## 学期末，如何让幼师一个也不能少！

## 一、哪些人才容易被挖？

## 1.做出成绩，名声在外的明星教师容易被挖；

## 2.专业教学人才容易被挖；

## 3.管理能力比较强的中层容易被挖。

## 二、管理上高度敏感

## 一般来讲，跳槽之前的老师都有这样那样的异常表现，有时是变得更好，多数时候是变得更糟。

## 考虑离职时，常见的异常表现：

## 1.平时温和的人突然变得爱发脾气；

## 2.面对工作分配突然开始提要求、讲条件；

## 3.情绪焦虑，变得爱抱怨，工作忙、累；

## 4.平时很少缺勤的人开始频频请假、迟到；

## 5.请假的形式非常随意，发个信息就不来了；

## 6.爱讲话的人突然变得沉默，或争论的激烈程度大增；

## 园长如果能及时发现这些微妙的异常，在苗头初现的阶段，进行及时挽留还是比较有效的。

## 三、分情况挽留人

## 对值得挽留的优秀人才，园长需要"对症下药"，以心换心，做出明确的挽留措施。

## 1. 对看中薪资的教师，不要纠结，给予一定程度的工资上调。不要让优秀人才寒了心，让她/他能够更稳定、更长久的为园所服务；

## 对看中发展空间的教师，做出一定的职位调整，例如让她成为某教研组组长等，承担任务，使老师充分发挥出对于园所的重要性；

## 对于看中文化、情感的教师，园长更要推心置腹，用心倾听教师内心的感受，满足老师的合理要求。

## 需要特别注意的是，新一代的年轻教师群体（90后、95后）比以往更理智、更现实，更注重个人感受。对她们中的大部分人来讲，工作就是工作，不是交朋友、讲感情的地方，想留下她们，必须解决现实问题，如果脱离了待遇、发展等问题，只讲感情、讲认同，有时会适得其反。

## 四、留不住的人才，要大度分手

## 当团队人员被竞争对手以高薪挖走，或者面临结婚、生子、回老家等问题，确实无法挽留的，园长也要做到大度分手，不介怀（在心里悄悄难过就好了），因为第一，态度过于迁就，好教师也会被惯坏，第二，幼儿园的圈子很小，"后会有期"。

## 五、怎样和老师"后会有期"？

## 没留住的人才，还能回到园所吗？答案是肯定的。

## 园长也是从幼儿教师的岗位上成长起来的，一定能深深理解，作为一名幼儿教师，在职业生涯上的迷茫和困惑。越是优秀的教师，受到的诱惑就越大，对这样那样问题选择离开的老师，园长一定要友善、宽容，以一种"随时欢迎你回来"的姿态对待优秀人才。

## 1. 对有特长的老师，可以转为兼职教师，也可让老师在离职后增加一份收入，并与园所保持密切联系。

## 2. 对于跳槽到其他幼儿园的老师，随着幼儿园的发展，有新的管理岗位时，可以再"挖"回来。

## "离开了才知道珍惜"这句话同样适用于我们的幼儿园老师，人都有一种重要的心理，就是用过去的长处比较现在的短处。离开原有幼儿园后，在新环境里，老师总会想起原先幼儿园的种种优点，园长更可以应用好这一点，在适当的时机，"召唤"老师回归。