

■ 学前教师专业发展

幼儿园新入职教师职业适应与社会支持的关系研究

田凤娟

(陕西职业技术学院学前教育学院, 陕西西安 710100)

摘要:为研究幼儿园新入职教师职业适应与社会支持的关系,以幼儿园新入职教师职业适应调查问卷、幼儿园新入职教师职业适应量表和社会支持量表为研究工具,对西安市16所幼儿园的294位教师,其中新入职教师157位进行了调查研究。结果发现:幼儿园新入职教师职业适应与社会支持均处于中等偏上水平,幼儿园新入职教师职业适应与社会支持之间存在正相关,社会支持对幼儿园新入职教师的职业适应具有一定的预测作用。其中,客观支持可以较好的预测新入职教师的职业适应。结论:幼儿园新入职教师的职业适应与社会支持之间存在正相关关系,社会支持在一定程度上可以预测其职业适应。

关键词:幼儿园;新入职教师;职业适应;社会支持

中图分类号: G615

文献标识码: A

文章编号: 2095-770X(2020)04-0073-08

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

doi: 10.11995/j.issn.2095-770X.2020.04.012

DA Study on the Relationship between Vocational Adaptation of Newly-appointed Teachers in Kindergarten and Social Support

TIAN Feng-juan

(School of preschool education, Shaanxi Vocational and Technical College, Xi'an 710100, China)

Abstract: To study the relationship between vocational adaption of newly-appointed teachers in kindergarten and social support, the occupational adaptation scale and social support scale of new kindergarten teachers were used as the research tools to investigate 294 teachers from 16 kindergartens in Xi'an city, among which 157 new teachers were investigated and studied. It is found that: the vocational adaptation and social support of new kindergarten teachers are above the middle level; there is a positive correlation between the vocational adaptation of new kindergarten teachers and social support; social support has a certain predictive effect on the vocational adaptation of new kindergarten teachers. Among them, objective support can better predict the vocational adaptation of new teachers. The conclusion goes: there is a positive correlation between the vocational adaptation of new kindergarten teachers and social support, which can predict their vocational adaptation to some extent

Key words: kindergarten; newly-appointed teachers; vocational adaptation; social support

1 问题的提出

《关于当前发展学前教育的若干意见》《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010—2020年)》等文件表明,师德高尚、业务精良、保质保量的幼儿园教师队伍

是促进学前教育发展一支不可忽视的力量。1996年,国际教育大会提出的建议书中强调,社会各界应该高度关注新入职教师的需求和发展,因为他们入职期的职位与即将从事的工作对其以后的培训和职业发展具有决定性的影响。《国务院关于学前教育深化改革规

收稿日期:2019-11-30;修回日期:2020-02-22

基金项目:陕西省学前教育研究项目(YBKT1809)

作者简介:田凤娟,女,陕西咸阳人,陕西职业技术学院学前教育学院教师。

范发展的若干意见》从依标配备教职工、依法保障教师地位和待遇、完善教师培养体系、健全教师培训制度等方面加强对幼儿园教师的社会支持。新入职教师是幼儿园教师队伍的重要组成部分,他们得到的社会支持与帮助对其顺利渡过职业适应期意义重大。

职业适应是学校或幼儿园需求与教师的个性特征、教学能力之间是否具备基本的匹配关系,主要从工作要求和教师能力两方面进行考虑的^[1]。以教师职业的纵向发展为主要线索,主要包括职前、入职期及职后三个阶段个体的发展特征、努力程度、学校的人文环境及周围资源的支持与帮助等方面来探讨影响教师职业适应的因素^[2]。

社会支持是“指个体通过社会联系所获得的能够缓解紧张的精神状态,使心理压力反应减轻、逐渐增强社会适应能力的影响^[3]”。社会支持是一定社会系统给予个体的精神或物质上的帮助和支持,包括个人可感受、察觉或接受来自他人的关心或协助^{[4][2]}。

现有研究大多从幼儿园教师的职业压力、职业倦怠、职业幸福感和与社会支持的关系入手,对职业适应与社会支持关系研究的论文数量甚少,尤其是幼儿园新入职教师与社会支持的关系有待进一步研究。本研究以幼儿园新入职教师职业适应与社会支持的关系入手,探寻二者之间的因果关系,既能够引起人们对幼儿园教师入职初期的不适应情况加以重视,也能够以社会支持为切入点,建立促进幼儿园新入职教师职业适应的入职支持体系,完善和补充该领域的理论体系和知识结构。

2 研究方法

2.1 研究对象

采用随机抽样的方法,选取了西安市雁塔区、长安区、高新区和未央区16所幼儿园的教师为研究对象,公办园8所,非公办园8所,城区园10所,乡镇园6所;共发放问卷320份,回收问卷298份,回收率为93.1%,共获得有效问卷294份,有效率为98.6%,其中,新入职教师157位,老教师137位。

2.2 研究工具

2.2.1 幼儿园新入职教师职业适应调查问卷

对幼儿园教师职业适应与社会支持测验之前,首

先通过问卷法了解被试者的背景资料编制了《幼儿园新入职教师职业适应调查问卷》,此问卷共有11道题目,包括年龄、从教时间、学历、所学专业、园所体制、园所类型、园所地区、婚姻状况及编制等基本情况。

2.2.2 幼儿园新入职教师职业适应量表

采用的职业适应量表是天津师范大学王静编制的《幼儿园新入职教师职业适应量表》。其包含职业心理、职业技能、职业人际和职业环境四个维度。该量表采用Likert的5点评分法,各部分的总分越高表示被试者的职业适应情况越好。Cronbach α 系数用来检验内部一致性程度,此量表的Cronbach α 系数为0.813, KMO值为0.821,此问卷信效度较好。该量表在本研究中的Cronbach α 系数0.962。

2.2.3 社会支持量表

选用肖水源编制的《社会支持评定量表》测验幼儿园教师的社会支持情况。该量表包括客观支持、主观支持及对社会支持的利用度三个维度,共10道题目,其中客观支持(3条),主观支持(4条),对支持的利用度(3条)。社会支持量表的 α 系数为0.723,客观支持、主观支持和支持的利用度的 α 系数分别为0.589, 0.612, 0.546。在本研究中,此量表的 α 系数为0.572,客观支持、主观支持和支持的利用度的 α 系数分别为0.611, 0.213, 0.436。

2.3 研究步骤及数据处理

2.3.1 研究步骤

采取团体施测,要求被试一次性填写完成上述三份调查工具,当场收回。调查者在选定幼儿园园长允许的前提下,和保教主任商定并安排具体的调查时间。在约定时间,保教主任组织老师进入会议室,由调查者讲解调查的目的和意义,引导老师按照要求填写问卷并予以当场回收。

2.3.2 数据处理

将调查问卷所得结果进行量化赋值,用SPSS20软件包进行数据录入和处理。统计处理方法包括:描述性统计、相关分析、回归分析。

3 研究结果

3.1 幼儿园新入职教师职业适应与社会支持的总体

特点

3.1.1 幼儿园新入职教师的职业适应水平属于中等偏上

本问卷采用5级评分,理论中值为3分,得分越高,

说明幼儿园新入职教师的职业适应水平越高,适应能力越强。反之,则新入职教师的职业适应水平越低,适应能力越差。经描述性统计分析,结果见表1。

表1可以看出,幼儿园新入职教师职业适应总体

表1 幼儿园新入职教师职业适应的描述统计(N=157)

项目因子	题目数量	M	SD	理论中值
职业心理	10	3.575	0.760	3
职业技能	12	3.770	0.606	3
职业人际	4	4.092	0.661	3
职业环境	16	3.845	0.753	3
职业适应总体	42	3.789	0.609	3

的平均数和标准差分别是3.789和0.609,各因子的平均得分在3.575和4.092之间,这表明从整体情况来看,新入职教师的职业适应水平属于中等偏上。其中,职业人际的平均分最高,各因子的平均得分排序依次为:职业人际>职业环境>职业技能>职业心理,全部高于理论中值。

3.1.2 幼儿园新入职教师的社会支持总体属于中等偏上水平

社会支持量表分为十个条目,社会支持总体得分为十个条目之和,客观支持为2,6,7条得分之和,主观支持为1,3,4,5条得分之和,对支持的利用度为8,9,10条得分之和。各因子的得分与理论中值作比较,得分越高,说明幼儿园新入职教师获得的社会支持越多,反之,则说明幼儿园新入职教师获得的社会支持越少。经描述性统计分析,结果见表2。

表2可以看出,幼儿园新入职教师社会支持总体

表2 幼儿园新入职教师社会支持的描述统计(N=157)

项目因子	题目数量	M	SD	理论中值
客观支持	3	9.191	2.708	9.5
主观支持	4	20.764	4.974	18
对支持的利用度	3	8.110	1.874	7.5
社会支持总体	10	38.057	7.737	35

的平均数和标准差分别是38.057和7.737,社会支持总体、主观支持、对支持的利用度三个因子的平均数均高于理论中值,客观支持的平均数低于理论中值,这表明从整体情况来看,幼儿园新入职教师的社会支持总体属于中等偏上水平。其中,三个因子的排序依次为:主

观支持>对支持的利用度>客观支持。

3.2 幼儿园新入职教师职业适应与社会支持的关系

3.2.1 幼儿园新老教师在社会支持上存在一定程度的差异

为了探讨幼儿园新入职教师与老教师在社会支

表3 幼儿园新入职教师与老教师在社会支持上的差异(新入职教师N=157,老教师N=137)

项目因子	新入职教师	老教师	t	p
客观支持	9.191 ± 2.708	10.080 ± 2.900	-2.717**	0.007
主观支持	20.764 ± 4.974	24.438 ± 5.457	-6.037***	0.000
对支持的利用度	8.102 ± 1.784	8.109 ± 1.790	-0.036	0.971
社会支持总体	38.057 ± 7.740	42.628 ± 8.030	-4.964***	0.000

注:*代表P<0.05;**代表P<0.01;***代表P<0.001,下同。

持上的差异,本研究以社会支持总体及各个维度为检验变量,以从教时间为分组变量,采用独立样本t检验,揭示幼儿园新入职教师与老教师在社会支持上的差异,研究结果如表3。

表3可以看出,幼儿园新入职教师与老教师在社会支持上存在一定程度的差异。老教师在社会支持总体、客观支持、主观支持及对支持的利用度上得分均比新入职教师高。其中,在社会支持总体、客观支持及主观支持上均存在显著性差异,这说明幼儿园老教师得到的社会支持比新入职教师多,老教师对社会支持的利用度高于新入职教师。

3.2.2 幼儿园新入职教师职业适应在社会支持高低分

表4 幼儿园新入职教师职业适应在社会支持高低分组上的差异(N=42)

项目因子	社会支持高分组	社会支持低分组	t	p
职业心理	39.024 ± 7.230	33.119 ± 7.395	3.700***	0.000
职业技能	48.143 ± 7.380	43.714 ± 8.812	2.605*	0.011
职业人际	21.833 ± 3.146	19.286 ± 3.710	3.394**	0.001
职业环境	61.452 ± 10.590	55.095 ± 11.300	2.660**	0.009
职业适应总体	170.452 ± 24.935	151.214 ± 26.392	3.434**	0.001

表4可以看出,幼儿园新入职教师职业适应总分和各个维度的得分在社会支持高低分组上均存在显著性差异($P < 0.05$)。高社会支持组的幼儿园新入职教师在职业适应总体、职业心理、职业技能、职业人际和职业环境适应的得分明显高于低社会支持组的幼儿园新入职教师。其中,在职业心理适应方面的差异性及其显著($P < 0.001$),说明新入职教师获得的社会支持越多,

表5 幼儿园新入职教师职业适应与社会支持的相关分析(N=157)

项目因子	客观支持	主观支持	对支持的利用度	社会支持总体
职业心理	0.332**	0.207**	0.214**	0.298**
职业技能	0.217**	0.154	0.143	0.208**
职业人际	0.343**	0.245**	0.154	0.313**
职业环境	0.263**	0.171*	0.187*	0.245**
职业适应总体	0.321**	0.212**	0.207**	0.297**

社会支持之间关系密切,它们之间存在显著的正相关(P 值 < 0.01),说明幼儿园新入职教师获得的社会支持越多,其职业适应现状越好,适应能力越强。

职业心理适应与社会支持总体及各个维度之间均存在显著的正相关(P 值均 < 0.01),职业技能适应与

组上存在显著性差异

为了揭示幼儿园新入职教师职业适应状况在不同强度的社会支持下是否存在差异,将社会支持总分从高到低进行排序,最高分59分,最低分15分,将被试按其社会支持总分为高、低两组。其中,前27%的是高分组,人数是42人,社会支持总得分是43分及以上;后27%的是低分组,人数是42人,社会支持总得分是33分及以下,以职业适应总分、职业心理、技能、人际和环境适应为检验变量,社会支持总分为分组变量,采用独立样本t检验,揭示新入职教师职业适应总分及各个维度的得分在社会支持高低分组上的差异,研究结果如表4。

其职业适应现状越好,适应能力越强。

3.2.3 幼儿园新入职教师职业适应与社会支持之间存在正相关

为了探讨幼儿园新入职教师的职业适应各维度与社会支持各维度之间的关系,对变量的各个因素进行了相关分析,结果见表5。

表5可以看出,幼儿园新入职教师职业适应与社

社会支持总体、客观支持之间存在显著的正相关,职业人际适应与社会支持总体、客观支持和主观支持之间存在均存在显著的正相关,职业环境适应与社会支持总体及其3个维度之间均存在显著的正相关。其中,社会支持总体及客观支持与幼儿园新入职教师职业适

应的相关程度最高,说明新入职教师获得的社会支持越多,其职业适应水平越高,适应能力越强,适应现状越好。

3.2.4 社会支持对幼儿园新入职教师的职业适应具有一定的预测作用

相关分析表明,幼儿园新入职教师职业适应与社

会支持之间有密切关系,为了进一步探讨它们之间的内在联系,本研究采取多元逐步回归分析进行分析,以职业适应总体、职业心理、职业技能、职业人际和职业环境适应为因变量,以社会支持总体、客观支持、主观支持、对社会支持的利用度为自变量作多元逐步回归分析,结果见表6。

表6 幼儿园新入职教师职业适应与社会支持的回归分析(N=157)

因变量	入选自变量	R	R ²	调整 R ²	F	Beta	T	P
职业适应总体	客观支持	0.321	0.103	0.097	17.793	3.031	4.128	0.000
职业心理	客观支持	0.332	0.110	0.104	19.185	0.931	4.380	0.000
职业技能	客观支持	0.217	0.047	0.041	7.676	0.583	2.771	0.000
职业人际	客观支持	0.343	0.117	0.112	20.612	0.418	4.540	0.000
职业环境	客观支持	0.263	0.069	0.063	11.554	1.099	3.399	0.000

表6可以看出,分别以职业适应总体、职业心理、职业技能、职业人际和职业环境为因变量,以社会支持总体及各维度为自变量进行逐步回归,均只有客观支持进入方程。其中,客观支持可以解释职业适应总体10.3%的变异,职业心理适应11.0%的变异,职业技能适应4.7%的变异,职业人际适应11.7%的变异,职业环境适应6.9%的变异,所有方程F检验达显著性水平。这说明客观支持对职业适应各维度存在显著的正向影响,即新入职教师得到的客观支持越多,其职业适应水平越高,适应能力越强,适应现状越好。当然,幼儿园新入职教师的职业适应现状并不完全由得到社会支持的多少来预测,新入职教师的职业适应受多种因素综合影响,但是增加对新入职教师的社会支持,对新入职教师职业适应有显著的正向影响。

4 讨论

4.1 幼儿园新入职教师职业适应与社会支持的分析

4.1.1 幼儿园新入职教师职业适应总体上呈中等偏上水平

幼儿园新入职教师职业适应总体及各维度得分均在3.5分以上,职业适应现状总体上呈中等偏上水平,但也有少数新入职教师职业适应状况不理想,适应现状没有预测的好。出现以上结果的原因有:第一,随着国家对学前教育重视程度的提高,园所数量快速上

升,幼儿园师资配备不足现象明显,为了补充师资队伍,中小学教师转岗去幼儿园工作,全新的工作环境、陌生的人际关系、差别明显的教学要求等原因影响其职业适应现状。第二,部分园所因地区偏远、消息闭塞、条件落后、教学设备落后、管理制度不科学等原因不能及时给新入职教师提供培训、进修机会,阻碍其学习及教学资源的获取,限制其教学能力的发挥,影响其职业规划,挫伤了其工作热情。因此,职业适应情况不理想。第三,部分教师因为个人性格特征、兴趣爱好和家庭方面的原因,对孩子缺乏耐心,觉得幼儿园事情琐碎繁杂,职业情感不深切、职业理想不明确,他们的职业适应现状也不是很乐观。

4.1.2 幼儿园新入职教师获得的社会支持属于中等偏上水平

幼儿园新入职教师在社会支持总体、主观支持、对支持的利用度三个维度的平均数均高于理论中值,从整体情况来看,幼儿园新入职教师获得的社会支持属于中等偏上水平,但没有老教师的社会支持现状好。原因如下:第一,幼儿园新入职教师刚踏上工作岗位,社会地位较低,经济收入微薄,学生角色到教师角色的急促转变让其在短时间内很难适应,加之租房、交通、医疗等方面的生活压力和购买学习资料与设备、进修、培训等方面的学习压力让他们感受到的社会支持较少。第二,幼儿园新入职教师跟同事、领导处于磨合期,父母、朋友都不在身边,在陌生的工作环境中无稳

定的社交群体,面临强大的工作压力及心理困惑无倾诉对象,不能及时分享其生活和工作中的喜怒哀乐,得到的精神支持较少。第三,幼儿园新入职教师由于初入职场,对工作环境和工作内容都在适应和学习中,突如其来的保教工作和科研压力让其束手无策,与同事、领导和家长之间的感情积累尚在形成之中,不能及时采用合理的方式与他人沟通,人际交往经验欠缺,所以他们感受到的社会支持要比老教师少很多。

4.2 幼儿园新入职教师职业适应与社会支持的关系分析

4.2.1 幼儿园新老教师在社会支持上存在一定程度的差异

幼儿园新老教师在社会支持上存在一定程度的差异,老教师在社会支持总体及其3个维度上的得分均比新入职教师高,在社会支持总体、客观支持及主观支持上的得分显著高于新入职教师。探究其原因是:第一,老教师随着工作时间的变长,职称也比较高,他们的工资待遇相比新入职教师好,显然可以收获很多显性的物质回报,得到的客观支持比较多。第二,幼儿园老教师的资历深,工作经验丰富,经常会受到幼儿园领导、同事和幼儿家长的重视与理解,很容易找到被认同、被尊重的情绪体验,对自己的工作满意度较高。第三,幼儿园老教师在工作中也会得到亲朋好友的支持与鼓励,工作上有同事朋友的帮助,家庭方面也得到父母、配偶和亲戚的理解与尊重,获得了很多精神食粮,温馨和谐的幼儿园环境和温暖和睦的家庭氛围为他们创造了良好的工作环境,无形之中给了老教师的鼓舞与支持,他们得到了很多主观支持。综上所述,幼儿园老教师比新入职教师得到的社会支持更多。

4.2.2 幼儿园新入职教师职业适应在社会支持高低分组上存在显著性差异

幼儿园新入职教师职业适应在社会支持高低分组上存在显著性差异,高社会支持组的幼儿园新入职教师在职业适应总体及其4个维度上的得分显著高于低社会支持组的幼儿园新入职教师,高社会支持组的幼儿园新入职教师职业适应现状明显比低社会支持组的新入职教师职业适应现状好。原因如下:第一,高社会支持组的新入职教师得到很多物质上、社会网络和

团体的支持,获得了较高的自信心和主观幸福感,进而产生了较高的工作热情,所以能较快的适应幼教工作。第二,高社会支持组的新入职教师在工作上体验到了被认同、被尊重、被理解的情绪体验,心理上得到了极大的满足,对自己的工作有较高的满意度,所以职业适应能力强。第三,高社会支持组的新入职教师能正确面对工作应激,遇到困难时能充分合理的利用身边的有效资源,工作满意度普遍较高。第四,职业适应生存期的幼儿园教师由于角色意识相对薄弱、角色扮演能力不足、角色规范认识不足等因素对教师职业的角色适应存在障碍,因而影响其职业适应程度。

4.2.3 幼儿园新入职教师职业适应与社会支持之间存在正相关

幼儿园新入职教师职业适应总体及其4个维度与社会支持总体及其3个维度之间存在正相关,除职业技能与主观支持、职业技能与对支持的利用度及职业人际与对支持的利用度没有达到显著性水平外,其余均达到了显著性水平。研究结果表明,对新入职教师提供的社会支持越多,其适应适应现状越好,适应水平越高,社会支持与职业适应存在密切的关系。王双龙、周海华研究发现,社会支持对入职之前的教师不可或缺^[5]。秦琴研究结果表明教师获得的社会支持度越小,工作压力越大,缓解教师工作压力,需要增加教师的社会支持度^[6]。原因如下:第一,较好的经济待遇及较高的社会地位有利于幼儿园教师产生积极的自我认知和体验,形成更好的自我意象、自我尊重,并更主动地探究本职工作内容的行为。第二,幼儿园正确的职业导引、合理的发展定位及针对性的制度保证促使幼儿园新入职教师形成积极、主动的工作动机和良好的工作态度,有利于其职业适应。第三,良好的职业心理、和谐的组织氛围及温馨的人文关怀可以激发教师的工作积极性,增强教师的安全感与归属感,加速新入职教师的职业适应。轻松愉悦的工作氛围、温馨有爱的家庭氛围及充分及时的情感支持可以增强工作团队的凝聚力和新入职教师的职业幸福感,促使其以积极的心态对待幼教事业,缩短入职适应期。本研究中的调查对象绝大多数都是女教师,相比男教师而言,她们并无强大的经济压力,良好的家庭氛围给她们创造了轻

松愉悦的心理环境,为她们全力全意投入幼教工作提供了保障。幼儿园新入职教师得到的社会支持越多,新入职教师越能感到幸福感,越愿意继续从事幼教工作,会以更加饱满的热情完成工作任务。

4.2.4 社会支持对幼儿园新入职教师职业适应具有一定的预测作用

已有研究表明,社会支持对教师职业承诺具有预测作用^[7-8]。本研究发现,幼儿园新入职教师客观支持与职业适应关系密切,社会支持对幼儿园新入职教师的职业适应具有一定的预测作用。客观支持与职业心理、职业技能、职业人际和职业环境适应均达到了统计学上的显著性水平,客观支持可以较好的预测新入职教师的职业适应。以往的研究结果也证明了两者的关系,顾志勇提出,积极构建社会支持体系对新入职教师的个人成长和职业发展有一定的促进作用^[9]。原因如下:第一,合理的薪资水平、公平的社会福利、较高的社会地位及科学的园所制度等对幼儿园新入职教师职业适应至关重要。新入职教师的职业适应与他们的物质生活密切相关,只有在保障基本的生活需要的前提下,教师才有心思做好工作,才有足够的精力投放在工作上,工资待遇是客观支持最重要的方面,合理的工资待遇可以吸引人才,降低离职率,充分调动教师的工作热情。第二,良好的职业心态、正确的自我定位和积极、主动的工作动机可以帮助幼儿园新入职教师形成职业认同感,获得较高的职业幸福感和工作满意度,帮助其尽快职业适应。第三,温馨舒适的工作环境和便捷多样的工作条件可以增强幼儿园新入职教师的职业认同感和职业价值感,减少职业倦怠,降低离职率,促进职业适应。第四,团体关系的存在和参与也会影响教师的职业适应,一支团结向上、积极进取的工作伙伴和专业能力强、合作氛围愉悦的教师文化队伍也会潜移默化的影响到幼儿园新入职教师的职业适应。拉夫尔·费斯勒等人的研究发现,“新教师在职业生涯初期都会遇到发展困境,积极的、支持性的组织环境比不信任的或者孤立的氛围更有助于新教师度过入职期^[10]。”

5 结论与建议

5.1 结论

第一,幼儿园新入职教师职业适应与社会支持均处于中等偏上水平。第二,幼儿园新老教师在社会支持上存在一定程度的差异,老教师得到的社会支持显著高于新入职教师,其中新老教师在社会支持总体、客观支持及主观支持上存在显著性差异。第三,幼儿园新入职教师职业适应在社会支持高低分组上存在显著性差异,高社会支持组的幼儿园新入职教师职业适应水平显著高于低社会支持组的幼儿园新入职教师。第四,幼儿园新入职教师职业适应总体及其4个维度与社会支持总体及其3个维度之间存在正相关,除职业技能与主观支持、职业技能与对支持的利用度及职业人际与对支持的利用度没有达到显著性水平外,其余均达到了显著性水平。第五,回归分析得出,社会支持对幼儿园新入职教师的职业适应具有一定的预测作用。其中,客观支持可以较好的预测教师的职业适应现状。

5.2 建议

5.2.1 新入职教师做好自我调适,充分利用社会支持

对于新入职教师而言,首先要树立自我成长意识。幼儿园新入职教师要根据实际需求积极向领导和同事寻求帮助,不断提高自己的职业认知、职业素质和职业道德;要用发现的眼光看待周围事物,用包容的心态对待周围的人、事、物,端正入岗动机,坚定职业信念,在领导的鼓励、同事的帮助下提高自己的工作胜任能力,在朋友与家人的分析下认识自己的特长、志向、性格特点,正确的定位自己的工作环境和工作内容,有效的发挥自身的能动性,实现自我成长。

其次,要提高自我反思能力。教师的反思包括教育实践中教师自身的教学行为和活动过程,在反思中调整改进自我表现,提高自我觉察能力,促进教师专业成长。入职初期,教师要培养自己的意志力,从点滴的小事中完善自我,根据教育需求及时的填充自我,在老教师的指导下形成自己的教学风格,在教育活动和班级管理中总结自我,通过日记、随笔或教学感悟的形式反省自我,找出自己的优势与困难,争取在教育实践中不断进步。

5.2.2 幼儿园提供力所能及的帮助,给新入职教师更多的社会支持

幼儿园的当务之急是改善教师的工作环境。购买先进的教学设备,拓宽教师获取资源和提高自我的渠道,让教师通过网络平台了解园所发展历史和办园理念,查阅优秀教师的成长资料,进而帮助自己制定切实可行的工作目标。

其次,还应该积极满足教师职后学习的欲望。为教师提供学习进修的机会,如购置各类书籍、开通学习交流平台、鼓励教师定期培训等,在幼儿园学习氛围、学习环境中为教师的职后学习提供条件,这种合理期望的满足会为其职业适应与职业发展奠定良好的基础。

积极营造温馨和谐的人际氛围给新入职教师提供主观支持。情感因素是促进幼儿园新入职教师尽快实现职业适应的重要因素,新入职教师来到幼儿园,面临陌生的工作环境和复杂的人际关系,管理人员与教师之间创造平等、真诚的交流和沟通氛围,在生活、工作上给予较多的关心与支持,带领全园建立一个和谐、团结、互助的集体环境。

5.2.3 政府要给予强有力的政策支持和制度保障,促进幼儿园新入职教师职业适应

政府应该加大对学前教育的投入力度,增强职业保障机制,改善幼儿园教师工资待遇差、社会地位低等问题,减少教师的流动性。通过政策支持和制度保障提高幼儿园教师岗位的吸引力,吸引更多的人学习学前教育专业,在源头上保证幼师队伍的充足。颁布相关政策法规,规范幼儿园教师的资格考核制度、教师招聘制度和教师评价制度,建立专门的幼儿园教师管理机构,完善新入职教师的入职支持体系,提供充足的经费等措施促进幼儿教师的职业适应。教育资源分配时应该兼顾公平至上的原则,扶持薄弱园所,加大公共设

施投入,改善幼儿园教师的工作环境,争取提高办学质量,改善的教师的经济收入和福利待遇,提升新入职教师的职业生存空间和发展空间,对偏远地区应该有政策上的倾向和扶助,缩小不同地区、不同园所体制之间的差距。

[参考文献]

- [1] 姜宇国.论高职毕业生就业后职业适应性和就业能力培养[J].黑龙江高教研究,2010(3):102-104.
- [2] 邓艳红.小学新教师入职适应影响因素研究[J].中国教育学会,2011(3):65-68.
- [3] 陈国典,李宇.中职学校教师的社会支持状态研究[J].中国健康心理学杂志,2011,19(1):45-49.
- [4] 刘祖云.弱势群体社会支持[M].北京:社会科学文献出版社,2011.
- [5] 王双龙,周海华.农村流失教师职业发展历程的质化研究[J].当代教育论坛,2016(3):25-34.
- [6] 秦琴.高校教师工作压力与社会支持——以武汉高校为例[J].教师教育与教师发展,2014(4):35-42.
- [7] 石拓.天津市幼儿园教师社会支持与其职业承诺的关系研究[D].天津:天津师范大学,2017.
- [8] 陈秀敏.特殊教育学校教师职业承诺与社会支持的相关性研究[J].中国健康心理学杂志,2016,24(10):1451-1454.
- [9] 顾志勇.大学新教师职业发展的社会支持体系构建[J].教育评论,2014(11):33-35.
- [10] 拉夫尔·费斯勒.教师职业生涯周期:教师专业发展指导[M].董丽敏,高耀明,译.北京:中国轻工业出版社,2005.

[责任编辑 李兆平]