

■ 学前教育专业发展

幼儿园新教师的入职适应境遇与园本支持策略

江玉印¹, 屈艳峰², 胡梅娟¹

(1. 陕西学前师范学院幼儿教育学院, 陕西西安 710100; 2. 西北大学(长安校区)幼儿园, 陕西西安 710127)

摘 要: 利用调查法对西安市城区六所幼儿园 66 名新入职幼儿园教师开展问卷调查, 了解幼儿园新入职教师适应期的职业样态, 试从影响其职业适应境遇内外部因素加以分析, 并从幼儿园的维度尝试提出促进新教师快速入职适应和专业成长的建议, 以期对同类幼儿园新教师入职适应和专业发展有所帮助。

关键词: 幼儿园新教师; 入职适应; 支持策略

中图分类号: G615

文献标识码: A

文章编号: 2095—770X(2019)05—0105—06

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

doi: 10.11995/j.issn.2095—770X.2019.05.022

New Teachers' Career Adaptation and Supporting Strategies of Kindergarten

J IANG YU-yin¹, QU Yan-feng², HU Mei-juan¹

(1. College of Early Childhood Education, Shaanxi Xueqian Normal University Xian 710100, China;

2. Affiliated Kindergarten of Northwest University, Xian 710127 China)

Abstract: A questionnaire survey is conducted among new kindergarten teachers in six kindergartens in the urban area of Xi'an city to find out the present situation of their career adaptation, and then to analyze the internal and external factors affecting their career adaptation, and to try to put forward suggestions to promote their adaptation to work as quickly as possible and their professional growth from perspective of kindergarten, with a view to provide new kindergarten teachers with some enlightenment and help on role adaptation and professional development.

Key words: new kindergarten teachers; career adaptation; support strategies

当今,国家重视发展学前教育事业,加上二孩政策开放,幼儿园教师呈供不应求之势。与此同时,一批批新教师涌入幼儿园,其入职适应与发展亦成为学界关注的重要课题。入职期的适应与生存发展对新教师来说具有很大挑战,是新教师适应幼教岗位和专业成长所不可避免、必须经历的阶段。入职初期能否顺利完成这一角色转换和适应,“不仅影响到其自身的职业倾向和职业持久性,也将会影响到她(他)们整

个职业生涯的发展,甚至会影响我国下一代的成长和教育”^[1]。因此,笔者通过调查研究 and 思考,希冀为幼儿园新教师尽快适应幼教工作,转换社会角色,缩短适应期,促进专业成长等提供一定参考和借鉴。

一、概念界定

(一) 幼儿园新教师

有人认为是具有教育理念和意识并刚刚从事幼

收稿日期: 2018—12—18; **修回日期:** 2019—03—13

基金项目: 陕西学前师范学院引进人才科研启动基金项目(2016DS06); 陕西(高校)哲学社会科学重点研究基地——学前教育发展研究中心重点项目(JD2016S02); 陕西高校青年创新团队儿童社会性发展与教育创新团队成果。

作者简介: 江玉印,男,安徽宿州人,陕西学前师范学院幼儿教育学院副教授,教育学博士,主要研究方向:学前教育与专业发展。

儿教育事业或者即将从事幼儿园教师职业的新人;也有人从入职时间的角度进行界定,认为是任职一到三年的教师。本文中的新教师是指完成所有的职前课程,且已获得教师资格证、开始从事教师工作,任教时间在五年以内的幼儿园教师。

(二)入职适应境遇

《教育大辞典》中对“适应”的定义是:(1)指个体对环境的适应,根据环境的变化自身做出相应的变化和调整从而达到与环境相互适应以及平衡的状态。(2)生理学中指感觉的适应。新教师要实现入职适应需要充分地使自己适应教育教学及工作的环境,以及新的人际关系网和朋友圈,顺利地完 成自己从学生到教师这一职业的完美转变,这是教师专业化成长与发展的一个过程,也是教师个体向社会化转换的过程。境遇即是一种现状和所呈现的状态。入职适应境遇,即指幼儿园新教师在入职适应期所呈现的职业样态。

二、调查结果与分析

本调查所用问卷是在专家指导下完成,并借实习生在园实习便利,在西安市雁塔区、莲湖区、碑林区、灞桥区、未央区、新城区各选取一所公办园作为样本园,对其新入职幼儿园教师随机发放调查问卷70份,回收有效问卷66份(男教师12,女教师54),有效回收率94.3%,并用Excel表格对数据进行了统计处理。

(一)调查对象的基本信息

由表1可知,参与调查的幼儿园教师中男女性别比相差较大,女性教师数量远大于男性教师。幼儿园男教师的缺乏已是不争的事实,但相比以前已有很大改观。适当提高男教师的比例,对幼儿园教师行业的发展,对幼儿的健康成长有着十分重要作用。学历方面,近几年西安城区幼儿园新进教师中本科毕业生占比较高,参与调查的教师有68.19%为本科以上学历。从专业背景来看,师范类专业77.27%,非师范类专业22.73%。学前教育专业的师范生在经过系统的专业理论学习后加入到幼儿园教师这个行业,无疑是提高幼师队伍整体水平的一个重要因素,但仍有一些非师范类专业学生毕业后投入到了幼师行业之中,他们并没有经过专业化系统的学习保育知识、教育学、心理学、学前教育原理、五大领域、艺术类技能等,因此他们在入职初期容易面临各种不适应,适应期相对较长,不适应的程度也相对突出。在任教时间方面,6个月以内的占比68.

18%,6个月至1年(含1年)的占12.13%,从事1至3年(含3年)占比12.13%,3到5年的占比7.58%。由此可见,任教时间在1年以内的占比较高,比较集中,他们工作时间短,接触孩子和幼教事业的时间也相对较短,经验积累少,所以也是适应困难易发的阶段。在访谈中得知,幼儿园新教师在两年内的流动性很大,其入职适应质量的高低,跟新教师流动率有内在的关系,高质量的入职适应有利于幼儿园教师队伍的稳定。已有研究表明:幼儿园教师的职业适应力会降低其离职倾向。特别对工龄短的和临聘的幼儿园教师,职业生涯适应力能够显著降低其离职意向^[2]。所以,提高幼儿园新入职教师的职业适应能力非常重要。

表1 调查对象基本信息表

人口统计学变量	类别	人数	百分比(%)
性别	男	12	18.19
	女	54	81.82
学历	中专以下	3	4.54
	大专	18	27.27
	本科	42	63.64
	硕士	3	4.55
专业背景	师范类	51	77.27
	非师范类	15	22.73
任教时间	半年以下	45	68.18
	半年—1年以内	8	12.12
	1年—3年以内	8	12.12
	3年以内—5年以内	5	7.58
选择幼师的动机	喜欢	25	37.88
	稳定且有带薪休假	29	43.94
	受他人影响	3	4.55
	没有更好的选择	9	13.64

另外,为了了解新教师的入职适应和巩固程度,对择业动机也做了调查,从表1可看出,43.94%新教师是觉得“相对稳定且能带薪休假”而选择幼教行业的;因“喜欢”而选择这个职业的占比37.88%;13.64%的教师是因为目前没有更好的选择;还有4.55%选择幼师是因“受他人的影响”。动机是对一件事情的初衷和动力,如果选择幼教这个职业并不是发自自己内心的意愿,那么他在从事这份工作时很难长久倾注精力,也会力不从心,所以培养职业认同,增强职业忠诚,将应是幼儿园新教师入职适应和未来发展外部支持力量必须关注的。

(二)幼儿园新教师入职适应总体概况

在本次调查中,笔者对新教师入职适应程度及

其影响因素,如教学工作、人际关系、幼儿管理、工作环境、福利待遇以及对园方管理的满意程度等方面进行了问卷调查,并进行整理,结果描述性表述分析见表 2,3,4。

表 3 新教师入职适应问题来源

选项	工作环境	福利待遇	人际关系	园方管理	社会压力	教学工作	幼儿的管理	心理压力	其他
样本数(人)	39	46	34	37	31	14	30	14	1
比例(%)	59.09	69.7	62.13	56.06	46.97	21.21	45.45	21.21	1.52

表 4 新教师对园方管理的满意程度

选项	完全满意	比较满意	一般满意	较不满意	完全不满意
样本数(人)	8	24	28	5	1
比例(%)	12.12	36.36	42.42	7.58	1.52

如表 2 可看出幼儿园新教师中对于初入职的适应情况觉得稍有困难的占到 65.15%,觉得比较困难的有 7.58%,觉得很困难的有 7.58%,只有 19.7%的人觉得没有困难。那么,到底在哪些方面存在适应困难呢?调查发现,首先是工资福利待遇和人际关系,它们无形中影响着新教师的角色适应和工作生活状态;其次是工作环境和园方管理,新教师从象牙塔转向幼儿园这一新的物理和相对复杂些的人际空间,需要一定的适应时间;再次是社会压力(如对幼儿园教师的社会偏见和误解等)和幼儿管理方面;而在教学工作和心理压力层面的问题较少。在对园方管理的满意程度上不容乐观,完全满意的只有 12.12%,比较满意有 36.36%,一般满意的占比 42.42%,不满意的有 9.1%。

三、新教师入职适应的自主努力和园本支持情况

(一)解决理论与实践距离的方法

通过表 5 可看出,新教师在教学工作方面遇到问题时,有 65.15%的人会选择向老教师请教来解决,还有 24.24%的会选择与教研组集体研究,也有少数会选择个人钻研,占 9.09%,采取听课学习寻求解决的有 1.52%,没有人会对于问题置之不理。在个体主动寻求改变之外,对遇到问题时的同伴支持情况也做了调查,发现经常能得到其他教师帮助的占 45.45%,一般占 33.33%,也有 18.18%能偶尔得到其他教师的帮助,仅有 3.03%的教师不能得到其他教师的帮助。

表 5 教学难题解决方法

选项	与教研组集体研究	向老教师请教	个人钻研	置之不理	听课
样本数(人)	16	43	6	0	1
比例(%)	24.24	65.15	9.09	0	1.52

表 2 新教师入职适应困难情况

选项	没困难	稍有困难	比较困难	很困难
样本数(人)	13	43	5	5
比例(%)	19.75	65.15	7.58	7.58

(二)教学知能缺乏的提升途径

访谈发现,新教师队伍中占绝大多数的师范毕业生有这种感受:在大学期间接受过较为系统的专业理论知识学习和专业技能训练等,原本以为能够在毕业入职时一展身手、发挥自己所学,却发现现实比想象中困难的多,学到的理论知识与现实中遇到的实际问题并不能紧密联系和对接起来,甚至在面对问题时显得手足无措,如在幼儿哭闹时,在幼儿四处乱跑时,在幼儿每时每刻发问时,在幼儿“惹是生非”时……。而这些所谓调皮捣蛋的孩子在老教师手中有规有矩,有礼貌惹人爱,像是另一个孩子一样。这时新教师不禁会自问:在大学期间学习的专业知识去哪里了?该如何运用?而老教师却能在不同时段、不同情景下将知识和技能运用得恰到好处,组织的井然有序。新教师逐渐明白教学实践的积累、经验的逐渐丰富和不断的自学与求教是多么重要(见表 6)。

表 6 获得知识和能力的主要途径

选项	向其他教师学习	教学实践	脱产进修	校本培训	个人自学	其他
样本数(人)	7	32	4	7	16	0
比例(%)	10.61	48.48	6.06	10.61	24.24	0

(三)接受入职教育和培训指导情况

调查发现,在入职适应期,大多数(75.76%)新教师还是希望园方能够给予专门的入职教育引导,从而提高自身的专业能力与实践能力,以能够更快更好的适应新岗位的工作(见表 7)。很多幼儿园也为新教师提供了入职培训与教育,具体主题分布如表 8。但新教师们是如何看待园方所提供的这些培训的效果的呢?

表 7 新教师对入职教育的期望

选项	很希望	不希望	无所谓
样本数(人)	503		13
比例(%)	75.76		19.7

表 8 新教师入职教育的主题

选项	师德教育	规章制度教育	教学技能技巧教育	幼儿年龄发展特点	课程改革	班级管理	教师职业生涯规划	其他
样本数(人)	52	38	51	44	28	40	28	3
比例(%)	78.79	57.58	77.27	66.67	42.42	60.61	42.42	4.55

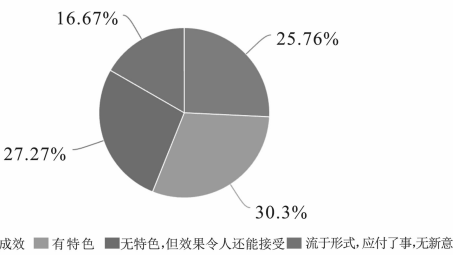


图 1 新教师接受培训情况

由图 1 中可以看出，幼儿园新教师觉得自己所在园提供的培训工作很有特色和成效的只占比 25.76%，30.3% 的新教师觉得很有特色，还有 27.27% 的新教师觉得虽然没有特色但是效果还能令人接受，但也存在不重视、流于形式、应付了事的现象。实际上，新教师对入职教育和培训抱有较高的期盼。所以，幼儿园应该对于新教师不仅要开展培训工作，还要注重培训的效果以及是否有特色和新意，是否能够给新教师专业提升带来实效。应从效果上入手，去帮助新教师切实提高自己的专业知识、能力，稳固专业情意，进而尽快地帮助其适应工作岗位。

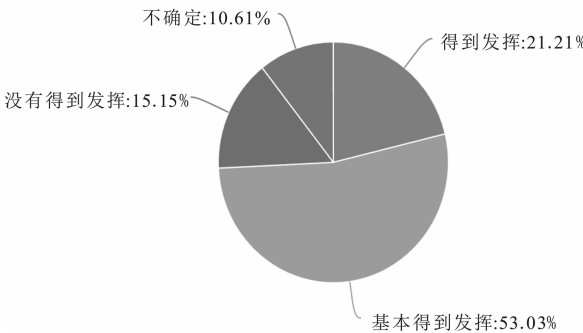


图 2 个人能力发挥程度

(四)新教师适应期的自我效能感情况

自我效能感是个体对自己能否有能力完成某一行为所进行的自我推测和判断。教师的自我效能感是指教师相信自己有能力对教育对象的学习产生积极影响的一种知觉和信念。新入职教师自我效能感的高低会很大程度上影响自己职业适应的好坏^[3]。从图 2 数据可以看出新教师对自己个人能力方面还是比较自信的，有少部分教师认为园方因固有观念，比如认为新教师成长有阶段规律、待提升，只能胜任

一些基础的工作等，而没有给他们委以重任，这容易引起新教师的自我否定，在一定程度上降低自我效能感。所以，园方应给予新教师足够的信任和重视，摸清新教师的专业起点水平和专业程度，有针对性地分配任务，以帮助新教师群体整体更好更快地入职适应和专业发展。

(五)离职倾向情况

调查发现，刚刚入职幼儿园的新教师在积极的职业价值观的引领下，大多能够与各方面较为和谐，愿意从事现有幼教工作，但也有少部分教师具有离职倾向。由表 9 可知，在少部分不想继续从事幼教职业的教师中，77.27% 的人是因为幼儿园老师的待遇方面的问题，还有 63.64% 的教师是因为觉得工作量太大的问题，22.73% 的人则是感觉入职困难，自己不适合做幼儿园教师，其他原因占比 4.55%。

表 9 不继续从事幼教职业的原因

选项	待遇问题	工作量问题	入职困难	其他
样本数(人)	51	42	15	3
比例(%)	77.27	63.64	22.73	4.55

调查发现，在问及“如果重新选择职业还会选择幼教职业吗”时，有 37.88% 的教师表示有较大的几率会，有 22.73% 的教师觉得有很大几率会，有 25.76% 的教师表示会有很小的几率会，有 13.64% 的教师表示不会再选择从事幼教行业。这与以往的研究一致。说明伴随我国学前教育事业的大发展和对学前教育不断加大重视的情况下，幼师职业具有很大的自身优势和职业吸引力，但也有一些新教师到岗后自感与心目中的样子差异太大，如果有机会会尝试其他职业，这是正常现象。

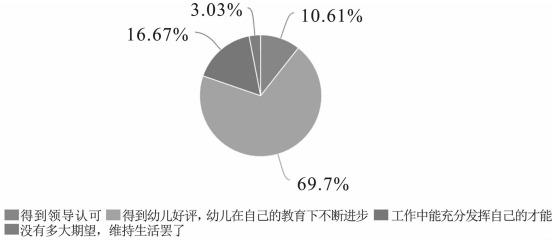


图 3 对自己工作的期望

(六)新教师的工作目标与预期情况

调查发现,新教师在工作中有职业发展目标的占68.18%,较少的占16.67%,没有职业发展目标的有15.15%。新教师在建立职业目标同时能够更快地适应和发展自身,从而让自己成长的更快,不断提高自己适应新岗位新环境的能力。从图3可看出,新教师对工作的期望定位在“能够得到幼儿好评且幼儿在自己的教育下不断进步”的新教师占比最大,达到69.7%;还有16.67%的新教师希望“能够在工作中充分发挥自己的才能”,有10.61%的新教师希望“得到领导的认可”,只有3.03%的新教师对有无目标无所谓,没什么期望,表示能够通过工作维持自己的生活就行。由此可知,新教师对于自己工作是否能取得成有一定的期望的,也有部分新教师对此抱有很小的希望,但整体上是积极向上的。

调查发现,新教师认为其在幼儿教育工作岗位上的发展空间很大或较大的有48.48%,认为发展空间较小占45.45%,认为没有发展空间的仅有6.06%。如同对工作取得成就的可能性一样,部分新教师是抱有一定的期望与寄予希望的,但因为各方面的因素也使得部分新教师在对于自己工作岗位的期许上不太抱有很大希望,因此可能潜在地成为其适应困难或想“离职换岗”的一大因素。

调查发现,幼儿园新教师在职业适应上对自己肯定的同时,也有一定的不自信,这种不自信主要表现在面对复杂的教学工作方面和个人能力自评时。这说明需要园方给与一定的支持引导和帮助,以便促进新教师职业心理顺利适应,否则会影响其对职业生涯的预期和规划,也影响幼儿园教师队伍的稳定。

三、园本支持策略

(一)积极关注新教师遇到的问题与困惑

作为新教师来说,工作的单位是有别于大学 and 家庭的另一个全新的社会环境,身处其中,他人特别是作为“重要他人”的园领导所给予的关注和认同,对其十分重要,能温暖其心,在无形中给予其前进动力,促进其积极适应岗位、努力工作。所以,幼儿园管理者应该坚持以人为本,对入职初期的新教师给予关心关注关爱,在他们遇到问题困惑时给予积极帮助指导、解疑答惑、恰当引导。应有意识地借鉴赫兹伯格的双因素理论中的保健因素和激励因素,结合本园实际积极改善新教师的学习、工作、生活环境等条件。关注教师的“八小时之外”,重视教师闲暇

指导,因为闲暇生活是教师生活的部分,“高品质的闲暇生活能够促进幼儿园教师专业发展,幼儿园教师获得愉悦的身心体验,形成积极乐观的心态,从而能够较好地处理生活与工作中的各种问题”^[4],低品质的闲暇生活和状态会间接消极影响教师的在园工作状态和质量,阻碍自身的成长与发展,所以幼儿园也应适时为新教师提供闲暇教育和指导。同时,给予其足够的信任、适当的鼓励和赞赏,重视事业心、责任感的培养,为其创造和提供一定的晋升、发展的机会和空间。

(二)有效实施“以老带新”和结对帮扶

“师徒结对”或青年教师导师制,是已被实践证明了的、行之有效的促进新教师快速适应和成长的指导模式。新入职教师刚从象牙塔走出来,在工作中难免会遇到诸多问题,如面对幼儿无法安静下来,面对幼儿挑食、不吃早餐、午休纪律差、一些幼儿爱告状等时候,不知道如何运用大学里学的理论。但老教师经验丰富,驾轻就熟,方法也多,效果也好。所以新教师向老教师积极取经,老教师积极指导,对新教师来说就非常重要,班里教师配备时最好老中青搭配。这样,在同一个班级空间内,在大致的时间内,面对相同的儿童群体,有利于新教师的现场观摩和学习,也有利于深入的沟通 and 交流,也有利于老教师对新教师的听评课、备课以及家园沟通的指导。

(三)尽量满足新教师入职后的学习需求

调研发现,新教师对培训学习持积极配合态度,并具有强烈的学习意愿和较高的学习提升需求,愿意有机会在园内或园外参加学习培训和学习交流。所以,园方应为新教师适应和专业成长提供尽可能多的学习机会和展示锻炼平台,比如开放园内图书阅览室,采购丰富相应的图书资料;构建园内学习型教研团体,支持参与区域学习型共同体(如名师工作站、学带工作坊等),鼓励同伴互助;组织观摩课、公开课,鼓励参加技能比武锤炼;支持鼓励学习研修(含学历提升)等,定期举办园本培训、讲座,以及“走出去、请进来”,支持他们积极参加专家报告、接受指导,汲取学前教育学科前沿知识,并为新教师学习提供良好保障。

(四)帮助新教师制定职业发展规划

很多新教师在入职一段之间,新鲜感过去后,责任感驱使其会开始对自己所从事的职业有一个计划或规划,会尝试制定一个职业发展目标。但因刚入职,对学前教育行业以及自身的特点把握不好,所以在制定未来职业发展规划时常会感到迷茫。太高的

话当自己无法达到和实现时便会挫败自己的自信心与积极性,过低则很难对自身形成正向指引。所以,幼儿园特别是新教师的师傅——指导教师便应首当其冲地为新教师在制定职业发展规划时提供帮助。比如指导其如何对自身进行SWOT分析,对自身及其成长阶段进行正确的发展定位等。

(五)积极营造和谐健康的人际环境

鱼儿水中游。一条鱼如果投进了缺少氧气的水中,后果可想而知。对于新教师所在的幼儿园来说,幼儿园的环境特别是人际心理环境,在很大程度上担负着“氧气”的角色。幼儿园如果有着健康向上、积极和谐的人际关系,则意味着氧气充足,工作生活其中神清气爽、自在怡人,就不会“亚历山大”、顾虑重重、烦心焦心。当然,幼儿园的人际关系状态,很大程度上跟园长的领导方式有关。民主型的领导更受欢迎,也更有利于良好人际关系的形成。反之,良好的幼儿园人际氛围也能促进同事间的友好相处、互相帮助与良性促进,有利于教育目标的达成,降低教师的流动性与离职率、倦怠感等,能让新教师感受到新的大家庭的温暖与关爱,使他们尽快的成为大家庭中的一员,尽快适应角色,尽快融入。已有研究表明:“最令新手型教师头疼的是复杂的职业关系”、“幼儿园新手教师对于怎样运用有效策略,建立和谐的师幼关系很难把握,缺乏和同事的合作精神,视家园沟通为负担,对幼儿园领导持敬而远之的态度,这些无疑阻碍了他们的职业适应”^[5]。本次调查也发现,人际关系适应困难是幼儿园新教师入职适应困

难的重要方面。所以,在积极营造健康和谐的人际环境的同时,对新教师开展人际关系专题培训,指导提升其重视程度、沟通能力也是非常必要。

总之,幼儿园新入职教师在入职初期或多或少存在着各种问题,为了缓解和解决这些问题,幼儿园必须立足本园实际为其自入职适应和专业发展提供必要的支持。但影响幼儿园新教师入职适应和专业发展的因素是多方面的,仅从幼儿园层面给予支持关注还远远不够。教师自身层面的积极自主成长和国家社会的政策环境支持也非常重要,教师自身、幼儿园和国家社会等内外因素必须形成合力。

[参考文献]

- [1] 鲁红芳. 幼儿园新教师入职适应问题与对策研究——基于兰州市城关区幼儿园的调查[D]. 兰州:西北师范大学,2016.
- [2] 徐兴芳,洪秀敏,于海波. 幼儿园教师职业生涯适应力与离职意向的关系[J]. 学前教育研究,2015(4): 40—45.
- [3] 任平. 新入职幼儿教师职业适应影响因素及应对策略[J]. 陕西学前师范学院学报,2014,30(10):10—14.
- [4] 韩波,吴德琴. 基于闲暇生活的幼儿园教师专业发展[J]. 陕西学前师范学院学报,2017,33(1):94—97.
- [5] 田凤娟. 幼儿园教师的职业困境及应对策略[J]. 陕西学前师范学院学报,2017,33(2):144—148.

[责任编辑 李兆平]

(上接第94页)

- [4] 赵丽. 翻转课堂在学前教育专业教法课程中应用的可行性[J]. 陕西学前师范学院学报,2019,35(2): 50—55.
- [5] 陈琦,刘儒德. 当代教育心理学[M]. 北京:北京师范大学出版社,2013.
- [6] 石鸥,段发明. 课程改革:教师专业发展的新契机[J]. 中国教育学刊,2004(8):36—40.
- [7] McGill, I. & Beaty, L. Action learning: A Guide for Professional, Managerial and Educational Development. Second Edition. [J]. Kogan Page Limited NKs Nikkan Kogyo Shimibun,2006(100):274.
- [8] 吕凤平. 档案袋评价中的学习者反思[J]. 首都师范大学学报(社会科学版),2008(S4):126—128.
- [9] 郑雪松. 学生档案袋评价在民族预科教育中的运用探究[J]. 兰台世界,2016(4):34—36.

- [10] 郑雪松. 师范生顶岗实习教学管理的文化人类学研究——以豫南X大学2016届学前教育专业为例[J]. 当代教师教育,2016,9(2):83—88.
- [11] 王恩荣. 档案袋评价在教育实习中的应用初探[J]. 教育探索,2004(4):35—37.
- [12] 徐俊华. 幼儿教师资格考试背景下应用型本科高校学前教育专业实践教学体系构建[J]. 陕西学前师范学院学报,2019,35(2):46—49.
- [13] 刘青. 两岸教师教育实践课程的比较研究[D]. 广州:广州大学,2018.
- [14] 吴海燕. 教师资格证“国考”背景下教师教育课程与教学改革思考[J]. 陕西学前师范学院学报,2018,34(9):42—45.

[责任编辑 李亚卓]