

民办D幼儿园教师职业倦怠产生的原因及对策分析

汪洪琳

(江西科技学院 江西 南昌 330098)

【摘要】在我国近十年的统计数据中显示,民办幼儿园的数量一直领先公办幼儿园的数量,但是对民办幼儿园教师的关注却很少。教师又是职业倦怠的高发人群,所以对民办幼儿园教师职业倦怠的研究就显得十分重要。当职业倦怠得不到缓解,教师多会产生离职的想法,导致幼儿园人才的流失,不利于幼儿园长远的发展。本文通过观察和深度访谈,了解目前幼儿园教师职业倦怠的现状,总结其产生的原因并提出相应的缓解措施。不仅有助于为其他同类型的民办幼儿园提供借鉴意义,也有助于补充职业倦怠相关的实证研究。

【关键词】民办幼儿园;教师;职业倦怠

一、研究的背景及意义

2020年3月18日,教育部网站上发布了国务院教育督导委员会办公室关于《安排2020年义务教育教师工资收入落实情况督导工作》的通知。3月30日,教育部教师工作司发布了关于印发《教师培训团队研修指南》等11个文件的通知,社会各界又将关注点投向了教师的薪资待遇及发展晋升上。近年来,教师职业倦怠现象发生频率不断攀高,教师出现职业责任感逐渐下降,对待学生失去耐心,变得冷漠等,这对学校的教育教学活动的开展是极为不利的。

从目前的研究状况上看,关于职业倦怠的研究,多以高校、中小学教师为研究对象,而对幼儿园教师的研究还不够。幼儿园教师之一职业具有特殊性,要求更为细致、耐心地应对烦琐的日常教学活动。高要求的同时,获得的理解与尊重却较少。特别是民办幼儿园教师,她们较公办幼儿园教师而言的职业压力更大、来源更广。据统计,2010年—2019年,我国民办幼儿园占比始终高于公办幼儿园,因此在教师数量也相对较多。因此,本文将研究的关注点集中在民办幼儿园教师职业倦怠的表现,通过分析导致职业倦怠产生的因素,最后针对性地提出有效改善教师职业倦怠状况的对策。

二、D幼儿园现状分析

本研究以D幼儿园教师为调查对象,运用观察法和深度访谈法就教师职业倦怠问题展开调查研究。D幼儿园共有10个班级,25名教师,250名学生,师生比1:10。

(一) 教师队伍基本状况

在年龄状况上,20岁以下的幼儿教师有4人,21—30岁的幼儿教师占比最多,共有16人,31—40岁的幼儿教师有3人。40岁以上的幼儿教师人数最少,仅有2人。在性别比例上,D幼儿园大部分为女教师,共有20人,占80%,男性幼儿教师5人。在受教育程度上,大专学历及以下的人数最多,高达20人。本科学历的幼儿教师人数较少,只有5人,没有研究生学历的幼儿教师。在教龄上,1年及以下教龄的幼儿教师有15人,步入工作岗位不久,1年及5年教龄的幼儿教师有7人,5年—10年教龄的幼儿教师有5,10年以上的有2人。

(二) 幼儿园管理状况

在管理制度上,D幼儿园实行园长负责制,在管理规范、管理方式、教学大纲等都由园长制定,管理不够民主,甚至在具体的活动方案都未与教师进行探讨。在薪酬制度上,D幼儿园的工资水平处目前仍处于较低水平,实习生实习期间,工资为1500元,实习期为6个月。正式教师基本工资2500元,每个月有8000元的全勤奖。提供幼儿教师食宿补贴每月1500元,年终奖补贴按照教师考核等级进行发放。在培训晋升制度上,D幼儿园每年组织安排教师参加培训进修的时间在9月份,名额有限,仅男性教师1人,女性教师2人,且需要轮流进修,优先安排教龄较长的教师。在环境创设上,D幼儿园自2006年开始办学以来,总体的幼儿园环境经过三次重新装修,但在具体的活动设备、教学材料上因多年使用有较大程度的磨损,未进行及时更换。且多因为集中采购,在种类上较单一。

三、D幼儿园教师职业倦怠产生的原因

(一) 教师因素与职业倦怠

1. 年龄教龄影响职业倦怠

年龄教龄是影响职业倦怠的重要因素,年龄越大,教师产生职业倦怠的可能性越高,教龄越长,教师产生职业倦怠的可能性也越高。在D幼儿园。刚入职的年轻幼儿教师在工作时表现的更加积极,对待幼儿更加热情活泼。对幼教事业有着美好的憧憬,期望得到幼儿的喜欢、家长的尊重、社会的认可,面对新的环境新的工作充满了激情和活力。同时,在这一阶段的年轻教师大多数是未婚,来自家庭上的生活压力也相对较少;而年龄较大或者教龄较长的教师,面对复杂、烦琐、重复性的

工作,往往难以保持激情和活力,只是机械性地完成工作。一方面,D幼儿园更注重有工作激情的年轻教师,对年龄大教龄长的教师的关注不足,导致他们产生了心理落差,对工作失去信心。另一方面,这些幼儿教师一般都有了自己的小家庭,精力被分散,承受着家庭和学校的多重压力,更容易产生职业倦怠。

2. 性别影响职业倦怠

在教师入园工作1—3年后,性别因素对于职业倦怠的影响逐渐显现。这时,男教师的职业倦怠发生频率高于女教师。对于刚入职一年以下的幼儿教师,工作积极性都比较高,且能够主动适应工作。在入园了1—3年后,教师的职业倦怠逐渐明晰,且男女教师的职业倦怠相差较大。男性教师工作适应之后,会努力寻求新的挑战,希望能够有进一步晋升和培训,但幼儿教师职位间的区别相差不大,男性教师则不能满足进一步发展的需求,且这时面临工作、结婚、买房等多方面的生活压力,心理焦虑逐渐增强,在工作上则表现出消极、对待幼儿不上心、态度冷漠等现象。相对来说,女性教师更易适应和稳定地进行工作。在入职1—3年后,虽然也出现了职业发展的需求,此时也往往会开始组建家庭,将时间和精力分散开来,但生活压力相对较少,对待幼儿会有更多耐心,职业倦怠的现象较缓和。

3. 教育程度影响职业倦怠

D幼儿园对于教师的学历要求偏低,园内老师大多数是中专、大专学历,本科及以上学历的较少。职业倦怠在本科学历的幼儿教师身上发生的概率较大。有研究表明,教师不切实际的高期望值是产生职业倦怠的重要原因。在D幼儿园,本科学历的教师对自己的期望值更高。他们认为自己获得本科学历所付出的时间、金钱和精力成本与工资、获得的理解与尊重、晋升等不成正比,甚至是在薪资水平上与其他教师相差不大时,产生了心理不平衡现象。本科学历的幼儿教师虽然接受了较为系统的学前教育知识和技能的学习,但理论知识的掌握不够透彻,在专业技能的实践上又没有大专学历的教师经验丰富。这些使得本科学历的幼儿教师对个人价值产生怀疑,成就感降低,容易产生职业倦怠。

(二) 组织因素与职业倦怠

1. 学校管理环境的不规范

幼儿园的管理是影响幼儿教师工作态度的重要因素。若幼儿园的管理制度完善,教师在工作中便更能得心应手,也能激发教师工作的积极性。不合理的管理制度,会制约教师专业的发展,挫伤教师工作的积极性。D幼儿园实行的园长负责制,管理氛围呆板,在一定程度上限制了幼儿教师参与到包括管理规范、管理方式等的制定过程中,未给予教师一定的知情权和参与权。一人决策多人实施,教师的自主性得不到表达;课堂是教师的主阵地,在D幼儿园,教学大纲的制定也由园长制定,甚至在具体的活动方案都未与教师进行探讨,教师在课堂上自由发挥的空间严重不足,打击了教师的上课积极性。长期处于这样的管理制度压力之下,内心得不到满足,自然产生职业倦怠心理。

2. 薪资晋升制度的不健全

教师的教育劳动属于复杂劳动、创造性劳动,具有较高的价值,应该享有合理的薪资待遇。近几年,国家加大对教师薪资待遇的重视程度,教师的待遇有所改善,但是与其他行业的待遇相比还是有一段距离的。特别是幼儿教师,她们的工作任务繁重,享有的薪资待遇却很微薄。较低的工资待遇是影响D幼儿园教师产生职业倦怠甚至想转行的重要原因。民办幼儿园不享有国家财政拨款的支持,幼儿园的开销需要私人筹集,这就导致民办幼儿园教师的工资稳定性不高。民办幼儿园为了增加自身的经济收益,会加大招生名额,使得每个班级学生过多,增加了教师管理的难度。组织教师课外增开各种兴趣班,但是所得的费用需按一定的比例上缴到上级部门,教师所得的收益微乎其微。高强度的工作在一定程度上也降低了教师培训进修的可能性,优先安排教龄较长的教师,年轻教师等待的周期较长,且时间和

金钱成本相对较大,教师更容易产生职业倦怠。

3. 环境创设的不合理

环境是教师进行教学活动的重要条件保障,也是开展各项活动的基础。幼儿入园学习后,家长和社会最关注的就是幼儿的安全问题。D幼儿园的教育活动多以游戏为主,就需要幼儿教师在活动中注重保护幼儿的活动安全。但D幼儿园环境开园时间较长,大部分设施及游戏设备、教学材料都有不同程度的磨损,且更换周期较长,维修频率也较长,这就为幼儿活动造成安全隐患。幼儿的食物安全也是重中之重,幼儿教师负责幼儿的进餐工作,需要对食堂、采买等过程进行监督。在幼儿进餐时对使用餐具、用餐环境等都需要进行监管,因此幼儿教师兼具幼儿身心安全的重大压力。

(三) 社会因素与职业倦怠

1. 家长认同的偏差

社会的发展对人才培养的质量提出了更高的要求,从而对教师素质的要求也随之提高。学前教育处于教育事业的基础环节,其重要性不言而喻。幼儿教师是幼教工作的实施者,家长自然会在这种高要求、高期望转嫁到幼儿教师身上,在一定程度上增加了教师的心理压力。幼儿教师还需要与家长保持沟通,汇报幼儿在园情况,但是部分家长存在幼儿教师就是幼儿“保姆”的思想,为给予相应的尊重与理解,对幼儿教师职业缺乏认同感。认为幼儿园教师工作较轻松,学前教育也没有其他阶段的教育那么重要。这种不尊重和误解大大降低了教师的职业认同感,对自己的职业产生怀疑,易产生职业倦怠。

2. 社会舆论的压力大

自2012年10月24日浙江温岭一幼儿园女教师的虐童照片曝光后,立刻在社会上引起了轩然大波。以该事件为导火索,虐童这个长期被人们忽视的问题立刻引爆了社会舆论,成了全社会关注的焦点。近些年,D幼儿园教师多次被戴上“虐童”的帽子,幼儿家长十分警惕,提防着老师,有的家长甚至为了日常的幼儿日常的磕碰大闹幼儿园。但是幼儿园虐童事件的发生只是偶然,大部分幼儿教师确实是秉持着喜爱儿童、关心儿童的初衷从事幼教工作,她们对待儿童温柔体贴,悉心照顾,用心教育,但却要承受巨大的舆论压力。幼儿教师开始怀疑职业的初衷,逐渐丧失自我认同感,幼儿园管理和教师身心承受着巨大的压力。

四、改善D幼儿园教师职业倦怠的对策

(一) 个人方面

1. 加强情绪管理,缓解心理压力

职业倦怠是由工作中的压力而造成情绪衰竭的状态,是正常的心理现象,教师一旦产生倦怠心理,不能放任自流。首先需要加强自身的情绪管理。教师的性格因人而异,当教师处于脾气暴躁、冲动易怒、郁郁寡欢等情绪消极阶段时,需要对自己的情绪进行纾解,进行心理调适,采取不同的方式释放被压抑的情绪。其次是要缓解自身压力。教师不合理的职业期望与自身现状的不相符易导致职业倦怠的产生,而不合理的职业期望来源于个人、社会的物质经济压力,因此需要教师针对自身所处的环境现状,适当解压。

2. 提升教育认识,增强职业认同感

教师职业具体特殊性,教师主要用自己的思想、常识和言行,通过示范的方式去直接影响学生。幼儿教师的一言一行对幼儿有直接的影响作用,因此教师要规范管理自身的言行,为幼儿树立正确的言行示范作用。职业倦怠一旦发生,必然会对这种示范作用产生影响,因此,教师要树立正确的教育意识,通过积极参加各类主题教育活动,对典型事迹和典型案例的学习,真正从本质上培养热爱幼教事业的意识,增强教师职业的使命感、责任感。

3. 学习专业知识,提升工作竞争力

个人的成就感低易造成职业倦怠。对于幼儿园教师,个人的低成就感来源于对与幼儿的相处过程中产生的问题束手无策,不知如何应对和解决。因此幼儿教师需要找到自身短板,针对理论知识、专业技能、教学经验不足等问题,主动寻找解决的办法,不断提升自己的专业能力。改变传统的处理幼儿问题的意识,积极探索和优化解决问题的思路和方法,积极保持学习的状态,努力学习相关教育学、心理学科的专业知识,不断提升工作竞争力。

(二) 学校方面

1. 完善管理制度,提升教师职业归属感

健全的管理制度是学校教学有序进行的必要保证,民主的管理机制有利于发挥

学校各方的力量,提高学校的教育质量。首先,幼儿园应加强校园安全的管理,包括对视食品安全问题的监管,完善幼儿园的游戏设施,最大限度地避免发生意外事故。其次是改变权威式的领导管理方式。老师不仅是教学活动的主要实施者也应该是幼儿园活动的策划者和决策者,应该加强民主管理意识,让教师参与幼儿园管理活动中,听取教师意见,提升教师的职业归属感。

2. 组织教育培训,畅通教师学习渠道

D幼儿园教师的教育程度多以大专学历为主,而随着社会的发展,对幼儿教师也提出了更高的专业要求,需要具备更扎实的理论知识,以及熟练的专业技能。因此幼儿园首先应该充分满足教师的专业学习要求,邀请相关人士开展幼儿教育讲座和学术交流活动,提供更多的学习和培训的机会。其次是为教师的工作进行解压,安排一定的学习时间,根据教师自身情况合理安排培训方案。培训学习机会应该面向所有幼儿园教师,每一位教师都有平等的机会参加培训。最后,要形成一套完备的培训晋升机制,及时对教师表现给予评价和奖励,增加教师的职业竞争力,缓解职业倦怠的程度。

3. 提升薪资待遇,保障教师生活需求

幼儿教师的工资低,待遇福利差,与繁重的工作任务不成正比,尤其是女幼儿教师承受着家庭和工作的双重压力,而微薄的工资无法维持正常的生活开销。长此以往,幼儿教师易产生心理落差,最终导致职业倦怠。因此需要在经济上对幼儿教师的工作给予肯定,通过制定合理的薪酬制度,提高幼儿教师的福利待遇。对于民办幼儿园而言,资金投入无法和公办幼儿园相比,因此需要积极争取多方的资金支持,引入赞助支持制度,保障幼儿教师的薪资待遇处于正常水平,满足教师基本的生活需求。

(三) 社会方面

1. 加强家园沟通,建构有效的社会认同

有效的家园沟通,是和谐家长与幼儿园关系的重要方式。因此需要畅通家园沟通渠道,首先是通过微信群聊方式,保障家长能够及时了解幼儿在园情况。其次是建立幼儿成长档案,记录幼儿每周每月的成长表现情况,以文字的形式进行反馈。最重要的是要定期举办“家长会”、“亲子运动会”等活动,让家长近距离了解幼儿园各项工作的安排,以及参与到幼儿的教育过程中。建立了良好的沟通渠道,是构建有效的社会认同的基础。家长对幼儿教育的高要求、高期望一定程度上增加了教师的心理压力。因此提升家长对教师职业的认识,提升认同感和同理心,真正认可幼儿教师工作的重要性,是缓解教师职业倦怠的重要途径。

2. 做好教育宣传,引导正向的社会舆论

多次的幼儿园虐童事件将社会舆论关注的焦点指向幼儿园教师,社会大众对幼儿教师的普遍印象较差。但是对待该类事件的发生不能搞“一刀切”,不能因为个别害群之马的过错而诋毁整个幼师行业,而让更多的幼儿教师承受舆论的伤害。大部分幼儿教师还是秉持着职业操守和社会责任感从事幼儿教育事业。因此需要重构幼儿教师与大众的信任关系,引导正确的舆论方向,宣传幼儿教师的专业性及重要性给予教师更多的包容和信任。

五、结论

幼儿教师职业倦怠的现象愈发普遍,严重影响了学前教育事业的发展。一方面,幼儿教师职业倦怠的发生与自身的职业认同感不强、专业知识的储备不足、心理压力能舒解有着重要的关系。另一方面,幼儿园薪酬晋升等管理制度的不合理、家长认同的偏差以及社会舆论的错误导向等外部因素也是导致幼儿教师职业倦怠的重要因素。民办幼儿教师这一职业具有特殊性,因此需要多方共同努力,构建良好的社会信任关系,帮助民办幼儿教师顺利度过职业倦怠期,共同促进幼儿教育事业的长远发展。

参考文献

[1] 丁婧. 教师职业倦怠现状的调查报告——以天津市公办幼儿园在编幼儿教师为例[J]. 学理论, 2015.

[2] 刘丹, 缙润凯, 王贺立, 等. 幼儿教师情绪劳动策略与职业倦怠的关系: 基于潜在剖面分析[J]. 心理发展与教育, 2018.

[3] 许馨月. 幼儿教师职业倦怠与社会支持、角色冲突的关系[D]. 山东师范大学, 2017.

作者简介:

汪洪琳, 讲师, 教育心理学, 江西科技学院, 江西南昌。

基金项目: 江西科技学院2018年度校级人文社科项目, RW1814。