

幼儿园转岗教师职业适应及提升策略

——基于心理弹性与教师职业适应的关系探讨

卢长娥^{1,2}, 罗生全²

(1. 淮南师范学院 教育学院, 安徽 淮南 232038; 2. 西南大学 教育学部, 重庆 400715)

摘 要:采用“幼儿园转岗教师职业适应问卷”和“心理弹性量表”对210名幼儿园转岗教师的职业适应和心理弹性现状、特点及其关系进行研究,结果发现:幼儿园转岗教师在职业适应总分及职业关系、职业心理、职业技能上得分高于理论中值,在职业环境上得分低于理论中值,在年龄和教龄上存在显著差异,在学历和园所区域上无显著差异;幼儿园转岗教师在心理弹性总分及各因子上得分略高于理论中值,在年龄、学历和教龄上存在显著差异,在园所区域上无显著差异。相关分析显示,除职业环境、职业心理与心理弹性中的乐观维度相关不显著外,幼儿园转岗教师职业适应总分及各维度与心理弹性总分及各维度均存在正相关,心理弹性对幼儿园转岗教师的职业适应具有显著的预测力。基于研究结果,提出以下建议:培育积极乐观的心理品质,提高转岗教师新工作环境适应能力;增强自我效能感,提升转岗教师工作幸福指数;建立分层分类培训体系,提升转岗教师教育能力。

关键词:学前教育;幼儿园师资;职业适应;心理韧性

中图分类号:G615 **文献标识码:**A **文章编号:**2095-8129(2020)03-0108-08

在我国,幼儿园师资短缺一直是制约学前教育发展的重要因素。为解决这一问题,国家出台了一系列重要举措,“中小学富余教师经培训合格后可转入学前教育”便是其中之一,由此也形成了“幼儿园转岗教师”(以下简称“转岗教师”)这一特殊群体。转岗教师的加入有效缓解了幼儿园教师短缺的困境,使我国幼儿园教师队伍得到迅速扩充,有的地方转岗教师甚至已占到幼儿园教师总数的69.4%^[1]。然而,不少转岗教师在转岗心态、专业知识、专业技能、人际关系和职业环境等方面表现出一系列的不适应^[2],这不仅影响转岗教师自身的心理健康和专业成长,还影响幼儿园师资队伍的稳定及学前教育的质量。心理弹性作为一种积极的心理资源对职业适应具有积极作用^[3],不但是提升教师职业适应水平及工作满意度的关键因素^[4],更是教师留在教学岗位并保持高质量教学水平的重要条件^[5]。因此,关注幼儿园转岗教师职业适应与心理弹性的状况及其关系,能够在一定程度上明了心理弹性对转岗教师职业适应产生影响的内在机制,为幼儿园转岗教师职业适应的精准施策提供帮助。

收稿日期:2019-12-26

作者简介:卢长娥,淮南师范学院教育学院副教授,西南大学教育学部访问学者。

罗生全,教育学博士,西南大学教育学部教授、博士生导师。

基金项目:安徽高校人文社会科学重点项目“幼儿教师积极心理品质及相关因素研究”(SK2019A0560),项目负责人:卢长娥;安徽省教育科学研究项目“‘四有’好老师队伍建设视角下的安徽省幼儿积极心理品质研究”(JK19147),项目负责人:卢长娥;安徽省教育科学研究项目“新时代乡村教师获得感生成机制及提升策略研究”(JK19148),项目负责人:王勇。

一、幼儿园转岗教师职业适应与心理弹性的关系及研究设计

厘清教师职业适应与心理弹性的涵义及其关系,对于了解转岗教师职业适应和心理弹性的特点、探究心理弹性对转岗教师职业适应的影响机制以及探讨如何通过增强转岗教师心理弹性促进其职业适应良好发展等,都具有重要的意义。

(一)教师职业适应与心理弹性学术史

职业适应是指在积极的职业价值观指导与统率下,所形成和维持的职业心态、职业能力、职业关系等与职业劳动及其环境之间的和谐状态^[6],也是个人与某一特定的职业环境进行互动、调整以达到和谐的过程^[7]。职业适应是一个渐进的过程,受到外源性因素和内源性因素的共同影响。目前,有关教师职业适应的研究主要以新入职教师为对象。研究发现,新教师在职业技能适应、职业人际适应和职业心理适应上存在一定问题^[8],受到工资待遇、工作负荷、组织支持、入职培训、社会支持等外源性因素和个人特征、择业动机、职业信念、心理弹性等内源性因素的综合影响。研究者们除了关注上述对教师职业适应产生影响的前因变量外,还对教师职业适应的后果变量进行了探析,发现职业适应不良导致教师的压力过大、离职率上升、工作倦怠感加重、工作困扰增多等问题^[9]。然而,为什么在同样的困境下,有的教师适应良好,有的教师却适应困难、发展受阻?研究发现,这缘于那些能够促进个体积极适应的内源性因素对教师职业适应起到了关键性的作用^[10]。

心理弹性也称心理韧性,指个体在面对逆境、创伤、威胁或其他生活重大压力时所具有的良好适应性,它意味着对生活压力和挫折压力的“反弹能力”^[11]。作为一种重要的积极心理品质,它是能够帮助个体抵抗挫折、克服逆境、获得良好职业适应的重要内源性因素之一。研究表明,心理弹性对个体的适应具有积极的作用^[12]。心理弹性越大,表明个体对外界环境的调控能力越强,其适应能力就越强,适应水平也越高^[13]。综观已有研究发现,目前关于教师心理弹性的研究对象涉及大中小学幼儿园教师及农村教师、青年教师、民族地区教师、骨干教师、特殊教育教师等各级各类教师群体。研究发现:教师心理弹性水平不一,并在性别、学历、职称、婚姻状况、年龄、教龄、任教学段等方面呈现出显著的差异^[14];教师心理弹性的形成和发展受到多种因素的影响,大体可分为外部因素(如家庭、学校、社会等)和内部因素(如职业认同、自我效能感、核心自我评价、个体的人格特质等)^[14-20]。有研究发现,那些具有良好心理弹性个体特征的教师更容易在不利条件下坚持下来,更容易适应变化并最终不太会考虑离职,他们拥有更高的效能感、效用感、成就感和幽默感,会更有目的地做职业规划,有更好的应对能力^[21]。教师在其职业生涯中经历低潮期时,能够借助心理弹性的作用,最终克服压力和困境,从而适应职业、获得成功^[22]。对特教教师的研究也证实了心理弹性对职业适应的积极作用^[3]。此外,作为积极的心理资源,心理弹性还是教师心理健康的保护因子,对教师的工作压力、离职倾向、职业倦怠等有显著的预测作用^[20,23-24]。

(二)幼儿园转岗教师职业适应与心理弹性的关系及研究假设

当个体在某种环境中生存形成惯性思维和固化的行为方式后,如果中途遇到换岗,会对新环境产生心理和能力上的不适应,引发适应新环境的需要^[25]。幼儿园转岗教师面临转岗困境时产生的一系列职业不适应^[2],受到支持体系不完善、培训体系不健全、职业关系不和谐等外部因素和转岗意愿低、职业认同感低等内部因素的共同影响^[1-2,26-27]。如前文所述,心理弹性作为能够促进个体良好适应力的内源性因素之一,尽管对部分教师群体,如中小学教师、幼儿园教师、特教教师等群体的职业适应的重要作用已为相关研究所证实,但是对幼儿园转岗教师职业适应的影响机制仍不可知。此外,已有研究无论在影响因素分析还是对策建议探讨上,都是更多地从外源性因素加以考察,对转岗教师的内部心理机制关注不够,针对性不强,可操作性受到影响,尤其是心理弹性在转岗教师职业适应中的作用被极大地忽视。外因通过内因起作用,只有了解幼儿园转岗教师的内部心理机制,唤醒其自主适应意识,引导其积极调整心态,激发其自主发展需求,才是帮助他们积极迎接转岗

挑战并保持工作动力的关键。基于此,本研究假设幼儿园转岗教师的心理弹性与职业适应之间存在正相关,心理弹性对职业适应具有显著的预测作用,并试图通过实证调查加以验证。

(三) 幼儿园转岗教师职业适应与心理弹性研究设计

1. 研究对象

本研究以 2018 年到高校参加“幼儿园转岗教师国培班”的学员为研究对象,他们来自安徽省各个地区,全部为自小学转岗到幼儿园的教师。采用“集中发放、当面回收”的方式,共发放问卷 268 份,剔除不符合要求的问卷(非转岗教师、转岗到幼儿园工作时间超过 2 年者)及无效问卷,最后得到有效问卷 210 份。这 210 人中:男性 4 名,女性 206;年龄在 25 岁及以下者 72 人,26~30 岁者 80 人,31 岁及以上者 58 人;专科学历 105 人,本科学历 105 人;教龄在 5 年及以下者 107 人,6~10 年者 56 人,11 年以上者 47 人;乡镇幼儿园 161 人,县城幼儿园 49 人。

2. 研究工具

(1) 职业适应量表

采用崔新玲编制的“幼儿园转岗教师职业适应问卷”^[27]。该问卷由职业技能适应、职业环境适应、职业人际适应、职业心理适应 4 个维度 28 个题项组成。采用 1~5 分 5 级评分,得分越高表明职业适应水平越高。该问卷内部一致性系数为 0.86,本研究中信度系数为 0.81。

(2) 心理弹性量表

采用于肖楠和张建新等人修订的“心理弹性量表”中文版^[28]。该量表由坚韧、自强、乐观 3 个维度 25 个题项构成。采用 0~4 分 5 级评分,得分越高表明心理弹性越强。该量表的内部一致性系数为 0.91,在本研究中信度系数为 0.88。

3. 数据统计

本研究采用 SPSS20.0 对相关数据进行统计分析。

二、幼儿园转岗教师职业适应和心理弹性的特点

为了解幼儿园转岗教师职业适应与心理弹性的特点及二者之间的关系,本研究进行了描述性分析、方差分析、相关分析和回归分析。

(一) 幼儿园转岗教师职业适应的总体特征

表 1 幼儿园转岗教师职业适应的总体特征(M±SD)

		职业技能	职业环境	职业关系	职业心理	职业适应总分
年 龄	$M\pm SD(n=210)$	3.74 ± 0.68	2.75 ± 0.51	4.30 ± 0.45	4.17 ± 0.54	3.74 ± 0.39
	25 岁及以下($n=72$)	3.73 ± 0.67	2.57 ± 0.41	4.16 ± 0.40	3.96 ± 0.58	3.61 ± 0.35
	26~30 岁($n=80$)	3.57 ± 0.61	2.75 ± 0.47	4.24 ± 0.42	4.13 ± 0.41	3.67 ± 0.33
	31 岁及以上($n=58$)	4.01 ± 0.73	2.98 ± 0.60	4.57 ± 0.42	4.47 ± 0.52	4.01 ± 0.40
	F 值	7.635***	11.952***	17.526***	16.793***	22.658***
教 龄	多重比较	3>1,2	3>1,2;2>1	3>1,2	3>1,2;2>1	3>1,2
	5 年及以下($n=107$)	3.62 ± 0.69	2.67 ± 0.46	4.14 ± 0.41	4.07 ± 0.54	3.63 ± 0.36
	6~10 年($n=56$)	3.80 ± 0.55	2.78 ± 0.47	4.38 ± 0.38	4.16 ± 0.54	3.78 ± 0.37
	11 年及以上($n=47$)	3.96 ± 0.76	2.87 ± 0.65	4.59 ± 0.43	4.40 ± 0.49	3.96 ± 0.39
	F 值	4.359*	2.634	21.322***	6.416**	13.260***
学 历	多重比较	3>1		3>1,2;2>1	3>1,2	3>1,2;2>1
	专科及以下($n=105$)	3.75 ± 0.72	2.79 ± 0.54	4.32 ± 0.46	4.14 ± 0.60	3.75 ± 0.40
	本科($n=105$)	3.74 ± 0.65	2.70 ± 0.48	4.28 ± 0.44	4.19 ± 0.48	3.73 ± 0.39
	t 值	0.014	1.187	0.660	-0.662	0.351
	园所	乡镇($n=161$)	3.70 ± 0.68	2.74 ± 0.52	4.30 ± 0.47	4.17 ± 0.56
区 域	县城($n=49$)	3.91 ± 0.68	2.75 ± 0.49	4.29 ± 0.38	4.16 ± 0.49	3.78 ± 0.37
	t 值	1.902	0.051	-0.151	-0.064	0.777

注: * 表示 $P<0.05$; * * 表示 $P<0.01$; * * * 表示 $P<0.001$;多重比较中的 1、2、3 分别指年龄段“25 岁及以下”“26~30 岁”“31 岁及以上”和教龄段“5 年及以下”“6~10 年”“11 年及以上”,下同

由表 1 可见,幼儿园转岗教师职业适应总分略高于理论中值 3 分,说明他们的职业适应处于中

等偏上水平,这与已有研究结论一致^[27]。具体来看,职业关系和职业心理得分较高,显著高于理论中值;职业技能一般,略高于理论中值;职业环境得分最低,显著低于理论中值,且各个维度间呈现出的差异较大。说明转岗教师人际交往经验丰富、沟通协调能力强、工作态度端正、有目标规划、责任心强。这可能是因为小学与幼儿园教师职业关系和职业心理的构成较为相似。转岗教师的职业技能适应一般,原因可能是小学与幼儿园在教学目标、教学内容、教学方法手段以及教学对象上的差异性较大,转岗教师原有的教学技能无法完全适应幼儿园教育的需要,对原有教学经验的干扰排除和有效迁移并掌握科学实施幼儿园教育活动的技能技巧需要长期的实践练习。“职业环境”是幼儿园转岗教师职业适应中面临的主要困境,得分低于理论中值,可能是小学与幼儿园在物质环境、制度环境、文化环境等方面的差异所致。

方差分析发现,转岗教师的职业适应在年龄和教龄上差异显著,在学历和园所区域上差异不显著。

从年龄来看,幼儿园转岗教师在职业适应总分及各个维度上得分均存在显著的年龄差异。31岁及以上的转岗教师在职业适应总分及各维度上得分最高,25岁及以下的教师得分最低(仅职业技能适应略高于26~30岁的教师)。这可能是因为随着年龄的增长,个体的社会阅历更丰富、人际交往技巧更成熟、社会整合程度更好,因此年龄大的转岗教师比年龄小的转岗教师职业适应性更强。

从教龄来看,除职业环境外,转岗教师在职业适应总分及其他各维度上得分均存在显著的教龄差异。得分最高的是教龄在11年及以上的教师,其次是6~10年的教师,得分最低的是5年及以下的教师。教龄是教师专业发展阶段划分的重要标准,体现了教师的教学经验。教龄长的教师有着更为丰富的经验,经验的可迁移性特征决定了他们更容易适应转岗后的工作,而教龄短的教师则因为经验的欠缺,适应能力相对较弱。关于这一点,可以从教师年龄上的差异来证明。教师的年龄增长与教龄增长相随,因此,上述关于转岗教师职业适应的年龄差异和教龄差异是互相印证的。

(二) 幼儿园转岗教师心理弹性的总体特征

表 2 幼儿园转岗教师心理弹性的总体特征(M+SD)

		坚韧	自强	乐观	心理弹性总分
年 龄	$M\pm SD(n=210)$	2.30±0.56	2.64±0.52	2.25±0.61	2.40±0.47
	25岁及以下($n=72$)	2.05±0.54	2.46±0.57	2.22±0.51	2.24±0.45
	26~30岁($n=80$)	2.38±0.47	2.67±0.40	2.13±0.66	2.39±0.42
	31岁及以上($n=58$)	2.49±0.62	2.82±0.54	2.47±0.62	2.59±0.47
	F 值	12.201***	8.547***	5.571**	9.799***
	多重比较	2,3>1	2,3>1	3>1,2	2,3>1;3>2
教 龄	5年及以下($n=107$)	2.22±0.56	2.52±0.50	2.17±0.61	2.30±0.45
	6~10年($n=56$)	2.40±0.63	2.74±0.51	2.28±0.61	2.47±0.49
	11年及以上($n=47$)	2.36±0.47	2.80±0.50	2.43±0.59	2.53±0.42
	F 值	2.072	6.667**	3.176*	4.998**
学 历	多重比较		2,3>1	3>1	2,3>1
	专科($n=105$)	2.21±0.58	2.56±0.54	2.22±0.65	2.33±0.47
	本科($n=105$)	2.39±0.54	2.71±0.49	2.29±0.57	2.46±0.45
	t 值	-2.433*	-2.114*	-0.732	-2.085*
园 所 区 域	乡镇(161)	2.30±0.59	2.63±0.53	2.24±0.64	2.39±0.49
	县城(49)	2.30±0.50	2.67±0.49	2.30±0.52	2.42±0.39
	t 值	-0.045	0.427	0.672	0.454

由表 2 可见,幼儿园转岗教师在心理弹性总分及各维度上的得分均略高于理论中值 2 分。具体从各个维度来看,得分从高到低依次为自强、坚韧、乐观,各个维度间的差异不大,说明幼儿园转岗教师的心理弹性处于中等水平,与幼儿教师^[18]和中小学教师^[19-20]的心理弹性水平相当,但低于

其他人群^[28],因此还需要进一步增强。

差异检验发现,幼儿园转岗教师心理弹性在年龄、教龄和学历上差异显著,在园所区域上差异不显著。

从年龄来看,幼儿园转岗教师在心理弹性总分及各维度上得分均存在显著的年龄差异。进一步比较发现,在心理弹性总分上,3个年龄段间差异显著,得分从低到高依次为25岁及以下教师、26~30岁教师、31岁以上教师,呈现出随年龄增长而心理弹性增强的趋势。究其原因,可能是25岁及以下教师刚工作不久,融入社会时间短,还处于“心理延缓期”,随着年龄的增长,个体应对外在环境变化的适应能力和调控能力逐渐提高,心理弹性水平也会逐渐增强。具体来看,在坚韧、自强维度上,26~30岁和31岁及以上这两个年龄段转岗教师得分显著高于25岁及以下教师;在乐观维度上,31岁及以上教师的得分显著高于其他两个年龄段的教师。这可能是因为与25岁及以下转岗教师相比,26岁以上的转岗教师通常正处于承担家庭和工作重任的年龄,是家庭和单位的“顶梁柱”,尽力照顾家庭和积极追求职业成就的愿望使他们在生活和工作中负重前行,坚韧自强;31岁及以上教师在转岗队伍中属于年龄大、资历深、经验丰富的教师,他们既有强烈的职业自信和自我效能感,也容易得到更多的尊重、照顾,因而更为积极乐观。

从教龄来看,除坚韧维度无显著差异外,幼儿园转岗教师在心理弹性总分及自强、乐观维度上存在显著的差异,教龄在11年及以上的转岗教师得分最高,5年及以下的教师得分最低,呈现出教龄越长心理弹性水平越高的趋势。具体来看,在心理弹性总分和自强维度上,6~10年和11年及以上两个教龄段转岗教师心理弹性水平显著高于5年及以下教龄段教师。休伯曼的教师职业生涯周期理论认为,教龄在7~25年的教师进入实验和歧变期,这一时期的教师职业动机强烈,职业志向水平高,开始寻找新思想和新挑战,在面对困难、应对挫折时更加坚强不屈,在克服困难后也更愿意去总结经验教训,因此心理弹性得到了锻炼和提升^[20]。而教龄在5年及以下的转岗教师因为入职年限短,工作上通常有老教师帮扶指导,遇到问题或挫折时也有老教师帮助应对,缺少历练、心理承受能力较弱,所以心理弹性水平相对较低。在乐观维度上,11年及以上教龄的教师得分显著高于5年及以下教龄段教师,这与他们在年龄上的差异是互相印证的。

从学历来看,本科学历的转岗教师在心理弹性总分及坚韧、自强维度上得分显著高于专科学历的教师,在乐观维度上无显著学历差异。原因可能是高学历的教师通常有更高的认知水平和更强的职业成就动机,他们愿意投入更多的精力追求职业发展,这使得他们的心理弹性尤其是自强和坚韧品质得到了很好的锻炼。

(三)幼儿园转岗教师职业适应和心理弹性的关系表现

1. 幼儿园转岗教师职业适应和心理弹性之间呈显著正相关

表3 幼儿园转岗教师心理弹性与职业适应的相关分析(n=210)

	职业技能	职业环境	职业关系	职业心理	职业适应总分
坚韧	0.259**	0.227**	0.283**	0.507**	0.441**
自强	0.413**	0.252**	0.332**	0.408**	0.497**
乐观	0.472**	0.134	0.172*	0.088	0.328**
心理弹性总分	0.464**	0.244**	0.312**	0.394**	0.506**

表3显示,幼儿园转岗教师职业适应总分及各个维度与心理弹性总分及各维度均存在正相关,除职业环境、职业心理与乐观的关系不显著外,其他均达到统计学上的显著水平。说明幼儿园转岗教师的职业适应与心理弹性之间关系密切,这进一步证实了国内外的相关研究,即职业发展良好的教师心理弹性水平更高^[3,5]。

2. 幼儿园转岗教师心理弹性对职业适应具有显著的预测作用

为进一步揭示幼儿园转岗教师心理弹性与职业适应之间的内在联系,以心理弹性的各个维度

得分为自变量,以职业适应总分及各个维度得分为因变量,进行多元逐步回归,结果如下:

表 4 幼儿园转岗教师心理弹性对职业适应的预测($n=210$)

结果变量	预测变量	R	R^2	$\triangle R^2$	F	β	t 值
职业适应总分	自强	0.497	0.247	0.243	68.067***	0.366	4.468***
	坚韧	0.515	0.266	0.259	37.443***	0.190	2.320*
职业技能	乐观	0.472	0.223	0.219	59.677***	0.351	4.096***
	自强	0.507	0.257	0.250	35.825***	0.221	3.087**
职业环境	自强	0.252	0.063	0.059	14.081***	0.252	3.752***
职业关系	自强	0.332	0.110	0.106	25.756***	0.332	5.075***
职业心理	坚韧	0.507	0.257	0.253	71.971***	0.507	8.484***

由表 4 可见,心理弹性中的自强、乐观和坚韧 3 个因子均进入了回归方程。具体来看,自强和坚韧对总体职业适应的解释力分别为 24.3%和 1.6%,两者共同解释了职业适应 25.9%的变异;乐观和自强对职业技能适应的解释力分别为 21.9%和 3.1%,两者共同解释了职业技能适应 25%的变异;自强对职业环境适应和职业关系适应的解释力分别为 5.9%和 10.6%;坚韧对职业心理适应的解释力达到 25.3%。

回归分析结果表明,幼儿园转岗教师的心理弹性能够有效地预测其职业适应。说明转岗教师面对困境和挑战时的坚持力和自控力越强、遇到挫折后复原力越强、心态越积极乐观,职业适应性就越好,即心理弹性越强职业适应越好。这证实了以往的研究,心理弹性高的教师工作态度更积极^[23],职业适应水平更高^[3]。心理弹性是一种保护性因素,能减轻不利处境的消极影响^[11]。同样的压力与挫折情境下,高心理弹性的教师能够更好地调动个人的力量及环境中的资源,减缓危机事件的影响,从而能够坚持教学行为^[5],表现出较强的适应性。

三、提升幼儿园转岗教师职业适应的有效策略

本研究发现,幼儿园转岗教师的职业适应处于中等偏上水平且存在显著的年龄和教龄差异,心理弹性处于中等水平且存在显著的年龄、教龄和学历差异,心理弹性中的自强、乐观和坚韧 3 个因子对职业适应有显著的预测作用。因此,通过加强幼儿园转岗教师心理弹性建设,可有效提升其职业适应水平。

(一)培育积极乐观心理品质以增强新工作环境适应力

积极心理学认为,积极乐观的心理品质是个体构建适应能力的关键因素^[29]。根据教育生态系统理论,幼儿园是转岗教师开启转岗生涯后的职业生活场域,是对其影响最直接、作用最明显的微观环境,转岗教师的职业适应首先表现在对新工作环境的适应上。因此,加强对幼儿园转岗教师积极心理品质的培育有助于增强其新工作环境适应力。首先,教育主管部门应根据转岗教师的需求和发展状况提供良好的政策支持和制度保障。从转岗教师的遴选、培训到职业发展等都应切实保障转岗教师的基本权益,满足他们的心理需求,解决他们的后顾之忧。如尊重转岗教师的转岗意愿,保障相应的工资待遇和职业发展机会,在职称评聘、考核管理等方面要考虑到转岗教师的特殊身份,使他们减缓压力、增强信心,对新工作环境形成乐观期待。其次,幼儿园要建立转岗教师结对指导制度,帮助他们进行职业规划、掌握应对策略。指导教师要根据转岗教师自身的实际情况帮助他们明确发展目标和需要解决的问题,制订客观可行的职业发展规划,调动他们的积极性和主动性。职业发展规划的实施要遵循“小步子”原则,即将困难复杂的长期目标分解成简单易实现的阶段性目标,由易到难分步实施,使转岗教师通过努力实现一个个小目标而不断获得成就感和自信心。同时,由于转岗教师在实现目标的过程中不可避免地会遇到一些困难和障碍,因此应帮助他们掌握有效利用身边资源应对压力、化解困境的策略,使其获得掌控感和效能感,进而激发其乐观自信、自强不息地投入工作的动力和热情。最后,要加强对转岗教师韧性品质的磨炼。教师韧性品质

来源于职业生活中的实践锻炼,幼儿园应根据转岗教师的实际情况为他们搭建学习与发展的平台,创造适度磨炼的机会。通过对本研究中部分幼儿园转岗教师职业适应状况的跟踪调查发现,幼儿园为转岗教师提供浸入式、互动式培训,构建教师专业发展共同体,以及开展岗位大练兵、公开课教学、技能比赛等活动,能有效提升转岗教师的韧性品质,促进他们对新工作环境的适应力。

(二)增强转岗教师自我效能感以提升其工作幸福指数

职业适应是职业幸福的前提和基础,职业幸福是职业心理适应的深层追求。自我决定理论认为,与行动受外部动机控制的人相比,行动受内部动机驱动的人表现出更多的信心和坚持^[30]。在心理弹性的发展过程中,外因只起到辅助和推动作用,内因才是起决定作用的关键因素。教师自我效能感是教师对自身教育能力与影响力的自我判断、信念与感受,是教师专业行为和从事教育工作的深层的内在动机,也是教师产生并增强自主工作动机的基础与原动力,直接影响着教师的工作积极性和努力程度^[31]。自我效能感越高,心理弹性就越好^[15]。自我效能感的提出者班杜拉认为,在自我效能感的来源因素中,动作性掌握经验(即亲身获得的成就)对自我效能感的影响最大,替代性经验对自我效能感的影响最长久^[32]。因此,可以通过以下路径增强转岗教师自我效能感,提升其工作幸福指数:首先,幼儿园为转岗教师建立档案,尽可能地结合转岗教师的优势与意愿合理安排教育教学工作,使他们在工作中能利用自己所长获取成功、建立自我效能感;其次,幼儿园应重视转岗教师的专业发展,多为他们提供园内园外学习的机会,让他们通过观察、模仿和学习幼儿园教学名师、骨干教师的教育教学活动,获取替代性经验,提高自我效能感水平;最后,通过辅导或干预,有效提升转岗教师自我效能感。有学者对幼儿园转岗教师心理资本进行了实验研究,结果表明:通过“讲解、体验与分享”三位一体的体验式团体辅导,幼儿园转岗教师的自我效能感(心理资本中的重要因子)也得到了明显提升^[33]。因此,转岗教师培训部门、幼儿园、地方高校心理辅导机构等,可以建立共同协作机制对转岗教师的自我效能感进行干预或辅导。

(三)建立分层分类培训体系不断提升转岗教师教育能力

教师良好的教育能力是其良好职业技能适应的具体表现。教师韧性较低的主要原因是缺乏充分的职前准备,职前培训的主要目的是培养准教师的韧性^[34]。2018年,《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》再次强调“由于教师队伍建设滞后……等问题,需要进一步健全教师培训制度,如对非学前教育专业教师全员补偿培训”^[35]。这一意见为转岗教师培训提供了政策保障。因此,应抓住转岗教师培训的契机,通过加强心理弹性培训,提升转岗教师的教育能力。首先,在国家政策层面要继续建立和完善现有的教师培训体制和培训体系,由目前的临时性、项目式转岗培训转为制度性、强制性培训。要对所有转岗教师进行岗前岗后培训相互衔接、分层推进、具有针对性的专业培训,实施岗前培训合格上岗,使每一名转岗教师在3~5年内,每年都能持续接受一定时间且形式多样的专业培训。其次,在具体培训时,培训部门可以加强培训方案设计,提高培训的针对性和实效性。如在培训前可以对幼儿园转岗教师的心理弹性状况进行测查,了解转岗教师心理弹性现状和特点,并根据测查结果设计有针对性的培训方案。最后,采用分层分类的培训方式进行具体的指导或干预。如:针对全体转岗教师开设普适性心理健康教育类课程,普及与心理弹性相关的积极心理学知识,提高转岗教师对心理弹性的认知,指导他们掌握应对困境的策略;针对不同心理弹性特点的转岗教师进行分类指导,如通过主题培训、专题研讨、团体辅导和个别指导等灵活多样的方式帮助他们逐步形成坚韧自信、积极乐观的心理品质,提高其心理弹性水平,进而提升其教育能力。

参考文献:

- [1] 田景正,周芳芳.农村幼儿园转岗教师的职业适应问题与发展策略[J].湖南师范大学教育科学学报,2016(3):117-120.
- [2] 张地容.农村转岗幼儿教师生存困境与出路[J].教育评论,2015(10):120-124.

- [3] 雷雳,王雁. 特教教师职业适应现状及与心理弹性关系的实证研究——基于 S 市特殊教育学校的调查[J]. 中国特殊教育,2017(3):21-27.
- [4] GARY J P.The relations of teacher education students'resiliency,work motivation,and school-level resilience[D]. Houston :University of Houston,2001.
- [5] BRUNETTI G J. Resilience under fire: perspectives on the work of experienced, inner city high school teachers in the United States [J]. Teaching and Teacher Education,2006,22(7):812-825.
- [6] 戴锐. 新教师职业适应不良及其防范[J]. 教育探索,2002(4):95-97.
- [7] 方俐洛,凌文铨,刘大维.职业心理与成功求职[M].北京:机械工业出版社,2001.
- [8] 阙慢玲,欧群慧. 我国新教师入职适应研究述评[J]. 赣南师范大学学报 2019(4):71-76.
- [9] BAKKER A B, HAKANEN J J, DEMEROUTI E, et al. Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high[J]. Journal of Educational Psychology,2007,99(2):274-284.
- [10] OSWALD M, JOHNSON B, HOWARD S. Quantifying and evaluating resilience-promoting factors: teachers' beliefs and perceived roles[J]. Research in Education, 2003, 70(1):50-64.
- [11] 席居哲,桑标,左志宏.心理弹性研究的回顾与展望[J].心理科学,2008(4):995-998,977.
- [12] KIDD S A, DAVIDSON L. "You have to adapt because you have no other choice": the stories of strength and resilience of 208 homeless youth in New York city and Toronto[J]. Journal of Community Psychology,2007,35(2):219-238.
- [13] 蔡颖. 心理弹性与压力困扰、适应的关系[D]. 天津:天津师范大学博士学位论文,2010.
- [14] 曹科岩. 教师心理韧性的概念、测量及影响因素[J]. 教育评论,2015(8):113-116.
- [15] 贾普君. 幼儿教师心理弹性与社会支持、自我效能感的现状及其关系[D]. 开封:河南大学硕士学位论文,2011.
- [16] 张金勇,王祥. 贵州省幼儿教师心理弹性及其影响因素初探[J]. 2016(2):20-24.
- [17] 江可. 幼儿教师心理弹性研究——基于西南地区的调查[D]. 重庆:西南大学硕士学位论文,2017.
- [18] 罗正为. 海口市幼儿教师心理韧性实证研究[D]. 海口:海南师范大学硕士学位论文,2014.
- [19] 雷琴婷. 中小学教师心理韧性量表的编制及其初步应用[D]. 杭州:浙江师范大学硕士学位论文,2013.
- [20] 范晓宇. 农村中小学教师职业压力、心理弹性与心理健康三者关系研究[D]. 扬州:扬州大学硕士学位论文,2016.
- [21] MANSFIELD C F, BELTMAN S, PRICE A, et al. Don't sweat the small stuff: understanding teacher resilience at the chalkface [J]. Teaching and Teacher Education,2012,28(3):357-367.
- [22] PRILIK B S. Resiliency in public school teachers of students with emotional disabilities[D]. Greeley ,USA:University of North Colorado,2007.
- [23] 关荐,方静. 中学教师心理弹性与离职倾向的关系研究[J]. 现代中小学教育,2013(7):79-82.
- [24] 何灿,李璐,邓李梅. 幼儿教师职业倦怠及其与心理弹性和应对方式的关系研究[J]. 湖北师范大学学报(哲学社会科学版),2018(3):109-113.
- [25] RALPH F, JUDITH C C. 教师职业生涯周期:教师专业发展指导[M]. 董丽敏,高耀明,等译. 北京:中国轻工业出版社,2005.
- [26] 蔡军. 农村幼儿园转岗教师的生存困境及改善[J]. 学前教育研究,2015(5):10-14.
- [27] 崔新玲. 农村幼儿园转岗教师职业适应研究[D]. 西安:陕西师范大学硕士学位论文,2012.
- [28] 于肖楠,张建新. 自我韧性量表与 Connor-Davidson 韧性量表的应用比较[J]. 心理科学,2007(5):1169-1171.
- [29] ASPINWALL L G, STAUDINGER U M. A Psychology of human strengths: fundamental questions and future directions for a positive psychology[M]. Washington: American Psychological Association,2003:305-317.
- [30] 张爱卿. 动机论:迈向 21 世纪的动机心理学研究[M]. 武汉:华中师范大学出版社,1999:7.
- [31] 庞丽娟,洪秀敏. 教师自我效能感:教师自主发展的重要内在动力机制[J]. 教师教育研究,2005(4):43-46.
- [32] A·班杜拉. 自我效能:控制的实施[M]. 缪小春,李凌,井世洁,等译. 上海:华东师范大学出版社,2003.
- [33] 宋志英,严云堂. 体验式团体辅导提升转岗幼儿教师心理资本的干预研究[J]. 教师教育论坛,2014(4):57-61.
- [34] BERNSHAUSEN D, CUNNINGHAM C. The role of resiliency in teacher preparation and retention[EB/OL]. [2019-11-20]. <https://eric.ed.gov/?id=ED451191>.
- [35] 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[EB/OL]. (2018-11-15)[2019-11-20]. http://www.gov.cn/xinwen/2018-11/15/content_5340776.htm.

Reconstruction of the Course System and Practical Innovationfor the Training of Excellent Pre-school Education Talents

XU Xingchun, LI Yan

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

Abstract: High-quality teachers are the basis of building a strong educational country, and the training of excellent teachers is the concrete implementation of the construction of high-quality teachers. Pre-school education is the beginning of lifelong learning, and the quality of preschool education teachers directly determines the quality of preschool education. Promoted by the professional certification work, the pre-school education specialty of Southwest University carries out self-evaluation and self-construction work in accordance with the certification standard (level 3). Professionals closely adhere to the concept and standards of certification, actively explore the training mode of outstanding pre-school education personnel, and strive to achieve the excellence turn of professional personnel training. The curriculum system is an important carrier for talent training. Based on the standards of excellence certification, the preschool education specialty reconstructs the curriculum system that points to and supports the graduation requirements. Guided by the concept of certification, preschool education majors have initially explored the practical and innovative path of training outstanding talents through the continuous improvement of curriculum and teaching.

Key words: excellent talents; pre-school education; reconstruction of curriculum system; practical innovation approach

责任编辑 邱香华

(上接第 115 页)

A Study on the Influence of Psychological Resilience upon the Professional Adaptation of Kindergarten Transfer Teachers

LU Chang-e^{1,2}, LUO Shengquan²

(1. School of Education , Huainan Normal University , Huainan 232038 , China ;

2. Faculty of Education , Southwest University , Chongqing 400715 , China)

Abstract: A total of 210 kindergarten transfer teachers were questioned with the Questionnaire of Transfer Teachers' Professional Adaptation and the scale of Psychological Resilienceto study on the status, characteristicsand relationship of professional adaptation and psychological resilience; The results suggest that the kindergarten transfer teachers scored higher in occupational adaptation and professional relationship, professional psychology, professional skills than their theoretical medians, professional environment scored lower than their theoretical medians; There was a significant difference in their ages, teaching experience, but no significant difference inacademic degrees and the location of the kindergarten he/she is working for; The transfer teachers scored higher in psychological resilience; There was a significant difference in their ages, academic degrees, teaching experience, but no significant difference in the location of the kindergarten he/she is working for; The relative analysis showed that except for the professional skills and professional environment which are not significantly related with optimism in psychological resilience, there were significantly positive correlations between their occupational adaptation and psychological resilience, and psychological resilience has significant predictive power for the vocational adaptation of kindergarten teachers. Based on the research results, the following Suggestions are proposed: 1.Cultivate the positive and optimistic psychological quality to enhance the adaptability of the new working environment; 2.Enhance the perceived self-efficacy of transferred teachers to improve their job happiness index; 3.Establish a hierarchical and classified training system to continuously improve the educational ability of transferred teachers.

Key words: preschool education; kindergarten teachers; occupational adaptation; psychological resilience

责任编辑 邓香蓉