

从“管理”到“赋能”——支持男教师实现职业幸福的行动之旅

王张弛

北京市西城区三教寺幼儿园

DOI:10.32629/eces.v8i1.19630

[摘要] 本研究以教育叙事行动研究为核心方法,历经视角转变、文化挖掘、初心锚定的思维迭代,构建四阶段阶梯式螺旋上升赋能体系,通过教学基础夯实、专业能力提升、个人优势挖掘、长效发展支持的分层实践,提炼出“两种角度、四个方面、八种策略”的实践模型,实现教育管理从“指令管理”到“服务赋能”的范式转型。研究表明,园所文化包容、同伴协同支持、管理精准赋能的三维支撑体系,能有效激发男教师主观能动性,推动其职业幸福感与专业能力协同发展;男教师职业发展呈螺旋上升的非线性特征,需通过个性化支持与动态调整机制,保障全体男教师的职业发展权利。教师管理者需实现从指令者到服务者、观察者、支持者的角色转型,通过持续的机制优化与隐性支持,推动男教师职业幸福与学前教育高质量发展深度融合。

[关键词] 学前教育高质量发展; 幼儿园男教师; 职业幸福; 赋能支持; 教育叙事行动研究

中图分类号: G658.1 **文献标识码:** A

From "Management" to "Empowerment": A Journey of Action to Support Male Teachers in Achieving Professional Happiness

Zhangchi Wang

Sanjiao Temple Kindergarten, Xicheng District

[Abstract] This study employs educational narrative action research as the core methodology, undergoing iterative cognitive shifts including perspective transformation, cultural exploration, and foundational anchoring. Through a four-stage, tiered spiral empowerment system—comprising foundational teaching reinforcement, professional competency enhancement, personal strength cultivation, and long-term development support—a practical model of "two perspectives, four dimensions, and eight strategies" was developed, achieving a paradigm shift from "directive management" to "service empowerment" in educational administration. The research demonstrates that a three-dimensional support system—encompassing inclusive kindergarten culture, peer collaborative support, and precise managerial empowerment—effectively stimulates male teachers' subjective initiative, fostering the synergistic development of professional happiness and competency. Male teachers' career progression exhibits a nonlinear, spiraling characteristic, necessitating personalized support and dynamic adjustment mechanisms to safeguard their professional development rights. Teacher administrators must transition from directive roles to those of service providers, observers, and supporters, driving the deep integration of male teachers' professional well-being and high-quality preschool education through continuous mechanism optimization and implicit support.

[Key words] High-quality development of preschool education; Male kindergarten teachers; Professional happiness; Empowerment and support; Narrative action research in education

引言

随着学前教育事业的蓬勃发展,教师队伍的专业成长与职业幸福感的提升已成为教育质量提升的关键因素。在这一过程中,幼儿园男教师作为教师群体中的少数,其职业发展面临诸多挑战,包括社会认知的偏见、职业认同感的缺失以及专业成长支

持体系的不完善。这些因素共同作用,对男教师的职业幸福感和专业成长构成了障碍。本研究旨在通过“赋能”理念的引入,探索幼儿园管理实践中的创新路径,期为男教师的职业发展提供新的视角和策略,促进其职业幸福感与专业能力的同步提升,进而推动学前教育整体质量的提高。

1 研究背景与现状分析

1.1 高质量发展对师资建设的新要求: 从“结构均衡”到“价值实现”的范式转型

学前教育迈入高质量发展阶段, 师资队伍的多元化、均衡化成为教育质量提升的核心支撑, 而教师职业幸福的实现则是师资队伍稳定、专业能力持续提升的底层逻辑。教育部2022年统计数据显示, 我国幼儿园男教师比例仅为2.22%, 远低于发达国家10%-20%的水平, 师资性别结构失衡问题尤为显著。随着《“十四五”学前教育发展提升行动计划》^[1]《幼儿园保育教育质量评估指南》^[2]等政策落地实施, 学前教育师资建设已从单纯的“数量补充”“结构优化”, 逐步转向“专业发展”“价值实现”的深层需求。如何破解男教师群体发展困境, 支持占比极低的男教师实现职业幸福, 成为学前教育高质量发展背景下师资队伍建设的重要研究课题。

1.2 男教师职业发展的多重困境: 个体成长与群体发展的双重局限性剖析

当前幼儿园男教师的职业发展面临内外部双重困境, 个体成长受阻与群体发展乏力相互交织。从外部来看, 事业编制改革加剧了男性择业者的职业犹疑, 社会对“男性从事幼教职业”的刻板印象尚未根本改变, 家长对男教师带班的认知疑虑、家庭对其职业发展的理解不足等外部压力, 成为男教师职业发展的重要阻碍; 从内部来看, 男教师入职后易陷入专业成长迷茫, 园所层面缺乏针对性的发展支持与个性化的培养路径, 部分教师因职业发展动力不足, 出现转岗后勤、离职转行等现象^[3], 个体职业价值难以有效实现。同时, 男教师群体规模偏小, 缺乏同伴间的专业交流与情感支持, 难以形成群体发展的合力, 既制约了男教师个人的职业幸福体验, 也影响了学前教育“五育并举”的实践质量与师资队伍的多元化发展。

2 核心矛盾与突破方向

2.1 内与外的二元对立: 外部刻板印象与内在动力不足的价值博弈

矛盾的存在是推动教育实践创新的核心动力, 学前教育高质量背景下男教师职业幸福的实现, 核心面临“外部认知偏差”与“内在动力不足”的二元对立。以往针对男教师发展的探索, 多聚焦于向外对抗社会刻板印象、争取外部政策支持, 却忽视了男教师内在主观能动性的激发, 导致外部支持难以有效转化为职业发展的内生动力。从学前教育高质量发展的本质要求与男教师职业发展的核心需求来看, 破解这一矛盾的关键, 不在于单纯的“向外争取”, 而在于“向内激发”——通过转变思维视角、优化支持策略, 让男教师通过专业能力提升、职业价值显性彰显, 主动打破外部刻板印象, 实现“外部支持-内在驱动-价值实现”的正向循环。

2.2 破局关键: 管理赋能与自主发展的动态平衡机制构建

从教育管理的视角来看, 必要的外部支持与科学的管理引导是男教师职业发展的基础; 而从教师职业幸福实现的本质来看, 核心在于激发其自主发展的意识与能力。学前教育男教师在

体能活动、逻辑思维、性格培养等方面具有独特专业优势, 部分男教师职业发展迷茫的根源, 并非自身能力不足, 而是专业优势未能被有效挖掘、职业价值未能被充分彰显, 缺乏实现职业特色成长的平台与路径。因此, 作为教育管理者, 无需过度强调“男性从事幼教的特殊性”, 而应从“人的全面发展”本质出发, 推动教育管理范式转型, 将“指令式管理”转化为“服务式赋能”, 为男教师搭建专业发展平台、精准挖掘个人优势、提供个性化成长支持, 在管理赋能与自主发展之间构建动态平衡机制, 让男教师成为职业发展的主体, 在自主成长中实现职业幸福。

3 实践探索与策略创新

3.1 思维迭代三阶段: 从向外对抗到向内激发的认知转型

第一阶段为视角转变, 摒弃“改变外部刻板印象”的对抗性思维, 将研究核心目标调整为“激发男教师主观能动性”, 确立“以专业形象提升改变大众认知”的实践方向;

第二阶段为文化挖掘, 挖掘园所“和合文化”的育人价值, 发现其是男教师群体发展的隐形引擎, 园所包容、共升共进的文化氛围, 潜移默化滋养教师职业成长, 成为赋能实践的本土化根基;

第三阶段为初心锚定, 通过深度追问明确实践初心为“和合文化”蕴含的共升共进、合作共赢, 以利他主义实践实现“个人成长-群体发展-园所提升”的共赢格局, 让赋能实践更具价值导向。

3.2 赋能实践四阶段: 阶梯式螺旋上升的分层支持体系构建

基于思维迭代的成果, 本研究以激发男教师主观能动性为核心, 开展四阶段教育叙事行动研究, 构建层层递进、动态调整的阶梯式螺旋上升赋能体系, 针对男教师职业发展不同阶段的核心需求开展精准干预。

1.0阶段: 教学基础入门, 筑牢职业信心: 通过“一课三研”教研模式开展“上好一节课”专项活动, 夯实男教师教学基本功; 为男教师提供园级亮相平台, 鼓励其承担国旗下讲话、园所活动主持、足球队领队等工作, 帮助其建立初步职业成就感, 解决职业发展的“温饱问题”。

2.0阶段: 专业能力促进, 培育职业气质: 结合男教师专业优势, 开设足球游戏、体能游戏、乒乓球活动等特色专业培训, 丰富其专业“武器库”; 鼓励男教师参加市区级教学比赛、对外接待展示等活动, 以赛促学、以展促练, 实现专业能力显著提升。其中, 园内杨磊老师在西城区幼儿园教师基本功展示活动中斩获一等奖, 成为男教师专业发展的标杆。

3.0阶段: 优势挖掘赋能, 提升自我效能: 对幼儿园体育组工作进行整合优化, 将管理权、实践主动权完全赋予男教师, 鼓励其根据自身优势主动承担工作内容, 实现从“被动学习”到“主动发展”的转变, 大幅提升职业自我效能感。

4.0阶段: 长效发展赋能, 实现奔流不歇: 建立男教师个体发展档案, 实时关注教师职业发展中的实际问题, 开展个别化帮助与支持; 依托园所文化与同伴支持体系, 形成“相互扶持、共

同成长”的团队氛围,激发男教师长效发展的内生动力,让幼儿园男教师团队这支“特殊部队”形成强大专业战斗力。

3.3实践模型提炼:“两种角度、四个方面、八种策略”的赋能工具箱

历经四阶段实践探索,本研究提炼出激发男教师主观能动性、支持其实现职业幸福的实践分类模型,该模型遵循“由外到内、由被动到主动、由输入到输出”的核心逻辑,实现对男教师职业发展的全方位赋能。

两种角度:即外部支持与内在驱动。外部支持聚焦园所、政策、社会层面的教研支持、专业培训、发展平台搭建;内在驱动聚焦男教师个人层面的优势挖掘、心理调适、职业认同建立,核心推动外部支持向内在驱动有效转化。

四个方面:即教学能力、专业发展、优势发挥、心理调适,全面覆盖男教师职业发展的核心维度,形成“教学能力为基础、专业发展为核心、优势发挥为关键、心理调适为保障”的全方位支撑体系。

八种策略:即一课三研、园级亮相、特色培训、对外展示、自主管理、优势挖掘、个别支持、团队共建,各策略各有侧重、相互配合,形成可操作、可复制、可推广的实践路径。

3.4职业生态培育:文化、同伴、管理三维支撑的实践路径

在赋能实践的同时,本研究注重男教师职业幸福实现的生态培育,从园所文化、同伴支持、管理赋能三个维度,构建让男教师“向下扎根、向上生长”的职业发展沃土。

一是以和合文化为根基,营造包容、接纳、尊重的园所职业氛围,让男教师切实感受到“被认同、被包容、被尊重、被接纳”,满足其归属与爱的心理需求;

二是以同伴支持为纽带,搭建男教师专业交流与情感合作平台,形成“志同道合、相互支持、共同成长”的职业发展共同体,有效打破男教师的职业“孤独感”;

三是以管理赋能为关键,牢固树立“管理即服务”的教育管理理念,将管理者定位为教师专业发展的“高级服务员”,为男教师提供资源支持、平台搭建、个性化指导,实现从“指令管理”到“服务赋能”的根本转型。

4 延伸支持系统建设

4.1全体男教师的发展保障:个性化支持与群体共进的实施路径

在推动男教师群体发展的同时,需切实关注每一位男教师的职业发展权利,坚决避免“一刀切”的支持模式,实现个性化支持与群体共进的有机结合。针对新任男教师,重点开展教学基础培训与职业信心建立,有效缓解其入职迷茫;针对成长阶段男教师,重点挖掘个人专业优势、提供对外展示平台,全面提升其

专业能力与自我效能;针对资深男教师,重点赋予自主管理权利、搭建专业引领平台,实现其职业价值的最大化。同时,为每一位男教师建立个性化发展档案,全程跟踪其职业发展轨迹,及时发现发展问题、精准提供专业支持,让全体男教师都能在适宜的支持体系中实现个性化职业成长。

4.2教师管理者的能力提升:基于实践现场的诊断-回应机制建立

支持男教师实现职业幸福,对教师管理者的专业能力提出了新要求与新挑战,管理者需实现从“指令者”到“观察者、服务者、支持者”的角色转型,建立基于教育实践现场的诊断-回应机制。一是强化现场观察能力,深入男教师的实践教学、专业发展现场,精准观察其职业发展状态、深度挖掘其个人专业优势、及时发现其发展困境,为精准赋能提供科学依据;二是提升精准回应能力,针对观察发现的具体问题,及时提供个性化的专业支持与指导,如为教学能力薄弱的教师开展一对一教研指导、为优势未被挖掘的教师搭建特色实践平台;三是注重持续反思能力,以教育叙事行动研究为方法,持续反思赋能实践的成效与不足,不断优化支持策略,实现管理者专业能力与赋能实践质量的同步提升。

5 结语

学前教育高质量发展对男教师职业幸福实现提出的新要求,与其说是挑战,实则是学前教育师资队伍建设的优化与提升。在教育理念与实践探索的不断碰撞中,管理与赋能、支持与自主、个人发展与园所发展的联结,将更加指向教师的职业幸福与学前教育的高质量发展。本次实践所构建的四阶段赋能体系、提炼的“两种角度、四个方面、八种策略”实践模型,为学前教育男教师队伍队伍建设提供了可复制、可推广的实践参考。未来,本研究将继续以教育叙事行动研究为核心方法,持续探索、不断迭代,进一步完善男教师职业幸福支持体系,努力成为教师职业幸福的“点燃者”与“守护者”,让更多男教师在学前教育领域实现职业价值、收获职业幸福;同时以男教师队伍的良性发展,推动学前教育师资结构的持续优化,为学前教育高质量发展注入更多多元、强劲的专业活力。

[参考文献]

- [1]教育部.“十四五”学前教育发展提升行动计划[Z].2021.
- [2]教育部.幼儿园保育教育质量评估指南[Z].2022.
- [3]李萍.幼儿园男教师离职影响因素的扎根理论研究[J].学前教育研究,2022(08):45-56.

作者简介:

王张弛(1992--),男,汉族,北京人,本科,一级教师,从事学前教育研究。