

doi: 10.16104/j.issn.1673-1883.2022.04.008

后脱贫时代“一村一幼”教师职业生存状态研究 ——以凉山彝区为例

凌 鹭^{1,2}

(1.西昌学院,四川西昌 615000;2.西南大学教育学部,重庆 400715)

摘要:四川省凉山彝族自治州在实施“一村一幼”项目后,学前教育快速发展,学前教育师资“下得去”的问题基本解决,但师资的稳定性仍面临较大挑战。教师职业生存状态关系到教师能否“留得住、教得安”。“一村一幼”教师职业生存状态面临:职业热情与现实生活博弈;身份不明,前途迷茫;工资待遇低,缺乏保障;环境条件艰苦的困境。凉山彝区学前教师队伍建设需要从制度立场、待遇立场、专业立场和文化立场中定位和设计改进思路,通过依法签订劳动合同,明确聘期责任与权益;制定符合实际的编制、薪酬社保政策;提供培训机会与资助;发挥彝族传统家支教育作用等途径形成健康长效的教育脱贫机制。

关键词:后脱贫时代;凉山彝区;一村一幼;学前教师;职业生存状态

中图分类号:G615 **文献标志码:**A **文章编号:**1673-1883(2022)04-0037-07

Study on the "One Village One Preschool" Survival Status of Teachers in the Post-Poverty Era: Take Yi Region of Liangshan as an Example

LING Lu^{1,2}

(1.Xichang University, Xichang, Sichuan 615000 China, ;2.Faculty of Education, Southwest University, Chongqing 400715, China)

Abstract: As China's economy and society enter the post-poverty alleviation era, preschool education in ethnic minority areas will open a new anti-poverty journey. After the implementation of the "one village, one kindergarten" project in Liangshan Yi Autonomous Prefecture, Sichuan Province, preschool education has developed rapidly, and the number of preschool teachers has been effectively increased, but the stability of teachers still faces great challenges. The survival status of the teacher profession is related to whether the teacher can "retain and teach safely". The professional survival status of teachers in "One village, One kindergarten" is faced with: the game of professional enthusiasm and real life; unclear identity and confused future; low salary and lack of security; and the dilemma of difficult environmental conditions. During the "14th Five-Year Plan" period, the construction of the preschool teacher team in Liangshan Yi District needs to be positioned and designed from the institutional stance, treatment stance, professional stance and cultural stance, and through the signing of labor contracts in accordance with the law, the responsibilities and rights of the employment period are clarified; the actual establishment and salary social security policies are formulated; training opportunities and funding are provided; and the role of traditional Yi family education is brought into play to form a healthy and long-term education poverty alleviation mechanism.

Keywords: Post-poverty Alleviation Era; Liangshan Yi District; "One Village, One Preschool"; preschool teachers; professional Survival State

当前,脱贫攻坚成果巩固拓展与全面乡村振兴有效衔接成为新的时代主题,教育扶贫是从根本上破解民族地区深度贫困的治本之策^[1]。“扶贫先扶智”“治穷先治愚”,凉山是我国最大的彝族自治州,

是“三区三州”深度贫困地区之一。凉山州作为民族地区,与发达地区相比,经济社会发展水平低、教育水平滞后,始终是阻碍其进步的瓶颈。为从根本上阻断贫困代际传递,2015年,四川省在大小凉山

收稿日期:2022-05-27

作者简介:凌鹭(1994-),女(回族),四川西昌人,博士研究生,研究方向:学前教育基本原理。

彝区启动“一村一幼”计划,使得近 20 万名山区幼儿得到了接受学前教育的机会。截至 2020 年底,全州学前教育三年毛入园率达 84.03%,较计划实施前提高近 30 个百分点^[2]。该项目为凉山州学前教育事业带来了根本性的改善,取得了可喜的成绩,但师资问题仍是制约凉山学前教育发展的短板。截至目前,全州累计选聘“一村一幼”教师 1.49 万人^[3],基本解决了从“无教师”到“有教师”的问题,但在后脱贫时代,民族地区学前教育事业发展应考量从“有”到“优”的新需求。在对“一村一幼”计划进行政策绩效评估时发现“一村一幼”教师流动性大、师资队伍不稳定是导致保教质量不高的主要原因之一^[4]。可见当前的学前教师队伍面临“留不下”和“教不安”的双重困境,致使民族地区乡村持续振兴的内生动力严重不足。后脱贫时代,凉山彝族自治州学前教育的持续、健康、高质量发展,迫切需要队伍稳定、结构优化的高质量学前师资。

究竟是哪些因素导致“一村一幼”教师稳定性差?该采取哪些行之有效的措施来稳定师资、改善教师职业生存状态,吸引优秀教师投身山区幼教事业,让他们不仅“下得去”更能“留得住、教得安”?这些均是后脱贫时代亟待解决的问题。本研究对“一村一幼”教师群体进行了调查,在分析其面临的问题及其影响因素的基础上,提出发展对策与建议,以期凉山彝族自治州乃至我国少数民族地区学前教育可持续发展提供有益参考与借鉴。

一、“一村一幼”教师群体特征

全面深入剖析“一村一幼”教师的群体特征是探究“一村一幼”师资队伍建设的客观基础和客观依据。本研究采取量化与质性结合的研究方法,选取凉山彝族自治州东部的 L 县作为样本开展抽样调查。L 县人口 27 万,其中彝族人口占 59%,是国家扶贫开发工作重点县。L 县在自然环境、人口结构和经济社会发展水平方面均具有较好的代表性和典型性。本研究自编《“一村一幼”教师职业生存状态调查》问卷,既包括教师的外部评价指标如职业回报与职业条件;也包括内部体验性指标如职业认同与满意度、职业负荷、职业适应与发展职业声望与社会地位,共六个维度,27 个指标构成,问卷信效度良好。问卷采用李克特五点量表计分方式,并为正向计分,发放问卷 350 份,回收有效问卷 336 份。问卷统计结果见表 1。通过田野调查中的深度访谈、参与性观察,与教师共同生活、学习、上班,较为真实、全面地了解其职业生存状态。

表 1 凉山彝族自治州 L 县“一村一幼”样本教师的基本情况 (N=336)

	类别	人数/人	比例/%
性别	未填写	2	0.6
	男	104	31
	女	230	68.50
年龄	未填写	2	0.60
	20 岁以下	17	5.10
	21-30 岁	201	59.80
	31-40 岁	90	26.80
	41-50 岁	23	6.80
	50 岁以上	3	0.90
教龄	不满一年	10	3
	一至三年	212	63.10
	三年以上	114	33.90
婚恋情况	未填写	5	1.50
	单身	68	20.20
	恋爱中	7	2.10
	已婚	256	76.20
民族	其他少数民族	5	1.50
	汉族	95	28.30
	彝族	236	70.20
学历	未填写	4	1.20
	本科	13	3.90
	大专	127	37.80
	中专/高中	116	34.50
	初中及以下	76	22.60
专业	未填写	9	2.70
	学前教育	97	28.90
	非学前教育师范类	61	18.20
	非师范类	169	50.30
有无教师资格证	未填写	2	0.60
	有	115	34.20
	无	219	65.20
籍贯	未填写	3	0.90
	本村人	163	48.50
	本乡镇其他村人	84	25

续表1

类别	人数/人	比例/%
本县市其他乡镇人	77	22.90
本省其他县市人	8	2.40
外省人	1	0.30

(一)本土、本民族教师为主

“一村一幼”教师主要来源于本乡本土。在属地来源方面,73.5%的教师籍贯为本村或本乡镇其他村(48.5%的教师为本村人,25%的教师为本乡镇其他村人),仅有0.3%的教师为外省人,具有“本土化”特征。与当地社会有着密切血脉和人情联结的村幼儿教师,更便于和同事、幼儿及其家长进行交流与沟通。该项目的实施,不仅让彝区的儿童在家门口就能上学,同时也吸引了部分有志于从事教育事业的彝族青年。在实地调查中发现,“走路十分钟就能上班”,是不少村幼老师选择继续留任该岗位的重要因素。从民族来看,70.2%为彝族教师,熟悉当地风俗文化,具有“双语教学”优势。

(二)年轻女教师为主

“一村一幼”教师在年龄结构上呈现年轻化特点。64.9%的教师年龄在30岁以下。项目的推进给有志于从事教师职业的年轻人提供了机会,青年教师的加入为凉山学前师资队伍注入了新鲜血液。从性别结构来看,女教师人数占比较大,约合68.50%,男教师比重为31%。受传统观念的影响,男性和女性所扮演的经济角色和社会角色有所差异,男性通常承担着“养家糊口”的重任,而目前的待遇无法使男教师承担起该责任,经济困窘带来的压力是男教师离职的重要原因。对女教师而言,婚恋问题是其难以扎根山区的重要因素。

(三)学历水平和专业资质低

学历水平和专业资质是教师专业素质的重要表现^[5]。有质量的学前教育有赖于学历水平和专业素质良好的教师。调查发现,“一村一幼”教师学历水平普遍偏低,94.9%的教师学历为大专及以下水平。同时,出于吸引师资的现实考虑,招聘门槛较低。部分县份村幼教师的学历要求仅为“初中及以上学历”,若是招不满,学历条件还可以放宽。

(四)教龄短,学前教育专业占比低

教师的教龄关系到教师的教育理念、教学知识与技能以及教师的教育教学热情,很大程度地体现了教师的专业发展水平。数据显示,64.1%的教师教龄不满3年。33.9%的教师教龄为3年以上,调研

的教师中教龄最长的为31年,还有18名老师先担任代课教师,而后转岗为“一村一幼”教师。

从专业背景来看,50.3%的“一村一幼”教师为非师范类,其专业主要集中于会计、市场营销、汉语文学、护理等专业,仅有28.9%的教师拥有学前教育的相关专业背景。可见教师普遍存在学前教育专业理论知识相对不足的情况。

二、后脱贫时代“一村一幼”教师职业生存状态困境

(一)职业热情与现实生活间的博弈

职业认同感是教师对山区儿童发自内心的接纳,对学前教育价值和意义有着真诚的肯定与追求,也是影响学前教师入职、激发从教动机与留任的深层次因素^[6]。本研究对职业认同与满意度进行调研。表2显示,凉山彝区“一村一幼”教师具有较高的职业认同与满意度。“一村一幼”教师工作生活总体感受良好,对这份工作总体上感到满意,认同并喜爱这份幼教事业。几乎所有受访教师都认为幼儿教育对彝族幼儿的未来和社会发展很重要,半数以上的教师高度认可它的重要性。教师在做自我介绍时,乐意提到自己是一名“一村一幼”教师;当有人无端指责“一村一幼”教师群体时,他们会感到难过和生气。

被调查的教师中,大多数是高中毕业后,没有接受过任何学前教育方面的专业教育就直接进入幼教点做教师。还有一部分教师由于没有找到满意的工作而临时选择“一村一幼”教师作为过渡,一边复习“公招考试”,一边上班。

一方面,村幼教师们怀着对山区彝族儿童的喜爱以及对幼教事业前景的乐观,他们选择了留在偏远、条件艰苦的幼教点。另一方面,不少教师也仅仅只是把从事该工作视为一种暂时的谋生手段,而非实现自我价值的长期事业。然而不可否认的是,当出现更加优越、更有前景的职业机遇时,将干扰“一村一幼”教师的职业忠诚度和坚持度。当教师发现专业发展机会太少,生活保障难以实现,工作环境、工资待遇得不到改善,内心的挣扎和矛盾会促使部分教师对人生价值进行自我修正,寻找新的从业机会。

(二)身份不明,前途迷茫

“一村一幼”教师属于临时聘用人员,不使用正式事业编制,处于缺乏认可的尴尬处境,甚至只能用“辅导员”一词指代。本研究中65.20%的村幼儿教师并未取得教师资格证,不具有法律上的教师身

表 2 “一村一幼”职业认同与满意度得分情况表

指标	题目	个案数	题目均值	最小值	最大值	指标均值
职业认同与满意度	对幼儿和社会重要	334	4.58	1	5	46.13
	实现人生价值	333	3.80	1	5	
	乐意提到	334	3.80	1	5	
	感到难过和生气	333	3.94	1	5	
	认真对待职责范围内工作	334	4.51	1	5	
	愿意继续从教	334	4.21	1	5	
	能力价值得到发挥	331	3.73	1	5	
	经常疲倦	334	3.19	1	5	
	报酬满意	334	2.22	1	5	
	与领导相处良好	333	3.94	1	5	
	与同事相处良好	333	4.37	1	5	
	总体满意	333	3.84	1	5	

份,教师待遇也就无从谈起;根据《凉山州人民政府关于实施十五年免费教育的意见》(凉府发[2016]25号)文件精神,“受聘一村一幼教师与聘用单位所在村两委签订劳动合同(劳动合同一式三份,本人、村两委、县教育局各执一份)实行一签三年”。实际上,该县与村幼教师签署合同存在较多弹性,与政策预期不一致。这意味着未签署合同的村幼教师处于“相对自由”的状态,不用遵守正式编制的各种规定,可以相对随意地离开“一村一幼”教师岗位,对山区幼教点教学秩序造成了不良影响,制约了山区学前教育质量。同时也意味着他们随时面临解聘风险,缺乏安全感与归属感^[7]。

由于缺乏身份的基本保障,无法给予“一村一幼”教师一个明确、统一的身份,形成与身份相应的一系列规范以及权利义务体系。虽然他们在实质上行使着教师的职责,承担着教师的工作,却无法获得教师身份所具有的制度性“权利”,在医疗卫生及养老等各类保险的获得上仍不能对等正式教师,在关于幼教点建设发展的决议工作中拥有较少的话语权。因此,他们游离于主流教师圈之外,对于职业的认同感也相应较低。

“一村一幼”教师身份不明的困境,边缘感以及安全感缺失,导致其对自身职业的认同低,工作参与度低^[10]。稍遇困难便容易产生离职心态,不利于学前师资队伍的稳定和健康有序发展。

(三)工资待遇低,缺乏保障

付出与回报不对等会降低“一村一幼”教师们

的留任意愿。调查结果显示,教师们对工资待遇和社会保障的满意度普遍偏低。

首先,“一村一幼”教师工资待遇标准偏低。自2015年9月实施学前教育“一村一幼”计划以来,省级财政给予2000元/人/月的劳务补助,按一年十个月发放,此外没有任何福利、奖金与补贴。为稳定师资队伍,2017年以后当地教科局为教师们争取到了寒暑假工资。但相比当地较高的物价,28.1%的幼儿教师月生活支出在2000元以上,处于入不敷出的状态。不少年轻教师需要“家里补贴”或者“回家会帮着干农活,放羊”来增加收入。调查显示,25.9%的教师年收入在2万以下,73%的教师年收入处于2到3万之间,仅有1%的教师年收入超过3万。在问及“对自身工资的满意度”时,62.1%的教师表示不满意,仅有5.1%的教师满意现有的工资收入。

其次,“一村一幼”教师工资待遇“一刀切”。教师均为2000元/人/月的劳务补助,没有根据幼教点艰苦偏远程度进行差异化补贴。离家较远的教师每月交通费会比其他教师多花费150元到200元不等。无差异的工资待遇,使得环境偏远、工作更为艰苦的幼教点教师心理失衡。

此外,社会保障的缺失,也是影响教师工作积极性的重要因素。由于没有政策依据,“一村一幼”教师难以享受国家规定的医疗、工伤、失业等基本社会保险和福利。社会保障缺失,使其既对自己的生、老、病、死等问题存在后顾之忧,也对未来的职业和生活缺乏信心,难以调动教师工作积极性,给

教师的个人生活和专业成长带来诸多不便^[11]。

(四)工作环境虽有改善,仍困难重重

通过对比2018年、2019年凉山州L县“一村一幼”教师生活条件状况(见图1),结合调研数据显

示:总的来看,随着国家“精准扶贫”以及“三区三州”脱贫攻坚投资资金的不断加大,现阶段“一村一幼”幼教点办学条件在硬件设施方面相较于2018年之前已经有了长足的进步与改善。

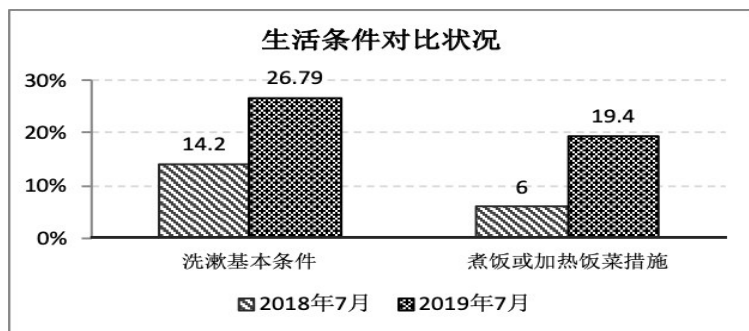


图1 “一村一幼”教师生活条件对比状况

2018年调研数据显示,凉山州L县只有约14.2%的幼教点能够为教师提供基本的洗漱条件,如有自来水或冬天有热水。2019年则得到了一定改善,约有26.79%的幼教点能够为教师提供基本的洗漱条件;2018年仅有6%的幼教点为教师提供煮

饭或加热饭菜的设施,2019年已有19.4%的幼教点可为教师提供煮饭或加热饭菜的设施。洗漱与饮食两项基本生活条件分别有了12.59和13.4个百分点的改善(见图2)。

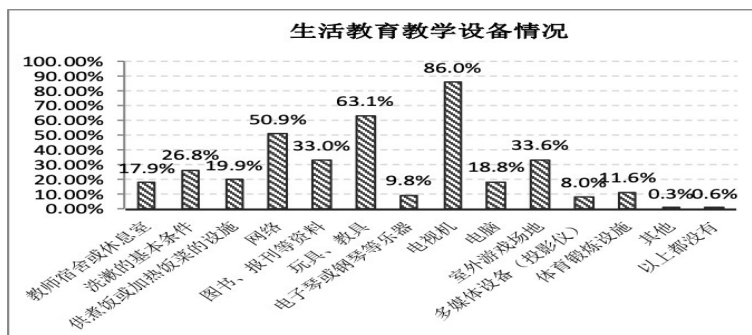


图2 “一村一幼”教师生活与教育教学设备状况

除了基本生活条件,在教育教学条件上,2018年至2019年间均有较为显著的改善。首先,2018年凉山州L县80%的幼教点不具备在上图中所列的任何教育教学设备,在2019年这一情况有了根本性转变,仅有约0.6%的幼教点无法为幼儿与教师提供任何所列教育教学设备。其次,虽然有所改善,然而教育教学设备的“单一性、局限性、传统性”仍是大多数“一村一幼”幼教点所面临的难题。2019年7月的调研数据显示,已有86.0%的幼教点配备电视机,63.1%配备玩具、教具等基本教育教学工具。电子琴或钢琴、多媒体设备和电脑等现代化教育教学工具,普及率仅有9.8%、8%(见图2)。

可见,截至2021年,随着国家“精准扶贫”“三区三州”帮扶政策的落地与推进,凉山州L县“一村一幼”幼教点师资配备和硬件设施方面得到了较大改

善。但在基本生活条件的保障上,教师们的生活、工作环境仍十分艰苦。在教学过程中,教学工具的“单一性、局限性、传统性”是很多幼教点执教过程中面临的难题,无法为孩子们提供一个全面、现代的教学环境。

三、后脱贫时代学前教师“留得住、教得安”路径探析

后脱贫时代如何改善“一村一幼”教师职业生存状态,是在解决“下得去”的困境后,凉山彝区学前教育工作的关键。面对凉山州L县“一村一幼”教师较高职业热情与现实困境之间的矛盾;身份不明,定位尴尬的局面;待遇较低,缺乏保障的难题;工作环境艰苦等现实问题。只有探索出能够长效稳固“一村一幼”教师队伍的制度机制,才能使其

“留得住、教得安”。为落实“十四五”时期高质量教育体系建立的要求,凉山州学前教师队伍建设需要从制度立场、待遇立场、专业立场和文化立场来定位和设计改进思路,为凉山州提供稳定优质的学前教育资源,以此阻断贫困的代际传递。

(一)依法签订劳动合同,明确聘期责任与权益

学前教育是我国国民教育体系的重要组成部分,是重要的社会公益事业。少数民族地区的学前教师承担着教书育人的使命,是国家教育职能的具体履行者,该职业在很大程度上体现着公共事务的性质和责任。无论是在编幼师或代课幼师,他们的工作都具有不可替代性^[12]。

在现有条件无法解决编制问题的情况下,首先,应按照《中华人民共和国劳动法》与“一村一幼”教师签订劳动合同,一经聘用,若不是因法定事由、经法定程序,不得解聘、辞退。在一定程度上,这是对教师的身份保障。同时依法完善“一村一幼”教师聘任制度,明确教师的身份和地位。坚持从依法治教的高度,出台相应的“一村一幼”教师法规和政策性文件,制定教师的聘用标准、考核办法以及辞退制度等。其次,在聘任合同中明确聘期、工资待遇基本结构、标准、考核评价方式等内容以及双方的相关具体责任和权益。再次,要将合同的签订与幼教点申请政府补贴挂钩,作为评价与考察幼教点办学质量的重要依据,借此规范用人行为,减少教师流失严重等问题,将“一村一幼”教师队伍建设纳入法制化轨道。“一村一幼”教师奉献于少数民族偏远山区的学前教育事业,应当享有相应的法律法规保护。

(二)制定符合实际的编制、薪酬、社保政策

根据马斯洛的需求理论,教师需要在物质支持和精神支撑上得到保证,并在富有安全感和稳定感的氛围中才能增强对工作的投入程度,进而成长为一名合格的或优秀的教师^[13]。

一是,制定出符合实际的“一村一幼”教师编制政策。根据凉山民族地区的具体实际,争取每村设置一名正式幼儿教师编制。编制对岗不对人,增强职业吸引力,确保师资队伍的稳定和可持续发展。

二是,完善“一村一幼”教师薪资报酬体系。适度提高其收入待遇,并按时足额支付工资;可根据幼教点艰苦边远程度和从教年限,实行差异化补助政策。按照公平化、差别化原则和艰苦边远地区幼教点倾斜的原则,划分不同档次,通过发放交通补助、高寒补助等,提高生活待遇^[14]。

三是,尽快将“一村一幼”教师纳入到社会保障

体系中,由财政保障解决医疗保险、失业保险、养老保险问题,解决教师的后顾之忧,帮助其找到职业热爱与现实困扰之间的平衡。

(三)提供培训机会与资助,多途径提高教师的学历水平与专业资质

有质量的师资队伍是保教质量提升的前提和基础。对幼儿教师胜任力的研究表明,幼儿教师胜任力总体水平随其自身学历和专业资质的提高而不断提升,幼儿教师的学历水平和专业资质直接影响着保教质量^[15]。目前,师资缺口量大、流失率高,存在学历水平低,教师资格证持证率低的“一村一幼”教师或许是一种应急措施。但短期行为和长期目标应该结合,不能把应急措施当作理所当然的解决办法。因此,为其提供在职培训机会与资助,多途径提高“一村一幼”教师的学历水平与专业资质是当务之急。

在现有“一村一幼”教师资格证持证率低的情况下,让教师们以自费和个别的形式考取教师资格证存在低效且效果不佳的问题。组织或资助尚未持有幼儿教师资格证的教师进行统一的、有组织的免费培训机会,可提高资格证的通过率与持有率。此外,鼓励和支持学历较低、无专业背景的“一村一幼”教师提升自己的学历,创造条件让村幼教师通过进修学习、参加成人高考等方式获得更高的学历。力争让更多的“一村一幼”教师通过此类培训提升专业能力和素养,达到合格学前教育标准。

另一方面,针对学前教育专业基础素质,组织教师进行岗前培训和职后培训,提升在岗教师专业化水平,给予教师更多专业支持。充分发挥教师的主体性,建议让教师们结合自己在实际工作中遇到的困惑,通过总结归纳出共性的问题以及幼教点发展所要解决的难题,积极商讨决定“培训什么”,从被动地“听培训”到主动地“设计参与培训”。培训内容方面,增加有关于彝族优秀传统文化的专题,深化他们的家国意识、民族意识,培养乡土情怀,扎根乡土生活。让“一村一幼”教师在山区也能获得专业的成长,获得被肯定的成就感和幸福感。

(四)发挥彝族传统,营造“尊师重教”社会风尚

保护“一村一幼”教师可贵的教育情怀,需要在全社会营建凸显“尊师重教”的精神文化,让教师真正体验到被社会重视和尊重的存在感、获得感和荣誉感。

一方面,在社会层面加大表彰“一村一幼”教师力度,举办“最美一村一幼教师”评选活动。重视先进人物的表彰仪式和宣传,让获奖教师珍惜这份荣

誉感和成就感,激发其他教师以自主发展的内在意愿对标身边的优秀教师,同时唤醒整个社会对“一村一幼”教师的尊重和肯定^[16]。除了精神奖励之外,还应配套适度的物质奖励,建议以省为单位建立“一村一幼”教师专项奖励基金,以省政府为主体,利用省财政建立奖励基金,用于专项奖励。同时鼓励社会团体、企事业单位、民间组织对优秀的“一村一幼”教师出资奖励,提高社会对“一村一幼”教师的关注度。

另一方面,发挥彝族传统文化观念在宣传教育家支成员方面的作用。相关研究表明,家支认同越高的个体,获得的社会支持越多,从而个体的归属需要感更易得到满足,幸福感也更高^[17]。在彝族人的社会关系中,家支作为一个极为重要的因素,影响着彝族人民的日常生活。近年来,彝族家支依靠

家支宣传、集体盟誓、教育规劝的功能,在遏制毒品蔓延、失依儿童救治等工作上卓有成效。今天,彝族家支对凉山社会进步、民族发展、经济繁荣仍然发挥着举足轻重的作用。因此,按照当地文化传统,发挥传统家支观念在增强教师获得职业认同、社会认同、家人支持的作用显得尤为重要。

村委会应协调村落里德高望重的家支头人,发挥家支活动在宣传、教育、精神引领方面的作用,宣传“一村一幼”对民族发展的长远意义,营造尊重“一村一幼”教师的氛围,对家支成员进行广泛教育,塑造“一村一幼”教师是肩负着彝族儿童健康成长职责的光荣职业形象,理应敬佩和尊重。不仅能为在职教师提供来自社会的尊重和家人的支持,让他们“舒心从教”,同时也能鼓励和吸引当地更多优秀青年为家乡幼教事业作出自己的贡献。

参考文献:

- [1] 雷云,赵喻杰.以教育看待贫困——中国教育扶贫理论建构及未来路向[J].教育研究,2021,42(12):120-30.
- [2] 四川省教育厅.我省依托“一村一幼”推进“学前教育普”取得显著成效[Z].(2021-03-05).<http://edu.sc.gov.cn/scedu/c100494/2021/3/5/2b94e3a267424b9db975511af51ab393.shtml>.
- [3] 卢迈,方晋,杜智鑫.中国西部学前教育发展情况报告[J].华东师范大学学报(教育科学版),2020,38(1):97-126.
- [4] 李雪峰.民族地区农村学前教育服务供给研究[D].成都:西南财经大学,2019.
- [5] 于冬青,张永慧,王晓阳.农村学前教师资源配置现状及相关建议——基于十二省份的调研数据[J].教育理论与实践,2017,37(26):34-37.
- [6] 赵明仁,谢爱磊.国际视野中乡村教师队伍高质量发展的策略与启示[J].中国教育学刊,2021(10):8-14.
- [7] 蔡文伯,袁雪.留任还是离职:民族地区农村中小学“特岗教师”的艰难抉择[J].教师教育研究,2018(3):66-72.
- [8] STONEQUIST E V. The Problem of a Marginal Man[J].American Journal of Sociology,1935(41).
- [9] MANN J W. Group Relations and the Marginal Personality[J].Human Relations,1958,11(1):77-92.
- [10] 曲正伟.教师的“身份”与“身份认同”[J].教育发展研究,2007(7):34-38.
- [11] 范先佐.乡村教育发展的根本问题[J].华中师范大学学报(人文社会科学版),2015,54(5):146-154.
- [12] 陈鹏,李莹.国家特殊公职人员:公办中小学教师法律地位的新定位[J].教育研究,2020,41(12):141-149.
- [13] 贾秀丽,张荣华.特岗教师生存及专业发展现状调查——以山西省特岗教师为例[J].教育理论与实践,2015,35(31):40-44.
- [14] 李俊杰,耿新.民族地区深度贫困现状及治理路径研究——以“三区三州”为例[J].民族研究,2018(1):47-57+124.
- [15] 张英娥.幼儿教师胜任力模型及胜任力现状研究[D].福州:福建师范大学,2008.
- [16] 韩延伦,刘若谷.教育情怀:教师德性自觉与职业坚守[J].教育研究,2018,39(5):83-92.
- [17] 肖子伦,郑莹灿,李书慧等.家支认同对彝族大学生幸福感的影响:民族认同的调节作用[J].心理科学,2018,41(1):138-144.