

城市公办幼儿园非在编教师流动行为及原因研究

帅丽娜

山西师范大学教育科学学院, 山西 太原

收稿日期: 2022年8月15日; 录用日期: 2022年9月13日; 发布日期: 2022年9月22日

摘要

城市公办幼儿园陷入留不住非在编教师的现实困境。为了解其原因, 文章采用访谈法对2017~2022年大同市公办幼儿园有过流动经历的非在编教师进行调查, 并利用扎根理论对访谈资料进行编码构建起城市公办幼儿园非在编教师流动原因理论模型, 发现是幼儿园、社会、家庭和幼儿园非在编教师自身因素相互作用造成了她们的流动行为。为促进城市公办幼儿园非在编教师合理流动, 应以建立支持性的幼儿园环境为主导, 幼儿园带头建立合理流动制度、弥补待遇差距、落实职业发展需要、改变职业认知、给予人性关怀。

关键词

城市公办幼儿园, 非在编教师, 流动行为, 原因

Research on the Reasons for Mobility Behavior of Contract Teachers in Urban Public Kindergartens

Lina Shuai

College of Educational Science, Shanxi Normal University, Taiyuan Shanxi

Received: Aug. 15th, 2022; accepted: Sep. 13th, 2022; published: Sep. 22nd, 2022

Abstract

Urban public kindergartens are trapped in the dilemma of not being able to retain contract teachers. In order to understand the reasons, this paper used the interview method to investigate the contract teachers who had mobility experience in public kindergartens in Datong from 2017 to 2022, and then used grounded theory to code the interview data to build a theoretical model of the reasons for the mobility of contract teachers in urban public kindergartens. It is found that the interaction of kindergarten, society, family and contract teachers' own factors causes their mobile

behavior. In order to promote the reasonable flow of contract teachers in urban public kindergartens, it is necessary to establish a supportive kindergarten environment. Kindergartens should take the lead in establishing a reasonable flow system, bridging the salary gap, fulfilling the needs of career development, changing professional cognition, and giving humane care.

Keywords

Urban Public Kindergartens, Contract Teachers, Mobility Behavior, Reasons

Copyright © 2022 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 问题提出

党和国家高度重视教师队伍建设的稳定性问题，如教育部提出要建设“下得去、留得住、教得好”的乡村教师队伍。“留得住”一词是对稳定的教师队伍的形象诠释。可是，目前所有的教师队伍，尤其是幼儿园教师队伍面临“留不住人”的现实困境，这反映了幼儿园教师流动或流失的问题。

幼儿园教师流动的内涵有广义与狭义之分。广义上，幼儿园教师流动的概念包含幼儿园教师流失的概念，幼儿园教师流失往往被纳入幼儿园教师流动的研究范畴，这是国内大多数学者所认同并在研究中使用的。狭义上，是将幼儿园教师流动与幼儿园教师流失的概念截然区分。幼儿园教师流动是指幼儿园教师在不同幼儿园之间的流动，而幼儿园教师流失是指幼儿园教师离开所在的工作单位或离开幼教行业。显然，幼儿园教师流失的概念只考虑了流出，忽略了流入，削弱了“流动”一词本身的含义。因此，本研究采用幼儿园教师流动的广义定义，即幼儿园教师流动包含职业内流动和职业外流动。

从学前教育事业发展不均衡的时代背景来看，幼儿园教师的流动是必然的。幼儿园教师的流动有合理流动与不合理流动，区分合理流动与不合理流动的方式在于流动率和流动方向，宣宇[1]指出，流出比例超过10%、流动呈现出单一向上的趋势均会造成幼儿园教师的不合理流动。相关研究表明，当前我国幼儿园教师流动在多数情况下表现为不合理流动，呈现出流动率高、流动意愿强、频繁流动和单向流动为主的特点。母远珍[2]将幼儿教师“频流动”现象归结为“三多”，即“流动意向多”“流动经历多”和“流失多”。大部分学者以问卷的形式调查了在职幼儿园教师的流动意愿，然后利用有流动意愿的人数计算出意向流动率。李贞义和龚欣[3]指出在30.87%具有流动意向的贫困地区农村幼儿园教师中，18.04%希望换园，12.83%准备离开幼教行业。梁春娟[4]发现南宁市民办幼儿园77.2%的幼儿园教师存在流动意愿。可以看出，农村幼儿园和民办幼儿园教师的流动意愿都比较强，意向流动率远远超过正常的教师流动率。只有少数学者调查了幼儿园教师的流动人数和实际流动率。梁静[5]发现贫困地区县域内35.62%的教师在一年半内发生流动。海鹰[6]指出，从2013年到2018年深圳市样本幼儿园教师平均流动率基本维持在12%~14%之间。李俊刚[7]同时调查了全国7省区城乡幼儿园教师的流动意愿和人员流动情况，发现幼儿园教师的流动意愿处于较高水平，而流动行为处于中等水平，表明幼儿园教师的意向流动率高于实际流动率。幼儿园教师的流动方向往往是单一、垂直向上的，宏观表现为由农村流向城市，由贫穷落后的地方流向发达先进的地方，由教育水平较低的地方流向教育水平发达的地方等等[8]。具体表现为从低层次的民办幼儿园流向高层次民办幼儿园，从民办幼儿园流向公办幼儿园，从幼儿园流向中小学等其他学校，从幼儿园流向社会的其他行业[9]。

国内关于幼儿园教师流动的研究主要聚焦于在职幼儿园教师的流动意愿，调查其实际流动情况及背后原因的研究较少。从研究对象来看，主要关注民办幼儿园和农村幼儿园教师的流动，研究公办幼儿园特别是城市公办幼儿园教师流动状况的较少，只有 2 篇文献专门调查了公办幼儿园非在编教师这一群体的流动现状。非在编教师是公办幼儿园教师群体的重要组成部分，有必要对其深入研究。在本研究中，公办幼儿园非在编教师包括与教育局签订劳动合同的“同工同酬”教师和与幼儿园签订劳动合同并由幼儿园支付劳动报酬的专任教师[10]。从研究方法来看，幼儿园教师流动的研究成果基本是以问卷调查法为主，访谈法作为补充，将访谈法作为主要研究手段的研究较少。因此，本文打算通过访谈法了解城市公办幼儿园非在编教师的实际流动情况，分析其流动的真实原因，为促进其合理流动提供对策与建议。

2. 研究设计

2.1. 研究对象

本研究在了解大同市所有公办幼儿园从 2017 年至 2022 年非在编教师异动信息的基础上，利用随机抽样的方式随机选取十位有过流动经历的非在编教师和她们所在幼儿园的园长作为研究对象。

2.2. 研究方法

文章采用的研究方法主要是访谈法和扎根理论。为便于信息的收集，使用电话访谈的方式。一是使用电话对大同市公办幼儿园已流动的非在编教师进行深入访谈，收集她们的人口学信息、流动信息、对自己流动的认识和流动原因的事实资料；二是访谈幼儿园园长对非在编教师流动行为的态度与看法，从侧面获取造成幼儿园教师流动原因的事实补充。

本研究依靠扎根理论方法分析数据资料、构建城市公办幼儿园非在编教师流动行为原因理论模型。扎根理论方法强调理论建构是一种对数据不断比较、连续抽象的过程，即通过不断抽象以实现数据的概念化与简约化；通过不断比较则提炼出核心概念与范畴，最后在分析概念与概念、概念与范畴以及范畴与范畴之间逻辑关系的基础上，绘制概念关系图，此关系图也是建构实质性理论的基础[11]。

2.3. 研究数据分析

2.3.1. 开放式编码

开放式编码需要经历初始编码和聚焦编码两个小阶段，最终才能实现原始资料信息的本土概念化与范畴化。本研究首先通过逐词逐句编码，得到年龄、教龄、职称、学历、婚姻状况、想流动、不想流动、编制、社会认同、专业地位、收入、福利、工作内容、工作时间、工作压力、师幼比、氛围轻松、志同道合、声望、培训机会、家人同意、离家近等 30 个自由节点。然后，通过分析梳理和整合自由节点，最终抽象出个人特征、流动意愿、社会体制、社会地位、聘任形式、工资待遇、工作要求、工作环境、工作氛围、工作前景、家园关系、家人态度、离家距离 13 个初始范畴(见表 1)。

Table 1. An open coding example of the reasons for contract teachers' mobility in urban public kindergartens
表 1. 城市公办幼儿园非在编教师流动原因开放式编码示例

原始语句(部分)	本土概念	初始范畴
之前的幼儿园工资待遇不合适，事多钱少。	收入	工资待遇
工资差不多，但是没有了住房公积金，但节假日的福利要更贴心一点。	福利	
还有更多的环创，安全，需要吃喝拉撒辅助的事情，工作内容是更累更琐碎的。	工作内容	
幼儿教师的工作时间并不比任何老师工作的时间少。	工作时间	工作要求
我们老师要面对三方面的压力，孩子、家长、领导，感觉累。	工作压力	

2.3.2. 主轴编码

主轴编码旨在分析开放式编码形成的不同初始范畴之间的关联，进一步将它们提炼概括为更高级别的主范畴。本研究通过反复分析、梳理所有的初始范畴，最终将它们归纳合并为幼儿园教师、社会、幼儿园、家庭 4 个主范畴(如表 2 所示)。其中，“幼儿园教师”主范畴包含个人特征、流动意愿 2 个子范畴；“社会”主范畴涵盖了社会体制和社会地位 2 个子范畴；“幼儿园”主范畴包括聘任形式、工资待遇、工作要求、工作环境、工作氛围、工作前景 6 个子范畴；“家庭”主范畴囊括家园关系、家人态度和离家距离 3 个子范畴。

Table 2. The main axis coding example of the reasons for contract teachers' mobility in urban public kindergartens
表 2. 城市公办幼儿园非在编教师流动原因主轴编码示例

主范畴	初始范畴	主范畴	初始范畴
社会	社会体制	幼儿教师	个人特征
	社会地位		流动意愿
幼儿园	聘任形式		
	工资待遇		
	工作要求		

2.3.3. 选择性编码

选择性编码旨在分析主轴编码形成的主范畴间的有机联系，进一步提炼概括出核心范畴，即核心类属。本研究围绕“城市公办幼儿园非在编教师流动原因”的研究主题，将幼儿园教师、社会、幼儿园、家庭 4 个主范畴抽象概括为内部原因和外部原因两大核心类属。内部原因主要是幼儿园教师自身的一些因素，外部原因涉及社会、家庭和幼儿园。其中，幼儿园和幼儿园教师两大因素被编码的频次较高，如表 3 所示。

Table 3. Examples of selective coding for the reasons of contract teachers' mobility in urban public kindergartens
表 3. 城市公办幼儿园非在编教师流动原因选择性编码示例

类属	主范畴	类属	主范畴
外部原因	社会	内部原因	幼儿教师
	幼儿园		
	家庭		

2.3.4. 理论模型建构与阐释

图 1 的理论模型所展示的范畴和范畴之间的关系可以借助布朗芬·布伦纳的生态系统理论来解释。根据这一理论，幼儿园是幼儿园教师工作和生存的场所，属于微观环境，家庭是中观环境，社会是宏观环境。

一方面，幼儿园、家庭、社会等外部原因相互作用，表现为：高层次的环境系统对低层次的环境系统产生影响，低层次的环境系统作用于高层次的环境系统。其一，社会深刻影响着幼儿园。例如，社会编制资源的投放直接影响着公办幼儿园对教师的聘任形式；其二，社会间接影响着家庭。例如，幼儿园教师的职业声望影响着幼儿园教师的家人对其从事该职业的态度；其三，幼儿园可作用于家庭。例如，幼儿园教师的专业性影响着家园关系的好坏，制约着良好的家园合作。

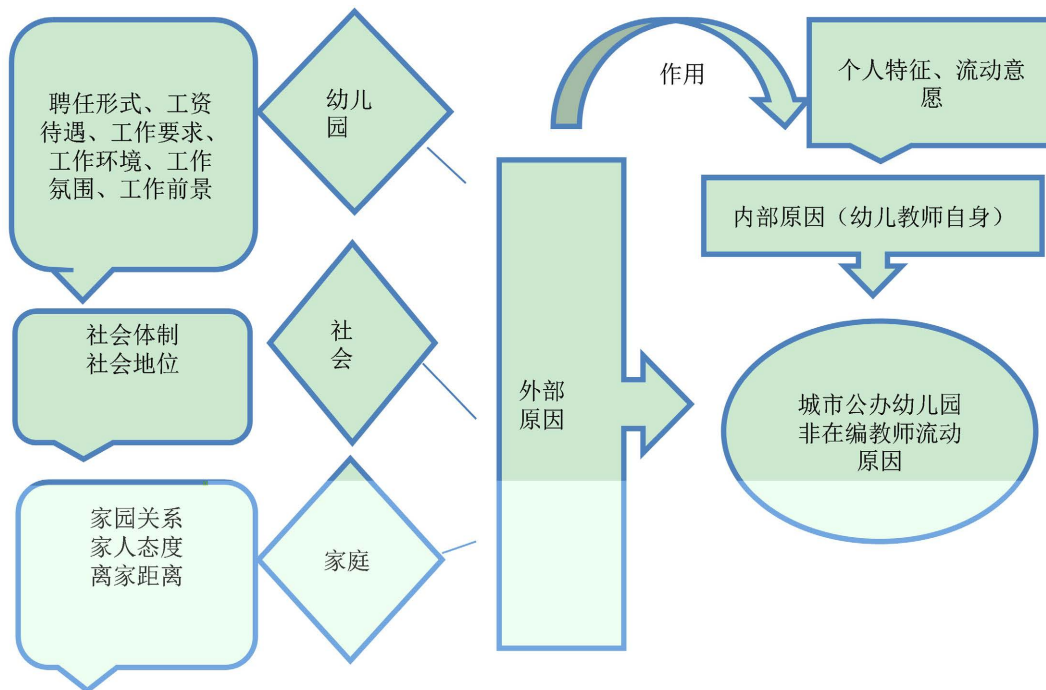


Figure 1. Theoretical model diagram of the reasons for contract teachers' mobility in urban public kindergartens
图 1. 城市公办幼儿园非在编教师流动原因理论模型图

另一方面，幼儿园、家庭、社会三个系统与幼儿园教师自身因素相互作用，最终影响城市公办幼儿园非在编教师的个人流动。需要注意的是，城市公办幼儿园非在编教师的流动问题既可能是幼儿园教师内部因素或外部因素单独作用的结果，也可能是这些因素共同影响的结果。

2.3.5. 理论饱和度检验

为了检验该理论模型的信效度，研究者又在大同市公办园选择三名未被抽样的符合条件的流动过的非在编教师，由研究者同专业的同学对他们进行深入访谈，并对收集到的访谈资料进行分析和编码，然后将该同学的编码结果与研究者的编码结果进行比较，发现基本一致，没有出现新的本土概念、范畴和核心类属。由此验证，文章所构建的城市公办幼儿园非在编教师流动原因模型基本达到理论饱和。

3. 研究结果与讨论

本研究通过访谈了解了已流动的大同市公办幼儿园非在编教师对自身流动行为和流动原因的认识，同时也了解了公办幼儿园园长对非在编教职工流动行为的态度。在此基础上探析大同市公办幼儿园非在编教师为什么流动，发现是幼儿园、家庭、社会等外部因素和幼儿园教师内部因素共同导致了目前大同市公办幼儿园非在编教师群体不合理流动的现实困境。

3.1. 幼儿园非在编教师

大同市公办幼儿园非在编教师的年龄、教龄、职称、学历、婚姻状况等个人特征和流动意愿是影响她们个人流动的内部原因。年龄越小、教龄越短的大同市公办幼儿园非在编教师越容易流动，随着年龄和教龄的增长，她们的流动意愿和流动行为逐渐降低，这与现有的研究结论基本一致。大同市公办幼儿园非在编教师流动人口中无职称人数较多，表现出低职称，甚至以无职称为主的特点。这是因为非在编教师很难享受到职称评定的机会，在编教师优先参与职称评定。

大同市公办幼儿园已流动的非在编教师的学历水平普遍偏低,这是因为大同市幼儿园教师整体学历层次不高,中专学历占多数。已有研究比较了高学历和低学历幼儿园教师的流动意愿,基本一致认为本科和大专学历幼儿园教师的流动意愿显著高于中专或高中学历幼儿园教师[12]。但是有研究者认为不同学历水平教师的流动意愿不存在显著差异[13],这一研究结论是通过比较本科学历和大专学历教师流动意愿的差异得出的,进一步说明幼儿园教师流动呈现高学历化的趋势。

大同市公办幼儿园非在编教师的婚姻状况也是影响她们流动的原因之一。一些研究者认为未婚教师比已婚教师的流动率更高,另一些研究者却认为已婚教师的流动率要显著高于未婚教师[14]。而已婚有孩子和已婚无孩子教师流动状况的调查结果也存在差异。李新[13]认为,已婚无孩子教师的流动意愿最高,而已婚有孩子教师的流动意愿最低。王启珍[15]发现已婚有孩子的聘任教师流失率高于已婚无孩子的聘任教师流失率。

大同市公办幼儿园已流动的非在编教师在流动前往往具有强烈的流动意愿,这表明流动意愿在很大程度上能有效预测流动行为,因为行为是受意志支配的。具有强烈流动意愿的幼儿园教师表现出流动行为的可能性往往高于流动意向不是很强烈的教师。

3.2. 幼儿园

造成大同市公办幼儿园非在编教师流动的幼儿园因素涉及对教师的聘任形式、工资待遇、工作要求、工作环境、工作氛围和工作前景等。

对大同市公办幼儿园非在编教师的聘任有两种形式:与教育局签订合同或与幼儿园签订合同。无论是与哪一方签订合同,非在编教师都面临着合同到期时非留即走的无奈与心酸。据这些老师所说,合同快到期前教育局或者幼儿园一直拖延着,没有给老师是否续约的准确回复,使得教师不能安心从教,陷于进退两难。甚至到合同截止之日,幼儿园依然没有和教师签合同,使得教师只能被迫离职。

工资待遇偏低是大同市公办幼儿园非在编教师流动的主要原因。一方面是绝对报酬水平低。幼儿园教师的工资水平越低,流动性越高,随着工资的增长,流动性逐渐降低。但李俊刚的调查显示,在流动意愿和流动行为上,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[7]。另一方面是相对报酬水平低,即城市公办幼儿园非在编教师的收入和福利不仅比不上在编教师,而且与其他行业存在着巨大的差距。在这种情况下,非在编教师往往选择流向工资待遇较好的幼儿园或者其他行业。

工作时间长、工作内容复杂繁琐、工作压力大等促使城市公办幼儿园非在编教师离开所在的幼儿园甚至离开幼教行业。流动率低的园所区别于流动率高的园所的一个重要特征就是“很少加班[6]”。大同市公办幼儿园非在编教师平均每日劳动10小时,这意味着她们经常加班。工作时间如此长的原因是幼儿园教师每天要处理各种各样的工作,如教学、家园沟通、环境创设和行政事务等,这些日常工作和幼儿的安全是非在编教师的主要压力来源[10],日积月累来自工作的压力超出了幼儿园教师所能承受的压力范围,最终使得幼儿园教师流向其他行业。

大同市公办幼儿园已流动的非在编教师认为流动前所在公立园的工作氛围不适合自己。与管理人员或同事之间缺乏良好的人际关系是幼儿园教师产生流动意愿或行为的诱因[16],尤其是当与领导发生冲突[17]、与同事配合或相处出现问题的时候,幼儿园教师主动更换幼儿园的频率会更高。

幼儿园的工作前景包括幼儿园的声望、能为教师提供的培训和学习机会以及职称评定和晋升制度等。大同市公办幼儿园非在编教师选择流动的另一个原因是所在幼儿园的工作前景不能满足其个人发展的需求,因为在培训、职称评定和晋升方面,处于编制内的教师比非在编教师享有优先权。而且当前幼儿园基本是在园内对教师进行培训,能为教师提供的外出培训的名额和机会特别少,外出培训的费用多数是

需要幼儿园教师个人承担的。有研究表明, 培训种类少、培训费用个人承担高的幼儿园, 教师的流动率高[18]。

3.3. 社会

影响城市公办幼儿园非在编教师流动的社会因素包括社会体制和社会地位。非在编教师由于不在编制系统内, 所以相比在编教师来说缺乏充分的社会保障, 基本没有享受到社会保险。有研究表明, 公办幼儿园为聘任制教师购买的保险越少, 教师的流失率越高[15]。幼儿园教师职业的社会地位偏低、非在编教师的社会地位又远远低于在编教师的社会地位, 这加重了大同市公办幼儿园非在编教师的职业外流动意愿。而且幼儿园教师较低的职业声望在一定程度上会降低幼儿园教师自身的职业认同感, 使幼儿园教师缺乏专业自信, 更容易增加流失的可能性。

3.4. 家庭

家园关系、家人态度和离家距离等家庭因素或多或少影响着城市公办幼儿园非在编教师的流动行为。大同市非在编教师选择流动的原因之一可能是家园关系紧张、得不到幼儿家长的信任。幼儿家长对教师给予尊重, 对幼儿园教师工作给予信任和支持, 会减轻教师的心理压力, 从而减少教师流动性。作为女性的幼儿园教师更多会考虑她们的家人和朋友, 为了便于照顾家庭, 她们更愿意在家庭附近的幼儿园从教。如果得到来自家人和朋友对她们从事的职业的肯定与支持时, 她们也会减少流动。这与已有研究一致, 家庭给予教师从事幼儿园教师职业的支持越多, 教师个体就更不容易更换职业, 职业外流动意向越低[3]。

4. 促进城市公办幼儿园非在编教师合理流动的路径

本研究发现幼儿园是造成大同市公办幼儿园非在编教师流动的重要原因, 因为它被编码的频次是最高的。需要注意的是, 城市公办幼儿园非在编教师的流动行为源于幼儿园、家庭、社会和教师个人因素之间的相互影响和相互作用。所以在减少或改善城市公办幼儿园非在编教师流动行为的过程中, 应建立支持性的幼儿园环境作为主导, 逐渐提高其他因素对促进幼儿园教师合理流动的影响力。

4.1. 尊重流动意愿和行为, 建立合理流动制度

幼儿园对非在编教师的流动加以阻挠并非是稳定本园教师队伍的最好方式, 相反会造成流动的“滚雪球式效应”, 对幼儿园和幼儿产生不良影响。幼儿园应定期发放问卷, 统计非在编幼儿园教师的流动意向以及想流动的真实原因, 及时与不愿意流动或因害怕不续约而产生流动意愿的幼儿园教师签订劳动合同, 在合同中明确任职年限、幼儿园随意开除辞退教师以及教师个人辞职或流动都应当受到合同制约, 同时保障幼儿园和幼儿园教师的合法权益。对于因为个人职业发展规划或家庭等因素希望进行流动的幼儿园非在编教师, 幼儿园管理者应理解她们的合理诉求, 给予她们话语权, 在符合流动政策的前提下对她们的流动给予支持。政府可以专门建立教师流动部, 由专人负责管理幼儿园教师流动网站, 符合条件的有流动意愿的幼儿园教师可以在网站填写申请, 根据需求匹配, 然后在得到双方单位许可和同意的情况下, 幼儿园教师彼此交换到对方的园所工作。这不仅有助于促进幼儿园非在编教师的合理流动, 保证全国幼儿园教师队伍处于稳定性水平, 还能够实现幼儿园教师资源的均衡配置。

4.2. 争取财政支持, 弥补待遇差距

城市公办幼儿园非在编教师与在编教师享受的待遇有较大差距, 如工资、福利、社会保障和培训机会均少于编制内的教师。为降低非在编教师的流动率, 则有必要尽最大限度地弥补这种相对报酬水平所

带来的差距。受地方经济发展水平、幼儿园经济条件、幼儿园教师专业水平低等现实条件的限制,将非在编教师的经济收入提高到他们比较满意的水平是比较困难的。因此,为确保非在编教师能够享受到相对合理的待遇,需要国家加大财政投入,这些财政补贴主要用于提高非在编教师的薪资水平和支持非在编教师的外出培训与学习,以提升她们的专业水平。在得到财政补贴的基础上,公办幼儿园应结合自身的经济能力主动为非在编教师购买尽可能多的保险,以为教师提供更全面的保障;另外,还可以设置租房补贴、交通补贴等生活补贴,根据绩效考核对表现优异的非在编教师给予当月加薪和提供免费外出培训机会的奖励,还应该为工龄超过三年甚至五年以上的教师提供工龄补贴。

4.3. 消除歧视与偏见,落实职业发展需要

张娜等[17]指出,当具有流动经历的幼儿园教师被问到“当时为什么想换工作”这一问题时,有61.1%的教师回答是为了实现自我发展。幼儿教师个人发展需求越高,其流动的概率越高[14]。所以,公办幼儿园务必要充分重视非在编教师的职业发展需要,帮助其在幼儿园教师的职业生涯中实现个人价值。首先,公办幼儿园应消除偏见,对在编教师和非在编教师一视同仁,破除政策和制度障碍,提倡公平竞争,均衡她们外出培训、职称评定和职务晋升的机会;其次,政府需要灵活调整入编政策,为有工作经验的非在编教师专门设置编制指标,使非在编教师入编转正成为可能。实现这一目标的两种路径如下:一是专门设置选拔在职有工作经验的非编制教师的幼儿园教师招聘考试,其招聘要求和录用标准不同于针对未参加工作的学生的幼儿园教师招聘考试;二是教育主管部门制定公平合理的入编推荐制度,鼓励幼儿园择优推荐聘任制教师转正成为编制内教师。最后,增加一线幼儿园教师和管理层不同阶层之间流动的可能性。公办幼儿园可以组织全员教师包括非在编教师定期轮流担任年级组长或教研组长等职位,既可以让教师体验升职加薪的乐趣,又有助于提升她们的专业能力,满足她们的职业发展需要。

4.4. 树立正确定位,改变职业认知

受“幼儿园教师是保姆、看孩子的”等传统观念的影响,幼儿园教师职业的社会认可度低、幼儿园教师自身的职业认同感低、家人反对从事幼儿园教师职业等问题依然存在,推动着城市公办幼儿园非在编教师职业外流动行为的发生。解决这些问题的关键是明确幼儿园教师的定位,即“幼儿园教师则是履行保育教育职责的专业性人员”。然后,幼儿园和幼儿园教师携手努力共建专业的学前教育,这不仅需要幼儿园尽可能地为所有教师包括非在编教师提供适用的、符合需求的、有质量的、高层次的培训,还需要提高幼儿园教师入职的门槛,加强对在职教师师德和专业能力的考核。只有这样才能增进社会对幼儿园教师队伍的信任和认可,幼儿园教师的社会地位才能逐渐提高,从事幼儿园教师职业的决定才会得到家人的支持。最后,稳定幼儿园教师队伍必须从增强幼儿园教师的职业认同感着手,加强幼儿园教师的职业认知教育,优化她们的职业动机,激发她们的职业兴趣,坚定她们愿意将学前教育作为一辈子事业的职业意志。

4.5. 管理坚持人性化,给予人文关怀

幼儿园教师对幼儿园管理制度和人际氛围的满意度越高,其流动的意愿越低[13]。所以幼儿园管理应坚持以幼儿园教师为本,理解她们在家庭、工作和生活方面的实际困难,加强对她们的人文关怀以提升幼儿园教师在工作中感受到的幸福感。首先,为帮助幼儿园教师缓解家庭与工作的矛盾,幼儿园应合理安排非在编教师的工作时间和工作量,避免隐性加班,同时理解和尊重幼儿园教师请假的行为,不刻意刁难。因为流动者更注重家庭责任以及与家人相处的时间,也希望自己在幼儿园的工作不会妨碍自己照顾家庭。其次,幼儿安全不仅是幼儿园教师压力的主要来源,还是幼儿园教师与幼儿家长之间的矛盾来

源。只有幼儿园建立良好的安全事故责任分担制度,即事先给孩子买保险、事后积极处理,在家长面前尽量维护老师,才能够帮助幼儿园教师减轻双重压力,构建良好的家园关系。最后,应创造良好的工作氛围,促进幼儿园教师和其同事、领导之间的关系。幼儿园园长可以尝试淡化其“管理者”的身份,作为朋友对幼儿园教师关心照顾,帮助他们解决实际困难,做好她们的后援;另外,幼儿园可以在教师自愿的情况下适当组织团建,或者创建专门的时间为同一班级或不同班级的教师进行交流,并使之常态化,以拉近同事之间的契合度。

参考文献

- [1] 宣宇. 衢州市 K 区公办幼儿园教师流动问题研究[D]: [硕士学位论文]. 济南: 山东师范大学, 2020.
- [2] 母远珍, 王旭. 学前教育专业“好就业、频流动”现象分析——基于社会分层视角[J]. 长春师范大学学报, 2015, 34(11): 149-152.
- [3] 李贞义, 龚欣. 贫困地区农村幼儿园教师流动意向的影响因素研究: 基于中部 76 所幼儿园的实证调查[J]. 教育与经济, 2020, 36(5): 52-60, 70.
- [4] 梁春娟. 社会学视野下民办幼儿园教师流动现状调查及分析——以南宁市民办幼儿园为例[J]. 陕西学前师范学院学报, 2015, 31(1): 35-38.
- [5] 梁净, 宋映泉. 县域内幼儿园教师流动及特征分析——基于华北某原国家级贫困县 62 所幼儿园的追踪调查数据[C]//中国教育财政政策咨询报告(2019-2021). 北京: 北京大学中国教育财政科学研究所, 2022: 580-590.
- [6] 海鹰, 刘天娥, 李佳莉. 幼儿园教师“业内流动为主”的原因探析及问题破解——基于深圳先行示范区的调查[J]. 教育与经济, 2020, 36(6): 77-84.
- [7] 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.
- [8] 李晗, 邢策. 村落幼儿园教师单向流动的困境与出路[C]//华南教育信息化研究经验交流会 2021 论文汇编(十). 厦门: 福建省商贸协会, 2021: 1076-1080.
- [9] 孙国慧. 洛阳市幼儿教师流动现象研究[D]: [硕士学位论文]. 洛阳: 洛阳师范学院, 2018.
- [10] 武婷瑞. 城市公办幼儿园非在编教师流动研究[D]: [硕士学位论文]. 济南: 东北师范大学, 2021.
- [11] 吴毅, 吴刚, 马颂歌. 扎根理论的起源、流派与应用方法述评——基于工作场所学习的案例分析[J]. 远程教育杂志, 2016, 35(3): 32-41.
- [12] 徐新华. 武汉市幼儿教师流动状况的研究[D]: [硕士学位论文]. 武汉: 华中师范大学, 2010.
- [13] 李新, 张泽东. 民办幼儿园教师的流动意愿一定高吗——H 幼教集团教师流动意愿及影响因素分析[J]. 陕西学前师范学院学报, 2021, 37(9): 87-95.
- [14] 张娜, 徐新华. 生态学视角下农村幼儿教师流动的现状与对策——以湖北省武汉市为例[J]. 赣南师范大学学报, 2017, 38(2): 89-93.
- [15] 王启珍. 公办幼儿园聘任教师流失问题研究[D]: [硕士学位论文]. 石家庄: 河北师范大学, 2020.
- [16] 曾莉, 张瑞英. 美国儿童保育中心的教师流动问题及其启示[J]. 教育导刊(幼儿教育), 2008(7): 60-63.
- [17] 张娜, 薛文娟, 蔡迎旗. 幼儿园教师流动的心理与行为特征分析[J]. 幼儿教育, 2010(12): 33-36.
- [18] 全国教育科学“十一五”规划教育部青年专项课题“中部地区幼儿教师流动问题及对策研究”成果公报[J]. 当代教育论坛(综合研究), 2011(8): 5-7.