

■ 学前教育管理

缘何留下：男幼师坚守动因研究

黄珊, 刘雅丽, 李音

(西南大学教育学部, 重庆, 400715)

摘要:剖析男幼师坚守动因,对扩充、稳定男幼师队伍规模、革新幼儿园师资队伍结构具有重要意义。基于扎根理论原则,采用访谈法,运用NVIVO 11 PLUS对8位男幼师的坚守动因进行编码与分析,结果显示:男幼师坚守动因包括环境因素、个体因素以及受环境和个体因素交互形成的愉悦情感体验。基于研究结果,提出社会提升幼师社会地位、区域推进男幼师联盟建设、园所拓宽男幼师职业发展空间、院校加强教育情怀培养的建议。

关键词:男幼师;坚守;动因;质性分析

中图分类号: G615

文献标识码: A

文章编号: 2095-770X(2021)11-0102-08

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

doi: 10.11995/j.issn.2095-770X.2021.11.014

Reasons for Sticking to the Position Based on the Study of Motivation Factors of Male Preschool Teachers' Adherence

HUANG Shan, LIU Ya-li, LI Yin

(Faculty of Education, Southwest University, Chongqing 400715, China)

Abstract: It is of great significance to analyze the motivation factors of male preschool teachers' adherence to expand and stabilize the size of male preschool teachers' team and reform the structure of kindergarten teachers' team. Based on Grounded Theory Principle, this paper adopted interview method and used NVIVO 11 PLUS software to code and analyze the motivations which influencing the persistence of 8 male preschool teachers. The motivations which influencing the persistence of male preschool teachers were summarized as follows: environmental factors, individual factors, and emotional experiences shaped by environment and individual interaction. Based on the research results, this paper put forward some suggestions, such as improving the social status of preschool teachers in society, promoting the construction of male preschool teachers' alliance in the region, expanding career development space of male preschool teachers in kindergartens, and strengthening cultivation of educational feelings in colleges and universities.

Key words: male preschool teacher; stick to one's position; motivation; qualitative analysis

一、问题提出

男幼师是幼儿园教师队伍不可或缺的组成部分之一,不仅有助于优化幼儿园师资队伍结构,而且对培养幼儿阳刚之气,提升幼儿意志品质、性别角色、社会化发展有着不可替代的

作用^[1]。然而,由于传统观念束缚、工资待遇、职业认同、社会地位低等原因,男幼师队伍陷入低入职率、高流失率的困局。教育部《2019年教育统计数据》显示:幼儿园女教职工占总数的92.27%,女性专任教师占比97.79%,由此推算,男性在幼儿园教职工中占比不足8%,男

收稿日期:2021-09-16;修回日期:2021-10-10

基金项目:四川省2018年省级大学生创新创业训练计划项目(201810638110)。

作者简介:黄珊,女,河北邯郸人,西南大学教育学部硕士研究生;刘雅丽,女,四川眉山人,西南大学教育学部硕士研究生;李音,女,四川广安人,西南大学教育学部硕士研究生。

幼师在专任教师中的比例则不足3%^[2]。为应对男幼“师荒”问题,国家以及地方有关部门制定了具有倾向性的招聘鼓励政策,积极改善幼教环境,但成效甚微^[3]。梳理文献发现,已有研究不乏对男幼师数量少、流失多困局的归因分析,但对男幼师坚守一线动因的探讨不足。因此,本研究转换研究视角,聚焦一直坚守在幼教领域的男幼师,剖析他们坚守的动因,为扩充、稳定男幼师队伍规模,革新幼儿园师资队伍结构提供重要参考信息。

二、研究设计

(一)研究方法

本研究是对男幼师坚守动因的探索性研究,预先没有相关理论假设与测量工具,是在对访谈资料整理、分析的过程中不断建构意义,进而归因。因此,本研究采用质性研究方法,运用NVI-VO 11 plus并参考扎根理论自下而上的收集方法对男幼师坚守的动因进行编码分析。该理论的核心操作程序主要有三个:首先,进行开放式编码,从资料中生成概念,形成范畴;其次,进行主轴式编码,寻找不同概念之间的关系,把握故事的主要脉络;最后,统筹所有概念以及范畴,归纳出核心编码。

(二)研究对象

坚守是一种行为品质,既表达时间维度上持久坚定的行动力,也表达意志品质上的坚忍执着^[4]。依据坚守的内涵,本研究严格按照如下标准确定受访对象:第一,须为幼儿园专任教职工,外聘体能教师不包含在内;第二,从事幼教工作年限在5年以上;第三,当前暂无离职意向。按照上述标准,最终遴选出8位男教师作为研究对象,并对他们进行了一对一的深度访谈。受访者平均年龄30.25岁,平均教龄8.375年。具体情况如表1所示。

表1 男幼师基本信息

代号	地点	年龄	学历专业	教龄	工作内容
C	山东烟台	30岁	专科(学前教育)	8年	带班老师
X	四川成都	31岁	本科(学前教育)	9年	主任
Z	四川成都	26岁	本科(音乐教育)	7年	园长
T	四川成都	29岁	本科(学前教育)	7年	园长

续表1

F	四川成都	29岁	本科(学前教育)	7年	主任
L	四川成都	31岁	研究生(学前教育)	9年	带班老师
W1	四川成都	34岁	本科(学前教育)	11年	带班老师
W2	广东珠海	32岁	本科(学前教育)	9年	主任

(三)研究过程

1. 访谈

正式访谈前,根据事先拟定的访谈提纲对3位男教师进行预访谈,访谈后对提纲进行修正与调整,最终正式访谈的问题如下:

(1)您最初选择从事幼儿园教师这一职业的原因有哪些?(2)在这几年的幼儿园工作过程中,您在哪些方面遇到过困难?您是如何去克服的?您的身边人给您提供过哪些帮助?(3)您是否曾有过离职的想法?(如果有)是什么原因让您有这种想法?为什么最终没有选择离开?(4)在这几年的幼儿园工作过程中,您获得幸福感的来源主要是哪些?(5)身为男幼师,您是否得到过专门针对男幼师的激励和支持?这些对您的职业发展影响如何?(6)您怎么看待社会对“男幼师”的看法?这些看法对您有什么影响?(7)您未来的职业规划是什么?(8)您期望得到哪些激励和支持?

访谈自2021年7月开始,历时两个月。采取个人访谈的形式,每位访谈时间约为30分钟。在对每位受访者访谈前,会简要向受访者说明访谈目的,确保每位被访谈者自愿参与研究。由于地域限制,访谈采用电话、语音等形式,同时,留下联系方式以供后期的问题补充和理解解释。在征得受访者同意后对访谈内容进行录音,访谈结束后将录音转换为文字稿,形成访谈的原始本文资料。

2. 编码

采用质性分析软件NVIVO11 Plus 对访谈文本进行分析。首先,将8份访谈材料导入NVI-VO11 Plus的内部材料中,然后对这些资料进行编码,共进行三级编码。

一级编码为开放式编码。开放式编码尽量从访谈对象原话中提取本土化概念,尽可能减少编码者个人偏见的影响。范畴化的任务是分析概念之间的同义、相关与属分关系,若不同概念

指涉同一现象则归为一组,并由一个高层级概念(即范畴)来统摄^[5]。表1呈现了本文对原始资料

概念化和范畴化的过程,最终得到26个初始概念和12个范畴。见表2。

表2 开放编码过程

范畴化	概念化	原始资料中的代表语句
高自我价值感	工作取得成果产生成就感	你每做一个工作,每完成一个任务,自己还是感觉到在这里面收获的喜悦,获得的一些成功
	被他人需要产生成就感	家长对你的付出的这种肯定,然后平时微信电话联系什么的,也就是家长的感谢是一种幸福感、成就感
有集体归属感	感知到男幼师力量不断壮大	(在男幼师联盟中)可以感受到就说身为男老师,至少我们的力量是逐渐壮大的,然后也能感受到更多的男老师选择,其实对我来说也是一种自己坚守下去的一点动力
	男幼师赋能训练营带来归属感	首先我觉得它(男幼师赋能训练营)可以给你一个就是归属感,因为确实不管是从以前还是到现在,幼儿园的男教师始终还是很少
强职业认同感	喜欢幼儿	选择幼儿园也是因为比较喜欢孩子,跟孩子们一块儿游戏一块玩,就特别喜欢这些
	热爱幼教行业	喜欢这个行业,然后喜欢为幼教做一点事情
	作为幼儿教师感到骄傲	我会说自己是一个幼儿教师,这是一个很骄傲的职业,很被需要的职业,我不在乎别人怎么看,我觉得他们应该是羡慕的眼光
	幼儿每天都在变化	我觉得幼儿是一个活泼开朗的、每天都在变化成长的,他不像在工厂里面,工厂里面每天面对的都是一样的流水线,我觉得那样是浮躁的,但幼儿就不同了
职业前景好	国家政策重视幼教	当时总的政策上面来说,当时虽然说不像后面几年政策那么明显,但不管是从就业还是其他方面来说,专业的发展感觉还是不错的
	学前教育对男幼师支持力度较大	现在对男教师的这种支持力度也挺大的
教育经历相符	专业对口	还是想着自己本科就学的是,学了不能白学
幼儿园支持系统	领导重视	领导比较重视,也希望我们能够一直坚守在岗位上,感觉还是比较关心我们
	培训机会	幼儿园会给你提供一些培训的机会
	同事互助	像我们幼儿园的一些名师、骨干教师,他们平时也就是很热心,会帮助我们这些当时年轻的教师,给我们一些很好的策略,一些办法
人际关系和谐	支持深造	反正考不上全日制,我就考非全。就一直看书,领导、老师也知道,她们很支持
	同事关系好	在工作中相处了一些好朋友,然后私底下私交也还好
薪酬待遇改善	工作人际环境良好	幼儿园工作环境,工作的这些人际关系比较好一些
	教师待遇提高	待遇这方面也是在逐年提高
	工资能保障基本生活	这个公司不会让人饿死
公众认知变化	有专门补贴	男教师是有一个专门的补贴,就是针对男教师给的一个补贴
	社会公众认知变化	因为男幼师越来越多,社会上还有家长他们其实对男幼师的想法也逐步在改变,他们也认识到幼儿园很需要这样的一个群体
家庭因素	家人支持	家庭,特别是成了家,父母对你的一个支持认可是很最重要的
	考虑子女	你有你自己的家人,孩子,她也就读于这个幼儿园,肯定不会离职了,她也喜欢这个幼儿园
	距离家近	家庭很近

续表2

主动请教其他老师	请教家长工作开展的比较好的老师,通过沟通交流,去学习他们的这种沟通交流以及处事的方法
学习品质良好	觉得说因为缺少这一块,然后又很需要,所以,我通过更多的时间自己去补课去学习,比如说学习一些基础的教学方面的知识
自主学习相关知识	
气质性格契合	性格适合教育行业
性格适合教育行业	自己有时候反思自己性格,觉得比较适合留在幼儿园工作

二级编码为主轴编码。主轴编码就是发现和建立各个概念范畴之间的各种联系。主轴编码中,研究者每次只对一个范畴进行深度分析,围绕这个范畴进一步探索相关关系,分析每一个范畴在概念层次上是否存在潜在相关关系^[6]。通过主轴编码,本文最终梳理出六大范畴,包括情感体验愉悦、幼儿园工作环境优良、社会环境变化、职业前景广阔、家庭因素和个体因素。见表3。

表3 主轴编码过程

范畴	材料来源	参考节点数
高自我价值感	6	15
情感体验愉悦	有集体归属感	4
	强职业认同感	6
	有集体归属感	14
幼儿园工作环境良好	幼儿园支持系统	8
	幼儿园人际关系和谐	5
社会环境变化	公众认知变化	3
	薪资待遇改善	4
职业前景广阔	国家政策重视幼教	3
	支持力度较大	2
家庭因素	家人支持	1
	距离家近	1
	考虑子女	1
个体因素	学习品质良好	4
	气质性格契合	2
	教育经历相符	5

三级编码为核心编码。核心编码通过对主轴编码的精准提炼,确立主范畴与其他范畴之间的关系,也决定着研究者对男幼师坚守动因的整体解释与界定。在对主轴编码形成的6个范畴的反复理解基础上,该研究最终抽取出个体因素、环境因素、情感体验愉悦三个概念作为核心范畴。见图1。

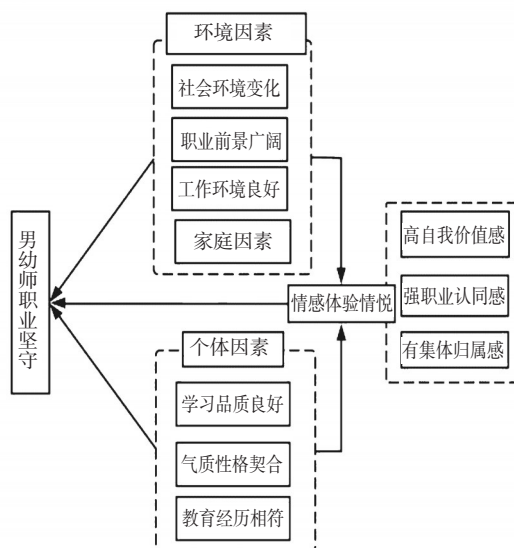


图1 男幼师坚守动因基本框架

三、男幼师坚守动因分析

通过对访谈资料的编码分析,男幼师坚守的影响因素可以归纳为环境因素(节点数36,包括社会环境变化、职业前景广阔、幼儿园工作环境良好、家庭因素);个体因素(节点数13,包括学习品质良好、气质性格契合和教育经历相符)以及受环境和个体交互形成的情感体验(节点数33,包括高自我价值感、强职业认同感和有集体归属感)。

(一)环境因素:坚守的外部保障

1. 宏观层面:社会与职业发展环境

分析发现,趋好的社会与职业发展环境对男幼师坚守产生积极影响。第一,社会公众认知发生转变,消减了职业性别刻板印象,对男性进入传统女性职业领域更为包容。T老师提到:“我会感觉就是说因为男幼师越来越多,社会上还有家长他们其实对男幼师的看法也逐步在改变,他们也认识到幼儿园很需要这样的一个群体。”从许多家庭子女养育方式的转变也可以窥见,养育子女不再只是母亲一个人的职责,父亲

更多地参与到养育子女的事务中,有的男性还会选择全职抚育子女。社会公众越来越能认识到男性参与学前教育对幼儿体能、逻辑思维、冒险精神等方面发展的积极作用,对男幼师更加理解与支持。

第二,我国学前教育普及程度与质量大幅提升,幼儿教师职业发展环境趋好。2010年后,我国相继颁布《关于当前发展学前教育的若干意见(2010)》《3-6岁儿童学习与发展指南(2012)》《关于学前教育深化改革规范发展的若干意见(2018)》等重磅政策,明晰了学前教育发展的基调与方向,有力地推动了我国学前教育持续健康发展。同时,全面、系统的政策优化了幼师职业发展环境,使男幼师感受到自己所从事职业的巨大潜力。如L老师提到:“从政策上面来说,当时虽然说不像后面几年政策那么明显,但不管是从就业还是其他方面来说,专业的发展感觉还是不错的。”

第三,幼儿园教师薪酬得到改善,教师生活需求得到更好满足。落实幼儿园教师的工资标准和保障制度,满足其最基本的生存要求,才能提高教师专业发展的动力和水平,降低教师离职意愿,使他们长期坚守学前教育阵地^[7]。Z老师讲述自己坚守的动力因素时提到“这个工作不会饿死,首先要保证这个因素”。除工资待遇满足基本生活需求外,F老师和T老师表示近些年工资待遇的不断提高也让他们更有信心与热情坚守这份职业。

2. 微观层面:幼儿园与家庭因素

幼儿园是教师工作的主要场域,与教师发生及时性地互动,很大程度上影响教师的情感体验。人际关系和谐、工作氛围良好、发展空间充裕的幼儿园会使教师在工作过程中有愉悦的情感体验,从而激发男幼师的工作意愿,使他们更容易产生坚守行为。此次访谈中,8位受访者均提及了幼儿园环境对其坚守的影响,包括幼儿园较为完善的支持系统(上司的重视、培养与同事间的互助等)与和谐融洽的人际关系。

家庭因素对男幼师坚守的影响包括家人精神层面的支持以及子女就读等现实层面的考虑。虽然相比于幼儿园因素,家庭因素的节点数较低,但不能说明家庭因素的重要程度低于幼儿

园。这可能是由于此次访谈样本中已婚男幼师的数量较少,减少了他们对家庭方面的考虑,使得此次研究结果中家庭因素所占比重不高。关于家庭因素对男幼师坚守的影响还有待进一步探讨。

(二)情感体验愉悦:坚守的内生力量

1. 高自我价值感与职业认同感

在受访的8位男幼师中,有6位教师提及工作过程中获得的高自我价值感和职业认同感是他们选择坚守的重要内驱力。一般来说,高自我价值感与职业认同感是互通互进的两种情感。良好的职业认同感可以促使教师全身心地投入工作,并在工作当中体会到幸福感、成就感、价值感;工作过程中自我价值感的获得能够让人获得精神上的富足,享受到精神世界的愉悦体验^[8],从而进一步增进幼儿教师对自我职业的认同。W1老师在访谈中提到:“当你把各种活动,孩子的每个游戏每个活动梳理成一个故事,或梳理成一个案例的时候,再回过头来想一想还挺有成就感的,对自我认同也有提升。”

除了自我能力提升、工作成果实现带给男幼师的价值感与职业认同感外,幼儿、同事、家长等对自己的认可和需要也是男幼师积极心理感受形成的重要源泉。X老师在访谈中提到:“我的同事(因为同事都是女老师)她们很需要男老师的这种帮助,我就有一种成就感,感觉比较有价值,在幼儿园就是有一种被需要的感觉。”这种“被需要”的感觉使得他们真切地感受到自己工作的意义与价值,更好地理解 and 认同自己从事的职业,从而甘于也乐于坚守幼教一线。

2. 有集体归属感

此次访谈中,3位受访者提及了自己所在区域或集团组织建设的男幼师联盟、男幼师训练营等发展共同体,认为这些男幼师发展共同体消减了自我的孤独感和错位感,增强其集体归属感,有助于自我的职业坚守。如X老师提到:“在一所集团里面如果有男教师的话,很有归属感,让你很放心的工作,感觉像个大家庭一起当兄弟,然后这样就很好。”人的情感产生于交往中、活动中,关系中^[9]。在联盟共同体的带领下,以集体归属感为代表的教师情感得以提升,教师情怀得以彰显。

(三) 个体因素: 坚守的良好基础

男幼师坚守的个体因素包括教育经历相符、学习品质良好与气质性格契合。其中, 教育经历相符是最重要的影响因素, 共6个参考节点(其他两个因素节点为: 学习品质良好节点4个, 气质性格契合节点3个)。虽然本研究并未限制样本的教育背景, 但筛选出的符合坚守标准的男幼师绝大部分来自学前教育专业。(7位受访者为学前教育专业, 1位为音乐教育专业。)原因可能在于, 学前教育专业的男幼师接受了三年或四年的专业培养, 不仅对幼教行业更为了解和认同, 还掌握了一定的专业知识与技能, 具备成为一名合格男幼师的良好基础。因此, 他们职业成长的空间更为广阔, 更有底气和自信坚守在学前教育阵地。除此之外, 学习品质良好和气质性格契合也为男幼师的坚守筑实根基。主动好学、虚心求教等良好学习品质以及与幼教相契合的气质性格提升了男幼师对工作的适应能力, 使他们更容易克服和解决工作中遇到的困难, 感知工作带来的愉悦感与幸福感。

综上分析, 环境、个体与情感体验三者实质上是以人为轴心相互交融、互通互促的协同体, 它们的和谐相融促成男幼师的职业坚守。趋好的各类环境因素为男幼师职业发展提供条件与保障, 也为男幼师愉悦情感的萌发培植沃土。不过, 由于个体对环境感知有所差异, 环境对男幼师坚守产生的效应如何还要依赖个体对环境的感知力与评判力。教育经历相符、气质性格契合等个人特质会增强男幼师对支持性环境的感知与认识, 进而促进男幼师职业认同感、自我价值感等愉悦情感的生成。积极情感体验的生成一方面直接驱动男幼师坚守幼教一线; 另一方面又优化了男幼师对自我及所处环境的评价, 对个体和环境因素有改善效果。总之, 环境因素、个体因素与情感体验三者相互影响, 不可分割, 且三者共存状态对男幼师坚守的效果高于各因素单独效果的叠加, 发挥着 $1+1>2$ 的正协同效应。

四、思考与建议

(一) 社会: 提升幼师社会地位, 增进教师职业吸引力

虽然在国家扶持政策和地方激励措施的指

导下, 幼儿园教师工资待遇较比以往得到一定程度提升, 但与其他教育层次的教师相比、与教师日常工作的强度相比, 幼儿教师工资待遇仍处于较低水平。聚焦男幼师群体, 一方面社会赋予男性更多的责任担当, 家庭要求男性为养家糊口尽力所能; 另一方面, 幼师这一职业社会认可度不高, 薪资待遇较低, 使得两方的价值天平难以达到平衡。本研究结果显示: 工资待遇改善和社会公众认知变化是男幼师甘于坚守的动因之一。几乎所有的受访者都表示希望进一步改善薪资待遇。由此观之, 薪酬待遇仍是男幼师关注的迫切问题, 也是增强男幼师坚守动力的重要筹码。

其次, 受访男幼师还面临职业社会地位不高的困境。社会学认为, 评价社会地位可以从财富、权利和声望三个维度进行, 维度之间会互相影响。幼儿教师的经济收入不高, 权利与社会声望也面临诸多挑战。长期以来, 人们心理普遍存在着学校等级制度, 认为教师任教的教育层次越高, 社会地位也随之升高。学前教育是终身教育的初始阶段, 幼儿教师常被看作教师队伍中最低地位的教师。为了吸引男性投身幼教事业, 使男幼师“留得住”和“稳得住”, 幼儿教师社会经济地位亟待提升。

(二) 区域: 推进男幼师联盟建设, 增强男幼师归属感

积聚坚守动力, 需要在区域联盟共生上下功夫。区域联盟、园所联盟是教师专业成长、园区管理提升的催化剂和助推器。为提升男幼师教育科研能力, 形成专业归属感, 扎实推进男幼师联盟建设势在必行。幼儿教师师资队伍中, 男性教师比例极少, 很多幼儿园没有或只有一个男幼师, 由于男幼师人数少, 他们很难融入女性为主的话语体系, 容易产生疏离感和错位感, 因而职业认同和集体归属感都不强^[10]。职业认同感、集体归属感是男幼师坚守的重要精神力量, 提升男幼师归属感和职业认同感对其职业坚守有积极影响。

因此, 以区为单位组建男幼师联盟, 建立共生发展共同体, 不失为一种可行之策。一是明确建立男幼师联盟的目标, 不只是在时间和空间上把男幼师聚集在一起, 开展专业培训或集体教研学习, 而是要真正实现“拧成一股绳, 心往一处

想,劲往一处使”,追求联盟的共生共长;二是凸显男幼师同盟特色培养,科学规划联盟发展,在课程设置、培养方案等方面要考虑男幼师的特点,鼓励联盟成员自由抒发专业需求,发挥个人专业技能特长,增强男幼师的专业自觉,凝聚联盟的向心力^[11];三是规范男幼师联盟管理,可由区域内政府相关部门牵头,在汲取区域院校、园所、男幼师多方意见的基础上,出台专门的联盟管理章程,以充实和稳定区域男幼师队伍,优化幼儿园师资生态,形成“引得进、留得住、干得好”的良性循环机制。

(三)园所:拓宽男幼师职业发展空间,促进其专业成长

积聚坚守动力,需要在职业发展空间上出实招。本研究结果显示:幼儿园环境是影响男幼师坚守的各类环境因素中最重要的影响因子。园所提供的环境与平台很大程度上决定着男幼师是否会选择坚守。对此,园所应充分认识到其在男幼师坚守上所处的关键定位,积极拓宽男幼师职业发展空间,从“内”“外”两向度为男幼师职业成长持续赋能。内部向度是指个体职业能力发展速度、职业目标进展速度;外部向度指晋升速度和报酬增长速度。园所提供的职业发展空间应“内”“外”兼蓄,相偕共进。如果只促进男幼师专业知识与技能的提升,而没有实际的晋升空间与薪酬涨幅,教师会产生“不公正感”、“不幸福感”;如果男幼师的专业能力未得到促进和提升,只依靠性别优势得到更多晋升机会和报酬,男幼师也会产生“不自信感”、“不踏实感”,二者都不利于男幼师的职业坚守。

拓宽男幼师职业发展空间应明确以下几点:一是提升男幼师的专业能力,根据男幼师性别优势、专业特长、性格特点和个体意愿为其提供精准化的培养与支持,帮助其找准自身定位,促进其专业能力稳步提高;二是优化园所制度环境,建立公开、公正、透明、多元的晋升机制,激发男幼师发展内驱力,使其保持较高的工作积极性;三是打造园所人文生态,着眼于园所育人文化,突出以人为本的教育理念,关注男幼师的思想变化、行为方式和身心发展状况,营造“有温度、有深度、有厚度、有力度”的精神氛围,促进男幼师职业幸福感和满足感的获得,真正实现“以文化人”。

(四)院校:加强教育情怀培养,激发教师德性自觉

积聚坚守动力,需要在教育情怀自觉上动真心。教育情怀是教师的关键素养,是教育者对教育事业产生的心境和情感依附,反映了教师对于教育的理解、热爱、忠诚和信念程度^[12]。受访男幼师“因为对幼儿园的热爱”“喜欢小朋友”等话语均可展现教师的情怀。虽然置身于幼儿园,工作繁杂、任务众多,职业认同感和社会满意度有所滞缓,但是由内而生的幼师情感正是支撑其坚守下去的动力源泉。追寻这样的教育情怀发源地,可以回到初触学前教育专业时期,即院校幼师职前培养环节。当然,教育情怀的培育不仅仅是男幼师的专门课程,而且理应成为每一位学前人回归育“人”初心的必修课。由此,院校对于男幼师的培养建议也适用于所有的幼儿教师培养,除了专业课程、专业技能的倾向性、特色化传授和训练等基础性要求外,高校还应集中道德教育、教师教育,最终指向幼师的德性自觉。

加强教育情怀培养和促进德性自觉生成是院校的可为路径,需要做到以下几点:一是树立教育情怀的认知观,院校的学前教育专业要充分发挥其立德树人的育人效能,通过设立幼儿教师情感、教师德育、教师行为标准等专门的课程,展现教育情感的核心内涵、重要特性、表现形式以培养学生的教育共情能力和专业自我认同,来帮助学生认识到“幼儿教师”这一职业的拳拳初心和崇高使命;二是培育勇于担当的责任感,院校的学前教育专业教师都应是接受过专门的学前教育系统学习,在教育教学实践中生动诠释“教书育人”、“教育助人”,以德养行、以教促学,以自身的文化品格和人文修养成全每一个学生,让每一个生命都体味到幼儿教师的身兼重任之感,继而转化为教育情怀的坚强动力;三是回归教育行为的本真性,院校的学前教育专业一方面应加大对“唯分数”、“唯成绩”错误导向的纠正力度,破除教育的功利化取向;另一方面是为学生生命的成长提供养分,即关注学生的身心健康,建立良好的师生关系,传递道德知识,激发道德行为,促进学生在获得情感依赖和价值寄托的基础上,理

(下转第115页)