

基于扎根理论的师范生就业能力影响因素研究

詹婷 杨明秋

玉溪师范学院, 中国·云南 玉溪 653100

摘要: 师范生作为未来教师, 提高就业能力对个人发展及教师队伍建设具有重要意义。论文基于扎根理论, 采用开放式编码、主轴式编码、选择性编码的方式进行归纳。结果表明, 师德情怀、教育教学能力、沟通能力、学习创新能力、性格特质, 5 个核心指标对就业能力产生显著影响, 并据此构建师范生就业能力影响因素的模型, 该模型为提升就业能力提供理论支撑和实践指导, 为后续研究提供了参考框架。

关键词: 扎根理论; 师范生; 就业能力

Research on the Influencing Factors of Pre-service Teachers' Employment Competence Based on Grounded Theory

Ting Zhan Mingqiu Yang

Yuxi Normal University, Yuxi, Yunnan, 653100, China

Abstract: As future teachers, improving their employability is of great significance to their personal development and the construction of the teaching team. Based on grounded theory, this paper adopts open coding, spindle coding, and selective coding methods to summarize. The results show that the five core indicators of moral ethics, education and teaching ability, communication ability, learning and innovation ability, and personality characteristics have a significant impact on employability. Based on this, a model of factors influencing the employability of normal school students is constructed. The model provides theoretical support and practical guidance for improving employability, and provides a reference framework for subsequent research.

Keywords: grounded theory; student teachers; employment competency

0 前言

2024 年, 8 月 26 日《中共中央 国务院关于弘扬教育家精神加强新时代高素质专业化教师队伍建设的意见》发布, 意见中提出要加强师德师风培养、提高教师学科能力和学科素养、提升教师教书育人能力^[1], 师范生作为未来教师, 提高学科能力和素养, 最终体现在就业能力, 只有具备较强的竞争力, 才能在劳动力市场抓住工作机遇^[2]。

就业是民生之本, 党的二十大报告中强调要“强化就业优先政策, 健全就业促进机制, 促进高质量就业”, 师范生是重要的就业主体力量, 就业能力的高低直接关系着就业的成败和高校育人成果^[3]。当前, 师范生就业能力的发展主要源于两种困境: 一是源于师范生自身, 即自身能力的发展、发展动力、教育信念等内部因素; 二是外部因素, 即就业环境、国家政策、教师角色定位等^[4], 因此对师范生就业能力展开研究势在必行。

1 研究设计

1.1 研究方法

本研究采用质的研究方法, 运用扎根理论寻找反映问题的深入剖析和挖掘, 通过半结构化访谈搜集资料, 对原始资料进行搜集、归纳和分析^[5]。考虑就业能力的影响因素复杂, 采

用一般的统计方法有可能会遗漏重要的变量, 师范生作为就业的行动主体, 其个体的主观能动性使扎根理论的运用具有可行性。同时, 扎根理论通过三级编码可以更好着眼于数据本身, 聚焦受访者的表达和自我理解建构, 有利于对就业能力的影响因素进行深入的研究, 并构建出实证性的理论模型。

1.2 数据采集

考虑到毕业生经历了整个大学学习, 因此选取毕业生作为分析对象深入剖析师范生就业能力的表现及形成机制, 遵循“非概率抽样”原则, 包括云南省 Z 市毕业的 16 名师范毕业生如表 1 所示, 访谈对象毕业时间不一, 其中男性 5 名, 占比 31.25%, 女性 11 名, 占比 68.75%; 已就业 14 名, 未就业 2 名。通过一对一深度访谈收集原始数据, 核心问题主要围绕以下三个方面: 第一, 师范生就业面临的问题; 第二, 师范生就业能力的现状及差异; 第三, 师范生就业能力的影响因素?^[6]

2 扎根理论编码与理论模型建构

在访谈开始之前, 首先向受访者说明访谈的主题及注意事项, 与每位受访者进行 30~40 分钟的对话, 整理文字约 5 万字, 并对文本资料进行整合和检验, 以确保数据真实反映师范生就业能力。

表 1 Z 市研究对象基本信息 (A=16)

编号	性别	专业	年龄	工作年限
A1	女	学前教育	21	0
A2	女	学前教育	22	1
A3	女	数学与应用数学	23	2
A4	男	数学与应用数学	22	1
A5	男	英语	22	0.5
A6	女	英语	23	1
A7	女	中文	24	1
A8	女	中文	24	2
A9	女	化学	22	0.5
A10	男	化学	23	1
A11	女	思想政治教育	23	2
A12	女	思想政治教育	22	1
A13	男	物理	23	1
A14	女	地理	21	0
A15	女	生物	22	1
A16	男	体育	24	2

2.1 开放式编码

开放式编码是三级编码的第一阶段, 首先对收集的文本

材料进行编码和标签, 尽量参照受访者的原始语句, 总结概括之后赋予新的概念如表 2 所示, 减少编码者的主观影响^[7]。

2.2 主轴式编码

主轴式编码是在开放式编码形成的初始概念间, 通过对所有开放式编码运用分析、比较的聚类分析法建立联系^[8], 研究得出具有概括意义的主轴式编码如表 3 所示。

2.3 选择性编码

对主范畴进行选择式编码, 建立起主范畴和核心范畴之间的关系, 确定出核心范畴为“师范生就业能力影响因素”。对主范畴间的逻辑关系和核心范畴的影响机制进行梳理, 构建出师范生就业能力影响因素模型。

2.4 理论饱和度检验

当第 16 位访谈者记录编码完成后, 研究者又访谈了 3 位毕业生, 访谈记录进行编码时发现均没有出现新的范畴或新的理论关系, 因而判定概念范畴已经完备。另外, 又随机抽出 4 份访谈资料进行对比, 均符合理论模型中的范畴和影响机制, 由此认为, 通过扎根理论得到的概念范畴模型是饱和的, 所以最终选取 16 份访谈材料作为样本进行研究。

表 2 开放式编码

原始语句	范畴
A1: 我喜欢和小朋友相处, 所以选择了学前教育专业	教育情怀
A2: 我个性开朗, 有亲和力, 能够温柔的与婴幼儿沟通	个性品质
A3: 在大学期间我参加实习, 积累了丰富的教学实践经验	专业实践
A4: 我与学生、家长和同事的沟通流畅, 能够清晰表达自己的想法	人际沟通
A5: 在大学期间, 我认真学习教育学和心理学, 具有较强的专业基础知识	课程知识
A6: 专业课时, 老师会让我们自己在讲台讲课, 更好的锻炼表达能力	语言表达
A7: 我喜欢自己的专业, 有一定的教育情怀	职业认同
A8: 招聘单位在招聘时, 会更看重综合能力, 希望具备自主创新和学习能力	创造创新
A9: 大学入校时, 我就对自己的职业有清晰的规划	职业规划
A10: 大学期间, 我参加未来教师素质大赛, 提升了教学能力	专业实践
A11: 我在课程设计中融入创新元素, 使课堂生动有趣	有效教学
A12: 我具备高度的责任心, 对待工作认真负责	职业道德
A13: 我在课堂上, 能够有效管理学生, 确保教学秩序井然	课堂管理
A14: 作为老师要保持持续学习的态度, 不断提升专业素养	自主学习
A15: 我能够在教育教学中勇于创新、敢于尝试新方法、新技术	创造创新
A16: 我能在团队合作中, 积极贡献自己的力量, 与同事相处融洽	团队合作
A16: 在教学过程中, 我能够理解学生、尊重学生	价值观

表 3 主轴式编码

范畴内涵	初始范畴	主范畴
师范生对教育事业的热爱、执着与奉献	教育情怀	师德情怀
师范生在从事教育中应当遵循的行为准则和道德规范	职业道德	
师范生对自己的职业有短中长期的规划	职业规划	
师范生应当具备强烈的职业认同感, 热爱教育事业	职业认同	
师范生关注教学理念、方法、技能以及学生个体差异	有效教学	教育教学
师范生在教学过程中采用合理的教学策略	专业实践	
师范生掌握教育学、心理学、学科知识等从教知识	课程知识	
师范生利用课堂时间、创建良好学习环境的本领	课堂管理	

范畴内涵	初始范畴	主范畴
师范生与学生、家长、同事、领导之间的沟通	人际沟通	沟通合作
师范生与学生、家长、同事、领导之间的合作	团队合作	
师范生与学生沟通、传递知识的基本工具	语言表达	
师范生主动探索知识,不断提升专业素养和综合能力	自主学习	学习创新
师范生在教学方法、教学手段等的创新	创造创新	
师范生通过自我认知和反思,了解自己的优点和不足	个人性格	性格特质
师范生对于事物、行为或目标的总体评价和看法	价值观	

3 模型阐释与分析

研究通过主轴性编码得到 15 个类属,通过选择性编码得到 5 个核心类属。基于此,研究构建出关于 Z 市师范生就业能力影响因素模型,如图 1 所示。

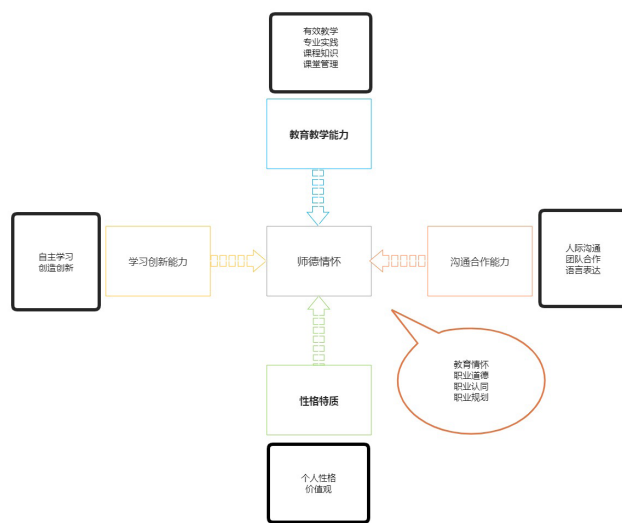


图 1 师范生就业能力影响因素模型

3.1 师德情怀

在师范生就业能力影响因素模型中,师德情怀是影响就业能力的前因变量,访者均表示,师德情怀是为人师表的道德自觉和追求卓越的专业情怀,主要包括“教育情怀”和“职业道德”两个领域^[9],在访谈过程中发现,招聘单位和家长都看重毕业生是否具备师德和职业操守,综合 4 位毕业生的观点,均提及作为教师要有爱心,能够开朗的与学生进行良好的沟通。

3.2 教育教学

师范生要在职场中脱颖而出,就要有过硬的教育教学能力,在访谈中毕业生提出,大学期间要重视知识掌握,还要积极参加工作岗位的实习实训、专业技能竞赛、科研活动。通过在实践中课堂中所获得的技能才能有效的迁移到社会生活和职业生涯发展中,具备渗透性和持续性。综合 5 位毕业生的观点,就业能力不仅需要扎实的专业基础知识,更需要第二课堂的实践过程中转化为自身的能力。

3.3 沟通合作

在沟通合作指标下,毕业生普遍认为应该与学生、领导、

家长、同事建立好合作关系,教育工作从本质上来说,也是一种团队合作的活动,毕业生在教学中能否处理好与同事、家长之间的关系,关系到教书育人工作的成败。在日益复杂的就业环境下,只有不断提升沟通、合作能力,才能适应职场需求,实现个人和团队的共同成长^[10]。

3.4 学习创新

作为师范生,要具备持续学习能力,拥有勇于探究的科学家精神,根据实际情况采用游戏化、情境化、项目式学习等教学,激发学习兴趣和主动性;积极参与到科研项目学习中,培养创新思维 and 创新能力^[11]。受访者表示在校期间通过参加第二课堂、专业学科竞赛和科研项目,使自己的创新意识和潜能得到发展,提高了就业能力。

3.5 性格特质

个人在选择职业时,往往会考虑自己的兴趣和性格,兴趣能激发工作热情,首访者表示自入学时,已明确希望从事教育领域,并设定了短、中、长期目标。例如:毕业 1~3 年能积累教学经验;毕业 3~5 年成为骨干教师,参与科研项目;毕业 5 年以上,成为教育领域的专家。

4 结论与启示

4.1 研究结论

通过深度访谈,采用扎根理论的方法,对就业能力影响因素进行探索性研究,并初步建立理论模型。具体来说,师德情怀是影响师范生是否能够长期从教的一个关键因素,而教育教学、沟通合作、学习创新培养对师范生能否在劳动力市场抓住工作机遇有更大的影响。同时,师范毕业生的性格、态度、价值观等个人特质有助于师范生明确自己的职业目标和发展方向,对就业能力培养发挥着调节作用。

4.2 研究启示

4.2.1 强化师范生师德情怀培养

作为一名师范生,要自觉践行教育家精神,依法履行教师职责,遵守新时代教师职业行为准则。强化师德情怀,首先要加强师德教育,通过专题讲座、案例分析、榜样示范等多种形式,提高对师德情怀的认识和理解;其次,关注师范生内心世界:了解职业认同、职业倦怠等问题,为他们提供心理支持和帮助;最后,在校期间学生应积极参与教育实践,总结经验,提高师德修养,才能推动教育事业的健康发展。

4.2.2 提高师范生教育教学能力

研究显示,师范生的教育教学能力对就业能力的影响较为显著,因此要建立以教育教学能力为核心的就业能力体系,包括课程知识的储备、实践能力的积累等,在师范生求职过程中,用人单位最关注学生是否具备教学岗位所需要具备的能力。培养教育教学能力:一是要认真学习学科专业知识,提高自己的业务能力;二是要积累课堂教学、班级管理等工作实际经验,通过实践等方式,增加职场体验,提升综合素质;三是要加大教学技能训练的力度,通过模拟课堂、微格教学等方式提升师范生的教学实践能力,为未来职业的发展奠定坚实的基础^[12]。

4.2.3 加强师范生终身学习创新意识

面对复杂多变的就业环境,要培养终身学习的意识。一方面,师范生要掌握自主学习的方法,如信息检索、批判性思维等,在不断变化的环境中持续学习和创新,引导师范生保持求知欲,不断探索新的知识,提升创新能力;另一方面,要提供持续学习资源,学校和就业单位应提供丰富的学习资源,如在线课程、学术数据库等,满足师范生终身学习的需求,建立学习共同体和交流平台,促进师范生学习交流和经验分享。

4.2.4 提供精准的师范生就业指导服务

遵循师范生就业能力发展的阶段性成长规律,将职业规划教育贯穿于培养的全过程,引导他们树立正确的职业观、就业观和成才观。将个人职业发展融入“新生开学第一课”,根据不同学科背景,分类提供职业规划。其一,大一学生以学业指导为主,帮助学生明确教师岗位的具体要求,加强对学科知识的学习,了解就业环境及教师行业的发展。其二,加强大二学生的价值观教育,鼓励学生参加学科竞赛及科研项目,涵养科学精神。其三,大三、大四以就业指导为主,组织师范生参加实习、实训等实践类的活动,培养以职业素养为核心的高质量就业能力^[13]。同时,要注意引导师范生树立正确的就业观念,鼓励他们到基层、到中西部、到边远地区建功立业,同时支持自主创业、灵活就业等多元化就业方式。

5 结语

上述研究还存在不足:一是在访谈过程中,受访者由于回避一些问题或碍于面子而作出不完整的回答,未来可结合心理学研究方法对影响师范生就业能力的因素进行深层次挖掘;二是研究主要采用扎根理论,通过质性的方法构建

师范生就业能力因素模型,并对其进行了分析与阐述,但是模型的信度、效度以及实用性还需要通过实证分析进一步检验,后面的研究可采用定量的分析方法,对模型中的各变量因素进行检验,为定性研究作出补充分析。

参考文献:

- [1] 中共中央 国务院.关于弘扬教育家精神加强新时代高素质专业化教师队伍建设的意见[EB/OL].[2024-08-06].<http://www.moe.gov.cn/>
- [2] 彭万英,程乔,澳大利亚职前教师专业实践能力培养路径探析[J].沈阳师范大学学报(教育科学版),2024(5):89-96.
- [3] 史秋衡,王芳.我国大学生就业能力的结构问题及要素调适[J].教育研究,2018(4):51-56.
- [4] 王光明,甄祎明,刘静.教师核心素养和能力的实践样态——基于对4661名教师的循证研究[J].教师教育研究,2022(34):23-32.
- [5] 高英,田雨欣.基于扎根理论的东北高校毕业生吸引与保留的影响因素研究[J].黑龙江高教研究,2023(12):140-148.
- [6] 史秋衡,任可欣.我国大学生就业能力内涵及其影响因素探析——基于应用型高校与研究型高校的对比[J].华东师范大学学报(教育科学版),2023(8):1-12.
- [7] 武晓伟,张家宁.我行即我愿:扎根理论视角下Z市公立园男幼师情感劳动过程图景的质性研究[J].教师教育研究,2023(6):84-91.
- [8] 张大为,成婉毓,关鹏.基于扎根理论的体育硕士研究生就业能力影响因素研究[J].南京体育学院学报,2023(5).
- [9] 饶从满,吴琼,李晓.新时代中国教师素养模型的理论建构[J].教师教育研究,2024,36(1):8-15.
- [10] 曹桂磊,陈鹏.基于USEM模型的师范类院校毕业生就业能力培养及实证研究[J].玉溪师范学院学报,2023(3):99-105.
- [11] 史秋衡,孙昕妍,金凌虹.大学生高质量就业能力的形成逻辑与战略指导[J].教育发展研究,2024(7):1-8.
- [12] 梁子晴,干建平.基于微格教学提高生物师范生结束技能的优点及方式探讨[J].当代教育实践与教学研究,2020(1):18-19.
- [13] 史秋衡,孙昕妍,金凌虹.大学生高质量就业能力的形成逻辑与战略指导[J].教育发展研究,2024(7):1-8.

作者简介:詹婷,讲师,从事教育管理、思想政治教育研究。

基金项目:云南省教育科学规划青年课题“师范专业认证下地方高校师范生师德养成体系的构建研究”(项目编号:BD23009)研究成果;云南省教育厅科学研究基金项目“教育家精神视域下云南省师范生就业能力框架及培养路径研究”(项目编号:2025J0872)研究成果。