

■ 学前教师专业发展

基于扎根理论的公办幼儿园非在编教师职业 适应影响因素研究

张琴秀, 李彩艳

(山西师范大学教育科学学院, 山西太原 030000)

摘要:在近几年国家倡导提供更加充裕、更加普惠、更加优质的学前教育的背景下,幼儿园教师队伍的整体素质显得尤为重要。而公办幼儿园的特殊群体非在编教师职业适应是影响学前教育质量的不可忽视的因素之一。因此,本研究通过深入访谈且基于扎根理论得到目前的这部分教师的职业适应的影响因素包括以下几个方面:园所选择、园所环境、外部支持、个人特质和未来发展。其中园所选择是其适应的前提、园所环境是适应的保障、外部支持是适应的必要支持、个人特质是适应的内在动力、发展变化是适应的结果导向。根据以上研究结果本研究从高校、幼儿园和公办幼儿园非在编教师三方面提出针对性的建议。

关键词:公办幼儿园;非在编教师;职业适应

中图分类号: G615

文献标识码: A

文章编号: 2095-770X(2021)12-0066-10

PDF获取: <http://sxxqsfxy.ijournal.cn/ch/index.aspx>

doi: 10.11995/j.issn.2095-770X.2021.12.010

On Influencing Factors of Occupational Adaptation of Contract Teachers in Public Kindergartens Based on Grounded Theory

ZHANG Qin-xiu, LI Cai-yan

(College of Education Science, Shanxi Normal University, Taiyuan 030000, China)

Abstract: In recent years, the country has advocated to provide more abundant, inclusive and high-quality preschool education, and the quality of kindergarten teachers is particularly important. The professional adaptation of contract teachers, a special group in public kindergartens, is also one of the non-negligible factors that influence the quality of preschool education. Therefore, the study, through in-depth interviews on grounded theory, found the following factors that influence the current situation of professional adaptation of these teachers: choice of kindergarten, kindergarten environment, external support, personal characteristics and future development. Among them, the choice of kindergarten is the premise of adaptation, the environment of kindergarten is the guarantee of adaptation, external support is the essential support of adaptation, personal characteristics are the internal driving force of adaptation, and development and changes are the result orientation of adaptation. According to the above research results, this study puts forward targeted suggestions from three aspects: universities, kindergartens and public kindergartens.

Key words: public kindergarten; contract teachers; occupational adaptation

一、问题提出

近年来与学前教育相关的话题更多的是在探讨“质量”的问题,如:2018年《中共中央国务

院关于学前教育深化改革的规范发展的若干意见》提出:“到2035年为幼儿提供更加充裕、更加普惠、更加优质的学前教育”;2019年《中国教育现代化2035》将普及有质量的学前教育

收稿日期:2021-10-11;修回日期:2021-10-25

作者简介:张琴秀,女,山西临汾人,山西师范大学教育科学学院教授,硕士生导师,主要研究方向:学前教育;李彩艳,女,山西吕梁人,山西师范大学教育科学学院硕士研究生。

作为我国学前教育发展的主要目标之一。从这两个政策都可以看出提高幼儿的质量上是当下迫切需要解决的问题。而影响幼儿全面、适宜发展的根本因素之一就是伟大而光荣的幼儿园教师。我国的幼儿园教师按照有无编制主要区分为:民办幼儿园非编制教师、公办幼儿园非编制教师和公办幼儿园编制教师。大量研究表明:不论是哪种类型的幼儿园教师职业适应都会影响其专业发展,进而影响幼儿园高质量的发展。国内关于幼儿园教师职业适应的研究主要通过以下几条路径展开。

第一,以戴锐提出的在积极的职业价值观指导与统帅下形成和维持的职业心态、职业环境、职业关系和职业能力为主要线索开展研究^[1]。首先,在这四个方面大多数研究者得到的结论基本上都大同小异:在能力上都是组织管理、教育教学等方面稍有欠缺;在环境方面主要是物质环境和心理环境都有不适应之处;在关系方面都会提到教师与幼儿、家长、同事和领导之间的相处;在心理方面主要是职业认同感、职业满意度、心理弹性等方面的适应。其次,在这些方面农村幼儿园转岗教师、新任教师都有不同程度上的适应。而且基于在适应过程中出现的问题,研究者们都会从个人内部、幼儿园内部和幼儿园外部这三方面分析其影响因素,并且针对性地从幼儿教师自身、幼儿园和高校三方面提出具有可行性的建议。田蕊敏针对农村幼儿教师的职业适应问题指出:国家通过完善政策、提高待遇;幼儿园通过开展“师徒制”、有效的教师培训等方式促进幼儿教师的职业适应^[2]。高扬针对90后新入职幼儿园教师的职业适应现状提出:国家给予政策支持、提高社会地位和待遇,而个体自身可以调整心态、知行并重、观察总结^[3]。崔新玲根据农村幼儿园转岗教师职业适应的四个阶段:幻想阶段—休克阶段—调整阶段—分化阶段提出对应的建议,如在幻想阶段政府建立人才档案且优化分流;个人优化认知结构且生成合理期待^[4]。

第二,以入职时间为线索展开对幼儿教师从入职前一刚入职—入职几年后的职业适应现状展开研究。毛离离针对幼儿园某个特岗教师展开的叙事研究,研究了该对象从选择特

岗教师到胜任特岗教师的艰辛历程,并且从他的认知情感意志和行为四个方面来论述他在该过程中的变化^[5]。吴琼,刘玥彤针对农村幼儿园转岗教师的职业适应分析得知小树老师在工作过程中出现以下表现:无序和忧虑中艰难前行、重返岗位后的守望与执着、坚守后的愉悦和成长^[6]。通过分析其他类似文献可以得知:不论什么类型的幼儿园教师只要在幼儿园坚持工作,都会表现出积极的职业适应;除此之外还能看出大多数叙事研究、个案研究都是基于转岗教师、特岗教师和幼儿园男教师,因此对于公办幼儿园的非在编教师这个主体的研究是比较匮乏的。

第三,从微观的角度探讨一个变量与教师职业适应的关系。这些变量主要包括问题关注、心理弹性、职业发展支持和职业认同。黄春瑜研究得出幼儿园新手教师的心理弹性水平和入职适应情况总体良好,但各维度情况不均衡,这与研究假设一致,幼儿园新手教师心理弹性水平和入职适应情况在年龄、编制情况、教龄、月收入等变量上具有显著差异^[7]。胡宁研究幼儿教师的问题关注:同事关系关注、管理政策关注、教学幼儿关注、自我生存与发展关注这四个关注与职业适应之间的关系,最终得出结论:非编制幼儿园新教师问题关注的水平高于编制教师,且公立园工作的幼儿园新教师问题关注的水平高于私立园^[8]。

从目前国内对于幼儿园教师职业适应的研究现状分析可以得到以下结论。首先,研究的主体大部分都集中于全体的新入职幼儿园教师、民办幼儿园教师、幼儿园特岗教师、幼儿园转岗教师和幼儿园男教师的研究,而对于公办幼儿园非在编教师的这一特别群体的研究极少。其次,研究的结论已经证明公立园非编制的教师问题关注水平确实高于编制教师和民办幼儿园教师。由此可以看出研究公办幼儿园非在编教师的职业适应问题有助于提升其生活和工作的幸福感,从而提高其专业素养,最终更好地促进幼儿更高水平、更高质量的发展。因此本文利用质性研究方法对公办幼儿园的非编制教师展开多次访谈,并且基于扎根理论对该教师详细描述的内容进行编码分析,最终获得公立幼儿园非在编教师职

业适应的影响因素。

二、研究设计

(一)研究对象

本研究选取不同级别公办幼儿园的非在编教师进行两种方式的访谈:个别访谈和集体访谈。其中省会城市级别公办幼儿园非在编教师两名(本科学历,从教一年,采用个别访谈);县级公办幼儿园非在编教师六名(专科学历,从教一至三年不等,采用集体访谈)。通过第一次访谈发现部分资料还需要继续深入进行,因此对这些教师都是展开两次及两次以上的深入访谈。

(二)研究工具与方法

1. 访谈提纲

本研究基于相关文献和研究内容先编制出一份预访谈提纲,并选取幼儿园的其中一位教师进行访谈。之后根据访谈结果和该教师提出的相关建议确定正式的访谈提纲。该访谈提纲主要包括以下内容:您知道来公立幼儿园是非编制教师,但是您为什么还是会来尝试适应这份工作呢?您认为有哪些因素是促进您适应这份工作的?您认为有哪些因素是阻碍您适应这份工作的?您认为公办幼儿园非在编教师和编制教师有哪些不同之处,出现这些不同之处的原因有什么?您在这份工作中感觉自己有哪些变化?您

未来的就业取向有哪些呢?

2. 研究方法

本研究使用的研究方法主要是扎根理论方法,扎根理论是一种质的研究的方式,其主要宗旨是从经验资料的基础上建立理论。通俗易懂则是指从下往上建立实质理论的方法,即在系统收集资料的基础上寻找反映社会现象的核心概念,然后通过这些概念之间的联系建构相关的社会理论^[9]。构建相关的社会理论主要是通过三级编码的方式实现,首先,对原始资料进行初始概念的开放编码;其次在这些开放编码的基础上发现和建立初始概念的各种联系;最后,对二级编码进行系统分析建构核心类属,且分析这些核心类属之间的联系,从而建构出有合理逻辑结构的理论模型。

(三)研究数据分析

1. 开放式编码

开放式编码主要是基于搜集的原始资料进行开放式登录,通过悬置个人意见且以开放的心态对原始材料逐次、逐句赋予新的概念,在这个过程中可以利用原始语句中的本土词汇也可科学合理的词汇赋予其概念。本研究通过对搜集的资料进行逐字逐句编码直至码号达到饱和状态,共得到55个不同的编码,以此作为下一阶段进行关联编码的基础(见表1)。

表1 开放编码示例

原始语句	开放编码
公办幼儿园整体比较正规,它不会像民办幼儿园一样去教一些小学化的内容	办园正规
而是依据国家的政策就是上五大领域的内容	更好贯彻国家政策
而且公办幼儿园成长空间更大,对于自我来说可以学习的内容更多	学习空间大
该幼儿园的三个教师保教轮流让我感到很舒服	保教方面公平对待
公办幼儿园整体比较稳定,办学更加持久一点,让自己的工作也比较稳定	办学稳定
主班教师见不得自己好,如果稍微比他表现好点儿,尤其是如果我表现好且得到园长的夸奖,我们主班老师就会给我穿小鞋	主班老师压制
我们非在编教师如果自己做得不好,不能快速适应,会担心失去这份工作,在编老师应该不会有这个担忧	安全感
拖欠工资的可能性很小	工资有保障
选择公立幼儿园的原因是想要考编,认为在公立园能学到更多知识,对考试有帮助	利于入编
应付各种检查和督导工作感觉很麻烦,心累的不行	上级检查太多
有假期,让人有空闲的余地,如果让我一直上班我会很难受的	有缓冲期
我不在乎工资有多少,因为我家的经济条件本来就不错,我在幼儿园只要开心的工作就好了。大概这就是父母给我创造了好的经济条件可以让我顾不上的一切的只要做自己喜欢做的就好了吧	父母的经济支持
我在这里是先找到一个平台让自己更好的成长,因为我老公挣的钱已经够养家了,我先在这里成长,如果有机会转正就更好了	配偶的经济支持

续表1

经常在闲暇时间与同事进行沟通,很有帮助,针对某一个幼儿的问题讨论,提出解决办法,两位老师意见统一,能更好解决幼儿的问题	同事之间的沟通
入职阶段得心应手的是在适应幼儿园一日生活方面,因为毕业前在昆明的公立园实习过,公立园管理模式有一定相似的地方,比较好适应	公立园的实习经验

2. 关联式编码

关联式编码依据字面意思理解是指找到相互有关联的编码之间的联系。当然在这级编码中最主要的任务就是发现初始概念之间的各种关系:因果关系、结构关系、类型关系、过程关系、策略关系等,在挖掘这些关系的同时也需要适当结合该研究的研究目的和研究动机展开。因此,通过认真阅读每个初始概念、重组或合并这些不

同的初始概念发现13个二级编码。如以下初始概念:所属企业架构、设施优质、地理位置、工资有保障、办园正规、办学稳定等都属于“园所条件”这个二级编码。其他二级编码分别是:他人观念、园所条件、自我实现、工作任务、组织支持、园所氛围、个人能力、个人品质、情感嵌入、他人物质支持、他人精神支持、自我心态和就业方向(见表2)。

表2 关联式编码和开放式编码所属关系表

关联式编码	开放式编码
他人观念	父母观念、大学教师观念、同学观念
园所条件	所属企业架构、设施优质、地理位置、工资有保障、办园正规、办学稳定、社会地位高、利于入编、更好贯彻国家政策
自我实现	学习空间大、学习需求大、学习内容多
工作任务	上级检查多、教学工作、保育工作、教研工作、参加培训
组织支持	人事安排、领导榜样示范、专家指导、领导统筹规划、保教公平对待
园所氛围	同事之间沟通氛围、上下级沟通、主班老师压制
个人能力	活动组织、过往经验、班级管理、自主学习、学术研究能力
个人品质	责任心、团队合作意识、主动解决困难、乐于助人
情感嵌入	成就感、安全感、愉快体验、兴趣需要、焦虑感
他人物质支持	父母经济支持、配偶经济支持
他人精神支持	幼儿肯定、朋友帮助、家长信任、师长开导
自我心态	积极向上、童心依旧、崩溃
就业方向	争取入编、特色机构、进入民办园发展自我、转行

3. 选择性编码

选择性编码是指在所有已发现的概念类属中经过系统分析,选择“核心”类属,使分析不断集中到那些与该核心类属有关的码号上面^{[10]327-335,332-338}。本研究通过系统分析得到13个二级编码,且结合本研究的研究背景目的和研究

意义得到5个主范畴。园所选择中包括:他人观念、园所条件和自我实现,园所环境中包括:工作任务、组织支持和园所氛围,个人特质包括:个人能力和情感嵌入,外部支持包括:他人物质支持和他人精神支持,发展变化包括:自我心态和就业方向(见表3)。

表3 公办幼儿园非在编教师职业适应的三级编码表

选择性编码	关联式编码	开放式编码
	他人观念	父母观念、大学教师观念、同学观念
园所选择	园所条件	所属企业架构、设施优质、地理位置、工资有保障、办园正规、办学稳定、社会地位高、利于入编
	自我实现	学习空间大、学习需求大、学习内容多

园所环境	工作任务	上级检查多、教学工作、保育工作、教研工作、参加培训
	组织支持	人事安排、领导榜样示范、专家指导、领导统筹规划、保教公平对待
	园所氛围	同事之间沟通氛围、上下级沟通、层级压制
个人特质	个人能力	活动组织、过往经验、班级管理、自主学习、学术研究能力
	个人品质	责任心、团队合作意识、主动解决困难、乐于助人
	情感嵌入	成就感、安全感、愉快体验、兴趣需要、焦虑感
外部支持	他人物质支持	父母经济支持、配偶经济支持
	他人精神支持	幼儿肯定、朋友帮助、家长信任、师长开导
发展变化	自我心态	积极向上、童心依旧、崩溃
	就业方向	争取入编、特色机构、进入民办园发展自我、转行

4. 理论模型建构

扎根理论就是在强调从资料中提升理论,提升的理论与一般的宏大理论不同的是,扎根理论不对研究者自己首先设定的假设进行逻辑推演,而是从资料入手进行归纳分析。而且如果理论与资料相吻合,理论便具有了实际的用途,可以被用来指导人们的具体生活实践^[11]。该研究模型就是通过以上三级编码和生活实际相结合进行构建。通过二级编码得到以下十三个类属:他人观念、园所条件、自我实现、工作任务、组织支持、园所氛围、个人能力、个人品质、情感嵌入、他人物质支持、他人精神支持、自我心态和就业方向。通过三级编码得到五个核心类属:园所选择、园所环境、个人特质、外部支持和发展变化。基于此构建得到以下理论模型(见图1)。

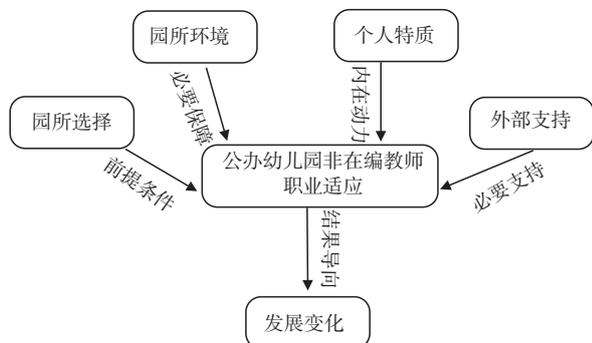


图1 公办幼儿园非在编教师职业适应的理论模型

从该理论模型中可以看出园所选择、园所环境、个人特质和外部支持都是影响公办幼儿园非在编教师职业适应的一些因素,发展变化既是在适应的基础上产生的就业方向和自我心

态上的变化,也是影响未来职业适应的因素。其中园所选择是公办幼儿园非在编教师职业适应的前提条件;园所环境是其发展的必要保障;外部支持是其发展的必要支持;个人特质是其发展的内在动力。最终发展变化是适应后产生的一种结果导向,且这种结果导向又会进一步影响职业适应。

5. 理论饱和度检验

为了检验该理论模型的信效度,本研究通过系统分析编码建构得到该理论之后,研究者又去其他公办幼儿园找到符合条件的访谈者进行深入访谈。在此基础上发现其职业适应确实受到这些因素的影响,且最终都有自己在从业方向上的变化。因此这表明该理论整体上是合情合理的,且该理论模型具有理论上的饱和度。

三、分析与讨论

职业适应的概念界定有助于我们更好的梳理本研究的研究思路。国外学者 Bakeke 和 Germani 认为个体通过与职业环境和职业组织的磨合过程完成对其当前工作以及职业的适应过程^[11]。洛福奎斯特认为职业适应是指个体在开始自身的工作、职业之后,在自身与周围环境的相互作用下,通过个体满足和组织满意来决定是否继续从事当前该职业^{[12][13]189}。国内学者吴超把职业适应解释为:“组织当中个体从事某一具体职业应该具备的身体和心理素质特征^[14]。因此本研究认为职业适应是一

个动态的过程,从开始为什么进入这个工作单位到进入该工作岗位与工作环境中的全方位互动中产生的全部影响因素和变化都可以被称为个体的职业适应。以下对公办幼儿园教师职业适应的分析就是基于所有编码和其概念而详细展开。

(一)园所选择

园所选择对教师职业适应的影响是研究者很少会涉及到的一个因素。但是本研究认为该因素对于公办幼儿园非在编教师的职业适应却是非常值得研究的一个因素,主要原因是幼儿教师的薪资水平总体上就处于比较低的状态,而作为公办园的非在编教师的工资只会更低,那么是什么原因促使他们选择来到这里适应这份艰巨的工作?通过大量的访谈发现主要是三个方面的因素在影响着他们做出这样的选择来适应这份工作。

第一,他人观念。父母、大学教师和同学都会认为在公办幼儿园可以接受到正规的培训和学习到国家政策引领的幼儿园的全部内容;第二,园所条件。公办幼儿园相对民办幼儿园和幼儿特长辅导机构一定有其特别之处,因此才会吸引许多教师以非在编的身份来适应这份工作。这些特别之处主要包括该幼儿园所属企业架构、设施优质、地理位置、工资有保障、办园正规、办学稳定、社会定位高和利于入编。所属企业架构是指该幼儿园依附于大型企业与政府合作管理,而且该企业下还有系统的学制让人更加安心;设施优质主要是涉及到公立幼儿园整体的硬件设施都是严格按照国家要求和标准配套;地理位置一般主要是指该幼儿园离家近或者在经济政治活动中心;工资有保障、办学稳定、办学正规都是基于这是国家的幼儿园,让自己的工作也更加有保障;社会地位高是指由于公办幼儿园供不应求而导致家长们认为公办幼儿园比其他幼儿园更好;利于入编这也是公办幼儿园得天独厚的优势,在这里非在编教师可以积累经验、人脉、资源而促进自身更好地适应这份工作。第三,自我实现。本研究的访谈对象主要集中在刚毕业几年的大学生,因此对于他们来说去公立幼儿园更多就是为了满足自己学习和成长的需

要。

通过分析可以看出这个特殊的群体对于园所的选择确实更好地促进了他们的职业适应。不论是公立幼儿园自身所具备的条件还是个体急切学习和成长的需要都是促进职业适应的积极因素。

(二)园所环境

一个幼儿园的物质环境和精神环境都是个体职业适应过程中的必要保障。有研究者认为和谐的校园环境和校园文化是学校活动顺利进行的重要保障,对个体的观念和行为有着重要的影响^[15]。在本研究中园所环境主要包括工作任务、组织支持和园所氛围。

首先,幼儿园的工作任务确实是教师们热议的话题,这些工作任务繁多杂乱,主要有上级检查、教学工作、保育工作、教研工作、培训工作。这其中最让老师们头疼和厌恶的就是上级检查工作,因为教师认为该工作任务不是以幼儿的身心发展为宗旨;教学工作中经验不足也是阻碍教师职业适应的因素之一;教师认为在幼儿园最重要的就是保育工作,因为幼儿园都是以保育工作为基础而展开其他一切工作;其中教研工作和培训工作是让教师感到力不从心的两项工作内容。在这两项工作中,教师认为自己总是无所适从,如:教研的内容是上级安排而不是大家在教学过程中产生的问题,培训的专家总是说一些高大上的内容,而非具有可操作性的内容。其次,组织支持中的人事安排、领导榜样示范、专家指导、领导统筹规划、和保教公平对待都在促进这些教师更好地适应工作。其中对于这部分公办园的非在编教师最重要的组织支持就是保教公平对待,这主要体现在保教轮流的制度的有效实施。最后,就是园所氛围,园所氛围主要包括上下级沟通氛围和同事之间的沟通氛围,上下级沟通主要是领导和同事之间的沟通,这种微妙和紧张的关系导致很多矛盾难以解决。但是从对教师的访谈中可以得到让他更好地适应这份工作的最重要的一个因素是遇到了一群志同道合的同事。如果出现同事之间的压制和不愉快会让他们快速地离开这份工作。

分析表明:良好的园所环境氛围可以促进其

职业适应,但是不良的园所环境氛围就只会阻碍其职业适应。因此幼儿园为了促进教师的职业幸福感和成就感一定要通过多种方式创建良好的园所环境氛围。

(三)个人特质

个人特质是公办幼儿园非在编教师职业适应的内在动力和关键因素,且个人特质主要包括个人能力、个人品质和情感嵌入。

首先,个人能力是指活动组织、班级管理、学术研究能力、过往经验和自主学习能力。活动组织能力和班级管理都会受到理论运用到实际的能力和过往经验的影响,因此在不断学习和累积的过程中发现该因素也在不断促进其职业适应。但是学术研究能力和自主学习能力却与个人的学习经历以及自控力相关,而大部分教师也表明这些能力的发展需要时间和空间,且更需要具体可操作性的指导。因此这两个能力更加趋向于阻碍个人职业适应。其次,个人品质主要包括责任心、团队合作意识、主动解决困难和乐于助人,这些个人品质都是依据个人的性格和气质有所不同,但是研究发现表明有良好的个人品质会更容易适应这份工作。最后,非常重要的就是情感嵌入,情感嵌入主要包括安全感、成就感、焦虑感、愉快体验、兴趣需要。在这些因素中公办幼儿园非在编教师认为最重要的因素就是安全感,他们认为相比公办园的在编教师来说他们教学、管理、学术研究能力较差时就有可能面临被开除的风险,因此他们非常缺乏安全感。而且安全感是成就感、焦虑感、愉快感的基础。

以上分析表明:个人能力可以通过不断学习和积累发展而促进职业适应,但是个人品质却受到个体性格、气质影响,情感嵌入受到外部因素影响。所以需要从多角度、多方面培养个人的个人特质。

(四)外部支持

外部支持是公办幼儿园非在编教师职业适应的重要支持和保障。这些支持主要包括外部精神支持和外部物质支持,外部物质支持是前提,外部精神支持是动力。

首先,外部物质支持有父母经济支持和配

偶经济支持。由于公办幼儿园非在编教师工资较低,因此如果个体没有额外的经济支持就会导致其出现生活压力,从而导致其离开这份工作。而相应的如果个体是未婚就需要有父母经济支持,但是已婚就需要配偶经济支持。只有这样这个特殊的群体才能安心地为了发展自我,提升自我而留在公办幼儿园。其次,外部支持还包括他人的精神支持,其中主要包括幼儿肯定、朋友帮助、家长信任和师长开导。幼儿肯定是指幼儿园教师在与幼儿一起成长的过程中幼儿对带班教师的所作所为的夸赞与欣赏;朋友帮助是指通过私人关系来到幼儿园就会被自己的朋友照顾,这个朋友对生活 and 教学上都会展开无私的帮助;家长信任是幼儿园顺利开展工作的重要因素,主要体现在家长愿意和教师沟通幼儿在生活和活动中出现的一些变化和家長从心底里乐于配合幼儿园的工作;师长开导是指部分幼儿园会通过师徒制帮助新任教师更好的发展,这些师长会把自己在幼儿园生存与发展的经验都传递给这些教师。

从上述分析可知:所有的外部支持都是促进公办园非在编教师职业适应的积极因素。尤其是他人物质支持对于这个特殊群体显得尤为重要。

(五)发展变化

发展变化是指公办园非在编教师职业适应过程中出现的一些心理变化和对未来发展的规划和憧憬,这些变化和发展都是职业适应的一种结果导向。

首先,自我心态的变化分为两种情况,积极的心态有朝气蓬勃、童心依旧、热爱幼儿园的生活等;而消极的心态有:崩溃、心烦等。这些心态的出现主要就是受到之前分析的园所选择、园所环境、个人特质和外部支持四个因素的影响。这些因素导致部分人出现积极适应,而部分人出现消极适应,那么积极适应就自然会出现积极的心态、而消极的适应就会出现消极的心态。其次,就业方向包括:争取入编、进入特色机构、进入民办幼儿园或者转行不从事与幼儿相关的职业,这些就业方向确实是在这些公办幼儿园非在编教师中都可以看到的现象,每个人都会最终根据自己的生活实际和在之前幼儿园职业适应的经历

选择适合自己的工作。

四、启示与建议

上述研究结论表明:园所选择是公办园非在编教师职业适应的前提、园所环境是公办园非在编教师职业适应的必要保障、个人特质是公办园非在编教师职业适应的内在动力、外部支持是公办园非在编教师职业适应的必要支持、发展变化是公办园非在编教师职业适应的结果导向。因此根据这些结论本研究主要通过高校、幼儿园和个体三个主体入手解决公立幼儿园非在编教师职业适应的问题。

(一)高校为非在编教师职业适应做好针对性的指导和准备

学生的就业率是衡量高校发展的重要指标,因此高校坚持以人为本的培养宗旨的同时也应该积极发展自我。因此高校应尽可能的对学生开展有效的就业指导,而且还需按照学生的就业方向分配实习单位。

1. 开展有效的就业指导

大多数高校都会有职业生涯规划课程对学生就业进行指导,但是我们发现这些课程都是流于形式,而非真正发挥它的价值。从调查中发现大学教师和同学的观念都影响着其就业方向,因此大学教师需要向学生传递正确的就业观念和就业方向,以便学生将来在就业的同时也能体会到自我价值的实现和自我成长的愉快体验。

依据霍兰德的人业互择理论可以发现不同人格类型的人对不同的职业类型感兴趣,个体的人格类型与职业相匹配时,就达到了协调或适应的状态^[16]。首先学校需要帮助学生清晰的了解自己的人格类型;其次,帮助学生了解不同职业的岗位要求;最后帮助学生选择适合自己的岗位并给予体验的机会。这样就会达到个人和职业相互匹配的状态,最终促进其在职业适应的过程中少走弯路。

2. 依据就业方向分配实习单位

根据深入访谈发现有些教师认为自己在本科阶段的公立幼儿园实习经历对自己在新的幼儿园职业适应有积极的影响。其次,通过开展有效的就业指导,学生对自己未来要从事的

职业都有明确的目标。因此在分配实习单位之前就需要全面了解学生的求职意向,其中主要包括:园所地点、园所性质、园所环境等等内容。依据所了解到的信息为学生提供全面多样化的选择。

(二)公办园公平对待非在编教师

幼儿园是这一特殊群体长期生活成长的地方,因此对于这个特殊的群体来说最重要的就是在幼儿园可以被公平对待,除此之外,幼儿园也需要营造良好的沟通氛围和构建可持续的学习共同体。

1. 消除公办园内的歧视现象

由于公办幼儿园的教师由非在编教师和在编教师两个群体组成,且国家对于这两种类型的教师福利待遇都不同。所以自然会在幼儿园产生非在编教师被在编教师和领导歧视的现象。那么消除这种现象就需通过理念和行动做出调整和改善。

首先,园长和教师都应该树立公平对待非编制教师的观念。由于非编制教师每日和在编教师开展相同的活动,但是如果他们得不到公平的对待就必然会引起不良的职业适应。其次,所有人都要做到言行一致。在国家允许的范围内给予非在编教师公平对待,如节日福利应该与在编教师一致、班级内在编教师不能出现压制非在编教师的现象、人事安排上尽量公平对待每个教师。只有这样才能让非在编教师有安全感,从而更好的适应这份职业。

2. 构建良好的沟通氛围

通过研究发现园所中的沟通现象对公办园非在编教师职业适应有很大的影响,但是缺乏良好的沟通条件和方法就会阻碍公办园非在编教师的职业适应。因此构建良好的沟通氛围主要需要从以下几方面入手。

首先,园长以身作则,以教师为本。园长在发展幼儿园的过程中尊重教师的意见,与教师积极沟通且采纳教师的合理意见。其次,园长应该创设良好的沟通平台,可通过匿名的方式允许大家各抒己见。这种方式可以避免非在编教师有话不敢说的问题。最后,教师之间确立共同目标,保持平等沟通。教师共同的目标都是为了促进幼儿的发展,那么只有互相沟通才能共同解决

幼儿在生活和学习中出现的问题。幼儿园教师共同呼吁的就是平等、自由、民主、被尊重和尊重他人的沟通氛围。

3. 构建可持续的学习共同体

随着当今信息技术发展的潮流,终身学习是我们每个人都必须具备的素养,因此可见学习共同体对幼儿园和教师都有至关重要的影响。蔡迎旗等人给予扎根理论分析幼儿教师学习共同体影响因素得知幼儿园管理者、团队领导者、普通教师都是学习共同体形成的重要主体,所以他们提出:柔化园所的组织管理、提升团队教师领导力和尊重幼儿教师的话语权三个方面来构建可持续的学习共同体^[17]。在这个过程中尤其需要注意的就是不能把非在编教师排除在外,而应该通过这种方式更好的促进公办园非在编教师的职业适应。

(三)个体发展自我适应职业

非在编教师作为公办园发展的一个特殊群体与其他类型的幼儿园教师在职业适应方面的不同之处就是他们没有清晰的认识自我,甚至由于遭到他人不同的看法而导致自己更加难以适应这份职业。因此本研究认为该群体适应职业的最重要的前提就是树立合适的自我定位,其次践行终身学习的理念和把握机会展现自我。以下是对这几方面的详细分析。

1. 树立合适的自我定位

正确的自我定位是指在自己的群体中找到合适的位置。不能自我定位太高,也不能自我定位太低。对于公办幼儿园的非在编教师这个特殊的群体来说他们的自我定位不会太高,而是会比较低,甚至产生自卑的心理。作为这个群体应该知道自我定位低不等于低调,而是没有充分了解自我的价值所在。因此公办园非在编教师需要在了解自己性格、气质、能力的基础上对自己胜任这份工作的能力进行合理评价,在工作中做自己该做的、能做的。而非受到自己非在编的身份就对自己定位太低,这样只会让自己更难适应这份职业。

2. 践行终身学习的理念

研究表明:园所环境中的自我实现和个人特质中的个人品质都是影响其职业适应的关键因素,而为了让这两个因素转变成积极因素

促进公办幼儿园非在编教师职业适应就需要主体践行终身学习的理念。终身学习的理念是指在任何时间和任何地点都应该积极主动的学习自己需要学习的内容。而公办园非在编教师就是认为公办幼儿园自身具有学习空间大、学习内容丰富的优势才选择适应这份工作。因此适应这份工作的过程中就应该不忘初心,首先应该虚心向他人学习他人在教学和管理过程中值得借鉴的内容,其次应该根据自己实践过程中产生的问题自主查阅资料、向他人请教而促进问题得到解决。这样在不断学习的过程中个体自我效能感就会得到满足,从而促进自我更好的适应这份工作。

3. 把握机会展现自我

通过深入访谈和研究分析可以发现公办幼儿园非在编教师职业适应的结果导向趋于多样化发展。有些人可能想要通过自己在该幼儿园长期的工作经验和人脉资源而留在该幼儿园把握机会争取入编,有些人想要离开该幼儿园去民办园或者特长辅导机构发展自我。不管是哪种类型的发展趋向都需要他们在自我积淀的前提下把握机会展现自我。让需要你的工作岗位和你心之所想的工作岗位可以看到你的优势所在,从而实现自己的理想,甚至在未来的工作中实现自我的价值,从而也可以在未来更好的适应自己的职业。

五、研究局限与展望

本研究初步研究了公办园非在编教师的职业适应现状,在研究的过程中发现依然存在一些局限性。第一,个人编码能力不足。由于本人知识面设计不够广,知识量储存不够多,所以导致所编号码不够精确,如果在这方面得到提升研究定会更全面合理。第二,研究对象不够全面,本研究的研究对象仅仅限于刚毕业参加工作的公立幼儿园非在编教师。而没有对在公办幼儿园工作多年的非在编教师进行访谈。因此可能造成研究资料也相对比较局限。第三,由于该研究是质性研究,因此分析资料的过程中具有主观能动性。希望在未来的研究中通过问卷的支持、个人编码能力的提高、研究对象的扩充而促进研究结果的完善。

[参考文献]

- [1] 戴锐.新教师职业适应不良及其防范[J].教育探索,2002(4):95-97.
- [2] 田蕊敏.农村新入职幼儿园教师职业适应的现状研究[D].保定:河北大学,2018.
- [3] 高扬.90后新入职幼儿园教师入职适应现状研究[D].保定:河北大学,2019.
- [4] 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,2012.
- [5] 毛离离.从徘徊到坚定[D].贵阳:贵州师范大学,2020.
- [6] 吴琼,刘玥彤.农村幼儿园转岗教师职业适应过程的个案研究[J].教育理论与实践,2018,38(8):32-34.
- [7] 黄春瑜.幼儿园新手教师心理弹性与入职适应现状及其关系研究[D].扬州:扬州大学,2021.
- [8] 胡宁.幼儿园新教师问题关注与职业适应的关系研究[D].沈阳:沈阳师范大学,2020.
- [9] 陈向明.扎根理论的思路和方法[J].教育研究与实验,1999(4):58-63,73.
- [10] 陈向明.质的研究方法与社会科学研究[M].北京:教育科学出版社,2000.
- [11] 潘自影.探析职业适应性研究[J].继续教育研究,2013(11):50-53.
- [12] Bakeke F W, une C. Assessing Jung's psychological types: The PET Type Check [J]. Genetic, Social & General Psychology Monographs, 1995(2): 249-274.
- [13] Germani G. Migration and acculturation [M]. Handbook for Social Science Research in Urban Areas Paris, 2004.
- [14] 吴超.人力资源管理中的职业适应性问题[J].丹东师专学报,2002(4):73-74.
- [15] 叶明芳.创设和谐校园环境,构建和谐校园文化[J].学前教育研究,2012(6):64-66.
- [16] 尹国杰.人业互择理论与教师职业适应评价[J].黑龙江高教研究,2013,31(12):92-94.
- [17] 蔡迎旗,孟会君.基于扎根理论的幼儿教师学习共同体影响因素研究[J].教育研究与实验,2019(2):46-52.

[责任编辑 王亚婷]