

■ 学前教育管理

双因素理论下英国激励幼儿教师持续学习的经验与启示

田秀玉¹, 严仲连², 张兰香¹

(1. 南京特殊教育师范学院教育科学学院, 江苏南京 210000; 2. 东北师范大学教育学部吉林长春 130024)

摘要:幼儿教师持续学习是提高幼儿教师队伍素质以及优化学前教育质量的内在要求。英国高质量的学前教育离不开幼儿教师队伍的持续学习。依据双因素理论对其相关经验分析发现:英国以明确的要求与标准、动态的监督与评价和充足的资金支持等保健因素,提高幼儿教师社会地位、强化幼儿教师专业认同和设置内在连续的发展空间等激励因素,以及兼具保健与激励的薪酬制度共同保障和激励幼儿教师持续学习。梳理和总结英国激励幼儿教师持续学习的实践经验,可为我国幼儿教师的专业化发展提供有益借鉴。

关键词:幼儿教师;持续学习;双因素理论;激励;英国

中图分类号: G617; G619

文献标识码: A

文章编号: 2095-770X(2022)08-0111-07

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

doi: 10.11995/j.issn.2095-770X.2022.08.014

The Experience and Enlightenment of Encouraging Preschool Teachers' Continuous Learning in Britain Based on The Two-factor Theory

TIAN Xiu-yu, YAN Zhong-lian², ZHANG Lan-xiang¹

(1. School of Educational Science, Nanjing Normal University of Special Education, Nanjing 210000, China;

2. Faculty of Education, Northeast Normal University, Changchun 130024, China)

Abstract: The preschool teachers' continuous learning is the intrinsic requirement of improving the quality of kindergarten teachers and optimizing the quality of preschool education. High-quality preschool education in Britain cannot be separated from the continuous learning of the preschool teachers. According to the analysis based on the two-factor theory, we have found: With the aid of hygiene factors of clear requirements and standards, dynamic supervision and evaluation, sufficient financial support, motivation factors of improving the preschool teachers' social status, strengthening the preschool teachers' professional identity, setting up internal continuous development space, and a salary system that combines hygiene factor and motivation factor, Britain has effectively encouraged the continuous learning of preschool teachers. Combing and summarizing the practical experience of encouraging preschool teachers' continuous learning in Britain can provide useful reference for the professional development of preschool teachers in China.

Keywords: preschool teacher; continuous learning; two-factor theory; encourage; Britain

幼儿教师持续学习是教师专业化发展、终身教育思潮下的必然趋势,也是实现幼儿教师知识更新、能力提升,以及保障学前教师队伍质量的现

实需求。当前,幼儿教师的专业发展存在诸多问题,主要原因在于持续学习的动机不足。研究表明,幼儿教师专业发展动机总体仍需提高,部分幼

收稿日期:2022-05-15;修回日期:2022-06-14

基金项目:江苏高校哲学社会科学一般项目(2022SJYB0543);湖南省妇女理论与实践研究课题(21YB06)

作者简介:田秀玉,女,湖北黄冈人,南京特殊教育师范学院教育科学学院教师,主要研究方向:学前教育;严仲连,男,湖北汉川人,东北师范大学教育学部教授,教育学博士,博士生导师,主要研究方向:学前教育,课程理论;张兰香,女,江苏泰兴人,南京特殊教育师范学院教育科学学院副教授,主要研究方向:学前教育。

儿教师缺乏目的性和意识性^[1]。幼儿教师开展在职培训学习的频率较低,少数教师甚至与此无缘^[2]。动机是行为的先导,动机不足会严重制约行为的积极性和主动性,而行为直接关乎目标的实现。为落实持续学习的行为和实现专业发展的目标,必须激发幼儿教师持续学习的动机和愿望。

高质量学前教育是英国政府一直以来的追求。为此,英国相继出台多项法规政策,展开大刀阔斧的改革,在学前教师专业化发展方面积累了丰富的丰富经验^[3]。本文将基于双因素理论,梳理和分析英国激励幼儿教师持续学习的实践,为促进我国幼儿教师持续学习、完善学前师资队伍建设提供借鉴。

一、引言

(一)激励及激励理论

激励,不同学科存在不同解释。心理学将激励视为持续激发个体动机的心理过程,管理学则将其视为调动人的积极性、主动性和创造性的过程^[4]。总之,激励是基于需要而发生的激发和维持动机的心理过程,个体在过程中为实现某种目标而维持兴奋状态,产生内驱力^[5]。激发个体内在动机的具体模式为:需要引起动机,动机引起行为,行为又指向特定目标。学者们从不同视角对激励展开研究,提出了诸多理论,依据具体内容分为三类:内容型激励理论主张从个体不同层次、不同水平需要的角度探讨激发人们动机的因素;过程型激励理论关注需要、动机、目标和行为间的关系与作用过程;综合型激励理论力图从组织管理和员工个人等方面综合地理解、分析激励的影响机制。不同理论基于不同视角,具有不同的适用性,本文将依据内容型激励理论中的双因素理论分析英国激励幼儿教师持续学习的实践经验。

(二)双因素理论

作为诸多激励理论之一,双因素理论引起了人们对于内在动机的关注,为组织管理中提高个体工作积极性、发挥创造性奠定了重要的理论基础。双因素理论思想源于赫茨伯格(Herzberg)上世纪50年代末对匹兹堡地区203名工人的研究,1959年,他于《工作的激励》中正式提出双因素理

论。该理论认为,员工的工作态度主要受到两类因素的影响和制约。其中,外部环境、条件等,如组织政策、监管制度、工作条件(如工资、工作环境等)、人际关系、安全与生活条件等保健因素(hygiene factor)解决不好,是导致员工不满意的主要因素;但即使改善,也仅能消除不满、怠工和对抗,不能增加工作满意度和激发工作积极性。而由工作本身产生的职业成就感、身份认同以及工作本身的责任感、使命感、职业发展等激励因素(motivation factor),若不理想,员工未必不满意,但严重影响工作效率;但激励因素改善,员工的工作满意度和工作积极性会明显提高。值得注意的是,随着现代薪酬制度的革新,当前的工资结构更加多元化,既属于满足基本物质生活的保健因素,又反映着工作上的赞扬和晋升等激励因素。此外,赫茨伯格在批判传统二元对立观点的基础上,提出员工存在满意与没有满意、没有不满意与不满意4种工作态度,激励因素影响前一状态,保健因素则对后一状态起作用,即导致工作满意与不满意的因素是彼此独立的^[6]。

(三)双因素理论对激励幼儿教师持续学习实践的适用性

双因素理论源于员工工作满意感和积极性影响因素的调查,当前已应用于不同行业不同问题的分析当中,如公务员职业倦怠、护士工作潜能激发、国有企业薪酬管理、用户移动支付意愿、大学生村官激励管理等。可见,双因素理论在激励管理实践中的可靠性和广泛适用性。在教师领域,依据双因素理论也展开了丰富研究,对象集中在高校教师、职校教师、中学教师、小学教师、乡镇教师、辅导员、科研人员,问题涵盖教师流动流失^[7]、教师科研^[8]、教师职业倦怠^[9]、教师绩效^[10]、教师培训^[11]、教师队伍建设^[12]等。双因素理论至今已相当成熟,在员工培训和学习中发挥了重要作用,发展出了多种有效的激励手段,Barrett和Myrick等人的研究也证实了双因素理论在教师群体的适用性^[13]。双因素理论最初以工程师和会计师为研究样本,主要运用于对知识型员工的激励分析。幼儿教师作为专业人员,其工作具有创造性、灵活性等特征^[14]^[121-122],属于从事脑力工作的知识型劳动者;幼儿教师持续学习这一行为实践需要相应的动机支持,以激发其学习的积极性、主动性和创造性,保障其专业发展的目标,

而双因素理论为激励幼儿教师持续学习提供了具体思路。因此,将双因素理论用于指导幼儿教师持续学习的激励实践,是适宜且具有指导性的。

二、英国激励幼儿教师持续学习的经验

依据双因素理论,外在环境带来的基本需要

满足是幼儿教师持续学习的保健因素,而工作本身所带来的认可、责任和成长等是幼儿教师持续学习的激励因素,保健因素与激励因素相互独立又彼此关联,共同推动英国幼儿教师持续学习的实践。基于相关文献和政策的查阅发现,英国激励幼儿教师持续学习的经验中保健因素和激励因素主要体现见表1。

表1 英国激励幼儿教师持续学习的保健因素与激励因素

保健因素		激励因素
明确的要求与标准		提高幼儿教师社会地位
动态的监督与评价	工资薪酬	强化幼儿教师专业认同
充足的资金支持		设置内在连续的发展空间

(一)保健因素

1. 明确的要求与标准

英国教师培训的制度化、规范化很大程度上是由于政府介入。通过明确的要求和标准不断拓展专业教师的内涵,促进其专业水平提升,以适应时代需求^[15]。

一方面,明确幼儿教师持续学习的责任和义务。英国政府相继颁布一系列政策法规保障教师在职培训。如《詹姆士报告》规定:“教师每从事教育工作满7年应参加半个学年培训”“每所学校都应对本校教师进行再培养”;《提高师资质量》白皮书是对教师在职培训制度的完善,其中针对脱产、半脱产和不脱产等不同进修方式提出具体要求^[16];《把学校办得更好》白皮书中指出,所有教师都应定期进行在职培训;《教师工资待遇法》要求,每年设置5天为教师的“持续专业发展日”(Continuing Professional Development,简称CPD Day);此外,英国政府还规定新教师参加培训时间不得少于工作日的1/5^[17]、实施教师国际专业化发展计划,派送约7500名教师到国外进行研究、访问和学习^[18];颁布《专业发展:支持教与学》《合格教师专业标准》等法律法规,充分保障幼儿教师专业提升的权利。明确的法律规定确保了政策推行的权威性和强制性。为履行其责任和义务,幼儿教师必须到大学参加相关专业培训及各种协会活动,开展在职专业学习。

另一方面,明确幼儿教师持续学习的标准。英国政府提出,“在早期教育阶段,再也没有什么比教育提供者的素质更为重要”^[18]。因此,除完

成必须的学习要求之余,政府还设置了相应标准管理幼儿教师的学习质量。针对幼儿教师的准入门槛,英国政府明文规定最低资格等级和资格标准。《早期奠基阶段》(Early Years Foundation Stage,简称EYFS)指出:英国0~5岁学前教育机构中的幼儿教师职级应至少达到3级^[19]。资格标准对准入幼儿教师所需具备的专业知识、能力和理解做出了具体要求,为职前幼儿教师的培养和实习幼儿教师的学习提供了明确方向。

针对高水平幼儿教师,英国儿童工作者发展委员会(Children Workforce Development Council,简称CWDC)制定并颁布《早期教育专业教师身份标准》(Early Years Professional Status Standards)^[20],要求从业者具备相关知识技能,有创造力、诚信、热情,并有实践经历等。2011年,英国政府对早期教育专业标准展开修订,更加明确申请者的各项具体要求^[21]。这些要求既是幼儿教师保教工作和专业发展的规范和指引,也是幼儿教师培训、学习的标准和依据。

针对多元发展的幼儿教师,在《早期教育基础阶段法定框架》(Statutory Framework for the Early Years Foundation Stage)中,政府对幼儿教师所持资格证书设置了“完全和相关”两组标准^[22]。英国早期教育领域的资格证书结构比较复杂,在课程管理局网站上列示的幼儿教师相关证书多达77类^[23]。持有不同种类、不同方向资格证书的幼儿教师需接受“完全和相关”标准的检定,如果未能达到,持证人需进一步接受专业培训,确保早期教育工作者的专业性。

2. 动态的监督与评价

为指导和监督教师的学习与成长,英国学校培训与发展署(Training and Development Agency for Schools,简称TDA)在“入职档案”(Career Entry Profile,简称CEP)的基础上发展形成“入职与发展档案”(Career Entry and Development Profile,简称CEDP)制度^[24]。CEDP具体翔实地记录和评估了每位教师的专业发展历程与情况,是开展连续且针对性地幼儿教师职前、入职及在职教育和学习的重要依据。

此外,英国的教师评价制度——绩效管理(Performance Management)系统^[25]也有效监督了幼儿教师持续学习的进程。为确保教师评价的有效性,英国设立三个层级办学主体——各级教育局、学校董事会和学校本身来推动教师评价的顺利实施,并设立八个方面的标准对教师的知识和理解、教学与评价、专业特征以及学生的成长进步等指标进行全面考核。借助法律化、制度化和规范化的教师评价框架为教师专业发展提供必要的支持和帮助,是绩效管理制度的核心所在。教师的工作绩效、专业发展与学校管理的有机整合对幼儿教师的持续学习也形成了有力监督。

3. 充足的资金支持

为保障和鼓励幼儿教师持续学习,英国政府提供了丰富的资金支持。一方面,提升并完善幼儿教师的工资及福利,满足幼儿教师的基本生活需要。DFE自2018年开始逐步提高教师基本工资,根据教师职务和等级的不同,其涨幅有所差别。其中,一线教师主流工资(Main Pay Range)和未评级教师工资(Unqualified Teachers Pay Range)提高3.5%;上级工资(Upper Pay Range)、杰出实践者工资(Leading Practitioner Pay Range)及所有薪资范围内全部津贴提高2%;领导层工资(Leadership Pay Range)提高1.5%^[26]。截止到2018年,全国仅有11%的25岁及以上的学前教育机构工作人员的时薪低于全国生活工资^[27]。此外,继续保障教师的高养老金和附加雇主养老金标准^[28],与多方主体合作为教师提供子女保育、住房、交通等福利^[29]。

另一方面,提供财政经费的大力支持,保障幼儿教师持续学习的顺利开展。如英国政府设立

的毕业生领导者基金(Graduate Leader Fund,简称GLD),2008~2011年共投入3.05亿英镑^[30]。另外,针对高水平学前教育从业者——EYPS的在职培训,英国政府自2012年对参与EYPS培训的全部在职幼儿教师,提供免费EYPS培训,并为其所在幼教机构提供经费补贴;对存在正在参加EYPS培训员工的民办早教机构给予额外财政资助^[31]。近年来,英国政府逐步实施基于早期教育教师评价标准(Teachers' Standards (Early Years))的早期初始教师培训(Early Years Initial Teacher Training),并提供各项经费支持^[32]。

(二)激励因素

1. 提高幼儿教师社会地位

英国在遭遇教育质量下滑的难题后,十分重视教师选拔,而想要让优秀人才投入到教育领域,关键在于提高教师职业在全社会的地位。英国首相布莱尔在代表工党竞选时就强调教育的重要地位,并以媒体为载体,以政界为牵引,采取多种措施唤起整个社会尊师重教的氛围^[33]30-131。此后,英国设立了10多项奖励提高优秀教师的地位,激励教师自主专业发展。如英国政府计划以每年4000万英镑的资金奖励成果卓越的学校;创设“教师褒奖制度”表彰优秀教师;创设表彰教师教育质量杰出的“国家教学奖”(National Award for Teaching),以及资助教师专业发展的“专业奖金”(Professional Bursaries)计划等^[34]。教师地位的提高,激发了学前教育从业者成为优秀幼儿教师的强烈愿望,是其展开持续学习的内在动力。

2. 强化幼儿教师专业认同

英国政府还通过构建幼儿教师的专业身份,强化学前教育从业者的专业认同,以其自身的使命感和责任感来促进幼儿教师队伍的持续学习。不同于普通学前教育工作者,早期教育专业教师是英国政府在学前教育领域设立的专业教师身份,具有高质的专业素养和独特的专业属性^[35]。CWDC颁布的《早期教育专业教师身份标准》(Early Years Professional Status Standards)不仅是幼儿教师培养、学习和专业发展的方向,更是对高水平学前教师专业身份的认可。依据政府指导文件,早期教育专业人员(达到EYPS的人,其学历水平等同于研究生)将会在实施高质量早期保教服务的机构中

发挥领导者角色^{[36]159}。自该标准实施后,英国已有超过9600位申请者获得早期教师身份^[37]。可见,该政策充分强化幼儿教师的专业认同,并激励幼儿教师积极参与培训、学习。

3. 设置内在连续的发展空间

此外,英国借助阶梯式资格证书制度为幼儿教师设置了内在连续的发展空间。幼儿教师 in 资格证书多元化的基础上设置统一的级别划分,从低到高逐级递升,呈现出阶梯式资格证书体系。在所有以学校为基础的学前教育机构中,幼儿教师的资格水平与其承担的职务和享有的工资待遇相挂钩^[38]。英国资格与课程委员会(The Qualifications and Curriculum Authority,简称QCA)对各类幼儿教师资格证书进行严格认证和定义后,将其统一划分为8个水平(1-8级)^[39]。不同级别表示不同难度,每一资格级别依据学习量又分为认证(Award)、证书(Certificate)和文凭(Diploma)三类^[40]。学前教育从业者在确定某一具体分支后,即可沿着该专业方向持续学习。在这个过程中,前一阶段的学习是后一阶段的良好基础,其学历和能力逐步更新和完善^[41]。逐级递升的阶梯式资格证书体系为幼儿教师构建了系统连贯的发展阶梯和充分衔接的发展空间,有利于从精神上激励幼儿教师持续学习,不断更新知识、提升能力,以稳固其专业水平。

(三)保健与激励的有机整合

根据赫兹伯格的最初定义,工资薪酬属于保健因素。但随着人力资源管理的发展和更新,现代意义上的薪酬,不仅具备满足基本物质生活的意义,“工作上的被认可、责任和成就感以及发展晋升的可能性”等激励因素很大程度上也在薪酬制度中得以实现^[42]。也就是说,当前健全的薪酬结构兼具保健和激励的双重功能^[43-44]。因此,那些有机整合保健与激励的因素,更值得被关注。英国在激励幼儿教师持续学习的实践中,通过津贴、奖金和在职进修与晋级加薪相挂钩的制度实现物质与精神双重激励。

在英国,参加脱产进修的教师可带全薪学习,同时享有鼓励教师在职进修的专门津贴,参与并修完一年制长期在职进修课程的幼儿教师,其工资待遇会比没有参加此类课程的幼儿教师高出4%~5%。随后,英国政府还设立在职训练课

程奖励金(Award-Bearing in-Service Training Courses),支持教师在职培训发展^[45]。英国教育与就业部(Department for Education and Employment,简称DFEE)宣布,参与“研究生教育证书课程”的全体人员在学習期间将收获全年6000英镑的培训工资;参与“毕业生和注册教师课程”的在职教师,学习期间将享有13000英镑的培训工资和4000英镑的培训补贴^[47];此外,英国政府明文规定,没有进修就没有升薪的机会,推行在职培训与晋级加薪相挂钩的制度。在职幼儿教师进修合格,取得更高一水平的证书,薪资也能得到相应的晋升。幼儿教师的资格水平在薪酬体系中通过不同的薪资水平得到承认^[45]。将参加在职进修与教师切身利益紧密结合,最大程度激发了幼儿教师持续学习的积极性和主动性。

三、对激励我国幼儿教师持续学习的启示

双因素理论强调,若环境、条件等外部因素无法满足幼儿教师的基本需要,必然会带来不满、倦怠;而工作本身所带来的认可、成就及发展等因素的缺失,会严重削弱其动机。因此,激励幼儿教师持续学习,两大因素都不可或缺。

(一)健全保健因素,保障幼儿教师持续学习的外部环境

首先,国家应保障幼儿教师持续学习的物质基础。具体来说,一方面,国家及各级政府应结合当地具体情况,制定明确而具体的最低工资标准,落实农村偏远地区幼儿教师基本工资和薪酬福利,满足教师的基本生活需要。另一方面,政府应逐步增加学前教育经费投入,确保幼儿教师继续教育、专业成长的经常性经费比例逐年增加,并设立幼儿教师持续学习的专项经费,从而奠定坚实的资金支持。

其次,幼儿园应创设有利途径,搭建发展平台,营造利于幼儿教师自主、持续学习的环境。研究表明,影响幼儿教师专业成长的内外部因素都与幼儿园管理制度直接相关^[46]。因此,应完善幼儿园管理机制,合理安排幼儿教师的工作内容和时间,避免“工学矛盾”;积极开展园内幼儿教师的自主研修和学习分享,举办专家报告会和同行交流会,鼓励不同阶段的幼儿教师参与培训、进修;此外,构建专业发展取向下的幼儿教师学

习共同体,实现优势互补、资源共享、互惠互利、合作发展,将幼儿教师的自我反思、同伴互助和专家引领有机结合。

最后,培训院校应优化对幼儿教师受训情况的监督和管理,规范考核标准,确保幼儿教师学有所得。传统的培训考核主要关注外在、形式化的教师出勤情况、课时完成情况、作业表现及培训结束时的考试成绩等,忽视了对幼儿教师的发展性评价。因此,培训院校应针对不同阶段、不同水平的幼儿教师,设置具体考核标准,达到理论及实践的双重标准才准予结业。此外,还应建立培训机构与幼儿园共同合作监管的评价体系,以幼儿教师受训后的具体教学表现为指标,对幼儿教师的学习表现及效果展开监督管理。

(二)完善激励因素,激发幼儿教师持续学习的内在动机

首先,大力提高幼儿教师的社会地位。一方面,健全社会保障体系,保障幼儿教师的社会权利。如增加幼儿教师参政议政的机会,提高幼儿教师专业自主意识,完善落实幼儿教师社会保障和服务政策等。另一方面,应严格规范幼儿教师持证上岗,逐步提升幼儿教师的准入门槛,发展幼儿教师的在职教育,实现幼儿教师队伍整体素质的优化和提升。

其次,强化幼儿教师专业认同。幼儿教师专业认同的培养应伴随其职业生涯的始终,职前、入职和在职各阶段的教育必须系统连贯、协同一致。职前教育阶段,高校应开设针对性的课程,并加强对学前教育相关政策法规的宣传和解读,针对不同培养层次的学前师范生具体问题具体分析;入职教育阶段,幼儿园应为新手教师安排指导教师,帮助其适应教师角色,并充分发挥工会组织的支持作用,感受工作所带来的成就和快乐;在职教育阶段,应引导幼儿教师不断完善个人职业发展规划,创新激励制度,鼓励专业发展,体验自身的价值和使命,进一步深化其认同感和责任感。

最后,设置充分的职业发展空间。教师的专业发展具有明显的阶段性,处于不同阶段的教师的能力和目標有所差别。幼儿教师职业生涯是一个不断发展变化的历程,也应是一个不断学习、接受教育的连续过程。因此,应依据幼儿教

师的不同阶段,设计不同的职位、职务及工作,开发逐级递升的职业发展阶梯。可将幼儿园的工作、幼儿教师的个人情况及幼儿教师在职生涯不同阶段的特征有机整合,以此作为标准安排不同的职务和工作,设计充分而畅通的职业发展空间,激发幼儿教师学习、晋升的热情。

(三)构建兼具物质激励与精神激励的工资与奖励机制

绩效工资既是保健因素,又是激励因素,保障和激励幼儿教师持续学习应构建绩效工资制度。具体来说,绩效工资包含基础性绩效工资和奖励性绩效工资。基础性绩效工资按照统一标准落实;奖励性绩效工资在核定比例内“先切块、再分配”,并按照一定比例,重点向有突出成就的在职幼儿教师倾斜^[47]。幼儿园可依据幼儿教师的专业能力和学习效果自主核定发放,打破职称、职务、教龄等限制,对主动学习、热爱学习,不断实现专业成长的幼儿教师予以奖励性绩效工资。此外,还应构建幼儿教师专业发展的奖励机制。通过将幼儿教师的学习量、学习效果与岗位内的晋升、发展有机联系,以职称评定、工资晋升、职务提升等措施激励幼儿教师热情主动地开展学习,为幼儿教师专业发展提供支持^[48]。

[参考文献]

- [1] 姬会会. 幼儿教师专业发展动机及其影响因素研究[D]. 开封: 河南大学, 2010.
- [2] 吴玲, 汪秋萍, 杨谊金. 安徽省幼儿教师继续教育现状调查与思考[J]. 学前教育研究, 2007(1): 39-42.
- [3] 胡恒波, 陈时见. 英国学前教师专业化改革的策略与基本经验[J]. 外国中小学教育, 2013(7): 26-31.
- [4] 杨俊卿, 于丽贤. 赫兹伯格双因素激励理论与企业管理[J]. 辽宁师范大学学报(自然科学版), 2004, 27(3): 285-287.
- [5] 郑开玲. 试论激励理论与高校教师管理[J]. 山西财经大学学报(高等教育版), 2005, 28(4): 68-70.
- [6] Herzberg·F. The motivation to work[M]. New York: John Wiley and sons, 1959.
- [7] 刘兰兰, 闫楷汶. 双因素理论视野下幼儿教师流失问题的思考[J]. 教育观察, 2019, 8(12): 108-110.
- [8] 王建国. 试论双因素理论在高校青年教师科研能力培养中的应用[J]. 黑龙江高教研究, 2010(9): 91-92.
- [9] 杨海燕, 姚中源. 农村小学教师职业倦怠原因及对策研究——基于双因素理论对HGY学区的案例研究[J]. 中

- 国人民大学教育学报,2018(2):42-68.
- [10] 牛志奎,刘美玲.赫兹伯格双因素理论与教师绩效工资制度激励问题的探讨[J].中国教师,2012(4):27-30.
- [11] 刘琳娜,张彦通.双因素激励理论在教师培训中的应用[J].中小学教师培训,2012(4):16-19.
- [12] 李勉媛.双因素理论视域下的农村教师队伍建设[J].河北联合大学学报(社会科学版),2016,16(1):72-74.
- [13] 于晶晶.Herzberg激励—保健因素理论的发展[J].心理科学,2002(5):633-634.
- [14] 何孔潮,王其红.学前教育学[M].重庆:西南师范大学出版社,2018.
- [15] 王颖,杨润勇.英国教师教育政策新动向及对我国的启示[J].教育学术月刊,2009(5):58-61.
- [16] 关松林.发达国家中小学教师培训的经验与启示——以美国、英国、日本为例[J].教育研究,2015,36(12):124-128.
- [17] 凌静思,邵小佩.美、英、日幼儿教师在职培训的比较及启示[J].教育与教学研究,2015,29(5):40-44.
- [18] Department for Education. More Great Childcare: Raising Quality and Giving Parents More Choice[R].London: Department for Education,2013.
- [19] Department for Education. Statutory Framework for the Early Years Foundation Stage: Setting the standards for learning, development and care for children from birth to five[EB/OL].https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/596629/EYFS_STATUTORY_FRAMEWORK_2017.pdf.
- [20] Children Workforce Development Council. Guidance to the Standards for the Award of Early Years Professional Status [EB/OL]. [http://www.council.org.uk/assets/000/2398/EYP-Guidance to standards.pdf](http://www.council.org.uk/assets/000/2398/EYP-Guidance%20to%20standards.pdf).
- [21] Teaching Agency. Graduate leaders in Early Years: EYPS training providers [EB/OL]. [http://dfe.gov.uk/children and young people/early learning and child care/delivery/b00201345/graduate-leaders/eyps/pathways/eyps-training](http://dfe.gov.uk/children-and-young-people/early-learning-and-child-care/delivery/b00201345/graduate-leaders/eyps/pathways/eyps-training).
- [22] Department for Education. How the Qualifications Have Been Mapped [EB/OL]. <https://www.education.gov.uk/eypqd/qualification-mapping>.
- [23] Owen S. Training and Workforce Issues in the Early Years. Contemporary Issues in the Early Years (4th Edition) [M]. London: Paul Chapman Publishing:183-193.
- [24] 宋红娟.英国“入职与发展档案”制度对我国幼儿教师专业发展的启示[J].学前教育研究,2007(5):56-58.
- [25] Department for Education and Employment. Education (School Teacher Appraisal) (England) Regulations 2001 [EB/OL].<http://teacher.net.gov.uk>.2001.
- [26] Department for Education. School Teachers' Pay and Conditions Document 2018 and Guidance on School Teachers' Pay and Conditions [EB/OL]. https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/740575/School_teachers_pay_and_conditions_document_2018.pdf.
- [27] Department for Education. Survey of Childcare and Early Years Providers: Main Summary, England [R]. London: Department for Education,2018.
- [28] Department for Education. Funding Increases to Teachers' Pensions Employer Contributions [EB/OL].https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/794098/Funding_increases_to_teachers_pensions_employer_contributions_government_consultation_response.pdf.
- [29] Department for Education. Teacher Recruitment and Retention Strategy [EB/OL].https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/786856/DFE_Teacher_Retention_Strategy_Report.pdf.
- [30] Department for Children, School and Families. Graduate Leader Fund-Further Information on Purpose and Implementation [Z]. Nottingham: DfES Publications Centre, 2008: 1.
- [31] Teaching Agency. Graduate leaders in Early Years: Funding for EYPS [EB/OL]. [http://www.education.gov.uk/children and young people/early learning and childcare/delivery/h00201345/graduate-leaders/eyps/funding](http://www.education.gov.uk/children-and-young-people/early-learning-and-childcare/delivery/h00201345/graduate-leaders/eyps/funding).
- [32] National College for Teaching & Leadership. Allocations methodology: Early years initial teacher training academic year 2015 to 2016 [EB/OL]. <http://www.gov.uk/government/publications/provider-itt-allocations-methodology>.
- [33] 陈永明.主要发达国家教育[M].天津:天津教育出版社,2006.
- [34] 李晓刚.英国教师专业化发展现状探析[D].武汉:华中师范大学,2006.
- [35] 胡恒波.英国早期教育专业教师EYPS培训研究[D].重庆:西南大学,2013.
- [36] 霍力岩.学前比较教育[M].上海:华东师范大学出版社,2017.
- [37] Department for Education. Review of the Early Years Professional Status Standards [EB/OL]. (2012-5-24) [2020-9-10]. <https://www.gov.uk/government/publications/review-of-the-early-years-professional-status-standards>, P8.2014-08-06.
- [38] 严仲连,田秀玉.基于持续学习的英国阶梯式幼儿教师资格证书制度[J].外国教育研究,2020,47(7):74-86.