

“双减”政策背景下K12教培从业人员的职业流动：现状、困境与启示

周 博

上海工程技术大学管理学院，上海

收稿日期：2023年8月17日；录用日期：2023年10月5日；发布日期：2023年10月12日

摘 要

“双减”出台之后，国内的校外培训机构由于巨大的政策变动遭受了前所未有的行业寒冬，尤其是K12领域，几乎被全面喊停。在巨大的行业变动之下，原来从事K12教培行业的人员只能在其中夹缝生存，要不面临转型，要不跳出这个行业。目前这一部分群体人员众多，且多为受过良好教育的中青年，是社会极其宝贵的人才资源，刻画他们的职业流动现状具有充足的研究意义。本研究通过问卷调查和实地调查两种方法，研究K12教培从业人员的职业流动现状、存在的困境等方面，通过多维度来测量在此政策形势下教培人员的职业流动现状，以期提供相应对策建议。

关键词

“双减”政策，职业流动，现状，困境，K12教培从业人员

Occupational Mobility of K12 Education and Training Practitioners in the Context of “Double Reduction” Policy: Current Situation, Dilemma and Enlightenment

Bo Zhou

School of Management, Shanghai University of Engineering Science, Shanghai

Received: Aug. 17th, 2023; accepted: Oct. 5th, 2023; published: Oct. 12th, 2023

Abstract

After the introduction of “double reduction”, domestic off-campus training institutions suffered an

unprecedented industry winter due to huge policy changes, especially in the K12 field, which was almost completely stopped. Under the huge changes in the industry, the original personnel engaged in the K12 education and training industry can only survive in the cracks, or face transformation, or jump out of the industry. At present, this part of the group has a large number of people, and most of them are well-educated young and middle-aged, which is an extremely valuable talent resource in the society. It is of sufficient research significance to describe the current situation of their occupational mobility. Through two methods of questionnaire survey and field investigation, this study studied the current status quo and existing difficulties of vocational mobility of K12 education and training practitioners, and measured the current situation of vocational mobility of education and training personnel in this policy situation through multiple dimensions, with a view to providing corresponding countermeasures and suggestions.

Keywords

“Double Reduction” Policy, Occupational Mobility, Current Situation, Dilemma, K12 Education and Training Practitioners

Copyright © 2023 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

2021年7月24日,中共中央办公厅、国务院办公厅印发《关于进一步减轻义务教育阶段学生作业负担和校外培训负担的意见》,“双减”政策明确要求“坚持从严治理,全面规范校外培训行为”,对校外培训机构的整治力度之大前所未有的。在这严厉的整改之下,原处于教培机构中的人员即将面临失业的局面。这部分群体受过良好教育,集中为中青年,是社会上极其宝贵的人才资源,关注他们的职业流动现状,有助于稳定这一群体并充分发挥其能效,具有充足的社会研究意义。

职业流动的研究开端可追溯到1995年,中山大学社会学系的李若建教授对中国职业流动的总样貌做了相应研究。他通过对1982~1990年间中国人口职业变化的分析,描述出当时中国职业流动的大致轮廓[1],可谓是中国系统性研究职业流动的开端。早期,国内外学者认为社会结构变革[2]和经济体制[3]对职业流动起到重要作用,但随着中国社会逐渐度过转型期,社会结构的不断稳定,人们的就业方式从国家统包统分到自主择业,职业流动有了新的含义与起因。

有学者定义职业流动为劳动者在职业生命周期中通过各种职业活动达到自身职业声望和社会地位变动的过程[4]。亦有学者认为职业流动是指个人在获得初职之后在社会不同类别、不同层次职业间的流动,即其变换劳动角色、获得新职业地位的过程与结果[5]。郭怡等人在参考坎贝尔·R·麦克南提出职业流动四类划分,总结职业流动为劳动者在职业上的变动,且伴随着这种变动,劳动者工作内容、工作性质、工作地点、社会地位及经济收入等方面发生变化[6]。从已有文献来看,学术界对于职业流动的界定尚未统一,但第三点考虑较为全面,本文主要参考其对职业流动的定义,并根据自身理解进行修改,最终形成本文对于职业流动的定义:劳动者在职业上的变动过程及结果,且伴随这种变动,劳动者工作内容、工作性质、工作地点、求职渠道及经济收入等方面发生变化。

目前职业流动的热点在于农民工的职业流动[7][8][9]、代际间的职业流动[10][11][12]、女性视角的职业流动[13][14][15],很少有学者将职业流动与“双减”政策联系起来,不过这本身也与“双减”政策出台不久有关。“双减”政策给学校、家庭、社会等多层面多方面的冲击,目前已引起民众的高度关注。

尤其是从事校外学科类培训的人员，“双减”带给整个行业巨大寒潮，此类群体绝大部分将面临变更职业的局面。目前虽有学者在政策落地[16]、学生学业减负[17]、教育安全体系[18]等方面展开此现象的研究，但整体内容上学术性较差，只是对于这一现象的简单议论，缺少经验性的研究结果。况且，中国现存校外教培从业人员规模已与校内教师人员规模相当，且多数经受过高等教育，是一笔极为宝贵的社会人力资本[19]。研究该类群体在“双减”政策下所受影响与职业流动现状，具有充足的研究意义。

正如 Deng and Treiman [20]所指出的，“在现代社会中，教育是社会流动的动力机制。在我们能获得数据而加以分析的所有工业化或正在工业化的国家中，对‘谁走在最前面’这一问题的最好回答，就是‘那些获得了教育的人’”。教培从业人员本身就经历过充足的教育，本文针对这一群体职业流动的现状、困境进行多维度的调查分析，以期提出相应的建议与启示。

2. 研究方法 with 数据收集

2.1. 深度访谈与问卷的形成

研究中选取了数个原处于 K12 教培行业的从业人员，与其进行深入访谈，梳理得到有效访谈记录。同时基于文献回顾和深度访谈，设立问卷最初的测量问项。然后组建了焦点小组(focus group)，小组成员为中国某高校公共管理方向研究生及本科生。焦点小组就问卷问项进行考核，总共进行了两轮讨论，最后整理出含有 30 个问项的问卷。

2.2. 数据收集

2021 年 10 月，作者将问卷上传至在线调查问卷网站“见数”进行问卷发放。调研过程共发放问卷 106 份，回收有效问卷 99 份。调查范围包括上海、山西、广东、山东、吉林、福建、甘肃、陕西、河南、重庆、河北、黑龙江、浙江、广西、湖南和贵州 16 个省/直辖市，东西南北四个区域都有涉及，总体来看样本分布较为均匀。

3. 数据分析

3.1. 描述性统计

本次调查中，受调查群体的性别比例较为均衡，男性调查者 46 个，占 46.9%；女性调查者 53 个，占 53.1%。年龄上，受调查群体全部集中在 1980~2000 年之间，其中 1990~2000 年之间出生的调查对象占 80.8%；1980~1990 年之间出生的调查对象占 19.2% (具体见表 1)。1990 年出生的人数最高，占总体的 22.1%，这一点与如今教培行业骨干多为中青年力量相符。在教育水平方面，调查对象含有本科及以上学历的超过六成，拥有本科学历的人最多，占总数的 61.5%，整体受教程度较高。综合观察这一群体的人口统计特征，发现从事教培行业一职的确实多为有良好教育背景的中青年群体，与之前文献梳理结果相一致。由于这些特征，该群体在择业上有自己更多的思考和选择空间，也更容易受到工作流动的影响。

Table 1. Statistical table of descriptive analysis of survey data

表 1. 调查数据描述性分析统计表

性别	男 46.9	女 53.1
年龄	平均年龄(周岁) 29.9	中位年龄(周岁) 31
从事教培行业 年限	平均年限(年) 3.7	中位年限(年) 3

Continued

受教育程度	本科以下 32.3	本科 61.5	本科以上 6.3			
收入(元)	6000 以下 6.3	6000~7999 27.1	8000~9999 54.2	10000~14999 10.4	15000 以上 2.1	
行业	农、林、牧、渔业 1.0	制造业 9.4	建筑业 18.8	批发和零售业 11.5	交通运输、仓储和邮政业 13.5	
	住宿、餐饮和旅游业 4.2	互联网信息技术 7.3	租赁和商务服务业 4.2	金融、保险 4.2	房地产业 2.1	
	科学研究、技术服务、教育 12.5	卫生和社会工作 1.0	文化、体育和娱乐业 7.3	公共管理、社会保障和社会组织 3.1	其他 0	
	一线城市 35.4	新一线城市 30.2	二线城市 27.1	三线城市 5.2	四线城市 2.1	五线城市 0

在求职过程中，绝大多数调查对象表示遇到了问题或困难。其中，54.6%的调查对象表示自己的技能与申请定的岗位不匹配；45.5%的调查对象表示受到信息不对称的影响，同时缺少良好的求职平台；43.4%的调查对象表示工作机会稀缺且竞争激烈或目前没有求职计划；另外，有25.3%和21.2%的调查对象表示求职搜索信息结果不符合预期以及经济压力。剩下7.0%的调查对象表示在求职过程中并没有遇到问题或困难。对于求职途径来言，调查对象选择就业指导中心推荐的占47.5%，占比最高；其次，通过第三方公众号、第三方招聘网站、纸质媒体、企业官方网站或公众号求职的分别占40.4%、38.4%、34.3%、31.3%，见表2。

Table 2. Statistical table of channels for obtaining new jobs during job-hopping
表 2. 跳槽期间获取新工作的渠道情况统计表

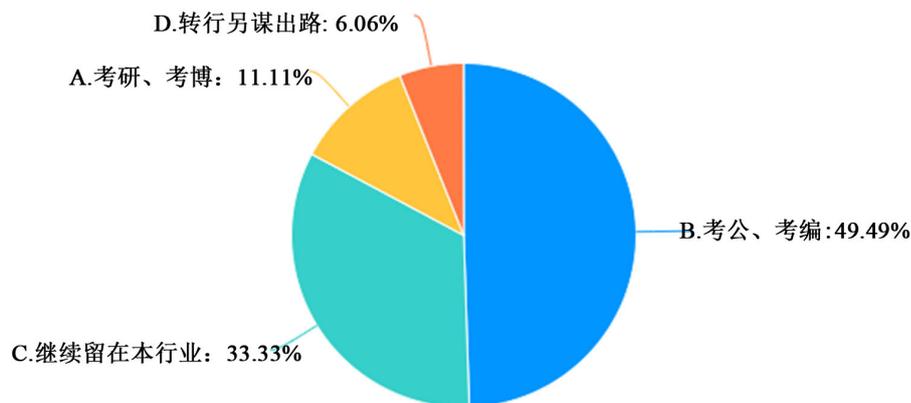
获取新工作的渠道	比例
就业指导中心	47.5%
第三方公众号	40.4%
第三方招聘网站	38.4%
纸质媒体	34.3%
企业官方网站或公众号	31.3%
中介公司	29.3%
企业现场招聘	20.2%
猎头公司	16.2%
微信群/QQ 群	8.1%
内推	3.0%

在谈及为何选择这份工作时，如表3所示，被调查对象最主要的三个原因包括“自身工作技能合适工作要求”、“薪资客观”、“就业环境好、有一定的福利保障”，三者占比均达到了总样本量的40%以上。而很少的人在选择当前工作时考虑“身体条件适应”或“因为自身技能无法达到其他工作的高要求，出于无奈”。在了解被调查对象对于目前工作的满意度上，近八成的调研对象选择了三分以上的分值，其中选择四分的占比更是达到了41.4%，占据总样本量的四成以上，还有24.2%的被调研者给出了一分和两分的分值，这表明，多数调研对象对于目前工作秉持着较高满意态度，但仍有将近四分之一的人对于目前的工作的满意度不高。

Table 3. Statistical analysis table of work reasons**表 3.** 工作原因统计分析表

选择这份工作的原因	比例
自身工作技能适合工作要求	45.5%
薪资可观	43.4%
就业环境好、有一定的福利保障	40.4%
个人爱好与工作相匹配	36.4%
工作量相对较少、工作轻松	27.3%
专业对口	24.2%
身体条件适应	11.1%
技能无法达到其他工作的高要求，出于无奈	4.0%

“双减”之后原企业与当地政策的态度与措施是本调查重点关注的对象，根据调查数据显示，91.9%和88.9%的被调查对象在工作变动时，当地政府有出台相应措施，获得了原企业的支持。这一态势表明“双减”之下，原教培行业员工转行之途还是比较幸运的。特别在详细分析之下，近七成的人获得了企业的赔偿金支持，另有21.6%的人获得了企业的转岗、转业培训支持，9.1%的人获得了物质补偿支持。不难发现，“双减”政策下原企业对于调研对象的支持多数是以赔偿金的形式，并没有企业以“画饼”的形式进行支持。同样，政府在给予帮助时，岗位推荐类措施最多，其次是就业保障类措施，再者是专职培训类措施，最后是宣传引导类措施，分别占比45.1%、31.9%、13.1%、9.9%。虽然被给予众多帮助，但这次转职过程中，超八成以上的人还是受到极大的压力，其中压力来源最大的是“人际关系不和”、其次是“薪水下降”，“工作环境”问题也带来很大的矛盾。相比之下，“生活质量下降”与“不能胜任工作”倒是少数人选择的压力来源，皆只占4.9%。对于未来的选择，如图1所示，被调查人群中有将近一半选择考公、考编，三分之一的人选择继续留在本行业，还有小部分人群选择考研、考博和转行另谋出路。最多的人选择考公、考编，这也与目前人们对于稳定、有保障的工作倾向热潮相符。

**Figure 1.** Distribution of future plans**图 1.** 未来打算分布图

3.2. 交叉分析

将研究群体对目前工作满意度与对未来打算进行交叉分析发现，满意度2~4之间，随着满意度的提升，留在本行业的意愿逐渐加强，由最初始的27.3%上涨至43.9%，具体可见图2。这说明工作满意程度与对本行业的工作忠诚度在一定程度上呈正向相关。工作满意程度最高的人群，未来打算考公、考编的最多，可能到了工作的瓶颈期需要寻求新的突破。

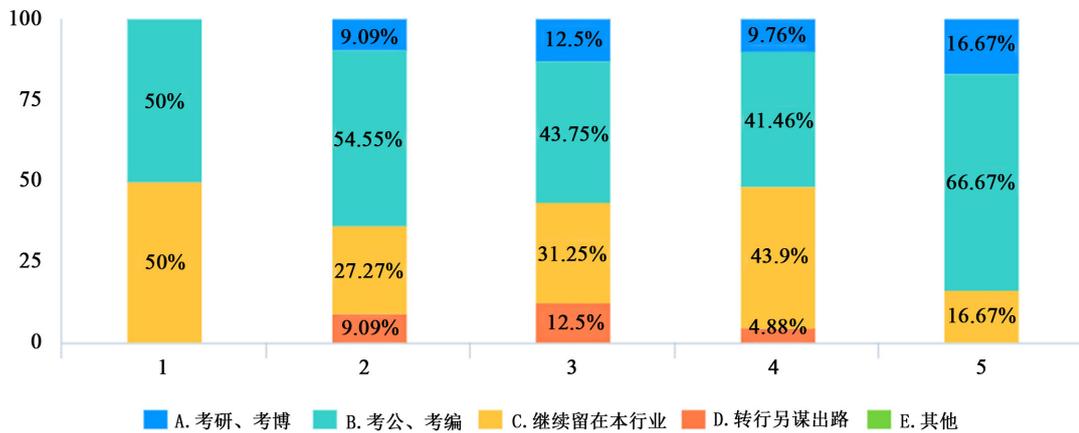


Figure 2. Cross analysis of job satisfaction and future plans
图 2. 工作满意度与未来打算的交叉分析图

在被调查群体跳槽期间，当地政府与原先公司的态度与做法至关重要。如图 3 所示，凡是跳槽期间遭遇困难的，原公司给予支持的比例都超过了 90%，而没有任何问题的，只占 71.4%。如果执意跳槽的人，可能并不在乎原公司是否给予认可帮助。同样的，职业流动过程中遭遇许多问题的人员，可能会需求政府的帮助，关注到当地政府出台的相应政策，这些人群都占据极高的比例。而转变工作过程中并未出现任何问题的，受到政府政策的帮助占比就小于其余人员，低于 90%。

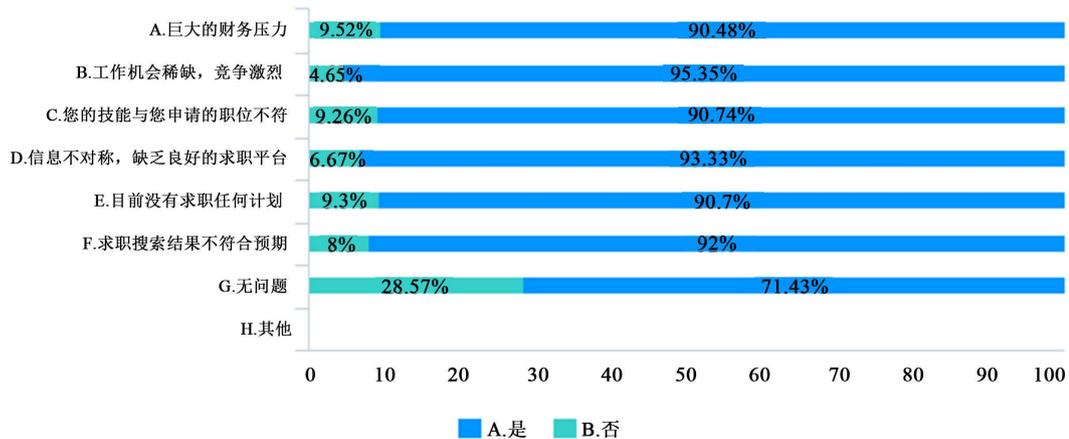


Figure 3. Cross-analysis chart between the difficulties encountered during job-hopping and whether the original company gave support
图 3. 跳槽期间所遇困难与原公司是否给予支持的交叉分析图

3.3. 相关性分析

承接上述，根据受访对象填写的工作类型，在 SPSS25 与年龄、文化程度和求职过程困难程度进行相关性分析，得出以下结论：

表 4 的结果显示，工作类型与年龄、文化程度、求职过程中困难程度三个变量中只和求职过程所遇困难程度有关联，说明在这求职过程中，人们在选择不同的职业所遭受到的困难程度也不一样。

此次调查人群在更换工作前都在教培机构中任职，工作行业、内容一致，而跳槽后选择的工作十分多样。根据调查问题中的工作行业与工作类型，采用专家打分法将人们跨越工作的尺度进行打分，并将

这一指标定位工作跨度。同样采用 SPSS25 进行相关分析, 结果如下:

Table 4. The correlation between the degree of job change and salary status, job type, and the degree of difficulty encountered in job hunting

表 4. 工作变化程度与工资状况、工作类型、求职遭遇困难程度的相关分析表

		工作跨度	目前平均月工资状况
工作跨度	皮尔逊相关性	1	0.117
	Sig. (双尾)		0.258
	个案数	96	96
目前平均月工资状况	皮尔逊相关性	0.117	1
	Sig. (双尾)	0.258	
	个案数	96	96
		工作跨度	工作类型
斯皮尔曼Rho	相关系数	1.000	0.328**
	Sig. (双尾)	.	0.001
	N	96	96
	相关系数	0.328**	1.000
	Sig. (双尾)	0.001	.
	N	96	96
		工作跨度	求职过程中的困难程度
工作跨度	皮尔逊相关性	1	-0.007
	Sig. (双尾)		0.946
	个案数	96	96
求职过程中的困难程度	皮尔逊相关性	-0.007	1
	Sig. (双尾)	0.946	
	个案数	96	96

** . 在 0.01 级别(双尾), 相关性显著。

上述三个变量中, 与工作跨度有显著相关性的只有工作类型, 其余两个并没有通过显著性检验。根据结果可知, 人们工作的跨度与选择的工作类型有明显的正向关系。

职业地位是判断一个人所从事的职业在社会上的作用与能量大小, 同样借助问卷中的问题对跳槽人群的职业地位进行评判。此次想要研究这部分跳槽人群的职业地位和文化程度、从事教培行业工作年限、工资状况哪个变量有关, 借助 SPSS25 进行相关分析:

Table 5. Correlation analysis of occupational status and educational level, years of working in the education and training industry, and salary status

表 5. 职业地位与文化程度、从事教培行业工作年限、工资状况的相关分析表

		职业地位	文化程度
职业地位	皮尔逊相关性	1	0.043
	Sig. (双尾)		0.678
	个案数	96	96
文化程度	皮尔逊相关性	0.043	1
	Sig. (双尾)	0.678	
	个案数	96	96

Continued

		职业地位	教培行业工作年限
斯皮尔曼 Rho	职业地位	相关系数	1.000
		Sig. (双尾)	.0232*
		N	96
	教培行业工作年限	相关系数	0.232*
		Sig. (双尾)	.023
		N	96
		职业地位	目前平均月工资
职业地位	皮尔逊相关性	1	0.061
		Sig. (双尾)	.554
		个案数	96
目前平均月工资	皮尔逊相关性	0.061	1
		Sig. (双尾)	.554
		个案数	96

*. 在 0.05 级别(双尾), 相关性显著。

如表 5 所示, 被调查对象的职业地位与自身的文化程度和目前月工资水平并没有显著的关联性, 说明在这一群体中并不太以出身和薪酬论英雄。而在教培行业工作的年限却与现在的职业地位有了显著的相关性, 说明在教培行业中教学的经验才是真正重要的东西。

总结而言, 本研究利用调查问卷和访谈法研究 K12 教培从业人员目前的职业流动现状、存在的困境等方面, 以求反应当前教培人员职业流动的现状, 这是本文的创新点。但是本研究在挖掘本次调研数据方面还是过于表面, 只是对相关数据进行简单分析, 期待以后的研究进一步加深。

4. 总结

4.1. 人群主要集中于发达城市, 薪资待遇加强

在调查中, 人员在城市的选择上更倾向于一、二线城市, 这里有着更好的工作机会, 超过一半的人群还是选择继续在原有城市工作。工作选择上, 被调查群体去往了各行各业, 只有 12.5% 的人群留在了与原行业较为相关的科学研究、技术服务、教育上。薪资方面, 一半以上的人表示自己的月工资上涨, 倒是让人欣喜的消息。可以适当引导人才往中等城市发展, 依托好城市群关系, 既让人们感受到一线城市的便利, 又可发展周边城市。

4.2. 当地政府与原公司政策衔接度高, 但还需深度挖掘

“双减”之下, 许多员工都从教培机构中跳出, 可以说“双减”对于这部分群体产生十分负面的效应。但从教培机构中跳出的人群超九成表示受到来自原公司和当地政府的帮助, 说明当地政府与原公司对于政策的工作衔接还是比较顺利, 政策相应的配套措施十分到位。这在一定程度上削弱了“双减”政策对该群体的影响。但是, 访谈中也提到, 在职业流动过程中还是存有部分人员未接受来自政府的帮助。政府作为社会的主体角色, 要承担起与权力相同的责任, 需要主动、深入地挖掘工作变动人员的深层次困境, 做到多方面多层次保障。

4.3. “压力”与“佛系”并存

根据被调查对象的回答, 八成以上的人曾感受到转职给其带来的压力, 并且压力分散自各个方面。

不过从其余问题和对个案的访谈中感受到,也有那么一部分人并未感觉到“双减”给其带来的影响,很快就调整好自我状态进入新的生活。由于调查群体间多数为中青年人员,深受互联网现有“佛系”风气,顶着巨大的压力也使得他们想躺平,放弃内卷。

参考文献

- [1] 李若建. 当代中国职业流动研究[J]. 人口研究, 1995(2): 18-23.
- [2] 任远. 社会变革、机会结构变动和职业流动[J]. 社会科学, 1997(1): 56-59.
- [3] 边燕杰, 张文宏. 经济体制、社会网络与职业流动[J]. 中国社会科学, 2001(2): 77-89.
- [4] 朱志胜, 纪韶. 职业流动多元化研究的理论架构与实证分析[J]. 中国人力资源开发, 2013(21): 85-90.
- [5] 钟云华, 邓杨学, 李学勇. 大学毕业生职业流动现状及其促进对策[J]. 高教探索, 2015(1): 112-119.
- [6] 郭怡, 刘钊, 朱秋锦. 传统性、现代性家庭价值观对职业流动影响的实证研究——基于 CGSS2015 数据[J]. 湖北社会科学, 2020(4): 35-43.
- [7] 吕晓兰, 姚先国. 农民工职业流动类型与收入效应的性别差异分析[J]. 经济学家, 2013, 12(6): 57-68.
- [8] 卓玛草, 孔祥利. 农民工留城意愿再研究——基于代际差异和职业流动的比较分析[J]. 人口学刊, 2016, 38(3): 96-105.
- [9] 明娟. 工作转换对农民工职业流动的影响效应[J]. 人口与经济, 2016(4): 113-120.
- [10] 周兴, 张鹏. 代际间的职业流动与收入流动——来自中国城乡家庭的经验研究[J]. 经济学(季刊), 2015, 14(1): 351-372.
- [11] 解雨巷, 解翌. 教育流动、职业流动与阶层代际传递[J]. 中国人口科学, 2019(2): 40-52.
- [12] 吴晓刚. 中国的户籍制度与代际职业流动[J]. 社会学研究, 2007, 22(6): 38-65.
- [13] 林李月, 朱宇. 女性流动人口职业流动及其影响因素的代际差异与共性——以福建省为例[J]. 南方人口, 2015, 30(3): 24-34.
- [14] 纪珽, 梁琳. 代际职业流动及其影响因素的性别差异[J]. 南开经济研究, 2020(2): 25-48.
- [15] 李旻, 王秋兵. 已婚女性农民工的职业流动与收入效应——基于辽宁省的实证分析[J]. 华中农业大学学报(社会科学版), 2017(5): 79-86.
- [16] 周洪宇, 齐彦磊. “双减”政策落地: 焦点、难点与建议[J]. 新疆师范大学学报(哲学社会科学版), 2022, 43(1): 122-131.
- [17] 龙宝新. 中小学学业负担的增生机理与根治之道——兼论“双减”政策的限度与增能[J]. 南京社会科学, 2021(10): 146-155.
- [18] 袁磊, 雷敏, 张淑鑫, 等. 把脉“双减”政策构建在线教育信息安全体系[J]. 现代远程教育研究, 2021, 33(5): 3-13.
- [19] 刘志杰. 别忘关注“双减”下的教培人员[N]. 四川日报, 2021-08-30(011).
- [20] Deng, Z. and Treiman, D.J. (1997) The Impact of the Cultural Revolution on Trends in Educational Attainment in the People's Republic of China. *American Journal of Sociology*, **103**, 391-428. <https://doi.org/10.1086/231212>