

# 应届师范生就业压力与支持机制优化研究

张晓阳 刘颖

邯郸学院 河北 邯郸 056006

**【摘要】**：本研究针对新时代教育改革背景下，“慢就业”“缓就业”现象凸显所折射出的应届师范生就业压力问题，系统探究当前师范生就业压力的成因与表现特征。分析表明，师范生普遍面临竞争、期望落差等多重压力，根源在于供需结构失衡、实践能力不足及政策支持力度不足。据此，提出“四位一体”就业支持机制改进方案：一是完善职业生涯规划体系，提供全方位、个性化的指导。二是加强实践教学环节，形成学校与地方合作育人模式。三是完善就业服务工作，开展有针对性就业指导。四是健全相关制度，完善师范生就业激励措施。通过形成闭环式支持生态，有效缓解就业压力，助力破解师范生就业难题，促进高质量充分就业，从而推动教师队伍专业化建设。

**【关键词】**：应届师范生；就业压力；支持机制；职业生涯规划；教育人才培养

DOI:10.12417/2982-3811.25.08.026

## 1 引言

近年来，随着我国教育改革进程的持续推进与不断深化，以及社会各界对教师队伍素质要求的日益提高，师范生就业问题逐渐成为备受关注的社会热点话题之一。从2021年至2025年期间，全国范围内的师范院校毕业生人数呈现出逐年递增的趋势，其平均每年的增长幅度约为3.5%。然而，与此同时，社会对教师岗位的需求量却增长缓慢，同期仅实现了1.8%的增长率，导致供需失衡的情况愈发严重。尤其是在“双减”政策出台之后，这一矛盾更加凸显。由于学科类培训机构的数量大幅减少，许多原本可以吸纳部分师范生就业的岗位也随之缩减，从而给师范生的就业带来了更大的挑战和不确定性。

与此同时，教师编制的竞争也变得异常激烈。在一些经济发达的大城市，中小学教师岗位的报考人数甚至达到了1:50以上的比例，这意味着每50名应聘者中仅有1人能够成功获得岗位。这种激烈的竞争环境无疑对应届师范毕业生造成了巨大的心理压力和现实困境。面对这样的局面，深入探讨应届师范生就业压力产生的原因，并提出切实可行的解决办法，不仅有助于帮助个人更好地进行职业生涯规划，同时也能为教育资源的合理配置起到积极的推动作用。事实上，关于就业压力的来源，学术界已有不少研究。有学者指出，造成就业压力的因素是多方面的，例如专业适配性不足、实习经历匮乏、求职技巧欠缺等。然而，目前大多数研究往往只是从单一角度切入，缺乏对问题的整体性和系统性分析，这在一定程度上限制了研究成果的实际应用价值。因此，未来需要更多综合性研究来全

面剖析这一复杂问题，以期找到更有效的应对策略。

## 2 应届师范生就业压力现状分析

### 2.1 应届师范生就业压力的表现形式

近年来，由于教育行业结构调整以及人口出生率降低等原因，师范生就业市场出现供大于求现象。据调查，应届毕业生就业压力主要来自四个方面：竞争压力、期望落差压力、经济压力和社会环境压力。竞争压力是指教师编制考试竞争激烈，部分地区报考人数与录取人数比例高达几十比一，使毕业生感到很大压力。期望落差压力是由于实际收入与自己期望存在较大差距，在经济发达地区虽然岗位多，但是收入不能满足毕业生生活需要。经济压力是求职过程中花费大量时间和金钱，如备考费、面试交通费等。社会环境压力是来自家庭和社会对师范生职业选择的期待，这给毕业生造成很大心理压力。而且不同地区之间就业机会差异也加大了这些压力，中西部地区虽然岗位需求大，但是吸引力小，而东部地区优质岗位却供不应求，使毕业生在就业时处于两难境地。

### 2.2 就业压力的影响因素分析

应届师范生就业压力产生的原因有很多。首先，教育行业内部的供需矛盾是主要原因之一。近五年来，全国学前教育专任教师人数由2022年的324.42万人减少到2024年的283.19万人，小学专任教师人数也呈下降趋势，说明基础教育对新教师的需求在减少。但是，师范院校的招生人数并没有相应减少，造成毕业生人数远远大于社会需求量。其次，政策因素也起了一定作用。

作者简介：张晓阳，性别：女，学历：博士，职称：副教授，单位：邯郸学院，研究方向：大学生思想政治教育，

刘颖，性别：女，学历：硕士，职称：无，单位：邯郸学院，研究方向：大学生思想政治教育。

基金项目：2024年度河北省人力资源和社会保障科研合作课题（编号：JRSZH-2024-01059）；2025年度河北省高校网络思想政治工作研究课题（编号：WLSZ2025011）。

“双减”政策虽然改善了教育环境，但是也减少了部分学科教师的需求量，特别是语文、数学、英语等传统学科毕业生就业更加困难。另外，地区间发展不平衡也加大了就业难度。发达地区对优秀教育人才的吸引力远远大于落后地区，而后者虽然有较多岗位，但由于工资低、发展空间小等原因很难留住人才。最后，个人因素也不容忽视，专业不对口、缺乏实习经历、求职技巧差等都降低了毕业生竞争力。

### 2.3 就业压力对师范生的多维度影响

就业压力对应届师范生的影响不仅停留在心理上，还涉及到职业发展以及社会适应等方面。从心理上来说，持续的就业压力容易造成焦虑、抑郁等不良情绪，严重的还会导致职业倦怠感，从而对教育行业失去信心。从职业发展的角度看，一些毕业生由于不能找到满意的工作而被迫从事与教育无关的工作，这既浪费了教育资源，也不利于自己的职业发展。此外，就业压力也可能使一些毕业生在就业时降低要求，选择不适合自己的工作，从而降低其工作的满意度以及工作的稳定性。从社会适应的角度来看，就业困难使一些毕业生在进入社会时遇到更多困难，在家庭和社会期望都很高的情况下，不能及时就业会加重他们的心理负担。同时，就业压力也会影响整个教育人才队伍建设。一方面，优秀人才的流失会降低教育行业的吸引力。另一方面，就业市场的失衡会造成教育资源分配更加不公平，不利于教育公平的实现。所以建立合理有效的就业支持体系是缓解个人压力的有效途径，也是保证教育行业健康发展的必要条件。

## 3 师范生就业支持机制评估与优化策略

### 3.1 现有就业支持机制的效果评估

近年来，由于教育行业对于优质师资的需求，应届师范生的就业支持工作受到重视。目前，我国一些高校已经形成了以职业生涯规划为主线的支持体系，利用校内课程、实习实践以及就业指导等手段全方位助力师范生就业。根据相关研究显示，接受过全程化职业指导的学生比没有接受过系统职业指导的学生更懂得如何求职。而且，在一些地方，校地协同育人已经取得一定成效，如山东、江苏等地政府与高校合作，给师范生提供更多基层教学岗位，减轻编制竞争压力。但是，总体上讲，目前的支持措施覆盖面还不够广，特别是在经济欠发达地区，由于缺乏足够的支持，使得这些措施的效果大打折扣。另外，一些高校的职业生涯规划课程只是走过场，不能很好地满足学生的个性化需要，因此在面对复杂的就业形势时，学生依然感到力不从心。

实习经历对缓解就业压力有积极促进作用。调查显示，有多次教育实习的学生在求职时专业匹配度更高，较大程度增强了其就业竞争力。然而，实习机会分配不均衡现象仍存在，一些师范院校由于合作单位少，难以保障所有学生都能获得必要

的实习岗位，一定程度上削弱了支持体系的整体效能<sup>[1]</sup>。因此，如何拓展优质实习资源、实现实习机会的公平配置是完善现有支持体系的重要任务。

### 3.2 支持机制存在的问题与不足

虽然目前的就业支持制度在一定程度上减轻了师范生就业的压力，但是也存在一些需要引起重视的问题。一是政策落实不到位，在经济欠发达地区由于地方财政困难，教师编制减少，影响了师范生就业的选择。二是高校就业服务体系不够完善，很多学校缺少专门的就业指导老师，所提供的服务内容单一，缺乏针对性。如一些学校的就业指导只是教学生如何写简历、面试技巧等，没有考虑到学生的个体差异，也没有根据不同专业的学生进行分类指导。三是信息不对称的问题仍然存在，很多师范生对于紧缺学科岗位、基层教育政策等信息掌握不够全面，造成他们在就业时盲目扎堆，增加了热门岗位的竞争压力。这些问题的存在既降低了支持制度的效果，也在一定程度上制约着师范生就业质量的提高。

### 3.3 基于压力缓解的支持机制优化路径

针对目前师范生所承受的各种就业压力，完善支持体系要从减轻压力源做起，建立更合理有效的服务体系。一是要注重职业生规划的全程化和个性化指导，把职业发展教育融入到大学四年的学习生活中。比如，在低年级时可以开设职业认知课，让学生对教育行业有初步的认识。而在高年级时则要注重求职技能的培养，如模拟面试、岗位匹配分析等，使学生在毕业时能够有较强的就业能力。二是要加强校地协同育人工作，通过地方政府与高校的合作，给师范生提供更多的基层教学岗位以及定向培养计划。这些计划的开展不仅有利于缓解编制的竞争压力，也能够使学生更加关注基层教育事业的发展，实现自身价值和社会需求的统一。

另外，心理支持也是缓解就业压力的重要组成部分。近年来，师范生由于就业焦虑造成心理健康问题越来越严重，需要引起足够重视。高校心理咨询室，举办团体辅导活动等来帮助调节情绪，提高抗压能力。比如，对于没有通过编制考试的同学，可以组织专门的心理疏导，让他们重新认识自己，找到适合自己的发展方向，在线教育、课程开发等都是不错的选择。这不仅可以缓解学生的心理压力，还可以增加学生的职业选择，由单一的就业方向到多元化的就业方向。这样就可以更好地满足师范生的需求，帮助他们更好地适应社会。

### 3.4 多元化就业支持体系构建策略

面对师范生就业环境变化，建立多元化就业支持体系迫在眉睫。一方面，学校要发挥自身优势，利用互联网技术，打造智能化就业服务平台，帮助学生获取精准化岗位信息以及相关政策信息。比如根据学生所学专业、实习经历及求职意向等，平台可以为其推荐相应岗位，降低信息不对称造成择业难题。

另一方面,学校也要积极与外界联系,拓宽师范生就业途径。近年来,随着在线教育发展迅速,在线教育对于优秀教师需求日益增加,给师范生带来良好机遇。学校可以与一些大型教育公司合作,让更多的学生有实习或者工作的机会,在这个新兴行业获得一席之地。

其次,政策上的支持也是必不可少的。政府要加大师范生就业扶持力度,在基层教育方面,可以适当提高工资水平、增加职称晋升机会等吸引优秀人才加入。即减少基本工资的比例,增加绩效工资的比例,从而调动教师的积极性。同时,对于愿意到偏远地区任教的师范生,可以给予一次性安家补贴或者住房保障,让其无后顾之忧。最后,全社会要形成一种良好的就业环境,积极宣传报道优秀基层教师的事迹,发挥榜样的作用,鼓励更多的师范生关注并加入到教育行业中来。这样,师范生的就业压力就可以大大减轻,教育人才的质量也会有较大的提高。

#### 参考文献:

- [1] 杨小晶;李德勇;师范院校大学生就业压力与社会支持的调查研究[J].中国成人教育,2012(20):111-113.
- [2] 罗茹一;刍议“大思政”视域下师范生职业规划与就业能力提升[J].就业与保障,2025(04):173-175.

#### 4 结论

本研究聚焦应届师范生就业难题,系统分析了就业压力的表现形式、成因及多维影响,并对现有支持机制进行了评估与优化探讨。研究表明,当前师范生普遍面临竞争压力、期望落差、经济压力与社会环境压力等多重困境,其根源在于供需结构失衡、实践能力不足以及政策支持力度不够。现有就业支持体系虽在职业生涯规划、校地协同育人等方面取得一定成效,但在政策落实、服务体系完善、信息对称性等方面仍存在不足,制约了支持效能的充分发挥。本文提出构建“四位一体”的就业支持机制:完善全程化、个性化的职业生涯规划体系,强化实践教学与校地协同育人模式,优化精准化就业服务,健全政策激励与制度保障。通过形成闭环式就业支持生态,有助于系统缓解师范生就业压力,破解就业难题,推动实现高质量充分就业。该机制不仅为师范生个体的职业发展提供支撑,也为优化教育人才配置、促进教师队伍专业化建设提供了有益参考。