

基于教师热情的幼儿教师工作压力探讨与缓解策略

杨 柳

陕西省西安市西安培华学院 陕西西安 710100

摘 要: 本文基于教师热情的视角探讨幼儿园教师工作压力。分析表明, 薪资待遇低、社会认知偏差、工作内容繁杂及个人发展不足是教师工作压力主因; 工作压力与教师热情密切相关, 高压消磨热情, 引发职业倦怠; 一般压力下教师热情较高; 低压力中部分教师缺乏热情, 部分虽表现理性热情但目标多元。为缓解压力、激发热情, 需落实学前教育法规保障权益, 重塑社会认知, 合理规划工作, 促进教师个人发展, 增强其内在工作动力。

关键词: 幼儿教师; 工作压力; 教师热情

前言

幼儿教育是基础教育的基石, 幼儿园教师作为幼儿成长路上的引路人, 其工作状态直接影响着幼儿的身心发展与教育质量。然而, 在现实中, 幼儿园教师面临着多重工作压力, 这对其工作热情产生了复杂影响。深入探究幼儿园教师工作压力、热情及二者关系, 对于改善幼儿教育生态、提升教育质量具有重要的现实意义, 本研究也由此展开。

一、幼儿园教师工作压力及其原因

教师工作压力内涵极为丰富, 一般认为是一种教师由于工作问题而产生的一种消极的紧张情绪, 如“愤怒、焦虑、紧张、挫折感及沮丧等”。幼儿教师工作压力有其特殊性, 因为幼儿教师肩负着保育与教育的双重任务, 并且面对着的是最需要呵护的、不成熟的幼儿个体组成的群体, 幼儿教师的工作压力相比其它学段教师可谓是有过之而无不及。“王萍、曹蕊、秦姜艳对257名幼儿园教师进行工作压力方面的问卷调查, 其中181名教师表示自己有很大压力, 表明幼儿教师职业压力处于偏上水平”^[1]。工作压力是一个过程, 包含教师工作的压力源、中介变量和压力反应三部分。压力源是指引起工作压力的所有刺激; 中介变量包括许多方面, 如认知评价、人格特征社会支持和应付方式等; 压力反应主要包括生理和心理两方面的反应, 而它最终的结果是个体的健康或疾病。造成幼儿教师工作压力的原因主要如下。

1. 薪资与待遇因素

由于幼儿教育行业的特殊性, 部分地区对学前教育重视程度不足, 导致投入有限, 使得幼儿教师薪资水平

难以提升。低薪资难以满足教师的物质需求, 特别是在生活成本较高的地区, 教师可能需要为维持生计而担忧, 这无疑会给他们带来经济压力。同时, 福利待遇的不完善, 如缺乏定期体检、带薪休假制度不健全等, 也会让教师难以感受到职业的保障, 从而产生心理压力。这种物质与精神层面的双重不满足, 使得幼儿教师在工作时容易出现消极情绪, 进一步加重工作压力。

2. 社会认知与评价因素

社会对幼儿教师的职业认知存在偏差, 忽视了幼儿教师在教育教学、幼儿心理引导等方面的专业性。这种片面的认知导致幼儿教师社会地位较低, 难以获得应有的尊重和认可。然而, 社会却对幼儿教师提出了较高的要求, 家长期望教师能全方位照顾和教育好孩子, 社会也期待幼儿教师能培养出符合时代需求的优秀人才。在“不输在起跑线上”的观念影响下, 家长对幼儿教育成果的期待变得更为迫切, 同时, 幼儿园内的评价比赛、业务考核等, 也给教师带来了巨大的外部评价压力, 使其时刻处于紧张状态。

3. 工作内容与强度因素

幼儿教师的工作内容繁杂, 不仅要负责幼儿的日常教学活动, 如设计课程、组织游戏、传授知识, 还要承担保育工作, 包括照顾幼儿的饮食起居、关注幼儿的身体安全和健康。面对活泼好动、自我保护能力较弱的幼儿, 教师需要时刻保持高度警惕, 以防意外发生, 精神长期处于紧绷状态。此外, 幼儿园还存在大量的案头工作, 如撰写教案、记录幼儿成长档案、完成各类报表等, 这些工作占据了教师大量的休息时间。同时, 为了适应教育改革和发展的需求, 教师还需要不断参加继续教育

和专业培训,学习新知识、新技能,进一步加重了工作负担。高强度、长时间的工作,容易使教师产生身心疲惫感,引发工作压力。

4. 个人发展与心理因素

部分幼儿教师自身存在心理资本欠缺的问题,缺乏积极乐观的心态、坚韧不拔的意志以及自我效能感。在面对工作中的困难和挑战时,如调皮捣蛋的幼儿、难以沟通的家长,容易产生挫败感和焦虑情绪,且缺乏自我调节的意识和能力,无法及时缓解负面情绪。同时,一些教师的专业能力不足,在教学方法、幼儿行为管理、课程设计等方面存在短板,难以高质量地完成工作任务,从而产生职业危机感。此外,部分教师的专业情意匮乏,对幼儿教育事业缺乏认同感和归属感,没有坚定的职业信念,在工作中缺乏内在动力,也容易在压力面前感到迷茫和无助。

二、幼儿园教师热情及其表现

热情是指人对待别人或参加活动时所表现出来的积极、热烈、友好、主动的态度或情感,热情相比激情来说,更加持久与平稳。国内外对教师热情的定义分为两类,一类倾向于定义其为一种与积极情感体验相关的教育教学行为,另一类倾向于教师热情是一种教师的内在品质。在之后的发展中二者趋于整合,并称为“可讨论的教师热情”^[2]。教师热情在实践中表现为两个方面,一是教师对自己所从事的教育工作的热爱,二是教师对自己的施教对象即学生的热爱。具有求知热情的教师坚信自己所做的事情是有价值的、有意义的,值得孜孜不倦地追求,并在教育过程中把这种生活热情和求知信仰传达给学生,潜移默化地影响学生对学习的兴趣和信念。

幼儿教师热情,一方面是对自身所从事的幼儿教育事业的热爱,另一方面是对自己的施教对象—幼儿的热爱。前者表现在幼儿教师职业认同感、工作态度、工作投入、工作满意度以及职业成就感等,幼儿教师热情程度高,相应地他们在这些维度上的体验也多。后者主要表现为对幼儿有持续的教育耐心,以及采取恰当的教育策略。充满热情的幼儿教师能给予幼儿一种安全的、轻松的、令人满意的教育环境,促进幼儿和谐健康发展。“热情”是一种自然而然的“性质”,不是故意的或表演出来的,对幼儿而言,教师的热情隐含在教师的语言、动作和态度之中。

三、幼儿教师工作压力对教师热情的影响

虽说“没有压力就没有动力”,但任何事情都是过

犹不及的,幼儿教师承受着沉重的工作压力,身体与心理健康都超负荷运行着。先前研究幼儿教师压力的相关文献中将其划分为“没有压力、轻微压力、一般压力、很大压力四个水平”。笔者以此为依据在此划分了三个水平(低工作压力、一般工作压力与高工作压力)进行阐述。

处于高工作压力水平的幼儿教师可分为两种,一种是坚韧性不强、自我调控能力较低、自尊心较低的幼儿教师,他们通常是幼儿园教师中业务能力水平低的那部分教师,即专业能力不足、自我调适能力差,因此导致职业压力大。另一种是专业能力强,自我期望值高,他们在幼儿园中通常是优秀教师,有完美主义特质,但心理素质差,一旦不能高标准地完成工作任务时,就会产生极强的工作压力。此外,笔者发现幼儿教师年龄与工作压力呈正相关(此论是针对一般水平的幼儿教师,“专家型”“熟手型”幼儿教师除外),即年龄越大的幼儿教师,感受到的工作压力越大,可能是因为他们面临着更沉重的生活压力与中年危机。而在教师热情方面,一般来说,教师年龄越大、教龄越长,教师热情越弱。这也表明了幼儿教师热情与工作压力呈正相关。^[3]教师处于高工作压力之下,会感到烦闷、沉重、疲倦不堪。长此以往,负面压力情绪不能得到有效排解,就会消磨幼儿教师热情,职业认同感、工作投入程度越来越低,职业倦怠越发强烈,幼儿教师工作热情被消磨殆尽,他们会觉得原来可爱的孩子怎么变得讨厌,热爱的工作怎么变得令自己厌倦。这便是幼儿教师没有处理好工作压力与教师热情之间的冲突,最终往往导致教育工作的失常。

处于一般工作压力水平的幼儿教师占大部分,他们有着工作压力的体验,但大部分时间会觉得自己的生活、工作状态是较理想的,适当的压力感是正常的的生活体验。相对来说,他们的教师热情是较高的,不仅是在对幼儿的保教工作中,还有对待自己在幼儿园的其它事务性工作,都能保持着较好的心态,尽职尽责地做好自己的工作。不仅幼儿教师自身认为处于一般工作压力之下是一种良好的工作状态,通过研读相关心理学知识理论,也可以得出,个体处于适当的压力之下,对自身的发展与生活状态都是最适宜的,所谓“倒U型”即处于高度压力或低度压力中,对个体发展都不如一般压力水平的效果好,因为高度压力使教师有过多不良情绪,必然抑制幼儿教师热情。

处于低工作压力水平的幼儿教师也有两种情况,一

种是幼儿园中比较散漫、不求上进、得过且过的角色，无疑他们缺乏教师热情，对自己所从事的职业没有认同感，只是以其为谋生手段，虽然他们没有高度压力需要释放的幼儿教师那样激进、危险，但他们的危机是潜在的，长此以往，也难免发生恶性事件。另一种是优秀的幼儿教师，他们工作高效、表现突出并且有极好的心理素质，能胜任自己工作，表现在有明确的工作计划与工作目标，因此他们感受到的工作压力是极低的，但他们的教师热情具有“理性”特征，即知道自己要爱孩子、爱幼教工作，才产生“热情”的行为表现，但实际上由于各种因素淡化了热情，此类幼儿教师大都有着更高的目标，比如继续深造、从事相关方面管理或研究等，他们大多只是以幼儿园教师的工作作为实践经验积累的过程。因此，他们的总体生活压力并不一定低，只是感受到目前作为幼儿教师角色的工作压力较低。

四、缓解工作压力，激发与维持工作热情

1. 全面落实《中华人民共和国学前教育法》

我国自2025年6月1日起施行的《中华人民共和国学前教育法》中保障教师薪资福利，促进教师专业成长等制度对于缓解或良性转化教师工作压力起到政策保障作用。^[4]《中华人民共和国学前教育法》对保障教师薪资福利、促进专业成长作用重大。在薪资福利方面，明确了公办园教师工资纳入财政保障，民办园参照公办园标准确定薪酬，还提及津贴补贴，让教师收入更稳定，生活有保障，减轻经济压力。而且，教师在职称评定、岗位聘任上享有与中小学教师同等待遇，晋升渠道更通畅，激励教师不断提升自我，追求职业发展新高度。

2. 重塑社会认知，给予精神支持

通过媒体宣传、公益活动等方式，纠正社会对幼儿教师职业的片面认知。大力宣传幼儿教育的专业性和重要性，展示幼儿教师在教学创新、幼儿心理辅导等方面的成果，树立优秀教师典型，提升幼儿教师的社会地位。幼儿园可定期举办家长开放日、亲子活动，邀请家长参与教学过程，让家长深入了解幼儿教师的工作内容和专业能力，增进家长对教师的理解与信任。减少不必要的外部评价，优化幼儿园内部考核机制，避免过度量化的评价方式，注重教师工作过程中的创新和努力，给予教师更多精神鼓励，增强教师的职业荣誉感和自信心。

3. 合理规划工作内容，减轻工作负担

幼儿园应科学安排教师工作任务，优化课程设置，

减少重复性、形式化的案头工作。利用信息化手段，如使用电子档案管理系统，简化幼儿成长档案记录流程，提高工作效率。合理分配保育和教育工作，避免教师身兼数职。对于继续教育和专业培训，应结合教师实际需求和工作安排，采用线上线下相结合的灵活方式，减少教师因培训产生的时间和精力压力。同时，为教师提供充足的休息时间，设置教师休息室、心理放松室等，帮助教师在工作间隙缓解疲劳和压力。

4. 促进个人发展，增强内在动力

加强幼儿教师心理资本建设，开展心理健康培训课程，教授情绪管理、压力应对等心理学知识和技巧，提高教师自我调节能力。鼓励教师参加团队建设活动，增强团队凝聚力和归属感，让教师在集体中获得支持和力量。针对教师专业能力不足的问题，制定个性化培训方案，提供教学观摩、师徒结对、专家指导等学习机会，帮助教师提升教学方法、课程设计等专业技能。通过组织职业规划讲座、开展教师职业价值观讨论等活动，培养教师的专业情意，让教师深刻认识到幼儿教育事业的价值和意义，激发其内在工作动力，主动追求职业成长，从而长期保持工作热情。

结语

本研究系统剖析了幼儿园教师工作压力、热情及二者关系。明确了压力来源、热情体现形式，以及不同压力水平对工作热情的影响。缓解幼儿园教师工作压力、激发其工作热情，不仅关乎教师个人职业发展，更是推动幼儿教育事业蓬勃发展的关键。期待社会各界重视并落实相关建议，为幼儿教育创造更优质的发展环境。

参考文献

- [1]王萍,曹蕊,秦姜艳.幼儿园教师职业压力来源及其对应策略[J].学前教育研究,2015,(04):59-59.
- [2]王钢,张大均.幼儿教师心理资本、职业压力与工作绩效:应对方式的中介作用[J].心理学探析,2017(03):269-269.
- [3]教师的“教育热情”:消退与唤起[J].谭千保;伍牧月.当代教育理论与实践,2018(06)
- [4]龚向和,娄秉文.《中华人民共和国学前教育法》的时代意义、现实挑战与实施进路[J].学前教育研究,2025(01):21-33