■学前教育管理

陕西省普惠性幼儿园发展的现状、问题及对策

程秀兰[1],高 游[2]

(1.陕西师范大学教育学院,陕西西安 710062;2.陕西学前师范学院幼儿教育学院,陕西西安 710061)

摘 要:为了清楚了解陕西省普惠性学前教育资源发展的情况,采用问卷调查和访谈相结合的方法,以陕西省十五地市(区)的517所普惠性幼儿园为研究样本,对陕西省普惠性幼儿园发展的情况进行研究。结果显示,全省普惠性幼儿园发展取得一定成绩,但也存在政府对普惠性幼儿园财政投入数量不足、方式单一,普惠性幼儿园教师数量不足、持证率低、年龄结构不合理、待遇差、离职率高,硬件设施设备配置不足,普惠性民办园对教研与培训的重视度不够等问题。为了更好地促进普惠性幼儿园的发展,政府应加大财政投入力度,建立合理的成本分担体系;提高工资水平和编制比例,保障幼儿教师基本权益;整合幼教资源,建立教育资源共享机制;创新教学管理模式,积极开展园本教研。

关键词:普惠性幼儿园;资金运行;师资队伍;办园条件;园所管理

中图分类号:G618 **文献标识码**:A **文章编号**:G6182095-770X(2019)12-0105-07

PDF **获取**:http://sxxqsfxy.ijournal.cn/ch/index.aspx **doi**:10.11995/j.issn.2095-770X.2019.12.019

Research on Status, Problem and Countermeasures of the Development of Inclusive kindergartens in shaanxi province

CHENG Xiu-lan[1], *GAO You*[2]

(1. *School of Education*, *Shaanxi Normal University*, *Xi'an* 710062, *China*;
2. *College of Preschool Education*, *Shaanxi Xueqian Normal University*, *Xi'an* 710061, *China*)

Abstract: In order to understand the development situation of universal preschool education resources in shaanxi province clearly, the research adopts the method of questionnaire and interviews combined and takes 517 inclusive kindergartens in fifteen cities in shaanxi province as samples. The study results show that the inclusive kindergartens in shaanxi province have made certain achievements, but there are also some problems. Such as few and single way government financial input for inclusive kindergarten; insufficient inclusive kindergartenteachers, insufficientteachers' certification, unreasonableage structure, low treatment level, high turnover rate; insufficient configuration of hardware facilities and equipment in inclusive kindergartens; inclusive private kindergarten pays less attention to research and training. Therefore, in order to promote the development of inclusive kindergartens, the government should increase financial investment and establish a reasonable cost-sharing system; Raise the salary level and staff ratio to protect the basic rights and interests of preschool teachers; integrate preschool education resources and establish education resource sharing mechanism; innovation teaching management mode, actively carry out kindergarten-based teaching research.

Key words: inclusive kindergarten; fund operation; teaching staff; conditions for running a garden; kindergarten management

---

收稿日期:2019-09-09;**修回日期**:2019-11-17

基金项目:陕西省2018-2019年度基础教育重大课题(ZDKT1905)

作者简介:程秀兰,女,河南夏邑人,陕西师范大学教育学院教授,博士生导师,主要研究方向:儿童心理发展与教育,教师教育;高游,女,河南新郑人,陕西学前师范学院幼儿教育学院教师,主要研究方向:儿童心理发展与教育,教师教育。

一、问题提出

2010年我国颁布的《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010—2020)》(以下简称《教育规划纲要》)在发展任务中明确指出到2020年基本普及学前教育,建立政府主导、社会参与、公办民办并举的办园体制,大力发展公办幼儿园,积极扶持民办幼儿园。同年11月,《国务院关于当前发展学前教育的若干意见》(以下简称《意见》)中进一步要求"发展学前教育,必须坚持公益性和普惠性,努力构建覆盖城乡、布局合理的学前教育公共服务体系,保障适龄儿童接受基本的、有质量的学前教育"[1]。2017年,教育部第三期学前教育行动计划主要目标中也提出到2020年我国要"基本建成广覆盖、保基本、有质量的学前教育公共服务体系,全国学前三年毛入园率达到85%,其中普惠性幼儿园覆盖率达到80%左右"[2]。党的十九大报告中也明确提出要优先发展教育事业,办好学前教育,努力让每个孩子都能享有公平而有质量的教育。要实现这一系列目标任务,保障更多的适龄幼儿"有园上、上得起园、上合格园",满足民众对收费适度合理、有质量保障的学前教育的迫切需求,扩大普惠性学前教育资源成为我国各级政府发展学前教育亟待解决的迫切问题。

自《教育规划纲要》颁布实施以来,陕西省也明确了本省学前教育"十二五"和"十三五"的发展目标,在"十三五"目标中明确提出:大力发展学前教育,不断扩大普惠性学前教育资源,加大奖补扶持力度,积极开展普惠性民办园认定工作,鼓励大中型企业、事业单位举办的幼儿园提供普惠性服务。同时为了更好地响应《意见》和第三期学前行动计划中对"普惠性幼儿园"建设的要求,提供"广覆盖、保基本"的学前教育公共服务,陕西省近几年对普惠性幼儿园的发展极为关注。当下全省普惠性幼儿园发展得如何?有哪些突出的问题以及如何解决这些问题都是非常值得学界关注和研究的。

本研究基于自下而上的研究思路,从与普惠性幼儿园政策最重要的利益相关者——园长,这一利益主体出发,采用问卷调查和访谈相结合的方法,对陕西省普惠性幼儿园的发展现状、存在的问题进行实地考察和归因分析,以期为政府制定发展普惠性幼儿园的相关政策提供参考依据,为促进陕西省普惠性幼儿园的整体可持续发展提供事实依据。

二、研究方法

本研究运用了问卷法和访谈法。问卷法根据园所的办园性质、办园等级和所在区域,以不少于10%的比例对陕西省十五个地市(区)的普惠性幼儿园进行抽样,并通过省教育厅基础教育三处向全省十五个地市(区)所抽取的普惠性幼儿园逐级下发自编的《陕西省普惠性幼儿园办园情况调查表》,样本涵盖公办园(教育部门办、企业办、事业办、部队办、其它部门办)和普惠性民办园,同时也兼顾城区、镇区、乡村以及不同等级的幼儿园。问卷由经费运行、师资队伍、办园条件、园所管理4个维度构成。其中经费运行包括成本分担、运营情况;师资队伍包括师资配置、师资结构、教师素质、教师在编和培训情况;办园条件包括园所选址、园所安全、办园配置、设施设备;园所管理包括行政管理、教育教学管理、后勤管理、安全管理。问卷要求由幼儿园园长或者负责人填写。本研究共发放调查问卷627份,最终回收问卷627份,其中数据完整且有效的问卷517份(包括公办园310份,普惠性民办园207份),回收问卷有效率为82.46%。所抽取样本普惠性幼儿园基本信息情况见表1。

表1 样本普惠性幼儿园基本信息统计表

普惠性幼儿园总数	公办园数	普惠性民办园数	办园等级					所在区域		
			省级示范园	市一类园	市二类园	市三类园	未入类园	城区园	镇区园	乡村园
517	310	207	82	157	163	59	56	192	211	114

为更深入地了解各地市(区)学前教育主管部门负责人及园长对陕西省政府关于普惠性幼儿园管理与发展政策以及具体实施举措的真实想法与价值取向,探索普惠性幼儿园目前面临的机遇、挑战和现实利益诉求,研究从幼儿园的现实需求出发,在调查问卷的基础上,从普惠性幼儿园的经费运行、师资队伍、办园条件、园所管理4个维度编制了行政人员访谈提纲和园长访谈提纲。接受访谈的研究对象为主管市区幼儿教育的行政负责人和园长,以期通过访谈能够对地方政府颁布和实施的相关普惠性幼儿园政策和文件有比较全面的了解,从而也进一步验证问卷调查的有关数据。

三、研究结果与分析

从资金运行、师资队伍、办园条件以及园所管理四个方面呈现陕西省普惠性幼儿园发展的情况。

（一）资金运行

1. 成本分担

根据园所资金收入来源结构比例数据显示，在全省范围内，绝大多数公办园的政府补贴和福利减免的比例较高。政府分担比例在60%以上的地市（区）共有9个，分别是府谷（100%）、神木（100%）、榆林（99.71%）、西咸新区（94.01%）、延安（87.88%）、安康（77.65%）、西安（64.00%）、商洛（63.06%）、汉中（63.03%），但铜川公办园政府分担比例较低，仅为17.63%。而在普惠性民办园中，大部分普惠性民办园的资金收入来源于家庭缴纳，而非政府补贴，幼儿园的正常运转主要依靠家长缴纳的保教费用来支撑。汉中、渭南、宝鸡、商洛、西安、韩城、铜川、咸阳、杨凌示范区、西咸新区10个地市（区）的政府分担比例均在30%以下，而铜川、咸阳、商洛、韩城的家庭缴纳比例分别高达89.67%、75.82%、75.63%、75.31%。

除政府和家庭以外，其他分担主体在我国学前教育成本分担中所占的比重很小。基于此，本研究根据2017年的政府分担比、家庭分担比以及二者之间的比值，将陕西省普惠性幼儿园成本分担情况进行聚类分析，把15个地市（区）划分为5种类型（其中没有市（区）属于双方均摊型），见表2。由此可以看出，陕西省公办园基本建成政府投入为主、家庭合理分担的成本分担体系，而普惠性民办园则以家庭缴纳为主，政府投入为辅。

表2　15市（区）普惠性幼儿园发展成本分担情况聚类结果

分担类型	分担比例	市（区）名称	
		公办园	普惠性民办园
政府包干型	政府≥80%	府谷、神木、榆林、西咸新区、延安（5个）	神木、府谷（2个）
政府主体型	45%≤政府<80%	安康、西安、商洛、汉中、韩城、渭南、宝鸡（7个）	安康（1个）
双方均摊型	比值=1	无	无
家庭主体型	45%<家庭<60%	咸阳、杨凌示范区（2个）	西咸新区、榆林、延安、杨凌示范区、渭南（5个）
家庭重负型	家庭≥60%	铜川（1个）	铜川、咸阳、商洛、韩城、西安、汉中、宝鸡（7个）

2. 运营情况

对普惠性幼儿园的资金运行收入支出差额进行计算，能够从整体上了解我省普惠性幼儿园的园所经费运行盈亏现状。通过对收支差额的统计发现，在调研的310所公办园中，盈利、持平和亏损的分别占50.97%、13.87%、35.16%。207所普惠性民办园中，呈盈利、持平和亏损状态的分别占71.98%、2.90%、25.12%（见图1）。相对而言，公办园亏损的比例更高，这是非常值得政府和办园者认真思考的问题。

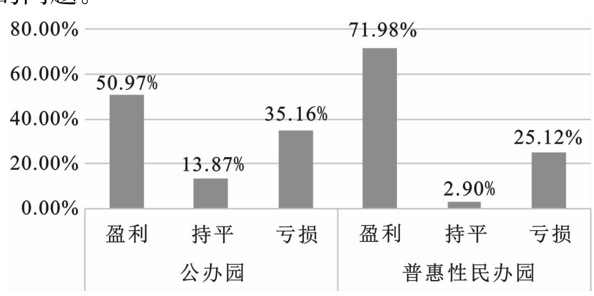

图1　调研517所普惠性幼儿园的运营情况

（二）师资队伍

研究从师资配置、师资结构、教师素质、教师编制和培训等方面对陕西省普惠性幼儿园的师资队伍情况进行了调查。统计结果显示，总体来看，陕西省69.35%的公办幼儿园每班配备两教一保及以上人员，还有30.65%的园所配备一教一保，班额基本上限定在36人左右，其中商洛、西咸新区、韩城、咸阳、榆林五市配备一教一保的园所比例相对其他市（区）更高，占比在42.86%—57.14%之间，教师数量有待增加。专任教师比例为90.52%，符合国家的幼儿园教职工配备标准，且专任教师年龄主要集中在39岁及以下（30岁以下占40.36%，30—39岁占38.18%），专任教师队伍呈现出年轻化特点。教师的学历以本科和大专为主，学历合格率为89.33%，具有幼儿教师资格证的教师比例为61.7%，其中渭南、杨凌示范区、韩城、商洛幼儿教师持证率均在50%以下，教师专业化程度亟待提升。样本公办园在编教师总数为65.36%，普惠性民办园在编教师占比4.5%，比例很低。每年参加市级及以上培训

的教师占 50.56%，教师专业化发展机会与水平还有待进一步提升。

从整体上来看，陕西省普惠性民办园每班尚未严格按照两教一保的国家标准配备人员，还有 50.72%的幼儿园师资配置为一教一保，尤其是商洛、宝鸡、渭南、西咸新区、安康五市，其一教一保的比例在 52.63%—73.91%之间，离两教一保的标准配置还有较大差距。同公办园基本一致，陕西省普惠性民办园专任教师队伍符合国家的幼儿园教职工配备标准并呈现出年轻化的特点，但与公办园相比，普惠性民办园拥有更多 30 岁以下的新手专任教师，30 岁以下教师占专任教师总数的 63.21%，30—39 岁、40—49 岁以及 50 岁以上的成熟型专任教师太少。教师的学历以大专及中专及以下为主，学历合格率为 63.41%，具有幼儿教师资格证的教师占比为 36.16%，渭南、榆林、神木、府谷、宝鸡具有幼儿教师资格证的教师比例均在 25%以下，亟待进一步严格把关幼儿教师准入门槛。

表 3　15 市(区)普惠性幼儿园师资队伍情况

维度	项目	公办园	普惠性民办园
师资配置	两教一保及以上	69.35%	49.28%
师资结构	专任教师比例	90.52%	84.93%
	教师年龄分布	39 岁及以下 78.54%	39 岁及以下 93.56%
教师素质	学历合格率	89.33%	63.41%
	持有幼儿教师资格证	61.7%	36.16%
教师编制	在编	65.36%	4.5%
教师培训	参加市级及以上培训	50.56%	23.67%

(三)办园条件

研究根据调查结果和对主管部门负责人、园长进行访谈后所收集到的资料的整理和分析，将办园条件划分为园所选址(包括远离污染源、交通便利、建筑功能布局合理)、园所安全(包括用房建设达到要求、卫生设施符合规定)、办园配置(包括功能分区合理、朝向适宜)、设施设备(包括玩具材料投放合理、配备基本信息化设备、生活后勤设备配置合理、安全设施配备齐全)四个大方面十一个具体指标。统计结果显示，绝大部分公办园在十一个具体指标上都处于完全符合或基本符合状态，在完全符合这一项中，远离污染源的最多，占 89.03%；其次是用房建设达到要求，占 80%；交通便利占 77.74%；卫生设施符合规定占 77.42%；朝向适宜占 74.84%；安全设施配备齐全占 70%；玩具材料投放合理占 59.03%；生活后勤设备配置合理占 56.77%；功能分区合理占 53.55%；配备基本信息化设备占 51.94%；建筑功能布局合理占 50.65%。在低于 70%以下的 6 个具体指标里有 4 个都是设施设备方面的，其余是功能分区，可见公办园在设施配备和功能分区方面的关注还需不断加强。

同公办园一样，大部分普惠性民办园在十一个具体指标上都完全符合或基本符合，且完全符合的园所其占比在十一个具体指标上的排序也大体一致，排名后六位的依次是，安全设施配备齐全、生活后勤设备配置合理、玩具材料投放合理、建筑功能布局合理、配备基本信息化设备、功能分区合理，分别占 72.95%、60.87%、56.52%、56.04%、46.86%、45.89%，可见普惠性民办园在设施设备配备和功能分区上也存在较多问题。

(四)园所管理

研究根据调查的结果和对主管部门负责人、园长进行深入的结构式访谈分析之后，对公办园、普惠性民办园的园所管理进行了调查，并将其划分为行政管理(包括园长责任制、教职工岗位执行、各项规章制度健全)、教育教学管理(包括一日生活安排科学合理、课程内容均衡、教学方法科学合理、定期开展教研与培训)、后勤管理(包括伙食专账、更新食谱周期、卫生检查频次)、安全管理(包括设立安全领导小组、定期开展幼儿安全教育、定期排除安全隐患)四个大方面十三个具体指标。数据结果显示，陕西省公办园园所管理情况总体较好。基本上都能较好的履行园长责任制，定期召开全体会议、开展教师培训并听取家长意见，82.58%园所能完全严格遵循《教师行为规范》、进行规范性教育教学活动、执行教职工合同制，80.97%园所各项规章制度健全。一日

生活安排、课程内容均衡、教学方法科学合理、以周为单位开展教研与培训等方面达到完全符合的公办园均占70%以上。完全做到伙食专账管理的公办园占86.13%、更新食谱周期为每周一次的占77.74%，卫生检查频次为每天或每周一次的共占99.03%。所调研公办园均设有安全领导小组，以周或天为单位定期排除安全隐患、定期开展幼儿安全教育活动的公办园分别占86.13%和89.03%。

普惠性民办园基本上都能较好的履行园长责任制，教职工岗位执行情况总体较好，其中执行教职工合同制、进行规范性教育教学活动、严格遵守《教师行为规范》三项完全符合的园所分别占81.64%、75.36%、88.41%，各项规章制度健全的园所占77.29%。教学管理方面，普惠性民办园一日生活安排科学合理、课程内容均衡的分别占79.23%和79.71%，教学方法科学合理占65.22%，以周为单位开展教研与培训占54.11%，对教研与培训的关注有待进一步提升。后勤管理总体情况较好，能够完全做到伙食专账管理占74.04%、更新食谱周期为每周一次的占74.01%，卫生检查频次为每天或每周一次的共占98.07%。100%的普惠性民办园设有安全领导小组，以周或天为单位定期排除安全隐患、定期开展幼儿安全教育活动的普惠性民办园分别占91.79%和80.67%。

四、存在的问题

（一）政府对普惠性幼儿园财政投入的数量不足、方式单一

政府的财政投入是保障公办园和普惠性民办园实现“普惠性”目标的首要条件，但从调研结果来看，政府对其财政投入的数量还明显不足，方式单一。近年来，陕西省对学前教育加大投入，公办园已基本形成政府补贴为主，家庭缴纳为辅的成本分担体系，但在园所运行上，还有三至四成幼儿园入不敷出、出现亏损，说明在控制向家长收费的情况下政府的投入还明显不足。普惠性民办园虽有七成在盈利，但其资金收入主要来源于家庭缴纳，大部分地市（区）还属于家庭负重型。这与地方各级政府没有形成合理的财政分担机制有关。目前，学前教育的财政投入以区县一级政府为主，而省市一级政府的财政支持在部分地区是缺位的，更少有地区投入专门资金用于发展普惠性民办幼儿园，这直接增加了区县一级政府的财政负担。从具体的投入方向上，在实地考察、深入访谈的过程中，我们了解到，多数地区已享受到省政府的幼儿生均经费补贴、公用经费补贴，但用于教师队伍建设的补贴并没有明确规定，公办园和普惠性民办园2017年一年参加市级及以上培训的教师仅占50.56%和23.67%，说明国家财政投向教师培训的经费仍然不足，财政投入方式单一，这对幼儿教育发展的质量提升具有重大影响。

（二）幼儿教师数量不足、持证率低、年龄结构不合理、待遇差、离职率高

调查结果显示，有三成的公办园以及半数的普惠性民办园尚未达到两教一保的标准配置，普惠性幼儿园教师配备数量严重不足，需进一步增加。我国2012年发布的《关于加强幼儿教师队伍建设的意见》明确提出“要严格幼儿教师的准入制度，要求幼儿教师必须取得相应的教师资格证书，具有其他教学阶段教师资格证书的教师到幼儿园工作，应该在上岗前接受教育部门组织的专门培训。”同时还规定加强考核督导，“把教师队伍建设情况作为教育督导的重要内容”[3]。但是根据实际考察情况来看，为弥补师资不足，部分公办园和普惠性民办园在招聘过程中降低聘任标准，忽视聘任条件，雇佣无证教师，实行“先上岗、后考证”，幼儿教师资格准入制度未能严格执行。按照专业发展阶段标准划分，陕西省普惠性幼儿园教师队伍均以入职适应阶段和经验积累阶段的教师为主力，科研型教师严重缺乏；按照“新年龄分段”标准划分，幼儿园教师队伍以青年为主，中年教师严重缺乏。在2010年以来我国对学前教育集中补偿式发展、二孩政策所带来的市场对幼儿教师需求急剧增加的背景下，幼儿园的集中招聘会导致其教师队伍年龄结构失衡，陆续出现扎堆结婚、生育、转岗流失等现象。对教师的访谈也发现，普惠性民办园教师工资待遇普遍较低，县级和乡镇级教师月工资不足1500元，幼儿教师离职率高。

（三）硬件设施设备配置不足、功能分区不尽合理

普惠园“不是指普普通通水平的园，绝不能把普惠园看成质量一般或水平低下的幼儿园”[4]。物质条件是幼儿园开展教育活动的基本前提，对保障幼儿园提供基本的学前教育公共服务质量意义重大，这在很大程度上也反映了政府对普惠性幼儿园“数量”和“质量”的双重价值追求。但调查发现，普惠性

幼儿园在设施设备和功能分区方面仍然存在一些问题。实地调研中我们也发现，农村普惠性幼儿园尤其是普惠性民办园办学条件简陋，没有足够的教育教学基本信息化设备、玩教具材料，教育教学设备的达标率较低，基本没有按国家规定需要设置的相关功能部室，如科学发现室、图书阅览室、音乐舞蹈室等。有的幼儿园是由小学改建而来，楼层高，上下楼梯陡峭，紧急疏散困难，而且走廊、扶梯等拐弯处直角棱没有钝化处理，存在安全隐患。

（四）普惠性民办园对教研与培训的重视度不够

教学管理作为幼儿园必备的软性条件，在幼儿园持续发展中占据重要地位。通过对比分析公办园与普惠性民办园调查数据结果发现，普惠性民办园定期开展教研与培训活动的频次明显低于公办园，且2017年一年参加市级及以上专业提升培训的教师仅有23.67%，普惠性民办园对教研培训的重视度远远不够。这造成普惠性民办园教育理念陈旧、教学方法不科学的现象很普遍，再加之其对市场利益的追逐，幼儿园在教学上小学化的倾向愈演愈烈。

五、对策

（一）加大财政投入力度，建立合理的成本分担体系

公共经济学理论与国际经验均表明，政府应该分担学前教育成本更高份额[5]。因此在普惠性学前教育成本筹措中政府应当发挥主渠道功能，进一步推进和落实对普惠性幼儿园财政补贴和福利减免的优惠政策，建立科学合理的成本分担体系，健全和完善长效的补助机制，加大财政扶持力度。虽然近年来政府对普惠性幼儿园财政投入金额逐年增多，但依旧不能满足日益增长的学位要求，加大政府财政对普惠性幼儿园的投入、真正落实各项优惠政策迫在眉睫。要确保普惠性幼儿园普惠公益特点的实现，改善普惠性幼儿园的办学条件，提高普惠性学前教育资源的整体质量，保证其稳步发展，就要求各级政府部门给予一定的财政倾斜，根据各地经济发展水平、群众承受能力以及为幼儿提供的服务质量等因素，从实际出发，科学核定公办园和普惠性民办园办园成本，合理确定收费标准并建立定期动态调整机制。同时，省级要统筹制定财政补助和收费政策，逐步提高并落实生均财政拨款标准或生均公用经费标准。

（二）提高教师工资水平和编制比例，保障幼儿教师基本权益

幼儿教师待遇偏低的问题，是长期制约我国幼儿教育事业发展的一个顽疾[6]。我国《教育规划纲要》中已明确规定了“政府对加强学前配备和教师队伍建设的责任”[7]。“国十条”中的“政府主导不仅意味着政府只负责对公办幼儿园教师进行财政投入，它还意味着政府对普惠性民办园的长期扶持，实现政府财政投入的公平。”[8]

为此，各级政府应将幼儿园教师队伍发展摆到优先发展的位置上，坚持财政投入、教育资源、政策优先向教师队伍建设倾斜。政府可通过出台相关政策法规，明确公办园和普惠性民办园教师的最低工资水平，利用绩效工资、专项补助和生均财政拨款等方式，解决好普惠性幼儿园尤其是普惠性民办园幼儿教师的工资待遇、社会保障等问题，逐步实现同工同酬，充分利用工作量核算、年底考核与评价的手段调动教师工作的内在积极性。同时政府应在科学确定师生比、保证师资队伍总量充足的基础上，从省级层面出台公办园教师编制标准，提高公办园幼儿教师的编制数量在所有教师中的比例，为普惠性民办园教师提供一定的事业编制空缺，在规模较大、教学质量较好的示范型普惠性民办园试点，设定申请标准，推选考核一批有经验、有能力的民办幼儿教师进入事业编制。把普惠性民办园的教师队伍纳入有关职能部门的管理范畴，建立起民办教师档案，使其工龄、教龄、职称等纳入正常轨道管理，在其转为公办教师或在普惠性民办幼儿园之间换岗时，保证其工龄、教龄、职称的延续性。这样既能激发民办教师对教学服务的积极性与学习的热情，又可以通过在申请标准中设置幼儿教师的服务年限、教学质量考核要求、教师专业水平要求、学历门槛等限制条件，解决师资年龄结构不合理、流动较大的问题。

（三）整合幼教资源，建立教育资源共享机制

教育资源总是稀缺的，而优质教育资源更是稀缺。在老百姓希望“上好幼儿园”的呼声日益强烈的今天，尝试整合幼教资源，建立教育资源共享机制是一条非常重要的有效途径。针对设施设备配置不足和功能分区不尽合理的问题，可在农村继续有效利用中小学闲置校舍及其他富余资源，改建成安全、达标的公办或集体办幼儿园，大的行政村和新型农村社区实现独立办园，小的自然村联合办园或建分园，

进一步完善县、乡镇、村三级农村学前教育网络,努力使农村适龄儿童都能享受到基本的学前教育。针对城市普惠性幼儿园,可借助教育集团,建立幼儿教育资源中心,尝试整合幼儿园设施设备资源,组建教育资源共享机制,最大限度地提高资源利用率,减少资源的浪费,保障资源开发与利用的最大化。

(四)创新教学管理模式,积极开展园本教研

学前教育正在走向内涵式发展之路,这不仅要求幼儿园数量增多,还要求幼儿园必须重视保育教育质量提升。因此,新形势下普惠性幼儿园应该提倡创新教学管理模式,准确定位,改变教学管理传统思想,凭借包容、开放的管理手段引领幼儿教师开展教育教学研究。加强教研指导,调动教职工积极开展园本教研,研究老师们在保育教育过程中遇到的真问题,进一步提升普惠性幼儿园教师教育教学理念、知识与技能、活动设计等方面的专业能力。

［参考文献］

［1］ 中共中央国务院.国务院关于当前发展学前教育的若干意见［EB/OL］.2019－07－10.http://www.gov.cn/zwgk/2010－11/24/content_1752377.htm? isappinstalled＝0.

［2］ 中华人民共和国教育部.教育部等四部门关于实施第三期学前教育行动计划的意见［EB/OL］.http://www.edu.cn/edu/zheng_ce_gs_gui/zheng_ce_wen_jian/zong_he/201705/t20170516_1516568.shtml.

［3］ 中共中央国务院.国务院关于加强幼儿教师队伍建设的意见［EB/OL］.http://www.gov.cn/zwgk/2012－09/07/content_2218778.htm.

［4］ 陶西平.促进普惠性民办幼儿园高质量发展［N］.人民政协报,2016－10－26(9).

［5］ 张萌.普惠性幼儿园公私合作(PPP)模式的教育成本分担机制［J］.陕西学前师范学院学报,2019,35(6):103－110.

［6］ 周勇.中国内地及香港幼儿教育券实践对非在编幼师待遇改善的启示［J］.陕西学前师范学院学报,2017,33(1):124－128.

［7］ 顾明远,石中英.国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010～2020)解读［M］.北京:北京师范大学出版社,2010.

［8］ 王海英.“政府购买服务”需走出哪些误区［N］.中国教育报,2011－12－9(4).

［责任编辑　李亚卓］

(上接第73页)

［11］ Cohen S , Mermelstein K R . A Global Measure of Perceived Stress［J］. Journal of Health and Social Behavior, 1983, 24(4):385－396.

［12］ Mowday R , Porter L , Steers R . The measurement of organizational commitment［J］. Journal of Vocational Behavior, 1979, 14(2):224－247.

［13］ 张文.中小学教师心理资本问卷的编制及其特征分析［D］.重庆:西南大学,2010.

［14］ 邝颂东,高中华,李超平.工作—家庭冲突对教师离职意向的影响:组织承诺中介作用的实证研究［J］.心理研究,2009,2(6):58－62.

［15］ 阿拉坦巴根,刘晓明.幼儿园教师职业压力问卷编制与现状分析［J］.学前教育研究,2014,230(2):21－26.

［16］ 刘慕霞.乡村幼儿教师职业倦怠现状及其心理应对策略［J］.陕西学前师范学院学报,2019,35(7):112－118.

［17］ 宋淑青,秦金亮.幼儿教师组织承诺研究［J］.教育理论与实践,2006,26(6):59－61.

［18］ 黄胜梅.乡镇农村幼儿教师流失意愿与幼儿园文化的相关研究［J］.成都师范学院学报,2018,34(11):42－47.

［19］ 许颖,吴振东.近十年我国教师心理资本研究综述及其启示［J］.陕西学前师范学院学报,2015,31(1):101－105.

［20］ Luthans F , Avolio B J , Avey J B , et al. positive psychological capital: measurement and relationship with performance and satisfaction［J］. Personnel Psychology, 2007, 60(3):541－572.

［责任编辑　李兆平］