

# 重庆市幼儿教师职业承诺的定量研究\*

牟映雪<sup>1,2</sup>, 方怡妮<sup>2</sup>

(1. 重庆市儿童发展与教师教育研究中心; 2. 重庆师范大学教育科学学院, 重庆 401331)

**摘要:**基于定量研究的范式,采用康晓霞的《幼儿教师职业承诺特点》问卷,通过单因素方差分析等方法,从规范承诺、情感承诺和继续承诺维度揭示重庆市幼儿教师职业承诺的总体水平。结果显示:1)重庆市幼儿教师职业承诺处于中偏上水平,41岁以上和10年以上教龄者的职业承诺水平最高;2)学历较低者的情感承诺、继续承诺及总体职业承诺水平高于高学历者;3)园长的情感承诺得分最高,已评职称、在编者低于未评职称、无编制者;已婚教师的规范承诺高于未婚教师,一般教师高于班长,园长高于一般教师和班长(或班主任);无编制教师的继续承诺低于在编教师;4)民办、乡镇和规模较小幼儿园教师的职业承诺水平高于公办、市区、规模较大幼儿园教师。据此提出建议:统筹规划幼儿园布局和幼儿教师编制,提高幼儿教师社会地位,建构科学有效的教育质量评估体系;完善幼儿教师全员培训机制,建构学习型团队,提升幼儿教师学力。

**关键词:**幼儿教师;职业承诺;教师专业发展;定量研究

**中图分类号:**O212.2;G617

**文献标志码:**A

**文章编号:**1672-6693(2016)04-0222-07

在贯彻党的十八届五中全会、全国教育工作会议精神和落实学前教育三年行动计划的时代背景下,加快建设一支师德高尚、热爱儿童、业务精良、结构合理的幼儿教师队伍成为提高学前教育质量的关键。然而,市场化背景下频发的幼儿教师虐童事件和师资流动频繁等问题,亟需社会关注幼儿教师的工作意愿、专业认同感和满足其坚守岗位的内在动机等专业素养。据此,本文通过“职业承诺”(Profession commitment)来凸显幼儿教师师德的专业性与道德行为的自在性,采用定量研究范式,分析重庆市幼儿教师职业承诺的现状及其影响因素,以期能为政府完善幼儿教师专业发展的社会支持体系提供咨询。

## 1 文献回顾

教师职业承诺的研究,最早源于20世纪60年代美国社会学家贝克尔对“组织承诺”(Organizational commitment)的研究,他认为承诺是指个体基于对组织“单方面投入”的不断增加而产生的全身心参与组织的情感,组织承诺的结构包括感情承诺、持续承诺和规范性承诺。我国学者把幼儿教师组织承诺分为情感承诺、经济承诺、理想信念承诺、人际承诺和职业承诺等5种类型<sup>[1]</sup>。职业承诺属于教师组织承诺中的亚类<sup>[2]</sup>,其相关研究主要集中在4方面:第一,教师职业承诺的内涵。谢顿认为,教师职业承诺是教师对职业的认同程度,表现为对教学工作的满足感和投入度;黄国隆认为,教师职业承诺是指教师投身教育专业的意愿和专业认同感,包含了教师对专业的正向评价和为教育努力奉献的意愿<sup>[3]</sup>;连榕<sup>[4]</sup>认为,教师职业承诺是“教师对其所从事职业的心理归属感,为教学工作努力的义务感以及继续保持教师身份的意愿。”以上研究强调教师对专业的认同感和投入度。第二,教师职业承诺的结构。包括单维的态度观构成论(Blau)、两维的态度与行为观构成论(Aranya & Ferris)、多维态度理论(包括三维、四维和五维构成理论)。其中,Meyer和Allen的三维态度理论(规范承诺、继续承诺、情感承诺)得到多数研究者的认同。第三,教师职业承诺模型的结构要素。刘世瑞<sup>[5]</sup>认为,教师职业承诺模型由义务规范承诺、理想价值观承诺、机会代价承诺和现实价值承诺构成;罗润生、申继亮对中学教师的职业承诺研究<sup>[6]</sup>表明,在职业承诺的维度上,规范承诺最高,继续承诺最低,情感承诺为中等水平。第四,教师职业承诺的影响因素研究,包括学历、收入等个体因素以及与专业发展相关的因素。

\* 收稿日期:2016-01-20 网络出版时间:2016-07-07 16:34

资助项目:教育部人文社会科学研究项目(No. 13YJA880056)

作者简介:牟映雪,女,教授,博士,研究方向为课程与教学论、幼儿教师教育,E-mail:1050331972@qq.com

网络出版地址:<http://www.cnki.net/kcms/detail/50.1165.N.20160707.1634.050.html>

综上,“教师职业承诺”强调教师对职业的认同和投入度,研究对象多为中小学教师,而关于幼儿教师职业承诺的研究较少。康晓霞<sup>[7]</sup>认为,幼儿教师职业承诺包括规范承诺、继续承诺和情感承诺,并调查了上海市幼儿教师职业承诺的现状,其研究结果与罗润生、申继亮的研究结果相似。基于此,本文认为,“幼儿教师职业承诺”是指幼儿教师从事幼儿园教学工作中,对自身工作所表现的认同与归属感、为职业付出努力的责任感和长期坚守幼儿教师岗位的态度倾向,包括情感承诺、规范承诺和继续承诺。其中,情感承诺是教师愿意从事职业的强烈愿望,侧重个体获得职业尊严的主体性精神需求和职业良心,以传递“善良”和“幸福”为指向,凸显以自在性为特征的师道;规范承诺是教师对职业的责任感,指向教师的道德规范和身份伦理,凸显了教师行业的公共理性,具有强制性;继续承诺是个人对自身离职代价的认识和继续保持教师身份的意愿,凸显了教师身份伦理与专业伦理共生<sup>[8-10]</sup>。

## 2 研究方法与实践

### 2.1 研究对象与施测

本研究的对象为重庆市幼儿教师。分别发放内容相同的纸质和电子问卷,共回收有效问卷1 933份。其中,纸质797份,电子1 136份。构成如下:男性16人,女性1 917人;年龄方面,20岁以下462人,21~25岁559人,26~30岁391人,31~35岁169人,36~40岁128人,41岁以上224人;本科361人,大专1 077人,中专(高中)以下495人;教龄在1年以下377人,2~5年750人,6~9年293人,10年以上513人;在职务方面,普通教师777人,班长(或班主任)868人,园长167人,其他121人;工资月收入在1 000元及以下的193人,1 001~2 000元的1 292人,2 001元及以上的448人;婚姻方面,已婚906人,未婚、离异、丧偶合计1 017人;独生子女669人,非独生子女1 264人;办园性质方面,公办园414人,民办园1 519人;幼儿园等级方面,示范园164人,一级园619人,二级园582人,三级园430人,未定级138人;职称评定方面,已评职称505人,未评职称1 428人;幼儿园规模方面,3个及以下班131人,4~7个班887人,8~11个班662人,12个及以上班253人;幼儿园位置方面,市区园1 564人,乡镇园369人。

### 2.2 研究工具与数据处理

本研究采用康晓霞编制的《幼儿教师职业承诺问卷》,问卷由规范承诺、情感承诺和继续承诺3个维度构成,问卷的Cronbach  $\alpha$ 系数为0.921 9,分半信度为0.805 4,具有较好的信度。运用Amos 6.0软件进行验证性因素分析,表明问卷具有很好的结构效度<sup>[11]</sup>。本研究采用SPSS 15.0软件进行数据分析。

## 3 研究结果

本研究不对幼儿教师进行性别差异性检验,只对年龄、学历、教龄、职务、月工资、婚姻状况、是否为独生子女、园所性质、等级、规模、职称评定以及是否在编和幼儿园位置等变量进行分析。

### 3.1 重庆市幼儿教师职业承诺总体情况

调查结果显示,重庆市幼儿教师的规范承诺得分(4.24±0.55)、情感承诺得分(4.03±0.64)和职业承诺总体得分(3.65±0.53)均处于中等偏上水平,显著高于理论中值3;而继续承诺得分(2.69±0.85)处于中等略偏下水平,显著低于理论中值3。

### 3.2 人口统计学变量在幼儿教师职业承诺各层面的差异

由单因素方差分析可知,不同年龄、学历、教龄和工资水平的幼儿教师的职业承诺均呈现统计差异( $p \leq 0.001$ ,  $p \leq 0.01$ ,  $p \leq 0.05$ )。表现为不同年龄和学历的幼儿教师情感承诺上均呈现显著差异( $p \leq 0.001$ ,  $p \leq 0.05$ ),不同年龄和教龄的幼儿教师规范承诺上差异极其显著( $p \leq 0.001$ ),不同年龄、学历和月工资水平的幼儿教师继续承诺上呈现显著差异( $p \leq 0.001$ ,  $p \leq 0.01$ )(表1)。

表1 职业承诺在年龄、学历、教龄和月工资等维度上的差异

Tab.1 Professional commitment in age, educational background, teaching experience and the differences of monthly wages and other dimensions

	年龄	学历	教龄	月工资
情感承诺	2.144*	6.811***	1.260	2.474
规范承诺	6.982***	0.678	5.613***	2.122
继续承诺	7.007***	6.944***	1.801	5.162**
总体职业承诺	7.284***	6.422***	2.435	3.715*

注:\*\*\*  $p < 0.001$ ; \*\*  $p < 0.01$ ; \*  $p < 0.05$ (下同)

经过 LSD 多重比较,结果如下。在年龄段方面,情感承诺维度,20 岁及以下( $4.08 \pm 0.54$ )和 41 岁及以上( $4.11 \pm 0.68$ )大于 21~25 岁( $3.99 \pm 0.61$ )和 31~35 岁( $3.94 \pm 0.78$ );规范承诺维度,36 岁以上( $4.31 \pm 0.65$ )大于 25 岁及以下( $4.19 \pm 0.53$ ),41 岁及以上( $4.43 \pm 0.53$ )大于 26~30 岁( $4.24 \pm 0.54$ )和 31~35 岁( $4.22 \pm 0.56$ );继续承诺维度和总体职业承诺,41 岁以上的教师得分最高( $3.85 \pm 0.52$ )。在学历方面,中专(高中)和初中及以下的情感承诺( $4.11 \pm 0.55, 4.42 \pm 0.49$ )、继续承诺( $2.81 \pm 0.84, 3.27 \pm 0.82$ )以及总体职业承诺水平得分( $3.73 \pm 0.51, 4.01 \pm 0.46$ )显著高于本科( $3.94 \pm 0.77, 2.68 \pm 0.91, 3.63 \pm 0.58$ )与大专学历的教师( $4.01 \pm 0.63, 2.63 \pm 0.82, 3.62 \pm 0.51$ )。在教龄方面,10 年及以上教龄教师的规范承诺( $4.32 \pm 0.59$ )显著高于除 1 年及以下教龄的其他阶段教师( $4.20 \pm 0.52, 4.20 \pm 0.56$ );总体职业承诺维度上,1 年及以下( $3.68 \pm 0.50$ )和 10 年及以上( $3.69 \pm 0.56$ )教龄的教师显著高于 6~9 年教龄教师( $3.60 \pm 0.53$ )。在收入方面:月工资为 2 001 元及以上幼儿教师的继续承诺( $2.80 \pm 0.85$ )和总体职业承诺得分( $3.70 \pm 0.55$ )显著高于收入在 1 001~2 000 元间的幼儿教师( $2.65 \pm 0.85, 3.63 \pm 0.52$ )。

### 3.2.1 不同婚姻状况、职称评定、编制、职务的幼儿教师职业承诺的差异

统计结果见表 2,已婚教师的规范承诺得分( $4.28 \pm 0.57$ )显著高于未婚教师( $4.20 \pm 0.53$ )( $p < 0.01$ );已评职称教师的情感承诺得分( $3.91 \pm 0.77$ )显著低于未评职称教师( $4.06 \pm 0.59$ )( $p < 0.001$ );不同编制教师在情感承诺和继续承诺上差异极其显著( $p = 0.001$ ),在编教师的情感承诺得分( $3.89 \pm 0.77$ )显著低于无编制教师( $4.07 \pm 0.59$ ),而无编制教师( $2.65 \pm 0.83$ )的继续承诺得分则显著低于在编教师( $2.81 \pm 0.90$ );不同职务类型的教师在情感承诺、规范承诺和总体职业承诺上差异显著( $p < 0.001, p < 0.01$ )。LSD 多重比较结果显示,园长的情感承诺得分( $4.25 \pm 0.57$ )高于其他职务的教师( $4.09 \pm 0.61, 4.00 \pm 0.65, 4.00 \pm 0.65$ ),园长的规范承诺得分( $4.39 \pm 0.53$ )和总体职业承诺得分( $3.79 \pm 0.48$ )高于普通教师( $4.22 \pm 0.55, 3.65 \pm 0.54$ )和班长(或班主任)( $4.22 \pm 0.54, 3.62 \pm 0.51$ )。

### 3.2.2 不同幼儿园性质、等级、规模、位置的幼儿教师职业承诺的差异

统计结果见表 3,不同园所性质、等级、规模、位置的幼儿教师职业承诺均具有显著差异( $p < 0.05$ )。在情感承诺维度上,民办园教师的得分( $4.08 \pm 0.59$ )显著高于公办园教师( $3.85 \pm 0.77$ );三级园教师( $4.19 \pm 0.55$ )得分显著高于一级园( $3.98 \pm 0.66$ )和二级园教师( $4.03 \pm 0.60$ ),而示范园教师得分最低( $3.74 \pm 0.77$ )。在规范承诺和总体职业承

诺上,示范园( $4.11 \pm 0.60, 3.53 \pm 0.61$ )和一级园( $4.18 \pm 0.59, 3.55 \pm 0.56$ )幼儿教师得分低于二级( $4.26 \pm 0.53, 3.68 \pm 0.47$ )、三级( $4.34 \pm 0.50, 3.79 \pm 0.46$ )和未定级幼儿园教师( $4.32 \pm 0.44, 3.72 \pm 0.49$ ),且三级园教师得分( $4.34 \pm 0.50, 3.79 \pm 0.46$ )显著高于二级园教师( $4.26 \pm 0.53, 3.68 \pm 0.47$ ),乡镇园教师得分( $4.34 \pm 0.54, 3.73 \pm 0.53$ )显著高于市区园教师( $4.22 \pm 0.55, 3.64 \pm 0.52$ )。在继续承诺维度上,一级园教师得分( $2.49 \pm 0.89$ )最低,三级园教师得分( $2.86 \pm 0.77$ )显著高于二级园教师( $2.75 \pm 0.79$ )。

在办学规模上,为方便表达,本研究用 A 代表规模为 3 个及以下班的幼儿教师, B 代表 4~7 个班的幼儿教师, C 代表 8~11 个班的幼儿教师, D 代表 12 个及以上班的幼儿教师。情感承诺维度, D( $3.98 \pm 0.77$ )和 C( $3.97 \pm 0.62$ )小于 A( $4.08 \pm 0.71$ )和 B( $4.09 \pm 0.59$ )。规范承诺维度, D( $4.23 \pm 0.61$ )小于 A( $4.35 \pm 0.49$ )和 B( $4.29 \pm 0.49$ ); C( $4.16 \pm 0.60$ )小于 A( $4.35 \pm 0.49$ );继续承诺维度, A( $2.82 \pm 0.82$ )和 B( $2.80 \pm 0.84$ )大于 C

表 2 职业承诺在婚姻状况、职称评定、编制及职务维度上的差异

Tab.2 The differences of vocational commitment in marital status, title evaluation, and the position dimensions

	t 值			F 值
	婚姻状况	职称评定	编制	职务
情感承诺	-0.158	-4.039***	-4.439***	8.055***
规范承诺	3.121**	-0.237	1.605	5.150**
继续承诺	1.526	-0.080	3.315***	1.668
总体职业承诺	1.850	-1.810	0.333	4.950**

表 3 职业承诺在幼儿园等级、规模、性质和位置维度上的差异

Tab.3 The difference of the occupational commitment in the kindergarten level, scale, nature and location dimension

	F 值		t 值	
	等级	规模	性质	位置
情感承诺	16.489***	6.988***	-5.520***	-1.887
规范承诺	8.474***	6.265***	0.999	-3.674***
继续承诺	14.494***	9.464***	0.308	-1.826
总体职业承诺	17.762***	11.719***	-2.066*	-3.072**

( $2.58 \pm 0.84$ )和  $D(2.52 \pm 0.83)$ ;在总体职业承诺得分上,  $A(3.75 \pm 0.50)$ 和  $B(3.73 \pm 0.48)$ 大于  $C(3.57 \pm 0.55)$ 和  $D(3.57 \pm 0.57)$ 。另外,不同性质幼儿园的教师在情感承诺上差异极其显著( $p < 0.001$ ),在总体职业承诺上差异显著( $p < 0.05$ );不同幼儿园位置的幼儿教师和规范承诺上极其显著( $p < 0.001$ ),在总体职业承诺上差异显著( $p < 0.01$ )。

## 4 讨论与分析

### 4.1 重庆市幼儿教师职业承诺总体情况

调查显示,重庆市幼儿教师职业承诺中的情感承诺、规范承诺及总体职业承诺得分显著高于理论中值,继续承诺显著低于理论中值。可见,重庆市幼儿教师职业承诺总体水平处于中等偏上水平,这与上海市幼儿教师职业承诺现状相似。这种状况与国家、社会对学前教育的高度重视和投入有关,尤其是2010年中央人民政府颁布的《国务院关于当前发展学前教育的若干意见》要求把发展学前教育摆在政府工作的重要位置,充分凸显了学前教育在国民教育体系中的战略地位<sup>[7]</sup>。同时,教育部颁布的《幼儿园教师专业标准(试行)》和《关于加强幼儿园教师队伍建设的意见》等文件,从法规和政策层面推动了幼儿教师的职业地位和经济待遇大幅度提升,且职称评定机制有了较大改善。自2013年开始,重庆市幼儿教师可申请正高级职称评审,这也可能是幼儿教师群体表现出较高的情感承诺、职业认同并形成较高职业承诺水平的因素之一<sup>[11]</sup>。值得深思的是,重庆市幼儿教师虽然具有较高情感承诺和规范承诺,但在继续承诺维度上显著低于中等水平,这表明幼儿教师对于自身是否长期从事幼儿教师职业仍然缺乏积极意愿,这可能与教育对象的幼稚化、教师个人自我职业追求与幸福感以及幼儿教师的生存状态亟待改善有关。据2015年重庆市统计局的资料<sup>[12]</sup>显示,重庆市2015年全市城镇非私营单位就业人员年平均工资为60543元,月工资平均水平为5045.25元,重庆市城镇人均可支配收入为27239元/年。而本文中参与调查的幼儿教师月工资平均水平为1837元,未达到重庆市职工平均工资的36%,与幼儿教师超负荷的付出形成了强大反差,这可能是影响幼儿教师职业继续承诺的重要因素之一。

### 4.2 重庆市幼儿教师职业承诺的影响因素

4.2.1 教师个人的基本情况对幼儿教师职业承诺的影响 从以下2个方面加以分析。

1) 年龄、教龄、婚姻、学历和月工资。学界一般认为,年龄和教龄能在一定程度上反映教师的专业发展水平。本研究结果显示,20岁及以下、41岁以上的幼儿教师的情感承诺水平高于21~25岁、31~35岁教师,41岁以上幼儿教师的规范承诺高于除36~40岁以外的各年龄段教师,且其继续承诺和总体职业承诺水平最高。按照幼儿教师职前受教育年限推测,20岁以下幼儿教师大多为新手教师,即教龄多为1年及以下,而41岁以上教师,其教龄通常都为18年及以上。而教龄在1年及以下和10年及以上教龄教师的总体承诺水平显著高于6~9年教龄教师。这与国内关于幼儿新手教师和专家型教师的职业承诺研究结果相似。究其原因,这可能源于职初幼儿教师对自身的职业充满新奇感,对专业自我发展充满了激情和憧憬,表现出投身幼儿教育事业的强烈愿望<sup>[13]</sup>;而41岁以上幼儿教师处于专业生涯发展的成熟期,多为专家型教师,在对待幼儿教育事业上具有较强的心理归属感、义务感和理性认识。因而,二者都表现出较高的情感水平,且41岁以上幼儿教师的规范承诺、继续承诺和总体承诺水平较高。同时,36~40岁幼儿教师的规范承诺水平也高于20岁及以下、21~25岁教师,可能存在类似新手教师与专家型教师方面的原因。

从婚姻状况来看,本研究中已婚教师的规范承诺水平高于未婚教师,这可能是已婚教师多处于职业成熟期,其对幼儿园的归属感和责任感比未婚青年教师更强烈,因此其职业义务感更强,规范承诺水平相对较高。且未婚教师多为参加工作时间较短的青年人,对幼儿教育的责任感和义务感的认识倾向于理想化、感性化,承受了更多的教育教学压力和生存压力,导致其社会角色冲突中的“自我”迷失,故未婚教师对职业的义务感和责任感可能出现波动或呈现相对较低的水平。

从学历上看,学历较高的幼儿教师的职业承诺水平偏低,其中本科与大专学历的情感承诺、继续承诺及总体职业承诺水平显著低于中专(高中)和初中及以下水平的教师。这可能源于高学历教师的职业追求较高,他们希望从职业中获得更高的教学效能感和实现自我价值,但工作强度大且缺乏科学指导的幼儿园管理、家长对幼儿教育认识的功利性倾向等致使其专业自主权缺失,同时其收入显著低于重庆市职工平均工资水平,使其无法按照个体职业生涯的规划实现自我职业期望和获得职业幸福感。而学历较低的教师则对在竞争激烈的职场中获得相对稳定的职业非常珍惜,故他们对职业的认同感和投入度反而较高,且整体职业承诺水平更高。

在月工资收入方面,工资水平在 2 001 元以上幼儿教师的继续承诺水平高于工资在 2 000 元以下幼儿教师,这表明工资收入越高的幼儿教师,对自己长期从事幼儿教师职业的承诺越高,这与主观幸福感的相关研究具有一致性,工资与个体的主观幸福感成正比。由此可见,工资收入在 2 001 元以上水平的幼儿教师,其工资水平较高能给个体带来一定的主观幸福感,而个体当前的主观幸福感在一定程度上使其愿意继续维持目前的生活和工作状态,即能继续承诺从事幼儿教育<sup>[7]</sup>。

2) 职称评定、编制、职务。从编制和职称角度看,在编和已评职称幼儿教师的情感承诺水平低于无编制的幼儿教师,而无编制幼儿教师的继续承诺水平则显著低于在编教师。在编幼儿教师工作稳定,能享受更好的工资与福利待遇,心理压力较小;无编制的幼儿教师除了要承担繁杂的幼儿园教育工作外,还要考虑其工资收入是否足以支撑生活需求和工作是否稳定等社会支持因素,且幼儿教师以女性为主,随着年龄增加,她们更愿意寻求一份安定的职业,因而当幼儿教师职业无法满足这一需求时,她们可能表现出较强的离职倾向,所以其继续承诺水平低于在编教师。同时,在编幼儿教师和已评定职称的幼儿教师情感承诺水平低于无编制、无职称的教师,这与个体自身较高的职业期望有关。一方面,幼儿教育对象的特点决定了幼儿教师必须具有童心、童真和童趣,偶尔也会表现出别人眼中的“幼稚化”行为,这可能与在编教师和已评职称幼儿教师的职业期望不吻合;另一方面,与有编制的中小学教师、大学教师相比,幼儿教师的经济地位、社会地位和专业地位较低,故能力较强的幼儿教师、在编幼儿教师和已评职称幼儿教师的职业幸福感遭遇较大冲击。而无编制、无职称的幼儿教师因其职业需求和职业理想较低,在短期内更容易满足于现状。所以,其情感承诺水平高于在编和已评职称教师。但从幼儿教师个体专业发展的长远角度来看,其继续承诺水平则低于在编和已评职称教师。

从职务类型上看,园长对幼儿教育和幼儿园的认同感、归属感和责任感处于较高水平,其职业承诺水平也较高。而一般教师基于其工作压力和职业精神需求比班长低,在职业中获得的幸福体验相对较高,所以其情感承诺水平较高。

4.2.2 教师任职幼儿园的基本情况对幼儿教师职业承诺的影响 从研究结果来看,不同幼儿园的性质、规模、等级和地理位置等会对幼儿教师的职业承诺水平造成影响。

已有研究表明<sup>[7]</sup>,园所性质可能会对幼儿教师的职业承诺产生影响,其中公办园幼儿教师的职业承诺水平高于民办园幼儿教师。而本研究的结果与此结论相反,民办园幼儿教师的情感承诺和总体职业承诺水平显著高于公办园幼儿教师,这可能是因为民办园所招聘的教师都很年轻,在情感上表现出较为强烈的职业热情,且带着对职业的新奇感和充满理想,故民办园幼儿教师的总体职业承诺水平相对较高。而公办园幼儿教师由于承受较大的教育教学压力,反而表现出相对较低的承诺水平。

在园所规模和等级上,有研究表明幼儿园规模和等级与幼儿教师职业承诺水平成正相关<sup>[7]</sup>。而本研究的结果也与此结论相反,等级较低的幼儿园之教师职业承诺水平高于等级较高的幼儿园,其中示范园的教师情感承诺水平最低,示范园和一级园的教师规范承诺和总体职业承诺水平均低于二级、三级和未定级幼儿园。由于重庆市规模大的幼儿园多为公办性质,规模较小的幼儿园通常为民办园,因此本研究呈现出规模较小的幼儿园之教师职业承诺水平高于规模较大的幼儿园,这与本研究中民办园幼儿教师职业承诺水平高于公办幼儿教师职业承诺水平的结论一致。同时,本研究中乡镇园幼儿教师的职业承诺水平高于市区园幼儿教师职业承诺水平,这可能与农村幼儿教师在当地的社会地位有关,农村幼儿教师的社会地位相比农民、工人等更能获得社会尊重,且农村家长对幼儿的期望值低于城市家长,其教育压力相对较小,因此其职业承诺水平较高;而市区幼儿教师不仅承受繁重的教育压力,还面临社会地位、工资收入低和城市平均生活水平较高等社会生存压力,从而影响其对幼儿教师职业的认同和热情,降低其职业承诺水平。

### 4.3 建议

4.3.1 统筹规划幼儿园布局和幼儿教师编制,提高幼儿教师社会地位,建构科学有效的教育质量评估体系 基于重庆市五大功能区的规划,政府和教育行政部门应根据渝东北生态涵养区和渝东南生态保护区地幼儿受教育的总体情况,加大公办乡镇中心园的布局比例。在充分发挥乡镇中心园的示范辐射作用的同时,改善弱势园办学条件,并通过合并或拆分幼儿园形成科学的园所发展规模,使班级规模达到国家规定标准,降低师幼比例,从而减轻幼儿教师的教育教学压力,以增强幼儿教师的情感承诺和继续承诺。

目前重庆市幼儿教师(尤其是民办园)的待遇整体偏低,在重庆属于低收入范围。因此各级政府部门应统筹规划幼儿教师的编制指标和增加学前教育经费投入,从政策机制上考虑社会保障和经济收入对在解决幼儿教师

角色冲突和维持教师职业承诺中的影响,将编制指标向普惠性民办园适度倾斜和设置民办园教师发展基金,通过工资奖励、改善福利等外部途径提升其职业认同感,减少民办园幼儿教师因编制和生存问题而引发师资队伍不稳定和师资队伍整体素质降低等问题,激发其职业热情和长期留任幼儿园的职业动机。同时,为民办园幼儿教师的专业成功创设发展平台,引导其形成长期的、持续的较高的继续承诺水平。

同时,政府和教育行政部门应建构科学合理的重庆市幼儿园教育质量监测与评估体系。通过“第三方评价”机制,定期向社会报告幼儿园教育质量的监测情况,政府亦据此对幼儿园投入经费进行宏观调控,并通过学前教育质量评估专家则对幼儿园进行专业指导,以促进幼儿园特色发展和学前教育质量均衡,从而提高幼儿教师职业承诺的社会支持水平。

4.3.2 完善幼儿教师全员培训机制,建构学习型团队,提升幼儿教师学力 基于普惠性幼儿园教师和民办园幼儿教师全员在职培训经费缺失的现状,完善幼儿教师专业发展的财政投入与培训成本分担的多元化机制。依据约翰·斯通的成本分担理论的受益原则与能力原则,幼儿教师的培训成本应由各利益主体(国家、社会、受教育者和受教育者所在学校)共同分担,即由国家、社会和幼儿园承担学费,幼儿教师则承担交通费和餐费,以保障全体幼儿教师均有在职培训的机会<sup>[14]</sup>。因此各级政府应建立普惠性幼儿园教师培训与发展的专项投入机制与成本分担机制,为保障幼儿教师具备较高的继续承诺水平提供社会支持。

幼儿教师的学力提升是幼儿教师在职培训的基本任务,其学力状况直接影响到幼儿教师专业发展,从而影响幼儿教师的职业承诺水平。幼儿教师的学力包括交往合作的生活生存力、源于课堂实践的教育教学力和基于自我提升的学习发展力<sup>[15]</sup>,其中生活生存力直接影响到教师的情感承诺;教育教学力是教师专业身份的体现,影响到教师的规范承诺;学习发展力是教师自我发展的原动力,影响教师的继续承诺。基于不同学历、不同工资水平教师的生活与工作状态对幼儿教师职业承诺的不同影响,各级教育行政部门、培训单位和幼儿园在培训过程中应关注处于专业生涯发展成长期和高原期幼儿教师的职业倦怠问题,以提升幼儿教师自我发展的学习力为核心,增强其责任感,提升其继续承诺水平。同时,针对“二胎生育政策”背景下重庆市幼儿园的快速发展,有更多新手教师补充到幼儿教师队伍,因而在培训过程中应加强其师德修养和专业理念引领,以名师成长的典型案例和名师工作室为支撑,通过“影子培训”等方式为其价值预设与自我教育实践的建构提供榜样示范,以提高其自我教育效能感和规范承诺水平。

同时,园长应以建设学习型团队为指向,以教研平台为支撑,发挥幼儿园精神领袖的作用,以提升幼儿教师的学习发展力为主线,融幼儿园特色发展愿景与教师个体职业生涯规划融于一体,不断激发教师的工作激情和强化职业价值操守,并通过保障机制激励教师维持高水平继续承诺。

#### 参考文献:

- [1] 缪周芬. 幼儿教师职业承诺研究进展[J]. 常州工学院学报: 社科版, 2011(1): 106-109.  
Liao Z F. The research progress of preschool teachers' professional commitment[J]. Journal of Changzhou Institute of Technology: Social Science Edition, 2011(1): 106-109.
- [2] 宋淑青, 秦金亮. 幼儿教师组织承诺研究[J]. 教育理论与实践, 2006(12): 59-61.  
Song S Q, Qin J L. Study of preschool teachers' organizational commitment [J]. Education Theory and Practice, 2006(12): 59-61.
- [3] 黄国隆. 中学教师的组织承诺与专业的承诺[J]. 国立政治大学学报, 1986, 53: 55-84.  
Huang G L. Middle school teachers' organizational commitment and professional commitment[J]. Journal of National Chengchi University, 1986, 53: 55-84.
- [4] 连榕, 邵雅利. 关于教师职业承诺及其发展模式的研究[J]. 教育评论, 2003(6): 26-28.  
Lian R, Shao Y L. Research on teachers' professional commitment and its development model[J]. Educational Criticism, 2003(6): 26-28.
- [5] 刘世瑞. 中小学教师职业承诺问卷的编制及适用研究[D]. 长沙: 湖南师范大学硕士学位论文, 2005.  
Liu S R. Primary probation and research on occupational commitment scale for middle school and elementary school teachers [D]. Changsha: Hunan Normal University, Master's Degree Thesis, 2005.
- [6] 罗润生, 申继亮. 中学教师职业承诺的特点研究[J]. 宁波大学学报: 自然科学版, 2001(6): 13-15.  
Luo R S, Shen J L. Research on the characteristics of middle school teachers' professional commitment[J]. Journal of Ningbo University: Natural Science Edition, 2001(6): 13-15.
- [7] 康晓霞. 幼儿教师职业承诺特点及其影响因素分析[D]. 上海: 华东师范大学硕士论文, 2007.

- Kang X X. The Study of developmental characteristics and influential factors of Kindergarten teacher's professional commitment[D]. Shanghai: East China Normal University, Master's Degree Thesis, 2007.
- [8] Allen N J, Meyer J P. The measurement and normative commitment to the organization[J]. *Journal of Occupational Psychology*, 1990, 63: 1-18.
- [9] Meyer J P, Allen N J, Smith C A. Commitment to organizations and occupation: extension and test of a three component model[J]. *Journal of Applied Psychology*, 1993, 78: 538-551.
- [10] 李剑. 教师道德剥离与复合[J]. *当代教育科学*, 2014(4): 11-14.  
Li J. Teachers' moral stripping and compound[J]. *Contemporary Educational Science*, 2014(4): 11-14.
- [11] 秦健. 重庆中小学教师能评正高了——幼教老师也可当“教授”[EB/OL]. [2013-4-23]. <http://news.cntv.cn/20120225/104278.shtml>.  
Qin J. Chongqing primary and secondary school teachers to review the orthometric height-preschool education teachers can also be used as “professor”[EB/OL]. [2013-4-23]. <http://news.cntv.cn/20120225/104278.shtml>.
- [12] 中国经济网. 2015年重庆市国民经济和社会发展统计公报[EB/OL]. [http://district.ce.cn/newarea/roll/201603/15/t20160315\\_9501602\\_3.shtml](http://district.ce.cn/newarea/roll/201603/15/t20160315_9501602_3.shtml).  
China Economic Website. 2015 Statistical bulletin of the national economic and social development of Chongqing [EB/OL]. [http://district.ce.cn/newarea/roll/201603/15/t20160315\\_9501602\\_3.shtml](http://district.ce.cn/newarea/roll/201603/15/t20160315_9501602_3.shtml).
- [13] 左志宏, 席居哲. 幼儿教师职业倦怠与职业承诺特点: 新手与熟手的比较[J]. *学前教育研究*, 2008(11): 21-24.  
Zuo Z H, Xi J Z. Characteristics of preschool teachers' job burnout and occupational commitment: novice compared with the master[J]. *Studies in Preschool Education*, 2008(11): 21-24.
- [14] 曹夕多. 我国中小学教师培训财政问题研究综述[J]. *教师教育研究*, 2014(4): 87-92.  
Cao X D. Review of financial studies of primary and secondary school teachers' training in China[J]. *Teacher Education Research*, 2014(4): 87-92.
- [15] 孙德芳. 教师学力: 专业评价的新标准[J]. *教育研究与实验*, 2014(1): 66-71, 91.  
Sun D F. Teachers' professional qualification: evaluation of the new standards[J]. *Educational Research and Experiment*, 2014(1): 66-71, 91.

## A Quantitative Study on Professional Commitment of Preschool Teacher in Chongqing

MOU Yingxue<sup>1,2</sup>, FANG Yini<sup>2</sup>

1. Chongqing Children Development and Teachers' Education Research Center;
2. School of Education, Chongqing Normal University, Chongqing 401331, China)

**Abstract:** Based on quantitative research paradigm, this paper adopted Kang Xiaoxia's questionnaire of the *Characteristics of Preschool Teachers' Professional Commitment* (2007), through the methods of single factor variance analysis, from the normative commitment, emotional commitment and continued commitment dimensions to reveal the overall level of preschool teachers' professional commitment in Chongqing. The main results were as follows: 1) the preschool teachers' professional commitment is at middle and upper level, the occupation commitment level degree of preschool teachers with the teaching age above 41 years and 10 years is the highest; 2) For emotional commitment, continued commitment and overall occupation commitment level, those with lower diploma have higher level than those with higher diploma; 3) Kindergarten Principals have the highest emotional commitment scores, and the emotional commitment of preschool teachers with title and permanent staff is lower than that of the preschool teachers with no title and the unofficial staff; the married teachers' normative commitment is higher than the unmarried teachers', and the general teachers are higher than the monitors (or class teachers), the principals of the kindergarten's normative commitment and general occupation commitment is higher than that of the general teachers and monitors (or class teachers); the unofficial staff is lower than the permanent staff in continued commitment; 4) The occupation commitment level of the preschool teachers in private, township, the smaller scale kindergartens is higher than that of the teachers in the public, urban, the larger scale kindergarten. Accordingly suggestions: wholly plan kindergarten layout and preschool teacher preparation, improve the social status of preschool teachers, construct scientific and effective education quality evaluation system; improve the preschool teachers training of the whole mechanism, construct learning oriented team, promote preschool teachers' professional qualification.

**Key words:** preschool teachers; occupation commitment; teachers' professional development; quantitative research

(责任编辑 游中胜)