

■ 学前教育专业发展



# 男幼师群体的职业困境研究

## ——基于大连地区几所幼儿园的调查分析

邓力铭, 范家怡

(东北财经大学公共管理学院, 辽宁大连 116025)

**摘要:**文章以男幼师这个特殊的职业群体为研究对象,使用社会学的典型研究方法进行相关调查和取证,试图从社会宏观政策、组织机构制度、个人文化观念等维度来剖析男幼师职业困境的成因,并从社会化及学前教育发展两个方面论证了男幼师存在的合理性。通过提出相关介入策略,试图改善男幼师的职业处境,并引发社会公众对以男幼师为代表的新兴职业群体的关注,规范公众对职业性别角色的观念偏差,为男幼师群体的职场与个人发展创造更加健康的社会氛围。

**关键词:**男幼师;职业性别;隔离;归属;困境

**中图分类号:**G615

**文献标识码:**A

**文章编号:**2095-770X(2018)05-0102-06

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

**doi:** 10.11995/j.issn.2095-770X.2018.05.021

# A Study on the Occupational Dilemma of Male kindergartner

## —In vestigation and analysis of several Kindergartens in Dalian area

Deng Li-ming, Fan Jia-yi

(School of Public Administration, Dongbei University of Finance and Economics, Dalian, Liaoning 116025, China)

**Abstract:** In this paper, typical research methods in sociology are applied to conduct relevant investigation and evidence obtaining, with male kindergartners as research objects. The study tries to figure out the causes of occupational dilemma of male kindergartner from the dimensions including domestic macroscopic policies, organizations as well as cultural impacts upon individuals, and does the demonstration of the rationality of male kindergartner from aspects of children's socialization and preschool education development. Moreover, the author explores intervention strategy accordingly in order to improve the occupational situation of male kindergartner, to attract public attention towards males in Chinese traditional female career field, and to cope with the bias and discrimination upon gender roles in social career, hoping to give a hand to the development of male kindergartner group in their workplace as well as social context.

**Key words:** male kindergartner; occupational gender; segregation; belonging; dilemma

2016年经国务院批准同意,国家启动了“第二期学前教育三年行动计划”,计划要求切实加强幼儿园的教育教学质量。而幼儿教师队伍水平的提升,是整个学前教育事业的重心,更是上述要求的具体实施和落实对象。二期三年计划特别提到,鼓励地

方招收男幼师,改善师资性别结构。而男幼师作为踏入传统上由女性垄断的职业领域内的新兴群体,拥有了新的发展机遇,同时也面临着巨大的困境和挑战<sup>[1]</sup>。根据教育部教育统计数据得出的结果,2006—2010年这五年间,中国幼儿园老师的总数逐

**收稿日期:**2017-11-25; **修回日期:**2017-12-08

**基金项目:**东北财经大学校级教改项目(YY15010);东北财经大学研究生部教学研究项目(02102102)

**作者简介:**邓力铭,男,湖北宜昌人,东北财经大学公共管理学院教师,博士,主要研究方向:社会学;范家怡,女,东北财经大学公共管理学院硕士研究生。

年增加;从男女老师的性别比例上看,虽然在2006—2010年这五年间,男幼师占总幼师人数的比例是在逐年上升,2010年达到的高峰值仍为2.04%,女幼师占到幼师队伍总数的97.96%,男女幼师的比例已经严重失衡<sup>[2]</sup>。一方面,现有中国男幼师群体数量少、分布不均、流失率大;而另一方面,男幼师面临增量扩充困难。笔者对大连市内几所幼儿园的男幼师现状进行深入调查和研究,主要运用典型的社会学研究方法和相关理论,找出男幼师当前面临的职业困境表现与原因,并提出针对性对策。

## 一、研究过程

本研究通过对四位来自于不同地区,并分别在大连公、私立幼儿园任教的男幼师进行正式的半结构访谈,结合其各自的性格特征、工作单位性质、生活客观条件等因素,对研究对象的职业困境表现与因素进行因果性关联。在研究对象的选取过程中,笔者注意筛选出进入幼师行业不同途径、私人婚姻状况和单位性质均需要体现出一定代表性,由此能从他们不同的工作状态中总结出男幼师职业困境的表现与诱因。利用滚雪球式抽样并结合选取标准的大致方向,利用社会关系及资源,最终确定以下几位深入访谈的四位受访者:(见表1)

表1 男幼师基本信息汇总表

编号	年龄	籍贯	毕业学校	专业及学历	从教时间	幼儿园
A	29	辽宁大连	大连艺术学院	本科影视表演与播音主持	5年	民办A园
B	31	辽宁沈阳	辽宁师范大学	本科学前教育研究生在读	8年	公立B园
C	28	南方某市	西南大学	本科学前教育、硕士比较教育学	1.4年	公立C园
D	30	辽宁本溪	鞍山师范学院	本科小学教育转学前教育	6年	公立D园

此外,为了全面客观了解男幼师的工作环境,笔者还选取了正处于男幼师所带班级的5位幼儿教师以及9位孩子没有在男幼师所在班级的家长进行非正式访谈,并设计了简要访谈提纲。同时访问了E园某位业务园长及5位不同年龄段的女幼师做辅助性非正式访谈,另随机挑选了几名大班幼儿进行非正式的、无提纲式提问。

## 二、男幼师的职业现状及面临的困境

### (一)男幼师职业概况

从以往对男幼师的自然情况调查结果得出,男幼师的第一学历多集中于中专到大专,而近几年来

大连地区男幼师学历水平相对较高,本次研究访谈的男幼师学历均达到大学本科。尽管如此,但大多数男幼师集中于公办幼儿园,总体呈现出农村向城市流动、西北地区向东南地区流动的趋势显著;男幼师改行流动率较高,非科班出身比率高,这与其工作内容可代替性较强相关。

### (二)男幼师主要职业困境

在访谈中笔者发现,男幼师群体存在以下主要职业困境:

#### 1. 工作热情消退

在访谈中笔者发现,许多男幼师的职业选择初衷经过时间的边际递减效应和自身与外界的质疑影响,加上工作环境与内容也与初期设想略显差距,从而造成的心理巨大落差使得初入岗位的饱满工作热情逐渐消退。

“大连市有男幼师的QQ群,但基本不交流,使用价值不大,我平时也不在上面交流,我原来刚工作的时候倒是挺希望参加什么联谊活动之类的,现在没什么兴趣。对现状满意度一般给6分吧,职业幸福感的话在跟幼儿交流时得到孩子们的理解比较强烈,在幼儿园管理方式上感觉到压抑,对管理岗位没有很多兴趣,认为好多管理岗位工作意义不大反而对一线老师工作造成负担。”(个案,男幼师C,28岁,本科,公办园,任教1.4年)

在向访谈对象询问关于男幼师联盟组织及职业幸福感自我评价的相关问题时,笔者发现案主此时与入职初期的想法有所不同,任教几年后案主在对其他问题的态度上表现出工作、社交等热情的消退,并对教育系统内的岗位设置和自身职业期望秉持消极态度

#### 2. 相对剥夺感导致的幸福指数下降

“我觉得男幼师倒是没必要一定要赚得比女幼师多,还是看工作量吧,能者多得,但现在大多数离职的男幼师还是因为工资待遇太低,和周围男性朋友相比赚得太少,家里人女朋友面子上过不去,生活质量上都无法保证,单身男老师找对象也会受女方家长反对,所以容易改行吧,社会地位比较低,同龄群体可能干个几年就能月薪数量可观,自己往后想一想可能到头就是个园长,拿事业单位那些工资就没什么干劲了。工作的时候确实很开心,外人看来这个工作也没什么压力,就是跟孩子玩嘛,就怕人比人。”(个案,男幼师B,31岁,本科,公办园)

与社会其他男性职业相比,工资待遇也处于劣势,尽管公立幼儿园属于事业单位性质,具有较为优

厚的保障和稳定的工作环境,但社会垂直分化在金钱等量化衡量下,男幼师往往会产生相对剥夺感从而降低职业幸福感。

### 3. 认同感缺失

传统观念产生的文化制裁导致社会舆论对男幼师选择传统女性行业的不理解,加之传统社会衍生的性别分工中女性职业地位较低,幼儿教师更是其中的典型。正如 Farquhar. Sarah 在探索新西兰男性幼师缺乏原因的研究中发现,“幼儿教师在社会上的地位不理想,且经济收入较低,进而加剧了社会地位低下的程度。”<sup>[3]</sup> 男性从事传统女性职业这种行为在大众看来是失败的表现,是社会角色扮演上的不协调与角色混乱,由此男幼师职业地位的认同感较低。

## 三、男幼师面临职业困境的原因分析

### (一) 职业性别隔离现象普遍

男幼师既缺乏准入的渠道,又承担着不公正的社会舆论压力。根据布迪厄的“场域—惯习理论”,男性群体习惯于其主导地位,且这种观念使得多数接受的女性认为男性更有价值,女性社会角色被符号化与标签化,社会结构逐渐呈现“男高女低”的现状。水平职业隔离也称行业性别隔离,是指一些行业属于男性行业,而另一些行业以女性为主的现象。King . James R 分析说明了男性难以融入幼儿教育的阻碍因素,他指出:“由于刻板印象,幼儿教师一直被人们看作是女性的工作,男性并不适合从事幼儿教育。”<sup>[4]</sup> 这种性别刻板印象是导致男幼师数量较少的诱因之一。幼儿教师便属于典型“女性行业”的一种。从社会经验中可以看出,男性从事更多的是高声望、高难度的、更具挑战性的和更有价值的工作。女性则偏向于占据工作性质稳定,技术熟练性的服务行业。职业的性别隔离水平不仅影响职业领域中报酬分配的经济差异,同时也决定了其他非经济报酬因素的分配。而依据性别期望理论,男幼师则不符合传统意义上的对男性事业成功的社会期望,因此会遭受社会成员的否定与偏见。在笔者对男幼师是否遭受社会舆论压力的询问时,在公立幼儿园工作的 31 岁男幼师回答到:

“社会舆论有不公待遇吗? 我觉得社会上总认为男幼师工作轻松,其他没有太多负面评价。不过可能大家谈及这个职业潜台词里觉得男性从事幼师工作没有挑战性,可能会觉得这个人没有事业上太大的进取心。其实只是社会上对男生事业成功判定

的标准中很少包括这一行业,但本来就是行行出状元的道理。”

此外,不同于西方人强烈的自我意识,中国是一个“二人关系”倾向较为浓厚的民族,社会成员对自我的评价与认同标准主要来源于其他社会成员的评价,这就使得中国男幼师遭受更大的舆论压力,也从侧面揭示出西方国家男幼师性别比例大于中国背后的文化因素。关于男幼师的职业选择,“二律背反”现象在调查对象中的家长群体仍然存在。在访谈中家长普遍赞同幼儿园多吸纳男性教师,并表示想把孩子送到男老师所在班级,但在男孩子家长被询问自己对于孩子未来的职业期望时,有部分家长却表示不愿意让自己孩子从事男幼师职业。可喜的是,年轻的 80 后家长在访谈中都表示,如果未来孩子想要从事男幼师类似职业,自己会支持。

### (二) 功利主义与“身体化”趋势明显

当前中国经济发展速度加快,导致功利主义盛行,社会成员对于职业地位的评价标准物质化明显,男幼师职业的工资待遇、社会地位、生活保障条件等较其他男性职业存在劣势。由于经济发展仍未达到发达国家水平,社会成员的关注视角呈“身体化”特征,从日常交往习惯中就可以看出,吃饭等生存需求成为日常交往问候以及生活礼仪活动的主要内容,中国人对精神营养的汲取及文化熏陶的重视度仍有待于提高。幼儿家长在幼儿园更加关注自己孩子是否受到充足的照顾,却忽视了幼儿在幼儿园期间是否受到应有的教育。在被问到“如果您的孩子在男幼师负责的班级,您有什么顾虑吗?”一位小班女孩的家长第一反应是:“怕没有女老师细心周到吧。”同样由于受到功利主义的影响,成年人在就业过程中的择业观念也呈现报酬单一衡量标准,对男性的社会财富、权利、声望等社会地位评判标准置于突出地位,忽略社会价值与自我价值的实现。由此在社会范围内产生的畸形择业观,使得男幼师群体成员无法拥有及时的后备人才资源补充。

笔者认为,要辩证地审视职业性别隔离的社会意义,区分职业合理要求与传统分工观念导致的职业性别区分,避免“性别骗局”。在受生理因素影响相对较小的行业领域,盲目依据传统观念而不进行及时更新的性别隔离是不合理的,依据社会效率的理性原则应给予男女平等的就业竞争机会,营造更为开放公平的就业环境。幼师行业作为挑战性较小的社会基础领域,需要女性教师的细腻情感,同样需要男性教师的创新精神,果敢活泼的性别气质,因此

对男幼师的职业性别隔离是不合理的。

### (三)相关管理方式僵化

1. 教育管理评价标准单一,个别机制缺乏人性化

公立性质的幼儿园中男幼师绝大部分属于事业编制人员,待遇较民办园更优厚,工作性质更加稳定,但教育教学方式有严格的要求,教学质量的评价标准单一,在对大连市几所公立幼儿园男幼师的访谈中发现,定期的行政系统教育检查增加了男幼师的工作负担从而导致教学工作重心的偏离。

“公立幼儿园的男老师教学经验资历确实很强,但是处于体系内教学活动单一,私立幼儿园活动内容丰富,对男幼师的职业挑战很大,对自己的突破与创新,自我实现机会丰富。我对自己的职业表现能力很自信,但科研能力有待于提高,锻炼机会上私立比公立多,能力趋于全面。我也曾想过去公立幼儿园,但是担心那里工作环境压抑。工作环境与氛围的因素很重要,不去公立的主要原因就是这里自由性更强。”(个案,男幼师A,29岁,本科,民办园)

私立幼儿园尽管给予更自由的教学模式,但由于民办园具备企业盈利性质,对幼儿家长秉持“跪着服务”理念,且近几年出于对幼儿身心安全的保护,各大幼儿园完善了安全监控系统,却没有意识到这种初衷导致监控功能异化为家长对幼师教学活动的干扰,引起教师与家长许多难以调和的矛盾。而男幼师的男性性格和处事特征使得各种矛盾更易爆发和激化,这种工作环境的压力使得男幼师职业满意度下降。

“私立幼儿园工资比公立更低,负担更重,但工作内容更丰富,自由发挥的空间更大吧,但必须在爱好与收入方面做出平衡,鱼和熊掌不能兼得嘛,我听私立的同学说,私立幼儿园秉承“跪着服务”的宗旨,家长手机智能软件全程监控上课过程!这样严重影响课程进行,但领导为了经济收入与招生会压制老师,这样特别影响教师自由创新课程的开展。(个案,男幼师C,28岁,硕士,公办园)

2. 职业分工和培训不科学

当前学前教育行业的工作任务分配没有科学利用男女性别优势,有部分幼儿园的男老师只负责美术等外展课程的教授,而在体育活动课方面,出于安全问题的考虑仍由女性担任。幼儿园基础设施的日常维修包在男幼师身上,使其工作时间零散化,难以集中精力从事教学和科研工作。郝萍瑞、岳瑞芝在《幼儿园男教师离园现象当议》中指出:“我国建立在

资历与辈分基础上的传统用人机制对男幼师的流失有影响。”<sup>[5]</sup>刚刚进入职业岗位的男老师是充满热情的,而由于领导层对其的信任感还不够充分因此会布置一些简单的工作使男幼师产生被忽视的感觉,“这种制度缺陷严重挫伤了新进男性幼儿教师的工作积极性,使男幼师产生职业倦怠,难以在这个岗位上坚持下去。”<sup>[6]</sup>

3. 教师培训课程缺乏针对性

男幼师在师范类学校时甚至跟着女同学进行芭蕾舞课程的学习,使得部分男幼师无法承受周围人的舆论压力和自我认同的挫败感从而放弃学前教育或转行,由于男幼师群体较小,大部分师范类学校并没有针对男幼师进行特色课程的开展,且在进入工作岗位后各管理机构也没有定期针对本地的男幼师进行能力提升与培训,教师专业素养的自我更新进度,受客观条件影响有所停滞,导致男幼师群体的整体素质无法得到保证。

4. 职业与生活压力大

工作环境单一造成职业孤独感。工作环境对男幼师职业幸福感具有重要作用。帕累托的“剩遗物”概念中,人的社会性主要包括融入团体的需要和一致的需求,而男性幼师长期处于女性居多的环境中而无法找到同伴,其群体归属感相对较弱。加之幼师的职业考察期较长,男性在幼儿园承受更多关注的目光,如想获得领导与同事对男幼师的信任感并不容易,因此男幼师的心理压力与职业环境造成的压抑感尤为严重。

感情生活压力大。男幼师职业的社会认同度还没有达到较为理想的状态,男性幼师在进入工作岗位后又马上面临择偶与组建家庭的问题。男幼师在职业地位和工作待遇上处于社会弱势,女性因为刻板印象的影响会认为男幼师的工作环境过于安逸,不思进取,也有性格女性化的倾向,种种偏见会使得男幼师在择偶过程中坎坷重重。

情感宣泄压力大。在一个公共服务性社会团体中,一个人对职业的忠诚度很大程度上受到来自团体内部的政治关系及个人在团体中所处的位置的影响。幼儿园园长一职,绝大多数都是女性充当,男幼师所处的职业位置及在工作单位中的关系协调能力不占优势,由此引起的职业压抑感会驱使他们产生新的择业念头,从而放弃对原有职业的忠诚。男幼师的职业压抑感相对于女幼师往往更加严重,但男性的性格特质决定其无法像女性一样通过现实或非现实性的矛盾进行排解,且没有大量的同伴群体给

予鼓励与群体归属感。四位男幼师在访谈过程中均表示有男幼师的网络群,但却很少交流,也没有过联谊活动。安全阀的作用无法正常发挥,从而容易使男幼师心理压力造成积累。

#### 四、男幼师摆脱职业困境的介入策略

##### (一)着力改善男幼师工作的整体职业环境

中国目前学前教育立法层次偏低,高等教育、职业教育、民办教育等皆有全国性的法律,学前尚未纳入义务教育体系。针对上文提到的社会政策的不合理倾斜现状,国家必须要重视学前教育,例如加大在幼儿教育领域的财政投入,为幼儿教师提供更好的社会福利与保障制度,并对学前教育领域进行政策性补助与扶持,社会各方及相关行业机构也要配合努力提高幼儿教师的社会地位;修订幼儿教师职称评审方案,幼儿教师职称单列;给予合理的男幼师编制比例,并适当倾斜。

针对职业性别隔离问题,社会就业支持机构与相关行业部门应采取措施促进行业招聘的“去性别化”,打破社会职业性别期望的固有标准,扩大就业者的自主选择性。

在对男幼师的女同事进行随机采访的过程中,笔者提问:“如果市教育局相关部门制定相关政策给予男幼师更加优厚的薪资待遇和生活保障,您有意见吗?”女教师婷婷(化名)表示“可以考虑,因为整个幼教行业的工资对男职工来说不够高,而且他们在工作岗位上往往兼顾教学、科研、维修、体育活动、网络宣传等多项工作,工资应该更高。但我觉得仅仅提高工作待遇是不够的,还是要从课程设置、工作安排上给男同胞提供更好的工作环境。”

要提高在职男幼师在职工住房、交通、医疗补贴方面的待遇。据笔者调查,大连对进入工作岗位三年以内的男幼师免费安排住宿,有独立的男幼师宿舍区,为男幼师提供了自由舒适的生活环境。

此外,要提供男幼师报考政策扶持,例如农村地区生源加分录取,毕业推荐对口工作单位等,有助于吸引更多男性毕业生报考师范类学前教育专业。同时借助此类组织定期举行社会公益性质的专业培训与经验交流,有利于资源共享和提高本地区学前教育水平,提升男幼师的平均专业水准。传统女性职业的就就业环境改善,自然也会吸引男性的加入。

##### (二)打破传统性别分工观念,为男幼师职业营造积极的社会氛围

W·古德曾提出“性别分工的总规则确是非常

明显的”。<sup>[7]</sup>而对男性分工的历史遗留观念也会在现代社会的新兴职业发展进程中提供相应阻力。通过现代媒体对男幼师职业进行正面宣传和报道,给予男幼师正确的角色定位,进行积极向上的择业观的舆论引导。使社会招聘机构与应聘者个人认识到自身技能与相应职位的匹配性,避免职业性别陷阱的禁锢。鼓励社会群体在择业过程中树立良好科学的自主择业观与平等就业观。

近些年,许多服务行业工作岗位、特殊职业通过题材丰富的综艺节目与影视作品进入公众视野,职业地位也快速提高。因此可利用影视作品、真人秀等娱乐形式拓宽大众对男幼师职业的认知度,提升男幼师职业的“明星效应”,从而为幼教行业奠定坚实的社会基础,由此可吸引更多男性加入并改善男幼师的职业困境。

鼓励社会群体在择业过程中树立良好科学的自主择业观与平等就业观,男性准幼师在正确评价自身优劣势,充分考虑自身兴趣与职业规划后,坚定选择幼教行业并坚持饱满的热情投入其中,并培养建立短期目标和长期规划的习惯。避免“半途出家”的状况发生,导致社会资源及个人精力与时间的浪费。

##### (三)优化男幼师管理模式

###### 1. 实现教育教学评价标准多元化

针对上文提到的教学评价过度行政化,标准单一且机械性强,压制了男幼师个人才能、热情与创造力的发挥,应使幼师相关行业管理机构丰富教学评价标准,拓宽男幼师教学创新的途径并创新激励机制,使男幼师自身得以“寓教于乐”。

###### 2. 增加课程安排的性别区分度

对男幼师增设体能、科学、地理、安全等课程教学的培训,一方面激发男幼师的职业自我更新积极性,另一方面完善幼儿学前教育的多样化,为幼儿德智体美各方面发展提供渠道。改变师范教育期间男女统一化培训制度,从大学本科教育课程设置上体现两性区分,对男性减少手工、舞蹈等课程比例,增设发掘男性幼师潜质的新型课程,激发准男幼师的专业兴趣。

“我觉得可以对大连地区男幼师提供课程培训,体育活动课程精品化,案例化,模式进行创新。例如我在幼儿园主要负责体育活动课,但特别想通过自己的努力把幼儿园的集体活动特色化,成为教学品牌,却没有充足的渠道提升自身能力,心有余而力不足。而且安全教育按时被纳入收入周计划,有区内的公安派出所定期派人来给孩子们讲解,但是方式

却不太适合孩子,讲解的方式比较生硬,幼儿很难集中注意力,但如果过分注重娱乐性以吸引孩子的注意力,幼儿又无法客观接受这种角色扮演,幼儿心智不够成熟我担心会产生负面影响。”(个案,男幼师D,30岁,本科,公办园)

### 3. 创新幼儿园管理模式,尝试参与式管理

让男幼师参与办园事务、教学规划与管理工,增强其职业存在感与责任感,提升职业幸福指数,并且加大从优秀男幼师中提拔园长和副园长的比例。同时建立幼师群体匿名建议反馈机制,鼓励幼师通过网络、行政管理部门等平台积极提出合理政策建议,切实保障男性幼师群体权益。

### 4. 实现专业教育培训机会均等化

打破职业性别隔离现状不仅要关注男女就业机会均等,更要在准男幼师等专业储备人才群体的培养上注重受教育与培训机会的均等,例如在师范类学校的课程设置与在职培训过程中增加男幼师接触相关课程的机会,克服社会惯性思维导致的课程悬置,杜绝因培训生数量少而取消课程甚至无相关教学人员配置等现象,能力与技能的提高要有教育制度的保驾护航。

## (四)关注男幼师个体发展

### 1. 关注专业素质的自我更新

男幼师定期参与职业培训和进修,不断提高自身素质与教学技能,虚心向女幼师及前辈学习经验,主动参与幼师群体之间的经验交流,积极关注幼儿教育事业的社会发展,注意提高与幼儿及家长、同事之间的沟通技巧。

### 2. 关注身心健康

平日注意保持良好的身心状态投入到幼儿教育过程中,积极利用安全阀作用,寻求精神压力与负面情绪的排解渠道,加强锻炼提高身体素质,幼师自身的健康状况是幼儿教育的基础。

### 3. 组建男幼师协作学习共同体

针对男幼师工作热情消退,职业孤独感较强的现状,组织各幼儿教育机构对教科研事业、幼教行业发展、工作方式、心理健康等问题进行交流式学习,这种学习研讨式小组在提高男幼师个人能力的过程中还能给予其群体归属感,优化男幼师工作状态。

### 4. 提供男幼师群体组织机构支持

南方有“一枝秀”男幼师联盟,这类群体组织成

员具有性别与职业性质上的共性,保持长期的群体互动有利于互相倾诉与寻求支持,由于男性幼儿教师聚集在一起,使男性幼儿教师有了交流、职业孤独感得以排解,增强其群体归属,拓宽其负面情绪疏导宣泄的渠道,减轻职业压抑感。

### 5. 关注男幼师个人生活

切实提高男幼师相关工资待遇和绩效激励待遇,积极解决男幼师因为职业原因导致的生活与感情障碍问题,为男幼师牵线搭桥,扩大交际圈和择偶范围。

## 五、结语

伴随经济的快速发展,社会意识提高也成为必然趋势,近年来社会的性别包容性较以往有较大的提高,男幼师职业的社会环境在国家政策与社会配套机制的共同配合下不断优化。但较发达国家而言,以男幼师为代表的新兴职业群体尚存在许多职业困境,需要政府、社会、幼儿园、家庭的共同努力,有针对性的解决问题,以更好发挥男性在幼师行业的独特优势,促进学前教育领域的全面发展。

### [参考文献]

- [1] 教育部国家发展改革委,财政部. 关于实施第二期学前教育三年行动计划的意见[EB/OL]. [http://old.moe.gov.cn/publicfiles/business/htmlfiles/moe/s3327/201411/xxgk\\_178318.html](http://old.moe.gov.cn/publicfiles/business/htmlfiles/moe/s3327/201411/xxgk_178318.html).
- [2] 唐凯. 幼儿教育中职业性别隔离的调查研究[D]. 甘肃:兰州大学,2014:3-6.
- [3] Farquhar, Sarah; Are Male Teachers Really Necessary? [D]. Paper presented at the NZARE Conference, 1997:3.
- [4] King, R. Uncommon Caring: Learning from Men Who Teach Young Children[M]. Early Childhood Education Series, 1998:327-329.
- [5] 郝萍瑞,岳瑞芝. 幼儿园男教师离园现象刍议[J]. 现代企业教育, 2007(4):191.
- [6] 徐志国. 男幼师的缺乏、流失与其职业优势的矛盾[J]. 学前教育研究, 2006(5):55-57.
- [7] 古德. 家庭社会学[M]. 魏章玲,译. 台北:桂冠图书出版公司,1988:103-104.

[责任编辑 王亚婷]