

幼儿园教师职业发展高原现象研究

吕翠

中华女子学院 管理学院

DOI:10.12238/eces.v3i4.4930

[摘要] 幼师面临着很多困境,其中一个突出难题就是由“高原现象”而引发的职业倦怠,本文以六盘水市幼儿园教师为例,通过文献法和问卷调查法对六盘水市幼儿园教师进行调查,结论如下:幼儿园教师趋于年轻化,且以未婚的女性教师为主,教师流动性较强;大多数幼儿园教师都正在步入、正在经历过、刚渡过职业高原现象,且大部分教师为缓解职业高原现象做出过努力;个人教学水平、家庭事务、身体和心理健康等个人原因和社会评价、薪资水平、工作压力等外部因素都是教师出现职业高原现象的因素。其中,社会认可度、教师待遇、工作压力等外部因素是主要因素。

[关键词] 职业高原; 幼儿园教师; 职业倦怠

中图分类号: G618 **文献标识码:** A

Research on the Plateau Phenomenon of Kindergarten Teachers' Professional Development

Cui Lv

School of Management, China Women's University

[Abstract] The kindergarten teacher is facing many dilemmas, one of which is the job burnout caused by the "plateau phenomenon". This paper takes the kindergarten teachers in Liupanshui City as an example to investigate the occupational plateau phenomenon of kindergarten teachers. The conclusions are as follows: kindergarten teachers tend to be younger and mainly unmarried female teachers, and teachers are more mobile. Most of kindergarten teachers are entering and experiencing the phenomenon of just crossing the occupational plateau. And most of them have made efforts to alleviate the occupational plateau phenomenon; personal reasons such as personal teaching level, family affairs, physical and mental health, and external factors such as social evaluation, salary level, and work pressure are all factors that contribute to teachers' occupational plateau phenomenon. Among them, external factors such as social recognition, teacher treatment, and work pressure are the main factors.

[Key words] occupational plateau; kindergarten teachers; job burnout

引言

国务院颁发了《中国儿童发展纲要(2021—2030)》以及教育部颁发的《幼儿园工作规程》等一系列纲领性文件^[1],对教师提出了新的要求。学前教育具有公益性、先导性、基础性等特点,决定了学前教育中教师教育质量成为学前教育质量稳步提升的重要环节^[2]。当代幼儿园教师面临着许多方面的挑战,如何结合时代背景突破职业发展中高原现象的束缚是当代幼儿园教师面临的问题之一,打破职业发展高原,提升教师职业发展是对幼儿园教师群体教育事业的提升,也是教师个体发展的重要一步。

1 研究设计和分析

1.1 研究对象的选择

六盘水市为贵州省下辖的地级市,位于云南省和贵州省的

结合部,辖区内有六枝特区、盘州市、水城区、钟山区4个县级行政区。幼儿园的数量总数从2011年的165所增加到了2021年的1009所,学前教育三年毛入园率也从40%提升到95.01%,处于全省领先水平。本文将在全市范围内选取若干个幼儿园进行问卷发放。调查对象的选取遵循广泛性、针对性、综合性的原则。

1.2 研究问卷的发放

本文通过问卷调查法对六盘水幼儿园的教师开展职业高原现象的问卷调查,从而探究幼儿教师在教育工作中主要会受到哪些方面因素的影响。

在问卷的编制方面,以现有教师存在的职业高原现象为出发点,以学者南京师范大学学前教育专业博士研究生王艳在其博士论文中编制的《幼儿园教师职业发展高原现象问卷》为主体^[3]。本次调查共发放了430份调查问卷,回收的有效问卷419

份,回收率为97.44%。

1.3教师职业高原现象差异分析

表1 教师职业发展高原中教龄差异

选项	个案数	平均值	标准差	F	P
5年及以下	188	21.03	2.57	0.437	0.727
5-10年	132	21.29	2.45		
10-15年	65	21.07	2.26		
15年及以上	34	20.85	2.31		

教龄方面,5-10年的教师表现出了最高的高原得分。由于教师刚入园对自身工作内容以及对工作的要求更高,从而教师会更加明显地感受到职业发展进入高原现象。而15年以上教龄的老师显示出相对较低的高原得分。则是由于教龄越长,教师对工作内容更熟悉所以自身对职业发展有更加清晰的认知。单因素方差分析显示F值为0.437,P值为0.727,表明存在一定的差异。

表2 教师职业发展高原中学历差异

选项	个案数	平均值	标准差	F	P
专科	278	21.18	2.43	0.913	0.402
本科	107	20.84	2.40		
硕士研究生	34	21.35	2.90		

在学历方面,硕士研究生的高原得分最高,为21.35,本科得分相对较低为20.84分。单因素方差分析显示F值为0.913,P值为0.402。从表格中可以得出研究生对于职业发展高原更加敏感,研究生作为研究型人才在幼儿园的工作中对工作满意度标准会相较于本科生和专科更加高。

1.4幼儿园教师职业发展高原的影响因素分析

1.4.1相关性分析

将问卷数据归类分为发展高原、身体状况、薪资待遇、教学水平、压力因素、学习动力、发展机会等不同维度类别,进行皮尔逊相关性分析。如表3所示,得出以下结论:

表3 维度变量相关性分析

	发展高原	身体状况	薪资待遇	教学水平	压力因素	学习动力	发展机会
发展高原	1	-0.031	.101*	0.051	0.006	0.056	-0.030
身体状况	-0.031	1	0.069	0.060	0.059	-0.048	0.013
薪资待遇	.101*	0.069	1	0.038	-0.002	0.004	0.089
教学水平	0.051	0.060	0.038	1	-0.017	0.093	-0.066
压力因素	0.006	0.059	-0.002	-0.017	1	0.020	-0.080
学习动力	0.056	-0.048	0.004	0.093	0.020	1	-0.012
发展机会	-0.030	0.013	0.089	-0.066	-0.080	-0.012	1

1.4.2幼儿园教师职业发展高原回归分析

本文以发展高原为被解释变量,以身体状况、薪资待遇、教学水平、压力因素、学习动力、发展机会等为解释变量,对其进行了回归分析,结果如下表4所示:

表4 幼儿园教师职业发展高原回归分析

		系数 ^a				
模型		未标准化系数	标准误差	标准化系数	t	显著性
		B		Beta		
1	(常量)	2.023	.334		6.054	.000
	JX	.054	.061	.440	.889	.005
	DY	-.123	.058	-.105	-2.132	.001
	YL	.038	.080	.024	.478	.003
	ST	-.040	.049	-.040	-.814	.006
	XX	.079	.082	.048	.973	.001
	JH	-.039	.057	-.034	-.690	.490

a. 因变量: GY¹

注:GY为发展高原,JX为教学水平、DY为薪资待遇、YL为压力因素、ST为身体状况、XX为学习动力、JH为发展机会。

综上所述:

第一,职业发展高原与职业发展机会呈现负相关。在职业发展过程当中,幼师所得到的展机会越多,幼师的知识储备会更加丰富从而幼师得到更好的职业体验。

第二,身体状况与发展机会呈现正相关,良好的身体状况具有较小的发展高原困境,从而有良好的发展机会。

第三,薪资待遇是较为显著的职业因素,其与发展高原呈现正相关,薪资待遇越差,发展高原情况越明显。

第四,幼师对于教学水平的提升愿望越强烈,其学习动力越强。教学水平不断提升可以极大地提高教师的职业发展,从而减少职业发展高原现象的产生。

第五,发展高原与教学水平、压力因素、学习动力为正相关,与薪资待遇、身体状况呈负相关,与发展机会联系不大,在影响系数方面,教学水平对职业发展高原的影响最大,而压力因素、学习动力影响系数较小。此外,薪资待遇、身体状况与职业发展高原呈负相关。

2 研究结论及建议

本文通过文献资料法和问卷调查法对六盘水市幼儿园教师进行职业高原现象进行调查,得到以下结论:

第一,六盘水市幼儿园教师趋于年轻化,且以未婚的女性教师为主,在此影响下,教师流动性较强。第二,大多数六盘水市幼儿园教师都正在步入、正在经历过刚渡过职业高原现象,且他们中的大部分教师为缓解职业高原现象做出过努力。第三,个人教学水平、家庭事务、身体和心理健康等个人原因和社会评价、薪资水平、工作压力等外部因素都是教师出现职业高原现象的因素。其中,社会认可度、教师待遇、工作压力是主要因素。

管理处于“高原期”的幼儿园教师,帮助他们在高原阶段不退缩,这是教育部门以及幼儿园考虑的重要问题。本文提出以下建议:

从社会角度来看,从教师、家长、社会等角度出发,将教师评价体系进行完善,使其更加人性化。同时,国家可以重新调整幼儿园教师的薪资结构,将编制内与编制外教师的工资进行合理规划,缩小收入差距。还可以在绩效中增强多维度考核标准,激发幼儿园教师对教学领域的探索。对于偏远地区的乡村幼儿

园可以多多开设乡村幼儿园教师特岗招聘为农村吸引人才的同时缩小城乡教育差距。

幼儿园的管理层也应当积极行动起来,为幼师群体订立一个透明、公正的评价体系,为其提供晋升空间,从而将外部的压力转化为工作动力。例如在晋升体系中提高教学、理论联系实际的能力,建立起教师自主发展的能力意识,设立多因素的考核体系,通过各项指标的考核来保证教师群体的全方位发展。

从微观角度看,首先教师需要转变个人观念。现代社会为学习型社会,教育的最大特点也是终生学习。教师的职责中教书育人为之本,所以教师更应该不断学习,更新自我知识,只有不断输入的过程才能更好的将信息重新编码输出给孩子们,所以终身学习是教师的基本素养之一。同时,教师还需要正确认识职业发展高原现象。这是职业发展中的规律现象,当幼儿园教师发现自己出现了专业的停滞或是在教学中感觉不到新的生活体验,感觉不到自己的提高等类似于教师专业“高原现象”的表现时,教师应该积极调整自己的心态,对自身专业成长的停滞时期有一个客观正确的认识,克服由这些负面表现带来的一些自卑感

挫折感等,积极面对,坚信自己可以克服。

其次,教师要提高自身执行力。处于职业发展高原现象的教师,更多的是思考自己为什么不愿意去做,为什么要做某件事情,而不是在原有的基础上想着如何去做,怎么去做这件事情。所以在教师进行教学过程当中,如有遇到职业发展高原现象时,应该从本身出发思考如何在原有基础上提高而不是思前想后,应该立即投身于提高自我以及提高当前教学质量的实践中,尽快地找出问题解决方案。

[参考文献]

[1]宋晓.基于多源流理论的我国幼儿园教师资格制度变迁的研究[D].华中师范大学,2021.

[2]徐冉.农村学前教育发展的困境与出路探究[D].山东师范大学,2021.

[3]王艳.幼儿园教师职业发展高原现象研究[D].南京师范大学,2016.

作者简介:

吕翠(1983—),女,汉族,山东济宁人,讲师,博士研究生,从事职业生涯研究。

中国知网数据库简介:

CNKI介绍

国家知识基础设施(National Knowledge Infrastructure, NKI)的概念由世界银行《1998年度世界发展报告》提出。1999年3月,以全面打通知识生产、传播、扩散与利用各环节信息通道,打造支持全国各行业知识创新、学习和应用的交流合作平台为总目标,王明亮提出建设中国知识基础设施工程(China National Knowledge Infrastructure, CNKI),并被列为清华大学重点项目。

CNKI 1.0

CNKI 1.0是在建成《中国知识资源总库》基础工程后,从文献信息服务转向知识服务的一个重要转型。CNKI1.0目标是面向特定行业领域知识需求进行系统化和定制化知识组织,构建基于内容内在关联的“知网节”、并进行基于知识发现的知识元及其关联关系挖掘,代表了中国知网服务知识创新与知识学习、支持科学决策的产业战略发展方向。

CNKI 2.0

在CNKI1.0基本建成以后,中国知网充分总结近五年行业知识服务的经验教训,以全面应用大数据与人工智能技术打造知识创新服务业为新起点,CNKI工程跨入了2.0时代。CNKI 2.0目标是将CNKI 1.0基于公共知识整合提供的知识服务,深化到与各行业机构知识创新的过程与结果相结合,通过更为精准、系统、完备的显性管理,以及嵌入工作学习具体过程的隐性知识管理,提供面向问题的知识服务和激发群体智慧的协同研究平台。其重要标志是建成“世界知识大数据(WKBD)”、建成各单位充分利用“世界知识大数据”进行内外脑协同创新、协同学习的知识基础设施(NKI)、启动“百行知识创新服务工程”、全方位服务中国世界一流科技期刊建设及共建“双一流数字图书馆”。