

■ 学前教师专业发展

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

张愉敏, 席小莉

(山西师范大学教育科学学院, 山西临汾 041000)

摘 要:新入职幼儿园教师作为幼儿园教师群体新注入的力量,比其他阶段的教师面临更大的挑战,加之对教师生涯的憧憬和实际情况的巨大差距,容易产生焦虑和恐慌,甚至产生离职行为。笔者采用扎根理论的方法,深度挖掘新入职幼儿园教师的离职倾向,以一名新入职幼儿园教师为研究对象,通过对该教师从入职到离职的心理过程进行探索性分析,得到157个原始语句,73个初始概念,20个范畴以及5个核心范畴,构建了新入职幼儿园教师离职倾向的影响因素模型,主要包括情感嵌入性、职业吸引力、人际沟通、组织吸引力和现实困境与挑战五个方面,最后提出了针对性的建议。

关键词:离职倾向;扎根理论;新入职幼儿园教师;幼儿园教师

中图分类号:G615

文献标识码:A

文章编号:2095-770X(2020)03-0092-08

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

doi: 10.11995/j.issn.2095-770X.2020.03.017

The Influencing Factors of Turnover Tendency of New Kindergarten Teachers — A Case Study Based on Grounded Theory

ZHANG Yu-min, XI Xiao-li

(Shanxi Normal University, Linfen 041000, China)

Abstract: Newly recruited kindergarten teachers, as a new injecting force for preschool teachers, face greater challenges than teachers at other stages. Faced with the huge gap between their fantasies about the job and the actual situation in the classroom, they are more likely to experience anxiety and panic, and even leave the job. This paper adopts the grounded theory method to deeply explore the turnover tendency of new kindergarten teachers, and takes a new kindergarten teacher as the research object. Through exploratory analysis, 157 original sentences, 73 initial concepts, 20 categories and 5 cores are obtained. In this paper, the influencing factors of the turnover tendency of new kindergarten teachers are constructed, including emotional embedding, career attraction, interpersonal communication, organizational attraction and realistic dilemmas and challenges. Finally, relevant suggestions are put forward.

Key words: turnover tendency; grounded theory; new kindergarten teachers; kindergarten teachers

一、问题的提出

教师影响教育的发展与改革,决定教育教学质量,对实施素质教育起到至关重要的作用。幼儿园教

师质量关乎幼儿的发展质量,是影响幼儿成长的关键因素^{[1]192}。幼儿园教师在学前教育中的作用越来越大,关系着学前教育的发展以及学前儿童教育的质量。新入职幼儿园教师作为幼儿园教师群体新注入

收稿日期:2019-09-11;修回日期:2019-11-09

基金项目:山西省研究生教育改革项目(2019JG116)

作者简介:张愉敏,女,山西临汾人,山西师范大学教育科学学院硕士研究生;席小莉,女,山西临汾人,山西师范大学教育科学学院学前教育系主任,副教授,主要研究方向:学前教育基本理论,幼儿园课程。

的力量,比其他阶段的教师面临更大的挑战,面对原本对教师生涯的憧憬和教室内实际情况的巨大差距,容易产生焦虑和恐慌,甚至产生离职行为,影响幼儿园教师队伍建设。

新入职幼儿园教师是指从学校毕业后刚刚进入幼儿园工作的人群,他们工作时间短,缺乏教学经验,处于教师专业发展的最初阶段,关注教学内容、班级管理以及他人的评价,对于自身所承担的角色认识还不到位。这一职业阶段对教学效果、工作满意度及从业时间长度具有长期影响^[2]。新入职教师不仅要应对来自幼儿的教育、园方的压力,更要面对家长要求,很容易产生内心的恐慌和忧虑。与其他阶段的幼儿园教师相比,新入职教师进入到幼儿教育行业总是带着满腔的热情与理想,但是理想状态与现实情况之间的差距、理论与实践的难以融合,常常让他们产生强烈的挫败感^{[3]208}。同时,不当的引导更容易引起新教师的职业焦虑和自我专业成长的忧患意识,从而出现强烈的离职倾向。所以,新入职幼儿园教师在工作中所面临的困境更大,更加值得关注。

离职倾向是指教师在工作中产生的想要离职的想法,是离职行为产生之前的思想倾向。目前,教师的离职问题已经逐渐成为学校领导的重点关注问题^{[4]iv}。新入职幼儿园教师的离职倾向与离职行为是造成幼儿园教师流动大的主要原因之一,影响了幼儿园教师队伍的稳定性。

研究表明,民办幼儿园教师队伍建设面临的一个重要问题就是离职倾向的升高,这不仅造成幼儿园教师士气低落,也造成教育资源浪费^[5]。同时,在国家和学校层面也会造成较大的经济损失^[6]。在家长和社会对学前教育高要求的背景下,幼儿园教师要承受幼儿安全、保教活动以及教研工作等众多方面的压力,很容易出现离职倾向^[7]。目前关于幼儿园教师离职倾向的研究多在于整体现状及其影响因素上。其中,教师与园长的关系^[8]、薪酬满意度影响幼儿园教师离职倾向,组织公平感和职业认同感会调节这种影响关系^[9],幼儿园教师职业承诺的兑现可以减少其离职倾向的产生,幼儿园教师的工作生活质量越差,离职倾向产生的几率越大^[10]。多位学者探讨了多个因素与幼儿园教师离职倾向的关系问题,主要集中在组织支持^[9,11-12]、教师个人因素^[13-14]、职业满意度^[15-16]、社会支持^[17-18]等方面。通过为幼儿园教师提供专业发展的机会,提高其应对工作困难的能力,提高幼儿园教师的职业幸福感,可以降低幼儿园教师离职倾向^[16]。

目前关于幼儿园教师离职倾向的研究主要以幼

儿园教师整体为对象,对新入职教师的研究很少;在方法上,以往的研究采用的多是问卷法、量表法和访谈法,最后进行量化统计分析,质性研究较少。新入职教师离职倾向的产生是否会与其他阶段的教师不同?笔者从扎根理论的角度出发,以一名新入职幼儿园教师为研究对象,探讨其离职倾向,从其生活出发,进行深入的整体性探究,剖析其离职倾向的影响因素,归纳其离职倾向路径。

二、研究设计

(一) 研究对象

研究对象选取为一名本科学前教育毕业生(以下简称M教师),毕业后在家乡的一所幼儿园任职。通过四年本科阶段的学习,该教师已经掌握了学前教育的相关知识,并取得了幼儿园教师资格证,在入职后也很注重自己的专业发展。该教师性格开朗,喜欢与幼儿相处,自认为适合幼儿园的工作,一直期待可以将自己在本科阶段学到的知识应用于实践,做一名孩子、家长和同事都喜爱的幼儿园教师。

(二) 研究方法

1. 扎根理论

扎根理论(grounded theory)作为一种质性研究方法,由哥伦比亚大学的Anselm Strauss和Barney Glaser共同提出,它直接从原始资料出发,一步一步归纳概括,最后上升为理论。扎根理论是一种自下而上的研究方法,运用系统化的程序,针对某一现象来发展并归纳导出理论,强调从经验事实中抽取出新的概念和理论^[19]。以编码作为其基本分析工具,编码过程为开放式编码(open coding)、轴心编码(axial coding)和选择编码(selective coding)。

2. 研究方法

根据扎根理论这一探索性的质性研究方法,从2018年6月24日到2019年2月22日,笔者对研究对象进行为期八个月的跟踪访谈。在整个过程中,被访谈对象不必拘泥于形式,可以畅所欲言。进行数据收集和整理时,筛选出与研究关注点相关的资料。该幼儿园教师从2018年6月底入职山西省S市某民办幼儿园,工作半年后于2019年1月离职,本研究通过呈现该幼儿园教师离职前的口述工作经历与感受,深入探索影响其产生离职倾向的核心因素。

三、研究数据分析

(一) 开放式编码

首先将收集到的资料打散,逐字逐句进行编码,

赋予概念,对初始概念的性质进行界定,以确保从原始数据到初始概念的提炼科学贴切。在对类属进行命名时,尽可能采用被研究者的原话直接命名概念或抽取相关概念,正确表达研究对象的话语意图,以消除个人偏见的影响。开放式编码通过对原始经验数据的归纳和提炼,界定概念和范畴,同时挖掘范畴的属性及其维度,并做出相应的描述,以确保操作过程的科学性,最终得到 157 条原始语句,73 个初始概念。现列出具有代表性的原始语句和初始概念(见表 1)。

(二) 轴心编码

轴心编码是在开放式编码的基础上,发现和建立初始概念类属之间的各种联系,以表现各个部分之间

的有机关联,最终将其范畴化。通过反复对比和分析,探究每一个范畴之间的相关关系,最终梳理出 20 个范畴以及情感嵌入性(3)、职业吸引力(4)、人际沟通(4)、组织吸引力(5)和现实困境与挑战(4)五个主范畴。情感嵌入性对应范畴为个人体验、工作情感和亲情因素;职业吸引力对应范畴为工作吸引力、职业发展、社会认知和专业成长;人际沟通对应为伙伴关系、家园沟通、领导关系和师幼互动;组织吸引力对应为薪酬保障、园所性质、组织管理、组织环境和组织文化;现实困境与挑战对应为班级管理、纪律维持、教育教学压力、理论与实践融合和身心适应(见表 2)。

(三) 选择性编码

表 1 开放式编码示例

原始语句	初始概念
所以,我又得干活,又得家园沟通,又得管纪律。	工作压力
有的家长还要求不低,主要是孩子基础太差了,一口吃成个胖子,怎么会呢。	家长过度要求
幼儿园环境空间小,尤其是户外,每次活动孩子可多了,挤得不行。	园所环境
我从来不认为我会待长久,没把它当回事,不是我的家。	归属感
我一个人,我感觉我好惨啊,我来这没有朋友。	伙伴缺乏
我妈也说我太有主意了,她知道我这次不去迟早也要去的。	亲情因素
园长说了,像这种孩子,要温柔地说,一遍不听说两遍,两遍不听说三遍,不会向着老师。	领导观念
咱们学的我用不上,不知道为啥,有事的时候老不知道该怎么做,小孩多,顾不了太多。	专业知识的应用

表 2 轴心编码示例

原始语句	初始概念	范畴
这个园长,她对孩子特别亲切,我觉得人家就是说话声音呀什么的,都是那种在跟孩子说话的那种感觉。还有一个人是管理层的,他说话就是特别有教育意义的那种。	领导风格	组织文化
跟宿舍的人没共同话题根本,也没啥,反正不能聊太深奥的话题。	人文环境	
我感觉家长做的也不对,我感觉所有的幼儿园都是把家长放在首位,他们又不是专业的,但是咱们是啊。	组织立场	
今天有个孩子和我说,想学英语。刚开始的时候,谁也不愿意学,现在还挺好的,积极性也高了,刚开始就知道跟读,我说啥他们说啥,现在可以对话了,也算进步。	成就感	工作情感
我这来了两个月,责任也挺大的。	责任感	
我从来不认为我会待长久,没把它当回事,不是我的家。	归属感	
主班请假了,长假,累死了,天将降大任于我也,必先要我小命。我们班没人,就我一个老师,园长来帮忙。	工作任务	工作吸引力
我今天忙死,明天演出,每天九点才下班。	工作时长	
老师们吃饭跟投胎似的,主班说干活要练成飞毛腿。	工作压力	
我不上课,但我也没闲着啊。我也发现了,幼儿教育这个专业只看经验!我真的挣得很少,委屈多,不自由,还被说。我当初是为了啥?	价值体现	职业发展
当主班要工龄啊,七年的工龄!	升职希望	
我就要去幼儿园了,一个人,真孤单,你说都是没有朋友,还不如去北京呢,北京还有舍友呢,真怀念大学啊。	伙伴缺乏	伙伴关系
班里没有老师,从 D 市回来的一个老师说是帮忙的,不干活,就是管管纪律。	同事行为	
主班说,我现在刚毕业,没有经验,但是慢慢就好了。但是关键是,人家说的,把所有的好处、优势都往自己身上推呢,跟家长说,只要她在一天,孩子就不会受委屈的。就是说她自己干得很好很好。	带教师傅的态度	
园长说了,像这种孩子,要温柔地说,一遍不听说两遍,两遍不听说三遍,不会向着老师。	领导观念	领导关系
我要怎么跟幼儿园打招呼说我不干了。有情分在,园长对我挺好,干啥也给我留一份,真的很对不起她,不是她在我早不干了。	领导支持行为	
愁得我掉头发太厉害了,我妈老说我家里哪哪都是我的头发。	精神压力	身心适应
我嗓子废了,干呕,吐血了,请假了,一句话也不能说了。我受不了了,每天咳,今天严重了。	身体生病	

选择性编码是对之前归纳的主范畴进行梳理,从主范畴中挖掘出核心范畴,建立核心范畴与其他范畴之间的连接关系。选择性编码分析是为了确定核心范畴,并以故事线的方式将所有主范畴和范畴联结起来,验证它们之间的关系,将概念化尚未发展完备的范畴补充整齐,从而得到较为完整的形式理论。选择性编码和轴心编码的区别不大,是进一步深层次分析、验证的过程(见表3)。

特的功能,也与其他要素有着相辅相成的关系。某一要素的发展程度及其与其它要素之间相互作用的强弱、方式、速度及质量不是整齐均一的,而是因人而异,教师就是通过对各要素及其相互作用的积极自我调节,逐渐实现自我的专业成长。如果这种调节失败,很可能产生离职倾向甚至离职行为。情感嵌入性作为内在驱动力,影响M教师的去留选择;职业吸引力是影响其离职的关键因素,是基础;组织吸引力为M

表3 主范畴及其构成

初始概念	范畴	主范畴
发愁;高兴;离职想法;生气;委屈;心烦;幸福 成就感;挫败感;归属感;责任感 家庭支持;家人帮助	个人体验 工作情感 亲情因素	情感嵌入性
工作任务;工作时长;工作态度;工作压力 不看重学历;学历重要性;社会公众的态度;学历公平感;政策支持;专业差异 发展机会;价值体现;升值希望 专业学习机会;专业学习意愿;专业自信;自身反思	工作吸引力 社会认知 职业发展 专业成长	职业吸引力
带教师傅的态度;伙伴缺乏;同事行为;同事之间的任务分担 家长过度要求;家长配合程度;家长施加压力;幼儿家长指责;与家长的沟通 领导观念;领导批评;领导支持行为 幼儿管理;幼儿配合	伙伴关系 家园沟通 领导关系 师幼互动	人际沟通
工资构成与算法;工资满意度;工资状况;现实资金需要 公办教师地位高;民办教师待遇低 入职管理;幼儿园师幼比;组织承诺的兑现 园所环境;住宿环境 讲座与培训;人文环境;组织对教师的态度;组织立场	薪酬保障 园所性质 组织管理 组织环境 组织文化	组织吸引力
精神压力;身体负荷;身体生病 班级管理;一日生活管理 教学方式压力;教学内容压力;教学任务压力;事务参与压力 教学内容与理念的冲突;实践与理论不合;幼儿表现期望落差;与家长要求的冲突;专业知识的应用	身心适应 班级管理 教育教学压力 理论与实践融合	现实困境 与挑战

(四) 模型建构

本研究在以上三级编码的基础上进行理论模型构建,在开放式编码初始概念提炼的基础上,得出个人体验、工作情感、亲情因素、工作吸引力、社会认知、职业发展、专业成长、伙伴关系、家园沟通、领导关系、师幼互动、薪酬保障、园所性质、组织管理、组织环境、组织文化、身心适应、班级管理与纪律维持、教育教学压力、理论与实践融合20个范畴。由选择编码所得的五个主范畴:情感嵌入性、职业吸引力、人际沟通、组织吸引力和现实困境与挑战。以范畴与因素之间、范畴与范畴之间的关系为依据,初步构建出新入职幼儿园教师离职倾向的影响因素模型(如图1所示)。

影响新入职幼儿园教师离职倾向的五个核心要素并非独立作用,它们不仅有着自身的结构,发挥独

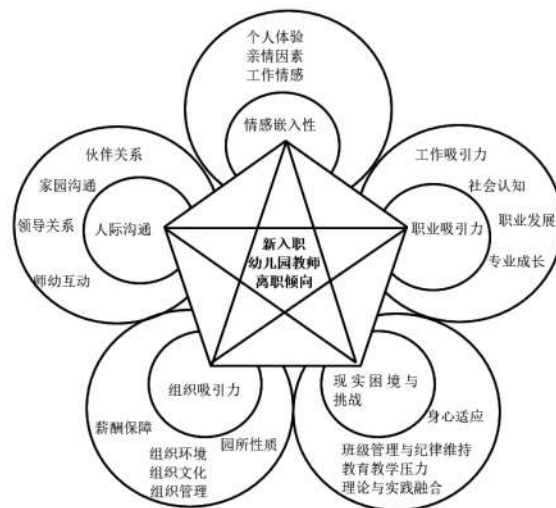


图1 新入职幼儿园教师离职倾向影响因素模型图

教师提供成长的支持与条件,是支撑与保障;现实困境与挑战是最直接、最直观的因素;人际沟通是必要的资源条件,是催化。因此,M教师的离职绝非偶然,而是各个因素相互作用、彼此影响共同结果。

(五) 理论饱和度检验

除了跟踪访谈得出的结论,笔者再次对M教师进行了半结构式访谈。为了保证模型中的范畴和主范畴具有一定的普适度,选择其他几位新入职幼儿园教师也进行了半结构式访谈,他们分别是与M教师同一幼儿园的教师2名,其他幼儿园的教师5名,共产生8份访谈记录。对这些访谈记录进行再编码,结果显示,这些访谈记录发掘的概念均可被现有的范畴涵盖;对于影响新入职教师离职倾向的五个核心因素(即情感嵌入性、职业吸引力、人际沟通、组织吸引力和现实困境与挑战),没有发现新的范畴或关系。这表明,模型中的范畴和主范畴发展得较为完善,具有理论上的饱和度。

四、结论与启示

(一) 结论

从图1可以看出,新入职幼儿园教师离职倾向的影响因素主要包括情感嵌入性、职业吸引力、人际沟通、组织吸引力和现实困境与挑战,各个因素也相互影响,相互制约。下面对各种影响因素进行具体阐述。

1. 情感嵌入性

情感嵌入性是指对工作的感情投入程度,是在工作过程中体现出来的情感、态度等方面的特征,主要包括个人体验、工作情感和亲情因素。个人体验包含了M教师在工作中体验到的各种情绪,包括高兴、委屈、心烦等,这些都是最直观的工作感受。积极的体验有利于教师产生幸福感。工作情感包括成就感、挫败感、归属感和责任感。成就感是指新入职教师在取得成就与欣慰,是教师获得的鼓励,成就感有利于提升幸福感,而挫败感会影响教师的自我效能感;亲情因素主要指家庭的支持和帮助,它是新教师职业发展的情感动力,也是新入职教师面对困难和挫折的精神动力,是影响教师离职倾向的重要力量。M教师在幼儿园感受不到自身专业成长的希望,逐渐产生专业发展的无力感和挫败感,离职意愿也逐渐产生。

2. 职业吸引力

职业吸引力是影响新入职幼儿园教师离职倾向的重要因素,主要包括工作吸引力、职业发展、社会认

知和专业成长四个方面。其中,工作吸引力在本次研究资料中出现频率最高,可看出其在影响因素中的重要地位。影响工作吸引力的主要因素包括工作压力、工作任务、工作时长以及工作态度。新入职教师承受着突如其来的工作负担以及过长的工作时间,会进一步增加其烦躁心情和负面情绪。M教师入职后不久,同班的主班老师请长假,工作负担落到M教师肩上,同时工作责任也变大。职业发展是指教师在工作中体会到的自身发展前景。有希望的前景利于新入职教师良好的职业期盼,从而安心长期在此工作。社会认知是整个社会对学前专业以及幼儿园教师的看法。对于M教师来说,主要的心理不平衡来自于社会公众对学前专业学历的看法。作为本科毕业生,在教育上的投资远远大于专科生,然而工作收益和重视程度几乎无差别,与人力资本理论的偏差使M教师产生极大的心理不平衡,从而产生对自我专业的怀疑。社会的不认可会降低教师个体对所从事职业的归属感,使其无法体会到职业带来的幸福感和成就感^[20]。专业成长是指在学前教育专业方面的自身成长。M教师期待自己在学前教育领域有更好的专业成长。如果组织可以提供所需的资源和支持,会吸引这样的新入职教师。然而M教师所在幼儿园资源短缺,工作繁忙,没有空闲时间进行自我提高,若有其他幼儿园可以提供更好的条件,必然会加剧M教师的离职行为。

3. 人际沟通

人际关系是新入职幼儿园教师的资源条件,主要包括伙伴关系、家园沟通、师幼互动和领导关系。新入职教师刚刚进入幼儿园,对幼儿园的其他教师和领导都不熟悉,其他教师都已经结伴而行,新教师不能迅速融入集体环境,会产生很大的孤独感。在教育教学中,合作伙伴也起到非常重要的作用,例如任务分担、合作伙伴的人格特征等。最让新入职教师头疼的是和幼儿家长的沟通,幼儿家长不断给老师施加压力,要求幼儿园教授更多的知识。除此之外,如果幼儿在幼儿园受到了轻微的伤痛或磕碰,不管是事实还是猜测,老师都会受到家长越来越苛刻的指责^{[21]34}。新入职教师经验不足,在这方面还不具备应对家长的经验和能力。如果家长过分要求,新入职教师往往会产生委屈的情感,从而感觉到职业的困难,产生挫败感。在领导关系方面,M教师经常得到园长的鼓励和帮助,园长的人文关怀是M教师继续工作的情感动力。师幼互动指幼儿园教师与幼儿之间各种形式的互动,是幼儿园教师在幼儿园的人际互动系统中最主要的形式。新入职教师因为经验不足,不了解所在班

级的幼儿,在幼儿管理方面处于劣势地位,幼儿不怕老师,难以管理,师幼互动阻碍大,如果得不到相应的帮助,会产生极大的职业压力。

4. 组织吸引力

组织吸引力是影响新入职幼儿园教师离职倾向的组织性因素,它主要包括薪酬保障、组织文化、组织环境、组织管理、园所性质。薪酬保障是幼儿园教师生存的物质保障和经济基础,影响到幼儿园教师的日常生活质量。教师的待遇保障和教师离职行为存在着负相关关系,如果工资薪酬无法满足教师的现实需要,将会严重影响到其离职意愿的产生^[22]。组织文化包括培训与讲座、人文环境、组织对教师的态度和组织立场。培训与讲座为幼儿园教师建立良好的学术环境,有利于教师的专业发展。优雅舒适的人文环境使教师有良好的身心体验,它包括领导风格和同事观念等。组织文化还包括幼儿园的立场以及幼儿园对教师的态度,这些隐性的因素带来的作用也非常强大。M教师反映,自己所在的幼儿园管理层很少替老师着想,会因为幼儿园招生的经济利益而损害教师的权益,使教师产生抱怨。没有良好的组织文化,想要留住优秀的新入职幼儿园教师是不可能的。组织环境是幼儿园教师每天都要处身其中的,物质环境的好坏也是影响其离职倾向的因素。宽敞优美、干净卫生的环境给人以好的心情。M教师所在的幼儿园占地面积小,活动空间小,提供的员工住宿环境差,虽然在后期有所改善,但还是造成了M教师的离职。组织管理方式和举措影响教师工作积极性。在良好的管理方式和举措下,新入职幼儿园教师才会产生归属感,才会有长久工作的打算。目前幼儿园教师同工不同酬的现象严重,公办和民办幼儿园待遇差距大,也是造成幼儿园教师心理不平衡的一个重要因素。

5. 现实困境与挑战

作为新入职的幼儿园教师,刚刚从学校步入职场,实践经验缺乏,在工作中可能会遇到更多困难和挑战,主要包括身心适应、班级管理与纪律维持、教育教学压力和理论与实践磨合几个方面。新入职教师工作量突然变大,会遭受身体压力和精神压力的巨大挑战。对于M教师来说,自身所在的幼儿园给予的工作负担重,精神压力大,导致身体承受不住,身体状况不好,情绪状态也不佳。学前教育的特殊性决定了幼儿园教师要对幼儿实施一日生活整体的保育和教育,教育教学管理的难度影响新入职教师的职业自信的建立。新入职教师经验缺乏,在班级管理等方面常常产生巨大的挫败感。另外,教育教学管理过程中,老

教师的帮助与支持也发挥着巨大作用。新教师缺乏良好的教学效能感和教学监控能力,教学过程中会出现很多无关或无效行为^{[23]16},对于“教什么、怎么教”的问题,也常常困扰着M教师。初入职场,理论和实践的磨合通常需要很久,学到的和看到的不一样,所以新教师在实践中产生两难问题。例如,在专业学习中,学前教育的理想目标是让幼儿在游戏化的生活和教师有目的的指导下成长起来的。现实中幼儿园和家长要求在教育上多呈现“看得见的结果”,更关注认知结果,而幼儿园也多数会迎合家长的需求。由此可见,在理论和实践的磨合上,任重而道远。

总之,M教师对工作环境不满意,对薪资水平不满意,没有足够的福利和安全感,工作时间长却没有相应的补偿,常常一整天都在工作,有时午休时间也要去开会,众多因素的累积,加剧了M教师的离职。这也是目前幼儿园教师群体面临的问题,社会大众似乎并不了解幼儿园教师惨淡的工作环境,反而在老师抱怨工作的时候,指责他们缺乏耐心与磨练,不关心儿童,只追求金钱^{[3]156}。对于刚毕业就步入职场的M教师来说,流动成本小,不需要考虑家庭负担等因素,离职的可能性更大。因此,关注新入职教师的离职倾向更为重要。美国心理学家赫茨伯格是研究人的动机的代表人物,他提出了“双因素论”,通过研究发现,有两类因素影响人的工作动机:一类是“保健因素”,包括工资、工作条件、同事关系等,与工作环境或工作关系相关。这些因素如果得不到满足,职工就会不满意,难以维持正常的工作状态,产生离职或者动乱等问题。另一类是“激励因素”,包括成就、获得赞赏、责任、升职等,与工作本身或者工作内容相关。本研究得出的结论基本符合赫茨伯格提出的理论中的影响因素。

(二) 启示

新入职教师特别需要精神的支持、鼓励和肯定,他们需要学习处理事务的特殊技巧,更需要有了解幼儿行为原因的指导。本研究在为期八个月的跟踪访谈的基础上,通过扎根理论进行质性分析,提出了影响新入职幼儿园教师离职倾向的五大因素,包括情感嵌入性、职业吸引力、人际沟通、组织吸引力和现实困境与挑战。五个方面的影响因素也具有交互作用,因而要从以下方面入手,有针对性地减少新入职幼儿园教师的离职倾向,稳定幼儿园教师队伍。

1. 营造良好的组织文化,给予新教师更多的关怀

幼儿园教师的待遇问题是一个世界性课题。长期以来我国幼儿园教师工资待遇低下,得不到保障,应该得到关注和呼吁^[24]。首先要调整幼儿园的薪酬

制度,提高幼儿园教师的薪资待遇,让新入职教师有工作动力。幼儿园管理者要营造温馨良好的工作环境,适当减少班容量或者增加教师数量,使幼儿园具有合适的师幼比;提高幼儿园管理水平,实施民主管理,给予新入职幼儿园教师更多的人文关怀,设置辅导人员,例如资深教师或顾问,给新教师提供即时的、持续不断的教学辅导,回应新教师随时需求,教师间的相互合作是教师专业成长的有利途径^[25]。新教师入职第一年是关键期,需要资深教师的单独辅导与帮助,从如何备课到如何上课、评课等,这一点往往得不到满足。完善教师管理制度,科学合理的规章制度是幼儿园各项教育活动能够正常运行的基础,也是加强对教师管理的重要保障。合理利用奖励制度,对新老教师采取不同的评价机制,使评价更具针对性和合理性,以此提高幼儿园教师工作的积极性。

幼儿园领导应当重视与新教师的交流和沟通,在新教师入职前期要少安排一些工作,让新入职教师有更多的时间去观摩学习;组织要有意识地让新入职教师参与幼儿园活动的决策等事物,增强教师角色观念,提升责任感;建立公正温馨的人文环境,使新入职教师在人际关系的处理中少一些压力,将精力放在对幼儿的教育上,而不是放在人际关系和领导需要上。

2. 重视幼儿园教师职业,关注幼儿园教师行业

国家要加强对学前教育的支持,增加对学前教育的经费投入,保障对学前教育经费投入和财政收入的同步增长^[26]。建立完善的民办幼儿园社会保障制度,关注幼儿园教师的生存状态,维护幼儿园教师专业尊严,提升幼儿园教师的社会形象。

明确新入职幼儿园教师的职责和任务,减轻幼儿园教师工作负担;实行轮班制,减少新入职幼儿园教师连续工作时长,尽量不占用教师的个人时间,如果有紧急任务,应当与幼儿园教师商量;在教育教学中,加强对新入职幼儿园教师的关注,给予适当的帮助和支持,根据教师的实际情况分配任务,适当减少新入职教师的工作压力,为他们营造良好的工作环境。在完善职后培训方面,为新入职幼儿园教师安排有针对性的培训,解决其在园时遇到的实际困难,提高其应对问题的能力。

3. 重视对新教师的职前培训,缩短适应期

新入职教师要面临从学生到教师的角色转变,面临突如其来的教学责任,内心会发生一系列复杂的变化。因此,幼儿园教师入职前,师范学校的教育不仅要重视理论学习,更要加强对学生教育实践能力的培养。一方面增加去幼儿园见习实习的机会,使学生尽

量参与到实际的教育教学过程中,及时解决在实践中遇到的困难,提高学生职业自信;另一方面也可以开展相关的实践课题研究,教给学生开展实践研究的方法,更好地实现理论与实践的融合。帮助未来的新入职教师做好自身能力上的准备,也做好心理上的准备,让他们在步入职场时,能够适应现场的动态,积极应对困难和挑战,减少离职倾向^[27]。

4. 新入职幼儿园教师要调整心态,积极应对职业适应

幼儿园教师是教师职业中的特殊群体,其工作性质具有明显的保育特点。任教第一年对于新教师来说一定会伴随着挫折和压力^[27]。作为新入职教师,应当主动适应新环境,主动应对压力。职业适应是一个过程,每个教师都在从新手教师到专业教师发展的路上,个人自身因素是新入职教师能否获得成功的重要因素^[25]。新入职教师应当不断提高自身素养,端正自身态度,提高自身的耐受力,善于寻找自身的优点和缺点,努力提升自己,勇于克服困难。作为幼儿园教师,应该清醒地认识到幼儿园教师职业的特点,树立正确的自身定位,尽量克服现实与理想之间的落差,克服挫折感。树立幼儿园教师自身的责任感和使命感,真正地热爱教育工作,不怕暴露自己的缺点和不足,努力提高自身的能力素养^[28]。在与家长和同事、领导之间交流时要真诚交往,逐渐获得他们的支持。在专业学习方面要虚心向经验丰富的教师请教,多观摩资深教师的课堂教学,多学习学前教育的专业知识,进行教学反思,加快自身成长进程,缩短理想和现实的差距,更好地胜任工作^[29]。

五、研究局限及展望

本研究初步揭示了新入职幼儿园教师离职倾向的影响因素,尚存在一些局限性,需要在未来研究中进一步探讨。具体表现在:第一,文章只选取了一个研究对象做个案研究,研究结果不具有代表性,如果增加研究对象,可能会得出更加完善的结论。第二,本研究的数据搜集都是从研究对象本身出发的,与研究对象一起的工作者对研究对象的评价,以家人为出发点对研究对象离职倾向的看法等也应该给予关注。对这两个方面的探讨有利于从不同主体出发全面了解其离职倾向,进一步充实研究资料。第三,本研究对新入职幼儿园教师的影响因素进行了质性分析,由于质性研究方法是一种从经验性资料出发进行理论建构的方法,并不等同于假设检验,它是在自然情境中产生的,不具有普遍规律性。因此,后期应该

通过问卷调查等方法进行大样本的实证研究,从而验证本研究所得出的结论。

[参考文献]

- [1] 庞丽娟,洪秀敏.中国学前教育发展报告[M].北京:北京师范大学出版社,2012.
- [2] Hebert E, Worthy T. Does the first year of teaching have to be a bad one? A case study of success[J]. Teaching and Teacher Education, 2001, 17(8): 897-911.
- [3] 丽莲·凯兹.与幼儿园教师对话——迈向专业成长之路[M].南京:南京师范大学出版社,2003.
- [4] Dajani A E. Qualitative Investigation of Principal Behaviors that Impact Teacher Turnover Intention and Job Satisfaction in an American International School[D]. Minneapolis:Northcentral University Unpublished Doctoral Dissertation, 2013.
- [5] 黄儒杰.初任教师教学思考的负荷及其教学表现之研究:以幼稚园教师为例之初步调查[J].朝阳人文社会科学刊,2007,5(1): 51-87.
- [6] Levy A J, Joy L, Ellis P, et al. Estimating Teacher Turnover Costs:A Case Study[J]. Journal of Education Finance, 2012, 38 (2):102-129.
- [7] 陈文秀.幼儿园教师离职倾向的现状、原因及对策研究[D].济南:山东师范大学,2014.
- [8] 胡国华,王艳玲,朱雅琴.民办幼儿园教师离职因素探究[J].兰州教育学院学报,2018,34(2): 166-168.
- [9] 叶宝娟,符皓皓,雷希.组织公平感对农村幼儿园教师离职倾向的影响:有调节的中介模型[J].中国临床心理学杂志,2018(5):1030-1033.
- [10] 尚伟伟,沈光天.幼儿园教师职业承诺与离职倾向的关系研究——工作生活质量的中介作用[J].教育学术月刊,2017(7):74-82.
- [11] 黄旭,王钢,王德林.幼儿园教师组织支持和职业压力对离职意向的影响:职业倦怠的中介作用[J].心理与行为研究,2017(4): 528-535.
- [12] 陈昊婷.变革型领导对幼儿园员工组织公民行为与离职意向的影响[D].开封:河南大学,2013.
- [13] 胡志红.幼儿园教师的情绪劳动及其与工作满意度、离职倾向的关系[D].济南:山东师范大学,2012.
- [14] 尹佳.幼儿园教师职业倦怠、教学效能感、离职倾向及其相互关系研究[D].武汉:华中师范大学,2014.
- [15] 李开炜.幼儿园教师人格因素、职业倦怠和离职倾向的关系研究[D].长沙:湖南师范大学,2014.
- [16] 艾娟,杨桐.幼儿园教师职业认同、职业弹性对离职倾向的影响[J].教师教育学报,2016(1): 33-41.
- [17] 桑青松,卢家楣,胡芳芳.幼儿园教师核心自我评价、社会支持与离职倾向关系[J].安徽理工大学学报(社会科学版),2012(4): 96-102.
- [18] 高晓敏,刘岗.幼儿园教师职业认同、社会支持与离职倾向的关系[J].吕梁学院学报,2011(4): 65-68.
- [19] 陈向明.扎根理论在中国教育研究中的运用探索[J].北京大学教育评论,2015,13(1):2-15, 188.
- [20] 杨淑丽.幼儿教师职业幸福感获得的策略研究——来自华德福教师的启示[J].陕西学前师范学院学报,2019, 35(2): 70-75.
- [21] 薛烨,约瑟夫·托宾,唐泽真弓.重访三种文化中的幼儿园[M].上海:华东师范大学出版社,2014.
- [22] Liu Shujie. The Influences of School Climate and Teacher Compensation on Teachers' Turnover Intention in China[J]. Educational Psychology, 2012,32 (5):553-569.
- [23] 傅道春.教师的成长与发展[M].北京:教育科学出版社,2001.
- [24] 于珍,马瑞清.近十年来我国幼儿教师工资待遇问题研究综述[J].陕西学前师范学院学报,2018, 34(4): 122-127.
- [25] Gan Z. Success and failure in first-year teaching: mainland Chinese SEL teachers in Hong Kong schools[J]. Co-gent Education,2018(5):1-13.
- [26] 徐新华.武汉市幼儿园教师流动状况的研究[D].武汉:华中师范大学,2010.
- [27] 陈翠,周淑慧,凌晓俊.幼儿园初任教师成功因素的质性研究[J].学前教育研究,2019(5):15-26.
- [28] 孔养涛.民办幼儿园教师离职倾向的影响因素及应对策略探析[J].陕西学前师范学院学报,2013, 29(4): 19-22.
- [29] 康丹.幼儿园新教师的教学适应过程与方式[J].学前教育研究,2014(5): 11-16.

[责任编辑 朱毅然]