

生物科学师范生就业现状与行业需求分析——以某省属师范高校为例

高金秋 李大吉 鲁娜 李鑫

白城师范学院生命科学学院, 吉林白城, 137000;

摘要: 随着高等教育普及化及教师招聘市场的开放, 生物科学等基础学科师范生的就业形势日趋严峻。本研究以某省属师范高校生物科学专业近三年毕业生为研究对象, 综合运用问卷调查与访谈法, 分析其就业现状与中学生物教师行业的用人需求。研究发现, 毕业生就业存在区域集中化、薪资预期与市场实际脱节、岗位竞争激烈等结构性问题; 而在行业需求端, 则呈现出城乡需求差异显著、非师范生竞争加剧、毕业生能力与岗位核心素养要求错位等特征。基于此, 研究从人才培养模式和学生自我提升两个维度, 提出了强化实践能力培养、优化就业引导体系、深化校企(校)合作以及提升学生综合竞争力等对策建议, 以期为师范院校人才培养改革和师范生高质量就业提供参考。

关键词: 生物科学专业; 师范生; 就业现状; 行业需求; 人才培养

DOI: 10.64216/3080-1494.26.04.097

1 问题的提出

2025年印发的《教育强国建设规划纲要(2024-2035年)》明确提出建设高素质专业化教师队伍的目标^[1]。师范生作为未来教师的主要来源, 其培养质量和就业状况直接影响这一目标的实现。近年来, 师范生就业面临如下变化。首先, 高校毕业生总量持续增加, 就业市场竞争加剧; 其次, 2021年“双减”政策实施后, 学科类校外培训机构岗位大幅减少, 师范生传统就业渠道收窄^[2-3]; 再次, 教师资格证考试向非师范生开放后, 教师岗位竞争已不限于师范专业内部, 多元化背景的求职者进入使竞争更为复杂^[4]。在中学阶段, 生物学科课时相对较少, 专任教师需求量有限, 生物科学师范生承受的就业压力更为明显。

已有研究多关注“双减”政策对师范生就业的整体影响^[5]、区域间师资供需矛盾^[6]以及师范生综合素质提升^[7]等问题, 但对特定学科如生物科学师范生的就业状况进行具体分析的实证研究较少。生物科学专业既有基础学科特点, 又承担师资培养任务, 其毕业生就业困境与行业需求之间的不匹配问题值得专门探讨。基于此, 本研究以某省属师范高校为例, 通过调查了解生物科学专业毕业生就业现状和中学生物教师行业的用人需求, 分析供需之间存在的矛盾, 为改进培养模式和提升就业质量提供依据。

2 调查对象与方法

本研究以某省属师范高校生物科学(师范)专业毕业生及该校毕业生主要就业的中学一线教育工作者为对象, 采用问卷调查和访谈两种方式收集资料。

2.1 问卷调查

问卷分为两部分。

第一部分为毕业生就业现状调查。调查对象为该校生物科学专业2023届、2024届及2025届毕业生。通过线上问卷平台发放问卷, 共回收问卷252份, 其中有效问卷252份, 有效回收率为100%。调查样本中, 男生78人(占31.0%), 女生174人(占69.0%); 2023届毕业生82人(占32.5%), 2024届毕业生86人(占34.1%), 2025届毕业生84人(占33.4%)。问卷的编制围绕就业状况、地域选择、薪酬期望、就业影响因素、实践经历等维度展开, 题型包括单选题和多选题。

第二部分为行业需求调查。调查对象为与该校有长期合作关系的某中学部分生物教师及管理人员。共发放问卷25份, 回收有效问卷25份, 有效回收率为100%。调查样本中, 男教师9人(占36.0%), 女教师16人(占64.0%); 教龄5年以下者4人(占16.0%), 5-10年者10人(占40.0%), 10年以上者11人(占44.0%)。问卷内容涵盖行业能力需求、人岗匹配度评价、人才培养建议等维度。所有问卷数据均采用SPSS 26.0统计软件进行描述性统计与交叉分析。

2.2 访谈调查

为深入了解就业与行业需求背后的具体原因, 弥补问卷调查的局限, 本研究开展了半结构化访谈。

在毕业生层面, 随机抽取已就业、待就业及考研深造的毕业生各5名, 共15名进行深度访谈。访谈内容聚焦于求职过程中的真实困境、能力短板认知、职业规划考量以及对高校就业指导服务的评价。

在行业层面,分别对3名中学校级管理者(主管教学副校长、教务处主任)和5名一线生物骨干教师进行深度访谈。管理者访谈侧重于不同区域、不同类型学校的招聘需求差异、非师范生竞争的影响及宏观政策建议;骨干教师访谈则围绕新入职教师的课堂表现、能力缺陷及对高校课程设置的改进建议展开。

3 结果与分析

3.1 毕业生就业现状及存在问题

1.直接就业为主,待就业比例逐年上升。调查显示,53.58%的毕业生选择直接就业或创业,29.76%选择攻读研究生,另有16.67%处于“待就业”状态。从三届毕业生数据看,待就业比例呈逐年小幅上升趋势,表明就业压力正在累积。

2.返乡就业倾向明显,区域集中化突出。调查发现,47.58%的乡村生源毕业生和52.42%的城镇生源毕业生均倾向于选择回生源地或家乡附近城市就业。这种“趋家性”选择导致就业意向高度集中于本地经济较发达的城市地区,加剧了局部区域的岗位竞争,而偏远地区或基层学校岗位则较少有人问津,形成结构性失衡。

3.薪酬预期趋于理性,但与市场实际存在偏差。82.15%的毕业生对初职月薪的期望集中在2000-4000元区间,表明多数学生能基于本地经济水平形成理性预期。然而,在“待就业”原因调查中,65.22%的人选择了“薪资待遇不符合预期”。这一现象说明,部分毕业生对公立学校编制内薪资比较了解,但对私立学校、民办教育机构或其他非教职岗位的实际薪酬水平了解不足,存在信息偏差。

4.岗位供需失衡,实践能力存在短板。调查显示,71.74%的未就业毕业生认为“岗位竞争激烈”是主要难题。这固然有生物学科教师岗位绝对数量少、教培行业吸纳能力下降、“考编”人数激增等客观原因^[8]。但更深层次的原因在于毕业生自身能力的结构性短板。在影响求职的不利因素排序中,“实践能力”被列为首要因素。同时,仅42.46%的毕业生表示“多次参与校外实习或社会实践”,反映出师范生实践经验的普遍匮乏。访谈中,一线教师也普遍反映新入职毕业生存在“教学方法单一”“学情分析不足”“课堂驾驭能力弱”等问题,这印证了实践能力与岗位需求间的显著差距。

3.2 中学生物教师行业需求现状及特征

1.城乡校际需求差异显著,竞争格局复杂化。访谈发现,城市重点中学和知名私立学校招聘门槛高,不仅要求扎实的学科知识,更看重教学创新能力、信息技术融合能力及综合素质。而乡村学校或普通私立学校虽需

求缺口存在,但因平台、待遇等因素吸引力不足,往往“招不到、留不住”优秀人才。此外,所有受访管理者均认为,非师范生的加入使得教师招聘的竞争维度更加多元,虽有利于优化师资学缘结构,但无疑加剧了师范生的就业难度,迫使其必须在专业素养上展现出更突出的优势。

2.核心能力需求转向多维综合素养。调查显示,一线教师和管理者认为当前行业最需要的能力依次是“教学设计与课堂管理能力”“较高的综合素养(如师德、责任心)”以及“沟通与团队协作能力”,三者占比相同且最高。这表明,新时代的教师角色已由单纯的知识传授者,转变为学生学习的引导者、成长伙伴与团队协作作者。访谈中,教师们特别强调了“学生心理疏导能力”和“信息技术应用能力”的重要性,认为这是当前新教师的普遍短板。

3.人才培养与行业需求存在错位。16%的一线教师认为大学教育与行业需求的匹配度“一般”或“较低”。具体表现在高校课程设置偏重理论、实践环节薄弱;教育实习有时流于形式;对前沿教育技术、心理健康教育、班级管理实操性内容涉及不够;对教学反思能力和教育科研意识的培养相对不足。这种错位导致毕业生入职后适应期较长,难以快速胜任教学工作。

4 讨论与建议

4.1 优化高校人才培养模式,对接行业需求

构建理论与实践结合的课程体系。高校应突破传统的学科本位课程设置,增加《教育心理学应用》《班级管理》《现代教育技术》和《中学生心理健康教育》等实践性强的课程。强化实践教学环节,推行“全程化”教育实习,将见习、研习、实习有机衔接,并建立高校导师与中学名师“双导师”指导制,引导学生在实践中反思、在反思中成长。

提升就业指导服务的精准性与实效性。高校应建立毕业生就业动态数据库,定期发布分专业、分地域的薪酬报告和就业质量报告,帮助师范生建立合理的薪酬预期,打破信息壁垒^[9]。同时,配备专业的就业指导团队,将职业生涯规划教育贯穿大学四年,针对不同年级特点开展职业认知、能力提升、求职技巧等模块化指导,尤其要引导学生理性看待编制,树立“先就业、再择业、后立业”的多元就业观,并加强对基层就业政策的宣传与引导^[10]。

深化“高校-政府-中学”协同育人机制。借鉴“卓越教师培养计划”经验,主动对接地方教育行政部门和中小学,建立稳定的教育实践基地和产学研合作平台^[11]。通过“请进来”(聘请一线名师授课、开设讲座)和“走

出去”（教师挂职锻炼、学生顶岗实习），实现高校人才培养与基础教育改革需求的同频共振。

4.2 强化师范生主体意识，提升核心竞争力

夯实专业基础，强化实践技能。师范生应深刻认识到“打铁还需自身硬”，在掌握扎实的生物学专业知识基础上，需通过“三字一话”训练、微格训练、教学技能大赛、教育见习、教育实习等多种途径，刻意练习教学设计、课堂组织、板书板画、实验操作等核心教学技能，提升自身的“不可替代性”^[12]。

了解就业市场，做好职业规划。主动关注国家宏观经济形势、教育政策动态及各地教师招聘信息，利用好学校就业信息网、各级人才市场等渠道，拓宽信息获取面^[13]。结合自身兴趣、能力与市场需求，尽早明确职业方向，制定科学合理的学业与职业发展规划，并动态调整。

涵养教育情怀，提升综合素养。克服功利化就业心态，将对教育事业的热爱与责任感内化为职业信念^[14]。在日常学习生活中，有意识地培养沟通表达能力、团队协作精神、情绪管理能力和终身学习意识，努力成为师德高尚、业务精湛、充满活力的高素质专业化教师后备人才。

5 结语

本研究通过对某省属师范高校生物科学专业毕业生的实证调查，揭示了其在就业市场中的现实困境与行业需求间的结构性错位。研究发现，毕业生面临岗位竞争激烈、薪资预期偏差、实践能力不足等问题，而行业端则呼唤具备复合能力、教育情怀与基层服务意愿的高素质人才。破解这一矛盾，需要高校从人才培养模式、就业指导服务、协同育人机制等方面进行系统性改革，更需要师范生自身主动提升核心竞争力，涵养教育情怀。唯有供需两端协同发力，方能有效提升生物科学师范生的就业质量，为基础教育输送更多优秀人才。未来研究可进一步扩大样本范围，并对不同地域、不同类型高校的师范生就业状况进行比较分析，以获取更具普适性的结论。

参考文献

[1] 中共中央国务院印发《教育强国建设规划纲要（2024—2035年）》[EB/OL]. (2025-01-19) [2026-03-06]. https://www.gov.cn/zhengce/202501/content_6999913.htm.
 [2] 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》[EB/OL]. (2021-07-24) [2026-03-06]. https://www.gov.cn/zhengce/2021-07/24/content_5627132.htm.

[3] 檀慧, 韩明会, 冯笑颜, 等. “双减”政策下地方院校师范生就业现状分析与思考——基于对河北省5所高校师范生就业数据的分析[J]. 中国就业, 2022(11): 7-9.

[4] 陈海俊, 王松伟, 张艳霞, 等. 师范专业认证背景下地方高校师范生培养过程中存在的问题研究[J]. 邯郸学院学报, 2020, 30(03): 104-107.

[5] 张慧. 地方师范院校数学师范生就业现状及解决策略研究——以宁夏师范大学为例[J]. 科技风, 2024(36): 127-129.

[6] 李慧东, 李艺程, 邓洋洋, 等. 师范生就业现状分析与对策研究——以伊犁师范大学数学专业为例[J]. 山西青年, 2022(10): 128-130.

[7] 刘春亮, 朱艺宁. 师范生就业现状与对策研究[J]. 成才之路, 2021(12): 4-5.

[8] 李刁, 卢雯. 新形势下公费师范生就业的重新审视与对策研究[J]. 教师教育论坛, 2023, 36(05): 20-24.

[9] 赵楷夫, 张妍. 我国教师教育政策的阶段特征、变迁逻辑与未来进路[J]. 现代教育管理, 2025, (05): 69-80.

[10] 秦茜, 王建梁. 师范生“慢就业”: 意涵、成因与应对策略[J/OL]. 当代教育论坛, 1-9 [2026-03-06]. <https://doi.org/10.13694/j.cnki.ddjylt.20250313.001>.

[11] 农映恬. 校企协同生态共建赋能产教融合研究[J]. 合作经济与科技, 2025(08): 145-148.

[12] 魏泽. 师范生就业价值取向现状调查与对策研究[J]. 内蒙古师范大学学报(教育科学版), 2016, 29(06): 100-102.

[13] 潘丽娜. 应届毕业生就业倾向的变量分析: 以行业需求为导向[J]. 中国经贸导刊, 2025(04): 106-108.

[14] 王卫东. 教师职业信念问题初探[J]. 东师范大学学报(教育科学版), 2000, (04): -13.

基金项目: 白城师范学院教育教学改革课题“循证·迭代: 师范专业人才培养方案动态优化研究——基于白城师范学院生物科学专业的实践”; 教育部产学研合作协同育人项目“产教融合视域下地方本科高校新农科实践教学平台共建研究与实践”。