。

模块项目总计设计 19 项，排名 1-10 位的指标分别为：J3、G4、J5、J4、G5、J2、G1、J1、X1、G2，可以看出，这些指标大部分是幼师最需要提高的教学技能和个人基本成长因素，X1 的排名靠前说明幼师迫切希望加入专业有关的组织，比如幼教协会、心理协会等行业组织，以期得到提升的机会。G1 排名第 7，说明幼师希望有好的科研平台和机会，现今单位在科研平台搭建方面做的不够，幼师精力主要集中在日常工作的完成和自己基本能力的提高上。

表 5 培训需求分模块描述

维度	项目	需求优先指标	排名
教学能力	J1 学科专业知识	6.23	8
	J2 实践操作能力	6.37	6
	J3 课堂组织能力	7.77	1
	J4 先进教育技术	6.35	4
	J5 指导学生技能	6.48	3
	J6 教学协调能力	4.02	14
学术研究	X1 科研平台参与	6.18	9
	X2 学术成果产出	3.19	19
	X3 学术成果推广	3.45	15
	X4 课程建设参与	5.94	12
社会服务	S1 社区服务参与	7.78	11
	S2 公益活动参与	7.36	13
	S3 公开学术分享	5.29	16
	S4 信息技术传播	4.17	18
个人成长	G1 社会组织参与	8.01	7
	G2 职业生涯规划	7.90	10
	G3 文化理念引领	5.90	17
	G4 专业技能培训	9.16	2
	G5 自我素养提升	8.12	5

排名 11-19 位的指标分别为：S1、X4、S2、J6、X3、S3、G3、S4、X2，根据常规，这些指标与刚入行的幼师相关性不强，是工作经历发展到一定程度才会关注的项目，属于发展性的内在培训需求，她们对于这些的认知浅显、实践欠缺，导致这些指标培训紧迫性不强。

### 3.3 培训需求分维度分析

#### 3.3.1 教学技能维度分析

表 6 教学能力需求模块分析

维度	项目	重要性平均值	排名	熟练度平均值	排名	需求优先指标	排名
教育 教学 能力	学科专业知识	3.07	5	3.26	1	6.23	5
	实践操作能力	3.93	3	2.44	2	6.37	3
	课堂组织能力	5.42	1	2.35	4	7.77	1
	先进教育技术	3.96	4	2.39	3	6.35	4
	指导学生能力	4.21	2	2.27	5	6.48	2
	教学协调能力	2.38	6	1.64	6	4.02	6

由表 6 可知，幼师认可教学技能的重要性，熟练性上有待提高，属于培训最需要优先考虑的部分。从表 6 可以看出，派名 1-10 位的指标分别为：J3、G4、J5、J4、G5、J2、G1、J1、X1、G2 专业知识中的 J1，教学能力中的课堂组织能力、指导学生的能力、先进教育技术、实践操作能力排名分列第 1、3、4、6 位，说明了教学实践技能的重要性，比如上课组织、与学生互动、先进教育技术的运用，这些对参加工作时间短的幼师来说难度挺大，尤其是教法、教态、案例等实践技能的积累不够，不能把生活实践融入到授课中，教学方法枯燥单一，与学生互动性差。说明学校在培养幼师的时候，没有体现学生的主体地位，给学生安排的见习、实习锻炼不够，导致学生满足不了的岗位的要求。

学科专业知识排名第 8，说明幼师对专业知识的重视程度较为合理，学前教育专业学生学风好、基础扎实，参加工作初期能够满足岗位的要求，并且他们认识到不断提升自身的专业知识水平是发展的基础，会不断拓宽专业领域，提升专业水平。

因为幼师工作繁重，他们往往认为教学协调能力不重要，或者归结到其他部门和个人，这反映出幼师忽视了单位的发展定位，没有从宏观上考虑个人和单位的并行发展<sup>[3]</sup>。

在培训优先性上，应优先安排课堂组织、指导实践等方面的内容，逐步增加专业学科知识的培训。

### 3.3.2 学术研究维度分析

表 7 学术研究需求模块分析

维度	项目	重要性平均值	排名	熟练度平均值	排名	需求优先指标	排名
学术 科研	科研平台参与	3.21	1	2.97	2	6.18	1
	学术成果产出	1.65	3	1.54	4	3.19	4
	学术成果推广	1.62	4	1.83	3	3.45	3
	课程建设参与	2.88	2	3.06	1	5.94	2

在学术研究方面，科研参与平台和课程建设参与指标均在 2.61 以上，属于中等以上，说明幼师学术态度积极，比较关注科研平台的搭建，希望通过平台参与学术科研活动，课程建设是幼儿园和学校的主要教学和科研活动，这方面单位比较重视，老师参与比较多。科研成果产出和科研成果推广均值较低，说明幼师，尤其是单位科研氛围不浓，服务社会的效应不显著。

时工作中涉及到此项，其他均很低，说明幼师在学术科研上的熟练程度严重不足，科研素养需要加强。

在培训优先性方面，应优先考虑搭建科研平台、加强科研基础条件建设，引领老师科研理念，从学术科研从立项到开展研究、结题等方面给老师提供帮助。

在熟练程度上，课程建设较高，因为老师们平

### 3.3.3 社会服务维度分析

表 8 社会服务维度分析

维度	项目	重要性平均值	排名	熟悉度平均值	排名	需求优先指标	排名
社会 服务	社区服务参与	4.46	1	3.32	2	7.78	1
	公益活动参与	3.28	2	4.08	1	7.36	2
	公开学术分享	3.06	3	2.23	3	5.29	3
	信息技术传播	2.20	4	1.97	4	4.17	4

由表 8 中可以看出社会服务的重视程度都不高，幼师应认识到学校的社会服务角色定位和教育的公益性，可以通过政策解读、专家咨询等信息咨询服务，承担行业协会学术研究，定期开展家庭讲堂等方式参与社区服务，为社会进行人才培养，将学术上比较先进的知识和系统的理论带入社会，反过来可以在社会上及时更新实践信息，了解一线教学的最新进展和困惑，加强课堂案例教学，提升教学的社会因素，使学校和社会紧密衔接。幼师的学术研究要围绕社会发展的要求进行，应深刻了解社会需要和专业发展前景方向，精心选择研究课题，既可

以选择理论创新，也可以选择教学应用推广和产品开发，以求达到为社会服务的目的<sup>[4]</sup>。

在熟练程度的平均值中，服务社会四部分内容熟练程度均值中等，说明提升空间和潜力很大，培训中应该设计社会服务模块，明确幼师职业的社会服务功能，帮助幼师明确社会服务的方向和途径。

在需求优先指标的均值中，社区服务参与稍高，说明幼师已经认识到服务社会是短板，迫切需要加强这方面培训。

### 3.3.4 个人发展维度分析

表9 个人发展维度分析

维度	项目	重要性平均值	排名	熟练度平均值	排名	需求优先指标	排名
个人发展	社会组织参与	3.89	4	4.12	1	8.01	3
	职业生涯规划	4.05	3	3.75	2	7.90	4
	文化理念引领	3.56	5	2.34	5	5.90	5
	专业技能培训	5.47	1	3.69	3	9.16	1
	自我素养提升	4.88	2	3.24	4	8.12	2

由表9可知，从重视程度来说，专业技能培训、自我素养提升和社会组织参与的数值远远高于其他，表明幼师自我发展的动机明确清晰、积极性高涨，认为熟练的专业技能和过人的业务素养对于职业发展非常必要，并且渴望能够加入与专业和个人发展有关的社会组织。对职业生涯规划重视程度不够，说明幼师缺乏引导，纵向成长关注不够。文化理念是个人成长的高级部分，数值最低，说明幼师的思维层次还比较低，需要在培训过程中突出职业生涯纵向成长和意识思维方面的培训。

从熟练程度中，可以看到，数值都不高，说明从总体上幼师对自己有一个较准确的评价，知道自己的短板，希望通过培训使全方位提升自己。

### 4. 培训需求结论

培训需求分析是培训实施中不可或缺的首要环节，以培训要素的优先性顺序为导向，基于培训需求分析结果制定培训计划，使培训课程更具针对性和实效性。从幼师的认知层面和实践现状出发，分析他们在岗位上多样化的培训需求，为培训提供更好的借鉴资料<sup>[5]</sup>。结论如下：

本研究根据国家教师培训有关政策、教师岗位要求和教师自身发展需要等因素进行分析和总结，得出幼师培训需求教学能力、学术研究、社会服务、个人发展共四个维度，19项模块需求，对培训需求进行问卷调查，将四项维度按需求优先指标进行排序，由高到低分别为：教学能力、个人成长、社会服务、学术科研。结合幼师的成长变量进行分析，幼师的流失率较高，调查对象多数为高职、中职毕业时间不长的幼师，故在教育能力和个人成长上的问题会遇到的比较早、比较多，对于教学能力和个人发展这两方面的培训需求会比较突出。社会服务与前两者的重要程度差距不大，这体现了教育服务社会的公益性和幼师对自身职业的认可。学术科研远远落于其他三个维度，这说明学校和单位科研气氛不浓，比较欠缺。

19项子项目需求中幼师在培训中最期待培训的内容，主要集中在课堂组织能力、指导学生的能力、先进教育技术、实践操作能力、自我素养提升等教学技能和个人基本成长因素方面。社会组织参与和科研平台参与分值也挺高，说明幼师希望有好的科

研平台和社会团体参与机会，以期得到提升的机会。

幼师是实现学前教育职能的主体，应该对幼师成长发展的规律性特征有针对性的进行培养和改进。教育主管部门应该把幼师职业生涯各阶段的培训纳入教育的总体发展布局，分析幼师群体在不同成长阶段存在的培训需求，考虑群体的共性和个性差异，灵活运用培训形式，丰富培训内容和方式，提升幼师综合能力，满足社会的需要，为教育的发展奠定基础<sup>[6]</sup>。

### 项目基金

本文为以下基金项目的阶段性成果：1. 山东省学前教育协会“十四五”课题《“六部循序推进、四维纵横评价”院园协同育人体系构建与实践》；2. 山东省高等学校科研计划项目《内部EAP在高职教师心理维护中的应用研究》（编号：J12WH106）。

### REFERENCES

- [1] Zhang, Y. (2021) Training needs and support strategies of new kindergarten teachers. J. Educational observation, 165:71-73.
- [2] Chen, L. J, Wang S. (2021) Research on the strategy of cultivating applied teachers in Higher Vocational Colleges. J. Journal of Hebei Normal University (SOCIALSCIENCE EDITION), 2:102-107.
- [3] Huang, H. T., Ge X. (2017) Current situation and policy suggestions on the professional development needs of new teachers in Colleges and universities. J. Jiangsu higher education, 9:59-63.
- [4] Song, H., Zhu, X. D. (2017) On the demand evaluation elements of teacher training: model construction. J. Research on teacher education, 29(1):1-7.
- [5] Li, H.H., Huang, J. (2019) A review of the research on kindergarten teacher training in the past two decades. J. Basics Education, 16 (4): 78
- [6] Zhang, Q. X., Guo, D. (2018) Strategies for improving the national training program for rural preschool teachers from the perspective of rural preschool teachers. J. Educational theory and practice, (20): 32-35