

吉林省地方高校师范生留省就业意愿影响因素研究

●雷洁 兰怀昊 余燕达* 丁晓楠



[摘要] 随着高校毕业生人数逐年增加,高校就业工作任务日益艰巨。当前,针对毕业生就业地域选择的研究鲜少有专门针对师范生的。地方高校培养的师范生直接关系到当地相关学校的师资引进与师资质量的提升。本研究以吉林省地方高校师范生为研究对象,探讨留省师范生就业过程中存在的问题及影响因素。同时,笔者针对相关问题提出了促进吉林省地方高校师范生留省就业的优化措施,以提升师范生留省任教的可能性,提升地方相关管理部门师资引进的效率。

[关键词] 地方高校;师范生;留省就业意愿;影响因素

本研究以吉林省地方高校师范生为研究对象,探讨其留省就业意愿及影响因素。笔者运用了问卷法和访谈法,采用“问卷星”向吉林省内地方高校师范生发放笔者自编的《吉林省地方高校师范生留省就业意愿调查问卷》,共回收问卷602份。笔者访谈的主要对象为往届吉林省地方高校未留省就业师范生、往届吉林省地方高校留省就业师范生。

Q 吉林省地方高校师范生留省就业中存在的问题

(一)师范生就业意愿与地区职位供给不匹配

根据相关数据显示,吉林省地方高校师范生关于理想工作单位选择最多的是行政机构/事业单位,占比为74.09%。然而,在吉林省就业市场中,行政机构/事业单位的职位供给相对较少。一方面,接纳教师岗位的中小学基础教育学校中,其教师编制已全国性达标,教师要入编只存在结构性机会;另一方面,师范类学生就业竞争压力也越来越大。

(二)师范生留省就业理想待遇与实际薪资有差距

师范生在毕业后第一份工作的月薪期望中,61.63%的人选择4001~7000元的薪资范围。这说明大部分师范生希望能够获得一个相对较高的起薪。然而,在现实的就业市场中,师范生的薪资待遇普遍偏低,与他们的期望存在较大的差距。同时,由于吉林省的经济相对欠发达,薪酬水平普遍不高,这使得师范生在与其它行业进行比较时产生了一定的心理落差。

(三)省外生源难以适应省内人文与气候环境

第一,不同地区的人文环境、语言习惯、生活方式等都

有所不同,这使得省外生源的师范生需要花费更多的时间和精力去适应省内的人文与气候环境。省外生源的师范生如果不能快速融入当地的生活和文化,他们很可能会感到孤独和不安,影响其在吉林省的就业稳定性。第二,气候条件的差异也可能给省外生源的师范生带来不适。例如,吉林省的冬季漫长且寒冷,而有些省外生源的师范生可能来自气候温暖的地区,他们对寒冷的气候条件可能难以适应。

(四)省外生源面临着较大的生存成本

首先,与省内师范生相比,省外师范生需要支付额外的交通费、住宿费等,这些费用无疑增加了他们的经济压力。其次,省外师范生在吉林省内就业时需要重新建立社交网络和人脉资源。社交网络和人脉资源对于一个人的就业和发展来说非常重要。最后,由于地理位置的差异,省外师范生可能需要重新考虑自己的职业规划和发展方向。

(五)师范生对省内的就业与创业环境了解不足

在就业环境方面,师范生需要了解当地的教师招聘政策、薪资待遇、职业发展前景等信息。在创业环境方面,师范生需要了解当地的创业政策、市场需求、竞争情况等信息。然而,由于这些信息可能存在一定的滞后性或误差,使师范生在获取信息时可能存在一定的困难。这可能导致师范生在就业或创业过程中会面临一些挫折和困难,甚至可能会影响他们的职业发展。

Q 影响地方高校师范生留省就业意愿的因素

(一)个人择业意向

个人择业意向是影响地方高校师范生留省就业意愿的重要因素之一。在调查中,笔者发现很多师范生在选择就业时会受到父母和亲友的影响。父母和亲友的期望往往会对师范生的就业选择产生较大的影响。

(二)职位的稳定性与待遇

在调查中,笔者发现很多师范生在选择就业时会优先考虑具有稳定编制的教师职位。这是因为教师职业具有相对稳定的工作环境和待遇,对师范生未来的发展也有一定的保障。另外,待遇也是影响师范生留省就业意愿的重要因素之一。如果能够在本省找到一份薪资待遇较高、福利较好的工作,那么他们就可能更加倾向于留在这个城市或地区。

(三)地区职位提供数量与质量

更多的职位意味着更多的就业机会,师范生可以根据自己的兴趣和能力选择适合自己的工作。同时,更多的职位也意味着师范生有更多的发展空间和机会,使师范生可以更好地实现自己的职业规划和发展目标。此外,如果一个地区能够提供更高质量的职位,那么师范生就可以更好地实现自己的职业价值和追求更好的生活质量。

(四)高校留省就业指导工作

在调查中,笔者发现很多师范生对于留省就业的准备工作并不充分,这主要是由于师范生缺乏针对性的就业指导和培训。因此,高校应该加强对师范生的留省就业指导,帮助他们更好地了解本省的就业市场和行业发展趋势,提高他们的就业竞争力。

(五)城市经济发展水平

经济发展水平高的城市通常也拥有更多的教育资源和更好的职业发展前景,这对于师范生来说也具有一定的吸引力。如果一个城市的医疗、教育水平高、物价合理、房价适中,那么师范生可能会更加倾向于选择留在这样的城市或地区。这样的城市或地区也更容易吸引师范生前来就业。

(六)城市基础设施建设与生态环境

如果一个城市的基础设施建设完善,交通便利、通信发达,则师范生适应该城市的生活和工作难度将会降低。同时,良好的生态环境有助于提高师范生的生活质量,有利于他们的身体健康和幸福感的提升。此外,人文风情与生活习惯也会影响师范生的就业选择。

(七)留省就业政策

留省就业政策是影响地方高校师范生留省就业意愿的另一个重要因素。如果一个省份制定了积极的留省就业政策,为师范生提供各种支持和鼓励措施,那么师范生就可能更加倾向于选择留在这个省份。

促进吉林省地方高校师范生留省就业的优化策略

(一)优化就业政策体系,提升教师薪酬福利待遇

为了促进吉林省地方高校师范生留省就业,相关部门需要采取一系列优化策略。其中,最重要的是优化就业政策体系,提升教师薪酬福利待遇。相关部门可以出台相关的就业政策,鼓励师范生留在本省就业,并为他们提供更多的就业机会和扶持。同时,提高教师的薪酬福利待遇,吸引更多的师范生选择留在本省就业。相关部门可以增加对教育的投入,提高教师的基本工资和奖金,并完善教师的社会保障制度,为教师提供更好的工作和生活条件。此外,相关部门还可以制定差异化就业政策,根据不同地区的教育发展水平和经济状况,制定相应的教师薪酬福利待遇政策,更好地满足不同地区教师的需求。

(二)加强高校留省就业指导,完善师范生就业服务体系

高校在师范生的就业指导中扮演着举足轻重的角色。考虑到师范生在未来的职业规划和发展中需要更深入地了解本省的就业市场和行业发展趋势,高校应加强师范生留省就业指导,为师范生提供更为细致和全面的就业服务。

为了提高师范生的就业竞争力,高校可以开设具有针对性的就业指导课程。这些课程应以本省的就业市场和行业发展趋势为主要内容,涵盖就业政策、求职技巧、职场礼仪等多个方面。通过系统地学习和实践,师范生将能够更好地了解本省的教育行业和工作环境,为未来的职业发展打下坚实的基础。

同时,高校可以邀请本省的用人单位来校园招聘,为师范生提供更多的就业机会。在校园招聘中,师范生可以直接与用人单位交流,了解他们的招聘要求和企业文化,从而更好地为自己的未来职业规划做准备。此外,高校还可以组织师范生去学校进行实习或实践,让他们亲身感受本省的教育行业和工作环境,加深师范生对所学专业的认识和理解。

除了以上的措施,高校还可以完善师范生的就业服务体系。在这个体系中,高校可以为师范生提供心理辅导、职业咨询、就业推荐等服务。心理辅导可以帮助师范生更好地适应本省的工作和生活环境,缓解他们的压力和焦虑。职业咨询可以为师范生提供个性化的职业规划和职业发展建议。就业推荐则可以根据师范生的特点和能力,为他们推荐合适的就业岗位。

(三)发挥地方优势,吸引师范生留省就业

吉林省具有丰富的教育资源和良好的教育环境,可以为师范生提供更多的就业机会和发展空间。相关部门可以发挥地方优势,吸引师范生留省就业。例如,相关部门可以加大对吉林省教育行业的支持力度,提高教师的社会地位和声望。可以制定更加灵活的户籍政策,为师范生提供更好的安居条件。可以实施创业扶持政策,鼓励师范生在本省创业发展。可以为师范生提供更多的培训和进修机会,帮

助师范生提高专业素质和职业能力等。相关部门通过发挥地方优势,吸引师范生留省就业,可以为吉林省的教育事业注入更多的活力和动力。

(四)引导师范生树立正确的就业观念,增强师范生留省就业意愿

除了相关部门和高校的引导和支持外,师范生自身也需要树立正确的就业观念,增强师范生留省就业意愿。师范生应该从自身实际情况出发,明确自己的职业规划和职业目标,选择适合自己的职业方向。师范生要积极了解本省的教育行业和就业市场情况,树立正确的价值观念和生活观念,将个人发展和家庭、社会的发展相结合。

(五)发展宜居城市,提升省内居民生活幸福指数

一个优美的城市环境不仅能够提高居民的生活质量,还能够吸引更多的人才和投资。相关部门在城市规划中需要综合考虑基础设施建设、城市环境、社会文化发展,以及留省就业人员待遇等多个方面的问题。相关部门通过优化城市规划、强化基础设施建设、提升城市环境的吸引力,以及关注留省就业人员的待遇和社会地位等,可以有效满足留省就业人员的物质需求和精神需求,从而为他们提供更好的扎根家乡、服务家乡的条件。

(六)加强宣传引导,优化就业发展环境

吉林省各高校应该积极开展政策宣传、树立典型人物、完善激励机制等多项措施来引导和推动毕业生留省就业。首先,加强政策宣传是留住人才的关键,高校应该积极开展就业政策宣传系列活动,向毕业生详细解读和宣传吉林省的相关政策,包括就业补贴、创业扶持、税收优惠等。通过这些政策的宣传和解读,引导毕业生正确认识自己的就业方向,树立科学的就业观念。同时,高校还可以邀请省内知名企业和校友分享就业经验和成功案例,让学生了解省内就业市场的潜力和机会。其次,树立典型人物是留住人才的催化剂。高校可以选拔和树立一批“最美基层高校毕业生”等典型人物,通过他们的成功案例和经验分享,形成示范引领效应。同时,高校还可以邀请已经成功就业的校友回校分享他们的就业经历和心得,让学生更加了解省内就业市场的实际情况。最后,完善激励机制也是留住人才的重要手段。各地区相关部门应该将高校毕业生留省就业纳入相关部门绩效考核和高校绩效考核内容,制定明确的目标任务和具体举措。同时,各有关部门应立足职责,密切配合,积极拓宽毕业生就业渠道,加快政策落实。相关部门通过落实这些措施,可以激发高校和毕业生参与留省就业的积极性和主动性,为吉林省的发展提供更多的人才支持。

Q 结束语

综上所述,促进吉林省地方高校师范生留省就业是一项

系统工程,其影响因素较多。相关管理部门作为高校毕业生留省就业的引才主导力量,要在宏观统筹协调、加大政策支持、拓展就业渠道、优化就业环境等方面不断完善。高校作为教育主体,想要促进师范生留省就业,就要在就业思想价值引领、强化就业指导、改进人才培养、细化就业服务、加强省内政校企沟通等各方面充分发挥正向引导作用,从而提升高校师范生留省就业率。

参考文献

- [1]宋志刚,李冶军.黑龙江省高职院校毕业生留省就业影响因素调查及对策分析[J].黑龙江生态工程职业学院学报,2023,36(06):81-86.
- [2]李东,张诗琳,吴立全,等.新媒体时代大学生留省就业现状及引导对策研究[J].新闻研究导刊,2023,14(20):173-175.
- [3]付岩.促进吉林省高校毕业生留省就业的策略[J].吉林工商学院学报,2023,39(05):123-125.
- [4]邵芮.黑龙江高校毕业生留省就业探索[J].合作经济与科技,2023(19):86-88.
- [5]李妍茹.吉林省高校毕业生留省就业的现状与优化策略研究[D].长春:长春工业大学,2023.
- [6]武琳,贺楠楠,梁爽.吉林省高校毕业生本地就业意愿调查及建议[J].教育教学论坛,2023(10):43-46.
- [7]张文博.吉林省高校毕业生留省就业促进对策[J].长春师范大学学报,2022,41(11):136-138,146.
- [8]常春辉,王彦婷,莫槟宁,等.地方高校毕业生留省就业创业现状与对策研究——以白城师范学院为例[J].白城师范学院学报,2022,36(05):123-128.
- [9]周文军,孟津名.吉林省高校毕业生留省就业形势及对策研究[J].长春工程学院学报(社会科学版),2022,23(02):27-30,40.
- [10]张丹.吉林省农业院校大学生留省就业意愿及影响因素研究[J].黑龙江科学,2022,13(05):18-21.

基金项目:

教育部供需对接就业育人项目,项目名称:通化师范学院就业实训基地项目,项目编号:2023122730122。

作者简介:

雷洁(1991—),女,汉族,吉林通化人,硕士,助教,通化师范学院,研究方向:大学生就业指导与教育。

兰怀昊(1992—),女,汉族,吉林通化人,博士,讲师,通化师范学院,研究方向:思想政治教育。

丁晓楠(1996—),女,汉族,吉林通化人,本科,二级教师,通化市东昌区胜利小学校,研究方向:小学教育。

通讯作者:

余燕达(1981—),男,满族,吉林通化人,博士,副教授,通化师范学院、多肽抗癌功能识别吉林省校企联合技术创新实验室,研究方向:教育信息化。