

新时代高校辅导员开展职业规划与就业指导面临的机遇挑战 and 对策

王丽平 武俊

(西南交通大学, 四川 成都 611756)

摘要: 在就业形势严峻, 党和国家高度重视大学生高质量就业的背景下, 文章从工作实践中总结经验, 分析了高校辅导员开展大学生职业规划与就业指导工作面临的机遇与挑战, 并提出相应的改善策略与提升路径, 以期更好地服务就业育人工作。

关键词: 高校辅导员; 职业规划与就业指导; 机遇; 挑战; 对策

“就业是最大的民生, 也是经济发展最基本的支撑。”新时代背景下, 面对错综复杂的国际形势、艰巨繁重的国内改革发展稳定任务, 尤其是新冠肺炎疫情带来的严重冲击, 以及高等教育普及化工作的快速推进, 高校毕业生职业发展和就业问题愈加突出, 党和国家以及社会各界对高校的职业规划和就业指导工作的重视和关注。大学生在毕业前完成思想政治教育、职业发展教育及就业创业指导, 有利于其提升各方面素养并完成高质量就业, 因此大学生职业发展教育和就业创业指导工作变得迫切重要。辅导员作为大学生思想政治教育和日常管理工作的组织者、实施者、指导者, 是大学生生涯发展教育和就业创业指导服务体系的重要成员, 兼具组织者、实施者、执行者和指导者多重身份, 是关键的中介环节和连接纽带, 因此辅导员面临着很多机遇与挑战, 需要积极提升, 精准施策, 为大学生更好地进行职业发展和高效率高质量就业保驾护航。

一、辅导员在职业规划与就业指导工作中面临的机遇

(一) 职业生涯教育和就业创业指导相关文件出台, 政策制度不断建立和完善

《中华人民共和国国民经济和社会发展第十四个五年规划和2035年远景目标纲要》要求“建设高质量教育体系”“实施就业优先战略”“提升人力资本水平和人的全面发展能力”“健全有利于更充分更高质量就业的促进机制, 扩大就业容量, 提升就业质量, 缓解结构性就业矛盾”等, 党中央、国务院高度重视就业问题, 为实现更加充分更高质量就业提供了根本保证。

依据《中华人民共和国国民经济和社会发展第十四个五年规划和2035年远景目标纲要》编制, 国务院《关于印发“十四五”就业促进规划的通知》国发〔2021〕14号提出了“十四五”时期促进就业的指导思想和基本原则、主要目标、重点任务和保障措施, 其中明确要求“持续做好高校毕业生就业工作”, “加强职业生涯教育和就业创业指导”等。教育部《关于做好2021届全国普通高校毕业生就业创业工作的通知》中要求“进一步加强职业发展教育和就业指导”等。教育部《关于做好2022届全国普通高校毕业生就业创业工作的通知》教学〔2021〕5号中要求“强化就业指导服务”等。《四川省“十四五”就业促进规划》川府发〔2021〕12号中要求“强化大学生就业指导, 加强在校中职业生涯规划教育”。《普通高等学校本科教育教学审核评估实施方案(2021—2025年)》中的第3.4.2项要求“重视学生学习体验、自我发展能力和职业发展能力”, 第3.6.3项“为学生职业生涯规划教育的举措及成效”。这些文件的颁布实施是高校职业生涯教育和就业创业指导开展的重要依据和遵循, 也为高校职业生涯教育和就业创

业指导专业人才和师资队伍建设和提供了政策支持和发展前景。

(二) 辅导员在就业指导工作中的角色定位、优势与作用日益凸显

“我国高校的职业指导与服务体系是一个综合协作的系统, 由学校就业指导中心统筹, 院系为学生提供与专业相关的针对性辅导, 学生社团通过开展各种各样的职业活动作为协助, 教师、学生、校友广泛参与其中, 学校和学院领导积极支持配合。”辅导员具有教师和管理者双重身份, 同时职业规划与就业创业指导是辅导员的主要工作职责之一。基于辅导员队伍建设要求以及工作职责, 辅导员是职业生涯发展和就业创业指导服务体系不可或缺的重要成员。辅导员为学生提供的职业规划和就业指导服务包括: 开展职业规划和就业指导相关课程和咨询、提升就业能力系列培训、宣传就业政策、拓展就业渠道、联系招聘单位、收集招聘信息, 进行就业管理、跟踪就业去向、统计就业率等。“辅导员居于学校就业指导中心、学院领导、专业教师、学生和校友之间, 是关键的中介环节和连接纽带, 连接着各方面并整合各种资源, 共同为学生就业指导服务工作。辅导员工作的特殊性为就业育人建立沟通协调的桥梁, 辅导员工作的全面性为就业育人提供良好的基础和条件, 辅导员工作的渗透性为就业育人的全面发展起促进作用。”

二、辅导员在职业规划与就业指导工作中的问题和挑战

新时代新背景下, 党和国家对大学生职业发展和就业工作的高度重视, 以及相关文件政策和制度体系的逐步建立与完善, 为高校辅导员开展相关工作带来了机遇, 但也带来了压力和挑战, 尤其是疫情影响之下, 辅导员面临的困难和挑战与日俱增。

(一) 就业形势日趋严峻

当今我们正处于“百年未有之大变局”的世界动荡不确定时期, 新冠肺炎疫情给全球经济发展造成重创, 就业市场受到严重冲击, 势必对大学生就业产生深远影响。毕业生职业生涯成熟度不够, 职业素养不足, 缺乏明确的职业规划和正确的就业观念, 以及受到外部大环境的影响, “佛系”“内卷”“躺平”成为热门话题, 考研、考公、考编等结构性矛盾尤为突出, “茫”就业、“漫”就业、“慢”就业、“蛮”就业、不就业现象与日俱增。2022届普通高校毕业生规模、增量创历史新高, 就业形势复杂严峻。辅导员作为一线就业指导 and 就业工作推进者, 面临的困难和压力也日益增加。

(二) 辅导员对开展大学生职业规划和就业指导的思想认识和站位不足

“立德树人”是教育的根本任务, 就业是最大的民生, 开展职业规划和就业指导是落实“立德树人”的重要落脚点。首先明

确职业规划和就业指导的定位是培养合格公民,提升国民素质,促进人的全面发展。具体表现为唤醒学生生涯发展意识、引导和帮助学生树立正确的就业观和择业观,提升就业能力和素养,提供就业政策解读和就业心理疏导以及法律安全教育,促进毕业生实现高质量就业等。在实际工作中,大多数辅导员对学生的职业规划和就业指导理解“错位”或定位不准,加上日常事务性工作琐碎烦琐,以及本身业务能力、专业知识储备和实践经验不足,院校重视程度不够,相关激励监督机制不合理、部分高校唯就业率论等原因,很多情况下难以为学生提供系统专业有效的精准职业规划和就业指导,只能为学生提供事务性的就业服务。这不利于就业育人,立德树人工作的落实。

(三) 辅导员的职业规划和就业指导经验和专业性有待丰富提高

目前国内多数高校辅导员招聘条件里面没有要求应聘者具备职业规划和就业指导教育或培训背景;多数辅导员研究生毕业后就直接踏上辅导员工作岗位,缺乏丰富的求职经验和职业工作经历;成为辅导员后也未受到职业规划和就业指导相关培训等。日常工作中,除了毕业班辅导员和就业指导相关老师外,其他辅导员与企业接触较少,对于社会的实际需要、就业形势变化等相关情况不是非常了解。种种原因导致辅导员的职业规划和就业指导相关专业性不强,缺乏专业的职业生涯发展教育背景、经历以及培训。这种情况,势必也造成难以为学生提供有效的职业规划和就业指导,也难以开展有价值性的就业能力提升实践活动等。

(四) 职业规划和就业指导学科定位不明确,激励机制不健全

目前,我国高校职业规划和就业指导在学科目录中的学科归属还未明确,因此也无法进行科学的学科定位。学科定位不明确,带来了很多问题,比如高校职业规划和就业指导课程开设部门不一(有的高校是由就业指导科开设管理,有的是由心理研究与咨询中心开设管理,有的是马克思主义学院开设管理等),教学督查监管和激励机制不健全。虽然,2007年12月教育部颁布《大学生职业发展与就业指导课程教学要求》规范大学生职业发展与就业指导课程教学和建设。但因多种原因,目前高校的大学生职业发展与就业指导教育还处在探索阶段,还未形成规范化、专业化、常态化的监管激励机制以及成熟的施教模式。再者,由于职业规划和就业指导的学科定位尚未明确,导致教师(包括辅导员)职称评审中无学科依托,无法按常规参与专业技术职称晋级评定,而高校的专业技术职称定级与教师的工资待遇挂钩,因而职业规划和就业指导教师待遇不能得到改善,教师缺乏发展的空间,从而产生师资队伍组建难、队伍不稳定等问题,这些势必也不利于辅导员在职业规划和就业指导教育中专业化成熟化发展。

三、改善策略与提升路径

根据辅导员开展职业规划和就业指导工作中遇到的机遇和挑战,结合实际情况,提出以下改善策略与提升路径。

(一) 加强辅导员思想意识和政治站位

《普通高等学校辅导员队伍建设规定》(教育部43号令)中第二章第五条辅导员的主要工作职责第八项明确指出:“为学生提供科学的职业生涯规划 and 就业指导以及相关服务,帮助学生树立正确的就业观念,引导学生到基层、到西部、到祖国最需要的地方建功立业。”辅导员需要提高思想意识和政治站位,始终牢

记“立德树人”根本任务,树立“就业育人”理念。大学生的就业情况,不仅仅关乎学生个人发展,也关乎学校学科发展,还关乎社会和谐稳定,从大方面说就是关乎人类福祉。开展好就业育人工作是有巨大价值、深刻意义和深远影响的,辅导员应该首先充分肯定自己开展职业规划和就业指导工作的重要性和使命感。所以就育人的成效不仅仅是就业率的完成,还要将思想引领和价值塑造贯穿其中,帮助学生树立正确的就业观、价值观,真正做到为党育人,为国育才,为民谋福。

(二) 加强辅导员培训,提升职业规划和就业指导专业素养和能力

高校应该建立起完善的辅导员教育培训体系,辅导员入职后应及时开展相关培训,培训内容覆盖辅导员主要的九大工作职责方面,进而提升辅导员综合素质、业务能力和管理服务水平。在就业育人方面,院校需要统筹规划:第一,提供机会和经费支持,鼓励辅导员积极参加职业规划和就业指导专业化的培训;第二创建平台和管理机制,鼓励辅导员积极到企事业单位开展挂职锻炼或学习交流;第三,细化辅导员在就业育人工作中的职责范围,减少多重管理带来的不必要麻烦和负担。此外,辅导员自身也应该树立终身学习的理念,积极争取机会,认真参加职业规划和就业指导相关专业培训,不断“充电”,不断沉淀和提升,对事务性工作合理安排,挤出更多的时间和精力放在就业育人工作上,进一步提高职业规划和就业指导与服务的水平 and 质量。

(三) 建立健全高校就业育人支持体系

职业规划和就业指导是一项系统性很强,专业性很高,任务性很重的工作,亟须高校加强战略重视,提高综合统筹,强化顶层设计,建立一套科学健全有效的就业育人支持体系,这包括:体制机制健全的就业领导与保障体系,真实准确高效便捷的就业管理体系,全面覆盖精准有效的生涯教育与就业指导体系,特色鲜明布局科学的就业市场体系,稳定专业结构合理的队伍建设体系,管理规范制度完善的课程教学体系。“完善的鼓励激励机制在于明确辅导员的工作职责和分工,适当减压减负,同时给予清晰的职业生涯发展空间,进而达到提高辅导员对岗位的认同感和职业归属感。”

四、结语

通过上述分析可以看出,针对新形势新背景下,高校辅导员开展职业规划和就业指导工作的现状,具体分析了辅导员开展职业规划和就业指导面临的机遇与挑战,并提出了相应的改善策略与提升路径。希望本文的研究与分析,能对就业育人工作有所帮助。

参考文献:

- [1] 李春艳,李倩倩,徐军,等.新时代高校辅导员就业工作指导策略[J].办公室业务,2021(10):2.
- [2] 郝登峰,孙竞.基于高校就业育人体系的辅导员角色探析[J].中国大学生就业,2021(24):34-39.
- [3] 卢海静,李戩,张学丽.新时代背景下高校辅导员就业指导工作中的问题及对策[J].科教导刊,2021(09):175-177.

基金资助:2022年西南交通大学科学研究基金(学生工作专项):新时代高校辅导员开展职业规划和就业指导工作的挑战与应对研究(编号:XJXG2022-027)

2022年西南交通大学本科教育教学研究与改革项目:基于生涯发展理论的学业规划与职业规划实践研究(编号:20220522)