

■ 学前教师专业发展

幼儿园教师流动现状调查研究

李俊刚, 郭 苹

(佳木斯大学教育科学学院, 黑龙江佳木斯 154007)

摘要: 幼儿园教师无序流动严重影响幼儿园教师队伍稳定和整体素质提升。以自编问卷对全国7省区1596名幼儿园教师进行问卷调查, 结果发现, 当前幼儿园教师流动总分和流动意愿均处于较高水平, 而流动行为处于中等水平。教师在样本来源地域、性别、园所位置、是否在编、教龄、学历、工资水平、婚姻状况、园所性质、所学专业等人口学变量在教师流动的总分、流动行为、流动意愿三个维度上至少有一个变量存在差异, 而在婚姻状况、园所性质、所学专业等变量上不存在显著差异。并据此提出促进幼儿园教师有序流动的建议。

关键词: 幼儿园教师; 流动; 现状

中图分类号: G615

文献标识码: A

文章编号: 2095-770X(2021)06-0080-07

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

doi: 10.11995/j.issn.2095-770X.2021.06.012

Investigation and Research on Current Situation of Kindergarten Teachers' Mobility

LI Jun-gang, Guo Ping

(School of Education Science, Jiamusi University, Jiamusi 154007, China)

Abstract: The disordered flow of kindergarten teachers seriously affects the stability of kindergarten teachers and the overall quality improvement. A self-made questionnaire survey was conducted among 1596 kindergarten teachers in 7 provinces and autonomous regions in China. The results showed that the total score and willingness of kindergarten teachers' mobility were at a high level, while their mobility behavior was at a medium level. Teachers in sample source region, gender, location, whether by writing, teaching age, educational background, salary level, marital status, the nature, such as your major demographic variables in the score of teacher flow, flow behavior and flow will at least one variable in three dimensions vary, but in marital status, the nature, there are no significant differences on variables, such as your major. Based on this, the author puts forward some suggestions to promote the orderly flow of kindergarten teachers.

Key words: Kindergarten Teachers; Mobility; Current Situation

一、问题提出

幼儿园教师队伍稳定是保障教师素质提升的关键, 是提升幼儿园教育质量的重要环节。由于我国区域经济失衡发展, 使幼儿园教师从经济

落后地区向经济发达地区、从农村向城市流动现象普遍, 严重影响幼儿园教师队伍的稳定。杨莉君和周玲的研究发现, 如果有二次择业机会, 有54.79%的教师不会选择幼师职业^[1]; 龚欣等人的研究发现, 有流动意愿的教师占29.7%, 且一些幼

收稿日期: 2021-02-04; 修回日期: 2021-04-04

基金项目: 教育部人文社会科学研究基金2016年度青年项目(16YJC880031)

作者简介: 李俊刚, 男, 陕西永寿人, 佳木斯大学教育科学学院副教授, 硕士研究生导师, 主要研究方向: 幼儿园教师教育; 郭苹, 女, 山东德州人, 佳木斯大学教育科学学院副教授, 主要研究方向: 学前教育基本理论。

儿园每年教师流动比率在90%以上^[2];李云淑的研究发现,农村幼儿园教师在继续从教意愿上有32.9%摇摆不定,19.9%的教师会选择新职业^[3]。虽然不同研究数据显示,幼儿园教师流动程度存在差异,但仍高于10%的人才流动临界值。

目前关于教师流动的内涵大致有两种观点:一是教师在学校、职业、地区层面上的工作场转换^[4];二是教师到其他学校或机构任职,仍从事教育职业^[5]。可见,对教师流动界定的分歧主要集中在流动范围是否超出教育行业。想要进一步厘清教师流动的内涵和外延,可以借助与“教师流动”密切相关的“流失”“离职”“轮岗交流”等研究主题来窥视。流失指的是教师离开执教学校转入其他职业^[5],侧重职业的改变;离职是教师离开原单位,到其他学校或其他行业工作^[6],侧重工作场所的改变;轮岗交流是教师在制度规范下的有序岗位转换,使促进教育资源均衡的政策措施,以提升区域教育质量为目标^[7],侧重政策引导。有研究者认为,教师职业岗位的变化可分为体制内部流动和外部流动两类,其中外部流动被称为教师流失^[8]。因此,教师流失天然属于教师流动的研究范畴,如果将教师流动与教师流失的概念截然区分,会削弱“流动”一词的本意,更会忽视教师正常“流入”与“流出”的吐故纳新。“离职”一词在表述上缺乏对教师岗位变化样态的感性描述,而“流动”更能直观表现教师岗位间转换的时空特性。基于以上分析,并结合幼儿园教师流动特点,本研究将幼儿园教师流动界定为:教师在各种条件作用下,出于个体目的而自发产生的跨幼儿园、跨行业和跨地域的岗位转换,其行为会造成原单位教育资源失衡发展的社会现象。这种自发的教师流动与政策引导下的教师轮岗交流有本质区别,前者会导致教育质量下降,而后者则能够促进教育资源的合理配置。

教师流动主要体现在流动行为和流动意愿两方面。流动行为即教师流动已经发生,而流动意愿是对教师潜在流动可能性的估计,无论流动行为或是流动意愿都会对学前教育事业产生影响,相对而言,具有潜在流动意愿比流动行为已经发生对幼儿园教育危害性更大,因为流动行为已经发生,流动已经完成表明教师可以安心本职工作,而具有流动意愿会造成无心工作、职业倦

怠、有违师德等行为频发,严重影响幼儿身心健康。因此,本研究综合考察流动行为和流动意愿两方面现状,较全面掌握幼儿园教师流动的全貌,为改善教师流动状况提供有益借鉴。

二、研究设计

(一)研究对象

本研究依据一项关于全国30省区学前教育综合发展指数和本省教育发展指数协调性情况的调研结果^[9],采用分层随机抽样法,选取学前教育发展协调型的陕西和辽宁,一般协调型的贵州、河北、黑龙江,不协调型的广东和内蒙古,共七省区城乡幼儿园教师为样本进行研究。正式问卷共发放2000份,回收1764份,剔除漏答、明显随意作答等无效问卷,有效问卷1596份,有效回收率79.8%。被试平均年龄30.91岁,其中城市教师452人,男教师71人,在编教师742人,公办教师811人;样本来源上,协调型388人,一般协调型897人,不协调型311人;在婚姻状况上,已婚537人,未婚982人,77人属于离异等其他情况;在所学专业上,学前教育专业毕业797人,非学前教育专业的其它师范类533人,非师范类266人;教龄3年以下978人,4-10年366人,11-20年164人,21年以上88人;学历上,高中或中职89人,大专691人,本科及以上学历816人;工资水平上,两千元以下247人,两千至三千764人,三千至四千元203人,四千元以上382人。

(二)研究工具

采用自编《幼儿园教师流动现状调查问卷》对教师流动情况进行调查。问卷共有两部分:第一部分为幼儿园教师的个人基本信息部分,包括:性别、园所位置、是否在编、教龄、学历、工资水平、园所性质、所学专业等方面。第二部分是《幼儿园教师流动现状问卷》,该问卷有教师流动意愿(7题)和流动行为(4题)两个维度。流动行为和流动意愿的内部一致性系数依次为:0.79和0.91,问卷总体Cronbach's α 系数为0.85。验证性因素分析表明,问卷各项指标反映良好:CMIN/DF为2.539,GFI为0.92,AGFI为0.90,NFI为0.91,NNFI为0.84,CFI为0.93,RMSEA为0.043。最终对七省区被试进行问卷调查的数据显示,总体问卷的Cronbach's α 系数为0.87,幼儿园教师流动行

为和流动意愿的内部一致性系数依次为:0.81和0.91。

(三)研究过程

访谈部分是在2018年11月至12月间完成,随后历经5个月时间完成问卷的编制。问卷均采用纸笔测验的方式作答,采用SPSS16.0对数据进行管理,并进行平均数差异检验、偏相关分析和回归分析,使用AMOS22.0对各项问卷进行结构效度的验证性分析。

三、研究结果

(一)幼儿园教师流动的总体现状分析

表1 幼儿园教师流动总分及各维度得分
描述统计(N=1596)

维 度	教师流动总分	教师流动行为	教师流动意愿
平均数	3.557	3.112	4.002
标准差	0.802	0.638	1.110

幼儿园教师流动情况的均值情况如表1所示,幼儿园教师流动情况的总均值为 3.557 ± 0.802 分,处于较高水平;幼儿园教师流动行为的均值为 3.77112 ± 0.638 分,处于中等水平;而教师的流动意愿均值为 4.002 ± 1.110 分,处于较高水平。从分析结果可以发现,幼儿园教师流动行为与流动意愿均值差异较大,一方面教师具有较高的流动意愿,另一方面表现出流动行为的教师却

相对较少,表明幼儿园教师在流动上,虽有强烈意愿,但在现在工作单位仍有一些因素导致其主观上的不愿流动,或者是客观条件限制上的不能流动。幼儿园教师流动总均分偏高的原因主要是教师流动意愿均值较高。值得注意的是,无论是主观原因或是客观原因使幼儿园教师有流动意愿但没有表现出相应的流动行为,他们都具有潜在流动的可能性,而且该群体数量庞大。有研究显示,教师有较强的职业不稳定意愿,会导致其教育行为的失当,久而久之导致教育质量的下降,甚至使教育对象的身心受到伤害。

(二)幼儿园教师流动的人口学特征差异分析

为分析人口学变量对幼儿园教师流动的影响,以独立样本t检验和单因素方差分析法,分别以幼儿园教师流动的总分、流动行为、流动意愿三个维度,对教师的样本来源地域、性别、园所位置、是否在编、教龄、学历、工资水平、婚姻状况、园所性质、所学专业等变量的差异状况进行分析。结果表明,教师流动总分和流动行为及流动意愿在婚姻状况、园所性质、所学专业等变量上不存在显著差异,其它人口学变量在流动总均分、流动行为和流动意愿等变量上至少有一个变量存在一定的显著差异。具体结果如下:

1. 幼儿园教师流动得分的样本区域差异(见表2)

表2 幼儿园教师流动得分的样本区域差异分析

	N	流动总分(M $\pm$ SD)	流动行为(M $\pm$ SD)	流动意愿(M $\pm$ SD)
1均衡地区	388	3.58 ± 0.88	3.11 ± 0.57	3.93 ± 1.13
2一般均衡地区	897	3.56 ± 0.77	3.19 ± 0.68	4.09 ± 1.10
3不均衡地区	311	3.53 ± 0.79	3.08 ± 0.64	3.85 ± 1.11
F(事后检验LSD)		0.286	$4.735^{**}(2>1^{*}; 2>3^{**})$	$6.197^{**}(2>1^{*}; 2>3^{**})$

注:* $p<0.05$; ** $p<0.01$; $p<0.001$,下同。

由表2可以看出,从样本来源地域方面来看,幼儿园教师流动总均值在三个地区上无显著差异。在流动行为和流动意愿上存在显著差异,且经过事后检验发现,其差异均表现为一般均衡地区显著高于均衡地区和不均衡地区,而均衡地区和不均衡地区不存在显著差异。要重视部分幼儿园教师流动后的“多米诺骨牌效应”,即一个教师的流动,可能会造成周围许多教师流动意愿的增强,或者流动行为的几率增加。

2. 幼儿园教师流动得分的性别差异(见表3)

表3 幼儿园教师流动得分的性别差异分析

	N	流动总分(M $\pm$ SD)	流动行为(M $\pm$ SD)	流动意愿(M $\pm$ SD)
1男	71	3.78 ± 0.71	3.37 ± 0.52	4.24 ± 1.05
2女	1525	3.55 ± 0.80	3.14 ± 0.64	3.99 ± 1.11
t		2.410*	2.934**	1.800

由表3可以看出,性别对幼儿园教师的影响主要体现在流动总分和流动行为的差异,均表现为男性教师流动状况显著高于女性教师。流动意愿在性别变量上无显著差异。

3. 幼儿园教师流动得分的城乡差异(见表4)

表4 幼儿园教师流动得分的城乡差异分析

	N	流动总分 (M ± SD)	流动行为 (M ± SD)	流动意愿 (M ± SD)
1 城市	452	3.51 ± 0.84	3.13 ± 0.70	3.87 ± 1.14
2 村镇	1144	3.57 ± 0.79	3.16 ± 0.61	4.06 ± 1.09
t		-1.323	-0.581	-3.071**

由表4可以看出,城市和村镇幼儿园教师的差异表现在流动意愿上,村镇教师显著高于城市教师。在流动总分和流动行为上不存在显著差异。

4. 幼儿园教师流动得分的编制差异(见表5)

表5 幼儿园教师流动得分的编制差异分析

	N	流动总分 (M ± SD)	流动行为 (M ± SD)	流动意愿 (M ± SD)
1 在编	742	3.51 ± 0.85	3.07 ± 0.68	3.99 ± 1.12
2 非在编	854	3.60 ± 0.76	3.22 ± 0.59	4.01 ± 1.10
t		-2.255*	-4.546***	-0.371

由表5可以看出,在编制类型上,在编与非在编教师流动总分和流动行为存在显著差异,且表现为非在编教师高于在编教师。编制类型对教师流动意愿无显著作用。

5. 幼儿园教师流动得分的教龄差异(见表6)

表6 幼儿园教师流动得分的教龄差异分析

	N	流动总分(M ± SD)	流动行为(M ± SD)	流动意愿(M ± SD)
1 三年以下	978	3.72 ± 0.79	3.27 ± 0.62	4.20 ± 1.09
2 四至十年	366	3.41 ± 0.65	3.06 ± 0.49	3.81 ± 0.89
3 十一至二十年	164	3.24 ± 0.80	2.84 ± 0.65	3.65 ± 1.23
4 二十一年以上	88	2.99 ± 0.98	2.68 ± 0.84	3.32 ± 1.33
		43.340***	48.365***	31.809***
F(事后检验 LSD)		(1>2***;1>3***; 1>4***;2>4***; 2>3*;3>4*)	(1>2***;1>3***; 1>4***;2>3***;2>4***; 3>4***)	(1>2***;1>3***; 1>4***;2>4***; 3>4*)

由表6可以看出,在教龄方面,教师在教师流动的总分、流动行为和流动意愿上都存在显著差异;表现为随着教龄的增加,教师流动行为、流动意愿和流动总分均在递减。事后检验发现,在教师流动总分和流动行为上,教龄3年以下的教师显著高于其他教龄阶段;教龄20年以上教师流动总分最低,且四个教龄阶段教师流动总分之间均存在显著差异。在教师流动意愿上,教龄3年以下教师显著高于其他教龄阶段教师;教龄4~7年和11~20年教师均显著高于20年以上教龄教师;而教龄4~10年教师和教龄11~20年教师之间没有显著差异。

6. 幼儿园教师流动得分的学历差异(见表7)

表7 幼儿园教师流动得分的学历差异分析

	N	流动总分 (M ± SD)	流动行为 (M ± SD)	流动意愿 (M ± SD)
1 高中或中职	89	3.44 ± 0.79	3.15 ± 0.61	3.74 ± 0.92
2 大专	691	3.54 ± 0.81	3.09 ± 0.60	3.91 ± 1.06
3 本科及以上学历	816	3.59 ± 0.80	3.20 ± 0.67	4.11 ± 1.16
F(事后检验 LSD)	1.690	5.924** (3>2**)	8.570*** (3>1**; 3>2**)	

由表7可以看出,幼儿园教师流动总分在学历上不存在显著差异,但是在教师流动行为和流动意愿上均存在显著差异。事后检验发现,在教师流动行为上,本科及以上学历显著高于大专学历,高中或高职与其它两类学历均无显著差异。在教师流动意愿上,本科及以上学历教师均高于其它两类学历,但高中或中职与大专学历之间无显著差异。

7. 幼儿园教师流动得分的工资水平差异(见表8)

表8 幼儿园教师流动得分的工资水平差异分析

	N	流动总分 (M ± SD)	流动行为 (M ± SD)	流动意愿 (M ± SD)
1 两千元以下	247	3.57 ± 0.80	3.13 ± 0.73	4.01 ± 1.14
2 两千至三千元	764	3.53 ± 0.79	3.15 ± 0.63	3.99 ± 1.07
3 三千至四千元	203	3.47 ± 0.86	3.05 ± 0.67	3.93 ± 1.21
4 四千元以上	382	3.66 ± 0.79	3.22 ± 0.57	4.06 ± 1.10
F(事后检验 LSD)		3.262* (4>2**; 4>3**)	3.563* (4>2*; 4>3**)	0.689

由表8可以看出,工资水平对幼儿园教师流动总分和流动行为在0.05的置信水平上有显著

影响,对教师流动意愿无显著影响。事后检验发现,工资水平在4千元以上的教师流动总分和流动行为两个维度上显著高于2千至3千和3千至4千的教师,其它工资水平层次教师流动总分均无显著差异。教师流动意愿在工资水平各层次之间上均不存在显著差异。需要注意的是,在流动总分和流动意愿上,均表现出工资从低到高呈“U”形分布,即两端流动状况较高,中间流动状况较低;且在教师流动行为方面,工资水平2千元以下和2千至3千元教师表现为前者低于后者,但由于二者之间没有差异,也可以认为其大致呈“U”分布。表明教师已经产生的流动行为和流动的总状况中,起主要作用的是工资水平,然而仅仅是0.05水平上的差异,而且工资并不对流动意愿产生显著差异,也在一定程度上表现出工资水平对教师流动的影响有限,教师流动背后的动因除了追求更高的工资待遇之外,还有其他更重要的因素。

四、讨论

(一)幼儿园教师流动状况的讨论

本研究结果表明,幼儿园教师流动状况总分和流动意愿均处于较高水平,而流动行为处于中等水平,这与以往研究结果基本一致。杜屏等人以四县城乡幼儿园教师为样本,研究发现,有47.7%的幼儿园教师有流动意愿,其中未来三年考虑换职业的占总样本数的24.1%^[10]。龚欣等人的研究发现,湖北2县的农村幼儿园教师中有29.7%的教师具有流动意向,但是其通过访谈幼儿园园长时却发现,每个幼儿园每年均有教师的流动情况,部分幼儿园教师流动率甚至达到90%以上^[2]。值得注意的是,不但村镇幼儿园教师存在流动行为和流动意愿处于较高水平的问题,全国乡村中小学的教师也存在类似现象,也折射出各学段教师队伍不稳定现象,成为教师队伍建设的共性的问题。这也反映出幼儿园教师生存的社会生态仍未从根本上转变,影响教师流动的主要因素仍在发挥作用,需要对这些因素进行综合考察和分析,以保证幼儿园教师流动在可控范围内的有序流动。

(二)幼儿园教师流动的人口学差异讨论

我国学前教育发展质量、速度、规模上表现

出东部优于西部的特点^[8]。调查研究显示,学前教育一般协调地区的教师流动行为和意愿均高于协调地区和不协调地区;另外,协调地区高于不协调地区。结合本研究结果,结合相关研究的学前教育综合发展指数的6个指标对比来看,学前教育一般协调发展地区的师幼比普遍低于协调地区和不协调地区,而且幼儿园的城乡差异相对较大。较低的师幼比表明幼儿园教师需要面对更多的幼儿,工作压力增大,教育教学负担增加,加上城乡差异较大,使幼儿园教师一方面身心疲惫,另一方面看到城市工作条件的优越,致使流动行为和流动意愿增加。

幼儿园男教师流动总分和流动行为要显著高于女教师,这与已有针对幼儿园教师的研究结果一致,也与部分中小学教师流动的调查结果相同,但更多的研究发现,中小学教师流动不存在性别差异。出现这个结果的原因可能是由于幼儿园男教师社会认同度低,在“男性养家”的传统观念下,幼儿园教师工资待遇水平低,导致流动状况较为突出。也可能是幼儿园教师性别比例严重失调,而女教师具有较强的组织忠诚度和职业认同感,从而凸显了幼儿园教师流动出现性别上差异。而中小学教师义务教育的影响下,教师社会地位和工资待遇相对较高,因此在性别上不存在显著差异。

目前针对幼儿园教师的研究大多都是围绕农村幼儿园教师展开,且研究结果均表明农村幼儿园教师的多方面因素导致其离职、流失状况严重,流动频繁^[11]。但本研究结果发现,村镇与城市幼儿园教师仅在流动意愿上存在差异,而在流动总分与流动行为上不存在差异,表明城乡幼儿园教师流动行为均较为普遍,但村镇幼儿园教师流动意愿更强烈。从另一个角度来看,这些村镇教师有了流动的想法,但什么因素导致其没有产生流动行为,可能是稳定村镇幼儿园教师队伍的重要契机。

从有无编制方面看,有无编制的两类教师在流动总分和流动行为上均存在差异,这与已有研究结果基本一致,表明编制是教师流动决策时的重要关注点。在稳定教师队伍过程中,应关注教师编制的倾斜,或者采取如签订合同、适当提高聘用工资等措施弥补无编制教师的心理落差。

从教龄方面来看,本研究表明教龄3年以下的幼儿园教师流动意愿和流动行为均显著高于其他教龄段教师,且除了在流动意愿上,教龄4-10年和11-20年的教师无差异外,均表现出教龄从低到高,流动总分、流动行为和流动意愿逐渐降低的趋势,这与其他以幼儿园教师为研究对象的结果基本一致^[12]。出现这样结果的原因可能是就业压力逐渐加大,一部分毕业生将当前的幼儿园视为暂时的“安身之所”,一旦有更好的就业机会就会立刻离职,导致教龄3年以下的教师流动较大。尤其从区域发展来看,无论从将来生活或是个人发展来看,农村幼儿园都不是理想的处所,流动就成为必然。而且在特岗计划、西部计划等教师编制招聘的影响下,也促使年轻教师流动意愿增加。

在学历对幼儿园教师流动的影响方面,以往的研究发现,本科及以上学历的幼儿园教师离职意愿更强烈^[13],本研究也得出了一致的结论。同时本研究发现,大专学历老师流动行为低于本科学历老师,也低于高中或中职学历老师;而在流动意愿上,大专老师虽低于本科学历老师,却显著高于高中或中职学历教师。进一步显示出大专学历教师的虽安于现状,但仍有很大的流动可能性。相对而言,高中或中职学历教师流动大于大专学历教师的原因,可能是近年来各级各类教育行政部门加大了对教师持证上岗的要求力度,导致一些公立幼儿园的教师逐渐走向其他职业,或者走进小规模私立幼儿园,导致教师流动的增加。这种流动形式从长远来看,有利于幼儿园教师整体队伍素质的提升,但该群体人数少,效果微弱。

工资水平在幼儿园教师流动的总均分和流动行为均分上存在显著差异,但是对流动意愿没有影响,且表现为工资2千元以下和4千元以上的教师流动行为和流动意愿更强烈,而且后者较前者流动行为更多,无论流动总均分、流动行为、流动意愿均分都表现出四个观察点的两头高,中间低的趋势,即呈现“U”型分布,这与已有研究结果不同。付昌奎等人对18个省的35个县的乡村中小学教师进行调查研究发现,教师工资水平越高,其留职意愿越强烈^[14],杜屏等人针对四省区城乡幼儿园教师的调查研究发现,工资满意度越

高,教师流失倾向越低^[10]。大多数研究都支持教师工资水平越低,其流动行为或流动意愿发生率越高的结论。之所以出现这种情况,可能是由于一些地区幼儿园工作岗位有所缩减,工作难找,尤其学前教育专业毕业生数量仍在逐年增加,所以教师对3500左右的工资水平较为满意,但2千元以下的教师感觉难以接受,想方设法改变现状,最直接的方式就是跳槽,或者改为从事其他行业。而工资在4千元以上的教师流动均分最高,是由于这部分教师取样大多集中在城市,获取招聘信息便捷,且工作能力强,因而流动现象更普遍。

五、建议

(一)多途径改善教师流动意愿,促使教师安心从教

对于流动已经发生的幼儿园教师群体,应该关注其流动的影响因素,而对于已经有流动意愿,但流动行为尚未发生的教师群体更应多举措、尽最大努力地使其安心从教。如针对不同教龄阶段教师的家庭因素,制定合理的政策,如新入职教师的培训机会、中青年教教师子女入学政策倾斜等^[15]。从工资水平提高上,要提高幼儿园教师的待遇,吸引优秀人才从事幼儿园教师职业。应该说明的是,提升幼儿园教师的工资待遇,一是提升幼儿园教师整体工资水平,保证幼儿园教师工资水平不低于中小学教师水平;二是减少幼儿园教师工资的城乡差异,并适当提高乡村优秀教师的工资水平,加大奖励力度。前者是为了吸引优秀人才进入幼儿园教师行列,后者是为了吸引幼儿园教师向农村幼儿园流动。只有保证幼儿园教师工作待遇水平在某区域范围内达到城乡一致,才能起到对轮岗到乡村幼儿园的教师进行补助、补偿的激励作用。

(二)满足教师流动意愿,为教师合理有序流动提供途径

合理范围内的教师流动,是教师队伍吐故纳新的手段,有利于提升教师队伍凝聚力和整体素质提升。目前我国教师流动频繁的主要原因是优质师资缺乏,才形成了专业素质较好教师无序流动的局面,随意流出教师队伍的现象频发,教师从乡村流向城市、中西部教师向东部沿海流

动;北方教师向南方流动,严重影响幼儿园教育质量。着力提升政策引导下的幼儿园教师有序流动,有利于全体教师能力的提升,改善优质师资的无序流动的状况。应该区别对待教师流动的原因,有针对性地提出解决对策。部分教师流动是出于换个工作环境、发挥自身价值等出发点,应大力推行县域内幼儿园教师的轮岗交流政策,也可以在可控范围内调节教师流动率,以保障教师队伍的稳定性。

(三)强化政府责任担当和引导性文件,监控幼儿园教师流动均衡性

无论何种因素导致教师的流动,都应切实加强政府职责,从政策制定的源头夯实稳定教师队伍的政策体系。应承担起促进幼儿园教师流动的相关政策制定和引导的任务,并为这些政策的顺利实施创设良好的外部条件,以确保政策按预期准确执行。行政部门应担负起监控教师流动过程的预警功能,如某些区域教师长时间没有进行城乡流动,或者某地区教师人事关系大量向区域外流动等,都属于需要监控的方面。尤其是有意识地搜集流动教师的人口学信息,为进一步提出解决方案提供实证支持,使政策更具有针对性和有效性。

[参考文献]

- [1] 杨莉君,周玲.农村幼儿教师生存状态的研究——以中部四省部分农村幼儿教师为例[J].教师教育研究,2010(5):27-31.
- [2] 龚欣,李贞义,由由.贫困农村幼儿园教师流动意向研究——基于湖北省2县64所农村幼儿园的调查[J].教育发展研究,2019(8):49-57.

- [3] 李云淑.农村幼儿教师继续从教意愿及其影响因素[J].学前教育研究,2018(1):36-48.
- [4] 王新华.关于我国义务教育阶段教师流动制度建设的新制度经济学分析[D].大连:辽宁师范大学,2006.
- [5] 周钧.农村学校教师流动及流失问题研究现状与发展趋势[J].教师教育研究,2015,27(1):60-67.
- [6] Grissmer D, Kirby S. Teacher turnover and teacher quality [J]. Teachers College Record. 1997, 99(1):45-56.
- [7] 张翔,刘晶晶.教师轮岗交流中优质教师能量扩散机制研究[J].中国教育学刊,2019(12):81-85.
- [8] 姜盛祥,胡福贞.教育均衡视野下我国幼儿教师的配置与流动[J].学前教育研究,2011(7):26-31.
- [9] 刘占兰,高丙成.中国学前教育综合发展水平研究[J].教育研究,2013,34(4):30-37.
- [10] 杜屏,朱菲菲,杜育红.幼儿教师的流动、流失与工资关系的研究[J].教育与经济,2013(6):59-65.
- [11] 廖军和,黄胜梅.农村幼儿教师工作压力对离职意向的作用机制分析[J].陕西学前师范学院学报,2019,35(12):69-73,111.
- [12] 黄胜梅,张爱群,蔡迎旗.农村幼儿教师流失意愿的调查研究——基于安徽省的调查[J].淮南师范学院学报,2012(5):93-95.
- [13] 母远珍,郝思颖.关于幼儿教师流动现状的调查研究——基于青海省西宁市[J].现代教育科学,2015(4):15-17.
- [14] 付昌奎,曾文婧.乡村青年教师何以留任——基于全国18省35县调查数据的回归分析[J].教师教育研究,2019(3):45-51,69.
- [15] 张愉敏,席小莉.新入职幼儿教师离职倾向的影响因素——基于扎根理论的个案研究[J].陕西学前师范学院学报,2020,36(3):92-99.

[责任编辑 李兆平]