



山西大学 2020 届硕士学位论文

上海市民办幼儿园教师流动问题 及对策研究

作者姓名	贾淑敏
指导教师	王福兰 副教授 安慧霞 中小学高级
学科专业	教育硕士
研究方向	学前教育
培养单位	教育科学学院
学习年限	2017 年 7 月至 2020 年 6 月

二〇二〇年六月

山西大学

2020 届硕士学位论文

上海市民办幼儿园教师流动问题 及对策研究

作者姓名	贾淑敏
指导教师	王福兰 副教授 安慧霞 中小学高级
学科专业	教育硕士
研究方向	学前教育
培养单位	教育科学学院
学习年限	2017 年 7 月至 2020 年 6 月

二〇二〇年六月

Thesis for Master' s degree, Shanxi University, 2020

**Teacher Turnover in Shanghai
Private Kindergartens and Countermeasure Research**

Student Name	Shu-min Jia
Supervisor	A/ Prof.Fu-lan Wang
	Pri/sec school teacher-senior.Hui-xia An
Major	Master of Education
Specialty	Preschool Education
Department	School of Educatinal Sciences
Research Duration	2017.07-2020.06

June, 2020

目 录

中文摘要.....	I
ABSTRACT.....	II
第一章 绪论.....	1
1.1 选题缘起.....	1
1.1.1 民办幼儿园教师流动研究的背景.....	1
1.1.2 研究意义.....	2
1.2 概念界定.....	4
1.2.1 民办幼儿园.....	4
1.2.2 民办幼儿园教师.....	4
1.2.3 教师流动.....	5
1.3 文献综述.....	5
1.3.1 国内研究现状综述.....	5
1.3.2 国外研究现状综述.....	9
1.4 研究设计.....	12
1.4.1 研究对象.....	12
1.4.2 研究目的.....	12
1.4.3 研究内容.....	12
1.4.4 研究方法.....	13
第二章 上海市民办幼儿园教师流动现状分析.....	15
2.1 民办幼儿园教师流动行为特点与表现.....	15
2.1.1 幼儿教师流动率总体高于正常水平.....	15
2.1.2 幼儿教师流动呈现年轻化趋势.....	16
2.1.3 幼儿教师工作 3 年内流动率最高.....	16
2.1.4 幼儿教师以自发流动为主.....	17
2.1.5 幼儿教师的家庭结构对流动影响显著.....	17
2.1.6 幼儿教师的权益未受到保障.....	18
2.2 民办幼儿教师流动产生很大消极影响.....	20
2.2.1 对幼儿知识学习及身心发展产生不良影响.....	21
2.2.2 不利于幼儿教师个人的整体发展.....	22
2.2.3 影响民办幼儿园教师队伍的稳定性.....	22
2.2.4 阻碍幼儿园教育教学和管理工作的正常开展.....	23
第三章 上海市民办幼儿园教师流动的影响因素分析.....	26
3.1 政府因素.....	26
学前教育政策法规不完善, 教师权益得不到保障.....	26
3.2 幼儿园因素.....	27
3.2.1 工资福利待遇低.....	27
3.2.2 培训体系不健全.....	27
3.3 个体因素.....	28
3.3.1 教师缺乏职业认同感.....	28
3.3.2 教师工作压力大.....	29
第四章 对民办幼儿园教师流动问题的对策思考.....	31
4.1 政府的作为.....	31

落实制度保证，确保教师权益.....	31
4.2 幼儿园的努力.....	32
4.2.1 提高工资福利待遇.....	32
4.2.2 完善师资培训机制.....	32
4.2.3 实施人文化管理.....	33
4.2.4 关注教师情绪管理.....	33
4.3 教师个体的提升.....	34
4.3.1 明确自身职业生涯规划.....	34
4.3.2 增强自身职业认同感.....	34
参 考 文 献.....	36
附 录.....	40
攻读学位期间取得的研究成果.....	46
致 谢.....	47
个人简况及联系方式.....	48
承 诺 书.....	49
学位论文使用授权声明.....	50

Contents

Chinese Abstract	I
Abstract	II
Chapter1 The introduction	1
1.1 Selected topic origin.....	1
1.1.1 Background of teacher turnover research in private kindergartens.....	2
1.1.2 Research significance.....	4
1.2 Concept definition.....	4
1.2.1 Private kindergarten.....	4
1.2.2 Private kindergarten teachers.....	5
1.2.3 Teacher turnover.....	5
1.3 Literature review.....	5
1.3.1 Overview of domestic research status.....	9
1.3.2 Overview of foreign research status.....	12
1.4 Study design.....	12
1.4.1 Research object.....	12
1.4.2 Research purpose.....	12
1.4.3 Research content.....	12
1.4.4 Research methods.....	13
Chapter2 Analysis on the current situation of teacher turnover in Shanghai private kindergartens	15
2.1 Characteristics and performance of teacher turnover behavior in private kindergartens.....	15
2.1.1 The turnover rate of preschool teachers is generally higher than the normal level.....	15
2.1.2 The flow of preschool teachers shows a younger trend.....	16
2.1.3 The turnover rate of preschool teachers within 3 years is the highest.....	16
2.1.4 The flow of preschool teachers is mainly spontaneous.....	

.....	17
2.1.5 The family structure of preschool teachers has a significant influence on the flow.....	17
2.1.6 The rights and interests of preschool teachers are not protected.....	18
2.2 The flow of private preschool teachers has a great negative impact.....	20
2.2.1 Adverse effects on children's knowledge learning and physical and mental development.....	21
2.2.2 It is not conducive to the overall development of preschool teachers.....	22
2.2.3 Influence the stability of private kindergarten teachers.....	22
2.2.4 Hinder the normal development of kindergarten education, teaching and management.....	23
Chapter3 Analysis on the influencing factors of teacher turnover in private kindergartens in Shanghai.....	26
3.1 Government factors.....	26
The preschool education policies and regulations are not perfect, and the rights and interests of teachers cannot be guaranteed.....	26
3.2 Kindergarten factors.....	27
3.2.1 Low salary and welfare.....	27
3.2.2 Imperfect training system.....	27
3.3 Individual factors.....	28
3.3.1 Teachers lack professional identity.....	28
3.3.2 Teachers work under great pressure.....	29
Chapter4 Countermeasures to guide the rational flow of teachers in private kindergartens in Shanghai.....	31
4.1 Actions of the government.....	31
Implement the system guarantee to ensure the rights and interests of teachers.....	31
4.2 Efforts of the kindergarten.....	32
4.2.1 Raise wages and benefits.....	32
4.2.2 Improve the teacher training mechanism.....	32
4.2.3 We will manage people and culture.....	33

4.2.4 Pay attention to teachers' emotional management.....	33
4.3 Improvement of individual teachers.....	34
4.3.1 Define your career plan.....	34
4.3.2 Enhance professional identity.....	34
References.....	36
Appendix.....	40
Research results obtained during the degree study.....	46
Acknowledgment.....	47
Personal profiles.....	48
Letter of commitment.....	49
Authorization statement.....	50

中文摘要

近年来，学前教育逐渐引起国家的关注，民办幼儿园不断发展，数量逐渐增多，而教师是学前教育发展的关键因素。教师的频繁流动会对幼儿园建立一个稳定的教师队伍产生不利影响，还会影响民办幼儿园的可持续发展，也是阻碍学前教育事业发展的重要因素之一。本研究正是从这样的社会现实出发，聚焦于上海市民办幼儿园教师的流动行为，从幼儿园教师行业内部入手，选取了上海市 6 所民办幼儿园为研究对象，采用文献法、问卷调查法和访谈法对上海市民办幼儿园教师的流动现状及存在的问题进行了调查研究，探究民办幼儿教师频繁流动的原因及其带来的影响，并且提出有效稳定民办幼儿园教师队伍的对策。笔者采用了线上发放问卷的形式，共发放了 180 份调查问卷，最后共回收了 166 份有效调查问卷。此外，笔者还对样本幼儿园的部分教师及园长进行了访谈。调查数据显示民办幼儿园教师工资低，福利待遇差；教师工作压力大，成长机会少等是造成民办幼儿园教师频繁流动的重要原因。为此从政府、幼儿园、教师等三个方面提出应对策略：一是政府要落实制度保证，确保教师权益；二是民办幼儿园要提高教师工资福利待遇，完善师资培训机制；三是民办幼儿园教师要明确自身职业生涯规划，增强自身职业认同感。

关键词：民办幼儿园；民办幼儿园教师；教师流动

ABSTRACT

In recent years, preschool education has gradually attracted the attention of the state. Private kindergartens have been developing with increasing Numbers, and teachers are the key factor in the development of preschool education. Frequent personnel exchanges make kindergartens unable to form a stable group of teachers with long-term goals, and lack of long-term planning for preschool education. The frequent flow of preschool teachers has become one of the important factors hindering the development of preschool education. It is from the social reality, this study focused on the flow behavior of private kindergarten teachers in Shanghai, from kindergarten teachers industry, this paper selected the 6 private kindergartens in Shanghai as the research object, using literature method, questionnaire survey and the interview method of flow of private kindergarten teachers in Shanghai present situation and the existence question has carried on the investigation and study, probing into the cause of the private preschool teachers frequently flow and the impact of and put forward effective countermeasures of stable private kindergarten teachers. Through issuing 180 questionnaires and collecting 166 valid ones, the author interviewed a total of 20 private kindergarten teachers and managers. The survey data show that private kindergarten teachers have low salary and poor welfare; Teachers work pressure, growth opportunities are less frequent private kindergarte teachers flow is an important reason. Therefore, countermeasures are proposed from the three aspects of the government, kindergarten and teachers. Second, private kindergartens should improve the salary and welfare of teachers and improve the teacher training mechanism;Third,private kindergarten teachers to clear their own career planning, enhance their professional identity.

Key words: Private kindergartens; Private kindergarten teachers; The teacher flow

第一章 绪论

1.1 选题缘起

1.1.1 民办幼儿园教师流动研究的背景

目前学前教育仍是我国国民教育的短板，而民办幼儿园又是学前教育的短板，民办幼儿园在我国众多的学前教育机构中占有举足轻重的地位，十九大报告中也提到要支持和规范社会力量兴办民办幼儿园。随着国家文件的出台，民办幼儿园获得了史无前例的支持。近年来，我国民办幼儿园的数量明显增加，从教育部发布的《2018年全国教育事业发展统计公报》中可以看出，2018年我国共有幼儿园 26.67 万所，其中民办幼儿园 16.58 万所，比上年增加 5407 所，占比为 62.2%；全国在园幼儿总人数为 4656.42 万，民办幼儿园在园幼儿总人数为 2639.78 万，比上年增加 67.44 万人，增长 2.62%，占全国幼儿在园总数的 56.7%。幼儿园教职工 453.15 万人，比上年增加 33.86 万人，增长 8.08%。由此可见，我国民办幼儿园如雨后春笋般蓬勃兴起，丰富了我国学前教育的办学形式。为我国很多学龄前幼儿提供了充足的学习资源和良好的学习环境，为家长提供了多样化的选择，也在一定程度上缓解了幼儿入学难的现象，为国家排忧解难。其中，民办幼儿园教师的付出功不可没。民办幼儿园之所以能长远发展，很大一部分都得益于有一个稳定且高质量的幼儿教师队伍。但不幸的是，幼儿教师的数量并没有随着民办幼儿园数量的增多而增多，人数反而在逐渐减少。

在如今这个飞速发展的社会里，人人都渴望自己找到一份既能满足自己需要，又有发展前途的工作。当他们的工作没有与自己心中的目标相匹配时，他们会选择离开现在的工作单位去寻求更好的发展。幼儿教师作为一个没有保障、相对弱小的群体，流动现象不可避免。随着幼儿教师流动现象的增多，其中一些不合理的流动也随之带来了一系列不可忽视的消极影响，受到影响的群体是多方面的，因此，幼儿教师的流动现象受到了越来越多人的关注。教师流动在教育界已经成为了一种很常见的现象，不管在幼儿园、小学、中学还是大学，包括公立学校和民办学校，教师流动现象总是频繁的发生着。由于学前教育没有得到相关部门的有力支持，幼儿教师并没有与中小学教师、高校教师享有同等的地位及待遇，与公办幼儿园相比，民办幼儿园的教师的生存状况更是让人堪忧。因此，幼儿教师的流动现象更加普遍，其中，民办幼儿园的教师占据流动教师总人数的很大一部分比例，频繁的幼儿教师的流动为我国学前教育事业的发展带来了不利影响。

民办幼儿园教师的数量已经逐渐超过了公办幼儿园教师的数量，其为幼儿教育做出了很大贡献，与公办幼儿园教师承担着同等的责任，工作量甚至大于公办幼儿园教师的工作量，也承受着更多来自社会舆论的压力，民办幼儿园教师并没有得到大多数人的认可，他们的生存与发展现状也没有得到社会的关注，该群体的辛苦付出并没有得到相应的回报。

目前，民办幼儿园教师的合法权益没有得到相应的保障，他们并不能享有与公办幼儿园教师同等的待遇，这会动摇民办幼儿园教师对本ze工作的坚定，民办幼儿园在招聘教师时也会受到一定程度的影响。依据马斯洛的需要层次理论，幼儿教师工资低、福利差、社会地位低、压力大、专业发展机会少，无论是低级需求，还是高级需求都不能满足，必然导致其流失。

结构性、合理的教师流动会给民办幼儿园带来新的活力，但目前幼儿教师的流动呈现出非结构性、无秩序、不合理的特点，已超出了正常流动率的范围，给幼儿园、幼儿及教师自身都带来了诸多消极影响，幼儿教师队伍结构的不稳定还会阻碍学前教育事业的发展，因此幼儿教师流动成为了教育界的热门研究话题之一。我们应加强对民办幼儿园教师不合理流动现象的理论研究，并提出有效减少幼儿教师无序流动的解决办法，这个问题的解决不仅对提高民办幼儿园的教育教学质量有很大帮助，对我国学前教育事业的发展也有重要意义。

本文从现实问题出发，以上海市为例，通过对6所民办幼儿园的园长与教师进行调查与深度访谈，从中发现问题并提出相关的可行性建议。

1.1.2 研究意义

1.1.2.1 理论意义

当前，社会对于民办幼儿园教师的关注度越来越高，教师流动已经成为了一个热门的话题，频繁的教师流动需要引起我们的重视。而有关上海市民办幼儿园教师流动现状的研究还没有形成一个完整的体系，大部分已有研究都是从宏观的层面出发，从微观层面进行的研究还比较少。笔者基于对已有研究的分析，主要从上海市民办幼儿园教师流动的微观层面来展开调查，这将会对丰富此领域的理论研究有一定的帮助。

随着我国时代的快速发展以及二胎政策的实施，民办幼儿园有着超前的发展速度，对学前教育的发展做出了很大的贡献。民办幼儿园的数量呈直线上升，因此对幼儿教师的需求量也增大了许多，越来越多的毕业生投身于民办幼儿园中，幼儿教师队伍逐渐壮大，但受到各种因素的影响，幼儿教师队伍并不稳定，流动现象频繁

发生，这也成为了民办幼儿园在可持续发展道路上的绊脚石。教育质量对于民办幼儿园的发展至关重要，而幼儿教师队伍的稳定又是教育质量的基础，因此，降低教师的不合理流动事关重大。

受到社会经济等多种综合因素的影响，幼儿教师的流动现象时有发生。教师的合理流动会促进幼儿园的发展，新教师会给幼儿园增添新的活力，也会给教师提供新的机遇。但不合理的流动不仅会对学前教育的发展带来不利影响，还会造成民办幼儿园教育教学质量的下降，影响幼儿园正常的管理秩序，也会给教师自身带来新的困难与挑战，还会加剧教师队伍结构的不稳定性，教师流动带来的影响不可轻估。所以，人们逐渐开始对民办幼儿园教师的流动现象重视了起来。学前教育不属于义务教育的范畴，因此在对幼儿教师的管理方面还不够完善，导致流动问题不能得到有效的缓解。

随着上海市民办幼儿园教师流动现象的频繁发生，我们还需要对其进行更加系统、更加深入的研究，要真正认识到教师流动所带来的一系列消极影响，并分析出影响教师流动的多方面因素。民办幼儿园要想获得健康可持续发展需要快速找到一个确切可行的稳定幼儿教师队伍的方案。因此，本研究以上海市六所民办幼儿园为研究对象，基于对园长及教师较为全面的调查与访谈，对幼儿教师流动的现状 & 影响因素做出总结和归纳，提出有利于缓解教师不合理流动的建议，尝试对丰富相关研究的成果提供一定的帮助。

1.1.2.2 实践意义

民办幼儿园在解决幼儿入园难的问题上有特殊的贡献，为众多学龄前儿童提供了数量可观的入学名额，同时，民办幼儿园对幼儿教师的大量需求，也适当缓解了一部分毕业生的就业压力。笔者希望通过此次研究，可以总结归纳出上海市民办幼儿园教师流动现状所存在的问题，从中分析影响因素，为培养一个高质量且稳定的幼儿教师队伍而出谋划策，让学前教育专业毕业的学生在面临就业问题时，可以有一些有效的建议来进行参考。

在任何一所民办幼儿园中，拥有一个稳定、高水平的教师队伍是获得家长信赖与认可的最有效的方法之一，也是各幼儿园之间竞争的核心因素。幼儿教师队伍逐渐随着民办幼儿园数量的增多而不断壮大，教师已经是学前教育发展中一个不可或缺的一部分了，所以，幼儿教师的不合理流动会对学前教育的可持续发展产生直接的影响。

本研究以上海市 6 所民办幼儿园为例，进行民办幼儿教师流动问题的研究，并在

此基础上提出能有效减少教师流动的合理性策略，尝试通过阐述教师频繁流动产生的多方面不利影响而引起社会大众对民办幼儿园教师的关注。希望能给民办幼儿园的管理者们提供一些解决问题的思路与方向，以此来帮助幼儿教师提升对本职工作的认可，在工作中获得更好的体验，增加教师的幸福感，从而促使民办幼儿园有一个更加明确的未来。从这些现实角度出发，笔者对上海市民办幼儿园教师流动现状的研究是非常有意义的。

1.2 概念界定

1.2.1 民办幼儿园

幼儿园为一种学前教育机构，对3到6周岁的学龄前幼儿集中进行保育和教育。依据《中华人民共和国民办教育促进法》中的相关规定，民办幼儿园应是由国家机构以外的社会组织或个人，利用非国家财政性经费，面向社会所举办的，以3到6周岁儿童为主要招收对象的学前教育机构。民办幼儿园享有与公办幼儿园同等的法律地位，其办学的自主权受国家的保障。民办幼儿园具有公益性的属性，办园不得以营利为目的。

与公办幼儿园相比，民办幼儿园的财产，包括相关人员的招聘和园所建设都由民营单位全权负责，因此，民办幼儿园属于自负盈亏的教育机构。民办幼儿园的主要类型有个体独办园、教育部门 and 国有企事业单位办转制园以及中外合办园。在《国家中长期教育改革与发展纲要》的文件中，明确提出要积极扶持民办幼儿园的开办，还指出民办教育是是教育事业发展的主要增长点和促进教育改革的重要力量。《国务院关于当前发展学前教育的若干意见》中也提到，提倡社会力量以多种形式举办幼儿园，积极扶持民办幼儿园的开办。

1.2.2 民办幼儿园教师

幼儿园教师是指在幼儿园中从事幼儿教育管理、幼儿教育、保育的工作人员，工作对象为3-6岁的学龄前幼儿。民办幼儿园教师是在民办幼儿园教育机构中从事教育教学工作的人员，他们在入职时与工作单位签订就业合同，薪酬及福利由所在幼儿园提供。与公办幼儿园的教师相比，民办幼儿园的教师没有事业编制。《教育发展纲要》中有明确规定，要依法落实民办学校教师与公办学校教师享有平等的法律地位，并要为民办学校的教师建立完善的社会保障制度。本文中所涉及到的调查对象，只包括在民办幼儿园的园长及从事教学工作的教师，不包括生活老师、保健医生、后勤部门等人员在内。

1.2.3 教师流动

教师流动指的是教师在教育系统内部的不同学校之间,以及不属于教育系统的行业之间进行的一种重新配置的过程,是教师所处社会位置的改变,也是教师在工作状态方面的变化,这种变化根据职业的不同性质来确定。

根据工作状态的不同因素,教师流动分为教育系统内部流动和系统内外部流动。内部流动指的是,教师在不同教育机构之间的流动,包括民办学校、公办学校及形式多样的教育机构;外部流动指的是教师从事与教育无关的其他职业。

根据流动性质的不同,教师流动可以分为合理流动和不合理流动。合理流动是结构性的流动,教师凭借自己的职业优势获得一个更好的发展平台,拥有更多提升自己的机会,在提升师资质量的同时,也能为教师队伍注入新鲜的血液,实现教育资源的最优配置。不合理流动是非结构性的流动,即无序的、盲目的、教师自发的流动,这种频繁的不合理流动会给教育行业、学校及教师自身带来一系列的消极影响,也不利于教师队伍结构稳定性的发展。

本文中的教师流动指的是,民办幼儿园教师在教育行业内部,包括民办幼儿园、公办幼儿园或其他教育机构,以及其他不属于教育行业内部之间的流动。

1.3 文献综述

分析整理前人的研究不仅可以了解研究问题的进展,有助于笔者对这些研究经验进行借鉴,也能在这些研究的基础上发现其不足,由此可以明确自己研究的方向和需要注意的问题。在21世纪初期,国内外学者才开始对民办幼儿园教师的流动现象进行研究。随着民办幼儿园教师流动现象的频繁发生,学者们对于这个问题的关注度也越来越高,这也意味着培养一个高质且稳定的幼儿教师队伍极为重要。笔者在进行前期准备工作时,搜集了大量与教师流动有关的文献资料,通过对已有研究的整理,将国内外学者的相关研究成果归纳为以下几个方面。

1.3.1 国内研究现状综述

1.3.1.1 关于民办幼儿教师流动现状的研究

我国有许多学者对幼儿教师的流动现状进行了研究。学者郭莉(2012)认为我国幼儿教师的流动现象过于频繁。^①李攀在研究中发现,幼儿教师有很强的流动意愿,且流动率较高。在调查对象中,有66.6%的教师都曾有过流动的经历,其中有59%的教师有流动的意愿,通过这些具体的数据能看出研究所在区域的教师队伍并不稳定。

^① 郭莉. 促进学前教师队伍合理流动的制度思考. 西南民族大学学报, 2012, 11, 221.

^①姜盛祥、胡福贞（2011）从社会均衡的角度进行了研究，研究表明我国幼儿教师的流动性高，教师队伍结构不稳定。^②

在对教师流动形式的研究方面，胡莹（2015）在研究中指出，民办幼儿教师的流动主要以缺乏正确引导的、无序的、自发的流动为主，流动意愿强的人群多具备年龄低、学历高、未婚这几个特点。^③姜盛祥（2011）的研究表明，幼儿教师的流动主要表现为在地域、区域及不同幼儿园之间的单向流动，且这种流动多为向上一级的流动。^④刘晨晨、陈威站在教育均衡发展的角度，归纳出流动的个体多为年轻教师，他们的流动主要以单向性的流动为主，基本上是由经济不发达的地区流入经济发达的地区。^⑤

在对教师生存现状的研究方面，于子丽（2011）在调查中发现，民办幼儿园教师的基本权益未受到合法的保障，教师面临着工资待遇低、工作时间长、压力大，入编和职称评定的机会少，缺乏职业认同感等问题。^⑥

在对流动教师群体的特点的研究方面，段希娟（2017）指出民办幼儿教师流动频繁，流动教师在年龄、学历和家庭结构上都有所不同，流动会带来较大的负面影响。^⑦

1.3.1.2 关于民办幼儿教师流动影响因素的研究

幼儿教师流动的影响因素不是单一的，在已有的研究中，主要从个人、组织和社会这几个方面对影响因素进行分析。周险峰等（2013）分别从宏观和微观的角度来研究，在宏观层面，学者指出影响教师流动的因素有市场经济多元化、教师人事制度改革、教育事业的发展、教师价值观变迁及地域发展不平衡；从微观层面出发，影响因素主要有以下几个：学校的教育管理、教师待遇、教师工作压力、教师个人特征。^⑧

宏观层面的影响因素包括政府、市场、社会。其中部分研究指出政策对教师流动的影响，蔡建（2010）在研究中指出，流动政策的缺失是影响我国义务教育阶段教师大量流动的重要因素之一。^⑨

^① 李攀. 河南省幼儿教师流动现状研究——基于教师激励的视角. 开封, 河南大学, 2011.

^② 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. 学前教育研究, 2011, 7, 26-28.

^③ 胡莹. 民办幼儿园教师流动现状的个案研究. 长春, 东北师范大学, 2015.

^④ 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. 学前教育研究, 2011, 7, 26-31.

^⑤ 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. 教学与管理, 2012, 1, 62-63.

^⑥ 于子丽. 民办幼儿园教师生存现状研究. 上海, 华东师范大学, 2011.

^⑦ 段希娟. 民办幼儿园教师流失问题研究. 济南, 山东师范大学, 2017.

^⑧ 周险峰, 谭长富. 教师流动问题研究. 武汉, 华中科技大学出版社, 2013, 54-63

^⑨ 蔡建. 教师流动政策的取向：“从被流动”到“要流动”——基于文献的研究. 教育学术月刊, 2010, 10, 47-49.

对于幼儿教师自身因素,秦旭芳、孙雁飞(2011)等人指出教师的生存状态也是影响幼儿教师流动的因素之一。^①丁雅兰(2017)发现,幼儿园教师的年龄、资历对其流动产生影响较大。^②胡莹(2015)从以下几个角度对教师流动的影响因素进行了研究,即教师的职业认同、职业道德、专业发展需求,这几个因素对幼儿教师的流动有较为重要的影响。

对于幼儿园方面的分析,郭莉(2012)指出我国20世纪90年代的幼儿园改制是影响幼儿教师流动的重要因素。^③张晨(2013)等在研究中指出,民办幼儿园的管理制度不能与时俱进,教师的奖励和评价制度不合理,都会造成教师流动现象的发生。^④李美芳(2014)依据马斯洛需要层次理论,对民办幼儿园的文化建设进行了研究分析,文化建设方面的不足使教师在工作中缺乏归属感。^⑤

从经济因素方面进行分析,姜盛祥,胡福贞(2011)认为经济因素是影响幼儿教师的首要因素。^⑥蔡迎旗(2012)在研究中指出,民办幼儿园教师的基本权益没有得到合理的保障,在职称评定、培训学习、福利待遇等方面的权益并不能与公办幼儿园的教师享有同等的保障,因此造成了民办幼儿园教师流动现象频繁发生,也会降低幼儿教师对本职业工作的认同度,减少教师工作的积极性。^⑦刘文慧(2012)在研究中明确指出,影响民办幼儿园教师队伍结构稳定的一个重要因素是教师的基本权益是否得到了保障,这不仅会影响幼儿园的教育教学水平,也会对民办幼儿园的可持续性发展带来一定的影响。^⑧朱芳红等(2017)在研究中发现民办幼儿教师的流动会受到经济条件、行业工资差异等经济因素的影响。^⑨

1.3.1.3 关于民办幼儿教师流动影响的研究

从我国学者的研究中可以看出,民办幼儿教师的流动现象频繁,教师流动带来的影响并没有呈现出利弊均衡,流动带来的更多的是消极影响。有的学者辩证地分析了教师流动带来的影响,学者周险峰(2013)在其研究中指出,教师流动对于资源的合理配置、教师自我价值的实现、幼儿园管理水平的提高等方面均具有一定的

^① 秦旭芳,孙雁飞,谭雪青.不同办园体制下幼儿教师的生存状态.学前教育研究,2011,10,28-33.

^② 丁雅兰.城市民办幼儿园教师流动意愿及影响因素分析.武汉,华中师范大学,2017.

^③ 郭莉.促进学前教师队伍合理流动的制度建设——基于马斯洛需要层次理论的视角.西南民族大学学报(人文社会科学版),2012,33,220-223.

^④ 张晨.民办幼儿园师资管理问题研究.郑州,郑州大学,2013.

^⑤ 李美芳,岳亚平.民办幼儿园教师流动的原因及对策建议——基于马斯洛需求层次理论的分析.早期教育,2014,11,59-62.

^⑥ 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.学前教育研究,2011,7,28.

^⑦ 蔡迎旗.改革开放以来我国民办幼儿教育的发展回顾.学前教育研究,2012,7,72.

^⑧ 刘文慧.包头市东河区民办幼儿园发展现状的研究.呼和浩特,内蒙古师范大学,2012.

^⑨ 朱芳红,董光华.兰州市民办幼儿园教师流动问题分析与建议.时代教育,2017,17,21-22.

积极作用；与此同时，教师流动也会在教师队伍的稳定性建设、幼儿园的管理、教育不公平现象的产生等方面带来一系列消极影响。^①段希娟（2017）的研究中提到，合理的教师流动在教师队伍优化重组，教师专业成长等方面有积极影响；但教师流动带来的更多的是不利影响，不合理的教师流动会影响教育资源的合理分配，还会影响幼儿园正常教学工作的展开。^②韩淑萍（2009）提出教师在相关部门的引导下所进行有序的、双向的流动为合理流动；相反的，无序的、自发的、单向的流动为不合理流动。^③

有的学者直接指出教师流动带来的消极影响，戴鑫（2015）认为民办幼儿园教师不合理的频繁流动会降低其他在园教师工作的积极性，也会影响教师队伍结构的稳定性。^④梁春娟（2010）在研究中指出，民办幼儿园教师的流动主要是从发展机会少、待遇低的幼儿园去向待遇好、发展机会多的幼儿园，这会对幼儿园正常工作的开展带来一定影响。^⑤

1.3.1.4 关于民办幼儿教师流动对策的研究

对于如何减少幼儿教师的不合理流动，学者们也做出了大量的研究，并得出了一定的成果。

有的学者从教师生存状态的角度进行研究，李潘（2013）在其研究中提出，幼儿园可以通过提高幼儿教师工资待遇来改善他们的生存现状，这样做可以减少教师流动，也能调动教师工作的积极性。^⑥岳亚平、刘静静（2013）也指出，减少教师不合理流动的有效途径为提高教师的工资待遇，也能促进幼儿教师自身的专业发展。^⑦

有学者以政府为主体进行研究，丁雅兰（2017）认为政府应该加大对民办幼儿园的投入，完善幼儿教师的工资制度和社会保障制度。^⑧姜浩（2017）等认为政府和相关教育部门应该对学前教育的发展进行合理规划，明确民办幼儿园的发展方向，加大对学前教育经费的投入，对民办幼儿园教师的编制名额进行合理分配，制定一个合理的幼儿教师流动制度，并引导幼儿教师有一个正确的职业生涯规划。^⑨戴鑫（2015）在研究中提到，政府应该完善并落实与民办学前教育相关的法律法规，肯定民办幼

^① 周险峰，谭长富. 教师流动问题研究. 武汉，华中科技大学出版社，2013，5，54-63.

^② 段希娟. 民办幼儿园教师流失问题研究. 济南，山东师范大学，2017.

^③ 韩淑萍. 我国教育均衡背景下教师流动问题的研究述评. 教育导刊，2009，1，13-15.

^④ 戴鑫. 民办幼儿园教师流失的原因分析及对策研究. 呼和浩特，内蒙古师范大学，2015.

^⑤ 梁春娟. 社会学视野下民办幼儿园教师流动研究——以重庆市主城区民办幼儿园为例. 重庆，西南大学，2010.

^⑥ 李攀. 河南省幼儿教师流动现状研究——基于教师激励的视角. 开封，河南大学，2013.

^⑦ 岳亚平，刘静静. 幼儿园教师失衡流动的影响因素及其启示. 学前教育研究，2013，2，8-53.

^⑧ 丁雅兰. 城市民办幼儿园教师流动意愿及影响因素分析. 武汉，华中师范大学，2017.

^⑨ 姜浩. 民办幼儿园教师流动原因的个案研究. 教学管理与教育研究，2017，02，20-21.

儿园教师的社会地位,提高其社会声望。^①张晨(2013)认为民办幼儿园教师应受到与公办幼儿园教师同等的对待,为民办幼儿园提供更多的入编名额,并对教师的培训方式进行丰富与创新。^②

有研究者也提出关于制度方面的探讨,郭莉(2012)依据马斯洛的需要层次理论,提出以下对策,完善教师的工资制度、社会保障制度以及幼儿园的管理制度,增加对教师的激励手段。^③王少群(2010)在研究中也指出,幼儿园要从学前教育事业可持续发展的角度出发,保障每个班级基本的教师配置。^④

有的学者以幼儿园为主体进行研究,李美芳(2014)在研究中指出,幼儿园要不断完善其合理的管理制度,提高管理的水平,增加教师的培训经费,提高教师的工资待遇,增强职工的凝聚力。^⑤

1.3.2 国外研究现状综述

1.3.2.1 关于民办幼儿教师流动现状的研究

国外学者对幼儿教师流动问题的研究比我国要早,研究成果丰富。国际经合组织和联合国教科文组织对世界各个国家和地区的幼儿教育状况进行过调查,其中包含了幼儿教师的流动问题。

在20世纪90年代,一些国外的学者已经对幼儿园教师流动问题进行了大量的研究,其中有研究数据显示,美国3-4岁儿童中心幼儿园教师的年流动率为15%,而看护人员的流动率将近30%。^⑥在最新的研究中,学者提出了幼儿教师的年流动率的估计范围在25%-50%之间。^⑦

汪丞对我国与日本教师流动存在的异同进行了研究,主要从流动主导、流动方向、流动过程以及流动效果四个方面进行了比较,从研究结果中可以看出我国教师流动存在不合理性,还提出我国可以参考日本教师的定期流动制度,以减少教师的不合理流动,加强教师队伍的稳定性。^⑧

^① 戴鑫.民办幼儿园教师流失的原因分析及对策研究.呼和浩特,内蒙古师范大学,2015.

^② 张晨.民办幼儿园师资管理问题研究.郑州,郑州大学,2013.

^③ 郭莉.促进学前教师队伍合理流动的制度思考——基于马斯洛需要层次理论的视角.西南民族大学学报(人文社会科学版),2012,11,220—223.

^④ 王少群.幼儿园教师时间管理现状研究.济南,山东师范大学,2010.

^⑤ 李美芳,岳亚平.民办幼儿园教师流动的原因及对策建议——基于马斯洛需求层次理论的分析.早期教育,2014,11,59—62.

^⑥ Whitebook M B. Stability, Stress and Skill in the ECCE Workplace, IOM Workshop on the Early Child Care and Education Workforce. http://www.nationalacademies.org/hmd/Activities/Children/Early_Child_Care_Education, 2011, 02, 28.

^⑦ Wells M B. Predicting Preschool Teacher Retention and Turnover in Newly Hired Head Start Teachers across the First Half of the School Year. Early Childhood Research Quarterly, 2016, 30, 152—159.

^⑧ 汪丞.中日中小学教师流动之比较及启示.比较教育研究,2015,11,33—37.

早在美国,教育专家就对佛罗里达州的儿童保育中心进行了两次调查,统计结果表明,“美国儿童保育中心教师的更新比例相当高”。Christie Blazer 在研究中发现,入职时间短的幼儿教师最易发生流动,其次是没有获得教师资格证书的教师,流动率在性别上的差异表现不是很明显。^①Hussar 等人(2011)的研究结果显示,在2007-2008年,美国有7%的教师发生过流动,且不同年龄、学历、种族的幼儿教师的流动频率存在着明显差异。2008-2009年,在美国的私立学校中,有超过16%的教师不再从事教育行业。

1.3.2.2 关于民办幼儿教师流动影响因素的研究

国外学者提出了很多有关幼儿教师流动的影响因素,其中大部分研究是对经济因素的分析。美国国家早期发展和学习中心通过对幼儿园教师流失现象调查发现,幼儿园教师的流失现象严重,分析得出的影响因素主要有教师的工资福利待遇低、缺乏发展机会等。^②

Hanushek 通过对在美国城市郊区工作的幼儿教师的调查时发现,当教师受到管理者和家长的支持与尊重时,会减少他们流动的意愿。相反,在城市中心工作的幼儿教师,在没有得到相关支持的情况下,会增强教师流动现象的发生,流动率远远超出了在郊区工作的教师的流动率。^③Stipek 的研究发现,造成美国幼儿教师大量流动的主要因素是教师的工资福利待遇低。^④

孙雅婷在研究中发现,在欧洲的一些发达国家,与其他小学、中学的教师相比,幼儿教师的工资最低、工作量最大,这些影响因素直接造成了幼儿教师频繁流动,流动率已经超过了30%。^⑤

Murnance 的研究显示,幼儿教师在选择流动之前,第一个考虑的是自己是否在当前工作中获得了与为教师资格证书所付出的努力成正比的补偿,还有自己留在当前所在幼儿园是否能获得发展的机会,由此可见,工资水平会对教师流动产生直接的影响。^⑥

还有研究是关于教师职业特点因素的分析,在英国官方统计的数据中发现,教师流动的影响因素包括学校所处地区、学校特征、学生特征、工作合同、职业生涯

^① Christie Blazer, Literature Review On Teacher Transfer and Turnover, Senior Researcher Analyst Research Services. Early Childhood Research Quarterly, 2003, 3, 12-15.

^② National Center for Early Development & Learning, Chapel Hill, NC. Preparing the Workforce. NCEDL Spot-lights Series. 2001, No. 33

^③ Hanushek EA, Rivkin SG & Kain JJ. Teachers, Schools and Achievement. The MIT Press. 2005, 417-458.

^④ Stipek, D. Early childhood education at a crossroads. Retrieved September 26, 2005.

^⑤ 孙雅婷. 幼儿教师流动与幼儿园教师管理的相关研究. 武汉, 华中师范大学, 2010.

^⑥ Murnance RJ, Steele JL. The Future of Children. Princeton University, 2007, 15-43.

规划等。^①

美国学者 Roland Vandenberghe, A. Michael Huberman 从教师自身因素的角度进行了研究, 提倡要重视民办幼儿园教师的生存状态和心理健康状态, 找到合适的方法来缓解教师的压力, 自我认知和职业认同是影响教师流动的重要因素。^②

1.3.2.3 关于民办幼儿教师流动影响的研究

部分学者从教育公平的层面出发, 分析教师流动的影响, 程琪等(2017)在研究中提到, 美国教师的流动影响教师劳动力市场的供求平衡, 增加了培养高质教师队伍的成本, 还会影响学校正常教学工作的开展及教学质量, 对学生的可持续发展也会产生影响。^③

有学者的研究表明, 教师的不合理流动会对幼儿身心的健康发展产生不利的影响。^④ Barbieri (2013) 等人在有关教师流动与学生成绩的研究中发现, 学生的成绩会受到教师流动的影响, 流动人数的比例越高, 学生的成绩收到的影响越大; 但是当教师进入新的学校工作后, 新学校学生的成绩反而有所提高, 由此可见, 教师流动对流出学校和流入学校的学生的成绩都会产生影响, 对于教师流入的学校来说, 新教师的到来会调动学生学习的积极性; 而对于教师流出学校来说, 教师的离开会降低学生的学习兴趣。^⑤ Barbieri (2011) 等人认为频繁的教师流动可能会给一些招收弱势幼儿和少数民族幼儿的学校的教育教学水平带来消极影响。^⑥

1.3.2.4 关于民办幼儿教师流动对策的研究

有的学者提出以经济手段作为激励政策, Michalopoulos 的研究表明, 教师的工资水平会对其整体素质与质量产生一定的影响, 丰富的物质奖励和精神激励会减少幼儿教师的不合理流动。^⑦ 孙雅婷在研究中提到, 欧洲的几个发达国家为了降低幼儿教师的流动率, 为学前教育的发展提供了大量的经济支持, 还为幼儿教师提供了大量培训的机会和平台, 这对幼儿教师专业水平的提高有很大的帮助。^⑧

^① Department for Education. UK. Analysis of teacher supply, retention and mobility. Retrieved on 18 January 2019.

^② Vandenberghe R, Huberman A M. Understanding and preventing teacher burnout, A sourcebook of international research and practice. 1999, 22.

^③ 程琪, 曾文婧, 秦玉友. 美国中小学教师流动的特征、影响及应对策略. 外国教育研究, 2017, 44, 39-54.

^④ Hale-links C, Knopf H. Tackling Teacher Turnover in Child-care: Understanding Causes and Identifying Solutions. Childhood Education, 2006, 4, 219-226.

^⑤ Gianna Barbieri. Claudio Rossetti & Paolo Sestito. Teacher mobility and student learning. Retrieved on 20 January 2019.

^⑥ Gianna Barbieri. Claudio Rossetti & Paolo Sestito. The determinants of teacher mobility: Evidence using Italian teachers' transfer application. Economics of Education Review, 2011, 30, 1430-1444.

^⑦ Charles Michalopoulos. A Structural Model of Labor Supply and Child Care Demand. The Journal of human Resources, 1992, 12, 200-203.

^⑧ 孙雅婷. 幼儿教师流动与幼儿园教师管理的相关研究. 武汉, 华中师范大学, 2010.

部分学者从教师专业培训的角度进行研究, Yeung Suk Lee 等人在研究中指出, 教师没有足够的培训机会是影响教师流动的因素之一, 幼儿园应该给教师提供更多学习培训的机会, 提高教师的专业发展水平, 引导教师形成正确的职业观, 以此来减少幼儿教师的不合理流动。^①

Twombly 提出, 幼儿园要通过丰富的激励手段来稳定幼儿教师队伍, 管理者要及时肯定幼儿教师在工作中的出色行为, 对其提出表扬, 必要时要给与荣誉, 让教师感觉到自己的付出是值得的。此外, 幼儿园还应重视教师需求的差异化。^②

1. 4 研究设计

1. 4. 1 研究对象

在开始调查之前, 为了能在此次研究中获得一个比较全面的研究结果, 笔者在前期的准备工作中查阅了大量的相关资料, 并向一些专业负责人员进行了咨询, 在了解了大概情况后, 选取了上海市三个区具有代表性的六所民办幼儿园的园长和部分教师作为研究对象, 其中包括 3 所一级园, 2 所二级园和 1 所未评级园。样本幼儿园的调查人数分别为: A 园 20 人, B 园 30 人, C 园 35 人, D 园 25 人, E 园 35 人, F 园 21 人。同时本研究对样本幼儿园的 6 位园长和 14 位有流动经历的一线教师进行了访谈。研究对象中, 有流动经历的教师有 81 人, 没有流动经历的教师有 85 人。

1. 4. 2 研究目的

本研究通过对上海市六所民办幼儿园教师进行调查分析, 目的是把握教师流动的数量变化与结构特征, 并梳理出幼儿教师流动的现状, 同时阐明民办幼儿园教师流动所带来的影响。其次, 为了厘清民办幼儿园教师队伍流动的影响因素, 笔者对每个民办幼儿园的园长和一些有过流动经历的教师进行了访谈, 并对这些从访谈中得出的结论做了整理, 明确民办幼儿园在稳定幼儿教师队伍上存在的困境, 并提出相应的合理化建议。

1. 4. 3 研究内容

本研究通过调查掌握当前上海市民办幼儿园教师流动的现状及存在的问题, 探究幼儿教师流动的影响因素及其带来的影响, 在分析研究的基础上, 提出有效的对策, 具体研究问题为:

^① Yeung Suk Lee, Jeessook Baik&Rosafmd Charlesworth. Differential effects of kindergarten teacher's beliefs about developmentally appropriate practice on their use of scaffolding following inservice training. Teaching and Teacher Education, 2002, 7, 935-945.

^② Twombly, Eric C, State Initiaves to Increase Compensation for Child Care Workers. Paper prepared for the Foundation For Child Development, 2001, 5, 37-40.

①上海市民办幼儿园教师流动的现状调查，并指出幼儿教师流动产生的问题。

②上海市民办幼儿园教师流动的原因分析。影响因素有：政府因素、社会因素、幼儿园因素、教师自身因素等。

③针对上海市民办幼儿园教师流动问题提出相应对策。在对理论资料和调查情况综合分析的基础上，给民办幼儿园教师流动提出有效的建议。

1.4.4 研究方法

本研究主要采用的研究方法是文献法、问卷调查法和访谈法。

1.4.4.1 文献法

本研究通过查阅大量的硕博论文、书籍文献、期刊杂志等相关文献，并对已收集的关于民办幼儿园教师的相关资料进行归纳、分析并整理，吸取前人的研究经验，了解前人对民办幼儿园教师流动等相关问题所得出的研究成果，从而完成文献综述。不仅为本论文的选题和立意提供了理论依据，使得本研究的理论基础更为扎实，也为确定本研究的研究内容、分析研究问题和相应的对策提供了参照和依据。

1.4.4.2 问卷调查法

为了获得民办幼儿园教师流动现状的数据资料，本研究以上海市三个区的六所民办幼儿园的园长和教师作为调查对象，对他们进行了问卷调查。笔者在调查问卷的编制过程中，向相关专业的教师和管理者们咨询了很多问题，这对问卷的编制有很大的帮助。调查问卷不记录参与者的姓名，均在线上发放，据统计，发放调查问卷的总数为 180 份，其中，共回收 166 份有效问卷，回收率达到了 92%。问卷回收之后，运用科学的方法根据教师对不同问题的回答进行统计分析，这些数据为本文研究结果的形成提供了科学依据。

1.4.4.3 访谈法

为了进一步地了解上海市民办幼儿园教师流动的现状，本文采用了访谈为辅助的研究方法，通过参考前人的研究，笔者自行编制了“上海市民办幼儿园教师流动现状”的访谈提纲，从样本幼儿园中选取了 14 位有过流动经历的幼儿教师，以及每个幼儿园的园长，对他们进行了深度访谈，访谈的内容按访谈提纲（见附录）来进行，从访谈中了解到了幼儿教师发生流动的原因及流动带来的众多影响，笔者还从中知晓了一些比较经典的教师流动的案例，这对教师流动真实现状的研究来说意义非凡。在访谈时，使受访者处于一个自然的状态，这样有利于受访者能轻松地说出自己所知道的真实情况，也能更容易的表达出自己的想法。为了给受访者营造一个舒服的谈话氛围，在提前与他们沟通和交流的情况下，笔者以录音的方式记录了访谈的全

部内容。通过访谈，笔者对上海市民办幼儿园教师真实的流动现状有了一个较为深刻的认识。

第二章 上海市民办幼儿园教师流动现状分析

2.1 民办幼儿园教师流动行为特点与表现

2.1.1 幼儿教师流动率总体高于正常水平

表 2.1 为样本幼儿园教师的流动率（教师的流动率=流动人数/总人数），根据笔者从各幼儿园收集到的教师流动的数据情况来看，六所幼儿园的教师流动率均在正常指标之上，其中只有 E 园的年均流动率小于 15%。从调查数据可以看出，六所民办幼儿园教师的流动率基本都处于 20%左右，六所园每年都会有教师流动现象的发生，不合理的流动会带来不良影响。此外，从表 2.1 中我们可以直观的看出，六所幼儿园的年均流动率有着显著差异，其中，A 园的教师年均流动率最大，为 23.6%，E 园的年均流动率最小，为 13.6%。

表 2.1 样本幼儿园教师流动情况

园所		2017	2018	2019	年均流动率
A 园	总人数	27	25	28	23.6%
	流动人数	7	5	7	
	年流动率	25.9%	20%	25%	
B 园	总人数	35	38	40	19.3%
	流动人数	6	7	9	
	年流动率	17.1%	18.4%	22.5%	
C 园	总人数	42	40	43	16%
	流动人数	7	6	7	
	年流动率	16.7%	15%	16.3%	
D 园	总人数	37	40	39	18.1%
	流动人数	7	8	6	
	年流动率	18.9%	20%	15.4%	
E 园	总人数	45	47	48	13.6%
	流动人数	6	7	6	
	年流动率	13.3%	14.9%	12.5%	
F 园	总人数	25	26	28	21.5%
	流动人数	6	5	6	
	年流动率	24%	19.2%	21.4%	

通过对 F 园教师的访谈，笔者了解到该园教师流动较大。

您现在所在幼儿园的教师流动情况如何？

H 老师：我感觉我们幼儿园教师流动挺大的，我来这里已经快三年了，当初和我一起来的几个老师基本都去了其他幼儿园，感觉隔一段时间，园里就会有新来的教师，我现在已经习惯了同事总换来换去的了。

根据笔者在调查中收集的数据可知，近三年上海市六所样本幼儿园的教师流动

率基本在 20%上下浮动，这个流动率已高于正常的合理流动的范围，民办幼儿园教师的流动的现状需要引起我们的重视。

2.1.2 幼儿教师流动呈现年轻化趋势

此次调研中，分年龄段对调查样本进行统计，调查数据如表 2.2 所示，民办幼儿园教师的流动呈现年轻化趋势，整体上呈现随年龄增长流动人数占总人数比例逐渐下降的趋势，年龄在 41 岁以下的教师流动率为 93.83%，这符合幼儿园教师群体的普遍情况。流动的幼儿教师 25 岁以下的占 29.63%，其中流动人数占比最高的年龄在 26-30 岁之间，占 50.62%，31-40 岁之间的教师流动率占 13.58%，40 岁以上的占 6.17%。

表 2.2 分年龄段统计有流动经历教师的情况

	25 岁及 以下	26-30 岁	31-40 岁	41-50 岁	总计
有流动经历 人数	24	41	11	5	81
总人数	55	78	20	13	166
流动率（%）	29.63	50.62	13.58	6.17	48.8

2.1.3 幼儿教师工作 3 年内流动率最高

如图 2.1 所示，调查人员中流动率最高的是工作时间在 1-3 年和 1 年以下的教师，占比分别为 34.69%和 30.61%，这两个部分的人数共占流动教师人数的 65%。因此我们可以得出结论，样本幼儿园的教师在工作三年内的流动率占比最高。

此外，任职时间在 5 年以上的教师的流动率虽然仅为 12.24%，但这些教师大部分都已经成为各个幼儿园支柱性的存在，也都在重要的岗位上任职，他们的流动会对幼儿园产生不可小觑的不良影响，这一点值得引起管理者的重视。

姜秀丽等在其研究中分析指出，企业的员工会经历三次离职高潮，分别是试用期的新人危机、在职两年后的升迁危机和在职五年后的工作厌倦危机。^①根据笔者的调查数据我们可以看出，分析结果基本与前人的研究保持一致，三个时期均有教师流动的现象发生。

^① 姜秀丽, 石岩. 员工流动管理. 济南, 山东人民出版社, 2004, 7-8.

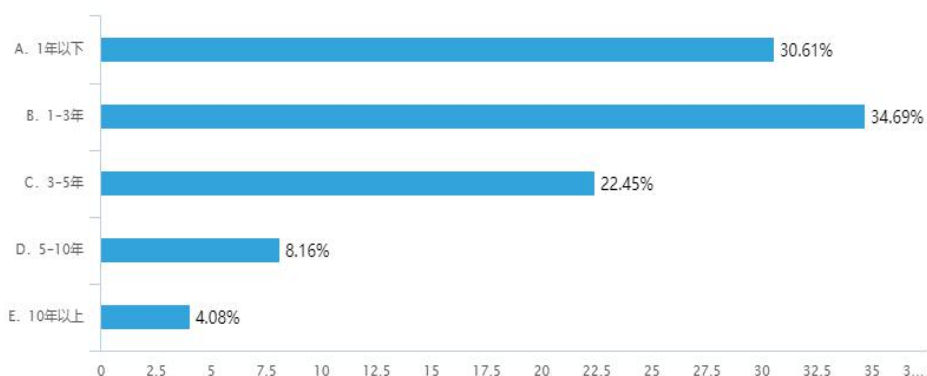


图 2.1 流动时教师在原幼儿园任职时间

2.1.4 幼儿教师以自发流动为主

幼儿教师进入幼儿园一般存在有两种原因，一种为幼儿园扩大规模；还有一种为部分教师离职而造成的师资不足。教师的入园方式往往能反映出其流动的主要形式，以及幼儿园聘任新教师的方式。笔者通过对调查数据的分析，发现被调查者中共有 81 名幼儿教师有流动经历，其中，由幼儿园招聘进入的有 55 名教师，自己到幼儿园应聘的有 23 名教师，还有 3 名教师是被幼儿园邀请入职的。由此可见，通过常规的招聘流程和自主流动入园的人数占比为 96.3%。

此外，从笔者对幼儿教师进行的访谈中可以看出，幼儿教师有明显的流动意愿，且流动具有随意性的特点。被调查者的流动基本为非结构性流动，以自主流动为主，也就是说，教师的流动主要是因为自己的内在原因，基本不存在以国家政策引导的结构性的流动。

2.1.5 幼儿教师的家庭结构对流动影响显著

如图 2.2 所示，流动教师的年轻化特征明显，大多数教师的婚姻状况为未婚，他们成为流动的主要人群，占流动总人数的比例为 59.18%，已婚无子女和已婚有子女的人数占比分别为 16.33%和 24.49%。通过分析表明，未婚教师的流动意愿远远高于已婚教师，对于未婚的教师来说，他们没有住所和家庭的顾虑，他们只是为了缓解就业压力，暂时将幼儿教师这个职业作为一种临时性的选择，他们不会满足于这份工作的现状，很容易产生流动的想法。相比较来说，已婚教师的家庭较为稳定，对工作的态度不容易改变。当幼儿教师的家庭结构有所改变时，教师的流动意愿也会随之改变。

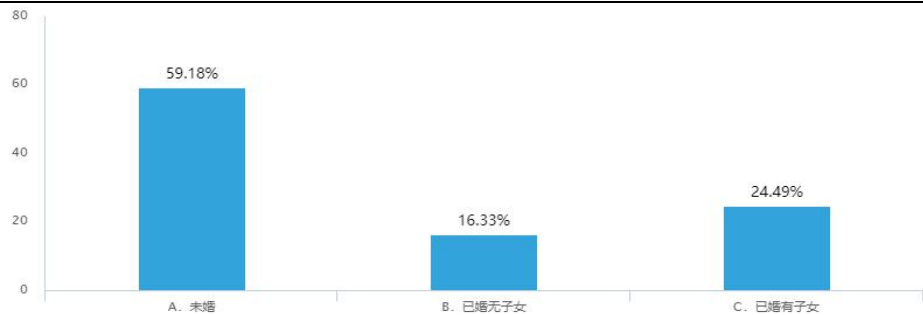


图 2.2 流动教师的家庭组织结构

2.1.6 幼儿教师的权益未受到保障

教师职业权益的保障是稳定教师队伍的前提条件。目前民办园教师的基本权益未受到应有的保障，国家出台的相关政策因为存在干扰因素而在实践中没有得到实施。在教师权益方面，与上海市的公办园相比较，民办园确实有着不平衡的困难，这些问题集中体现在幼儿教师的职称评定、专业培训、编制等方面。《民办教育促进法》规定，“民办幼儿园的教师与公办民办幼儿园教师具有同等的法律地位”。但在教师的实际工作中，民办幼儿园的教师基本上得不到可以进入编制的机会。

如下表 2.3 所示，在此次调查的流动教师中只有 16.05% 的教师享有编制，83.95% 的教师没有编制，调查样本总体的入编率只有 25.3%，由此可见，民办幼儿园教师入编难以保证。

表 2.3 幼儿教师入编情况

	入编	未入编	总计
流动人数	13	68	81
总人数	42	124	166
占比（%）	16.05	83.95	25.3

此外，在调查中发现，民办幼儿园教师的职称评定情况也不够理想，流动教师中有超过一半占比为 52% 的人没有获得职称，幼儿园大部分仍以聘用制为主，他们只与教师签订就业合同，教育系统并没有属于民办园的正规编制，社会上也没有专业的职称评定机构，因此，民办园的幼儿教师缺乏评定职称的机会。

笔者在调查的过程中，发现有很大一部分的教师对所在园的职称评定充满了怨言。原因主要在于民办幼儿园教师入编极其困难，教师的档案有的在人才交流中心，有的自己保存着，有的在大学存放着，幼儿园对教师的档案也不是很重视，教师在评定职称时由于档案的原因不能以幼儿园的名义上报资料，他们感到很迷茫，造成归属感和安全感的缺失。

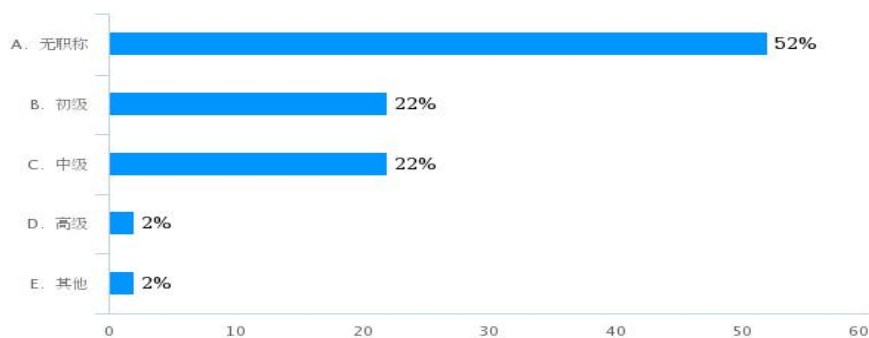


图 2.3 职称评定情况

笔者还发现，民办园教师的培训机会远远少于公办幼儿园。目前，幼儿园的自我培训还是占据民办园培训的主体地位，如图 2.4 所示，大部分占比 64% 的教师只参加过园内的培训，培训以教研、上公开课和评课为主要方式，在培训内容方面多以家长工作和保健为主，对教师自身专业素质的提升等方面没有足够的重视。调查数据表明，参加过教育部组织的区级培训的教师的占比为 18%，而只有 8% 的教师参加过市级培训，可以看出外出听课和参观学习的机会很少。由此可见，民办幼儿园组织教师培训的途径比较单一。其中，仍有 10% 的教师表示没有参加过培训。

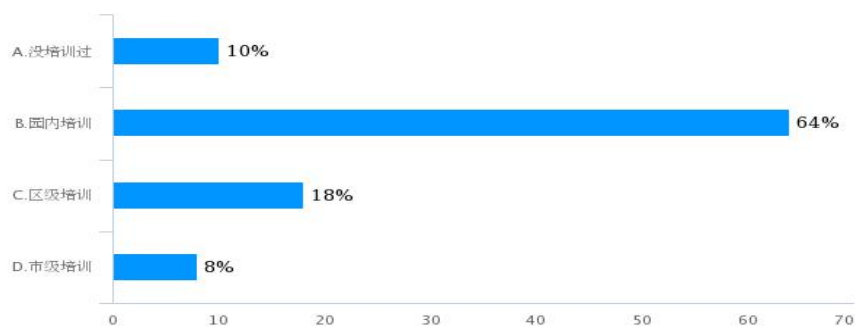


图 2.4 培训情况

民办幼儿园教师培训的机会少，自身的专业发展得不到相应的保障，因此每当有好的机会出现时，他们就会寻求更有利于自己发展的空间而离开所在园，这就造成了民办幼儿园教师的频繁流动。

《民办教育促进法》和《教师法》都有明确规定，在政治与经济待遇方面，民办园教师与公办园教师享有同等权利，但根据调查发现，不管是在地位、待遇，还是社会福利等方面，民办幼儿园教师享受的都比公办园教师低，这些方面相比都能体现出民办园教师受到了不公平的对待。

在调查时发现，大多数的幼儿教师都觉得在收入方面，自己的付出没有得到相应的回报。教师的基本工资是依据上班的实际天数来计算的，如果因为自己的原因

请假，幼儿园会扣除一定比例的工资，这样看来，幼儿教师的基本权益并没有得到相应的保障。

如表 2.4 所示，大多数占比为 65.44%的教师表示对自己的工资待遇不满意，其中只有占比 34.56%的教师表示满意。幼儿教师对待遇的不满情绪会直接影响着教师在工作中的状态，也会对教师流动产生较大的消极影响。

表 2.4 流动教师对工资福利待遇满意情况

	十分满意	满意	不满意	非常不满
流动人数	11	17	46	7
占比 (%)	13.58	20.98	56.79	8.65

除此之外，笔者还发现，大多数民办幼儿园在周休方面的规定都比较规范，教师每周都有两天的休息时间，但幼儿教师每天的工作量较大，将近一半占比为 46%的流动教师每天的工作时间都超出了每天 8 小时工作时间的规定，此因素也会对教师流动产生一定的影响。

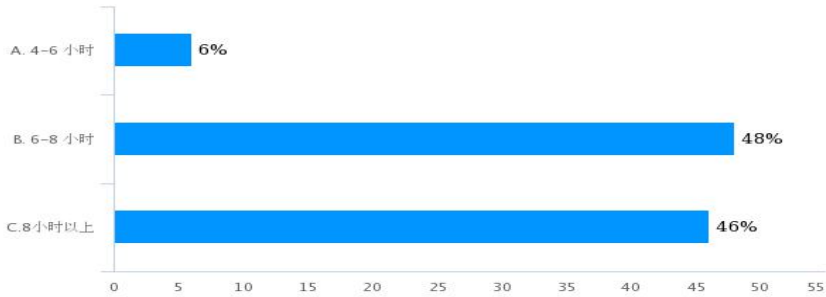


图 2.5 流动教师每日工作时间

根据上述研究的数据分析，被调查的流动教师中，只有很少一部分占比 3.7%的教师表示自己的权益得到了充分的保障，部分占比 37.04%的教师表示得到了基本保障，45.68%的教师表示他们的权益只得到了部分保障，其中，13.58%的教师仍然认为他们的基本权益得不到保障。

表 2.5 流动教师基本权益保障情况

	完全得到	基本得到	部分得到	没有得到
流动人数	3	30	37	11
占比 (%)	3.7	37.04	45.68	13.58

2.2 民办幼儿教师流动产生很大消极影响

民办幼儿园教师的流动就像一把“双刃剑”，对幼儿教育事业来说，具有双向作用，尽管我们肯定它的积极作用，但我们不能轻视它带来的更为严重的负面影响。合

理的流动可以优化教师队伍的结构，与此相反，不合理的流动会给幼儿园的发展带来诸多困难，也会对学前教育的发展带来一定的影响。通过调查和访谈发现，幼儿教师的流动对幼儿和教师队伍以及幼儿园教育教学产生了很大的消极影响。

2.2.1 对幼儿知识学习及身心发展产生不良影响

在幼儿园的教育和教学中，连续性对幼儿教师的工作来说极为重要。教师不仅要在日常工作中持续注意幼儿的行为，还要有不断发掘幼儿进步的能力，也要培养幼儿建立自信，发挥幼儿学习的主观能动性。与此同时，教师还要及时的解决幼儿遇到的问题，教师需要用很长的时间在这个持续的过程中关注到每一名幼儿，并因材施教。为了使幼儿的身心健康得到良好的发展，教师还需要与家长进行及时沟通，做好配合工作。

在幼儿园的日常生活中，每天与幼儿接触最多的就是教师，教师的流动定会给幼儿带来或多或少的影响。笔者调查所知，有 65.31% 的教师认为流动会使幼儿的安全感有所缺失。在幼儿园的学习和生活中，幼儿很信任依赖教师，还很崇拜教师，他们会模仿教师的言行举止。尤其是年龄小的幼儿，他们刚刚走出家庭，离开爸爸妈妈，来到幼儿园，他们把对家人的依赖与信任转移到了教师的身上，这个时候，如果自己熟悉的班级的老师离开，幼儿会产生抗拒的抵触情绪。由于每位老师教学方式的不同，换了老师后，也会对幼儿的学习造成一定的影响。新来的教师需要一个很长的时间才能熟悉班级孩子的特点，这对教师来说无疑是一个较为复杂的过程。

幼儿的身心发展具有特殊性、稚嫩性等特点，教师与幼儿之间需要建立一个长期的稳定关系，这样对幼儿的身心发展意义非凡。但教师的频繁流动会对这种稳定的师幼关系造成严重的影响。有学者认为教师与幼儿之间的关系不但会影响教学活动进程的正常开展，也会降低教学的质量，还可能会降低幼儿学习的主观能动性，进而影响幼儿形成健康的人格。^①

幼儿园各项活动的开展以良好的师幼关系为基础，如果这种关系总是发生变化，原本想过要达到的教育效果会大打折扣。此外，幼儿发展的持续性会受到教师流动的影响，教师在与幼儿长期的接触中，已经对班级幼儿的特点了如指掌，可以在教育活动中制定出适合本班幼儿特点的培养目标，因材施教。但如果班级教师离开幼儿园，新来的教师做不到在短时间内熟悉班级每位幼儿的具体情况，更不用说制定适合幼儿的教学方法了。可见，如果教师流动的情况时有发生，必定会对幼儿的学习和身心发展都产生不利影响。

^① 张文芳. 师幼关系与儿童发展及其对高师幼教人才培养的启示. 陕西教育(高教), 2018, 08, 33-34.

2.2.2 不利于幼儿教师个人的整体发展

从对流动教师的访谈中,笔者了解到教师们认为流动会给自己带来一些影响,但他们认为这些影响取决于自己的特点和流动的去向。大部分教师指出经常性的变换工作会影响自己的职业发展,换一份新的工作后,教师需要在一个陌生的环境中重新熟悉周边的一切新事物,他们需要了解新工作单位的制度要求,也需要重新认识新的同事并与之配合工作。教师过于频繁的流动会对自身职业发展的连续性和整体性带来不良影响。

教师的去向会对其自身带来不同的影响。当教师在教育行业内部变换工作时,一般来说,与之前的工作相比较,教师在新工作单位中的职位会普遍低于在上一个工作中的职位。当教师进入了新的工作单位后,需要尽快的适应新环境,也会为了获得领导与同事的认可而更加努力的工作。但是,这一切并没有想象中的那么简单,教师需要尽快的了解自己所带的新的班级的幼儿,与幼儿的家长做好沟通工作,除了本班级的的工作,教师还需要处理好新工作单位的人际关系,这些都需要教师花费很大的力气去完成。

除了不利影响外,部分教师的流动会给自己带来一些有利于自身发展的影响。在教师选择流出现有工作单位的这个过程中,一部分教师可以对自己进行重新定位,更加明确的知道自己理想的工作是什么样的,这样才能找到更适合自己的发展空间。从这个角度来看,教师流动可能会让部分教师调动起对工作的主观能动性,也能在流动的过程中挖掘自己的潜力,更好的实现自己的潜在价值。

2.2.3 影响民办幼儿园教师队伍的稳定性

对于民办幼儿园来说,教师流动所带来的最直接的影响就是促使教师队伍的不稳定。与公办园相比较,民办幼儿园教师流动所发生的频率明显偏高,这也是民办园师资队伍不稳定的直接原因。

民办园与公办园相比,管理者在应聘时所提的要求会比公办园稍微降低标准,对于应聘者的学历、专业等要求不会太高,因此对于应聘者来说,进入民办幼儿园相对容易一些。在访谈中,有的教师表示自己当初选择进入民办幼儿园时,只是把这份工作当做是一种谋生的途径,这份工作并不是自己真正喜欢且追求的职业。当遇到更合适、福利待遇更好的的工作时有的教师会果断的选择另谋出路而离开。在民办幼儿园里,只是为了生存而就职,这种现象很常见。

民办园的幼儿教师是一个特殊存在的人群,他们既不享有与公办幼儿教师同等的福利待遇,也基本没有入编的机会。当幼儿教师身边有同事陆续离开去寻求新

的发展出路时，他们的内心也会产生一些波动。当在岗的教师了解到之前更换工作的同事在新的工作单位得到更好的发展之后，他们的心理会产生更大的波动，也会有更换工作的想法，这种变化一旦发生，会使幼儿园教师队伍结构的稳定性受到极大的影响。

通过笔者对样本幼儿园园长的访谈中发现，很多园长在访谈中指出了一个共性的问题，这个问题就是教师的频繁流动会影响幼儿园师资队伍的稳定。

B 园园长：“当我们园有新教师入职后，我们都会努力地培养她们，不管是在教学方面还是管理方面，我们都会让有经验的教师手把手的教给她们，但是，往往当新教师成为有经验的教师后，她们便会不满于现状而选择去别的工作单位，有时候想留住一些有潜力的教师也很困难，我们管理者也在想办法留住一些优秀教师。”

C 园园长：“在民办幼儿园里，我们管理者认为很难解决的问题就是教师的流动，频繁的教师流动对幼儿园师资队伍的稳定会产生非常不利的影响，除此之外，对流动教师班级的孩子们和幼儿园的发展也会有不可忽视的影响。”

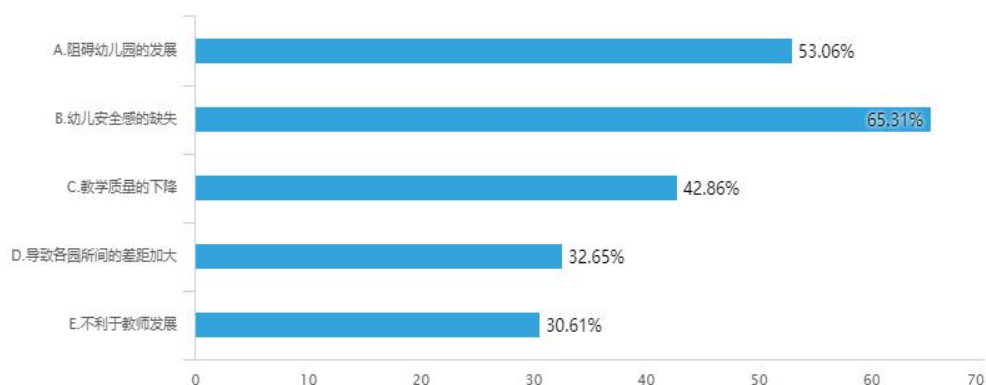


图 2.6 教师流动导致的负面影响

不合理的教师的流动会影响师资队伍的稳定，幼儿教师的频繁流动已经成为了一个急需解决的问题。当前教师的不合理流动主要是因为缺乏正确的引导，由前文的分析可知，目前的流动主要以自发流动为主，这些不属于正常流动范畴的教师流动带来更多的是不利的影响。如图 2.6 所示，幼儿教师的频繁流动所带来的一系列不利影响非常值得引起我们的重视。

2.2.4 阻碍幼儿园教育教学和管理工作的正常开展

众所周知，幼儿园的教育教学活动具有很强的连续性。当一名教师离开幼儿园后，会影响幼儿园原本稳定的教学工作的开展，还会使得一些早已制定好的教育计划不能正常进行。新教师入园之前，幼儿园考虑到本园教学质量的提升，会安排新教师参加一些专业的培训，当教师选择离开本园时，当初的这些培训便失去了价值，

也是对幼儿园资源的一种浪费。

园长在接受访谈中普遍都提到,民办幼儿园的教师流动是一个比较普遍存在的现象。与幼儿园其他管理方面的问题相比,这个问题更难解决。因为教师的离开可能会在幼儿园里引发一系列的连锁反应,首当其冲的就是会对流动教师班级工作的开展带来直接影响。当教师走后,一定需要一名新的教师来接替流动教师原来的工作,这就会衍生出很多的问题,例如家长工作的处理,师幼关系的建立等等。

调查数据如上图 2.6 显示,53.06%的教师认为教师流动会阻碍幼儿园的发展,还有 42.86%的教师认为流动会导致幼儿园教学质量下降。教师流动会对幼儿园的教育教学工作的开展产生直接的影响,当有教师知道自己身边的同事离开幼儿园去别的地方寻求新的发展时,他们也会产生相同的想法,就算没有做出实际的行动,他们对工作的态度会发生改变,在工作中会产生一些消极的情绪,这样会降低教师的工作效率,不利于教师潜在能力的开发和培养。

我们看待一件事物时,要用辩证的眼光去看,幼儿教师的流动也同样如此,虽然它会给幼儿园的发展带来诸多难题,但是我们不能否认它的积极作用。笔者在对几位园长的访谈时发现,大多数园长提及较多的是流动带来的不利影响,其中有一名园长提到了积极作用,可以帮助我们更好的了解到流动影响的两面性。

您认为幼儿教师的频繁流动会给幼儿园带来什么影响?

D 园园长:“我认为不合理的教师流动会直接影响家长对我们幼儿园的支持度,很多家长表示过不愿意更换自己孩子班级的教师,如果换了新的教师意味着家长要重新与教师熟悉,并需要相互建立信任关系,家长最担心的就是换了新老师后,会对自己的孩子的学习有所影响。但如果换了一个比之前能力强的老师,家长还是会比较支持幼儿园的工作的。”

不合理的的幼儿教师的流动,除了对教育教学工作的影响以外,也会对幼儿园的管理带来较大的负面影响。园长作为一名幼儿园的 管理者,加强教师的人员管理,培养一个高素质且较稳定的教师团队是贯彻落实几项核心文件精神的关键。当幼儿园出现大量教师离职的现象时,这将会破坏幼儿园原有的人事管理制度。

当幼儿园内有教师离职后,管理者需要引进新的教师,在这个情况下,幼儿园对前来应聘的教师的要求会相对降低,这也会对整体教育工作的质量产生一些不良的影响。新教师上岗之前,除了要参加一些必要的专业知识的培训,还要向有经验的老教师学习很长的一段时间后才能独立的投入到实践的教学工作中去。对于教师的频繁流动,幼儿园的管理者表示他们面临着很大的挑战,因为不合理的流动不仅使

幼儿园不能进行正常管理，也成为了幼儿园长远发展道路上的一块绊脚石。

根据以上的分析表明，民办幼儿园教师的不合理流动不仅会阻碍幼儿园工作的正常开展，会影响教师队伍的稳定性，还会对在园幼儿的身心健康发展带来不利影响，也会对教师自身的发展造成影响，因此，对于幼儿园的管理者来说，找到一个好的途径来解决这个棘手的问题的需求很是迫切。

第三章 上海市民办幼儿园教师流动的影响因素分析

作为一个特殊的社会群体,造成民办幼儿园教师的流动的影响因素是多方面的,除了会受到来自政府、幼儿园这些外部因素的影响,教师自身的个人因素所带来的影响也是不可忽视的。正是在这些外部因素和内部因素的干扰下,民办幼儿园教师的流动呈现出不合理且频繁的特点。笔者通过对样本幼儿园教师的调查与分析,现把影响幼儿教师频繁流动的因素整理归纳为以下几点。

3.1 政府因素

学前教育政策法规不完善,教师权益得不到保障

从近几年上海市幼儿园的增长数量来看,民办幼儿园数量的增长速度已经超过了公办幼儿园的增长速度,学前教育的办学力量也主要以民办幼儿园为主体,因此,民办幼儿园的办学质量会对上海市整体的学前教育质量带来直接的不可磨灭的影响力量。由于民办幼儿园没有得到政府的帮助与扶持,与公办幼儿园相比,民办园的办园体制没有那么的规范,身份也没有那么正规,很多人都认为民办幼儿园只能对学前教育的长远发展起到一些微乎其微的作用,政府也没有过多的关注到民办幼儿园在发展中遇到的困扰。

在我国,民办幼儿园教师的身份处于一个比较尴尬的位置,与公办幼儿园相比,他们的入编、福利待遇、专业培训等基本权益都没有得到合理的保障。笔者在此次的调查中发现,流动教师中有 83.95%的人都是非在编状态,许多教师的编制问题无法得到一个很好的解决,这对调动他们工作的积极性会有一定的影响,如果不能及时解决教师入编的问题,教师的这种需求长久没有得到满足,在工作中他们会逐渐缺乏安全感和归属感,久而久之,也会产生离开幼儿园另谋出路的想法,而这些对幼儿教师的不合理流动只会产生百害而无一利的影响。

在民办幼儿园,教师除了有入编困难的问题以外,他们在社会保障方面也有困扰,虽然部分幼儿园的教师可以享受到社会保险的保障,但得到的仅仅是最低参照标准的那一部分,而且其中有一部分比例不低的幼儿园并没有为教师缴纳社会保险。当幼儿教师最基本的生存条件受到限制时,会迫使他们去寻求更好的发展机会,从而不得已离开幼儿园,也会增加教师的不合理流动。

只有从法律法规的角度出发才能真正维护幼儿教师的合法权益,让他们能做到有法可依。首先要做的就是完善相关的法律法规,这是使幼儿教师得到合法权益的基本条件,也是教师维护自身合法权益的有效依据。尽管相关部门出台了一些法律

法规，但这些规章制度并没有在实践的过程中真正的解决教师所面临的困扰。当教师在工作中遭受到不公平的待遇以及合法权益受到侵害时，他们往往不知该以什么方式来正确维护自己的权益。

3.2 幼儿园因素

3.2.1 工资福利待遇低

很多的民办幼儿园在社会保障方面都有欠缺，幼儿教师的工资低，得到的回报远远不及付出的多，这会极大的降低教师在工作中的能动性，长此以往，教师会选择离开当前的工作岗位，这样也会使幼儿园教师队伍结构的稳定性受到影响。

通过对样本幼儿园园长和教师的访谈，笔者了解到6所幼儿园都有教师流动的现象存在，且教师的流动性水平表现出参差不齐的特点，也从访谈中了解到了教师流动的真实状况。

我们可以从教师在访谈中所提到的现象看出，教师的流动会受到工资及福利待遇的影响，这些影响因素会造成幼儿教师的加速流动，也成为了各民办幼儿园之间竞争的要素之一。

C园M老师在接受访谈时说道：“我们幼儿园之前有几个同事离职而跳槽到别的幼儿园就是因为工资和福利待遇，她们新去的幼儿园不仅工资比这里高，还有奖金补助，福利待遇也比我们好，像一些教师节、端午节等节日，老师还会收到幼儿园工会精心准备的礼物，有这么好的福利，难怪同事愿意跳槽去那边工作。”

民办园教师的入编机会比较少，工资和福利待遇又不如公办园的教师，这也成为了很多幼儿教师离职的原因。民办幼儿园不仅得不到政府在财政方面的支持，也没有政策方面的保障，而且很多民办幼儿园是私人经营，还是将营利放在第一位的，这样就造成了幼儿教师的社会福利不能得到保障。根据笔者对民办幼儿教师的调查表明，在影响民办幼儿教师流动原因的调查中，绝大多数教师认为工资待遇低是影响教师流动的最主要原因。调查还发现，有65.44%的教师都对其现有的工资水平表示不满。

3.2.2 培训体系不健全

教师可以在系统的培训中提升自己的专业水平。幼儿园应该有专门的培训体系，使教师可以在入职前及入职后获得专业培训的机会。通过此次调查，笔者发现上海市民办幼儿园的培训体系还不够健全，教师基本上没有参加培训和学习的机会，这也限制了幼儿教师专业能力的提升。很多专业学习培训的名额都给了公办园的教师，

民办园的教师基本上很少有外出学习的机会，因为经费、时间等因素的限制，他们只能参加一些园内的教研活动来提升自己。

E园Z老师在访谈中提到：“我在之前的工作单位待了将近两年，工作期间从来没有参加过任何的专业学习培训。我也问了其他的同事，她们也表示基本没有这些学习的机会。后来我与管理者进行了交谈，但他们只说有机会就让我去，但是一直在我离职之前都没有参加过培训。民办幼儿园还是以营利为主，会忽视教师的专业培训，而且如果有教师外出培训，就需要有老师来顶班，那么又会遇到师资不足的问题”。

可见，民办幼儿园主要还是以盈利为目的，管理者会把更多的精力放在园内的硬件设施上，因而会忽视了教师专业技能的提升。有的管理者会因为教师频繁流动的原因而不给教师提供外出学习培训的机会，但是不接受专业的培训，教师自身发展的需求得不到满足，教学能力也很难有提升的空间，长此以往，会加剧民办幼儿园教师的流动。

在这个飞速发展的时代，幼儿教师作为培养祖国未来花朵的园丁，要想跟上时代发展的速度，就需要得到幼儿园的鼓励，幼儿园应为教师提供形式多样的专业学习培训的平台和机会。而且如果没有专业的职前培训，会使刚毕业走进幼儿园的年轻教师在具体的实践中很难开展工作，这也会使幼儿园整体的教学水平受到一定的影响。

3.3 个体因素

3.3.1 教师缺乏职业认同感

幼儿教师的职业认同主要体现在其对本职业工作的追求与热爱。当一位教师对自己的工作拥有极高的认同度时，他才会真正看到自己职业所存在的价值，也会因此而更加积极主动、乐此不疲的在理论与实践追求最新的理念与方法，为提升自己的专业能力而不断努力。只有当幼儿教师对自己的工作持有较高的认同感时，他们才会产生较大的主观能动性投入到工作中去，从而也会打消离职的念头。

据调查，大部分幼儿教师对自己现职业工作的认同度较低，他们认为自己工作的社会地位远不及公办幼儿园的教师，还要在工作中承受很大的压力，因此，民办幼儿园的教师对自己职业的满意度并不是很高，而这种局面会带来的直接影响就是会降低教师对工作的兴趣，也会给幼儿园的长远发展带来一定的影响。

从图 3.1 可知，占一半比例的教师都是为了实现自己的理想而选择的这份工作，

还有 20%的人认为教师是被大家所认可与尊重的工作，这两个数据可以表明 70%的人是主动选择并喜欢教师这份工作的。但是，当这些最初怀揣着一片热情的人投身到工作中一段时间后，会发现现实的情况与他们现象中的工作并不完全相符，这会很大程度的降低他们对这份职业的认同感，并感到迷茫。

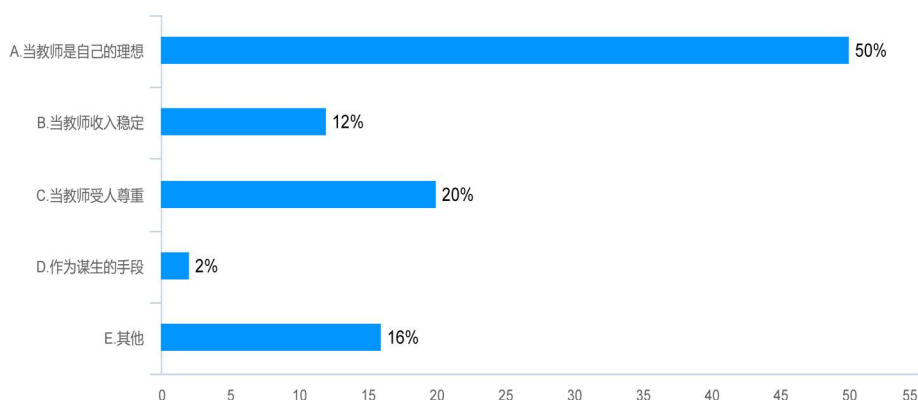


图 3.1 选择教师职业的原因

可见，民办幼儿园教师对自己的职业并没有很高的认同感，他们认识不到自己工作的意义与价值所在，对工作缺乏责任感，因此会导致很多教师对这份工作的态度不坚定，他们只会把民办幼儿园当作一个入门的平台，最终努力的方向还是有编制的公立幼儿园。提高职业认同感对幼儿教师来说很重要，只有对工作拥有一个坚定的态度，他们才能在民办幼儿园里长远稳定的发展下去。

3.3.2 教师工作压力大

有学者的研究表明，适当的压力可以调动人对工作的积极性，相反，过度的压力会降低工作积极性，也会影响身心的健康发展。同理，当教师在工作中受到压力时，适当的压力会让教师拥有更多的动力，并产生积极的心理暗示，还能激发教师的主观能动性；但如果教师遇到巨大的、无法承受的工作压力时，他们会选择放弃现有的工作去另谋出路，这也就造成了教师流动现象的发生。

从教师压力的角度来看，87.75%的教师认为自己在工作中有压力，有超过一半占比为 51.02%的教师对自己的工作负担感觉一般，心理背负一定的工作压力，其中有 28.57%的教师认为自己的工作压力较重，还有 8.16%的教师认为自己有非常重的工作压力，只有 12.24%的教师认为自己的工作较轻松，没有压力，如图 3.2 所示。

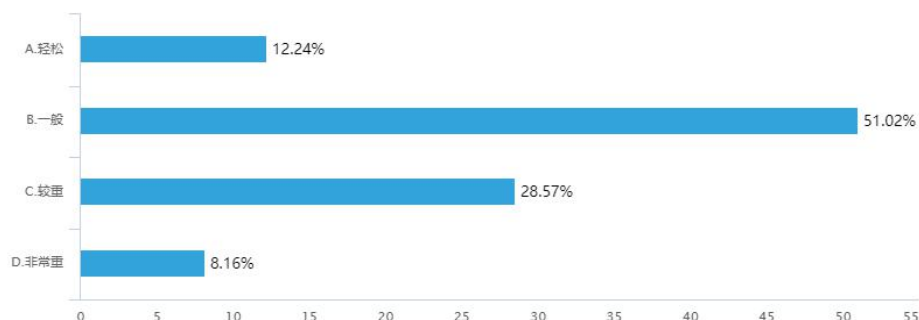


图 3.2 教师工作压力情况

根据调查表明,工作量大和家长方面是民办幼儿园教师压力的主要来源,还有来自幼儿园方面的压力等。幼儿教师在日常工作中有较重的任务需要完成,还有承受来自多方的压力,而且教师这么辛苦的付出并不能得到相应的回报,在工资、社会保障方面也享受着不平等的待遇,这些必然会成为教师流动的潜在因素。

调查发现,民办幼儿教师每天面临着巨大的工作量,除了要提前准备好符合本班级幼儿年龄段的教学活动,有时还会遇到一些要求过高的家长,每学期还要参与年级的公开课观摩与评课活动。此外,很多教师会因为完不成自己的工作任务需要经常性的加班,这种加班一般是自愿的,因为有许多事情在幼儿在园时是没有办法完成的,只能等幼儿放学后进行,所以教师很多时候并不能按时下班,每天这样持续性高强度的工作会让教师感到身心俱疲。幼儿的身心发展仍处于一个不成熟的阶段中,幼儿在园时教师要时刻关注幼儿,尤其是安全问题,这会让教师背负着强烈且持久性的责任意识,当遇到不被家长理解的情况时,会让教师产生自我怀疑,也会加快职业倦怠期的到来。在这么多问题面前,教师需要具备良好的抗压能力和心理素质,内心强大的教师会默默地将这些难题解决消化,而内心脆弱的教师会有离职的念头产生。

据调查,大部分民办幼儿园的师生比已经远远超出了国家相关部门规定的 1:7 的比例,这不仅会增加幼儿教师的工作量,也会给幼儿教师带来很大的压力,教师承受着来自多方的压力不说,还得不到与付出成正比的回报,久而久之,教师会对自己的职业失去信心,也会减少对教育工作的热爱,这也成为了教师流动的影响因素之一。

第四章 对民办幼儿园教师流动问题的对策思考

从以上论述中我们可知，目前，上海市民办幼儿教师流动频繁，而且带来了一系列不利影响，要想真正做到减少幼儿教师的不合理流动，就需要政府落实相关制度，幼儿园要保障教师的合法权益不受侵害，还有幼儿教师自身也需要付出努力。

4.1 政府的作为

落实制度保证，确保教师权益

政府在民办幼儿园的发展过程中发挥着很重要的作用，政府如果能完善各项相关的法律法规，会更有助于民办幼儿园解决许多在实际中遇到的问题，这是很关键性的一个环节。

近年来，随着二胎政策的实施，家长们越来越重视自己孩子在教育方面的问题，相比公办幼儿园，家长们越来越认可民办幼儿园对幼儿综合能力的培养，家长的观念发生了变化，更愿意让孩子在民办幼儿园中学习成长，度过一个快乐的童年。因此，民办幼儿园逐渐成为了教育系统必不可少的一部分，民办幼儿园也会以较快的速度不断向前发展。基于这种实际情况，也是为了满足众多幼儿入园的需求，政府及相关部门应给予民办幼儿园更多在政策与措施上的关注和支持，可以先从为民办幼儿园的教师提供一个安全稳定的生存环境做起，加大财政投入是一个直接有效的途径，还需要完善相关的法律法规。

首先，政府应在法律法规方面落实幼儿教师的基本权益。对于民办幼儿园的发展来说，法律法规是必不可少的保障。政府可以通过法律的手段来肯定民办幼儿园的地位以及教师的身份，还要明确规定教师的工资待遇、医疗与养老等社会保险、职称评定和学习培训等方面的权益，以此来保障民办园教师具有和公办园教师同等的权利。^①只有民办幼儿园教师的合法权益受到了法律的保护，他们才能安心的投入到本职工作中，这样做也能有效缓解教师的不合理流动，从而进一步稳定民办幼儿园师资队伍的结构。

其次，政府应解决民办幼儿园教师工资福利待遇低的问题。相关部门可以依据实际情况来明确规定教师的最低薪资水平，并监督管理者是否履行了此项规定。此外，幼儿园还要按照相关政策的要求，为幼儿教师提供保险等社会福利保障。这样一来，教师的合法权益受到了保护，也有了物质保障。

此外，政府应增加民办幼儿园教师进入编制体系的名额。调查发现，大部分民

^① 庞丽娟, 韩小雨. 中国学前教育立法. 思考与进程. 学前教育研究, 2003, 7-8.

办幼儿园教师很难能得到入编的机会，幼儿园只与教师签订工作合同，没有一个正式的身份，会让幼儿教师缺乏安全感和归属感，从而增加教师不合理流动的数量。适当扩大民办幼儿园教师事业编制的数量，也是一种吸引学前教育专业毕业的教师到民办园工作的有效途径。

最后，政府还应该制定一个能正确引导民办幼儿园教师进行结构性流动的政策。相关部门应制定一套符合民办幼儿园教师特点的流动指南，明确指出幼儿教师流动的合理方法，为幼儿教师提供一个前行道路上的指路牌，指引幼儿教师进行合理的流动。

4.2 幼儿园的努力

4.2.1 提高工资福利待遇

与小学、中学、大学这些阶段的教师相比，幼儿园教师的工资待遇明显不占优势，且与公办幼儿园相比，民办幼儿园教师的福利待遇也存在着较大的偏差。教师是民办幼儿园长远发展道路上必不可少的要素之一，保障幼儿教师的合法权益要从提高他们的工资福利待遇入手，这样不仅可以稳定民办幼儿园教师队伍，也是减少幼儿教师不合理流动的关键性的一步。

保护幼儿教师的合法权益是民办幼儿园稳定教师队伍的有效途径，在前文的分析中，可以看出，工资待遇的不理想是幼儿教师流动的主要原因之一，如果民办园教师能享有与公办园教师同等的待遇，可以使一部分因为生存现实而困扰的教师更安心的投入到本职工作中，从而做到稳定教师队伍的结构。

教师需要有足够的动力才能在工作中激发主动性，最直接的动力就是来自经济基础的支持。教师的工资可以随着工作年限的增长而适当提高，完善的社会保障体制也是幼儿教师获得安全感的重要来源，此外，幼儿园应严格实行每日八小时工作制，幼儿教师还应享有带薪休假的权利。民办幼儿园还可以通过定期变动员工岗位来激励教师，正如幼儿的进步需要老师的肯定一样，教师的努力也需要得到管理者的认可，职务变动作为教师职业发展的路径，也是稳定教师队伍的有效途径之一，对降低教师流动具有积极意义。

4.2.2 完善师资培训机制

在这个飞速发展的时代，教师作为文化的传递者，拥有丰富知识储备的同时，也需要具备与时俱进更新自我认知的能力，这就需要幼儿园为教师提供大量学习培训的机会。调查发现，部分幼儿教师流动的原因在于缺乏自我成长的机会，因此，

幼儿园要建立一套完整的培训制度。

幼儿教师职业地位的高低与其流动之间的关系息息相关，而教师的专业水平是衡量其职业地位的一个重要参考标准，一般来说，职业地位较高的教师都有同等的专业水平与之相匹配。若幼儿教师想获得更大的发展空间，就要有专业学习培训的机会，以此来提高自身的专业能力，完成自我实现。因此，幼儿园需要在考虑本园实际情况的基础上，为教师提供真正能帮助其专业发展且形式多样的培训机会，这些培训最好不会与幼儿教师的正常工作产生冲突。幼儿园可以通过开展专业知识讲座、组织参观优秀幼儿园等多样化的形式，以及丰富的内容来促进教师专业学习的提升，教师也会在这个过程中增强职业认同感，不断在自我实现的过程中获得满足，从而降低流动意愿，这对稳定幼儿教师队伍结构有着重要意义。

还有一种可行的方法，幼儿园可以通过培养骨干教师，发挥他们的先锋模范作用，为其他教师提供一个可以学习的对象。对于一些新入园没有经验的教师，可以使用“师徒结对”的方法，即新教师跟着一位经验丰富的老教师在实践中不断提升自己，新教师刚投入工作时最重要的就是将自己的理论知识与实践相结合，将理论知识真正运用到实践工作中。这样一来，不仅全员的整体专业水平、综合能力有所提高，也会有效减少幼儿教师的不合理流动。

4.2.3 实施人文化管理

管理是一门艺术，人文化管理的根本是以人为本，爱与尊重。园长作为幼儿园管理工作的专业负责人员，是幼儿园的灵魂人物和精神领袖的存在。而教师则作为幼儿园保教工作的具体实施者，也是教育理念落实的主要力量，在幼儿园中也占据着十分重要的地位。作为管理者，应该做到真正理解教师，了解教师的切实需求，并制定适合园所、教师的管理制度。

管理者可将五种管理，即需要管理、赏识管理、阳光管理、成功管理和效率管理，灵活的运用到幼儿园的日常管理中，也可以针对自己园的实际情况借鉴其他园的成功管理经验。管理者还可以为教师们定期举办轻松的交流会，教师可以通过这种方式打开心扉，增进彼此的感情。团队活动应减少枯燥的理论说教，而是巧妙地以交流谈心的方式加强教师的凝聚力，从而实现幼儿园的管理目标。管理者应该视各园的实际情况多组织开展氛围轻松愉悦、形式多样的团建活动。

4.2.4 关注教师情绪管理

随着人们意识的转变，情绪管理越来越受到各行各业管理者的关注。幼儿园若想培养活泼开朗、身心健康和谐发展的幼儿，幼儿园首先要有一群积极向上、身心

健康的教师。幼儿园的管理者应对教师伸出援手，对其工作和生活进行无微不至的关心，当遇到困难时，要及时给予其关心和帮助，了解其情绪和心理变化。

管理者应帮助教师制定适宜的培养计划，让教师在做好本职工作的基础上，将其发展目标分解，细分到每学期、每月、每周和每一天，这样既可以化解教师的压力，教师每次的进步也可以被看见。

每个人都会在工作中和生活中遇到困难和烦恼，这是不可避免的，这些困扰或多或少都会给人的情绪和工作带来负面影响。对于来自工作方面的压力，教师应调整好心态，坦诚相待，积极应对。因此，管理者应该引导教师在遇到困难时，要积极主动地面对，想办法去解决，也可以适时向管理者请求帮助。

4.3 教师个体的提升

4.3.1 明确自身职业生涯规划

职业生涯规划是幼儿教师投入工作前的必修课，也就是说，在选择这份职业之前，教师就需要有明确的职业生涯规划，这对教师的专业发展有很大的帮助，也是教师实现自身价值和终身教育的有效前提。教师具有明确的职业生涯规划，不仅对自身来说益处良多，对幼儿园的稳定发展也有功不可没的重要作用。当教师在工作中不断实现当初制定的职业发展目标时，他们会得到很大的延迟满足，与此同时也降低流动的意愿，尤其会减少一部分刚进入职场的新手教师的不合理流动，这样可以在一定程度上起到稳定师资队伍的作用。教师有明确的职业规划，对幼儿园和教师自身都有着积极意义，教师不再想着跳槽到更好的工作单位，而是努力提高自身专业水平，这样一来，减少教师不合理流动的同时，也会降低流动带来的消极影响。

随着社会各界对教师的要求越来越高，幼儿教师不但要有明确的职业生涯规划，也应在日常工作中不断自觉提升自身的专业发展水平，及时更新先进的学前教育理念。学前教育作为我国国民教育的一部分，发挥着巨大的奠基作用，而幼儿教师则是这其中功不可没的奠基人，因此，培养一批高质量的幼儿教师则显得尤为重要。

4.3.2 增强自身职业认同感

造成教师频繁流动的原因有很多，其中有一部分因素来源于社会外界带来的压力，还有一部分因素源于教师自身。当教师对自己的职业有强烈的认同感，并能肯定自己在工作中的价值时，才不会产生想要流动的念头。幼儿教师队伍结构的稳定不管是对于幼儿园还是学前教育的发展都有着积极的意义。

教师对职业的认同会受到外部因素，如社会地位、工资待遇等的影响，这些问题的解决需要得到政府与幼儿园的支持。而对于教师自身来说，增强对自身职业的认同有很多有效途径，教师可以在每一次的成长中不断完成自我价值的实现，从而调动工作的积极性；在传授知识的过程中获得幸福感，在家长的认可中获得成就感。在提升专业能力的同时，教师也应加强对职业道德的提升，做一个富有责任感的新时代教师。这样一来，教师的职业认同感会得到很大程度的提升，稳定且优质的幼儿教师队伍的形成指日可待，这对民办幼儿园办园质量的提升也有着重要意义。

教师除了可以通过提升自身专业水平来增强职业认同外，还要学会在工作中及时调整好心态。从古至今，教师在我国的众多行业中都是比较受大众所尊重的，教师只有做到真正认同自己的职业，才能减少流动的意愿。

让我们一起期待，在大家的共同努力之下，我国幼儿教育事业会有一个更加美好的明天！

参 考 文 献

- [1]郭莉. 促进学前教师队伍合理流动的制度思考. 西南民族大学学报, 2012, 11, 221-222.
- [2]李攀. 河南省幼儿教师流动现状研究——基于教师激励的视角. 开封, 河南大学, 2011.
- [3]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. 学前教育研究, 2011, 7, 26-28.
- [4]胡莹. 民办幼儿园教师流动现状的个案研究. 长春, 东北师范大学, 2015.
- [5]谢延龙. 教师流动论. 南京, 南京师范大学出版社, 2016.
- [6]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. 教学与管理, 2012, 1, 62-63.
- [7]于子丽. 民办幼儿园教师生存现状研究. 上海, 华东师范大学, 2011.
- [8]段希娟. 民办幼儿园教师流失问题研究. 济南, 山东师范大学, 2017.
- [9]周险峰, 谭长富. 教师流动问题研究. 武汉, 华中科技大学出版社, 2013.
- [10]蔡建. 教师流动政策的取向: “从被流动”到“要流动”——基于文献的研究. 教育学术月刊, 2010, 10, 47-49.
- [11]秦旭芳, 孙雁飞, 谭雪青. 不同办园体制下幼儿教师的生存状态. 学前教育研究, 2011, 10.
- [12]丁雅兰. 城市民办幼儿园教师流动意愿及影响因素分析. 武汉, 华中师范大学, 2017.
- [13]郭莉. 促进学前教师队伍合理流动的制度思考——基于马斯洛需要层次理论的视角. 西南民族大学学报(人文社会科学版), 2012, 11, 220-223.
- [14]张晨. 民办幼儿园师资管理问题研究. 郑州, 郑州大学, 2013.
- [15]李美芳, 岳亚平. 民办幼儿园教师流动的原因及对策建议——基于马斯洛需求层次理论的分析. 早期教育(教科版), 2014, 11, 59-62.
- [16]蔡迎旗. 改革开放以来我国民办幼儿教育的回顾思考. 学前教育学研究, 2012, 7, 72.
- [17]刘文慧. 包头市东河区民办幼儿园发展现状的研究. 呼和浩特, 内蒙古师范大学, 2012.
- [18]朱芳红, 董光华. 兰州市民办幼儿园教师流动问题分析与建议. 时代教育, 2017,

17, 21-22.

[19]韩淑萍. 我国教育均衡背景下教师流动问题的研究述评. 教育导刊, 2009, 1, 13-15.

[20]戴鑫. 民办幼儿园教师流失的原因分析及对策研究. 呼和浩特, 内蒙古师范大学, 2015.

[21]梁春娟. 社会学视野下民办幼儿园教师流动研究——以重庆市主城区民办幼儿园为例. 重庆, 西南大学, 2010.

[22]李攀. 激励视角下幼儿教师频繁流动的问题与对策. 兵团教育学院学报, 2013, 3, 72-84.

[23]岳亚平, 刘静静. 幼儿园教师失衡流动的影响因素及其启示. 学前教育研究, 2013, 2, 48-52.

[24]庞丽娟. 加快学前教育的发展与普及. 教育研究, 2014, 5, 26-29.

[25]姜浩. 民办幼儿园教师流动原因的个案研究. 教学管理与教育研究, 2017, 02, 20-21.

[26]郭莉. 促进学前教师队伍合理流动的制度思考——基于马斯洛需要层次理论的视角. 西南民族大学学报(人文社会科学版), 2012, 11, 220-223.

[27]王少群. 幼儿园教师时间管理现状研究. 济南, 山东师范大学, 2010

[28]Whitebook M B. Stability, Stress and Skill in the ECCE Workplace, IOM Workshop on the Early Child Care and Education Workforce.

<http://www.nationalacademies.org/hmd/Activities/Children/Early Child Care Education>, 2011, 02, 28.

[29]Wells M B. Predicting Preschool Teacher Retention and Turnover in Newly Hired Head Start Teachers across the First Half of the School Year. Early Childhood Research Quarterly, 2016, 30, 152-159.

[30]汪丞. 中日中小学教师流动之比较及启示. 比较教育研究, 2015, 11, 33-37.

[31]Christie Blazer, Literature Review On Teacher Transfer and Turnover, Senior Researcher Analyst Research Services. Early Childhood Research Quarterly, 2003, 3, 2-15.

[32]Hanushek EA, Rivkin SG & Kain JJ. Teachers, Schools and Achievement. The MIT Press. 2005, 417-458.

[33]孙雅婷. 幼儿教师流动与幼儿园教师管理的相关研究. 武汉, 华中师范大学, 2010.

- [34]Murnance RJ, Steele JL. The Future of Children. Princeton University, 2007, 15-43.
- [35]Department for Education, UK. .Analysis of teacher supply, retention and mobility, 2019, 18.
- [36]Vandenberghe R, Huberman A M. Understanding and preventing teacher burnout: A sourcebook of international research and practice. 1999, 22.
- [37]程琪, 曾文婧, 秦玉友. 美国中小学教师流动的特征、影响及应对策略. 外国教育研究, 2017, 44, 39-54.
- [38]Hale-links C, Knopf H. Tackling Teacher Turnover in Child-care: Understanding Causes and Identifying Solutions. Childhood Education, 2006, 4, 219-226.
- [39]Gianna Barbieri., Claudio Rossetti., & Paolo Sestito. (2013). Teacher mobility and student learning. Retrieved on 20 January 2019.
- [40]Gianna Barbieri., Claudio Rossetti., & Paolo Sestito. The determinants of teacher mobility: Evidence using Italian teachers' transfer application. Economics of Education Review, 2011, 6, 1430-1444.
- [41]Charles Michalopoulos. A Structural Model of Labor Supply and Child Care Demand. The Journal of human Resources, 1992, 12, 200-203.
- [42]Yeung Suk Lee, Jeosook Baik & Rosafmd Charlesworth. Differential effects of kindergarten teacher's beliefs about developmentally appropriate practice on their use of scaffolding following inservice training. Teaching and Teacher Education, 2002, 7, 935-945.
- [43]段希娟. 民办幼儿园教师流失问题研究. 济南, 山东师范大学, 2017.
- [44]周洪宇. 上海市民办幼儿园教师专业发展现状与对策研究. 上海, 上海师范大学, 2014.
- [45]马勇. 民办幼儿园教师队伍的现状与对策研究. 辽宁师专学报, 2013, 5, 15-17.
- [46]张春梅. 加强民办幼儿教师队伍稳定性的建设. 观察思考, 2013, 8, 13-15.
- [47]. 张新芳, 王海英, 对 2010 年以来我国学前教育财政投入政策的分析. 幼儿教育. 教育科学. 2013, , 3, 35-37.
- [48]张杰. 我国幼儿教师专业发展研究的历史回溯. 成都师范学院学报, 2016, 4, 51-60.

- [49]李娜. 民办幼儿园教师流失问题及对策. 时代教育, 2015, 4, 34-38.
- [50]广东省人民政府教育督导室. 广东省幼儿园督导评估方案. 2017, 09, 05/2019, 02, 28.
- [51]陈国晖, 高俊霞. 民办幼儿园教师生存现状调查研究——以唐山市区为例. 唐山师范学院学报, 2015, 6, 28-32.
- [52]叶冲, 李化树. 论完善民办教育政府扶持体系的制度设计. 教育评论, 2016, 6, 58-61.
- [53]许珂. 民办幼儿园教师流失问题的原因分析. 科技信息, 2014, 8, 26-29.
- [54]National Center for Early Development & Learning, Chapel Hill, NC. (2001). Preparing the Workforce. NCEDL Spot-lights Series. No. 33
- [55]岳亚平, 刘静静. 幼儿园教师失衡流动的影响因素及其启示. 学前教育研究, 2013, 2, 8-53.
- [56]Nelson, Julie. Why Are Early Education and Care Wages So Low. Foundation for Child Development, 2001, 25.
- [57]Stipek, D. Early childhood education at a crossroads. Retrieved September 26, 2005.
- [58]吴荔红, 连丽萍. 公、民办幼儿园教师队伍均衡发展研究. 宁波大学学报(教育科学版), 2014, 02, 118-122.
- [59]宣兴村, 梁明月. 民办幼儿园师资流失及对策. 宁波大学学报, 2014, 03, 19-24.
- [60]Ana M, Elfers. Margaret L, Plecki & Michael, S. Knapp. Teacher Mobility: Looking More Closely at “The Movers” Within a State System. Peabody Journal of Education, 2006, 3, 94-127.
- [61]姜秀丽, 石岩. 员工流动管理. 济南, 山东人民出版社, 2004.
- [62]赵春梅, 焦敏. 地道: 中国幼教厚德载物. 福州, 福建教育出版社, 2014.
- [63]陶继新, 赵春梅. 中国幼教豁然洞开. 福州, 福建教育出版社, 2014.
- [64]王品玲, 非艳芹. 中外学前教育比较. 才智, 2014, 34, 15-19.
- [65]由由. 高校教师流动意向的实证研究: 工作环境感知与工作满意的视角. 北京大学教育评论, 2014, 2, 128-140.
- [66]Twombly, Eric C, State Initiatives to Increase Compensation for Child Care Workers. Paper prepared for the Foundation For Child Development, 2001, 5, 37-40.

附录

附录一：

上海市民办幼儿园教师调查表

尊敬的老师：

您好！感谢您参与此次调查。此问卷的调查结果仅用于学术研究，问卷采用无记名形式，不针对任何学校与个人，不会影响您的工作和生活，不会公开或移作他用，您的回答将是我们宝贵的研究资料，敬请认真据实填写。

问卷均为选择题，请您按照实际情况在符合的选项上打“√”。再次感谢您的参与，祝您工作愉快！

第一部分 基本信息题

1. 您的年龄是

- A. 25 岁以下 B. 26 岁-30 岁 C. 31 岁-40 岁
D. 41-50 岁 E. 51 岁以上

2. 您的性别是

- A. 女 B. 男

3. 您的最终学历是

- A. 中专 B. 大专 C. 本科 D. 研究生

4. 您所学的专业是

- A. 学前教育专业 B. 教育专业 C. 其他非师范专业

5. 您的家庭及婚姻状况是

- A. 未婚 B. 已婚无子女 C. 已婚有子女

6. 您从事学前教育工作的时间是

- A. 1 年以下 B. 1-3 年 C. 3-10 年 D. 10 年以上

7. 您是否有幼儿教师资格证

- A. 有 B. 没有

8. 您是否入教师编制

- A. 没有 B. 入编

9. 您在本园的工作年限为

- A. 1 年以下 B. 1-3 年 C. 3-5 年 D. 5-10 年 E. 10 年以上

10. 您当前的职称为

- A. 无职称 B. 初级 C. 中级
D. 高级 E. 其他

11. 您当幼儿教师的原因是

- A. 当教师是自己的理想 B. 当教师收入稳定 C. 当教师受人尊重
D. 作为谋生的手段 E. 其他

12. 您每天的工作时间

- A. 4-6 小时 B. 6-8 小时 C. 8 小时以上

13. 您每周有几天休息时间

- A. 半天 B. 一天 C. 一天半 D. 两天

14. 您对自己工作负担的感觉是

- A. 轻松 B. 一般 C. 较重 D. 非常重

第二部分 所在幼儿园信息

1. 您的工作压力主要来自以下哪些方面（多选）

- A. 待遇太低 B. 园方要求高 C. 工作辛苦
D. 家长压力 E. 同事关系 F. 社会地位不高
G. 社会保障不健全 H. 专业发展机会少 I. 其他

2. 您与所在幼儿园是否签订有就业合同

- A. 签了书面合同 B. 没签合同，但有口头协议 C. 没有任何书面或口头协议

3. 幼儿园是否为您缴纳五险一金

- A. 全部缴纳 B. 部分缴纳 C. 没有缴纳

4. 您对目前的收入水平是否满意

- A. 十分满意 B. 满意 C. 不满意 D. 非常不满意

5. 您所在幼儿园多久开展一次内部（包括年级组或全园）教研活动

- A. 一周一次以上 B. 一周一次 C. 两周一次 D. 三周一次 E. 一月一次

6. 您在该幼儿园参加培训的情况

- A. 没培训过 B. 园内培训 C. 区级培训 D. 市级培训

7. 您所在的幼儿园派遣过您外出一段时间进修吗？

- A. 参加过一些课程班（一周以内） B. 无
C. 有过短期培训（半年以下） D. 有过长期培训（半年以上）

8. 您假期加班所得报酬如何

- A. 能全额得到合法报酬 B. 能得到类似正常工作日工资报酬
C. 有一点点象征性的报酬 D. 无任何报酬

9. 作为一名民办幼儿园的教师, 您希望得到 (多选)

- A. 社会公众认可和尊重 B. 待遇的提高 C. 园领导的重视
D. 和幼儿相处融洽 E. 与家长沟通顺利 F. 获得晋升机会

10. 如果有转行的机会, 您是否会更换工作

- A. 立即转行 B. 不会转行 C. 没想好

11. 您在幼儿园工作的感受是

- A. 很愉快 B. 较愉快 C. 一般 D. 较郁闷

第三部分 教师流动现状

1. 您曾经在几所幼儿园工作过

- A. 1 所 B. 2 所 C. 3 所 D. 3 所以上

2. 您认为您所在的幼儿园的教师流动是否正常

- A. 很正常 B. 正常
C. 不正常 D. 根据条件而定

3. 您是否支持建立教师流动制度

- A. 是 B. 否

4. 您是否有改变工作单位的想法

- A. 有, 去公办幼儿园 B. 有, 去更好的民办幼儿园 C. 没有

5. 此工作之前, 您是否在其他幼儿园工作过

- A. 有 B. 无

6. 您认为影响教师流动的因素有哪些? (多选)

- A. 工资待遇低 B. 教师家庭因素 C. 社会地位低
D. 压力大 E. 幼儿园环境条件差
F. 与同事相处不愉快 G. 与公办幼儿园教师待遇差距大

7. 您在选择幼儿园时, 最先考虑的因素是

- A. 工作氛围 B. 社会环境 C. 经济收入
D. 家庭因素 E. 自身发展 F. 其他

8. 您认为教师流动可能会带来的消极影响有

- A. 阻碍幼儿园的发展 B. 幼儿安全感缺失 C. 教学质量下降
D. 导致园所间的差距加大 E. 不利于教师自身发展

9. 如果民办幼儿教师有编制体系，您会选择流动吗？

A. 会 B. 不会

10. 您认为目前民办园教师队伍的稳定状况是

A. 稳定 B. 基本稳定 C. 不稳定

附录二：访谈提纲

民办幼儿园园长访谈提纲

1. 请您介绍一下您所在幼儿园的情况。
2. 请您介绍一下幼儿园近三年流动教师的情况。
3. 您认为教师的流动对幼儿带来的影响有哪些？对幼儿园的影响呢？对流动教师自身会有哪些影响？
4. 您认为民办幼儿园教师流动是由哪些原因造成的？
5. 本园是否有针对教师流动采取的相应措施，有哪些？
6. 对于民办幼儿园教师流动问题，您还有其他想法吗？

民办幼儿园教师访谈提纲

1. 请简单介绍一下您的个人基本信息。
2. 您在该幼儿园工作几年了？目前的职务是什么？
3. 您从事此职业有多长时间？在本园工作之前您换过几次？
4. 您可以简单介绍一下原来所在幼儿园的情况吗？您选择到这个幼儿园的原因有哪些？
5. 您认为教师的流动对幼儿带来的影响有哪些？对幼儿园的影响呢？对您自身会有哪些影响？
6. 您觉得您现在所在幼儿园的教师流动大吗？您认为是什么原因造成的？
7. 您现在是否有工作变动的想法？您对以后的工作有什么计划？
8. 您支持民办幼儿园教师流动吗？为什么？

攻读学位期间取得的研究成果

致 谢

转眼间，三年的研究生学习即将落下帷幕，在山西大学教育科学学院学习的三年里，有幸认识了许多优秀的老师，也结识了许多志同道合的同学。还记得，面试时的忐忑不安的场景，入学报道时的不知所措仿佛还在眼前，第一次见到老师和同学时的兴奋与激动意犹未尽。在这即将离别的时刻，记忆纷至沓来，我收获了很多珍贵的回忆，良师益友对我的帮助我都记在心里。

首先，感谢王福兰老师、孙杰老师、徐炜霞老师、张晋红老师、李晓华老师等各位老师在课堂上对学前教育理论的生动阐述，这些宝贵的学术思想引领我对学前教育有更深入的理解和认识。我要特别感谢我的导师王福兰老师，每次都不厌其烦的对我提出的问题进行解惑，每次在审阅论文后都会提出非常宝贵的指导建议，感谢王老师在三年的学习中给我的支持与鼓励、在生活中给我的关心和爱护……我会始终记得我的这些良师，在今后的日子里，我会继续努力，做一个让老师们骄傲的学生。

感谢学前教育专业所有的同学，三年的同窗之情，我会永远珍惜。

最后还要特别感谢所有参加调查和访谈的民办幼儿园的园长以及老师们，有了你们的支持和帮助，我的论文才得以顺利完成，衷心地感谢你们！

2020 年 2 月 18 日

个人简况及联系方式

个人简况：

姓名：贾淑敏

性别：女

籍贯：山西太原清徐

个人简历：

2013 年 9 月—2017 年 7 月 吕梁学院

2017 年 9 月—2020 年 7 月 山西大学

联系方式：

电话：17317311322

电子邮箱：571481083@qq.com

承 诺 书

本人郑重声明：所呈交的学位论文，是在导师指导下独立完成的，学位论文的知识产权属于山西大学。如果今后以其他单位名义发表与在读期间学位论文相关的内容，将承担法律责任。除文中已经注明引用的文献资料外，本学位论文不包括任何其他个人或集体已经发表或撰写过的成果。

作者签名：贾淑敏

2020年5月31日

学位论文使用授权声明

本人完全了解山西大学有关保留、使用学位论文的规定，即：学校有权保留并向国家有关机关或机构送交论文的复印件和电子文档，允许论文被查阅和借阅，可以采用影印、缩印或扫描等手段保存、汇编学位论文。同意山西大学可以用不同方式在不同媒体上发表、传播论文的全部或部分内容。

保密的学位论文在解密后遵守此协议。

作者签名：贾淑敏

导师签名：王福生

2020年5月31日