

■ 专题：乡村幼儿园教师职业管理

乡村幼儿园教师职业吸引力的影响因素与提升路径 ——基于扎根理论的探索性分析

周晨晨, 但 菲

(沈阳师范大学学前与初等教育学院, 辽宁沈阳 110034)

摘要:加强乡村幼儿园教师队伍建设,提高乡村幼儿园教师职业吸引力是推进乡村学前教育现代化以及构建高质量学前教育体系的重要保障。笔者通过访谈乡村幼儿园教师并基于扎根理论分析得出,乡村幼儿园教师职业吸引力的影响因素包括:职业适合、职业提供、职业眷恋和职业倦怠。其中职业适合是产生吸引力的前因要素,职业提供是保障吸引力的必要条件,职业眷恋是提高吸引力的驱动要素,职业倦怠是削弱吸引力的制约因素。研究建议:缩短教师人岗“磨合期”,绘就教师职业“幸福卷”,画好教师队伍“同心圆”,以及构建教师心理“晴雨表”。

关键词:乡村幼儿园教师;职业吸引力;影响因素;提升路径;扎根理论

中图分类号: G615

文献标识码: A

文章编号: 2095-770X(2022)12-0009-10

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

doi: 10.11995/j.issn.2095-770X.2022.12.002

Influencing Factors and Promotion Paths of the Career Attractiveness of Rural Kindergarten Teachers

— An Exploratory Analysis Based on Grounded Theory

ZHOU Chen-chen, DAN Fei

(Pre-school and Primary Education Institute, Shenyang Normal University, Shenyang 110034, China)

Abstract: Strengthening the construction of rural kindergarten teachers and improving the professional attractiveness of rural kindergarten teachers are an important guarantee for promoting the modernization of rural preschool education and building a high-quality preschool education system. Based on the interviews with rural kindergarten teachers and the root theory, the author concludes that the career attractiveness of rural kindergarten teachers include: occupational suitability, occupational provision, occupational attachment and occupation burnout. Among them, occupational suitability is the antecedent factor of attraction, occupational provision is the necessary condition to ensure attractiveness, occupational attachment is the driving factor to improve attraction, and occupation burnout is the constraint factor to weaken attraction. On this basis, the research suggests that the “running-in period” of teachers should be shortened, the “happiness feeling” of being a teacher should be strengthened, the spirit of “working together as one” should be encouraged and the psychological state of teachers should be paid great attention to, in order to enhance the professional attractiveness of kindergarten teachers.

Key words: rural kindergarten teacher; career attraction; influencing factors; promotion path; rooted theory

收稿日期: 2022-09-18; 修回日期: 2022-10-04

基金项目: 全国教育科学规划国家一般课题(BHA210131); 田家炳基金会 2020 年资助项目

作者简介: 周晨晨, 女, 安徽淮南人, 沈阳师范大学学前与初等教育学院硕士研究生, 主要研究方向: 学前教育学。

通讯作者: 但菲, 女, 黑龙江哈尔滨人, 沈阳师范大学学前与初等教育学院院长, 教授, 硕士研究生导师, 主要研究方向: 学前教育理论与实践。

一、问题提出

高质量教师是高质量教育发展的中坚力量。2022年4月,教育部等八部门印发的《新时代基础教育强师计划》指出,要按照乡村振兴重大战略部署,立足重点区域和人才紧缺需求,增加紧缺薄弱领域师资的培养供给^[1]。学前教育是基础教育的重要组成部分,发展乡村学前教育是缩小城乡学前教育差距、推进教育公平和实现乡村振兴的关键。乡村幼儿园教师作为乡村学前教育的主体之一,在促进乡村学前教育的振兴中发挥着重要作用,加强乡村幼儿园教师队伍建设是推进乡村学前教育现代化以及构建高质量学前教育体系的重要保障^[2]。因此,吸引优秀人才在乡村幼儿园从事学前教育事业,增强乡村幼儿园教师职业吸引力成为提升乡村学前教育质量的关键所在。职业吸引力是指能够引导乡村幼儿园教师继续在乡村幼儿园任教的力量,这股力量可以让乡村幼儿园教师“愿意留下来并干得好”^[3-4]。

目前关于幼儿园教师职业吸引力的研究多集中于整体现状调查以及影响因素剖析上。不少研究者在实际调查中发现,乡村幼儿园教师职业吸引力不高,集中表现为教师数量紧缺、质量偏低以及队伍建设不稳定^[5-6]。探讨影响职业吸引力的因素结构,对提高乡村幼儿园教师职业吸引力、稳定乡村幼儿园教师队伍建设具有重要意义。回溯以往研究,学者多从不同的视角对职业吸引力的影响因素进行分析与归纳,从而形成不同的结构划分。例如,从激励理论视角,将教师职业吸引力的影响因素划分为生存、社会关系和发展三个方面^[7];从社会、职业及个人视角,将农村初中教师职业吸引力影响因素划分为社会对教师的认

可、教师职业的主体特征以及从事教师职业人员的个体特征三个方面^[8];以组织吸引力影响因素为基础,将中小学教师职业吸引力的影响因子划分为社会认可、职业提供、兴趣爱好以及空间特质四个方面^[9]²⁶⁷。纵观以往研究可以发现,学者虽然对教师职业吸引力的影响因素进行了研究和探讨,但仍有进一步拓展的空间。首先,从研究对象上看,多数研究是围绕“青年教师”“体育教师”展开^[10-11],对于流失率高、稳定性差的乡村幼儿园教师关注度较低。其次,从研究方法上看,学者多采用问卷调查等量化研究方法研究教师职业吸引力,得出的结论主要是影响教师职业吸引力的外在因素,较少分析乡村幼儿园教师职业吸引力不高的内外双重动因。

综上所述,笔者采用质性研究的方法,通过对乡村幼儿园教师进行深度访谈,走进并了解教师的内心世界,利用 NVivo11.0 质性分析软件对访谈资料进行总结归纳,探索乡村幼儿园教师职业吸引力的影响因子,在此基础上提出乡村幼儿园教师职业吸引力的提升路径,以期优化乡村幼儿园教师队伍建设,推动乡村学前教育事业发展提供理论参考。

二、研究设计

(一) 研究对象与工具

1. 研究对象

选取 L 省 X 市几所乡村幼儿园的教师进行访谈。在访谈前对研究对象进行简单的提问,确保访谈对象是在乡村幼儿园工作并且工作时间大于或等于 1 年的教师,排除保育员及后勤人员,共计 11 人(见表 1)。

表 1 乡村幼儿园访谈教师一般资料 (n=11)

编号	性别	婚姻	专业	职称	年龄	工作年限
N1	女	未婚	学前教育	三级教师	26	2
N2	女	已婚	学前教育	无	43	20
N3	女	未婚	学前教育	二级教师	26	2
N4	女	已婚	学前教育	二级教师	34	11
N5	女	已婚	学前教育	二级教师	26	7
N6	女	已婚	英语	二级教师	33	10
N7	女	已婚	学前教育	三级教师	28	4
N8	女	已婚	学前教育	三级教师	38	18
N9	女	已婚	学前教育	二级教师	36	13
N10	女	未婚	学前教育	三级教师	23	2
N11	女	已婚	学前教育	二级教师	27	6

2. 访谈提纲

结合已有研究文献,自编半结构化访谈提纲,具体访谈内容如下:1)请您回忆并讲述自己成为乡村幼儿园教师的过程。2)您为何选择乡村幼儿园教师这份工作? 3)您喜欢这份工作吗? 喜欢的原因/不喜欢的原因是什么? 4)吸引您在乡村幼儿园工作的因素有哪些? 这些因素是如何产生作用的? 可以举例说明。5)阻碍您工作积极性的因素有哪些? 这些因素是如何产生作用的? 可以举例说明。6)您在未来三年内是否会放弃乡村幼儿园教师这一职业? 哪些因素影响您的抉择?

(二) 研究方法

扎根理论是由 Glaser B G 等人提出的质性研究方法,是针对一个现象进行系统的收集资料,在对资料进行分析的基础上,一步一步进行概括,最后上升为理论。它弥补了理论研究与经验研究之间的分歧,得出的研究结果更具可靠性和可验证性^[12],而乡村幼儿园教师职业吸引力的内隐性和复杂性使扎根理论方法的运用具有较高的解

释力和一定的适切性。笔者在本研究中将 11 位乡村幼儿园教师的访谈资料输入质性分析软件 NVivo11.0 中进行编码,主要包括三个阶段:开放式编码,将收集到的资料加以分解,使其初步概念化。关联式编码:将形成的概念合并,将其范畴化。选择式编码,挖掘范畴之间的逻辑关系^[13]。三级编码完成后,形成乡村幼儿园教师职业吸引力影响因素的理论框架模型。

三、研究结果与分析

(一) 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,也可借用科学合理的词汇赋予其概念^[14-15]。笔者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 71 个初始概念,以此作为下一阶段进行关联式编码的基础(见表 2)。

表 2 开放式编码示例	
原始语句	开放编码
是小朋友的童真和善良让我选择了幼师这个行业。有一次我身体不舒服,没有跟小朋友说,但他们就看出来了。在我站在桌子上挂东西时,有个小朋友突然说,老师你当心一点,不要摔下来,我扶着你。一个小小举动让我心里暖暖的	班级幼儿天真可爱
和单纯的孩子们在在一起,你会经常被他们小小的单纯和善良感染,避免了其他职业职场上的勾心斗角,没竞争	没有职场的勾心斗角
幼儿园教师的时间相对宽松,有假期,能有自己的休息时间	假期多
我大学的时候学的就是学前教育专业,也就是幼儿教育,然后毕业以后,就直接从事了本专业的这个工作	学前教育专业
像我现在这个年龄,我即使放弃这份工作,再去找其他工作,可能也没有那么容易了,现在社会竞争又这么大	没有竞争力
应该是不会离职的,好不容易才考上的编制,不会那么轻易的说不干就不干了	考取了编制
吸引我从事幼儿园教师的主要原因就是这个工作的作息制度和有假期可以让我兼顾到孩子和家庭	能兼顾家庭
有一些家长会对我们的一些教育的理念或什么教育行为产生一些质疑	家长的质疑
最主要是喜欢跟同事一起工作的那种轻松氛围,单纯而又舒服	同事之间相处融洽
园长也很好,对我们老师和孩子们都很关心,就像一个大家庭一样	领导的关心照顾
和小朋友打交道比较多,就心态,还有身体各方面,都能得到一个,你身体可以得到锻炼,然后心态也会比较年轻	身心愉悦
小孩子每天都会进步,记忆力强,模仿能力也强,你教会的事情,他们都会牢牢的记住,看到孩子的进步,自信心和成就感油然而生	有成就感
孩子们很童真,让我觉得做幼师是一件美好的事情,我很热爱这份职业	热爱幼儿园教师职业

(二) 关联式编码

关联式编码是指找到开放式编码中形成的初始概念之间的关系,例如,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、重组或合并不同的初始概念后,形成关联式编码。如以下初始概念:奖励制度模糊、奖励金额较

少、编内外教师差别对待、绩效分配不合理、评奖结果公布滞后等都归属于“激励不公”的范畴。研究共计发现 14 个二级编码,分别是:激励不公、管理不当、专业发展、薪酬待遇、情感获得、人际关系、工作内容、工作压力、职业性质、职业地位、教育背景、理想实现、地理位置和自我效能(见表 3)。

表 3 关联式编码和开放式编码所属关系

关联式编码	开放式编码
激励不公	奖励制度模糊、奖励金额较少、编内外教师差别对待、绩效分配不合理、评奖结果公布滞后
管理不当	领导要求苛刻、没有话语权
专业发展	晋升空间小、实现自我提升、参加培训机会少、怀才不遇
薪酬待遇	编内薪资符合预期、编外工资低、编外待遇差、假期多、活多钱少
情感获得	感到暖心、感到快乐、充满活力、与幼儿感情深厚、与同事感情深厚、领导的关心照顾、感到委屈、感到崩溃、身心愉悦、喜欢与幼儿相处、舍不得班级幼儿
人际关系	同事之间相处融洽、园所领导亲切随和、班级幼儿天真可爱、大部分家长尊重理解、没有职场的勾心斗角、不用应对复杂的成人世界
工作内容	面面俱到、琐碎繁杂、环境创设、疫情防控、填不完的表格、开不完的会议、应对上级检查
工作压力	没有升学压力与课业负担、幼儿叛逆不听话、家长不通情达理、家长不配合工作、家长的质疑、家长的责怪、不被领导认可、幼儿在园的安全、频繁的加班、改革试点加重负担
工作性质	稳定、不错的就业前景、适合女性、容易就业、能兼顾家庭
社会地位	国家对乡村振兴的重视、国家对学前教育的重视、家长教育观念的转变、逐渐被家长认可
教育背景	学前教育专业、其他师范专业
理想实现	曲线接触艺术领域、从小热爱幼儿园教师职业、考取了编制
地理位置	离家近、上下班方便
自我效能	有成就感、找到存在的意义、自身精力衰退、没有竞争力

(三) 选择式编码

选择性编码是指在完成关联式编码的基础上,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。笔者通过系统分析得到了 14 个关联式编码,在结合本研究的研究目的和意义的基础上,最终得到 4 个核心

类属,分别为:职业提供、职业适合、职业眷恋和职业倦怠。其中,职业适合包括工作性质、理想实现、教育背景;职业提供包括工作内容、薪酬待遇、地理位置、社会地位、专业发展;职业眷恋包括情感获得、自我效能、人际关系;职业倦怠包括激励不公、管理不当和工作压力(见表 4)。

表 4 乡村幼儿园教师职业吸引力选择性编码

选择性编码	关联性编码	开放性编码
职业适合	工作性质	稳定、没有升学压力与课业负担、职业前景好、适合女性、就业门槛低、能兼顾家庭
	理想实现	曲线接触艺术领域、从小热爱幼儿园教师职业、考取了编制
	教育背景	学前教育专业、其他师范专业
职业提供	工作内容	面面俱到、琐碎繁杂、环境创设、疫情防控、填不完的表格、开不完的会议、应对上级检查
	薪酬待遇	编内薪资符合预期、编外工资低、编外待遇差、假期多、活多钱少
	地理位置	离家近、上下班方便
职业眷恋	社会地位	国家对乡村振兴的重视、国家对学前教育的重视、家长教育观念的转变、逐渐被家长认可
	专业发展	晋升空间小、实现自我提升、参加培训机会少、怀才不遇
	情感获得	感到暖心、感到快乐、充满活力、与幼儿感情深厚、与同事感情深厚、领导的关心照顾、身心愉悦、喜欢与幼儿相处、舍不得班级幼儿
职业倦怠	自我效能	有成就感、找到存在的意义、自身精力衰退、没有其他职业的竞争力
	人际关系	同事之间相处融洽、园所领导亲切随和、班级幼儿天真可爱、大部分家长尊重理解、没有职场的勾心斗角、不用应对复杂的成人世界
	管理不当	领导要求苛刻、没有话语权
职业倦怠	激励不公	奖励制度模糊、奖励金额较少、编内外教师差别对待、绩效分配不合理、评奖结果公布滞后
	工作压力	幼儿叛逆不听话、家长不通情达理、家长不配合工作、感到委屈、感到崩溃、家长的质疑、家长的责怪、不被领导认可、幼儿在园的安全、频繁的加班、改革试点加重负担

(四) 理论模型建构

通过三级编码并结合实际状况构建乡村幼儿园教师职业吸引力影响因素模型。通过关联性编码得到以下 14 个类属: 激励不公、管理不当、专业发展、薪酬待遇、情感获得、人际关系、工作内

容、工作压力、职业性质、职业地位、教育背景、理想实现、地理位置和自我效能。通过选择性编码得到 4 个核心类属: 职业适合、职业提供、职业眷恋和职业倦怠。基于此构建关于乡村幼儿园教师职业吸引力影响因素的理论模型(见图 1)。

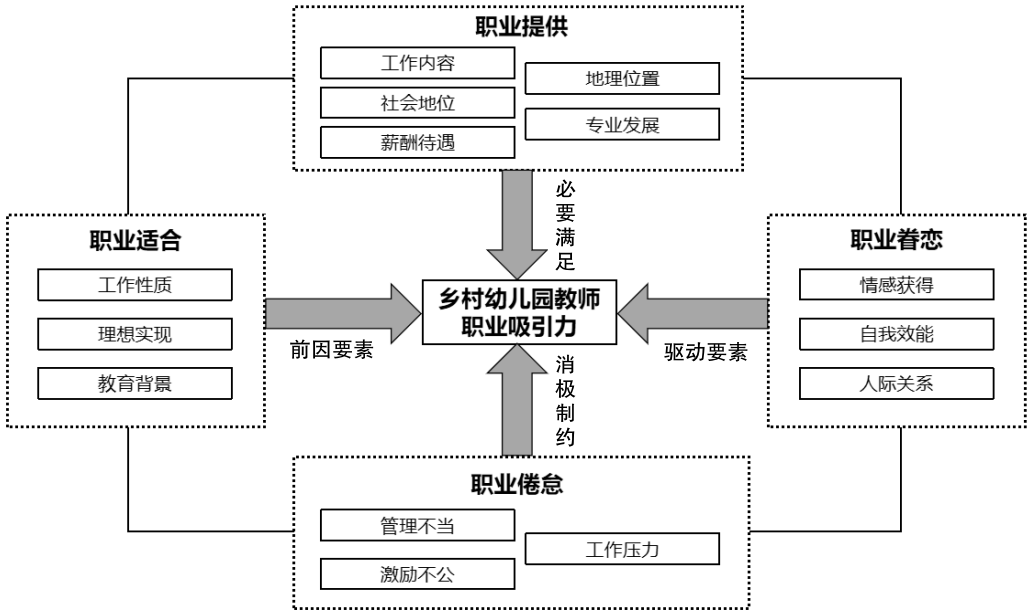


图 1 乡村幼儿园教师职业吸引力影响因素理论模型

从该理论模型可以看出,职业适合、职业提供、职业眷恋和职业倦怠都是影响乡村幼儿园教师职业吸引力的影响因素。其中职业适合是职业吸引力的前因要素,职业提供是其必要满足的条件,当必要条件得到满足时,教师则能“留下来且干得好”;当必要条件不能得到满足时,教师则可能消极怠工并产生离职想法。职业眷恋为教师愿意“留下来”提供了驱动力,职业倦怠则是削弱吸引力、降低教师留职意愿的消极因素。

(五) 理论饱和度检验

为了检验该理论模型的信效度,笔者通过系统分析编码建构得到该理论之后,继续访谈了 3 位符合研究对象筛选条件的乡村幼儿园教师,并对访谈资料进行整理分析。结果显示,乡村幼儿园教师职业吸引力确实受到上述因素的影响,即乡村幼儿园教师职业吸引力影响因素理论模型具有理论上的饱和度。

四、讨论

(一) 职业适合

美国实用主义家杜威曾在《民主主义与教

育》一书中指出:“职业适合是个人将专业才能与社会服务保持平衡的唯一途径。发现并实行适合自己的职业,是获得幸福的关键。”在国家面向 2035“建设高质量教育体系”的一系列重要举措中也曾提到:“要培养乐教、适教、善教的教师队伍”。由此可见,职业适合始终被认为是招聘与选拔教师的重要条件。职业适合是指个体的知识、技能、情感与从事某一职业需要的适配程度^[16-17]。本研究访谈发现,工作性质、理想实现、教育背景是教师选择在乡村幼儿园工作的前因要素。

1. 工作性质——“还算满意的工作”

是否喜欢幼儿园教师工作?“谈不上喜欢,也谈不上不喜欢”,绝大部分教师的回答都较为中立。稳定、就业门槛不高、没有中小学的升学压力、能够兼顾工作与家庭等现实性因素教师回答较多,虽然乡村幼儿园的工资水平、福利待遇等与一线城市幼儿园相比不尽如人意,但是教师在结合自身素质与工作内容的综合考量下认为“人”与“岗”是相匹配的,故得出“乡村幼儿园教师是一份还算满意的工作”这一结论。总体而言,稳定、易就业等工作性质是教师愿意选择和坚定从事的重要原因。

2. 理想实现——“幼时有个教师梦”

个体的职业选择易受个人兴趣的影响^[18] 238-246,通常个体对某类职业感兴趣时,会激发其从事这类职业的意愿,并为未来从事该职业付出努力。在此次访谈对象中,有超过半数的教师在幼时就已建立了“教师梦”,非常向往幼儿园教师职业。“曾经特别崇拜幼儿园教师,就一心想做这行”“本身自己是一名转岗的幼儿园教师,能在幼儿园岗位上实现自己的教师梦,自己倍感珍惜”。因而,成为一名乡村幼儿园教师不仅是生存需要,也是为了实现个人的理想。

3. 教育背景——“专业影响了职业”

以往研究发现,教师的教育背景会影响其职业选择^[19]。通过专业学习会让教师初步形成对幼儿、幼儿园教师、师幼关系等方面的认识和看法,帮助其在正式从业前树立正确的幼儿观、教师观。本研究中的受访教师均为师范专业,并且在访谈过程中表示,大学所学专业对职业选择的影响非常大。

“我大学的时候学的就是学前教育专业,毕业以后就直接从事了本专业的这个工作”“当时选这个专业的时候,我也不是特别的了解,后来在大学里面学习了有关专业知识,觉得自己对这方面也挺感兴趣的,然后自然而然就成为了一名幼儿园教师。”因此,教育背景对未来是否决定从事教师职业有着重要影响。

(二) 职业提供

职业提供是指某一职业向求职者提供的工作内容、工作负担、薪酬福利、晋升发展、工作环境等一系列职责要求与劳动回报体系^[20]。乡村幼儿园教师与社会其他从业者一样,也希冀该职业能给自己带来生存保障与发展空间。大众普遍以经济收入的高低来评判个人能力大小和社会阶层高低。乡村幼儿园教师群体不仅期待该职业能满足生存需要,还期待能实现一定社会地位和专业发展。笔者通过访谈发现,工作内容、社会地位、薪酬待遇、地理位置和专业发展是教师愿意留在乡村幼儿园工作的必要满足条件。

1. 工作内容——“事事要操心”

受访者频繁用“琐碎”一词来概括和描述乡村幼儿园教师的工作内容。“说实话,如果幼儿园没有其他繁杂的事情要教师去做的话,可能我们的心态会不一样,对孩子会有更多的耐心和爱!现在幼儿园事情太多,教师精力被分散以后,经常会崩溃。”乡村幼儿园教师的平均工作时长甚至远不止八小时,

即便到了下班时间也会通过微信与幼儿家长沟通联系。例如,通知家长及时给电瓶车上牌照、骑车要给孩子带安全帽、按时做核酸检测等等,教师可谓事事要操心。此外,受新冠疫情影响,乡村幼儿园教师在非教学工作上花费时间越来越多。例如,参与疫情防控、扫码测温、收集并填报班级幼儿健康监控表格、应对上级检查等,这无疑加重了教师的工作负担。

2. 社会地位——“有价值的存在”

社会地位指社会上绝大多数人对某个人或某个群体的综合性价值评价^[21]。以往研究表明,社会地位直接影响人们的身份认同、价值态度和行为方式^[22]。因此,如果某一职业能够给予从业者良好的社会地位,就更有利于吸引优秀人才从事这一职业。“幼儿园教师职业正在被社会给予越来越多的尊重和重视,虽然不是高收入群体,却是最受大众欢迎的职业。”不少受访者表示,随着国家实施乡村振兴战略,以及幼儿家长教育观念的转变,乡村幼儿园教师已逐渐从教师体系中的“弱势群体”变为“有价值的存在”。家长的认可、社会媒体的正面报道等让乡村幼儿园教师认为自己被尊重、被重视且有价值、有意义。

3. 薪酬待遇——“养活不了家”

联合国教科文组织在《关于教师地位的建议》中指出:“教师的薪酬待遇可以反映教育对于社会的重要性,对待教师应比支付给类似的或同等资格的其他职业的工资更优厚”。本研究中部分受访教师明确表示,自己对薪酬待遇不满意,这是导致她们时常产生离职想法的主要原因。“活多钱少,工资是个很大的因素,工资太低了,养活不了家。”而当薪酬待遇符合乡村幼儿园教师的预期值时,她们会因此考虑继续从事该工作。“我觉得现在幼儿园教师的待遇也得到了提高,因为我是编内的,薪资待遇也挺符合我的预期的,所以我会继续做这份职业。”因此,可以推论:薪酬待遇是影响乡村幼儿园教师是否愿意留职的首要因素。

4. 地理位置——“就近原则”

乡村幼儿园的地理位置是教师选择在该园所工作的重要原因之一。“我现在工作的幼儿园离家很近,上下班很方便,我在通勤上花费的时间比较少,能让我有更多的时间照顾自己的孩子和家庭,这点我还是比较满意的。”不同于城市交通条件的便利,不少教师在选择幼儿园时基本秉持的是“就近

原则”,通常以自己的居住地为圆心向外扩散,寻找符合自己求职需求的幼儿园,以满足“离家近”“上下班方便”“能照顾到家里孩子”等现实性需求。

5. 专业发展——“怀才不遇”

幼儿园教师作为专门的职业,对教师的专业性要求较高。除了教育学和儿童心理学等基本理论知识外,还要求教师具有较高的教育教学技能,故幼儿园教师有“全能人才”这一说法。“我在幼儿园就感觉在养老,天天就带孩子玩一玩,然后还教他们要写字,幼儿园其实是不需要教这些的,但农村家长认为教这些,他孩子就学到了,很多我学到的教育观念根本就用不上。招我们这些专业的教师进去,感觉很浪费,我觉得在当地一个只会识字的人去这样的幼儿园就可以了,所以教师在这很难得到成长。”笔者通过访谈发现,乡村幼儿园教师由于培训机会稀少、学习资源匮乏,职后专业发展并不理想,故许多教师表示自身晋升空间受限、专业发展受阻。

(三) 职业眷恋

职业眷恋是指在从事乡村幼儿园教师职业时,教师所获得的持续的幸福体验与主观的道德情感体验,从而产生对该职业的依恋、不舍离去的心理体验^[23]。职业眷恋是一种职业情感取向,侧重于表达员工对职业主观上的留恋与不舍。有研究表明,职业眷恋对幼儿园教师的留职意愿有正向影响作用^[24]。笔者通过访谈发现,情感获得、自我效能、人际关系是教师留恋乡村幼儿园工作的驱动要素。

1. 情感获得——“我真的爱他们”

3-6岁幼儿是乡村幼儿园教师的直接工作对象。许多访谈对象在谈及“吸引您从事乡村幼儿园教师工作的因素”时,都会提到“喜欢与幼儿相处”这一因素。“我记得有次一个孩子伸着小手,给我从家带块糖,暖心极了!还有个孩子刚来幼儿园,想妈妈哭了,我哄哄她,她就不哭了,后来和我很亲近。总之,孩子们是吸引我的很重要的因素,也是她们的单纯可爱让我爱上了这份工作。”“天真”“单纯”“可爱”是多数访谈对象对班级幼儿的描述词,与幼儿相处让教师感到身心愉悦,师幼间彼此依恋与不舍,是难以替代的情感体验。此外,也有教师提及,自己与同事感情深厚,领导的关心照顾也让她感到了爱与温暖,从而更喜爱乡村幼儿园教师工作^[25]。

2. 自我效能——“我很有存在感”

自我效能感是指教师对自身的教育能力、教

育效果和教育影响力的判断与感受,是决定教师行为和行为效果的关键性因素。以往研究证实,教师自我效能感与职业倦怠呈显著相关关系,自我效能感高的教师对工作态度更积极、更主动^[26]。“做这份工作,我的职业存在感会很强,因为孩子在这个阶段,他们的记忆力很好,而且模仿性也很强,教会他们的东西他们一会儿就记住了。每天都能看到他们的进步,自己也会有成就感。”当看到幼儿每天的成长与进步,教师感到很欣慰,认为自己很有存在感、从事的职业很有价值,并愿意继续从事这份工作。

3. 人际关系——“有爱的大家庭”

人际关系是教师职业的隐形吸引因子。研究表明,教师的人际关系对其职业信念的形成与发展有重要影响^[27]。“幼儿园像一个有爱的大家庭。”不少受访教师表示,这也是自己不想离职的重要原因。“在幼儿园工作没有那么多像职场上一些心思、一些问题,总体来说在幼儿园工作还是比较开心的。”同事之间相处融洽,园所领导亲切随和,绝大部分家长尊重理解,在幼儿园场域中没有勾心斗角。和谐的人际关系让教师感到很舒适、很有归属感。

(四) 职业倦怠

职业倦怠是指乡村幼儿园教师在长期从事高强度、高负荷的工作中产生的身心俱疲的状态^[28]。乡村幼儿园教师由于特殊的工作性质和教学环境,更易引发职业倦怠状态的产生。笔者通过访谈归纳出,管理不当、激励不公和工作压力是阻碍教师继续从事乡村幼儿园教师职业的消极因素。

1. 管理不当——“想一出是一出”

幼儿园园长不仅是幼儿园里的教育者,更是领导者和管理者,他全面负责幼儿园的各项工作,是幼儿园内部组织管理的关键,很大程度上影响着幼儿园的建设与发展。研究表明,幼儿园园长的管理方式、领导风格对教师的职业感受有直接性的影响^[29]。“我们园领导的管理不太合理,比如做事没有计划,说来就来,对教师也比较苛刻,要求过高,人情味淡薄,决定的事从来不给我们协商的机会。”由于园领导要求严苛、管理不当,教师在园没有话语权,无法参与幼儿园的管理,导致教师心生芥蒂,不满幼儿园的管理方式,敢怒不敢言,与管理层逐渐疏离,导致教师与幼儿园之间难以建立双向的情感联系,进而催生教师想要离开园所,谋求其他职业。

2. 激励不公——“有苦说不出”

激励机制是指园所领导为引导、规范幼儿园教师的思想、动机、行为,通过合理配置资源、优化管理方法等方式形成的一整套科学合理的制度与工作规范^[30] 439-472。实行激励机制的根本目的是使教师在实现组织目标的同时,也能实现自身的需要。因此,激励机制运用的好坏影响着乡村幼儿园教师对工作的满意度。“有时候幼儿园事情真的特别多,比赛结果都是期末才开始公布,因为拖得时间太长就会遗漏,比如说这个活动明明举办了,大家都比赛了,但是它不体现,关键是取得的成绩还不错。”评奖活动结果公布不及时、评分时编内外教师区别对待等问题时有发生。不少乡村幼儿园教师指出,幼儿园中存在激励机制不公平现象,这十分阻碍教师在工作中的积极性。

3. 工作压力——“难言的焦虑”

以往实证研究表明,工作压力是导致教师产生职业倦怠的重要原因。工作要求-资源模型也提出,幼儿园教师的离职倾向易受工作压力这一风险性因素的影响。乡村幼儿园教师受特殊地域、有限资源等因素影响,专业能力较为缺乏,专业成长困难,在面对工作中的困难时,更容易产生心理压力。“还有就是一些家长的因素,因为有的家长他并不了解你在幼儿园所做的一些事情,他会对你不理解、不信任,所以这也可能导致我工作积极性有所降低。”班级幼儿的叛逆不听话、幼儿家长不通情达理、幼儿在园的安全问题等经常让教师感到焦虑、感到崩溃,从而产生职业倦怠,削弱了乡村幼儿园教师职业的吸引力。

五、乡村幼儿园教师职业吸引力提升路径

笔者通过对乡村幼儿园教师进行访谈获得原始资料,运用扎根理论并使用质性分析软件 NVivo11.0 对原始资料进行编码,探索乡村幼儿园教师职业吸引力的影响因素。研究表明,职业适合是乡村幼儿园教师职业吸引力的前因要素,职业提供是乡村幼儿园教师职业吸引力的必要满足条件,职业眷恋是乡村幼儿园教师职业吸引力的驱动要素,职业倦怠是乡村幼儿园教师职业吸引力的消极制约因素。这些因素包括并解释了教师为什么会选择,为什么能坚持,为什么愿留守以及为什么想放弃等关键问题。因此,想要提升乡村幼儿园教师职业吸引力就必须从这四大影响因素着手。

(一) 缩短教师人岗“磨合期”,增加适配感

“我到底适不适合当教师?”教师常常在建构专业身份时不断地反思和追问自己。已有研究证实,职业适合与教师工作满意度密切相关,由人岗适配度不高所激发的角色冲突感,导致教师在工作中感受到更多的阻碍,从而产生离职倾向。因此,缩短教师人岗“磨合期”,增加教师与乡村幼儿园教师职业的适配感,能够增加乡村幼儿园教师职业吸引力。

1. “个人——工作”:规划好专业发展路径

经济发展缓慢、教育资源匮乏等客观条件致使乡村幼儿园教师自我发展需求不高,很难意识到自身专业知识的滞后;专业发展停滞不前,导致教师在工作中越来越觉得力不从心。建立专业发展目标、规划好专业发展路径,能有效提高教师的教育知识与能力,实现从“力不从心”到“得心应手”的转变,从而让教师感到自己可以胜任这一职业,安全度过人岗“磨合期”。

2. “理想——现实”:坚守好教师理想初心

“为实现做人民教师的理想”是多数访谈对象选择乡村幼儿园教师职业的初心。“初心易得,始终难守”。处于人岗“磨合期”的教师比较容易产生倦怠甚至放弃的想法,此时教师应坚守好自身的理想初心,恪尽职守,真正投身到乡村学前教育建设中。当工作中遇到阻碍,教师可以通过主动求教、理论学习等方式积极克服困难,而非因“畏难情绪”逃避工作中遇到的问题。

3. “专业——职业”:持续深化职业认同感

“专业对口”是许多教师选择这一职业的直接原因,从校园走进幼儿园不仅要做好“学生——教师”的转变,更要做到“专业认同——职业认同”的转变。因专业学习而建立起的职业认同感,在真实从事乡村幼儿园教师职业时也应逐渐建立并持续深化职业认同感,真正成为合格的乡村幼儿园教师,从而增强教师人岗的适配感,进而提高职业吸引力。

(二) 绘就教师职业“幸福卷”,提升满足感

乡村幼儿园教师作为拥有高等教育学历以及专业技能资质的群体,也渴望从事的职业能够满足其物质与精神的双重需求,但是实际的职业提供却让乡村幼儿园教师处于窘迫境地中。提高教师职业幸福指数,绘就教师职业“幸福卷”,满足教师

合理需求,让乡村幼儿园教师能够留得住。

1. 为教师提供薪酬待遇等必要保障,满足教师的物质需求

经济基础决定上层建筑,薪酬待遇是教师最基本的生活保障,受城乡经济发展不均衡等现实因素影响,与城市幼儿园相比,乡村幼儿园教师的工资收入、福利待遇不尽如人意,甚至低于外出务工人员的收入。并且,与编制内教师相比,编制外教师的工资更低、待遇更差。低收入、低保障导致乡村幼儿园教师生存压力大、生活水准不高,容易产生离职想法。整体提升乡村幼儿园教师的工资水平、做到编制内外“同工同酬”、给予环境艰难的幼儿园教师经济补偿等方式不仅能满足教师的物质需求,还能够体现社会对于乡村幼儿园教师劳动的尊重和认可。

2. 向社会输入尊师重教的价值观念,满足教师的精神需求

相较于城市而言,乡村学前教育发展缓慢,幼儿家长的教育观念普遍比较落后,并且乡村留守儿童居多,大多数都是跟随爷爷奶奶生活,老一辈人对于学前教育的认识还依旧停留在“唱歌、跳舞、玩滑滑梯”,对幼儿园教师职业并不尊重,认为教师工作就是“看好孩子”。因此,需要向社会宣传和塑造幼儿园教师专业形象,弘扬尊师重教的价值观念,让教师感到自己的职业是崇高的、被尊重的,满足教师的精神需求。

(三) 画好教师队伍“同心圆”,铸牢眷恋感

对班级幼儿的不舍、对同事友谊的不舍等情感联结体现了乡村幼儿园教师对职业的眷恋,对于加固教师留职意愿、加强乡村幼儿园教师队伍建设有积极促进作用。画好教师队伍的“同心圆”,铸牢乡村幼儿园教师职业眷恋感,让教师愿意留下来。

1. 给予关心与照顾,增加教师积极情感

乡村幼儿园留守儿童居多,教师需要投入更多的情感关怀,这就导致乡村幼儿园教师更容易在工作中感到疲惫,产生情绪耗竭。因此,幼儿园需要给予教师关心与照顾,例如,通过建立“聊天室”、组建心理小组等方式,及时发现教师不愉快状态,帮助解决教师工作中的困难,让教师在工作中能获得更多的积极情感。

2. 不吝嗷认可与鼓励,帮助教师找到存在感

教师接受到的认可与鼓励主要来自于园所领

导和幼儿家长。园所领导的认可与鼓励能够激发教师的工作热情,幼儿家长的认可与鼓励可以建立教师的专业信心,让教师觉察到自己在工作中有成就感、存在感,而不是可有可无的“边缘人”。因此,园所领导及幼儿家长应不吝嗷对教师的认可与鼓励,在教与育上,相信教师的专业性、权威性,让教师感到自己被信任、被需要。

3. 保持和谐人际氛围,加强教师情感联结

没有勾心斗角的人际关系是教师提到较多的因素,友爱互助、和谐融洽的人际氛围让教师感到自己处于“舒适圈”,愿意留在当前的工作岗位上。幼儿园可以通过举办教学经验交流会或鼓励组队参与教学技能比赛等方式,促进同事间的交流与合作,加强教师之间、教师与幼儿园之间的情感联结。

(四) 构建教师心理“晴雨表”,疏解倦怠感

大量实证研究表明,职业倦怠与教师离职倾向、低工作投入度、低工作满意度密切相关。笔者在本研究中通过访谈得出,管理方式不当、激励机制不公以及较大的工作压力是导致乡村幼儿园教师产生职业倦怠以及“要不要离职”想法的频繁因素。构建教师心理“晴雨表”,及时疏解职业倦怠感,从而增强乡村幼儿园教师职业吸引力。

1. 让教师有话语权,园所管理民主化

建立健全科学合理的管理体制,实行民主化管理,让教师在幼儿园各项事务的决策中拥有参与权、话语权,不仅可以最大限度地发挥幼儿园的人力资源,还可以加强教师与领导层的联系,让教师有“主人翁”意识。因此,幼儿园应充分保障教师的话语权,鼓励教师对幼儿园的各项事务说想法、提建议,并且建立“意见箱”等可以让教师发表诉求的渠道,让教师不仅有建言献策的想法,更有建言献策的途径。

2. 让教师有公平感,奖惩制度合理化

多数受访教师谈到活动结果公布不及时、编内外教师区别对待等让他们感到自身受到不公平对待,从而阻碍了想要晋升发展的积极性。因此,幼儿园的奖惩制度应规范化、合理化,公平对待每位教师,公正处理园所矛盾,公开每项活动结果,发挥好激励机制的实际效果,让教师在参与职称评定及各类活动时拥有公平感,愿意积极主动的参与,激发教师的职业热情。

3. 让教师有动力源,心理状态健康化

过度的工作压力容易导致教师产生心理压力,出现焦虑、烦躁等消极情绪。因此,幼儿园要及时关注乡村幼儿园教师的心理健康状态。当发现教师出现焦虑不安等消极情绪时,应努力疏导教师的工作压力。同时,幼儿园也要给教师提供工作动力源,例如,通过在园所设置心理咨询中心、进行心理健康讲座、定期开展团建活动等方式,使教师心理状态能够保持健康化。

【参考文献】

- [1] 中华人民共和国教育部. 教育部等八部门关于印发《新时代基础教育强师计划》的通知[EB/OL]. http://www.moe.gov.cn/srcsite/A10/s7034/202204/t20220413_616644.html.
- [2] 郝文武, 雒强, 贺璐璐. 增强乡村教师职业吸引力的关键指标和特殊措施[J]. 教育与经济, 2022, 38(2): 46-52.
- [3] 宁宁, 周正. 乡村教师职业吸引力研究: 回顾与展望——基于共词分析和社会网络分析[J]. 吉林师范大学学报(人文社会科学版), 2022, 50(2): 72-79.
- [4] 张罗, 李廷洲. 乡村振兴战略下乡村教师职业吸引力的提升——组织认同与职业认同视角下的实证研究[J]. 教育参考, 2022(3): 103-112.
- [5] 罗瑞泽, 蒲俐利, 邢静然, 等. 乡村教师职业吸引力现状与提升路径研究——以“三区三州”乡村教师为例[J]. 现代商贸工业, 2021, 42(32): 67-68.
- [6] 何树虎, 郭志辉. 乡村教师职业吸引力的实证研究——基于“离”与“留”强意愿的对比[J]. 教师教育研究, 2021, 33(1): 51-59.
- [7] 左小娟, 刘兴凯. 提升乡村教师职业吸引力的激励措施研究——基于 ERG 激励理论视角[J]. 教育导刊, 2016(7): 75-77.
- [8] 刘金. 农村初中教师从业动力研究——来自湖南郴州地区的调查[D]. 长沙: 湖南师范大学, 2011.
- [9] 郭志辉, 秦玉友. 中国农村教育发展报告 2013 — 2014 [M]. 北京: 北京师范大学出版社, 2015.
- [10] 许爱红, 许晓莲. 乡村青年教师职业吸引力影响因子分析[J]. 当代教育科学, 2020(3): 41-45.
- [11] 周志运, 王娇娇, 廖根彪. 中小学体育教师职业吸引力现状及提升策略研究[J]. 体育科技文献通报, 2019, 27(1): 97-98.
- [12] 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.
- [13] 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.
- [14] 李海鸥, 朱珈莹. 农村婴幼儿家长托育服务需求的影响因素[J]. 陕西学前师范学院学报, 2022, 38(1): 1-10.
- [15] 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.
- [16] 胡伶. 教师职业适合及其对工作的影响研究——基于对 51156 名教师的调查数据分析[J]. 教育导刊, 2021(8): 30-38.
- [17] 许劲松, 马培培, 洪林. 基于职业适合性的职业规划服务观[J]. 无锡商业职业技术学院学报, 2012, 12(4): 66-68.
- [18] 杨力. 用《霍兰德中国职业倾向测试量表》探究“厌学现象”的成因——文秘班女生的职业倾向与专业匹配调查[C]// 全国德育教学研究会 2007 年年会论文集. [出版者不详], 2007.
- [19] 黄漫远. 清末书院生徒的职业选择与职业经历——以南菁书院蒋维乔为例的考察[J]. 职业技术教育, 2020, 41(21): 74-80.
- [20] 周兆海. 薪酬激励与制度吸纳: 农村教师职业吸引力的提升路径[J]. 当代教育科学, 2016(6): 20-23.
- [21] 李维, 秦玉友, 白颖颖. 我国义务教育教师主观社会地位影响因素的实证分析[J]. 教育学报, 2019, 15(4): 80-87.
- [22] 崔晖, 张海涛. 新生代农民工的城市融入研究——以社群主义为视角[J]. 哈尔滨市委党校学报, 2019(6): 56-63.
- [23] 周俊, 朱炜. 从职业倦怠到职业眷恋——记江苏省常熟市孝友中学课题研究[J]. 创新时代, 2016(4): 54-55.
- [24] 岳慧兰, 凌晓俊, 李琦, 等. 民办幼儿园教师留职意愿影响因素与机制研究[J]. 湖州师范学院学报, 2020, 42(12): 73-78.
- [25] 张愉敏, 席小莉. 新入职幼儿园教师离职倾向的影响因素——基于扎根理论的个案研究[J]. 陕西学前师范学院学报, 2020, 36(3): 92-99.
- [26] 程秀兰, 张慧, 马颖, 等. 幼儿园教师教学正念与职业倦怠的关系: 情绪智力和自我效能感的链式中介效应[J]. 学前教育研究, 2022(3): 65-78.
- [27] 王宁. 学校人际关系对教师职业信念形成的影响研究——基于优秀教师访谈[J]. 西北成人教育学院学报, 2022(2): 39-44.
- [28] 孙晓露, 周春燕. 人岗匹配程度对幼儿园教师职业倦怠的影响: 工作满意度的中介和组织支持感知的调节[J]. 学前教育研究, 2020(1): 42-53.
- [29] 贾梦毅, 王任梅. 近二十年我国幼儿园园长研究的主题领域和发展态势[J]. 教育导刊(下半月), 2021(3): 19-25.
- [30] 李春旭. 烟草商业企业员工激励机制中存在的问题及对策研究[C]// 中国烟草学会 2016 年度优秀论文汇编——烟草经济与管理主题. [出版者不详], 2016.

【责任编辑 朱毅然】