

新就业形态下地方师范院校师范生就业困境的纾解与培养革新

宋雪琪

江苏师范大学，徐州

摘要 | 在经济结构转型、新质生产力发展与基础教育资源调整的多重背景下，师范生就业市场正经历传统岗位收缩与新领域拓展并存的结构性变化。本文以劳动力市场分割理论与人力资本理论为分析框架，将地方师范院校师范生就业困境界定为“制度性分割下的双重挤压”——即传统公立中小学教师编制市场收缩形成的“需求侧挤压”与新兴教育领域准入壁垒形成的“供给侧能力缺口”同时作用。研究采用文献分析与多案例比较相结合的方法发现，地方师范院校师范生面临传统岗位收缩的直接冲击与新兴领域拓展的结构性障碍，其培养体系在职业认知引导、课程内容供给、实践环节安排及协同育人机制等方面存在诸多问题。研究立足认知重塑、课程重构、实践深耕与协同赋能等层面提出双轨培养革新路径，以期为地方师范院校应对就业市场结构性变化提供理论参照与实践路径。

关键词 | 新就业形态；地方师范院校；师范生；就业困境；培养模式

Copyright © 2026 by the author(s).

This article is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>



1 引言

教师是教育发展的第一资源，师范院校的人才培养质量直接关系到基础教育师资队伍的整体素质。党的二十届四中全会明确提出以教师教育高质量发展推进教育强国建设的要求。2025年11月，六所部属师范大学联合召开的“以教师教育高质量发展推进教育强国建设”座谈会进一步指出，深化师范教育改革须从教师培养源头抓起，拓宽视野，构建新型课程体系，深化数智赋能，弘扬教育家精神。然而，近年来我国人口结构变动正在深刻影响教育领域的供需格局。根据国家统计局数据，2023

年全国出生人口为902万人，较2016年峰值（1786万人）下降约49.5%，这一趋势已从学前教育阶段向义务教育阶段传导。与此同时，人工智能、大数据等技术的快速迭代正在重塑教育的形态与边界，传统的教师就业路径逐步收窄。新质生产力的发展催生了教育数字化、乡村文化建设等领域的新岗位，为师范生提供了新的就业空间。

在上述宏观背景下，不同类型的师范院校所受冲击并不均等。我国师范教育体系呈现出明显的层级分化特征：部属师范大学（6所）占据办学资源、学术声誉和就业市场的顶端；省属重点师范大学处于中间层次；而地方师范院校（含省属一般师范院校和市属师范院校）则构成体系的底部，承担着最

作者简介：宋雪琪，江苏师范大学电气工程与自动化学院助理研究员，硕士，研究方向为大学生日常教育管理。

文章引用：宋雪琪. 新就业形态下地方师范院校师范生就业困境的纾解与培养革新[J]. 现代教育与教学创新, 2026, 1(5): 127-133.

<https://doi.org/10.68070/vv4b4540>

大比例的师范生培养任务。与部属师范大学和省属师范大学相比,地方师范院校在办学资源、生源特征、区位条件等方面存在显著差异,这种差异不仅体现为资源禀赋的差距,更反映为制度性分层——即院校层级本身构成了毕业生在劳动力市场中流动的结构约束。本文聚焦地方师范院校这一办学类型,以劳动力市场分割理论与人力资本理论为分析框架,分析师范生在就业市场中面临的双重压力,考察培养体系与市场需求之间的错位,进而探讨有针对性的改革路径。

2 文献综述与理论框架

2.1 师范生就业问题的既有研究

近年来,师范生就业问题逐渐成为学术关注的热点,现有研究主要从两个维度展开。

1. 就业困境的现状描述与归因分析。常遇春(2026)以皖北某师范专科学校为例,揭示了专科层次师范生面临的学历门槛提升与岗位缩减困境^[1];林心铭(2025)从学生中心视角出发,分析了J学院非公费师范生“职业定位不清”的就业困境,指出学校就业指导与市场需求脱节是重要原因^[2];王蕊、宋羿昊(2024)探讨了职业教育师范生的高质量就业问题,认为职业认同感培养的缺失导致毕业生就业匹配度不高^[3]。这些研究积累了丰富的经验素材,但多为单案例描述,缺乏对不同类型师范院校之间差异的系统比较和理论概括。

2. 教师教育培养模式改革研究。学者们从课程设置、实践教学、协同育人等角度提出了改革建议。刘杜娟、杨晓宏(2026)引入场景理论,探讨了师范生数字素养的创新培养路径^[4];薛风超、余亮(2026)在乡村振兴背景下分析了“优师计划”师范生培养的现实困境与路径重构^[5]。这些研究关注了培养环节的改进,但多以“应然”视角提出改革建议,对地方师范院校因资源约束而面临的“实然”困境关注不足。

2.2 理论框架: 制度性分割下的双重挤压

本文综合运用劳动力市场分割理论与人力资本理论,构建“制度性分割下的双重挤压”分析框架,以解释地方师范院校师范生就业困境的形成机制。

劳动力市场分割理论(Doeringer & Piore, 1971)认为,劳动力市场并非统一的竞争性市场,而是由多个具有不同准入规则、薪酬结构和流动机制的次级市场组成^[6]。在中国教师就业市场中,可以识别出至少三个相对独立的次级市场:一是公立中小学编制内教师市场,以事业编制为核心制度保

障,具有较高的职业稳定性和社会声望,是地方师范生最传统的就业目标市场;二是体制外教育相关市场,包括民办学校、教育培训机构、教育科技企业等,薪酬机制更为灵活但职业稳定性较低;三是跨界新兴市场,包括教育数字化产品开发、文化创意与传播、乡村文化建设等,这些岗位虽与教育背景相关,但对从业者的能力结构提出了不同于传统教学的新要求。地方师范院校毕业生在就业过程中面临的核心问题是:其传统目标市场(初级市场)正在制度性收缩,而另两个市场又存在着基于院校层级和能力结构差异的准入壁垒——这正是劳动力市场分割的制度性后果。

人力资本理论(Schultz, 1961; Becker, 1964)则从教育投资与回报的角度提供了补充解释。人力资本投资的有效性取决于两个条件:一是投资内容与市场需求之间的匹配程度;二是人力资本在劳动力市场中的可迁移性^{[7][8]}。地方师范院校的人才培养本质上是一种人力资本投资,但其培养内容高度聚焦于公立中小学课堂教学场景,所形成的人力资本具有“专用性强、通用性弱”的特征——当传统教学岗位收缩时,这种人力资本难以向新兴领域迁移,导致投资回报率下降。

基于上述理论,本文提出“制度性分割下的双重挤压”分析框架:

1. 需求侧挤压,人口结构变化导致的学龄人口减少、教师编制政策的刚性约束以及教师资格证向非师范生开放,共同造成传统公立中小学教师岗位的供给收缩,从需求端挤压地方师范生的就业空间。

2. 供给侧能力缺口方面,地方师范院校培养体系所形成的人力资本专用性强而通用性弱,加之院校层级信号的限制,使毕业生在向新兴教育领域转移时面临能力结构与市场准入的双重障碍,从供给端制约其就业弹性。

3 研究设计与方法

3.1 研究类型与方法

本文采用文献分析法与多案例比较法相结合的研究策略。文献分析部分,系统梳理了师范生就业、教师教育改革、劳动力市场结构变迁等领域的学术文献与政策文件,构建理论框架并识别研究缺口。案例分析部分,选取皖北某市教师招聘数据、J学院非公费师范生就业案例、某专科师范院校就业数据等作为比较对象,通过差异性与共性分析,揭示不同类型、不同层次地方师范院校面临的共同困境与特殊挑战。

3.2 案例选择说明

首先,皖北地区属于中部人口大省,基础教育阶段教师需求变化具有典型性,能反映人口结构变化与教师编制政策调整对地方师范生就业的叠加影响;其次,J学院作为地方师范院校中的典型案例,其非公费师范生面临的就业困境具有代表性。这些案例虽不能涵盖全国所有地区的情况,但通过对不同区域、不同层次案例的比较分析,可以识别出影响地方师范生就业的系统性因素。

4 就业市场结构性变化与地方师范生的双重困境

当前师范生就业市场的变化并非局部调整,而是一个涉及供需两端、涵盖不同区域和层次的系统性转变。根据本文提出的“制度性分割下的双重挤压”框架,对于地方师范院校的毕业生而言,这一变化具体体现为需求侧挤压(传统出口收窄)与供给侧能力缺口(新领域进入困难)并存的局面。

4.1 地方师范院校办学特征与就业困局的叠加效应

地方师范院校主要指省属一般师范院校和市属师范院校,在办学定位、生源构成和就业去向上具有明显的制度性特征。从办学层次看,这类院校面向本省特别是本地区招生,毕业生也主要在本省就业,办学资源主要依赖地方财政投入,在全国师范教育体系的分层结构中处于底部位置,平台高度和资源获取能力与部属师范大学存在制度性差距。从生源构成看,学生大多来自省内农村或县城,家庭经济条件相对一般,地方师范院校中农村户籍学生普遍占比较高,家庭年收入低于当地平均水平的比例较高,接受高等教育的成本对他们而言是不小的负担,因此对毕业后获得稳定工作的预期更为强烈。从培养定位看,这类院校长期以服务地方基础教育为核心任务,这一目标在办学中被聚焦为培养中小学教师,对教育领域其他可能的发展方向关注不够。从就业去向看,毕业生高度集中于县域及以下的中小学,就业区域窄、出口单一,对本地区教育政策的变动十分敏感。这些特征从制度层面决定了地方师范院校在就业市场变化中处于不利位置——当教师招聘规模缩减时,其毕业生因集中于初级市场的最低层级而首先受到冲击,而当新的就业领域出现时,其人力资本的专用性特征又使其应变能力相对不足。

4.2 传统岗位收缩:需求侧的制度性挤压

人口出生率下降已经在基础教育领域产生实质

性影响。当前生源减少趋势已从幼儿园向小学阶段传导,并将在未来数年内逐步影响初中和高中阶段。这一趋势直接导致教师需求总量的结构性下降。此外,这种收缩在不同区域和不同学科之间表现出明显的差异性。从区域看,大中城市的名校虽有招聘需求,但对学历和毕业学校的要求逐年提高,多数岗位要求硕士及以上学历或“双一流”高校毕业,地方师范院校本科毕业生难以进入;县城和乡镇学校有用人需求,但受制于财政压力和编制控制,能够提供的岗位数量有限。从学科看,语数外等主干学科的岗位机会相对多一些,音体美、历史等学科的师范生面临的形势更为严峻。以皖北某市为例,根据常遇春(2026)对该市教师公开招聘公告的梳理,2023年度中小学新任教师公开招聘岗位计划中“专科及以上”学历需求仅为172人,且全部为乡镇小学岗位;2024年度和2025年度该市教师招聘岗位学历要求已全部提升至“本科及以上”。学历门槛的整体提升,使专科层次的地方师范生被直接排除在大量岗位之外^[1]。这一案例揭示了地方师范院校毕业生在就业市场中面临的制度性门槛——学历等级本身构成了劳动力市场分层的筛选机制。

地方师范院校的毕业生是上述变化的主要承受者。长期以来,县城和乡镇的中小学是地方师范生最主要的就业去向。当这些学校的招聘数量减少时,传统就业通道随即收窄。与此同时,“县管校聘”、教师轮岗、编制动态调整等政策的实施,正在改变师范生对教师职业稳定性的认知。编制不再等同于终身保障,教师在不同学校之间流动、部分教师面临分流的情况已在一些地方出现。对于将考编视为改变家庭经济状况主要途径的地方师范生来说,原有预期需要重新调整。

另一方面,教师资格证向非师范生开放后,教师招聘市场的竞争主体更加多元,其中非师范生占比持续上升,且地方师范院校毕业生在学历层次和学科背景上,与综合性大学毕业生和部属师范大学毕业生同台竞争时处于明显劣势。此外,人工智能在批改作业、学情分析、个性化学习推荐等环节的应用正在加速推进,部分学校开始探索AI助教替代部分传统教学辅助工作。这些变化叠加在一起,促使用人单位对师范生的要求从掌握学科知识和教学技能,扩展为具备教育理念、教学能力、技术素养和创新意识的复合结构。仅靠熟悉教材、掌握基本教法,已难以在就业市场中形成足够竞争力。

4.3 新兴领域拓展:供给侧的能力缺口

教育领域的边界正在扩展。在线教育、教育科技、课程研发、教育产品设计等方向正在形成新的用人需求。如数字技术应用、人工智能相关的职业

占比持续上升,具体到教育领域,数字化学习服务师、在线学习服务师、人工智能训练师等新职业持续涌现,为具有教育背景的从业者提供了新的就业方向。在乡村振兴战略推进中,乡村美育、乡村文化建设等岗位也在增加,文化传承领域中非物质文化遗产的记录、整理、传播和数字化转化同样需要具备教育背景和人文素养的人才参与。这些方向为师范生提供了不进入传统学校体系但仍然从事教育相关工作的可能性。

总的来说,地方师范院校毕业生进入这些领域面临的核心障碍可归结为“制度性能力缺口”——即人力资本的专用性限制了其向新兴市场的迁移,这种缺口体现在四个层面。其一,信息获取的制度性差距。新兴岗位的招聘信息大多发布在一线城市平台或通过重点高校的就业渠道传播,地方院校的就业信息网覆盖面有限,很多学生缺乏获取这些信息的渠道。其二,能力结构的系统性差距。数字化工具的使用、跨领域协作、项目式运作等新兴岗位的工作方式,在地方师范院校的课程和训练中很少涉及,培养内容所形成的人力资本与新兴领域所需能力之间存在结构性缺口。其三,实习机会的区位性缺失。教育科技公司、文化创意机构多集中于一、二线城市,地方院校所在城市缺少这类企业,学生难以在校期间接触相关工作环境。其四,观念上的路径依赖。不少学生和家长认为读了师范院校就当教师是唯一正途,去企业意味着专业浪费。这种观念在地方师范院校中尤为普遍,反映出人力资本投资预期与市场现实之间的认知偏差。

5 地方师范院校师范生培养体系与市场需求的错位

就业市场的变化对师范生培养提出了新要求,但地方师范院校的现行培养体系在多层面对不适应,办学条件的制约使问题更为突出。从人力资本理论的角度审视,这种错位本质上反映的是人力资本投资方向与劳动力市场需求变化之间的不匹配。

5.1 职业认知的窄化与引导乏力

地方师范院校对学生的职业引导长期聚焦于一个方向——当教师、考编制。从新生入学教育到日常班会和团日活动,再到毕业前的就业指导,均是以考编为核心。这种引导在供需平衡时尚未暴露严重问题,但当教师岗位收紧后,其局限便暴露出来:学生除了考编之外不了解其他选择,也不知道专业能力可以用在哪些不同的地方,从而造成了就业认知的错位。这种单一的就业导向实质上是一种人力资本投向的集中化——所有培养资源都指向一

个单一的目标市场,当该市场收缩时,人力资本的投资回报率便急剧下降。

另一方面,家庭因素加重了职业认知的固化。大多来自农村或小城镇的师范生,家庭难以接受其师范专业毕业后却不从事教师工作,学生在选择非教师岗位时面临来自家庭的较大压力。与此同时,非公费师范生面临“职业定位不清”的困境,多元选择反而使他们感到迷茫和焦躁,尤其是在大三和大四上学期,课程负担、教育实习与秋季招聘时间重叠,学生难以在学业与就业之间作出合理安排。王蕊、宋羿昊(2024)的研究也表明,师范院校的生涯教育实施效果不理想,毕业生的就业选择与所学专业匹配度不高,很大程度源于职业认同感培养的缺失。

5.2 课程内容滞后与师资结构性短缺

现行教师教育课程对基础教育课程改革倡导的“核心素养”“跨学科教学”等理念回应不够及时。人工智能相关素养的培养多停留在讲座或选修课层面,尚未形成系统性的课程模块。根据刘杜娟、杨晓宏(2026)的研究,师范生数字素养培养存在课程体系碎片化、实践场景缺失、评价标准缺位等问题,地方师范院校在这些方面尤为突出^[4]。学生毕业时面对技术深度介入的教学场景,往往缺乏必要的知识储备。

新兴岗位需要同时具备教学设计和数字技术能力,或同时具备学科知识和传播策划能力。但地方师范院校各专业之间的壁垒较为明显,如美术学专业侧重美术技能和美术史,对数字设计和文化创意涉及很少;数学专业侧重数学知识和解题方法,对数据分析和软件工具的使用涉及不多。这种彼此隔绝的课程设置,从人力资本理论的角度看,形成了高度专业化但缺乏弹性的知识结构,限制了师范生人力资本的可迁移性。

另一方面,更深层的制约在于师资。地方师范院校的教师多缺乏行业实操知识,很多高校教育类专业教师并未从事过中小学一线教学工作,不清楚行业标准、岗位要求、操作注意事项等专业知识,难以对学生的专业教学提供有效指导;此外,目前在职教师大多按传统教育学或学科专业背景培养,自身对人工智能、数字化工具、跨学科教学等内容不熟悉,难以开设新课程。然而,引进新师资需要经费和编制,对于经费紧张的地方院校来说短期难以解决,课程改革也因此常常停留在讨论层面,推进缓慢。这一困境揭示了地方师范院校培养体系改革面临的深层约束——制度性资源不足制约了课程更新的能力。

5.3 实践教学薄弱与在地资源利用不足

师范生培养中的实践环节长期相对薄弱,多数院校的实习安排在毕业前最后一个学期(4周至8周),多以到学校听课、备课、讲课为主。这种安排可以让学生走完课堂教学的基本流程,但很难获得对教育多样性、复杂性的深入理解。地方师范院校在实践资源上的困难也较为突出,周边能接收实习生的中小学数量有限,有些学校本身教学质量一般,实习生得到的指导并不充分。此外,一般来说教育科技类企业多集聚在省会城市或省内经济交通较为发达的城市,这对于非省会驻地的地方师范院校学生来说,若想到这类单位实习还需要去外地自行解决住宿和交通,对家庭经济条件普遍一般的地方师范生而言,亦是一笔不小的负担。

5.4 协同机制缺位与区域支撑有限

地方师范院校在协同育人方面面临的困难具有特殊性。与高水平综合大学的合作多停留在研究生层次或个别学科,本科生跨校选课、跨校开展项目研究的机会较少。与企业的合作多限于企业人员来校讲座或学生短期参观,在课程共建、师资互聘、标准共定、就业对接等深度合作上,缺乏制度化的安排。另一方面,区域产业支撑不足也是关键制约。地方院校所在城市大多缺乏成规模的教育科技和文化创意产业,本地能参与人才培养的企业有限,即便有合作意愿,企业也往往因规模小、人手紧而难以投入。薛风超、余亮(2026)在分析“优师计划”师范生培养时也指出,地方师范院校普遍面临“政府—高校—中小学”三方协同机制不健全的问题,政府层面的政策工具和资源支持比较有限,难以形成有效的推动力^[5]。

6 地方师范院校师范生培养革新的实践路径

6.1 认知重塑:引导学生建立多元化的职业观念

将职业发展教育贯穿培养全过程,构建“以学生为中心的职业生涯规划体系”。大一阶段侧重职业认知启蒙,通过职业测评和生涯人物分享,帮助学生了解教育领域的多种职业类型,客观呈现教师编制岗位的供需变化趋势,破除不切实际的预期。大二阶段侧重体验与交流,依托校友资源,邀请在数字教育、文化创意等领域就业的校友返校分享经历,以具体案例呈现师范素养在不同行业的适用性,尤其要注重挖掘本校本地区校友的案例以增强说服力。大三阶段侧重信息研判,通过就业数据和行业趋势分析,帮助学生理性评估不同方向的发展

前景与自身匹配度。大四阶段侧重分类指导,为选择不同就业方向的学生提供有针对性的信息与资源支持。

地方院校还应发挥扎根地方的优势,将职业价值观教育融入地方文化体验和社会实践之中。组织学生参与地方文化数字化保护、乡村教育志愿服务等活动,既锻炼实践能力,也帮助学生在具体服务中理解教育工作的多元价值。

6.2 课程重构:夯实素养、拓展融合

推进课程体系更新,核心策略是在巩固师范生教学基本功的同时,适度引入新兴领域知识与技能。这一策略的要义在于通过增强人力资本的通用性来提升其可迁移性,同时保持其在传统教师市场中的竞争力。

其一,夯实传统师范素养核心课程。扎实的教学设计能力、班级管理能力和教育心理学素养是地方师范生区别于非师范生的根本优势,应继续强化并融入基础教育课程改革的最新理念。

其二,增设技术应用类课程模块。重点建设“人工智能教育应用”“教育数据分析基础”“数字化教学资源开发”等课程,配备项目式实践环节。各校可根据师资条件先以选修课或工作坊形式试点,积累经验后逐步推广。

其三,开发“师范+地方特色”的微专业课程群。文科与艺术类师范生可修读“数字人文与文化传播”模块,结合本地非遗资源进行案例教学;理科师范生可修读“教育科技产品设计基础”模块。通过跨学科知识引入,为师范生进入不同领域储备基础。

6.3 实践深耕:盘活本地化教育资源

地方师范院校在高端实践资源上处于劣势,但在基层教育实践、乡村文化服务方面拥有独特优势。实践教学改革应围绕这些优势展开。

推行“四年一贯制”实践教学。低年级以教育见习和社会调研为主,组织学生走访城乡中小学、乡村教学点、社区教育机构等不同类型场所;高年级实行分类实习,学生根据职业规划选择“中小学教学实习”或“新兴领域岗位实习”,两类实习学分同等认定,考核分别突出教学能力和岗位适应能力。此外,努力将专业建设与区域产业布局相结合,特别是与本地乡村学校、非遗传承基地、社区服务中心建立稳定的实践合作关系。通过开展乡村教育帮扶、乡村美育推广、地方文化数字化记录等实践项目,有效培养学生的综合能力。

另一方面,以竞赛带动实践训练,通过组织学生参与挑战杯等创新创业赛事及各类教学技能竞赛,通过竞赛拓宽视野、积累经验,弥补高端实践

机会不足的缺陷。完善双导师制,明确高校导师与一线导师职责划分,建立学生实践档案,对实习过程进行记录和反馈,邀请用人单位参与实习成果评价。

6.4 协同赋能:抱团借力、制度驱动

资源有限条件下推进协同育人,需要在策略上更加务实。一是探索区域师范院校之间的资源共享,同一省份或相邻地区的多所地方师范院校可联合建立课程共享平台,共同引进在线课程资源,合作开展教师培训和教学研究。二是充分利用国家智慧教育平台等开放资源,降低对本地高水平师资和基地的依赖。三是拓展与地方文化、文旅机构的合作。将非遗保护中心、博物馆、文化馆等纳入实践基地体系,为艺术类、文史类师范生提供具有地方特色的实践岗位。四是推动校企合作的务实化。与本地或区域内的教育科技企业、文化创意机构建立稳定联系,可从中型企业和初创企业入手,逐步积累合作经验。合作内容可包括企业导师进校指导、学生短期项目制实习、企业需求驱动的毕业设计等。有条件的院校可探索开设校企合作培养班,为优秀学生提供实习和就业对接机会。五是地方师范院校应积极争取地方政府在产教融合政策、经费支持、平台搭建等方面的支持,为协同育人创造更好的外部条件。

7 结语

师范生就业市场的变化是经济社会发展在教育人力资源配置上的反映。对于地方师范院校而言,这一变化带来的冲击更为深刻——毕业生长期依赖的传统就业通道正在因制度性因素而收窄,而向新领域拓展的能力和条件又因人力资本的专用性特征而明显不足。但困境之中也有破局路径。地方师范院校扎根基层、贴近乡村的办学定位,使其在乡村教育振兴、地方文化传承等方面具有不可替代的优势。其关键在于调整单一的人才培养定位,在守住为基础教育培养合格师资这一根本使命的同时,主动拓宽视野,将服务地方的内涵从服务基础教育拓展为服务地方经济社会文化发展的更大范畴。通过更新职业认知教育、优化课程内容、强化实践环节、完善协同机制,使师范生在具备扎实教学基本功的同时,也拥有适应更广泛社会岗位的能力。这既是纾解当下就业困境的应时之举,也是地方师范院校在高等教育格局调整中实现转型发展的长远之策。

参考文献

- [1] 常遇春. 专科师范类专业大学生就业困境探究——以皖北某师范专科学校为例[J]. 人才资源开发, 2026, (7): 67-69.
- [2] 林心铭. 学生中心视角下地方师范院校非公费师范生的就业困境与对策——以J学院为例[J]. 秦智, 2025, (9): 136-138.
- [3] 王蕊, 宋羿昊. 职业教育师范生高质量就业: 价值意蕴、现实困境与路径优化[J]. 集宁师范学院学报, 2024, 46(5): 23-27.
- [4] 刘杜娟, 杨晓宏. 场景理论视域下师范生数字素养创新培养研究[J]. 商丘师范学院学报, 2026, 42(8): 78-83.
- [5] 薛风超, 余亮. 乡村振兴背景下“优师计划”师范生培养的现实困境与路径重构[J]. 黑龙江高教研究, 2026, 44(8): 125-131.
- [6] Doeringer, P. B., & Piore, M. J. Internal Labor Markets and Manpower Analysis [M]. Lexington, MA: D.C. Heath and Company, 1971.
- [7] Schultz, T. W. Investment in Human Capital [J]. The American Economic Review, 1961, 51(1): 1-17.
- [8] Becker, G. S. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education [M]. New York: Columbia University Press, 1964.

Alleviation of Employment Dilemmas and Training Innovation for Normal Students in Local Normal Universities Under the New Forms of Employment

Song Xueqi

Jiangsu Normal University, Xuzhou

Abstract: Against the multifaceted backdrop of economic structural transformation, the development of new-quality productive forces, and the adjustment of basic education resources, the employment market for normal students is undergoing structural changes characterized by the simultaneous contraction of traditional positions and the expansion of new fields. Employing labor market segmentation theory and human capital theory as analytical frameworks, this study defines the employment predicament of normal students in local normal universities as "dual compression under institutional segmentation"--namely, the "demand-side compression" resulting from the shrinking market for tenured teaching positions in traditional public primary and secondary schools, and the "supply-side capability gap" arising from entry barriers in emerging educational sectors. Adopting a combined approach of literature analysis and multi-case comparison, the research reveals that normal students in local normal universities face both the direct impact of traditional position contraction and structural obstacles to entering emerging fields. Their training systems exhibit deficiencies in career cognitive guidance, curriculum content provision, practical session arrangements, and collaborative education mechanisms. On this basis, the paper proposes a dual-track cultivation innovation pathway encompassing cognitive restructuring, curriculum reconstruction, practical deepening, and collaborative empowerment, aiming to provide both theoretical references and practical routes for local normal universities in responding to structural changes in the employment market.

Keywords: New forms of employment; Local normal universities; Normal students; Employment predicament; Cultivation mode