

# 幼儿师范学前教育专业生源及就业地域分析研究 \*

王国玲

(合肥幼儿师范高等专科学校, 安徽 合肥 230011)

**摘要:** 本文以合肥幼儿师范高等专科学校学前教育专业近四年生源和就业数据为依据, 探讨学前教育专业生源结构和就业特征。对2018届-2021届学前教育专业生源地、就业类型、就业地域、生源地与就业地对比等数据的进行分析, 由分析可以看出该校生源主要来自本省, 皖中、皖北地区生源较多, 体现出就业地比较聚集, 生源地比较分散的空间分布特征, 毕业生就业留本省和留院校所在地市意愿较大, 学前教育专业整体就业率较高且稳定。同时, 升学人数占比逐年增加, 应届毕业生升学意愿强烈。

**关键词:** 学前教育专业 生源结构 就业特征

**DOI:** 10.12319/j.issn.2096-1200.2022.25.67

## 一、引言

全国教育大会上强调学前教育是我国学校教育和终身教育的奠基工程。学前教育师资是学前教育发展的重要因素之一。教育部等九部门《“十四五”学前教育发展提升行动计划》, 提到了学前教育师资的建设。学前教育专业毕业生作为重要的学前教育师资主体, 受到广泛的关注, 本文从学前教育专业毕业生地区流动的角度定量探讨其生源和就业地域的主要特点, 为学前教育招生策略的调整和应用型人才的培养提供有效的建议, 为就业结构性问题提供解决思路。合肥幼儿师范高等专科学校(以下简称“H校”)是安徽省会合肥一所独立建制的幼儿师范专科学校, 其学前教育专业为国家级骨干专业, 专业历史40多年, 在安徽省专科学前教育领域有培养队伍中具有一定的代表性。本文以该校学前教育专业为例分析生源及就业地域特征。

## 二、数据的选取与处理

### (一) 数据选取时间

本研究选取的数据为2018届年至2021届年H校学前教育专业全体学生的生源数据和就业数据。2018届毕业生为2013年初中起点五年制入学和2015年高中起点三年制入学的学生, 依次类推。

### (二) 专业招生情况

H校2018届至2021届年学前教育专业招生的数据中, 将初中起点五年制学前教育专业和高中起点三年制学前教育专业学生的生源和就业数据作为研究对象, 均为大专学历, 不包括H校中专学校教学点学前教育学生和联合培养的学前教育本科专业学生。

### (三) 就业数据采集来源

本研究数据均来源于“安徽省大学生就业服务云平台”。该平台由安徽省教育厅、安徽省大中专就业指导中心建立, 是在全国普通高等学校毕业生就业数据库结构及代码标准框架下建立, 协助各高校完成毕业生就业数据维护和基本就业率统计的就业平台。本文研究从该平台获取2018届至2021届学前教育专业毕业生生源和就业相关数据。

### (四) 研究的内容

本研究是整理2018届至2021届H校学前教育专业全体学生的生源数据和就业数据, 进行如下的分析: 学前教育专业学生生源地分布分析; 学前教育专业毕业生的就业地分布及分析; 院校所在地学前教育人才回报率分析; 毕业生回流生源就业情况分析。

### (五) 概念界定

#### 1. 院校所在地人才回报率

回报率是经济学的概念是指投资后获得的收益的比例。从院校培养人才的角度出发, 本文中的人才回报率是指院校毕业生在院校所在地就业人数与应该毕业人数(除去升学、出国、待就业以外)的比例。

#### 2. 回流率

通过对比毕业生生源地和就业地, 认为毕业生毕业后选择回生源地就业, 即为回流, 毕业后回生源地就业的人数与生源地人数的比例为该地生源的回流率<sup>[1]</sup>。

## 三、数据分析

### (一) 生源地分析

由表1可知, 从2018届至2021届生源人数来看, 学前教

\* 项目名称: 2019年安徽省教育厅高校自然科学研究重点项目“基于GIS与地理集中度指数的学前教育专业就业制图分析”, 项目编号: KJ2019A1262。

育专业招生人数规模较大,但是呈现下降趋势。专业生源中性别比例特点明显,女生人数占比高达98%以上,说明H校学前教育专业生源以女生为主,以下关于就业地区选择的研究也应考虑性别因素。从生源地区分布来看,该专业生源主要来自省内,省外生源占比较小,均值为3.71%,其中2018届没有省外生源毕业生,省外生源从2019届开始有毕业生。从省内地区生源分布均值来看,皖中地区生源占比较大,达42.19%,皖南地区生源占比较小,为16.85%。不同界别的生源分布大体相同。总体看来,H校学前教育专业生源主要来自省内,省内分布情况稳定,省外生源较少<sup>[1]</sup>。

表1 2018届-2021届生源情况

界别	人数	性别比例(%)		各地区比例(%)				
		男	女	合肥	皖北	皖中	皖南	省外
2018	1078	1.39	98.61	16.7	41.65	38.87	19.48	0
2019	1132	1.86	98.32	17.67	37.63	42.76	15.19	4.42
2020	897	1.11	98.89	22.52	33.78	45.93	15.5	4.79
2021	858	1.75	98.25	16.32	34.85	41.72	17.13	6.29
均值	991.25	1.49	98.51	18.21	37.25	42.19	16.85	3.71

(二) 就业地分析

1. 就业概况

表2 2018届-2021届毕业生就业概况

界别	就业落实率(%)	出国、出境率(%)	升学人数	升学人数占比(%)
2018	98.42	4.73	101	9.37
2019	97.44	4.42	156	13.78
2020	98.44	0.56	244	27.2
2021	98.72	0	317	36.95
均值	98.26	2.43	204.50	21.83

注:就业落实率=(毕业生总人数-待就业人数-不就业拟升学人数-其他暂不就业人数)/毕业生总人数。

由表2可知,2018届至2021届就业落实率均值为98.26%,就业落实率总体较高。2020届、2021届毕业生受大环境影响出国、出境率整体较低并呈现下降的趋势,2021年出国出境率为0。升学人数呈现上升趋势,升学比例明显增加。

2. 就业地统计分析

表3 就业地域情况分析

界别	人数	各地区比例(%)				
		合肥	皖北	皖中	皖南	省外
2018	909	50.83	15.73	59.52	8.36	16.39
2019	897	51.84	14.16	61.09	6.24	18.51
2020	634	54.1	13.41	63.72	7.57	15.3
2021	530	45.28	17.36	57.92	10	14.72
均值	742.5	50.84	15.05	60.61	7.85	16.5

表3中数据是除去升学、出国、待就业以外的就业人数,由表中数据可知,从2018届至2021届就业人数来看,除去升学、出国、待就业的毕业生人数以外,就业人数呈现明显的下降趋势,至2021届就业人数和2018届相比相差379人,除去生源220人的差额外,还相差159人。从就业

地区来看,院校所在地合肥市就业比例均值为50.84%,皖北地区就业比例均值为15.05%,皖南地区就业比例均值为7.85%,院校所在地合肥地区就业比例远超皖北地区和皖南地区,皖中地区就业比例稳定,均值为60.61%。总体看来,毕业生就业集中在省内,皖中地区占比较大,院校所在地合肥占比超过50%,省外就业比例对比省外生源比例增量明显<sup>[2]</sup>。

3. 毕业生就业流动情况

表4 2018届-2021届毕业生就业流动情况

界别	就业落实人数	留在生源所在地		留在院校所在地	
		人数	占比(%)	人数	占比(%)
2018	909	401	44.11	462	50.83
2019	897	385	42.92	465	51.84
2020	634	316	49.84	343	54.1
2021	530	280	52.83	240	45.28
均值	742.50	345.50	47.43	377.50	50.51

由表4可知,H校学前教育专业人才回流生源就业,人数均值为345.50,占比为47.43。毕业生回到生源所在地就业的比例在逐年上升,到2021年超过50%。H校院校所在地学前教育人才回报率均值为50.51%,人数均值为377.50,2018届至2020届保持在50%以上,到2021届出现明显的下降,占比为45.28%。结合四年的回流人数的情况分析,得出毕业生回流人数在逐渐增加。从实际情况来看,该校每年积极指导毕业生就业,相应国家号召,同时各地市提出更多的优惠政策吸引毕业生回家乡就业,促进安徽地区人才经济均衡发展。

四、研究发现与分析

(一) 学前教育专业整体就业落实率较高

以H校为例,学前教育专业整体就业落实率较高,通过对比2018年至2021年的就业落实率,最低为97.44%,最高为98.72%,均值为98.26%。可以看出,学前教育专业就业落实率较高,且相对稳定。我国的幼儿园毛入园率逐渐上升,人口政策的放开,社会对幼儿教师需求量在逐渐增加,同时对幼儿教师的素质要求也相应提高。学前教育专业毕业生师德师风优良、理论知识系统、教学技能扎实,符合幼儿园的招聘标准。学前教育专科学生的就业面广,除了传统的幼儿园、早教机构外,幼儿相关的产业从业人员也在增加,比如玩具、幼儿图书编辑、幼儿服装、自媒体等对学前教育专业人才的需求增加。同时,毕业生就业思维活跃、接受新鲜事物较快,毕业生就业选择趋于多元化,随着互联网发展,平台经济等形态的快速发展,近年来去新业态就业的学生不断涌现。

(二) 学前教育专业专科学生选择专升本人数日益增多

H校学前教育专业学生选择专升本的人数日益增多,从数据来看,是2018年至2021年该校的学前教育专业录

取人数逐年上升,占比从2018年的9.37%猛增至2021年的36.95%。说明学前教育专业学生选择专升本的意愿强烈,报考基数和录取人数在不断增加。与专科学校相比,本科院校的师资和教学等对专科学生有较大的吸引力,专科学生提升学历的愿望强烈,同时考虑本科就业前景,所以近年来更多的学生选择专升本。同时,学前教育专业专升本对口专业较多,教育大类,比如小学教育、教育学、教育管理、美术教育等,有些院校也允许报考中文、教育心理学等专业,对有专升本意向的学生来说可选面较大。

### (三) 就业区域集中在省内,院校所在地较为集中

从数据可以看出,H校地生源主要以省内为主,占比均值达到95%以上,从就业单位所属省份分布来看,选择留在安徽工作的毕业生最多,就业落实在省内的人数均值达到83.5%,就业集中在省内,尤其是省会也是院校所在地,占比均值为50.51%。学校高度重视就业工作,相应国家号召,全面做好毕业生就业指导,省内政策性岗位计划增多,各地市对应届毕业生考编渠道拓宽,省内基层就业岗位进一步扩招,同时,学生就业意向的转变,综合以上使得近几年就业区域集中在省内<sup>[3]</sup>。

### (四) 回流生源地特征明显

毕业生就业选择生源地的人数占比也是呈明显的上升趋势,2019年最低占比为42.92%,到了2021年,留在生源所在地就业的人数占比达到52.83%。这里统计是以生源所在地的地级市为口径,也就是说,应届毕业生就业选择在生源所在地的地级市就业的人数占比在增加,家乡的吸引力明显增强,主要体现在对家乡的情感因素,家乡就业的政策导向,家庭责任因素的考虑。人才是重要的战略资源,是地区经济发展的重要因素,各地市出台地区人才引进就业,发展优势的产业、增加就业岗位、搭建人才引进平台、优化就业服务,让毕业生在市场化选择下愿意回生源所在地就业。

## 五、建议

从本研究得出,学前教育专业的学生就业地更加集中,说明H校起着推动人才聚集的作用,对当地的人才回报率较高,总体上体现出生源地比较分散,就业地比较聚集的空间分布特征,会产生人才资源不均衡和人才过剩的情况。近年来,毕业生开始向生源所在地市回流,人才聚集的情况有所缓解,改变了人才资源不均衡的局面,促进安徽地区经济均衡发展。可以从以下三方面入手,完善就业工作,帮助毕业生更好就业,服务地方经济发展。

### (一) 完善就业服务工作

学校根据学前教育专业的特点主动收集、联系、拓展

和本专业相关的岗位需求并指导本专业的学生就业,帮助学生制定求职方案,开展就业指导,提供专业的就业服务。充分利用好政策性专升本扩招的大好形势,鼓励毕业生进一步提高学历;广泛宣传鼓励学生积极参与特岗教师计划、三支一扶、大学生志愿服务西部计划等基层就业岗位渠道,基层项目,扶持自主创业等。社会层面,重视毕业生群体就业,为毕业生提供更多更优质的就业岗位,在原有的岗位上深入挖掘就业机会,搭建平台增加就业岗位,收集统计就业信息,通过大数据实现智能匹配,拓展毕业生就业的岗位及获取渠道。同时要精准关注就业困难群体,对有就业困难和家庭困难情况的毕业生予以就业帮扶、个性化指导、就业培训、提供就业补助等。

### (二) 调适就业心理

帮助毕业生客观认识当前就业形势,结合自身实际,合理调整就业心理。在毕业生中存在就业预期不符合社会客观实际、就业不积极的情况。针对这些情况,毕业生应该客观认识自我,客观定位自我,充分了解社会职位情况,并做好相应的规划,在求职的过程中,有针对性地调整目标,积极进行求职竞争的准备。在遇到求职困难时,及时和积极地调整求职心理,学习和掌握心理调适的方法,给自我积极心理暗示,坚持不懈,实现个人价值。

### (三) 提高学生就业能力

毕业生要在毕业季顺利就业,需要有相应的就业能力。就业能力的提升不是在就业季一蹴而就,需要在大学期间探索自我、明确目标、不断积累,优化自身优势资源,提高综合素质,对就业进行规划并灵活调整规划方案,达到顺利就业的目的。就业能力不仅指求职过程中的搜集信息、灵活运用求职技巧、成功获得职位的能力,还包括其专业能力的储备,能够运用专业知识解决问题、专业知识学习能力、专业知识创新能力等<sup>[4]</sup>。增强职业培训,强化专业实习,在实践中提升学生就业能力。

## 参考文献

- [1] 罗冠群.百万扩招:生源结构多样化背景下的人才培养[J].机械职业教育,2022(02):6-11.
- [2] 张抗私,周晓蒙.大学毕业生就业的省际流动特征及其影响因素[J].人口与经济,2018(01):69-78.
- [3] 冉云芳,石伟平.高职院校毕业生就业稳定性及其影响因素的实证研究——基于浙江省的数据调查[J].职教论坛,2014(16):44-49.
- [4] 许二梅.艺术设计类专业大学生就业特征的分析与建议[J].教育探索,2014(04):130-131.