

■ 学前教育管理

幼儿园教师招聘与选拔中的问题及对策

何佳璇¹, 曹海宇², 李蕊蕊², 索长清²

(1. 大连市沙河口区第九幼儿园, 辽宁大连 116021; 2. 沈阳师范大学学前与初等教育学院, 辽宁沈阳 110034)

摘要: 幼儿园教师在提升学前教育质量上发挥着重要作用。随着学前教育事业的蓬勃发展, 对幼儿园教师的需求量也随之增加, 但“虐童事件”的多次发生也引起社会各界对学前师资队伍建设的省思。幼儿园虽在招聘与选拔时严格把关, 但依旧存在准入门槛低且选拔方式单一, 教师与应聘岗位契合度低, 重艺术技能, 轻文化知识的问题。对此, 幼儿园在招聘与选拔时要定位园所目标与文化, 明晰用人标准, 提高准入门槛; 优化选拔方式, 不断调整选拔测评结构, 以此改善招聘与选拔中存在的问题, 促进幼儿园教师队伍建设。

关键词: 幼儿园教师; 招聘; 选拔; 问题

中图分类号: G615

文献标识码: A

文章编号: 2095-770X(2020)10-0095-06

PDF获取: <http://sxxqsfxj.ijournal.cn/ch/index.aspx>

doi: 10.11995/j.issn.2095-770X.2020.10.015

Research on the Problems and Countermeasures of Kindergarten Teacher Recruitment and Selection

HE Jia-xuan¹, CAO Hai-yu², LI Rui-rui², SUO Chang-qing²

(1. The Ninth Kindergarten in Shahekou District, Dalian 116021, China; 2. School of Preschool and Elementary Education, Shenyang Normal University, Shenyang 110034, China)

Abstract: Kindergarten teachers play an important role in improving the quality of pre-school education. With the vigorous development of preschool education, the demand for kindergarten teachers has also increased. However, the frequent occurrence of “child abuse” incidents has also aroused the reflection of all sectors of society on teachers’ construction in preschool education. Although kindergartens are strict in recruitment and selection, there are still many problems, for example, low entry barriers and single selection methods, low degree of fit between teachers and candidates, emphasis on artistic skills while light on cultural knowledge. In this regard, kindergartens should locate the goals and culture of the school when recruiting and selecting their teaching staff, clarify the employment standards, raise the entry barriers, deepen the selection methods and constantly adjust the selection and evaluation structure to improve the problems in recruitment and selection and thus promote the construction and quality of kindergarten teaching staff.

Keywords: kindergarten teachers; recruitment; selection; problems

幼儿园教师作为幼儿的施教者、支持者和引导者, 对幼儿的发展具有潜移默化的影响。高素

质的师资队伍对幼儿的发展会有积极作用, 低质量的师资队伍会阻碍幼儿的长远发展。所以, 幼

收稿日期: 2020-05-18; **修回日期:** 2020-07-09

作者简介: 何佳璇, 女, 辽宁海城人, 大连市沙河口区第九幼儿园教师; 曹海宇, 女, 河北唐山, 沈阳师范大学硕士研究生; 李蕊蕊, 女, 山东济宁人, 沈阳师范大学硕士研究生。

通讯作者: 索长清, 男, 蒙古族, 内蒙古赤峰人, 沈阳师范大学学前与初等教育学院副教授, 博士, 硕士研究生导师, 主要研究方向: 学前教育。

儿园教师师资队伍的建设已经成为学前教育发展的一个关键环节,更是学前教育软件建设的核心内容^[1]。2010年《国务院关于当前发展学前教育的若干意见》中指出,要“健全幼儿教师资格准入制度,严把入口关”,让幼儿园重视对教师的招聘与选拔环节^[2]。2012年《幼儿园教师专业标准(试行)》出台,明确提出,“制定幼儿园教师聘任(聘用)、考核、退出等管理制度”。这一政策的出台引领幼儿园教师专业发展的基本准则,为幼儿园教师培养、准入、培训、考核等工作提供了重要依据^[3]。同时,也强化了幼儿园教师的专业性,强调幼儿园教师需经过严格的培养与培训。基于此可以看出,从政策层面重视对幼儿园教师的招聘与选拔,也使幼儿园更加重视幼儿园教师的专业性以及教师的准入环节。近年来学前教育事业蓬勃发展,幼儿园如雨后春笋般出现,随之而来也加大了对幼儿园教师的需求。但近年来幼儿园教师虐童事件多次发生引发了社会各界对幼儿园教师准入规则和师资队伍建设的深入反思。幼儿园教师招聘与选拔是教师进入学前教育行业的关卡,也是优化教师队伍的途径之一,完善的招聘与选拔规则能够从源头把控幼儿园教师质量,从而促进学前教育事业蓬勃健康发展。

一、文献综述

幼儿园教师的招聘与选拔是确保教师队伍质量的重要环节,近年来也逐渐走进研究者的视野。总体而言,关于教师招聘与选拔的研究大都基于现实的调查发现问题,以问题为基础提出相应的建议。此种研究方式能够贴近实际,更具有现实性。由于现实的相似性,大部分研究较为趋同,但也有一些研究打破固有的藩篱,实现了视角上的突破。

2009年,有研究将美、日、英、澳四国幼儿园教师聘任制度进行比较,简要的描绘了西方幼儿园教师的聘任制度,并以此为依据,对我国现存的问题提出可供借鉴的经验^[4]。同年,有研究以园长的视角进行论述,用自己的笔触从需求者的角度表达了对幼儿园教师的诉求,了解到目前幼儿园对教师的要求,既包括内在的品质,也包涵外显的能力。内在品质主要有教师的教育理念与信仰、创造力与想象力、生活态度与职业个性;外显的能力主要包括教师的综合素质与技能、教师的教育经验以及学习的能力^[5]。在诸多因素中,幼儿园优先考虑的依旧是教师的教育理念与信仰。

一些学者以学前教育三年行动计划为契机,

以各地区幼儿园教师公开招聘政策为视角,研究幼儿园教师招聘存在的问题。有学者对黑龙江省的招聘政策和效果进行分析发现,存在招聘区域分布不均、招聘条件较低、考核内容及质量参差不齐等问题^[6]。同时,在山东省的招聘政策分析中也存在相似的问题。

此后,一些研究转而聚焦教师招聘中存在的准入制度模糊、专业化要求低、选拔方式不完善等现实问题,以现实为依托,寻求具有针对性的解决方案。有学者在实际的调查中发现,幼儿园教师招聘中主要存在忽视教师综合素质、招聘标准不清晰、教师与岗位的匹配度低等问题。依托实际的问题,学者提出的建议主要包括制定合理统一的标准,注重教师综合素质的培养以及优化成绩核算机制。在优化成绩核算机制方面,有学者将多级模糊综合评判方法应用到幼儿园教师的招聘当中,将评判指标分层,充分利用了教师招聘中各个因素存在的模糊性的特点,也将评价因素的指标值和评价因素的权重值考虑其中,提高了各级指标权重的准确性和客观性^[7]。

总体上看,上述研究主要从宏观政策和实际问题出发对幼儿园教师招聘中的问题进行分析,真实的呈现出目前幼儿园教师招聘中的困境以及相应的解决策略。但与此同时,还应该看到的是出现此类问题的原因,对幼儿园教师招聘时存在的问题进行深入剖析,使问题研究的更加深入。

二、研究设计

(一)研究对象

笔者对辽宁省230所不同性质幼儿园中负责教师招聘的管理者开展了问卷调查,其中公办幼儿园120人,民办幼儿园110人。共发放问卷240份,回收问卷236份,有效问卷230份,有效率为95.8%。另外,笔者以分层抽样的方式抽取32位不同性质幼儿园中负责教师招聘的管理者作为访谈对象,对其进行深度访谈。

(二)研究方法

笔者主要采用问卷调查法和访谈法。采用自编的《幼儿园教师招聘要求及选拔过程调查问卷》对辽宁省各级各类幼儿园进行调查。调查内容主要包括幼儿园教师招聘要求和选拔过程两部分。研究者采用SPSS 22.0对幼儿园教师招聘要求中的个人情况、道德、知识、能力与身心素质五方面和选拔过程中的资格审查、笔试、面试、实习试用四个方面的数据进行统计与分析。访谈法深入探寻招聘与选拔过程中的问题,访谈内容

的子维度与问卷内容相一致,主要包括不同性质幼儿园招聘教师的具体要求和选拔教师的具体现状两大部分。

三、幼儿园教师招聘及选拔过程的问题

(一)准入门槛低,选拔方式单一

幼儿园招聘教师的准入门槛能够从源头有效把控应聘教师的质量。准入门槛低会拉低应聘幼儿园教师的整体质量。但是在实际的调查中发现,幼儿园在应聘教师时存在准入门槛低、教师宽松入职的现象,主要表现在对教师的专业和有无资格证的要求等方面。如图1所示。

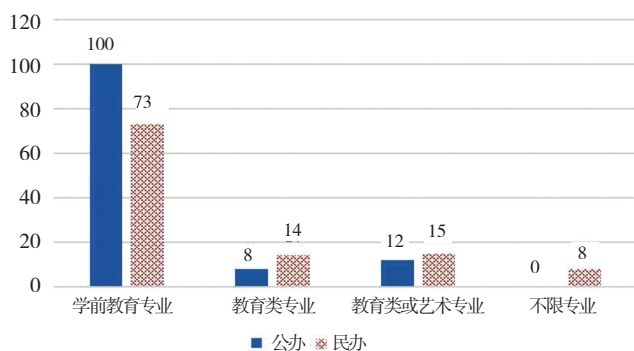


图1 不同性质幼儿园对应聘教师专业要求

通过图1可知,不同性质幼儿园有173所在应聘时选择学前教育专业的学生,占总样本数的75.2%;近25%的幼儿园对专业的要求比较宽松,主要集中在教育类和艺术类;3.5%的幼儿园对教师专业没有限制。并且将幼儿园性质与教师专业进行差异性分析,发现 $P=0.003<0.01$,说明幼儿园性质与教师专业存在极其显著性差异。结合图1可知,民办幼儿园与公办幼儿园相比要求较为宽松。在教师资格证方面,幼儿园放宽了对教师资格证的限制。在访谈中一些教师表示:“教师资格证不一定非得是幼儿园教师资格证,别的教师资格证也可以”。并且在调查中发现,幼儿园在招聘时采用的方式只是对应聘教师外显的行为进行考察,多采用谈话、考核、观察等方式对教师的个人情况、道德和能力进行考察,缺乏对教师进行更深入的考核了解环节。访谈中有教师表示:“如果实在特别缺教师,可能会适当降低对应聘教师的要求。”

幼儿园教师在维持幼儿园教学工作的正常运转中发挥了中流砥柱作用。随着学前教育事业的发展,幼儿园教师出现了供不应求的现象。所以,幼儿园在招聘时“保量不保质”,只是通过表象化的选拔方式对应聘者进行选拔,不利于对教师进行全面的考察。幼儿园教师与其他学段

教师不同,教授对象年龄小、易模仿,教师与幼儿接触密切,教师的一举一动都会对幼儿产生潜移默化的影响。童年的学习和成长经历会对未来产生深远影响,即越早期阶段的教育,越要抱有一种审慎与理智的态度选择和专业智慧^[8]。所以,是否为本专业的教师,区别就在于是否会以专业的态度和智慧看待幼儿,是否会以专业的方式处理幼儿出现的问题。不断放宽对应聘教师的专业要求,将导致学前教育成为一种职业而不是专业,幼儿园教师行业的专业水准也将不断下降,幼儿园教师将成为“人人均可担任”的职业。同时,由于选拔方式的简单化、表象化,应聘者只注重选拔时自身的外在表现,不注重自身实质性的提升,宽松入职稀释了教师队伍的整体质量,导致幼儿园教师队伍陷入“恶性循环”。

(二)教师与应聘岗位契合度低

人与组织的契合度影响招聘的有效性,并在个体和组织的长远发展中占据重要地位^[9]。因此,提高教师与应聘岗位的契合度能够提升教师的职业幸福感,也能促进幼儿园的长远发展。但在调查中发现,教师与应聘岗位契合度较低,主要表现在学历等各个方面。如图2所示。

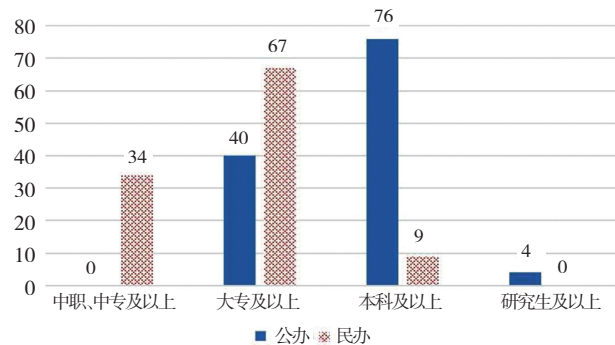


图2 不同性质幼儿园对应聘教师学历要求

通过图2可知,不同性质的幼儿园有34所在应聘时选择中职、中专及以上学历的教师,占总样本数的14.8%;46.5%的幼儿园要求大专学历;37%要求本科学历;招聘研究生学历的幼儿园只占1.7%。将幼儿园性质与教师学历进行差异性分析,发现 $P=0.000<0.01$,说明幼儿园性质与教师学历存在极其显著性差异。结合图2可知,民办幼儿园与公办幼儿园相比要求较为宽松,多集中在大专及以上学历。在访谈中一些教师表示:“我们希望招聘本科学历并要求具有本科学历的教师才能来应聘,但那段时间来应聘的教师非常少,即使参加了试用,留下的也不多,将学历要求改为专科后才陆陆续续招到合适的教师”。部分公办园的教师招聘是由教育局统一开展的,幼儿

园没有选择权,只是接收被录用的教师。访谈中一些教师表示:“即使参与了面试,在面试时看好的孩子也不一定能被聘用;即便被聘用了,也不一定分配到我们园”。由此可见,幼儿园在招聘教师时存在很多的无奈,不能为自己发声。

个人与岗位的合理匹配是人才发挥核心推动力的基础^[10]。教师与应聘岗位契合度低会使教师产生挫败感,打消教师工作的积极性。导致教师与岗位契合度低主要是由现实原因决定的。一方面,高学历教师不甘在幼儿园工作,教师流动性大,幼儿园只能降低标准广招教师;另一方面,幼儿园自身没有自主选择的权利,只能被动接受。虽然教师学历不能决定教师质量,但在一定程度上阻碍教师的专业发展。工作岗位的要求要与员工的素质相匹配,每个工作岗位都会有特殊的要求,若想要胜任这一岗位,就必须具备一定的知识、技能和才干;反之就会对此工作失去信心,甚至离职^[10]。教师行业亦是如此,教师在与自身不匹配的岗位上需要花费更多的精力和时间去适应、调整,不能将自身的优势投入到工作当中,不能体会到工作带来的愉悦感和成就感。有时软件建设需要长时间的积累才能弥补。长此以往,教师会产生职业倦怠,直至辞职。而教育局统一招聘时没有考虑到幼儿园的实际需求,所招聘的教师并非是幼儿园真正需要的,幼儿园需要花费大量的时间和精力为教师开展培训工作,既加大幼儿园的工作量,又影响了幼儿园正常的工作进度。所以,教师与岗位契合度低对于教师自身和幼儿园来讲都是一种压力和负担。

(三)呈现出重艺术技能,轻文化知识的倾向

艺术技能是幼儿教师的必备素质,但过度重视艺术技能,忽视广博的文化知识,则会导致教师素质结构单一^[11]。在调查中发现,各级各类幼儿园在面试选拔环节存在重艺术技能,轻文化知识的倾向。如图3所示。

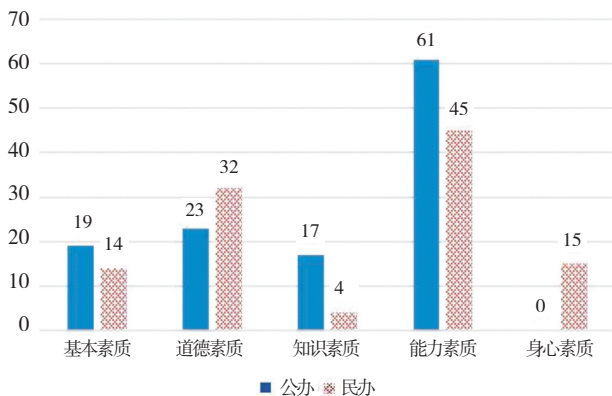


图3 面试选拔环节各级各类幼儿园对应聘教师要求

通过图3可知,不同性质的幼儿园在选拔环节有33所幼儿园对教师的基本素质有要求,占总样本数的14.3%;23.9%的幼儿园要求道德素质;9.1%的幼儿园要求知识素质;46.1%的幼儿园要求能力素质;对应聘教师身心素质有要求的只占6.5%。将幼儿园性质与面试选拔环节对教师的要求进行差异性分析,发现 $P=0.000<0.01$,说明幼儿园性质与面试选拔环节对教师的要求存在极其显著性差异。结合图3可知,不同性质幼儿园注重教师的能力素质,对教师的身心素质和知识素质要求比较低。在与幼儿园管理者深入访谈时发现,幼儿园比较注重能力素质中的艺术能力。在调查中一些教师表示:“很看重教师的专业技能水平”“愿意将技能好的教师留下”。也有一些教师表示:“在面试时会让教师展示五大技能,我们幼儿园历来比较看中艺术技能”。可见,幼儿园招聘时对教师专业技能的重视。在招聘教师时,不同性质的幼儿园对教师的知识也有一定的要求。调查发现,注重教师通识知识的幼儿园占14.8%,关注幼儿园教师发展知识的占47.8%,关注幼儿保育与教育知识占37.4%。可见,幼儿园忽视教师的通识文化知识。

专业的艺术技能体现幼儿园教师的专业性,而广博的文化知识则是教师文化底蕴的体现。由于幼儿好奇心强,幼儿园教师就要成为“全方面人才”,即琴棋书画样样精通,天文地理无所不晓。在招聘时只注重专业的艺术技能则不利于幼儿的全面发展,不能满足幼儿的好奇心。专业的艺术技能是幼儿园教师外显的能力,但却是幼儿并不需要掌握的能力,幼儿只需要在自身发展规律的基础上了解即可。幼儿园教师文化知识的不足则会影响保教实践,导致教师不能有效引导幼儿进行探索,不能回应幼儿的问题,不能形成生成课程^[12]。对于幼儿园教师来讲,文化知识的多少一方面反映了教师文化程度的高低和专业知识的掌握情况,另一方面也折射出教师能否为幼儿提供高质量的教学内容。教师懂得多,思考问题就会更深入、更全面,在教学活动中就会引导幼儿思考,扩展幼儿的视野,丰富幼儿的知识储备,促进幼儿的全面发展。美国、日本对教师广博的知识储备已经明确提出要求。全美幼儿教育协会(NAEYC)要求从事0-8岁早期教育工作的教师,必须精通广泛的普通知识领域,如语言和读写、科学、社会研究、体育等。人文、自然和社会等综合知识也在日本法律规定的获取幼儿园教师许可证履修课程中^[13]。因此,在招聘教

师时也应重视教师的文化知识储备。

四、改善幼儿园教师招聘及选拔现状的建议

(一)定位园所目标与文化,明晰用人标准

园所目标与文化会影响教师文化的形成。准确定位园所目标与文化会在实际工作中引领教师文化的发展。不同的幼儿园会有不同的办园目标,对幼儿园的发展起着引导与规范的作用。园所目标包括园所发展总目标、幼儿发展目标和教师发展目标三大部分。在实际招聘时幼儿园要准确透彻分析幼儿园的办园目标和定位,在清楚了解幼儿园整体规划的基础上帮助管理者制定合理的发展计划,同时也应制定完善的幼儿发展目标以及教师发展目标,使教师在工作中明确的方向。幼儿园教师文化是幼儿园文化的次级文化,园所文化会影响教师文化的形成。文化塑造个体,但个体也能超越文化结构。幼儿园教师在被幼儿园组织文化和教师群体文化塑造的过程中不断发挥个体能动的选择,在需要机制的工具下渐渐与组织和群体进行互动,从而与幼儿园教师文化达到一种契合^[14],也与幼儿园文化达到精神上的契合。所以,为招聘到与幼儿园精神上契合的教师,可使应聘者感知幼儿园的整体文化与教师群体文化,在此种文化环境氛围下是否能够全身心的投入工作,使得应聘者能够将自己置入到特定的文化环境中思索与幼儿园文化的匹配度。

明确用人标准能够招聘到与所提供的岗位高度契合的教师。根据人职匹配理论可知,每个人所特有的人格模式都有与之相匹配的职业类型,当二者达到理想状态时,即达到合理的匹配状态。所以,为招聘到与岗位契合的教师,幼儿园要为应聘者提供具体的岗位目标及标准,即幼儿园要制定清晰的岗位分析和职务分析,明确岗位和所需职务的特点和要求,应聘者在岗位中应履行的职责包括什么。未来教师成功上岗,教师应获得权利、待遇以及发展空间规划都需要为应聘者详细提供,帮助应聘者全面认识应聘的岗位。幼儿园需要准确的传达园所所需岗位的人才标准,通过双向选择达到岗位与人员的高度一致。同时,需要在实际的招聘与选拔中考虑到教师的胜任能力。在面试等招聘环节,不仅要了解教师的知识技能,也需要根据组织分析来推断教师所必备的价值观、兴趣等,深入了解教师的内

在需求^[15]。除此之外,教育局在帮助幼儿园选拔教师的过程中需要与幼儿园进行沟通,适当放权,实行园长负责制,赋予园长自主选择的权利。

(二)提高准入门槛,优化选拔方式

高质量的教育依托高素质、稳定化的教师队伍才有可能实现^[16]。提高准入门槛能够从源头把控教师质量。当前学前教育事业蓬勃发展,幼儿园教师这一行业呈现出供需不平衡的现象,很多幼儿园为了招聘足够数量的教师,降低教师的准入门槛,忽视教师的专业性,引入非学前教育专业,降低教师队伍整体的专业性。幼儿园教师资格证是学前教育上岗许可证,代表了教育人员特定的从教方向^[17]。面对现存的专业不对口,教师资格证限制宽松的现象,幼儿园在招聘时要对应聘教师的专业和教师资格证进行限制,专业必须为学前教育专业,这样才能保证幼儿园师资的专业化;教师资格证必须是幼儿园教师资格证,其他资格证不能混用。采用“双标准”对教师进行严格限制,避免在今后的教学中出现“小学化”倾向。幼儿园可以与高校形成一对一或一对多的“校园合作”模式,通过与高校合作,为幼儿园输送符合“双标准”的师资,并且通过合作,幼儿园会对高校的人才培养方案比较了解,对幼儿园教师的整体情况也会比较熟悉,在一定程度上保证了教师的质量。

多元化的选拔方式能够全面的考察教师的素质,优化选拔方式对提高教师质量具有重要意义。目前幼儿园采用的招聘与选拔方式并不丰富,难以考察教师的心理特征和综合素质。建议幼儿园调整评委教师的结构,评委教师队伍中应包含多专业教师,从不同专业视角对应聘教师进行考察,此方式能够从全方位、多领域对教师进行考察。其次,根据麦克利兰的冰山模型可知,人员的个体素质分为基准性素质和鉴别性素质。基准性素质即知识技能;鉴别性素质即角色定位、价值观、动机、人格特质等。在幼儿园招聘过程中,在关注应聘者的基准性素质的同时,建议在选拔过程中要加入对应聘教师的心理测试环节,可以使用人才测评理论对应聘教师进行测评,通过笔试、面试、心理测试、评价中心等方式对应聘者的知识、能力、技能、个性特征等鉴别性素质进行测试与评价,从而判断应聘者与岗位的匹配度。如将树木-人格投射测试加入到教师的选拔环节中,一方面能够突破被试防御,另一方面也能以较短的时间和精力获得丰富的信息^[18],改善以往招聘只关注外在表现的现象,从更深层

面挖掘教师的职业特征以及动机。

(三)合理调整选拔测评结构

合理的选拔测评结构能够深入了解教师的胜任能力。根据教师胜任力结构可知,教师的胜任力包括知识胜任力、教学胜任力和道德胜任力,且考察难度依次升高,可改变性却与考察难度成反比。目前幼儿园在招聘与选拔时对教师道德素质的要求都很重视,但很多幼儿园也存在忽视文化知识,重视教师艺术技能的问题。这种选拔测试结构会导致应聘教师不重视自身文化知识的积累,但是在幼儿园中,广博的文化知识是教师得以有效开展教学活动的基础。作为一名新教师,其知识储备要具备教育学心理学方面的知识和训练,还需要具备扎实、广博的学科知识,更需要掌握与本专业相关的具体学科教学法^[19]。所以,需要将测评结构进行调整,在注重教学胜任力、道德胜任力的同时,也要重视教师的知识胜任力。建议幼儿园将知识、道德、艺术技能共同纳入到选拔测评结构当中,可以根据园所的实际合理调整三者所占比重。

合理的选拔测试结构会对应聘教师进行全方位的筛选,考察教师的综合素质。幼儿园可以合理调整选拔顺序,先对教师进行面试,通过行为事件访谈、开放问题和两难问题等方式,了解教师所持有的价值观和道德素养,符合条件的再安排笔试和二次面试,并且对教师道德素质的考察要贯穿始终,不可懈怠。教师应尊重、理解、信任、赏识和期待每位幼儿^[20],将道德素养内化到自身的保教实践当中。其次,幼儿园要细化知识与技能的测试标准,制定严格的测评操作细则,合理分配知识与技能在招聘时所占的比重,对知识的考察除了笔试的方式还要加入现场问答的环节。笔试是高效考察教师知识的方式,在笔试部分不仅要对教师的专业知识进行测评,还要对教师的通识知识进行测试。现场问答环节也要涉及到教师的专业知识和通识知识,并且要现场考核教师的教育机智。采用这种灵活的选拔测评结构对教师的综合素质进行测评,有利于选拔出高素质的教师。

[参考文献]

- [1] 郑名.“学前教育三年行动计划”成效分析与政策建议[J]. 学前教育研究, 2014(8):34-43.
- [2] 国务院. 国务院关于当前发展学前教育的若干意见

- [EB/OL]. http://www.moe.gov.cn/jyb_xxgk/moe_1777/moe_1778/201011/t20101124_111850.html
- [3] 教育部关于印发《幼儿园教师专业标准(试行)》《小学教师专业标准(试行)》和《中学教师专业标准(试行)》的通知[EB/OL]. http://www.moe.gov.cn/srcsite/A10/s6991/201209/t20120913_145603.html
- [4] 吴凡. 西方幼儿教师聘任制度比较及其启示——以美、日、英、澳为例[J]. 教育导刊(幼儿教育), 2009(8):61-63.
- [5] 刘晓花. 我是园长我选谁——谈谈选聘幼儿园教师的标准[J]. 早期教育(教师版), 2009(10):30.
- [6] 韩影, 邹山丹, 王薇. 黑龙江省公办幼儿园教师公开招聘政策及其效果分析[J]. 学前教育研究, 2014(12):36-40.
- [7] 赵辉, 赵璐. 多级模糊综合评判在招聘幼儿教师中的应用[J]. 哈尔滨理工大学学报, 2017, 22(2):90-94.
- [8] 丁海东. 幼儿园教师职业的专业性及其发生根基[J]. 学前教育研究, 2015(11):21-27.
- [9] 谭小宏. 个人与组织价值观匹配对员工工作投入、组织支持感的影响[J]. 心理科学, 2012, 35(4):973-977.
- [10] 刘银花. 个人与岗位的合理匹配是用人的关键[J]. 经济问题探索, 2001(5):73-75.
- [11] 李勇, 萧楠, 卢清. 当前我国公立幼师招聘存在的问题及其应对策略[J]. 大庆师范学院学报, 2014, 34(2):139-142.
- [12] 索长清, 樊涛. 学前师资的“宽松入职”及其消极影响[J]. 当代教育论坛, 2020(1):72-79.
- [13] 李小球. 我国“幼儿园教师职业准入标准”研究[J]. 教育科学研究, 2017(6):91-94.
- [14] 索长清. 幼儿园教师文化研究[D]. 长春:东北师范大学, 2014.
- [15] 胡伶. 从合格到合适:教师聘用的新走向——基于个人与组织契合理论的视角[J]. 教育发展研究, 2009(18):62-65, 83.
- [16] 庞丽娟, 洪秀敏, 孙美红. 高位入手顶层设计我国学前教育政策[J]. 教育研究, 2012, 33(10):104-107.
- [17] 李娜. 山东省幼师公开招聘政策及其效果分析[J]. 天津市教科院学报, 2015(4):72-74.
- [18] 宋春晓. 树木—人格投射测试在教师选拔中的应用研究[D]. 苏州:苏州大学, 2016.
- [19] 戈白文. 美国校长想要怎样的新教师——新教师招聘之问题与对策概览[J]. 外国中小学教育, 2004(11):11-14.
- [20] 索长清, 王唯一. 敬畏生命伦理及其对幼儿教师专业伦理建设的启示[J]. 沈阳师范大学学报(社会科学版), 2019, 43(2):96-100.

[责任编辑 朱毅然]