

校外培训机构教师职业发展动力 影响因素的质性研究 ——基于扎根理论的探索性分析

王一涛 严纯顺 李曼

(苏州大学 教育学院,江苏 苏州 215123)

(北京教育科学研究院 教育发展研究中心,北京 100010)

摘要: 本研究基于扎根理论,运用质性研究方法对20位校外培训机构教师进行半结构化访谈,发现影响校外培训机构教师职业发展动力的因素包括工作性质、薪酬福利、工作时间、发展空间、国家介入五个方面。当工作性质胜意、薪酬福利优厚、工作时间弹性、发展空间充足、国家正向扶植,并且这五者有向好、向外发展的趋势,能够促进培训机构教师的职业发展动力转向职业认同,有利于教师的职业发展。校外培训机构应强化教师发展作为机构健康、可持续发展的基础性地位。国家要为校外培训机构教师发展创设良好的政策和社会环境,构建校外培训机构治理长效机制,完善对校外培训行业的扶持,完善校外培训行业教师的职业准入标准和职业评价标准。

关键词: 校外培训机构; 教师; 职业发展; 扎根理论

中图分类号: G525.1 **文献标识码:** A **文章编号:** 2095-1760(2021)01-0100-14

近几年,校外培训行业呈现出“井喷”式发展态势,2016年该行业市场规模超过8000亿元,参加学生规模超过1.37亿人次,辅导机构教师规模700万至850万人。^[1]目前,校外培训行业已经成为吸纳大学生就业的主要领域之一。2019届本科毕业生就业比例最大的行业类是“教育业”(就业比例:

收稿日期:2020-12-25

作者简介: 王一涛,男,苏州大学教育学院院长助理,教授,博士生导师。

严纯顺,女,苏州大学教育学院硕士研究生,本文通讯作者。

李曼,女,北京教育科学研究院教育发展研究中心博士,助理研究员。

基金项目: 教育部人文社会科学规划基金项目“校外培训机构的市场准入与监管机制研究”(20YJA880054);北京教育科学“十三五”规划2018年度重点课题“中小学课外辅导行业教师专业水平认证制度研究”(CAFA18084)。

15.9%)。具体来看,“教育业”的就业增长点主要是“民办中小学及教辅机构”(就业比例:7.6%)、“公办中小学教育机构”(就业比例:6.1%),较2017届分别增长20.6%、7%。^[2]校外培训行业在满足学生补充性和选择性教育需求、稳定就业等方面发挥重要作用。教师是校外培训行业健康发展的第一要素。2018年8月,国务院办公厅发布了《关于规范校外培训机构发展的意见(国办发〔2018〕80号)》(下文简称《意见》),对校外培训机构教师的任职条件和任职资格进行了明确说明,进一步明确了教师在校外培训行业健康发展中的关键性作用。

校外培训行业吸引了大量学者的关注,近期,很多学者将研究对象转向培训机构教师发展。梁亦华(2014)对14名校外培训机构教师进行访谈,了解教师对校外培训效能的感知以及探讨机构教师在教学以外对学生的潜在影响。^[3]景安磊、周海涛(2018)从法律政策层面分析了校外培训机构教师队伍建设改革的法规保障。^[4]刘熙、李曼(2017)结合中国教育学会、中国民办教育协会的实际探索,认为建立培训教育行业教师专业水平认证需要树立互通的职业发展架构、基于问责的师德考察、模块化的知识结构、能力本位的课堂教学四大理念。^[5]刘欢(2017)根据马斯洛需求层次理论,运用质性研究、量化研究方法研究教师的各层级需求现状,并提出促进教师职业发展的对策。^[6]高牟(2018)介绍了日本“学习塾协会”(学习塾即校外培训机构)开展“学习塾讲师”认证的方式、程序和费用等情况。^[7]这些研究深化了对校外培训教师问题的认识,但已有研究仅从某些侧面考察校外培训机构教师的发展现状,未建构一个完整教师发展的理论模型。本文采用质性研究方法,借鉴扎根理论(Grounded Theory),从微观视角深入探究校外培训机构教师职业发展动力现状与现实困境,据此提出有针对性的对策建议。

一、研究方法 with 过程

本研究采用质性研究。杨帆、陈向明(2019)认为,质性研究能够在定量研究之外“指向本土中层理论的建构”,能够为教育研究提供新的视角。^[8]质性研究的数据基础是非数字资料(包括文字、视觉材料等)(non-numerical data),质性数据分析是用非数理计算或统计方式对数据进行处理的分析,多基于文字的逻辑判断。^[9]

(一) 研究取样

已有文献对校外培训的界定不尽一致,一部分研究者认为校外培训只

包括学术类科目,贝磊(Bray 2015) 等学者把非学术类科目也纳入校外培训的范围。^[10] 根据《意见》,所有“面向中小学生的校外培训机构”都应该纳入规范的范畴,因此本研究的校外培训包括中小学生在正规学校之外参加的文化类和兴趣特长类培训。依据“目的性抽样”,本研究对 20 名校外培训机构教师(男 8 人,女 12 人)进行了访谈,同时考虑其性别、教龄、学历、任教学科特点等因素。此外,还对 2 家培训机构负责人进行了访谈。访谈对象年龄范围在 22~32 岁,平均年龄为 27 岁;教龄范围在 2 个月~10 年,平均教龄为 3.5 年。2 位教师为专科学历,17 位教师为本科学历,1 位教师为硕士学历。任教科目既有文化类(1 位语文教师、6 位数学教师、6 位英语教师、3 位物理教师、2 位化学教师),也有兴趣特长类(1 位机器人编程教师、1 位舞蹈教师)。10 位教师在全国性连锁机构工作,9 位教师在区域性连锁机构工作,1 位教师在单体机构工作。

(二) 访谈程序及内容

为了深入了解校外培训机构教师的职业发展动力及影响因素,制定了访谈提纲,内容如下:(1) 选择从事教育培训行业的原因是什么;(2) 校外培训行业机构教师的工作有哪些特点,需要哪些技能;(3) 哪些因素影响教育培训机构教师的发展(晋升)空间;(4) 校外培训职业是否具有很强的自主性;(5) 校外培训会不会带来胜任感;(6) 校外培训会不会带来融洽的人际关系;(7) 工作中是否会出现身心疲惫现象;(8) 校外培训对学生的影响;(9) 校外培训工作的吸引力和教师的流动性;(10) 培训机构教师的社会保障。采用半结构访谈的形式,访谈者和被访者通过面对面沟通或线上沟通的方式进行交流,在访谈之前介绍研究目的、研究内容以及保密情况,在征求对方同意之后进行录音,同时做好观察和记录工作。遵循扎根理论的饱和原则,如果不再出现新的类属和概念时,访谈结束。每个访谈对象访谈约 45 分钟。

(三) 访谈结果的处理

扎根理论是由格拉泽和施特劳斯(Glaser and Strauss, 1967) 提出的一种从资料中建立理论的特殊方法^[11],后来科宾和施特劳斯(Corbin and Strauss, 2014) 扩大了扎根理论的范畴,将扎根理论看作是“在更加一般意义上使用的,表示源于质性资料分析的理论建构”,强调概念和理论“扎根于”资料之中。^[12] 参照扎根理论的一般范式,本研究的资料分析经过了开放式编码、主轴编码和选择性编码三个过程。在具体编码程序上,同时借鉴施特劳斯和科宾(1997) ^[13] 以及付安国(2020) ^[14]、刘电芝等(2019) ^[15] 的分析策略,采用 MAXQDA2018 质性分析软件作为辅助分析工具,将对访谈者的录音

资料转为文档并导入资料库,对受访者的每句话进行深入分析,思考其想表达的意思。

二、校外培训机构教师职业发展现状及影响因素

基于访谈,目前校外培训机构教师职业发展上呈现出以下两方面问题:一是教师发展目标性不同,部分教师将校外培训职业视为“次优”选择或者职业计划的中转站。访谈中9位教师表示准备将校外培训行业作为终身职业,1位教师只是将校外培训职业作为临时跳板,5位教师表示“公办正规学校才是我的梦想”(A20)。访谈还了解到,很多大学毕业生只是将校外培训行业作为毕业之后的一种跳板,“先就业再择业”的现象司空见惯,全国性连锁机构的教师相较其他机构的教师而言更有终身从事该行业的规划。二是教师发展持续性不同,部分教师甚至缺乏职业发展动力。10位教师表示自己自始至终积极投入,有工作热情,强烈渴望职业发展并付诸于行动,“如果是3个小时的课,往往你备课时间要乘以3,9个小时才足以准备好。只要你花心思,备的东西只会越来越多”(A03)。8位教师在外部刺激下(如学生的教学需要、教师之间的相互影响)会迸发出短暂的或偶发性的职业发展动力,但缺乏长期职业发展动力。2位教师呈现“做一天和尚撞一天钟”“小富即安”的状态,“我现在才工作半年,没考虑过今后的发展”。鉴于上述问题,亟待研究校外培训机构教师的职业发展动力影响因素,促进培训机构教师职业发展动力持续且强劲。

(一) 一级编码(开放式编码)

一级编码又称开放式编码(open coding),即将原始资料进行分解、检视、比较、概念化和类属化,换言之,将有意义的词、短语、句子或段落标示出来,赋予意义和概念,然后再以新的方式重新组合在一起。基本环节包括:为现象命名(贴上概念标签,即概念性的标记)——发现类属(category,即资料分析中的一个意义单元,代表资料所呈现的一个观点或主题)——命名类属。^[16]研究者进行开放式编码时应该持有开放心态,尽可能“悬置”个人的“主观性”“偏见”和研究的“定见”。本文共涉及217个参考点(即意义单元),参考点是指与某一主题有关的,能够独立表达一个意思的几行或一段文字。意义单元强调的是“意义”,而不是“句子”,因为编码时经常会遇到一句多义的情况。在参考点基础上,抽取出17个相对独立的初始概念(类属),具体示例如表1。

表 1 开放式编码分析举例

原始资料(举例)	概念化 (贴标签)	类属化 (形成初始概念)	参考 点数
节日的时候会发一些礼品 ,比方说三八妇女节 ,就给每个女老师发了礼品	节日礼品	B1 福利待遇	13
保障或支持方面是没有的 ,因为毕竟是企业 ,相当于是自负盈亏 ,所有的收入都来自于平台自己。政府是没有给予老师任何的帮助或者支撑的	企业保障; 政府保障; 保障、支持	B2 社会保障	11
平时一个月大概是 7 000 元左右。如果是暑假、寒假这种课多的假期的话是上万	薪水; 收入	B3 薪水收入	13
.....			
我觉得 ,以前机构是不专业的 ,它就是为了赚钱 ,说白了就是资本运作。但是 2018 年的整治之后 ,这个行业就有越来越多的专业的人和专业的机构来做这个事情 ,让这个行业更加阳光	机构整治; 更加专业	B13 取缔不法机构	9
之前师资水平明显参差不齐 ,现在老师不管是从学历上还是专业技术上都比以前有了很大的进步。比如机构里的老师也有很多 X 大的研究生出身的 ,最起码也是本科师范专业毕业的、有教师资格证的	师资进步; 师资把关严格	B14 准入门槛提高	9
第二点就是安全性变化了 ,教学管理的监管目的不仅是培训机构要专业 ,还有就是安全性要高。现在培训机构要求防火装置、消防设施要更完善	安全性更高; 消防更加完备	B15 工作环境优化	4
自豪感更强了 ,以前总觉得这个行业是一个灰色的行业 ,有一点灰色 ,现在更加阳光了 ,更加有自豪感了	自豪感	B16 找到成就归属	10
原来晚上的课 ,你可能上到九点钟的。那么现在教育部出台相关政策后 ,课程的时间就调整了一下 ,大概上到八点半吧	政策; 调整时间	B17 时间调整合理	2
总计		17	217

(二) 二级编码(主轴编码)

二级编码又称主轴编码(axial coding) ,即在开放式编码基础上 ,发展并检验类属之间的关系。^[17]其方法主要是寻找一级编码之间存在的某种关系 ,如因果、时间、语义、情境、相似、差异、对等、类型、结构、功能、过程、策略关系等 ,将它们相互关联起来 ,形成关联类属。本文将 17 个开放式编码归类萃取为 5 个更为精炼的主轴编码(见表 2) 。

表 2 开放式编码与主轴编码节点分布表

序号	开放式编码节点	参考 点数	主轴编码	序号	开放式编码节点	参考 点数	主轴编码
1	福利待遇	13	C1 薪酬福利	11	商业性	8	C4 工作性质
2	社会保障	11		12	教育性	21	
3	薪水收入	13		13	取缔不法机构	9	
4	教学年限	20	C2 工作时间	14	准入门槛提高	9	C5 国家介入
5	工作时长	24		15	工作环境优化	4	
6	错峰工作	5		16	找到成就归属	10	
7	寒暑假忙	9		17	时间调整合理	2	
8	行业发展	12	C3 发展空间				
9	个人晋升	25					
10	机构支持	22					
合计		154		合计		63	

(三) 三级编码(选择性编码)

施特劳斯和科宾的程序扎根理论则分为三个步骤: 开放式编码、主轴编码、选择性编码。在经典的扎根理论里, 选择性编码就是提炼核心类属(core category) 的过程; 而程序扎根理论中, 选择性编码是通过绘制类属与类属、类属与概念之间的关系图来建构理论的过程。^[18] 本文采用施特劳斯和科宾对选择性编码(selective coding) 的定义, 在描述现象的“故事线”后, 通过不断比较, 挖掘能够统领所有概念或类属的核心类属, 初步形成建立在类属关系基础之上的扎根理论。本研究在编码基础上, 将核心类属界定为“培训机构教师职业发展动力的影响因素”。围绕核心类属的故事线建构了校外培训机构教师职业发展动力影响因素模型^①, 如图 1 所示。

三、校外培训机构教师职业发展动力
影响因素模型阐释

校外培训机构教师职业发展动力影响因素模型包括工作性质、薪酬福利、工作时间、发展空间、国家介入这 5 个要素集合, 它们共同组成校外培训机构教师职业发展动力影响因素的整体架构。职业发展动力可以视为一条

① 为了检验模型的科学性和解释度, 笔者又找了三位校外培训机构教师, 并且将访谈内容进行分析、编码, 最终发现并没有形成新的类属, 每个类属内部也没有产生新的概念, 也没有发现新的关系产生, 因此本研究构建的模型能够有效地解释不同的案例。本研究得到的编码系统和理论模型能够通过理论饱和度检验。

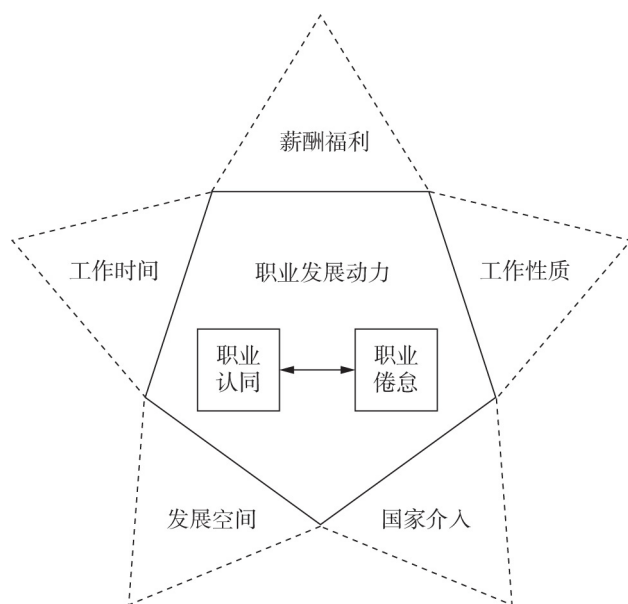


图1 校外培训机构教师职业发展动力影响因素模型

连续的数轴,职业倦怠和职业认同可以被认为是数轴上的两个端点,两个端点中间存在无限个点,每个点都代表一种可能的职业发展动力状态。5个影响因素既相对独立,有着自身的结构与成长规律,并不断发展着(图中用虚线代表变化发展着),同时又与其他各因素相互联系、相互作用。各因素的发展程度及其与其他要素之间相互作用的强弱不是整齐均一的,而是因人而异的,这也导致了校外培训机构教师职业发展动力影响因素模型的复杂性与多样性。当5个要素处于积极方面,即工作性质胜意、薪酬福利优厚、工作时间弹性、发展空间充足、国家正向扶植,就能够促进培训机构教师的职业发展动力转向职业认同,有利于教师职业发展。当5个要素处于消极方面,即工作性质失当、薪酬福利菲薄、工作时间紧绷、发展空间狭窄、国家过度干涉,并且这五者有向内紧缩的趋势,致使培训机构教师的职业发展动力转向职业倦怠,不利于教师职业发展。

(一) 薪酬福利

薪酬福利不仅代表着培训机构教师的劳动价值,也体现着机构对教师工作表现的认可。猎聘大数据研究院统计,2019年1-8月,校外培训行业人才的平均月薪为14 215元。^[19]校外培训机构教师的工资相对于公办学校而言,整体来说会更高一点,但为什么很多教师并不满意呢?一是因为校外培训机构教师的工资基本是由课时费累积的,“拿得越多也就表明越辛苦,付

出得越多”(A09)。二是教师收入差异悬殊,且波动性较大。寒暑假排课密集时,教师月薪能达到一万多,平时可能较低,收入的差异性、不稳定性会让部分教师感到不安。2020年疫情期间很多机构无法正常营运,大大影响了教师收入。三是社会保障水平低。许多教师表示由于社会保障水平低,职业安全感远远低于公办学校教师,“培训机构教师不能和公立学校教师一样有那么多安全感和稳定度。公立学校的话,如果这家小学办不成了,那么国家会把你调到另外小学,但是如果培训机构干不了了,那就等于你已经失业了”(A12)。

(二) 工作时间

校外培训工作的时间特征之一通常体现为错峰工作,周一到周五相对轻松,周末工作量大;平时相对轻松,节假日(尤其是暑假)工作量大。有的教师喜欢这种工作节奏,认为可以在集中时间内完成工作,其他时间则可以自由支配;也有教师不喜欢这种工作安排,认为错峰工作影响了自己的社交。校外培训工作时间特征之二表现为工作时间较长,周末经常从早上8点工作到晚上9点,连续工作10~12小时,暑假上课时间可能持续60天不休息。这样高强度的工作常常导致教师身心疲惫,容易产生职业倦怠问题。年纪大的教师一般无法适应这种高强度的工作,这是导致校外培训机构教师年龄普遍偏低的原因之一。

(三) 发展空间

发展空间包括校外培训行业整体发展空间和教师个体发展空间两个方面。根据访谈,绝大部分校外培训机构教师都对培训行业的发展持有积极态度。他们认为二胎政策的稳定化将进一步导致校外培训需求量的增加。这是校外培训行业发展的大背景,构成了校外培训机构教师的整体发展空间。校外培训机构教师个人晋升路径主要有三条:第一,将自己锻炼为优秀的主讲教师;第二,使自己晋升为中高层管理者;第三,开创异地校区并担任校区主管。初入校外培训行业的新手教师收入普遍不高,但若经过一段时间的锻炼后,教学水平大幅提高,其收入水平就会增加。通过对某全国连锁培训机构调研发现,初入职者一般担任“班主任”,主要负责学生管理和助教工作,经过几年锻炼后脱颖而出的明星教师,年收入可达50万以上。部分教师会向管理层发展,担任中层干部,年收入可达20万以上。也有些教师会向校长层发展,逐渐晋升成为校区校长,或者独立开创校区,年收入可达30万以上。校外培训机构教师正在发生分化,一部分教师成为明星教师,而大部分教师要长时期从事班主任或助教工作,成为明星教师的机会非常少。^[20]大多数教师对自身晋升有较为清晰的规划,认为只要有付出,就会得到回报并

实现自己的价值。鉴于师资对于培训机构的重要性,很多机构也采取了多种措施来支持教师发展。

(四) 国家介入

国家介入包括国家扶植和监管,这两方面都能对校外培训机构教师职业发展的动力产生影响。国家对校外培训机构设置标准等方面的监管措施提高了校外培训机构的门槛,使得一些不符合办学条件和不具备办学资质的校外培训机构被清理出局,净化了校外培训领域的环境,让这个行业从“影子中”走向“阳光下”,也使得正规校外培训机构的教师更有职业尊严。《意见》特别对从事语文、数学、英语及物理、化学、生物等学科知识培训的教师提出了教师资格证的要求,虽然对一些尚未获得教师资格证的教师而言是一个挑战,甚至面临被行业淘汰的危险,但是对于那些拥有教师资格证的教师而言,则显著提高了他们的身份认同和职业认同。此外,关于教学面积、消防设施等方面的规定使得校外培训机构教师的工作环境更好。《意见》还规定培训结束时间不得晚于 20:30,避免了各个校外培训机构的恶性竞争,既有利于整个行业的可持续发展,也有利于为教师提供良好的工作环境。访谈中,有教师提到“国家正式监管(校外培训机构)后,让更多专业的人进入这个行业,找到归属感、成就感,并能为之终身服务。”

(五) 工作性质

冯思圆(2019)研究发现,教师所感知的自身角色主要有两个核心领域:教育身份和商业身份。^[21]教育性意味着培训机构教师和校内正规教师一样,都要承担教书育人职责,这种工作性质使得培训机构教师能够体会到学生成长和进步所带来的愉悦,“我最开心的事情就是看到孩子成绩的提高”(A12)。“一些家长给我留言,孩子在我的班上学习半年后,不仅成绩提高了,学习习惯也好了,这让我特别高兴”(A13)。教育性也使得校外培训教师面临压力,“我看到一些孩子的学习总是没有起色,心里很着急,感觉对不起孩子和家长”(A16)。在校外培训中,教师与学生往往有着更友好的关系,不像学校中,教师和学生的行为是由规则、规定和形式决定的。^[22]校外培训机构与正规校内教师的区别还在于,培训机构教师的工作性质还具有商业性。机构对教师的主要考核依据是学生的续班率和评价。培训机构一般会允许学生试听 1~2 次,试听后留下来的学生多,则教师会得到机构较好的评价。为了能让更多学生留下来并续班,培训机构教师往往会采取诸如尽快记住学生名字、尽快熟悉学生的学习基础和性格特点、在课后与学生家长频繁互动等方式主动“讨好”学生和家長。这种“讨好”行为,也可能是导致校外培训机构教师与学生有着更友好关系的原因之一。大多数“讨好”行为符合教

师的教育性,但也有一些行为则可能违背教育规律,比如,在美术课上,某些机构负责人希望孩子在每堂课上都要让家长看到进步,这就违背了艺术教育中循序渐进的规律。还有一些老师认为,“讨好”行为降低了自己的“身价”,与我国“师道尊严”的传统相悖。总之,教育性和商业性的矛盾有时候会使教师陷入角色两难问题,教师时常需要在商业性与教育性之间周旋。A7说:“我有时候怀疑自己到底是老师还是推销员?”

四、增强校外培训机构教师职业发展动力的建议

加强校外培训机构教师职业发展动力,不仅需要培训机构从改善内部环境层面来提升教师职业认同,更需要国家从政策制度优化层面来进一步保障教师的职业发展。政府是教育培训市场竞争规则的制定者和竞争秩序的维护者^[23],政府有责任和义务推动教育培训行业发展。国家要改变过去校外培训无系统、无组织的随机发展状态,加强系统规划和协调推进,使校外培训更好地从“影子”走向阳光,赋予该行业更大的合法性。^[24]

(一)校外培训机构应强化教师发展作为机构健康、可持续发展的基础性地位

首先,要提升教师薪酬福利,建立有效的激励和分配机制。在“校外培训机构教师职业发展动力影响因素模型”中,薪酬福利占据了重要位置。在制定激励和评价标准时,要考虑校外培训行业所具有的教育和商业双重属性,既要注重学生短期的学习效果,更要注重学生学习兴趣的培养、学习方法的改进等因素。刘涛等人(2009)认为,“资本剩余索取权”驱动知识型员工不断提高公司业绩,最终达到双赢的局面。^[25]鉴于校外培训机构教师是知识型员工,机构也可实施股权激励,吸引和留住核心人力资本,创造利益共同体,激励教师业绩提升,减少短期行为,促进机构长期稳定发展。其次,要提高教师的社会保障。机构教师和学校教师的在职收入大体相当,但是两类教师的社会保障水平差距悬殊。培训机构可以引入企业年金制度,建构“社会基本养老保险+企业年金+个人储蓄性养老保险”的养老保障体系。目前国家非常重视推行企业年金制度,将其作为社会养老保险的第二支柱,但我国实施企业年金制度的校外培训机构也很少。校外培训机构若要解决教师退休后的后顾之忧,必须由单一的基本养老保险向“基本养老保险+企业年金+个人储蓄型养老保险”的三支柱养老保障体系转型。最后,要实行人性化管理。校外培训机构过于紧凑的工作时间,会造成校外培训机构教师的身心劳累。一些学者研究发现,在教师管理中缺乏对教师生命的完整

理解,教师仅被看作是抽象意义上的客体——工作体,其独特性和多样性被抹杀,对其管理过程也高度程式化,这种情况在校外培训机构中更加普遍。^[26]因此,需要实行人性化管理,创造宜人的工作环境,保证教师良好的人际关系。

(二) 构建校外培训机构治理长效机制,持续开展综合治理

根据“校外培训机构教师职业发展动力模型”可知,要正向促进教师职业发展动力需要国家正向介入。综合治理有利于校外培训行业的健康、可持续发展,进而有利于形成教师良好发展预期、坚定发展信心、提高发展动力。首先,明确监管内容,重点加强资金监管,有效防治校外培训机构卷款“跑路”等现象。校外培训机构卷款“跑路”等现象既影响消费者权益,易引发社会群体事件,又深刻影响教师权益,需重点防范。如福建省提出建立校外培训机构风险基金制度,以应对特殊情况下教师工资补发等问题。也有部分省市尝试实行设立专门账户、委托银行进行监管、最低余额和大额资金提取预警通报等举措,以监管培训机构办学资金状况,最大限度降低教育消费风险,切实维护家长及学生、机构教师的权益,防范培训机构“跑了和尚又跑庙”的情况。其次,创新监管形式,探索信用监管,加强对校外培训机构的检查和评估,完善校外培训机构治理的黑、白名单制度,推进全国联网查询监管,引导校外培训机构坚持依法、规范、诚信办学,树立校外培训机构的优秀典型,发挥示范引领作用。如2020年宁波市通过媒体公布优秀民办教育培训机构榜单,引导学生和家长理性选择。^[27]宁波的实践可以供其他地区参考借鉴。最后,实施多元治理、多方协调。可以借鉴日本校外培训行业通过行业协会推动行业自律的实践^[28],充分发挥我国各级民办教育协会的作用,在政府、社会公众、培训教师和培训机构之间建立起有效沟通的桥梁和纽带,发挥行业在机构评估、机构监管等方面的作用。

(三) 完善对校外培训行业的扶持措施,优化校外培训行业发展环境

在继续加强对校外培训行业监管的同时,要逐步加强对校外培训行业的扶持,提高该行业的合法性,不断彰显该行业的教育属性,稳定该行业和教师的信心。2020年4月发布的《疫情下的中小微经济恢复状况——基于百万量级中小微企业经营数据的分析》的研究报告显示,2020年受疫情影响最大的两个行业是教育业、住宿和餐饮业。^[29]疫情暴发以来,培训机构倒闭、裁员、减薪的情况不胜枚举。面对这种特殊情况,校外培训机构教师的合理权利难以得到保障。很多校外培训机构教师面临的选择只有被辞退、被降薪、开拓副业以及离职跳槽或转行,别无他法。也有一些地区开始探索保障校外培训机构教师权利的途径,海南省发布疫情期间支持中小企业共渡难关的措施,支持教育培训机构采取调整薪酬、轮岗轮休、缩短工时、待岗

等方式稳定工作岗位。北京市也出台减免培训机构的房租、允许延期纳税等措施。这些政策的出台明显改善了这些地方校外培训行业的发展环境和教师的工作积极性。这些举措不应该只是疫情期间暂时给校外培训行业的一颗“定心丸”,而应该建立长期性的、常态化的扶持措施。也可探索构建民办校外培训机构合格评估与财政奖励挂钩机制,如对校外培训机构的优秀典型或做出社会贡献的校外培训机构予以奖励,发挥“头羊”作用。

(四) 完善校外培训行业教师的职业准入标准和职业评价标准,引导教师健康发展

首先,要完善校外培训教师的职业准入标准。2018年,国务院关于校外培训治理的文件出台后,许多地区也出台了相应的治理文件,均强调提高校外培训机构的教师准入门槛。目前将是否拥有教师资格证作为校外培训机构资格准入的重要门槛,但是国家教师资格证考查标准并不适合所有培训机构的教师,艺术特长类培训师资的准入标准尚不明确,今后要研制艺术特长类的师资准入标准。教师的思想政治素质和师德师风水平直接决定学生培养质量,事关国家和民族未来。校外培训教师准入要特别强调师德师风标准,坚持把师德师风作为第一标准。其次,要完善校外培训教师的职业评价标准。目前对校外培训教师的职业评价只限于机构层面,如部分机构开展的“金牌讲师”“银牌讲师”的评选,没有国家统一的评价和职业分级标准。可以借鉴日本“学习塾”认证“学习塾讲师的实践”和我国台湾地区“补习教育教师资格认证”实践,支持行业协会开展校外培训机构教师专业水平认证。^[30]最后,要加大对教师的培训。费斯勒和克里斯坦(Fessler and Christensen, 2005)将教师职业生涯发展分为职初期、能力建构期、热情与成长期、职业挫折期、职业稳定期、职业消退期和职业离岗期,并大致勾画出相应的时间轮廓。^[31]机构可以根据各时期教师的特点与需求,建构一个职业生涯周期模型,以此为教师职业发展环境设置、激励措施和支持系统的建立提供依据。通过教师培训和交流研讨,努力培养一批师德师风优良、教学水平较高、教研能力较强的高水平教师队伍。有条件地区的教育行政部门可将校外培训机构的教师培训纳入当地师资培训计划,在教育政策、师德师风、教学能力、教学研究等方面提高校外培训教师的素养。

参考文献:

- [1] 中国教育学会.中国辅导教育行业及辅导机构教师现状调查报告[R].北京:中国教育学会,2016.
- [2] 麦可思研究院.2020年中国大学生就业报告[M].北京:社会科学文献出版社,2020.

- [3] 梁亦华.从教师角度看影子教育对师生之影响[J].中国人民大学教育学区, 2014(04): 89-99.
- [4] 景安磊,周海涛.民办学校教师队伍建设改革的法规保障[J].教育与经济, 2018, 143(03): 22-25+39.
- [5] 刘熙,李曼.中小学培训教育行业教师专业水平认证制度研究[J].教育评论, 2017(11): 117-122.
- [6] 刘欢.校外培训机构教师职业发展促进研究[D].湘潭: 湖南科技大学, 2017.
- [7] 高牟.日本民办教育培训行业自律模式探析——以全国学习塾协会为例[J].比较教育研究, 2018(08): 14-22.
- [8] 杨帆,陈向明.中国教育质性研究合法性初建的回顾与反思[J].教育研究, 2019, 40(04): 144-153.
- [9] Punch K F, Oancea A E. Introduction to Research Methods in Education[J]. Technology & Health Care Official Journal of the European Society for Engineering & Medicine, 2016, 13(04): 331.
- [10] 马克·贝磊,刘钧燕.课外补习研究: 问题与方法[J].北京大学教育评论, 2015(03): 2-16.
- [11] Glaser B G, Strauss A L. The Discovery of Grounded Theory: Strategies for Qualitative Research[J]. Social Forces, 1967, 46(04): 377-380.
- [12] [16] Strauss A L, Corbin J M. Basics of Qualitative Research: Techniques and Procedures for Developing Grounded Theory[J]. Thousand Oaks Ca Sage Tashakkori A & Teddlie C, 2014, 36(100): 129.
- [13] Strauss A L, Corbin J M. Grounded Theory in Practice[J]. Contemporary Sociology, 1997, 28(04): 296.
- [14] 傅安国,张再生,郑剑虹,等.脱贫内生动力机制的质性探究[J].心理学报, 2020(01): 66-80.
- [15] 刘电芝,卢凤,许定远.扎根理论的多元化路径分析——以青年夫妻冲突应对方式的质性研究为例[J].苏州大学学报(教育科学版), 2019, 7(01): 23-34.
- [17] 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(01): 2-15.
- [18] 吴毅,吴刚,马颂歌.扎根理论的起源、流派与应用方法述评——基于工作场所学习的案例分析[J].远程教育杂志, 2016, 35(03): 32-41.
- [19] 猎聘研究院. 2019 教育培训行业教师从业者大数据报告[R].北京: 猎聘研究院, 2019: 6.
- [20] Zhang W.. Regulating Supplementary Education in East Asia: Lessons from Shifting Paradigms[C]. The 63rd Annual Conference of the Comparative & International Education Society (CIES) . San Francisco, USA, 2019.
- [21] Feng S.. Private Tutors' Perceptions of Mixed Identities and Negotiated Roles: A Sociocultural Investigation in Zhengzhou Tutorial Centres, China[D]. Hong Kong: the University of Hong Kong, 2019.
- [22] Brehm W., SILOVA I. Hidden Privatization of Public Education in Cambodia: Equity Implications of Private Tutoring[J]. Journal for Educational Research Online, 2014, 6(01): 94-116.
- [23] 李艳艳.移民劳动力培训管理研究[D].南京: 河海大学, 2009.
- [24] Zhang W., Bray M. Comparative Research on Shadow Education Achievements, Challenges, and the Agenda Ahead[J]. European Journal of Education, 2020(01): 322-341.
- [25] 刘涛,赵蕾,王琳.管理学原理[M].北京: 清华大学出版社, 2009: 173.
- [26] 莫华善,张传月.消解教师职业倦怠的生态策略[J].教育导刊, 2008(09): 46-48.
- [27] 余晶晶.宁波 101 家民办培训机构上榜诚信办学星级单位[N].现代金报, 2020-03-27(A02).
- [28] 姚琳,马映雪.日本校外培训机构学习塾治理探析[J].比较教育研究, 2020(01): 53-60.
- [29] 清华五道口金融科技研究院.疫情下的中小微经济恢复状况——基于百万量级中小微企业经

营数据的分析[R].北京:清华五道口金融科技研究院,2020.

[30] 李曼,刘熙.民办教育培训机构的治理困境与政策应对[J].中国教育学刊,2018(07):26-31.

[31] Ralph Fessler, Judith C. Christensen. 教师职业生涯周期:教师专业发展指导[M].董丽敏,高耀明,译.北京:中国轻工业出版社,2005:43.

A Qualitative Study of the Influencing Factors on the Career Development Motivation among Out-of-School Training Teachers: An Exploratory Analysis based on Grounded Theory

WANG Yitao YAN Chunshun LI Man

Abstract: Based on grounded theory, this study conducted semi-structured interviews with 20 teachers from out-of-school training institutions. It was found that the factors influencing the career development motivation among teachers in out-of-school training institutions included the nature of work, salary and welfare, working time, career development and government support, all of which can promote their career development motivation and help them develop a professional identity. The out-of-school training institutes should strengthen the importance of teachers' development to the healthy and sustainable development of institutes. The government should create positive policy and social environments for the development of out-of-school training teachers, build a long-term governance mechanism for out-of-school training institutes, and improve the entry criteria and professional evaluation standards for teachers in the out-of-school training industry.

Key words: Out-of-school Training Institutes; Teachers; Career Development; Grounded Theory