

普通院校师范毕业生 从事教育工作特征及变化分析

——基于陕西省普通院校师范毕业生就业创业跟踪调查

李运福

(西安交通大学 中国西部高等教育评估中心, 陕西 西安 710049)

摘要:优化基础教育教师结构、提升教师质量不能不关注普通院校师范毕业生的发展走向。在就业去向多元化的背景下,了解普通院校师范毕业生就业特征及变化情况对推动师范教育改革有着重要的意义。以陕西省普通院校师范毕业生就业创业跟踪调查数据为基础,对2016届至2019届普通院校师范毕业生从事教育工作特征及变化进行分析发现:普通院校师范毕业生从事教育工作的比例呈上升趋势,师范教育目标达成度有待进一步提升;师范类升学比例趋于稳定;中小学幼儿园及教育局单位的就业比例逐年下降,基础教育产业就业比例逐年上升;薪酬福利待遇、职业发展机会是教育行业就业满意度的明显短板;教育行业就业规范性有待进一步提升等。面对这些特征与变化,提高普通院校师范毕业生从事教育工作质量的对策主要有:高校要重新审视师范教育价值观,创新师范生协同培养模式,加强师范生能力资本的全面开发,提升毕业生职业适应能力;相关行政部门应设定师范毕业生从事教育工作的常模值,发挥评估引导功能,提升普通院校师范毕业生人才培养目标达成度;深入推进卓越教师试点改革成效评估工作,发挥师范教育改革的示范引领作用;强化法律保障,规范教育行业用人机制。用人单位应提高教育行业薪酬福利待遇水平,帮助普通院校师范毕业生做好职业发展规划,提升其就业满意度。

关键词:普通院校师范毕业生;就业特征;变化趋势;师范教育改革

中图分类号:G655 **文献标识码:**A **文章编号:**2095-8129(2021)06-0028-11

基金项目:陕西省哲学社会科学重大理论与现实问题研究年度一般项目“陕西高校教师发展质量评估与改进建议”(2021ND0215),项目负责人:李运福。

作者简介:李运福,教育学博士,西安交通大学中国西部高等教育评估中心助理研究员。

师范教育是我国教师教育体系的重要组成部分。《普通高等学校师范类专业认证实施办法(暂行)》明确提出,“主要从事教育工作”是师范专业认证中考察师范毕业生就业质量的重要观测点^[1]。本研究以陕西省高校毕业生就业创业跟踪调查数据为基础,对陕西省2016届至2019届普通院校师范毕业生从事教育工作特征及变化情况进行了较为全面的分析,以期为更好地开展师范专业认证工作、有针对性地推动师范教育改革、提升师范毕业生就业质量提供参考。

一、大学生就业特征及分析框架

(一)大学生就业特征分析

大学毕业生是社会高素质劳动力的重要组成部分。大学毕业生就业状况关系着社会的稳定、繁荣和发展,是衡量高等教育人才培养质量的重要指标,可以有效地反映社会高素质人力资源配置情况。大学生就业特征的研究越来越受到国内学者的普遍关注,开展大学生就业特征及其影响因素研究是优化高校人才培养、提升就业质量的重要路径。

1. 大学毕业生就业区域流动研究

研究者敖山等人对大学生就业特征和流动特征在性别上的差异进行了分析,结果发现:性别因素会导致薪金差距;男性获得就业地户口的比例比女性高;男性毕业生比女性具有更强的流动性^[2]。研究者朱伟发现地理科学专业本科生的生源地和就业地呈“大分散、小集聚”且就业地分布较生源地分布分散等特点,来自不同地区的毕业生迁移距离具有标度分布的统计规律^[3]。研究者黄兢发现省域大学生就业结构特征主要表现为就业单位与行业分布以民营企业和制造业为主,就业地域集中于“中心城市”,主要选择省域内的主要城市^[4]。研究者蒋承等人基于2003年至2017年间开展的8次全国高校毕业生抽样调查的数据,对我国基层就业大学毕业生在来源分布、学历层次、工作单位、工作满意度、起薪状况以及教育匹配程度等6个方面的主要特征与变化趋势进行了归纳和分析,结果发现:选择基层就业的毕业生主要来自县城、乡镇和农村;乡镇发展持续吸引了大中城市的生源来基层就业;乡镇和农村生源的基层就业率出现拐点,毕业后返乡就业的比例逐年下降,就业选择呈分散化趋势;选择基层就业的比例与学历层次基本呈负相关关系;越是成绩相对靠后的学生,越倾向于选择基层就业;专业技术人员或技术辅助人员是毕业生基层就业的主要职业类型;毕业生对选择基层就业的满意程度逐步提高;选择基层就业的毕业生其学历层次较明显地反映了本科和专科毕业生选择基层就业的意愿最强烈等特点^[5]。研究者温光耀等人发现大学生主观性因素对就业地选择的影响大于客观性因素。客观层面上,大学生的人力资本情况、地方熟悉程度决定着其对就业城市的选择;主观层面上,大学生对意向城市的态度、感知行为的控制因素影响更大,且更重视城市的发展水平、工作预期收益,以及工作、住房、户口等限制性条件^[6]。

2. 大学毕业生就业心理研究

研究者吴发灿等人将大学生就业心态分为正常心态和不正常心态,其中不正常心态包括自卑求职者、自负求职者、从众求职者3种类

型,并发现大学生的性别、生源地、学历、专业、学校类别和家庭收入等人口统计学变量对大学生就业心态具有重要影响^[7]。研究者王广慧发现大学生工作搜寻自我效能可以预测工作搜寻时间及其对未来工作的思考方向,对工作搜寻结果的感知控制可以预测工作搜寻时间和工作搜寻频率,但是两者都不能预测大学生毕业时的就业状态^[8]。研究者赵朝霞等人发现专业和实习经历对大学生心理资本有显著影响,心理资本中的乐观维度对大学生就业成功率有显著影响^[9]。

3. 大学毕业生就业形式研究

研究者钟云华等人发现非正规就业大学生占全部就业学生的40.70%。非正规就业的大学生其特征表现为:主要为社会弱势群体子女;主要来源于农村与城镇家庭,父母亲学历较低,多为高中及以下,文化资本不足;家庭年收入较低,大多在5万以下,家庭经济资本占有少;人力资本拥有较少;一般来源于高职或一般本科高校;主要来源于人文社科类专业^[10]。

4. 大学毕业生就业质量影响因素研究

研究者王庆生等人发现:高就业竞争力大学毕业生与低就业竞争力大学毕业生在个人基本条件、就业能力、就业准备行为等方面存在显著差异;高就业竞争力大学生的个人基本条件可以概括为毕业于名牌或重点高校,大多担任过学生干部,获得更多奖项,获得四级及以上英语水平证书,学习成绩处于良好或一般水平,一般持有包括英语、计算机、专业资质等项证书;高就业竞争力大学生的就业能力既有系统的职业知识结构和职业能力结构,又有完整的职业人格;高就业竞争力大学生在求职前比低就业竞争力大学生做了更充分的就业准备^[11]。研究者胡永远等人将大学生分为“感觉寻求”“控制观”“A型行为类型”3种个性特征,并以“党员”“学生干部”等为变量来反映学生的“感觉寻求”个性,以“求过职的单位个数”“参加就业面试的次数”“参加就业培训的次数”等为变量来反映学生的“控制观”个性,以“时间贴现率”为变量来反映大学生的“A型行为类型”个性,结果发现:大学生个性特征对就业机会和初始工资都有显著正向影响,而被动

型个性特征对就业有显著负向效应^[12]。研究者于海波等人从人力资本可就业性、社会资本可就业性、心理资本可就业性 3 个方面对大学生可就业性特征进行了分析, 结果发现: 大学生可就业性是其个体、家庭和学校多种因素交互作用的结果, 会随着年级增加而提升, 会因性别和成长环境的不同而有所区别^[13]。研究者彭正霞等人发现大学生个体、家庭背景、学校教育、社会环境因素对大学毕业生就业质量不同维度的影响效应和影响路径存在差异^[14]。研究者邓蕾发现: 大学生就业的社会支持体系具有关系网络规模较大、人口学特征趋同性强、社会性特征异质性明显等特点; 社会网络成员所提供的帮助很大部分首先是精神性支持, 其次是信息性支持, 最后是工具性支持; 大学生就业时中间性关系占据了很大的比重, 而亲属关系所占的比例降低, 相识关系在大学生求职过程中并未表现出很大的作用^[15]。

通过对已有研究成果的梳理与分析, 本研究发现国内研究者的研究主要呈现以下特征: 对就业特征的关注主要聚焦于就业资本(包括

人力资源、社会资源、心理资本)、就业支持、就业结构、就业形式(包括正规就业、非正规就业)、就业地区、就业稳定性、就业匹配度、就业满意度以及社会评价等方面; 对就业特征影响因素的关注主要聚焦于个体、家庭、学校 3 个层面; 主要关注广泛意义上的大学生群体, 针对性地聚焦师范毕业生就业特征的研究相对较少; 基于大数据的就业特征变化分析是大学生就业特征研究的最新趋势。

(二) 分析框架

根据《普通高等学校师范类专业认证实施办法(暂行)》, “从事教育工作”指的是“在各级各类学校、教育机构中从事与教育有关的教育教学、研究、管理工作, 包括继续攻读研究生等学历深造”^[1]。因此, 在借鉴已有大学毕业生就业特征研究的基础上, 结合师范教育特点, 本研究构建了普通院校师范毕业生从事教育工作特征分析框架, 具体如表 1 所示。该框架主要从毕业去向、升学与留学、教育行业就业 3 个方面对普通院校师范毕业生从事教育工作特征进行分析。

表 1 普通院校师范毕业生从事教育工作特征分析框架

一级维度	二级维度
毕业去向	从事教育工作, 包括学历深造、教育行业就业两类
	其他行业参加工作
	待就业(升学)
升学与留学	升学率
	升学去向(包括本地升学、外地升学)
就业区域	在省内就业
	在省外就业
离职率	离职群体规模/参加工作群体规模
月收入	每月工资收入(含奖金/提成/住宿/住房公积金等福利, 折算为现金)
教育行业	整体满意度
	工作特征满意度, 包括岗位职位、地理位置、薪酬和福利待遇、人际关系、职业稳定性、职业发展机会等 6 个方面
就业匹配度	专业匹配度
	职业目标匹配度
签约期限	教育匹配度
	与用人单位签订就业合同时间: 少于或为 3 个月、3 个月至 1 年、1 至 3 年、3 年以上
就业结构	与用人单位未签订就业合同
	中小学幼儿园及教育局
	基础教育产业(教育公司或培训学校等其他单位)

二、研究对象特征分析

为更准确地反映毕业生的真实就业状况,

西安交通大学中国西部高等教育评估中心在高校毕业生毕业半年后针对陕西省毕业生开展大规模在线调查。本研究以 2016 届至 2019

届毕业生就业调查数据中师范生类别为“普通院校师范生”的数据为基础,对陕西普通院校师范毕业生从事教育工作特征进行了分析。历届研究样本总量及性别结构,具体如表 2 所示。

表 2 研究样本规模及性别结构分析结果

类别	N	男		女	
		N	%	N	%
2016 届	4 886	1 472	30.13	3 414	69.87
2017 届	4 483	1 161	25.90	3 322	74.10
2018 届	3 941	1 205	30.58	2 736	69.42
2019 届	3 095	915	29.56	2 180	70.44

从表 2 可知:2016 届至 2019 届普通院校师范毕业生样本总量介于 3 095 至 4 886 人。从性别结构来看,历届研究样本中男女生占比分别约为 30%和 70%。从专业结构来看,2016 届至 2019 届研究样本以学前教育、汉语言文

学、英语教育、美术学、数学与应用数学、体育教育、音乐学、历史学、地理科学、思想政治教育、化学、小学教育等专业为主,历届累计占比分别为 74.50%、82.80%、87.82%、83.04%。从毕业院校来看,2016 届至 2019 届研究样本以陕西学前师范学院、渭南师范学院、咸阳师范学院、宝鸡文理学院、商洛学院等地方公办普通本科院校为主,历届累计占比分别为 69.14%、70.06%、70.64%、70.08%。

三、数据统计与分析

(一)毕业去向分析

本研究对样本就业去向的总体概况尤其是样本参加教育工作单位类别情况进行了统计,具体如表 3 和表 4 所示。

表 3 研究样本就业去向总体概况

类别	样本总人数 N	从事教育工作									
		总数		学历深造		教育行业就业		自主创业		待就业	
		N	比例(%)	N	比例(%)	N	比例(%)	N	比例(%)	N	比例(%)
2016 届	4 886	1 627	33.30	406	8.31	1 221	24.99	137	2.80	495	10.13
2017 届	4 483	2 057	45.88	496	11.06	1 566	34.93	144	3.21	445	9.93
2018 届	3 941	1 845	46.82	450	11.42	1 394	35.37	74	1.88	355	9.01
2019 届	3 095	1 659	53.60	352	11.37	1 307	42.23	42	1.36	237	7.66

表 4 研究样本参加教育工作单位类别统计结果

类别	教育行业工作人数	中小学幼儿园及教育局		教育公司或培训学校等其他单位	
		N	比例(%)	N	比例(%)
2016 届	1 221	843	69.04	378	30.96
2017 届	1 566	1 061	67.75	505	32.25
2018 届	1 394	869	62.34	525	37.66
2019 届	1 307	810	61.97	497	38.03

从表 3 和表 4 可知,2016 届至 2019 届普通院校师范毕业生就业去向主要呈现几点特征:从事教育工作的人员比例呈逐年上升趋势,2019 届达到了 53.60%;与 2016 届相比,研究样本毕业后选择继续深造的比例在 2017 届毕业生中明显上升后,2017 届至 2019 届毕业生学历深造的比例基本保持稳定;在各级各类学校、教育机构中从事与教育有关的教育教学、研究、管理工作的占比逐年上升,其中在中小学幼儿园及教育局就业的占比逐年下降,在教育公司或培训机构等其他教育行业单位就业的占比逐年上升;近 3 届毕业生自主创业的

占比逐年下降;待就业群体(包括求职中、签约中、待升/留学、待参加公招考试等未就业群体)占比逐年下降。此外,调查还发现,从事非教育工作的普通院校师范毕业生主要在文化、体育和娱乐业、批发和零售业以及信息传输、软件和信息技术服务业等行业就业。

(二)国内升学特征分析

学历深造包括国内升学与国(境)外留学两种类型。因国(境)外留学样本较少,本研究仅对 2016 届至 2019 届普通院校师范毕业生国内升学情况进行了比较分析,具体情况如表 5 所示。

表 5 研究样本国内升学情况统计结果

类别	样本总量	国内升学量	升学率 (%)	省内升学		省外升学		其中:东部地区	
				N	%	N	%	N	%
2016 届	4 886	385	7.88	166	43.12	219	56.88	54	24.66
2017 届	4 483	471	10.51	187	39.70	284	60.30	100	35.21
2018 届	3 941	427	10.83	188	44.03	239	55.97	74	30.96
2019 届	3 095	340	10.99	201	59.12	139	40.88	51	36.69

注:表中东部地区包括河北省、北京市、天津市、山东省、江苏省、上海市、浙江省、福建省、广东省、海南省。

从表 5 可知:2016 届至 2019 届普通院校师范毕业生,国内升学率逐年上升;近 3 届普通院校师范毕业生在陕西境内升学的比例逐年上升;省外升学的比例逐年下降,但东部地区升学比例总体呈上升趋势,最高为 36.69%。

(三)教育行业就业特征分析

1. 就业区域分析

本研究对样本区域就业情况进行了统计,具体结果如表 6 所示。

表 6 研究样本区域就业情况统计结果

类别	教育行业 工作人数	陕外就业		在陕就业		西安市就业	
		N	占比	N	占比	N	占比
2016 届	1 221	232	19.00	989	81.00	266	26.90
2017 届	1 566	347	22.16	1 219	77.84	324	26.58
2018 届	1 394	341	24.46	1 053	75.54	340	32.29
2019 届	1 307	289	22.11	1 018	77.89	337	33.10

从表 6 可知:2016 届至 2019 届在教育行业参加工作的普通院校师范毕业生,以省内就业为主,省内就业平均占比为 78.07%、省外就业平均占比为 21.93%;省内就业群体中,西安

市就业的占比在近 3 届毕业生中逐年上升。

研究还对样本不同生源地的就业区域情况进行了统计,具体结果如表 7 所示。

表 7 不同生源地样本就业区域统计结果

毕业生类别	生源类别	教育行业工作人数	在陕就业		陕外就业	
			N	占比	N	占比
2016 届	陕西生源	993	908	91.44	85	8.56
	非陕西生源	228	81	35.53	147	64.47
2017 届	陕西生源	1 324	1128	85.20	196	14.80
	非陕西生源	242	91	37.60	151	62.40
2018 届	陕西生源	1 137	943	82.94	194	17.06
	非陕西生源	257	110	42.80	147	57.20
2019 届	陕西生源	1 047	900	85.96	147	14.04
	非陕西生源	260	114	43.85	146	56.15

从表 7 可知:2016 届至 2018 届在教育行业就业的普通院校师范毕业生中,陕西生源毕业生留陕工作的占比逐年下降;2016 届至 2019 届在教育行业就业的普通院校师范毕业生中,陕西生源留陕工作的平均占比为 86.39%,非陕生源毕业生留陕工作的占比逐年上升。

2. 离职率分析

本研究对样本离职率情况进行了统计,具体结果如表 8 所示。

从表 8 可知:2016 届至 2019 届普通院校师范毕业生在教育行业就业的离职率呈周期性波动,累计平均离职率为 22.37%;历届毕业生在教育行业就业的离职率均低于非教育行业。

3. 收入特征分析

本研究对样本平均月收入(含奖金、提成、住宿、住房公积金等福利,将其折算为现金)情况进行了统计,具体结果如表 9 所示。

表 8 研究样本离职率统计结果

毕业生类别	行业类型	有效样本	离职样本	占比
2016 届	教育行业	657	172	26.18
	非教育行业	1 900	579	30.47
2017 届	教育行业	749	156	20.83
	非教育行业	1 126	254	22.56
2018 届	教育行业	285	73	25.61
	非教育行业	394	127	32.23
2019 届	教育行业	866	146	16.86
	非教育行业	810	183	22.59

表 9 研究样本平均月收入占比统计结果

毕业生类别	教育行业		非教育行业		T
	N	M	N	M	
2016 届	759	3 236.51	1 950	3 437.57	0.63
2017 届	896	3 619.92	1 279	3 476.73	0.99
2018 届	420	4 192.10	582	3 989.31	1.67
2019 届	767	4 185.76	702	4 306.30	1.32

从表 9 可知:2016 届至 2019 届普通院校师范毕业生在教育行业、非教育行业就业的平均月收入总体呈逐年递增趋势,教育行业和非教育行业就业毕业生平均月收入最高分别为 4 200 元和 4 300 元;历届普通院校师范毕业生

在教育行业就业和非教育行业就业的平均月收入均不存在显著性差异。

4. 就业满意度分析

本研究对样本就业满意度情况进行了统计,具体结果如表 10 所示。

表 10 研究样本就业满意度统计结果

毕业生类别	就业行业/样本数	整体	岗位职位	地理位置	薪酬和福利待遇	人际关系	职业稳定性	职业发展机会
2016 届	教育行业/590	3.97	4.11	3.92	3.40	—	3.85	3.62
	非教育行业/1 521	3.94	3.99	3.94	3.42	—	3.88	3.65
	T	0.59	2.24*	0.27	0.35	—	-0.47	-0.38
2017 届	教育行业/761	4.11	4.25	4.02	3.65	4.51	4.25	3.81
	非教育行业/1 021	3.97	4.10	3.95	3.48	4.47	4.08	3.66
	T	2.43*	2.67**	1.11	2.88**	0.76	2.83**	2.54*
2018 届	教育行业/383	3.25	3.41	3.20	2.89	3.67	3.37	3.05
	非教育行业/533	3.22	3.31	3.26	2.85	3.62	3.35	3.02
	T	0.45	1.55	0.76	0.59	0.89	0.27	0.36
2019 届	教育行业/921	3.59	3.75	3.54	3.21	3.75	3.61	3.30
	非教育行业/853	3.50	3.62	3.52	3.17	3.73	3.53	3.30
	T	2.05*	3.33***	0.34	0.85	0.55	1.94	0.17

注:*表示 $P < 0.05$,**表示 $P < 0.01$,***表示 $P < 0.001$ 。下同。

从表 10 可知:在整体满意度层面,2016 届至 2019 届普通院校师范毕业生在教育行业就业的整体满意度均高于非教育行业,且在 2017 届、2018 届毕业生中出现显著性差异;在就业特征满意度层面,薪酬和福利待遇满意度是教育行业、非教育行业历届毕业生中最低的,其次是职业发展机会满意度;教育行业就业的普通院校师范毕业生各项就业特征满意度普遍

高于非教育行业的就业毕业生,且岗位职位满意度在 2016 届、2017 届、2019 届毕业生中出现显著性差异,职业稳定性满意度、职业发展机会满意度、薪酬和福利待遇满意度仅在 2017 届毕业生中出现显著性差异。

5. 就业匹配度分析

本研究对样本专业匹配度与职业目标匹配度情况进行了统计,具体结果如表 11 所示。

表 11 研究样本专业匹配度与职业目标匹配度统计结果

毕业生类别	行业类别/样本数	专业匹配度		职业目标匹配度	
		M	T	M	T
2016 届	教育行业/563	4.58	6.63***	4.22	4.36***
	非教育行业/1 468	4.08		3.94	
2017 届	教育行业/699	4.85	7.58***	4.26	4.14***
	非教育行业/940	4.29		3.99	
2018 届	教育行业/380	4.00	7.58***	3.41	2.91**
	非教育行业/531	3.41		3.19	
2019 届	教育行业/92	4.01	8.00***	3.60	3.78***
	非教育行业/852	3.59		3.43	

从表 11 可知,2016 届至 2019 届普通师范毕业生在教育行业就业的专业匹配度与职业目标匹配度均显著高于非教育行业。

本研究对样本教育匹配度具体情况进行了统计,具体结果如表 12 所示。

表 12 研究样本教育匹配度统计结果

毕业生类别	行业类别/样本数	雇主学历要求匹配度(%)			自我感知教育匹配度(%)		
		就低	对等	就高	就低	对等	就高
2018 届	教育行业/317	24.92	73.82	1.26	11.36	84.86	3.79
	非教育行业/453	26.05	73.07	0.88	23.40	74.17	2.43
2019 届	教育行业/386	19.69	79.79	0.52	8.55	88.86	2.59
	非教育行业/325	20.62	78.77	0.62	13.23	83.08	3.69

从表 12 可知:2018 届、2019 届普通院校师范毕业生与雇主要求学历对等就业的占比、自我感知教育匹配度对等的占比均在 70% 以上,且呈增长趋势;在教育行业低学历就业的占比约为 20%、高能低就的占比约为 10%,均低于

非教育行业,且呈现递减的发展趋势。

6. 签约期限分析

本研究对样本签约期限情况进行了统计,具体结果如表 13 所示。

表 13 研究样本签约期限统计结果

毕业生类别	行业类别/样本数	未签合同	少于或为 3 个月	3 个月至 1 年	1 至 3 年	3 年以上
2018 届	教育行业/311	16.72	1.93	13.18	43.73	24.44
	非教育行业/436	21.10	1.15	18.58	36.47	22.71
2019 届	教育行业/379	15.30	1.58	13.98	40.90	28.23
	非教育行业/322	21.12	1.24	17.70	37.89	22.05

从表 13 可知:教育行业、非教育行业用人单位与普通院校师范毕业生签订的合同期限均以 1 至 3 年为主,占比 40% 左右,后面依次是 3 年以上、3 个月至 1 年、未签合同和少于或为 3 个月期限;普通院校师范毕业生在教育行业未签合同的群体中占比低于非教育行业,且呈递减趋势,非教育行业未签合同的群体占比基本稳定。

生从事教育工作的特征及变化情况,可概括为 6 个方面。

第一,从事教育工作的比例逐年上升,最高为 53.60%。这就意味着仍有 46.40% 的普通师范毕业生未从事教育工作,师范专业的培养目标达成度有待进一步提高。

第二,选择学历深造的占比基本较为稳定,约为 11%。国内升学群体中省内升学的比例逐年上升,省外升学以东部地区为主。参照我国硕士研究生招生规模(每年维持 6% 左右的增幅)来看^[16],硕士研究生扩招对普通院校师范毕业生升学率并未产生明显影响。

四、研究结论与政策建议

(一) 研究结论

陕西省 2016 至 2019 届普通院校师范毕业

第三,普通院校师范毕业生待就业的比例呈逐年下降趋势,就业更加充分。

第四,在各级各类学校、教育机构中从事与教育有关的教育教学、研究、管理工作的比例逐年上升,最高为 42.23%。其中:在中小学幼儿园及教育局工作的普通院校师范毕业生比例逐年下降,最低为 61.97%;在教育公司或培训学校等教育行业内其他单位就业的比例逐年上升,最高为 38.03%。这意味着普通院校师范毕业生去中小学幼儿园就业的难度逐渐增大或意愿逐渐减弱,中小学幼儿园及教育局以外的其他教育行业单位是未来普通师范毕业生就业的主要去向。

第五,就业区域以省内就业为主,省会城市就业的比例逐年上升。在教育行业参加工作的普通院校师范毕业生中:约 80%为省内就业,省会城市就业的占比逐年上升;超 80%的陕西生源为省内就业,陕外生源在陕就业的比例逐年上升。这意味着普通地方高校对促进地方教育事业发展的服务能力逐渐增强。

第六,与非教育行业相比,教育行业就业的离职率明显偏低,为 22.37%;教育行业普通院校师范毕业生整体满意度显著高于非教育行业,就业特征满意度在教育行业、非教育行业间的差异逐渐缩小,薪酬和福利待遇满意度、职业发展机会满意度是普通师范毕业生就业特征满意度最薄弱的环节;教育行业专业匹配度、职业目标匹配度显著高于非教育行业;教育程度对等就业的占比约 80%,教育错配(指劳动者的教育水平与职业要求的教育水平不相符)占比约 20%,其中教育过度的比例高于教育不足;初职平均月收入在教育行业、非教育行业间不存在显著性差异;与用人单位签订劳动合同的聘用周期普遍较短,且教育行业普通师范毕业生与用人单位未签订劳动合同的比例有所下降,非教育行业未签订劳动合同的比例基本稳定。这意味着就业匹配度是区别师范毕业生教育行业、非教育行业就业质量的关键指标,普通院校师范毕业生就业市场管理有待进一步规范。

(二)政策建议

通过对普通院校师范毕业生从事教育工作特征及变化情况的梳理和归纳可以发现,随着教育产业的不断壮大,普通院校师范毕业生就业去向逐渐多元化,从事教育行业工作的比例呈逐渐上升趋势,其中教育公司和培训学校等教育行业内其他单位就业规模的增长对这一比例的上升起到了重要的推动作用。这在一定程度上折射出我国现有师范生培养模式的单一化与就业去向多元化之间的矛盾。以经济社会发展需求为导向推动普通院校师范生培养模式改革,正成为当下普通院校师范生培养面临的重大课题。

此外,由于受公费师范生的影响,中小学及幼儿园对普通院校师范毕业生需求量变少,加之部分优质中小学及幼儿园提升教师招聘学历以及专业硕士研究生培养规模扩大,都对普通院校师范毕业生签约中小学及幼儿园带来巨大挑战,进而导致普通院校师范毕业生签约教育培训学校或教育科技公司的比例逐渐增高。一方面,专项评估制度的缺失,弱化了有关部门对普通院校师范毕业生就业去向的监管和引导职能;另一方面,过于追求就业率,忽视了对就业质量内涵的关注。随着教育改革的不断深入,教育产业的规模越来越大、类别越来越多样,现阶段对教育产业领域的就业法律保障及监管相对滞后,导致普通院校师范毕业生与用人单位签订劳动合同聘用周期普遍较短,工作稳定性及福利待遇缺乏保障。鉴于此,为提升普通院校师范毕业生从事教育工作的质量,本研究着重提出 6 点建议。

第一,重新审视师范教育价值观,创新师范生协同培养模式。师范教育是我国教师教育体系的重要组成部分,为中小学及幼儿园培养师资是社会对师范教育价值的固有认知。回顾我国师范生就业政策的百年发展历程,先后经历了以全面建设为中心的政策初创阶段、以适应变革为重点的调适阶段、以扩大规模为动力的恢复阶段、以适应市场为抓手的转型阶段、以优化师资配置为目标的可持续发展阶

段^[17]。在计划体制导向下,公费师范生培养机制逐渐完善,普通院校师范毕业生如何更充分更高质量就业是地方师范院校面临的一项较为紧迫的现实任务。从调研数据来看,各类教育企业逐渐成为普通院校师范毕业生就业的主要选择。鉴于此,应突破现有的为基础教育学校培养师资的固有思维,进一步拓宽师范教育的价值取向,在已有“政府-高校-中小学”(G-U-S)和政府-高校-中小学-教师发展中心(G-U-S-C)^[18]协同培养机制的基础上,积极探索高校与教育企业相互协同的师范生培养新模式,拓展现有师范生实习实践基地的类型及“双师型”教师的认定范围,不断增强优质教育企业在师范生培养中的参与热情。同时,这对提升教育企业的服务质量也具有重大的现实意义。

第二,设定师范毕业生从事教育工作的常模值,发挥评估引导作用,提高普通院校师范毕业生人才培养目标达成度。《普通高等学校师范类专业认证实施办法(暂行)》对师范毕业生毕业质量的要求为:毕业生的初次就业率不低于本地区高校毕业生就业率的平均水平,获得教师资格证书的比例不低于75%(二级)或85%(三级),且主要从事教育工作,并未对师范毕业生从事教育工作的比例提出明确量化指标^[1]。从调研数据来看,省域层面2019届普通院校师范毕业生从事教育工作的比例首次超过50%,这仍不是非常理想。鉴于此,省级教育行政主管部门应充分发挥大数据监测优势,综合研判教育行业人才状况,先根据实际情况确定师范毕业生从事教育工作的常模值,再通过师范专业认证逐步引导师范毕业生合理就业,进而达到提升师范生培养目标达成度、改善师范生就业质量目的。

第三,制定科学的卓越教师试点改革成效评估机制,发挥师范教育改革的示范引领作用。《中共中央 国务院关于全面深化新时代教师队伍建设改革的实施意见》明确指出,实施师范教育生源质量提升计划,实行师范专业提前批次录取制度,支持高校设立面试环节,重点考查学生的综合素养和从教潜质,注重入校

后二次选拔,探索从非师范专业中选拔学生转读师范教育专业^[19]。2014年“卓越教师培养计划”启动实施以来,各省积极开展卓越教师试点改革^[20],其中选拔乐教、适教的优秀学生进入教师培养行列,提升师范生生源质量是各试点改革项目努力的重点。然而,目前卓越教师试点改革项目成效评估机制相对滞后,很大程度上制约了试点改革高校发挥示范引领的作用。鉴于此,应制定科学的卓越教师试点改革成效评估机制,推进发展性卓越教师培养项目评价体系建设^[21]。另外,加强改革经验的总结和推广,这也是推动“卓越教师培养计划2.0”的必要基础和前提。

第四,以宽口径就业为导向,强化和重视普通院校师范生能力资本的全面开发,提升各类职业适应能力。现阶段,国内学者普遍认为影响大学生高质量充分就业的因素主要有个体因素、学校教育因素、家庭背景因素、社会环境因素等4类。其中,人力资本是学校教育中影响大学生就业质量的主要因素。然而,因受传统人力资本理论以及劳动力市场信号理论的影响,国内研究者将人力资本片面地理解为认知能力资本,并以就读高校类型、党员、奖学金、学生干部、社会实践、学业成绩、参加行业实习、各类证书等为主要观测点,这严重制约了人力资本理论的解释力。李晓曼等人在借鉴新人力资本理论研究相关成果的基础上^[22],提出促进大学生非认知能力资本的开发是推进大学生更高质量充分就业的必然要求。就普通院校师范毕业生而言,认知能力资本与非认知能力资本的协调发展,不仅有助于提升师范毕业生在教育行业的就业质量,同时也有助于弥补普通院校师范毕业生在非教育行业就业能力资本的不足,使普通院校师范毕业生能够适应非教育行业工作,夯实普通院校师范毕业生在非教育行业就业的基础。

第五,提升教育行业薪酬福利待遇,普通院校帮助师范毕业生做好职业发展规划,提升其就业满意度。随着时代的不断变化,大学毕业生对高质量就业的认知发生了变化:不仅关

注现阶段的就业质量,还对就业有全面而长远的评价;收入水平仍是大学毕业生评价就业质量的首要标准;开始更多地关注非收入因素对就业质量的影响;认为保障性和稳定性是评判就业质量的重要指标^[23]。调研结果显示,薪酬和福利待遇满意度、职业发展机会满意度是普通院校师范毕业生教育行业就业特征满意度的明显“短板”。因此,教育行业用人单位应根据经济社会发展的需要进一步提升毕业生初职薪酬与福利待遇水平,更为重要的是加强新入职师范毕业生岗位发展规划与指导,增强职业发展支持力度。此外,在研究层面应以发展性质量观为指导,设计科学的师范毕业生就业质量指数,发挥评估导向作用,整体提升师范毕业生的就业满意度。

第六,强化法律保障,规范教育行业用人机制。“非正规就业”最初指的是非正规部门就业,后来扩大到包括非正规部门就业以及在正规部门中进行的非正规就业^[24]这包括在正规部门就业但未签订劳动合同,或签订了劳动合同但未参加城镇基本养老保险或医疗保险的雇员。调查结果显示,约15%的教育行业就业的普通院校师范毕业生未与用人单位签订劳动合同,且在中小学、幼儿园及教育局以外的其他教育行业就业的毕业生中,仍有一定的比例是非正规就业,这已成为普通院校师范毕业生教育行业就业的普遍现象。与正规就业者相比,非正规就业者往往在低端行业就业,面临工资薪酬低、工作时间长、劳动强度大、工作环境差等问题^[25],而且缺乏必要的养老保险、医疗保险等社会保障^[26],就业保障程度偏低^[9]。此外,学历层次越低的大学毕业生选择非正规就业的比例越高^[27]。现阶段,本科是教育行业就业的基本学历要求,政府部门应当完善教育行业非正规就业的相关劳动保障机制,确保普通院校师范毕业生在工作中的合法权益得到有效保障。

参考文献:

[1] 中华人民共和国教育部. 关于印发《普通高等学校师范类专业认证实施办法(暂行)》的通知[EB/OL]. (2017-10-26)

[2021-01-05]. http://www.moe.gov.cn/srcsite/A10/s7011/201711/t20171106_318535.html.

[2] 敖山,丁小浩. 基于性别差异的我国高校毕业生就业特征研究[J]. 教育与经济,2011(2):1-7.

[3] 朱伟. 省属师范院校地理科学专业本科生生源及就业特征研究——以信阳师范学院为例[J]. 地域研究与开发,2017(5):35-38,49.

[4] 黄兢. 省域大学生就业结构特征与质量评价——基于47所高校2015届毕业生的实证调研[J]. 现代大学教育,2018(1):79-84,99.

[5] 蒋承,张思思. 大学生基层就业的趋势分析:2003—2017[J]. 华东师范大学学报(教育科学版),2018(5):60-70,167.

[6] 温光耀,陈浩,于涛. 基于计划行为理论的大学生就业城市选择特征与影响机制研究——以南京为例[J]. 现代城市研究,2020(6):64-71.

[7] 吴发灿,李鹏,冯美玲. 大学生就业心态与人口统计特征关系实证研究[J]. 统计与决策,2010(19):93-95.

[8] 王广慧. 大学毕业生心理特征和工作搜寻行为对其就业状态的影响[J]. 黑龙江高教研究,2013(9):101-106.

[9] 赵朝霞,李秉宸. 心理资本对大学生就业成功率的影响[J]. 应用心理学,2014(2):165-170,179.

[10] 钟云华,朱家德. 大学毕业生非正规就业:特征、发展困境与破解之策[J]. 高教探索,2019(1):104-110.

[11] 王庆生,王麒麟,刘洪. 高就业竞争力大学毕业生群体特征研究[J]. 重庆大学学报(社会科学版),2011(6):151-154.

[12] 胡永远,邱丹. 个性特征对高校毕业生就业的影响分析[J]. 中国人口科学,2011(2):66-75,112.

[13] 于海波,郑晓明,李永瑞,等. 基于生涯资本理论的大学生可就业性3C模型及其特征[J]. 教育研究,2013(5):67-74.

[14] 彭正霞,陆根书,李丽洁. 大学毕业生就业质量的影响因素及路径分析[J]. 中国高教研究,2020(1):57-64.

[15] 邓蕾. 大学生就业社会支持网的结构和特征——以对华东师范大学2005年应届本科毕业生抽样调查为例[J]. 中国青年研究,2006(4):56-62.

[16] 2018年全国研究生招生数据调查报告[EB/OL]. (2018-12-31) [2021-01-18]. <https://www.eol.cn/html/ky/2018report/page3.shtml>.

[17] 姚佳胜,董红莲. 我国百年师范生就业政策的演进逻辑与理性选择[J]. 当代教育论坛,2021(1):1-9.

[18] 李秀云.“G-U-S-C”四位一体教师教育改革实验区系统论的理论构建[J]. 教师教育学报,2020(2):44-51.

[19] 中共中央 国务院关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见[EB/OL]. (2018-01-20) [2021-01-20]. http://www.gov.cn/zhengce/2018-01/31/content_5262659.htm.

[20] 中华人民共和国教育部办公厅. 关于公布卓越教师培养计划改革项目的通知[EB/OL]. (2014-12-09) [2021-01-05]. <http://www.moe.gov.cn/srcsite/A10/s7011/201412/>

- t20141209_182218.html.
- [21] 程天宇,秦金亮. 走向发展性的卓越教师培养项目评价——以卓越幼儿园教师培养为例[J]. 教师教育学报, 2020(6):65-76.
- [22] 李晓曼,于佳欣,代俊廷,等. 生命周期视角下新人力资本理论的最新进展:测量、形成及作用[J]. 劳动经济研究, 2019(6):110-131.
- [23] 张抗私,朱晨. 大学毕业生就业质量的影响因素[J]. 人口与经济,2017(1):75-84.
- [24] HUSSMANN R. Defining and measuring informal employment[J]. Geneva:International Labour Office,2004.
- [25] 王桂新,胡健. 城市农民工社会保障与市民化意愿[J]. 人口学刊,2015(6):45-55.
- [26] 任海霞. 非正规就业人员社会保障的困境与抉择——以内蒙古为例[J]. 经济经纬,2016(3):120-125.
- [27] 蒋承,王天骄. 我国大学毕业生非正规就业的特征、结构与质量——基于2007—2017年全国高校毕业生就业调查数据[J]. 社会科学战线,2020(10):271-275.

Analysis on the Characteristics and Changes of Educational Work for Ordinary Normal Graduates ——Based on the follow-up survey of employment and entrepreneurship of graduates in Shaanxi

LI Yunfu

(West China Higher Education Evaluation Center, Xi'an JIAOTONG University, Xi'an 710049, China)

Abstract: Ordinary normal students are the main reserve to optimize the structure of basic education teachers and improve the quality of teachers. Under the background of diversified employment, it is of great significance to understand the employment characteristics and changes of ordinary normal students to promote the reform of normal education. Based on the tracking survey data of employment and entrepreneurship of graduates in Shaanxi, this paper analyzes the employment characteristics and changes of 2016-2019 ordinary normal graduates employed in education. Results show that, the proportion of normal graduates engaged in education is increasing year by year, the highest is 53.60%, and the achievement of normal education goals needs to be further improved; the proportion of domestic enrollment is stable; in the employment of education industry, the employment proportion of primary and secondary school (Education Bureau) is decreasing year by year, the employment proportion of all kinds of education enterprises is increasing year by year; the salary and welfare treatment and career development opportunity satisfaction is the obvious short board of employment satisfaction in education industry; the employment standardization of education industry needs to be further improved. Facing these characteristics and changes, universities should reexamine the values of normal education and expand the cooperative training mode of normal students, and pay attention to the comprehensive development of normal students' ability capital, improve their adaptability to various occupations. The relevant administrative departments should formulate the norm value of normal graduates engaged in education, play the role of evaluation and improve the degree of achievement of normal university graduates' talent training objectives, and further promote the effectiveness evaluation of the pilot reform of outstanding teachers and give full play to the exemplary and leading role of normal education reform, strengthen the legal protection, standardize the employment mechanism of education industry. Employers should improve the salary and welfare of the education industry, do a good job in the career development planning of normal university graduates, and improve the employment satisfaction.

Key words: ordinary normal graduates; employment characteristics; change trend; normal education reform

收稿日期:2021-03-03

责任编辑 邱香华