

■ 学前教育管理

近五年来陕西省幼儿园专任教师队伍现状分析与政策建议

范 铭

(陕西学前师范学院幼儿教育学院,陕西西安 710100)

摘要:近年来,陕西省幼儿园教师队伍数量增长,专任教师与幼儿配备比例下降,与国家整体水平持平;教师队伍区域分布不均衡,城区幼儿园专任教师数量饱和,乡村缺口较大;教师队伍年轻化态势有所下降,所学专业对岗位适应性较好,学历提升加速;教师工作环境和条件不断改善,但职后晋升比较缓慢,专业成长空间受限;教师队伍稳定性向好发展,工资福利仍不尽如人意,但流动原因趋于多元化。在“十四五”学前教育发展提升行动计划启动之际,为加强教师队伍建设,应科学规划、合理扩大教师队伍规模,重点完善农村幼儿园教师长效补给机制;促进发展、加强骨干人才梯队建设,加大幼儿园专任教师教研和培训力度;稳定队伍、建立健全人事管理制度,保障幼儿园教师社会福利待遇。

关键词:幼儿园专任教师;队伍建设;现状分析

中图分类号: G615

文献标识码: A

文章编号: 2095-770X(2022)05-0103-07

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

doi: 10.11995/j.issn.2095-770X.2022.05.015

Status Analysis of Full-time Faculty in Kindergartens in Shaanxi Province in the Latest 5 Years and Suggestions to Relevant Policies

Fan Ming

(Shaanxi Xueqian Normal University, Xi'an 710100, China)

Abstract: Recently this study found that in Shaanxi Province the number of teachers had increased and the ratio of full-time teachers to preschool children had decreased, which was in line with the overall national level. The unbalanced regional distribution of teachers led to the saturation of full-time kindergarten teachers in urban areas while the insufficient teachers with big gap in rural areas. The trend of rejuvenation of teachers had decreased. The academic qualifications of teachers had been improved significantly with majors of strong occupational adaptability. The working environment and conditions of the teachers had been improved continuously. Due to the lack of promotion opportunities, the career development of teachers was limited. The stability of teachers showed a good prospect, but the salary and welfare of teachers was still unsatisfactory. The reasons for the flow of talent tended to be diversified. On the occasion of the development and enhancement of pre-primary education in the “14th Five-Year Plan”, in order to strengthen the construction of full-time kindergarten teachers, it is suggested to formulate scientific planning to expand the scale of teachers with the focus on improving the long-term supply mechanism of kindergarten teachers in rural areas. It is suggested to promote the career development of teachers and strengthen the construction of backbone talents so as to increase the intensity of teaching research and training. It is suggested to establish and improve the human resource management system and improve the social welfare and salary of teachers so as to stabilize and maintain the talents.

Key words: full-time faculty in Kindergarten; teaching staff construction; status analysis

收稿日期: 2022-02-22; 修回日期: 2022-03-10

基金项目: 陕西省教学改革研究重点项目(19BZ061); 陕西学前师范学院教学改革研究重点项目(19JG004Z)。

作者简介: 范铭,女,河南封丘人,陕西学前师范学院幼儿教育学院副院长,教育学博士,副教授,主要研究方向: 学前教育原理,教师专业发展,儿童行为观察与分析。

学前教育事业发展的质量很大程度上取决于其教师队伍的建设质量。随着我国学前教育事业的快速发展,幼儿园教师队伍日益壮大,是基础教育领域中的一支重要力量。2021年12月,教育部发布《“十四五”学前教育发展提升行动计划》,重点提出要“提高幼儿园师资培养培训质量”“保障幼儿园教师配备和工资待遇”。关注幼儿园教师队伍发展状况,为加强教师队伍建设创造必要的条件,是保障学前教育事业健康发展的重要前提。

自2017年起,陕西省实施第三期学前教育行动规划和第一期学前教育质量提升计划,幼儿园教师队伍建设变化明显。陕西省教育厅在2021年7月启动了陕西省幼儿园教师队伍建设专项调研,在此基础上全面分析教师队伍发展现状,为学前教育发展提升行动计划的实施提供科学依据。

一、调研内容与对象

(一)调研内容

此次幼儿园教师队伍专项调研是由陕西省教育厅主导的《陕西省学前教育发展现状专项调研》的重要组成部分,由陕西学前师范学院专家团队牵头,整合省内优质幼儿园园长和骨干教师资源组成专项调研小组,经过前期研讨论证以及预调研修订,形成陕西省幼儿园教师队伍建设调研问卷。问卷由40道封闭性问题构成,针对幼儿园专任教师的基本情况(包括年龄、性别、教龄、学历、职称、园所情况、专业背景、持证情况等)、发展现状(包括职称职务变动、工作环境和条件、发展机会和空间等)、专业规划(包括规划目标、学历提升、教研科研、培训情况等)、职业期待(包括流动意向、福利待遇、奖励激励等)等四个维度开展调研。

(二)调研对象

问卷通过问卷星发送全省幼儿园教师,根据后台数据显示:共有50221人次填写问卷。陕西省教育厅2021年5月公布统计数据显示:陕西省现有幼儿园专任教师9.37万人,参与此次调研教师人数约占总人数的51%。

1. 城区幼儿园教师占大多数

在参与调研的教师中,城区30640人,占61.01%,镇区10643人,占21.19%;乡村8010人,

占15.95%,城区幼儿园教师占大多数。其中,48921人通过微信方式提交问卷,占参与总人数的97.41%。

2. 公办幼儿园教师数量较多

在参与调研的教师中,公办幼儿园教师参与26058人,占51.89%;普惠性民办幼儿园教师参与18211人,占36.26%;非普惠性民办幼儿园教师参与18211人,占9.65%。公办幼儿园教师数量较多。

3. 幼儿园等级分布较为均衡

在参与调研的教师中,省级示范园参与10187人,占20.28%;一级园教师参与14695人,占26.26%;二级园教师参与12299人,占24.49%;三级园教师参与4961人,占9.88%;未入级幼儿园教师参与5694人,占11.34%。幼儿园等级分布较为均衡。

二、调研数据与分析

(一)教师队伍数量增长,专任教师与幼儿配备比例下降,与国家整体水平持平

1. 教师队伍数量持续增长,专任教师与幼儿配备比例下降

根据陕西省教育厅公布统计数据^[1]:2017年在园幼儿1450523人,到2020年在园幼儿1413426人。3年间在园幼儿总数总体减少了37097人,下降2.6%,其中2018-2019年在园幼儿数量持续减少,2020年由于受到国家生育政策影响在园幼儿数量有所增加见表1。

2017年幼儿园专任教师90300人,2020年达到98276人。3年间幼儿园专任教师数量持续增长,比例分别为2.8%、2.2%、3.3%,明显超过了在园幼儿数量。且为了应对2016年实施全面二孩政策以来,补偿性生育适龄儿童2020年入园人数快速变化的情况,有针对性地增加了专任教师数量。幼儿园专任教师与在园幼儿比持续从1:16.1下降为1:14.4见表1。

2. 专任教师与幼儿配备比例仍有差距,与国家整体水平持平

教育部2013年1月发布的《幼儿园教职工配备标准(暂行)》要求,全日制幼儿园专任教师与幼儿配备比例应为1:7-1:9。

根据国家教育部2021年3月1日公布数

据^[2]:2020年,全国共有在园幼儿4818.26万人,幼儿园共有专任教师291.34万人,全国范围内幼儿园专任教师与幼儿配备比例为1:14。结合此次调

研情况,陕西省整体情况虽然与标准仍有一定距离,但3年来专任教师与幼儿配备比例持续下降,且与国家整体发展水平持平。

表1 2017-2020年陕西幼儿园在园幼儿与教师数量

年份	在园幼儿数量	增加数量	百分比	专任教师数量	增加数量	百分比	专任教师与幼儿比
2017	1450523	-	-	90300	-	-	1:16.1
2018	1413089	-37434	-2.6%	92972	2672	2.8%	1:15.2
2019	1389532	-23557	-1.7%	95048	2076	2.2%	1:14.6
2020	1413426	23894	1.7%	98276	3228	3.3%	1:14.4

(二)教师队伍区域分布不均衡,城区幼儿园专任教师数量饱和,乡村缺口较大

1. 幼儿园专任教师队伍缺口逐年减小,数量仍显不足

根据《幼儿园教职工配备标准(暂行)》规定:“全日制幼儿园每班配备2名专任教师和1名保育员,或配备3名专任教师”。在每班配备2名专

任教师的基础上推算,2017年陕西省幼儿园学前教育班数为50579个,需要专任教师101158人,师资缺口为10858人;到2020年幼儿园学前教育班数为51788个,需要专任教师103576人,师资缺口为5300人见表2。由此可见,随着幼儿园教师队伍不断补给,数量缺口逐年减少,但专任教师数量不足仍是现实问题。

表2 2017-2020年陕西省学前教育班级对专任教师需求分析

年份	在园幼儿	学前教育班数	对专任教师数量需求测算	专任教师实际数量	根据班级数测算师资缺口
2017	1450523	50579	101158	90300	10858
2018	1413089	51272	102544	92972	9572
2019	1389532	51111	102222	95048	7174
2020	1413426	51788	103576	98276	5300

2. 教师队伍分布不均衡,乡村幼儿园数量缺口较大

根据陕西省教育事业统计年鉴数据分析,专任教师队伍在城区、镇区、乡村分布不均衡。2017-2019年,城区专任教师数量逐年饱和,能够满足班数需求且有所富余,这就意味着城区幼儿园专任教师在就业过程中竞争逐渐加剧。而镇区、乡村幼儿园专任教师缺口一直较大,尤其是乡村幼儿园专任教师3年间数量缺口占比分别为57.2%、55.8%、46.6%见表3。

表3 2017-2019年城区、镇区、乡村专任教师缺口统计

项目	2017年	2018年	2019年
城区学前教育班数	16510	18367	18961
专任教师需求	33020	36734	37922
专任教师数量	33734	38790	40166
缺口	714	2056	2244
镇区学前教育班数	22960	22121	21665
专任教师需求	45920	44242	43330
专任教师数量	42430	40341	40573
缺口	-3490	-3901	-2757
乡村学前教育班数	11109	10784	10485
专任教师需求	22218	21568	20970
专任教师数量	14136	13841	14309
缺口	-8082	-7727	-6661

随着国家城镇化进程加快,农村人口大规模向城市流动,留在乡村幼儿数量逐年减少,专任教师短缺的趋势会放缓,但是,目前乡村幼儿园教师数量存在较大缺口是不可忽视的现实问题。努力实现城乡幼儿园教师的均衡配置是促进我国城乡学前教育事业均衡发展,构建覆盖城乡、有质量的学前教育公共服务体系的关键因素^[3]。乡村幼儿园专任教师短缺的问题,应引起政府部门高度关注。

(三)教师队伍年轻化态势有所下降,所学专业对岗位适应性较好,学历提升加速

1. 教师队伍年轻化趋势放缓,女性教师占绝对优势

根据陕西省教育厅公布数据:2017-2019年幼儿园专任教师35岁以下占全体专任教师总数的82.3%、81.7%、80.4%;其中女性教师在2017-2019年分别占比96.6%、96.8%、97%见表4。

在此次调研过程中,根据问卷星统计结果显示:在参与调研的教师中30岁以下26458人,占总人数的52.68%;31-35岁12728人,占总人数的25.34%。由此,35岁以下教师占到了参与调研教

师总数的78.02%。由此推断,虽然年轻教师仍然是幼儿园教师队伍的主流,但整体年轻化态势有所下降。在参与调研的教师中,女性人数为

48371,占总人数的96.32%,说明女性在教师队伍中仍占据极高比例。如表4。

表4 2017-2019年35岁以下专任教师、女教师统计

年份	专任教师数量	35岁以下教师数量	35岁以下教师占比	女教师数量	女教师占比
2017	90300	74310	82.3%	87250	96.6%
2018	92972	75944	81.7%	90025	96.8%
2019	95048	76437	80.4%	92170	97%

2. 教师队伍专业匹配度较高,学历提升加速

陕西省教育厅2021年4月发布《2020年陕西省教育事业发展概况》数据显示:具有学前教育专业背景的专任教师63985人,占教师总数65.11%。结合此次调查,幼儿园教师队伍中第一学历为学前教育(含幼师)专业人数占66.31%;最高学历为学前教育(含幼师)专业人数占63.93%,且74.05%的教师与学前教育专业对应的学历在专科以上。这说明,越来越多学前教育专业的毕业生愿意在幼儿园工作,专业与岗位的匹配度较好。

同时,为了更好地适应岗位要求,教师也在不断地积极深造、提升自己的学历水平。根据教育统计年鉴数据显示:2017年全省幼儿园专任教师专科以上为84.7%,其中本科率约24.2%,在此次调研中,专任教师最高学历专科以上为87.75%,本科率上升为45.67%,本科率上升较为明显。

(四)教师工作环境和条件不断改善,但职后晋升比较缓慢,专业成长空间受限

1. 教师对所从事职业和工作环境整体比较满意

参与调查教师中,59.2%的人员对于自己所从事职业整体感受比较满意,其中47.06%“满意”,12.14%“非常满意”。同时,62.8%的人员表示对幼儿园提供的工作环境和条件比较满意,其中42.22%“满意”,20.58%“非常满意”。

2. 教师专业发展缓慢,学科带头人培养需加强

为了了解幼儿园教师队伍专业发展情况,调研问卷针对教师岗位、职称、职务自2017年以来的变化也进行了调查。其中63.29%人员表示岗位没有晋升;65.09%人员表示职称没有晋升;62.15%人员表示职务没有晋升。说明教师队伍在专业发展方面整体比较缓慢。

57.97%的调查对象表示目前无专业技术职

务,相对来说发展比较好的教师获得了中小学二级或相当职称,占到20.74%。中小学正高级、高级相当职称仅为2.92%;中小学一级或相当职称为8.9%。

54.5%的调查对象目前没有获得任何专业称号,相对来说发展较好的教师仅获得了区(县)级专业称号,占28.06%;3.68%获得市级专业称号;3%获得省级专业称号。17%的调查对象获得省、市、区(县)教学能手;15.36%的调查对象获得省、市、区(县)教学名师(其中区(县)级教学名师占14.32%);2.38%的调查对象获得省、市、区(县)学科带头人称号。由此可见,学科带头人选拔与培养不足,有可能是幼儿园教师队伍专业发展缓慢的一个重要原因。

(五)教师专业发展规划比较明确,园本培训开展较为充分,教科研活动急需专家引领

1. 教师对未来发展较有信心,个人发展规划相对明确

经过对问卷星统计数据分析,教师对自己未来的发展比较有信心。54.87%的调查对象表示对获得的专业发展机会和空间“比较满意”和“非常满意”;75.78%的教师认为自己对今后职业发展的规划和目标“比较明确”和“非常明确”。

2. 教师进行专业学习意愿较强,希望有机会提升学历

根据问卷星统计数据,教师认为自己在实施保教活动中面临的最大挑战比较突出的是专业理念更新不及时和缺乏教育信息交流渠道。在调查对象中,59.48%的人员在较大和很大程度上希望能够提升自己的学历。

3. 教师参与教研活动比较积极,科研能力有待加强

在调查对象中,28577人明确表示主持或参与一个较为固定的教研团队,占56.9%;且57.16%

的调查对象至少一周参加一次园(所)组织的教研活动。相对于教师积极参与教研活动,其参与科研活动的能力和水平有待提升。自2017年以来,40.49%的调查对象没有主持或参与任何科研课题研究,30.77%的调查对象仅主持或参与了1项科研课题;70.56%的调查对象没有对从事的教科研工作科学总结、发表论文。教师们认为目前在课题研究方面存在最大的困难在于缺乏研究经验(占54.36%)和撰写材料能力不足(占41.71%);他们希望获得的支持主要来自专家的引领(占72.73%)和园(所)的支持(占66.33%)。

(六)教师队伍稳定性向好发展,工资福利仍不尽如人意,但流动原因趋于多元化

1. 教师队伍流动意愿降低,深造成为流动的主要方向

参与调查的对象中,对于“近期的职业规划中流动的可能性”问题,17181人表示“非常小”;23341人表示“比较小”,也就是说,80.69%的调查对象流动意愿不强。即使教师希望流动,其主要方向为继续深造、提升学历。说明幼儿园教师队伍整体稳定性向好发展。

分析原因主要包括三个方面:首先,“十三五”期间,陕西省在实施第二期、第三期学前教育行动计划的基础上,通过建公办、扶民办,不断调整优化城镇、农村办园结构,特别是通过开展城镇小区配套幼儿园专项治理等工作,到2020年底,陕西普惠性幼儿园占比91.33%,公办园占比52.30%^[4]。普惠性学前教育资源的扩大,为稳定教师队伍提供了重要支撑;其次,随着我国人口政策的不断调整,2021年5月31日,国家正式实施三孩生育政策,社会和家庭对学前教育的需求越来越强烈,要求越来越高,学前教育教师受重视程度不断提升,成为稳定教师队伍的一个重要因素;最后,经历疫情的考验,幼儿园教师工作的保障性优势凸显,到目前为止,疫情发展仍持续影响着就业市场,这成为稳定教师队伍的又一个非常重要的因素。

2. 工资福利仍是流动的主要原因,教师成就感有待提升

围绕工作流动问题,调查对象给出的原因主要集中在“工资福利”方面,占到58.74%。教师们认为幼儿园提供的福利待遇“一般”占到了

45.49%,30.18%的调查对象表示“满意”,11.61%的调查对象表示“不满意”。教师对于可能流动原因也给出了多元化的选择,其中个人专业发展(42.81%)、工作环境(40.1%)、岗位编制(31.21%)、激励机制(24.32%)等成为教师重点考虑的因素。

同时,自2017年以来,73.43%的调查对象表示获得的奖励主要来自园级,25.77%的调查对象获得过区县级奖励,获得过市、省、国家相关部门或单位表彰奖励的教师分别占比9.78%、4.86%、1.67%,这说明,幼儿园教师队伍整体的成就感有待提升。

三、政策建议

教育部《“十四五”学前教育发展提升行动计划》中关于“提高培养培训质量”的政策措施,重点关注了农村和欠发达地区幼儿园师资、高校学前教育专业人才培养、幼儿园教师和教研员培训等问题;关于“保障幼儿园教师配备和工资待遇”的政策措施,重点关注了幼儿园的教师配备和待遇保障等问题。结合陕西省幼儿园专任教师队伍现状,建议可以从合理扩大教师队伍规模,重点完善农村幼儿园教师长效补给机制;加强骨干人才梯队建设,加大幼儿园专任教师教研和培训力度;建立健全人事管理制度,加强保障提高福利待遇等方面达到幼儿园教师数量、质量提升发展。

(一)科学规划,合理扩大教师队伍规模,重点完善农村幼儿园教师长效补给机制

幼儿园专任教师队伍数量不足,尤其是农村教师缺口较大,一直是影响我省学前教育优质均衡发展的一大瓶颈。自《乡村教师支持计划(2015-2020年)》提出加强乡村教师队伍建设、提高乡村教师生活待遇以来,乡村教师工资收入和生活条件得到一定改善^[5]。由于《乡村教师支持计划(2015-2020年)》并没有明确包括幼儿园教师,乡村幼儿园教师继续从教意愿不高,流失现象较为普遍^[6]。

随着陕西省学前教育事业的快速发展,新建幼儿园逐年增加,且我国全面二孩、三孩政策实施以后适龄幼儿入园高峰即将到来,对学前教育师资的需求更为迫切。然而,幼儿园教师数量的

补给和队伍建设需要较长的周期,优秀教师的培养不能一蹴而就,教师培养的周期性和质量提升工程具有长期性,短期内很难培养社会所需要的具有专业背景的高质量幼儿园教师^[7]。且目前幼儿园专任教师大多为年轻女性,正常结婚、生育需求也不可忽视。

为了满足社会发展需求,政府部门必须在科学测算基础上积极布局,合理规划幼儿园专任教师队伍,有序扩大人才培养规模、调整培养方向。建议考虑通过公费定向培养、上岗退费等方式,为连片贫困地区和国家级贫困县补充幼儿园教师;建立多层次选拔、定园定人培养、校一地一园共育等机制,培养高素质的幼儿园教师。同时,可以加强培训应届非学前教育专业高校毕业生充实学前教育师资队伍;并通过公开招聘幼儿教师、中小学教师转岗等途径拓宽师资来源,多种渠道增加学前师资供给。通过多种途径探索幼儿园师资供给的长效机制,重点关注农村薄弱地区。

(二)促进发展,加强骨干人才梯队建设,加大幼儿园专任教师教研和培训力度

高质量的幼儿园教师队伍是学前教育事业积极健康发展的基础和前提。在深化学前教育改革、建设高质量幼儿园教师队伍的时代号召下,应严格执行教师资格准入制度,完善教师录用、聘任程序,以《幼儿园教师专业标准(试行)》为依据,综合考虑教师的专业理念与师德、专业知识和专业能力。

首先,要尽快健全教师培养培训体系。一方面,深化学前教育专业改革。优化培养方案,强化培养学生实践能力,并逐步提高培养层级,推动形成以专科层次为主培养幼师的格局,加大幼师培养力度^[7]。同时,可以考虑扩大学前教育专业硕士、博士招生比例,提高学前教育队伍的素质,增强其专业性地位,吸引更多的专业人才;另一方面,加强教师培训的量化管理。保证教师培训学时和经费达到国家规定的要求,并做好培训过程和培训效果的记录,为教师培训质量评估提供有效的支撑性材料;同时,保证全体教师都有参与培训的机会和条件,教师培训要全覆盖,保证每一位教师培训学时达标和有机会参与不同形式的培训,满足不同层次教师发展的需要,切

实保障教师的培训进修权利^[8]。

其次,完善幼儿园教师和教研员培训规划,突出实践导向,在强化幼儿园全员培训的基础上,尽快构建起涵盖省、市、县三级,包括教学名师、学科带头人、教学能手三类在内的分级分类骨干教师体系,形成合理人才梯队,充分发挥示范引领作用。在选拔、培养方式上,可以“先让一部分人优秀起来”,即首先培养组长、班长、骨干,让老师们在组长、骨干的带领下,自我管理、自我约束、自我学习、自我规划、自我挑战、自我成长^[9]。同时,完善培训考核制度,实现培训效果延续^[10]。

再次,加强园本教科研队伍建设。持续推进基层、边远和欠发达地区幼儿园与高校、教研机构和优质幼儿园进行结对帮扶;同时,鼓励幼儿园加强园本教科研队伍建设。园本教研是促进幼儿园教师专业成长的助推剂,是有效提升保教质量的业务活动形式。它一般都是结合园所现状,立足人人参与、立足实际的原则,集大家的智慧共同解决教育教学工作中的具体问题^[9]。学前教育教科研工作需要根据地方学前教育科研机构和广大幼儿园的实际情况量力而行。建议教科研采取分类管理的方法,对不同的对象有不同的目标任务要求,而且,要求要具体明确、符合现实、可操作、可落地。同时,应加强对学前教育科研工作的督导和评价,发现问题及时解决,保证各项教科研工作能够顺利开展,真正取得实效。

(三)稳定队伍,建立健全人事管理制度,加强保障提高福利待遇

从教师专业发展规律来看,教师工作经验的积累和工作能力的提升,与自身在专业领域的工作年限和经历有着很大关系,稳定的教师队伍是幼儿园办园质量的重要保障^[11]。工资和福利待遇既是法律赋予幼儿园教师的基本权利,也是国际上评价幼儿园教师队伍建设水平的重要指标^[12]。依法保障教师工资待遇仍是提升我国幼儿园师资保障质量的核心问题^[8]。

稳定幼儿教师队伍的关键还在于从整体上提升幼儿园教师的社会经济待遇^[13]。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^[14]。

建立健全幼儿园人事管理制度,尽快研究解决幼儿园教职工编制问题,制定相关政策,面向所有无编制教师,包括公办、公办性质园在岗非在编和民办园教师,建立“岗位职责、业绩与待遇一致”的人事管理与考核制度,以岗责与业绩定薪,同岗同质则同酬^[15]。同时,扩展专业职称晋升空间,遵循教育发展规律,按照深化职称制度改革的方向和总体要求,建立符合幼儿园教师职业特点,公办、民办幼儿园统一的职称制度,不断拓展专业职称的晋升渠道。积极鼓励教师通过提升自己的专业职称,落实与其相应的福利待遇。充分调动广大幼儿园教师专业发展的积极性,为幼儿园聘用教师提供基础和依据,为全面提升幼儿园教育教学质量提供制度保障和人才支持。

目前我国幼儿教育和幼儿园教师面临的许多问题不能完全归结为经济和制度的原因。人们头脑中根深蒂固的旧观念必须首先铲除,否则,无论多么坚实的经济基础和完善的保障制度都难以奏效^[16]。因此,提高宣传力度,在全社会形成重视幼儿教育、尊重幼儿园教师的氛围,也是加强幼儿园教师队伍建设、提升教师专业素质、保障我省学前教育优质均衡发展的重要措施。

[参考文献]

- [1] 陕西省教育厅[EB/OL]<http://jyt.shaanxi.gov.cn/news/shengjiaoyuting/>
- [2] 中华人民共和国教育部[EB/OL]http://www.moe.gov.cn/jyb_xwfb/gzdt_gzdt/s5987/202103/t20210301_516062.htm

- [3] 庞丽娟,张丽敏,肖英娥.促进我国城乡幼儿园教师均衡配置的政策建议[J].教师教育研究,2013,25(3):31-36.
- [4] 陕西省教育厅2021年4月19日发布《2020年陕西省教育事业发展概况》
- [5] 王吉康,李成炜.乡村教师视角下《乡村教师支持计划(2015—2020)》实施效果研究——基于甘肃省G县的调研[J].当代教育论坛,2019(5):99-107.
- [6] 李云淑.农村幼儿园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.
- [7] 龚欣,郑磊,由由.提升资格准入门槛就可以提高幼儿园教师质量吗——基于数量与质量双重短缺背景的分析[J].教育发展研究,2020,40(24):67-75.
- [8] 吴琼.我国幼儿园师资保障质量评估与提升策略[J].学前教育研究,2021(1):57-66.
- [9] 吴峰林.促进幼儿园教师队伍稳定的基本策略[J].学前教育研究,2015(10):67-69.
- [10] 杨雪,刘春雷.幼儿园转岗教师培训需求分析与改进策略[J].陕西学前师范学院学报,2019,35(12):92-97.
- [11] 赵爱云,林业.山西省民办园教师队伍专业化现状分析及对策[J].教育理论与实践,2018,38(32):34-36.
- [12] 霍力岩,孙蕾蕾,胡恒波.中国学前教育指标体系的理论构想与适用性考察[J].教育研究,2019,40(2):50-61.
- [13] 冯婉桢,田彭彭,蒋杭珂.区域幼儿园教师队伍配置进展与优化路径研究——基于北京市2010—2015年的实证分析[J].教师教育研究,2017,29(3):39-45.
- [14] 李俊刚,郭苹.幼儿园教师流动现状调查研究[J].陕西学前师范学院学报,2021,37(6):80-86.
- [15] 庞丽娟.多元快速有效扩充我国学前教师队伍[J].教育研究,2019(3):12-15.
- [16] 冯晓霞,蔡迎旗.我国幼儿园教师队伍现状分析与政策建议[J].人民教育,2007(11):26-29.

[责任编辑 张雁影]