

■ 学前教师专业发展

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

李 新, 张泽东

(东北师范大学教育学部, 吉林长春 130000)

摘要: 幼儿园教师承担着保育和教育的双重职能, 其队伍稳定是保障学前教育质量的重要前提。本研究通过对H幼教集团287名幼儿园教师进行问卷调查, 发现H幼教集团教师的流动意愿普遍较低, 且存在不同教龄、年龄和婚姻状况下的差异, 其中有10年以上教龄教师的流动意愿最低, 21-30岁年龄阶段教师的流动意愿最高, 并呈现出年龄越大流动意愿越低趋势, 已婚无孩教师的流动意愿最高, 已婚有孩教师的流动意愿最低。进一步分析发现, 教师的流动意愿与工作压力、园所管理、人际氛围、待遇福利、家人支持、社会地位、专业发展及幸福感均存在显著相关, 通过多元回归分析发现, 在所有影响因素中, 工作压力和幸福感对教师流动意愿影响最大。

关键词: 民办幼儿园; 幼儿园教师; 流动意愿; 影响因素

中图分类号: G615

文献标识码: A

文章编号: 2095-770X(2021)09-0087-09

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

doi: 10.11995/j.issn.2095-770X.2021.09.013

Is the Mobility Willingness of Teachers in Private Kindergartens to be High —Research on the Willingness and Influencing Factors of Teachers' Mobility in H Preschool Education Group

LI Xin, ZHANG Ze-dong

(Faculty of Education, Northeast Normal University, Changchun 130000, China)

Abstract: Kindergarten teachers assume the dual functions of childcare and education, and the stability of their team is an important prerequisite for ensuring the quality of preschool education. This study conducted a questionnaire survey of 287 kindergarten teachers in the H preschool education group and found that the willingness to move among teachers in the H preschool education group is generally low, and there are differences in different teaching ages, ages and marital status. Among them, the mobility willingness of teachers with more than 10 years of teaching is the lowest and 21-30 years old teachers have the highest willingness to move. The trend shows that the older the age, the lower the willingness to move. Married teachers with no children have the highest willingness to move, and married teachers with children have the lowest willingness to move. Further analysis found that teachers' willingness to move is significantly related to work pressure, school management, interpersonal atmosphere, benefits, family support, social status, professional development, and happiness. Through multiple regression analysis, it is found that among all influencing factors, work stress and happiness have the greatest impact on teachers' willingness to flow.

Key words: private kindergartens; kindergarten teachers; willingness to flow; influencing factors

收稿日期: 2021-07-31; 修回日期: 2021-08-03

基金项目: 教育部人文社会科学研究规划基金项目(18YJA880115)

作者简介: 李新, 女, 蒙古族, 内蒙古通辽人, 东北师范大学教育学部硕士研究生。

通讯作者: 张泽东, 男, 吉林镇赉人, 东北师范大学教育学部副研究员, 硕士研究生导师, 主要研究方向: 学前教育, 教师教育。

一、问题提出

近年来,在国家和社会的高度重视下,民办幼儿园蓬勃发展,在学前教育领域占有重要地位。《中共中央国务院关于学前教育深化改革规范发展的若干意见》明确提出,“民办幼儿园要参照当地公办幼儿园教师的工资收入水平,合理确定相应教师的工资收入;各类幼儿园依法依规足额足项为教职工缴纳社会保险和住房公积金”等^[1],为民办幼儿园教师稳定安心工作提供了政策保障。但已有研究表明,民办幼儿园教师的流动率仍高于公办幼儿园^[2],民办园每学年教师的平均流失率达到了20%–30%,有的班级一学期甚至要频繁更换4–5位教师^[3],教师的流动主要从综合条件较差的园所流向条件和待遇更好的园所,甚至还有直接选择其他行业^[4],民办幼儿园逐渐成为教师职业发展的跳板^[5],成为公办幼儿园教师补充的培养基地。其中,沿海经济发达地区幼儿园教师流动率整体居于中等水平且以行业内的频繁、失衡流动为主要特征^[6];贫困地区、农村幼儿园教师的职业内流动意向和职业外流动意向明显,将近六成教师希望换园,另外四成准备离开幼教行业^[7]。幼儿教师资源配置严重失衡,教师流动严重失范已成为学前教育稳定发展的瓶颈,对学前教育质量的提升具有消极影响^[8]。影响幼儿园教师流动意愿的因素多元复杂,有工资待遇因素、工作条件、社会环境因素、管理因素和教师个人因素等多个方面^[9–12],而园所管理是否科学合理、园所物质环境与文化氛围的优劣、给教师提供的专业提升与发展机会的多少以及待遇福利的高低都是影响教师流动意愿的直接因素。因此,幼儿园想要保障教师队伍的稳定性还应当加大对教师失衡流动的关注与重视、从幼儿园自身出发改善教师的生存状态^[13–14],尤其是民办幼儿园,教师的工作负担及其对学前教育事业的重要性丝毫不低于公办园教师,应更加关注她们的生存状况与发展需求,对她们的流动意愿进行研究非常必要。

所谓流动,有位置不固定、变换位置之意^[15]。我国学者多将教师流动分为两类:“内部流动”与“外部流动”,或“职业内流动”和“职业外流动”^[16],还有采用“教师社会流动”这一概念,将

教师流动分为在教育系统内的社会流动和向教育系统外的社会流动^[17]。本研究将幼儿园教师流动限定为幼儿园教师在学前教育系统内、教育系统内不同学段之间进行流动或离开教育系统流向其他行业;并将幼儿园教师流动意愿定义为教师在从教过程中考虑各种因素并进行职业规划后所产生的离开当前职位的想法或倾向。对教师流动意愿及其影响因素的深刻把握有助于对教师流动问题的再认识,但解决教师流动问题还应该分析教师队伍稳定的典型,从中梳理稳定教师队伍的经验与规律。本研究通过前期调查了解到H幼教集团办园规模较大、历年的教师流出率也较低,符合本研究对典型的期望,因此选择对H幼教集团教师流动问题进行研究,找到低流动意愿的民办园教师群体流动意愿低的原因所在,为建设与稳定民办幼儿园教师队伍贡献一份力量。

二、研究方法

(一)研究对象

本研究依托教育部人文社会科学研究规划基金项目“新型城镇化进程中县域内幼儿园生存状态与发展路径研究”,根据目的性抽样的原则,向H幼教集团全体在职幼儿园教师发放问卷,回收有效问卷287份,有效率为100%。

问卷调查对象中,教龄在5年及以下的教师占49.1%,6–10年的教师占24.7%,10年以上的教师占26.1%,其中有5年及以下教龄的教师相对较多;年龄在20岁及以下的教师占4.5%,21–30岁的教师占55.4%,31–40岁的教师占30.3%,而40岁以上的教师仅占9.8%,教师队伍年轻化特征明显,跟目前全国幼教队伍现状相似;具有高中及以下学历水平的教师占8.7%,大专学历的教师占70.7%,本科学历的教师占20.6%,具有大专及以上学历的教师居多。

(二)研究工具

本研究依据H幼教集团内部资料,参考以往相关研究并结合本次研究的目的形成《幼儿园教师流动意愿及影响因素初始问卷》,再通过初始问卷的分析修改形成正式问卷。

1. 问卷维度与题项设置

问卷首先调查了幼儿园教师的性别、年龄、教龄、学历及其目前的婚姻、家庭的基本情况等

内容;量表部分维度的划分主要依据谢延龙所著的《教师流动论》^[18]及奥尔德弗的新人本主义理论(以下简称ERG理论)^①,除流动意愿维度外,还包含幼儿园层面下的工作压力、园所管理制度、人际氛围、工资和福利等五个子维度;家庭层面下的家人支持一个子维度;社会层面下的社会地位一个子维度;教师自身层面下的专业发展成就感、幸福感等两个子维度。量表采用Likert5点计分法,数值1-5分别代表不同的符合程度,“1”代表“非常不符合”,“5”代表“非常符合”,用数值1-5进行正向计分。

2. 问卷的科学性检验

面向H幼教集团全体在职幼儿园教师共回收有效问卷287份,使用Spss25.0和Amos24.0软

件对数据进行分析,发现整个问卷的内部一致性信度系数Cronbach's Alpha=0.861,稳定性较好;进行项目分析后,发现量表中初始测量项目的t统计量均大于3,因此保留全部题项;量表的KMO=0.932,Bartlett球形检验系数为0.000,说明数据适合做因子分析,测量题项在相关因子上的载荷系数均大于0.45,题项变量与共同因素间关联较大,且无跨因子载荷现象,所得因子结构与初始理论预期一致;最后,进行验证性因子分析,删除不适配的“人际氛围”维度中的测量题项,且为使模型更加精简化对部分题项进行打包处理,模型拟合结果发现7个常见适配指标均达到了适配标准(如表1),可知模型适配度良好,各维度的建构也符合标准。

表1 量表维度假设模型适配度检验

适配指标	CMIN/DF	RMR	SRMR	GFI	NFI	RFI	IFI	CFI	TLI
分析值	2.154	0.035	0.0402	0.903	0.942	0.925	0.968	0.968	0.958
临界值	<5.0	<0.08	<0.05	>0.90	>0.90	>0.90	>0.90	>0.90	>0.90

(三)数据处理

研究使用Excel2010对数据进行简单整理后导入分析软件Spss25.0,并用Spss25.0和Amos24.0对问卷调查的数据进行统计与分析,具体包括探索性因素分析、验证性因素分析、独立样本t检验、描述性统计、单因素方差分析、相关分析及回归分析等。

三、研究结果

(一)H幼教集团教师流动意愿现状

本研究借助教师流动意愿维度对H幼教集团全体在职幼儿园教师流动意愿进行描述性统计分析,结果如表2所示。

研究以1-5五个分值将教师流动意愿划分为五个不同的等级,分值越大、等级越高代表

教师的流动意愿越高,研究对象流动意愿的均值为1.96,低于理论均值3,属于较低水平,说明H幼教集团内幼儿园教师的流动意愿普遍较低。

表2 教师流动意愿的现状

	样本量 (N)	极小值 (Min)	极大值 (Max)	均值 (M)	标准差 (SD)
流动意愿	287	1	5	1.96	0.93

(二)不同群体教师流动意愿的差异

本研究根据实际情况将H幼教集团教师的教龄、年龄、婚姻状况、学历水平和流动经历划分为不同阶段,运用单因素方差分析比较不同阶段教师流动意愿的差异,并进行事后多重比较,结果如表3所示。

表3 不同群体教师流动意愿的差异分析

流动意愿		描述统计量			单因素方差分析		事后比较
		N	M	SD	F	P	LSD
教龄	5年及以下(A)	141	2.10	0.96	13.627	0.000	A>C***
	6-10年(B)	71	2.15	0.94			B>C***
	10年以上(C)	75	1.49	0.71			
年龄	20岁及以下(A)	13	1.90	0.95	7.633	0.000	A>D*
	21-30(B)	159	2.13	0.94			B>C*
	31-40(C)	87	1.88	0.93			B>D***
	40岁以上(D)	28	1.26	0.48			C>D**

(续表3)

婚姻状况	未婚(A)	129	2.09	0.95	9.574	0.000	A>C**
	已婚无孩子(B)	23	2.49	0.85			B>C***
	已婚有孩子(C)	135	1.73	0.88			
学历	高中及以下(A)	25	1.73	0.84	0.778	0.460	
	大专(B)	203	1.98	0.96			
	本科(C)	59	1.97	0.87			
流动经历	0(A)	40	1.93	0.91	1.658	0.160	
	1(B)	102	1.97	0.97			
	2(C)	95	1.80	0.93			
	3(D)	34	2.18	0.89			
	4(E)	13	2.33	0.75			

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

第一,不同教龄阶段教师流动意愿的F值为13.627,显著性概率值 $P<0.001$,在99.9%的置信区间内存在显著差异。事后多重比较发现有5年及以下教龄教师的流动意愿在99.9%的置信区间内显著高于有10年以上教龄的教师,有6-10年教龄教师的流动意愿在99.9%的置信区间内显著高于10年以上的教师,其中有10年以上教龄教师的流动意愿最低。第二,不同年龄阶段教师流动意愿的F值为7.633,显著性概率值 $P<0.001$,在99.9%的置信区间内存在显著差异。事后多重比较发现20岁及以下这一年龄阶段教师的流动意愿在95%的置信区间内显著高于40岁以上的教师,21-30岁这一年龄阶段教师的流动意愿在95%的置信区间内显著高于31-40岁的教师,21-30岁年龄阶段的教师的流动意愿在99.9%的置信区间内显著高于40岁以上的教师,31-40岁这一年龄阶段教师的流动意愿在99%的置信区间内显著高于40岁以上的教师。表明21-30岁这一年龄阶段的教师的流动意愿最高,且呈现出教师年龄越大流动意愿越低的趋势。第三,不同婚姻状况下教师流动意愿的F值为9.574,显著性概率值 $P<0.001$,在99.9%的置信区间内存在显著差异。事后多重比较发现未婚教师的流动意愿在99%的置信区间内显著高于已婚有孩子的教师,已婚无孩子教师的流动意愿在99.9%的置信区间内显著高于已婚有孩子的教师。表明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则最低。

除此之外,不同学历水平教师流动意愿的F值为0.778,显著性概率值 P 为0.460($P>0.05$),不存在显著差异;而不同流动经历教师流动意愿的F值为1.658,显著性概率值 P 为0.160($P>0.05$),也不存在显著差异。应接受虚无假设、拒绝对立假设,研究假设没有获得支持则无须进行事后比较。结果表明,不同学历水平与流动经历教师的流动意愿没有显著差异。

(三)教师流动意愿的影响因素

本研究通过对以往相关文献的梳理,发现影响教师流动意愿的幼儿园层面主要包含工作压力、园所管理制度、人际氛围、工资和福利;家庭层面因素主要包含教师家人的支持;社会层面包含民办幼儿园教师这一职业的社会地位;教师自身层面主要包含教师的专业发展与成就感、幸福感等。对H幼教集团教师流动意愿影响因素的描述统计见表4所示。

表4 教师流动意愿影响因素各维度统计

	样本量 (N)	极小值 (Min)	极大值 (Max)	均值(M)	标准差 (SD)
工作压力	287	1	5	3.06	0.96
园所管理制度	287	1	5	4.02	0.78
人际氛围	287	1	5	4.24	0.68
工资	287	1	5	3.73	1.00
福利	287	1	5	4.06	0.87
家人支持	287	1	5	4.02	0.87
社会地位	287	1	5	2.94	0.88
专业发展	287	1	5	4.00	0.77
幸福感	287	1	5	4.39	0.75

首先,幼儿园层面除工资的均值为3.73外,园所管理制度、人际氛围、福利、教师家人的支持、教师自身的专业发展与成就感、幸福感等维度的均值均高于4.00,说明H幼教集团的教师对上述维度的满意度均较高,其中幸福感的均值($M=4.39$)最高;其次,幼儿园工作压力的均值为

3.06,略超过理论统计均值水平,但整体来看教师的工作压力仍在正常范围之内;最后,社会地位的均值为 $M=2.94$,略低于理论统计均值水平,说明集团内教师对民办幼儿园教师职业社会地位的认可程度普遍略低。

表5 教师流动意愿与影响因素的相关分析

变量	1	2	3	4	5	7	8	9	10
1	1.000								
2	.426***	1.000							
3	-.466***	-.401***	1.000						
4	-.456***	-.300***	.727***	1.000					
5	-.372***	-.338***	.673***	.457***	1.000				
6	-.410***	-.315***	.811***	.658***	.593***				
7	-.474***	-.353***	.684***	.751***	.532***	1.000			
8	-.308***	-.423***	.319***	.224***	.314***	.352***	1.000		
9	-.449***	-.368***	.746***	.790***	.528***	.846***	.340***	1.000	
10	-.427***	-.219***	.623***	.735***	.405***	.672***	.153***	.716***	1.000

注:1=流动意愿;2=工作压力;3=园所管理制度;4=人际氛围;5=工资;6=福利;7=家人支持;8=社会地位;9=专业发展成就感;10=幸福感;* $p<0.05$; ** $p<0.01$; *** $p<0.001$

对H幼教集团教师流动意愿及其影响因素的相关分析结果如表5所示,教师的流动意愿与工作压力($r=0.426$, $P<0.001$)在99.9%的置信区间内呈显著正相关,表明教师的工作压力越大其流动意愿越高;教师的流动意愿与幼儿园管理制度($r=-0.466$, $P<0.001$)、人际氛围($r=-0.456$, $P<0.001$)、工资($r=-0.372$, $P<0.001$)、福利($r=-0.410$,

$P<0.001$)、教师家人的支持($r=-0.474$, $P<0.001$)、职业的社会地位($r=-0.308$, $P<0.001$)、教师自身的专业发展与成就感($r=-0.449$, $P<0.001$)、幸福感($r=-0.427$, $P<0.001$)在99.9%的置信区间内呈显著负相关,说明教师对上述维度的满意度越高,其流动意愿越低。

表6 各维度影响因素对教师流动意愿的回归分析

模型		非标准化系数		标准系数	t	F	R ²	调整后的R ²
		B	标准误差	β				
流动意愿	(常量)	3.85	0.44		8.73	16.219***	0.345	0.324
	工作压力	0.24	0.06	0.25	4.39***			
	管理制度	-0.10	0.13	-0.08	-0.76			
幼儿园	人际氛围	-0.17	0.13	-0.12	-1.32			
	工资	-0.05	0.06	-0.06	-0.81			
	福利	-0.01	0.09	-0.01	-0.06			
家庭	家人支持	-0.18	0.10	-0.17	-1.73			
社会	社会地位	-0.09	0.06	-0.09	-1.57			
教师自身	发展成就	0.15	0.13	0.13	1.17			
	幸福感	-0.21	0.10	-0.17	-2.17*			

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

本研究为深入探究H幼教集团教师流动意愿的影响因素,分别以幼儿园层面、家庭、社会和教师自身为预测变量,以教师的流动意愿为因变量,构建回归模型进行多元回归分析。结果如表6所示,调整后的 $R^2=0.324$,表示预测变量共可解释“流动意愿”变量32.4%的变异量。但变异量显著性检验的F值为16.219,显著性概率值P为0.000,小于0.001的显著水平,表示回归模型整体解释变异量达到了显著水平。其中幼儿园层面的工作压力($\beta=0.25$; $t=4.39$; $P<0.001$)对教师的流动意愿在99.9%的置信区间内具有显著的正向预测作用;教师自身的幸福感($\beta=-0.17$; $t=-2.17$; $P<0.05$)对教师的流动意愿在95%的置信区间内具有显著的负向预测作用,且从标准化回归系数上来看,工作压力($\beta=0.25$)和幸福感($\beta=-0.17$)相对较大。因此,幼儿园的工作压力和教师自身的幸福感是影响H幼教集团教师流动意愿的关键变量,相比于其他维度,二者对教师流动意愿的影响更大。

四、研究结论与讨论

(一)H幼教集团教师的流动意愿普遍较低

本研究对H幼教集团在职教师流动意愿的现状进行调查,测得H幼教集团在职教师流动意愿的均值为1.96,属于较低水平,表明集团内教师的流动意愿普遍较低。勒温(Kurt Lewin)在其场论中提到“生活空间”这一重要概念,即个体的行为会随着个体与环境的变化而变化^[19]。如果教师处于不利的环境中,改变的方法就是离开当前的环境到另一个合适的环境中去,这也是教师产生流动的原因。H幼教集团教师的低流动意愿表明教师普遍对其当前的工作较为满意,从这份工作本身来看,教师更倾向“安于现状”。

(二)不同教龄、年龄和婚姻状况教师的流动意愿存在显著差异,不同学历水平和流动经历教师的流动意愿没有明显差异

本研究对H幼教集团内不同教龄、年龄和婚姻状况教师的流动意愿进行差异分析,发现不同群体教师的流动意愿存在显著差异。第一,H幼教集团不同教龄教师的流动意愿存在显著差异,有10年以上教龄教师的流动意愿低于其他教龄阶段的教师,教龄越大教师的流动意愿就越低。

这与已有研究结论一致,教师的社会流动与其经验密切相关,新教师的流动率相对较高,而经验丰富的教师流动率则相对较低^[20]。这可能是由于新教师初入职场对工作的期待比较高,但工作一段时间后发现现实没有达到期望的水平,因而觉得这个工作不适合自己并最终产生流动的意愿。第二,不同年龄阶段教师的流动意愿存在显著差异,21-30岁这一年龄阶段教师的流动意愿高于其他年龄阶段的教师,且呈现出教师年龄越大流动意愿越低的趋势。与教龄相同,年轻教师身上还没有很重的家庭负担与经济压力,仍富有冒险精神,因此在面对新的工作机会时更容易产生重新开始的想法。相反,年龄较大的教师比较清楚自身的需求,或多或少还要担负家庭的经济压力,因此其流动意愿也相对较低。第三,不同婚姻状况下教师的流动意愿存在显著差异,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则最低。根据以往的研究结果可以看出,未婚教师和已婚未生育教师的流动意愿均明显高于已婚已育的教师^[21]。这是由于未婚教师和已婚未育教师在职业发展中受到的限制相对较小,考虑更多的是其职业的发展前景与收益问题,尤其是未婚教师,还要考虑当前工作所在地能否为其组建家庭提供方便的问题;而已婚已育教师的家庭已相对稳定,且需要投入更多的时间和精力照顾子女,因此更倾向于维持目前稳定的工作。

H幼教集团不同学历水平教师的流动意愿不存在显著差异,一方面是因为集团内教师的学历水平相差不大;另一方面由于H幼教集团在当地有一定的知名度,属于民办幼儿园中的“佼佼者”,这也在一定程度上满足了较高学历与素质的幼儿园教师对于职业的需求。而不同流动经历背景下教师的流动意愿也不存在显著差异,很多用人单位在招聘时会对人才的流动经历进行考量,认为流动经历丰富的人才“留不住”,对此在本研究范围内得出了不同结论,流动经历较为丰富的教师与流动经历较少的教师的流动意愿没有明显差异。

(三)幼儿园管理制度、人际氛围及待遇福利负向作用于教师的流动意愿

本研究在对H幼教集团教师流动意愿的影

响因素进行均值统计与相关分析后,发现集团的园所管理制度、人际氛围、工资及福利的均值均较高,且与教师的流动意愿密切相关。第一,H幼教集团园所管理制度的均值较高,且负向作用于教师的流动意愿。这说明如果民办幼儿园对教师的管理不够规范合理、制度的制定只从自身营利角度出发的话,那么教师也会为了得到更好的保障转而流动到其他岗位上去^[22-23]。反之,规范的幼儿园管理不仅影响着教师的工作态度与积极性,还有助于提高教师的凝聚力、降低教师的流动意愿。第二,H幼教集团幼儿园人际氛围的均值较高,且负向作用于教师的流动意愿。已有研究也以人才生态系统理论为基础,发现人际氛围作为一种微观环境对民办幼儿园教师流动的影响力最大^[24],这是由于温馨有爱、团结互助且积极向上的环境不仅能够避免因人际关系带来的压力、促使教师良好情绪的产生,更能带动教师将全部的精力投入到当前的岗位上。第三,H幼教集团幼儿园工资与福利的均值均较高,且二者均负向作用于教师的流动意愿。一般人在选择职业时所考虑的首要因素就是经济因素,而经济因素也影响着人们的社会职业流动。严格来说,虽然教师职业的相对特殊性使得教师的流动与一般人口流动不同,但对适宜的物质生活的追求仍然是其最为基础性的追求。已有研究也表明待遇低是民办幼儿园教师流动的主要原因^[25-26],而民办幼儿园较高的工资、更人性化的福利确实能够更好地吸引和留住教师。

(四)家人支持与社会地位负向作用于教师的流动意愿

本研究在对H集团教师流动意愿的影响因素进行均值统计与相关分析后,发现教师的家人普遍对其当前的职业有较高的支持度,但教师对其职业社会地位的认可程度普遍较低,且二者均与教师的流动意愿密切相关。第一,教师的家人对其职业支持的均值较高,且负向作用于教师的流动意愿。这是因为我国传统文化中“家本位”的思想早已根深蒂固,无论是未婚教师还是已婚教师,他们的流动意愿或多或少都会受到家庭因素的影响。而教师的家人作为教师生活中最亲密的人,不论是从幼儿园教师这份职业的专业性来看、还是从工作本身的稳定性来看,如果得到

家人的支持和鼓励、消除教师未来职业发展的后顾之忧,就能够大大降低教师的流动意愿^[27]。第二,教师对其社会地位认可程度的均值略低,且负向作用于教师的流动意愿。已有研究也表明,社会地位低是导致我国幼儿园教师尤其是民办幼儿园教师流动性增大的原因^[28]。而一项针对高校学前教育专业本科生的调查表明,社会对于本科生从事幼儿园一线工作的认同度不高^[29]。这不仅是幼儿园自身的性质问题,人们对幼儿园教师职业的社会评价也会影响教师对自身职业社会地位的看法。例如,一些发展相对落后的地区一直将幼儿园教师视作为“看孩子的”,加之近几年频繁被曝出的“幼儿园教师虐童事件”,大众对幼儿园教师“缺乏专业性”的这种误解也在一定程度上降低了教师对自身职业社会地位的认可度。

(五)教师自身的专业发展负向作用于教师的流动意愿

本研究发现H幼教集团教师专业发展与成就感的均值较高,且负向作用于教师的流动意愿。ERG理论将“成长需要”定义为人最高层次的需要^{[30]47-49},而教师的成长需要则指教师的个人发展和自我完善,每个教师都有自己的理想与追求,也都对自己的职业有着规划与打算,希望通过自身的努力在工作中施展才华、实现理想。一般来说,如果教师能够在当前的工作平台上提升自身的专业能力,并在工作中得心应手、有较高的成就感,教师就会对这份职业未来的发展前景产生很大的信心,流动意愿也会随之降低。

(六)工作压力与幸福感是教师流动意愿的关键影响因素

本研究发现H幼教集团教师的工作压力较为适宜、幸福感也非常高,教师的流动意愿与幼儿园的工作压力及其自身的幸福感密切相关。且通过回归分析进一步发现,相比于其他维度,工作压力和幸福感对教师流动意愿的影响更大,这说明教师的需要在不同阶段也有强弱之分,而目前看来,工作压力和幸福感对H幼教集团教师的流动意愿起着更具主导性的影响。第一,任何工作都存在一定程度的压力,幼儿园教师每天要对幼儿进行精心的教育和保育,有工作压力是正常的。而在这种情况下,如果幼儿园每天给教师

安排与薪酬待遇严重不符的工作,则比较容易引起教师的不平衡心理,继而出现职业倦怠,最终导致教师流动意愿的产生^[31];相反,如果幼儿园给教师的工作压力在其承受范围之内,就能够降低教师的流动意愿。第二,幼儿园教师的幸福感是来自多方面的,有时是领导的关心与重视,有时是同事之间的守望相助,但更多的还是对学前教育事业的热爱以及与幼儿相处时的快乐。儿童具有纯真的天性,教师在跟孩子们相处时常常被他们的童真和童趣所打动,而儿童的爱与关心、信任和依赖,都能够使教师产生幸福感。

五、教育建议

民办幼儿园教师队伍的建设对民办园幼儿的健康成长与园所的正常运营起着至关重要的作用,必须予以重视。上述对H幼教集团教师流动问题的研究结论也给了我们对于稳定民办幼儿园教师队伍的一些思考,想要使民办幼儿园教师队伍保持稳定且不断壮大,需要民办幼儿园和教师共同合力。基于此,本研究将从民办幼儿园和教师自身两个角度出发为稳定民办幼儿园教师队伍提出相应的对策与建议。

民办幼儿园:第一,本研究发现民办幼儿园教师的工作压力是影响教师流动意愿的关键因素,这就需要民办幼儿园合理安排教师的工作时间和工作量,在适当的情况下减轻教师的工作压力;第二,幼儿园管理是影响教师流动意愿的重要因素,因此民办幼儿园需要保证管理的科学性,并严格制定一系列管理制度以提升自身的管理水平尤其是在教师管理方面的水平;第三,人际氛围是影响教师流动意愿的重要因素,民办幼儿园应积极创设良好的园所氛围,为教师提供一个“清净和谐”的工作环境,创建一个互帮互助、共同进步的温暖“大家庭”;第四,工资与福利是影响教师流动意愿的重要因素,民办幼儿园想要更好的吸引和留住优秀教师,就应当适度提高教师的工资、给予教师更加人性化的福利,并且足额足项为教师保险,为教师提供一个充足的保障。此外,民办幼儿园也应当多留心教师的工作情况,主动为教师提供与其工作成果相符的薪资待遇,尽量避免教师产生付出与收获不平衡的心理,让教师得到应有的待遇也是激励教师工作积

极性的一种手段;第五,教师对其专业提升与发展的满意度是影响教师流动意愿的重要因素,民办幼儿园应为教师提供更多的发展机会与平台,切实增强教师的专业知识与专业技能、拓宽教师的专业视野。

民办园教师:首先,教师应当了解自己的工作性质、了解幼儿这个工作对象,努力提高对自身职业的认同感,并培养出对自身职业发自内心的热爱,并因热爱而产生责任感和奉献精神;其次,教师自身应秉承“终身教育”理念,主动对教育与实践经验进行总结、及时进行工作反思,积极参与培训学习等,养成自主学习、坚持学习的好习惯,不断增强自身的专业知识与专业技能,促进自我价值的实现;最后,教师应该注意保持良好的心态,通过调整心态去积极适应岗位的要求,并学会合理发泄不良情绪、缓解工作压力。

【注释】

- ① 新人本主义理论是奥尔德弗对于人三种核心需要的论述,包括生存(Existence)需要、关系(Relatedness)需要和成长(Growth)需要,简称ERG理论。

【参考文献】

- [1] 中共中央国务院关于学前教育深化改革规范发展的若干意见[N].人民日报,2018-11-16(001).
- [2] 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.
- [3] 汪丞,郭跃进,伍香平.新形势下加强幼儿园教师队伍建设的对策思考[J].学前教育研究,2014(2):27-32.
- [4] 梁春娟.社会学视野下民办幼儿园教师流动研究[D].重庆:西南大学,2010.
- [5] 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.
- [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.
- [8] 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.
- [9] Nelson J A. Why Are Early Education and Care Wages So Low? A Critical Guide to Common Explanations. Working Paper Series [J]. Foundation for Child Development, 145

- East 32nd Street, New York, NY 10016-6055; Tel: 212-213-8337; Fax: 212-213-5897; For full text: <http://www.ffcd.org>. 2001.
- [10] Alan H E , Rivkin S G . Pay, Working Conditions, and Teacher Quality [J]. *Future of Children*, 2007, 17 (1): 69-86.
- [11] Carter M . What Do Teachers Need Most from Their Directors? Ideas for Training Staff [J]. *Child Care Information Exchange*, 2000(136):98-101.
- [12] Dan, Goldhaber, Betheny, et al. Teacher career paths, teacher quality, and persistence in the classroom: Are public schools keeping their best? [J]. *Journal of Policy Analysis and Management*, 2010, 30(1):57-87.
- [13] 岳亚平,刘静静.幼儿园教师失衡流动的影响因素及其启示[J].*学前教育研究*,2013(2):48-53.
- [14] 何孔潮,杨晓萍.贫困县域幼儿教师单向流动:结与解[J].*现代教育管理*,2015(4):65-70.
- [15] 徐燕.幼儿教师“恶性流动”原因探析及对策思考[J].*学前教育研究*,2007(4):43-44.
- [16] 韩淑萍.我国教育均衡背景下教师流动问题的研究述评[J].*教育导刊*,2009(1):10-14.
- [17] 龚继红,钟涨宝,余建佐.农村教师社会流动意愿的特征及影响因素分析——以湖北省随州市为例[J].*中国农村观察*,2011(1):73-83.
- [18] 谢延龙.教师流动论[M].南京:南京师范大学出版社,2016.
- [19] 库尔特·勒温.拓扑心理学原理[M].上海:商务印书馆,2011.
- [20] 刘晨晨,陈威.教育均衡发展过程中教师流动的现状及其合理化策略[J].*教学与管理*,2012(3):62-63.
- [21] 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*,2019,39(8):49-57.
- [22] 刘琼,王选平.民办幼儿园教师频繁流动的现状、原因及对策探讨[J].*教师教育论坛*,2014,27(5):10-13.
- [23] 李清刚,李柏宁.民办学校教师流动问题探讨[J].*教育理论与实践*,2013,33(11):14-16.
- [24] 梁艳.民办幼儿园教师流动现状及引导研究[D].武汉:华中师范大学,2019.
- [25] 李娜.民办幼儿园教师流失问题及对策[J].*时代教育*,2015(4):118-119.
- [26] 宣兴村,梁明月.民办幼儿园师资流失及对策[J].*宁波大学学报(教育科学版)*,2014,36(3):85-88.
- [27] 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.
- [28] 杜金锋.幼儿教师社会地位现状及其对幼儿教师专业化的影响研究[J].*科教导刊(上旬刊)*,2011(21):93-94.
- [29] 陈妍,梁莹,强丽君.学前教育专业本科生专业认同情况的校别比较[J].*学前教育研究*,2008(3):21-24.
- [30] 郑国铎.企业激励论[M].北京:经济管理出版社,2002.
- [31] 谢蓉,曾向阳.幼儿教师职业倦怠的缓解与职业幸福感的提升[J].*学前教育研究*,2011(6):67-69.

[责任编辑 李亚卓]