

新时代高校辅导员就业指导能力提升的路径探析

左 飞

(盐城师范学院海洋与生物工程学院 224000)

摘要:随着高校招生规模的不断扩大,每年毕业的大学生数量越来越多,大学生就业形势日趋严峻。开展大学生就业指导是提升大学生就业能力、提高就业率的重要措施和手段。高校辅导员是大学生就业指导工作的重要力量,辅导员就业指导能力的高低十分关键。本文系统阐述了新时代背景下辅导员就业指导工作的现状,以及提升辅导员就业指导能力的路径。

关键词:新时代;辅导员;专业化;就业指导能力

近些年随着高校招生规模的不断扩大,高校毕业生数量越来越多,大学生就业形势日趋严峻,就业难度逐步增加;此外大学生就业知识储备和就业能力不足,给就业工作增加了难度,因此高校就业问题成为全社会关注的焦点。2017年9月,教育部颁布的《普通高等学校辅导员队伍建设规定》(第43号令)中明确规定辅导员的九项主要工作职责之一:职业规划与就业创业指导,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。因此,研究辅导员就业指导工作,建设一支高水平辅导员就业指导教师队伍,将成为新时代高校学生管理工作面临的一项重要课题,对提高大学生就业水平和就业质量具有十分重要的意义。

一、高校辅导员就业指导的内涵

就业指导就是针对大学毕业生所进行的有关求职知识、求职技能及求职心理的教育、培养和辅导过程。高校就业指导工作队一般由学校就业指导部门工作人员、学生处工作人员、院系负责人和辅导员等人员组成。辅导员长期在学生管理工作一线,是与学生接触交流最多的教师群体,对学生的学习情况、心理状况、思想动态等较为熟悉,从事大学生就业指导工作的具有明显的优势。随着就业指导工作的专职化、专业化和职业化发展,辅导员更应将就业指导作为新的业务内容而纳入原有业务范围,从而促使自我业务内容与结构的重整,并推动其整体水平达到一个新的高度。由于大学生就业指导是一个理论与实践要求都很高的工作,也由于每一位大学生的个体情况与要求各不相同,就业指导工作就必须体现出灵活性、创造性和艺术性,这就要求辅导员必须拥有较深的理论素养,拥有厚实的多学科知识,拥有丰富的社会实践经验,拥有教育学、心理学、管理学和社会学等专业知识;拥有职业生涯规划与发展的知识理论与指导能力,对学生心理与行为发展进行洞察的能力,拥有有关社会沟通与社交礼仪的知识理论与指导能力,对学生求职与职业进行指导的技能与技巧等等。

二、目前辅导员就业指导工作中存在的问题

1、辅导员就业指导中的人员不足

辅导员队伍不稳。由于各高校对就业指导教育的重视程度不同,有些学校甚至没有设立专门的就业指导课程教研室,另外,专职的辅导员缺乏,且业务繁忙,工作任务和工作压力较大,难以保证以充足的时间进行教学,从而造成就业指导教学

质量的低下。加之,辅导员队伍的流动性极大,使得对于就业指导工作的缺乏相对稳定的师资力量。

2、辅导员就业指导中的价值不明显

首先,过分追求就业率是一种功利性行为,是学校为了完成大学生就业工作“不得已而为之”的应付行为,不利于学生个性发挥,没有将职业寻求与学生的人生追求融为一体,对学生未来一生的职业发展极为不利。其次,过分追求就业率导致了就业指导重理论轻实践,重数量轻质量,重就业轻创业、重岗位待遇轻理想追求的现象,不仅影响到就业质量,也使就业率在实质上不升反降。再次,过分追求就业率必会导致就业指导价值的缺失,不仅会导致学生职业生涯发展中长效就业力的丧失,也将影响到辅导员队伍的建设与水平提高,使就业指导价值出现扭曲。

3、辅导员就业指导中的制度不完备

首先,辅导员、课程及教研室的建设存在不足,明显缺乏规范性制度规定。指导教师的专职化、专业化不足导致了就业指导水平的低下,造成就业指导质量的不高,难以满足大学生就业的现实需求及个性化需要。其次,就业指导的非专职化和非专业化使就业指导工作及辅导员被轻视,相关专业基础、专业研究及学术论文写作均因缺少制度氛围而愈加薄弱,导致指导教师的相关利益遭受损失。如教师评优、评职、晋级等,和其他教师相比都要处于劣势。再次,缺少完整的辅导员专业培训、专业技术鉴定及技术资格认证的制度规定,也使就业指导更加边缘化。

三、高素质高水平辅导员就业指导队伍建设的途径

1、提高认知水平,重构就业指导的模式

高校首先应将就业指导专职化,应实现就业指导的全程化。全程化服务是指就业指导要从学生入学开始,要针对不同年级、不同专业、不同背景及个性需求的学生实施全程化、个性化的就业指导服务。其次,应努力创新就业指导教育的方式。就业指导除了专职教师的规定课程教学,还可以聘请正在一线工作的学生、自主创业者、私人企业家、高级职业指导师及专家学者来校讲课,并对本校教师进行培训,以提高教师和学生对社会及职业的体验性和理解力,从而树立大学生就业创业的信心。

2、整合学校力量,建设稳定的辅导员队伍

在高校专职辅导员人员不足的情况下,整合有关教职人员以组成相对充足和稳定的辅导员队伍是一条可行路径。就业指导 (下转第139页)

(上接第 116 页)

导师队伍的建设在初始阶段应注重有关教师的特长发挥,应重视理论与实践的结合,从兼职到专兼职结合再到专职化,从而形成优势互补的、稳定的、具有发展潜力的辅导员队伍,以最终实现就业指导队伍的专业化发展。当然,师资力量整合还需其他更多工作的协同进行,如教研管理、课程开发、专业培训等,使就业指导的师资队伍具有较强的可持续发展潜力。

3、加强职业培训,提高就业指导能力水平

加强辅导员的职业化培训不仅要在内容目标上有较高要求,还应形成相对稳定的制度机制。首先,在培训内容上,应加强对指导教师业务能力的培养与提高。学校应采取请进来、走出去的方式为指导教师提供足够的培训机会,并通过教课比赛等活动强化教师的理论水平和实践经验。其次,学校应通过增加资金预算,为指导教师培训提供支助,应不惜费用选送条件较好的教师外出参加较高级别的学习与培训,聘请知名专家或企业成功人士来校指导与讲学。再次,应建立长效化的培训机制,使就业指导培训、教学与研究、教学观摩课、教学课比赛等活动制度化、规范化,以期达到互助互学、共同提高的目标。

4、提供发展空间,促进辅导员的专业化

高校必须为辅导员的专业化发展提供一个支持平台,然后将之推向市场,才能真正促进辅导员的专业化和职业化发展。首先要建立严格的考核机制,把辅导员纳入和其他专业教师一样的管理考核范围,并在职称评定中给予同等的地位与待遇。其次要建立合理的选拔机制,将政治素质高、业务能力

强、具有就业指导的技能经验和积极愿望的教师引入到就业指导队伍,以不断壮大就业指导师资队伍规模。

高校就业工作是一项十分重要的工作,关系每一位毕业生将来的个人发展,也关系着国计民生。辅导员作为高校学生管理工作的一线指挥员,作为学生成长成才的“引路人”,辅导员应该及时更新就业指导理念,积极主动提升就业指导能力,为提升大学生的就业能力,促进大学生就业率,提高就业质量,做出重要贡献。

参考文献

- [1]席宝辉.高校辅导员就业指导能力提升路径[J].智库时代,2019(18):84+90.
- [2]胡晓悦.高校辅导员就业指导能力的提升分析[J].国际公关,2019(04):76.
- [3]姚裕群.大学生就业指导问题调查与研究[J].中国大学生就业,2005(13):38-41.
- [4]任茜.大学生就业形势变化与素质培养对此研究[D].上海:复旦大学,2004:24.
- [5]杨琳.大学生职业素养教育及评价研究[J].教育与职业,2010(24):179-180.

作者简介:

左飞,男(1981.8—),汉族,江苏盐城人,硕士,讲师,研究方向:高校学生管理与思想政治教育研究

项目情况:江苏省教育厅2017年度高校哲学社会科学思想政治工作专题项目“双创视域下提升高校辅导员就业指导能力的研究”(项目编号2017SJBFDY799)