# 浅析民办幼儿园幼师招聘问题

来源：网络 作者：繁花落寂 更新时间：2024-11-24

*第一篇：浅析民办幼儿园幼师招聘问题浅析民办幼儿园幼师招聘问题摘要：目前我国民办学前教育的形式：国家对学前教育资金投入不足，民间资金作补充，并且规模越来越大，发展速度越来越快。近几年，民办幼儿教育的发展更是迅猛。这其中的原因是多方面的：一是...*

**第一篇：浅析民办幼儿园幼师招聘问题**

浅析民办幼儿园幼师招聘问题

摘要：目前我国民办学前教育的形式：国家对学前教育资金投入不足，民间资金作补充，并且规模越来越大，发展速度越来越快。近几年，民办幼儿教育的发展更是迅猛。这其中的原因是多方面的：一是尽管国家拨款的幼儿教育经费逐渐增加，但仍严重不足。对民办幼儿园的研究是个复杂的过程，因为民办幼儿园的运作程序是复杂的。它包括幼儿园内部的管理与教学，还有来自于教育部门的监督与管理。本文从管理的角度进行研究。先从幼儿园内部的管理开始，逐渐对各环节尽行剖析，分析出问题的根源，然后提出对策。关键词：民办幼儿园；幼师；师资结构

前言

随着对人的成长多方位研究越来越深入，人们越来越认识到学前教育对人的成长至关重要，从而民办幼儿园创办开始进入热潮。2024年2月28日，《国家中长期教育改革和发展规划纲要（2024—2024）》，2024年8月31日温家宝在全国教育工作会议，2024年12月1日国务委员刘延东在全国学前教育工作电视电话会议，分别对民办幼儿园市场机制不够成熟完善、教育监管不够标准化、“天价幼儿园”、“园内管理不规范”、“入托难”等社会问题进行改善。这都为学前教育的改革发展带来了契机，在这种情况下，研究民办幼儿园的生存，对促进我国民办幼儿园的健康发展有着重要的意义。

一、民办幼儿园师资存在问题

（一）学历结构偏低高层次的人才匮缺

民办高校本科及以上学历的幼师只有83.5%，而具有硕士学位及以上学历的幼师仅为15.8%，远低于公立同等学校幼师的学历层次。特别是民办职业中专，本科及以上学历仅为41.4%，学历未达标的幼师比重太大。就整体而言，我国民办幼儿园幼师学历偏低，硕士学位以上的高学历幼师更是太少。因为目前民办学

校幼师的社会地位、实际待遇、社会保障，特别是职业前途、发展前景都与公办学校有差距。尽管学历不一定与才能、学识成正比，但总的说来，高学历的总体能力、学识层次是完全能够使社会认同的。民办幼儿园要在激烈的市场竞争中求生存谋发展，就必须突出人才优势。近几年，一些规模较大、发展态势良好的民办学校，纷纷开始有计划引进高层次人才，以提高教学质量和科研水平。民办幼儿园也必须加快提高幼师的学历层次，加强高层次人才的培养，才能有效增强学校核心竞争力。

（二）职称结构亟待优化

民办幼儿园幼师中，高级职称的教师比例较高，同时，初级职称和无职称幼师的比例也相当高，中级职称的比例比公办学校要低，职称结构不够合理。这是由于民办幼儿园对幼师实行完全的聘用制，他们在聘用幼师时，既要考虑学校教育教学工作的需要，又要考虑学校本身社会声誉的良好形象，因此，职称较高的幼师成为他们的首选。这些幼师经过多年的教育教学实践，拥有丰富的教学经验和科研经验，工作上能独当一面，教学水平和工作能力已得到社会认可，能为初创时期的民办幼儿园争得一定的社会声誉。

（三）年龄结构不合理中年骨干幼师匮乏

目前，我国民办幼儿园师资队伍年龄结构表现为青年幼师比例很高，50岁以上的年龄较大的幼师比例也不低，但中年骨干幼师较少。这说明民办幼儿园一般吸引的是刚毕业的和社会上的大中专学生以及从公办学校退休的老幼师，对大部分中青年幼师来说，他们还是不愿意离开公办学校到民办就职。这种近似“哑铃型”的师资结构，对民办幼儿园的持续健康发展的负面影响是不可低估的。年轻幼师虽具潜力和活力，但教学水平和学术水平的提高总还有一个过程；老幼师虽有经验丰富、职称高、责任心强等优点，但知识老化、方法陈旧、强调经验、开拓精神不强等现象不同程度的存在。

（四）兼职幼师与退休幼师比重较大

专兼职结构倾斜由于当前民办幼儿园较多以“购买”方式来获得幼师人力资源的使用权，而购买的方式重点关注的是人力资源的使用，而对幼师本人的归属多数情况下不予考虑。这种表现的具体化就是民办幼儿园以招聘兼职幼师和退休幼师为获得人力资源使用权的首选。因为，退休幼师的“合法性职业地位”已不存在，其所具备的就是单纯的人力资源。而兼职幼师更是如此，虽然有合法性职业地位，但对民办幼儿园的服务仅限于人力资源的使用。

（五）师资队伍不稳定流动性强

由于民办幼儿园的绝大多数幼师都是临时聘用的，幼师聘用的随意性强，随用随聘，这就使幼师队伍呈现极大的流动性，而且这种流动性还表现出强烈的不可预测性。任何一个团体，要谋求长远而持续有效的发展，必须拥有一支相对稳定的团体成员，一个企业如此，一所学校也如此。我国公办学校的幼师队伍是较稳定的，因为学校和教育行政部门掌握着幼师的人事关系、档案材料等大量可以用来稳定幼师的个人资料。除非经过校方同意，否则幼师一般不得自由流动。这种政策虽不尽合理，但对稳定幼师队伍相当有效，民办幼儿园缺乏这些有利条件，在人事管理上类似于私营企业，幼师只以一种打工的身份在为校方服务，缺乏“主人翁”地位和团体归宿感，办学者和幼师是一种雇佣和被雇佣的关系。这种认识关系给幼师的流动提供了极大的空间，也使幼师很难真正融入到学校集体之中，以致成为“匆匆过客”。有些民办幼儿园也没有真正尊重幼师的合法权益，没有让幼师参与学校决策，或者在决策时吸取幼师们的看法，仅仅以为高薪就能聘来好幼师，却没有学会如何发挥幼师的积极性，更不会掏钱去培训幼师，以更新其教育观念和教育方式方法。

二、写幼师招聘问题

（一)幼儿教师聘任制特点

我国幼儿教师聘任制的实施有显著的地区差异。在我国，经济发展较好的一些地方，例如，江浙、广州、上海和北京等地区，教改意识较强的少数地方的公办幼儿园在20世纪80年代末试行了幼儿教师岗位聘任制，其他地方在90年代中期以后随着我国社会体制改革的发展，才逐步实行教师聘任制。

从以上两个方面不难看出:幼儿教师聘任制、中小学教师和高校教师聘任都是不同的。

1、高校教师和中小学在聘任过程中主要是考虑应聘教师是否具有胜任某一学科的知识技能，高校教师更多的重视学术研究，而幼儿教师要求对许多知识的了解和掌握，最重要的是音乐和美术技能。

2、中小学教育属于义务免费教育，教师的工资和保险等均有国家或地方财政部门统一分配，应聘者一经录用就是具有事业编制的工作人员。由于幼儿园的办园类型的多样决定了幼儿园资金来源的多样性。公办幼儿园的幼儿教师的应聘、续聘等相对规范，幼儿教师的工资和福利待遇比私立幼儿园有保障，而私立幼儿园和许多民办幼儿园以赢利为目的，他们在决定是否录用幼儿教师完全是出于自己的利益考虑，因为幼儿教师的工资、保险等均有幼儿园自己负责。因此幼儿园应在中小学和高校教师聘任制的基础上，形成体现幼儿教师和幼儿教育特点的聘任制。

幼儿园是创造知识、传授知识和传承人类文明的基地。在市场经济条件下，幼儿园的组织系统必须从只立足于本园的发展的封闭系统转向放眼于世界幼儿教育改革的开放体系，依赖于外部环境输入它所需要的资源，通过转化过程输出市场和社会所需要的人才和知识，以提高环境适应能力。幼儿教师聘任制作为一种全新的教师人事制度安排，通过公开岗位、双向选择，借助人才流动的市场，改变幼儿教师流入和流出幼儿园的管理方式，促使幼儿园成为一个适应环境变化的开放系统。同时幼儿教育与中小学和高校教育的学科设置不一样，幼儿园在选聘幼儿教师时，几乎不受幼儿园课程设置的限制，只是对幼儿教师应具有的基本素质作规定，因此幼儿园在幼儿教师招聘的初始阶段，教师的师资来源相对于中小学和高校更为广泛。

（二）幼儿园具体的选聘步骤

1选聘准备—资格审查

资格审查是为后面的面试做好准备。审查幼师生求职申请表和简历，主要从两个方面来看，一是看学生历年来的操行评定，学生的操行评定一般分四个等级:优秀、良好、及格、不及格。因为每个学期班级学生所占优秀面有一定的限额，在班上真正表现优秀的学生才能进入优秀等级。因此，从这个方面可以初步考查出学生的思想品德状况。二是看学生历年来的学业成绩和奖学金获得情况。只有成绩优秀者才可能被评为三好学生，并根据各科达到的优良层面获得甲、乙、丙不同等级的奖学金。从这里可以初步看出学生的学业成绩。综合两个方面，可以考查学生是否达到“双优”(优秀的品德表现和优秀的学业成绩)。

通过资格审查，我们可以将合格者筛选出来，并注明模糊或表明求职者优点或缺点的地方。查阅幼儿教师工作规范，这样就可以带着理想求职者特征的清晰图像进入面试。

2笔试

从幼师生入校时的文化成绩及进校后幼师生培养存在的质量问题来看，幼师生存在着良荞不齐的现象。为了真正做到优胜劣汰，很有必要抓好笔试这一环节，将幼师生中真正的优秀者或胜任者挑选出来。通过笔试，可以考查幼师生的科学与人文素养、幼儿教育理论水平(包括正确的教育观、儿童观)，通过笔试中的幼儿园活动设计部分考查幼师生的学习能力及创新意识与能力。通过笔试，我们可以将基本文化素质和专业理论素质太差，即得分较低的幼师生排除出去，让合格者进入下一轮面试。

3面试

（1）导入性问题

提出几个一般性问题，主要是对幼师生的求职意愿、职业规划等有一个大致的了解，然后再进入到对15个具体素质方面的详细考查阶段。

（2）幼儿教育专业技能技巧测试

幼儿教育专业技能技巧主要包括弹、唱、跳、画、说等几个方面，比如弹一首曲子(钢琴即兴演奏)，唱一首规定的儿歌，现场创编一个儿童舞蹈，画一幅画(一般为主题画)，做一次即兴演讲等。在传统选聘工作中这个方法用得比较多，且得到了较大的重视。从中可以考查学生幼儿教育专业技能技巧的掌握程度及特长之所在。

（3）小组面试(Group Interview)与案例分析相结合

小组面试是指面试官同时对几位候选人进行集体面试(小组人数一般为7-9人)。与一对一的面试不同，在小组面试中，若干个求职者在一个或几个主考官前会相互影响，这种方法虽然与其他类型的面试并不互相排斥，但是它有助于对候选人在参加小组讨论时的人际关系能力进行了解。而且在一个充满互动的集体场面中，面试官更容易比较各位求职者的不同表现。此外，它还可以为面试官节省较多的时间。

（三）招聘渠道

1离退休专业技术人员和幼师

我国国家机关、学校及企事业实行离退休制度，一般情况下，男性年满60周岁，女性年满55周岁，便从工作岗位上退下来。近几年，部分单位改制分流，精简机构和人员，一些专业技术人员和管理干部可以提前内退。这些退下来的同志绝大部分身体尚好，其中有专业知识和一技之长的大有人在。他们应聘到民办幼儿园任教，既可以发挥余热，继续为社会作贡献，同时又可增加个人收入，改善自己的生活条件。

2从公立学校和企事业单位转入的幼师

和专业技术人员(占幼师总数的19.4%)他们是民办幼儿园专职幼师来源之一，也是兼职幼师主体。民办幼儿园往往是从公立学校、科研单位及一些企业中，聘任那些年富力强、知识广博、教学经验丰富、在社会上有一定知名度的在职幼师、科研人员和专业技术担任兼职幼师。他们在完成本职任务的前提下，为了实现个人价值，创造社会财富，达到教书育人的目标，应聘到民办幼儿园来任教。

3民办大中专学校选择优秀毕业生留校任教

从抽样调查情况看，民办高等院校从本校毕业生中留校任教的幼师占幼师总数的33.1%，民办职业中专从本校毕业生中留校任教的幼师占幼师总数的57.1%。民办高等学校和民办职业中专从学校的长远发展、人力资源的运营质量和成本、员工对学校的向心力等诸多方面考虑，从本校毕业生中精心物色和选拔优秀毕业

生留校任教。这些毕业生留校任教对学校有很强的认同感和归属感，好学上进，有较强的事业心和进取心。他们通过进修、培训和在教学实践中磨练，很快成长为学校的教学骨干和管理骨干。

4从普通高校录用毕业生

来校任教(占幼师总数的14.3%)。民办幼儿园从本专科学校招聘毕业生来校任教，把他们作为学校发展的重要新生力量来考虑，目的是培养他们成为民办学校发展过程中的中坚力量，以提高民办幼儿园的教育教学水平，提高民办幼儿园的核心竞争力。

5从社会上招聘有专业特长的人

担任幼师(占幼师总数的31.7%)。高等院校和职业中专为了适应学校开设专业的需要，适应专业的发展变化，注意从社会上招聘一些有一技之长的人到校任教。民办中小学和民办幼儿园为了稳定幼师队伍，提高专任幼师比重，也注意从社会上招聘有专业特长的人来校任教。从抽样调查情况看，民办高校面向社会招聘的幼师占29%，民办职业中专占19.2%，民办中小学占25.5%；民办幼儿园从社会招聘幼师占幼师的72%，是民办幼儿园幼师的主体。纵观民办幼儿园幼师队伍的构成，现有民办幼儿园幼师队伍同民办教育发展初期比较发生了许多新的变化：

（三）招聘评估

1规范幼儿园教师的准入资格

虽同为教师队伍的组成部分，但幼儿园教师的工作内涵与中、小学教师的工作内涵在许多方面存在差异，如教育对象、教育目标、教育方法和教育评价。作为专业认定体制，幼儿园教师资格认定应该为幼儿园教师提供一个良好的工作平台，确保幼师工作的专业性。首先要以法律形式禁止不具备幼儿园教师资格的教师随意进入学前教育领域，以保证教师队伍整体素质的专业性，同时也有利于在人们心中形成幼儿园教师是一个专业职业的正确认识；其次针对当前幼儿园中已出现的专业不对口现状，应要求幼儿园给予恰当的处理:或辞退该类非幼儿教育专业人员，或要求这类教师在一定年限内获取幼儿园教师资格证书，获取相应教育资格。除此之外，有关部门应改进考核方式以确保幼儿园教师队伍的质量:细

化或扩展幼儿园教师资格考核内容，以期在幼儿园教师资格考核过程中既能全面考查报考者的知识广度和深度，又能准确鉴定报考者的个性品质，从而准确判断其能否胜任幼儿园教育教学工作。

2拓宽幼儿园教师获取资格证书渠道

实施幼儿园教师资格制度的目的之一在于推进幼儿园教师队伍建设，促进幼儿园教师专业发展。结合我国实际，借鉴幼儿教育发展较好的美国实施的CDA(Child DevelopmentAssociate)国家证书课程和日本实施的临时幼儿园教师资格制度，确立以国民教育为核心的学历认定体系，并以此为基础扩宽幼儿园教师资格证书获取渠道，构建一个覆盖面广、有区分度的幼儿园教师资格认定体系。

3设立幼儿园教师资格证书有效年限

取消幼儿园教师资格证书终身制，设立幼儿园教师资格证书有效年限是推进幼儿园教师继续学习与发展，追求专业进步的有效手段，也是推进幼儿园教师队伍建设的有效途径。在美国许多州都取消幼儿园教师资格证书终身制，并要求资格证书在一定的年限(多数州为5年)后必须更换。

三、民办幼儿园师资招聘策略

（一）建立相关的中介组织

给民办园师资队伍建设提供切实的支持我国《民办教育促进法》明确提出“国家支持和鼓励社会中介组织为民办学校提供服务”。基于民办园教师培训工作在人员配置以及资源上的困难，对于民办幼儿园的师资队伍建设问题，我们必须突破单个园所孤立培训的局限，应建立针对性的民办幼儿教育师资培训、管理以及评估咨询机构。由中介机构组织以及整合区域内的教育资源，对教师所共同面临的一系列问题进行有针对性的培训。同时，中介组织也需要对教师专业发展阶段进行评估以及提供展示教师教学成果的平台。帮助中小型民办园加强师资队伍的建设。

（二）健全聘用制度

落实社会保险制度健全教师聘用制度，使民办幼儿园教师的招聘合理化、规范化。教师的选拔和聘任要符合法律程序；幼儿园与教师之间应该签订正式的劳动合同，明确幼儿园和教师双方各自的权利、责任和义务。确保幼儿园与教师之间的双向选择用人关系，以合同的形式约束双方。幼儿园不得以任何其他形式随意解雇幼师，幼师也不能轻易地辞职不干，一切严格按合同规定办事。同时，用人一方还应该为所在单位的幼师参与社会保险，让在幼儿园工作的幼师能够安心工作无后顾之忧，以此来减少教师不合理流动给幼儿园师资队伍建设带来的困难。

（三）拓宽培训渠道促进整体素质提高

民办园可通过各种途径，加大园本培训的力度，并为教师的进修学习提供机会、创造条件，使教师的道德与水平、学历与能力、理论与实践同步提高。这可采取三种方式：一是请进来，应定期聘请幼教专家来园指导；二是走出去，可轮流派骨干教师外出参观学习，回园再进行二级培训；三是优势互补，给园内教师轮流提供展示特长机会，教师相互为师，使全体教师的素质立足于一个高起点。尤其是对于那些经济条件差，师资力量不足的民办园，优势互补的培训方式不仅见效快，而且还能激发教师学习的主动性和自觉性。

（四）建立以人为本的幼儿园管理模式

与幼师达成共识的“心理契约”幼儿园的硬性管理体制容易在组织内形成一定的官僚气息，导致忽视甚至是无视幼师的心理需求。尤其在民办园内，管理工作中如忽视年轻的教师的情绪情感，将会使得幼师失去工作热情与激情，难以在情感上产生对幼儿园的归属感，组织内的凝聚力下降，最终导致教师的流失。建立以人为本的幼儿园文化，实现人尽其能，人尽其用，高效开发教师的能力与潜力，注重幼师的合理生存发展、职业活动和社会活动，与教师达成一种良好的心理契约，让教师能感受到个体的发展充分整合到幼儿园的发展与规划之中，与幼儿园形成了一种“一荣俱荣，一损俱损”的共生关系。

幼儿园不仅是幼师教学生活的场所，更为重要的是教师实现自我、成就自我的场所。让幼师认识到幼儿园的目标是与幼儿园成长和教师发展双重目标的统一。

（五）建立全面的幼师职业生涯发展观念

不仅是民办园的管理者，同时幼师个人本身都要从教师的职业生涯发展的角度来重新认识和理解教师职业，从发展的连续性去考察教师职业的内在规律性和特殊性。幼儿园的管理者要重视不同职业发展阶段教师的不同特征，帮助其制订符合自身特征的职业生涯规划，转变教师专业发展仅仅是职前教育任务的思想，提供在职的教师培训以及进修的机会，使其迅速成长。作为幼儿园教师个人也要认识到教师职业的特殊性，随着现代社会不断向前发展，认识到“知识无涯”，通过不同的方式、途径做到终身学习，保持良好的学习心态，不断提升自己的专业水平。

参考文献

［1］胡卫；董圣足《我国民办教育发展的回顾与展望》.［J］.教育发展研究；2024(1)［2］刘晓东《学前教育理论发展存在的问题与未来的路向》.［J］.教育学报2024(5)［3］蔡迎旗.《中国学前教育存在的问题》［J］.学前教育研究.2024年09 ［4］朱家雄.《中国视野下的学前教育学》华东师大出版社；2024，11(93-98)［5］陶西平；王佐书.《中国民办教育》教育科学出版社；2024，8（128-129.2）［7］王雯.《我国民办幼儿教育发展若干问题研究》［D］.武汉:华中师范大学；2024 ［8］殷旭贞.《当前民办幼儿教育发展中存在的问题及对策研究》—以山东英才银座幼教集团为个案［D］.山东：山东师范大学，2024 ［9］孙雅婷.《幼儿教师流动与幼儿园教师管理的相关研究》［D］武汉：华中师范大学，2024

**第二篇：浅析民办幼儿园幼师招聘问题解读**

浅析民办学前教育的管理问题——基于民办幼儿园师资存在的问题 林少真10行管 1004061026

格式不对。页眉需要写的不是这些内容。浅析民办幼儿园师资存在的问题及对策

——基于招聘的视角 题目改为：

浅析民办幼儿园师资存在的问题及对策

——基于招聘的视角 你下面摘要，关键词还有什么意义和预期效果，都是按照硕士论文的要求写的。我们学校对于专科生没有按照这样的要求。你自己去看看学校的要求。包括你下面的内容的格式也要符合我们学校的那份要求。

1．绪论

把你上面写的那几个内容稍稍整理一下，不需要的删除掉。2．民办幼儿园师资存在的问题 内容基本上不需要改动。3．应该写：3.民办幼儿园教师招聘的现状及存在的问题 要突出民办幼儿园的个别性，因为公办幼儿园已经基本上进行教师统一招考了。而民办幼儿园的招聘环节，内容和方法都还不太科学，以致于造成你在第2章里列举的那些问题。然后4章节的标题应该是： 4．民办幼儿园教师招聘的优化

按照我说的题目和每章节的内容,重新去修改再发给我.摘 要

随着我国对学前教育重视程度的不断加强，民办幼儿园在全国范围内遍地开花，为国家培养下一代起了不可估量的作用。但是，作为推动教育事业的重要引擎——民办幼儿园的发展却一路坎坷，教育质量良莠不齐，师资问题成为了制约民办幼儿园发展的重要因素。如何打破这一困局，为民办学前教育产业营造良好的条件是我们必须要研究的重要课题。

目前我国民办学前教育的形式：国家对学前教育资金投入不足，民间资金作补充，并且规模越来越大，发展速度越来越快。近几年，民办幼儿教育的发展更浅析民办学前教育的管理问题——基于民办幼儿园师资存在的问题 林少真10行管 1004061026

是迅猛。这其中的原因是多方面的：一是尽管国家拨款的幼儿教育经费逐渐增加，但仍严重不足。对民办幼儿园的研究是个复杂的过程，因为民办幼儿园的运作程序是复杂的。它包括幼儿园内部的管理与教学，还有来自于教育部门的监督与管理。

本文从幼师管理及招聘的角度进行切入，先列举了我国民办幼儿园当前师资管理存在的问题及招聘模式，逐渐对各环节尽行剖析，分析出问题的根源，然后提出解决我国民办幼儿园幼师管理所存在问题的对策和建议。

关键词：民办幼儿园；幼师；师资结构

1.绪论

1.1本论题研究的意义

随着对人的成长多方位研究越来越深入，人们越来越认识到学前教育对人的成长至关重要，大量的教育需求拉动市场，从而催生了民办幼儿园的兴办热潮。2024年2月28日，《国家中长期教育改革和发展规划纲要（2024—2024）》，2024年8月31日温家宝在全国教育工作会议，2024年12月1日国务委员刘延东在全国学前教育工作电视电话会议，分别要求对民办幼儿园市场机制不够成熟完善、教育监管不够标准化、“天价幼儿园”、“园内管理不规范”、“入托难”等社浅析民办学前教育的管理问题——基于民办幼儿园师资存在的问题 林少真10行管 1004061026

会问题进行改善。这都要求对当前的学前教育管理进行改革，在这种情况下，研究民办幼儿园的生存现状及发展出路，对促进我国学前教育产业的健康发展有着重要的意义。

1.2 论文的研究方法

论文共分五章：第一章是引言，主要说明该论题的研究意义和目的；第二章对当前民办幼儿园师资管理方面存在的问题进行归纳，主要说明幼师自身的学历、职称结构、年龄结构、待遇及培训等问题；第三章从幼师招聘的视角对招聘的各个环节进行分析，并提出相应的建议；第四章结合前面的原因分析，提出改善当前幼师师资情况的途径，该途径从聘用、培训、管理、职业生涯规划等四方面阐述；第五章是对论文的总结.1.3 预期的结果和作用

本文以幼师招聘和管理为视角，多方面考虑问题，拓展了学前教育师资管理及培养的思路和建议，提出了从完善机制建设、加强培训、优化管理、设置职业生涯规划等方面来改善私立幼儿园师资匮乏的状况。同时由于作者专业知识水平的局限性和实践经验的不足,论文中很多论述和策略还有疏漏的地方,相信会在今后的学习工作中改进。

2、民办幼儿园师资存在问题

2.1学历结构偏低，高层次的人才匮缺

民办幼儿园的幼师，拥有专科及以上学历的只有83.5%，本科及以上学历仅为41.4%，而具有硕士学位及以上学历的仅为15.8%，远低于公立同等学校幼师的学历层次，学历未达标的幼师比重太大。就整体而言，我国民办幼儿园幼师学历偏低，硕士学位以上的高学历幼师更是太少。因为目前民办学校幼师的社会浅析民办学前教育的管理问题——基于民办幼儿园师资存在的问题 林少真10行管 1004061026

地位、实际待遇、社会保障，特别是职业前途、发展前景都与公办学校有差距。尽管学历不一定与才能、学识成正比，但高学历的总体能力、学识层次是完全能够被社会认同的。民办幼儿园要在激烈的市场竞争中求生存谋发展，就必须突出人才优势。近几年，一些规模较大、发展态势良好的民办学校，纷纷开始有计划引进高层次人才，以提高教学质量和科研水平。民办幼儿园也必须加快提高幼师的学历层次，加强高层次人才的培养，才能有效增强学校核心竞争力。

[1]2.2职称结构亟待优化

民办幼儿园幼师中，高级职称的教师比例较高，同时，初级职称和无职称幼师的比例也相当高，中级职称的比例比公办学校要低，职称结构不够合理。这是由于民办幼儿园对幼师实行完全的聘用制，他们在聘用幼师时，既要考虑学校教育教学工作的需要，又要考虑学校本身社会声誉的良好形象，因此，职称较高的幼师成为他们的首选。这些幼师经过多年的教育教学实践，拥有丰富的教学经验和科研经验，工作上能独当一面，教学水平和工作能力已得到社会认可，能为初创时期的民办幼儿园争得一定的社会声誉。

2.3年龄结构不合理，中年骨干幼师匮乏

目前，我国民办幼儿园师资队伍年龄结构表现为青年幼师比例很高，50岁以上的年龄较大的幼师比例也不低，但中年骨干幼师较少。这说明民办幼儿园一般吸引的是刚毕业的和社会上的大中专学生以及从公办学校退休的老幼师，对大部分中青年幼师来说，他们还是不愿意离开公办学校到民办就职。这种近似“哑铃型”的师资结构，对民办幼儿园的持续健康发展的负面影响是不可低估的。年轻幼师虽具潜力和活力，但教学水平和学术水平的提高总还有一个过程；老幼师虽有经验丰富、职称高、责任心强等优点，但知识老化、方法陈旧、强调经验、开拓精神不强等现象不同程度的存在。

[3]

[2]浅析民办学前教育的管理问题——基于民办幼儿园师资存在的问题 林少真10行管 1004061026

2.4兼职幼师与退休幼师比重较大

专兼职结构的倾斜，是由于当前民办幼儿园较多以“购买”方式来获得幼师人力资源的使用权，而购买的方式重点关注的是人力资源的使用，而对幼师本人的归属多数情况下不予考虑。这种表现的具体化就是民办幼儿园以招聘兼职幼师和退休幼师为获得人力资源使用权的首选。因为，退休幼师的“合法性职业地位”已不存在，其所具备的就是单纯的人力资源。而兼职幼师更是如此，虽然有合法性职业地位，但对民办幼儿园的服务仅限于人力资源的使用。

[4]2.5师资队伍不稳定

由于民办幼儿园的绝大多数幼师都是临时聘用的，幼师聘用的随意性强，随用随聘，这就使幼师队伍呈现极大的流动性，而且这种流动性还表现出强烈的不可预测性。任何一个团体，要谋求长远而持续有效的发展，必须拥有一支相对稳定的团体成员，一个企业如此，一所学校也如此。我国公办学校的幼师队伍是较稳定的，因为学校和教育行政部门掌握着幼师的人事关系、档案材料等大量可以用来稳定幼师的个人资料。除非经过校方同意，否则幼师一般不得自由流动。这种政策虽不尽合理，但对稳定幼师队伍相当有效，民办幼儿园缺乏这些有利条件，在人事管理上类似于私营企业，幼师只以一种打工的身份在为校方服务，缺乏“主人翁”地位和团体归宿感，办学者和幼师是一种雇佣和被雇佣的关系。这种认识关系给幼师的流动提供了极大的空间，也使幼师很难真正融入到学校集体之中，以致成为“匆匆过客”。有些民办幼儿园也没有真正尊重幼师的合法权益，没有让幼师参与学校决策，或者在决策时吸取幼师们的看法，仅仅以为高薪就能聘来好幼师，却没有学会如何发挥幼师的积极性，更不会掏钱去培训幼师，以更新其教育观念和教育方式方法。

[5]浅析民办学前教育的管理问题——基于民办幼儿园师资存在的问题 林少真10行管 1004061026

3.民办幼儿园教师招聘的现状及存在的问题

3.1幼儿教师聘任制特点

我国幼儿教师聘任制的实施有显著的地区差异。在我国，经济发展较好的一些地方，例如，江浙、广州、上海和北京等地区，教改意识较强的少数地方的公办幼儿园在20世纪80年代末试行了幼儿教师岗位聘任制，其他地方在90年代中期以后随着我国社会体制改革的发展，才逐步实行教师聘任制。

从以上两个方面不难看出:幼儿教师聘任制、中小学教师和高校教师聘任都是不同的。

1、高校教师和中小学在聘任过程中主要是考虑应聘教师是否具有胜任某一学科的知识技能，高校教师更多的重视学术研究，而幼儿教师要求对许多知识的了解和掌握，最重要的是音乐和美术技能。

2、中小学教育属于义务免费教育，教师的工资和保险等均有国家或地方财政部门统一分配，应聘者一经录用就是具有事业编制的工作人员。由于幼儿园的办园类型的多样决定了幼儿园资金来源的多样性。公办幼儿园的幼儿教师的应聘、续聘等相对规范，幼儿教师的工资和福利待遇比私立幼儿园有保障，而私立幼儿园和许多民办幼儿园以赢利为目的，他们在决定是否录用幼儿教师完全是出于自己的利益考虑，因为幼儿教师的工资、保险等均有幼儿园自己负责。因此幼儿园应在中小学和高校教师聘任制的基础上，形成体现幼儿教师和幼儿教育特点的聘任制。

幼儿园是创造知识、传授知识和传承人类文明的基地。在市场经济条件下，幼儿园的组织系统必须从只立足于本园的发展的封闭系统转向放眼于世界幼儿教育改革的开放体系，依赖于外部环境输入它所需要的资源，通过转化过程输出市场和社会所需要的人才和知识，以提高环境适应能力。幼儿教师聘任制作为一种全新的教师人事制度安排，通过公开岗位、双向选择，借助人才流动的市场，改变幼儿教师流入和流出幼儿园的管理方式，促使幼儿园成为一个适应环境变化的开放系统。同时幼儿教育与中小学和高校教育的学科设置不一样，幼儿园在选

[8][7]

[6]浅析民办学前教育的管理问题——基于民办幼儿园师资存在的问题 林少真10行管 1004061026

聘幼儿教师时，几乎不受幼儿园课程设置的限制，只是对幼儿教师应具有的基本素质作规定，因此幼儿园在幼儿教师招聘的初始阶段，教师的师资来源相对于中小学和高校更为广泛。

3.2幼师具体的选聘步骤

3.2.1选聘准备—资格审查

资格审查是为后面的面试做好准备。审查幼师生求职申请表和简历，主要从两个方面来看，一是看学生历年来的操行评定，学生的操行评定一般分四个等级:优秀、良好、及格、不及格。因为每个学期班级学生所占优秀面有一定的限额，在班上真正表现优秀的学生才能进入优秀等级。因此，从这个方面可以初步考查出学生的思想品德状况。二是看学生历年来的学业成绩和奖学金获得情况。只有成绩优秀者才可能被评为三好学生，并根据各科达到的优良层面获得甲、乙、丙不同等级的奖学金。从这里可以初步看出学生的学业成绩。综合两个方面，可以考查学生是否达到“双优”(优秀的品德表现和优秀的学业成绩)。

通过资格审查，我们可以将合格者筛选出来，并注明模糊或表明求职者优点或缺点的地方。查阅幼儿教师工作规范，这样就可以带着理想求职者特征的清晰图像进入面试。

3.2.2笔试

从幼师生入校时的文化成绩及进校后幼师生培养存在的质量问题来看，幼师生存在着良莠不齐的现象。为了真正做到优胜劣汰，很有必要抓好笔试这一环节，将幼师生中真正的优秀者或胜任者挑选出来。通过笔试，可以考查幼师生的科学与人文素养、幼儿教育理论水平(包括正确的教育观、儿童观)，通过笔试中的幼儿园活动设计部分考查幼师生的学习能力及创新意识与能力。通过笔试，我们可以将基本文化素质和专业理论素质太差，即得分较低的幼师生排除出去，让合格者进入下一轮面试。

3.2.3面试

一、导入性问题

提出几个一般性问题，主要是对幼师生的求职意愿、职业规划等有一个大致浅析民办学前教育的管理问题——基于民办幼儿园师资存在的问题 林少真10行管 1004061026 的了解，然后再进入到对15个具体素质方面的详细考查阶段。

二、幼儿教育专业技能技巧测试

幼儿教育专业技能技巧主要包括弹、唱、跳、画、说等几个方面，比如弹一首曲子(钢琴即兴演奏)，唱一首规定的儿歌，现场创编一个儿童舞蹈，画一幅画(一般为主题画)，做一次即兴演讲等。在传统选聘工作中这个方法用得比较多，且得到了较大的重视。从中可以考查学生幼儿教育专业技能技巧的掌握程度及特长之所在。

三、小组面试(Group Interview)与案例分析相结合

小组面试是指面试官同时对几位候选人进行集体面试(小组人数一般为7-9人)。与一对一的面试不同，在小组面试中，若干个求职者在一个或几个主考官前会相互影响，这种方法虽然与其他类型的面试并不互相排斥，但是它有助于对候选人在参加小组讨论时的人际关系能力进行了解。而且在一个充满互动的集体场面中，面试官更容易比较各位求职者的不同表现。此外，它还可以为面试官节省较多的时间。[9]3.3招聘渠道

3.3.1离退休专业技术人员和幼师

我国国家机关、学校及企事业实行离退休制度，一般情况下，男性年满60周岁，女性年满55周岁，便从工作岗位上退下来。近几年，部分单位改制分流，精简机构和人员，一些专业技术人员和管理干部可以提前内退。这些退下来的同志绝大部分身体尚好，其中有专业知识和一技之长的大有人在。他们应聘到民办幼儿园任教，既可以发挥余热，继续为社会作贡献，同时又可增加个人收入，改善自己的生活条件。

3.3.2从公立学校和企事业单位转入的幼师

从公立学校和企事业单位转入的幼师占幼师总数的19.4%，他们是民办幼儿园专职幼师来源之一，也是兼职幼师主体。民办幼儿园往往是从公立学校、浅析民办学前教育的管理问题——基于民办幼儿园师资存在的问题 林少真10行管 1004061026

科研单位及一些企业中，聘任那些年富力强、知识广博、教学经验丰富、在社会上有一定知名度的在职幼师、科研人员和专业技术担任兼职幼师。他们在完成本职任务的前提下，为了实现个人价值，创造社会财富，达到教书育人的目标，应聘到民办幼儿园来任教。

3.3.3民办大中专学校选择优秀毕业生

从抽样调查情况看，民办高等院校从本校毕业生中留校任教的幼师占幼师总数的33.1%，民办职业中专从本校毕业生中留校任教的幼师占幼师总数的57.1%。民办高等学校和民办职业中专从学校的长远发展、人力资源的运营质量和成本、员工对学校的向心力等诸多方面考虑，从本校毕业生中精心物色和选拔优秀毕业生留校任教。这些毕业生留校任教对学校有很强的认同感和归属感，好学上进，有较强的事业心和进取心。他们通过进修、培训和在教学实践中磨练，很快成长为学校的教学骨干和管理骨干。

[11]

3.3.4从普通高校录用的毕业生

普通高校毕生在民办幼儿园任教的数量，占幼师总数的14.3%。民办幼儿园从本专科学校招聘毕业生来校任教，把他们作为学校发展的重要新生力量来考虑，目的是培养他们成为民办学校发展过程中的中坚力量，以提高民办幼儿园的教育教学水平，提高民办幼儿园的核心竞争力。

3.3.5招聘有专业特长的人

高等院校和职业中专为了适应学校开设专业的需要，适应专业的发展变化，注意从社会上招聘一些有一技之长的人到校从事学前教育。民办中小学和民办幼儿园为了稳定幼师队伍，提高专任幼师比重，也注意从社会上招聘有专业特长的人来校任教。从抽样调查情况看，民办高校面向社会招聘的幼师占29%，民办职业中专占19.2%，民办中小学占25.5%；民办幼儿园从社会招聘幼师占幼师的72%，是民办幼儿园幼师的主体。纵观民办幼儿园幼师队伍的构成，现有民办幼儿园幼师队伍同民办教育发展初期比较发生了许多新的变化。浅析民办学前教育的管理问题——基于民办幼儿园师资存在的问题 林少真10行管 1004061026

3.4改进幼师行业规范

3.4.1规范幼儿园教师的准入资格

虽同为教师队伍的组成部分，幼儿园教师的工作内涵与中、小学教师的工作内涵在许多方面存在差异，如教育对象、教育目标、教育方法和教育评价。作为专业认定体制，幼儿园教师的资格认定应该为幼儿园教师提供一个良好的职业发展平台，确保幼师工作的专业性。

[12]

首先要以法律形式禁止不具备幼儿园教师资格的教师随意进入学前教育领域，以保证教师队伍整体素质的专业性，同时也有利于在人们心中形成幼儿园教师是一个专业职业的正确认识；其次针对当前幼儿园中已出现的专业不对口现状，应要求幼儿园给予恰当的处理:或辞退该类非幼儿教育专业人员，或要求这类教师在一定年限内获取幼儿园教师资格证书，获取相应教育资格。除此之外，有关部门应改进考核方式以确保幼儿园教师队伍的质量:细化或扩展幼儿园教师资格考核内容，以期在幼儿园教师资格考核过程中既能全面考查报考者的知识广度和深度，又能准确鉴定报考者的个性品质，从而准确判断其能否胜任幼儿园教育教学工作。

3.4.2拓宽幼儿园教师获取资格证书渠道

实施幼儿园教师资格制度的目的之一在于推进幼儿园教师队伍建设，促进幼儿园教师专业发展。结合我国实际，借鉴幼儿教育发展较好的美国实施的CDA(Child DevelopmentAssociate)国家证书课程和日本实施的临时幼儿园教师资格制度，确立以国民教育为核心的学历认定体系，并以此为基础扩宽幼儿园教师资格证书获取渠道，构建一个覆盖面广、有区分度的幼儿园教师资格认定体系。[13]

3.4.3设立幼儿园教师资格证书有效年限

参照国际标准，取消幼儿园教师资格证书终身制，设立幼儿园教师资格证书有效年限。此举是推进幼儿园教师继续学习与发展，追求专业进步的有效手段，也是推进幼儿园教师队伍建设的有效途径。在美国许多州都取消幼儿园教师资格证书终身制，并要求资格证书在一定的年限(多数州为5年)后必须更换。浅析民办学前教育的管理问题——基于民办幼儿园师资存在的问题 林少真10行管 1004061026

4．民办幼儿园教师招聘的优化策略

4.1建立相关的中介组织

完善人才流动机制，给民办园师资队伍建设提供切实的支持。我国《民办教育促进法》明确提出“国家支持和鼓励社会中介组织为民办学校提供服务”。基于民办园教师培训工作在人员配置以及资源分配上的困难，对于民办幼儿园的师资队伍建设问题，我们必须突破单个园所孤立培训的局限，应建立针对性的民办幼儿教育师资培训、管理以及评估咨询机构。由中介机构组织整合区域内的教育资源，对教师所共同面临的一系列问题进行有针对性的培训。同时，中介组织也需要对教师专业发展阶段进行评估以及提供展示教师教学成果的平台，帮助中小型民办园加强师资队伍的建设。

4.2健全聘用制度

落实社会保险制度，健全教师聘用制度，使民办幼儿园教师的招聘合理化、规范化。教师的选拔和聘任要符合法律程序；幼儿园与教师之间应该签订正式的劳动合同，明确幼儿园和教师双方各自的权利、责任和义务。确保幼儿园与教师之间的双向选择用人关系，以合同的形式约束双方。幼儿园不得以任何其他形式随意解雇幼师，幼师也不能轻易地辞职不干，一切严格按合同规定办事。同时，用人一方还应该为所在单位的幼师参与社会保险，让在幼儿园工作的幼师能够安心工作无后顾之忧，以此来减少教师不合理流动给幼儿园师资队伍建设带来的困难。

[7]浅析民办学前教育的管理问题——基于民办幼儿园师资存在的问题 林少真10行管 1004061026

4.3拓宽培训渠道，促进整体素质提高

民办园可通过各种途径，加大园本培训的力度，并为教师的进修学习提供机会、创造条件，使教师的道德与水平、学历与能力、理论与实践同步提高。这可采取三种方式：一是请进来，应定期聘请幼教专家来园指导；二是走出去，可轮流派骨干教师外出参观学习，回园再进行二级培训；三是优势互补，给园内教师轮流提供展示特长机会，教师相互为师，使全体教师的素质立足于一个高起点。尤其是对于那些经济条件差，师资力量不足的民办园，优势互补的培训方式不仅见效快，而且还能激发教师学习的主动性和自觉性。

4.4建立以人为本的幼儿园管理模式

一个管理得当的幼儿园，应当与幼师达成共识，形成“心理契约”。许多幼儿园的硬性管理体制容易在组织内形成一定的官僚气息，导致忽视甚至是无视幼师的心理需求。[14]尤其在民办园内，管理工作中如忽视年轻的教师的情绪情感，将会使得幼师失去工作热情与激情，难以在情感上产生对幼儿园的归属感，组织内的凝聚力下降，最终导致教师的流失。建立以人为本的幼儿园文化，实现人尽其能，人尽其用，高效开发教师的能力与潜力，注重幼师的合理生存发展、职业活动和社会活动，与教师达成一种良好的心理契约，让教师能感受到个体的发展充分整合到幼儿园的发展与规划之中，与幼儿园形成了一种“一荣共荣，一损俱损”的共生关系。幼儿园不仅是幼师教学生活的场所，更为重要的是教师实现价值、成就自我的场所。让幼师认识到幼儿园的目标，是幼儿园发展和教师成长的双重目标的统一。[15]

4.5建立全面的幼师职业生涯发展规划

不仅是民办园的管理者，同时幼师个人本身都要从教师的职业生涯发展的角度来重新认识和理解教师职业，从发展的连续性去考察教师职业的内在规律性和特殊性。幼儿园的管理者要重视不同职业发展阶段教师的不同特征，帮助其制订符合自身特征的职业生涯规划，转变教师专业发展仅仅是职前教育任务的思想，浅析民办学前教育的管理问题——基于民办幼儿园师资存在的问题 林少真10行管 1004061026

提供在职的教师培训以及进修的机会，使其迅速成长。作为幼儿园教师个人也要认识到教师职业的特殊性，随着现代社会不断向前发展，认识到“知识无涯”，通过不同的方式、途径做到终身学习，保持良好的学习心态，不断提升自己的专业水平。结论

本文从当前民办幼儿园的实际情况出发,结合幼师的招聘和管理模式加以综合分析,对我国民办幼儿园师资问题进行研究,找到了造成幼儿园教育质量良莠不齐的原因，并提出了解决对策。

从本文的论述看来，要想从根本上破解民办幼儿园师资匮乏的问题，要从完善幼师人才市场，建立健全幼师的聘用制度，使其在所在岗位上安心、用心、归心。在教育培训上，应当加大培训力度，与时俱进，使教师的道德水平、学历和能力、理论和实践同步提高。

[16]

从管理上，应当建立以人为本的幼儿园文化，使幼师产生归属感，这挽留和激励优秀人才必要手段。最后从个人的发展角度出发，幼儿园的管理者应当提供平台，为幼儿园教师建立全面额职业生涯规划，使其保持良好的学习心态，不断提高专业水平。只有从多个方面，多个领域共同努力，才能从根本上解决民办幼儿园的师资问题。

希望通过本文能够加深读者对民办幼儿园现状的了解程度。但由于本人理论知识方面的局限性和专业知识的水平不足，对于民办幼儿园的师资问题的分析还有许多疏漏之处，相信在今后的学习和工作中随着经验的逐步积累会有进一步的提高。浅析民办学前教育的管理问题——基于民办幼儿园师资存在的问题 林少真10行管 1004061026

参考文献

［1］胡卫；董圣足《我国民办教育发展的回顾与展望》.［J］.教育发展研究；2024(1)［2］丁钢《中国教育的脊梁——著名教育家成功之路》高等教育出版社；2024.10（228-229）

［3］刘晓东《学前教育理论发展存在的问题与未来的路向》.［J］.教育学报2024(5)［4］刘占兰《聚焦幼儿园教育教学：反思与评价》，北京师范大学出版社，2024（175-176）

［5］蔡迎旗.《中国学前教育存在的问题》［J］.学前教育研究.2024年09 ［6］余文森《有效教学的理论和模式》福建教育出版社；2024.04（278-279）［7］朱家雄.《中国视野下的学前教育学》华东师大出版社；2024.11(93-98)［8］张声雄《如何创建学习型组织》中国社会科学出版社；2024.05（106-107）［9］陶西平；王佐书.《中国民办教育》教育科学出版社；2024.08（128-129.2）［10］王雯.《我国民办幼儿教育发展若干问题研究》［D］.武汉:华中师范大学；2024 ［11］程斯辉《中国近代大学校长研究》人民教育出版社；2024.12（111-112）［12］殷旭贞.《当前民办幼儿教育发展中存在的问题及对策研究》—以山东英才银座幼教集团为个案［D］.山东：山东师范大学，2024 ［13］孙雅婷.《幼儿教师流动与幼儿园教师管理的相关研究》［D］武汉：华中师范大学，2024 ［14］郭元祥.《教师20项修炼》华东师范大学出版社；2024（46-48）［15］丽莲·凯兹《与幼儿教师对话——迈向专业成长之路》南京师范大学出版社；2024.03（78-79）

［16］靳玉乐《学校课程领导论：理论研究与实践探索》人民教育出版社；2024.0

514 浅析民办学前教育的管理问题——基于民办幼儿园师资存在的问题 林少真10行管 1004061026

（305-306）

读书的好处

1、行万里路，读万卷书。

2、书山有路勤为径，学海无涯苦作舟。

3、读书破万卷，下笔如有神。

4、我所学到的任何有价值的知识都是由自学中得来的。——达尔文

5、少壮不努力，老大徒悲伤。

6、黑发不知勤学早，白首方悔读书迟。——颜真卿

7、宝剑锋从磨砺出，梅花香自苦寒来。

8、读书要三到：心到、眼到、口到

9、玉不琢、不成器，人不学、不知义。

10、一日无书，百事荒废。——陈寿

11、书是人类进步的阶梯。

12、一日不读口生，一日不写手生。

13、我扑在书上，就像饥饿的人扑在面包上。——高尔基

14、书到用时方恨少、事非经过不知难。——陆游

15、读一本好书，就如同和一个高尚的人在交谈——歌德

16、读一切好书，就是和许多高尚的人谈话。——笛卡儿

17、学习永远不晚。——高尔基

18、少而好学，如日出之阳；壮而好学，如日中之光；志而好学，如炳烛之光。——刘向

19、学而不思则惘，思而不学则殆。——孔子

20、读书给人以快乐、给人以光彩、给人以才干。——培根

**第三篇：幼儿园(学前班)幼师招聘公告**

小学学前班幼师招聘方案

我校因发展需要，遵循公开、平等、择优的原则，面向社会公开招聘幼儿教师1名。现将有关事项公告如下：

一、招聘岗位及人数 拟招聘幼儿教师1名

二、招聘人员资格条件

1、具有美术、舞蹈、音乐等特长者优先；

2、中专以上学历、具有教师资格证或幼师资格证；

3、从事幼教工作1年以上，有丰富的教学经验者优先；

4、年龄在35岁下；

5、身体健康（符合在幼儿工作健康要求）；

6、其他条件：思想品德好，遵纪守法，爱岗敬业，有一定教学管理能力。

三、招聘程序：

按照报名、面试、考核等程序进行。

（一）报名

报名时间2024年8月29日——9月5日 报名地点： 联系人： 报名咨询电话：

报名需提交以下资料：本人小一寸彩色近照2张、身份证、学历证书、专业技术资格证书、教师资格证、简历及相关经验介绍或荣获各类奖励等资料。

（二）考核

对应聘人员进行考核，主要包括：政治思想表现、道德品质、业务能力、工作业绩等。考核不合格的，招聘单位按综合成绩高低顺序依次替补人选。

四、福利待遇

实习期间每月工资不低于1400元，实习期为一个月，实习期满后按《小学幼师工资标准》进行工资发放。

\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*

2024.8.29

**第四篇：幼师招聘**

YosJob.com 幼师招聘 幼师求职 专业网站设为首页 | 加入收藏\* 首页

\* 招聘

\* 求职

\* 幼儿园

\* 师范院校

\* 帖吧

\* 帮助

\*

窗体顶端

会员名 密??码 自动登录??忘记密码?

窗体底端

?窗体顶端

会员名 密??码 自动登录??忘记密码?

窗体底端

?窗体顶端

会员名 密??码 自动登录??忘记密码?

窗体底端

服务器调整通知

? 为了给广大幼儿园及幼师提供更好的招聘平台与更好的服务，幼儿招聘网于近期更换新的服务器，期间可能会出现网站无法打开的现象，如果因此给您带来不便，敬请谅解 幼儿招聘网

[ 2024-4-20 17:06:41 ]

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

幼师推荐须上传照片

幼师简历推荐须上传照片

查看更多的简历推荐

[ 2024-6-30 18:48:53 ]

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

幼师招聘公告

?近日来得到不少用户对本站提出建议与问题,在此衷心感谢各位的热心用户对本站的支持,为了给广大的用户提供良好和成熟的招聘平台,欢迎各位在使用本站服务碰到任何问题，可以进入管理中心在线提出，我们有专门的客服给你回复,祝您愉快！幼师招聘网客服部。

[ 2024-4-14 2:28:56 ]

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 服务器调整通知

? 为了给广大幼儿园及幼师提供更好的招聘平台与更好的服务，幼儿招聘网于近期更换新的服务器，期间可能会出现网站无法打开的现象，如果因此给您带来不便，敬请谅解 幼儿招聘网

[ 2024-4-20 17:06:41 ]

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

幼师推荐须上传照片

幼师简历推荐须上传照片

查看更多的简历推荐

[ 2024-6-30 18:48:53 ]

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

幼师招聘公告

?近日来得到不少用户对本站提出建议与问题,在此衷心感谢各位的热心用户对本站的支持,为了给广大的用户提供良好和成熟的招聘平台,欢迎各位在使用本站服务碰到任何问题，可以进入管理中心在线提出，我们有专门的客服给你回复,祝您愉快！幼师招聘网客服部。

[ 2024-4-14 2:28:56 ]

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ ?

最新招聘信息更多?虎门欢乐谷幼儿园广东东莞?广州市大风车教育咨询有限公司广州市?深圳快乐宝贝娱教中心招聘广东深圳?广州市海珠区晓安苑幼儿园广州市?涌口幼儿园广州市?东莞市石排福隆乐星幼儿园东莞市?厚街爱弥儿外国语幼儿园东莞市?金港湾幼儿园广州市?东莞市清溪幸福泉幼儿园东莞市?北京浩泓双语幼儿园北京市?中山市板芙湖洲豪庭幼儿园中山市?祈福Fortune儿童园广州市?最新求职信息更多?李舒?23?女 ?主任教师，幼儿教师?邓燕花?24?女 ?早教教师，幼儿教师?冷静?21?女 ?幼儿教师?王俊红?22?女 ?幼儿教师，幼儿教师?小罗?20?女 ?幼儿教师，主任教师?范亚静?23?女 ??冯庆慧?23?女 ?副园长，主任教师，?梁淑儿?23?女 ?主任教师，其它才艺?王璐?20?女 ?主任教师，幼儿教师?陈丹?18?女 ?幼儿教师，园长，其?苏晓媚?21?女 ?幼儿教师，英语老师?杨芹?31?女 ?主任教师，早教教师?师范院校招生信息更多

\*爱宝贝儿童潜能开发亲子俱乐部

\*爱宝贝儿童潜能开发亲子俱乐部

\*

\*黑龙江幼儿师范高等专科学校

\*水孩子国际早教中心

\*朗斯文化艺术中心

\*京师环球教育

\*江汉艺术职业学院教育集团

\*大连好童伴育婴师职业培训学校

\*东莞创易美术培训

\*深圳少儿艺教学苑

\*平湖市当湖倍乐园早教机构

友情链接?本站链接LOGO??

文字链接???学前教育? ? 万行招聘-幼教频道? 幼教之家? 528招聘网? 智联招聘-幼儿教育? 前程无忧-幼儿教师? ?

合作伙伴

幼师QQ群一: 18880001（已满）??幼师QQ群二: 18880002 ??幼师QQ群三（已满）: 18880003??幼师QQ群四: 18880004（已满）copyright@2024 深圳易传媒科技有限公司 @ 版权所有工信部备案/许可证编号:粤ICP备11066810号

咨询电话：0755-26689428?? 联系邮箱：service@yosjob.com 广告资费

**第五篇：民办幼儿园**

这两天看了一些欧洲的教育杂志。重点介绍了一些得到国外认可的上海幼儿园，应该是上海目前最好的一些幼儿园了大家参考参考，看看还有什么遗漏的。Shanghai Angels Kindergarten(上海私立安乔幼儿园)281 Panlong Village, Xujing Town, Qingpu Close to Xujing Carrefour 徐泾镇蟠龙村281号近北青公路和华徐公路(青浦)TUITION: ￥7500/MONTH

Bright Start Academy 启星早教中心

2/F, Bldg 3, 10 Cangwu Lu , Xuhui near Tianlin Lu 苍梧路10 号3幢2楼近田林路(徐汇)TUITION: ￥6000/MONTH

Fonshin Kindergarten方馨幼儿园

Wuyuan Lu, Xuhui near Changshu Lu, Metro Line 1 & 7 Changshu Lu Station 五原路100号近常熟路, 地铁1 & 7号线常熟路站(徐汇)TUITION: ￥5720/MONTH

Happy Bridge Trilingual International Preschool Xin Yuan Hotel F5006 No 1900 Hong Qiao Road, 虹桥路1900号 新苑宾馆 F5006(长宁)TUITION: ￥3800/MONTH

Elite Happykids Kindergarten爱德好贝幼儿园

Fuxing Xi Lu , Xuhui near Yongfu Lu 复兴西路70 号近永福路(徐汇)TUITION: ￥54000/YEAR

Happy Marian Xinlei Kindergarten 快乐玛丽安新蕾幼儿园 692 Changle Lu 徐汇区长乐路692号(徐汇)TUITION: ￥5500/MONTH

Julia Gabriel Centre for Learning 徐汇区嘉宝幼儿园 75Wuxing Lu, 吴兴路75号(徐汇)TUITION: ￥94000/YEAR

Little Eton Bilingual Kindergarten小伊顿双语幼稚园 592 wanping Nan Lu, 宛平南路592号(徐汇)TUITION: ￥5500/MONTH

Montessori Children\'s House上海蒙台梭利儿童之家

No.56, Lane 2024 Lingshan Lu,灵山路2024弄56号（浦东金桥）TUITION: ￥127400/YEAR

Montessori School of Shanghai上海私立蒙特梭利幼儿园 1230, Zhuguang Rd.,Qingpu Dist诸光路1258号（青浦）21, Donghu Rd., Xuhui Dist东湖路21号(徐汇)TUITION: ￥65700/semester

Morgan Rothschild Academy(悦田幼儿发展中心)Bldg 161, 1358 Huqingping Highway, Qingpu near Huaxiang Lu 沪青平公路1358号161楼近华翔路(青浦)TUITION: ￥8200/MONTH

Okiki Kindergarten and Raffles Children Club(胡姬港湾幼儿园)TUITION: ￥10800/MONTH

PeeKaBoo Kindergarten（闻裕顺新理念幼儿园）

House.Lane 10, 39 Yongjia Lu , French Concession near Shaanxi Nan Lu 永嘉路10巷39号陕西南路.（徐汇）TUITION: ￥60000/YEAR

Sino European International Preschool 中欧国际早教中心

260 Jinyan Lu, near Jinxiu Lu锦延路260号，近锦绣路（浦东）TUITION: ￥87780/YEAR

Soong Ching Ling Kindergarten(宋庆龄幼儿园)3908 Hong Mei Road虹梅北路3908号（长宁）TUITION: ￥13000/MONTH

Stars and Stripes American Kindergarten,上海新世纪虹桥幼儿园

Yingbin San Lu, near Shanghai Zoo迎宾三路138号近上海动物园（长宁）TUITION: ￥70000/YEAR

Tiny Tots International Pre-school and Kindergarten(上海泰宁国际幼儿园)43FuXing Xi Lu复兴西路43号(徐汇)TUITION: Full Day ￥14900/month ￥43500/term ￥112800/year Half Day ￥12600/month ￥35400/term ￥75800/year

StarPlay Academy 星贝儿童馆 Cang Wu Road, Block B, Unit 308, Xuhui District, Shanghai苍梧路10号B座308室(徐汇)TUITION: ￥4500/MONTH

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！