

■ 学前教师专业发展

“坚守”还是“离开”

——基于扎根理论的公办园非编教师留任意愿影响机制研究

张小廷, 李旭, 张序婷

(贵州师范大学教育学院, 贵州贵阳 550025)

摘要:分析影响非编教师留任意愿的深层次原因发现,教师的权益保障直接影响公办园非编教师的留任意愿。留任期待值与留任相对成本共同反映了留任效价,并且既直接影响留任意愿,也调节了教师权益保障与留任意愿之间的关系;自我认知、重要环境、重要他人三个因素构成了留任的内外情境,既以留任效价间接作用于留任意愿,也成功调节了教师权益保障与留任意愿之间的关系。基于公办园非编教师留任意愿影响因素模型,应重视公办园非编教师的教师权益保障,落实好其薪资福利待遇;优化公办园非编教师的管理方式,减轻其对留任成本的担忧;完善非编幼儿教师招考录用机制,增强其外部留任情境的稳定性;求职者也应做好职前自我评估,增强自身内部留任情境的坚定性。

关键词:公办园非编教师;留任意愿;扎根理论;影响机制

中图分类号: G615

文献标识码: A

文章编号: 2095-770X(2022)08-0092-10

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

doi: 10.11995/j.issn.2095-770X.2022.08.012

“Staying” or “Leaving”

—A Study on the Influence Mechanism of Non-staff Teachers’ Intention to Stay in Public Kindergartens Based on Grounded Theory

ZHANG Xiao-ting, LI Xu, ZHANG Xu-ting

(School of Education, Guizhou Normal University, Guiyang 550025, China)

Abstract: An analysis of the underlying reasons affecting non-staff teachers’ willingness to stay reveals that teachers’ equity security directly influences non-staff teachers’ willingness to stay in public kindergartens. The retention expectation value and the relative cost reflect the retention valence together, and not only directly affect the retention intention, but also regulate the relationship between the protection of teachers’ rights and interests and retention intention. The three factors of self-perception, significant environment, and significant others constitute the internal and external contexts of retention, which indirectly affect retention intentions with retention effectiveness and successfully regulate the relationship between teachers’ rights and interests and retention intentions. Based on the model of factors influencing the retention intentions of non-staff teachers in public kindergartens, it’s necessary to pay attention to the protection of teachers’ rights and interests of non-staff teachers in public kindergartens and implement their salaries and benefits; optimize the management style of non-staff teachers in public kindergartens to alleviate their concerns about retention costs; improve the recruitment mechanism of non-staff kindergarten teachers to enhance the stability of their external retention situations; and job seekers should also do a good pre-employment self-assessment to enhance their internal retention situations.

收稿日期: 2022-05-25; 修回日期: 2022-06-08

基金项目: 2018年度国家社会科学基金项目(18XSH001)

作者简介: 张小廷, 女, 贵州六枝人, 贵州师范大学教育学院硕士研究生;

通讯作者: 李旭, 男, 贵州正安人, 贵州师范大学教育学院教授, 学前教育学博士, 硕士生导师, 主要研究方向: 学前教育基本理论, 儿童生活世界, 幼儿园课程; 张序婷, 女, 贵州遵义人, 贵州师范大学教育学院硕士研究生。

Key words: non-staff teachers in public kindergarten; willingness to stay; Grounded Theory; influence mechanism

一、问题提出

《国务院关于学前教育深化改革规范发展的若干意见》中指出学前教育是国民教育的开端,是国民教育体系的重要组成部分。办好学前教育,实现幼有所育是党十九大的重要决策和部署。关系着亿万儿童的健康成长,关系着社会和谐稳定,关系着党和国家事业的未来^[1]。随着园所数量的迅速增加,进一步加强师资队伍建设已成为我国学前教育高质量发展面临的迫切任务之一,同时也成为了制约公办园高质量发展的“卡脖子”问题。据教育部提供的一组数据显示:2020年在全国公办园长和专任教师140.3万人中,有72.9万人没有编制,占比达52%。由此可见,公办园非编教师占整个园所教师队伍的绝大部分,在整个学前教育事业发展过程中发挥着中流砥柱的作用。尽管国家相继出台相关政策以保障非编教师与在编教师同工同酬,但在实际境况中同工不同酬的情况时有发生。在2022年全国两会期间,解决公办园非编教师待遇问题再次成为热点话题并受到了广大网友的关注。由于缺乏基本的社会保障,导致公办园非编教师对自身身份认同感衰退,进而引发了大量非编教师流失,严重影响了幼儿教师队伍整体的稳定性。纵观已有研究成果发现,学界对公办园在编教师队伍建设的相关研究成果实为丰富,但是对公办园非编教师队伍建设的相关研究则与之相反,目前对公办园非编教师的关注主要集中在其生存状态^[2]、权益保障^[3]、职业适应^[4]、职业认同^{[5][6]}等方面,而忽视了对公办园非编教师留任意愿的现实关照。有鉴于此,本研究试图借助扎根理论探讨公办园非编教师留任意愿影响因素及其作用机制,以期为公办园非编教师队伍建设提供参考路径。

二、研究设计

(一)研究方法

当前,学术界关于公办园非编教师留任意愿的研究较少,在这种核心变量范畴难以确定的情

况下,采用量化的研究方法难以探索出公办园非编教师留任意愿影响因素及其作用机制,因此,本研究主要采用扎根理论的研究方法对公办园非编教师留任意愿的影响因素进行分析。扎根理论是一种自下而上建立实质理论的方法,研究者在研究之前未作任何的理论假设,秉持着开放的态度对第一手资料进行经验概括,在此基础上寻找反映社会现象的核心概念,并通过概念之间的联系构建相关的社会理论^[7]。这种从资料中产生的理论注重的是发现逻辑而非验证逻辑。此方法与本研究所要开展的探索性工作具有较高的契合度,有利于深入剖析公办园非编教师留任意愿背后的影响机制。此外,辅之以访谈法进行数据收集。研究者根据最大差异原则选取并访谈了15名研究对象。访谈主要围绕以下几个问题进行:其一,您什么时候决定辞职或者不辞职?为什么做出这样的选择;其二,在您工作期间,哪些人会对您的工作留任意愿产生影响;其三,除了以上的影响因素外,还有什么因素会影响您的留任意愿,每次访谈时间大约控制在40-50分钟。通过整理访谈材料,最后形成12176字的文本资料。

(二)数据来源

数据主要来源于两方面:一是来源于一对一的半结构化访谈资料。二是以“公办园非编教师”为关键词,在知乎、小红书、新浪微博教师超话等平台上搜索相关内容,内容包括了公办园非编教师对这份工作的一些感悟,体验及问答等,许多公办园非编教师以匿名贴的形式对自己的工作感受进行了详细的描述,从而表达了对这份工作的真实感受。这些匿名贴背后实际上反映了公办园非编教师个体对是否应该继续留任的思考,故而具有较大的参考价值。因此,结合研究的需要从中挑选出12份表达较为完整且典型的匿名贴(共11221字,发帖时间为2021年1月至2022年3月),将其作为补充研究资料进行分析。此外,在27个研究对象中,随机选出了4个研究对象的访谈资料或匿名贴,用于后续理论饱和度的检验。研究对象的基本信息见表1。

表1 研究对象基本信息

访谈				匿名贴			
编号	学历	教龄	工作状态	编号	学历	教龄	发帖时工作状态
F-01	本科	半年	在职	N-01	大专	三年	辞职
F-02	本科	一年	辞职	N-02	本科	四年	辞职
F-03	大专	三年	在职	N-03	大专	一年	辞职
F-04	本科	一年半	在职	N-04	大专	两年	在职
F-05	本科	一年	在职	N-05	本科	三年半	有辞职打算
F-06	本科	一年半	在职	N-06	本科	一年	在职
F-07	本科	一年	辞职	N-07	本科	半年	在职
F-08	大专	半年	在职	N-08	本科	三年	有辞职打算
F-09	本科	两年	辞职	N-09	本科	五年	有辞职打算
F-10	本科	一年半	在职	N-10	本科	两年	辞职
F-11	大专	十一年	辞职	N-11	大专	一年	辞职
F-12	大专	三年半	在职	N-12	本科	三年	辞职
F-13	大专	三年半	在职				
F-14	大专	三年	在职				
F-15	大专	十六年	在职				

三、资料分析与发现

(一)编码策略

1. 开放编码

开放编码是指对数据进行逐行编码将其逐层概念化和抽象化,通过不断比较把数据及抽象概念打破揉碎并重新综合,在此过程中,研究者并没有任何事先设想的编码^[8]。也就是说研究者

必须保持开放的态度,不带任何主观偏见地对研究资料进行反复的比较分析,从而获得概念化、范畴化的资料结果^[9]。本研究对23个研究对象的文本资料进行逐句编码、贴标签,并在此基础上对原始文本资料逐步概念化、范畴化,经过反复地揉搓比较、整合之后共提炼出37个初始概念,并将存在一定交叉关系的初始概念归纳综合压缩为14个初始范畴,见表2。

表2 开放式编码形成的范畴

原始语句示例(初始概念)	初始范畴
F01:虽然说我们是雇员制(非编),但是都是同工同酬的,所以我觉得还是挺好的。(工资待遇有保障)	工资待遇保障
N01:幼儿园在编教师跟非编教师的工资待遇为啥这么大,年终奖一个有身份的可以拿8万多,没身份的1万5,平时工资也是2000跟5000的差距,说好同劳同酬呢?这难道真的不是有区别对待吗?真的公平吗?(工资待遇无保障)	
N09:10月份入职的工资十月底就发了,还有国庆节500的节日费,我觉得还是很不错的。(福利待遇有保障)	福利待遇保障
N02:我们是公办幼儿园却没有编制,我们也是通过招考进来的,没有住房公积金就算了,就连我们的合同上的三险,也是我们自己在交,交完只有1000多。真的希望有人能帮我解决这种“边缘人”的困境。(福利待遇无保障)	
F04:我也没有什么话语权,都是主班老师做决定,反正就把我当临时工。(教师教学活动参与无保障)	培训参与保障
F09:当地的教育局还有幼儿园都会让我们参加各种学习培训。(教师进修培训权有保障)	
F06:园方让我们参加各种培训,外出学习,他们都付出了这些,想必也不会轻易解聘我们,除非是我们自己不愿意做了,辞职,不然的话我觉得也是稳定并且有发展前途。(职业前景期待值高)	职业前景期待值
F09:但是但凡有编制的老师进来,都是在想着怎么把我们挤走,所以我觉得这也太现实了,在我们幼儿园真的就是这种。所以我打算辞职了重新考编制的吧(职业前景期待值低)	
F04:还有像什么外出学习的机会基本上都被领导层人给占了,只有他们都不想去或者嫌麻烦的才会让我们去,那我们都没有多少学习的机会,怎么进行专业的成长?(专业成长期待值低)	专业成长期待值
F10:也和编老师一样可以参加评职称、参加教研活动或者是外出培训学习啊这些,都是有的,这些我觉得对于我专业的成长是很有帮助的。(专业成长期待值高)	
F02:做完幼儿园的工作,我感觉整个人都没有精力做其他事情了。(已付精力成本)	沉没成本
N10:不光要带班,写不完的案例和科研论文,经常加班做环创,每个月一次园内考试,压力巨大。现在感觉只是单纯的带班幸福多了,但是工作不允许,经常回家还在写教案。(已付时间成本)	

续表2

N7:因为正式编扣的公积金和社保比我们多,再加上我的教龄,所以其实她们拿到的工资比我们低。一个月统发内统发也不一定的,有4000也有6000,再加上两个月一次绩效。这么说吧,我攒了5个月,4w多,所以我觉得还是不错的呀(预期经济成本)	
N10:我以后应该没勇气再当幼师了,这工作并没有朝九晚五,我做梦都在做手工,我感觉没有身心自由。在做下去我可能要崩溃或者抑郁了。(预期心理成本)	预期成本
F09:天哪噜!现在又来了个课程游戏化,要不停地体现在环创...要根据孩子感兴趣的视角去开展,开展了可能领导又觉得你思路不清晰,没有层层递进,还得按照老师思维导图做,等会又说没有根据儿童视角,这其中苦就不多说了(预期工作成本)	
F01:首先我本科学习的专业就是学前教育,学前教育这个专业我自己比较喜欢的(专业偏好)	
F03:我自己也还是比较喜欢和小孩在一起,和他们一起我也比较开心。(性格偏好)	个人偏好
N04:其实假如我也有编制,就算辛苦我也愿意的,关键是没有啊!(稳定性偏好)	
F06:其实我还是觉得这份工作就在我们市里嘛,离家也不是很远,也可以经常回家。(距离偏好)	
F02:我连住房公积金都没有,那现在是我自己一个人,没有结婚,还可以将就,到我结婚了也需要买房呀这些,有住房公积金好歹能解决一下我住房的问题。(经济焦虑)	
F03:身边朋友都在县城之类的地方上班,我觉得一个人在这里很孤独。(情感焦虑)	
F04:在这种编制占多数,非编占少数的幼儿园,真的会觉得没有归属感,总觉得自己是外人。(身份焦虑)	心理焦虑
N08:我从私立园辞职了,来到北京的一个公立园,我积极参加各种竞赛,也收获了很多奖项,可是我最后还是以非编身份结束了我的这个幼儿园的工作,因为我在2021年做了一个很重要的决定,我要考研,我想成为一名研究生,因为我觉得现在本科学历已经不吃香了(学历焦虑)	
F03:我们园在编教师就会经常使唤我们,叫我们做事情,那时候,我想做的事情就是考上编制,摆脱这种困境。(人际环境)	工作环境
N08:我觉得我不适合这样一份工作,因为家里有孩子要辅导,有老人要照顾。(家庭环境)	
F12:会在心里拿自己和在编教师作比较,然后就会产生落差感,觉得自己不值得。(同群比较)	
F08:我一些同学也是在编的幼儿教师,他们除了稳定,真的其实福利还没有我们的好,像我们的一金比他们还要高一半左右,所以我觉得非编有时也看是哪里,因为毕竟所处的地方不同,得到的待遇是不一样的。(同辈比较)	心理环境
F01:学前教育这个专业呢,除了考幼儿园的工作之外,去考其他很多工作岗位基本上没有什么希望,专业不限的话竞争很大,考上的几率就很小。所以我最后还是选择考与自己专业相符合的工作。(就业环境)	社会环境
F06:因为好像目前幼儿园的编制就很少,所以我觉得非编的合同制老师也是可以的,我们这个也是统一参加招聘考试进来的,同工同酬的,大家都一样,我还是比较认同的。(行业环境)	
F01:身边朋友的话都是支持的也认可,因为现在工作很难考,所以他们也知道得到一份工作不容易。(同辈态度)	
N03:我老公不是很同意我出去工作,他知道幼儿园有多累人也许了解一些幼儿园不为人知的现实,因为他也是在教育界的。(亲友态度)	
F04:反正园长也把我当做临时工,觉得我有可能走,所以也就不怎么花心思在我们这些老师的身上。我个人觉得没有什么发展前途。(领导态度)	重要他人的态度
F10:还有就是幼儿家长,遇到懂道理的还好,遇到不懂道理的真的要崩溃,我去年这就因为这件事情就差点辞职了。(幼儿家长态度)	
F05:本来幼儿园老师就总是被别人瞧不起,所以非编制内的就更不要说了。(他人态度)	
F12:觉得还有一些人际关系吧,像同事关系就会经常让我很累,因为我们的同事既有在编的也有非编的,不知道为什么无形中就有了一种距离感,可能这是在编给他们带来的优越感吧,在分配工作这些,他们总是喜欢支配我们。(同事态度)	
F02:像我有几个同学,他们就是考的编制内的,工作的话也累,也辛苦,但至少也有编制呀,心里也很踏实,他们收入稳定,也有发展的空间。(同辈选择)	
F03:我对象他们公司因为裁员,所以他也失业了,他想回四川老家发展,假如幼儿园和我解约了也挺好的,我也可以和他回四川,这样的话我也可以换一份其他的工作,除非他在这里找到了工作,不然我还是比较纠结的。(亲友选择)	重要他人的选择

2. 主轴编码

主轴编码是在开放式编码的基础上对数据的进一步分析,其主要任务是分辨出主范畴和副

范畴^[10],并从中确定出能够将所有范畴有机联系在一起的主范畴的过程^[9]。在开放编码的基础上,研究梳理出了6个主范畴,见表3。

表3 主轴编码形成的主范畴与对应的副范畴

范畴内涵	副范畴	主范畴
公办园非编教师按照劳动合同应取得的工资	工资待遇保障	权益保障
公办园非编教师在工作过程中应享有的一系列补贴,如住房公积金、节假日福利	福利待遇保障	
公办园非编教师参加教育教学活动、参与培训、学习、进修的机会。	培训参与保障	
公办园非编教师对自我职业前景的期待值	职业前景期待值	留任期待值
公办园非编教师对自我专业成长的期待值	专业成长期待值	
公办园非编教师在任职时已付且不回收的成本,如时间成本、精力成本。	沉没成本	留任相对成本
公办园非编教师在留任后预估付出的成本,如经济成本、心理成本、工作成本。	预期成本	
公办园非编教师留任选择偏好,如专业偏好、性格偏好、稳定性偏好、距离偏好。	心理偏好	自我认知
公办园非编教师留任时所产生的焦虑,如金钱焦虑、情感焦虑、身份焦虑、学历焦虑。	心理焦虑	
公办园非编教师留任所面对的环境,如人际环境、家庭环境。	工作环境	重要环境
公办园非编教师在心理方面所面临的环境,如同群比较、同辈比较。	心理环境	
公办园非编教师在这个大的社会背景之下所面临的环境,如就业环境、行业环境。	社会环境	
重要他人的态度对公办园非编教师留任意愿所产生的态度,如亲友态度、同辈态度、领导态度,幼儿家长态度。	他人的主观态度	重要他人
重要他人的选择对公办园非编教师留任意愿所产生的影响,如亲友选择、同辈选择。	他人的自我选择	

3. 选择性编码

选择性编码指在分析主范畴基础上的提炼与整合,是厘清主范畴之间关系脉络的过程。在这一过程中主要是发展核心范畴,此时核心范畴变成了进一步数据收集和理论性抽样的指导,其具备核心性、解释力、频繁重现性、易于与其他变量产生联系并具有意义等特征^[8]。

本研究在开放编码和主轴编码的基础上,通过对非编教师的权益保障、留任期待值、留任相对成本、自我认知、重要环境、重要他人六个主范畴编码分析结果之间的关系反复研究考察和分析,将核心范畴确定为“公办园非编教师留任意愿的影响因素及其作用机制”,本研究主范畴之间的关系,见图1。

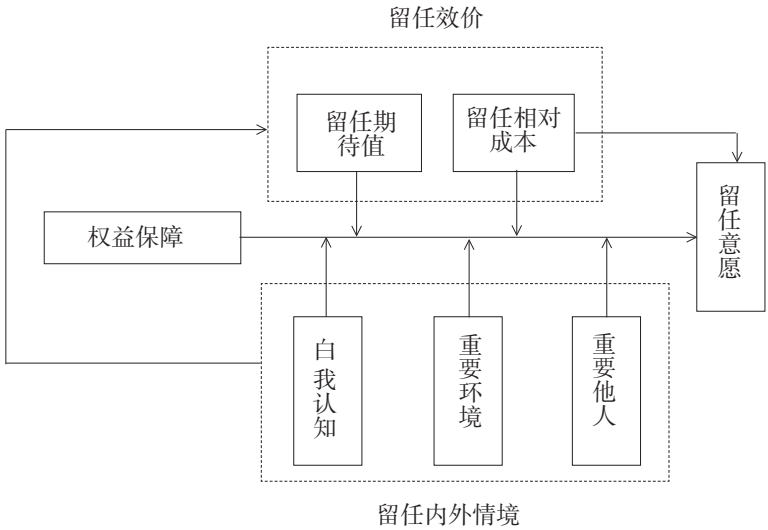


图1 主范畴之间的逻辑图

4. 模型建构

本研究的核心范畴为“公办园非编教师留任意愿的影响因素及其作用机制”,围绕这一

核心范畴的“故事线”,可以概括为:权益保障、留任期待值、留任相对成本、自我认知、重要环境、重要他人六个主范畴对公办园非编教师留

任意愿有显著的影响。权益保障直接影响公办园非编教师留任意愿;由“职业前景期待值”“专业成长期待值”构成的留任期待值以及由“沉没成本”“预期成本”所构的留任相对成本两个因素公共反映了留任效价(即留任对满足公办园非编教师个人需要的价值),一方面直接影响公办园非编教师留任意愿,另外一方面也间接调节了权益保障与留任意愿两者之间的关系强度。公办园非编教师的权益保障和留任效价均是公办园非编教师对是否留任的

理性考量。由“个人偏好”“心理焦虑”所构成的自我认知;由“工作环境”“心理环境”和“社会环境”所构成的重要环境以及由重要他人的“态度”和“选择”三个因素共同构成了留任的内外情境,一方面通过影响留任效价而间接作用于留任意愿,另外一方面在公办园非编教师权益保障与留任意愿的关系中起调节作用。鉴此,本研究构建了“公办园非编教师留任意愿的影响因素作用机制模型”(简称:“理性考量—情境—意愿”模型),见图2。

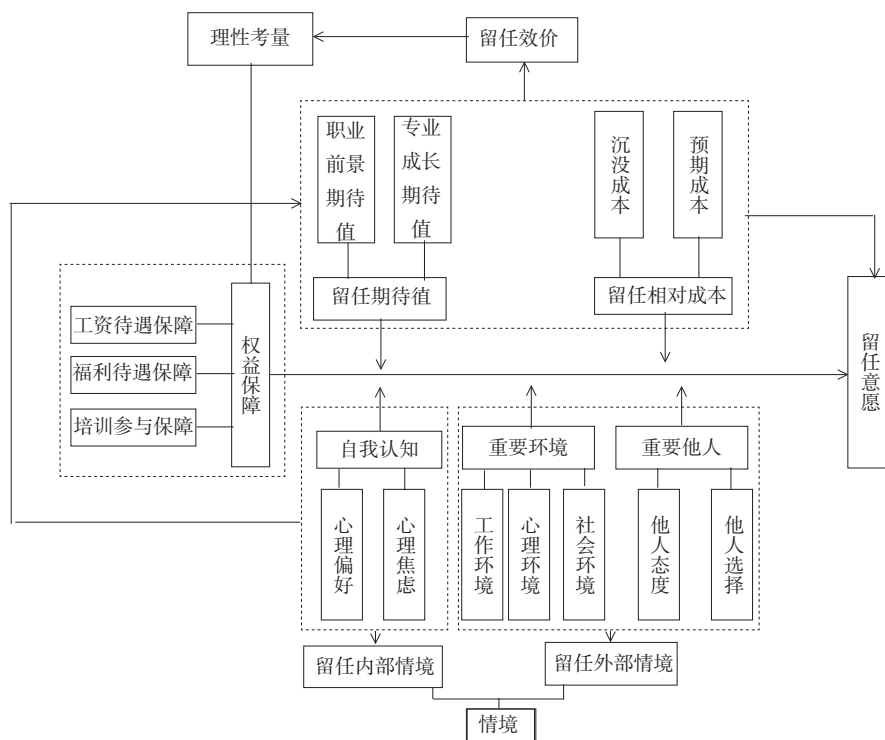


图2 公办园非编教师留任意愿影响因素的作用机制模型图

5. 理论饱和度检验

理论饱和是指新增的样本不能再发展新的概念和范畴,也不能产生新的理论^[10]。本研究对预留的4名研究对象的文本资料进行编码和分析,以检验理论的饱和度。以F14为例,“其实我们非编教师除了工资福利这块不如在编教师的(工资、福利保障),其他的也还好,但是我觉得这也要看个人选择吧,像我本身就在大学期间就是学的学前教育专业,我觉得这个专业也挺好的,感觉学的还算是比较全面吧,琴棋书画不说完全精通,但至少都有所涉及,学学前教育这个专业也主要是我个人的一个兴趣爱好,我性格这些都比较外向,也比较有耐心,还很喜欢小朋友,和他们在一起我觉得很

轻松(个人偏好),倒是和成人在一起我有点拘谨。我也看到很多人吐槽说幼儿教师工资低待遇不好,其实我觉得也要区分一下,像在我们幼儿园,我就觉得还行,非编老师主要还是没有住房公积金,但是也有五险也还算好吧,只要不拖欠工资就是最好的了(预期成本)。现在每年毕业生那么多,说实话就业形式是很严峻的(就业环境),就像我爸说的:‘女孩子嘛,只要有一份可以解决当前生活问题并且相对稳定的工作就得挺好的。’(重要他人的态度)和我一起毕业的同学好多现在都还在考编制、考公务员,编制这么少,竞争又大,说真的很难。像在我们园,在编和非编基本上各占一半,大家都基本上一样,(心理环境)在该工作

的时候工作,该下班回家休息就回家休息,一天下来还有点精力可以去做其他事情,还有基本上不用加班。(沉浸成本)之前我在考这份工作的时候还很害怕被区别对待(心理焦虑),到我真正的入职之后,我觉得还好,(工作环境)领导对我们也还算好,会给予我们很多学习的机会,也会轮流让我们出去参观培训学习(参与培训),所以我个人觉得还是挺不错的(专业成长期望值),加上这份工作就是在我们县城,很多朋友也在这边工作(重要他人选择),我自己家也就住这边,所以只要工资福利这块和在编老师相差不是很大,我个人是比较喜欢这份工作的,应该会继续做下去的(职业前景期待值)。”本研究按照以上方法,就剩余的3名研究对象逐一进行了饱和度检验,没有在以上编码分析之外形成新的范畴,由此可以判断,上述模型在理论上达到了饱和状态。

(二)模型阐释

通过前文的分析可发现“理性考量—情境—意愿”模型能有效解释公办园非编教师留任意愿的影响因素及其作用机制,以下将结合访谈资料对其进行阐释。

1. 公办园非编教师对留任的理性考量直接影响留任意愿

公办园非编教师的理性考量包括了权益保障和留任效价,二者均直接影响到了其留任意愿。

第一,权益保障直接影响公办园非编教师的留任意愿。对于公办园非编教师而言,留任并仅仅只是解决工作问题,还意味着能获得相应的教师权益保障。通常情况下,工资、福利、学习培训权利得到保障会正向地影响到公办园非编教师的留任意愿;反之,则会负向地影响到公办园非编教师的留任意愿。是否留任很大程度上取决于他们作为教师的教师权益保障的情况。例如当他们的薪资福利得到保障时,就会产生这样的想法:“虽然说我们是雇员制(非编),但是都是同工同酬的。像五险一金啊这些在编老师有的我们也有,所以我觉得还是挺好的。”(F01),故此选择留任,但是当他们的相应的权益没有得到保障时,就会产生这样的想法:“比如我们的收入方面,明明都是做同样的工作,但是我们的收入就

没有在编老师的高,之前说同工稿酬嘛,最后还不是不一样,我连住房公积金都没有”(F02)故此选择放弃留任。

第二,留任效价直接影响公办园非编教师留任意愿。公办园非编教师在计算留任效价时主要是比较留任的期待值和留任相对成本。留任期待值包括了职业前景期待值和专业成长期待值,通常情况下,两者期待值高则会对公办园非编教师留任意愿起正向作用,也就说即使他是一名公办园的非编教师,只要园所不解聘他们并且给予他们专业成长的机会,他们愿意留任;反之则放弃留任。在预期成本方面,公办园非编教师在面临留任时预估留任所需要时间成本、精力成本低越低,他们就越倾向于留任,反之则更趋于辞职。正如(N04)所言:“不过我以后应该没勇气再当幼师了这工作没有朝九晚五,我做梦都在做手工...我感觉没有身心自由。”正是因为他留任相对成本较高,所以导致他们放弃留任。

2. 留任内外部情境通过影响留任效价间接影响公办园非编教师的留任意愿

第一,留任意愿内部情境对公办园非编教师留任意愿的间接影响。影响公办园非编教师留任意愿的内部情境是自我认知,自我认知对公办园非编教师的影响主要经由两条路径。一是个人偏好的认知会影响其对留任期待值和留任相对成本的判断,进而影响留任意愿。如(F01):“我自己性格呀也很活泼开朗,我自己也比较喜欢小孩子,所以觉得幼儿教师还是比较符合我的。”二是公办园非编教师心理焦虑会影响其对留任期待值和留任相对成本的研判,进而影响留任意愿。留任意味着没有“身份”还必须忍受“清贫”和“孤单”,而对于那些渴望有安全感和归属感的公办园非编教师而言则更加需要物质为其留任打牢基础。

第二,留任外部情境对公办园非编教师留任意愿的间接影响。影响公办园非编教师留任意愿的外部情境因素主要包括重要环境和重要他人。重要环境对公办园非编教师留任意愿的间接影响经由三条路径。一是通过工作环境影响留任效价作用于留任意愿。例如,(F06)说:“我觉得和同事相处也很好,领导也对我们还是比较

关心的,所以就觉得也没有人际方面的压力,我觉得,现在工作没有不累的,但是慢慢来就好了,有事情做才能体现自己的价值嘛。也有可能是因为我刚刚入职没有多久嘛,所以我自己也比较有工作热情。”从这之中可以看出,相对于宽松和谐的工作环境而言使选择留任与否无需过多的去关注精力成本和时间成本,从而对留任产生正向作用,反之则不然。二是通过心理环境影响留任效价作用于留任意愿。心理环境主要包括了同辈比较和同群比较,当公办园非编教师拿自己与自己的同辈比较,若他们这份职业收益相比其同辈的职业收益高,那么这种比较则会通过作用留任效价而影响留任意愿,此外则是同群比较,也即是他们会将自己职业收益与同群的职业收益比较,若两者之间的差异较小,那么他也通过作用于留任效价而影响留任意愿。三是通过社会环境影响留任效价作用于留任意愿。社会环境主要包括了行业环境和就业大环境,例如(F03)感知到当下:“就业形式也非常严峻,有工作总比没有工作好所以选择先就业。”这在无形中也增强了其留任意愿。

第三,重要他人对公办园非编教师留任意愿产生间接性的影响也经由两条路径。一是重要他人的态度影响公办园非编教师的留任效价判断,从而影响留任意愿。例如(F04)所说:“有的家长更是烦,动不动就说我们老师不负责,他家娃娃又怎么了,其实在我们幼儿园,孩子就很多,每天都会出现一些小朋友因为某些玩具起争执啊这些哭啊这些,就说我们不照顾好娃娃的情绪,但实际上我们都在努力的安抚娃娃。家长这种责怪和不信任,让我们产生了很大的工作压力。”因为家长的不理解,无形中减弱了留任意愿。二是重要他人的选择会影响公办园非编教师对留任效价的判断,进而影响留任意愿。例如(N03)所言:“我们班优秀的,有能力的都没一个从事幼师,都是没斗志的从事了幼师行业。”正是他们班有能力、优秀的人的选择加深了她对留任效价的认识,进而影响其留任意愿。

3. 留任效价和内外情境在教师权益保障和留任意愿之间起调节作用

一是留任效价的调节作用。相比起认为留

任效价低的公办园非编教师,教师权益保障往往对认为留任性价比高的公办园非编教师的留任意愿影响更大。例如(F10)所言:“就现在我所在的园,其实也还算比较好的了,因为在工资方面还是稳定的,五险一金也有保障,也和在编老师一样可以参加评职称、参加教研活动或者是外出培训学习啊这些,都是有的,所以我觉得有编没编没那么重要。”由此可以看出,即使没有编制这个身份,也愿意留任;

二是留任内情境的调节作用。留任内部情境在教师权益保障和留任意愿之间发挥调节作用,主要有两条路径。第一是在个人偏好方面,教师权益保障对个人偏好较强的公办园非编教师的留任意愿的影响更大。例如,(F06)认为:“我们这个也是统一参加招聘考试进来的,同工同酬的,大家都一样,我还是比较认同的。还有我个人觉得我自己比较喜欢小朋友,跟他们呆在一起也很好,每天都很开心。还有我个人觉得是自己价值的得到实现,所以我觉得一个编制比起我在工作中获得的成就感而言并没有那么重要。”第二是心理焦虑方面,教师权益保障对金钱焦虑、身份焦虑、情感焦虑较弱的公办园非编教师的留任意愿影响更显著。例如(N01)认为:“就因为我们没有编制,没有一个身份就要遭受不平等待遇吗?每个月拿3000不到的工资,对于上有老下有小的我真的不适合。”

三是留任外部环境的调节作用。重要环境在教师权益保障和留任意愿之间主要经由三条路径产生调节作用。第一是工作环境在教师权益保障和留任意愿之间起调节作用。例如(N03)认为:“在幼儿园上班,女人多是非多,每天做什么事情都要小心翼翼,不然要是同事去领导那里告状,就等着挨批吧,真的好郁闷!真的好想离开呀!!!”第二是心理环境在教师权益保障和留任意愿之间起调节作用。例如(F05)认为“我们除了园长之外,所以大家都一样,就觉得心里平很衡,没有被使唤,都是自己把该做的事情做好就可以了。”第三是社会环境在教师权益保障和留任意愿之间起调节作用,例如(F08):“我觉得,现在的工作很难考,就业压力很大,所以只要考得一份工作我就真的很满意,虽然别人说非编教师这个身份就意味着工作不稳定,但是我觉得,

能解决目前自己的就业问题就行。”由此可以看出,它正向地调节了教师权益保障和留任意愿之间的关系。

重要他人在教师权益保障和留任意愿之间的调节作用主要经由两条路径。第一是教师权益保障往往对那些获得重要他人支持、鼓励留任的公办园非编教师的留任意愿影响更强烈,例如(N06)说:“我家人对我的工作还是很理解和支持,他们觉得女孩子只要有一份工作,收入能够养活自己,就挺不错的。”,正是因为其获得了重要他人的支持和鼓励,故此选择留任。第二是重要他人的选择调节着教师权益保障和留任意愿之间关系,当教师权益得到保障时,公办园非编教师往往会忽视掉重要他人的选择,进而增强留任意愿,反之则不然。例如(F13)说:“虽然身边很多朋友是在编的,有的还是公务员,其我们之间我觉得也没有多大的差别,可能最大的差别就是我没有编,工作的稳定性差点,但是我工资啊福利这些都还是有所保障,所以我觉得能做多久就多久吧。”

四、结论与建议

(一)结论

上述研究表明:公办园非编教师的留任意愿不仅受权益保障和留任效价的直接影响,还受到两者的交互影响。此外,留任内外情境则通过影响留任效价间接影响其留任意愿,留任内外情境与留任效价共同调节了权益保障和留任意愿两者之间的关系。由此可见,教师权益保障是公办园非编教师留任的前提条件,留任效价是公办园非编教师留任的必要保障,自我认知(留任的内部情境)是公办园非编教师留任的内在动力,重要环境和重要他人(留任的外部情境)是公办园非编教师留任意愿的外部支持。有鉴于此,本研究将根据这些结论,对我国公办园非编教师招聘和管理提出具有针对性的建议。

(二)建议

1. 重视公办园非编教师的教师权益保障,落实好其薪资福利待遇

本研究借助于扎根理论分析发现,教师权益保障直接作用于公办园非编教师留任意愿。对于非编的幼儿教师而言,当他们的教师

权益得到保障时,他们则会选择留任,反之则是放弃留任。因此,为增强幼儿教师队伍的稳定性,有必要完善对公办园非编教师的教师权益保障。从访谈结果来看,绝大部分的公办园非编教师正面临着工资、福利待遇无法得到切实有效保障的困境,还因为“身份”的原因被放置于“学习”的边缘,成为一个参与教育教学的“边缘人”。因此建议服务购买方能够切实有效保障他们的合法权益,最大限度提升他们留任的期望值和降低留任的相对成本,使其愿意坚守在“非编”的岗位上继而增强整个幼儿教师队伍的稳定性。

2. 优化公办园非编教师的管理方式,减轻其对留任成本的担忧

已有研究指出:人的行为取决于其内在需要与周围环境,是两者相互作用的结果^[11]。本研究发现,留任预期成本对公办园非编教师留任意愿有显著的影响,较高的时间成本和精力成本对留任意愿产生负面影响,较低的时间成本和精力成本则对他们的留任意愿产生正面影响。这可能导致部分具有较强教学能力的公办园非编教师放弃留任而选择考编亦或者是选择从事其他工作,不利于整个幼儿园教师队伍的建设。为了激发优质师资的留任意愿,有必要减轻其留任成本的担忧。为此,一要减轻他们的工作负担,从而降低他们的时间成本和精力成本。二要完善“保障-激励-补充”三位一体的激励机制,使其“做有所获,工有所得”,以此减轻其对留任成本的担忧,进而增强其留任意愿。

3. 完善公办园非编教师招考录用机制,增强其外部留任情境的稳定性

本研究发现,除教师权益保障和留任效价外,留任的内外情境也在对留任意愿产生影响。基于访谈发现,部分公办园非编教师在参加招考前过于注重薪福利待遇而忽视了个人偏好盲目选择工作,当其成功入职后却发现自己对这份工作并不热爱或者无法忍受工作的环境,进而陷入焦虑甚至是辞职等行为,这均会对个体、服务购买方造成严重的影响并带来社会公共资源的多重浪费。因此建议各单位在发布招考信息时,配套发布报考条件。例如,专业、学历、户籍地等要求以及薪资福利待

遇,帮助报考者明确留任成本及其在工作中可能得到的保障,进而降低报考的盲目性,同时招考单位还可以在面试环节向报考者阐明选择这份工作可能面临的困难,帮助其进一步审视自身的留任意愿。

4. 求职者应做好职前自我评估,增强自身内部留任情境的坚定性

上述研究表明,影响公办园非编教师留任意愿的内部情境是自我认知。基于被访者的回答,部分公办园非编教师在选择报考该工作时,仅是为了解决当下就业的“燃眉之急”,而忽视了对个人偏好和一些现实问题的评估,从而加剧报考的盲目性,导致真正入职后留任意愿大打折扣。鉴于此,建议求职者在报考相关工作单位时,做好职前个人偏好评估。例如自己是否热爱该专业、对幼儿是否有耐心、对工作的稳定性和工作地点、专业水平、学历等方面是否要求。通过对职前自我的准确评估,进而降低报考的盲目性,增强其内部留任情境的坚定性。

需要指出的是,公办园非编教师留任意愿的影响因为具有个体差异性,并非所有公办园非编教师都受到上述全部因素的影响,同一因素可能对不同的公办园非编教师所造成的影响大小甚至是方向都是不同的,正是由于这些差异,不同的公办园非编教师在面对是否留任这一选择时都将经历独特的心理变化过程。

同时,如果公办园非编教师对留任的预期经济成本越低,则预期经济成本对公办园非编教师留任意愿的负面影响将被削弱。

[参考文献]

- [1] 中共中央国务院关于学前教育深化改革规范发展的若干意见[EB/OL].http://www.gov.cn/zhengce/2018-11/15/content_5340776.htm.
- [2] 龚婵娟.南宁市公办园非在编教师生存状态调查研究[J].求知导刊,2021,(9):11-14.
- [3] 曹燕.幼儿教师劳动权益保障的立法完善:问题、判例与法理[J].湖南师范大学教育科学学报,2019,18(3):69-75.
- [4] 张琴秀;李彩艳.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[J].陕西学前师范学院学报,2021,37(12):66-75.
- [5] 田波琼,申仁洪,曾树兰.社会支持对公办园非在编教师离职倾向的影响:职业认同的中介作用[J].重庆师范大学学报(社会科学版),2020(3):86-94.
- [6] 莫馨雨,孙彩霞,周依.人类生态学视角下公办非编幼儿教师职业认同影响的个案研究[J].黑龙江教师发展学院学报,2022,41(3):24-27.
- [7] 陈向明.扎根理论的思路与方法[J].教育研究与实验,1999(4):58-63.
- [8] 贾旭东,谭新辉.经典扎根理论及其精神对中国管理研究的现实价值[J].管理学报,2010,7(5):656-665.
- [9] 徐静,王安茹,田淑慧.冰雪旅游目的地的游客选择意愿及影响因素研究——基于扎根理论的质性分析[J].价格理论与实践,2021(3):118-121.
- [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] 许祥云.中国家庭高等教育投资行为研究[M].北京:清华大学出版社,2010.

[责任编辑 李兆平]