■学前教师专业发展

幼儿园教师心理弹性的特点与提升策略

刘 岩,陈 奇

(鞍山师范学院教育科学与技术学院,辽宁鞍山 114005)

摘要:幼儿教师心理弹性对其工作发展,幼儿的健康成长都具有重要意义。本研究使用《心理弹性量表CD-RISC》对440名幼儿园教师进行调查。结果显示:幼儿园教师心理弹性总体水平较高,但各维度的发展水平不均衡,在教龄、学历、年均月收入、编制和园所级别上存在显著差异。具体表现为:在坚韧性方面,自我控制能力良好,偏保守型思维和行为;在力量性方面,工作态度良好,但工作进取心不足;在乐观性方面,解决问题的自信心较强,但缺少文化乐观。基于分析结果,提出建议:幼儿园教师要注意提高自身的情绪管理能力;幼儿园要提升园所培训效果,加强文化建设;营造社会整体支持氛围。

关键词: 幼儿园教师;心理弹性;教师发展

中图分类号:B849;G615 **文献标识码**:A **文章编号**: 2095-770X(2022)04-0040-09

PDF获取: http://sxxqsfxy. ijournal. cn/ch/index. aspx **doi**: 10. 11995/j. issn. 2095-770X. 2022. 04. 006

Characteristics and Promotion Strategies of Kindergarten Teachers' Psychological Resilience

LIU Yan, CHEN Qi

(*School of Educational Science and Technology*, *Anshan Normal University*, *Anshan* 114005, *China*)

Abstract: Kindergarten teachers' psychological resilience is of great significance to their work development and children's healthy growth. The Resilience Scale CD-RISC is used to investigate 440 kindergarten teachers. The results show that the overall level of psychological resilience of kindergarten teachers is high, but the development level of each dimension is not balanced, and there are significant differences in teaching age, educational background, annual average monthly income, establishment and kindergarten level. Specifically, in terms of tenacity, the teachers have good self-control ability, conservative thinking and behavior; in terms of strength, they have good working attitude, but they not aggressive enough; in terms of optimism, they have strong confidence in solving problems, but lack cultural optimism. Based on the analysis, suggestions are put forward: kindergarten teachers should pay attention to improve their emotional management ability; kindergartens should improve the training effect and strengthen cultural construction; the society should establish a comprehensive and positive environment.

Key words: kindergarten teachers; psychological resilience; teacher development

一、问题提出

心理弹性也称心理复原力、心理韧性,是指个体应对压力、挫折或创伤等消极生活事件的能力[1-2]。幼儿园教师心理弹性是指幼儿园教师在面对日常工作中的压力、挫折或充满挑战的事件时表现出的应对能力。近年来,我国学前教育获得了快速发展,伴随着国家、社会、家庭对学前教育的高度重视,幼儿园教师的工作要求越来越高,工作压力越来越大[3-4]。工作负

收稿日期:2022-01-12; **修回日期**:2022-02-24

基金项目:辽宁省教育厅一般项目(SYSF202014);鞍山师范学院校级项目(18sswzx18)

作者简介:刘岩,女,辽宁丹东人,鞍山师范学院教育科学与技术学院教授,主要研究方向:学前教育,教师教育;陈奇,男,辽宁锦州人,鞍山师范学院教育科学与技术学院讲师,主要研究方向:青少年认知发展,心理测量与应用。

担重、社会和家长的过高期望导致幼儿园教师焦虑、抑郁、低自我效能感、低自尊的现象呈不断上升的趋势[5],幼儿园虐童现象频发也反映了部分幼儿园教师存在着严重的心理问题[6-7]。有学者采用《症状自评量表》对上海、辽宁、浙江、广西等地的幼儿教师进行调研发现,幼儿教师的心理问题检出率高达48%-53%。幼儿教师总体的心理健康水平和全国人群相比没有显著差异,但在强迫、偏执、人际关系敏感等方面问题较为突出[8]。而所有这一切都与幼儿园教师的心理弹性水平有着密切关系。因此,重视幼儿园教师的心理弹性建设,无论对幼儿教师的专业发展还是幼儿的健康成长都具有重要意义。

二、研究方法

(一)研究对象

对辽宁省A市城区幼儿园一线教师随机进行调查。本次调查共发放问卷470份。最终,有效问卷440份,问卷有效率为93.62%。

(二)研究工具

本研究采用的问卷由两部分构成,第一部分为包括年龄(25岁及以下,26~30岁,31~40岁,41岁及以上)、教龄(3年及以下,4~5年,6~10年,11~14年,15年及以上)、学历(高中及以下,大专及以上)、专业背景(学前教育专业,其它教育专业,非教育专业)、教师资格证(否,有)、年均月收入(2000元及以下,2001~3000元,3001~4000元,4001元及以上)、编制(无编制,有编制)、园所性质(公立园,私立园)、园所级别(三星园、四星园、五星园)等个人信息。第二部分为中文版心理弹性量表(Connor-Davidson Resilience Scale,简称CD-RISC)。该量表由美国杜克大学Davidson编写,在多个国家进行施测,均取得良好效果。中文版量表经过香港城市大学于肖楠中文化,并重新调整结构,适用年龄(19~67岁)人群,共有25题。量表包含3个维度:坚韧性、力量性和乐观性。其中,坚韧性指个体对逆境和压力的良好适应,共有13题。力量性指个体对困难和挫折的应对及解决能力,共有8题。乐观性指个体能保持积极的心理状态,共有4题。量表采用5级评分(0完全不符合~4完全符合),分值范围0~100,分数越高表示心理弹性水平越高[9]。量表克隆巴赫α系数为0.91,再测信度系数为0.87[10]。在本研究中,量表总体的克隆巴赫α系数达到0.954。

(三)资料收集与整理

将问卷回收整理,剔除不符合要求的问卷,利用SPSS 19.0进行描述性统计、t检验、方差分析等统计处理。

三、幼儿园教师心理弹性的特点

(一)心理弹性总体水平较高,但各维度的发展水平不均衡,且在教龄、学历、编制、年均月收入和园所级别上存在显著差异

表1　幼儿园教师心理弹性及其维度描述性统计分析表

维度	平均值	标准差	各维度题均值平均值	各维度题均值范围
心理弹性	72.73	16.658	2.9090	1.80~3.45
坚韧性	37.14	9.251	2.8572	2.21~3.23
力量性	24.90	5.492	3.1128	2.98~3.45
乐观性	10.68	3.082	2.6699	1.80~2.97

从表1中根据总体题均值平均值发现,幼儿园教师的心理弹性总体上处于较高水平。这表明幼儿园教师的心理弹性总体水平较好。结合各维度题均值平均值和各维度题均值范围分析,坚韧性处于较高水平,力量性在心理弹性的所有维度中处于最高水平,乐观性处于最低水平。坚韧性、力量性和乐观性的题均值分数差异较大,这反应了幼儿园教师心理弹性各维度发展水平不平衡。

本研究的人口学变量按照其包含的内容以及意义可以分为三个方面:第一方面为个人素养,包括年龄、教龄、学历、专业背景、教师资格证,该方面人口学变量反应了幼儿园教师心理弹性随知识、经验、技能的增长趋势及成长性;第二方面为工作待遇,包括编制与年均月收入,该方面人口学变量反应了幼儿园教师的工作待遇及其对其心理弹性的促进作用;第三方面为工作标准,包括园所性质和园所级别,该方面人口学变量反应了工作环境与工作要求对幼儿园教师心理弹性产生的影响。

表2 幼儿园教师心理弹性总体的差异分析

人口学变量	检验值	*p*	*LSD*
年龄	F=1.666	0.157	
教龄	F=2.750	0.028	A<C;B<C;D<C;E<C
学历	t=-1.984	0.048	A<B
专业背景	F=1.067	0.345	
教师资格证	t=-1.253	0.211	
编制	t=-2.048	0.042	A<B
年均月收入	F=2.7556	0.042	A<D;A<C
园所性质	t=1.550	0.095	
园所级别	F=3.123	0.045	A<B<C

从表2中可以看出,在心理弹性总体上,教龄、学历、编制、年均月收入、园所级别均有显著差异。在本研究中,个人素养方面的教龄和学历对幼儿园教师心理弹性的影响存在显著差异。教龄小于3年的幼儿园教师心理弹性最高,原因主要是处于新手阶段的幼儿园教师负责的工作比较简单,工作压力和难度均较小。随着教龄的增长,幼儿园教师承担的工作任务越来越繁重,工作难度提高,工作压力增加,教学经验也更加丰富,心理弹性也随着工作压力和工作经验的丰富而发展。结合年龄发展趋势发现,幼儿园教师心理弹性随时间增长产生的提高与自然成长没有密切关系,与幼儿园教师所接受的系统培训有密切关系。学历为大专及本科的幼儿园教师心理弹性要高于大专以下的幼儿园教师,这意味着职前的教育和训练给幼儿园教师心理弹性总体的发展带来了良好的影响,说明知识体系的完整性和科学性能够促进幼儿园教师心理弹性的发展。年龄、专业背景、教师资格证对心理弹性影响均无显著差异。但对年龄研究发现,幼儿园教师在31~35岁期间心理弹性达到最低值,随后缓慢提升。专业背景和教师资格证反应了幼儿园教师接受职前的学前专业教育对其心理弹性产生的影响。虽然这两个人口学变量在心理弹性总体上没有显著差异,但是分别比较其不同水平上的平均值发现,专业性教育和职业资格教育能够提高幼儿园教师心理弹性。本研究中,专业背景对幼儿园教师的心理弹性之所以没有产生影响的原因有两个:一是园所的入职要求缩小了专业背景的差距。幼儿园在招收教师时对其知识、能力、态度等方面都有明确的要求,不符合规定者不能进入幼儿园工作,这就缩小了幼儿园教师专业背景的差异;二是幼儿园教师的主观能动性减少了专业背景的差距。入职幼儿园并从事幼儿园一线教学的幼儿园教师对本职工作都有着较为强烈的归属感和热爱。非学前教育专业的幼儿园教师更是会在工作之余积极学习学前教育方面的知识,提升技能以弥补自身的不足。这些行为和意识,促进非学前教育专业教师的提高,缩小了与学前教育专业教师之间的差距,甚至在某些方面超出学前教育专业教师。

在工作待遇方面,本研究发现编制和年均月收入均会对幼儿园教师心理弹性的影响产生显著差异。编制反应园所对幼儿园教师的工作待遇与安全保障,使幼儿园教师对其职业发展保持乐观和期望,职业发展有安全感。年均月收入反应园所对幼儿园教师的物质保障和物质刺激,直接影响幼儿园教师的工作满足感和成就感。随着年均月收入的提高,幼儿园教师的心理弹性得到相应的提高,表明提高年均月收入对幼儿园教师的心理弹性具有重要的促进作用。调查发现,现有幼儿园教师编制数量不足,年均月收入也处于较低水平。

在工作标准方面,园所性质没有显著差异。究其原因,公立园和私立园各有优点。公立园待遇稳定、有晋升机会、重视教师职后培训,但教师压力较大;私立园教师待遇虽不高,但压力小,自己选择的机会较多。公立园和私立园各自的优点能够从不同方面给幼儿园教师工作支持,因此,不同园所性质的幼儿园教师的心理弹性都能得到成长,没有显著差异。园所级别有显著差异,究其原因,虽然五星级幼儿园的工作要求较高,工作强度大,给教师工作压力大,但是较高星级的幼儿园会给幼儿园教师较高待遇以及更多的职业培训等支持,这些支持使幼儿园教师对自身职业发展充满信心,心理弹性得到了成长。

(二)幼儿园教师心理弹性的各维度分析结果

要得出幼儿园教师心理弹性整体特点需要分析心理弹性总分平均值,要得到幼儿园教师各个维度的具体特点,不仅需要各个维度的维度总分平均值,更是需要结合幼儿园教师在该维度下各题的题均值,从分值来源进行综合判断。对幼儿园教师心理弹性的各维度和各题目进行分数

统计,结果如表3所示。

表3　幼儿园教师心理弹性的各维度题目统计分析表

维度	题目	题均值	标准差	题干意义
坚韧性	Q18	2.21	1.312	做出不受欢迎的决定影响别人
	Q20	2.35	1.068	被迫直觉办事
	Q23	2.71	1.007	喜欢挑战
	Q15	2.75	1.043	自己决策
	Q13	2.81	0.953	明确帮助
	Q19	2.87	0.945	处理悲伤
	Q14	2.88	0.917	集中精神思考问题
	Q22	3.02	0.859	能控制生活
	Q16	3.03	0.929	不被失败打倒
	Q21	3.04	0.875	生活有明确目标
	Q12	3.11	0.950	不放弃希望
	Q17	3.12	0.887	自认为坚强
	Q11	3.23	0.831	坚信实现目标
	坚韧性维度	2.86	0.712	
力量性	Q08	2.98	0.951	容易恢复
	Q05	3.01	0.897	处理新的挑战和困难
	Q25	3.01	0.922	为成就自豪
	Q01	3.04	0.918	能够适应变化
	Q24	3.05	0.876	努力达成目标
	Q07	3.17	0.879	磨砺后坚强
	Q09	3.19	0.853	事出有因
	Q10	3.45	0.762	尽最大的努力
	力量性维度	3.11	0.687	
乐观性	Q03	1.80	1.410	从文化传统中获得心理支持
	Q02	2.96	1.017	得到其它人的帮助
	Q04	2.96	0.903	能处理任何事情
	Q06	2.97	0.958	幽默
	乐观性维度	2.67	0.771	
	心理弹性	2.91	0.666	

从表3可知,幼儿园教师心理弹性的分数不仅在各维度分布不平衡,在各维度内部,不同题目的分数之间也具有较大的差异。因此,分析幼儿园教师的心理弹性的特点不能仅凭分数进行分析,还需要根据各题的分数以及题干的意义进行深入的分析。

表4　幼儿园教师心理弹性各维度差异分析表

维度	人口学变量	检验值	*p*	*LSD*
坚韧性	年龄	F=1.818	0.124	
	教龄	F=2.518	0.025	A<C;B<C;
	学历	t=-1.984	0.052	
	专业背景	F=1.002	0.368	
	教师资格证	t=-0.985	0.425	
	编制	t=-2.002	0.046	A<B
	年均月收入	F=2.664	0.048	A<D;A<C
	园所性质	t=1.509	0.133	
	园所级别	F=2.661	0.071	

续表4

	年龄	F=1.195	0.312	
	教龄	F=2.250	0.049	A＜C;B＜C;D＜C;E＜C
	学历	t=-1.870	0.062	
	专业背景	F=1.217	0.297	
力量性	教师资格证	t=-2.010	0.045	A＜B
	编制	t=-2.035	0.043	A＜B
	年均月收入	F=2.916	0.034	A＜D;A＜C
	园所性质	t=1.785	0.075	
	园所级别	F=2.782	0.063	
	年龄	F=1.484	1.484	
	教龄	F=2.966	0.011	A＜C;B＜C;
	学历	t=-2.522	0.012	A＜B
	专业背景	F=0.753	0.417	
乐观性	教师资格证	t=-1.488	0.137	
	编制	t=-2.628	0.009	A＜B
	年均月收入	F=3.599	0.014	A＜D;A＜C
	园所性质	t=2.621	0.009	B＜A
	园所级别	F=3.975	0.019	A＜B＜C

从表4可知,幼儿园教师心理弹性的各个维度在人口学变量方面的差异有所不同。这就意味着心理弹性的各个维度受不同的人口学变量的影响。在分析幼儿园教师的心理弹性特点时,应当充分考虑各个维度受人口学变量产生变化的原因。

幼儿园教师的心理弹性内部各维度的关系,表明心理弹性的整体性,反应了幼儿园教师各维度之间的相互影响程度。

表5 幼儿园教师心理弹性各维度相关性分析表

	心理弹性	坚韧性	力量性	乐观性
心理弹性	1			
坚韧性	0.856***	1		
力量性	0.838***	0.814***	1	
乐观性	0.803***	0.711***	0.674***	1

从表5中可以发现,幼儿园教师的心理弹性在总体以及各个维度之间都具有显著相关。这表明,幼儿园教师的心理弹性在整体上联系非常紧密,各个部分之间都能有效地相互带动。这就意味着,提高心理弹性的任何一个维度都可以有效提高其它维度和心理弹性总体。

(三)坚韧性:自我控制能力良好,偏保守型思维和行为

坚韧性代表幼儿园教师对环境的适应能力,主要表现在他们的思维判断方式、意志坚定程度、自我控制能力、行为特征等方面。从表3中发现,根据题均值平均值,幼儿园教师的坚韧性方面,Q13,Q15,Q18,Q20,Q23题均值要比坚韧性总体题均值分数要低。通过分析低于题均分的题目发现:幼儿园教师使用保守性思想解决问题。题均值比坚韧性总体题均值分数高的题目为Q11,Q12,Q14,Q16,Q17,Q19,Q21,Q22。通过分析这些题目的题干所包含的意义,发现幼儿园教师的自我控制能力很优秀。

从表4可以看出,教龄、编制和年均月收入对幼儿园教师坚韧性有显著性影响。编制和年均月收入对坚韧性的影响效果与对心理弹性总体的影响相同,但在教龄上有变化。经调查发现,教龄6~10年幼儿园教师的坚韧性最低。究其原因在于,在此阶段之前幼儿园教师已经耗费大量的时间和精力适应了原有的工作环境,形成了自己的工作风格。但幼儿园对教龄6~10年的幼儿园教师经常进行工作调整,安排此阶段的幼儿园教师担任更重要的工作。工作环境的变化使幼

儿园教师产生不适应,因此,坚韧性降低。但随着工作的进一步开展,幼儿园教师经过学习和自我调节后,对环境的适应能力会得到提升。综合从人口学变量对坚韧性影响的结果和分析,坚韧性的能力发展较为稳定。

(四)力量性:工作态度良好,但工作进取心不足

力量性代表幼儿园教师面对问题和困难的解决能力,是幼儿园提升保教质量的重要保障。

从表3中发现,根据题均值平均值,幼儿园教师的力量性方面,Q01,Q05,Q08,Q24,Q25题均值要比力量性总体题均值分数要低。通过对低于题均分的题目所包含的意义分析发现:幼儿园教师工作进取心不足。题均值比坚韧性总体题均值分数高的题目为Q7,Q9,Q10,分析这些题目所包含的意义表明:幼儿园教师的工作态度良好。

从表4可以看出,教龄、教师资格证、编制、年均月收入对力量性的影响有显著差异。教龄、编制、年均月收入对幼儿园教师力量性的影响效果与对心理弹性总体的影响相同,但具体原因有所差异。教龄低于3年的幼儿园教师负责相对简单的工作,因此,在此阶段教师对自己的力量性评价较高。而教龄为3~5年的幼儿园教师承担更为重要的工作,工作难度和压力提高的幅度非常高,此阶段幼儿园教师解决问题的能力与其工作压力相比,出现严重不足。有无教师资格证的差异表明,通过职后培训,幼儿园教师解决问题的能力能够得到本质的提升。编制对力量性的影响差异显著,表明有编制的幼儿园教师对幼儿园具有更强的归属感,更有动力提高自身解决困难和问题的能力,寻求更好的职业发展。综合从人口学变量对力量性影响的结果和分析,力量性能力成长缓慢。

(五)乐观性:解决问题的自信心较强,但缺少文化乐观

乐观性能够恢复幼儿园教师心理能量,使幼儿园教师能够长时间、高强度、积极工作。

从表3中发现,根据题均值平均值,幼儿园教师的乐观性方面,Q3题均值比乐观性总体题均值分数要低。分析该题题干所包含的意义表明:幼儿园教师不相信能从命运中获得帮助,对命运不屈从。题均值比乐观性总体题均值分数高的题目为Q2,Q4,Q6,分析高于题均分的题目表明:幼儿园教师对问题解决有较强的信心。各人口学变量对乐观性的影响如下表4所示:

从表4可以看出,教龄、学历、编制、年均月收入、园所性质、园所级别对乐观性影响有显著差异。乐观性在教龄上表现出显著差异,教龄长、工作经验丰富的幼儿园教师在面对问题和困难时,会依据以往的经历对自己现在所面对问题和困难进行价值判断。最终有信心解决好问题。学历对乐观性有显著影响,大专及本科的幼儿园教师在接受学校系统的教育和训练后,对知识体系非常有信心,认为现在所遇到的问题和困难随着知识的丰富和技能水平的提高以及专家不断地研究,最终都会有成熟、良好的解决方法。这种思想使其在面对困难时,能够保持乐观的心态。在工作待遇方面,编制带给幼儿园教师强烈的安全感,它使幼儿园教师在面对问题和困难时,不会因顾忌身份的失去而带来的负面影响,拖延甚至逃避问题解决,对解决问题和困难具有乐观性。年均月收入对乐观性的影响效果与对心理弹性总体的影响相同,反应了同样的心理性质。在工作标准方面,园所性质对幼儿园教师乐观性产生显著影响,公立园要显著高于私立园。究其原因,公立园比私立园在教师发展和培训方面更加完善和系统,同时,教师的职业发展和晋升途径也清晰明确,他们对自己在公立园的发展更有信心,提高了他们的乐观性。同样,园所级别也影响幼儿园教师对幼儿园提供支持以解决问题和困难的乐观性。园所级别越高,幼儿园教师认为能够获得更好的支持,从而能够获得更大的提升。综合人口学变量对乐观性影响的分析,乐观性的能力发展受多种因素的影响。

四、提升幼儿园教师心理弹性的策略

教师心理弹性是关乎教师心理健康的重要因素,教师的心理健康水平是提升幼儿园保教质量的关键,对幼儿的健康成长意义重大。影响教师心理弹性的因素有来自教师个人的内部因素,也有来自幼儿园、家庭及社会的外部因素。随着学前教育法规的逐步完善与落实,国家对幼儿园的管理会更加的规范,幼儿园教师所面对的工作难度、强度以及工作压力会随之提高。虽然目前

幼儿园教师的心理弹性处于较高水平,但各维度的不均衡与存在的不足要求幼儿园教师需不断提高心理弹性水平以在未来满足幼儿园教师专业发展的需求,对此需要幼儿园教师、园所、社会和家庭的共同努力。

本研究发现幼儿园教师心理弹性各维度均存在不足。由于心理弹性各维度内容不同且各维度间存在一定的相互影响,因此,要提高幼儿园教师的心理弹性,解决其在各维度上的不足,需要在具体分析各维度特点的基础上,确定教师、园所、社会和家庭各个主体需要负责的内容,并分别对各个主体提出意见和建议。首先,在解决幼儿园教师心理弹性坚韧性不足的问题上,重点在于解决其保守型思维和行为,对此,幼儿园教师应培养积极思维,园所要帮助幼儿园教师树立信心,鼓励幼儿园教师做出探索,社会和家庭要能够给与幼儿园教师更多的认可,使其坚定探索的信心与勇气。其次,在解决幼儿园教师心理弹性力量性不足的问题上,重点在于解决其工作进取心不足,对此,幼儿园教师应更加积极看待自身的职业发展,不会因为一时的挫折而轻易放弃努力,园所要帮助幼儿园教师增进其自身工作的了解,社会和家庭要鼓励幼儿园教师认可其工作,鼓励其积极进取。第三,在解决幼儿园教师心理弹性乐观性不足的问题上,重点在于解决其文化乐观不足,对此,园所要注重园所文化建设,社会要注重社会文化建设,共同带动并增进幼儿园教师的文化乐观发展。

(一)重视个人情绪与心理觉察

幼儿园教师的积极性思维与积极情绪具有密切关联,可以通过提高积极情绪的方法提升心理弹性。根据Fredrickson积极情绪的扩展—建构理论学说,幼儿园教师提高积极情绪可以通过培育积极健康心态和有效进行情绪管理来实现。

1.培育积极健康心态

心态即人的心理状态,是个体在一段时间里呈现出来的相对稳定的情绪状态和行为表现。由于个人的主观感受不同,在同一情境中面临同一事件时,个体所表现的情绪反应和行为不尽相同。作为幼儿园教师,其情绪必然会投射到日常的保教活动中,对幼儿园教育产生重要的影响。因此,积极、健康、乐观的心态对幼儿园的发展、教师及幼儿的成长至关重要。教师的心态不仅与他们面对困难和问题时的态度、解决方式、行为习惯有密切关系,还与幼儿园教师个人的思维方式紧密相关。日常工作中有很多是难以用逻辑进行溯因解释的困难和问题会给幼儿园教师带来强烈的困扰和负面情绪,使他们怀疑自己的能力、工作以及未来发展,进而对幼儿园工作产生负面影响。克服这些困难与问题需要加强教师个人的心理觉察,培育健康的心态,对工作进行自我接纳和自我愉悦。幼儿园教师对工作的自我接纳,能够帮助其对自己的知识和能力水平有清醒的认识,觉察自身的负面情绪,接受自身存在的不足,意识到向他人及时求助对自身和工作的重要意义。对工作的自我愉悦能够帮助幼儿园教师克服负面情绪和消极思维带来的不良影响,使他们在面对困难和问题时,保持乐观的心态,在工作中得到乐趣和满足感,是幼儿园教师能够长期、稳定工作的重要保障。

2.有效进行情绪管理

众多研究表明:在心理弹性的影响因素中,情绪起到了重要作用。通过加强情绪管理,提高个体的情绪调节能力可以有效地干预心理弹性。伴随着学前教育的快速发展,幼儿园教师所面临的压力不断增大,而他们的社会地位和工作待遇又无法得到根本的保障,不满、悲观、厌倦等消极情绪势必会带到工作中,影响其工作成效,幼儿园教师必须学会情绪管理。教师情绪管理主要包括情绪觉察、情绪表达和情绪运用三个方面。情绪觉察是指教师能够识别和正确描述自己及他人的情绪。觉察自己的情绪及觉察他人的情绪是情绪觉察的两个基本维度,觉察自己的情绪能力能够更了解自己的情绪以更好地控制自己的不良情绪;觉察他人情绪能力能在与人交往的过程中发觉和理解他人的情绪,以便在与他人交往中获得主动权,提高人际交往的效率。教师情绪表达是指教师能够理性的把自己内心深处的感受以最直接的方式表达出来。作为幼儿园教师,要学会在什么样的情景下用怎样的方式对不同的人群进行情绪表达,经常反思自己表达的方式和行为表现。《幼儿园教师专业标准(试行)中提到的富有爱心、责任心、耐心和细心;乐观向上、热情开朗,有亲和力;善于自我调节情

绪,保持平和心态等就是对幼儿园教师情绪表达的基本要求。情绪运用指教师在综合研判各种信息的基础上,运用情绪处理的技巧和策略,对自己和他人所产生的行为。情绪运用能力强的教师能够时刻保持清醒的头脑,控制非理性的情绪;经常鼓励、表扬他人,增强其自信心;能够积极创设环境氛围,人际关系和谐融洽;不逃避现实,经常反思自己,乐观对待所发生的一切。

(二)提升园所培训与文化建设

幼儿园教师通过增进对本职业的发展和未来的认识来提高心理弹性。对此,幼儿园教师可以一方面通过提高对园所的工作环境和工作要求等的认识,来确定自身的职业发展,另一方面对园所的文化理念增加了解,明确对未来的认识。

1.开展园本专题培训

幼儿园教师心理弹性的提高与其接受的培训具有重要关系。良好的培训效果离不开培训前的需求分析,这是培训工作的逻辑起点,同时还要保证培训的全员性和针对性,既要有培训对象的全员参与,又要兼顾培训对象差异性,体现教师群体需要和教师个体需要的统一,做到面向全员,突出重点,“社会价值”和“个人价值”并重,并优先考虑“个人价值”[11]。对幼儿园教师的心理弹性的干预应该在保证全员性的基础上,重点关注心理弹性水平较低人群及有特殊心理需要的人群。第一,对于坚韧性表现不佳的教师,要加强对他们的思维和决策力的训练。鼓励教师打破保守型思维,面对问题和困难积极与其它教师进行沟通,做出迅速、合理的判断。解决问题和困难时,引导他们积极采用新思想、新技术、新方法,进行大胆而又合理的尝试。第二,对于缺乏力量性的教师,要激发他们的工作进取心,帮助幼儿园教师学会释放压力,恢复精力的技巧,使他们能够以更加热情和饱满的状态面对工作环境的变化、挑战,努力实现目标。第三,对于乐观性不足的教师,要让他们学会从不同的角度看问题,面对事物,多关注积极的一面,学会减压和放松,帮助他们建立良好的工作关系,获得其它教师的支持。

2.加强园所文化建设

幼儿园教师的心理弹性与幼儿园的人文环境具有密切关联。良好的幼儿园园所文化不仅为幼儿园教师创造优秀的工作环境,更是能够给予幼儿园教师工作上的重要支持。园所文化所创造的文化环境对充分发挥物质条件和物质刺激的作用,激发幼儿园教师的主观能动性,提高幼儿园教师间的配合具有重要的意义和价值。幼儿园园所文化建设以精神文化和制度文化为中心,以行为文化和物质文化为载体。如果一个幼儿园有着非常明确、具体、公正公平的制度规范,而且这一系列的制度规范都是由教师参与制定的,那么教师就会在这种组织氛围中备受鼓舞,工作热情就会被点燃,这在很大程度上会降低教师情感衰竭水平,提高个人的工作成就感。幼儿园在园所文化建设应该重点做好以下工作:第一,在精神文化方面,幼儿园要促进幼儿园教师工作责任心、进取心和创新性的成长,在幼儿园教师中树立以工作积极进取、勇于创新为荣的理念。同时,幼儿园也要促进幼儿园教师间良好人际关系的建立,培养幼儿园教师合作互助精神。第二,在制度文化方面,幼儿园要重视加强幼儿园教师职后培训机制的科学化、体系化、可持续性,为幼儿园教师的可持续发展和职后发展提供可靠支持。幼儿园不仅需要结合实践需要,将经验、技能教授给幼儿园教师,更要注重将先进的教育理念渗透到幼儿园的管理实践中。第三,在行为文化方面,幼儿园需要加强幼儿园教师之间的交流与沟通,通过加强幼儿园教师间的诚信和友善行为,提高幼儿园教师对单位的归属感,进而促进幼儿园教师的职业发展。第四,在物质文化方面,幼儿园要为其工作提供合理的物质保障和支持,使其安心工作,将更多的精力和热情用在幼儿身上。

(三)营造社会整体支持氛围

幼儿园教师心理弹性恢复的效率与其获得的社会支持具有密切的关系。在社会和家庭的认可和支持下,幼儿园教师会在工作中更加积极进取,敢于进行具有创新性的尝试,能够有效缓解工作中负面情绪带来的不良影响。

1.提升社会认可度

社会的支持能够提高幼儿园教师对职业的满足感,使她们产生强烈的职业归属感,能够帮助幼儿园教师恢复心理能量。社会对幼儿园教师的理解和尊重以及合理的期待可以减轻她们

的心理压力,增强其主观幸福感,强化其工作投入;对幼儿园教师社会地位的认可能够给她们带来强烈的荣誉感,这些荣誉感使教师在面对困难和问题时,积极与其它教师配合,勇于面对困难挑战;社会的薪资待遇等物质支持有利于提高幼儿园教师的自尊感、满足感、成就感,为幼儿园教师心理弹性的恢复和提高打下坚实的基础。然而,幼儿园教师职业吸引力不足是目前存在的现实问题,这与幼儿园教师的基本权益并没有得到有效保障直接相关。按照《中华人民共和国教师法》规定,教师享有教育教学、学术交流、职称评定、获取报酬与休假、参与管理、参加进修等权利,但从幼儿园教师的现状来看,教师待遇不仅整体偏低,部分公办园非在编教师和民办园教师,甚至在劳动关系认定和社会保险缴纳等方面都难以获得保障。"同工不同酬"问题普遍存在,这严重影响了幼儿园教师队伍的稳定和专业发展的积极性[12]。因此,提高教师的社会地位和待遇是增强幼儿园教师职业吸引力、提升学前教育质量的关键,必须认真落实。

2.重视家庭支持力

幼儿园教师心理弹性提高与其家人给予的支持存在紧密联系。工作与家庭兼顾是所有职场人面临的问题。幼儿园教师绝大多数为女性,受中国传统社会习惯影响,她们既要承担本职工作,还要承担大量的家务劳动,由此带来的压力可想而知。在高压力情境下,幼儿园教师会出现情绪表达不合理、行为方式不合适等问题。而家人的理解和支持直接影响了幼儿园教师的职业满足感,对幼儿园教师工作态度、工作投入具有重要的促进作用。家人对幼儿园教师的职业认同,是幼儿园教师能够长期、稳定地保持积极心态进行工作,适应工作环境的变化,保持旺盛的工作斗志的重要推动力量。从终身职业发展方面来看,家庭的理解和支持能够为教师不断提高职业技能,学习先进的学前教育知识提供良好的个人环境,从而保障幼儿园教师的可持续发展。从心理健康方面的角度看,与家人的沟通、获得家人的理解是教师解决负向情绪和消极思维的最直接、最有效的途径。来自家庭的支持能够给幼儿园教师温暖,帮助其恢复心理能量,提高对工作和人生的乐观性、力量性、坚韧性。家人给予幼儿园教师的建议,能够帮助幼儿园教师进一步开阔视野和思路,更好地解决问题,与其它教师进行合作,寻求各种支持。幼儿园教师在家庭的支持下,对自己充满信心,能够以更加积极的方式面对问题和困难。

[参考文献]

[1] 于肖楠,张建新.韧性(resilience)——在压力下复原和成长的心理机制[J].心理科学进展,2005(5):658-665.

[2] Miller,Eric D.Reconceptualizing the Role of Resiliency in Coping and Therapy[J].Journal of Loss & Trauma,2003,8(4):239-246.

[3] 张鹤.幼儿园教师心理压力及其调试策略研究[D].哈尔滨:哈尔滨师范大学,2017.

[4] 王路曦,钱梅.公民办幼儿园教师压力应对方式的比较研究[J].陕西学前师范学院学报,2021,37(11):45-55.

[5] 罗浩文,李雪平,李琪,等.幼儿教师心理弹性与离职倾向的关系:工作倦怠的中介作用[J].陕西学前师范学院学报,2021,37(9):80-86.

[6] 周璇梓.176名幼儿女教师心理健康状况的调查分析[Z].第六届国际中医心理学大会,北京:2019.

[7] 缪佩君,李玲玉,连榕.幼儿教师心理健康状况及其社会支持系统构建[J].苏州大学学报(教育科学版),2018,6(4):60-68.

[8] 幼儿教师心理健康现状[J].心理与健康,2015(9):13-14.

[9] Yu X,Zhang J.Factor Analysis and Psychometric Evaluation of the Connor-Davidson Resilience Scale(CD-RISC) With Chinese People[J].Social Behavior and Personality An International Journal,2007,35(1):19-30.

[10] 蔡丹,王凤娟,赵佳林.青少年的心理弹性及自我概念:一年跟踪的交叉滞后分析[J].心理科学,2018,41(4):856-861.

[11] 翁伟斌.教师培训走向何方——对教师培训的审视[J].上海师范大学学报(哲学社会科学版),2020,49(3):73-82.

[12] 江夏.依法维护教师待遇和专业发展是全社会的责任[N/OL].中国教育报,2020-09-13.http://www.jyb.cn/rmtzgjyb/202009/t20200913358__193.html.

[责任编辑 李兆平]