

■ 学前教育管理

编制对幼儿园教师专业发展的关系调节效应分析

—— 一个被调节的链式中介模型

方建华¹, 李 兰²

(1. 石河子大学师范学院, 新疆石河子 832000; 2. 昌吉学院教育科学学院, 新疆昌吉 831100)

摘要:为探讨园所管理、家人支持、同事关系及编制对幼儿教师专业发展的影响,构建一个被调节的链式中介模型,以 348 名幼儿教师为对象进行调查。结果发现:1) 园所管理、家人支持、同事关系和专业发展之间存在显著正相关;2) 园所管理能直接影响幼儿教师的专业发展;3) 家人支持和同事关系在园所管理与幼儿教师专业发展的关系中的单独中介作用和链式中介作用均显著;4) 编制能调节家人支持和同事关系在园所管理与专业发展之间的链式中介作用。研究结果:提供良好的社会支持可以使幼儿教师正视编制对其专业发展的影响,是促进幼儿教师专业发展的应然走向。

关键词:教师专业发展;园所管理;家人支持;同事关系;编制

中图分类号: G615

文献标识码: A

文章编号: 2095-770X(2022)12-0085-09

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

doi: 10.11995/j.issn.2095-770X.2022.12.011

An Analysis of the Relational Moderating Effect of Authorized Strength on Kindergarten Teachers' Professional Development

—A Moderated Chain Mediation Model

FANG Jian-hua¹, LI Lan²

(1. Normal College, Shihezi University, Shihezi 832000; 2. College of Education Science, Changji College, Changji 831100)

Abstract: In order to explore the influence of kindergarten management, family support, colleague relationship and establishment on preschool teachers' professional development, a moderated chain mediation model was constructed and 348 preschool teachers were investigated. The results showed that: 1) There were significant positive correlations among park management, family support, colleague relationship and professional development; 2) Kindergarten management can directly affect the professional development of preschool teachers; 3) Family support and colleague relationship had significant single and chain mediating effects on the relationship between kindergarten management and preschool teachers' professional development; 4) Authorized Strength can moderate the chain mediating effect of family support and colleague relationship between park management and professional development. The results show that providing good social support can make preschool teachers face up to the impact of establishment on their professional development, which is the appropriate trend to promote preschool teachers' professional development.

Keywords: Teachers' Professional Development; Park management; Family support; Colleague relationship; Authorized Strength

一、问题提出

随着教师教育改革的推进,人们希望教师通

过专业发展提升自身素质,从而为学生的学习准备高素质的教师,促进学生发展^[1]。教师专业发展指在教师本位中,教师作为一名专业人员在知

收稿日期: 2022-09-24; 修回日期: 2022-09-29

基金项目: 国家社会科学基金一般项目(19BSH054)

作者简介: 方建华,女,湖北黄陂人,石河子大学师范学院教授,硕士生导师,主要研究方向: 幼儿园课程与游戏,学前教育基本理论; 李兰,女,贵州安顺人,昌吉学院教育科学学院教师,主要研究方向: 教师专业发展。

识技能、情感信念、态度期望等方面逐步发展的、连续的、伴随着工作进行、贯穿职业生涯的过程^[2-3]。学前教育是终身学习的开端,是国民教育体系的重要组成部分,是重要的社会公益事业。重视学前教育教师专业发展,对提升幼儿园教育质量、推动学前教育发展、保障幼儿健康成长具有重要的理论价值与实践意义^[4]。

已有关于幼儿教师专业发展的研究结果表明,幼儿教师的专业发展不仅需要教师通过自身的内省、自主、自为,主动构建“自我更新”的内部环境,同时也需要外界力量,即家庭、教师共同体、幼儿园三方面的支持^[5]。从幼儿园园所管理的角度看,僵化的管理制度使学校氛围成为教师专业发展的阻力因素,教师对园所的各项事务是否具有参与决策权,是教师专业自主权在学校场域中的一种重要体现^[6]。当幼儿园管理制度的制定与执行均由园长独裁,忽略教师的地位和感受,园所的人文关怀感较低时,教师会产生抗拒、抵触情绪^[7]。教师认为在类似不完善的学校管理制度体系中,自己只是一个没有感情、传递消息的工具人。因此,为使教师拥有发言权,增强教师工作积极性,幼儿园应建立以教师专业发展为导向的管理制度^{[5][8]}。此外,有研究者认为教师专业发展是一个高度个体化的学习过程,但它不是在真空中发生的,而是教师个体与情境交互作用的结果^[1]。在教师工作繁多与时间碎片的背景下,学校领导、同事与家人支持等社会支持对教师的学习至关重要^[9]。研究表明,家人支持对教师的学习投入具有显著的正向预测作用,一方面,家人支持不仅能为教师的学习提供时间上的保障,另一方面,家人支持伴随的期待会给教师带来一定的心理压力,也会推动教师将压力转化为动力,以主动学习来促进教师的专业发展^[9]。同事关系与合作不仅是学校发展与成功实施革新的重要基础,也是影响教师发展的重要因素^{[1][10]}。不过,目前研究者们并没有就同事关系的定义达成共识,仅从学术工作、人际交往及管理角度对同事关系进行了诠释,认为同事关系是激励不同职称和研究兴趣的教师通过合作追求共同学术目标的动力,是教师之间互相信任、关心、尊重并坦诚交流思想的关系,同时也包括权力分享和在讨论中协调一致进行决策等内容^[11]。良好的同事关系取决于共同目

的和相互尊重,教师在与同事建立良好关系的过程中获得专业发展^[12]。根据交换理论,在同一组织中,员工主观上感知同事之间的关爱和善意,会产生相互适应交换需要等行为,从而促进彼此在工作上的相互合作和支持,有助于员工做好本职工作^[11]。对教师而言,做好本职工作是教师获得专业发展的重要基础。有研究者将园所管理、家人支持、同事关系视为教师发展的部分社会支持因素^[13]。在对教师专业发展的重要意义中,社会支持被视为一种可以为教师群体共享与交流专业资源提供平台的“关系”,是教师通过角色转化适应教师职业的重要外在因素^[14]。教师获得的社会支持越多,对教师工作的适应程度就越好,这会增加教师对工作的热情度与满意度^[15-16]。根据工作使命感理论^[17],当教师身处管理民主化、同事关系融洽的工作环境中,获得较多支持(包括同事、家人等)的教师更能体悟到教师工作的责任感和意义感,对实现自身的工作使命、提高工作热情具有重要影响。

教师编制是国家进行教师资源配置的重要杠杆,是教师队伍建设的關鍵,事关教师生活、工作和职业发展等问题,具有绑定性和福利性两大特点,在我国特有的文化环境下也是一种身份的象征^[18]。因此,编制的加持,在某种程度上可以提升教师职业的吸引力,对稳定教师队伍和教育事业的发展有着重要意义。已有研究探索了编制对幼儿教师自主学习的影响,发现在编幼儿教师的自主学习得分显著高于没有编制的幼儿教师,而自主学习是教师专业发展的重要路径^[19]。由此可知,编制对幼儿教师的专业发展具有重要影响。

综上所述,园所管理、家人支持、同事关系等社会支持因素及编制都能对幼儿教师专业发展产生重要影响,但鲜有研究探讨园所管理、家人支持、同事关系、编制这四个变量对幼儿教师专业发展的内在作用机制。因此,为进一步明晰园所管理、家人支持、同事关系等社会支持因素及编制对幼儿教师专业发展的作用机制,本研究在以往研究的基础上,提出如下研究假设:1)园所管理、家人支持、同事关系和专业发展之间存在显著正相关;2)园所管理能直接预测幼儿教师的专业发展;3)家人支持和同事关系在园所管理影响教师专业发展的过程中起链式中介作用;4)编制能正

向预测幼儿教师的专业发展,且调节家人支持和同事关系在园所管理与专业发展之间的链式中介作用。尝试构建“园所管理→专业发展”的理论模型,如图 1 所示。

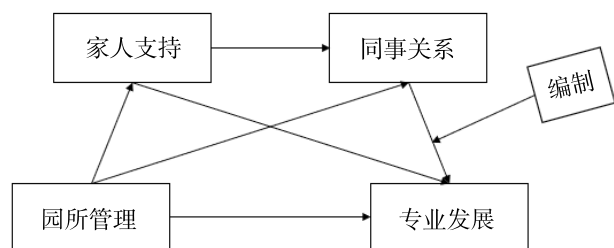


图 1 研究模型

二、研究方法

(一) 研究对象

以 M 县 9 个集团幼儿园的 348 名幼儿教师为研究对象发放问卷,有效回收问卷 348 份,有效回收率为 100%。受调查教师中,男教师 37 人,女教师 311 人,分别占总调查样本的 10.6%, 89.4%;年龄段以 25-30 岁为主,共 180 人,占总调查样本的 51.7%;样本数据中,大专学历教师人数为 224 人,占比 64.4%,本科学历教师人数为 108,占比 31.0%,研究生学历教师人数为 1 人,占比 0.3%,高中学历及以下教师人数为 15 人,占比 4.3%;104 名教师没有编制,占比 29.9%,有编制教师人数为 244,占比 70.1%。

(二) 研究工具

基于以往的研究结果,结合研究目的及所调查的幼儿园特点,编制了幼儿园教师职业发展状况调查问卷。调查问卷共分为两个部分:第一部分为幼儿教师的基本信息,主要目的是为了了解幼儿园的教师队伍结构,包括教师的性别、年龄、学历、专业、资格证持有情况等内容;第二部分是幼儿园教师职业发展状况调查,主要涉及园所管理、家人支持、同事关系及专业发展 4 个方面的内容,共 15 个题项,均为单选题。其中,园所管理方面,通过“教师可以自主参与幼儿园的管理”“幼儿园各项管理制度完善,做事情有据可依”“教师合理化建议或对策能得到尊重和采纳”“我认为幼儿园的领导专业性和能力强”共 4 个题项,测量幼儿园的规章制度等情况, KMO 值为 0.765;同事关系方面,通过“我满意工作中同事之间的人际关系”“我满意非工作时间同事之间的人际关系”“在工作中,我

和同事之间能够互帮互助”“在生活中,我和同事之间能够互帮互助”共 4 个题项,测量幼儿教师与周围同事之间的关系情况, KMO 值为 0.802;家人支持方面,共 3 个题项,测量幼儿教师的家人对其工作的理解和支持情况,具体为“我的父母理解、支持我的工作”“我的配偶(恋人)理解、支持我的工作”“我的其他家庭成员(兄弟姐妹、孩子等)理解、支持我的工作”, KMO 值为 0.917;专业发展方面,通过“我认为我有很多的晋升机会”“园领导重视对我的培养,并有针对性的培养规划”“幼儿园经常组织教师参加培训,帮助教师自我提升”“我认为我的工作有很好发展前途”共 4 个题项,测量幼儿教师对自身专业发展的认知、需求情况, KMO 值为 0.834。

问卷采用李克特五点计分方式,从“很不同意”“不太同意”“一般同意”“比较同意”“非常同意”分别赋值为“1 分”“2 分”“3 分”“4 分”“5 分”。每一个题的得分越高,表明幼儿园教师越赞同该题项的内容,反之,得分越低,则表明幼儿园教师越不赞同该题项的内容。该问卷的克隆巴赫 Alpha 值为 0.918,大于 0.7,表明该问卷信度较好,题目之间具有较强的内部一致性;KMO 值为 0.930,表明该问卷具有较好的效度。

(三) 共同方法偏差检验

为避免因为同样的数据来源或评分者、同样的测量环境、项目语境以及项目本身特征所造成的预测变量与效标变量之间人为的共变,采用 Harman 单因素检验法进行共同方法偏差检验。结果显示:首个因子解释的变异量为 36.75%,小于波得萨阔夫等人提出的 40% 的判断标准,没有出现单一因子解释绝大部分变异的现象^[20],这表明数据不存在严重的共同方法偏差问题,可以进行中介效应和调节效应检验。

(四) 数据统计

运用社会科学统计分析软件 SPSS25.0 对数据进行描述性统计和差异性分析处理。同时,运用 SPSS25.0 宏程序 PROCESS3.3 插件进行链式中介效应及被调节的链式中介效应检验。

三、研究结果与分析

(一) 描述性统计与相关分析

对各变量进行差异性检验:首先,以园所管理

为自变量,发现园所管理在家人支持 ($F=17.821$, $P<0.001$)、同事关系 ($F=23.886$, $P<0.001$)、专业发展 ($F=51.566$, $P<0.001$) 上存在显著差异;其次,分别以家人支持和同事关系为自变量,考察家人支持在同事关系和专业发展,以及同事关系在专业发展上的差异性,结果显示,家人支持在同事关系 ($F=28.550$, $P<0.001$) 和专业发展 ($F=32.093$, $P<0.001$) 存在显著差异,同事关系在专业发展 ($F=31.137$, $P<0.001$) 上的差异也是显著的;最后,以编制为自变量,发现编制在园所管理 ($t=0.820$, $P>0.05$)、家人支持 ($t=-0.060$, $P>0.05$)、同事关系 ($t=0.750$, $P>0.05$)、专业发展 ($t=0.842$, $P>0.05$) 上的差异性均不显著。且对各变量进行相关分析,结果见下表 1。

表 1 变量间的相关分析结果

项目	变量	M	SD	1	2	3	4	5
1	编制	0.70	0.458	—				
2	专业发展	4.137	0.911	-0.045	—			
3	园所管理	4.064	0.978	-0.044	0.830**	—		
4	家人支持	4.379	0.872	0.003	0.686**	0.585**	—	
5	同事关系	4.233	0.865	-0.040	0.725**	0.687**	0.642**	—

注 : $p<0.05$, ** $p<0.01$, *** $p<0.001$ 。

如上表可知除编制外,专业发展与园所管理 ($r=0.830$, $P<0.001$)、家人支持 ($r=0.686$, $P<0.001$)、同事关系 ($r=0.725$, $P<0.001$) 之间存在两两显著正相关关系,且园所管理与专业发展之间的相关性最强,意味着身处有着民主、积极管理模式中的幼儿园教师获得专业发展的可能性最大。变量相关性检验结果初步验证了本研究假设,

即园所管理、家人支持、同事关系对教师专业发展有正向预测作用,为后续检验分析提供有利基础。

(二) 中介效应检验

首先,家人支持和同事关系的简单中介检验。运用 SPSS25.0 宏程序 PROCESS 插件的模型 4 分别检验家人支持和同事关系在园所管理与专业发展之间的中介作用,结果如表 2 所示。

表 2 家人支持和同事关系的简单中介检验

	家人支持的中介检验								同事关系的中介检验							
	方程 1 (校标: 家人支持)				方程 2 (校标: 专业发展)				方程 1 (校标: 同事关系)				方程 2 (校标: 专业发展)			
	β	se	T	95%CI	β	se	t	95%CI	β	se	t	95%CI	β	se	t	95%CI
园所管理	0.58	0.04	13.41***	[0.49, 0.67]	0.65	0.03	19.66***	[0.58, 0.72]	0.68	0.04	17.58***	[0.61, 0.76]	0.63	0.04	16.48***	[0.55, 0.70]
家人支持					0.31	0.03	9.21***	[0.24, 0.37]								
同事关系													0.29	0.04	7.66***	[0.22, 0.37]
R 方	0.34				0.75				0.47				0.73			
F	179.87***				519.35***				309.10***				477.23***			

注 : $p<0.05$, ** $p<0.01$, *** $p<0.001$ 。

表 2 呈现的简单中介效应检验结果表明,园所管理能够显著预测教师专业发展 ($P<0.05$),同时,园所管理和家人支持及园所管理和同事关系均能够显著预测专业发展。在“园所管理→家人支持→专业发展”的影响路径中,园所管理的直接效应值为 0.65, $t=19.66$, $P<0.001$,直接效应占总效应 (0.830) 的 78.56%。Bootstrap 检验显示,间接效应值为 0.178, SE 为 0.036, 95% 置

信区间为 [0.116, 0.256],置信区间不包括 0,这表明家人支持在园所管理与专业发展之间的中介效应显著,且间接效应占总效应的 21.44%。在“园所管理→同事关系→专业发展”的影响路径中,园所管理的直接效应值为 0.63, $t=16.486$, $P<0.001$,直接效应占总效应 (0.830) 的 75.78%。Bootstrap 检验显示,间接效应值为 0.201, SE 为 0.040, 95% 置信区间为 [0.127, 0.284],置信区

间不包括 0, 这表明同事关系在园所管理与专业发展之间的中介效应显著, 且间接效应占总效应的 24.22%。

其次, 家人支持和同事关系的链式中介检验。本研究运用 SPSS25.0 宏程序 PROCESS 插件的模型 6, 采用 Bootstrap 方法重复抽样 5000 次构建 95% 的偏差校正置信区间检验家人支持和同事关系的链式中介效应。表 3 呈现的链式中介效应检验结果及表 4 呈现的链式中介效应值与效果量显示: 园所管理能够显著预测教师专业发展 ($\beta=0.56$, $t=15.18$, $P<0.001$); 同时, 园所管理、家人支持和同事关系能够显著预测教师专业发展。在“园所管理→家人支持→同事关系→专

业发展”的作用路径中, 园所管理的直接效应值为 0.56, 直接效应占总效应的 68.07%。家人支持 ($\beta=0.24$, $t=6.76$, $P<0.001$) 和同事关系 ($\beta=0.18$, $t=4.68$, $P<0.001$) 的中介作用显著, 95% 的置信区间分别为 [0.075, 0.213] 和 [0.035, 0.153], 均不包括 0。其中, 家人支持路径的间接效应值为 0.139, 效应占比为 52.45%, 同事关系路径的间接效应值为 0.087, 效应占比为 32.83%。同时, 家人支持和同事关系的链式中介作用也显著, 95% 的置信区间分别为 [0.075, 0.213], 也不包括 0, 这表明家人支持和同事关系在园所管理与专业发展之间起链式中介作用, 且家人支持和同事关系的路径间接效应值为 0.039, 间接效应占比为 14.72%。

表 3 链式中介效应检验

	方程 1 (校标: 家人支持)				方程 2 (校标: 同事关系)				方程 3 (校标: 个人发展)			
	B	se	t	95%CI	B	se	t	95%CI	B	Se	t	95%CI
园所管理	0.59	0.04	13.41**	[0.49, 0.67]	0.47	0.04	10.74**	[0.39, 0.56]	0.56	0.04	15.18**	[0.49, 0.64]
家人支持					0.37	0.04	8.29**	[0.28, 0.45]	0.24	0.04	6.76**	[0.17, 0.31]
同事关系									0.18	0.04	4.68**	[0.11, 0.27]
R 方			0.34				0.56				0.77	
F			179.87**				219.28**				374.53**	

注: * $p<0.05$, ** $p<0.01$, *** $p<0.001$ 。

表 4 链式中介效应值与效果量

中介路径	效应值	效果量	中介效应所占比例	95% 置信区间	
				上限	下限
直接效应	0.565				
家人支持	$0.585 \times 0.238=0.139$	$0.139/0.83=0.167$	$0.139/0.265=52.45\%$	0.075	0.213
同事关系	$0.473 \times 0.184=0.087$	$0.087/0.83=0.105$	$0.087/0.265=32.83\%$	0.035	0.153
中介效应	$0.585 \times 0.365 \times 0.184=0.039$	$0.039/0.83=0.047$	$0.039/0.265=14.72\%$	0.014	0.075
总中介效应	$0.139+0.087 + 0.039=0.265$				
总效应	$0.565 + 0.265=0.83$				

注: * $p<0.05$, ** $p<0.01$, *** $p<0.001$ 。

(三) 调节效应检验

首先, 本研究采用层次回归模型检验编制在同事关系与教师专业发展之间的调节效应。为减少多重共线性对数据结果的干扰, 研究先对各变量进行标准化处理, 后将专业发展设为因变量, 将同事关系和编制放入模型, 最后, 将同事关系×编制的交互项放入模型, 结果显示: 同事关系和编制的交互项与教师专业发展 ($\beta=-0.156$, $P<0.05$) 负相关, 表明编制负向调节同事关系与教师专业

发展之间的关系。为了更直观、清晰地显示调节效果, 本研究进一步进行简单斜率分析, 如图 2 所示, 对于无编制的教师而言, 良好的同事关系对其专业发展影响较大; 而对于有编制的教师来说, 同事关系对其专业发展的影响较小。

其次, 本研究采用 SPSS25.0 宏程序 PROCESS 插件的模型 87 审视有调节的中介效应大小。根据表 5 结果可知, 在“园所管理→家人支持→同事关系→专业发展”的作用路径中, 无编制的链式

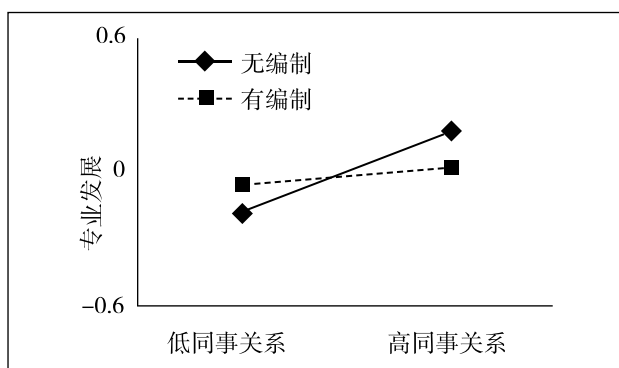


图2 调节效应分析

中介效应为 0.0302, 95% 的置信区间为 [0.0061, 0.0662], 不包含 0, 链式中介效应显著; 有编制的链式中介效应为 0.0605, 95% 的置信区间为 [0.0287, 0.1038], 不包含 0, 链式中介效应显著, 同时, 有无编制的类别下, 链式中介效应的差值也达到显著水平, $\beta = 0.0303$, 95% 的置信区间为 [-0.0603, -0.0058], 不包含 0, 表明编制会影响园所管理对专业发展的路径, 有编制比没有编制的链式中介效应更强。也就是说, 编制能够通过强化园所管理对专业发展的积极作用, 进而调节家人支持和同事关系在园所管理与专业发展之间的链式中介作用。

表5 被调节的链式中介效应检验结果

调节变量	间接效应	95% 的置信区间	
		上限	下限
无编制	0.0302	0.0061	0.0662
有编制	0.0605	0.0287	0.1038
差异	0.0303	-0.0603	-0.0058

通过模型 87 检验的有调节的链式中介结果表明, 家人支持和同事关系在园所管理与专业发展之间的独立中介作用及链式中介作用均显著, 效应值与链式中介的检验一致, 分别为 0.139, 0.087, 0.039, 占总效应 (0.83) 的 16.7%, 10.5%, 4.7%, 总中介效应占总效应的 31.9%。编制变量在整个链式中介作用中具有调节作用, 编制与同事关系的交互项依然显著预测专业发展 ($\beta = -0.14$, $t = -2.54$, $P < 0.01$), 且各路径系数均显著 (见图 3), 验证了之前提出的理论模型。

综上, 本研究得出以下结论: 第一, 园所管理对幼儿教师的专业发展有显著正向预测作用; 第二, 家人支持和同事关系在园所管理对教师专业发展的过程中具有链式中介作用; 第三, 编制在

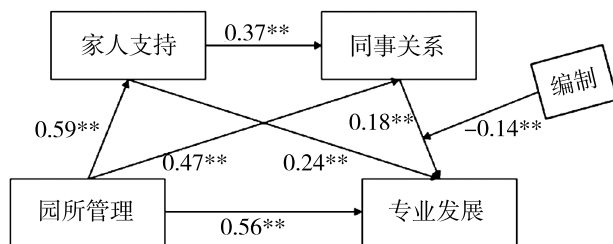


图3 有调节的链式中介作用示意图 (标准化)

注: * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

“园所管理→家人支持→同事关系→专业发展”的作用路径中具有调节作用。

四、讨论与建议

本研究以园所管理为自变量, 教师专业发展为因变量, 家人支持及同事关系为中介变量, 编制为调节变量构建了一个有调节的链式中介模型, 不仅明确幼儿园园所管理制度环境“如何影响”教师专业发展的问题 (家人支持和同事关系为中介作用), 而且揭示了有无编制对教师专业发展的影响 (编制的调节作用), 这些发现对思考如何采取有效措施以促进幼儿教师专业发展具有启发意义。

(一) 园所管理能预测教师专业发展

研究结果显示, 幼儿园的园所管理可以正向预测教师专业发展。根据《中华人民共和国教师法》第7条规定, 教师拥有对学校教育教学、管理工作和教育行政部门工作提出意见和建议的权利, 通过教职工代表大会或者其他形式, 参与学校的民主管理。有研究表明, 教师参与学校实施民主管理决策的主要目的在于使教师有机会参与学校管理决策, 增进教师对学校管理决策过程的了解, 以激发教师的责任心, 建立教师与学校共同发展的愿景, 最终为学校组织目标的达成而贡献力量^[21]。教师参与园所管理的决策权对教师专业发展具有重要影响^[22]。当教师可以自主参与幼儿园教师考核评价等各项工作, 提出的合理意见和建议也能被尊重或采纳时, 教师的“主人翁”意识会得到加强, 通过主动发挥专业自主权来促进自身的专业化发展, 从而建立起与园所共同发展的坚定意愿和增强对园所的情怀, 积极主动为园所发展贡献自己的力量。这个结论表明, 促进幼儿教师专业发展的重要路径之一在于形成民主的管

理氛围,使幼儿教师发挥专业自主权的基础上进行自我专业化发展。

因此,在幼儿园园所管理方面,建议幼儿园领导和管理过程中,有意识强化教师的“主人翁”意识,落实教师的园所管理参与决策权。首先,幼儿园领导需提升自身的领导力。要想成为一名优秀的幼儿园管理者,必须不断给自己“充电”,提升自身专业水平。在工作中,要注重自我的更新与发展,积极主动地与教师就园所管理方面的问题进行探讨和交流,从与教师的日常叙述中反思园所管理的不足,提升自身管理艺术,让教师有“我认为幼儿园的领导专业性和能力强”的认同,并产生愿意跟随幼儿园领导的强烈愿望。其次,组建教师代表大会,发挥集体会议作用,给教师提供充分发表意见和建议的机会和平台,尊重和采纳教师合理化建议或对策,让教师可以自主参与幼儿园的管理,在广泛的群众基础上形成和完善幼儿园的各项工作管理制度。

(二) 家人支持和同事关系在“园所管理→专业发展”影响路径的中介作用

研究发现,园所管理能通过家人支持和同事关系的中介作用来影响教师专业发展。家人支持和同事关系在园所管理与专业发展之间的独立中介作用及链式中介作用均显著。这意味着园所管理不仅能直接预测教师专业发展,也能通过家人支持和同事关系发挥的调节作用来实现对教师专业发展的影响。首先,园所管理影响教师专业发展。宽松民主的管理氛围有助于教师强化其与园所之间的关系,认识到自己作为园所的一员,需要积极主动参与园所建设,从而激发教师发挥专业自主权,促进其专业发展。其次,家人支持和同事关系影响教师专业发展。根据支持的来源,将社会支持分为工作方面(包括上级、同事、团队支持等)和非工作方面(包括配偶、亲友、邻居支持等)两类。以往研究表明,社会支持对个体行为具有积极的作用^[23]。教师的专业发展,首先是构建一种社会性的交往和对话活动,对“交往性发展”的认可和重视意味着教师的专业伙伴是其专业发展的重要资源,教师与同事之间的交往、对话、协商、合作和分享是教师实现专业成长的必要条件^[22]。幼儿园教师对专业身份的认同,除了对幼儿园教师专业的内在价值认同之外,还需获

得外界的支持,尤其是幼儿园领导、同事及亲友等人际关系的支持,通过不断提升自身专业知识与技能,以实现职业更好发展^[24]。基于社会交换理论的观点,当教师获得同事、家人提供的有用信息或情感上的支持时,教师会回报所处的环境,提高工作积极性^[25]。当幼儿教师获得更多的社会支持时,在工作中更容易获得自我满足,也会增强教师职业的认同感,从而促进教师形成投身于幼儿教育的责任感和价值;当教师在群体中不能获得较好的自我满足时,教师对职业的认同度较低,降低工作热情,无法感受到工作的价值所在,最终,教师会采取脱离群体的策略来改变这些现状^[26]。

因此,建议以社会支持为支点,撬动教师的专业发展。在重视教师专业发展的同时,重点关注教师的社会支持因素,尤其是家人的支持与关心和同事之间和谐的关系。可以从两个方面努力,首先,在家人支持方面,关注教师的家庭生活情况。在当前幼儿园教师普遍女性化背景下,女教师是幼儿园教师的主力军,由于传统的“男主外、女主内”的社会性别角色分工的不同,女性在面临家庭和事业的冲突时,会主动选择退出工作、服务家庭。所以,来自家人的支持对教师坚定选择幼儿教师职业有重要作用。在幼儿园管理上,要合理安排教师工作内容,提高教师工作效率,减轻教师工作压力,降低教师面临工作—家庭冲突的概率,使教师在获得家庭成员的大力支持、在工作中实现自我价值。其次,在同事关系方面,以教研活动为依托,搭建一个促进教师研讨交流、团结合作的平台。对于教师专业发展来说,教师并不是完全靠自己内在的力量来获得专业知识的增长和能力的提升,这个过程离不开与同事等其他人的不断交往学习。在幼儿园管理工作中,要抓好教研活动,给予每个教师充分发表意见的机会,促进教师之间的交流与研讨,为教师实现更好的专业化发展搭建平台。

(三) 编制在“园所管理→专业发展”影响路径中的调节作用

研究发现,编制不仅能够在同事关系与专业发展之间起调节作用,而且能够在“园所管理→家人支持→同事关系→专业发展”这一链式中起到调节作用。根据“付出—回报”失衡理论,有研究者发现,无编制的员工付出、回报失衡感

高^[27]。编制内和编制外的教师之间难以忽视的“同工不同酬”的待遇差异,会提高编制的吸引力^[28]。因此,可通过编制对职业的吸引力,促进教师专业自主学习,提高教师队伍的质量。但本研究表明,编制与幼儿教师专业发展的相关关系不显著,但编制可以调节同事关系对教师专业发展的影响,对于有编制的教师来说,同事关系对其专业发展的影响较小;对于无编制的教师而言,同事关系对其专业发展影响较大。究其原因,不难发现当前编制对于教师专业发展的影响,起主要作用的是编制背后教师身份的变化。教师个人获得编制进入单位后,便取得“终身雇佣”的工作和几乎终身不变的正式身份,与单位之间形成长期、稳定的劳动关系,而这种劳动关系又会进一步强化员工与单位之间的联系^[29]25-26。稳固的联系使得有编制教师将获得更多的机会、信息,促进自身专业发展;与此相对应,没有编制的员工,与单位之间形成的劳动关系稳定性较差的教师,则可以利用良好的同事关系,加强彼此间的交流与合作,促进自身专业发展。

基于以上分析,建议正视新时代背景下编制对教师专业发展的关系调节效应。幼儿园要积极探索“同工同酬同管理”的管理模式,缩小编制导致的身份差,努力提升教师工作幸福感。以往研究表明,教师对其社会地位的认知、经济收入、自我实现、社会支持、工作特点等因素对教师职业幸福感有影响^[30]。根据赫茨伯格(Herzberg F.)提出的双因素理论,工作成就感、职业前景、职务晋升等因素被视为“激励因素”,能使个体产生满足感,而被视为“保健因素”的工作环境、薪酬、上下级关系等因素,则能消除人们的不满^[31]10-11。良好的工作环境、人际关系、薪酬待遇等会降低教师对工作的不满,提升教师职业幸福感。对于幼儿园来说,积极探索“同工同酬同管理”的管理模式,不但可以消除编制内外教师之间“同工不同酬”的待遇差异,还可以充分重视教师对机会和信息等利益的协调,弱化编制带来的身份差别,强化教师与幼儿园之间的联系,增强教师的园所归属感。倘若将园所管理、家人支持、同事关系等社会支持视为幼儿园教师专业化发展的外部促进因素,那么,教师通过将这些外部力量转化为内在的对幼儿教师职业发展的追求,才是幼儿园教师专

业发展的必然走向。

综上,本研究在以往研究的基础上,结合研究目的构建的“园所管理→专业发展”的理论假设模型得到验证。基于此模型进行调查的数据与分析不仅揭示了园所管理对专业发展的社会支持影响路径,而且也揭示了该路径有无编制的群体差异。这个有调节的链式中介模型既回应了园所管理如何影响教师专业发展这一问题,也回答了家人支持和同事关系在园所管理与专业发展之间的链式中介作用,以及在何种编制条件下的作用更加显著的问题。这些结论对于促进幼儿教师专业发展具有积极意义,同时也表明要促进幼儿教师专业发展,应强化教师“主人翁”意识,落实教师对园所管理的参与决策权,重视以家人支持、同事关系等社会支持为支点,撬动教师的专业发展,并正视新时代背景下编制对教师专业发展的关系的调节影响,积极探索“同工同酬同管理”的管理模式,缩小编制导致的身份差,以促进幼儿园教师专业发展。

[参考文献]

- [1] 卢乃桂,钟亚妮.国际视野中的教师专业发展[J].比较教育研究,2006(2):71-76.
- [2] 宋广文,魏淑华.论教师专业发展[J].教育研究,2005(7):71-74.
- [3] 朱旭东,周钧.教师专业发展研究述评[J].中国教育科学,2007(1):68-73.
- [4] 李泉,闫志利.幼儿园教师专业发展的阻碍因素及其消解——基于决策实验室分析法的发现[J].学前教育研究,2021(10):55-67.
- [5] 杨晓萍,李传英.从职业生涯管理理论管窥当前幼儿教师的专业发展[J].学前教育研究,2008(12):18-21.
- [6] 黄嘉莉,叶碧欣,桑国元.场域理论视角下民族地区教师专业发展的影响因素研究——基于多层线性模型的分析[J].教育研究与实验,2021(1):75-80.
- [7] 姜浩.民办幼儿园教师流动原因的个案研究[J].教学管理与教育研究,2017,2(2):20-21.
- [8] 陶夏,段文静.乡村教师缘何“留不住”——基于一位农村小学教师的叙事研究[J].教育学术月刊,2021(8):65-71.
- [9] 刘世清,侯浩翔,黄攀攀.中小学教师学习投入与社会支持的关系研究[J].教师教育研究,2021,33(2):65-71.
- [10] 刘睿,杨春梅.美国高校新任教师发展研究[J].中国青年政治学院学报,2014,33(2):137-141.

- [11] 景丽珍, 杨贞兰. 同事关系对高校教师工作绩效的影响[J]. 高等教育研究, 2013, 34(5): 39-45.
- [12] 蒋丽华. 专家型教师的两大使命[J]. 外国中小学教育, 2005(4): 14-16.
- [13] 李云淑. 农村幼儿园教师继续从教意愿及其影响因素[J]. 学前教育研究, 2018(1): 36-48.
- [14] 方怡妮, 牟映雪. 社会支持对幼儿园教师专业自我的影响研究[J]. 教师教育研究, 2017, 29(3): 56-62.
- [15] Huberman M. Burnout in teaching careers[J]. European Education, 1993, 25(3): 47-69.
- [16] 占淑玮, 华盼盼. 幼儿园教师社会支持与情绪劳动的关系: 心理弹性的中介作用[J]. 陕西学前师范学院学报, 2022, 38(6): 92-99.
- [17] Duffy R D, Dik B J, Douglass R P, et al. Work as a calling: A theoretical model[J]. Journal of Counseling Psychology, 2018, 65(4): 423-439.
- [18] 王晓生, 邬志辉. 农村怎么配“良师”: 农村教师编制配置的现实困境与改进策略[J]. 中小学管理, 2018(9): 14.
- [19] 海鹰, 刘天娥. 幼儿园教师自主学习发展水平及其特征分析[J]. 教育学报, 2018, 14(3): 89-102.
- [20] Podsakoff P M, MacKenzie S B, Lee J Y, et al. Common method biases in behavioral research: a critical review of the literature and recommended remedies[J]. Journal of Applied Psychology, 2003, 88(5): 879-903.
- [21] 陈如平. 教师参与决策的管理理念与操作办法[J]. 当代教育科学, 2006(1): 37-40.
- [22] 赵冬梅. 场域理论下教师专业发展机制研究[D]. 上海: 上海师范大学, 2017.
- [23] 齐玮. 幼儿园教师同事支持、组织认同与职业满意度关系研究[D]. 厦门: 厦门大学, 2019.
- [24] 胥兴春, 徐雪. 民办幼儿园教师专业身份认同问卷编制及现状分析[J]. 学前教育研究, 2018(7): 38-46.
- [25] 魏华, 高劲松, 代芳. 虚拟健康社区社会支持对用户知识分享意愿的影响: 一个有调节的链式中介模型[J]. 情报科学, 2021, 39(12): 146-154, 173.
- [26] 李紫菲, 许丽媛, 李东斌, 等. 社会支持对特岗教师离职倾向的影响: 链式中介模型[J]. 中国临床心理学杂志, 2021, 29(5): 1010-1013.
- [27] 张河森. 城市公办中小学代课教师问题研究: 基于武汉市 6 所公办中小学的调查[J]. 教育与经济, 2014(4): 64-69.
- [28] 刘颖, 李雨霏, 曾晓滢, 等. 编制对公办园教师工作绩效的影响——基于多重中介效应模型的检验[J]. 学前教育研究, 2021(11): 22-36.
- [29] 孙炳耀, 常宗虎. 中国社会福利概论[M]. 北京: 中国社会科学出版社, 2002.
- [30] 操凯, 杨宁. 广东省欠发达地区幼儿园骨干教师职业幸福感现状及其影响因素——基于社会质量理论的视角[J]. 学前教育研究, 2014(2): 12-20.
- [31] 张燕. 幼儿园管理[M]. 北京: 北京师范大学出版社, 1997.

[责任编辑 任丽平]

(上接第 39 页)

究还表明 3-7 岁是儿童心智、性格形成的关键期, 人一生 80% 的性格特征、行为习惯都形成于这一时期, 因而, 要抓住发展的关键期, 及早给儿童以正确引导和教育, 就能为其一生的发展打下良好的基础。张世英从“慈幼”思想出发, 在《婴儿课》中提出的婴儿护理知识, 强调抓住时机, 及早对婴幼儿进行教育的思想, 对于当前家庭婴儿护理与婴幼儿教育都具有重要指导意义。

《婴儿课》作为专门为妇女编写的普及早教知识的读本, 其中提出的胎教与婴儿护理知识和抓住时机, 及早对婴幼儿施教的思想符合人身心发展特点与教育规律, 值得普及和推广, 但利用火燎来处理脐带的方法不值得提倡。此外, 在护理婴儿时, 劝诫妇女“勿诱言, 勿诱笑”也不值得推广。皮亚杰认知发展理论认为: 心理发展是主体与客体相互作用的结果, 即个人与环境相互作用促进了其内部心理过程的不断变化。父母诱导婴儿说

话和微笑的过程, 是帮助婴儿建构对外部世界的认识和理解, 促进婴儿心理发展的过程。同时, 在婴儿期, 社会性发展主要是婴儿与父母的交往, 婴儿一生下来就具有反射能力和学习潜能, 多与婴儿沟通, 并给以及时、正确的反馈, 则有助于婴儿社会性发展。

[参考文献]

- [1] 张博. 学圣[M]. 北京: 中国文史出版社, 2007.
- [2] 刘向. 列女传·母仪·周室三母[EB/OL]. <http://www.wenxue360.com/archives/1402.html>.
- [3] 《医部全录》里的古代胎教[EB/OL]. <https://www.51test.net/show/5227638.html>.
- [4] 颜之推. 颜氏家训解读[M]. 林莽, 解读. 合肥: 安徽出版集团黄山书社, 2007.
- [5] 学记[M]. 高时良, 译注. 北京: 人民教育出版社, 2016.

[责任编辑 李兆平]