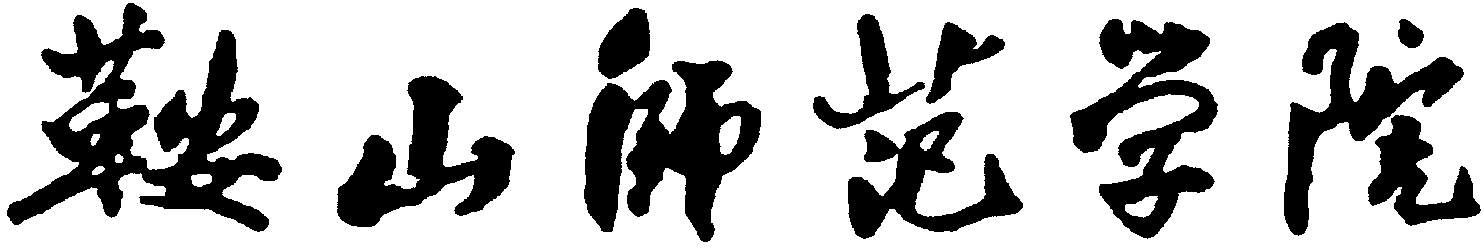
**学校代码：10169 学 号： 13005**

**分 类 号： G61**  **密** **级：**  **无**



教育硕士专业学位论文



鞍山市民办幼儿园教师队伍质量状况调查报告

The Survey Report of Teachers Quality of Anshan Private Kindergarten

作者姓名： 费玉聪

专业名称： 学前教育 研究方向： 学前教育管理指导教师： 王 东

王留柯 答辩日期： 2015 年 6 月 11 号

**鞍山师范学院教育硕士学位论文原创性声明**

本人郑重声明：所提交的学位论文是本人在导师指导下独立进行研究工作所取得的成果。据我所知，除了特别加以标注和致谢的地方外，论文中不包含其他人已经发表或撰写过的研究成果。对本人的研究做出重要贡献的个人和集体，均已在文中作了明确的说明。本声明的法律结果由本人承担。

学位论文作者签名： 日期：

**鞍山师范学院教育硕士学位论文版权使用授权书**

本人授权鞍ft师范学院研究生处，将本人硕士学位论文的全部或部分内容编入有关数据库进行检索；有权保留学位论文并向国家主管部门或其指定机构送交论文的电子版和纸质版，允许论文被查阅和借阅；有权可以采用影印、缩印或扫描等复制手段保存、汇编学位论文。保密的学位论文在解密后适用本规定。

学位论文作者签名： 指导教师签名： 日 期： 日 期：

摘 要

幼儿园教育质量管理与保障将幼儿教师质量放在首要地位，幼儿园教师队伍质量是影响学前教育质量水平的关键因素。我国已有的幼儿园教师队伍质量研究数量非常有限、理论经验论证不足、实证调查缺乏规范程序，在民办幼儿园教育迅速发展的情况下，忽视民办幼儿教师质量问题，对民办幼儿园教师队伍质量的研究几乎是空白的。本研究有针对性地对鞍ft市民办幼儿园教师队伍质量状况进行规范、系统的调查，描述鞍ft市民办幼儿园教师队伍质量状况分布特征，提出特定政策建议。

本研究采用问卷调查法对鞍ft市民办幼儿园教师队伍质量状况进行调查。出于操作性考虑，本研究将幼儿园教师队伍质量的操作性定义限定为幼儿园教师队伍资质质量和幼儿园教师队伍管理质量即静态和动态两大维度。教师队伍资质质量即教师专业资质的水平，依据已有的研究，本研究将学历在大专及以上、持有幼儿园教师资格证、毕业于学前教育专业和教龄在5年以上设定为判断教师专业资质状况的具体标准，以兼具上述四项标准的幼儿教师的数量占教师总体比例作为判断幼儿园教师队伍资质质量的指数和依据；教师队伍管理质量则包括教师职业培训管理、心理认同管理、薪酬待遇管理和招聘考评管理四个维度及相关标准。调查问卷依据上述操作定义设计。具体调查方法是，选取100名公办幼儿园教师、165名城市民办幼儿园教师、165名农村民办幼儿园教师作为调查对象，重点描述民办幼儿园教师队伍质量特征。辅以结构访谈法，访谈内容包括幼儿园园长对高质量幼儿教师的理解、为园所教师提供的待遇、培训情况、招聘选拔与考核情况、提高幼儿教师队伍质量的策略等方面，通过对20名幼儿园园长进行访谈，挖掘更深层次的信息，对鞍ft市民办幼儿园教师队伍质量状况进行比较深入探讨和反思。

研究发现：鞍ft市民办幼儿园教师队伍的资质质量偏低，但发展潜力巨大。城市民办幼儿园教师队伍资质质量低于公办幼儿园，与农村民办幼儿教师队伍资质质量没有差别。鞍ft市民办幼儿园教师队伍管理质量较低，城市民办幼儿园教师队伍管理质量高于农村民办幼儿园教师队伍的管理质量。在队伍管理质量的不同维度上，心理认同方面，城市民办幼儿园教师低于公办幼儿园教师，高于农村民办幼儿园教师；教师的招聘考评方面，城市

I

民办园高于农村民办幼儿园。针对上述研究结果，以幼儿园教育质量管理与保障为立足点，进行讨论并提出特定的政策建议。

**关键词：**幼儿园；民办幼儿园；幼儿教师；教师队伍质量

II

# **ABSTRAC**

The quality of preschool teachers will be placed on the primacy of Kindergarten Education Quality Management and Assurance, kindergarten teachers are the key factors affecting the quality of preschool level of quality. In China, the number of studies of the quality of kindergarten teachers is very limited, inadequate empirical argumentation theory, empirical investigation lack of standardized procedures, in the case of the rapid development of private kindergarten education, neglecting of private preschool teacher quality issues and the study of the quality of private kindergarten teachers almost is blank. This study investigates the condition of Anshan private kindergarten teachers pointedly. And describe Anshan private kindergarten teachers quality distribution, then make specific policy recommendations.

This study used questionnaire to investigate the situation of the Anshan private kindergarten teachers quality. For operational reasons, the operational definition of this study will define the quality of the kindergarten teachers to the qualification quality of kindergarten teachers and the management quality of kindergarten teachers, that is static and dynamic two dimensions. Namely the quality of teachers qualification level of teachers 'professional qualifications, according to previous studies, this study education in college and above, holding the kindergarten Teacher, graduated from pre-professional and teaching experience in more than five years is set to determine teachers' professional number of specific standards of qualification status to both the above-mentioned four criteria of kindergarten teachers and the overall proportion of teachers qualified for judging the quality of the kindergarten teachers index and basis; manage quality teachers include teacher professional training management, psychological identity management, compensation treatment management and recruitment management evaluation and related standards in four dimensions. Questionnaire design based on the above operational definition. The specific methods of investigation is: choosing 100 teachers in the public kindergarten, 165 teachers in urban private kindergarten, 165 teachers rural private kindergarten as the object of investigation. Private kindergarten teachers quality characteristics were described emphatically. Structure interviews as auxiliary, including the kindergarten understanding of high quality early childhood teachers, teachers to provide treatment for garden, training, recruitment, selection and assessment of situation, the strategy to improve the quality of preschool teachers,

III

Etc. Through 20 name kindergarten interviews, dig deeper information on Anshan quality of private kindergarten teachers were more in-depth discussion and reflection.

The study found: the qualification quality of Anshan private kindergarten teachers is low, but it still has the huge growth potential. City private kindergarten teachers' quality is lower than public kindergartens, there is no difference with the quality of rural private kindergarten teachers. Anshan City's management of private kindergarten teachers' quality is lower, and urban private kindergarten teachers' quality management higher than rural private kindergarten teachers. Quality of management in different dimensions, the city is less than private kindergarten teachers public kindergarten teachers than rural private kindergarten teacher in professional identity; the management aspects of teachers' groups, private garden in cities than it in rural private kindergarten. In response to these findings, the quality of education in nursery management and security standpoint, to discuss and propose specific policy recommendations.

**KEY WORDS:**: Kindergarten; Private kindergarten; Preschool teachers; Teachers quality

IV

目 录

[摘 要](#_Toc686747025) 2

**[ABSTRAC](#_Toc686747026)** 3

[一、 绪 论](#_Toc686747027) 6

[（一） 问题的提出](#_Toc686747028) 6

[1. 研究背景](#_Toc686747029) 6

[2. 研究意义](#_Toc686747030) 6

[（二） 文献综述](#_Toc686747031) 7

[1. 教师队伍质量研究相关文献综述](#_Toc686747032) 7

[2. 幼儿园教师队伍质量研究相关文献综述](#_Toc686747033) 7

[3. 民办幼儿园教师队伍质量状况研究综述](#_Toc686747034) 8

[4. 当前不足与问题提出](#_Toc686747035) 8

[（三） 核心概念界定](#_Toc686747036) 8

[1. 民办幼儿园教师](#_Toc686747037) 8

[2. 教师队伍质量](#_Toc686747038) 8

[（四） 研究内容与研究框架](#_Toc686747039) 9

[1. 研究内容](#_Toc686747040) 10

[2. 研究框架](#_Toc686747041) 10

[二、 研究方法](#_Toc686747042) 11

[（一） 问卷调查法](#_Toc686747043) 11

[1. 问卷工具](#_Toc686747044) 11

[2. 调查对象](#_Toc686747045) 11

[4. 问卷的因子分析与维度](#_Toc686747046) 11

[5. 信效度检验](#_Toc686747047) 13

[（二） 结构访谈法](#_Toc686747048) 13

[1. 访谈工具](#_Toc686747049) 13

[2. 访谈对象](#_Toc686747050) 13

[3. 访谈提纲设计](#_Toc686747051) 13

[4. 访谈提纲效度](#_Toc686747052) 13

[（三） 数据分析方法](#_Toc686747053) 13

[三、 研究结果](#_Toc686747054) 14

[（一） 鞍山市幼儿园教师队伍质量现状](#_Toc686747055) 14

[1. 鞍ft市幼儿园教师队伍基本信息统计](#_Toc686747056) 14

[2. 鞍ft市民办幼儿园教师队伍质量现状](#_Toc686747057) 16

[（二） 鞍山市民办幼儿园教师队伍质量的主要影响因素](#_Toc686747058) 33

[1. 教师职业培训情况是影响民办幼儿园教师队伍质量的重要因素](#_Toc686747059) 34

[2. 教师享有的工作地位待遇是影响民办幼儿园教师队伍质量的核心因素](#_Toc686747060) 35

[3. 教师的选拔考评是影响民办幼儿园教师队伍质量的关键因素](#_Toc686747061) 35

[4. 建立激励制度是提高民办幼儿园教师队伍质量的有力措施](#_Toc686747062) 36

[5. 教师学历层次是影响民办幼儿园教师队伍质量的因素之一](#_Toc686747063) 36

[6. 教师自我提高是提升民办幼儿园教师队伍质量的内在力量](#_Toc686747064) 36

[四、 讨 论](#_Toc686747065) 37

[（一） 职后培训对民办幼儿教师队伍长远发展具有重要意义](#_Toc686747066) 37

[（二） 加强民办幼儿教师从业资格认证提高教师队伍质量](#_Toc686747067) 37

[（三） 提高工资待遇是稳定民办幼儿教师队伍的重要方法](#_Toc686747068) 37

[（四） 提升民办幼儿教师职业认同感是教师自我发展的内在动力](#_Toc686747069) 37

[（五） 制度化、常态化的幼儿教师招聘考评机制是提高教师队伍质量的保障](#_Toc686747070) 37

[五、 结论与建议](#_Toc686747071) 38

[（一） 结论](#_Toc686747072) 38

[（二） 政策建议](#_Toc686747073) 38

[1. 推进法制建设，明确民办幼儿园教师的法律地位，保障教师权益](#_Toc686747074) 38

[2. 改革财政投入机制，制定幼儿教师工资标准，提高工资待遇](#_Toc686747075) 38

[3. 完善、落实幼儿教师资格制度，相应提高并严格执行民办幼儿教师准入政策](#_Toc686747076) 38

[4. 建立科学有效的培训制度，改善民办幼儿教师队伍“年轻化”弊端](#_Toc686747077) 39

[参考文献](#_Toc686747078) 39

[附录](#_Toc686747079) 41

[附录一](#_Toc686747080) 41

[附录二](#_Toc686747081) 46

[附录三](#_Toc686747082) 50

[后记](#_Toc686747083) 51

VII

# 一、 绪 论

## （一） 问题的提出

### 1. 研究背景

民办幼儿园在我国不断发展壮大。20世纪70年代末，政府促进社会力量办学，为民办园发展提供机遇。进入90年代后，国家教改委出台“十六字”民办教育方针，民办园数量规模迅速扩大。伴随着国有企业改革和后勤制度改革，集体办幼儿园纷纷转制，民办幼儿园支撑起学前教育的“半边天”。2014年4月15日，《中国民办学前教育行业自律公约》在北京签署，标志着民办幼教行业在中国走向成熟。目前，我国民办幼儿园承担着大部分的学前教育任务。《中国统计年鉴2014》数据显示：截止到2013年底，我国幼儿园总数达到19.8万多所，民办幼儿园数量为133451所，占总体的67.2%；在园幼儿共3894.7万人，民办幼儿园在园幼儿1990.2万人，即有51.1%的幼儿接受民办幼儿园教育。由此，民办幼儿园教育质量成为影响我国整体学前教育质量水平的关键。

众多研究表明，我国民办幼儿园教育在结构、过程及结果质量方面存在许多问题，幼儿园教育质量亟待提升。幼儿园教师作为除家庭人员以外的对人的一生发展起奠定作用的重要他人，其质量关系到幼儿身体、心理和社会适应性发展，是幼儿园教育质量的核心影响因素。《国家中长期教育改革和发展规划纲要（2010-2020）》提出：“把提高质量作为教育改革发展的核心任务”，“加强教师队伍建设，提高教师整体素质”。幼儿园教育质量的优劣主要由幼儿园教师队伍的整体质量水平决定。[1]民办幼儿园教师队伍伴随民办幼儿园发展而日益成长，至2013年底，我国民办幼儿教师共1020215人，约占幼儿园教师队伍总体数量的61.3%，成为我国幼儿园教育的主要师资力量，其质量状况在很大程度上决定我国学前教育事业的持续发展。研究民办幼儿园教师队伍质量问题是提高学前教育质量、促进教育事业整体发展的必然趋势。

鞍ft市是中国辽宁省第三大城市，随着城市向前发展，学前教育事业得到不断进步。

《鞍ft市学前教育基本情况统计》显示：2014年全地区幼儿园所增长率约2.5%，总数达

[1] 范丽明：法国幼儿园教师质量保障机制及其启示[J].幼儿教育，2013，(6)：51-54.

1

1157所，其中公办园366所，占全地区园所总数的31.6%，在园幼儿24963人，专任教师

1561人；民办园791，占全地区园所总数的68.4%，在园幼儿57336人，专任教师3596人。上述数据表明，民办幼儿园在鞍ft市学前教育事业发展中占有相当大的比重，约69.7%的入园幼儿在民办园接受教育，民办幼儿园教师队伍质量尤显重要。在民办幼儿教师处于如此重要位置的前提下，学者们对其关注程度却是严重不足，民办幼儿园教师队伍质量存在诸多问题且不能有效解决。本研究针对已有研究现状及不足，对鞍ft市民办幼儿园教师队伍质量状况进行系统性调查研究，运用科学、严谨的调查方法尽可能客观、全面地描述质量现状及特征，认识民办幼儿园教师队伍质量的发展与不足，有针对性地提供特定的政策建议。有利于鞍ft市民办幼儿园教师队伍质量的提高，促进民办幼儿园教育的发展，提升学前教育的整体质量水平。

### 2. 研究意义

#### （1）理论意义

首先，我国已有对教师队伍质量的研究主要集中在中小学和高校教师质量研究，对幼儿园特别是民办幼儿园教师队伍质量的研究少之又少，甚至是空白的。虽然对民办幼儿园教师队伍有不同层面的研究，但相对零散片面，缺乏系统性。其次，我国学者倾向于探讨国外教师队伍质量研究对我国的启示，缺乏对国内教师队伍质量的探索，对民办幼儿园教师队伍质量的关注严重不足。

本研究对民办幼儿园教师队伍质量进行客观系统的研究，弥补已有研究不足。通过大量的理论分析和文献研读，明确教师队伍质量的结构要素，旨在对鞍ft市民办幼儿园教师队伍质量状况有更深入、更全面的分析，并从政策保障和质量管理等方面提出对策建议，填补这一研究领域理论基础的匮乏。运用科学的抽样方法选取研究对象，以严谨的程序进行数据处理、分析，突破了以往依靠经验、空泛的理论阐述的研究，为民办幼儿园教师队伍质量状况的描述提供科学依据。所有这些努力，均可丰富、拓展和深入我国民办幼儿园教师队伍质量的相关研究，为管理学、社会学、教育学、学前教育学等学科的发展做出自己力所能及的贡献，体现学术价值。

#### （2）实际意义

学前教育日益受到国家和社会的重视，随着社会经济水平发展、文化素质提高，高质

2

量的学前教育逐渐成为家长的需求。然而我国高质量学前教育资源非常有限，面对供不应求的局面，解决的关键策略之一就是了解幼儿教师队伍质量现状，并针对存在问题探讨解决策略，以此来保障民办幼儿园教师队伍质量，提高学前教育整体质量。

首先，为政府和社会了解民办幼儿园教师队伍质量现状提供现实参考。

目前幼儿园教师队伍专业水平参差不齐、教师队伍稳定性差、教师教育和教师资格认证体系不完善、教师待遇普遍低下等，民办幼儿园教师队伍的问题更为严重。本研究科学系统的调研鞍ft市民办幼儿园教师队伍质量状况，从不同的层面清晰分析质量现状，为政府和社会了解民办幼儿园教师队伍质量现状提供现实参考。

其次，为民办幼儿园进行科学的教师队伍质量管理提供具体工具。

本研究可以运用于民办幼儿园教师队伍质量状况的自我调查测量，便于幼儿园教师队伍管理，及时了解本园教师队伍情况，提高管理的质量与效率。同时有利于教师的自我监督和提高，保证教师队伍质量，提高办园水平。

再次，为幼儿家长合理选择教育服务提供科学可靠的信息。使家长了解民办幼儿教师整体质量状况，引导家长合理选择幼儿园，满足家长的需求。

## （二） 文献综述

了解目前国内外有关民办幼儿园教师队伍质量的研究历史、研究现状、研究进展及发展趋势，为本研究奠定坚实的理论基础。以“教师质量”“幼儿园教师质量”“民办幼儿园教师队伍质量状况”等关键字进行全面的文献搜索与查阅。在大量文献研读基础上，通过对文献资料的归类梳理和概括总结，笔者发现国内外学者逐渐重视教师质量的重要性，提倡幼儿园教育要有高质量的教师队伍，并对幼儿园教师质量的保障与提高提出政策建议和具体举措。但是教师队伍质量的研究缺乏系统性、结构性，概念解读不清、缺乏理论依据；研究内容及结果零散、片面；研究方法缺乏科学性、严谨性，大多主观臆断，缺乏理论依据和实践调查。民办幼儿园教师队伍质量的研究几乎是空白的，不能客观真实的反应民办园教师队伍质量状况。以下将从教师队伍质量、幼儿园教师队伍质量、民办幼儿园教师队伍质量状况等方面进行文献述评。

3

### 1. 教师队伍质量研究相关文献综述

#### （1）教师质量内容构成的研究综述

国外对教师质量的相关问题进行比较多的研究的国家当属美国，进入20世纪80年代后，美国越来越重视教师质量的研究。通过文献检索发现，美国对教师质量相关问题的研究十分广泛，如政府政策与教师质量、教师质量保障与提升、影响教师质量关键因素等，但每一项研究都会不可避免的谈及教师质量的内容构成问题。

1989 年，“全美专业教学标准委员会”(NBPTS)提出高质量教师应包括教师有关学生的知识、技能、态度和责任心；学科内容和教学法的知识、技能；学生管理和评价知识与技能；反思、批判能力；交流、合作能力五个方面，归纳概括为教师专业知识、专业能力及专业情意三个方面。但将教师质量等同于教师专业素质是不合理的，教师质量内容构成不能局限于教师专业素质。《国家委员会关于教育和美国的未来》（1996）总结衡量教师质量的指标：拥有该教学领域的高学历、学科专业知识、有参加持续专业发展的意愿、有国家颁发的证书等资格要求，语言表达能力、教学成绩要求、同事或校长的评价、学生表现等综合能力的要求，逐渐明确了教师学位和工作业绩与教师质量的关系。NCLB法案

（2002）对高质量教师作出要求，提出教师质量体现在教师学位、获得教师资格证及认证、具备规定的教学能力等方面。

美国众学者从不同角度对教师质量的内容进行了分析和阐释。柏琳娜和芬斯特曼特

（2005）提出教师质量应包括教师素质和学生发展两大方面；雅德利・吉莉安等人（2009）提出教师质量还应包括教师资格、教师教学实践、师范教育和教师品质等方面；劳拉・格

（2012）把教师质量具体化为教师资格要求、个性特征、教师课堂实践与学生学业成绩。另外，日本文部科学省（2004）颁发中小学教师质量评估标准，包括教师的学习指导、

生活和发展指导、学校管理、特殊活动及其他4个一级指标，每个一级指标下包括能力、愿望和积极性、业绩三个二级指标，此教师质量评估标准为本研究提供一定的参考。

我国学者逐渐重视教师质量的重要性，殷建华（2009）提出把提高教师质量作为教育改革的重心，教师质量相关问题的研究逐渐成为我国学者关注的热点。钟守权（1999）和金维才（2010）将教师质量内容进行了具体划分，但没有明确的划分维度，包含的内容范

 National Commission on Teaching and America's Future, What Matters Most. New York, N. Y.1996.

4

围过大。2010年，张亮在研究中指出教师质量包括教师水平、师德水平、敏锐的时代意识及健康的心理素质等，是比较具体的教师质量内容划分。赵敏（2012）提出教师质量应包括教师素质、教师关系、教师生活、教师流动和教师工作五个方面。上述关于教师质量内容的划分维度不清，缺乏划分的理论依据，许多内容存在交叉重和现象。

根据国内外对教师质量内容构成的研究，研究发现，国外一般认为教师质量应包括教师专业素质（专业知识、能力等）、教师资格（学位、资格证情况）、教师业绩、个性品质等方面，对教师质量的内容进行了具体化的要求，但缺乏概括性的总结。国内对教师质量内容的研究相对较少，已有研究的划分维度模糊不清，没有明确的划分标准和理论依据。

#### （2）教师质量的发展研究综述

美国是世界上较早重视教师质量的国家，20世纪80年代之前，就有研究分析通过教师教育来保障教师质量，探讨教师教育与教师质量之间的关系。

80年代后，美国学者的研究主要集中在教师质量提升途径方面。《国家为培养21世纪教师作准备》（1986）报告指出要重视提高教师入职标准和改革教育体制结构；《科学教师师范教育改革建议》（1998）提出通过改善教师招聘和增进教师积极学习来提高教师质量；美国国家科学委员会编写《Science and Engineering Indicators 2002》一书中指出教师职前和在职两个阶段对教师质量提升的重要影响。研究者还提出通过提高薪金、完善教师聘任制度、保证教师队伍的稳定性和强调学校管理保障教师质量。美国的教育机构也关注教师质量提升问题，全美教育协会和美国教师联盟通过参与教师教育机构的认证、开展新教师入职指导项目、实施在职教师专业发展项目、参与优秀教师的认证和力争提高教师的经济待遇等举措来影响教师质量。教学委员会（2004）提出改变教师付酬方式、多方面提高教师待遇，多方位采取措施确保教师质量。

进入21世纪，《教学处于危机之中：教学改革势在必行》的发表标志着教师质量成为教育改革的中心，有关教师质量与某一方面关系的研究日益增加，运用实证研究方法分析与教师质量密切相关的项目。其中最突出的是教师质量与学生成绩、教师资格、教师素质等关系的辨析。如海德兹（2004）和埃伦森等学者（2010）通过学生学业的发展来判断教师质量优劣；达林・哈门德等学者（1999）与卡瓦卢左等学者（2012）对教师资格与教师质量之间的关系作出了不同的分析论证。

5

我国教师质量的研究起步晚、相对较少，且主要集中在介绍国外教师质量研究和总结国外教师质量研究启示上。方彤（2000）提出从美国经验看教师质量保障体系；朱翊、缪苗和许明（2005）总结美国提高师资队伍质量的具体措施；洪明（2008）总结美国教师质量保障体系的历史演变等；张苏静和肖飞生（2011）研究南非教师质量问题并进行原因分析；孙河川、郝玲玲和郭丽莉（2013）以日本为例，探讨教师质量评估标准；范丽明（2013）介绍法国幼儿园教师质量保障机制及其启示。上述研究将国外提高教师质量的有效经验介绍到国内，为我国提高教师质量提供了具体的措施。

进入21世纪后，从我国本土出发，关于教师质量的研究逐渐增多。首先是关于教师质量概念和理论问题的研究，之后是结合我国实际的教师质量提升。如陈亮（2007）研究提出从教师入职前培养、建立教师资格证书制度、完善教师在职培训三大方面构建我国教师质量保证体系；[陈纯槿](http://www.cnki.net/KCMS/detail/%20%20%20%20%20%20%20%20%20%20%20%20%20%20%20%20/kcms/detail/search.aspx?dbcode=CJFQ&amp;sfield=au&amp;skey=%e9%99%88%e7%ba%af%e6%a7%bf&amp;code=26036719%3B06360200%3B)、[胡咏梅](http://www.cnki.net/KCMS/detail/%20%20%20%20%20%20%20%20%20%20%20%20%20%20%20%20/kcms/detail/search.aspx?dbcode=CJFQ&amp;sfield=au&amp;skey=%e8%83%a1%e5%92%8f%e6%a2%85&amp;code=26036719%3B06360200%3B)（2011）提出要从教师培训、资格认证及提高待遇方面加强优质师资队伍建设；张铭凯（2012）从教师职前选择、教师资格认证和专业发展方面探讨教师质量提升。

综合国内外教师质量研究，通过探讨教师质量的内容构成，剖析教师质量保障和提升的措施，笔者总结国内外教师质量的内容构成和影响因素，为进一步探讨幼儿园教师队伍质量的维度划分和具体项目提供有益经验。但国内外对教师质量概念并没有明确清晰的界定，只是从体现教师质量的某个或某几方面出发。总结国内外教师质量研究的发展趋势，研究主要集中在理论概念、维度划分、保障策略，以及某一方面与教师质量关系的分析上，我国教师质量研究内容更是十分有限，国内外缺乏对教师质量现状分析的结构性、系统性研究。

### 2. 幼儿园教师队伍质量研究相关文献综述

#### （1）幼儿园教师队伍质量现状研究综述

目前，国内外直接对幼儿园教师队伍质量状况的研究比较少，我国在这一领域的研究几乎是空白的，已有关于幼儿园教师队伍的研究主要集中在教师队伍建设现状和生存状态问题方面。2007年，冯晓霞、蔡迎旗研究指出幼儿园教师在总体数量、教师学历及专业化水平发展，教师社会地位和待遇、教师工作压力和心理健康状况、农村幼儿园教师等方面存在的问题，较全面地分析了当时我国幼儿园教师队伍存在问题。此外，众多研究者对幼

6

儿教师生存状态进行调查，是关于幼儿园教师存在问题比较全面的研究。张艳蕾（2009）从非在编幼儿教师休闲文化生活质量、工作环境、身份和地位、专业发展、工作待遇等方面分析了幼儿园教师生存状态问题；于子丽（2011）也针对民办幼儿教师的生存状态问题进行了一定的研究。以上研究从不同角度对幼儿园教师队伍进行一定的研究，虽然没有明确提出“幼儿园教师队伍质量”这一研究课题，但为本研究提供了一定的借鉴意义。

#### （2）幼儿园教师队伍质量影响因素的研究综述

美国学者研究指出，严格的幼儿教师资格认证制度和幼儿教师培养培训是影响幼儿园教师队伍质量的重要因素，将教师培训与教师资格认证制度相结合，职前和入职、在职培训密切联系，[1]以此保障幼儿教师队伍质量。NAEYC开发制定幼儿教师教育标准保证教师质量，提出幼儿准教师应该具备的五大核心能力与六大普通知识。法国制定完整的幼儿园教师质量保障机制，赋予幼儿教师国家公职人员身份，有较高社会地位；完善财政投入制度，保障幼儿教师待遇；严格、完整的入职资格标准及培养、培训制度；幼儿教师和小学教师之间的合理流动制度。这些制度的建立和具体内容措施体现了幼儿教师资格制度、幼儿教师学历、教师全方位培养培训、幼儿教师身份地位和待遇等方面是影响幼儿园教师队伍质量的关键条件，为本研究提供一定的理论依据。

对我国相关文献进行分析评述，梳理出影响幼儿园教师质量的关键条件。

首先，我国幼儿园教师队伍质量影响因素的研究主要在于探讨幼儿教师评价方面，了解幼儿园教师评价的内容是研究幼儿园教师队伍质量的应然之举，幼儿园教师评价的内容在一定程度上反映出幼儿园教师质量的影响因素。汪明帅，宋静磊（2008）指出幼儿教师评价应包括幼儿教师素质、教师工作和绩效三个维度。张博、刘丽琼等研究者从幼儿教师的专业能力、专业知识等方面对幼儿教师评价，其具体评价内容为本研究提供了理论依据及建设经验。

其次，幼儿教师职业培训对教师质量有重要影响作用，《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010～2020年)》明确提出要加强幼儿教师培养培训。我国学者普遍认为教师职业培训是提高幼儿园教师队伍整体素质的重要途径，徐丽玲（2011）指出幼儿教师培训是幼儿教师专业成长的重要基础，对学前教育事业发展特别是幼儿园保教质量提高具有极大的

[1] 王晓岚：美国学前教育师资培养的方式[J].学前教育研究，2010，(10)：49。

7

推动作用；王瑾（2012）和黄路萍（2013）在研究中都指出针对幼儿教师实际需求对教师开展有效培训的重要性和具体措施，提出提高幼儿教师的素质也是保障幼儿教育质量的重要途径。

再者，有研究者从幼儿教师个体特征出发，包括教师职业认同感、教师心理健康状况等，探讨教师质量的影响因素。左瑞勇（2006）在研究中对民办幼儿园教师心理健康状态进行测量，分析指出教师的心理健康水平低对教师质量的影响，为保障民办幼儿园教师心理健康、提高教师整体素质提供策略建议。朱劲荣（2011）提出职业认同为教师发展提供内在动力，[1]高质量的教师必然是对自己的职业有着深刻的心理认同感。

综述关于幼儿园教师队伍质量的相关研究可以看出，国内外研究主要集中在幼儿园教师队伍建设相关问题及现状与幼儿园教师评价方面，缺少对幼儿园教师队伍质量状况进行客观、系统的描述性报告和分析。总结影响幼儿园教师队伍质量发展的相关研究，发现严格幼儿教师的资格认证和招聘选拔，重视和加强幼儿教师的入职、在职培训，关心幼儿教师的身心健康等措施能够提高和保障幼儿园教师质量，上述经验为本研究提供了一定的理论基础，但是缺乏实证分析和系统的研究，本研究将弥补上述不足。

### 3. 民办幼儿园教师队伍质量状况研究综述

截至目前（2015.1），关于“民办幼儿园教师队伍质量状况调查报告”的系统、深入研究还没有。周燕在《广州市民办幼儿园师资队伍的调查报告》（上）、（下）中对民办幼儿园教师队伍进行抽样调查，分析民办幼儿园教师队伍素质的基本状况及师资队伍建设中存在的主要问题，研究内容主要从教师队伍基本情况、影响幼儿园教师队伍稳定的潜在因素、不同园所教师工作满意状况、教师队伍专业素质四大方面，通过对调查结果的分析了解师资队伍质量，同时为提高师资队伍的素质和办学质量提供建议。王季云、余秀岩（2010）在《广州市民办幼儿园教师合法权益现状的调查报告》中对民办幼儿园教师的合法权益展开调查，为稳定教师队伍、保护其合法权益、提高队伍质量提供建议。

上述民办幼儿园教师队伍调查报告均从不同方面对教师质量状况进行一定程度的分析，为本调查研究提供一定理论基础和科学参考。但上述调查报告对调查方法和抽样过程缺乏应有的阐述和介绍，对民办幼儿园教师队伍质量状况的研究零散、片面，本研究针对

[1] 朱劲荣：北京市民办幼儿园教师职业认同的社会学研究[D].北京：首都师范大学,2011。

8

以上不足，致力于对鞍ft市民办幼儿园教师队伍质量状况进行科学、严谨的分析，系统客观的呈现民办幼儿园教师队伍质量状况。

### 4. 当前不足与问题提出

#### （1）当前不足

综述已有研究发现，虽然国内外学者日益重视幼儿园教师质量的重要性，对幼儿园教师队伍质量提高也进行了一定程度的探索和分析，但有关教师质量的研究缺乏相应的理论基础和经验论证，对教师质量的概念把握不清，对教师质量的结构要素缺乏理论实证，教师质量的研究内容浅薄、零散，对研究结果缺乏深入的剖析。

#### （2）问题提出

伴随着学前教育事业的发展，相比较国外研究，我国学者对幼儿园教师队伍质量关注程度不足，忽视民办幼儿园教师队伍质量问题，关于民办幼儿园教师队伍质量状况的研究非常之少，且缺乏严谨的调查和科学的分析。另外，学前教育发展具有一定的地域性，应该有针对性地对幼儿园教师队伍质量进行研究，以提出有效的改进建议。目前的研究比较笼统，针对性较差，提升措施缺少适应性和可行性。

本研究将弥补上述研究的不足，在奠定理论基础的前提下，有针对性地、创新性地对鞍ft市民办幼儿园教师队伍质量状况进行系统性、结构性地调查与分析，为提高鞍ft市民办幼儿园教师队伍质量水平提出特定的政策建议。

## （三） 核心概念界定

### 1. 民办幼儿园教师

《幼儿园工作规程》中明确提出：“幼儿园是对3周岁以上学龄前幼儿实施保育和教育

的机构“，“幼儿园适龄幼儿为3周岁到6周岁”。我国幼儿园按性质划分为公办园和民办园两大类，为了研究对象清晰化，本研究中的民办幼儿园指除政府和国有企事业组织以外的，由企事业组织、社会团体及其他组织和公民个人，利用非国家财政性教育经费，依照规定设立对3至6周岁的幼儿实施保育和教育的机构。民办幼儿园教师是指在民办幼儿园中从事教育教学工作的人员，不包括保育员等其他人员。本研究中的民办幼儿园教师是指在民办幼儿园中工作3个月以上的专任教师。

9

### 2. 教师队伍质量

教师质量是一个复杂的、多维度概念，不同学者对教师质量概念有不同层面的理解。目前，学者们对教师质量还未形成普遍性、一致性的定义，从不同的角度出发，对教师质量概念的定义有不同的阐述。

从资格导向的角度出发，Erling E·Boe等学者（1992）提出，教师质量是由教师完成的教师教育项目、教师认证状态、教师所获得的学位及工作经验等组成的统一体；[1]美国政府NCLB法案（2002），也从教师资格方面指出高质量教师理当包括：具有所授课程专业学士或以上学位、获得州完整合格证书、被认证具备所授课程的专业知识。

从工作业绩的角度出发，美国认为教师质量即学生的学业成绩。美国教育考试服务中心做为世界上最大的私立教育测试和测量组织（2004）将教师质量界定为“优秀的教师培养优秀的学生。这既是教学的基本目的，又是评价教师的基础。”[2]该概念认为学生的学业成绩是衡量教师质量的标准。

从教师教学实践角度出发，Schacter，J.等学者（2004）认为教师质量包括教师的学科知识、课程设计、活动的延伸、师生课堂互动、课堂环境创设等方面。劳拉・格（2012）提出教师质量包括教学设计、课堂管理、师生互动和课外实践等方面，更加关注教师知识的实践性。

在我国的相关研究中，对“教师质量”一词的使用并不普遍，目前这一概念未形成明确、通识的界定，学者们从不同的角度对“教师质量”进行了一定的理论探讨和辩证分析。

《简明教育辞典》中把教师质量定义为：“教育教学工作人员所具备的教育素质、素养和专业能力的高低、深广及合理度。”具体包括身体健康状况，专门、专业知识掌握的深广度和结构的合理性，专业态度和职业热情，教育教学技能掌握运用的熟练程度等。

钟守权（1999）正式对教师质量概念进行研究，在理论上认为教师质量包括综合素质层面、社会化的人的发展层面和教育教学的实际质量，认为教师质量内容包括教师的文化质量、工作质量、生活质量、社会交往质量和流动质量。[3]

张文（2008）从教师的现代化职能角度，认为教师质量是教师教学的实践能力和效果，

[1] 赵英：美国教师质量观研究述评[J]，外国教育研究，2014，(4)：11-18.

[2] 郭元婕：教师质量：美国教改的下一个重心[N]，中国教育报,2007-3-12（8）.

[3] 钟守权：教师质量研究引论[J].中小学教师培训（小学版）,1999, (3):3-5.

10

具体包括教学实践经验、科研成绩、人格的影响力、学生学业发展等具体内容。

戴伟芬（2009）从教师资格视角分析得出与教师质量密切相关的五个维度：教师经验、教师培养方案和学位、证书种类、专业培养课程和教师资格考试成绩；[1]

金维才（2010）将教师质量界定为“教师的一些特性满足利益相关者（学生、社会、政府、用人单位等）要求的程度。”提出教师质量的内容包涵教师的生命质量、知识质量、教艺质量、关系质量、工作质量五方面。

赵英、王华锋（2014）联系教学专业的特殊性从内涵和外延两方面对教师质量进行概念建构。从内涵来看，教师质量是教师基于其专业发展规律而养成的专业特性满足以学生发展为核心的多样化要求的程度。从外延来看，首先基于“质量管理过程”分为教师专业服务的准入质量、过程质量、结果质量以及环境质量；其次，基于教师教育阶段特征分为教师职前培养质量、入职教育质量和在职培训质量。[2]

教师质量这一概念既可以是对教师个体的描述，也可以是对教师队伍整体质量状况的描述。本研究将核心概念确定为教师队伍质量，是一种基于管理改进需求的教育管理研究的考虑。综合上述研究，本文将教师队伍质量界定为：一个教育组织或教育机构影响教育质量的教师总体各类要素的综合水平zk. q 20160118

本研究以幼儿园教师队伍质量为研究变量。基于可操作性考虑，**本研究将幼儿园教师队伍质量的操作性定义限定为幼儿园教师队伍资质质量和幼儿园教师队伍管理质量即静态和动态两大维度。**教师队伍资质质量即教师专业资质的水平，依据已有的研究，本研究将学历在大专及以上、持有幼儿园教师资格证、毕业于学前教育专业和教龄在5年以上设定为判断教师专业资质状况的具体标准，以兼具上述四项标准的幼儿教师的数量占教师总体的比例作为判断幼儿园教师队伍资质质量的指数和依据；教师队伍管理质量则包括教师职业培训管理、心理认同管理、薪酬待遇管理和招聘考评管理四个维度及相关标准。

本研究对幼儿园教师队伍质量的操作定义主要出于这样几个方面的考虑：

（1）可操作性。参考《幼儿园教师专业标准》与“国十条”中衡量教师队伍的指标，选择突出的、可量化的教师队伍质量评估指标。其中，研究显示教师师德易受教师个人素

[1] 戴伟芬：美国教师质量研究评述——教师有效性的视角[J].比较教育研究,2009，(5)：87。

[2] 赵英，王华锋：教师质量概念建构的内涵与外延[J]. ft西师大学报（社会科学版）,2014，(4)：142-145.

11

质（认知、情感、意志）和社会制度（国家政策、幼儿园管理）等影响，1具有不稳定性；更为突出的是，目前对师德评价缺乏科学可靠的量化工具，尚无法对教师师德进行有效的检验和衡量。因此，本研究对教师队伍质量下操作性定义时没有列入师德因素。

（2）教师的资质质量对教师队伍质量有极其显著的影响和预测作用。本研究将教师队伍资质质量设定为教师学历层次、是否持有幼儿园教师资格证、教师专业背景和教龄四项指标。

学历结构是反映教师队伍文化素养最直接的指标，教师学历表明其受教育程度，教师学历越高，其文化素质越高，高学历教师比例的大小代表一个学校或幼儿园教师队伍整体素质水平的高低。

研究表明，幼儿教师受教育程度和受培训情况与更适宜的幼儿行为和发展相关，接受过大学教育的幼儿教师会更多的鼓励、激发和指导幼儿，而较少限制幼儿。有了较高的文化基础素质，才能在教育实践中不断总结研究，提高专业水平，在改革和发展中才会有不断接受新信息、满足新要求的潜力和后劲。2可以说，教师学历越高，文化修养越高，越有利于教师自身教学工作，对幼儿发展的积极影响就越多。教师队伍的学历层次在很大程度上决定了教师队伍的质量。随着学zk前q教育20事16业01的1发8展，越来越多的国家和地区如美国、

日本要求学前教师达到学士学位。我国《教师法》明确规定：“取得幼儿园教师资格，应当具备幼儿师范学校毕业及其以上学历”，但我国现实践表明，中专学历起点的幼教师资已经不能适应时代与社会的需求，大专层次的应用型教师应该成为学前师资培养的方向。

[3]但并不意味着教师学历越高，教育效果就越好，根据心理学研究，当幼儿教师学历达到

一定水平后，教师的实际教学效果与学历没有显著关系，而是与教师教龄有着密切的相关。因此本研究将大专及以上学历教师的比例多少作为衡量幼儿教师队伍文化素养水平的关键指标，并且所有的大专及以上学历的教师权重为1。

教师资格证是体现教师专业资质的另一个要素。教师资格证是一种职业资格认证证书，持有教师资格证是国家法律法规对从事教师职业的准入标准之一。教师具有资格证，直接表明该教师达到了规定的执教资格，具备了一定的专业素质。幼儿教师持有幼儿教师

#### 1 黄荣:幼儿教师的职业道德研究[D].湖南师范大学,2014,5.

2 邵燕飞，朱敏：从幼儿教师学历现状谈幼教师资队伍建设[J].教育与教学研究,1999，(3)：14。

[3] 袁振国：中国学前教育发展战略研究[M].北京：教育科学出版社,2010: 49-50.

12

资格证的比例多少突出反映教师队伍专业水平和质量。幼儿教师要通过系统性的教师教育，经过严格的资格认证并持有幼儿园教师资格证，保证教师队伍质量。《霍姆斯报告书》中指出教师要提高自身的专业地位，就必须要颁发反映最高水平和最严格训练的名符其实的教师资格证书。我国《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010一2020年)》中指出

“严格执行幼儿园教师资格标准，提高幼儿园教师队伍整体素质”。因此，幼儿园教师资格证可以作为衡量幼儿教师专业资质的一项标准。

教师的专业背景是影响教师资质质量的重要因素。学前教育专业毕业的教师接受过系统的专业知识和技能的学习，拥有扎实的保教知识和技能；专业学习培养成了一定的专业情意，对学前教育有了自己的理解，具备了一定程度的专业精神。另外，学前教育专业培养还包括专门的实习训练，拥有一定的实践经验。学前教育专业师资培养，不仅涵盖教师资格考试的全部内容，还包括无法进行测量的教学表现倾向性、教学机智等与教学密切相关的能力的训练。通常情况下，学前教育专业毕业的幼儿教师必然具有较高的专业素质。因此，把是否毕业于学前教育专业作为衡量幼儿教师队伍专业资质水平的一项标准。

教龄即教师从事教育工作的实践年限，突出反映教师的工作经验和教学水平，体现教师的专业成长阶段水平和职业生涯成zk熟q程度20.16教01龄1分8布情况反映整体教师队伍的实践教育能力，是判断教师队伍质量高低的核心指标之一。岳亚平（2011）根据不同教龄，对不同

专业发展阶段的幼儿教师知识结构进行特征比较，指出成熟型教师（10年以上）在专业上的优势；叶澜等学者从教师知识结构的角度将教师阶段进行划分，3年以下为新手型教师、

3～10年为发展型教师、10年以上的为成熟型教师。新手教师充满活力，能够为教师队伍注入新鲜血液，但缺乏教育经验、实践能力弱；发展型教师是教师队伍素质提高的推动力；成熟型教师可以做到对教育教学规律熟练把握，创造性驾驭、深入观察、敏锐反映和机智应对的综合能力强，拥有丰富的教育实践智慧。众多国内外学者根据教龄对教师专业素质发展水平进行判断，认为教师进入专业发展的成熟时期大约需要5年时间。因此，本研究

选取教龄在5年以上作为衡量教师资质质量的一项标准。

（3）管理质量可以影响特定资质水平的教师群体在工作实践中的真实质量水平。教师队伍是一个有组织性的群体，教师队伍质量不仅包含了教师队伍资质质量这一静态维度，也包含了由管理水平影响的教师队伍动态质量，主要涉及激励机制和控制效率。本研

13

究将教师队伍管理质量分解为教师职业培训管理、心理认同管理、待遇薪酬管理、招聘考评管理四个维度。

①职业培训管理。教师职业培训主要指幼儿教师培训情况，是幼儿园教师队伍管理的重要组成部分，有效的幼儿教师培训是良好的幼儿园教师队伍管理的突出表现，能够促进教师队伍质量的发展。众多研究表明，教师队伍质量的良好发展是依靠有效、持续的教师培训来实现的。Katz（1999）和Barbara等学者（2001）指出大多数教师认为好的教师培训能够提高他们的学习能力和教学质量。Epstein（1993）指出一个经过精心规划的、精深的、在理论上一致的教师培训计划可以显著地提高幼儿教师的教学实践能力。刘蓉慧

（2008）研究发现，在职培训能够给幼儿园教师的教育质量提高做出较大贡献。王瑾（2012）在研究中指出，培训会丰富和深化幼儿教师的专业知识与能力、积累一定的实践经验，使幼儿教师更好地将所学理论与教学实践相结合；教师培训使幼儿教师能够更加充分的应对社会发展和教育改革对教师高要求的挑战，无论是专业教学上还是教育理念上都得到提升，有利于教师职业成长，从而提高幼儿教师队伍的整体素质。因此，本研究将教师职业培训作为衡量教师队伍管理质量的一项指标。

②心理认同管理。本研究中教zk师q心 理20认1同60主11要8指教师的职业认同，是个体对教师职业的明确认识、端正的态度和积极的情感体验等所组成的内部心理机制，幼儿教师自身对教师职业的认同是教师情感最持久的源动力，是从事教师职业的基本心理准备。[1]李莉娜

（2011）指出幼儿教师职业认同的有无和强弱是其能否做好本职工作的前提，幼儿园教师职业认同的高低在一定程度上决定着教师对本职业的热爱和肯定程度。研究表明，幼儿教师职业认同感越强烈，越热爱本职工作，越能以积极、主动的心态投入到教学工作中，愿意潜心钻研本专业各方面问题，有利于教师专业发展和成熟。职业认同感高的幼儿教师越能感受到本职工作带给他们的成就感、幸福感，近而形成稳定的教学力量，并不断提高自身的教学能力，以达到更好的教育质量。幼儿园对教师心理认同的良好管理有利于教师心理健康、提高教师工作效率与教育质量，是幼儿园教师队伍管理工作的重要一环，因此，本研究选取教师心理认同管理水平作为判断教师队伍管理质量的一项指标。

③薪酬待遇管理。教师薪酬待遇是幼儿园对园所教师所实现的绩效，付出的时间、

[1] 丁洁：幼儿教师职业认同及其相关研究[D].上海师范大学,2009。

14

学识、经验与创造所付给的相应回报或答谢，主要作用在于激发教师的良好工作动机，鼓励教师创造优秀绩效的热情。健全合理的薪酬待遇管理应该是公平、有竞争性且有激励性的。良好的教师薪酬待遇管理反映在幼儿园教师方面，主要体现在教师对目前自身工作的满意程度，包括对工作地位、待遇条件、工作环境等方面。莫志群（2014）研究显示，职业满足感强的幼儿教师有较强的专业发展意识，形成专业发展的内在动力，有助于提高自身专业能力，对工作满意、乐于教学，有主动发展的需要，积极增长专业知识、提高教学能力，一支职业满足感高的教师队伍将是教师队伍质量发展和提升的持续推动力。而提高幼儿园教师职业满足感最有效的手段之一就是形成良好的薪酬待遇管理，满足幼儿教师的合理需求。因此，把教师薪酬待遇管理水平作为衡量教师队伍管理质量的一项指标。

④招聘考评管理。教师招聘考评管理主要是指幼儿园对本园所教师队伍的入职与在职阶段所采取的质量保障措施。具体包括园所教师招聘、选拔、晋升、考核、奖惩等情况。谌启标（2002）在研究中指出提升教师入职标准、加强教师入职考核能够提高教师质量；张晓亮（2011）研究指出完善幼儿教师准入制度，幼儿园合理提高招聘“门槛”，能够保障幼儿园教师队伍的稳定与质量。教师队伍教学能力的发展还需要一定的考评和监控，有效的教师考核制度能够保障教师队伍质zk量q发展20.16张01媛1（8 2011）研究表明，良好的晋升选拔、

奖惩制度等激励策略能够提高幼儿教师积极性，促使幼儿园管理形成良好循环。合理的教师招聘考评管理能够提升教师队伍质量水平，促进教师队伍质量的发展。因此，本研究将教师招聘考评管理作为衡量教师队伍管理质量的一项指标。

## （四） 研究内容与研究框架

### 1. 研究内容

本研究通过科学严谨的抽样设计与问卷设计，调查了解鞍ft市民办幼儿园教师队伍质量状况，具体包括民办幼儿园教师队伍资质质量和幼儿园教师队伍管理质量。首先，在充分的理论经验与实践基础下，筛选出与幼儿园教师队伍资质质量密切相关的指标，分析各项质量要素与教师队伍质量水平之间的关系；结合数据分析的方法，进一步分析幼儿园教师队伍管理质量的各个维度与教师队伍质量之间的关系，保证调查的可信性与有效性。其次，以《教师资格条例》、《幼儿园工作规程》、《幼儿园教师专业标准》、“国十条”等相关法律法规文件及公办园教师队伍质量状况为一定参考标准，客观描述民办幼儿园教师队伍

15

质量状况。以开放式问题调查和园长访谈结果的整理分析为辅助，深入了解民办幼儿园教师迫切需要得到解决的问题和民办园教师队伍质量管理的现状与问题。最后，总结民办幼儿园教师队伍质量现状和特征，提出特定的政策建议。

### 2. 研究框架

#### （1）绪论部分阐述研究背景和意义，进行相关文献综述。对国内外现有研究进行文献述评，探析幼儿园教师队伍质量的结构要素和影响条件、分析民办幼儿园教师队伍现有质量状况研究的不足，为本研究提供借鉴和启示。

#### （2）研究过程

明确研究对象，确定研究方法，采用自填问卷法和结构访谈法，对鞍ft市民办幼儿园教师队伍质量状况进行调查。确定研究工具，阐述科学严谨的抽样设计和问卷设计，采用自编问卷和结构性访谈提纲收集第一手资料。对问卷进行信度、效度检验，采用SPSS13.0对数据进行处理分析。

#### （3）鞍ft市民办幼儿园教师队伍质量状况调查结果

首先，对回收资料进行进行数据统计与分析，呈现调查对象的基本情况统计和质量信息统计描述。其次，基于上述理论分zk析q与客20观16数01据1，8运用独立样本T检验、卡方分析等数据分析法将公办园教师队伍质量状况、城市民办园教师队伍质量状况、农村民办幼儿园教

师队伍质量状况分别进行比较，从鞍ft市民办幼儿园教师队伍的资质状态与管理与组织水平两大方面，客观地呈现民办园教师队伍质量状况相对良好的方面，又对其存在的诸多问题进行清晰地综合分析。

#### （4）讨论

针对调查结果进行更加深入的讨论，分析鞍ft市民办幼儿园教师队伍质量现状及存在问题的深层次原因。

#### （5）结论与建议

总结调查结果，对鞍ft市民办幼儿园教师队伍质量状况作出综合性的阐述。针对鞍ft市民办幼儿园教师队伍质量状况提出特定的政策建议，以期为民办幼儿园教师队伍建设和质量管理提供参考。分析研究的缺点和不足，为进一步的研究提供一定经验。

16

下面运用流程图清晰地展现本研究的过程：

17

研究设计

抽样设计

问卷设计

实施调查

确定研究方向和调查目的

课题论证

收集文献资料并进行文献

明确并相应论证研究内容

确定样本范围和规模

分层抽样抽取民办园

简单随机抽样公办园

探索理论基础和现实

有效划分问卷维度

框图法设计问卷初稿

初始问卷试测、检验

设计访谈提纲

结构性访谈

正式发放问卷

回收问卷的信、效度检验

分析资料、处理数据

撰写报告

撰写调查报告



# 二、 研究方法

## （一） 问卷调查法

### 1. 问卷工具

本研究运用自填问卷法对鞍ft市民办幼儿园教师队伍质量现状进行调查，采用自编

《幼儿园教师队伍资质质量的调查问卷》和《幼儿园教师队伍管理质量调查问卷》，以个别发送、邮寄调查的方式，搜集鞍ft市幼儿园教师队伍的资质信息以及教师队伍管理质量各维度等方面的数据并在此基础上进行数据分析。

### 2. 调查对象

首先界定抽样数量，调查了解鞍ft市民办幼儿园教师总体参数，鞍ft市学前教育保教队伍基本情况完全统计数据显示：2014年鞍ft市民办幼儿园专任教师3552人，公办幼儿园教师1561人。其次，考虑样本的代表性及调查操作的可行性，根据总体结构和研究者现有资源条件，从鞍ft市民办幼儿园专任教师总体数量中大约抽取十分之一，确定民办幼儿园教师样本规模为330名，随机抽取公办幼儿园教师100名，作为参照的公办教师样本，

总样本为430名幼儿教师。

其次，运用分层抽样法对鞍ft市民办幼儿园教师进行抽样。分层抽样又称类型抽样，是指先将总体中的所有元素按某种特征划分成若干类型或层次，然后在各个类型（或层次）中运用简单随机抽样或系统抽样办法抽取一个子样本，最后将这些子样本合起来形成总体的样本。[1]

第一阶段，在整个鞍ft市范围内确定抽取的城区、县区。鞍ft市城区包括铁东区、铁西区、千ft区、立ft区、高新区、经济开发区和风景区；三县包括台安县、岫岩县和海城县。为深度反映鞍ft市民办幼儿园教师队伍质量情况，更考虑到数据收集的可行性和样本的代表性，选取铁东区、铁西区、立ft区、台安县和海城县五个地区。

第二阶段抽样，从抽中的城区、县区中按比例分层抽取民办幼儿园。因选中的城区和县区中民办幼儿园的数量比例近似呈现1: 1比例，综合各种因素的条件上，本研究抽取城

[1] 风笑天：社会研究方法（第四版）[M].北京：中国人民大学出版社,2013, 8: 119。

18

区幼儿园11所，抽取县区幼儿园11所。

第三阶段，从抽取的幼儿园中抽取民办幼儿园教师样本，从所抽取的幼儿园中各随机抽取15名专任幼儿教师。因此，本研究中样本数量为城区民办园教师165人，县区农村

民办园教师165人。

#### 3. 问卷设计

##### （1）理论基础

首先，探索性工作为问卷设计奠定理论基础和现实依据。通过对概念的操作化定义和文献综述的梳理分析，幼儿园教师队伍质量状况调查主要包括幼儿园教师队伍资质质量现状和教师队伍管理质量方面的情况，幼儿园教师队伍资质质量即包括教师学历、幼儿教师资格证、教龄、学缘背景等方面。幼儿园教师队伍管理质量即教师队伍的组织与管理，包括教师职业培训、教师心理认同、教师薪酬待遇和教师招聘考评等方面。

其次，对相关政策法规文件进行概括总结，为幼儿园教师队伍质量具体操作化提供科学依据的同时完善问卷设计。《国家中长期教育改革和发展规划纲要》中指出：“严格执行幼儿教师资格标准，切实加强幼儿教师培养培训，提高幼儿教师队伍整体素质，依法落实幼儿教师地位和待遇。”体现了教师资格、教师培训和教师地位待遇对幼儿教师队伍质量的影响。国家要制定并颁布幼儿教师专业标准体系，明确教师专业素质要求。《幼儿园教师专业标准》从专业理念与师德、专业知识、专业能力三大维度和14个具体领域，体现

在教师素质方面的专业要求。《关于加强幼儿园教师队伍的意见》明确“到2015年，幼儿园教师数量基本满足办园需要，专任教师达到国家学历标准要求，取得职务（职称）的教师比例明显提高。到2020年，形成一支热爱儿童、师德高尚、业务精良、结构合理的幼儿园教师队伍”，还提出把教职工资质及流动情况作为幼儿园保教质量评估监测的重要内容。

最后，围绕调查问题与幼儿教育专家、幼儿园管理者、幼儿园教师交流，观察并记录他们的态度和行为。获得幼儿园教师队伍质量的深入认识，使研究内容更加全面有效。同时在设计问卷问题及答案时可以避免出现含糊不清的问题和不符合实际的答案，力求问卷的有效性和可信性。

19

##### （2）框图法形成问卷初稿

根据调查问卷内容，将幼儿园教师队伍质量的基本指标转化为具体问题，运用框图法编制调查问卷。自编问卷一《幼儿园教师队伍资质质量状况调查》和问卷二《幼儿园教师队伍管理质量调查问卷》，采用封闭式结构，包括封面信、指导语、问题及答案、编码四大部分。问卷一主要用于调查幼儿教师的基本信息和资质水平，具体调查教师学历层次、幼儿园教师资格证持有情况、专业背景、教龄分布情况，以分析民办幼儿教师队伍资质水平。问卷二主要用于了解幼儿园教师队伍管理质量情况，包括幼儿教师队伍的职业培训管理、心理认同管理、薪酬待遇管理和招聘考评管理四大方面，为更深层次的分析民办幼儿园教师队伍管理质量状况提供现实依据。

### 4. 问卷的因子分析与维度

#### （1）问卷试测，并对预测问卷进行项目分析。

随机发放100份初始问卷，回收率100%，有效率96%。本研究初始问卷二《幼儿园教师队伍管理质量调查》，采用Likert5级评分法进行记分，从“完全符合”到“完全不符合”5个等级，分别记为5、4、3、2、1分。反向题记分与正向题记分对应相反。将收集到的预测问卷数据进行相关统计分析，依据临界比率法和题总相关法剔除问卷中不适合的项目。将缺失值、溢出值、反向记分题进行处理，计算题项总分，将总分按照高低进行排序，找出高低分组上下27%处得分，以独立样本T检验两组在题项上的差异，将结果不显著的题项进行剔除。然后对余下的14个题项进行同理处理，结果显示各题项呈显著性水平，表明适合进行探索性因素分析，最后确定正式问卷题项。

#### （2）正式问卷发放

经过对初始问卷的修改形成正式问卷，本着样本选取要有代表性原则，结合科学的抽样设计运用于正式调查中。本次调查共发放问卷430份，其中民办幼儿教师330份，公办

幼儿教师100份。问卷回收412份，有效问卷404份，问卷有效率为94%。

#### （3）《幼儿园教师队伍管理质量现状》问卷的探索性因素分析

考察对收集的数据进行探索性因素分析的可行性，结果显示：Chi-Square为490.229，

Bartlett球型检验值呈显著性水平（p<0.001），表明变量内部有共享因素的可能性。对14

个项目进行探索性因素分析，结果显示KMO值为0.663，Bartlett球型检验值呈显著性水

20

平（p<0.001），表明数据适合进行主成分因子分析。结果显示，特征值大于1的因素有 4

个，碎石图见图1。



**图 1** **《幼儿园教师队伍管理质量现状调查问卷》主成份因子分析碎石图**

从图中看出，从第4个因素开始，陡阶趋于平缓，出于问卷分析的简约性原则，表明

问卷的结构以4个因素为宜，最后确定本问卷由4因素14个项目组成。根据各因素的贡献率依次以及累计方差贡献率显示，当确定4个因素时，其方差极大旋转后特征根为1.957，总体方差解释率达到63.667%，表明可在63.667%的水平上解释总体方差，同时表明选择4个因素作为幼儿园教师队伍管理质量现状分类指标是比较合理的。在此基础上，研究者进一步对经过方差极大旋转后的因子载荷表进行分析。

21

**表1** **幼儿园教师队伍管理质量现状的因子载荷表(经正交旋转后)**

因子载荷

成份

1 2 3 4

C1.716

C2.657

C3.706

C4.611

C5.889

C6.716

C7.887

C8.712

C9.804

C10.548

C11.642

C13.757

C14.796

C12.588

从表1看出，第一个因素包括1、2、3、4四个题项，突出反映了幼儿园教师培训的具体情况，因此命名为教师职业培训管理；

第二个因素包含5、6、7三个项目，反映幼儿教师的工作认同和自我效能情况，可以总结为教师心理认同管理；

第三个因素包含8、9、10、11四个项目，主要反映幼儿教师目前的社会地位和工作待遇等方面的现状，因此可以命名为教师薪酬待遇管理；

第四个因素包含13、14、12三个项目，体现的是幼儿园制定科学合理的教师招聘选拔和考评制度等方面的现状，反映幼儿园在保障教师队伍质量方面具体措施实施情况，因此命名为教师招聘考评管理。

综上所述，通过探索性因素分析的方法，本研究将幼儿园教师队伍管理质量现状主要分为教师职业培训管理、心理认同管理、薪酬待遇管理和招聘考评管理四个因素。

22

### 5. 信效度检验

#### （1）信度检验

|  |  |
| --- | --- |
| 因素 | a 信度系数 |
| 教师职业培训 | 0.664 |
| 教师心理认同 | 0.798 |
| 教师薪酬待遇 | 0.707 |
| 教师招聘考评 | 0.653 |
| 现状总分 | 0.771 |

本研究采用克伦巴赫系数检验法检验问卷效度，运用SPSS13.0统计，结果显示：**表2：幼儿园教师队伍管理质量的总体以及各因素的信度系数**

从表中可以看出，幼儿园教师队伍管理质量现状问卷总量表Cronbach's Alpha为0.771，表明本问卷具有较好的信度。

#### （2）效度检验

设计专家评价表，请8名专家对《幼儿园教师队伍管理质量现状》调查问卷的有效性进行评定。对评定结果采用一致性检验，肯德尔W的值为0.834，由于N> 8，需对卡方值进行检验，卡方值为120.19，P＝0.000达到了极其显著的效果。说明专家评定一致性非常强。

## （二） 结构访谈法

### 1. 访谈工具

本研究通过结构访谈法调查幼儿园长对幼儿园教师队伍质量相关问题的看法。通过自编《幼儿园教师队伍质量建设状况》访谈提纲，从对幼儿园教师队伍质量的理解、提高幼儿教师队伍质量的策略、园所提供的待遇、培训情况、教师招聘、选拔与考核等方面进行详细的调查，为进一步了解鞍ft市民办幼儿园教师队伍质量建设现状取得实证资料。并在此基础上对问卷法收集到的数据进行合理的解释和佐证。

23

### 2. 访谈对象

本研究中的访谈对象在问卷调查的幼儿园中随机抽取该幼儿园园长，共访谈20名，其

中公办幼儿园园长3名，城市民办幼儿园园长10名，农村民办幼儿园园长7名。共20 所

幼儿园中，省级示范园2所、市级示范园3所、市级个体示范园1所、一级幼儿园7所、

二级幼儿园5所、三级幼儿园2所，包含了所有级别的幼儿园，具有一定的说服力。

### 3. 访谈提纲设计

本研究访谈提纲为两部分，第一部分为幼儿园基本信息，包括园所名称、地区、等级、规模等；第二部分为主要内容，包括幼儿园园长对高质量教师的判断条件、幼儿园提供的福利待遇、教师培训、人性化管理情况、教师考评选拔及提高教师队伍质量策略等方面。

### 4. 访谈提纲效度

邀请专家对访谈提纲的内容进行评价，根据专家建议进行相应的删除、修改和完善。对2～3名幼儿园园长进行访谈，根据她们的访谈结果和对访谈提纲的建议进行调整，改变部分问题的表述方式，力求访谈结果的客观性。

## （三） 数据分析方法

本研究采用SPSS13.0作为统计分析工具，运用卡方分析和独立样本T检验数据分析方法，对问卷的数据进行分析。

24

# 三、 研究结果

## （一） 鞍山市幼儿园教师队伍质量现状

### 1. 鞍ft市幼儿园教师队伍基本信息统计

此次调查共有22所幼儿园，发放问卷430份，其中民办幼儿园教师330份、公办幼儿

园教师100份。问卷回收412份，回收率为95.8%，未收回的问卷是由于邮寄方式的局限，有所遗漏；剔除漏题、错题问卷，有效问卷404份，有效率为98.1%。问卷数据用SPSS13.0进行处理分析，调查对象的基本情况描述如下：

从年龄上来看，调查对象的选取基本包括各个年龄段的幼儿教师，具有一定的普遍性。年龄在30岁以下的教师构成幼儿园教师队伍的主体，占64.4%的比重，说明幼儿园教师队伍趋于年轻化。

从园所性质和所在地区上看，公办幼儿园教师93名，且均为城市地区；民办幼儿园教

师311名，其中152名为城市地区，159名为农村地区。

从园所等级上来看，各个等级的幼儿园园所教师均有分布，说明了样本的代表性。其中市级示范园教师和一级幼儿园教师占据调查对象的主体；省级幼儿园教师所占比重

20.0%，绝大部分为公办园教师，为公办园教师队伍和民办园教师队伍的质量状况比较提供更明显的差异。

从教师的平均月薪来看，82.4%的幼儿教师平均月薪在2000元以下，幼儿教师的工资薪酬普遍较低，距达到国家公务员的平均工资水平相差甚远。

从教师职称上来看，82.4%的幼儿教师没有职称，且绝大多数为民办幼儿园教师。调查对象中，民办幼儿园教师中有职称的教师仅为11人，没有职称的为300人。

25

**表3** **问卷调查对象基本情况统计**

| 项目 | 选项 | 频数 | 百分比% |
| --- | --- | --- | --- |
|  | 21 岁以下 | 33 | 8.2 |
|  | 21～25 | 89 | 22.0 |
| 年龄 | 26～30 | 138 | 34.2 |
|  | 31～40 | 85 | 21.0 |
|  | 41 岁以上 | 59 | 14.6 |

公办93 23.0

性质

民办311 77.0

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 地区 |  | | |
|  | 农村 | 159 | 39.4 |
|  | 省级示范园 | 81 | 20.0 |
|  | 市级市范园 | 98 | 24.3 |
|  | 市级个体示范园 | 25 | 6.2 |
| 园所等级 | 标准化乡镇中心园 | 8 | 2.0 |
|  | 一级幼儿园 | 103 | 25.5 |
|  | 二级幼儿园 | 65 | 16.1 |
|  | 三级幼儿园 | 24 | 5.9 |
|  | 2000 元以下 | 333 | 82.4 |
| 平均月薪 | 2001～3000 | 62 | 15.3 |
|  | 3001～4000 | 9 | 2.2 |
|  | 小学中学高级 | 2 | 0.5 |
|  | 小学高级 | 32 | 7.9 |
| 职称 | 小学一级 | 20 | 5.0 |
|  | 小学二级 | 17 | 4.2 |
|  | 无 | 333 | 82.4 |

城市245 60.6

26

### 2. 鞍ft市民办幼儿园教师队伍质量现状

（1）幼儿园教师队伍质量总体信息

幼儿园教师队伍质量由两部分组成，包括幼儿园教师队伍资质质量和幼儿园教师队伍管理质量。因此，分别对两部分进行总体报告。

①幼儿园教师队伍资质质量总体报告

**表4** **鞍ft市幼儿园教师队伍资质质量总体信息统计**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 项目 | 选项 | 频数 | 百分比% |
|  | 研究生 | 2 | 0.5 |
|  | 本科 | 94 | 23.3 |
| 学历 | 大专 | 184 | 45.5 |
|  | 中专 | 120 | 29.7 |
|  | 初中及以下 | 4 | 1.0 |
| 否 182 | | | 45.0 |
| 是 | | 222 | 55.0 |
| 学前教育 | | 349 | 86.4 |
| 所学专业 教育类 | | 15 | 3.7 |
| 非教育类 | | 40 | 9.9 |
| 3 年以下 | | 96 | 23.8 |
| 3～5 年  教龄  6～10 年 | | 122  86 | 30.2  21.3 |
| 10 年以上 | | 100 | 24.8 |

幼儿教师资格证

由上表可知，鞍ft市幼儿园教师队伍中99.0%的教师为中专以上学历，基本达到幼儿教师资格要求，但仍有1%的幼儿教师是初中及以下学历，大专以上学历的教师为69.3%的比例，不能满足目前对幼儿教师高学历的要求；幼儿园教师半数以上持有幼儿教师资格证，仍有45.0%的幼儿教师无证上岗；鞍ft市幼儿教师队伍中86.4%为学前教育专业，但仍有9.9%的教师为非教育类；54.0%的幼儿教师的教龄在5年以下，其中23.8%的教师为

#### 3 年以下教龄，教学工作经验丰富者缺乏。

27

②民办幼儿园教师队伍资质质量总体信息统计

**表5** **鞍ft市民办幼儿园教师队伍资质质量总体信息统计**

| 项目 | 选项 | 频数 | 百分比% |
| --- | --- | --- | --- |
|  | 本科 | 33 | 10.6 |

学历

幼儿教师资格证

大专 158 50.8

中专 116 37.3

初中及以下 4 1.3

否 176 56.6

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 是 | 135 | 43.4 |
| 学前教育 | 272 | 87.5 |
| 所学专业 教育类 | 11 | 3.5 |
| 非教育类 | 28 | 9.0 |
| 3 年以下 | 67 | 21.5 |
| 3～5 年  教龄  6～10 年 | 105  76 | 33.8  24.4 |
| 10 年以上 | 63 | 20.3 |

从学历来讲，鞍ft市民办幼儿园教师的学历水平偏低，38.6%的教师为中专及以下学历，没有研究生，本科学历的教师数量也偏低，但半数以上均具有大专学历。民办幼儿园教师的幼儿教师资格证的持有率也较低，持有幼儿园教师资格证的教师不足民办幼儿园教师总数的一半。民办幼儿园教师普遍都是学前教育专业毕业，有专业背景的民办幼儿园教师比例高于鞍ft市总体幼儿园教师的比例。民办幼儿园教师的教龄在3～5年的居多，教龄在5年以上的教师比例也占有较大比例，说明民办幼儿园的教师队伍资质质量的发展潜力较大。

28

③幼儿园教师队伍管理质量不同方面的信息统计

**表6** **鞍ft市幼儿园教师队伍管理质量不同方面信息统计**

| 项目 | 水平 | 平均分 | 标准差 |
| --- | --- | --- | --- |
|  | 研究生 | 42.0000 | 0.00000 |
|  | 本科 | 37.6064 | 5.16027 |
| 学历 | 大专 | 37.1250 | 5.34397 |
|  | 中专 | 37.4250 | 5.11656 |
|  | 初中及以下 | 34.5000 | 3.10913 |
| 资格证 | 否  是 | 37.3846  37.2748 | 4.85086  5.49712 |
|  | 学前教育 | 37.4155 | 5.22834 |
| 毕业专业 | 教育类 | 36.8667 | 5.02660 |
|  | 非教育类 | 36.7000 | 5.18973 |
|  | 3 年以下 | 38.4375 | 4.53945 |
| 教龄 | 3～5 年  6～10 年 | 37.7623  37.2093 | 4.78471  5.17259 |
|  | 10 年以上 | 35.8200 | 6.00232 |
| 性质 | 公办  民办 | 37.4839  37.2765 | 5.29892  5.19063 |
| 地区 | 城市农村 | 37.7755  36.6289 | 5.13612  5.26218 |

如上表所示，在幼儿园教师队伍管理质量总体上，鞍ft市幼儿教师队伍管理质量基本随教师学历增长而增长，教师学历越高，管理质量越好；持有幼儿园教师资格证的教师管理质量总体水平低于无幼儿园教师资格证的教师，需要加强拥有教师资格证的教师管理质量；从专业背景上来看，毕业于学前教育专业的幼儿教师管理质量水平较好；在教师教龄方面，幼儿教师管理质量水平随教龄增长而呈递减趋势，教龄越大，质量发展动力越不足。

29

##### （2）民办幼儿园教师队伍资质质量分布现状

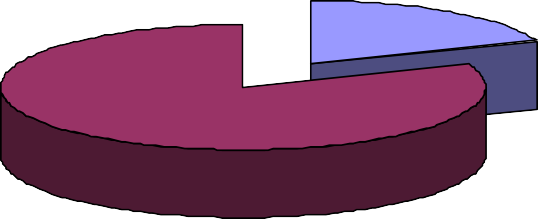
由文献综述得出优秀的幼儿园教师是教龄在5年以上拥有幼儿园教师资格证的毕业于学前教育专业大专以上学历的教师。这些教师在教师队伍中所占的比例就可以反映教师队伍质量的一个方面。

①鞍ft市幼儿园优秀教师总数分布情况

对调查数据进行统计分析，鞍ft市幼儿园教师队伍中，毕业于学前教育专业、教龄在

5年以上、有幼儿教师资格证、学历在大专及以上水平的教师有77 人，占教师队伍总数

19.1%的比例。分布如下所示：



鞍ft市幼儿园教师队伍中优秀质量教师统计图

19.10%

符 合 不符合

80.90%

**图2** **鞍ft市幼儿园教师队伍中优秀教师统计图**

②鞍ft市城市地区不同性质幼儿园优秀教师分布情况

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 性质 | 非优秀 | 优秀 | 总计 |
| 公办 | 57 | 36 | 93 |
| 民办 | 133 | 19 | 152 |
| 总计 | 190 | 55 | 245 |

鞍ft市城市地区不同性质的幼儿园教师分布进行统计，结果如下所示：**表7：鞍ft市城市地区不同性质幼儿园优秀教师分布统计**

利用卡方分析对数据进行分析，**2 22.76, df 1, *S*ig 0.000 \*\*\*. 分析显示，鞍ft

30

市城市地区的不同性质的幼儿园，优秀教师的数量分布有显著差异。公办幼儿园教师队伍中优秀教师比例为38.7%，民办幼儿园教师队伍中优秀教师所占比例为12.5%，公办园优秀教师数量要多于民办园。

③鞍ft市不同地区民办幼儿园优秀教师分布情况

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 地区 | 非优秀 | 优秀 | 总计 |
| 城市民办 | 133 | 19 | 152 |
| 农村民办 | 137 | 22 | 159 |
| 总计 | 270 | 41 | 311 |

鞍ft市不同地区的民办幼儿园教师分布进行统计，结果如下所示：**表8：鞍ft市不同地区民办幼儿园优秀教师分布统计**

利用卡方分析对数据进行分析，**20.121, df1, *S*ig0.728。分析显示，鞍ft市不同地区的民办幼儿园，优秀教师的数量分布没有显著差异。

##### （3）幼儿园教师队伍管理质量的不同维度的报告

鞍ft市幼儿园教师队伍管理质量分数在不同维度上的分数分布呈现如下：

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 教师职业培训 | **表 9：鞍ft市幼儿园教师职业培训分数分布统计** |  |
| 项目 | 选项 平均分 | 标准差 |
|  | 研究生 13.0000 | 0.00000 |
|  | 本科 11.0319 | 2.01314 |
| 学历 | 大专 10.9783 | 1.74918 |
|  | 中专 10.8000 | 1.96011 |
|  | 初中及以下 11.0000 | 0.81650 |
| 资格证 | 否 11.0220  是 10.8874 | 1.84767  1.88850 |
| 毕业专业 | 学前教育 10.9370 | 1.81992 |
|  | 31 |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 教育类 | 11.2000 | 1.65616 |
| 非教育类 | 10.9500 | 2.35285 |
| 3 年以下 | 11.1875 | 1.81985 |
| 3～5 年 | 10.9672 | 1.87164 |
| 教龄 |  |  |
| 6～10 年 | 10.8837 | 1.71786 |
| 10 年以上 | 10.7500 | 2.03194 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 教师心理认同 | **表 10：鞍ft市幼儿园教师心理认同分数分布统计** |  |
| 项目 | 选项 平均分 | 标准差 |
|  | 研究生 5.0000 | 0.00000 |
|  | 本科 3.7660 | 1.73779 |
| 学历 | 大专 3.3152 | 0.77431 |
|  | 中专 3.4500 | 0.93350 |
|  | 初中及以下 3.7500 | 1.50000 |
| 资格证 | 否 3.3462  是 3.5766 | 0.81827  1.33216 |
|  | 学前教育 3.4355 | 0.98231 |
| 毕业专业 | 教育类 4.0000 | 1.13389 |
|  | 非教育类 3.6000 | 2.02295 |
|  | 3 年以下 3.5521 | 1.12268 |
| 教龄 | 3～5 年 3.3525  6～10 年 3.3837 | 0.77055  0.98421 |
|  | 10 年以上 3.6200 | 1.55557 |

教师薪酬待遇

32

**表11** **鞍ft市幼儿园教师薪酬待遇分数分布统计**

| 项目 | 选项 | 平均分 | 标准差 |
| --- | --- | --- | --- |
|  | 研究生 | 16.0000 | 0.00000 |
|  | 本科 | 14.9681 | 3.61434 |
| 学历 | 大专 | 15.6522 | 3.96414 |
|  | 中专 | 16.3000 | 3.26581 |
|  | 初中及以下 | 12.5000 | 1.29099 |
| 资格证 | 否  是 | 15.9890  15.3829 | 3.50531  3.82801 |
|  | 学前教育 | 15.7679 | 3.72403 |
| 毕业专业 | 教育类 | 14.8000 | 3.64887 |
|  | 非教育类 | 15.0000 | 3.41189 |
|  | 3 年以下 | 16.3333 | 3.23034 |
| 教龄 | 3～5 年  6～10 年 | 16.2623  15.6977 | 3.38886  3.49477 |
|  | 10 年以上 | 14.2300 | 4.24943 |
| 教师招聘考评 |  |  |  |

**表12** **鞍ft市幼儿园教师招聘考评分数分布统计**

| 项目 | 选项 | 平均分 | 标准差 |
| --- | --- | --- | --- |
|  | 研究生 | 8.0000 | .00000 |
|  | 本科 | 7.8404 | 1.90812 |
| 学历 | 大专 | 7.1793 | 1.30380 |
|  | 中专 | 6.8750 | 1.04971 |
|  | 初中及以下 | 7.2500 | 2.21736 |
| 资格证 | 否 | 7.0275 | 1.43912 |

33

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | 是 | 7.4279 | 1.43698 |
|  | 学前教育 | 7.2751 | 1.43798 |
| 毕业专业 | 教育类 | 6.8667 | 1.06010 |
|  | 非教育类 | 7.1500 | 1.67255 |
|  | 3 年以下 | 7.3646 | 1.49469 |
|  | 3～5 年 | 7.1803 | 1.13557 |
| 教龄 |  |  |  |
|  | 6～10 年 | 7.2442 | 1.55629 |
|  | 10 年以上 | 7.2200 | 1.65499 |

##### （4）鞍ft市城市地区不同性质的幼儿园教师队伍管理质量比较

由于优秀教师和非优秀教师之间的差异非常地显著，因此，在进行幼儿园教师队伍的管理质量比较时需分别进行比较。

①鞍ft市城市地区不同性质的幼儿园非优秀教师的队伍管理质量比较

城市地区不同性质幼儿园非优秀教师队伍管理质量总体和不同维度平均分数如下表：**表13：鞍ft市城市地区不同性质的幼儿园非优秀教师队伍管理质量分数统计**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 项目 | 性质 | 平均分数 | 标准差 |
| 教师职业培训 | 公办  民办 | 11.2632  11.0752 | 1.88534  1.60314 |
| 教师心理认同 | 公办  民办 | 3.7544  3.5338 | 1.96651  1.06279 |
| 教师薪酬待遇 | 公办  民办 | 15.8070  16.2406 | 3.45604  3.48623 |
| 教师招聘考评 | 公办  民办 | 7.5789  7.3835 | 1.34891  1.68650 |
| 总体 | 公办民办 | 38.4035  38.2331 | 5.01733  4.77507 |

34

对鞍ft市城市地区不同性质的幼儿园非优秀教师的队伍管理质量的总体和不同维度平均分进行独立样本T检验的结果如下表所示：

**表14** **鞍ft市城市地区不同性质的幼儿园非优秀教师队伍管理质量的差异性检验**

| 项目 | T 值 | Sig 值 |
| --- | --- | --- |
| 教师职业培训 | 0.702 | 0.484 |
| 教师心理认同 | 0.999 | 0.319 |
| 教师薪酬待遇 | -0.788 | 0.432 |
| 教师招聘考评 | 0.775 | 0.439 |
| 总体 | 0.222 | 0.825 |

数据分析显示，鞍ft市城市地区不同性质的幼儿园非优秀教师的队伍管理质量在总体和不同维度上均没有显著差异。对于非优秀幼儿园教师的队伍管理质量来说，不论在城市公办幼儿园或城市民办幼儿园，园所性质对其队伍管理质量没有影响。

②鞍ft市城市地区不同性质的幼儿园优秀教师队伍管理质量的比较

城市地区不同性质幼儿园优秀教师队伍管理质量总体和不同维度的平均分数如下表：**表15：鞍ft市城市地区不同性质的幼儿园优秀教师队伍管理质量分数统计**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 项目 | 性质 |  | 平均分数 | 标准差 |
| 教师职业培训 | 公办  民办 |  | 10.4722  9.8947 | 2.07689  2.40127 |
| 教师心理认同 | 公办  民办 |  | 3.8889  3.2105 | 1.40972  0.53530 |
| 教师薪酬待遇 | 公办  民办 |  | 13.4722  15.4737 | 3.56560  3.50188 |
| 教师招聘考评 | 公办  民办 |  | 8.1944  7.4211 | 1.76990  2.00875 |
| 总计 | 公办民办 |  | 36.0278  36.0000 | 5.47454  6.44636 |
|  |  | 35 |  |  |

对鞍ft市城市地区不同性质的幼儿园优秀教师的队伍管理质量的总体和不同维度的平均分数进行独立样本T检验，结果如下表所示：

**表16** **鞍ft市城市地区不同性质的幼儿园优秀教师队伍管理质量的差异性检验**

| 项目 | T 值 | Sig 值 |
| --- | --- | --- |
| 教师职业培训 | 0.929 | 0.357 |
| 教师心理认同 | 2.015 | 0.049\* |
| 教师薪酬待遇 | -1.992 | 0.052 |
| 教师招聘考评 | 1.471 | 0.147 |
| 总体 | 0.017 | 0.987 |

数据分析显示，鞍ft市城市地区公办幼儿园优秀教师和城市地区民办幼儿园优秀教师在教师队伍管理质量总体上没有显著差异，但在教师心理认同方面存在显著差异。城市公办幼儿园优秀教师的心理认同感的平均分数为3.89，城市民办幼儿园优秀教师的心理认同感平均分数为3.21，城市民办幼儿园优秀教师心理认同感较低。

##### （5）鞍ft市不同地区的民办幼儿园教师队伍管理质量报告

①鞍ft市不同地区的民办幼儿园非优秀教师队伍管理质量比较

鞍ft市城市不同地区的民办幼儿园非优秀教师的队伍管理质量的总体和不同维度的平均分数如下表所示：

**表 17** **鞍ft市不同地区的民办幼儿园非优秀教师队伍管理质量分数统计**项目地区平均分数标准差

教师职业培训教师心理认同教师薪酬待遇

城市 11.0752 1.60314

农村 10.9708 1.94006

城市 3.5338 1.06279

农村 3.2993 0.64586

城市 16.2406 3.48623

农村 15.7737 3.76320

36

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 城市 | 7.3835 | 1.68650 |
| 教师招聘考评 |  |  |
| 农村 | 6.8102 | 0.86205 |
| 城市 | 38.2331 | 4.77507 |
| 总体 |  |  |
| 农村 | 36.8540 | 5.15430 |

对鞍ft市不同地区的民办幼儿园非优秀教师的队伍管理质量的总体和不同维度的平均分数进行独立样本T检验，结果如下表所示：

**表18** **鞍ft市不同地区的民办幼儿园非优秀教师队伍管理质量的差异性检验**

| 项目 | T 值 | Sig 值 |
| --- | --- | --- |
| 教师职业培训 | 0.481 | 0.631 |
| 教师心理认同 | 2.199 | 0.029\* |
| 教师薪酬待遇 | 1.057 | 0.292 |
| 教师招聘考评 | 3.532 | 0.000\*\*\* |
| 总体 | 2.279 | 0.023\* |

数据分析显示，鞍ft市不同地区的民办幼儿园非优秀教师的队伍管理质量在总体上存在显著差异。在幼儿教师心理认同与教师招聘考评方面均存在显著差异。鞍ft市城市民办幼儿园非优秀教师的总体队伍管理质量高于农村民办幼儿园非优秀教师，在教师心理认同和教师招聘考评方面，城市民办幼儿园非优秀教师队伍管理质量高于农村民办幼儿园。

②鞍ft市不同地区的民办幼儿园优秀教师的队伍管理质量比较

鞍ft市不同地区的民办幼儿园优秀教师的队伍管理质量的总体和不同维度的平均分数如下表所示：

37

**表19** **鞍ft市不同地区的民办幼儿园优秀教师队伍管理质量分数统计**

| 项目 | 地区 | 平均分数 | 标准差 |
| --- | --- | --- | --- |
| 教师职业培训 | 城市  农村 | 9.8947  10.9091 | 2.40127  1.77037 |
| 教师心理认同 | 城市  农村 | 3.2105  3.0000 | 0.53530  0.00000 |
| 教师薪酬待遇 | 城市  农村 | 15.4737  14.7273 | 3.50188  4.33350 |
| 教师招聘考评 | 城市  农村 | 7.4211  6.5909 | 2.00875  0.66613 |
| 总计 | 城市农村 | 36.0000  35.2273 | 6.44636  5.82222 |

对鞍ft市不同地区的民办幼儿园优秀教师队伍管理质量的总体和不同维度的平均分数进行独立样本T检验，结果如下表所示：

**表20** **鞍ft市不同地区的民办幼儿园优秀教师队伍管理质量的差异性检验**

| 项目 | T 值 | Sig 值 |
| --- | --- | --- |
| 教师职业培训 | -1.553 | 0.128 |
| 教师心理认同 | 1.848 | 0.072 |
| 教师薪酬待遇 | 0.600 | 0.552 |
| 教师招聘考评 | 1.829 | 0.075 |
| 总体 | 0.403 | 0.689 |

数据分析显示，鞍ft市城市地区民办幼儿园优秀教师队伍管理质量的总体和队伍管理质量的不同维度方面，与农村地区民办幼儿园优秀教师均没有显著差异。不论在城市民办幼儿园或是农村民办幼儿园，优秀幼儿园教师队伍管理质量水平是比较稳定的。

38

## （二） 鞍山市民办幼儿园教师队伍质量的主要影响因素

在整理自填问卷调查中的开放式问题“可以通过哪些措施提高幼儿园教师队伍质量”与结构性园长访谈资料的基础上，本研究通过对回答的编码和深度分析，了解目前民办幼儿园教师在提高自身素质和整个队伍质量水平方面最迫切的需要，整理出目前影响民办幼儿园教师队伍质量的重要因素。具体包括教师职业培训、享有的地位待遇、教师选拔考评、园所激励策略等方面。

### 1. 教师职业培训情况是影响民办幼儿园教师队伍质量的重要因素

调查资料显示，加强民办幼儿园教师职业培训是提高民办幼儿园教师队伍质量的迫切需要，在开放式问题中，几乎所有的幼儿园教师都写到“通过培训能够提高教师队伍质量”，并且对培训的方式、内容等提出了自己的建议和需求。32.5%的民办幼儿园教师对目前的培训情况不满意，提出希望有更多的培训机会，可以多参加各种教师培训，提高自身素质。结合园长访谈调查得知，民办幼儿园教师职业培训情况远低于公办幼儿园，民办幼儿园教师队伍质量的提升需要良好的教师职业培训，而通过调查发现，民办幼儿园教师培训存在众多问题，严重影响教师队伍质量状况：

#### （1）资金投入极度缺乏

根据访谈资料显示，近一年内，公办幼儿园为教师培训投入的资金平均为55000元；

民办幼儿园为教师培训投入的资金明显低于公办园，平均为9914.5元，且农村民办幼儿园教师培训投入资金低于城市民办幼儿园。如下图所示：

39

**图3** **鞍ft市幼儿园教师平均培训资金**

幼儿园教师平均培训资金

60000

55000

50000

40000

30000

平均培训资金

20000

10000

0

10400

9429

公办园 城市民办 农村民办

元

#### （2）培训方式单一枯燥

培训资金投入的多少会在一定程度上限制培训的形式。开放式问题调查发现，幼儿园特别是民办幼儿园的培训方式大多为园内培训，培训方式单一枯燥。59.5%的民办幼儿园教师提出走出幼儿园，多观摩示范园、大型优秀园所，通过公开课的方式观摩优秀教师榜样，教师之间研讨座谈，相互交流经验，达到优秀资源共享，特别是农村民办幼儿园教师占了47.2%的比重；7.4%的民办幼儿园教师表示外出省外培训能更好的开拓视野、丰富思想，更有利于提高自身质量。4.2%的民办幼儿教师提出请专家入园，进行教育讲座、举行学术会议、对幼儿园教师一线工作进行指导。2.2%的教师提出利用网上培训的方式对幼儿教师进行培训，农村民办幼儿教师占1.6%的比重。

通过访谈发现，公办幼儿园培训形式包括园内培训、请专家入园指导、送教师外出培训等多种培训形式；民办幼儿园教师培训多采用园内培训，9名民办园长表示幼儿园没有请过专家入园进行指导，11.8%的民办幼儿园没有为教师提供外出培训的机会，4名民办幼儿园园长尤其是农村民办幼儿园园长提出，对教师培训采用网络培训的形式。可见，民办幼儿园教师培训形式单一。

农村民办幼儿园J园长在访谈中提到：“对教师进行形式多样、内容丰富的培训，培训方式通过活动观摩、公开课的方式，提供优秀榜样，通过教师同伴互助、交流研讨，积累教学经验，有利于提高教师的各方面素质能力，能够提高园内教师队伍的质量水平，这

40

是没有什么疑问的。我们都知道教师培训的重要性，也经常组织教师园内培训，并收到了一定效果。请专家入园来进行实际指导是我们园长和教师都热切希望达成的。但由于地区、资源、资金等条件的限制，很难形成一个良好的合作模式。专家没有入园指导，我们就采用网络培训的形式，教师通过网络自主学习，随时学习专业知识和方法，解决实际问题。网络培训对于农村来说是比较方便的，要鼓励幼儿教师学会网上学习。“

#### （3）培训内容片面低效

根据调查结果发现，29.6%的民办幼儿园教师提出幼儿园要对教师进行专业素质培训，培训内容包括专业知识（幼儿心理特点、幼儿教育）培训，提高幼儿教师的理论水平；专业技能培训，增强幼儿教师实际工作能力；专业情意培训，包括教师职业道德如奉献精神，爱心、耐心、责任心等培训，提高教师的综合素质。

17%的民办幼儿园教师指出提高幼儿园教师队伍质量就要使幼儿园教师掌握学前教育发展的最新动态，培训内容应该包括新的教育理念、新出台的学前教育政策文件、新教材培训和专业书籍阅读培训。鼓励幼儿园教师自主学习、阅读专业书籍和杂志，提高专业水平和自主学习能力。

5.8%的民办幼儿园教师提出提高幼儿园教师队伍质量就要重视教育、教学课题研究，幼儿园要开展多元化教研活动，建立一套完整的教育教学科研体系和一支研究型的幼儿教师队伍，提高幼儿教师的科学研究能力。

对教师进行职业发展规划培训，2.3%的民办幼儿园教师提出学历提高培训有助于提高自身文化素质水平，培养教师终身学习的观念；有教师写到幼儿教师培训还应包括课外知识培训和素质拓展内容，丰富幼儿教师的一般知识和兴趣需要。

结合园长访谈，幼儿园H园长提出：“目前，民办幼儿园教师培训培训内容需要进一步丰富，不仅重视教师专业知识方面的培训，促进幼儿教师专业理论的发展，还要重视师德培训和心理素质培养，提高教师职业道德修养和心理健康；锻炼幼儿教师的教科研能力，提高教师的科研意识，交给教师基本、有效的科研方法等；还应增强教师自主学习的能力，鼓励教师不断学习，为教师提供专业书籍和杂志，使教师掌握教育形势动态，促进教师全面素质的提升”。

41

#### （4）培训计划缺乏系统

11.3%的民办幼儿园教师提出，幼儿园重视并做好幼儿教师的入职岗位培训、在职培训是提高教师队伍质量的有效措施。5.5%的幼儿教师提出幼儿园教师培训要面向全体教师，积极组织参加省、市、区各级专业培训和进修；1.6%教师提出培训计划要针对实际情况和教师需求做出相应调整，可以组织定期培训和不定期培训；另外有两名教师指出幼儿教师培训的效果要有质量保障。

在培训次数上，民办幼儿园也是低于公办幼儿园。近一年内，公办幼儿园组织教师园内培训的平均次数为20次，教师外出培训的平均次数为10次；民办幼儿园组织教师园内

培训的平均次数为10次，教师外出培训的平均次数为4次，低于公办幼儿园教师培训次数的半数。一位民办幼儿园园长在访谈中说到：“我们幼儿园平均每周会进行一次园内培训，每学期选送教师进行园外或省外学习，这样一年内园内培训大约为30次，外出培训为1～2次。基本上能够满足园内教师的需求，能及时了解和解决各种问题。这样的情况应该在民办幼儿园中还是比较好的状态。但是相比较公办幼儿园，还是有差距的。公办幼儿园有上级规定的培训计划和培训资金供给，除了按照计划组织教师培训，有能力和资源再组织一些自己的培训。多数民办幼儿园在教师培训上是做的不够的。”

### 2. 教师享有的工作地位待遇是影响民办幼儿园教师队伍质量的核心因素

良好的工作地位待遇是提高民办幼儿园教师队伍质量的推动助力，调查数据显示，

18.6%的民办幼儿园教师提到了工作地位待遇对幼儿园教师队伍质量的影响。

#### （1）社会地位方面

根据调查数据显示，5.1%的民办园教师表明，幼儿园教师工作需要得到社会的认可和重视、需要家长给予更多支持和理解，提高幼儿教师的专业社会地位，激发教师的工作热情，进一步提高幼儿园教师队伍质量。

结合园长访谈，大部分园长认为目前民办幼儿园教师的社会地位与公办幼儿园教师社会地位的差距缩短了许多，在许多方面都有了一定的改善，但是在实质上还是存在不同之处。民办幼儿园Z园长表示：“随着自身素质和幼儿园管理各方面的加强，现在民办幼儿园的教师们的工作地位得到了很大的提升。家长越来越尊重我们教师的教育，对教师的工作给予了更多的配合与支持；其它幼儿园，包括公办幼儿园的教师与我园教师平等互助、

42

友好交流，我园教师的一些教学活动、教具设计等受到了业界的好评和学习；教师们有机会参加一些教师培训和评选活动等。这些都体现了教师地位的提升。但是，毕竟是私立幼儿园，幼儿教师没有像公办幼儿园教师的一样的身份编制，身份得不到认可，享受不到国家给予的工资待遇和各项福利政策，社会地位相比较来说，还是比较低的。民办幼儿教师的社会地位低，必然会引起很多问题，如职业认同感低，工作缺乏积极性等，影响民办幼儿园教师队伍质量状况。“

#### （2）工资福利方面

开放式问题调查数据表明，6.4%的民办幼儿教师提出要提高薪酬待遇来留住和吸引优秀教师，通过提高工资水平、民办幼儿园教师纳入正式教师行列并与其享有同等的社会福利待遇、完善各项社会福利保障的措施来提高和保障幼儿园教师队伍质量。1.3%的农村民办幼儿园教师写到“要按时发放教师的工资，保障教师队伍质量”，可知农村民办幼儿园中1.3%的教师不能按时拿到自己的工资，影响农村民办幼儿园教师队伍质量。

结合园长访谈发现，公办、民办幼儿教师待遇相差甚远，民办幼儿教师离职率高，严重影响民办幼儿园教师队伍质量。通过访谈发现，公办幼儿园教师的平均月工资为2867

元，民办幼儿园教师平均月工资为1725元，公办幼儿教师工资约为民办幼儿教师工资的

1.7倍。另外，问卷调查结果显示，49.5%的公办幼儿园教师平均月薪在20001～3000元之间，还有8.6%的教师平均月薪在3000元以上。而民办幼儿园教师仅有5.1%的平均月薪在

20001～3000元之间，94.6%的民办幼儿教师平均月薪在2000元以下。由此可见，民办幼儿园教师的工资水平明显低于公办幼儿园教师。公办幼儿园近一年内没有教师离职情况，民办幼儿园教师总离职率为18.3%，城市民办幼儿园教师离职率高达24.3%，农村民办幼儿园为12.5%，民办幼儿园尤其是城市民办幼儿园教师队伍不稳定。

一位城市民办幼儿园园长在访谈中说到：“民办幼儿园教师的工资水平和公办园差距很大，民办幼儿教师的工资水平在很大程度上是与园所盈亏挂钩的，不比公办幼儿教师有正式的编制，享有政府财政拨款。民办幼儿教师工作压力很大，付出的精力、工作量要比公办教师多上许多，但是工资待遇却比公办幼儿教师少很多。造成好多教师对自己的工作不满意，职业认同感低，缺乏工作热情。很多教师有离职的想法，近一年我们园就有3名教师离开了幼儿园。”

43

不同性质园所的教师待遇差距还体现在社会福利待遇上。访谈发现，公办幼儿园为教师提供医疗保险、养老保险、失业保险、生育保险、工伤保险以及住房公积金，公办幼儿教师“五险一金”、“三险一金”的福利待遇使其拥有良好的社会保障。民办幼儿园为教师提供的社会保障少之又少，访谈对象中只有一所城市民办园为教师提供了“五险”，一所农村民办幼儿园为教师提供医疗保险，除此之外别无其他。

#### （3）园所管理方面

调查数据显示，6.4%的民办幼儿园教师提出要提高幼儿园教师队伍质量，幼儿园需采取人性化管理，关心教师的生活情况与教师身心健康。民办幼儿园教师指出幼儿园要为教师创造一个良好的工作环境，提供良好的硬件设备和工作条件；4.2%的民办幼儿教师提出幼儿园要经常对教师进行心理辅导，调节教师的不良情绪，采取多种方式如限定师生比、出游等，释放教师工作压力。上述各方面都体现了教师工作地位待遇对幼儿园教师队伍质量的重要影响。

根据访谈结果显示，民办幼儿园缺乏对教师身心健康的关注民办幼儿园平均师生比为1: 17，高于《全日制、寄宿制幼儿园办园标准》中对师生比1: 15的最高限制，民办幼儿园教师数量配备不足，民办幼儿教师工作量很大，工作压力随之增长，身心健康出现种种问题。对于幼儿园教师身心健康的关心情况，民办幼儿园和公办幼儿园存在较大差别。公办幼儿园园长说到：“我们园每年都会组织教师进行一次身体健康检查，保证教师

以健康的身体状态投入到工作中，也防止有慢性传染病者对幼儿造成不良影响，对教师和幼儿都负责任。关于教师心理方面，我们有对教师进行正式的心理健康教育和良好情绪的培训。另外在日常中及时发现教师的情绪问题，个别谈话了解情况，缓解教师的心理压力，使其保持良好的工作状态”。公办幼儿园关心教师身心健康，每年组织教师进行一次体检；关注教师心理健康，采用正式或非正式的方式疏解教师心理压力和不良情绪，保证教师以良好的身心状态投入到工作中。

民办幼儿园对教师身心健康的关注程度不高，访谈发现有三所民办幼儿园没有定期对教师进行健康体检，也没有对教师进行心理健康教育，交给教师正确调节心理情绪的方法。一名民办幼儿园园长在访谈中提到：“幼儿园不是每年都组织教师进行身体健康检查，教师身体情况都不错，不用每年都进行体检。对教师的心理健康教育没有正式的培训，一般

44

是发现有情绪不稳定的情况就及时谈话了解，及时解决问题。另外，为了缓解教师的心理压力，我们会给教师休息的时间，让她调整心情，或者组织教师出游来释放压力。“

### 3. 教师的选拔考评是影响民办幼儿园教师队伍质量的关键因素

开放式问题调查结果显示，民办幼儿园教师队伍中有11.6%的教师提出科学合理的幼儿园教师招聘选拔和考评能有效提高和保障幼儿园教师队伍的质量，选拔考评是提高民办幼儿园教师队伍质量的坚实保障。

7.4%的民办幼儿园教师提出提高幼儿园教师队伍的质量，幼儿园要建立严格的教师招聘选拔制度。提出的具体要求包括：持有幼儿园教师资格证、为学前教育专业毕业、入职前接受过学前教育培训、要热爱幼教事业。根据访谈资料显示，幼儿园关注教师招聘在教师队伍质量保障方面的重要性，大多数幼儿园建立了教师招聘制度，但是其合理性和实施落实却有待思考。幼儿园Z园长提出：“建立严格的教师招聘制度是保障幼儿园教师质量的有力措施，要把好幼儿教师的入口关。我们园有明确的招聘规章招聘幼儿园教师，首先要求应试者具有爱心和责任心，其次是学历要求和专业背景，有教学工作经验者优先录取。”“虽然幼儿园制定了教师招聘制度，也有明确的实施规定，但是由于各方面原因，有些时候并没有实际落实，缺乏监督实施。”

4.2%的民办幼儿园教师认为合理有效的教师考评制度有利于提高教师队伍质量。提出幼儿园要制定系统的教师考评制度，对幼儿教师进行定期评比选拔考试，制定合理的评比标准；多选拔骨干教师，为更多的教师提供上升的空间；建立淘汰机制，对不合格教师给予淘汰。建立教师考评制度，制定具体有效的考评措施和办法，有合理的教师淘汰机制，能够保障幼儿园教师队伍质量。民办园W园长提出：“保障幼儿园教师队伍质量还要有一套系统有效的教师考评制度，包括考评的内容、考评的方式、考评的时间安排、考评的结果处理、考评有没有效果等等问题。目前，我们园所对教师的考评主要集中在教师的教学方面，每个月一小评、每学期一大评，把考评的结果和发现的问题以卡片的形式发到各个班级。考评优秀的给予奖状荣誉和奖金鼓励，考评存在问题的进行个别谈话和指导，屡教不改的给予辞退。当然，这个考评制度需要进一步成熟，向更有效的方向发展。”

45

### 4. 建立激励制度是提高民办幼儿园教师队伍质量的有力措施

科学合理的激励措施有利于幼儿园教师质量提高，6.1%的幼儿园教师提出幼儿园应建立教师激励制度。创建有效的奖惩制度，表彰、奖励优秀教师，给予鼓励支持；幼儿园多组织竞争、竞赛活动，激发幼儿教师的竞争意识、锻炼幼儿教师的实践能力；让教师参与幼儿园管理，增加教师的主人翁意识和职业认同感，培养教师的团队意识。

幼儿园特别是民办幼儿园建立教师激励制度来激发教师工作热情和积极性，保障教师队伍质量。W园长表示：“建立明确的奖励制度，表彰优秀、评优评先。最有效的办法是给予奖金激励，提高教师工作的积极性，激发幼儿园教师队伍的热情。多组织竞赛活动，运用多种激励措施保持教师队伍的活力，建立一支有竞争意识、积极活跃的教师队伍。”

### 5. 教师学历层次是影响民办幼儿园教师队伍质量的因素之一

开放式问题调查发现，10.6%的幼儿园教师表明教师要不断学习，参加学历培训，主动提高自身学历水平，增加文化知识储备、提高自身文化素养。有7.2%的幼儿教师提出高学历的幼儿园教师能够在很大程度上促进幼儿园教师队伍质量的提高，高学历层次的幼儿园教师队伍是推动幼儿园教师队伍质量不断发展的稳定力量。

访谈发现，高学历幼儿教师是幼儿园的一致诉求，公办幼儿园和民办幼儿园园长在判断高质量幼儿教师方面一致的提出了教师学历的重要性。但不同性质的幼儿园对教师学历层次有不同的要求。

公办幼儿园L园长：“判断一名高质量幼儿教师，我们首先看他的学历是什么。园所的专任教师绝大多数为本科学历，最低的要求也是大专学历。学历高的教师其自身修养和文化素质也高，在理论水平上层次较高，实际工作进步也快，对幼儿产生更多好的教育影响。”

城市民办幼儿园W园长：“看一名幼儿园教师质量水平高低，先看他的学历水平，如果招聘幼儿园教师，在其他条件相差不多的情况下，本科学历的幼儿教师是我们的第一选择。像我们民办幼儿园，高学历的教师数量很少，大多数为大专学历。园所为了更好地保证教育质量，保证主班教师为本科学历，配班教师为学前教育专业大专学历。”

农村民办幼儿园教师学历层次最低，急需高学历幼儿教师。一名农村民办幼儿园园长在访谈中提到：“农村幼儿园各方面条件和城市幼儿园差的太多，尤其像我们民办幼儿园，由于自筹经费，各种资源条件、工作环境、福利待遇等和城市幼儿园、公办幼儿园相距较

46

远。这样的条件很难吸引高学历教师在这工作，农村民办幼儿园教师绝大部分为大专以下学历，中专学历的教师占有很大一部分。没有高学历的教师，教师队伍质量很难谈上提升，希望有更多的本科学历教师注入幼儿园中”。

### 6. 教师自我提高是提升民办幼儿园教师队伍质量的内在力量

根据调查结果显示，46.3%的幼儿园教师表示教师自主学习、自我提高能有效提升幼儿园教师质量水平。9.6%的民办幼儿园教师指出幼儿教师要常常反思自身，不断检查自身、提高自己。调查资料显示：幼儿园教师要多于幼儿互动，不断积累实践经验；要多阅读专业书籍，提高理论水平；积极参加各级考试、比赛，锻炼专业能力；倾听家长意见和建议，认识自身工作的不足。

结合访谈发现，部分幼儿园园长提出有效提高幼儿园教师队伍质量的措施之一就是通过多种方式方法，增强教师自我提高的意识、鼓励教师不断提高自身，保持教师队伍的生机与活力，促进教师队伍质量持续发展。

47

# 四、 讨 论

民办幼儿园教师队伍质量水平偏低，需增加优秀教师数量，加强民办幼儿园，尤其是农村民办幼儿园教师职业成长和教师群体管理方面的发展。

## （一） 职后培训对民办幼儿教师队伍长远发展具有重要意义

调查结果显示，鞍ft市大多民办幼儿园教师教龄短、经验少，需加强教师培训。教龄即教师的实际教学年限，突出反映教师的工作经验和教学水平，体现教师的专业成长阶段水平和职业生涯成熟程度。教师的成长需要有一个经验积累和内化的过程，在专业发展成长阶段上，国内外学者们根据教师年龄和任教时间，普遍认为教师进入熟练时期大约需要五年以上时间；有研究指出，五年以上教龄的教师专业素质结构发展较为均匀，专业理念不断升华、专业能力达到较高水平、所拥有的专业知识已内化为自己的知识，拥有良好的专业师德，对教育教学有着自己独特的见解。职业年龄在五年以上的幼儿教师处于持续成长的阶段，积累了较丰富的教学实践经验和具有个性特征的实践性知识，在各方面拥有个人较为成熟的见解，能够灵活机智地开展教学工作。

鞍ft市公办幼儿园50.6%的教师教龄在5年以上，其中10年以上教龄的教师比例达到

39.8%；民办幼儿园44.7%的教师教龄在5年以上，其中10年以上教龄的教师比例仅占

20.3%，城市民办幼儿园教师队伍中教龄在5年以上的教师比例最少。民办幼儿园教师，特别是城市民办幼儿教师大多数教龄时间较短，缺乏实践教学经验，影响民办幼儿园教师质量水平。针对这一情况，想要丰富幼儿教师的实践经验、增强教师解决实际工作问题的能力、有针对性地解决幼儿教师当前的困惑、提高幼儿教师专业素质最有效的办法就是对教师加强合理有效的培训。开放式问题调查结果显示，绝大多数的民办幼儿园教师提出通过培训可以增强教师的综合素质、提高教师队伍质量。就目前的培训情况来看，民办幼儿园教师对培训情况并不满意，提出需要更多的培训机会、接受各种形式的培训来提高专业素质和综合能力。具体来说，民办幼儿园教师提出需要灵活多样的培训方式，增加走出幼儿园的机会，促进不同地域之间、园所之间、教师之间的交流，邀请专家入园指导教师一线工作或者采用网络培训；需要丰富有效的培训内容，包括对提高专业素质各方面内容的

48

需求，培养自主学习、终身学习理念和方法的需求等；需要完整明确的培训计划，提出幼儿园教师培训要面向全体教师，合理组织、分配教师参加各级各类培训，需要做好教师入职、在职培训，培训计划根据教师实际需要作出灵活调整，培训效果要有质量保证等。探析上述民办幼儿园的教师培训各方面不足的原因，最关键因素之一是培训资金的投入有限，园长访谈结果显示，公办幼儿园为教师培训投入资金平均为55000元，民办幼儿园为

教师培训投入资金平均9914.5元，尚不足公办幼儿园教师培训投入平均资金的五分之一。培训资金的不足限制了教师培训的形式、次数等，单一的培训形式、较少的培训次数在较大程度上影响培训的效果，不利于教师专业发展和综合能力的提高。克服民办幼儿园教师队伍教龄分布“年轻化”、成熟型和经验型教师缺乏的问题，需要结合以上民办幼儿园教师的实际需求和存在问题，提出策略建议。

## （二） 加强民办幼儿教师从业资格认证提高教师队伍质量

调查数据显示，民办幼儿园无证上岗教师达半数之余，需强调教师持证上岗，增加民办幼儿园教师资格证持有率。我国教师法第十条提出国家实行教师资格制度，对各级各类教学工作人员取得教师资格应当具备的学历和资格考试作出相应规定。1995年12月12日，国务院发布《教师资格条例》，提出：“中国公民在各级各类学校和其他教育机构中专门从事教育教学工作，应当依法取得教师资格”，并依照教师法明确了幼儿园教师资格条件，即拥有幼儿师范学校毕业及其以上学历或者经国家教师资格考试合格、有教育教学能力、经认定合格的，可以取得教师资格。1996年6月1日发布的《幼儿园工作规程》中指出“幼儿园教师必须具有《教师资格条例》规定的幼儿园教师资格”，再一次强调了对幼儿园教师的资格要求。2011年7月4日，《辽宁省幼儿园办园标准（试行）》第四章第十条明确提出：“幼儿教师应具有普通院校师范类专业中幼师以上学历，取得幼儿教师任职资格证书或幼儿教师上岗资格证书，能胜任幼儿园教育教学工作。”随着学前教育事业的发展，国家和社会越来越重视严格的教师资格准入制度的完善，强调幼儿园教师持证上岗，各省市发布的幼儿园办园标准（试行）也明确对幼儿园教师资格证持有的要求。鞍ft市公办幼儿园教师队伍中93.6%的教师拥有幼儿园教师资格证，而民办幼儿园教师队伍中仅有43.3%的教师持有幼儿园教师资格证，持有幼儿园教师资格证的教师比例大大低于公办幼儿园教师；无证上岗的民办幼儿园教师比例高达56.7%，距目前国家和社会对幼儿园教师资格的

49

要求相差甚远。

教师持有幼儿园教师资格证，是通过国家资格考试和认定的证明，说明其已符合国家规定的资格条件，能够在一定程度上胜任幼儿教师工作。但是本研究调查发现，民办幼儿园教师和园长并不重视幼儿园教师资格证的持有情况，开放式问题调查结果显示，仅有一位民办幼儿园教师提出幼儿教师持证上岗能够提高幼儿园教师队伍质量；访谈结果显示，幼儿园园长对教师的要求首先在教师学历方面，其次是教师的爱心、责任心等师德方面，再次是教师的教学能力、交往能力等方面，很少将是否持有幼儿园教师资格证作为衡量高质量教师的标准，在教师招聘与选拔上对幼儿教师资格证的持有也无严格的要求，尤其是城市地区民办幼儿园的这种情况更为显著。为保障民办幼儿园教师的专业素质，提高民办幼儿园教师队伍质量，就要强调民办幼儿园教师持证上岗，严格幼儿园教师入职标准，激励园所教师主动学习专业知识、提高专业能力，采取各种激励措施鼓励无证教师考取幼儿园教师资格证。

## （三） 提高工资待遇是稳定民办幼儿教师队伍的重要方法

调查数据表明，民办幼儿园教师队伍学历层次总体偏低，大专以上学历的教师比重为

60.4%，其中本科学历为19.7%；农村民办幼儿园教师队伍学历层次最低，大专以上学历的教师比重为52.8%，本科学历仅占1.9%；而公办幼儿园中有95.7%的教师为大专以上学历，其中65.6%为本科学历。可见，公办幼儿园教师队伍的学历层次明显高于民办幼儿园，尤其是农村民办幼儿园教师队伍的学历层次。民办幼儿园需要引进高学历的幼儿教师，提高民办园教师队伍的文化素质水平。另外，本研究在园长访谈中发现，园长们普遍认为判断一名高质量幼儿教师的首要指标就是教师学历，在教师招聘方面也极其看重教师的学历。

高学历的幼儿教师已成为幼儿园的一致需求，民办幼儿园教师队伍学历层次偏低，为提高教师队伍质量、促进幼儿园持续发展，其对高学历幼儿教师的加入更是充满渴望。但由于各方面资源的限制，民办幼儿园无法吸引高学历教师。目前，学前教育还未纳入到我国的教育体制之中，国家财政性拨款只面向公办性质幼儿园，民办幼儿园缺乏政府财政支持；民办幼儿园自筹资金、自负盈亏，民办幼儿教师工作压力大，加之没有正式编制，民办幼儿教师没有合法地位，工作待遇与公办幼儿教师相差甚远；农村民办幼儿园地区偏远、物质条件缺乏、教育资源有限，更加难以吸引高学历教师。研究发现，民办幼儿园教师的

50

工作地位待遇大大低于公办幼儿园教师。在工资方面，仅5.4%的民办幼儿教师平均月薪在

2000元以上，而公办幼儿园58.1%的教师平均月薪在2000元以上，访谈发现公办幼儿园

教师平均月薪约为民办幼儿教师的1.7倍。将民办幼儿教师的工资水平与国家公务员相比，

我国公务员工资最后一次调整于2003年7月，一般公务员的平均月薪为3000元左右；2012

年，辽宁省公务员月均工资为3804元，明显高于鞍ft市民办幼儿园教师工资水平。《教师法》明确规定：“教师的平均工资水平应当不低于或者高于国家公务员的平均水平，并逐步提高”。2012年，国务院关于加强教师队伍建设的意见指出：“依法保证教师平均工资水平不低于或者高于国家公务员的平均工资水平，并逐步提高，保障教师工资按时足额发放。”民办幼儿园教师平均工资水平低，部分农村民办幼儿园教师的工资不能按时发放。在享有社会保障方面，公办幼儿园教师享有“五险一金”或“三险一金”，而民办幼儿园教师极少享有社会保障。在身心健康受关注程度上，公办幼儿园教师每年定期进行健康体检，园所提供正式的心理健康教育培训，关心教师的心理健康；民办幼儿园忽视教师身心健康的重要性，较少关心教师身体情况，没有正式的心理健康教育，缺少对教师心理问题和不良情绪的关注。

## （四） 提升民办幼儿教师职业认同感是教师自我发展的内在动力

有研究指出，幼儿园教师心理认同感的高低有无是造成优秀幼儿园教师流失和缺失的重要原因，提高幼儿教师的工作地位和福利待遇是吸引优秀教师到幼儿园的有效措施。调查发现，18.6%的民办幼儿园教师指出通过提高教师的工作地位待遇来提高幼儿园教师队伍质量。民办幼儿园教师表明，需要社会对自己的专业性工作的认可和支持，希望纳入正式教师行列并享有同等的社会保障和福利待遇；幼儿园要提高民办幼儿教师的工资水平来留住和吸引优秀教师；幼儿园要采取人性化管理，关心教师生活和身心健康，提供良好的工作环境和条件。上述提高幼儿园教师队伍质量的措施，能够激发教师的工作热情，增加教师归属感和职业认同感，吸引优秀教师加入民办幼儿园教师队伍，提升队伍的整体文化素养，优化民办幼儿园教师队伍质量状况。

## （五） 制度化、常态化的幼儿教师招聘考评机制是提高教师队伍质量的保障

农村幼儿园一直是整个幼儿园教育事业发展的薄弱环节，幼儿教师队伍存在许多问题，

51

农村民办幼儿园由于各方面资源条件十分有限，幼儿园教师队伍质量更是不容乐观。研究结果显示，农村民办幼儿园教师队伍管理质量较低，低于城市民办幼儿园教师的管理质量，主要的原因之一在于农村民办幼儿园在教师招聘、考评等方面存在缺陷。农村民办幼儿园在幼儿教师招聘选拔及在职考核方面没有明确的规章制度，缺乏合理有效的奖惩措施。根据访谈发现，农村民办幼儿园在教师招聘方面缺乏明确的规定，在规章执行方面也缺乏应有的力度，幼儿教师入职门槛低，加之在职期间没有系统的考核和有效的监控，教师质量很难得到发展和保障；农村幼儿园忽视对幼儿教师的应有的奖励，教师的选拔和晋升等方面缺乏明细的说明，缺乏一定的公平性，对不合格教师的惩罚没有明确制度，导致农村幼儿园教师质量较低，教师队伍管理质量亟待提高。

此外，本研究的不足之处主要有以下几点：

首先，本研究主要通过调查鞍ft市幼儿园教师队伍这一研究对象，从而分析得出研究结论，由于研究者时间和精力有限，不能扩大到省级或者更广泛地区的范围。这使得本研究结论不能适用于其他地区；此次调查的民办幼儿园均为鞍ft市注册民办幼儿园，不包含未在鞍ft市教育注册的民办园。以上两点限制本研究结论的推广性，如果以后有机会，希望可以进一步丰富民办幼儿园教师队伍质量的相关研究，作出更深层次的拓展研究。

其次，本研究缺乏对幼儿教师的访谈调查，只在问卷中设计一项开放式题目请教师作答，无法获得更丰富、更深层次的信息。调查过程不够深入，对于隐藏的原因和关键影响条件不能全面呈现，有待于今后继续研究分析。

再次，笔者的理论水平有限，在经验分析和理论论证方面十分单薄。在描述民办幼儿园教师队伍质量状况特征之后，讨论部分缺乏深入的分析和新观点提升。在政策建议部分，笔者更深感理论修养和知识积累方面的不足，以后会努力提升。

52

# 五、 结论与建议

## （一） 结论

1．综上所述，鞍ft市民办幼儿园教师队伍质量状况不容乐观，鞍ft市民办幼儿园教师队伍质量状况呈现以下特点：

鞍ft市民办幼儿园教师队伍资质质量偏低，但发展潜力巨大，通过考取资格证和增加教师培训可以迅速提高教师队伍资质质量。在城市地区内民办幼儿园教师队伍资质质量低于公办幼儿园；城市民办幼儿园教师队伍资质质量与农村幼儿园没有差别。

民办幼儿园教师队伍管理质量在总体上与公办园教师没有差异，但在教师心理认同方面，公办幼儿园教师要高于民办幼儿园教师。城市民办幼儿园教师队伍的管理质量比农村民办幼儿园教师队伍的管理要好，城市民办幼儿园教师在教师心理认同和教师招聘考评方面均高于农村民办幼儿园教师。

2．综合质性问题的调查结果和园长访谈发现，目前民办幼儿园教师队伍质量的影响因素主要包括教师职业培训、教师地位待遇、园所选拔考评、教师激励策略、教师学历层次和教师自我提高等方面。民办幼儿园在上述各方面都存在或多或少的问题，严重影响教师队伍质量状况。

在教师培训方面，民办幼儿园的培训资金有限，教师接受培训的次数、形式、内容等与公办园教师相比有很大的差距，民办幼儿园教师需要增加培训经费的投入，加强各种方式、内容的教师培训，制定明确完整的培训计划；公办、民办幼儿园教师工作地位待遇相差甚远，不仅体现在教师工资水平、社会保障享有情况的不同上，还体现在幼儿园对教师的身心健康的关心程度上的不同，要通过提高工作地位待遇来提高民办幼儿园教师队伍质量；民办幼儿园教师与园长都指出幼儿园要建立科学合理的教师招聘、系统有效的教师考评、良好的激励制度等来保障和促进教师队伍质量发展；总结开放式问题和园长访谈内容，普遍认为高学历幼儿园教师对教师队伍质量发展具有一定程度的促进作用，学历作为判断教师质量的核心指标成为幼儿园园长的一致认可，民办幼儿园特别是农村幼儿园渴望高学历的幼儿教师的加入；除此之外，幼儿园教师的自我提高、自主

53

学习与发展是提高教师队伍质量的根本，要加强民办幼儿园教师自我提高的主动性和积极性。

3.鞍ft市民办幼儿园需要增加优秀教师数量，促进幼儿教师队伍质量发展。通过加强民办幼儿教师职业培训，增加“专家型”“智慧型”教师；重视民办幼儿园教师资格认证，提高幼儿教师持证率；提高民办幼儿教师待遇，适当引入高学历教师；提高民办幼儿园教师心理认同感；加强农村民办幼儿园教师招聘考评等措施，提高民办幼儿园教师队伍质量。针对上述研究结论，提出特定的政策建议。

## （二） 政策建议

针对鞍ft市民办幼儿园教师队伍质量状况特征，提出相应政策建议，加强民办幼儿园教师队伍建设，提高民办幼儿园教师队伍质量，提升学前教育整体质量水平。

### 1. 推进法制建设，明确民办幼儿园教师的法律地位，保障教师权益

随着民办教育的发展壮大，民办幼儿园教育问题日益受到国家关注。《中华人民共和国民办教育促进法》与《中华人民共和国民办教育促进法实施条例》的相继出台，逐渐以法律法规的形式规范和引导民办幼儿教育发展，民办幼儿教师的社会地位和待遇权利等都有所提高和改善。《中华人民共和国民办教育促进法》第二十七条明确规定“民办学校的教师、受教育者与公办学校的教师、受教育者具有同等的法律地位”；第三十条规定：“民办学校应当依法保障教职工的工资、福利待遇，并为教职工缴纳社会保险费”。但到目前为止，民办幼儿园教师从未获得过与公办教师同等的编制地位与待遇保障，不能享受到法律所赋予的同等权益。民办幼儿园教师法定身份不明确，《国家教育委员会关于<中华人民共和国教师法>若干问题的实施意见》指出，《教师法》中的“幼儿教师”指的是“各级人民政府举办的幼儿园的教师”，“其他教育机构的教师、学校和其他教育机构中的教育教学辅助人员，地方人民政府可根据实际情况，参照《教师法》的有关规定执行。”民办幼儿园教师的法定身份不明确，“具有同等的法律地位”不具有实践操作意义。《国家中长期教育改革和发展规划纲要（2010-2020）》的征求意见稿中提出“依法落实幼儿教师地位和待遇，加强幼儿教师队伍建设”，“建立完善民办学校教师社会保险制度”，“制定幼儿园教师编制标准”等。但在提高教师地位待遇、保障教师合法权益上，未明确地将民办幼儿教师包含其中。政府应尽快切实落实法律法规的相关

54

规定，给予民办幼儿教师正式人事编制，保证民办幼儿园教师与公办幼儿园教师享有同等的社会保障和福利待遇。2012年，幼儿教育立法成为教育部立法重点项目，将于同年年底完成草案起草工作，规范和加强幼儿教育立法，要明确民办幼儿教育的重要地位和作用，明确民办幼儿教师的地位和身份，落实民办幼儿教师的社会保障制度，依法保证民办幼儿教师的合法权益。

### 2. 改革财政投入机制，制定幼儿教师工资标准，提高工资待遇

幼儿教育财政投入缺乏且存在结构性问题，当前我国幼儿教育财政投入不足，仅占全国公共教育经费的1.3%，幼儿教育经费从中央到地方都包含在中学和小学教育经费中，我国并没有法律强制规定将幼儿园教育经费专独列出，多地的幼儿教育经费面临被削减甚至完全撤销的危险；国家财政性幼儿教育经费拨款主要局限在教委直属的幼儿园内部分配，民办幼儿园无法享受国家财政经费。随着民办幼儿园的不断发展，我国制定并颁布民办教育相关法律法规，指出运用财政经费适当鼓励和奖励办得好的民办园，严格执行国家既定的“免、减、捐、返、放”等民办教育政策。但是大多数政策法规基本上均为原则性的规定，缺乏可操作性和具体实施措施的规定，政策法规的许多条框无法真正发挥法律效应和实践意义。我国民办幼儿教育的相关政策在保障连续性和可操作性的前提下，一定要对政策文件中的条款进行明确、限定、具体要求和步骤的安排，[1]强化政府规划和法律约束。

面对上述问题，我国可以尝试打破幼儿园分属各级各类部门单位的传统，将公办幼儿园和民办幼儿园统一归地方教育部门管理，由地方财政部门统筹经费，上级进行支持和指导。这样民办园和公办园消除了等级上的差异，地方财政经费集中分配安排。但由于地方经济和教育发展水平不同，为减轻地方财政负担、促进教育公平，要以政策法规的形式确定各级政府承担的幼儿教育财政拨款比例。以法律的形式明确幼儿教师的工资所占地方财政投入的比例，适当增加国家财政性投入，保证民办幼儿教师工资足额按时发放。探索制定幼儿教师工资标准，确保民办幼儿园教师拥有不低于公务员工资的待遇，制定民办幼儿教师最低工资标准、不因“身份”“城乡”不同而不同酬、对表现优秀的教师有明确的资金奖励等。特别对农村地区的民办幼儿园实施财政倾斜政策，保障农村

[1] 蔡迎旗，冯晓霞：我国幼儿教育财政体制的沿革与创新（下）[J].事业发展与管理，2006，(2)：35-37.

55

民办幼儿教师工资按时发放，逐渐提高农村民办幼儿教师工资水平。

### 3. 完善、落实幼儿教师资格制度，相应提高并严格执行民办幼儿教师准入政策

幼儿教师资格制度的实施使我国教师的任用走上科学化、规范化和法制化的道路，是国家依法管理幼儿教师队伍、把住幼儿教师队伍入口关，从根本上提高幼儿教师队伍

整体素质的法律手段，[1《]

中华人民共和国教师法》、《教师资格条例》、《（教师资格条例）

实施办法》以及各省幼儿园办园标准（试行）均对幼儿园教师从业资格提出了相应的要求。但是幼儿园教师资格要求过低，入职标准不明确，不能抓好幼儿教师入口关；幼儿教师资格认定偏于形式化，不能对专业素质和综合能力进行实质性判断和评价；幼儿教师资格证有效时间过长，缺乏应有的考核和监督。加之幼儿教师资格要求不够科学具体，对民办幼儿园教师的招聘、准入、考核等方面没有明确的政策法规要求，民办幼儿园教师队伍质量堪忧。为满足新形势下对高质量民办幼儿教师的需求，要完善并严格制定、执行幼儿教师准入制度，提高幼儿教师资格要求。我国要修缮教师资格制度，建立幼儿教师资格制度，明确民办幼儿教师准入政策。如在幼儿教师资格条件上，提高幼儿教师学历标准、严格持幼儿教师资格证上岗、有学前教育专业学习背景有一定的幼儿教育实习实践经验等；在资格认证上，应该有独立专业组织进行幼儿教师资格的认定，保障申请幼儿教师者的师德品质、专业素质等符合资格制度要求；改变“一证在手，终身有效”，定期对取得幼儿教师资格证的教师进行重新考核和评价，督促幼儿教师不断进步并剔除不合格教师。

### 4. 建立科学有效的培训制度，改善民办幼儿教师队伍“年轻化”弊端

教师培训是提高幼儿教师师德修养、更新教师教育理念、增强教师专业素质、解决教师疑难困惑、促进教师职业成长最有力的措施之一，能够有效的弥补民办幼儿教师教学经验的不足。《中华人民共和国教育法》和《中华人民共和国教师法》中明确提出对教师进行相关培训，但是缺乏具体培训措施的阐述，对民办幼儿园教师培训的相关法律法规是空白的。随着幼儿教师培训日益受到重视，需要建立规范的幼儿教师培训体系，对在民办园教师提供一定的培训和进修的机会。《幼儿园管理条例》和《幼儿园工作规程》中都指出要做好幼儿教师职前和在职培训工作；《国家中长期教育改革和发展规划

[1] 马勇：民办幼儿园教师队伍的现状与对策研究[J].辽宁师专学报（社会科学版）,2013, (5):138.

56

纲要（2010-2020）》指出加强幼儿教师培训，提高幼儿园教师队伍整体素质；“国十条”中指出完善幼儿园师资培养与培训体系，满足幼儿教师多元化的学习和成长需求，并在时间上作出规定：各地需五年内对幼儿教师进行一轮全员专业培训。《关于实施幼儿教师国家级培训计划的通知》将普惠性的民办园园长、幼儿教师已列入了国家级的幼儿教师培训计划。但是上述法律法规政策对幼儿教师培训的具体培训办法、培训形式、培训内容、培训计划等没有明确的规定，民办幼儿教师的培训规定更是少之又少。我国政府建立科学有效的幼儿教师培训制度，首先要对民办幼儿教师培训给予资金上的大力支持，培训经费可由政府专项财政拨款支付，是民办幼儿园教师培训学习成为长效机制，给予民办幼儿教师更多的培训机会；其次要将民办幼儿教师培训纳入教师继续教育规划与管理体系中，使幼儿教师培训制度化、全面化、有效化，针对当前民办幼儿教师培训方面的问题进行制度完善和修订，构建民办幼儿教师入职、在职培训体系。

57

参考文献

著作类:

[1] 曾晓东, 范昕, 周惠. 入园何时不再难—— 学前教育困惑与抉择[M]. 南京 : 江苏教育出版社, 2011, 11.1-184.

[2] 陈桂生. 中国民办教育问题[M] . 北京 : 教育科学出版社, 2001, 9.19-57.

[3] 陈玉琨. 教育评价学[M]. 北京: 人民教育出版社, 1999, 12.175-181.

[4] 风笑天. 社会研究方法（第四版）[M] . 北京 : 中国人民大学出版社, 2013, 8.1-179.

[5] 风笑天. 现代社会调查方法（第四版）[M] . 武汉 : 华中科技大学出版社, 2009, 6.5-288.

[6] 胡慧闵, 郭良菁. 幼儿园教育评价[M]. 上海: 华东师范大学出版社, 2009.202-217.

[7] 霍力岩. 学前教育评价[M]. 北京: 北京师范大学出版社, 2000.38-172.

[8] 蒋丽珠, 李玉向. 百年树人师何为—— 教师队伍建设困顿与出路[M]. 南京: 江苏教育出版社, 2011, 11.8-173.

[9] 教育部师范教育司编. 教师专业化的理论与实践[M] . 北京 : 人民教育出版社, 2013.96-125.

[10] 刘占兰.中国幼儿园教育质量评价[M].北京: 教育科学出版社, 2011.10-38.

[11] 梅新林, 吴峰民. 中国教师队伍建设: 问题与建议——基于天津、吉林、江苏、浙江、河南、贵州、甘肃七省（市）的调研[M]. 北京: 中国社会科学出版社, 2011, 7.87-152.

[12] 庞丽娟.教师与儿童发展[M].北京: 北京师范大学出版社, 2003.12-179.

[13] 庞丽娟. 中国教育改革30年. 学前教育卷[M]. 北京: 北京师范大学出版社, 2009.28-196.

[14] 裴娣娜. 教育研究方法导论[M]. 合肥: 安徽教育出版社, 1995: 95—118.

[15] 孙河川.教师评价指标体系的国际比较研究[M].北京: 商务印书馆, 2011.97-105.

[16] 陶西平, 王佐书. 中国民办教育[M]. 北京: 教育科学出版社, 2010.1-167.

[17] 叶澜. 教师角色和教师发展新探[M]. 北京: 教育科学出版社, 2001.26-59.

[18] 袁振国.中国教育政策评论[M].北京: 教育科学出版社,2010.78-186.

[19] 袁振国. 中国学前教育发展战略研究[M]. 北京: 教育科学出版社, 2010.49-50.

[20] 朱家雄.国际视野下的学前教育[M].上海:华东师范大学出版社,2007.14-217.

[21] 朱旭东,胡艳.中国教育改革30年（教师教育卷）[M].北京: 北京师范大学出版社,2009.57-165.

[22] 朱永新. 民办教育路在何方[M]. 苏州: 苏州大学出版社, 2003.35-67.

[23] 朱永新. 中国教育品论[M]. 北京: 中国人民大学出版社, 2011, 11.159-218.

58

期刊类:

[1] 陈亮. 我国教师质量保证体系及构建策略[J] . 教学与管理. 2007, (10) : 6-8.

[2] 陈思颖. 全球视野与本土视角下的教师质量和教师专业发展——首届中芬“学习工厂”联合研讨会教师专场会议综述[J]. 早期教育, 2014, (1): 7-9.

[3] 谌启标. 美国教师质量问题及其政策取向[J] . 外国教育研究, 2002, (3) : 53.

[4] 成丽媛, 李佳, 李海霞, 冯晓霞. 美国幼儿教师资格及其认证方式简介[J] . 学前教育研究, 2007, (12) : 45-48.

[5] 戴伟芬. 美国教师质量研究评述——教师有效性的视角[J]. 比较教育研究, 2009, (5): 87.

[6] 范丽明. 法国幼儿园教师质量保障机制及其启示[J] . 幼儿教育(教育科学) , 2013, (6) : 51-54.

[7] 冯晓霞, 蔡迎旗. 我国幼儿园教师队伍现状分析与政策建议[J] . 人民教育, 2007, (11) : 26-29.

[8] 洪明. 美国联邦政府教师质量保障政策探析——聚焦《高等教育法》和《不让一个孩子掉队法》[ J] . 比较教育研究, 2010, (2) : 43-46.

[9] 刘钧燕. 国外教师质量和教师激励的研究综述[J] . 外国教育研究, 2007, (10) : 12-17.

[10] 刘淑杰.美国教师评价中与教师质量相关的三个概念辨析[J].教育测量与评价,2014,(7):4-8.

[11] 刘占兰, 高丙成. 中国学前教育综合发展水平研究[J]. 教育研究, 2013, (4): 30-36.

[12] 桑国元. 教师专业标准: 对高质量教师和高质量教育的期待[J]. 中国教师, 2012, (13): 27-28.

[13] 孙河川, 郝玲玲, 郭丽莉. 教师质量评估标准研究——以日本为例[J]. 沈阳师范大学学报（社会科学版）, 2013, (6): 10.

[14] 王晓岚, 丁邦平. 美国学前教育师资培养的方式、特点及其启示[J]. 学前教育研究, 2010, (10): 49-53.

[15] 王冬兰, 冯艳慧. 民办园教师专业自主权的缺失与回归[J]. 学前教育研究, 2007, (7-8): 97-102.

[16] 王晓岚,丁邦平.美国学前教育师资培养的方式、特点及其启示[J].学前教育研究,2010,(10):49.

[17] 肖正德,邵晶晶.国内农村教师质量研究:主要内容与未来[J].当代教育与文化,2014,(2):74-77.

[18] 殷建华.教师质量: 教育改革的重心[J].教师教育,2009,(4):51.

[19]岳亚平.不同专业发展阶段幼儿教师知识结构的特征比较[J].学前教育研究,2011, (9):43-46. 学位论文类:

[20] 赵英,王华锋.教师质量概念建构的内涵与外延[J].ft西师大学报（社会科学版）,2014,(4):142.

[21] 赵英.美国教师质量观研究述评[J].外国教育研究,2013,(4):11-16.

[22] 钟守权.教师质量研究引论[J].中小学教师培训（小学版）,1999,(3):4.

[23] 周成海, 靳涌涛. 美国教师评价研究的三个主题[J]. 外国教育研究, 2007, (1): 1-5.59

[24] 朱翠平. 农村民办园教师素质偏低现状之忧[J]. 学前教育研究, 2008, (9): 32.

[25] 朱翊, 缪苗, 许明. 当前美国提高师资队伍质量的举措[J]. 外国教育研究, 2005, (12): 67-70.

[1] 卜亚玮. 深圳市民办幼儿园教师专业发展研究[D]. 西南师范大学, 2006.

[2] 达万吉. 民族中小学双语教师质量研究[D]. 中央民族大学, 2013, 5, 9.

[3] 李梅. 红河州民办幼儿园教师的现状及专业化发展途径与方法研究[D]. 云南师范大学, 2005.

[4] 王晋. 澳大利亚学前教育质量保障体系研究[D]. 四川师范大学. 2011.

[5] 薛建男. 幼儿园教育质量评价指标体系研究[D]. 上海: 上海师范大学, 2012.

[6] 于子丽. 民办幼儿园教师生存现状研究[D]. 华东师范大学. 2011.

[7] 余萍. 骨干教师师范引领促进幼儿教师专业发展的个案研究[D] . 西南大学. 2013. 外文文献:

[8] 张倩. 不同发展阶段教师专业素质结构实证研究[D]. ft西师范大学. 2013.

[9] 张文. 20世纪80年代以来美国基础教育教师质量保障体系研究[D]. 河南大学, 2008.

[10] 朱劲荣. 北京市民办幼儿园教师职业认同的社会学研究[D].首都师范大学.2011.

[1] Lind P. Blanton, Paul T. Sindelar, Vivian I. Correa. Models and Measures of Beginning Teacher Quality. The Journal of Special Education, 2006, (40): 115-127.

[2] Sandra Stotsky, Lisa Haverty, Margaret Raymond, John T. Wenders. Can a State Department of Education Increase Teacher Quality Lessons Learned in Massachusetts. Brookings Papers on Education Policy, 2004, (7). [3] Eric A. Hanushek. The economic value of higher teacher quality. Economics of Education Review, 2011, (30).

[4] The Teaching Commission. Teaching at Risk: A Call to Action [R], 2004.

[5] PeterTemin. Teacher Quality and the Future of America [J]. the Education Policy Analysis Archives, 2000, 9.

其他文献：

[1] 国家教育委员会. 全日制、寄宿制幼儿园编制标准.

[2] 国家教育委员会． 幼儿园工作规程.

[3] 国家教育委员会. 幼儿园管理条例.

[4] 国务院. 关于加强幼儿园教师队伍的意见.

[5] 国务院. 国家中长期教育改革和发展规划纲要.

[6] 国务院. 教师资格条例.

[7] 教育部. 幼儿园教师专业标准（试行）.

[8] 教育部. 幼儿园教育指导纲要.

60

附**录**

附录一

**问卷一、幼儿园教师队伍资质质量调查**尊敬的老师：

您好！本次调查旨在了解鞍ft市幼儿园教师队伍质量现状与存在问题，为提高幼儿园教师队伍质量提供特定的政策建议。调查搜集的资料仅供课题研究之用，您填写的信息不会泄漏，请根据自己的实际情况在合适的答案号码上打√，或在横线处直接填写。填写问卷将耽误您大约五分钟的宝贵时间，感谢您的积极支持！

**（一）个人基本信息**

1、您的年龄：

2、您所在幼儿园的性质：①公办（教育部门和集体办）②民办（私立）

3、您所在幼儿园的地区：①城市②农村

4、您所在幼儿园的等级：①省级示范园 ②市级示范园 ③市级个体示范园

④标准化乡镇中心园 ⑤一级幼儿园 ⑥二级幼儿园 ⑦三级幼儿园

5、您的平均月薪为 元

6、您的职称是：①小学中学高级 ②小学高级 ③小学一级

④小学二级 ⑤小学三级 ⑥无

鞍ft师范学院研究生

2014年12 月

**（二）资质质量状况信息**

7、您目前的学历是：①研究生②本科③大专④中专（高中）⑤初中及以下

8、您是否拥有幼儿园教师资格证：①是②否

9、您在校所学专业是：①学前教育②小学教育③特殊教育④音乐、美术等艺术类⑤中文⑥其他（请注明）

10、您的教龄：①3年以下②3—5年③5—10年④10年以上

61

**问卷二、幼儿园教师队伍管理质量现状调查**尊敬的老师：

您好！本次调查旨在了解鞍ft市幼儿园教师队伍管理质量现状与问题，为提高幼儿园教师队伍质量提供特定的政策建议。调查搜集的资料仅供课题研究之用，您填写的信息不会泄漏，请根据自己的实际情况在合适的答案号码上打√，或在横线处直接填写。填写问卷将耽误您大约五分钟的宝贵时间，感谢您的积极支持！

**（一）请对下列情况进行判断，在符合真实情况的一栏打√。**

鞍ft师范学院研究生

2014年12 月

1=完全不符合2=基本不符合3=说不清4=基本符合5=完全符合

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 维度 1：职业培训 |  |  |  |  |  |
| 入职前，我接受过专业培训 |  |  |  |  |  |
| 在职期间我参加了各种形式的培训 |  |  |  |  |  |
| 幼儿园缺少对教师的培训，自身素质提升缓慢 |  |  |  |  |  |
| 培训效果都很差，培训的内容和形式不适合自  身素质提高 |  |  |  |  |  |
| 维度 2：心理认同 |  |  |  |  |  |
| 幼儿教师是我的第一工作选择 |  |  |  |  |  |
| 我在教育教学中获得极大的成就感 |  |  |  |  |  |
| 我很喜欢幼儿教师的工作 |  |  |  |  |  |
| 维度 3：薪酬待遇 |  |  |  |  |  |
| 我认为自身的社会地位不高 |  |  |  |  |  |
| 我对自己目前的工作条件和环境很不满意 |  |  |  |  |  |
| 若有好的工作机会，会选择离开 |  |  |  |  |  |
| 我工作压力巨大 |  |  |  |  |  |
| 维度 4：招聘考评 |  |  |  |  |  |
| 园所有严格的教师招聘选拔制度 |  |  |  |  |  |

62

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 园所建立了合理有效的教师考评制度 |  |  |  |  |  |  |
| 园所采取的各项奖惩措施是合理的 |  |  |  |  |  |

**（二）、您认为，可以通过哪些措施提高幼儿园教师质量？**

**问卷至此结束，请不要漏答，再次感谢您的支持！**

63

附录二

**专家评价表**

尊敬的专家：

您好！本专家评价表是为了评价《幼儿园教师队伍管理质量现状调查》问卷的效度而设计。《幼儿园教师队伍管理质量现状调查》问卷为幼儿园教师队伍质量调查的辅助性测量工具，问卷内容为幼儿教师队伍质量的关键影响因素，包括幼儿教师培训情况、幼儿教师心理认同情况、幼儿教师薪酬待遇情况和幼儿园教师招聘考评四大维度。您的评价对本研究十分重要，感谢您的支持！

请您根据以下内容给问卷的每个维度进行打分，衡量的标准包括，本维度内的题目的内容是否恰当，总体包含的内容是否完备，维度的题目是否精准而无歧义，题目语句是否通顺，题目所调查的内容是否真实归于此类。给该问卷的每个维度和具体项目进行打分，每达到1项给1分，满分5分。

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 维度 1：职业培训 |  |  |  |  |  |
| 入职前，我接受过专业培训 |  |  |  |  |  |
| 在职期间我参加了各种形式的培训 |  |  |  |  |  |
| 幼儿园缺少对教师的培训，自身素质提升缓  慢 |  |  |  |  |  |
| 培训效果都很差，培训的内容和形式不适合  自身素质提高 |  |  |  |  |  |
| 维度 2：心理认同 |  |  |  |  |  |
| 幼儿教师是我的第一工作选择 |  |  |  |  |  |
| 我在教育教学中获得极大的成就感 |  |  |  |  |  |
| 我很喜欢幼儿教师的工作 |  |  |  |  |  |
| 维度 3：薪酬待遇 |  |  |  |  |  |
| 我认为自身的社会地位不高 |  |  |  |  |  |
| 我对自己目前的工作条件和环境很不满意 |  |  |  |  |  |
| 若有好的工作机会，会选择离开 |  |  |  |  |  |
| 我工作压力巨大 |  |  |  |  |  |

64

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 维度 4：招聘考评 |  |  |  |  |  |  |
| 园所有严格的教师招聘选拔制度 |  |  |  |  |  |
| 园所建立了合理有效的教师考评制度 |  |  |  |  |  |
| 园所采取的各项奖惩措施是合理的 |  |  |  |  |  |
| 问卷总体 |  |  |  |  |  |

65

附录三

**园长访谈提纲**

一、基本信息

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 园所教师总数 | 专任教师人数 | 幼儿人数 | 近一年内离职教师人数 | 专任教师平均工资 |
|  |  |  |  |  |

园所名称 所在地区 园所等级

二、主要内容 **1、您判断一位高质量幼儿教师主要看哪些方面？**

（教师学历、专业背景、教龄、有无教师资格证、获得荣誉情况、教科研成果等等）**2、幼儿园为教师提供的福利待遇包括**

社会保障享有情况（医疗、养老、失业、生育、工伤保险和住房公积金）

园所为教师提供的福利待遇所用的资金大约占总投入资金的 %（发放奖金、评优评先、带薪休假、提供午餐、发放园服、组织教师出游、举办联欢会、节日发放礼物等） **3、幼儿园组织教师培训情况**

近一年内，园所对幼儿教师培训投入的资金有多少？

培训的主要形式包括（定期或不定期培训、请专家到园、送教师出去学习等）近一年内组织教师培训的次数？

**4、关心教师身心健康状况**

幼儿园是否每年组织全园幼儿教师进行身体健康体检？

是否对园所教师进行心理健康教育，教授正确的调节心理情绪的方法？**5、园所教师考评**

多长时间对园所教师考评一次？对不合格教师处理办法？**6、您认为需要采取哪些措施来有效提高幼儿园教师质量？**

66

后**记**

时间如白马过隙，匆匆两年的研究时光在转眼间画上句点。于论文完成之际，也预示着我的研究生生活即将结束，回首往事的点点滴滴，两年的生活与学习让我认识到自身还有许多缺陷，也使我收获了许多宝贵的人生财富。即将离别，百般滋味涌上心头，最令人难忘的便是对所有人的感激之情。

首先要对我的恩师王东老师，表示深深的敬意，真心感谢导师两年来对我学习上的指导和人生道路上的引领。求学之路，有幸拜于王东导师门下，导师一直以其渊博的学识和严谨的治学精神，引领我在学术研究上取得了显著的提升。孤身在外，导师浓浓的人情关怀给予我无限的温暖与感动，金玉良言总能激励我勇敢向前。在论文完成的整个过程，从选题到最后撰写，导师每一次的悉心教导与谆谆教诲总能让我获益匪浅，在导师指导下，我才能顺利完成论文。跟随王东导师，让我受益最多的是导师认真投入的做事态度和充满激情的人生态度，在以后的道路上，我仍会谨记导师教诲，做一个正直、勤奋、有心的人。

感谢我的实践导师鞍ft市教育局王留柯处长，感谢王处长在繁忙的工作中，还能够为我的研究调查做好幼儿园方面的沟通工作，让我的调查得以顺利展开。还要感谢鞍ft市政府机关幼儿园的刘晓明园长，感谢在我实习期间对我专业实践能力方面的指导，以及论文写作期间对我研究调查的帮助和支持。

感谢陈奇老师在论文数据处理分析和撰写期间给予我大量指导和帮助，没有陈奇老师的指导与支持，我无法如期完成论文。感谢鞍ft师范学院的候宪胜老师在我论文问卷编制和论文修改过程中给予我的指导和帮助，使我的论文更加完善。感谢在论文开题报告时，为我提出宝贵修改意见的金祥林老师、李海雁老师和宋辉老师。感谢鞍ft师范学院教科院各位教授专家为我的问卷修改提出的宝贵建议，感谢在问卷调查过程中帮助我发放问卷的路井波，在收集数据时给予积极配合的各位幼儿园园长及教师。

感谢我亲爱的室友们对我一直以来的支持，感谢我的同门陈冰和我班内同学们一直以来的陪伴，感谢张鲜丽和赵丽两位师姐对我的帮助和照顾，感谢两年来我们一起度过的宝贵时光。感谢我的父母、我的姐姐在我研究生求学生涯中对我的无私支持与鼓励，我的家

67

人是我不断努力的永恒动力。

再次用我真诚的心深深感谢给予我帮助和关心的所有人！

费玉聪

2015年4月7 日

68