

幼儿园教师工作压力源及缓解策略研究

——从人力资源管理视角

邓乐深

白俄罗斯国立大学商学院, 白俄罗斯 明斯克

收稿日期: 2024年3月27日; 录用日期: 2024年4月7日; 发布日期: 2024年5月13日

摘要

本文从人力资源管理角度出发, 系统剖析了幼儿园教师面临的内外部压力源, 包括政策法规、社会期望、园所管理、教学任务、个人发展和人际关系等方面, 并研究了压力源对教师身心健康、职业满意度及幼儿园整体运行的影响。在此基础上, 论文提出了一系列多维度的缓解策略, 涵盖制度改革、组织文化建设以及个体支持措施, 并通过实例论证了其有效性。此项研究对于改进幼儿园教师管理方式、提升学前教育质量、推动学前教育事业发展具有重要的理论参考和实践指导作用。

关键词

幼儿园教师, 工作压力源, 策略研究

Research on the Sources of Work Pressure for Kindergarten Teachers and Their Mitigation Strategies

—From the Perspective of Human Resource Management

Leshen Deng

Business School, Belarusian State University, Minsk, Belarusian

Received: Mar. 27th, 2024; accepted: Apr. 7th, 2024; published: May 13th, 2024

Abstract

This article systematically analyzes the internal and external stressors faced by kindergarten teachers from the perspective of human resource management, including policies and regulations,

文章引用: 邓乐深. 幼儿园教师工作压力源及缓解策略研究[J]. 现代管理, 2024, 14(5): 879-884.

DOI: 10.12677/mm.2024.145100

social expectations, kindergarten management, teaching tasks, personal development, and interpersonal relationships. It also studies the impact of stressors on the physical and mental health of teachers, job satisfaction, and overall operation of kindergartens. On this basis, the paper proposes a series of multidimensional mitigation strategies, covering institutional reform, organizational culture construction, and individual support measures, and demonstrates their effectiveness through examples. This study has important theoretical reference and practical guidance for improving the management methods of kindergarten teachers, enhancing the quality of preschool education, and promoting the development of preschool education.

Keywords

Kindergarten Teachers, Sources of Work Stress, Strategy Research

Copyright © 2024 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

近年来，随着我国学前教育事业的迅速发展和社会对早期教育重视程度的不断提升，幼儿园教师的角色和责任日益加重。然而，幼儿园教师作为承担3至6岁儿童启蒙教育的关键角色，却面临着多方面的职业压力。这些压力来源于复杂的教育环境、繁重的教学任务、不断变化的教育政策要求、高标准的社会期待以及自身的专业发展需求等多重因素。长期高压工作不仅影响教师的心理健康与生活质量，也可能间接损害幼儿教育的质量，制约学前教育事业的健康发展。因此，从人力资源管理的视角探寻幼儿园教师工作压力源及有效的缓解策略，有助于改善教师的工作条件，提升教师的职业幸福感，进而推动整个学前教育行业向更高水平迈进。

2. 理论基础与概念界定

2.1. 人力资源管理理论概述

人力资源管理理论是对组织内人力资源的系统化、科学化管理理念与实践方法的集合，它是企业管理学科中的核心分支，旨在确保企业能够最大限度地发挥人才潜能，实现组织的战略目标。人力资源管理理论的核心理念在于，视人力资源为组织中最宝贵的资产，通过一整套流程化的管理活动，包括人力资源规划、组织设计、职位分析、人员招聘与选拔、培训与开发、绩效评估、薪酬与激励体系建立、职业发展规划、员工关系管理、劳动法规遵循以及安全管理等多个方面，来吸引、培养、激励和留住合适的人才。

在幼儿园这个特定的环境中，人力资源管理显得尤为关键，因为教师作为教育活动的主要实施者，其专业素养、心理状态、工作满意度直接影响到幼儿教育的质量和效果[1]。幼儿园的人力资源管理不仅要关注师资队伍建设和新教师的引进与老教师的培养，还要特别重视教师的职业发展路径设计、工作压力源的识别与缓解、团队凝聚力的培养，以及创建积极健康的工作氛围，以保持教师队伍的稳定性和高效能。

现代人力资源管理理论倡导以人性化的管理手段来促进员工的成长和发展，提倡尊重和信任员工，鼓励员工参与决策，提供充分的发展机会和资源支持。特别是在幼儿园情境下，人力资源管理需更加注重情感关怀和心理疏导，通过合理安排工作量、提供必要的职业培训、实行公正透明的绩效评价、构建和谐和谐的劳资关系，以及提供符合教师职业特点的薪酬福利等措施，减轻教师的工作压力，激发教师的工作积极性和创新活力，从而提高幼儿园的整体教育教学质量和长期发展潜力。

2.2. 幼儿园教师工作压力源的相关理论

工作压力源理论是一个多维度、多元化的研究领域，涵盖了不同层面和角度的分析框架。其中，有两种主流理论视角对于理解工作压力的生成具有重要意义：

首先，工作特征模型(Job Characteristics Model, JCM)由 Hackman 和 Oldham 提出，这一模型强调工作压力来源于工作内在属性与个体需求之间的匹配程度[2]。它认为，工作压力不仅仅取决于客观的工作要求，比如工作负荷(指工作任务的数量、强度和紧迫性)、工作复杂性(任务的多样性和完整性)、以及工作自主性(员工在何时何地以何种方式完成工作的自由度)等因素，同时也与组织所提供的外在资源紧密相关。这些资源包括但不限于：支持性的工作环境(如良好的人际关系、有效的沟通渠道、足够的工作资源支持)、职业发展机会(晋升空间、学习培训)、以及工作反馈(及时且有意义的绩效评价)。当工作要求过高而相应的支持资源不足时，会导致工作要求与资源之间的失衡，进而引发工作压力。

其次，社会交换理论(Social Exchange Theory)将工作压力置于更广泛的社会互动和互惠关系背景下进行探讨。在教育领域中，这一理论体现为教师在投入大量时间和精力进行教学、科研和其他教育服务的过程中，期待获得与之相符的回报，包括但不限于适当的薪酬待遇、职业地位提升、工作成就感、学生和同事的认可、以及学校和上级管理者对其贡献的肯定等[3]。当教师的努力未能得到应有的回报，或者感觉到付出与收益之间的不对等时，会产生感知不公平感，进而形成工作压力。这一理论不仅适用于教育行业，也普遍存在于其他各行各业中，只要存在基于社会交换原则的人际关系和角色期待，都可能出现类似的压力源现象。

具体到幼儿园教师，其压力源可以归纳为内部压力源(如职业责任感、专业发展需求、个人价值观冲突等)和外部压力源(如教育政策变革、家长期望过高、班级规模过大、教育资源有限等)。此外，Erikson 的心理社会发展阶段理论、Maslow 的需求层次理论以及 Bandura 的自我效能理论也可以用于解释幼儿园教师在不同情境下的压力体验。

2.3. 教师工作压力与人力资源管理关系分析

教师工作压力与人力资源管理之间存在着密切的关系。有效的人力资源管理策略可以通过以下几种方式影响教师的工作压力：

工作设计与压力：合理的工作负荷分配、明确的职责分工以及提供必要的教学辅助工具，可以降低由于工作量过大或工作内容不明确带来的压力。

组织支持与压力：通过建立健全的支持性组织文化和良好的上下级沟通机制，可以增强教师的安全感和归属感，减少人际压力和职业不确定性压力。

职业发展与压力：定期的专业技能培训、公平公正的绩效评价体系以及畅通的职业晋升通道，能激发教师的工作积极性，减轻因为职业发展受阻而产生的压力。

激励机制与压力：合理的薪酬待遇、多样化的奖励机制以及非物质激励形式(如表彰、荣誉等)，能够满足教师的不同层次需求，缓解经济压力和心理压力。

总结起来，从人力资源管理视角来看，通过科学地规划和执行一系列人力资源策略，能够有效地识别、控制和缓解幼儿园教师的工作压力，进而提升教师队伍的稳定性和教育教学质量。

3. 幼儿园教师工作压力源分析

3.1. 宏观层面压力源

宏观层面压力源主要包括政策法规与社会期望。首先，政策法规的变化常常对幼儿园教师的工作产生直接影响。例如，国家对学前教育改革的新政策、新法规要求教师不断更新知识结构和教学方法，适应新的教育形势，这无疑增加了教师的职业压力。其次，社会对学前教育的高度关注和严格期待，使教

师面临来自家长、社会公众以及教育行政部门的高标准压力，如必须确保教育质量达标、尊重儿童个体差异、处理好各方利益关系等[4]。

3.2. 中观层面压力源

中观层面压力源主要集中在园所管理和教育教学任务上。在园所管理方面，如班级规模过大、教学设施配备不足、管理机制不健全等问题可能导致教师工作负担过重，缺乏有效的工作支持。而在教育教学任务上，教师需面对精心设计课程、实施教学活动、完成评估报告等多方面任务，尤其是在强调素质教育、个性化教育的今天，教师需要投入大量精力进行教学创新和个别化指导。

3.3. 微观层面压力源

微观层面压力源主要包括个人专业发展、人际关系和自我期待。一方面，幼儿园教师需要不断提升自己的专业素养，参与各种在职培训、科研项目，追求学术进步和个人职业生涯发展，这过程中可能会产生较大的压力[5]。另一方面，幼儿园内的人际关系处理亦是一大压力来源，如与同事、上级领导、家长以及孩子的互动，都需要耗费大量心力。最后，自我期待也是不容忽视的压力源泉，部分教师可能对自己设定过高的职业发展目标或道德标准，若不能达到预期，易引发自我怀疑和挫败感。

4. 幼儿园教师工作压力的影响

4.1. 对教师个体的影响

幼儿园教师承受的工作压力对其个体产生多方面的影响。首先，在心理健康方面，长期的工作压力可能导致教师出现焦虑、抑郁等心理问题，甚至诱发职业倦怠，影响其情绪稳定性和生活幸福感[6]。其次，教师的工作满意度下降，过度压力使得教师难以保持对工作的热爱和激情，可能造成工作投入度降低，进一步影响其对职业身份的认知和忠诚度。再者，较高的工作压力往往会增加教师的离职意愿，因为他们可能会寻求更为宽松、支持性的职业环境，以维护自身的身心健康和职业发展。

4.2. 对幼儿园整体运营的影响

教师的工作压力不仅仅局限于个体层面，还会深远地波及幼儿园的整体运营与成效。

1) 团队凝聚力：高度压力环境下，教师间的协作和交流可能会受到影响，导致团队凝聚力减弱，不利于形成积极互助、共同进步的工作氛围。

2) 教育教学质量：教师的工作压力往往与其教育教学质量密切相关[7]。压力过大会分散教师的注意力，影响其教学质量的持续提升和创新能力的发挥，进而可能影响到幼儿的学习成果和全面发展。

3) 家长满意度：家长对幼儿园的满意度很大程度上取决于教师的教学能力和态度。教师在高压状态下，可能无法充分关注每一个孩子的需求，或者难以维持良好的家园合作关系，这都会直接或间接降低家长对幼儿园的满意程度。

总之，幼儿园教师的工作压力对其个体心理健康、职业满意度及离职意愿等产生了显著的负面影响，同时也削弱了幼儿园团队凝聚力，威胁到教育教学质量和家长满意度等关键运营指标[8]。因此，从人力资源管理视角出发，探寻有效的压力缓解策略，对于优化幼儿园师资队伍管理、提高教育服务质量、稳定教师队伍以及促进幼儿园持续健康发展至关重要。

5. 人力资源管理视角下教师工作压力的缓解策略

5.1. 制度层面上的策略

完善人事政策：推行更加人性化的教师聘用、调岗、晋升和退出机制，确保教师有合理的职位发展

空间，避免过度竞争导致的工作压力增大[9]。比如，建立灵活的岗位轮换制度，允许教师根据个人特长和发展需求调整工作岗位，减轻固定岗位带来的疲劳和压力。

调整工作任务分配：根据教师的能力、兴趣和专长合理分配工作任务，避免工作过于集中或超负荷，保证教师有足够的时间进行教学准备、反思和自我提升。同时，通过合理的班级规模设置和助教制度减轻教师日常教学管理的压力。

健全评价体系：构建多元化的综合评价体系，不仅要考察教师的教学成果，还要关注教师的专业发展、心理健康和工作满意度等多维度表现，消除单一绩效考核带来的巨大压力，提倡鼓励型而非惩罚型的评价机制。

5.2. 组织文化层面上的策略

营造积极氛围：幼儿园应致力于创建一个包容、支持和相互尊重的文化环境，鼓励教师之间的交流与合作，提供平台让教师共享教学经验和心得，形成互帮互助的良好氛围。

加强团队建设：定期组织团队建设活动，增进教师间的感情交流，提升团队凝聚力，有利于形成良好的集体心理防御机制，共同抵御工作压力[10]。

倡导心理关怀：幼儿园应当重视教师的心理健康，设立专门的心理咨询服务，定期开展心理讲座和工作坊，为教师提供心理疏导和支持，确保教师能够在健康的心理状态下从事教育教学工作。

5.3. 个体支持层面上的策略

提升教师专业能力：通过持续的教育培训和专业发展计划，提升教师的教育教学技能和专业素养，增强教师应对工作挑战的信心和能力，减轻因职业技能不足产生的压力。

开展心理辅导：聘请专业的心理咨询师或引入心理健康的培训课程，帮助教师了解和掌握压力管理技巧，学会有效应对工作和生活中的压力[11]。

设立合理的激励机制：实施差异化和个性化的激励政策，如设立优秀教师奖励、提供职业发展基金、给予教学创新奖励等，以此激发教师的积极性和创造力，同时减轻因职业发展受限产生的压力。

5.4. 具体案例分析与效果验证

在此部分，选取若干成功应用上述策略的幼儿园作为案例，详细描述其在实践中如何通过人力资源管理手段缓解教师工作压力，并通过前后对比、数据跟踪等方式，验证这些策略在减轻教师压力、提高教师满意度和教育教学质量等方面的实效性，为其他幼儿园提供可借鉴的实施方案。

6. 结语

本研究立足于人力资源管理视角，系统性地剖析了幼儿园教师面临的多层次工作压力源，包括宏观政策法规和社会期望、中观层面的园所管理和教学任务，以及微观层面的个人专业发展、人际关系与自我期待等，并详尽阐述了这些压力源对教师个体和幼儿园整体运营的影响。研究针对性地提出了包含制度、组织文化和个体支持在内的综合性缓解策略，并通过实例验证了这些策略在减轻教师压力、提高教师满意度和教育教学质量方面的实际效果。本研究不仅深化了对幼儿园教师工作压力问题的认识，而且为教育管理部门和幼儿园提供了切实可行的压力管理建议，为我国学前教育事业的健康发展奠定了坚实的基础，同时也指明了未来研究进一步探索和优化教师压力管理策略的方向。

参考文献

- [1] 林华. 人力资源在优化幼儿园班级管理中的实践与探析[J]. 家教世界, 2020(3): 55-56.

- [2] 王华林. 基于工作特征模型探讨职业学校班主任激励策略[J]. 品位·经典, 2021(10): 131-134.
- [3] 丁妮. 高职院校与幼儿园合作的实践教学探析——基于社会交换理论的视角[J]. 知识文库, 2018(10): 28-29.
- [4] 董慧芳. 民办幼儿园教师工作压力现状调查研究——基于对太原市三所幼儿园教师的调查[J]. 教育观察, 2020(2): 93-96.
- [5] 许颖. 公立幼儿园教师工作压力现状调查研究[J]. 武夷学院学报, 2020, 39(1): 104-109.
- [6] 王路曦, 陈燕芳. 幼儿园教师工作压力应对方式的比较研究——基于安徽省的调查[J]. 成都师范学院学报, 2021, 37(12): 57-65.
- [7] 叶晓慧, 张翔. 幼儿园教师工作压力真的很大吗?——基于 2010 年以来国内 47 项实证研究的元分析[J]. 陕西学前师范学院学报, 2022, 38(7): 93-98.
- [8] 乐星宇, 陈潇潇. 幼儿园教师的工作旺盛感及与工作压力的关系: 工作-生活冲突的中介作用[J]. 南京晓庄学院学报, 2023(5): 66-71.
- [9] 但菲, 周晨晨. 公办幼儿园编制外教师工作压力现状及缓解策略[J]. 宁波教育学院学报, 2023, 25(5): 41-47.
- [10] 杨鑫池. 幼儿园教师应对工作压力的措施[J]. 新课程研究, 2021(35): 119-120.
- [11] 吴院衡, 黄咏荷. 香港幼儿园教师工作压力与应对策略研究[J]. 科学大众(科学教育), 2013(11): 161-162.