

新时代乡村幼儿园教师专业发展社会支持现状与提升策略

——基于1220份样本的实证研究

石莹银, 田燕

江苏第二师范学院学前教育学院, 江苏 南京

收稿日期: 2023年3月25日; 录用日期: 2023年4月15日; 发布日期: 2023年4月28日

摘要

进入新时代以来, 我国对乡村学前教育不断重视, 促进乡村学前教育的发展必然离不开专业自主发展能力强的乡村幼儿园教师, 更离不开社会各层面对其进行的支持。本研究采用自编问卷, 对乡村幼儿园教师进行了乡村幼儿园教师专业发展社会支持现状的问卷调查, 结果显示: 乡村幼儿园教师专业发展社会支持总体水平为中等偏上, 同时受到幼儿园教师自身的年龄、教龄和学历等因素和幼儿园单位的规模、级别等因素的影响; 同时, 我们从保障性制度支持、专业支持、文化支持和社会支持四个维度对乡村教师专业发展社会现状进行分析, 并提出相应建议。

关键词

乡村幼儿园教师, 专业发展, 社会支持

The Current Situation and the Promotion Strategies of Social Support for the Professional Development of Rural Kindergarten Teachers in the New Era

—Empirical Research Based on 1220 Samples

Yingyin Shi, Yan Tian

School of Early-Childhood Education, Jiangsu Second Normal University, Nanjing Jiangsu

Received: Mar. 25th, 2023; accepted: Apr. 15th, 2023; published: Apr. 28th, 2023

文章引用: 石莹银, 田燕. 新时代乡村幼儿园教师专业发展社会支持现状与提升策略[J]. 统计学与应用, 2023, 12(2): 461-475. DOI: 10.12677/sa.2023.122051

Abstract

Since entering the new era, China has continuously attached importance to rural preschool education, and promoting the development of rural preschool education is bound to be inseparable from rural kindergarten teachers with strong professional self-development ability, let alone the support of all levels of society. This study uses a self-designed questionnaire to investigate the current situation of social support for rural kindergarten teachers' professional development. The results show that the overall level of social support for rural kindergarten teachers' professional development is above the middle level, and is affected by factors such as kindergarten teachers' own age, teaching age and educational background, as well as the size and level of kindergarten units; at the same time, we analyze the social support for rural teachers' professional development from four dimensions: institutional support, professional support, cultural support and social support, and put forward corresponding suggestions.

Keywords

Rural Kindergarten Teachers, Professional Development, Social Support

Copyright © 2023 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. 问题的提出

进入新时代以来,乡村幼儿园教师的专业发展是促进乡村学前教育发展的基本前提。“建设高素质专业化教师队伍”作为建设高质量学前教育体系的重要内容,对幼儿园教师专业发展提出了新要求。为深入贯彻落实“十四五”规划,进一步推动学前教育高质量发展,促进幼儿园教师的专业发展,2021年教育部等九部门印发《“十四五”学前教育发展提升行动计划》,明确指出要“提高幼儿园师资培养培训质量”,打造高质量专业化的幼儿园教师队伍[1]。而乡村幼儿园教师专业自主发展现状仍需要保障性制度支持、专业支持和社会支持等方面的支持。

农村教育问题(有学者将其简称为“三农”问题),一直是国家大力改进、改革和改善的重要领域[2]。目前,农村教育发展的短板重点体现在了学前教育方面。二十大报告指出:强化学前教育发展,加快教育城乡一体化。乡村高素质幼教队伍的发展离不开农村幼儿教师专业发展支持体系。

目前,乡村学前教育发展是乡村振兴的重要部分,2020年9月,教育部等六部委印发《乡村教师队伍建设意见》,提出要造就一支热爱乡村、数量充足、素质优良、充满活力的乡村教师队伍[3]。乡村幼儿园教师的专业发展不仅影响着乡村学前教育的发展,还影响着城乡教育之间的差距变化,但目前由于乡村地区特征和幼教本身以及幼儿园园所特征,导致了乡村幼儿园教师专业发展社会支持现状出现差异化。因此,只有深度调查分析乡村幼儿园教师专业发展社会支持现状,提出相关策略,才能更好地推动教师专业自主发展社会支持体系的完善和发展,和乡村学前教育事业的高质量发展。

2. 研究方法

2.1. 研究对象

本研究以S省X市1220名乡村幼儿园教师为主要研究对象,其中男教师45人,女教师1175人。研究者共发放问卷1220份,共回收1220份,回收率为100%。研究对象的基本信息概况如表1所示:

Table 1. Overview of basic information of the study object
表 1. 研究对象的基本信息概况

类别	项目	数目	百分比(%)
年龄	20 岁以下	19	1.6
	21~30 岁	446	36.6
	31~40 岁	521	42.7
	41~50 岁	188	15.4
	51 岁以上	46	3.8
教龄	1 年以下	100	8.2
	1~5 年	523	42.9
	6~10 年	286	23.4
	11~15 年	131	10.7
	16 年以上	180	14.8
职称	见习期或二级教师	414	33.9
	一级教师	185	15.2
	副高级教师	18	1.5
	正高级教师	4	0.3
	其他	599	49.1
入职时学历	中专(高中)	346	28.4
	大专	650	53.3
	本科	224	18.4
现有的学历	中专(高中)	179	14.7
	大专	451	37.0
	本科	589	48.3
	研究生及以上	1	0.1
入职时专业	师范	750	61.5
	非师范	470	38.5
	非师范	348	28.5
婚姻状况	未婚	262	21.5
	已婚	958	78.5
幼儿园级别	省重点(省示范)	588	48.2
	一般	632	51.8
是否在编制	是	365	29.9
	否	855	70.1

Continued

幼儿园规模	1~6 个班	447	36.6
	7~12 个班	683	56.0
	13~18 个班	50	4.1
	19~24 个班	33	2.7
	25 个以上班级	7	0.6
月工资	<1500 元	160	13.1
	1501~2500	390	32.0
	2501~3500	232	19.0
	3501~4500	61	5.0
	>4500	377	30.9

2.2. 研究工具

本研究采用自编的《乡村幼儿园教师专业发展社会支持情况调查问卷》。该问卷是根据新时代乡村幼儿园教师专业发展的社会支持现状以及相关学术期刊编写而成的。问卷共为两部分, 第一部分是调查研究对象的基本信息, 包括性别、年龄、教龄、职称、职务、入职时学历等共 16 个题项; 第二个部分是对教师专业自主发展的社会支持情况调查, 包含了制度保障性支持、专业支持和文化支持和社会支持四个方面维度, 共 19 个题项。经分析检测, 本问卷的内部一致性系数(Cronbach's α)为 0.937, 问卷的各维度相关系数在 0.895~0.949 之间(见表 2)说明本问卷的信度良好, 所调查数据能够较好的反映乡村幼儿园教师专业发展社会支持情况。问卷 KMO 值为 0.957, 说明问卷具有较好的效度(见表 3)。

Table 2. Statistical table of correlation coefficients of various dimensions of the questionnaire

表 2. 问卷各维度相关系数统计表

	保障性制度支持	专业支持	文化支持	社会支持	总支持
α 系数值	0.926	0.924	0.914	0.949	0.895

Table 3. Validity test of the questionnaire

表 3. 问卷的效度检验表

	KMO 值	0.957
Bartlett 球形检验	近似卡方	27886.953
	自由度	171
	显著性	0.000

2.3. 数据处理

本调查研究采用 SPSS 27.0 软件对数据进行统计和分析。

3. 研究结果与分析

3.1. 教师专业自主发展社会支持的总体差异分析

教师专业自主发展的社会支持总平均分是 3.8579, 四个维度的均值分别是 3.6215、3.7242、3.9022、

4.1910, 均高于平均理论值 3。由此可以说明目前乡村幼儿园教师专业自主发展的社会支持总体水平为中等偏上, 其中保障性制度支持维度的平均值得分最低, 社会支持维度的平均值得分最高(见表 4)。

Table 4. Overall situation of social support for teachers' independent professional development
表 4. 教师专业自主发展的社会支持总体情况

项目	保障性制度支持	专业支持	文化支持	社会支持	总平均分
平均值	3.6215	3.7242	3.9022	4.1910	3.8597
个案数	1220	1220	1220	1220	1220
标准差	0.86795	0.91986	0.79159	0.75344	0.72856

具体分析得出, 在保障性制度支持方面, 培训经费不足, 教师职称制度和绩效制度考核不规范等原因, 造成了评选职称等相关机会不能充分地教师专业发展做出支持。在专业支持层面, 农村教育资源和研究专家指导会少一些, 但随着乡村振兴战略和国家对学前教育的重视, 专业支持在一定程度上增长。在文化支持层面, 乡村文化不断地进入校园, 文化支持相对较高。在社会支持层面, 一方面, 人们生活水平和学历水平的提高, 学前教育得到不断的重视。另一方面, 学前儿童尚属于缺乏独立生活能力和启蒙阶段, 需要正确且科学的引导, 所以家长及幼儿园以及社会各类人士都会进行支持, 社会支持维度均值最高。

3.2. 不同条件下乡村幼儿园教师专业自主发展社会支持的差异分析

3.2.1. 年龄和教龄对乡村幼儿园教师专业自主发展社会支持情况的差异分析

单因素方差分析的结果表明, 年龄和教龄只在教师专业自主发展的社会支持维度之间存在显著差异 ($P \leq 0.001$), 在其他四个维度之间不存在显著差异。具体表现为: 在社会支持方面, 年龄在 20 岁以下的乡村幼儿园教师的均分最低, 年龄在 51 分以上的乡村幼儿园教师得分最高(见表 5)。1 年以下教龄的乡村幼儿园教师的平均值得分最低, 16 年以上教龄的乡村幼儿园教师平均值得分最高(见表 6)。可见, 随着年龄和教龄的增长, 社会支持均分大致的趋势是呈上升趋势。

不同年龄、教龄的教师与社会支持之间存在差异主要有两方面原因。一方面, 年龄和教龄过小的教师, 普遍存在专业度不够、实践能力缺乏等专业性方面的知识。另一方面, 年龄、教龄较大的幼儿园教师, 由于经验丰富、教育观念专业、容易与家长和孩子进行沟通和交流, 自然会得到大部分的家长和社会的认同及支持。

Table 5. Difference test of social support for teachers' professional autonomous development at different ages
表 5. 不同年龄下教师专业自主发展的社会支持情况差异检验

	年龄	N	M	SD	F	P
社会支持	20 岁以下	19	3.6053	0.75607	4.492**	0.001
	21~31 岁	446	3.7567	0.97997		
	31~40 岁	521	3.7044	0.90349		
	41~50 岁	188	3.6835	0.85255		
	51 岁以上	46	3.8478	0.83579		

Table 6. Difference test of social support for teachers' professional autonomous development under different teaching years
表 6. 不同教龄下教师专业自主发展的社会支持情况差异检验

	教龄	N	M	SD	F	P
社会支持	1 年以下	100	3.9150	0.82894	6.505**	0.001
	1~5 年	523	4.1874	0.76268		
	6~10 年	286	4.1416	0.74460		
	11~15 年	131	4.3130	0.85255		
	16 年以上	180	4.3444	0.83579		

注: *P < 0.05, **P < 0.01, ***P ≤ 0.001。

3.2.2. 职称对教师专业自主发展社会支持情况的差异分析

单因素方差分析的结果表明, 职称在社会支持维度之间存在显著差异(P < 0.05), 在其余四个维度不存在显著性差异。具体表现为: 社会支持维度均分从高到低依次为正高级 > 一级教师 > 副高级 > 见习期或二级教师(见表 7), 其中一级乡村幼儿园教师的社会支持情况得分略高于副高级教师的得分。

Table 7. Difference test of social support for teachers' professional autonomous development under different professional titles
表 7. 不同职称下教师专业自主发展的社会支持情况差异检验

	职称	N	M	SD	F	P
社会支持	见习期或二级教师	414	4.2077	0.77277	2.624*	0.033
	一级教师	185	4.3162	0.70422		
	副高级	18	4.3056	0.76962		
	正高级	4	4.6250	0.47871		
	其他	599	4.1344	0.75117		

但一般而言, 职称越高的教师掌握了教学和研究的一般方法并且可以灵活运用, 通常具有较强专业性, 通常会受到家长和其他社会人员的青睐和认可。相反, 见习或二级教师刚结束学习生涯, 实践经验不足, 可能会出现责任心不足等问题。幼儿园青年教师的责任行为具有被动性、随意性和盲目性等特点, 没有清晰的教育目标, 在自我行为的启动、维持、调节过程中缺乏责任认知的铺垫、责任情感的参与、责任意志的加固, 最终导致了责任行为的弱化[4]。这些职称不足的教师, 未能拥有较强的教学能力与高职称的老师形成了显著的差异。

3.2.3. 入职时学历对教师专业自主发展社会支持情况的差异分析

单因素方差分析的结果表明, 入职时学历对教师专业自主发展的保障性制度支持产生显著差异(P < 0.05), 其余四个维度未有差异。具体表现为: 入学时学历为本科的乡村幼儿园教师保障性支持方面得分高于入学学历为中专(高中)和大专的乡村教师的得分(P < 0.05), 并且入职时学历越高, 所能接受的保障性制度支持水平越高(见表 8)。

首先, 各地为了吸引高素质人才到当地进行发展, 会出台针对高学历人才来当地就业的相关保障性政策与福利。其次, 无论是乡村幼儿园还是城镇幼儿园同样需要招纳高素质有经验的人才进行改革创新, 高学历教师也有着相对应的能力, 可以获得晋升和培训的机会。

Table 8. Difference test of educational background on social support for teachers' professional autonomous development at the time of entry**表 8.** 入职时学历对教师专业自主发展社会支持情况的差异检验

	入职时学历	N	M	SD	F	P
保障性制度支持	中专(高中)	346	3.5256	0.74344	4.063	0.017
	大专	650	3.6341	0.89220		
	本科	224	3.7334	0.95865		

3.2.4. 现有学历对教师专业自主发展社会支持情况的差异分析

由单因素方差分析可知, 现有学历对社会支持中的四个维度不存在显著性差异, 只在专业支持维度存在显著性差异($P < 0.05$)。具体表现在: 在专业支持层面, 现有学历为研究生的乡村幼儿园教师得分是最高的, 而现有的学历为中专(高中)和大专的乡村幼儿园教师的得分高于现有学历为大专和本科的乡村幼儿园教师, 同时入学时学历为中专(高中)与入学时学历为本科的乡村教师之间在专业自主发展得分也存在显著性差异($P < 0.05$) (见表 9)。

Table 9. Difference test of social support for teachers' independent professional development from existing educational background**表 9.** 现有学历对教师专业自主发展的社会支持情况差异检验

	现有的学历	N	M	SD	F	P
专业支持	现有的学历	179	3.8994	0.77601	3.343*	0.019
	中专(高中)	451	3.7118	0.91291		
	大专	589	3.6783	0.95901		
	本科	1	5.0000			

一般而言, 研究生学历幼儿园老师具有良好的专业素养以及专业知识能力的吸收和传递, 当有相关专家或者研究人员来到幼儿园交流与观察时, 需要相关的研究生学历的老师进行一个专业的探讨, 以及提供相应的专业支持。“专业性”视角是指从作为一般幼儿园教师的专业发展标准来讨论农村幼儿园教师的培训内容需求[5]。而普遍来看, 现有学历为中专(高中)的乡村幼儿园教师的专业性低于现有学历为大专的, 现有学历为大专的幼儿园教师又低于现有学历为本科的专业性, 所以, 越低学历的教师更能够接收到专业支持, 培养自身的专业性。

3.2.5. 入职时专业对教师专业自主发展社会支持情况的差异分析

由单因素方差分析可知, 入职时的专业对文化支持维度存在显著性差异($P < 0.05$), 在其余四个维度上不存在显著性差异, 但在。具体表现为: 入职时是师范类专业的幼儿园教师的得分高于非师范类幼儿园教师的得分($P < 0.05$)。由此可见, 入职时不同的专业是影响乡村教师专业自主发展文化支持的重要因素之一(见表 10)。

入职时非本专业, 大多不具备独立教学的能力, 在专业支持方面, 由于连基本技能都无法掌握, 更无法参加更加专业和深奥的研究员的专业指导, 由此, 也会与本专业的专业人才形成了显著的差异。在文化支持及其利用方面, 同样也缺乏环境创设方面能力的非专业人才, 不能更好地将乡村文化融入到幼儿园环境这个大家庭中。

Table 10. Difference test of social support for teachers' professional self-development by profession at the time of entry
表 10. 入职时的专业对教师专业自主发展的社会支持情况差异检验

入职时专业的不同		N	M	SD	F	P
文化支持	师范	750	3.9445	0.74831	5.593*	0.018
	非师范	470	3.8346	0.80499		

3.2.6. 婚姻状况对教师专业自主发展社会支持情况的差异分析

单因素方差分析的结果表明, 婚姻状况对乡村幼儿园教师专业自主发展社会支持中的社会支持维度存在显著性差异($P < 0.001, P < 0.01$), 但在乡村幼儿园教师专业自主发展社会支持中的其余四个维度不存在显著性差异。具体表现是: 在社会支持维度均分高低排序为已婚的乡村幼儿园教师 > 未婚的乡村幼儿园教师(见表 11)。

Table 11. Difference test of social support for teachers' professional autonomous development from marital status
表 11. 婚姻状况对教师专业自主发展的社会支持情况差异检验

婚姻状况		N	M	SD	F	P
社会支持	已婚	958	4.2281	0.72888	10.901***	0.000
	未婚	262	4.0553	0.82455		

究其原因, 第一、已婚教师家庭方面(情感支持、非工具性支持)的支持大于未婚教师。情感支持指学校提供乡村教师家人给予精神支持、鼓励、谈心、交流; 非工具性支持指乡村教师家人在生活中给予的支持, 如: 多承担家务、对本人工作有兴趣等[6]。婚姻状况良好的情况下, 教师的职业幸福感增加, 从而工作也有进步, 这时会受到来自学生家长与人们的肯定与认同。第二、已婚已有孩子的教师对自己孩子的正向教育, 也会被学生家长支持和模仿, 会被认为更有其优秀的经验。相反, 婚姻状态差、孩子成长差的幼儿园教师是会受到否定的。

3.2.7. 幼儿园级别对教师专业自主发展社会支持情况的差异分析

单因素方差分析的结果表明, 幼儿园级别对乡村幼儿园教师专业自主发展社会支持中的五个维度上都存在显著性差异($P < 0.01, P < 0.05$)。具体表现为: 无论是总体社会支持层面, 还是各支持维度的层面上, 省重点(省示范园)比一般的幼儿园的显著性都要大, 且均 $P < 0.05$, 可见, 幼儿园级别是影响乡村教师专业自主发展的重要因素之一(见表 12)。

Table 12. Difference test of kindergarten level social support for teachers' professional autonomous development
表 12. 幼儿园级别对教师专业自主发展的社会支持情况差异检验

幼儿园级别		N	M	SD	F	P
保障性制度支持	省重点(省示范)	588	3.6907	0.86949	7.246*	0.007
	一般	632	3.5572	0.86224		
专业支持	省重点(省示范)	588	3.8104	0.91001	10.040*	0.002
	一般	632	3.6440	0.92243		
文化支持	省重点(省示范)	588	3.9945	0.78362	15.624***	0.000
	一般	632	3.8163	0.78990		

Continued

社会支持	省重点(省示范)	588	4.2585	0.75002	9.177*	0.003
	一般	632	4.1282	0.75177		
总体支持	省重点(省示范)	588	3.9385	0.73091	13.414***	0.000
	一般	632	3.7864	0.71923		
总体专业自主发展	省重点(省示范)	588				
	一般	632				

省重点园(省示范园)更多地受国家的政策和制度保障, 拥有更多更先进的社会资源、教育资源、财政来源等相关幼儿园所需的资源, 更多地享受“经费保障”、“职称晋升”等体系的机会。相应地, 也会有更多地研究者和专业来进行参观和指导。当物质基础得到改善和提高时, 文化支持也随之有了一定的改善和提升。在家长及人们的眼中省重点园(省示范园)无论是基础设施建设还是文化教育资源都是比一般的学校强, 也会增加社会人们的认同感。

3.2.8. 编制因素对教师专业自主发展社会支持的差异分析

由单因素方差分析结果可知, 乡村幼儿园是否具有编制对教师专业自主发展的保障性制度支持、文化支持和社会支持以及总体支持情况都存在显著差异性, 但对教师专业自主社会支持中的专业支持维度没有差异性。具体来看: 无论是在总体支持层面, 还是各维度的层面上, 有编制的幼儿园教师的得分高于没有编制的幼儿园教师的得分($P < 0.001$, $P < 0.01$) (见表 13)。

Table 13. Whether the difference test of social support for teachers' professional autonomous development is being prepared
表 13. 是否在编制对教师专业自主发展的社会支持情况差异检验

	是否有编制	N	M	SD	F	P
保障性制度支持	是	365	3.7523	0.90081	11.917***	0.000
	否	855	3.5657	0.84796		
文化支持	是	365	4.0075	0.80677	9.239*	0.002
	否	855	3.8572	0.78117		
社会支持	是	365	4.3000	0.72986	10.993***	0.000
	否	855	4.1444	0.75895		
总支持	是	365	3.9526	0.75264	8.521*	0.004
	否	855	3.8201	0.71482		

有编制的老师通常工作稳定性较高, 且受到国家的相应的福利, 大部分家属都很看重工作的稳定性和保障性, 没有编制的幼儿园教师家属都倾向于幼儿园教师能够考取编制。幼儿园教师这一职业本身工资低, 社会地位不高, 工作内容琐碎, 在有编制的幼儿园教师家属看来, 职业稳定有保障, 起码是一份“铁饭碗”, 会提升幼儿园教师家属的职业认同感[7]。在编教师的确受到的国家保障性支持相对较多。考编制教师需要靠相关国家级的考试认证, 是具有较高的门槛的, 通过考核证明能力之后, 也相应的受到广大家长和社会的支持。

3.2.9. 幼儿园规模大小对教师专业自主发展社会支持情况的差异分析

幼儿园规模对教师专业自主发展总支持以及各个维度的支持有显著性的差异($P < 0.01, P < 0.05$)。具体表现为: 无论是在总体专业自主发展层面, 还是各维度的层面上, 1~6 个班的幼儿园规模的均分是最低的, 25 个以上班级的幼儿园规模的均分是最高。由此可见, 幼儿园规模同样是影响乡村教师专业自主发展社会支持的极为重要因素之一($P \leq 0.001, P < 0.01$) (见表 14)。

Table 14. Difference test of kindergarten scale's social support for teachers' professional autonomous development
表 14. 幼儿园规模对教师专业自主发展的社会支持情况差异检验

	幼儿园规模	N	M	SD	F	P
保障性制度支持	1~6 个班	447	3.6491	0.84642	4.503**	0.001
	7~12 个班	683	3.5612	0.88008		
	13~18 个班	50	3.8371	0.84541		
	19~24 个班	33	4.0606	0.67104		
	25 个以上班级	7	4.1429	1.13389		
专业支持	1~6 个班	447	3.6790	0.93173	4.856***	0.000
	7~12 个班	683	3.7050	0.91043		
	13~18 个班	50	3.9400	0.94026		
	19~24 个班	33	4.2727	0.66251		
	25 个以上班级	7	4.3571	0.94491		
文化支持	1~6 个班	447	3.8725	0.78405	6.559***	0.000
	7~12 个班	683	3.8721	0.79143		
	13~18 个班	50	4.1325	0.79073		
	19~24 个班	33	4.4773	0.58083		
	25 个以上班级	7	4.3750	0.90427		
社会支持	1~6 个班	447	4.1745	0.74628	3.715*	0.005
	7~12 个班	683	4.1698	0.76277		
	13~18 个班	50	4.2800	0.72955		
	19~24 个班	33	4.6212	0.53078		
	25 个以上班级	7	4.6429	0.74801		
总支持	1~6 个班	447	3.8438	0.71812	6.076***	0.000
	7~12 个班	683	3.8270	0.73221		
	13~18 个班	50	4.0474	0.71582		
	19~24 个班	33	4.3580	0.51965		
	25 个以上班级	7	4.3795	0.91040		

一般而言, 规模越大的幼儿园, 前期资金投入和物质文化投入就越高, 物质资源与文化资源就相对

而言较多。这就会受到群众和社会的关注, 优秀的幼儿园环境将会有得到广大的社会支持。此外, 保障性支持及其利用度、文化支持极其利用和专业支持就会得到本身幼儿园及幼儿园本身以外的支持, 总体的支持水平就会偏高。

3.2.10. 月工资对教师专业自主发展社会支持的差异分析

单因素方差分析的结果表明, 月工资高低对教师专业自主发展的保障性制度支持及其利用度、文化支持极其利用和社会支持以及总体支持水平都有显著性差异, 对教师专业自主发展的专业支持和文化支持没有显著差异性。具体表现为: 在保障性制度支持、社会支持、总支持三个层次上, 月工资在 1501~2500 之间的乡村幼儿园教师的得分是最低的。在保障性制度支持层面和总支持层面上, 月工资在 3501~4500 之间的乡村幼儿园教师的得分是最高的。在社会支持层面上, 均分最高的是月工资 > 4500 的乡村幼儿园老师(见表 15)。

Table 15. Difference test of social support for teachers' independent professional development from high to low monthly wages
表 15. 月工资高低对教师专业自主发展的社会支持情况差异检验

	月工资	N	M	SD	F	P
保障性制度支持	<1500 元	160	3.6634	0.87699	4.035*	0.003
	1501~2500	390	3.4810	0.76141		
	2501~3500	232	3.6693	0.90712		
	3501~4500	61	3.7799	0.91420		
	>4500	377	3.6942	3.69420		
社会支持	<1500 元	160	4.1031	0.79324	6.030***	0.000
	1501~2500	390	4.0692	0.74969		
	2501~3500	232	4.2478	0.73414		
	3501~4500	61	4.2295	0.76143		
	>4500	377	4.3130	0.73036		
总支持	<1500 元	160	3.8735	0.74085	3.337*	0.010
	1501~2500	390	3.7519	0.66929		
	2501~3500	232	3.9063	0.74303		
	3501~4500	61	3.9491	0.83005		
	>4500	377	3.9223	0.74667		

月工资的高低, 反映幼儿园实际的经营状态和社会支持状态, 以及地区经济发展状态。教师月工资较低的幼儿园实际的收益状况较差, 会出现收益 < 支出的状态, 将会从教师的月工资入手, 从而减少相应的财政支出。同样, 此幼儿园在专家指导费用、经费保障等相关保障性制度和一些幼儿园文化环境创设就会相应的减少, 从而降低了保障性制度支持及其利用度、专家支持力度和文化支持和利用。

4. 讨论

4.1. 乡村幼儿园教师专业自主发展的社会支持总体情况较好, 但存在不同层面的差异

随着学前教育事业的不断发展, 中共中央、国务院印发的《中国教育现代化 2035》中也明确提出,

以农村为重点, 促进学前教育的全面普及, 建立起更加完善的学前教育管理体制、办园体制以及投入体制, 大力发展公办园, 同时, 进一步加快发展普惠性的民办幼儿园。国家政府的政策倾向性, 足以展现农村学前教育事业的重要地位, 农村学前教育迎来了空前的发展机遇, 也让每一个学前教育工作者充满希望。教师专业发展成为农村幼儿园教师队伍建设的核心。教师是立教之本、兴教之源, 农村学前教育的发展必须要有一支高素质、高水平的农村幼儿园教师队伍作支撑, 农村幼儿园教师迫切需要专业发展的自主性[8]。一方面, 针对幼儿园教师自身来看, 本身学历较高、经验较丰富、能力较强和职业认同感强的幼儿园教师会受到社会各方面的支持。另一方面, 针对幼儿园单位而言, 由于幼儿园是儿童成长的场所, 所以幼儿园的建设规模、文化环境、教育资源和物质基础等是家长和社会各层面所比较重视的。普遍来说, 物质资源和文化资源较好的幼儿园会更加的受到国家、社会和家长的支持和关注。由此, 就会出现不同的差异。

4.2. 乡村幼儿园的发展水平与其获得的社会支持水平呈正相关

在制度性保障支持层面, 重视幼儿园的建设, 我国教育部于 2001 年 6 月 29 日颁布了《幼儿园教育指导纲要》, 这标志着我国幼儿园教育改革的新进程。根据纲要的教育方针和《幼儿园工作规程》以及相关的条例, 教育部制定了对全国幼儿园教育进行宏观管理、指导的法规文件。由此可见, 国家越来越重视幼儿园的发展, 同样也会对幼儿园做出制度性保障支持。根据研究结果显示, 国家设立不同级别的幼儿园, 并对重点级别的幼儿园展开相应的支持, 促使幼儿园的不断自身完善与发展。幼儿园自身级别高、规模大就会吸引更多地优秀教育资源, 从而获得知名度, 将得到一定的社会支持, 并且在政府的引领下, 不断地获得相关资源和专业的支持, 持续健康良好的管理下, 随着资金的不断扩充, 自然会形成良好的保障性支持及其利用度, 从而实现幼儿园发展与社会支持的双向促进。在专业发展层面, 幼儿园办园质量的提升, 成为省级重点示范园, 拥有更加专业的管理制度和教学人才, 不断地向更高质量发展水平的目标前进, 同时, 也会迎来更多地专业领域的研究人员来此调查研究并做出指导和交流, 实现办园合理化、规范化和专业化。在社会支持和文化支持层面, 幼儿园在保障性制度支持和专业支持的发展下, 也加强了家长和社会的认同感。

4.3. 乡村幼儿园教师专业自主发展是完善社会支持体系的重要因素之一

乡村幼儿园教师专业自主发展能力是完善社会支持体系的主观因素, 亦是重要因素之一, 发展了乡村幼儿园教师的专业自主发展能力, 增加教师发展内驱力, 能够促进社会支持体系的完善。据研究表明, 乡村幼儿园教师的年龄、教龄、职称、入学时的学历、现有学历、入职时的专业和婚姻状况都对社会支持体系有一定的影响。年龄、教龄、职称、婚姻状况都对社会支持有一定的影响, 并且基本上呈正相关的趋势, 一般而言, 年龄、教龄的年限较大的乡村幼儿园教师和已婚的乡村幼儿园教师所获得的社会支持力度较大。入学时的学历、现有学历和入职时的专业分别对保障性支持、专业支持和文化支持有一定的影响。幼儿园教师学历得不到有效地提高, 组织教学活动的的能力得不到提高、知识应用困难; 教师专业意识淡薄, 培训机会缺失等问题, 幼儿园的发展得不到推进和拓展。同时, 也会对社会产生一定的消极影响, 影响社会的和谐与教育。所以, 乡村幼儿园教师的自身特征和能力是影响社会支持体系以及社会发展的一大重要原因。

5. 提升策略

5.1. 发挥政府的职能, 保障社会支持需求

作为“责任主体”, 政府应立足于乡村幼儿园教师专业发展的现实需求, 统筹规划、顶层设计和落

实政策制度, 为教师发展赋能[9]。首先, 政府要发挥好自身的职能, 统筹各方。政府不仅需要同政府内部机构协调好关系, 也应同相关的社会组织机构以及民间组织协调好关系, 以本调查地为例, 政府应加强与相关公益机构和权威的民间组织之间的联系, 将政府与组织的相关支持资源划分给 X 市的所属乡村, 定期也可从相关的民间组织中举行公益培训会等, 免费给乡村幼儿园教师做培训, 支持乡村幼儿园教师的发展的同时实现多方面发展。

其次, 加大投入力度, 落实好相关待遇, 筹措经费。政府应该通过合理的财政拨款、资金筹集和注重乡村的经济建设, 来改善幼儿园的资金情况, 促进保障性制度的完善; 提高乡村幼儿园教师的工资, 激发教师专业自主发展的热情。从乡村经济建设来看, 只有促进经济的发展才能够给乡村幼儿园教师的专业发展提供资金支持。为了更好地展开美丽乡村建设活动, 政府应该站在顶层设计高度统筹规划美丽乡村与数字经济发展融合推进工作, 加强数字经济时代美丽乡村建设的引导和推动作用, 加大政策支持力度。在这个过程中, 要因制宜细化实化地方美丽乡村政策, 结合数字乡村、美丽乡村建设内涵与实践合理探索顶层设计方向, 充分阐明乡村振兴、数字乡村建设的重要战略意义[10]。基于此, 政府还可加大对乡村幼儿园的宣传力度, 建设美丽乡村幼儿园, 将“互联网+”模式合理的利用起来, 可将旅游业、农业和教育等与“互联网+”结合起来, 在发展乡村经济的同时, 较低的工资和较差的待遇成为乡村幼儿园教师流失的主要原因。要想保持乡村幼儿园教师队伍的稳定, 必须提高行业内教师的工资和编制等待遇。有关部门应严格贯彻执行教育部等六部门《关于加强新时代乡村教师队伍建设的意见》等相关政策要求, 提升教师的工资水平, 绩效工资要对位置偏远地区、教学力量薄弱的乡村适当倾斜[11]。据研究表明, 月工资高低和有无编制都对社会支持有着很大影响, 但同时也应该进行绩效考核之后, 增加对优秀的乡村幼儿园教师的工资补贴, 保障乡村幼儿园教师的编制获得率和质量, 提升工资奖励幅度和金额, 如此, 也可促进乡村幼儿园教师的专业发展。

第三, 健全体制机制, 为乡村幼儿园教师培训提供机会。政府结合当下乡村幼儿园教师的发展社会状况, 通过建立乡村幼儿园教师社会保障体系和培训文件, 保护其基本合法权益, 促进其专业发展。中央政府还可结合地方政府, 建立乡村幼儿园教师专业自主发展培训平台, 从中央到地方输出培训专家, 为乡村幼儿园教师提供专业的培训制度和资源, 提升乡村幼儿园的教学质量; 促进乡村留守儿童的健康发展; 促进城乡教育资源的协调发展。

5.2. 提高幼儿园的管理水平, 加大教师发展机会

一个单位是否可以良好地循环发展, 肯定离不开管理制度的科学与完善, 管理水平的不断提高。首先, 做好幼儿园教师的人事管理和教师激励, 激发其工作热情。幼儿园管理者应该合理的安排本园内的教师职位, 做好教师激励工作, 建立科学的薪酬机制。科学的薪酬机制一方面可以从物质方面激励教师, 使得广大教师提高工作热情和工作积极性; 另一方面则可以稳定教师队伍, 对构建一支和谐团结的队伍有极大的促进作用[12]。管理规范化, 能够减少教师职责混乱化的出现。全面遵循在“职称评选”“社会荣誉评选”“培训名额评选”等制度保障性支持和专业支持评选的公平公开公正的原则, 避免幼儿园教师受到不公平待遇, 从而打击教师工作的积极性。而对于想去其他单位发展的教师, 当本幼儿园与他建立起一定的情感联系时, 他也会成为本园的一位人才资源, 共同实现双赢的局面。

最后, 提升管理者素质, 提高办园质量。幼儿园的管理者是十分重要的, 关乎幼儿园未来的发展方向、文件制定以及办园质量的提升。所以作为幼儿园的管理层和管理者, 应该要更加地提高自身管理能力, 秉承办园理念, 提高教研能力。做好办园规划, 将其带领向更好地未来。同时, 扩大规模以及知名度, 为自身发展和幼儿园教师专业发展吸引资源, 不断加大幼儿园的社会支持力度。

5.3. 拓宽乡村幼儿园教师的学习渠道, 提升自主学习能力

首先, 学校开展乡村教师专业发展的园区合作。城乡学校伙伴关系的建立, 则更多的是利用城镇学校优质的教育资源帮扶乡村学校, 使城镇学校与乡村学校“形成辐射状的层层帮扶模式、先利用城市中心优质学校的资源帮助城市近郊的学校获得教师专业发展的指导与帮助, 再由城市近郊学校将本校获得的信息与技术等资源向远郊学校传递, 以此类推, 最终到达最为偏僻的农村学校”[13]。由于园区与园区之间合作的匮乏, 幼儿园更应该要重视园区之间的合作, 以此促进乡村幼儿园教师专业自主能力的社会支持。每一所乡村幼儿园可联系一所城镇幼儿园进行“一对一”对点帮扶, 将城市的优质师资以及教育资源进行定期共享, 实现教育资源和教育理念的共同合作, 促进乡村幼儿园的师资和教育资源的发展, 同时, 乡村幼儿园也为城镇幼儿园提供独特的乡村特色文化课程以及场所, 实现城镇与乡村的有机结合。

其次, 借助高校资源, 提升乡村幼儿园教师教学能力。师范大学有着高校教育学科科研优势, 而“U-G-S”模式¹提供了丰富的教育课题合作资源。师范大学应该充分利用这些资源, 在政府的政策支持下, 与乡村幼儿园教师合作进行基于教学实践的课题研究。基于“U-G-S”合作的课题研究对于乡村幼儿园教师的专业成长具有重要意义。在合作进行课题研究的过程中, 乡村幼儿园教师能够近距离学习高校教师丰富的理论储备和科研经验, 在实践中丰富自身理论知识, 锻炼并提升自身科研能力, 解决乡村幼儿园教师科研能力弱的问题[14]。基于此模式下, 还可召集地方高校的优秀专业人才, 对点进入乡村幼儿园进行相关知识理念培训, 传输优秀先进的教育理念, 在提升科研能力的同时提升乡村幼儿园教师的教育理念, 促进自主学习能力的提升。

开展乡村幼儿园教师思想培训会, 增强其发展意识。只有当幼儿教师有了较强的自我专业发展意识, 才会相应采取各种促进自我专业发展的措施, 从而不断达到自我超越、自我提升。要让终身教育的思想深入农村幼儿教师的内心深处, 运用多元评价方式激发教师专业发展意识[15]。乡村幼儿园教师只有努力地做好教学活动、教学实践、教学反思等工作, 不断地提升自身专业素养, 增加内驱力, 才能更好地为自己争取更多地社会支持。

基金项目

本文系 2021 年度江苏高校哲学社会科学研究重大项目“新时代乡村教师专业自主发展的社会支持系统研究”(项目标号 2021SJZDA158)的研究成果。

参考文献

- [1] 陶红, 王霞. 高质量发展背景下幼儿园教师专业发展现状与提升策略——以广州市为例[J]. 广东第二师范学院学报, 2022, 42(6): 14-27.
- [2] 李少梅. 政府主导下的我国农村学前教育发展研究[D]: [博士学位论文]. 西安: 陕西师范大学, 2013.
- [3] 胡兰, 彭欣园. “培、送、研、学”一体化: 乡村幼儿园教师专业发展体系的构建——以江西省上饶市为例[J]. 上饶师范学院学报, 2022, 42(4): 109-114.
- [4] 包红英. 幼儿园青年教师责任意识缺失的原因分析及提升对策[J]. 学前教育研究, 2015(7): 64-66.
- [5] 田景正, 李文婷. 农村幼儿园教师培训内容需求的三维视角[J]. 福建教育学院学报, 2022, 23(10): 102-104.
- [6] 张恒. 乡村教师工作——家庭支持对职业认同的影响研究[D]: [硕士学位论文]. 长沙: 湖南农业大学, 2021.
- [7] 李晓杰. 家属对幼儿园教师职业认同感现状研究[D]: [硕士学位论文]. 保定: 河北大学, 2021.
- [8] 吴永烘. 农村幼儿园教师自主专业发展研究——以湖南省 G 县为例[D]: [硕士学位论文]. 武汉: 华中师范大学, 2021.

¹U-G-S 模式指“高等师范院校-政府教育部门-乡村幼儿园”U-G-S 三者间的协同机制, 借助政府政策支持和高校教学资源, 构建乡村幼儿园教师专业成长支持的机制。

-
- [9] 张地容, 关润. 乡村幼儿园教师专业发展支持现状及改进建议[J]. 中国教师, 2022(5): 93-97.
- [10] 毛利, 李昱, 朱云洁, 叶惠娟, 徐孙权. 数字经济时代江苏省美丽乡村建设现状、困境与路径研究[J]. 农村经济与科技, 2022, 33(20): 143-146.
- [11] 申轶群, 但菲. 乡村幼儿园教师专业身份建构现状与对策建议[J]. 辽宁教育, 2023(4): 33-36.
- [12] 邓胜男. 浅析幼儿园教师的管理策略[J]. 才智, 2010(7): 279.
- [13] 吕亚楠. 乡村教师专业发展支持系统的现状分析及重构[J]. 教育理论与实践, 2016, 36(17): 22-24.
- [14] 黄玮琳, 任钰欣, 许钊钿, 苏家玲. 广州市乡村幼儿园教师专业发展的瓶颈及支持机制[J]. 现代教育论丛, 2020(3): 87-93.
- [15] 郭健. 农村幼儿教师专业发展现状及支持体系构建——以山西省G市为例[D]: [硕士学位论文]. 太原: 山西师范大学, 2012.