

■ 学前教师专业发展

幼儿教师工作满意度的实证研究

——以安徽池州为例

包 钰

(南通大学教育科学学院, 江苏南通 226000)

摘 要: 幼儿教师的主观态度影响教育质量。通过对幼儿教师的工作满意度现状进行问卷调查, 结果表明, 幼儿教师工作满意度中等偏上; 工作满意度各因素上的平均分由低到高依次是自我实现、同事关系、工作环境、薪酬待遇、工作本身、领导管理; 园所性质、年龄、有无编制等因素对幼儿教师工作满意度均有影响。此外, 在薪酬待遇上, 学历越高满意度水平越低。笔者在此基础上提出相应建议。

关键词: 幼儿教师; 工作满意度; 现状

中图分类号: G451.1

文献标识码: A

文章编号: 2095-770X(2017)01-0109-07

PDF 获取: <http://sxxqsfxxy.ijournal.cn/ch/index.aspx>

doi: 10.11995/j.issn.2095-770X.2017.01.024

An Empirical Study on Preschool Teachers' Job Satisfaction

—Taking Chuzhou in Jiangsu as an Example

BAO Yu

(School of Education and Science, Nantong University, Nantong, Jiangsu 226000, China)

Abstract: The subjective attitude of preschool teachers affects their teaching quality. This paper approaches the job satisfaction of preschool teachers with questionnaire from dimensions including their self-actualization, interpersonal relationship with colleagues, working conditions, salary and welfare, job itself and management of the kindergarten. The paper concludes that though teachers' satisfaction in these dimensions decreases sequentially, at the present stage, preschool teachers' job satisfaction in Chuzhou is above the average level. The type of kindergarten they serve, their age and authorized strength are other factors that influence the results. Satisfaction with income and welfare are negatively correlated with their educational background. Suggestions are proposed accordingly.

Key words: preschool teacher; job satisfaction; present situation

一、问题提出

教育质量受到诸多因素影响。教师作为教学活动的执行者, 其主观态度时刻影响教育质量的高低。在学前教育领域, 教师面对的既非成熟理性的成人, 也非具有独立思维的青少年, 而是思维发展不全面、身心发展不完善的幼儿。这导致幼儿教师工作具有

繁琐性、复杂性和全面性。幼儿教师承受的工作压力更大, 更易产生职业倦怠感。已有研究表明工作满意度对个体的心理产生影响, 工作满意度越高, 个体越容易对生活采取积极乐观的态度, 成为心理健康的社会成员^[1]。因此研究幼儿教师的工作满意度相当必要。笔者运用问卷调查考察幼儿教师的工作满意度现状及其影响因素, 并通过分析调查数据提出相应建议。

二、研究对象及方法

(一)研究对象

本研究随机抽取安徽省池州市公办、民办和社会力量办学的三所幼儿园,发放问卷 100 份,回收 76 份,回收率为 76%。剔除漏答、错答以及呈规律性答题的无效问卷 3 份,问卷剩余 73 份,问卷有效率为 96.05%。池州市的幼儿园教师主要分布在公办与民办幼儿园(83.56%);已婚教师占 69.86%;性别比例严重失衡,只有女教师;多数幼儿教师没有编制(84.93%);近六成教师月收入处于 1000—1500 之间;学历以本科和大专为主(83.57%);教师教龄、职称等分布基本合理。

(二)研究方法

笔者参考明尼苏达量表,编制《池州市幼儿教师工作满意度问卷》。问卷共有 40 个项目,由被试背景信息和工作满意度构成,维度包括薪酬待遇(6

项)、同事关系(5 项)、领导管理(7 项)、工作环境(5 项)、工作本身(5 项)、自我实现(4 项),剔除信度较差的项目后共 32 个项目,其中包括整体满意度(2 项)。运用 SPSS19.0 进行数据处理,问卷信度 Cronbach α 值为 0.853,具有较高可靠性。

三、研究结果

(一)幼儿教师工作满意度总体情况

本研究工作满意度问卷采取李克特四点计分法,通过各因素平均值与理论平均值比较,高于理论平均值表示偏向满意,低于理论平均值表示偏向不满意。由表 1 可知幼儿教师总体满意度为 2.9726 分,各因素平均得分均在理论平均值之上,即幼儿教师工作满意度较高,各因素上的平均分由低到高依次是自我实现、同事关系、工作环境、薪酬待遇、工作本身、领导管理。

表 1 幼儿教师工作满意度各因素上的均值、标准差

	薪酬待遇	同事关系	领导管理	工作环境	工作本身	自我实现	总体满意度
平均值 ¹	16.3151	15.1918	19.4247	15.7397	16.4521	12.8356	2.9726
理论平均值 ²	15	12.5	17.5	12.5	12.5	12.5	2.5
标准差	1.42280	1.52441	4.47499	2.16042	1.87113	1.97915	—

注:1.此处平均值指各维度下的选项得分总和的均值。以包含 6 个项目的薪酬待遇为例,1 号被试平均值 μ_1 =项目 1 得分平均值+...+项目 6 得分平均值,依次类推 2 号被试平均值为 μ_2 直至 73 号被试 μ_{73} ;所有被试在 6 个项目上的平均值 $\mu=(\mu_1+\mu_2+\cdots+\mu_{72}+\mu_{73})/73$ 。

2.理论平均值是相对平均值而言,以随机变量可能值出现的概率作为加权平均数,从而反映随机变量的平均水平。四点量表的每一项的理论平均值为 2.5,计算方式为 $(1+2+3+4)/4=2.5$,以含有 6 个项目的薪酬待遇为例,其理论平均值为 15,计算方式为 $2.5\times 6=15$,其他维度依次类推。

(二)幼儿教师工作满意度的个人背景差异分析

1.园所性质与幼儿教师工作满意度差异分析

在工作环境方面社会力量所办幼儿园的教师满意度高于民办,低于公办。在其他因素上,社会力量所办幼儿园的教师工作满意度均高于公办、民办幼儿教师,并在领导管理方面存在极显著差异,在自我实现上存在显著差异(见表 2)。这可能与社会力量的幼儿园在一定程度上与群众联系更为紧密。

表 2 不同园所性质幼儿教师工作满意度的单因素方差分析

	薪酬待遇		同事关系		领导管理		工作环境		工作本身		自我实现	
	M	St	M	St	M	St	M	St	M	St	M	St
公办	16.1	1.3	15.2	1.4	18.2	5.1	16.2	2.2	16.6	2.0	12.8	2.0
民办	16.3	1.7	15.0	1.8	19.6	2.6	15.0	1.9	16.0	1.8	12.3	1.7
社会	17.1	1.1	15.6	1.2	23.2	2.9	15.8	2.3	17.0	1.3	14.0	2.0
F	2.255		0.507		6.624**		2.515		1.425		2.953*	
Sig.	0.112		0.604		0.002		0.088		0.247		0.049	

注:* $P<0.05$,** $P<0.01$,下同

2.年龄与幼儿教师工作满意度差异分析

表 3 表明不同年龄幼儿教师 in 领导管理上的工作满意度存在差异。在领导管理上,不同年龄教师的满意度存在极其显著差异,多重比较结果表明差异表现在 25 岁以下与 46-55 岁($\text{sig}=0.036$),26-35 岁与 36-45 岁($\text{sig}=0.013$)、26-35 岁与 46-55 岁($\text{sig}=0.004$)。刚步入工作的教师即小于 25 岁的幼儿教师对领导管理的满意度较高,之后年龄在 26 到 35 岁之间的教师满意度达到最高,36 到 45 岁和 46 到 55 岁的满意度一直处于下降的趋势,在 56 岁之后出现回升。在薪酬待遇方面,年龄增长,工作满意度下降;在同事关系方面,在前四个时间段内工作满意度逐渐下降,但当年龄达到 56 岁后,满意度处于最高水平;在工作环境上,26 到 35 岁和 36 到 45 岁的教师满意度最高;在工作本身上,26 到 35 岁的教师工作满意度最高,56 岁以上的最低;在自我实现上,小于 25 岁的教师满意度较高,可能与其初期努力追求远大目标,对教师工作期望高;25 到 35 岁

处于事业高峰期;36岁之后可能由于成家生子等一系列事件导致生活压力增加,影响工作效率,致使工作满意度也有所滑坡。

3. 编制与幼儿教师工作满意度差异分析

由表4可知,有无编制在领导管理上存在极其显著差异,在其他因素上不存在差异。并且可以看出,在所有因素上,没有编制的幼儿教师的满意度均

比有编制的幼儿教师高。一方面是由于多数幼儿教师没有编制,一定程度上表明了幼儿教师对教师编制的忽视;另一方面,有编制的教师可能在心理上存在优势心理,导致同事关系等恶劣;认为自己能力不仅限于幼儿园,但又由于实际工作中时常遭遇挫折而无人帮忙,使得其工作满意处于较低水平。

表3 不同年龄幼儿教师工作满意度的单因素方差分析

	薪酬待遇		同事关系		领导管理		工作环境		工作本身		自我实现	
	M	St	M	St	M	St	M	St	M	St	M	St
小于25岁	16.5	1.3	15.4	1.7	18.8	4.1	15.3	1.9	16.0	2.0	12.4	2.1
26-35岁	16.4	1.4	15.2	1.5	20.7	4.0	16.0	2.2	16.8	1.9	13.2	1.8
36-45岁	15.6	1.4	14.8	1.2	16.6	4.5	15.9	2.4	16.3	1.5	12.6	2.3
46-55岁	16.0	1.4	14.5	0.7	15.0	7.1	14.0	4.2	16.5	0.7	11.0	1.4
56岁以上	15.0	—	16.0	—	16.0	—	15.0	—	15.0	—	11.0	—
F	0.818		0.408		3.893**		0.714		0.740		1.413	
Sig.	0.518		0.802		0.007		0.586		0.568		0.239	

表4 有无编制幼儿教师工作满意度的单因素方差分析

	薪酬待遇		同事关系		领导管理		工作环境		工作本身		自我实现	
	M	St	M	St	M	St	M	St	M	St	M	St
没有编制	16.3	1.4	15.3	1.5	20.3	3.7	15.8	2.2	16.6	1.8	13.0	2.0
有编制	16.2	1.5	14.6	1.6	14.5	5.3	15.6	1.9	15.8	2.0	11.9	1.8
F	0.003		0.107		3.474**		0.990		0.112		0.022	
Sig.	0.739		0.236		0.000		0.865		0.267		0.091	

4. 学历、职称与幼儿教师工作满意度差异分析

表5表明幼儿教师的工作满意度在学历和职称上均不存在统计学差异。但在薪酬待遇方面,学历越高工作满意度越低;在自我实现方面,相对学历较高的幼儿教师的满意度较高。学历较高的教师,本身条件较好,在日常的教育教学活动中承担更为重要或繁杂的工作,获得较高的自我效能感,但他们在教育活动中起着重要作用的同时,较普通教师面临着更大的工作压力,而教师的薪酬回报未能与其工作付出相适应,因此导致较低的工作满意度。

表5 不同学历、职称幼儿教师工作满意度的单因素方差分析

		薪酬待遇	同事关系	领导管理	工作环境	工作本身	自我实现
		待遇	关系	管理	环境	本身	实现
学历	F	0.406	0.576	0.783	2.688	1.236	1.304
	Sig.	0.749	0.632	0.507	0.053	0.303	0.280
职称	F	1.264	1.230	1.152	0.287	1.640	1.800
	Sig.	0.293	0.305	0.334	0.835	0.188	0.155

此外,职称与工作满意度存在倒“U”型关系,即在职称处在中级时,工作满意度处于高水平,而位于高、低等职称水平时,满意度在中低等水平。仅以薪酬待遇因素为例,如图1。

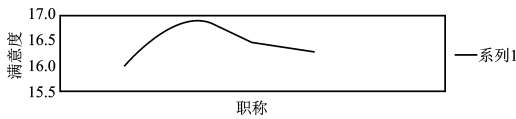


图1 薪酬待遇满意度在职称上的表现

注:1、2、3、4分别代表无职称、幼教一级、幼教二级、小教职称。

(三)影响幼儿教师工作满意的因素分析

1. 尚显缺乏的薪酬待遇

表6 薪酬待遇各项目满意百分比

项目	满意程度百分比			
	(%)	(%)	(%)	(%)
工作收入与工作付出不一致	1	12	32	55
与其他工作相比,幼儿教师的工作收入令我满意	27	51	18	4
与以前相比,幼儿教师的工作收入令我满意	27	37	30	6
幼儿园的奖金及福利分配合理	23	36	34	7
工作收入比我预期的低	1	11	40	48
幼儿园的工资待遇不好	5	15	33	47

注:表中1、2、3、4表示非常不赞同、不太赞同、比较赞同、非常赞同。下同。

由表6可知,幼儿教师对薪酬待遇不满意。不论在横向上与其他社会职业比较,还是纵向上与过

去比较,幼儿教师对其收入都不满意,其中 78% 的教师不认同“与其他工作相比,幼儿教师的工作收入令我满意”。尽管有教师也认识到当前工资相对于过去有所提高,但大部分教师对这种提高不满意,因为相对于现在的生活水平,幼儿教师的工资依然处于偏低水平。从表 6 中可以清晰地看到幼儿教师对薪资待遇的不满。

2. 较为良好的同事关系

由表 7 可知大部分的教师对同事关系的评价非常高。96% 的幼儿教师“愿意向同事表达自己的看法”等,89% 的教师对“在我陷入困境时,同事愿意帮忙”这个项目表示赞同,可以认为教师对于园内同事关系是非常满意的。但在关注主流群体的同时,对于那些少数认为“同事间经常竞争”的教师也应予以关注,了解其是否存在人际交流障碍。

表 7 同事关系各项目满意百分比

项目	满意程度百分比			
	1	2	3	4
	(%)	(%)	(%)	(%)
愿意向同事表达自己的看法	3	1	60	36
与大多数同事沟通良好,关系较为融洽	0	3	40	57
同事会对我的工作提出恰当的意见	3	4	68	25
在我陷入困境时,同事愿意帮忙	4	7	48	41
同事之间经常竞争,缺乏合作	30	53	12	5

3. 较高的领导管理水平

如果将非常不满意与比较不满意相加,将非常满意与比较满意相加,可以看出倾向满意人数的比例高于不满意(表 8),可以认为池州市幼儿教师对其工作较为满意。75% 的教师对“领导与教职工的沟通良好”满意,80% 的教师对“领导的管理水平高”满意。从数据上看,占据比例较少的也应受到关注。如“园内的相关重要决策,会征求教职工的意见”这一项 54% 的教师赞同,近半数对此不满意,可以看出幼儿教师期待有更为公平的机会参与到幼儿园的管理决策。

表 8 领导管理各项目满意百分比

项目	满意程度百分比			
	1	2	3	4
	(%)	(%)	(%)	(%)
领导对教职工的生活很关心	8	23	52	17
领导对教师的工作能够给予公正公平的评价	11	15	56	18
园内的相关重要决策,会征求教职工的意见	8	38	43	11
园内的奖惩制度能令我信服	9	38	33	20
领导与教职工的沟通良好	8	17	53	22
领导的管理水平高	11	9	47	33
我与领导的接触只限于工作范围	7	29	45	19

4. 美中不足的工作环境

由表 9 可知,被调查者对工作环境较为满意。大多数幼儿教师认同园内教学环境优越。相比较“院内环境优美”“班级环境布置令我满意”“班级教学设备齐全”的高认同率,教师对园内图书情况的满意度则略低。超过 20% 的幼儿教师认为园内图书数量、种类缺乏,这说明幼儿园的图书等教材有待加强。

5. 繁重并兼具挑战性的工作

近 100% 的幼儿教师认为幼儿教师的工作量大且具有挑战性,“幼儿教师工作难度大”得到 81% 的认同这与幼儿教育工作本身的复杂性、长期性、偶然性等特征密切相关;令人可喜的是 85% 的教师对幼儿教育工作很感兴趣,表明人们对于幼儿教师的关注度提升。总的来说,幼儿教师的工作复杂、难度大并具有挑战性,对于园所提供的出外进修较为满意(见表 10)。

表 9 工作环境各项目满意百分比

项目	满意程度百分比			
	1	2	3	4
	(%)	(%)	(%)	(%)
园内图书数量较多	4	19	59	18
园内图书种类齐全	3	21	64	12
园内环境优美	0	3	50	47
班级环境布置令我满意	0	5	45	50
班级教学设备齐全	5	12	49	34

表 10 工作本身各项目满意百分比

项目	满意程度百分比			
	1	2	3	4
	(%)	(%)	(%)	(%)
我对幼儿教师这个工作很感兴趣	1	14	53	32
我有外出进修学习的机会	5	21	47	27
幼儿教师的工作量大	0	1	27	71
幼儿教师工作具有挑战性	1	0	41	58
幼儿教师的工作难度大	1	18	51	30

6. 自我得到充分实现

由表 11 可知,幼儿教师在一定程度上体验到幼儿教师这份职业带来的成就感与自我满足。就幼儿教师本身而言,82% 的教师认为“从事幼教使我的能力得到发挥”,91% 的教师认为“幼儿的显著进步令我满意”,83% 的教师认为教书使其获得成就感,这与大众认为“教师、公务员是铁饭碗”的观点相符;就家长认可而言,97% 的教师认为自己的付出得到家长的认可,这表明现在许多家长能够站在教师的角度看问题,理解幼儿教师的工作,这是一个好的开端。

表 11 自我实现各项目满意百分比

项目	满意程度百分比	1	2	3	4
		(%)	(%)	(%)	(%)
从事幼教行业使我的能力得到发挥		4	14	64	18
幼儿的显著进步令我满意		4	5	53	38
我的付出得到了家长的认可		0	3	46	51
教书育人的工作能使我获得成就感		3	14	49	34

四、讨论与分析

研究表明池州市幼儿园教师对自我实现、同事关系、工作环境、薪酬待遇方面的满意度较低,工作本身、领导管理方面的满意度相对较高。与曾淑玲、蒋恩博等人^[2-3]分别对澳门、北京等地的幼儿教师的研究结论相似。这种现象的出现与当前幼儿教师的工作状况相关。由于社会对学前教育的重视程度加大,对幼儿教师提出了诸多要求,但社会机构尚未采取良好措施来改善教师的工作状况。公办民办幼儿园环境建设尚存在差距,教育对象的不成熟和工作的重复繁琐性使得教师对个人价值实现不满意,尽管相比较以前来说,幼儿教师工资有所提升,但幼儿教师“高付出,其收入”的状况尚未完全缓解;少数家长与幼儿园之间沟通不畅的状况依然存在,在一定程度上削弱了幼儿教师的工作满意度水平。

研究发现,不同园所性质的幼儿教师 in 领导管理和自我实现上的工作满意度存在显著差异。社会力量办学的幼儿园教师工作满意度高于公办和民办幼儿园,尤其是在“领导管理”层面比较突出,结合对教师与园长的访谈,了解到主要是由于公办幼儿园的园长更为严厉,而其他类型幼儿园园长更为民主。但在工作环境方面,公办幼儿园的教师满意度最高,这与公办幼儿园受到政府资金支持有关,公办幼儿园的资金来源是政府,而其他类型幼儿园的资金主要是企业或社会机构资助,公办幼儿园掌握资金更有保障。

不同年龄幼儿教师 in 领导管理上的工作满意度存在差异,差异表现在 25 岁以下与 46—55 岁、26—35 岁与 36—45 岁、26—35 岁与 46—55 岁之间。刚步入工作的教师即小于 25 岁的幼儿教师对领导管理的满意度处于较高水平,之后年龄在 26 到 35 岁之间的教师的满意度达到最高,36 到 45 岁和 46 到 55 岁的满意度一直处于下降的趋势,在 56 岁之后出现回升。这符合赫茨伯格(Herbert)研究得出的“U”形关系,即工作满意度在早期较高,随后降低,最后随着年龄增长而上升^[4]。当个人得到第一份工作时,会产生由于独立、成熟以及被视为成人等而带

来的自我崇拜感,工作满意度水平较高。之后会遇到金钱不够用、工作烦恼、缺乏专业发展和晋升的机会等,工作满意水平下降。随着年龄增长,工作经验、地位和知识等有所提高,工作满意水平随之上升。

有无编制在领导管理等方面存在极其显著差异,主要是由于有无编制与领导对教师的第一印象相关。初入幼儿园,领导对教师的第一印象仅限于一张简历上,相比较无编制的幼儿教师,有编制的更易受到领导关注,大部分愿意与领导交流。此外,没有编制的幼儿教师的满意度均比有编制的幼儿教师高。由于大部分的幼儿教师没有编制,一定程度上表明幼儿教师对教师编制的忽视;有编制的教师可能在心理上存在优势心理,导致同事关系等恶劣,认为自己能力不仅限于幼儿园,但在实际工作中时常遭遇挫折而无人帮忙,使得其工作满意处于较低水平。

不同学历的幼儿教师工作满意度之间不存在显著差异,这与王永贤的研究结论^[5]不一致。分析原因主要是由于学历是进入不同幼儿园的门槛,但在池州市教师招聘工作中,领导看重教学技能而非学历。经过与园长的交流发现,有的教师学历高,但技能不够,有的技能好但学历较低。这种此消彼长的形势导致学历对整体的教育教学并无显著影响。但在薪酬待遇上与王永贤的研究结果一致,即在薪酬待遇方面,学历越高工作满意度越低。学历较高的教师,本身条件较好,在日常的教育教学活动中承担更为重要或繁杂的工作,因此能够获得较高的自我效能感,但他们在教育活动中起着重要作用的同时,较普通教师面临着更大的工作压力,而教师的薪酬回报未能与其工作付出相适应,因此导致较低的工作满意度。

职称与工作满意度存在倒“U”型关系,即在职称处在高级和较低时,工作满意度处于低水平,而位于中等职称水平时,满意度在高水平。这一结果与学历和工作满意度不相关的结果一致。职称高的幼儿教师容易产生优势心理,认为自己的能力不应该仅限于幼儿园,幼儿园的工作似乎只是简单的重复,易产生倦怠感,因此满意度较低;职称低的教师对自身能力没有信心,无法做好教育教学工作,易对工作产生厌烦,导致满意度低;而处于中等职称的幼儿教师,对自身能力估计恰当,相对职称高的教师安于现状,相对职称低的教师自我效能感高,因此对工作较满意。

五、建议

从以上分析可以看出池州市幼儿教师的工作满意度较高,但并未达到理想水平。主要表现为对某方面非常满意,对另一方面非常不满意。为了更好地促进教育教学,探讨如何真正切实有效地提高满意度仍然是值得关注的问题。教育管理者应从社会、学校和教师自身三个层面出发,寻求有利因素,从而改善教师工作满意度。

(一)形成幼儿教师的社会支持网络

“春蚕到死丝方尽,蜡炬成灰泪始干”似乎成为教育事业的代名词,教师为工作牺牲个人。这种观点实际上是片面的。如果没有身心健康的教师,何来真正有效的教学?“心”的健康是心灵的健康或心理的满足。幼儿教师处于教育队伍的基层。可以说好孩子可能被能力不足或品德败坏的幼儿教师带成坏孩子,好的教师也可使品行不正的孩子成为好孩子,幼儿教师承担着启蒙教育的职责。改善社会环境,对教育事业予以保障,所有的社会成员都参与其中。社会应该创设轻松、有保障的环境,解决幼儿教师工作量大、压力大、职业倦怠等问题。

1. 完善薪酬机制,满足物质需要

本研究表明多数幼儿教师对当下幼儿教师的薪酬待遇不满意。这种不满主要来源于四个方面:一是社会地位与经济地位的反差;二是较高要求与较低待遇的反差;三是工作付出与工作回报的反差;四是教师职业与其他职业的工资报酬的差距。不仅职业之间存在差异,在职业内部也存在一定差异。尽管幼儿教师的工作繁杂,付出的脑力体力更多,但与小学、中学教师相比,幼儿教师的工资则较少。实际与理想的差距使教师的心态失衡。没有经济的保障,只是一味要求提高工作满意度不切实际。因此,国家应该制定相关的法律政策,完善薪酬机制,缩小教师行业的薪酬差距,缩短工作量大与薪资待遇低的反差,切实满足教师的物质需要。学校也应采取相应的奖励制度,保证工资合理公平;此外建立完善的聘任制度,形成良好的运行机制,在同一用工制度上,合同制教师应在编教师享有同等权利,二者公平竞争,提高合同制教师的工作积极性,形成良性循环。

2. 转变传统观念,提高社会地位

本研究调查结果显示池州市的幼儿园教师全部是女性。经过相关调查,仅有一所幼儿园中有两名男幼儿教师,并且他们并不是长期的一线教师。这种传统观念似乎司空见惯了,认为男性不适合当幼

儿教师。从整个教育的平衡性上来说,这种观点有失偏颇。尽管男性不如女性心思细腻,但在体力等方面又具有独特的优势。这种传统观念一直保存至今,似乎根深蒂固,如何拔出落后思想之源尤为关键。合理的教师队伍性别比例应保持在科学的范围内,不应在学前领域呈现“阴盛阳衰”的局面。幼儿教师的社会地位较低,这与传统观念相关。小学学习为未来打基础,中学学习以升入高等学府,大学学习以步入社会,多数人认为幼儿教师只是带幼儿玩耍,却未意识到学前教育影响儿童社会性发展。国家应明确提高教师的社会地位,而地位的提高又与经济地位、政治地位等相互联系,如提高福利待遇、给予机会参与国家大事等。

(二)优化园内部管理机制

仅站在宏观角度分析尚不足以解决实际问题,因此从幼儿园内部等微观角度也应有所思考。

1. 真正落实领导管理

研究表明领导管理影响幼儿教师工作满意度。这与领导对幼儿教师的幸福感或满意感未给予足够的关注相关。“蜡炬成灰”等描述教师牺牲个人幸福的词语并不符合幼儿教师的个人实际需求。幼儿园管理者多秉承“无私奉献”的教师观,时常告诫教师要“一切为了孩子,为了孩子一切”,体现了现下风靡的学生中心观,但在某种程度上忽视了教师的个体幸福感。教师是人,是生活在世俗世界的个体,他们拥有与其他人同样的追求,不应因从事教师职业而摒弃现实需要。物质环境举足轻重,但精神环境不可或缺。领导管理风格、管理者个人特质、评价模式等都会影响幼儿教师的满意度。管理民主型会使教职工感觉自己是集体成员之一,这种情感的力量往往远大于物质奖励;专制型会使幼儿教师表面上迫于实际情况而屈从,但内心反感;放任型则易使幼儿园秩序混乱。园长本人的亲和力和高低、性格外向或内敛等均会产生一定的作用。

因此,幼儿园的领导首先要意识到教师个体幸福的重要性,其次在实际工作中应放弃领导者或学生中心的思维定势,摒弃训斥、强制束缚的管理手段,代之以尊重、民主沟通的手段,创设一个民主和谐的组织气氛,即尽量采用内心认同的“情感牌”,避免强制的“制度牌”,使幼儿教师参与管理的积极性得到最大程度的发挥。

2. 重视幼儿教师进修

教师的进修,特别是年轻教师的进修,能够使幼儿教师的个人素质与工作需求相匹配,使教育教学质量得到提高。重视教师进修是学校应尽的义务,

满足幼儿教师的自我实现需要,提高幼儿园的师资水平;此外对于幼儿教师而言,终身教育思潮告诉人们,只有不断的学习才能迎合社会化大生产的需要,不为现代化社会淘汰。但是应注意的是,进修并不是为了拿到证书,而是为了获得知识技能。现代技术的发达使得各类证书层出不穷,不是拿的证书越多,能力就越强。因此,在进行进修的同时,不仅要看结果,更要关注过程。真正的知识诞生于学习过程,注重个体进修与群体进修相结合,理论学习与实践锻炼相结合。

3. 合理安排教学工作

首先,合理安排幼儿教师工作量。研究表明,幼儿教师普遍认为幼儿园的工作量大,即使是在笔者发问卷的时候,教师都曾随口说过幼儿教师要做很繁杂的事。要做的事越多或越繁杂,个体越容易感到厌烦。幼儿教师职业的复杂性、多样性更容易使其产生倦怠,教学质量下滑。其次,促使幼儿园班级师幼比例合理化。在调查中发现,存在一些班级人数超多的情况。这种情形可能使幼儿不能得到充分照顾,且不利于教师个人幸福感的实现。最后,给予教师娱乐空间,如时常开展教职工旅游等,帮助教师适当减少工作压力,更好地投入工作。

4. 促进家园联合

工作满意度不仅受学校影响,而且与家长密切相关。幼儿教师的工作与幼儿密切联系,幼儿的学习效果是家长关注的重点。显然,家长的态度会影响教师的工作。家长对教师不满意,有些幼儿教师能够良好调节情绪,反思个人过失,有所改进;但有些教师自我管理能力较弱,不能从反思中得到启发,甚至可能引发对幼儿教师职业的不满。此类现象的出现源于教师与家长的沟通不当。因此,为了避免类似情况的发生,首先幼儿教师应主动与家长沟通,教师应注重家长意见;其次家长应乐于与教师沟通,了解幼儿的在园情况,理解幼儿教师的想法。只有家长与幼儿教师秉持共同思想,家园合力,才能最大限度提升教育质量。

(三)提高教师个人综合素质

1. 自我调节,乐观面对

幼儿教师有自己的职业期望,但理想与现实的差距可能引发其内心冲突。现实是客观存在,无法随着人的意志改变。但无论是团体期望还是个人目标,投入的努力始终由个体决定。因此,适当的自我调节,形成积极的心态,能够减少许多不愉快的感

受。凡事能够看到好的一面,乐观面对困难,采用灵活的方式,有效解决问题。

乐观面对挫折。首先,要有坚定的职业信念。现在的教师,尤其是幼儿教师,经济报酬和社会地位都不高。尽管如此,但坚定的职业信念是强大的内在力量,引导幼儿教师认同幼儿教师职业及这种职业生活方式,有助于幼儿教师正确面对大量的工作而不放弃。其次,要调整自我期望值。对于自己的努力总是希望得到他人的认同和表扬,不仅是幼儿教师,甚至是所有人,适当降低对行为结果的期望,能够使得理论期望与实际结果的反差缩小,降低不愉悦情绪的出现。幼儿教师要学会自我肯定,自己认同自己能够保持教师的自信心。最后,做好接受失败的准备。“人非圣贤孰能无过”,幼儿教师要明白自己是平常人,工作中出现失误是正常现象,失败不是必然,只是成功路上的一次经历。要善于从失败中汲取教训,反思失败的原因,努力把失败变成前进的动力。

2. 努力学习,专业成长

满意一种生活状态,需要通过个体连续不断的努力才能实现。当今社会是终身学习型社会,与过去不同,需要人的不断求知和不断进取。对于立志成为幼儿教师的人来说,知识并非只是校内学习,而且要在社会实践工作中获得。这并不指校内学习不重要,而是要将理论学习与实践相联系。一位优秀的幼儿教师必然是理论功底扎实且实际教学经验丰富的人。学习过程贯穿一生,时时学习,处处学习,这就是终身学习。在不断的学习中,树立新教师观,即教师不是照亮他人牺牲自己,而是在照亮他人的同时体验奉献的快乐,以促进专业发展。

[参考文献]

- [1] 斯蒂芬·P·罗宾斯. 组织行为学[M]. 孙健敏,等译. 北京:中国人民大学出版社,2003.
- [2] 曾淑玲. 澳门幼儿园教师工作满意度现状研究[D]. 广州:华南师范大学,2005.
- [3] 蒋恩博. 京津幼儿教师工作满意度的比较研究[J]. 当代学前教育,2009(04):16-18.
- [4] 朱继荣,杨继平. 小学教师工作满意度的调查研究[J]. 教育理论与实践,2004(01):64.
- [5] 王永贤. 金昌地区幼儿教师工作满意度研究[D]. 兰州:西北师范大学,2005.

[责任编辑 朱毅然]