

# 基于扎根理论的幼儿园 新手教师留任意愿影响因素研究

蔡迎旗, 陈晓兰

(华中师范大学 教育学院, 湖北 武汉 430079)

**摘要:** 幼儿园新手教师的留任意愿关系着教师队伍稳定和幼儿园教育质量。研究对泉州市和厦门市的15位幼儿园新手教师的访谈资料进行扎根理论分析, 构建出幼儿园新手教师留任意愿影响因素模型。研究结果显示, 幼儿园新手教师的留任意愿包括积极留任、消极留任和放弃留任3种类型。影响因素模型包括职业态度、职业幸福感、工作要求和 work 资源4个主范畴, 以及职业认同感、职业抱负、从教动机、工作负荷和角色冲突等18个初始范畴。其中, 职业态度和职业幸福感发挥着内驱效应, 直接影响新手教师的留任意愿; 工作要求发挥着外阻效应, 工作资源发挥着推动效应, 二者间接影响新手教师的留任意愿。为了增强幼儿园新手教师的留任意愿, 各因素的相关责任主体需要共同努力: 高校应加强师范生职业态度培养, 政府部门和幼儿园应适度调整工作任务并为新手教师配备充足的工作资源; 幼儿家长应积极配合教师的工作。

**关键词:** 幼儿园新手教师; 留任意愿; 教师队伍稳定; 扎根理论; 职业幸福感

**中图分类号:** G615 **文献标识码:** A **文章编号:** 2095-8129(2026)01-0063-11

**基金项目:** 国家社会科学基金教育学重点项目“我国学前教育可持续发展的路径与对策研究”(AHA200010)。

**作者简介:** 蔡迎旗, 教育学博士, 华中师范大学教育学院教授, 博士生导师; 陈晓兰, 华中师范大学教育学院硕士研究生。

## 一、问题提出

幼儿园新手教师的留任意愿对幼儿园的长远发展至关重要。然而, 已有研究揭示新手教师离职倾向显著高于成熟型教师<sup>[1]</sup>, 这使得幼儿园在教师培训及团队建设上要不断投入资源。因此, 研究幼儿园新手教师留任意愿的影响因素刻不容缓。

当前国内外研究者对新手教师在工作年限上的界定有些争议。美国学者麦克唐纳(Macdonald)主张新手教师是工作年限在1年内的教师<sup>[2]</sup>。我国学者则多以工作年限不满3

年作为新手教师的界定标准。部分研究者还从教师专业发展阶段的角度对新手教师进行了界定。德莱弗斯模型(Dreyfus Model)将新手教师划分为新手阶段和高级新手阶段, 是指工作年限在3年内的教师<sup>[3]</sup>。冯江英认为新手教师是工作年限在5年以内的教师, 其处于专业发展中一个特定阶段<sup>[4]</sup>。综合以往研究, 本研究将“幼儿园新手教师”定义为: 已取得国家幼儿园教师资格证书, 首次进入幼儿园教师岗位, 且工作年限不超过3年的、专门从事幼儿园教育工作的教师。当前国内外关于幼儿园新手教师的研究主要聚焦在职业适应<sup>[5]</sup>和专业发展<sup>[6]</sup>两个方面, 其他研究领域有待进一步拓展。

留任意愿(retention intention)是员工组织承诺的体现,也是预示离职行为的关键指标。研究者克利福德(Clifford)认为,“留任意愿”指的是个体对组织成员的身份感到满意,并希望继续维持该身份的一种心理倾向<sup>[7]</sup>。“教师留任”问题是由比林斯利(Bilingsley)最早提出的,他在研究特殊教育学校教师离职原因时,率先用“retention”一词指代“留任型教师”<sup>[8]</sup>。然而,国内学者尚未对“教师留任”概念进行明确界定。本研究将“幼儿园教师留任意愿”定义为:幼儿园教师对所从事的教育事业和职业身份感到满意,愿意继续留岗任教的意向和心理行为倾向。当前,我国对教师留任意愿的研究主要聚焦在乡村教师<sup>[9]</sup>和特岗教师<sup>[10]</sup>两类群体。针对幼儿园教师留任意愿的研究相对较少,且多以量化分析为主,旨在探讨各变量与幼儿园教师留任意愿之间的关系<sup>[11]</sup>,在研究的广度和深度上都有待提升。此外,关于幼儿园新手教师留任意愿的相关研究更是匮乏。已有研究表明,超过1/3的幼儿园教师表现出离职倾向<sup>[12]</sup>。还有研究发现教龄越短的教师离职倾向越明显<sup>[13]</sup>。因此,厘清影响新手教师留任意愿的因素,并采取有效措施增强新手教师留任意愿,成为亟待解决的重要议题。

综上所述,当前我国尚无针对幼儿园新手教师留任意愿的系统研究。而提升幼儿园新

手教师留任意愿,对稳定幼儿园教师队伍、保障幼儿园保育教育质量意义深远。因此,本研究将聚焦幼儿园新手教师群体,采用深度访谈法收集数据,运用扎根理论进行三级编码分析,构建幼儿园新手教师留任意愿的影响因素模型。在此基础上,深入剖析各影响因素,增强幼儿园新手教师留任意愿,为建设一支稳定的幼儿园教师队伍提供理论支撑和实践指导。

## 二、研究设计

### (一) 研究对象

本研究在泉州市和厦门市进行线下招募,共吸引了23位愿意参与研究的新手教师。招募条件为:学前教育专业毕业、持有国家认定的幼儿园教师资格证书;来自不同幼儿园,教龄未满3年且是首次进入幼儿园工作;从事幼儿园一线教育工作,具备清晰表达其工作经历、感受与思考的能力。在招募的过程中,特别关注教龄为0.5年的新手教师,因其初入职场,正处在适应期,面临诸多挑战,这将有助于更深入地了解影响新手教师留任意愿的关键因素。样本量的确定标准达到理论饱和,即在访谈过程中不再有新的主题涌现,本研究在访谈到第15位新手教师后再无新的信息出现。因此,本研究共纳入15位符合标准的研究对象。研究对象基本情况如表1所示。

表1 研究对象基本信息

编号	地区	性别	工作年限(年)	文化程度	园所性质	是否在编	职称	行政兼职
T1	泉州市	女	1.5	本科	公办	是	二级教师	无
T2	泉州市	女	1.5	本科	公办	是	二级教师	无
T3	泉州市	女	1.5	专科	企业办	否	—	无
T4	泉州市	女	0.5	研究生	公办	是	—	有
T5	泉州市	女	0.5	专科	公办	是	—	无
T6	厦门市	女	2.5	研究生	集体办	否	—	有
T7	厦门市	女	2.5	专科	公办	否	三级教师	无
T8	厦门市	女	0.5	本科	企业办	否	—	无
T9	厦门市	女	0.5	本科	公办	是	—	无
T10	厦门市	女	0.5	本科	公办	是	—	无
T11	厦门市	女	0.5	本科	公办	是	—	无
T12	厦门市	女	0.5	本科	公办	是	—	无
T13	厦门市	女	0.5	本科	公办	是	—	无
T14	厦门市	女	0.5	本科	公办	是	—	无
T15	厦门市	女	0.5	本科	公办	是	—	有

### (二) 研究方法

扎根理论(Grounded Theory)是由巴尼·格拉泽(Barney Glaser)和安塞尔姆·施特劳斯

(Anselm Strauss)提出的一种从资料中建立理论的特殊方法论,是通过解析经验数据来构建理论并解读研究现象的质性研究方法<sup>[14]</sup>,遵循

自下而上的研究逻辑,并具有一整套严格的技术和程序,要求研究者在无理论预设的情况下,直接对原始经验数据进行编码、提炼、浓缩,从中构建出有意义的理论模型<sup>[15]</sup>。影响幼儿园新手教师留任意愿的因素是复杂的、多样的,运用扎根理论具有独特优势。

本研究采用半结构化访谈收集资料,通过提出开放式问题,为访谈中的进一步探究提供可能性。研究者通过简明的问题,引导研究对象围绕影响幼儿园新手教师留任意愿的因素,深入阐述其工作经历、感受和思考。主要问题包括:(1)您为什么选择成为一名幼儿园老师?(2)您还愿意继续留在幼儿园工作吗?为什么?(3)您是否曾有过想离开幼儿园的瞬间?为什么?(4)您在产生离开幼儿园的想法后,是什么原因让您选择继续留下的?(5)您在工作中得到过哪些支持呢?(6)工作中有哪些令您感到有成就(幸福)的事情?(7)您还有什么补充的吗?在此过程中,研究者还依据前一位研究对象的反馈信息对访谈大纲进行调整,以期在下一轮访谈中获得更全面和翔实的信息,并进一步确认某些现象的真实性以及其在不同研究样本中存在的普遍性。

### (三) 研究程序

研究程序包括访谈、文本转录、文本分析 3 个过程。访谈于 2024 年 1 月至 3 月开展,采取一对一电话访谈的形式,访谈时间根据研究对象的意愿,在他们可以自由安排和精力充沛的时间段内进行,且研究者与研究对象均处于安静舒适和相对隐秘的空间。访谈前事先征得

研究对象同意后进行录音,每位研究对象的访谈时间约为 70~100 分钟。在每次访谈结束后的 24 小时内,研究者将录音逐字逐句转录成文字材料。在转录过程中,研究者反复收听录音,标记音调、音高和停顿思考等非言语信息,最后共计收集 36.5 万余字访谈文本。

鉴于访谈文本内容复杂、口语化程度较高,本研究采用程序性扎根理论对访谈材料进行分析。先将原始访谈文本导入 Nvivo 12 Plus 软件中,按照“开放式编码—主轴式编码—选择式编码”的程序对研究资料进行三级编码处理,提炼和聚类概念、初始范畴及主范畴,并进行反复比较;然后开始建构幼儿园新手教师留任意愿的影响因素模型。完成上述分析后,研究者将初步分析结果反馈给研究对象及未参与本研究的 5 位新手教师,两个群体都基本认同研究结果,并提供进一步的修订意见,为研究者分析结果带来启示。

## 三、幼儿园新手教师留任意愿影响因素模型构建

### (一) 开放式编码

研究者对收集到的原始资料进行逐字逐句编码,共识别出 673 个参考点,并将其进一步凝练为 39 个概念标签。在此基础上,经过连续比较和修正,共提取出 18 个相对独立的初始范畴,即工作负荷、工作期望、工作胜任、角色冲突和工作自主权等。限于篇幅,开放式编码中的初始范畴、概念和原始语句仅以示例形式部分呈现。具体如表 2 所示。

表 2 幼儿园新手教师留任意愿影响因素的开放式编码结果(部分)

原始语句示例	概念	初始范畴
大部分情况下都是会加班的,我自己个人最高纪录是加班到凌晨 3 点多,我的同事他们有到(凌晨)五六点的	加班时间长	工作负荷
领导对我的期望让我有压力,因为在这个小县城里,我去读研,领导对我抱有很大期望,想让我带领幼儿园走得更好,我感觉压力很大	领导期望高	工作期望
作为新手老师我大部分时候只能看到一些现象,但是老教师就能够通过孩子的一些行为发现其在哪个方面发生了变化,并由此深入挖掘,但是我还看不出来。很多时候,教育契机是转瞬即逝的,我无法做到同时看到那么多个孩子的变化	经验不足	工作胜任
我现在是既要当副班老师,又要当财务人员,教师的工作都还没完全熟悉,又要做行政方面的工作,真的是一个头两个大	身兼数职	角色冲突
.....	.....	.....

## (二) 主轴式编码

为了进一步发展范畴,研究者通过对 18 个不同初始范畴之间的关系进行反复比较和持续分析,归纳各范畴之间的逻辑次序和交互关

系,以进一步厘清各范畴之间的逻辑关联,并将主题相近或相似的范畴归为一类,从中挖掘出 4 个更具统领性的主范畴。这 4 个主范畴以及初始范畴之间的内在关系,具体如表 3 所示。

表 3 幼儿园新手教师留任意愿影响因素的主轴式编码结果

主范畴(参考点)	初始范畴(参考点)	维度
工作要求(217)	工作负荷(135)	尚可承受,不可承受
	工作期望(16)	高,低;合理,不合理
	工作胜任(40)	较高,较低
	角色冲突(26)	多,少
工作资源(336)	工作自主权(32)	有自主权,无自主权
	工作环境(44)	满意,不满意
	前辈支持(41)	多,少
	专业支持(64)	满意,不满意
	激励机制(104)	合理,不合理;满意,不满意
	组织管理(29)	合理,不合理;满意,不满意
	职业前景(22)	好,不好
职业态度(23)	职业认同感(4)	认同,不认同
	职业抱负(8)	高,低
	从教动机(11)	强,弱
职业幸福感(97)	认知幸福感(41)	高,低
	主观幸福感(37)	高,低
	健康幸福感(11)	高,低
	社会幸福感(8)	高,低

## (三) 选择式编码

通过对 4 个主范畴之间关系的反复考察和分析,本研究将核心范畴确定为“幼儿园新手教师留任意愿的影响因素”。围绕这一核心范畴,研究者尽可能还原每位受访新手教师选择留任与放弃留任的真实状况,并梳理其中错综

复杂的影响因素,提出多重假设。研究者在初步建立理论框架之后,带着假设再次回归到原始资料中,通过回归性比较分析来验证理论框架的合理性,从而建立起具有一致性的理论框架,即幼儿园新手教师留任意愿影响因素模型。具体如图 1 所示。

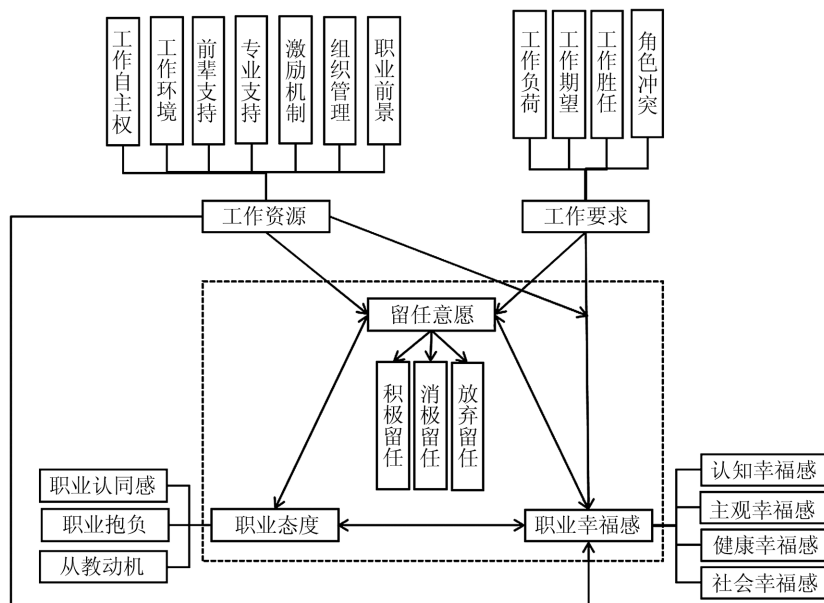


图 1 幼儿园新手教师留任意愿影响因素模型

#### 四、幼儿园新手教师留任意愿影响因素分析

不同园所和身份的新手教师,留任意愿存在差异,可分为积极留任、消极留任和放弃留任3种情况。影响幼儿园新手教师留任意愿的因素包含职业态度、职业幸福感、工作要求和 work 资源。其中:职业态度和职业幸福感属于内因,是留任意愿的内部驱动力;工作要求和 work 资源属于外因,工作要求和 work 资源是外部推动力,它们通过影响职业幸福感间接作用于留任意愿。

##### (一) 职业态度的内驱效应

职业态度对幼儿园新手教师留任意愿发挥着内部驱动作用。幼儿园新手教师的职业态度是指新手教师对从事幼儿园教师这一职业的价值认知、情感反应和行为倾向等综合心理倾向与行为表现。教师职业态度一旦形成,便具有稳定性,往往不能为他人所直接观察,但会直接影响新手教师的言行举止,进而影响其留任意愿。本研究中,幼儿园新手教师的职业态度包括从教动机、职业认同感和职业抱负。从教动机是指新手教师选择从事幼儿园教师这一工作的本质原因。幼儿园新手教师从教动机可以分为两类:一类是因为热爱幼儿教育事业而投身幼教行业;另一类则是因为偶然机会而涉足这一行业。从教动机影响着新手教师的职业认同感<sup>[16]</sup>。热爱幼儿教育事业并以此为动力的新手教师通常具备更高的职业认同感,更愿意在幼教行业深耕,具体表现就是成为“积极进取的教育家”,他们往往能够积极留任。因偶然机会进入幼教行业的新手教师,尽管在职前教育和职后培养过程中也形成了一定的职业认同感,但在实际工作中往往更倾向于成为“安于稳定的躺平人”,他们一般也能积极留任。值得注意的是,职业认同感会受到职业幸福感的影响。当职业幸福感较低时,部分新手教师的职业认同感可能降低,表现为难以在工作中找到自我价值,进而成为“囿于现状的迷茫人”。新手教师在编制身份

和低职业幸福感之间来回拉扯,当编制身份占据上风时,新手教师选择消极留任。(“我有考虑离职,但是有编制,舍不得。”T14)

此外,职业态度与留任意愿之间存在相互影响的关系。当新手教师选择积极留任时,其职业认同感将相应提高,期望在该领域取得更好的发展。反之,若新手教师处于消极留任时,其内心负面情绪不断积累,无法在工作中体验到成就感和幸福感,可能导致其职业认同感降低,陷入迷茫,最终放弃留任。

##### (二) 职业幸福感的内驱效应

幼儿园新手教师的职业幸福感是影响其留任意愿的内在因素,起着决定性作用。职业幸福感包括认知幸福感、主观幸福感、健康幸福感和社会幸福感4个维度。已有研究结果显示,幼儿园教师的职业幸福感负向预测离职倾向<sup>[17]</sup>,这与本研究的发现一致。

认知幸福感是教师高效工作所具备的知识及技能的综合体现,其核心是教师的认知能力,尤其是自我效能表现。经济合作与发展组织(OECD)的一项研究显示,教师的自我效能感与其工作热情、教学实效及职业满意度密切相关<sup>[18]</sup>。访谈结果表明,幼儿园新手教师的自我效能感主要体现在主动学习、能力提升和成就感获得3个方面。新手教师常处于迷茫和困惑的状态,拥有较高自我效能感的教师会采取主动学习策略来解决面临的困局,主要包括“主动求教”“现场观摩”等。通过主动学习,新手教师的能力得以显著提高,进而带来强烈的成就感,使他们对工作更具信心,充满活力。(“感觉有学到东西,很有成就感。”T10)相反,若主动学习受阻,能力未能有效提升,无法胜任现有工作,将导致新手教师成就感下降,自我效能感降低,最终影响认知幸福感,进而引发职业倦怠,影响留任意愿。

主观幸福感是新入职教师对其所从事工作满意度和对个人状况进行评估后的总体反映。幼儿园教师的主观幸福感涵盖了生活平衡和情绪状态两大要素。其中:生活平衡可划分为平衡和失衡两种情况;情绪状态可分为正

面和负面两类。这两大要素并非固定不变,而是处于动态变化之中。幼儿园新手教师的生活平衡呈现出阶段性特征,多数教师表示在期末及举办活动期间,生活失衡现象较明显,其他时段则相对平衡。然而,还有部分教师因所在幼儿园面临评估检查及要适应领导的“内卷”风格,长期处于生活失衡状态。尽管生活失衡这一单一维度并不会对新手教师的主观幸福感产生重大影响,但长期的生活失衡将严重损害其主观幸福感,引发离职倾向。幼儿园新手教师的情绪状态具有事件驱动特性,大多数教师在日常工作中都能保持积极的情绪,但遇到如幼儿伤害事故、工作量剧增或家长误解等事件时,情绪状态会出现显著波动,负面情绪占据主导地位。在此情况下,教师的自我调适能力、组织支持与关怀显得尤为关键。若负面情绪能得到有效缓解,新手教师仍会选择坚守岗位。(“后面我会把事情换个角度来看,比如孩子捣乱了,以前会生气,现在觉得这是小孩子的天性嘛。再比如领导丢给我一大堆活儿,以前会觉得凭什么都是我,烦死了,现在就想当作提早历练吧。”T2)

身心健康是幸福生活及高效工作的基础。幼儿园新手教师的健康幸福感主要体现在身体健康与心理健康两个方面。许多新手教师在入职后,身体健康状况不佳,轻者如咳嗽、喉咙疼痛,重者患上乳腺结节、肾结石、重度肺炎等疾病。带病上班是当前大部分幼儿园教师的常态,因为幼儿园有别于中小学,每个班级只配备2名教师及1名保育员,当其中1位教师请假时,另1位教师要承担起全天候的教学任务。这种情况下,新手教师常因“不好给别人添麻烦”的心理而选择带病上班。(“我要是请假一两天,我的配班要一个人连续上一两天,我很不好意思。”T15)身体健康受损且得不到充分休息,使得新手教师难免有怨言,影响其留任意愿。此外,心理健康也是影响新手教师留任意愿的关键因素。心理健康问题是负面情绪状态长时间累积又无法排解所造成的。心理健康问题相较于身体健康问题而言,其影

响更为隐蔽且难以预测。尽管本次访谈并未发现新手教师存在严重的心理健康问题,但长期积累的负面情绪若未能得到有效疏导,同样可能对新手教师的留任意愿产生不利影响。

社会幸福感的核心在于职业声望。职业声望严重影响幼儿园新手教师的职业认同感。而教师职业认同感作为职业态度的关键因素及职业幸福感的动力源头,又直接关系到新手教师的留任意愿。保教结合的职业特点,使大众误解了幼儿园教师工作的意义。幼儿园教师常被贴上“中专生”“保姆”“陪孩子玩”等标签。这使许多新手教师感到困扰和无助,由此对自身的职业崇高性产生怀疑,部分新手教师甚至考虑“转岗至小学任教”。此外,较低的职业声望还可能引发家人的不理解和幼儿家长的挑剔,进一步削弱新手教师的留任意愿。(“幼儿园教师跟其他学段的老师相比,在家长眼里是不一样的。家长会反驳我们的一些教育方法,但是不会反驳小学老师的做法。”T3)

综上所述,幼儿园新手教师职业幸福感越强,留任意愿越强;反之,则越弱。此外,职业幸福感与职业态度之间存在相互作用关系,较低的职业幸福感会对新手教师的职业态度产生冲击,进而影响留任意愿。

### (三) 工作要求的外阻效应

工作要求作为外部情境因素,不会因个体而发生改变,它通过对新手教师职业幸福感这一内在因素产生作用来影响新手教师的留任意愿。高工作要求将导致低职业幸福感,继而导致留任意愿的降低。工作要求指的是对工作者在生理、心理、社会以及组织层面上的要求,需要工作者付出持续性的心理或生理的努力或技能才能得以完成,因此与一定的生理、心理成本相关,属于外部因素。已有研究揭示,工作要求通常消耗工作者的身体成本和心理成本,导致工作者出现健康问题<sup>[19]</sup>,如情感衰竭<sup>[20]</sup>、抑郁、焦虑和职业倦怠等消极情绪<sup>[21]</sup>。根据访谈内容显示,工作要求的外部影响作用主要表现为4个方面。首先,幼儿园新手教师在日常工作过程中,不仅承担着组织教

学活动的任务,同时还要承担创设班级育人环境、撰写文字材料、策划节日活动、制作活动推文、剪辑活动视频、迎接上级检查以及其他非职责任务,有时临时性任务也会接踵而至。这些繁杂的事务使新手教师应接不暇、疲惫不堪。“没法具体说我们每天有多少工作,经常会有临时需要处理的事情。”T2)与此同时,幼儿园新手教师还面临着高频率、长时间的加班等情况。日积月累,这些难以承受的工作负荷,使得新手教师产生了生理与心理的双重压力,从而影响职业幸福感,进而影响新手教师留任意愿。其次,如何胜任工作也是新手教师不得不面对的问题。职前教育不足、知识不足和经验不足等都是新手教师难以适应工作的主要原因。“像做主题、组织游戏活动,读书的时候没学,真的不懂要怎么做。”T5)工作胜任力与新手教师的自我效能感关系紧密:当新手教师总是无法胜任工作时,其自我效能感就会降低,其职业幸福感也随之呈现较低水平,进而影响留任意愿。再次,身兼数职和工作职责冲突是幼儿园新手教师工作的常态。幼儿园新手教师总是感到进退两难,就会渐渐产生负面情绪,而角色冲突会降低新手教师的职业幸福感,从而影响其留任意愿。“经常会人手不足,把我突然调到某个部门帮忙,但是班里还一堆事。”T2)最后,过高的工作期望会给幼儿园新手教师带来负担,使其产生较大的心理压力。当期望不合理或远超能力范围时,幼儿园新手教师往往会感到精神疲惫、崩溃,进而不愿意留任。

#### (四) 工作资源的推动效应

工作资源在幼儿园新手教师留任意愿中扮演着重要角色,它既能促进职业幸福感,对留任意愿发挥积极作用,又能缓解工作要求带来的消极影响。工作资源是指那些能够通过减少部分工作要求,带来身心放松,进而推动个体学习、发展与成长的工作因素。这些资源释放的能量可以助力个体达成重要工作目标。丰富的工作资源能让教师更好地应对工作要求,减轻压力、缓解精力消耗,还能激发教师工

作积极性,促使其高效完成工作任务<sup>[22]</sup>。

价值认可助力幼儿园新手教师获得成就感体验,福利待遇缓解工作要求带来的疲惫感,评价体系指明幼儿园新手教师发展路径,合理且公平的激励机制是幼儿园新手教师留任意愿的重要影响因素。然而,部分幼儿园新手教师受编制和身份限制,面临着价值认可少、同工不同酬、评价机制模糊等不合理的情况,这极大地削弱了幼儿园新手教师工作热情,降低了留任意愿。“我没有编制,领导借口我不是本地户口,一直不给我评职称,也不允许我考编。我现在一个月到手才3 000出头,但是和有编制的老师做一样的活儿,甚至因为搭班老师是教研组长,我要做更多事情。”T6)

专业支持对新手教师的专业成长不可或缺,主要包括专业培训和园本教研。当专业支持能够满足幼儿园新手教师的成长需求时,可极大提高其专业能力,帮助其胜任工作,提升其自我效能感,增强留任意愿。当前,地方教育主管部门和幼儿园所提供的培训及教研存在内容老套生硬和形式单一等问题。“讲的都是些车轱辘话。”T1;“形式都是从小听到大的那种讲座。”T4)由于不能满足新手教师的需求,且往往占用私人时间,新手教师对此颇有微词,产生负面情绪,影响留任意愿。“每次教研都搞挺晚的,基本要到晚上八点才能结束。”T13)

工作环境资源往往由设施设备和氛围构成。充足且便利的设施设备能提高幼儿园新手教师工作效率;轻松的工作氛围可以缓解幼儿园新手教师的焦虑与疲惫,提升职业幸福感,增强留任意愿。反之,设施设备供给不足会加重工作负荷,若还需自掏腰包购买教具,更会引发幼儿园新手教师的不满。此外,僵化的工作氛围且人际关系复杂的工作环境,使得幼儿园新手教师在繁忙的工作中,不仅无法得到安慰与支持,反而要时刻紧绷神经,不敢懈怠。“办公室主任和保教主任两个人闹得很僵,互相嫌对方恶心。我就很惨,我跟办公室主任搭班,但是我属于保教部。”T12)设

备提供不足和工作氛围沉闷压抑都会降低幼儿园新手教师的职业幸福感,进而降低留任意愿。

前辈支持也十分重要。当幼儿园新手教师遇到困难时,领导与同事能够及时伸出援手,不仅能帮助幼儿园新手教师胜任工作,提升其能力,获得更高的自我效能感,还能让新手教师感受到组织的关怀与支持,促使其自觉履行对组织的承诺,进而积极留任。如果缺乏前辈支持,幼儿园新手教师会产生无力感,对组织感到失望,极大降低留任意愿。“我有不懂的去问主班老师,她叫我自己去网上搜,事情也都是到要交的时候才告诉我,让我感觉她在看我出丑。”T8)

工作自主权与自我效能感紧密相关。幼儿园新手教师初入园所,与他人产生理念冲突时,若能通过协商达成共识,获得工作自主权,会更有工作动力。但是,部分幼儿园新手教师往往因资历和能力不足失去一部分工作自主权,无法获得成就感,影响留任意愿。“经常有一些想法被扼杀,一点儿成就感都没有。”T14)

不同园所的管理制度有一定的差异,这也使得幼儿园新手教师容易在群体间进行比较,产生落差感,进而引发不满情绪,成为不愿意留任的因素。建立公平且清晰的责任分工制度,有助于幼儿园新手教师快速适应工作,获得组织公平感。组织的人文关怀能够使新手教师在工作中感受到温暖,提高其对组织的正向情感,进而提高工作积极性。幼儿园领导个人风格直接影响工作氛围。谦逊温和与平易近人的领导能营造平等和谐的工作氛围,激发幼儿园新手教师的热情和动力;阴晴不定与高高在上的领导会使园所的工作氛围紧张和压抑,使幼儿园新手教师感到压力重重,不愿留任。“我们园长总是阴晴不定,把个人情绪带到工作中。我们有一个只有老师的群,每天都有人在群里通知今天园长的脸色怎么样,以免不小心倒霉之类的。”T8)

职业前景是教师留任的重要工作资源之

一。幼儿园新手教师主要从工作稳定和职业晋升两个方面评估职业前景。近年来,新生儿减少,幼儿园班级规模缩小,幼儿园教师招聘数量减少,部分地区甚至不再招聘,一些幼儿园已经在裁撤教师,这些都使得新手教师感受到了前所未有的焦虑。访谈中幼儿园新手教师对这一现象的具体表现是不敢轻易辞职,这在一定程度上有助于教师留任。“我毕业那年招得多,现在不敢辞职,怕辞职了就再也进不来了。”T12)在职业晋升上,幼儿园行政职务少,职称晋升名额少于其他学段,这让幼儿园新手教师感觉晋升机会渺茫。“我感觉晋升的空间是比较小的,只有等别人退下来,我才会有机会。”T13)除此之外,许多地区编制饱和,已不再为幼儿园新手教师提供正式编制,取而代之的是“备案编”“参聘制”“预聘制”等形式。此外,新聘任方式考核标准不明晰、福利待遇不到位,都使得教师对未来感到迷茫,甚至部分教师选择辞职,另做谋算。“现在不知道考核标准,上级没有文件下来,连承诺给我们的待遇都没有到位,不知道以后怎么办,万一被辞退了,还是很迷茫。”T15)

## 五、建议

幼儿园新手教师留任意愿受职业态度、职业幸福感、工作要求和 work 资源影响。其中,前两者直接影响幼儿园新手教师留任意愿,后两者通过影响职业幸福感间接作用于幼儿园新手教师的留任意愿。因此,各因素所涉及的责任主体需要共同努力,提升幼儿园新手教师留任意愿。

### (一) 注重师范生职业态度培养,为新手教师留任意愿注入内生动力

职业态度决定新手教师的留任意愿,也关乎其能否成功度过职业适应期。但是,职业态度并非一朝一夕养成,高校作为职前教育的责任主体,应承担起培养师范生职业态度的责任。《幼儿园教师专业标准(试行)》指出,幼儿园教师应当热爱学前教育事业,具有职业理想和敬业精神<sup>[23]</sup>。然而,当前高校对学前教育师

范生的培养更多聚焦在专业知识与艺术技能方面,对其职业态度培养尚显不足,具体表现为流于形式,停留在树榜样、谈感想的低效阶段<sup>[24]</sup>。因此,高校应积极探索全面提升师范生职业态度培养的策略。首先,高校教师应以身作则,以爱生敬业的态度感染师范生,促使其模仿学习。其次,高校教师在讲授课程时,应注重运用故事和案例的方式对师范生进行启发,在进行知识梳理的同时,激发师范生的积极情感。再次,高校可以适当开展“回忆恩师”等系列活动,引导师范生回忆成长过程中的良师,反思和总结恩师身上的美好品质,促进其对自身要成为什么样的教师的思考。最后,高校应创造条件,让师范生深入教育现场,提前熟悉工作场景,缩小认知差距,确保其在深入了解工作状况后仍能坚守幼教事业。

## **(二) 适度调整工作要求,提升幼儿园新手教师职业幸福感**

工作要求是新手教师留任意愿的外部影响因素,通过作用于职业幸福感影响留任意愿。有研究显示,工作要求显著负向预测幼儿园教师职业幸福感,但“高工作要求+高工作资源”的组合,会让教师职业幸福感最强烈<sup>[25]</sup>。因此,幼儿园新手教师的工作要求要控制在适度水平,并匹配相应工作资源。

首先,国家应积极出台减轻幼儿园教师工作负担的相关政策,地方教育主管部门应贯彻落实国家相关政策并发布减负清单。2019年,中共中央办公厅、国务院办公厅印发《关于减轻中小学教师负担进一步营造教育教学良好环境的若干意见》,对减轻中小学教师负担作出相关要求,但尚未针对幼儿园教师的工作负担问题发布相应的减负文件。因此,国家应当结合幼儿园教师的工作特点,剖析幼儿园教师工作负担过重的内外部因素,参照中小学教师的减负政策,出台减轻幼儿园教师工作负担的相关文件,通过制定针对性策略来破解幼儿园教师工作负担过重的困局,明确教师工作职责边界,从政策层面为教师减负提供基本保障。地方教育主管部门应严格按照国家政策落实

要求,发布相应的幼儿园教师减负清单。

其次,相关部门应明确幼儿园教育目标,对教育评估内容与手段作出调整。随着学前教育规范化,幼儿园评估检查增多,各部门的评估内容与标准不同,幼儿园需要根据不断变化的要求制作相应的材料。过度负担的非教学性事务消耗了新手教师的工作精力与热情,流于形式的应付,大大降低了新手教师的职业幸福感。幼儿园教育的核心在于促进幼儿的身心发展,这是无法通过简单的文字材料所传达的。相关部门应结合幼儿园教育的特点,调整评估内容与手段,聚焦幼儿身心能力发展的教学内容,简化流程,减少形式主义。

最后,幼儿园领导应关怀新手教师,为其工作做减法。第一,园领导要遵循儿童主体理念,把握学前儿童的身心发展特点,避免为追求环境的美观而让教师包办幼儿的自我创造或增加不必要的重复劳动。第二,园领导不应为追求经济效益而过度加重教师的工作负担。第三,园领导应平等对待新手教师与教学经验丰富的教师,明确各自的岗位职责,不能因新手教师资历较浅就要求其承担额外工作。

## **(三) 配备充足的工作资源,为幼儿园新手教师留任意愿注入外部动力**

工作资源是影响幼儿园新手教师留任意愿的重要外部因素,它不仅作用于职业幸福感,还能缓解高工作要求带来的负面情绪。因此,配备充足的工作资源,对提升幼儿园新手教师的留任意愿具有重要意义。

首先,国家应加大对学前教育的财政投入,保障幼儿园教师合法权益。薪资待遇是影响幼儿园新手教师留任意愿的重要因素,地方政府要制定合理的薪资标准,推动非编制与编制教师同工同酬。同时,国家应以法律法规形式保障非编制教师在职称评聘方面的平等权,地方教育主管部门也应尽快完善新聘任教师的考核标准,让新手教师能安心从教。

其次,地方教育主管部门和幼儿园要为新手教师提供符合实际需要的专业培训与教研活动,并丰富组织形式。地方教育主管部门可

以分阶段、分专题开展培训新手教师的工作，并在培训结束后及时收集反馈信息，并根据实际需要调整后续培训内容。培训可采用线上线下相结合的方式，线上侧重理论学习，线下注重实践操作。此外，培训内容中还应适当融入特殊教育知识，以适应融合教育的发展需求。幼儿园要明确教研主题，聚焦教师实际工作中遇到的困难，开展切实有效的教研活动，避免形式主义。

再次，幼儿园应推行人性化管理，营造和谐轻松的工作氛围。有研究表明，包容型领导能显著提高幼儿园教师的工作投入水平<sup>[26]</sup>。因此，园领导要以宽容的胸怀和开放的态度接纳新手教师，积极履行管理职责，及时化解教师之间的矛盾，主动关心新手教师的成长，从而带动园内互帮互助的良好风气。同事之间也要相互支持，老教师要及时对新手教师工作给予反馈，鼓励其优点，指正其不足。园领导应注意控制情绪，避免将个人负面情绪发泄在新手教师身上。经验丰富的老教师也应更新观念，在提供合理建议的同时，充分尊重新手教师的工作自主权。

此外，完善幼儿园的物质资源配置同样关键。充足、便利的设施设备有助于减轻幼儿园新手教师的工作负担，提升其职业幸福感。幼儿园应优先配备必要设施，保障各类教学材料的供应，及时解决教师反映的材料短缺问题，避免教师自费购买教学用品。同时，可以建立园内共享网盘，整合课程资源、优秀案例等材料，方便新手教师学习借鉴。

最后，幼儿家长也应支持、配合、尊重和理解幼儿园新手教师的工作。第一，家长要树立正确观念，认识到幼儿园教师属于专业教育工作者，应当受到尊重。第二，当孩子在园出现状况时，家长应先了解实际情况，避免轻易指责教师。第三，家长要学会换位思考，尊重教师的休息时间，非紧急事宜尽量在工作时间内沟通。第四，家长要积极配合教师开展家园共育工作，在家庭中注重培养幼儿良好行为习惯，共同促进幼儿健康成长。

#### 参考文献：

- [1] 程秀兰,张慧,曹金金,等. 幼儿教师正念水平与离职意向的关系:职业倦怠的中介作用[J]. 陕西学前师范学院学报,2020(12):79-88.
- [2] MCDONALD F J. Study of induction programs for beginning teachers: Vol. 1[M]. Princeton: Educational Testing Service,1980:29.
- [3] KATZ L G. Development stages of preschool teachers[J]. The Elementary School Journal,1972(1):50-54.
- [4] 冯江英,孙钰华. 幼儿园新教师专业成长的有效途径探析[J]. 当代教育论坛(学科教育研究),2007(12):66-67.
- [5] 皮悦明,刘夏鸽,王庭照,等. 新入职幼儿园教师职业适应对职业认同的影响:职业发展支持的并列中介效应[J]. 学前教育研究,2019(8):64-80.
- [6] 李大圣,吴蔚然. 幼儿园新教师“三维共振三段发展”培训模式的创新实践[J]. 西南大学学报(社会科学版),2022(1):144-151.
- [7] MOTTAZ C J. An analysis of the relationship between attitudinal commitment and behavioral commitment[J]. The Sociological Quarterly,1989(1):143-158.
- [8] BILINGSLEY B S, CROSS L H. Teachers' decisions to transfer from special to general education[J]. The Journal of Special Education,1991(4):496-511.
- [9] 雷万鹏,张子涵. 定力与坚守:乡村小规模学校教师留任意愿研究[J]. 中国教育学报,2024(4):76-82.
- [10] 王恒,闫予飒,姚岩. 特岗教师留任意愿的影响因素研究——基于全国特岗教师抽样调查数据的 logistic 回归分析[J]. 教师教育研究,2018(1):41-48.
- [11] 刘焱,宋丽芹. 薪酬公平感知对普惠性幼儿园教师留任意愿的影响:薪酬满意的中介作用和机会公平感知的调节作用[J]. 心理研究,2022(1):61-69.
- [12] 洪秀敏,赵思婕,张明珠. 如何破解幼儿园流“师”之困——六省市教师离职倾向的调查与审思[J]. 现代教育管理,2021(1):69-75.
- [13] 祖静,索长清,但菲. 国内幼儿教师离职倾向预测变量的元分析[J]. 心理研究,2024(3):252-260.
- [14] GLASER B G, STRAUSS A L. The discovery of grounded theory: strategies for qualitative research [M]. New Brunswick: Aldine Transaction,2006:1.
- [15] 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(1):2-15,188.
- [16] 张晓辉,赵宏玉. 政策满意度、教师支持对免费师范生职业认同的作用:从教动机的中介效应[J]. 心理发展与教育,2016(6):725-732.
- [17] 谢庆斌,吴若谦,陈昱玲,等. 幼儿园教师情绪劳动对离职倾向的影响:情绪耗竭和职业幸福感的多重中介作用[J]. 教师教育研究,2023(3):74-81.
- [18] OECD. Teachers well-being: a framework for data collection and analysis[EB/OL]. (2020-01-27)[2025-05-09]. <https://>

- dx.doi.org/10.1787/c36fc9d3-en.
- [19] HAKANEN J J,BAKKER A B,SCHAUFELI W B. Burnout and work engagement among teachers[J]. *Journal of School Psychology*,2005(6):495-513.
- [20] 张登浩,王毅辰,郑庆颐,等. 工作要求对煤矿工人不安全行为的影响:情绪衰竭和行事风格的作用[J]. *中国临床心理学杂志*,2022(3):573-577,553.
- [21] 韩福翠. 教师职业倦怠及其组织干预对策[J]. *湖南师范大学教育科学学报*,2008(2):57-59.
- [22] 刘业进,温馨. “工作要求”与“工作资源”如何影响中小学教师的工作投入和教学绩效[J]. *湖南师范大学教育科学学报*,2022(2):30-40.
- [23] 教育部关于印发《幼儿园教师专业标准(试行)》《小学教师专业标准(试行)》和《中学教师专业标准(试行)》的通知[EB/OL]. (2012-09-13)[2025-04-05]. [http://www.moe.gov.cn/srcsite/A10/s6991/201209/t20120913\\_145603.html](http://www.moe.gov.cn/srcsite/A10/s6991/201209/t20120913_145603.html).
- [24] 王红艳,陈向明. 叙事教育法在师范生职业态度培养中的运用研究[J]. *教育学术月刊*,2022(9):3-9.
- [25] 王伊莹. 工作要求和工作资源对幼儿园教师职业幸福感的影响研究[D]. 武汉:华中师范大学,2023:69-79.
- [26] 余瑶,李静. 包容型领导对幼儿园教师工作投入的影响——组织支持感知与心理所有权的链式中介效应[J]. *教师教育学报*,2024(6):110-120.

## A Study on the Factors of Novice Kindergarten Teachers' Retention Intention Based on the Grounded Theory

CAI Yingqi, CHEN Xiaolan

(School of Education, Central China Normal University, Wuhan 430079, China)

**Abstract:** The retention intention of novice kindergarten teachers is related to the stability of teaching staffs and the educational quality of kindergartens. This study conducted the Grounded Theory analysis on the interview data of 15 novice kindergarten teachers in Quanzhou City and Xiamen City, and constructed a model of influencing factors on the retention intention of novice kindergarten teachers. The results show that the retention intentions of novice kindergarten teachers include three types: active retention, negative retention and abandonment of retention. The influencing factor model includes four main categories: professional attitude, professional happiness, job demands and job resources, and 18 initial categories such as professional identity, professional ambition, teaching motivation, workload and role conflict. Professional attitude and professional happiness exert an internal driving effect, directly influencing the willingness to stay. Job demands exert an external obstructive effect, and job resources exert an external pushing effect, indirectly influencing the willingness to stay. In order to enhance the retention intention of novice kindergarten teachers, the relevant responsible entities of various factors need to make joint efforts. Colleges and universities should focus on cultivating the professional attitude of normal students. Government departments and kindergartens should appropriately arrange work allocation. Government departments, kindergartens and parents of children should collectively provide adequate professional support and resources for novice teachers.

**Key words:** novice kindergarten teachers; retention intention; the stability of teaching staff; the Grounded Theory; career well-being

责任编辑 邱香华 李玲