

幼儿教师职业精神内涵与结构的质性研究

孟彩¹, 丘毅清¹, 张立新², 余玉荣¹

(1. 广州幼儿师范高等专科学校, 广东广州 511300; 2. 广东女子职业技术学院, 广东广州 511450)

[摘要] 幼儿教师的职业精神是专业精神与人文信念的深度融合。通过对华南地区某核心城市4所幼儿园共12名优秀教师的深度访谈研究,使用质性研究的扎根理论方法对材料进行三级编码分析,形成31个开放式编码、9个主轴编码和3个核心概念。根据核心概念之间的内在关联建构出“三维度、三阶段”的幼儿教师职业精神模型:“三维度”是职业理念、职业情感和成长型思维;“三阶段”是职业自觉阶段、职业探索阶段、职业精神阶段。幼儿教师职业精神的内涵是个人价值与社会价值的统一,而成长型思维是教师不屈不挠、努力不懈的心理品质,是职业精神的成长性部分。幼儿教师职业精神的培养应着重在其职业探索期采取四大措施:师徒结对、制度和组织支持、成长型思维培养、发展职业情感关系。

[关键词] 幼儿教师;职业精神;质性研究

[中图分类号] G615; B822.9; C913.2

[文献标识码] A

[文章编号] 2096-711X(2025)23-0065-04

doi:10.3969/j.issn.2096-711X.2025.23.022

[本刊网址] <http://www.hbxb.net>

引言

职业精神是现代社会的产物,是所有在职从业人员所应具备的各种精神品质的总和。从跨职业的共同部分来说,职业精神包括敬业精神、精业精神、创新精神、立业精神,包括爱岗、敬业、诚信、友善、守纪、奉献、奋斗、创新等。职业精神也被认为是一种积极的心理品质、人格特征、心理资源。研究认为教师的职业精神包含6~8种:敬业精神、进取精神、爱生精神、创新精神、合作精神、服务奉献精神、自律精神、乐观精神,教师职业精神的结构包括职业价值、职业情感、职业信心、职业职责、职业理想,而仁爱之心应成为现代教师职业精神的核心。

2025年6月正式实施的《中华人民共和国学前教育法》第三条明确规定:幼儿教师“应当爱护儿童,具备优良品德和专业能力,为人师表,忠诚于人民的教育事业”。幼儿时期是人生发展中的奠基阶段,幼儿教师的职业具有不可替代的重要性,幼儿教师的专业素养不应仅停留于法律要求的合格层面,更需具有职业精神。

现有关于幼儿教师职业精神的研究主要聚焦于职业认同与职业投入两个维度。周美秀通过对32位幼儿园特级教师的深度访谈研究发现,其长期坚持学前教育的核心动力源于“喜欢孩子”的本能情感与“自我价值实现”的成就需求。该研究仅从职业认同视角揭示了教师的从业动机,未能系统阐释特级教师在专业发展过程中所展现出的职业精神特质。幼儿教师职业精神研究尚处于理论探索阶段,亟待深入系统的研究。

一、研究方法

(一)研究对象

该研究采取目的性抽样方法,选取华南地区某一线城市的2所公办幼儿园、1所大型连锁普惠幼儿园、1所民办大型

幼儿园的共12位优秀带班教师作为访谈对象,其中6名优秀教师来自公办幼儿园。优秀教师的筛选标准是:在园所至少3年被评价为优秀教师、荣获区级以上优秀教师称号,从事幼儿园带班教师3年以上。12位教师均由幼儿园推荐参加访谈。

12位接受访谈的教师基本情况是:12位教师均为女性,年龄在33岁~47岁之间,平均年龄为39岁;其中10位教师已婚并生育;担任幼儿教师年限最长的16年,最短的8年,平均任幼儿园教师年限为10.91年;职称分布为高级教师3人,一级教师9人;研究生学历的幼儿教师有6位,本科学历的有4位,专科学历的有2位;教师有6位毕业于学前教育专业,2位毕业于美术教育专业,1位毕业于音乐教育专业,1位是教育学专业,1位是保育专业,1位是英语专业。

(二)数据收集与分析方法

研究采用深度访谈研究法,以访谈文本为研究数据。每位受访者的访谈时间为40~60分钟。访谈提纲包括6个问题:(1)您认为幼儿园教师应具有哪些职业精神?(2)有一些非常优秀的幼儿教师,您认为他们具备什么样的精神或信念?(3)如果一个幼儿教师拥有职业精神,你觉得她或他可能会有哪些相应的职业表现(行为、语言、精神心理状态)?(4)可能会有一些职业场景让您体会到幼儿教师的职业精神,请您描述这个或这些场景。(5)在您度过职业困难的过程中,您认为是什么精神或信念支撑着您?(6)请您再次概括一个优秀的幼儿教师需要具备哪些职业精神。

将访谈资料转录成文字,编码工具为Nvivo Plus软件。由2名心理学研究生同时独立进行编码,并由1名心理学博士复核编码结果。依据质性研究方法,扎根理论的研究流程,对文本逐句做三级编码分析:先开放式编码,对幼儿教师提到的职业精神的词汇、概念进行标记;接着进行二级编码,

收稿日期:2025-9-28

基金项目:本文系2022年度广东省普通高校特色创新类项目(人文社科类)资助课题“新师范背景下高职学前教育专业生职业精神建构与动态发展模式研究”的终期成果(项目编号:2022WTSCX351)。

作者简介:孟彩(1982—),女,河南南阳人,广州幼儿师范高等专科学校副研究员,主要从事心理健康教育、学前儿童心理发展与教育研究。

即主轴编码;最后进行三级编码,即核心编码,形成幼儿教师职业精神的核心概念。

二、研究结果

(一)幼儿教师职业精神的三级概念体系

12位幼儿教师访谈中使用了572个词语和短句来形容幼儿教师的职业精神。根据扎根理论对材料进行开放编码,共获得31个开放编码;继续使用归纳法将开放编码归纳为9个主轴编码(见表1);再将9个二级编码依据概念相近原则及性能联结,共形成3个三级核心概念,并形成关于幼儿教师的职业精神模型的理论建构。

9个主轴编码依据其内在关联可以归属为3个核心概念,分别是:职业理念、职业情感、成长型思维。职业理念描述的是幼儿教师个人对职业价值的理解和思考,其对应的二级编码是:工作尽责、教育理想、工作热情,职业理念是职业精神的定向维度。职业情感是幼儿教师在工作中的情感关系和情感体验,是职业精神的体验维度,其对应的二级编码是:爱孩子、关系维度、积极自我;成长型思维是指幼儿教师追求成就感、个人发展方面的态度和方法,其对应的二级编码是:进取心、成就感、自主性。成长型思维是职业精神的动力维度。

表1 幼儿教师职业精神编码表(示例)

核心编码	主轴编码	开放编码与典型描述
1. 职业理念	1.1 工作责任	1.1.1 为人师表:在园注意自身形象 1.1.2 爱岗敬业:为教师身份自豪 1.1.3 责任感:想办法把工作做得更好
2. 职业情感	2.1 爱儿童	2.1.1 科学儿童观:科学看待孩子,不能随便教育 2.1.2 欣赏、喜爱孩子:喜欢与孩子在一起,孩子很厉害 2.1.3 保持童心:像孩子一样思考
3. 成长型思维	3.1 进取心	3.1.1 成长型思维:人会成长变化,不会一直错 3.1.2 学习力:想学习吸收更多,什么书都想看 3.1.3 反思:复盘做的好和不好,对比反思找到方法 3.1.4 进取心:成为更好的自己,想像榜样那样 3.1.5 开放的态度:批评、赞美都接受

(二)幼儿教师的职业精神模型

职业精神是个人内在对职业的深层价值观。职业精神的形成既有对社会价值观的内化、对榜样行为的内化,也有对内在经验的主动建构。根据三个核心编码的内在逻辑,将三个核心编码作为幼儿教师职业精神模型的三个维度,则形成一个三构面的结构,分别是:

构面1——职业理念与职业情感构面是职业精神模型的基础:幼儿教师对职业的爱、职业理想、对孩子的爱、与职业关系中的他人建立情感关系是支撑幼儿教师职业精神的基底。

构面2——职业理念与成长型思维构面是职业精神模型的社会文化价值面向:幼儿教师的职业热爱与职业理想通过

教师的不断学习、成长,体现为幼儿教师获得个人成就、社会赞许,成为能够为社会做出更大贡献的优秀教师、能手和专家。

构面3——职业情感与成长型思维构面是职业精神模型的情感联结面向:幼儿教师对孩子的爱、与职业关系中他人建立的情感关系是支撑幼儿教师不断进步、克服困难的动力源泉,推动幼儿教师成为更好的更有价值的自己。

三个核心概念构成了以职业理念和职业情感为基座,以成长型思维为高度的“三维、三面”的幼儿教师职业精神模型。当职业理念和职业情感保持稳定时,成长型思维越多则幼儿教师的职业精神力量越强,越能够促使幼儿教师在职场上的自我实现与服务社会的统一。

(三)幼儿教师职业精神形成的路径及促进性因素

根据访谈分析发现,幼儿教师的职业精神发展需经历三个阶段:职业自觉期、职业探索期、职业精神期。在幼儿教师职业精神发展的三阶段中,职业探索期向职业精神期发展的过程共呈现出4个典型情境和促进性因素,分别是:

典型职业情境1:经验传授与教学研讨情境,其促进性因素包括榜样人物、示范引领。

典型职业情境2:问题应对情境,其促进性因素包括坚持与不服输、乐观与希望、爱孩子。

典型职业情境3:专注和心流情境,其促进性因素包括正向反馈、专注。

典型职业情境4:成就和荣誉情境,其促进性因素包括自我激励、成长型思维、乐观与坚持。

(四)幼儿教师职业精神的外显行为谱系

幼儿教师的职业精神从外显行为来看,主要体现在教育行为、语言、情绪、教育评价方面。职业精神体现在教育行为上,可以观察到教师对孩子的尊重,如蹲下来和孩子说话、喜欢亲近孩子、与孩子做朋友并分享自己的趣事、向孩子示弱、让孩子做主体而非控制孩子、做一些事情让孩子开心等;在语言上,教师会用孩子能理解的语言来交流,用夸张的语言和表情吸引孩子,与孩子沟通的语言是平和积极的;在情绪上,具有职业精神的教师是精神饱满的、充满热情的、笑容真挚的,面对孩子时会注意自己的言行和情绪对孩子的影响,会自觉调整自己以适应孩子。具有职业精神的幼儿教师注重儿童的反馈和评价,他们对儿童的评价是一个发展性的、有助于孩子成长和进步的评价。

三、结论与建议

(一)幼儿教师职业精神的内涵

职业精神具有时代性和发展性。

1.当代幼儿教师的职业精神是个人诉求与社会要求的统一。对幼儿教师离职情况的研究发现,职业中“付出一回报”失衡是幼儿教师离职的重要原因之一。幼儿教师的“付出一回报”不仅是地位和待遇的回报,还包括个人发展、专业自主权、专业与资源支持、情感反馈。当前社会对“榜样教师”的宣传中常常伴随着对巨大的个人利益牺牲,这种通过突出追求卓越过程中可能发生的个人利益损害的做法,将教师的个人利益和幸福与权利和义务对立起来,是导致幼儿教师认为职业精神高高在上、遥不可及的重要原因。

职业精神是对人的职业行为的价值界定,并不是在职业中做苦修。职业精神应是个人发展和社会价值的高度统一。“三维度、三构面”的幼儿教师职业精神将教师的个人成长和

发展需要融入职业精神,并以超越性的姿态描绘出个人诉求中旺盛的内生动力。在教师实现个人成长与发展时,职业对社会和他人的价值也体现出来,职业精神是个人诉求和社会要求的高度统一。

2. 与职业关系中的人的情感关系是幼儿教师发展职业精神的动力。爱的情感是最重要的动力。幼儿教师的职业关系包括师幼关系、同事关系、与家长的关系、与组织机构的关系。其中师幼关系是核心,同事关系和与家长的关系是重要的职业关系。幼儿教师的工作也被认为是高情绪劳动的职业。幼儿教师在工作需要对幼儿和家长投入情感,同时压力也主要来自幼儿和家长。当幼儿教师从幼儿、家长处得到肯定和信任时,幼儿教师会产生巨大的获得感,并愿意为再次获得这些肯定和信任而努力提高自己的能力。

幼儿教师职业是一个高度依赖人际互动的职业,教师的“关怀学生”和“自我成就”是有机不可分割的整体。教师难以在独善其身的职业修炼中成为优师和经师。注重职业关系中与服务对象、同行同事的依存关系与互助协作,共同维护职业与行业的职业形象才是幼儿教师应发展的职业精神。

(二) 幼儿教师职业精神的形成与培养

1. 幼儿教师职业精神发展的关键期是职业探索期。职业中的困难和挑战是职业精神形成的必经阶段。根据价值内化的五层级过程,价值内化需经过“接受(注意)、反应、价值化(评价)、组织、价值和价值体系的性格化”五个层级。幼儿教师职业精神基本符合价值内化的五层级过程。教师在应对职业困难和挑战的过程中,原有价值体系受到挑战,经由教师的自主探索应对方法、评估应对方法和应对策略的有效性、形成价值观进而形成价值体系的方式,幼儿教师在职探索期实现对职业积极部分和消极部分的整合,形成职业精神。

2. 成长型思维有助于幼儿教师顺利通过职业探索期获得职业精神。年轻教师、3~5年教龄的教师是形成幼儿教师职业精神的关键时期。根据教师发展三阶段理论,新入职的教师处在“生存”阶段,这一阶段的教师关注自己在幼儿园中的生存适应,他们非常关心幼儿、同事、领导对自己的看法和反馈,导致他们处在焦虑和紧绷的状态,对幼儿的关注和投入减少,师幼关系的冲突较多,容易导致离职。帮助“生存”阶段的新手教师成功通过职业探索阶段,发展出职业精神,有如下策略:

第一,幼儿园实施师徒结对,促进资深教师与新手教师形成师徒结对,以资深教师的榜样示范作用为新手教师提供专业支持、情感支持,提高新手教师的归属感。

第二,组织支持与制度支持。质性分析中教师提到幼儿园教研提供了一个交流和互助的机会,收获很多。通过地区支持、幼儿园支持的方式建立教研制度,定期为新手教师提供教研学习机会,提升专业能力。

第三,帮助新手教师发展成长型思维、积极自我等积极心理品质。通过及时的正向反馈、多看做得好的地方来强化新手教师的积极自我、提升自我效能感;将困难和问题看成是暂时的、发展中的,给新手教师解决问题、再次尝试的机会和空间,发展新手主动思考、自主解决的能力,避免盖棺定论和贴标签。

第四,帮助新手教师发展真诚、尊重与合作的态度,与幼

儿、家长及同事建立良好的合作关系。许多新手教师往往更关注事务性工作,而忽视了情感联结的重要性。然而,幼儿教育具有显著的情绪劳动特征,只有与教育对象及工作伙伴建立起真诚的合作关系,才能实现事半功倍的教育效果。

参考文献:

- [1]高志坚. 高职院校大学生职业精神培养对策研究[J]. 辽宁工业大学学报(社会科学版), 2018, 20(4): 69-71, 92.
- [2]张健. 工匠精神与职业精神的比较与澄清[J]. 职业技术教育, 2017, 38(15): 52-55.
- [3]田进华. 新时代大学生职业精神培育研究[D]. 武汉: 武汉大学, 2022.
- [4]崔景贵, 陈璇. 职校生职业精神培育: 一种积极心理学的视角[J]. 中国职业技术教育, 2019(24): 62-68.
- [5]梁惠茵, 杨素娟. 现代教师职业精神研究综述[J]. 职教通讯, 2013(13): 75-78.
- [6]帅琴. 论现代教师的职业精神[D]. 南昌: 江西师范大学, 2008.
- [7]李鹏举. 儒家“仁”的创造转化与现代教师仁爱之心新释——基于思想史的考察[J]. 集美大学学报(教育科学版), 2024(6): 59-66.
- [8]周美秀. 幼儿特级教师的职业认同研究[J]. 宁波教育学院学报, 2025, 27(2): 62-66.
- [9]孙晓娥. 扎根理论在深度访谈研究中的实例探析[J]. 西安交通大学学报(社会科学版), 2011, 31(6): 87-92.
- [10](美)Herbert J. Rubin & Irens S. Rubin. 质性访谈方法: 聆听与提问的艺术[M]. 卢晖临, 等, 译. 重庆: 重庆大学出版社, 2010: 12-13.
- [11]孙国辉, 梁渊, 李季鹏, 等. 社会认知理论视角下区域刻板印象的形成机制研究——基于深度访谈和扎根理论的数据分析[J]. 中央财经大学学报, 2019(1): 118-128.
- [12]赵迪. 幼儿教师付出一回报失衡对留职意愿的影响研究[D]. 长春: 东北师范大学, 2021.
- [13]梁丽娜, 黄爽. 高质量幼儿教师队伍建设的国际经验与启示——基于《建立高质量幼儿教育和保育人员队伍》报告的分析[J]. 郑州师范教育, 2023, 12(2): 36-42.
- [14]魏巍, 刘欣语. “榜样教师”人物形象研究——基于2018—2022“最美教师”事迹的质性分析[J]. 教育科学探索, 2024(1): 12-17.
- [15]刘丹. 幼儿教师情绪劳动影响因素研究[D]. 长春: 东北师范大学, 2020.
- [16]王萍, 曹蕊, 秦姜艳. 幼儿园教师职业压力来源及其应对策略[J]. 学前教育研究, 2015(4): 58-63.
- [17]张鹏程, 桑宇杰, 缪洁, 等. 幼儿教师获得感基于NVivo11的质性研究[J]. 中国健康心理学杂志, 2022, 30(12): 1809-1813.
- [18]邱旭光, 张宏敏. 核心价值观培育的文化心理建构[J]. 浙江师范大学学报(社会科学版), 2017, 42(6): 111-115.
- [19]刘宇鑫, 李晶, 张雁军. 发展视角下幼儿教师离职倾向研究[A]. 河南生民办教育协会. 2025年高等教育发展论坛四正分论坛论文集(下册)[C]. 天水师范学院, 2025: 264-268.

A Qualitative Study on the Connotation and Structure of Professional Spirit of Preschool Teachers

MENG Cai¹, QIU Yi-qing¹, ZHANG Li-xin², YU Yu-rong¹

(1. Guangzhou Preschool Teachers College, Guangzhou Guangdong 511300;

2. Guangdong Women's Polytechnic College, Guangzhou Guangdong 511450, China)

Abstract: The professional spirit of preschool teachers constitutes a profound integration of professional expertise and humanistic beliefs. In this study, in-depth interviews were conducted with 12 outstanding teachers selected from 4 kindergartens located in a core city of Southern China. Employing the grounded theory approach — a qualitative study method — three-level coding analysis was performed on the collected data, which yielded 31 open codes, 9 axial codes, and 3 core concepts. Based on the intrinsic correlations among these core concepts, a “three-dimensional and three-stage model” of preschool teachers’ professional spirit was further constructed. The “three dimensions” of the model are specified as follows: professional philosophy, professional affect, growth mindset. The “three stages” of the model are defined as: professional awareness stage, professional exploration stage, professional spirit stage. The essence of preschool teachers’ professional spirit resides in the unity of individual values and social values. A growth mindset refers to the psychological quality that endows teachers with resilience and perseverance, thereby serving as the developmental component of professional spirit. Four key measures for the cultivation of preschool teachers’ professional spirit should be prioritized during the professional exploration stage, namely: mentorship pairing mechanism, institutional and organizational support systems, growth mindset cultivation initiatives, and development of professional emotional relationships.

Key words: preschool teachers; professional spirit; qualitative study

(责任编辑:范新菊)

(上接第64页)

参考文献:

[1]周保平,孙琳,马培安. 职业学校关键办学能力提升的现实意义和政策语境分析[J]. 中国职业技术教育,2023(21).

[2]孙其军,陈延良,毛宏芳. 深化现代职业教育体系建设改革 全面服务支撑中国式现代化(笔谈之一)[J]. 中国职业技术教育,2023(2).

[3]叶海玲. 职业学校关键办学能力提升路径思考[J].

宁波职业技术学院学报,2023,27(4).

[4]孙琳,刘群,房风文. 我国职业学校关键办学能力建设现状、问题及对策建议[J]. 中国职业技术教育,2023(30).

[5]韩锡斌,杨成明,周潜. 职业教育数字化转型:现状、问题与对策[J]. 中国教育信息化,2022,28(11).

[6]孙琳. 职业教育高质量发展要有新思维[J]. 江苏教育,2022(44).

Key Educational Capabilities of Vocational Schools: Conceptual Connotation, Operational Characteristics and Improvement Strategies

HONG Chun-guang

(Zhejiang Polytechnic University of Mechanical and Electrical Engineering, Hangzhou Zhejiang 310053, China)

Abstract: Under the background of the national policy of deepening vocational education reform, the key educational capacity of vocational schools has become an important issue in the reform and construction of the modern vocational education system. This study explores the general understanding of the concept of key educational capabilities in vocational schools, identifies misconceptions in academia, elucidates its basic connotations and operational characteristics, and based on policy guidance and practical needs, systematically proposes five dimensions of cultivation and improvement strategies from the perspectives of driving application and effectiveness of key educational capabilities; coordinated development strategy, integration of educational resources, cultivation of craftsmen of the times, adaptation to industrial needs, and value contribution, which provide theoretical references and practical paths for vocational schools to seek differentiated development and win key advantages.

Key words: vocational schools; key educational capabilities; connotations; operational characteristics; improvement strategies

(责任编辑:章樊)