

■ 学前教育专业发展

民办幼儿教师离职倾向研究

——以江苏省南通市为例

马玲玲¹, 许铁梅²

(1. 江苏工程职业技术学院, 江苏南通 226000; 2. 南通大学教育科学学院, 江苏南通 226000)

摘要: 为探索民办幼儿教师离职倾向的现状及影响因素, 选取南通地区民办幼儿教师265名, 采用离职倾向量表与民办幼儿教师职业发展状况问卷进行调查。结果表明: 目前该地区民办幼儿教师离职倾向较为强烈, 年龄在36-40岁、学历为研究生、已婚未育、所在班级是大班, 所在园月收费标准在1000-2000元的离职倾向相对较高。根据现状, 通过量的研究与质的研究, 发现对离职倾向影响最大的为外界支持, 其次为园所氛围, 最后为职业特性。以研究结果为依据, 分别从政策保障, 提升内力以及社会参与三个方面提出相应对策与建议。

关键词: 民办幼儿教师; 离职倾向; 影响因素

中图分类号: G615

文献标识码: A

文章编号: 2095-770X(2021)01-0091-07

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

doi: 10.11995/j.issn.2095-770X.2021.01.012

Exploring the Turnover Intention of Private Preschool Teachers

—A Case Study of Nantong in Jiangsu Province

MA Ling-ling¹, XU Tie-mei²

(1. Jiangsu College of Engineering and Technology, Nantong 226000, China;

2. School of Education Science, Nantong University, Nantong 226000, China)

Abstract: In order to explore the current situation and influencing factors of turnover intention of private preschool teachers, 265 private preschool teachers in Nantong area were selected and investigated by turnover intention scale and the questionnaire of private preschool teachers' development. The results indicate that the private preschool teachers in this area aged between 36 to 40 years old, who have the graduate degree, get married and infertile, in the senior classes with the monthly charge of 1000-2000 yuan, tend to have relatively strong turnover intention. Based on the analysis of current situation, through the quantitative and qualitative research, it is found that the most important influencing factor on turnover intention is the external support, followed by the atmosphere of the preschool, and the least is the professional characteristics. According to the research results, suggestions are put forward from three aspects: policy guarantee, internal force promotion and social participation.

Key words: private preschool teachers; turnover intention; influencing Factors

学前教育是我国国民教育体系的重要组成部分, 办好学前教育, 与每一个家庭息息相关, 与一

个国家未来人才培养和一个民族的进步紧密相连。据统计, 截至2019年末, 我国民办幼儿园共

收稿日期: 2020-08-28; 修回日期: 2020-11-27

作者简介: 马玲玲, 女, 江苏南通人, 江苏工程职业技术学院助教, 主要研究方向: 幼儿保育, 幼儿游戏, 教师教育; 许铁梅, 女, 江苏扬州人, 南通大学教育科学学院教授, 主要研究方向: 学前儿童发展与教育, 学前儿童游戏, 教师教育等。

17.32万所,占幼儿园总数的61.61%;民办幼儿园教师169.3万人,占总数的61.27%。有研究表明:具有离职倾向的民办幼儿园教师高达86.4%,这严重地影响了民办幼儿园办园的质量。笔者希望通过调查和研究找到民办幼儿教师在职离职倾向中诱发她们离职行为发生的主要因素,发现其原因,让她们安心地留在民办幼儿园的岗位上。

一、研究设计

(一)概念界定

民办幼儿教师离职倾向在本研究中是指在民办幼儿园从事教育教学工作的教师对目前的工作不满意,想找到好的工作机会等一系列心理矛盾所造成的离职想法,自愿想离开现有的工作岗位,寻找其他工作的一个心理状态。离职倾向是离职行为发生前的一种意向程度,在不同因素的影响下,它会发生不同的变化。

(二)调查方法

本研究采取了随机抽样的方法,通过问卷星对南通地区的276名在职民办幼儿园教师进行问卷调查,整理后获得有效问卷265份,有效率在96.01%。在此基础上选取6名在职教师及2名已离职教师进行访谈。

(三)研究工具

1. 民办幼儿教师离职倾向问卷

采用的离职倾向量表包含六个项目,根据项目之间的相关性,分为三个维度,量表具有较好的信度和效度^[1]。在本研究中的Cronbach's α 为0.804。

2. 民办幼儿教师离职倾向影响因素问卷

采用的是自编问卷的方法,该问卷萃取出三个因子:园所氛围、外界支持、职业特性,“园所氛围”内容主要涉及到园所的管理方式、工作氛围、晋升及培训等方面的内容,“外界支持”内容主要涉及家长对教师工作的支持,社会对幼儿教师支持与容错度等,“职业特性”主要指工作的一些特性^[2]。方差解释率为61.919%,信度系数为0.950, KMO 取样适当性参数0.934, Bartlett 球形检验统计量3.536E, $p < 0.001$ 。问卷总体和三个因子分量表Cronbach's α 系数依次为0.950, 0.927, 0.883和0.839,均具有较高信度。

在效度上,本研究采用因素相关矩阵和AMOS验证性因素分析对问卷结构效度进行检验。采用因素相关矩阵检验问卷的结构效度,根据心理测量学理论,通过各因素之间的相关性以及各因素与总分间的相关性来估计问卷的结构效度,结果如表1所示。

表1 民办幼儿教师离职倾向影响因素与总分及各维度之间的相关矩阵

	总分	园所氛围	外界支持
园所氛围	0.910***		
外界支持	0.946***	0.819***	
职业特性	0.878***	0.656***	0.764***

从表1可直观看出,各因素与总分的相关性高且显著,而各因素之间的相关性中等。

其次,对确定的28个项目进行验证性因素分析,根据结构方程模型理论,对模型的CFI、卡方、RMSEA等指标进行考察,同时考虑GFI、AGFI、NNFI等指标。在本研究中,我们建立了一个离职倾向影响因素三个维度的模型,经验证,各项指标均符合要求,如表2所示,说明问卷结构效度良好。

表2 民办幼儿教师离职倾向影响因素验证性因素分析结果

χ^2	df	χ^2/df	RMSEA	NFI	CFI	GFI	AGFI
928.565	327	2.676	0.080	0.791	0.857	0.790	0.754

问卷采用Likert5点记分,“1-5分”分别评定为“非常不同意、不同意、既不同意也不反对、同意、非常同意”,在问卷设计时,考虑到“离职”这一敏感问题,为了保证问卷的被调查者不受干扰,研究者将调查问卷命名为“民办幼儿教师职业发展状况”。

(四)统计方法

本研究采用SPSS21.0进行数据分析。本研究的对象为民办幼儿教师,以研究者多年在民办幼儿园工作及管理的经验,该地区民办幼儿教师薪资相差不大,故相对差异有限,在个人背景资料里则不采用薪资变项。

二、民办幼儿教师离职倾向的现状

(一)民办幼儿教师离职倾向较为强烈

根据离职倾向等级划分标准判断离职倾向

的总体水平,在对南通地区265名民办幼儿园教师进行的问卷调查中,将离职倾向总分换算成均分,划分成 ≤ 1 (从不)、 $>1 \leq 2$ (甚少)、 $>2 \leq 3$ (偶尔)、 $>3 \leq 4$ (经常)四个等级。经过统计分析,民办幼儿教师离职倾向在四个等级的人数及分配比例为:“从不”人数最少,共有1人,占0.38%;“甚少”为28人,占10.57%;“偶尔”人数最多,达135人,占50.94%;“经常”人数次之有101人,占38.11%。可以看出,目前该地区民办幼儿园教师存在较高度度的流动趋势,有较为强烈的离职倾向。

(二)36-40岁的民办幼儿教师离职倾向相对较高

本研究将民办幼儿教师的年龄分为五个阶段进行单因素方差分析,探究年龄是否影响了离职倾向。研究得知,25岁以下教师在离职倾向上平均得分为2.924,26-30岁教师在离职倾向上平均得分为2.949,31-35岁教师在离职倾向上平均得分为2.633,36-40岁教师在离职倾向上平均得分为3.143,40岁以上教师在离职倾向上平均得分为2.777,差异性检验的结果为($F=2.674, P=0.032 < 0.05$),表明离职倾向在不同年龄上存在显著性差异,得分最低为31-35岁教师,得分最高的为36-40岁教师。

(三)研究生学历的民办幼儿教师离职倾向甚是严重

本研究为调查学历与民办幼儿教师离职倾向之间是否存在显著差异进行了单因素方差分析。结果表明,差异性检验的结果为($F=2.672, P=0.048 < 0.05$),表明离职倾向在不同学历上存在显著性差异,从均值的分布上看,中专(高中)及以下的均值为2.445,离职倾向相对较低;而拥有研究生学历民办幼儿教师离职的均值为3.340,离职倾向相对较高。

(四)已婚未育的民办幼儿教师离职倾向尤其明显

通过对民办幼儿教师离职倾向在婚姻状况上的方差分析统计,结果发现差异性检验的结果为($F=3.425, P=0.034 < 0.05$),表明离职倾向在不同婚姻状况上存在显著性差异。未婚教师在离职倾向上平均得分为2.845,已婚已育教师在离职倾

向上平均得分为2.903,已婚未育教师在离职倾向上平均得分为3.283,得分最高的为已婚未育教师,得分最低为未婚教师。

(五)所在班级是大班的民办幼儿教师离职倾向更加突出

为了考察民办幼儿教师所在班级对离职倾向的影响,将所在班级划分为五类进行单因素方差分析。研究发现,差异性检验的结果为($F=3.066, P=0.017 < 0.05$),表明离职倾向在所教班级上存在显著性差异。小小班教师在离职倾向上平均得分为2.730,小班教师在离职倾向上平均得分为2.782,中班教师在离职倾向上平均得分为2.885,大班教师在离职倾向上平均得分为3.128,跑班教师在离职倾向上平均得分为2.838,得分最高的为大班教师,得分最低为小小班教师。

(六)所在园月收费在1000-2000元的民办幼儿教师离职倾向居高不下

月收费标准是指幼儿园每个月收取幼儿的学习教育费用,不包括伙食费等其他费用。分析发现,离职倾向在不同幼儿园的每个月收费上存在显著性差异。1000元以下在离职倾向上平均得分为2.687,1000-2000元在离职倾向上平均得分为3.076,2000元以上在离职倾向上平均得分为2.878,得分最高的为月收费为1000-2000元,得分最低为月收费1000元以下。

通过分析发现民办幼儿教师的离职倾向在性别、专业以及职称上不存在显著性差异。

三、民办幼儿教师离职倾向影响因素分析

影响民办幼儿教师产生离职的影响因素纷繁复杂,通过对问卷的相关性分析发现:职业特性、外界支持、园所氛围之间均为显著正相关,其中和外界支持的相关性最大($r=-0.251$),和职业特性的相关性最小($r=-0.153$)。通过回归分析发现:外界支持(回归系数为-0.275, $T=-4.198, P=0.001 < 0.05$)、园所氛围(回归系数为-0.238, $T=-3.780, P=0.001 < 0.05$)、职业特性(回归系数为-0.154, $T=-2.512, P=0.013 < 0.05$)对离职倾向具有显著负向影响,对民办幼儿教师离职

倾向影响最大的为外界支持,其次为园所氛围,最后为职业特性。在问卷调查的基础上通过对6名在职教师访谈及2名已离职教师的个案追溯研究,进一步发现民办幼儿教师离职倾向的主要影响因素。

(一)职业荣誉与现实地位存在鸿沟

教师在我国一直以来享有很高的职业声望。然而,幼儿园教师,尤其是民办幼儿教师,是教师群体中的“边缘人”,常被误解为“带带孩子”而已,并没有得到社会应有的尊重。研究生学历的民办幼儿教师因其学历相对较高,故在职业荣耀上需求也会多一些。当这种需要不能被满足时,就会直接影响民办幼儿教师的职业认同,长此以往,对工作厌倦的心理也会随之产生,在一定程度上增强其离职的倾向,一旦遇到特定的事件作为导火索,就必然做出离职的行为。而家长对教师的不信任,又会加重这种行为的产生。民办幼儿教师中流传着这样一句话:“我用隐忍和热爱扛过了所有的压力和误解,抗住了薪酬福利带来的影响,却扛不住家长的一句不信任的话,一个不理解的眼神。”在与已离职的两名民办幼儿教师访谈中,发现让她们留下来的方式其实只是家长能诚心诚意地挽留她们。

(二)职业身份与价值追求大相径庭

在传统观念下,公众对“体制外”与“体制内”始终有很大的偏见。“编制”被称为“铁饭碗”,相当于头顶上的一个光环,成为影响她们职业身份的一个重要因素。更有一部分民办幼儿教师认为编制可以帮助他们克服一切困难,正如一位老师说:“如果有编制,就能帮助扛住工作的压力,让我心甘情愿地去做这些事情。”就如同在民办园没有编制,也就没有了克服困难的动力。如今民办园中几乎每一个正规师范学校的毕业生,都是在考编失败后迫不得已才进入的。只要有考编的机会,特别是学历越高的教师,他们都会选择尝试,这也在一定程度上影响民办园教师产生离职倾向。

(三)职业付出与物质回报不相匹配

民办幼儿园由于其营利性和自筹资金的运行机制,大部分民办幼儿教师只有医疗、养老、住房等最低工资标准的社会保障。他们的命运与

幼儿园运营效率这根薄弱的稻草息息相关。与在职民办幼儿教师的访谈中得知,很多已婚未育的教师产生离职的想法,一方面是目前工资收入不足以负担“生育后养孩子”的费用,另一方面想趁着在自己生育前出去搏一搏。特别是所在园月收费在1000-2000元之间的民办幼儿教师更易产生离职,主要因为这些园所收费高了,家长与园所的要求也就高了,而教师的工资却没有随之而水涨船高,让教师产生了付出与回报不匹配的心理,从而产生离职倾向。

(四)职业负担与安全压力难以舒缓

民办幼儿教师一天的工作时间基本都在9个小时以上,可用“繁琐”两字形容:既要承担保育工作,又要承担教育职责;既要负责幼儿生活,又要负责幼儿学习;安全更是他们工作的重中之重,几乎每一个民办幼儿园的班级安全事件都直接与教师的工资、年终奖挂钩。

他们整天与孩子呆在一起,几乎时刻处于在工作状态。即使是幼儿午睡环节,教师也需要进行各种园务例会、安全工作会议、研讨等其他业务工作。有时晚上还需要接待家长的咨询。为了迎接检查,还得加班加点。当这种压力长期得不到舒缓,就会转为职业倦怠,增强民办幼儿教师的离职倾向。一旦这种倾向形成,大部分教师在大班结束后,觉得给家长及园所都有一个交代后,就会选择离开。

(五)职业前景与晋升道路不甚明朗

在民办幼儿园,很多教师从工作到离职都只是一名普通的老师,做的基本也都是同样的事情,长期工作也变得程序化、模式化。日复一日工作的单调,让教师担忧起以后职业发展的后续问题,一定程度上左右了民办幼儿教师的离职倾向。每一个在民办园坚持5年以上的教师,都对个人发展有着一定的期望,但他们想的只是那个职位,加上晋升制度的不透明,容易让民办幼儿教师感到不公平,甚至看不到发展的前景,36-40岁的民办幼儿教师易产生离职的倾向,更大部分原因则是晋升无望,一方面想通过离职来寻找更好的机会,另外一方面想通过离职引起园所的重视。

(六)职业追求与保障支撑不成正比

在调查中发现96.6%的民办幼儿教师认为幼儿园的培训机会很少。一方面,民办园因为资金来源狭窄、经费紧张,故在教师业务培训和专业发展上投资很少;另一方面,部分幼儿园在一定程度上不敢培训教师,担心教师专业成长就“飞”走了。教师培训是其发展自身专业、提升职业素养的重要途径。虽然市县区也创设不少学习机会,但因名额少,民办园教师培训仍以园内为主。而民办园自身教师队伍呈年轻化特征,加上有的园所有时因注重家长择校的权威性,常用新颖博家长眼球,不踏实注重教科研工作,导致教研活动水平较低,教师的科研意识和能力较弱。问卷的被调查对象中有66.4%的民办幼儿教师没有职称。在访谈中发现,大部分情况是幼儿园没有提供给老师这种评职称的机会,常常因为疏忽错过一年一度的职称评定。这些主客观原因使得民办幼儿教师专业支持受到限制,专业成长受到阻碍。

(七)职业形象与社会声誉亟待匡扶

近几年,“幼师虐童”新闻层出不穷,性质恶劣,玷污了幼儿教师的整体形象,也拉低了社会对幼儿园教师的正面评价。更有甚者一些报道根本没有查清真相,只为博人眼球,谴责幼儿教师的社会舆论一波未平一波又起,各类矛盾均指向民办幼儿园,妖魔化民办幼儿教师。有78%的幼儿园教师认为关于民办园新闻报道更多的是负面消息,外界环境纷繁复杂让民办幼儿教师的职业认同开始下降,但事实上负面消息曝光的只是个别幼儿园的害群之马。因为别人的错而让整个幼教群体背锅,让民办园行业承担这项罪责,对爱幼乐教、勤奋敬业的民办幼儿教师而言,这是一种莫大的伤害。一旦这种伤害到达教师承受的极限,就会产生离职的现象。这种职业形象与社会声誉对每一个民办幼儿教师都非常重要,不会因为性别、年龄、学历、婚姻与否、专业等而改变,甚至都不会因为园所的不同性质而改变。

四、扭转民办幼儿教师离职倾向的对策建议

民办幼儿教师离职受到诸多因素的影响,

如何在大环境背景下留住教师,是当前民办幼儿园迫切需要解决的问题。结合前述影响因素,我们在社会生态系统理论的中系统以及微系统中,提出了预防离职倾向产生的具体对策建议。

(一)以政策保障为关键,增强民办幼儿教师的归属感和凝聚力

1.健全法律保障机制,以规留人

马斯洛需要层次理论指出:生存需求是人类最基本的需求,也是最先需要得到满足的需求,只有这个需求满足了,才能有其他更高层次的需要。因此,从国家层面,要加快立法的进程,明确民办幼儿教师应得的权益,从法律的高度来保障这一群体的薪资待遇、福利保险等问题,与之而来,执法部门要加大对民办幼儿园的监督,确保执法必严、违法必究,使民办幼儿园主办者不敢侵犯教师的合法经济权益。同时针对民办幼儿教师这一弱势群体,可建立相关的法律援助体系,为其提供免费的法律咨询与法律援助,保护教师自身的权益。只有从法律的层面保障民办幼儿教师的生活质量与生存水平,他们才能后顾之忧的,安心在民办幼儿园的岗位上工作。

2.规范幼教行业发展,以岗留人

目前,我国幼儿园教师采取的是“身份制”的管理模式,分别有在编体制内的教师、体制外同工同酬的备案制教师与非在编教师。国家相关部门可从民办幼儿教师编制入手,考虑在民办园设立民办教师编制,由县区级相关部门根据民办幼儿教师每年的工作情况来核定,报市级相关部门审核公示,并报省级相关部门备案,这与目前很多地区实行的公办园备案制教师有异曲同工之处。另外,可以尝试将民办幼儿教师纳入幼儿园教师行列,对公办在编教师、备案制教师、非在编教师实行统一的“行业管理”,唯一区别的只是政府对不同类型教师待遇的财政分担程度不同。

3.构建教育支持体系,以能留人

针对民办园教研氛围不足,没有机会参与更高层次培训活动等现状,一方面可以依托名师工作室、学术研究团队等,征集专家志愿者,组建自

理论到实践的支持平台,提供教学观摩、现场研讨、网上答疑等多种学习支撑,在坚持自愿的原则基础上实行“导师制”,每位教师根据自身的状况进行选择,由教师自身发现一日活动中的问题,请导师帮助她们进行诊断,在助推力的作用下获得专业化的提升。另一方面可以采用实名制注册的形式在网上组建“民办幼儿教师之家”,里面定期举行沙龙活动,每位教师就遇到的困惑,尝试解决的方法在里面进行阐述,再展开交流与探讨,大家在出谋划策的过程中进行火花的碰撞与智慧的呈现,从而形成民办幼儿教师专业成长共同体,助力专业提升。

(二)以提升内力为根本,增强民办幼儿教师的荣誉感和内驱力

1. 制定教师专业成长规划,以才留人

职业生涯是人生的重要组成部分。幼儿园需要帮助教师分阶段、有目标地做好职业规划,这样,每个(包括36-40岁)民办幼儿教师会朝着自己的职业生涯目标努力,进一步提高自己的专业素养,每一个教师的个人成长,也就成就了幼儿园的高质量发展。幼儿园还应针对本园教师专业成长需要,建立专业支持体系,创设多种学习机会。首先可以借助外部力量,比如高校专家、市区骨干教师等定期与教师面对面的交流,甚至可以邀请他们走入班级,与教师一对一解决切实存在的现实问题;其次园所的教研活动要面对现实问题,研讨现存困惑,实践研讨的成果,再次反思提升,让教研活动不沦为一种形式,这种“真研讨”也会帮助研究生学历的民办幼儿教师解决理论与实践的联结,满足其专业发展需求。专业成长不仅需要外界的有力支持,同样需要教师个体自身的自觉主动,每一位教师都需要发挥自身的主观能动性,找寻自我成长的动力。

2. 架构合理薪酬标准,以惠留人

幼儿园教师不但有脑力劳动,更有体力劳动,没有合理的物质回报,教师很难全身心投入到工作中。民办幼儿教师的工资水平应当与其付出相适应。我们可以借鉴企业的薪酬体系,民办幼儿园要让教师与园所形成利益的共同体,园所发展势头十足,则教师与老板共同获

益,从而调动教师的积极性。每个民办幼儿园都可以根据自己的实际情况制定出符合本园特色的薪酬体系,还可注重教师的社会福利保险,在正常缴纳的五险一金的基础上,可以额外为教师购买重大疾病、养老等社会保险,解决民办幼儿教师的后顾之忧,从而减轻她们产生离职倾向的念头^[3]。

3. 优化调整工作内容,以实留人

正如“两会”所说,要以务实的工作作风和工作举措,把幼儿园教师从“文山会海,迎评迎检、材料报表、报道宣传”中解脱出来。幼儿园管理者要把主动权还给一线教师,组织教师进行讨论,倾听她们的心声,找出那些对孩子与教师成长有益的笔头工作,这个是必做工作。另外,将一些文案有重合的部分进行优化,将从关注结果的一堆文案转换到关注过程中教师的学习与收获。在遇到各种检查评比时,要将这些作为研讨提升的途径。最后,把握管理考核制度的适度与弹性,不刻板化和形式化幼儿园各项管理制度,让制度来源于教师,让教师共同参与制定,形成大家公认的、以人为本的管理制度,定期进行讨论修改,营造宽松愉悦的精神环境。不管什么收费标准的幼儿园,其核心的东西不能丢,只有工作内容优化了,才能在满足孩子优质发展的基础上留住教师。

(三)以社会支持为依托,增强民办幼儿教师的认同感和向心力

1. 提高幼师社会地位,以情留人

要借助社会各界宣传力量,让全社会了解学前教育对一个人成长的重要意义,了解其专业性以及重要性,呼吁大家尊重幼儿教师这一职业。具体可参照国家学前教育宣传月“我是幼儿园教师”等活动,通过民办幼儿园官微、微信公众号、幼儿园网站、广播电视媒体等平台,向社会大众宣传民办幼儿教师的工作内容与工作性质,宣传民办幼儿教师的专业性,让幼儿教师感受到自身存在的价值和公众对其工作的认可,加强社会公众对民办幼儿教师工作的尊重,增强教师对自身职业的认同感。

2. 加强正向舆论引导,以和留人

虐童事件带来了严重的社会信任危机,但事实上幼儿园以及幼儿园教师有大量的正面案例,在2018年学前教育宣传月“我是幼儿园教师”的活动中,我们看到幼儿教师是一份充满爱的职业,是一份专业而有尊严的职业。幼儿教师面对的是幼小的孩子,担负着教育与保育的双重功能,难免会发生一些疏忽,家长要信任并理解幼儿园教师。社会各界要加强舆论的正面导向功能,重视舆论工作,树立舆论意识,建设舆论平台,共同收集、传播正能量,塑造正面形象,以扭转公众对幼儿园教师、学前教育的认知偏差。对队伍中的“蛀虫”,媒体大众要客观公正地报道事实发生的情况,不能以偏概全,伤了所有幼教人的心。相关部门要对不如实报道的媒体严惩不贷。

3. 做好家园共育和安全联防,以融留人

通过多种渠道向家长宣传科学育儿的知识与幼儿安全观,比如,充分利用家长开放活动、家长讲座、家长园地、家庭联络本、安全教育平台,宣传幼儿安全教育形势和重要意义。幼儿

在人与人之间的接触,人与物之间的接触中都有可能发生危险,教师很难预料到危险的发生。因此,提升幼儿的自我保护力至关重要,一方面园方要加强安全教育,通过情境游戏、绘本故事等提升幼儿的自我保护能力;另一方面家长也需要放手,多给幼儿活动的机会,结合具体的情况练习巩固幼儿安全自护的能力。在面对一些“非责任性”的突发事件时,家长要与园方一起积极面对、妥善处理突发事件,理性、公正地对待媒体报道。

[参考文献]

- [1] 桑青松,卢家楣,胡芳芳.幼儿教师核心自我评价、社会支持与离职倾向关系[J].安徽理工大学学报(社会科学版),2012(4):96-102.
- [2] 张勉.企业雇员离职意向模型的研究与应用[M].北京:清华大学出版社,2006.
- [3] 刘小林,张献华.教育公平视野下我国民办幼儿教师发展战略研究[M].上海:华东师范大学出版社,2014.

[责任编辑 李亚卓]