甘孜州“一村一幼”辅导员流失的原因及对策分析

万雨萱 李景汶 李萌 许珍妮 冯森 林刚

四川民族学院教育科学学院

DOI:10.12238/mef.v4i10.4121

[摘要] 甘孜州“一村一幼”辅导员流失的现象日趋严重,阻碍了幼儿与教育事业的发展。为了探寻甘孜州“一村一幼”辅导员流失的原因,研究主要采用定量的研究方法。通过问卷和访谈了解其流失的现状,再对调查结果数据进行分析,得出教师流失的主要原因,最后尝试提出相关对策。

[关键词] “一村一幼”辅导员;甘孜州;流失;对策分析

中图分类号: G645

文献标识码: A

Causes and Countermeasures of the Loss of "One Village, One Child" Counselors in Ganzi Prefecture

WAN Yuxuan, LI Jingwen, LI Meng, XU Zhenni, FENG Miao, LIN Gang

School of Educational Science, Sichuan Minzu College

[Abstract] The loss of "one village, one child" counselors in Ganzi Prefecture is becoming more and more serious, which hinders the development of children and education. In order to explore the reasons for the loss of "one village, one child" counselors in Ganzi Prefecture, the research mainly adopts quantitative research methods. Through questionnaires and interviews to understand the current situation of the loss, and then analyze the survey data to find out the main reasons for the loss of teachers, and finally put forward the relevant countermeasures.

[Key words] "one village, one child" counselor; Ganzi Prefecture; loss; countermeasures analysis

1 问题的提出

近年来,我国学前教育事业快速发展,但是少数民族贫困地区的学前教育依然处于教育事业的薄弱环节。对此教育部门采取了一系列措施,其中“一村一幼”计划是四川创新实施的重大教育扶贫工程之一,也是民族地区少年儿童学习国家通用语言、化解基础教育阶段教学语言障碍、培养良好行为习惯的基础工程。虽然“一村一幼”计划在一定程度上缓解了师资不足的问题,但当前教师流失问题仍然十分严重,这已成为一个亟待解决的问题。教师的频繁流失不仅会影响幼儿身心发展,也会对幼儿园和学前教育的发展造成一定影响。目前我国关于幼儿教师流失的相关研究已取得一定成果,但是针对边远民族地区尤其是甘孜州地区的调研还存在明显不足。因此,本研究试图以甘孜州“一村一幼”辅导员为研究对象,通过定量研

究的方法,分析其流失原因,为推进“一村一幼”提供一些有价值的参考。

2 研究方法

2.1 研究对象

为了使本次研究更具针对性,研究对象为甘孜州“一村一幼”辅导员,其中包括在岗教师和已离职教师。由于条件限制,研究范围不能涵盖所有“一村一幼”辅导员,最终参与调查的教师共有258人。

2.2 研究工具

2.2.1 问卷设计。研究工具为自编《甘孜州“一村一幼”辅导员流失原因调研问卷》量表。首先进行初步编制。研究工具是在阅读相关文献,以及与一线教师进行访谈的基础上,编制了初步问卷。与本课题指导教师进行讨论后,对问卷做了进一步修订。问卷从社会、幼儿园和个人三个因素出发,共设置18道题。

2.2.2 问卷发放。问卷发放采取网络版问卷,通过问卷星发放,并对回收数

据进行分析。回收的有效问卷共258份。

3 研究结果与分析

表1 基本信息

统计量	类别	所占百分比(%)
年龄	15~20	0.78
	21~30	93.02
	31~40	3.1
	40以上	3.1
性别	女	81.78
	男	18.22
文化程度	本科	16.28
	大专	67.83
	高中(中专)	10.85
	高中以下	5.04

本次研究选取了甘孜州258名“一村一幼”辅导员进行了问卷调查。调查结果如表1所示,调查对象中女性居多,占总人数的81.87%;年龄多分布在20~30岁,占总人数的93.02%;学历普遍偏低,本科以下学历人数占83.72%,专任教师学历合格率(高中及以上学历)为94.96%。

表2 离职倾向

问题	选项	所占百分比 (%)
继续留在现在岗位	非常愿意	22.95
	愿意	30.05
	一般	32.24
	不太愿意	12.57
	非常不愿意	2.19

从表2可以看出，愿意继续留在现在岗位的教师占53%，只有总人数的一半左右；态度中立的人数占32.23%，这部分的教师大多处于观望阶段；离职倾向最明显的占14.76%，这部分教师最有可能流失。

表3 离职现状

统计量	类别	所占百分比 (%)
是否离职	是	2.71
	否	70.93
	否，但打算离职	26.36

表3数据表明，本次研究选取的研究对象只有2.71%已经离职，还有70.93%的教师没有离职意向，总体流失情况较稳定。但是，这并不意味着甘孜州“一村一幼”辅导员流失问题已经不严重了。《甘孜州教育发展“十三五”规划》中提到在2020年全州尚差各级各类教师4800余名。除了学前教育，其他各级各类学校也存在师资不足问题。为了解决师资不足的问题，目前的对策之一就是缓解教师流失现象。

表4 离职原因

问题	选项	所占百分比 (%)
离职原因	收入低	96.08
	无法满足自身发展需要	57.84
	社会上对本职业的偏见	32.35
	工作任务重	31.37
	工作地区偏远，不方便	12.75
	家庭原因	7.84
	其他	7.84

表5 压力来源

问题	选项	所占百分比 (%)
工作压力来源	待遇太低	89.53
	专业发展机会少	34.88
	工作辛苦	30.23
	社会地位不高	29.84
	家长压力	11.24
	其他	17.82

表4数据显示，教师离职的原因主要

是收入低、工作无法满足自身发展需要、社会上对本职业的偏见、工作任务重等。

表5数据显示，教师工作压力来源主要是待遇低，其次是发展机会少、工作辛苦、社会地位不高等。

表6 物质保障

问题	选项	所占百分比 (%)
平均每月工资扣完保险到手(含绩效)	1500以内	30.23
	1501~2000	63.18
	2001~2500	3.88
	2501~3000	0.39
	3000以上	2.33
具有的保障性待遇	无任何保险	6.2
	有四险	60.08
	有五险无一金	28.68
	有五险一金	5.04

从表6可以看出，工资在2000元以内的教师占93.41%；大多数教师有保障性待遇。在开放式问题中，大多数教师还反映自己是非编制教师，和其他编制教师的待遇有较大差距，希望能够早日实现“同工同酬”。

4 流失原因的讨论与建议

4.1 流失原因的讨论

4.1.1 社会因素。社会保障。我国幼儿教师的经济待遇一直都不高，在各地基本属于中低层。通过问卷能够发现社会保障是教师流失的主要因素之一。教师失去经济保障，在经济方面得不到满足，容易产生职业倦怠，导致流动率较高。相关调查显示，因为工资较低而流失的幼儿教师占流失总人数的63.5%。通过这些数据可以看出“一村一幼”辅导员的工资待遇大多只够解决生存生活问题。

社会地位。社会地位是指社会成员在社会结构体系中所处的位置。衡量一个职业的社会地位的高低总离不开经济收入、社会权利等基础性要素。目前我国幼儿教师的社会地位还处于较低的水平。幼儿教师社会地位偏低的事实已经对幼儿教师专业化的发展产生了巨大的影响。问卷显示，32.35%的教师离职是因为社会对幼儿教师这一职业的偏见。导致这一现象的原因有很多，如家长的不理解、社会对学前教育的重视水平不够、没有编制、媒体的负面报道等。

4.1.2 幼儿园因素。工作环境。自然

环境上，甘孜州地理位置较偏远，经济发展滞后，交通不便利，且海拔高、气温低。人文环境上，面临维护稳定与促进发展双重压力，制约突出。以上因素共同导致许多学前教育专业毕业生不愿到此工作。

工作压力。工作压力大的主要原因在于在师幼比过大。教育部2013年1月印发的《幼儿园教职工配备标准（暂行）》，对不同服务类型幼儿园教职工与幼儿的配备比例制定了一定的标准，如以全日制为例，全园教职工与幼儿比应在1:5~1:7（全园教职工主要包括专任教师、保育员、卫生保健人员、行政人员、教辅人员、工勤人员）。根据甘孜州教育局公布的数据，截至2016年底，全州在园幼儿27526人（包括3~6岁幼儿和6~7岁学前班儿童），幼儿园教职工数量为1508人。据此测算，2016年甘孜州幼儿园教职工与幼儿比为1:18.25，这意味着幼儿园教职工存在的缺口很大。教师不仅要开展日常教学活动，还要照顾幼儿的一日生活，工作负担偏重。

学习和培训机会。教师专业化要求教师要不断学习，提高自身专业素养。问卷显示，非学前教育专业出身的教师占38.37%。对这类教师的调查发现大部分教师不知道学前教育的基本理念，严重缺乏学前教育的基本素养。研究发现，甘孜州“一村一幼”辅导员的学习和培训机会不平衡，参与培训的大多是有学前教育背景的骨干教师，而其他更需要提升的教师无缘各种培训。调查显示，培训的内容较单一，以培训普通话为主。缺乏本土化的课程培训，导致培训形式化、表面化。

4.1.3 个人因素。自我实现。根据马斯洛的需要层次理论，自我实现是最高层次的需要。而研究中大部分教师年龄分布在20~30岁，这个阶段正是为了实现自我价值而不断尝试的阶段，如果工作不能满足自我发展的需要，便会选择离职。当教师发现自我实现的需要和目前工作的发展空间之间存在矛盾时，便会考虑离职。

家庭。幼儿教师群体以女性为主，本次调查中女性占81.78%；年龄分布中，21~30岁的教师占93.02%。由此可以得出“一村一幼”辅导员的人员组成中，大

部分是由年轻女教师构成。而这部分群体也正面临着结婚生子的现实问题。年龄较小的教师可能因为还未结婚生子,所以流动性较大;年龄较大的教师可能因为要承担家庭经济重任所以离职,寻找更好的工作岗位。

4.2建议

4.2.1社会。提高社会待遇。在马斯洛的需要层次理论中,社会待遇属于最低层次的需要。满足生理和安全的需要可以在物质上留人。虽然我国学前教育经费逐年有所增加,但其占比在世界教育经费总量中只占1%,与此同时在这有限的教育经费当中常年只有1.3%的部分才被用于学前幼儿教育的发展建设。面对这些情况,可采取的措施如下:①完善学前教育财政投入体系。政府及相应部门应提高对甘孜州地区学前教育资金的投入力度,合理规划投入比例,并且资金投入也要做到因地制宜、因人制宜。合理提高幼儿教师工资水平,改善幼儿教师待遇,从而提高学前教育的质量。②各级政府应积极制定和完善“一村一幼”辅导员编制政策,稳定教师队伍和质量。平等看待非编制教师与编制教师,支持编制教师与非编制教师“同工同酬”,同时加大编制教师名额,促进非编制教师转正以吸引和留住教师。

提高社会地位。根据马斯洛的需要层次理论,社会地位属于第四个层次,即尊重的需要。当今社会人们对幼师存在许多偏见与误解。对此,应引导人们客观看待,提高幼师的社会地位。具体措施如下:①设立幼儿园家长开放日,加强幼儿园与家长之间的交流,积极向家长展示幼儿园的日常工作,向家长普及幼儿教育知识,促进家长的理解与认同。②充分的利用互联网技术的便利,从正向的角度加大宣传力度,并且正向宣传应多于负面报道,避免过多负面新闻使大众对幼儿教师形象产生刻板印象。③更加重视学前教育的发展,进一步缩小教育中存在的的社会地位。国家应在资金投入和师资配备等方面减小与中小学教育和高等教育之间的差距。④积极宣传“同工同酬”并尽快落实。

帮助幼儿教师明确身份、保障工资待遇,减少社会和同行对非编制教师的偏见。

4.2.2幼儿园。如果满足教师的自我实现需要,可以在一定程度上实现事业上留人。具体对策如下:

提供学习的机会和条件。为实现教师专业化发展,应加强教师的交流学习。在培训机会上要做到平等对待,使每个教师都享有学习的机会。由于目前培训的机会不能满足教师实际需要,所以可以充分利用与高校开展合作,为教师提供更多的学习平台,满足其自我发展的需要。还可以建立幼师培训、继续教育的长效机制,通过一系列有针对性的培训促进教师形成职业认同,增强教学的自信心。改善办园条件。一方面,幼儿园需加强硬件设施的配置,改善教育教学条件;另一方面,幼儿园可以利用当地特色资源,开发具有民族特色的园本课程。此外,幼儿园还可以寻求多方的支持,除了政府拨款建设,还可以发动家长、高校、社区的对接支持,在人财物方面获得一定的帮助,全面提高幼儿园的办园水平与教学质量。

减轻教师工作压力。幼儿园应合理安排工作量,减少不必要的活动以减轻教师工作压力。对于个别教师可进行适当的心理疏导。平时也要增强同事间的交流,倾诉内心的想法舒缓压力。同时吸引和招聘更多幼儿教师,从根本上缓解师幼比过大的现象。这需要国家制定和完善相关配套的支持性及激励性政策。各级政府要创新体制机制,确保各级各类幼儿园都能贯彻和落实标准,真正推动学前教育事业有质量地普及和发展。此外,还需注重幼儿园内氛围建设,营造愉快、温馨、舒适的环境。

4.2.3个人。自我调节,缓解压。幼儿教师不能完全依赖他人的疏导和调节,更应发挥个体能动性,积极与同事或家人沟通,获得他们的支持与认同。不管是何职业,得到周围人的认可会产生更大的工作动力,在工作中投入更多的热情,在一定程度上能减少工作倦怠。

增强职业认知,培养职业道德感,强化专业认识。增强对职业认同感与责任感,可以使教师意识到自己的工作不只

是为了单纯获得劳动报酬,还是为了实现自我价值和社会价值。教师肩负着培养学生的重要责任,需要不断提高自身专业能力,从而更好地为教育教学服务。

5 结语

综上所述,目前甘孜州“一村一幼”辅导员流失的情况十分普遍,师资的缺口依然很大。面对不同的教师群体,对策也不是唯一的。在解决问题时,应具体问题具体分析,选择有针对性的对策,对症下药,留住更多的师资,促进学前教育的稳固发展。

基金项目:

四川省社会科学重点研究基地康巴文化研究中心一般项目《甘孜州“一村一幼”计划调查研究》(编号KBYJ2020B024)研究成果;四川民族学院校级大学生科研项目《甘孜州“一村一幼”辅导员流失的原因及对策分析》(编号DXS20040S)。

参考文献

- [1]教育部发展规划司.中国教育统计年鉴2008[M].北京:人民教育出版社,2009.
 - [2]刘凤英,李艳旭.农村普惠性民办幼儿园师资建设的问题及对策[J].当代教育理论与实践,2016(3):11-13.
 - [3]张晓辉.幼儿教师的社会地位[J].学前教育研究,2010(3):55.
 - [4]国务院.聚焦“国十条”给力学前教育——国务院关于当前发展学前教育的若干意见[J].今日教育:当代幼教,2011(1):6-9.
 - [5]甘孜州教育局.甘孜州2010-2016年在园幼儿与学前师资统计表[S].2016.
 - [6]宁艾伦.试论学前教育事业发展财政投入新模式[J].行政事业资产与财务,2021(04):49-50.
 - [7]刘焱,李相禹.提高师幼比是大势所趋[N].中国教育报,2014-07-20(01).
 - [8]刘敏.民族地区“一村一幼”辅导员队伍现状与培训策略[J].中国民族教育,2020(10):42-44.
- 作者简介:
- 万雨莹(2000--),女,汉族,四川眉山市人,2018级学前教育专业本科在读。
- 林刚(1976--),男,汉族,四川泸定人,副教授,硕士,研究方向:民族教育。