

■ 学前教师专业发展

幼儿园教师园所文化认同现状及提升策略研究

吴海龙, 余倩, 孙民从

(华中师范大学学前教育研究中心, 湖北武汉 430079)

摘 要: 园所文化建设是提升幼儿园工作效能, 提升保教质量的重要部分。幼儿园文化的核心价值和作用要通过幼儿园教育主体的认同机制发挥作用。笔者主要采用问卷调查法, 以武汉市 302 位幼儿园教师为研究对象, 对幼儿园教师园所文化认同现状进行调查。研究发现, 幼儿园教师园所文化认同表现出高行为认同、情感认同, 低认知认同; 学历、幼儿园所在地、教龄、幼儿园性质、职称和幼儿园类型等因素对幼儿园教师园所文化认同有不同程度的影响; 园所文化认知认同和情感认同对园所文化行为认同具有显著的预测性。

关键词: 幼儿园教师; 园所文化认同; 调查研究

中图分类号: G615

文献标识码: A

文章编号: 2095—770X(2019)05—0099—06

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

doi: 10.11995/j.issn.2095—770X.2019.05.021

A Survey of Kindergarten Teachers' Cultural Identity and Promotion Strategies

WU Hai-long, YU Qian, SUN Min-cong

(College of Education, Central China Normal University, Wuhan 430079, China)

Abstract: The construction of kindergarten culture is an important part in improving the efficiency of kindergarten work and the quality of kindergarten education. In this study, 302 kindergarten teachers in Wuhan are selected as the subjects to investigate the status quo of kindergarten teachers' cultural identity. The study finds that: kindergarten teachers' behavior identity and emotional identity are at a high level, while their cognitive identity is at a low level. Teachers' educational background, kindergarten location, teaching age, nature of kindergarten, professional title and type of kindergarten are factors that influence kindergarten teachers' cultural identity in varying degree. Cognitive identity and emotional identity can largely predict teachers' cultural identity.

Key words: kindergarten teachers; kindergarten culture identity; investigation

一、问题提出

《幼儿园教育指导纲要(试行)》指出“环境是重要的教育资源, 应通过环境的创设和利用, 有效地促进幼儿的发展。”幼儿园环境的创设和利用是以幼儿园文化为基础的, 因为幼儿园本身就是创造文化、传

递文化的特定机构, 但这并不意味着幼儿园一建立就具有幼儿园文化。只有通过园长、全体幼儿园教师、工作人员、幼儿乃至幼儿家长的长期共同努力才能形成独特的、促进幼儿园师生共同发展的幼儿园文化。幼儿园文化是幼儿园的灵魂, 园所文化价值的发挥离不开幼儿园教育主体的认同, 特别是幼儿

收稿日期: 2018—11—02; **修回日期:** 2018—12—31

基金项目: 国家社会科学基金教育学一般课题(BBA150017)

作者简介: 吴海龙, 男, 华中师范大学学前教育研究中心硕士研究生; 余倩, 华中师范大学教育学院硕士研究生, 主要研究方向: 幼儿学习与发展。

园教师的认同。因为幼儿园的文化教育理念和价值最终要通过幼儿园教师认知上的理解、情感上的支持和行为上的践行来体现。

Owens 认为,学校是一个文化的存在,在长期的分工协作、相互联系与作用过程中,学校形成了一种代表组织成员特征的价值观、信仰系统、准则和思维方式,表现为学校成员在此地的做事方式,这种价值及其表征的行为的总和就是学校文化^{[1]128,151}。据此,我们可以将幼儿园文化概括为,幼儿园在长期的教育实践中积淀和传承下来的,并为幼儿园全体人员所认同和遵循的一种价值观体系和行为规范以及承载这些价值观体系和行为规范的活动形式和物质形式,它主要分为物质文化、制度文化、精神文化和行为文化。幼儿园园所文化认同是指幼儿园全体教职工对幼儿园所遵循的价值观体系和行为规范即物质文化、制度文化、行为文化以及精神文化在认知上的理解、情感上的支持赞同以及行为上的践行,总体上表现为对幼儿园园所文化的归属感、自豪感以及责任感。幼儿园园所文化认同的影响因素主要有教师自身的因素包括工作满意度、对职业的热爱以及对自身发展的期望;教师群体的因素包括人际关系、工作方式和榜样力量;幼儿园因素包括幼儿园文化建设定位、幼儿园管理等^[2]。

幼儿园园所文化认同的现状如何?有哪些策略可以提升幼儿园园所文化认同?这是每个幼儿园园所文化建设不可回避的问题,值得我们深思。基于以上问题,本研究对幼儿园教师的园所文化认同现状进行了调查,并在分析现状的基础上提出园所文化认同感的提升策略,以期为幼儿园园所文化建设提供有价值的借鉴。

二、研究方法

(一)研究对象

笔者以武汉市幼儿园教师为研究对象,共发放问卷 315 份,收回 310 份,有效问卷 302 份,回收率为 98.4%,有效率为 97.4%。

在本次调查中女性幼儿园教师 276 人,占总人数的 91.4%;男性幼儿园教师 26 人,占总人数的 8.6%。

(二)研究工具

1. 幼儿园教师园所文化认同问卷

为了调查幼儿园教师园所文化认同现状,笔者

在查阅已有研究文献的基础上,借鉴西南大学昌利娜硕士毕业论文《小学教师学校文化认同现状调查问卷》自编幼儿园教师园所文化认同问卷。问卷包括两个部分:幼儿园教师基本信息部分,主要包括幼儿园教师性别、职称、所在幼儿园园所性质等,共 9 题;幼儿园教师园所文化认同现状调查部分的初始问卷有 24 道题,包括三维度四层面,三个维度分别是认知认同、情感认同、行为认同,四个层面分别是幼儿园园所文化认同内容、结构、途径、影响因素,其中三个维度中都包含这四个层面的内容。试测修订后的问卷删去了不合格题项 A1, A3, A5, A8, A9, A12, A17, A24, 形成最终问卷,包含 16 道题。其中认知认同维度的题项有 A2, A4, A6, A7, A10, A11;情感认同的题项有 A13, A14, A15, A16, A18;行为认同维度的题项有 A19, A20, A21, A22, A23。问卷具有良好的信度、效度和区分度。问卷内部一致性系数在 0.869-0.952 之间,分半信度在 0.869-0.90 之间。问卷结构效度良好,验证性因子分析显示模型拟合度良好, RMSEA=0.043 (小于 0.08), CFI=0.984, NFI=0.969。

该问卷采用了 Likert5 点量表法进行评定,从“完全不符合”到“完全符合”,分别用数字 1-5 表示。

(三)数据处理

采用 Mplus6 和 SPSS22.0 对问卷所收集的数据进行统计与处理。

三、研究结果分析与讨论

(一)幼儿园教师幼儿园园所文化认同总体现状 及特点分析

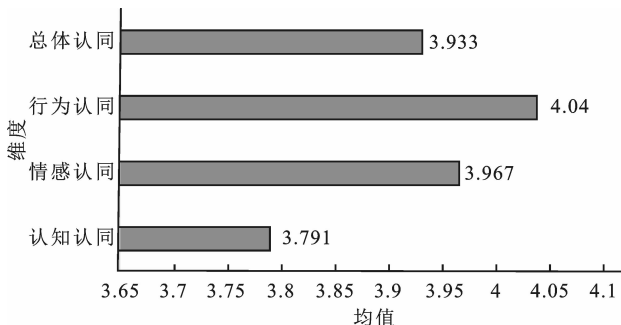


图1 幼儿园教师园所文化认同总体情况

幼儿园教师园所文化认同的总体及各维度水平,以其平均数为衡量标准,由于问卷采用的是五点积分法,1分为最低,5分为最高,平均数小于3分为认同度较低,高于3为认同度较高,由图1可知幼儿

园教师园所文化认同总体水平上的平均数是 3.933,认知认同维度上的平均分是 3.791,情感认同维度上的平均分是 3.967,行为认同维度上的平均分是 4.040,可见幼儿园园所文化认同的三个维度认同都较高,但总体表现出高行为和情感认同,低认知认同。这表明幼儿园教师园所文化认同意识可能比较薄弱。

幼儿园园所文化整体认同较高,可能有以下两个方面的原因:一方面,许多幼儿园开始认识到幼儿园园所文化认同对幼儿园发展的重要性,因此不断加强幼儿园园所文化建设,使它能够更好地为幼儿园发展服务。同时,幼儿园为了吸引到更优的师资,开始从物质和精神方面促进幼儿园教师对园所文化的认同。另一方面,幼儿园教师自身也开始意识到要想在幼儿园获得长足发展和得到自己期望中的待遇,就得不断的学习本园的园所文化,接受幼儿园园所文化,进而认同幼儿园园所文化。正是幼儿园和幼儿园教师双方的共同努力,使得幼儿园园所文化认同比较高,但在认知认同上还需加强,因为认知是情感的基础,只有对园所文化有了清晰明确的认知以后才能在情感和行为上达到深层的认同。

表 1 幼儿园教师学历、幼儿园所在地对幼儿园教师园所文化认同的影响(M ±SD)								
项目	学历			F	LSD	幼儿园所在地		t
	专科及以下①	本科②	硕士及以上③			城市	农村	
认知认同	3.96±0.76	3.71±0.74	4.54±0.51	5.235**	①>②,③>②	3.92±0.71	3.44±0.76	5.096***
情感认同	4.09±0.75	3.90±0.65	4.66±0.47	5.183**	①>②,③>②	4.05±0.67	3.74±0.65	3.322**
行为认同	4.14±0.79	3.98±0.59	4.77±0.23	4.968**	③>②	4.11±0.67	3.85±0.55	2.846**

注:**P<0.01,***P<0.001

对城市和农村幼儿园教师园所文化认同独立样本 t 检验发现存在显著差异,城市幼儿园教师在认知认同(t=5.096,P=0.000<0.001),情感认同(t=3.322,P=0.001<0.01),行为认同(t=2.846,P=0.005<0.01)维度上显著高于农村幼儿园教师。具体情况,详见表 1。可能存在的原因有以下几点:第一,就地区而言,城市比农村具有更为优越的物质及文化资源,以及更为充足的教育经费。因此,在园本科研、教师进修以及其他专业发展的机会上,城市幼儿园教师显然多于农村幼儿园教师。这就决定了城市教师更容易满足其自我实现的需要,从而对所在园所形成更为深厚的文化认同。而幼儿园园所文化建设是幼儿园教师实现发展的重要平台。因此,作为城市幼儿园教师在参与幼儿园园所文化建设的

(二)人口统计学变量对幼儿园教师园所文化认同的影响

1. 学历和幼儿园所在地对幼儿园教师园所文化认同的影响

对不同学历的幼儿园教师园所文化认同的单因素方差分析发现,在认知认同(F=5.235,P=0.006<0.01),情感认同(F=5.183,P=0.006<0.01),行为认同(F=4.968,P=0.008<0.01)三个维度上都存在显著差异。LSD 检验发现,在认知认同、行为认同上,专科及以下学历、硕士及以上学历显著大于本科;在情感认同上硕士及以上学历者得分显著大于本科学历者。显著差异的原因可能有:一方面,在国家政策的倡导下许多幼儿园开始依托园本资源,以较高的薪资待遇引入研究生层面的人才做研究,使得研究生在幼儿园能受到重视,发挥专业优势,并成为学术带头人。另一方面,专科及以下学历的幼儿园教师,因为自身学历低于本科和研究生,他们在专业学习方面可能更用功,而且学习专业知识基本都是依托于自身实践和所在幼儿园,因此专科及以下学历和硕士及以上学历的幼儿园教师的园所文化认同度高于本科学历者。

过程中就更具有积极性。第二,就幼儿园本身而言,农村幼儿园多注重物质建设而精神建设跟不上,所进行的幼儿园园所文化建设大多数也只是应付上级检查而流于表面。所以说,幼儿园自身对幼儿园园所文化的不重视必然导致幼儿园教师对幼儿园园所文化认同的不足。第三,就教师而言,由于所在地区的限制,在接触新思想新观念上,农村幼儿园教师可能会落后于城市幼儿园教师;再加上农村师资力量的缺乏,农村幼儿园教师往往较城市幼儿园教师承担着更为繁重的教学任务。在农村,一位幼儿园教师同时担任带班老师、保育员的现象较为常见,这与农村幼儿园教师低下的工资待遇不成正比。因此,农村幼儿园教师更为关注的是如何做好保育,在如何打造自己,如何促进幼儿园园所文化发展方面,没

有精力,没有足够能力而缺乏关注。

2. 教龄和幼儿园性质对幼儿园教师园所文化认同的影响

通过对不同教龄幼儿园教师园所文化认同的单因素方差分析发现,在认知认同($F=9.838, P=0.000<0.001$),情感认同($F=4.743, P=0.003<0.01$),行为认同($P=8.321, F=0.000<0.001$)上都存在显著差异。经过进一步事后检验发现,在认知认同、情感认同、行为认同上,教龄在6-10年的显著高于教龄在1-5年的,教龄在20年以上的显著高于教龄在1-5年的。原因可能在于1-5年这个阶段内幼儿园教师对幼儿园的环境还处于一种适应、磨合阶段,而且许多幼儿园教师刚开始从事幼教职业还有很多的不适应,认知、情感、行为上可能会存在偏差。这与宋萑,胡艳,袁丽研究结果有所不同^[3],他们的研究结果显示教龄在6-10年的中小学教师

表2 教龄和园所性质对幼儿园教师园所文化认同的影响(M±SD)

项目	教龄				F	LSD	园所性质		F
	①1-5年	②6-10年	③11-20年	④20年以上			①公办	②民办	
认知认同	3.67±0.73	4.36±0.65	4.39±0.30	4.29±0.59	9.838***	②>①, ④>①	4.02±0.76	3.67±0.64	3.753*
情感认同	3.88±0.66	4.39±0.74	4.37±0.34	4.30±0.63	4.743**		4.03±0.75	3.74±0.60	3.376*
行为认同	3.95±0.62	4.44±0.69	4.50±0.44	4.58±0.39	8.321***		4.22±0.67	3.91±0.59	3.491**

注: * $P<0.05$, ** $P<0.01$, *** $P<0.001$

3. 职称对幼儿园教师园所文化认同的影响

通过对不同职称幼儿园教师园所文化认同的单因素方差分析,发现在认知认同($F=2.925, P=0.022<0.05$),情感认同($F=3.259, P=0.013<0.05$)上存在显著差异;在行为认同($F=2.022, P=0.093>0.05$)上不存在显著差异(见表3)。经过事后检验发现,在认知认同上,小教高级和无职称者得分显著高于小教二级,小教高级得分显著高于无职

表3 幼儿园教师在职称上的差异检验(M±SD)

项目	职称					F	LSD
	①小教一级	②小教二级	③小教三级	④小教高级	⑤无职称		
认知认同	3.86±0.57	3.39±1.08	3.93±0.65	4.27±0.61	3.78±0.71	2.925*	④>②,④>⑤
情感认同	3.96±0.59	3.67±0.86	3.58±0.64	4.28±0.66	4.01±0.65	3.259*	④>②,④>③
行为认同	4.05±0.54	3.81±0.69	4.08±0.61	4.40±0.64	4.03±0.65	2.022	

注: * $P<0.05$, ** $P<0.01$, *** $P<0.001$,下同

(三)相关分析结果

如表4所示,幼儿园教师园所文化认同在认知认同、情感认同、行为认同上存在显著相关。

学校组织文化认同得分最低,教龄在6-10年以后学校组织文化认同得分逐渐增高。

对不同性质的幼儿园教师园所文化认同的单因素方差分析发现在认知认同($F=3.753, P=0.012<0.05$),情感认同($F=3.376, P=0.020<0.05$),行为认同($F=3.491, P=0.008<0.01$)上存在显著差异。进一步事后检验发现,在认知认同、情感认同、行为认同上,公办园幼儿园教师得分显著高于民办园幼儿园教师,详情见表2。造成这种差异的原因可能有:首先,民办幼儿园多是盈利性质的幼儿园,需要自负盈亏,在幼儿园园所文化建设方面不够重视;其次,民办幼儿园教师的福利待遇差别很大,很多幼儿园教师在园所文化建设方面缺乏参与性;最后,民办幼儿园教师无编制,基本都是合同制,没有保障,以及幼儿园师幼比失衡,导致幼儿园教师工作任务繁重,从而影响对园所文化的认同。

称者;在情感认同得分上,小教高级显著高于小教二级和小教三级。这与昌利娜研究结果不同^[2]。原因可能是,小教高级幼儿园教师一般教龄比较高,教育经验比较丰富,在幼儿园身份认同程度比较高,对幼儿园有更高的归属感;而无职称的幼儿园教师一般教龄比较低,很多都是新进教师,对幼儿园的一切工作还处于探究阶段,因此对幼儿园园所文化处于比较认同的状态。

表4 幼儿园教师园所文化认同各维度相关性分析

相关性	认知认同	情感认同	行为认同
认知认同	1		
情感认同	0.790***	1	
行为认同	0.793***	0.864***	1

表 5 认知认同、情感认同和行为认同回归分析

项目	R ²	F	β	t	p
行为认同	0.778	324.091***	0.697	5.104	0.000

为进一步探究幼儿园园所文化认同在认知认同、情感认同、行为认同三个维度上的内在关系,以认知认同和情感认同为自变量,以行为认同为因变量,建立线性回归方程。线性回归分析结果如表 5 所示。通过回归分析发现,认知认同和情感认同对行为认同有显著的正向预测作用,其累积预测度可达 77.8%,即幼儿园教师园所文化认知认同和情感认同高其行为认同有可能也高。原因可能是,首先,认知和情感是行为的基础和前提,一个人只有在认知和情感上高度认同某种文化或理念时才能在行为上加以践行。其次,具体到园所文化认同方面,认知认同是行为认同的基础,情感认同是行为认同的动力,只有在认知上对园所文化有清晰明确的认识,在感情上有深刻的体验时才能在行为上高度认同,并积极践行。

四、对策研究

(一)以良好的组织氛围为依托,加强幼儿园园所文化的社交性和团结性

社交性文化是指组织成员之间关系的亲密程度,社交性文化不仅可以使个体在工作中身心愉悦,而且还有助于培养良好的团队精神和高涨的工作士气^[4]。在社交性文化中个体比较看重自己的组织身份和价值,而且也特别重视自己与同事之间的关系。同时,在社交性文化中个体为了获得同事对自己组织身份的认同和良好的人际关系,个体会尽可能展现自己与其他成员的同质性。因此,幼儿园可以以良好的组织氛围为依托构建良好的社交性文化,以此来激发幼儿园教师的团队精神和高涨的工作士气,构建良好的人际关系。一旦良性的社交性文化建立起来,个体在这样的文化中出于对获得或维系人际关系的需要,会积极认同组织或其他成员倡导的行为^[5]。但是在社交性园所文化建设的过程中要防止盲目从众行为。盲目从众会将社交性园所文化建设带向反方向。

团结性园所文化与社交性园所文化不同,团结性园所文化不涉及个体情感。团结性园所文化下的幼儿园教师关系是以共同目标、任务、利益为基础的。研究表明,只有当组织清晰表达并让组织成员理解共同目标下的个体自身利益,以及个体自身利

益与组织集体利益是“荣辱与共”时,高度团结性文化才会出现^[4]。因此,幼儿园要积极构建高度团结性园所文化,并启发幼儿园教师认识到自己为了达成幼儿园的园所文化目标,所作的认知、情感、行为方面的改变,既对自己有益,也对幼儿园有益。同时,要鼓励幼儿园教师将个体目标与园所文化目标相结合,要将组织目标视为自己的目标。

社交性文化和团结性文化建设的过程中,幼儿园要注意教师反学校文化现象的出现,因为这一现象对幼儿园园所文化建设具有反向作用,且具有内隐性。对此现象要高度重视,因为这可能预示着以上两种园所文化建设的失败。

(二)以解决实际问题为重点,提升幼儿园园所文化的激励性与公平性

园所文化的激励性是指文化本身所具有的激发组织成员与组织目标的实现保持一致的动机特征^[6];公平性是指文化本身所具有的按照组织刚性要求的基本道德规范与行为准则,保持正当的秩序、合理的待人处事的特征。园所文化的激励性与公平性并不是一个概念的两端,而是一种文化的两种特性。一种文化既可以表现出激励性同时也能够表现出公平性^[6]。幼儿园园所文化激励性与公平性是幼儿园教师关注的重点。幼儿园教师对幼儿园园所文化表现出的激励性与公平性以及相应人力资源政策的感知会影响其对工作、组织的态度和工作满意度,进而会影响幼儿园教师对幼儿园园所文化的认知认同、情感认同和行为认同。幼儿园教师的态度与行为与幼儿园园所文化发展的动力和前景密切相关。幼儿园园所文化激励性与幼儿园教师个体的知识分享行为也有关系。幼儿园园所文化的激励性和公平性具体体现在幼儿园的人事编制、晋升进修、工资待遇、工作环境、组织管理等方面。所以,首先,可以适当地调整幼儿园的人事编制,让多种编制并存,缩小有无人事编制的幼儿园教师福利待遇的差距。因为人事编制往往使幼儿园“同工不同酬”问题显得尤为突出,造成幼儿园人员流动频繁,造成资源浪费。其次,多元进修方式并举,比如网络进修、对外交流等可以促进公平,激励幼儿园教师注重自身专业发展。再者,对聘任幼儿园教师的薪酬结构可做适当的调整。根据马斯洛的需要层次理论,人只有在满足了基本需求之后才会追求更高层次的需求。幼儿园教师的基本需求是与薪酬待遇相关的,合理的薪酬待遇可以增强幼儿园教师的自信心和成就感。最后,幼儿园要贯彻以人为本的管理理念,创造和谐的工

作环境。

(三)以教育理念和核心价值观为导向,导正幼儿园园所文化认同的行为偏差

幼儿园园所文化的行为认同是认知认同和情感认同的最终目的。幼儿园园所文化的行为认同要求幼儿园教师在幼儿园的日常教学活动实践中能自觉的体现幼儿园的教育理念和核心价值观,能与当下幼儿园课程改革和新的幼儿教育理念相融合。因此,鉴于幼儿园教师在幼儿园文化认同中可能存在行为认同的偏差,有必要在行为层面加强幼儿园教师的认同度。

让幼儿园教师对组织行为发生由内及外的认同,并根植于个体的信念和价值观。第一,要转变幼儿园教师的态度机制,可从顺从、认同和内化三方面入手。第二,要发挥榜样的示范作用。一个幼儿园中如果没有可以被当做榜样学习的人物,那么这个幼儿园将会缺少向心力。幼儿园领导层尤其要在教师群体中树立榜样形象,信守并且践行幼儿园的园所文化,只有被认同的“魅力领袖”才会受到爱戴、认同和模仿。第三,营造宽松的教学环境。研究表明,组织环境是影响人活动效率的重要因素。积极、活跃、和谐、融洽的组织环境可以激发人的活动动机,提高人的活动积极性和大脑的觉醒水平,使人的能力和水平得到充分乃至超常发挥。反之,则会限制人的发挥。所以,要营造宽松的幼儿园工作环境。在这样的环境中能够使人积极的适应幼儿园园所文化,认同并且践行幼儿园园所文化。第四,完善幼儿园教师评价制度。教师评价的根本目的是为了促进

教师工作的改进、教师素质的提升和教育质量的提高^[7]。完善幼儿园教师评价制度,尤其要重视幼儿园教师的发展性评价,发展性评价具有长期发展的意义。从行为层面导正幼儿园教师对幼儿园园所文化认同的偏差,是促进幼儿园园所文化认同度的关键部分,不可轻视。

[参考文献]

- [1] 罗伯特·G·欧文斯. 教育组织行为学——适应型领导与学校改革[M]. 窦卫林,译. 北京:中国人民大学出版社,2007.
- [2] 昌利娜. 小学教师学校文化认同现状及对策研究[D]. 重庆:西南大学,2013.
- [3] 宋萑,胡艳,袁丽. 北京市中小学学校组织文化的现状调查[J]. 教师教育研究,2009,21(3):56—61,43.
- [4] Goffee R, Jones G. What holds the modern company together? [J]. Harvard Business Review, 1996, 74(6): 133—148.
- [5] 金辉,杨忠,黄彦婷,等. 组织激励、组织文化对知识共享的作用机理——基于修订的社会影响理论[J]. 科学学研究,2013,31(11):1697—1707.
- [6] 樊耘,余宝琦,杨照鹏. 基于激励性与公平性特征的企业文化模式研究[J]. 科研管理,2007,28(1):110—117.
- [7] 骆丽娟. 影响新教师职业适应的幼儿园环境因素分析[D]. 重庆:西南大学,2011.

[责任编辑 朱毅然]