

■ 学前教师专业发展

幼儿园教师职业高原现状特征与影响因素

王 艳

(江苏第二师范学院学前教育学院, 江苏南京 211200)

摘要:调查研究了1163名幼儿园教师职业高原现状, 结果发现: 我国幼儿园教师职业高原总体处于中等水平, 各维度表现不一样, 其中情感高原维度感知最强烈。职位、编制、年龄、学历、职称、园所性质等因素对职业高原具有显著影响。主要建议: 应重视幼儿园教师职业高原问题, 完善培养和培训模式, 健全精准扶贫机制; 创新管理服务平台, 构建合理的评价制度; 筑牢待遇保障体系, 建构良好的职业发展环境。

关键词: 幼儿园教师; 职业高原; 教师发展

中图分类号: G615

文献标识码: A

文章编号: 2095-770X(2022)06-0084-08

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

doi: 10.11995/j.issn.2095-770X.2022.06.011

The Current Situation and Influencing Factors of Career Plateau of Kindergarten Teacher

WANG Yan

(School of Preschool Education, Jiangsu Second Normal University, Jiangsu 211200, China)

Abstract: This study investigated the situation of career plateau of 1163 kindergarten teachers. The results showed that the career plateau of Chinese kindergarten teachers was generally at a medium level, with different performance in different dimensions, among which the perception of emotional plateau was the strongest. Factors such as position, certification, age, educational background, professional title and kindergarten proprietorship have significant influence on the career plateau of teachers. The research suggests that we should further improve the training mode and perfect the precise support mechanism; we should innovate management service platform and construct reasonable evaluation system; we also should have a strong wage guarantee system and construct a good career development environment.

Key words: kindergarten teacher; career plateau; teacher development

一、问题的提出

职业高原是指职业生涯发展到某一阶段, 个体所能够获得的进一步晋升机会的可能性非常小, 在行为或心理上出现停滞的现象。“职业高原”概念最早由弗伦斯、沃伦等提出^[1], 后来魏格^[2]、费尔德曼和魏茨^[3]陆续进行了内涵拓展, 并应用到不同领域。教师领域的职业高

原问题也日渐受到重视。学者们从不同角度进行了研究。寇冬泉, 张大均研制了教师职业高原问卷和结构模型^[4]; 惠善康^[5], 宋晓宇^[6]等探索了教师职业高原的现状和特征; 付奕^[7], 李忆华^[8], 崔玉平^[9]等分析了教师职业高原的影响因素及作用机制; 张一楠^[10], 叶畅^[11], 李子建^[12]等研究了改善教师职业高原的策略。在已有研究中, 研究对象主要聚焦于中小学和高

收稿日期: 2022-03-28; 修回日期: 2022-04-07

基金项目: 江苏省哲学社会科学基金项目(18JYB001); 江苏省教育科学“十三五”规划2020年度项目(B-a/2020/01/27)

作者简介: 王艳, 女, 江苏泰州人, 江苏第二师范学院学前教育学院副教授, 博士, 主要研究方向: 教师专业发展。

校,针对幼儿园教师的研究相对不多,因此,本研究拟对幼儿园教师职业高原状况进行探查,剖析其特点及影响因素,为推动幼儿园教师队伍建

二、研究方法

(一)研究对象

本研究用整群随机抽样法抽取研究对象,采用线上和线下两种方式发放问卷,共发放问卷1500份,回收有效问卷1163份。除去缺失值,调查对象中男教师21人,占比1.8%;女教师1142人,占比98.2%,其他人口学变量的描述统计如表1所示。

表1 研究对象基本情况

项目	组别	人数	百分比
年龄	18-25岁	438	37.7%
	26-30岁	291	25.0%
	31-35岁	190	16.3%
	36-40岁	116	10.0%
	41-45岁	81	7.0%
	46-50岁	36	3.1%
	51岁及以上	11	0.9%
学历	中专及以下	95	8.2%
	大专	494	42.5%
	本科	551	47.4%
	硕士及以上	23	2.0%
	高级或正高级教师	105	9.0%
职称	一级教师	258	22.2%
	二级教师	168	14.4%
	三级教师	48	4.1%
	未定职级教师	584	50.2%
职位	普通教师	999	85.9%
	中层领导	119	10.2%
	园长或副园长	45	3.9%
编制	有编制	420	36.1%
	无编制	743	63.9%
园所性质	教育部门办园	298	25.6%
	民办园	423	36.4%
	其他部门办园	262	22.5%
	集体办园	180	15.5%

(二)研究工具

本研究使用自编的《幼儿园教师职业高原结

构量表》^[13],包含三个维度:情感高原,指教师对当前工作的情感投入到达平台,情感投入趋势不再上升;专业高原,指教师专业发展停滞,或感觉当前工作缺乏挑战性;层级高原,指职称、职位提升到达平台。量表包括20个条目,采用Likert5点计分,得分越高,表明职业高原程度越高。经检验,量表内部一致性信度系数为0.922,KMO值为0.945>0.8, Bartlett球形检验 sig 值为 0.000<0.001,量表具有较好的信度和效度。

(三)数据处理

本研究采用SPSS24.0整理和分析数据。运用均值替代法处理缺损数据^[14],运用独立样本t检验、单因素方差分析与多元方差分析的方法统计数据。

三、研究结果与分析

(一)幼儿园教师职业高原现状及发展特征分析

本研究对幼儿园教师职业高原的基本状况进行统计分析,结果见表2。

表2 幼儿园教师职业高原整体及各维度的平均数和标准差(N=1163)

维度	M	SD
情感高原	19.68	8.21
专业高原	14.93	4.56
层级高原	13.17	4.75
高原整体	47.77	15.19

从表2看出,幼儿园教师职业高原平均得分为47.7732,高于中值46.5621,整体上居于中等水平。进一步分析得到总平均分大于中值的共计580人,占调查总数的49.87%,说明有49.87%左右的教师对高原现象有一定程度的感知。三个维度的得分为情感高原>专业高原>层级高原。

(二)幼儿园教师职业高原的影响因素分析

研究对年龄、学历、职称、职位、编制、园所性质等人口学变量影响职业高原的情况进行统计分析,对每个变量进行单因素方差分析,根据方差齐性检验结果,如果sig>0.05,选择LSD法进行多重比较;如果sig<0.05,采用Tamhane's T2法,研究结果如下。

表3 幼儿园教师职业高原的年龄差异

维度	年龄	M	SD	F	P	差异检验
情感高原	18-25岁	18.90	7.70	6.35	0.000***	
	26-30岁	18.70	7.85			
	31-35岁	20.35	8.26			6>4*
	36-40岁	20.43	8.71			6>3*
	41-45岁	21.59	8.76			6>2*** 6>1***
	46-50岁	26.11	8.60			
	51岁及以上	20.35	10.87			
专业高原	18-25岁	14.39	4.32	4.16	0.000***	
	26-30岁	14.80	4.51			
	31-35岁	15.29	4.56			6>2*
	36-40岁	15.77	4.37			6>1**
	41-45岁	15.05	5.28			
	46-50岁	17.64	4.83			
	51岁及以上	14.27	5.88			
层级高原	18-25岁	12.69	4.32	12.54	0.000***	6>5**
	26-30岁	12.22	4.26			6>3***
	31-35岁	13.43	4.70			6>2***
	36-40岁	14.98	5.45			6>1***
	41-45岁	14.02	5.33			4>2***
	46-50岁	17.85	4.58			4>1**
	51岁及以上	13.00	7.11			
高原整体	18-25岁	45.98	13.93	8.98	0.000***	6>5*
	26-30岁	45.72	14.22			6>4*
	31-35岁	49.07	15.46			6>3*
	36-40岁	51.19	16.14			6>2***
	41-45岁	50.67	16.33			6>1***
	46-50岁	61.60	15.87			4>2*
	51岁及以上	47.63	22.95			4>1*

注:1=18-25岁,2=26-30岁,3=31-35岁,4=36-40岁,5=41-45岁,6=46-50岁,7=51岁及以上;*P<0.05,**P<0.01,***P<0.001

1. 年龄的影响

由表3可知,不同年龄的教师在职业高原整体及情感高原、专业高原、层级高原三个维度上均存在极其显著的差异。总体上职业高原水平随年龄增加而显著提高,36-50周岁之间是职业

高原高发期,其中在46-50岁分值处于最高峰。41-50岁时易产生情感高原,31-50岁易出现专业高原,36-50岁易发生层级高原。

2. 学历的影响

表4 幼儿园教师职业高原的学历差异

维度	学历	M	SD	F	P	差异检验
情感高原	中专及以下	19.45	8.47	5.88	0.001**	
	大专	18.57	7.81			3>2***
	本科	20.64	8.45			
	硕士及以上	21.46	7.66			
专业高原	中专及以下	14.28	4.60	13.48	0.000***	
	大专	14.10	4.38			3>2***
	本科	15.80	4.57			3>1*

续表4

	硕士及以上	14.09	4.64			
层级高原	中专及以下	13.41	4.34	5.59	0.001**	3>2***
	大专	12.54	4.49			
	本科	13.70	5.01			
	硕士及以上	12.21	4.09			
高原整体	中专及以下	47.14	15.00	9.40	0.000***	3>2***
	大专	45.21	14.33			
	本科	50.15	15.68			
	硕士及以上	47.75	14.35			

注:1=中专及以下,2=大专,3=本科,4=硕士及以上;*P<0.05,**P<0.01,***P<0.001

由表4可知,职业高原在学历上存在极其显著的差异。在高原整体及三个维度上,本科学历教师分值都显著高于大专学历教师;在情感高原上,硕士及以上学历教师分值最高,大专学历教师分值最低;在专业高原和层级高原上,都是本科学历教师分值最高,硕士及以上学历教师分值最低。

3. 职称的影响

表5 幼儿园教师职业高原的职称差异

维度	职称	M	SD	F	P	差异检验
情感高原	高级或正高级教师	21.76	8.54	9.09	0.000***	1>5**
	一级教师	21.14	8.44			1>4**
	二级教师	20.46	8.99			2>5***
	三级教师	14.14	4.52			2>4***
	未定职级教师	18.48	7.62			3>4** 5>4*
专业高原	高级或正高级教师	15.36	4.32	9.39	0.000***	2>5*** 3>5**
	一级教师	15.93	4.62			
	二级教师	15.65	4.75			
	三级教师	14.29	3.47			
	未定职级教师	14.13	4.35			
层级高原	高级或正高级教师	14.74	4.97	12.32	0.000***	1>3***
	一级教师	14.43	5.14			1>5**
	二级教师	12.14	4.84			2>3***
	三级教师	12.00	4.42			2>5***
	未定职级教师	12.58	4.29			
高原整体	高级或正高级教师	51.85	15.58	11.36	0.000***	2>4*
	一级教师	51.50	15.84			2>5***
	二级教师	48.25	16.28			1>4*
	三级教师	40.43	10.20			1>5**
	未定职级教师	45.18	13.88			

注:1=高级或正高级教师,2=一级教师,3=二级教师,4=三级教师,5=未定职级教师;*P<0.05,**P<0.01,***P<0.001

由表5可知,职业高原在职称上存在极其显著的差异。在高原整体、情感高原和层级高原上,均是高级或正高级教师的分值最高,三级教师的分值最低;专业高原上,一级教师分值最高,未定职级教师分值最低。

4. 职位的影响

表6 幼儿园教师职业高原的职位差异

维度	职位	M	SD	F	P	差异检验
情感高原	普通教师	19.61	8.20	2.32	0.099	—
	中层领导	20.96	8.43			

续表 6

	园长或副园长	17.89	7.61			
专业高原	普通教师	14.76	4.50			2>3*
	中层领导	16.41	4.87	7.18	0.001**	2>1***
	园长或副园长	14.49	3.91			
层级高原	普通教师	13.09	4.72			
	中层领导	13.97	4.96	1.87	0.155	—
	园长或副园长	13.17	4.34			
高原整体	普通教师	47.45	15.15			2>3*
	中层领导	51.34	15.31	3.91	0.020*	2>1**
	园长或副园长	45.55	13.27			

注:1=普通教师、2=中层领导、3=园长或副园长;*P<0.05,**P<0.01,***P<0.001

由表6可知,职业高原在职位上存在显著差异,在高原的三个维度方面,专业高原存在显著差异,情感高原、层级高原上差异不显著。在高原整体、情感高原和专业高原上,由高到低排序为中层领导、普通教师、园长或副园长。在层级高原上,中层领导分值仍然高于园长或副园长,普通教师分值最低。

5. 编制的影响

由表7可知,有编制教师与无编制教师的差异非常显著。有编制教师在整体高原、情感高原、专业高原、层级高原上的感受均较无编制教师更强烈。

表7 幼儿园教师职业高原的编制差异

维度	编制	M	SD	T	P
情感高原	有编制	21.56	9.14	5.43	0.000***
	无编制	18.80	7.53		
专业高原	有编制	15.90	4.79	4.89	0.000***
	无编制	14.51	4.38		
层级高原	有编制	13.92	5.44	3.69	0.000***
	无编制	12.83	4.32		
高原整体	有编制	51.38	16.98	5.57	0.000***
	无编制	46.13	13.87		

注:*P<0.05,**P<0.01,***P<0.001

6. 园所性质的影响

表8 幼儿园教师职业高原的园所性质差异

维度	园所性质	M	SD	F	P	差异检验
情感高原	教育部门办园	20.56	8.25			1>2***
	民办园	18.05	6.96	16.62	0.000***	4>1*
	其他部门办园	19.24	8.33			4>2***
	集体办园	23.00	9.73			4>3***
专业高原	教育部门办园	15.81	4.56			1>2***
	民办园	13.91	4.13	14.17	0.000***	3>2*
	其他部门办园	14.94	4.92			4>2***
	集体办园	15.98	4.53			
层级高原	教育部门办园	13.41	5.00			4>1**
	民办园	12.57	3.88	16.83	0.000***	4>2***
	其他部门办园	12.44	4.93			4>3***
	集体办园	15.33	5.30			
高原整体	教育部门办园	49.78	15.80			4>1*
	民办园	44.53	12.27	19.91	0.000***	4>2***
	其他部门办园	46.63	15.85			4>3***
	集体办园	54.31	17.18			1>2***

注:1=教育部门办园,2=民办园,3=其他部门办园,4=集体办园;* $P<0.05$,** $P<0.01$,*** $P<0.001$

由表8可知,职业高原在园所性质上存在极其显著差异,在整体高原及三个维度上均是集体办园教师的高原感受最强烈;在高原整体、情感高原、专业高原上,分值由高到低为集体办园、教育部门办园、其他部门办园、民办园;在层级高原上,分值排序为集体办园、教育部门办园、民办园、其他部门办园。

四、小结与讨论

(一)幼儿园教师职业高原的现状特征

研究表明,幼儿园教师职业高原平均得分47.77,高于中值46.56,职业高原整体处于中等水平,有49.87%的教师对职业高原有一定程度的感知,说明在当前社会文化背景下,幼儿园教师职业高原现象较为广泛,现实环境中持续产生着催生高原的因素。因此,我们有必要关注幼儿园教师职业发展的科学性、规划性、长效性。

进一步分析,高原各维度因子的平均值从高到低分别是情感高原、专业高原、层级高原,这种顺序提示我们最受忽视的是职业情感问题。幼儿园教师工作强度大、压力大、风险高,需要额外的理解和支持。访谈中有教师感慨道:“现在的幼儿园教师培养和培训注重专业认知、专业行为,但是,不怎么关心专业情感。我们只觉得成天被布置任务,成绩不好就要出队。领导不习惯表扬老师,反而出点问题就一定要批评。发展好的老师有人关注,发展滞后的老师没有人去管。”情感高原显著是幼儿园教师特有的现象,这与行业内女性占绝大多数有关,女性本身情感细腻、感受丰富,女教师形成特殊的文化氛围,也进一步影响同伴行为、领导风格和园所文化。因此,当情感高原发生时,尤其需要用关怀和引导作为融合剂、催化剂去消解矛盾、解除困扰。

专业高原是我国幼儿园教师发展面临的重要问题,也大力推动幼儿园教师专业化进程。虽然《教师法》规定:“教师是履行教育教学职责的专业人员”,但是由于幼儿教育成果无法短期内量化表现,教师的专业作用不容易被民众看到,专业人员的身份得不到广泛认可。因此,幼儿教育的规律性和科学性受轻视,幼儿园教师的专业化道路漫长而修远。《幼儿园

教师专业标准(试行)》为幼儿园教师的发展提供了帮扶依据,但是,作为一个标准框架,在落实时还需要层次解读和水平指引。另外,本研究也支持了“女性更易经历专业高原和层级高原”的已有研究结论^[15]。

层级高原是职业高原结构研究中最早被提及的基本维度。在本研究结论中层级高原之所以位居最末,是因为层级高原相对而言不是一个困扰问题。例如,从职位方面访谈,很多幼儿园女教师表示对职位提升没有抱太大期望,或者有心而无力,究其原因:一方面是由于女性以家庭为中心;另一方面是由于幼儿园组织结构扁平化明显,一般分为普通教师、中层和园长三个层级,顶层的园长一般由教育局委派,不是从园内提拔;中间层职位有限,晋升空间狭窄,以至于教师对结构方面的发展最无期望也最不关心。从职称方面看,幼儿园教师评上职称的人数远不如中小学教师,这是由多方面原因造成的:幼儿园的高级职称名额有限,且科研要求对于普通教师来说较难达到,越往上竞争越激烈;一些民办园不重视职称申报,甚至没有参评资格。因此,一些教师在职称发展到一定级别后,就不作进一步的考虑了,主观上陷入发展停滞。

(二)幼儿园教师职业高原的影响因素

根据研究结果,年龄、学历、职称、职位、编制、园所性质等人口学因素对幼儿园教师职业高原有不同程度的影响。

职位和编制在一定程度上影响幼儿园教师职业高原。研究表明:处于中层职位的教师易进入职业高原,这是因为幼儿园高层职位少、中层职位多,中层职位承担着最繁重的任务,容易到达高原期。在专业高原上,中层领导分值也最高。因为中层领导是各个幼儿园中坚力量、骨干教师,一方面,由于管理事务而影响专业发展;另一方面,这些人也对专业发展最在意,因此,在专业高原方面有着强烈的体验。有编制的教师职业高原水平高,这是因为有编制教师一般集中在城镇地区、公办性质幼儿园,有着较好的专业背景,对职业回报的期待也更高,因此,在方方面面感受到的高原体验更强烈。这提示我们,在幼教

改革和队伍建设过程中,不仅要考虑职业内的地区平衡、人员平衡,还要比照不同学段教师的付出与收入、投入与发展,进行查漏补缺,缩小心理差距,消除停滞因素。

年龄非常显著影响幼儿园教师职业高原。研究得出,年龄与高原有着显著的正相关,高原趋势随年龄的增长而上升。年龄大于36岁的幼儿园教师易出现职业高原,因为幼儿园工作具有特殊性,年龄对这个行业影响尤为突出,没有充沛的体力和精力很难跟上高强度工作,发展机会也随之减少;41-50岁的教师易发生情感高原,步入不惑年纪的教师带班工作上逐渐力不从心,生理影响心理,从而对情感高原的知觉越来越强烈,这提醒我们40岁以上年龄段的教师亟需得到组织关怀和精神鼓励;31-50岁的教师易出现专业高原,36-50岁易出现层级高原,30岁前是幼儿园教师的生育高峰期,往往以孩子、家庭为中心,发展需求退后;随后,专业进步和职业担当的渴望与日俱增,如果发展跟不上、提升无望,陷入重复单调的应付状态,就会加深专业高原和层级高原的体验感。

学历显著影响幼儿园教师的职业高原。研究发现本科学历教师易出现职业高原,特别在专业高原和层级高原维度表现明显。随着幼师、中师、学前大专院校逐渐被裁撤、合并、升级,本科生已成为幼儿园教师的新兴力量和主力军,本科学历幼儿园教师在技能技巧上与专科学历教师相比不具有优势,在专业理论上与硕士及以上学历教师相比又不具有优势,无论是发展成就还是提升前景上都与心理预期有一定差距,造成了心理上的不平衡感。本科学历教师易出现职业高原的现象提醒我们,需要进一步完善本科生培养方案、课程设置以及职后培训机制,以实现长效发展。硕士学历教师易发情感高原,说明硕士学历教师在期望值、归属感和现实工作氛围之间易产生差距。而硕士学历教师在专业上感受到高原的人最少,说明在专业上最能够自我把控。

职称显著影响幼儿园教师的职业高原。高级或正高级教师在职称制度上已到顶,面临着升无可升的状态。情感高原上,也是高级或正高级教师分值最高,而三级教师的分值最低。

一般获得高级或正高级职称的教师年龄已大,逐渐面临退居二线的状态,而三级职称获得者相应较年轻,易受重视和培养,组织中心化程度较高。专业高原上,一级教师的分值最高,未定职级教师的分值最低,因为一级教师一般都是资深教师,对专业高原的体验也较深刻。未定职级的教师有三种情况:一是刚参加工作;二是自身对专业追求不高;三是所在园(所)不重视专业发展。因此,这些人对专业高原的体验相应比较轻。

园所性质显著影响幼儿园教师的职业高原。调查发现:集体办园教师的高原感受更强烈,这是因为各地政府在财政投入上采取“倾斜性”分配政策,教育部门办园和其它部门办园获得较多财政性资金,集体办园和民办园所获拨款较少。例如,教育部门办园教师的工资福利支出有40%来自政府拨款,而集体办园只有20%左右的比例^[16]。集体办园的自筹资金还受严格控制,直接影响到园(所)的各项活动,这一点又不如民办园。集体办园的幼儿人数是所有类型幼儿园里较多的,工作强度大,管理上比别的园“婆婆”多,体制上没有别的园灵活,因此,易引发情感高原。集体办园因为名气、地位不如其他公办园,经费不如民办园,请专家来园指导机会较少,送教师出去培训经费不多,易引发专业高原。集体办园一般规模不大,意味着纵向流动和横向流动的机会不多,容易带来层级高原问题。

五、对策建议

(一)完善培养和培训模式,健全精准扶贫机制

本科学历教师职业高原高发,反映了当前培养和培训模式需进一步完善。首先,优化本科学历师范专业建设,平衡好技能技巧和综合素养的培养,在教育中融入职业长效发展理念,制定目标清晰、阶段分明、措施具体、持续连贯的发展计划,落实到培养目标、课程设计、毕业要求中;其次,结合国家大力推动教师专业化的背景,针对不同年龄、学历、职称、职位的教师,提供不同层级、内容的培训;不断提升职业愿景,鼓励教师向卓越型教师、专家型教师、教育家型教师迈进;探

索多种培训方式,创设无边界学习条件和终身学习氛围。

(二)创新管理服务平台,构建合理的评价制度

幼儿园中层骨干的职业高原水平较高,说明幼儿园传统的管理部门已不能满足现实需要,扁平化结构不利于工作的开展,工作超载、权责模糊、晋升阶梯狭窄都是引发职业高原的导火索。因此,要根据现实需要适当添加新型服务岗位,创新管理制度,关注和推动幼儿园中层骨干的发展,包括年级组长、课题组长、后勤组长、学科组长、保教主任、教研室主任、教务主任、部长、园长助理等人员,他们是幼儿园也是幼教事业发展的重要力量。此外,现有的教师评价主体多元且模糊,家长、领导、专家都有权力评价、考核教师,诉求不同甚至相反。家长对幼儿园教育从教育观念到课程实施的介入过多,甚至出现家长插手教师职业发展的现象。例如,反对教师外出培训、提升职位等,认为会分散照顾孩子的时间和精力。现实中园领导以技能技巧为导向的招人、用人、考评标准,与专家制订的职称、职位提升标准不一致,这些都影响教师的职业感受和发展状态。因此,需要健全评价制度,创造公平合理的发展机制,设计行之有效的激励措施,引导教师在职业生涯中不断坚定职业信念,满足职业期望,发现职业美感,享受职业成就。

(三)筑牢待遇保障体系,营造良好的职业发展环境

地位和待遇是当前幼儿园教师职业发展的瓶颈所在。影响因素中的编制、学历、职称、园所性质等都指向地位和待遇保障。地位和待遇既是外在的利益支持,也是内在的价值体现,是教师发展的物质基础和精神条件。尽管现实中已出台有保障待遇的政策法规,但是,在执行推进方面还存在一定问题,执行不力、事后打补丁等做法,不但使得幼儿园教师的权益得不到全面落实,而且职业的社会形象也受到影响。因此,需进一步明确和落实各级政府在教师待遇中的职责,健全工资、社保等专项支持制度,根据地区经济社会发展水平制订工资标准,建立面向各类幼儿园教师的工资增长机制,将收入待遇纳入政府

监管体制,进一步提高幼儿园教师的社会地位,吸引优秀人才加入,不断推动职业整体发展。

[参考文献]

- [1] WARREN E K, FERENC T P, et al. Case of the plateaued performer[J]. Harvard Business Review, 1977, 53(1):30-38, 146-148.
- [2] VEIGA J F. Plateaued versus non-plateaued managers: Career patterns, attitudes, and path potential[J]. Academy of Management Journal, 1981, 24(3):566-578.
- [3] FELDMAN D C, WEITZ B A. Career Plateaus Reconsidered[J]. Journal of Management, 1988, 14(1):69-80.
- [4] 寇冬泉, 张大钧. 中小学教师职业生涯高原的结构及其问卷编制[J]. 西南大学学报(社会科学版), 2009, 35(2):143-148.
- [5] 惠善康, 曹健. 中小学教师职业生涯高原现象的特征及相关因素[J]. 心理发展与教育, 2010, 26(5):527-533, 560.
- [6] 宋晓宇, 王成科. 广西农村中学教师职业高原现象现状及对策研究——以崇左市农村中学为例[J]. 广西教育, 2019, 46(12):10-12, 33.
- [7] 付奕, 于芳, 李纲. 论高校体育教师职业高原特征及策略[J]. 首都体育学院学报, 2010, 22(4):40-44, 67.
- [8] 李忆华. 高职院校教师职业生涯发展存在的问题及对策[J]. 成人教育, 2013, 33(10):47-49.
- [9] 崔玉平, 吴颖. 外部支持对中小学成熟型教师职业高原反应的消减作用——以事业追求为中介的实证研究[J]. 现代教育管理, 2020(1):92-100.
- [10] 张一楠. 教师职业“高原现象”的表现、成因和应对策略[J]. 中国成人教育, 2017(11):119-123.
- [11] 叶畅. 以课题研究自主突破教师职业“高原期”[J]. 江苏教育, 2018(10):14-16.
- [12] 李子建, 蒲永明, 梁霞. 教师“职业高原期”的成因与迈向卓越教师的策略[J]. 当代教育与文化, 2021, 13(1):1-10, 125.
- [13] 王艳. 幼儿园教师职业发展的高原现象研究[D]. 南京: 南京师范大学, 2016.
- [14] ALLISON P D. Missing data techniques for structural equation modeling[J]. Journal of Abnormal, Psychology, 2003, 112(4):545-557.
- [15] ALKLEN T D, POTEET M L, RUSSELL J E A. Attitudes of managers who are more or less career plateaued[J]. The Career Development Quarterly, 1998, 47(2):159-172.
- [16] 虞永平, 王海英, 张斌. 儿童·国家·未来: 学前教育体制机制改革研究[M]. 南京: 南京师范大学出版社, 2016.

[责任编辑 张雁影]