

# 赋权增能视角下学前教育高职毕业生就业分析

王 娇

陕西艺术职业学院 陕西 西安 710054

**【摘要】**：2020年初新冠肺炎疫情席卷全球，疫情防控进入常态化，后疫情时代背景下，根据近三年来学前教育专业高职毕业生就业形势与现状，以社会工作赋权理论为视角，将社会工作赋权理论与学前教育专业高职毕业生就业分析相结合，以新的视角探寻学前教育专业高职毕业生就业路径，提高毕业生就业“权力感”和就业资源的“控制感”，扭转后疫情时代学前教育专业高职毕业生在求职创业中的“少权缺能”状态，从而提高毕业生就业率和就业质量。

**【关键词】**：赋权理论；后疫情时代；学前教育高职毕业生；高职毕业生就业

## Employment Analysis of Higher Vocational Graduates in Preschool Education from the Perspective of Empowerment

Jiao Wang

Shaanxi Vocational College of Art Shaanxi Xi'an 710054

**Abstract:** At the beginning of 2020, COVID-19 epidemic swept the world, and the epidemic prevention and control became normal. Under the background of post-epidemic era, according to the employment situation and present situation of preschool education graduates in recent three years, this paper combines the social work empowerment theory with the employment analysis of preschool education graduates, and explores the employment path of preschool education graduates from a new perspective. We should improve graduates' sense of power and control of employment resources, and reverse the "lack of power and energy" status of pre-school education graduates in job hunting and entrepreneurship in the post-epidemic era, so as to improve graduates' employment rate and employment quality.

**Keywords:** Empowerment theory; Post-epidemic era; Preschool education vocational college graduates; Employment of higher vocational graduates

### 1 本文研究背景

#### 1.1 社会工作赋权理论概述

社会工作赋权理论初步构成实践框架是1976年Solomon《黑人增权：压制性社区的社会工作》（Black Empowerment: Social Work in Oppressed Community）一书的出版，随着增权概念在社会工作领域的运用，社会工作赋权理论内容包括社会工作者通过协助、帮助案主，链接各类资源，从而改变案主受直接或间接地少权或权利受限的影响，为个人、家庭和组织争取更多的资源，解决服务对象所处的不平衡的交换关系问题，改善案主缺能或能力受到限制的状态，使案主获得权利，增加能力，能够自主地改善“缺能少权”的状态<sup>[1]</sup>。无论国内还是国外学者，以社会工作赋权理论为视角的研究中，更多地侧重于康复社会工作、弱势群体救助社会工作、失能、矫正社会工作等领域，以赋权为主，改变弱势群体“少权缺能”状态，激发弱势群体的自我潜能，从自身出发，主动去获得权能。

#### 1.2 本文研究对象和方法

社会工作在高校教育领域中，以赋权理论为视角，更多地侧重于高校学生中思想政治教育、贫困学生的社会工作、心理健康社会工作、职业教育发展等方面。本文以陕西艺术职业学院2017级、2018级、2019级学前教育专业高职毕业生就业为

研究对象，采用问卷调查法，以后疫情时代为背景，将社会工作赋权理论运用于推进学前教育专业高职毕业生就业，分析研究学前教育专业高职毕业生就业现状、就业过程中存在的“少权缺能”状态以及出现“少权缺能”状态的原因，通过赋权增能的方式，探寻学前教育专业高职毕业生就业路径。

### 2 后疫情时代学前教育专业高职毕业生就业情况分析

2020年年初至今，新冠肺炎疫情在全球爆发，疫情传播速度快，感染范围广，持续时间长，新冠肺炎疫情在全国范围内有效控制后，疫情多点爆发在国内仍然持续存在，疫情阻断形势依然严峻，我国经济社会发展受疫情影响严重，各行各业复工复产、经济复苏形势依然严峻，疫情防控步入常态化阶段，将这一阶段称为后疫情时代。

2022年4月26日，国家教育部组织“教育这十年：1+1新闻发布会”：第一场介绍党的十八大以来学前教育改革发展成效——发布会报告指出，2011年至2021年，幼儿教师培养规模不断扩大，截止2021年，全国开设学前教育专业的本专科高校有1095所，毕业生达到26.5万人，学前教育资源总量迅速增加，2021年全国幼儿园数达到29.5万所<sup>[2]</sup>。结合上述相关数据，市场上幼教行业学前教育专业相关岗位缺口量大于等于每年学前教育专业毕业生人数，学前教育专业毕业生就业

形势在后疫情时代，仍处于相对优势状态。

### 2.1 后疫情时代，学前教育专业高职毕业生就业现状分析

后疫情时代，以毕业生毕业时间为节点，近三年全国学前教育专业高职毕业生为2017级、2018级、2019级学生，学前教育专业毕业生人数呈逐年上升趋势。本文问卷调查对象学前教育专业高职毕业生，2020年-2022年毕业生人数基本持平，就业情况如表1：

表1 学前教育专业毕业生2020年-2022年就业情况

毕业 年级	专业	总人 数	毕业时 就业率	其中		
				协议率	专升本	灵活就业率
2017 级	学前教育	289	87.27%	51.17%	26.80%	9.30%
	2015级学 前五年一贯	31				
2018 级	学前教育	290	86.31%	42.20%	35.71%	8.4%
	2016级学 前五年一贯	32				
2019 级	学前教育	221	88.76%	40.09%	42.17%	6.5%
	2017级学 前五年一贯	28				
	学前教育专 业2019级 扩招生	48	83.33%	75%	0	8.33%

毕业生就业率近三年虽相对持平，但因疫情等因素影响，学前教育专业高职毕业生就业率未恢复到疫情前水平，选择专升本的学生人数逐年增多，升学率逐年提升，签约就业率、灵活就业就业率逐年下降，毕业生就业求稳求优倾向明显。

笔者对近三年学前教育专业高职毕业生就业情况进行抽样问卷调查，参与问卷调查525人，有效问卷501份。根据问卷调查结果，对比分析学前教育专业高职毕业生就业、创业相比新冠肺炎疫情爆发之前，呈现出新的困境与问题，从社会工作赋权增能视角分析，学前教育专业高职毕业生在求职创业期，出现新的“少权缺能”状态。

受疫情影响，幼教行业出现高频率停课、停学情况，毕业生面临“无课可教”的“少权”状态。

地方新冠肺炎确诊病例达到一定数量，就面临全域内中小学、幼儿园、各级各类培训机构线下停课的情况，甚至出现部分幼儿教育、培训机构运营困难、裁员、停办的情况。本次问卷调查中，已就业的2017级、2018级学前教育专业高职毕业生在后疫情时代，平均出现过3次以上所在单位长达两周以上的停课情况，25.32%的毕业生存在无课可教、无课可带的待业状态，除所在单位安排的培训、继续教育外，这一时期毕业生

处于未被单位赋予带课权利的“少权”状态，这一状态直接影响毕业生职业技能提升和薪资待遇水平，有一半以上的毕业生出现离职、待业情况。

后疫情时代，毕业生求职招聘途径、信息获取难度增加，就业“少权”感增加。

新冠肺炎疫情爆发以来，毕业生线下招聘会、校园现场招聘会数量急剧下降，线上招聘会路径虽以打开，但线上招聘会存在参会单位资质无法核实、参会单位质量不高、就业平台信息推送滞后、就业平台种类繁多、网络面试双方了解难以全面等问题<sup>[3]</sup>，用人单位与学生均处于信息不对等状态，毕业生想获取更多的就业招聘信息途径、权利受疫情影响难以实现，用人单位想招聘到更适合岗位的员工，获取员工信息和面对面面试难以实现，线上招聘效果不佳，均出现“少权”状态。问卷调查结果显示，工作单位和就业机会地域分布差异大，就业信息推送不对等达11.2%，毕业生对完善就业信息推送平台，组织专场招聘会，增加岗位供给的需求占比为21.27%。岗位供给、就业信息推送同毕业生求职意向不对等，学生获得就业资源途径减少，就业权力感降低。

受疫情影响，毕业生就业、创业主动性降低，能力得不到充分体现，“缺能”凸显。

高职院校对学生专业培养同市场上相应岗位要求不匹配，学前教育专业高职毕业生对幼教行业岗位认知存在偏差，用人单位对高职毕业生岗位设置起步也较低，这一情况，在疫情前后均存在。新冠疫情三年，学前教育专业学生进园见习的次数大幅下降，实习也难以保证，毕业生对专业认同、岗位认知的程度更低，就业后有15.35%的毕业生难以适应幼儿园管理，胜任岗位的能力欠缺，出现“缺能”情况；毕业生首次签约率高，但毕业3-6个月离职率也高，高达47.83%；以专升本、特岗、西部计划、事业单位招聘等为借口，拒绝多途径就业或先就业再择业的占44.2%，逃避就业市场，影响毕业生有效就业。

疫情防控、用人单位岗位要求双重影响，幼教行业就业门槛提升，学前教育专业高职毕业生就业岗位受限，短时期内个人能力得不到有效发挥和提升，毕业生“缺能”感强烈。

相比学前教育专业本科生、研究生，学前教育专业高职毕业生在就业市场上处于弱势群体，一线、二线城市幼教行业岗位招聘门槛高。2020年至2022年，受疫情和教资等考试政策影响，高职学生在校期间，只有大三年级可以考教师资格证，考试次数减少，通过率降低，且因为疫情，教资等资格证书考试推迟、停考情况时有发生，而幼教行业用人单位门槛提升，要求本科学历或高职要有教师资格证等，对高职毕业生招聘以保育员、配班教师岗为主，学生就业受影响较大，调查中占比达54.25%；毕业生进入单位后，受学历影响，个人上升空间小，专业技能发挥不充分，毕业生“缺能”感增强，占比达30.12%；

门槛提高,岗位降低,意味着待遇降低,职业认同感降低,对毕业生积极主动就业产生极大的负面影响。

受疫情影响,学前教育专业高职毕业生毕业前取得“1+X”证书比例低,毕业生职业资格准入能力不足,“少权缺能”现象频现。

本次问卷调查,对近三年学前教育专业高职毕业生“1+X”证书持有率进行统计,结果显示,除毕业证外,毕业生在毕业前获得教师资格证占29.71%,取得幼儿教师看护类资格证占35.23%,专业技能相关资格证(舞蹈、钢琴等)占66.53%。受疫情影响,教师资格证等考试出现推迟、取消等情况,加上高职生在校周期短,部分资格证只能在大三阶段考取,高职毕业生持证率持续走低,职业准入能力降低,学前教育专业高职毕业生就业的岗位职权和能力受到限制,毕业生就业时“少权缺能”现象严重。

受疫情影响,学前教育专业高职毕业生就业过程中存在个人就业预期与现实脱节的情况,毕业生出现自我能力否定、自我认知偏差、心理焦虑加剧等情况,个人求职能力(缺能)受到挑战。

在推动毕业生就业过程中,对毕业生进行就业分类指导、帮扶,在后疫情时代,毕业生就业存在特殊的困难。(1)新冠疫情带来的各行业停工停业的影响,毕业生就业更侧重于稳定有保障的就业选择,但政策性岗位释放空间有限,专升本录取率有限,毕业生需求增多,高职毕业生在就业中产生求职预期与现实岗位供给相冲突的情况,在无法达到就业预期的状态下,高职毕业生产生就业认知偏差,就业无能力感加深;(3)对比分析疫情防控三年来2017-2019级学前教育专业高职毕业生就业意向单位,如图2:

表2 疫情防控三年来2017-2019届学前教育专业高职毕业生就业意向单位

问卷问题	问卷选项	2017级 毕业生	2018级 毕业生	2019级 毕业生
您目前就业或计划就业的单位是?	事业单位/公办幼儿园	26.66%	30.12%	32.46%
	民营连锁幼儿园	16.23%	15.87%	16.52%
	普通民办幼儿园	13.31%	12.15%	10.35%
	民办普惠幼儿园	10.81%	8.96%	6.62%
	各类幼儿培训机构	17.55%	16.8%	15.94%
	创业	0.94%	1.12%	1.45%
	非学前教育相关行业	14.5%	14.98%	16.66%

相比于前两届毕业生,受疫情影响,2022届学前教育专业

高职毕业生在就业时更侧重求稳求优,更希望获得公办、国企、民营连锁等相对稳定、待遇优厚的就业资源,掌握优势就业权利。现实就业与学生预期差距较大,学前教育专业高职毕业生就业自信心不足,认为是自己的能力没有达到预期岗位要求,产生自我否定、能力认同偏失、少权利感加剧的问题。

## 2.2 后疫情时代,学前教育专业高职毕业生就业出现新的“少权缺能”状态的原因

高职院校学生培养是以就业为导向,以服务社会为宗旨,培养适应生产、建设、管理、服务一线的高等技术应用型专门人才<sup>[4]</sup>。结合高职院校人才培养理念和模式,围绕学前教育专业高职学生人才培养方案,在疫情防控常态化形势下,从社会工作赋权增能视角出发,面对学前教育专业高职毕业生在就业过程出现的“少权缺能”问题,应从毕业生自身、高职院校人才培养和创业就业教育、用人单位、国家政策四个方面分析问题产生的原因,探索问题解决路径,为学前教育专业高职毕业生赋权增能。

## 3 从赋权增能视角探寻学前教育专业高职毕业生就业路径(赋权增能)

受疫情影响,学前教育专业高职毕业生就业受阻,连续三年就业陷入被动局面,面对毕业生在就业过程中存在的“少权缺能”问题,在疫情防控常态化形势持续下,从社会工作赋权增能视角出发,外部赋权与内在增能相结合,探寻如何提高毕业生就业能力?如何激发大学生中的“高职弱势群体”在就业市场中的自我潜能,获得求职就业的“权利”,实现自我成长,提高毕业生就业资源的“掌握感”、“权力感”、自信心<sup>[5]</sup>?如何为学前教育专业高职毕业生就业赋权增能?

### 3.1 从培养学前教育专业高职毕业生就业认知赋权增能

就业的客观环境和专业培养决定着毕业生的就业认知,毕业生就业认知在推进自我就业中具有能动的反作用,利用好、发挥好毕业生就业的自我能动性,转变毕业生求稳、求优、期望高于个人实际、消极就业的就业认知,迫在眉睫。在三育人过程中,师生应协同工作,发挥好第一课堂与第二课堂相结合的育人功能,对学生精准赋能<sup>[6]</sup>。引导毕业生形成“先就业,再择业”的就业观,充分认识后疫情时代国内大学毕业生就业形势的严峻性、复杂性,认识就业的必要性,用SWOT分析法等引导学生充分挖掘自身潜能,发挥自身优势,开展就业、创业、专业技能、就业心理调适等辅导和活动,培养高职学生面对就业积极健康的心理素质,设定合乎实际的岗位预期,转变“高职生弱势群体”的认知,树立积极、健康、自信就业心态。

### 3.2 从拓展学前教育专业高职毕业生就业资源赋权增能

从学校层面上,校企合作是高职院校学生培养主要模式之一,在后疫情时代,高职院校应积极拓展校企合作资源,挖掘

合作单位用人需求和毕业生求职需求,为毕业生就业提供更多的岗位,赋予毕业生获得就业资源的优先权利感;从毕业生层面,毕业生可以联系家庭、学姐学长、同学、学校等,通过介绍、试用等方式,拓展个人就业资源,增强毕业生自主就业的能力;从社会层面,国家就业政策、政策性岗位释放、社会性岗位设置应结合疫情防控形势,向大学毕业生倾斜,向高职毕业生倾斜,给予高职毕业生享有政策帮扶就业的权利。从宏观到微观,链接就业资源,增加学前教育专业高职毕业生就业资源权力感和控制感,提升就业潜能。

### 3.3 从提升学前教育专业高职毕业生就业能力(技能)赋权增能

在学前教育专业高职生人才培养过程中,一方面,结合高职院校育人目标和幼儿教育行业人才质量标准,赋予学生自我学习的权利,引导学生在学前教育五大领域、专业技能课中深挖自己的潜能,不断提升专业学习水平和增强专业技能。其次,依托高校“互联网+创新创业”大赛、高职院校学前教育专业技能大赛、学前教育专业活动月等平台,专业课教师、辅导员、就业指导教师根据学生实际情况和疫情防控形势下学前教育专业就业情况,分门别类,有针对性地指导学生,提高学生专业技能,赋予学生求职所需的职业技能能力。再次,高职院校应克服新冠疫情带来的实习困难,积极探索疫情常态化趋势下,学生进幼儿园实习、见习方式,增加学生实习、见习课时,丰富学生就业实践经验,赋予学生获得更多就业能力的权利。

### 3.4 从优化学前教育专业高职毕业生就业渠道赋权增能

从就业途径上改善高职毕业生就业难现状,赋予学前教育专业高职毕业生更多更优就业渠道的权能。1、优化疫情防控常态化下高校网络招聘环境,建立健全用人单位准入各高职院校

校网络招聘资格审查制度,改善目前存在的用人单位质量参差不齐、岗位设置与专业脱节的现状,为毕业生提供更为安全可靠的网络招聘渠道。2、互联网时代,线上招聘网站、小程序、公众号众多,高职院校应建立自己的毕业生就业平台,平台应包括就业信息推送、专场招聘会就用人单位招募、毕业生基本信息和求职简历、用人单位同毕业生线上交流、以及学院监管等模块,及时更新招聘信息,毕业生免于注册多个网络招聘平台,保护学生信息安全的同时,为毕业生提供更为对口、精准的就业渠道。3、联系校企合作单位,分批次组织学前教育专业小型线下招聘会,面对面招聘更符合毕业生的需求,也更为有效。4、动员学院、二级院系、专业课教师、辅导员等开展就业分类帮扶,充分发挥学校和教师队伍丰富的社会资源,提供可靠的就业岗位,采用推荐毕业生的形式为毕业生开拓就业途径。5、建立学前教育专业用人单位联系微信群,学校及时发布毕业生求职信息,用人单位及时发布招聘信息,学校进行推送,促进毕业生就业。6、建立学前教育专业高职毕业生联系微信群,挖掘校友力量,帮助应届毕业生就业<sup>[7]</sup>。

社会学家马克思·韦伯在其“三位一体”的社会分层理论分析理论框架中,分别从权力、财富和声望三个角度对人类社会进行群体分层,拥有权利的大小、积累财富的多少、获得社会声望的高低,将社会分为不同的阶层。高职学生处于大学生群体中相对弱势的“阶层”,面对高职学生在就业中的“少权缺能”问题,分析学前教育专业高职毕业生就业形势和经济社会恢复程度,进一步加大就业创业政策宣传力度,从高职学生本身(内在)和学校、社会(外在)两个层面,分别为毕业生就业赋权增能,积累就业经验,提高毕业生就业权能的同时,不断创新、拓展毕业生就业途径,促进高职院校毕业生更加充分更加高质量就业。

### 参考文献:

- [1] 何雪松.社会工作理论[M].上海:上海人民出版社,2017.
- [2] 国家教育部组织“教育这十年:1+1系列发布会”:第一场介绍党的十八大以来学前教育改革发展成效 [http://www.moe.gov.cn/fbh/live/2022/54405/\[J\].2022](http://www.moe.gov.cn/fbh/live/2022/54405/[J].2022).
- [3] 刘嫻.后疫情时代高校精准就业指导与服务工作研究[J].就业与保障,2021(19):54-55.
- [4] 高明,林小琦,吉小岑.改革开放以来中国共产党领导职业教育现代化的历程、经验与展望[J].当代职业教育,2022(3):54-61.
- [5] 付梦颖,刘晓颖.基于赋权理论视角下高职学生思想政治教育面临的困境及应对[J].思政研究,2021(5):16-18.
- [5] 朱达,张茂林.后疫情时代高校毕业生就业工作的难点及突破[J].学生工作,2021(14):178-180.
- [6] 乔金玄.后疫情时代如何更有效帮扶高校重点群体毕业生就业[J].中国就业,2021(9):48-49.
- [7] 郑杭生.社会学概论新修(第五版)[M].北京:中国人民大学出版社,2019.

基金项目:陕西艺术职业学院校内辅导员专项课题,《后疫情时代学前教育专业高职毕业生就业现状研究——以社会工作赋权理论视角为切入点》项目编号:2022XYDB01。

作者简介:王娇(1987-),女,汉族,陕西省渭南市人,助教,法学硕士,单位:陕西艺术职业学院,研究方向:经济社会学与非营利组织。