

■ 学前教师专业发展

男幼师职业承诺形成机制研究

王 钦

(连云港师范高等专科学校学前教育学院(音乐学院),江苏连云港 222006)

摘要:职业承诺是衡量男幼师职业稳定性的重要指标,对解决当前男幼师职业缺位、社会偏见、自我认同具有重要的意义。通过对8位在职男幼师进行深度访谈,借助Nvivo12工具,采用扎根理论研究方法,发现男幼师职业承诺的动因:情感体验、社会支持与教育情怀。主要建议采取“内外联动,情怀浸润”措施,不断推动个体积极心理构成与外部社会因素的有机结合,融师德建设于日常工作中,浸润铸魂,有效促进男幼师职业承诺形成。

关键词:男幼师;职业承诺;扎根理论

中图分类号: G615

文献标识码: A

文章编号: 2095-770X(2022)06-0100-10

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

doi: 10.11995/j.issn.2095-770X.2022.06.013

A Study on the Formation Mechanism of Occupational Commitment in Male Preschool Teachers

WANG Qin

(Department of Music, School of Pre-School Education, Lianyungang Normal College, Lianyungang 222006, China)

Abstract: Occupational commitment is an important indicator to measure the occupational stability of male preschool teachers, which is of great significance to solve the current occupational vacancy, social prejudice and self-identity of male preschool teachers. Through in-depth interviews with 8 in-service male preschool teachers, this study uses the Nvivo12 tool and the grounded theory research method to analyze the motivation of male preschool teachers' occupational commitment: emotional experience, social support and educational feelings. Based on the research results, the measures of "internal and external interaction, feelings infiltration" were proposed to continuously promote the organic combination of individual positive psychological composition and external social factors, and integrate teachers' ethics into daily work, so as to effectively promote the formation of male preschool teachers' occupational commitment.

Key words: male preschool teachers; occupational commitments; grounded theory

一、问题的提出

2015年教育部网站转载《中国教育报》文章“招聘男幼师何时不再难”,指出“愿意从事幼师

的男性很少,即便成为男幼师后,转岗、辞职带来的流失率也很高。比例的严重失衡和男幼师队伍的不稳定,成为学前教育健康发展的一个瓶颈”^[1]。根据教育部统计数据,2019年我国学前阶

收稿日期:2022-03-30;修回日期:2022-04-13

基金项目:江苏省教育科学“十四五”规划课题(青年专项重点课题)(C-b/2021/01/51);连云港师专教改课题(LSZJG202023);江苏高校“青蓝工程”资助

作者简介:王钦,男,山东菏泽人,连云港师范高等专科学校学前教育学院(音乐学院)讲师,学前文学与艺术教研室主任,主要研究方向:学前艺术教育,男幼师职业发展。

段女教师比例为97.79%,教师性别失衡状况更为严重。男性教师进入女性主导的幼儿教育职场环境,往往面临着诸多挑战^[2]。党的十八大以来,随着我国学前教育事业的蓬勃发展,男幼师职业结构性缺员的历史问题愈发严重。尤其在“二胎”、“三胎”政策相继落地之后,显著刺激学前教育需求不断扩大。作为幼教行业的“稀缺资源”,男幼师从业与留守问题成为学前教育事业发展过程中的“不稳定”因素。

职业承诺是个体指向职业或专业的承诺,反映了个体留在当前职业的愿望和对当前职业的喜欢程度^[3]。情感承诺、持续承诺和规范承诺是职业承诺的三个维度^[4],表现为从业者对职业的情感依赖或认同、对职业(或专业)的投入和对社会规范的内化而导致的不愿变更职业的程度。职业承诺作为反映个体职业目标和职业动机的变量^[5],呈现出一种多维度的概念^[6]。其中,情感承诺是指个人愿意呆在某职业的强烈愿望,持续承诺是指对离开某职业的代价认知,规范承诺是指个人呆在某职业的一种义务感^[7]。三个维度明确了职业承诺形成的心理、经济与社会文化层面的动因。对男幼师的职业承诺开展研究,可以帮助我们快速了解和分析男幼师当前的“摇摆”状态,从而掌握男幼师的职业动机与职业心理。

男幼师的职业承诺是如何产生的?男幼师职业承诺产生过程受到何种因素影响?以往研究中关于以上议题大多从男幼师的离职现象或就业阻碍出发,笼统归因于男幼师个体、政策制度、社会偏见等因素。本文试图转换研究视角,选择坚守岗位的男幼师群体为研究对象,从个体心理与外部支持多个方面综合把握,借助扎根理论研究方法,探索当前男幼师职业承诺的形成机制。

二、研究过程与方法

(一)研究对象

本课题组在2021年10月至2022年4月间共访谈了8位教龄幼儿园男幼师,确定研究对象严格按照以下要求:第一,须幼儿园在职男幼师,且当前无离职意向;第二,从事幼教行业2年以上;第三,学历为专科以上。具体情况见表1。

表1 受访人员基本信息

编号	年龄	学历/专业	教龄/年(实际参加工作)	工作内容	办园性质
①	24	本科/学前教育	2	主班老师	公办
②	25	专科/小学教育	3	主班老师	公办
③	25	专科/学前教育	2	配班老师	民办
④	25	专科/学前教育	3	主班老师	民办
⑤	27	专科/音乐教育	5	教研组长	公办
⑥	27	专科/学前教育	5	教研主任	公办
⑦	28	专科/舞蹈教育	6	教学副园长	公办
⑧	34	专科/学前教育	10	园长	公办

(二)研究工具

本研究通过深度访谈采集原始资料,访谈提纲设计由课题组与学前教育专业资深教授共同研编制成。主要内容以受访男幼师的职业稳定性为前提,围绕男幼师职业承诺的构成要素,观测其职业承诺形成动因。

访谈题目如下:(1)“您为什么选择幼儿教师这份职业?”(2)“您曾经是否有过离职的想法?是什么原因使得自己最终没有离开?”(3)“您当前觉得这个职业幸福吗?幸福的来源是哪里?”(4)“如果失去这份工作会怎样?对您的生活有没有很大的影响?”(5)“您觉得做幼儿教师都有哪些困难?您是怎样克服的?”(6)“您在这份工作中都有哪些收获?付出与收获成正比吗?”(7)“当前社会对男幼师的看法有无转变?周围的人支持您的工作吗?”(8)“您认为衡量一名合格幼儿教师的标准是什么?您觉得自身的优势有哪些?”(9)“谈谈您今后的工作规划是什么?”

(三)研究过程

受疫情影响,本研究采用线上与线下相结合的形式进行一对一访谈,对每一位受访对象

进行约40~60分钟左右的半结构化访谈。针对本地区受访对象采取线下直接访谈,地点一般在图书馆、园内办公室等安静场所;针对外地受访对象采取线上间接访谈,借用微信、QQ视频功能进行交谈。访谈过程中在征得受访者同意后对访谈内容进行记录,形成访谈的原始本文资料。

(四)数据处理

运用Nvivo12,采用扎根理论自下而上的收集方法,对多次出现的突出现象进行深入分析。

第一步,进行开放式编码,将收集的资料进行打散、赋予概念,再以新方式重新组合^{[8]327-335}。本研究最大化提取受访对象的原始话语,建立本土化概念,弱化编码者个人偏见,如“每次去幼儿园上班,幼儿都很开心,他们都

跑来拥抱我,家长也跟我说xx每天都期待着要见‘海豚哥哥’”归纳为“成就感”,依照此法,得到众多原始概念化编码。

第二步,进行主轴式编码,主要任务是归纳或比较不同资料之间的异同^{[9]452-461}。通过把握故事的主要脉络,对相关概念分析,从因果、语义、情景、相似、结构和功能等关系^[6]中进行分类整理,形成次要范畴,如根据情景关系与相似关系的分析,将“专业提升,成就感,收获,家长认可,行业需要,弥补职业缺位,性别优势”归纳为“工作价值”,最终得到8个次要范畴。继而通过对主轴编码进行归纳分析,最终梳理出影响男幼师职业承诺的3个主要范畴,包括:情感体验、社会支持、教育情怀。详见表2。

表2 访谈资料主轴编码结果

主要范畴	次要范畴	材料来源数	参考节点数	原生概念化编码
情感体验	职业态度	8	11	儿童立场,责任心与耐心,特别乐观,正视偏见,坚持,幸福感,保持童心,积极主动,有理想
	工作价值	8	15	专业提升,成就感,收获,家长认可,行业需要,弥补职业缺位,性别优势
社会支持	自我效能	5	9	荣誉感,人格魅力提升,幼儿成长期盼,欣喜于幼儿进步,积极面对,支持与鼓励,积极心理感受
	生活质量	8	14	基本生活保障,编制,薪资低,少量补贴,生活压力大,稳定
	工作环境	7	8	精神环境,人际关系,集体归属感,硬、软件条件,发展空间,家庭支持力度,子女,通勤便利,社会规范,社会期望
教育情怀	职业前景	5	17	三胎政策,国家相当重视,普惠政策,有尊严,就业激励,支持力度,较好发展前途,社会地位,名声
	身份认同	6	10	替代父母角色,教书育人,教师职责,从教意愿,引路人
	德性自觉	8	17	关爱与陪伴,理想,自我修养,立德树人,教师的义务,社会规范,行为规则,育人

第三步,统筹所有概念以及范畴,进行选择性的编码。主要任务是发现核心类别、撰写故事线、运用图表或检视摘记的方式统整和精炼资料^{[10]144},归纳出核心编码并整合形成逻辑框架。本文将“男幼师职业承诺形成”发展为核心范畴,故事线表述为:在内部情感深度体验、外部社会支持保障及内外共同浸润的教育情怀涵养下,男幼师呈现出职业承诺的三个维度状态,因此,从情感体验、社会支持与教育情怀方面着手完善相关路径的建构可以有效促进男幼师职业承诺的形成。见图1。

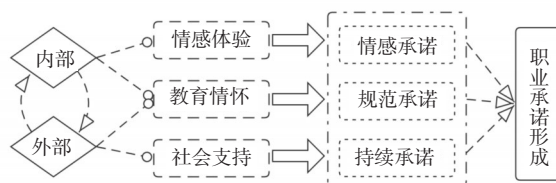


图1 男幼师职业承诺形成逻辑框架图

三、研究结果分析

表2主轴编码结果反映出男幼师职业承诺形成动因可以归纳为情感体验(参考节点数35,包

含职业态度、工作价值、自我效能)、社会支持(参考节点数39,包含生活质量、工作环境、职业前景)、教育情怀(参考节点数27,包含身份认同、德性自觉)。在数据结果呈现与访谈交流过程中,我们发现具备职业承诺的男幼师往往具有清晰的自我认知,教育情怀强烈,心态积极,离职意向偏低,能够长期从事和致力于这一职业。同时,良好的职业承诺可以提高男幼师的保育与教育能力,促进其教育水平高质量提升,保障男幼师职业稳定。

(一)情感体验——职业承诺的内部驱动

情感体验作为职业承诺形成的内部驱动,在本研究中包含职业态度、工作价值、自我效能三个要素。具体表现为男幼师喜欢现有职业,有积极的工作态度,面对挫折会有良好的应对方式,认为幼教行业符合自己的预期与理想,幼儿喜爱、家长认可、行业需要使得自我满意度较高,在工作过程中产生愉悦的情感体验,从而愿意留守并作出承诺。

1. 职业态度

本次访谈对象中,有6位教师提及在工作过程中所具备的职业态度,包含其人生观与价值观,他们认为做一名合格的幼儿教育工作者,首先要保持一颗童心,时刻保有儿童立场,从儿童的视角看待学前教育问题。

“看一名幼儿教师是否合格,除了基本的专业素质以外,更重要的是看他能不能站在儿童的视角看问题,我在平常的教学活动中都是把自己当成和他们同龄的人,小朋友们都愿意和我交朋友,教学活动开展得很顺利。”(⑥)

其次,怀揣责任心与耐心,这是作为幼师的必备要素,也是幼儿教育的基本态度。

“有一次,A(女)小朋友在户外活动中与B(男)小朋友发生了肢体冲突,俩人都想要某一个玩具,A说是她先拿的,B说他也喜欢这个小玩具,在了解了情况之后,我首先跟他们表达了谦让的礼仪,同时明确了‘先来后到’的规则,但是B就是不肯,我这个时候其实已经把这件事情交给配班老师了,但是马上我就意识到,我不能推脱责任,于是就耐着性子跟两位小朋友交流,并提供了双方都满意的解决方案,后来他俩就拉手出去了,很好玩,我也觉得很开心。”(②)

第三,幼儿教育应基于理想与信念,以充满积极向上的职业态度去丰富幼儿美好的童年世界,彰显个体生命的特质。面对挫折与阻碍,保持乐观态度,潜心治教。

“很多时候,我重复着每天的工作,其实我想过改行,我也想过‘躺平’,后来我又坚持了下来,可能因为我喜欢幼儿吧,每天跟他们在一块,挺幸福的。”(⑦)

“我从未想过不做幼师了,我觉得这个职业特别适合我,每天我都嘻嘻哈哈的,很快乐,很幸福,是的,我有信仰,我要做一个受人尊敬、受幼儿爱戴的老师,我觉得我能做到。”(⑧)

2. 工作价值

工作价值是个人情感体验的最直接动因,每一位受访者均提到自己所感受到的自我价值,这是职业承诺最重要的内驱力,高自我价值感的获得可以使个体在精神上得到满足,在情感体验上得到愉悦,以此建立职业认同感。

第一,工作价值的感受来源于自身专业能力的提高,表现在专业学习、日常训练、进修培训、管理导向等方面。

“我最初面临的最大困难是怎样把学校学到的‘书本’知识转化到实际教学中,一开始手忙脚乱的,出了很多岔子,还好我们幼儿园对我们这群新手教师是有严格的管理培训‘手段’(记录时更改为“措施”),再加上自己多看多学,现在我的专业能力提升很快,去年我是我们园的先进个人。”(③)

第二,工作价值感源自于家长认可与行业的需求。

“幼儿喜欢我,家长逐渐重视我们男幼师,非常认可我们的工作,在如今那么缺少男幼师的情况下,我觉得我能坚持,而且现在社会风气比较偏向于我们这个群体,我很有成就感。”(①)

“你不觉得我这个职业挺好的吗?现在男幼师这么少,但是幼儿园的男学生可不少啊,很多家长认可我们是因为我们给男幼儿带来了男性应该学习的气质,比如,阳刚、果敢,这些女老师没办法完成。”(⑥)

第三,工作价值感还得益于自身性别优势,即部分研究者认为男幼师在幼儿园担任的“父亲”角色,这种明显性别隔离造成的正向影响是

男幼师职业的优势之一。男幼师职业承诺的建立潜隐着伦理的诉求,其中不乏性别角色与定位的职业伦理观念的引导,变换不同角色,细化伦理规则,也是其能切身感受到幼儿、家长以及幼儿园需要的情感体验,可以提升男幼师工作价值。

“我们班的小C是单亲家庭,由母亲抚养,第一次看到我时他是怯生生的,他母亲跟我讲过他家的情况,既希望我能平等对待,又希望对小C特殊关照,我其实很理解这种想法,那么在日常活动中,尤其是在一些体能运动时,我都以父亲的角色来对待小朋友们,当然是对所有人,小C也能感受到。”(⑧)

3. 自我效能

自我效能其实质是检验男幼师能否完成此项工作的判断,表现为对自身能力的自信程度,自我效能的核心思想是个体认知形成的对自我行为能力的预期会影响其行为的选择及投入意愿的大小^[11]。自我效能影响个体的行为决策和努力创新程度^[12],在此论调下,强烈的自我效能驱使男幼师发挥其普遍积极的性格,更多地了解幼儿发展,教学水平不断提升,获得丰厚的教学成果。

第一,男幼师通过直接经历获得成功,从荣誉感的获得与个人魅力的提升来增加自己对成功的亲身体验,以此产生职业满足感。

“我带的大班在市里面的一个舞蹈比赛中获得了一等奖,家长都向我表示祝贺,园里也给了我奖励,这是我工作以来获得的第一个荣誉,我的干劲十足啊,今年如果还有类似的比赛我争取再拿个奖回来。”(③)

第二,男幼师在日常教学过程中,通过幼儿的成长与进步间接获得自我效能感,在师幼互动中,他们着力于对幼儿成长的期盼,欣喜于幼儿在成长过程中的进步,在师幼互动关系中提升情感体验。

“我最大的收获是发现了通过引导,幼儿可以创造无限的可能,他们太棒了,有时候你觉得不太可能的事情往往他们就能做出来,给你一个大惊喜,他们一直在进步着,当然也促使着我跟上他们的想法与步伐。”(⑤)

第三,往往外界的支持与鼓励,以及他人的

教导都可以促进男幼师自我效能感的增加,尤其是在相同领域有威望、具有较高社会地位的人,通过外部言语与宣传的力量,给予男幼师积极的心理感受,使其不断体悟教学带来的情感愉悦。

“园长经常说我是我们园的‘能力者’,很多女同事不能做的事非我莫属,这种被需要的感觉挺好的,当然在这种被需要中,我的教学能力和沟通能力得到了极大的提高,自我感觉良好。”(④)

(二) 社会支持——职业承诺的外部保障

社会支持是职业承诺的外部保障,在本研究中包含生活质量、工作环境与职业前景三个要素。具体表现为:生活质量是一切外在行为的物质基础与前提,没有良好的生活质量做保证,往往会造成工作倦怠与无力感,即使个体精神层面极度饱满,也容易对工作产生“不满意”。工作环境则从场域层面为男幼师的“坚守”提供了物质环境空间、心理交往空间^[13]等方面的保障,同时从时间消耗与经济成本等社会环境影响方面进一步消除离职意愿。职业前景是在社会支持下为男幼师勾勒的可预见的未来,是不断为男幼师构筑职业保障与职业前途的重要展现。

1. 生活质量

有研究表明43.8%的幼师每日工作在8小时以上^[14],男幼师工作时间更长,任务更加繁琐。与繁重且高强度的工作任务形成鲜明对比的是相关待遇的落实,几乎每位受访者在谈论“离职原因”或“现存困难”时都提到了生活质量层面的因素(在笔者与受访者的进一步沟通中得知,此处所说的“生活质量”是特指个体的薪酬待遇或生活水平),明确表达了希望提高现有生活质量的诉求,呈现出男幼师对于生活质量的美好期许与现有生活质量不满意的矛盾。

“我最开始参加工作的时候,是动过离职念头的,这工资也太低了,我以前的高中同学在其他行业薪酬是我的好几倍,工资低的仅够温饱吧。虽然也有少量的男幼师补贴,就是基本生活能够得到保障吧。”(⑦)

“我在的是私立幼儿园,工资相对高一点,不过我现在还是单身,我想等到成家之后,这些工资应该是不够的。另外我们这边没有编制,听说公办园也很多是没有编制的。”(③)

“生活压力挺大的,上有老,下有小,努力吧,好在工作比较稳定。”(⑤)

尽管当前涉及男幼师生活质量保障的相关文件已经在国家层面得以制定,例如,《“十四五”学前教育发展提升行动计划》^[15]中明确提出确保“幼儿教师工资待遇保障政策,统筹工资收入政策、经费支出渠道,确保教师工资及时足额发放、同工同酬”。但是政策完全覆盖所有地区,并落实到每个幼师个体仍然需要较长的一段路要走。男幼师需要满足基本的生存需要,从生活质量层面降低其离职意愿,才能保证该群体有精力投入到工作中来,幼师行业也将更有吸引力。

2. 工作环境

男幼师工作环境不单局限于幼儿园所处的一小块区域,既包括办公的地方,还有所在园所的人文环境、物质环境,也包括在校外的社会环境等^[16]。本文所述工作环境正是“物质环境”、“心理交往”环境与“社会环境”的有机结合。访谈过程中,在进一步讨论“离职”与“坚守”相关的问题时,受访者表现出对工作环境的相对满意与仍有诉求的矛盾。

第一,比较满意于幼儿园工作环境现状,他们从“心理交往”层面在幼儿园精神环境与园所氛围内表现出较高的满意度,尤其在与管理者、同事、家长、幼儿的人际交往过程中产生的集体归属感强烈。

“可能一开始都有离职的想法,我也有的,工资低,压力大,事情多。后来我们原来的老园长经常跟我聊天,也让其他老师帮我调整心态,同事之间相处特别融洽,之后我也用心去做了,现在不是做的好好的嘛,而且我与家长的沟通很通畅,这种工作环境一旦适应还是挺喜欢的。”(⑥)

第二,他们对于当前幼儿园物质环境,包含日常工作任务、规章制度、工作方式、物质条件等方面表达了不同的意见,也提出了相应的诉求。

“幼师任务相对比较繁杂,这就是它的工作性质,我在实习时就很清楚。但是,我觉得当前幼儿园工作中(访谈对象所在的幼儿园)让人不能接受的是需要应付太多的领导检查,平常的教研活动也有点形同虚设,不关注重点,我希望我们幼儿园能做出改革,提升硬件、强化软件,给我们更多支持与发展空间。”(③)

第三,一个幼儿园的物质环境和精神环境都是个体职业适应过程中的必要保障^[17],与此具有同等地位的是社会环境因素的介入,包含来自于家庭与社会两个方面约束的综合考量。一方面,家庭对于个体工作支持力度大的男幼师离职概率较低,同时,个体工作能够为家庭带来丰厚回报的男幼师离职率也低。例如,子女的就近入学、便利的通勤条件等都是男幼师能够留职的重要考量因素。

“我家小孩刚刚上幼儿园,就在我旁边教室的小班,因为我了解这所幼儿园也知道这里面的老师的教学水平,所以我很放心,而且来回接送也方便,如果没有这份工作,影响是不是也挺大的?现在对象也不说让我辞职了。”(⑦)

另一方面,部分男幼师的“坚守”受制于当前社会规范、社会期望的制约,认为离开现有职业会损失已经得到的利益或者更难找到适合自己的工作,即个体经过对职业或专业的投入以及对社会规范的内化过程,强化了自身不愿意变更当前职业的程度^[17]。

“其实我有一次已经把离职报告都写好了,思考再三之后我也没有交给园长,我觉得大家对我挺好的,就这样离开有点不负责任,后来我也想了想,我的专业是这个,其他行业也不适合我。对,就这一次离职的想法。”(②)

3. 职业前景

在谈论“职业选择”和“职业规划”时,每位受访者都提到了当前的制度保障,他们认为男幼师这个职业前景是光明的,但前提是国家要重视,制度要有所保障。

“二胎政策不是已经落地了嘛?以后幼儿园的数量肯定会继续增加,那对于幼师的需求也会激增,相信对于幼师的保障政策都将逐步完善。”(⑦)

“我觉得男幼师还是香饽饽,国家这样大力支持男幼师,还有免费男幼师这一政策持续进行,以后男幼师和女幼师一样,都会普及开来,我很期待。”(④)

2022年为促进学前教育高质量发展,教育部依据中共中央、国务院《关于学前教育深化改革规范发展的若干意见》等文件印发《幼儿园保育教育质量评估指南》^[18]中提出“采取有效措施激

励教师爱岗敬业”,明晰了学前教育的发展方向,也为男幼师的职业发展提供了制度保障。

诚然,国家重视与社会支持可以促进男幼师职业快速发展,然而,同样重要的还有男幼师群体自身层面的规划与提升,用热爱消解社会偏见,用努力打破性别壁垒,用专业书写职业尊严,只有个体自我情感的体验正向发展,才能促使其更积极地投身到工作中。

“我始终认为个人的选择要和国家的政策融为一体,个人的前途也与国家的政策息息相关。我越来越觉得男幼师的春天更近了,如果自己不能把握住,可能就会被这个行业抛弃,自己待着也没有尊严。”(⑧)

(三)教育情怀——职业承诺的意识自觉

教育情怀是职业承诺形成的意识自觉,在本研究中表现为男幼师在职期间认可自我身份价值、正视自我尊严内建,并形成德性主体自觉意识。

1. 身份认知

具有教育情怀的男幼师在职业坚守中主动摒弃掉社会偏见带来的压力体验,基于其身份认同对幼儿、家庭、园所及社会作出教育性回应,是个体在自我清晰认知基础之上,于心理、情感层面和职业规则产生了一致性,并逐渐构建与之趋同的行为模式。身份认同的建构过程不是对职业的妥协,而是带有精神愉悦、情感认同与职业担当的生命价值体现。

“我觉得做幼儿教师最大的困难恰恰是人们都认为的‘这就是看看孩子嘛’的误区,哪有那么简单。我是一名教师,在幼儿园我的另一个身份是家长,我有我的职责与操守,怎样让孩子健康、快乐成长是最大、最困难的事。”(②)

“刚入职时,我们园组织过一次宣誓活动我记忆犹新:‘教师,我选择的崇高职业……从这一刻起,我决定无条件地爱孩子’。做一名合格的幼儿教师最应该的不就是应该认识到自己的教师身份,做教师应该做的事,教书育人,做好孩子们的引路人吗?”(④)

2. 德性自觉

具有教育情怀的男幼师蕴含广泛认知视域下合格教师的基本品德,称之为教师的德性,师德使之成为一名好教师并能够出色尽到教师的

义务,建立对教育事业关切和喜爱的持久而坚韧的情感^[19],并因投身教育而进入一种美好的生活状态。做出职业承诺的男幼师正是基于德性自觉,完成关于教育道德感与理智感的有机中和,是立德树人理念下遵守的社会规范与行为规则的融合表达。

“可能这样说显得不是那么真实,但是这是我真实的想法,我的职业规划要做一名师德高尚、受人尊敬、学生爱戴、家长认可的好老师,我的一生都会忠诚于我热爱的幼教事业,这是我奋斗的目标”(⑧)

职业承诺从某种程度上来看是男幼师基于对教育的理解、热爱、忠诚和信念,产生的主观上的从教意愿^[20]。一般来说,在繁杂的幼儿工作中,男幼师职业认同感与满意度均有所迟缓,而正是教育情怀的内生机制支撑其乐意坚守,并作出承诺。

四、教育启示

综合分析,男幼师职业承诺形成的因素主要体现在“情感体验”“社会支持”“教育情怀”三个方面,三者互为关联。情感体验是个体享受职业稳定发展的正向表达,积极的情感体验是男幼师做出职业承诺的内驱与前提;社会支持为男幼师职业的良好发展提供物质条件与政策保障,也促进男幼师教育情感的愉悦体验;教育情怀是在社会支持与情感体验互为融通建立中介通道之后的意识自觉,直接促使男幼师做出职业承诺,并能持续坚守在教育事业的前线。

鉴于此,本文提出“内外联动,情怀浸润”措施,在个体积极心理构成与外部社会因素的有机结合基础上,推进师德情怀建设,浸润铸魂,有效促进职业承诺的形成。

(一)个体心理建设——男幼师职业承诺的内在养成

从男幼师自身出发,探索个体心理建设途径,激发该群体的工作源动力,提升敬业精神,由内而外地促进职业承诺形成。

第一,男幼师应该正视自身心理潜能与性格特征,面对日常工作要时刻保持积极乐观的工作态度。由于幼教工作面对的人群特殊,每天生活在欢乐活泼的氛围中,但是也要每天经历繁杂的

保教工作,因此,男幼师既要时刻保持童趣,真正融入到幼儿群体世界中去,也要对工作、对生活充满期盼,面对挫折要勇于克服,不断学习提高自身专业素养,增强自我效能感。

第二,男幼师应主动去理解儿童,应学会使用儿童发展理论、儿童所处具体情境、自己与儿童共有的人性等理解依据来理解儿童^[21],从儿童立场出发,从儿童的角度去看待问题,解决问题。

第三,男幼师个体心理建设还应从注重沟通、认真反思两个方面进行。主动与同事建立沟通关系,取得同事的信任,可以增强自信与希望,而经常保持反思则可以从挫折中吸取教训,从成功中提取经验,增强自身韧性^[22]。

第四,男幼师应建立持续学习的良好品质,多参加业务培训与技能学习,熟练掌握幼师专业能力,多方面提升专业核心素养,构筑专业自尊,发挥职业优势,进一步提升自我效能水平,完善个体心理建设。

(二) 社会支持构筑——男幼师职业承诺的外部塑造

1. 园所平台建设

现有政策与环境下,幼儿园无法在较短时间扩大男幼师招聘数量,但是园所仍然可以采取多种方式使男幼师形成职业承诺,从而达到最大化的职业留守意愿。

第一,改善园区自然环境与人文环境,营造优美的工作氛围,持续开展园区人文生态建设,聚焦于育人文化筑造,突出人文关怀的教育与职业理念,关注男幼师思想动态、行为举止,建立有效的沟通机制,了解男幼师的所想所需,致力于“有温度”的园所文化建设;第二,开拓男幼师发展空间,克服唯论文、唯课题的职称评定倾向,为男幼师提供良好的工作条件与发展平台,建立透明、多元的晋升通道,让男幼师能够看到自己的发展空间,调整工作状态,从外部提高男幼师的工作积极性;第三,健全奖励制度,优化激励制度,通过大赛、演出、教学、活动组织等多种形式的开展,设置广泛的表彰形式,激励男幼师积极进步,激励男幼师爱岗敬业;第四,不间断进行男幼师培训,建立“帮扶制度”,促进男幼师快速成长,开辟进修绿色通道,提升男幼师专业水平。第五,要挖掘男幼师个人内在的心理优势与良好

的心理特质,对男幼师进行心理资本微干预^[23],引导男幼师进行正确的心理建设,在自我认知、自我反思、压力管理、情绪管理、韧性训练中提升他们处理心理问题的能力^[24],使其构建积极期望,树立信心。管理者的鼓励、帮助、关注、激发等行为都可以激发男幼师潜在的正向能力。

2. 政府制度保障

薪酬待遇是影响男幼师职业承诺形成的主要因素之一,即使现在国家正在大力扶持以及地方正在开展多种激励措施,但是相较于其他行业,甚至与教育行业其他层次的教师相比,幼师的薪酬待遇仍然属于中等偏下,这涉及到政策制度、办园性质、地域经济等多重层面的关系,无法一蹴而就。

聚焦男幼师群体,仍然作为养家糊口的主体,被社会赋予较多的责任与担当,压力与微薄薪酬之间的矛盾迫使较多的男幼师脱离教师行业,或者尝试发展多种副业保证生活质量,以至于影响正常工作的进行,忽视幼儿教育的质量。基于此,应从岗位设置、考核评价、职称评审、绩效工资分配^[25]等多种层面给予男幼师更多的就业扶持与政策激励,以此推动该群体职业承诺的形成。第一,加强教育立法,在制度层面明确学前教育的性质与地位,多渠道增加学前教育资源建设,落实男幼师的定向培养、在职培训与待遇保障,切实解决编制和薪酬问题;第二,从政策层面将学前教育纳入义务教育阶段,加大财政投入,提高幼师地位,不低于中小学阶段教师,也不低于本地区事业单位待遇标准,从根本上解决生活质量问题,提升男幼师职业承诺的动力;第三,政府牵头建立跨部门的幼儿教育管理组织,可以由“高校—幼儿园—教育部门—男幼师联盟(共同体)”联合参与,既为男幼师提供政策保障也对男幼师实施教育评价与监督。

3. 社会观念营造

多数男幼师对自己的社会地位持不满意态度,他们认为自己没有得到应有的尊重与认可。社会层面的大众思想仍然停留在男幼师就是“男保姆”“男阿姨”之类的落后观念,没有与教育工作者建立对等关系,社会的偏见影响着家庭与个人的抉择。而趋好的社会与职业发展环境对男幼师坚守产生积极影响^[26]。因此,消除关于男幼

师的负面偏见,摆脱男幼师职业刻板印象,逐步提高男幼师的职业地位与声望需要从社会观念的扭转开始。

第一,社会媒体广泛关注,记录男幼师真实生活,突出其职业优势与工作倾向报道,引导职业正向性宣传,借助网络、报纸、自媒体等手段提高男幼师的社会地位与知名度。开动舆论机器,加强正确引导,凝炼共识,为增加男教师积极造势^[27],提高男幼师工作积极性;第二,新建、扩大男幼师联盟、组织、团体的数量,改革内部运行机制,提高男幼师职业认同度与归属感,并联合有关部门开展男幼师职业评价与监督,既促进男幼师群体的力量提升,扩大影响范围,又从质量上进行严格把关,正向引导男幼师的社会期待;第三,幼儿园牵头开发行业经典案例,对接高校等教育类机构进行学术交流,在各区域定期开展学前教育宣传月活动,进行特色案例分享,进一步提升男幼师社会地位,扩大男幼师职业影响力;第四,深化家长与男幼师之间的交往体验,消除家长传统观念内的性别偏见,推动家园双方的信任与接纳,提升家长对男幼师的信任感与满意度,不断促进家庭层面对男幼师的支持,家、园双边认可与满意推动着男幼师职业承诺的生成。

当社会大众越来越意识到男幼师在学前教育领域内对幼儿各个方面的促进作用时,对男幼师的包容感、期待感、崇敬感将会持续建立,而这个传统认知里女性的职业领域将会重新建构,令人期待。

(三)教育情怀浸润——男幼师职业承诺的核心建构

第一,政策引领。完善的政策保障体系建立可以有效的推动男幼师教育情怀的形成。一方面,国家层面制定师德规范相关文件,下级各部门畅通运行通道,层层把关,严格落实,保证文件的有效落地;另一方面,架构相应的教育督导机制,实施常态化评价措施,大力推动教师职业道德建设的规范发展,让包含男幼师在内的所有教师意识到教师职业的责任重大与使命光荣,自觉塑造“身正为范”的师德品质。

第二,专业厚植。提升专业信心,厚植专业情感。男幼师在工作期间应主动参与园所组织的各类专业培训、研讨与交流,确保自身能够立

足理论学习,建构专业认知,深入实践创造,厚植专业情怀。伴随长期的专业发展,教师情怀教育与教师专业发展相融合,综合素质与育人水准相向而生,彰显出“学高为师”的内在价值。

第三,榜样塑造。《论语·里仁》有云“见贤思齐焉”,意为见到品行比自己好且才华比自己高的人要以之为榜样。“道德教育不能只灌溉‘美丽动听的言语和准则’,还必须通过榜样的带动才能实现”,正所谓榜样的力量是无穷的。一方面政府与园所应联合推出具有引领意义的先进典型人物,以此“唤醒”群体潜隐的道德感,激励群体的进取心;另一方面,男幼师应主动寻找身边的模范教师,以此为榜样,争创优秀。

第四,身份认同。教学是教师最重要的任务,同时也是一种显著道德行动^[28]。男幼师应明确教书育人的职业属性,通过教学的实践引领,使教育境界不断提升,教育信念持续涵养。当男幼师对自己的身份与职业有了深刻的认同,才能树立忠诚教育事业的情怀,萌发坚定教育的情感理想,不断践行生命价值体验,产生矢志不渝的教育信仰,最终促使职业承诺的形成。

[参考文献]

- [1] 中华人民共和国教育部.转《中国教育报》:招聘男幼师何时不再难[EB/OL].http://www.moe.gov.cn/jyb_xwfb/s5984/201511/t20151103_217236.html.
- [2] 刘海,何海波.幼儿园男教师生涯发展的扎根研究[J].教育理论与实践,2021,41(2):40-42.
- [3] BLAU G J.The measurement and prediction of career commitment [J].Journal of Occupational & Organization Psychology,2011,58(4):277-288.
- [4] 康晓霞.幼儿教师职业承诺的发展特点[J].学前教育研究,2008(9):39-42.
- [5] 王颖,杨梦遥,王笑宇.公务员职业承诺及形成过程研究[J].科研管理,2021,42(6):194-201.
- [6] 曹斌.教师组织承诺和职业承诺的现状 & 影响因素研究[D].长春:东北师范大学,2010.
- [7] 龙立荣,方俐洛,凌文轻,等.职业承诺的理论与测量[J].心理科学动态,2000(4):39-45.
- [8] 陈向明.质的研究方法与社会科学研究[M].北京:教育科学出版社,2000.
- [9] 钮文英.质性研究方法 & 论文写作(二版)[M].台北:双叶书廊有限公司,2017.
- [10] 凯西·卡麦滋.建构扎根理论:质性研究实践指南[M].

- 边国英,译.重庆:重庆大学出版社,2017.
- [11] Weimer A A, Dowds S J P, Fabricius W V, et al. Development of Constructivist Theory of Mind from Middle Childhood to Early Adulthood and Its Relation to Social Cognition and Behavior[J]. *Journal of Experimental Child Psychology*, 2017, 154:28-45.
- [12] Dobrow S R, Tosti-Kharas. Listen to Your Heart? Calling and Receptivity to Career Advice[J]. *Journal of Career Assessment*, 2012, 20(3):264-280.
- [13] 张愉敏,席小莉,秦治琳.布迪厄“场域—惯习”视角下幼儿教师身份构建[J]. *陕西学前师范学院学报*, 2021, 37(8):97-102.
- [14] 程丽,张红梅,伍香平,等.幼儿教师心理资本对职业承诺的影响:有调节的中介效应[J]. *教师教育研究*, 2020, 32(4):87-95.
- [15] 教育部等九部门.印发《“十四五”学前教育发展提升行动计划》和《“十四五”县域普通高中发展提升行动计划》的通知[EB/OL].http://www.moe.gov.cn/srcsite/A06/s7053/202112/t20211216_587718.html.
- [16] 曲中林,杨小秋.论教师工作环境权[J]. *大学教育科学*, 2018(4):58-64.
- [17] 张琴秀,李彩艳.基于扎根理论的公办幼儿园非在编教师职业适应影响因素研究[J]. *陕西学前师范学院学报*, 2021, 37(12):66-75.
- [18] 中华人民共和国教育部.关于印发《幼儿园保育教育质量评估指南》的通知[EB/OL].http://www.moe.gov.cn/srcsite/A06/s3327/202202/t20220214_599198.html.
- [19] 陈太忠,皮武.教育情怀:基于“需要—满足”框架的阐释与生成[J]. *教育理论与实践*, 2021, 41(19):16-20.
- [20] 刘炎欣,王向东.论教育情怀的生成机制和升华路径——基于文化存在论教育学的视角分析[J]. *中国人民大学教育学报*, 2018(2):130-142.
- [21] 赵南.教师理解儿童的依据与层次[J]. *学前教育研究*, 2021(10):1-10.
- [22] 田仕芹,王玉文,李兴昌.高校科研型教师心理资本与主观幸福感、科研绩效关系的调查研究[J]. *数学的实践与认识*, 2015, 45(8):30-36.
- [23] 谭贡霞,张允蚌,唐宏.地方院校教师心理资本现状与开发探索[J]. *体育科技*, 2014, 35(6):97-100.
- [24] 赵辉.试论高校教师心理资本的分析和开发[J]. *学校党建与思想教育*, 2014, 35(18):81-82.
- [25] 邵建东,徐珍珍.现代职教体系下高职师资队伍建设的诉求、问题与路径[J]. *中国高教研究*, 2016(3):100-103.
- [26] 黄珊,刘雅丽,李音.缘何留下:男幼师坚守动因研究[J]. *陕西学前师范学院学报*, 2021, 37(11):102-108.
- [27] 徐燕萍,龚郑勇.公费男幼师培养项目存废:问题、分析及建议[J]. *教育理论与实践*, 2021, 41(17):28-31.
- [28] Hansen D T. *Exploring the moral heart of teaching* [M]. New York: Teachers College Press, 2001.

[责任编辑 王亚婷]