

“三全育人”与建筑专业学生就业指导融合研究

赵 辉

西安翻译学院 陕西西安 710105

摘要:就目前中国高教的实际情况而言,稳定就业仍然是民生问题,大学毕业生已经成为了主要的职业群体,其职业效率、择业观也可以体现高等学校的教育有效性。所以,通过在高等学校教学中加强和贯彻就业指导,一方面可以达到稳就业率的目标,另一方面也能够提升高等学校的教育有效性。针对中国国内由于诸多原因而造成的就业问题,“三全育人”理念的引入可以为高校就业指导提供全新的视角。基于此,推进“三全育人”与中国高等学校的建筑学科就业指导整合,仍存在着相当的必要。

关键词:“三全育人”;全国大学建筑专业就业指导;就业机制;爱国文化;

Research on the Integration of “Three Complete Education” and the Employment Guidance of Architecture Major Students

Hui Zhao

Xi'an Translation Institute, Xi'an, Shaanxi 710105

Abstract: As far as the actual situation of Higher education in China is concerned, stable employment is still a problem of people's livelihood. College graduates have become the main vocational group, and their vocational efficiency and career selection concept can also reflect the effectiveness of higher education. Therefore, by strengthening and implementing the employment guidance in the teaching of higher education, on the one hand, the goal of stable employment rate can be achieved, and on the other hand, the effectiveness of higher education can be improved. In view of the employment problems caused by many reasons in China, the introduction of the concept of “three complete education” can provide a new perspective for the employment guidance in colleges and universities. Based on this, it is still necessary to promote the integration of “three comprehensive education” and the employment guidance of architecture discipline in Chinese universities.

Keywords: “Three comprehensive education”; National employment guidance for college architecture majors; Employment mechanism; Patriotic culture

新时期在高校开展就业指导工作时,应密切联系“立德树人”的核心目标,通过凝聚多方力量、采取多样性措施,完善就业服务机制及精准实施策略,在就业指导中融入爱国教育、大学生就业及征兵工作知识,从而提升人才培养质量。基于此,文章分析“三全育人”的内容,研究“三全育人”和高校建筑专业学生就业指导融合问题,并就如何推进高校就业教育提出针对性的措施。

1 从“三全育人”的内容分析

1.1 全员育人促进工作就业

就业指导是以全员教育作为前提。在第一教学中,要求学校本科专业课老师提高学生的学科素质,提高课程的知识水平和考试成绩。第二课堂要以学生社团资源为核心,

通过组织毕业生进行与本专业领域相关的社会实践,使他们接受和喜欢上这个学科。同时以健康教育为宗旨开展第二课堂,同时配合心理咨询机构,通过日常考核学生的身心健康水平和能力开展针对性的心理疏导。

1.2 全面教育带动就业

在教学课程中促进专业课程理论知识与社会实际的有效衔接,他们除可以掌握本专业之外,也可以掌握其他专业课内容。在全面教育的背景下,有利于提升培养效率,带动高等教育培养方式朝着多元化、高素质和多元化方面发展。随着信息技术的发达,虚拟社会开始作为校园生活与社会日常沟通的平台,给二者的连接带来了方便。

2 “三全育人”思想与高校建筑专业学生就业指导的融合问题

2.1 与教育主体的比较单一

大学生就业指导包含大量的信息,和各学科领域息息相关。所以,对学校职业教育的主导作出了明确要求,要求学校职业教育的主要具备多样性特征。从研究全员教育背景下学校的就业指导工作中可看出,现阶段学校在就业指导方面还存在着教育主导下缺乏多样性的问题。

第一,对地方院校进行就业指导的,主体人员要么是学校专职辅导员,要么是地方高校人才服务中心的管理人员,这一类培训对象主要没有专业技能理论知识,对地方人才政策和有关理论的了解并不深入,专业知识素质比较低。所以,就业指导工作中缺少有深度的政治思想,科学性也不够。此外,由于毕业生数量相当多,个性上也存在着差别,而就业指导的培养队伍又不够完善,使得就业培训工作中缺乏创新性和实践性。

其二,职业培训、专业培养存在脱节的现象。经过实地考察后发现,不少院校都没有合理的教育合力指导体系,比如:本科生授课老师在教学时偏向于对书本教材内容的简单讲解,对其他专业知识的讲解也不够深入,未能深刻解读未来时代的社会就业形势,从而忽视了对本科生的就业指导工作。在求职引导过程中也没有融入专业,从而大大降低了就业指导效率。

第三,在就业再指导教育工作中,由于教育主体大多属于高校层面,家庭、社会的参与度相对较低,教育主体比较单一,导致育人功能得不到充分发挥。与此同时,在就业教育中的三大主体问题协同育人效果较差,以及协同育人制度的落后问题,还需要进一步探索。

2.2 教育质量的断层问题

第一,基于中观视角研究,不少院校从大一时期就开设职业生涯的规划课程,目的就是培育毕业生的职业规划能力。在本科生毕业之前,尤其是在校学习阶段,学校一般都需要开展就业指导业务。一方面,学校的社会实践力量比较薄弱;另一方面,由于实践性活动具有的特殊性,学校就业指导服务平台也比较欠缺。

其二,基于微观视角研究,大学生就业培训形式较为简单,实效性具有很大的提高空间。究其原因,与培训内涵不连贯相关。比如:针对大学生求职的专题讲座内容缺乏连贯性,教师讲课的内容不够全面、针对性也不高。利用寒暑假时间进行社会实践的,还缺乏对就业的指导问题,也就是由于老师的配备缺失,而造成了大学生的部分社会实践性形同虚设。

其三,基于宏观视角研究,家庭教育成为大学生培养

的主要场域,家庭教育成为提高大学生自身素质和端正他们“三观”的主要阵地。现如今的高等教育就业指导中,家庭教育的主要指导作用已不能充分发挥,家庭教育途径也亟需拓宽,高等教育就业指导的深度、广度亟需增加。

3 “三全育人”与高校建筑专业学生就业指导的融合路径

全员教育是学校培养人才的重要内生动力,在我国高等教育的就业指导发展中需要以学校全员培训为出发点,逐步健全人才培养体系,强化对专门技能人才队伍的培养能力培养,在一定层面上提升人才培养质量。将协同管理贯彻在学校管理中,努力提高校园凝聚力和各部门的主动性,联合多种资源改善教学质量。

第一,就业指导机构是求职培训的重要主体,学校应增加他们的积极性,提高其综合素质。从理论知识培训和实际训练中提升老师专业技能水平,提高就业培训成效,同时能够借助社区和组织的活动提升老师的水平。

第二,加强课程思政建设,在高校就业指导过程中,充分发挥专业课教师和思政教师的作用,使他们的教学和指导工作能够协同作用,提高他们的职业认同感,增强自我规划意志,增强对社会发展责任心和目标感,从而提高他们的求职技能,引导他们形成正确的求职观。

第四,完善校园、家长和社区的协同教育制度。高校在就业指导中,应注重体现家长和社会的作用,建立高校、家长和社区的一体化就业指导联动机制。

4 结语

大学生求职已成为社会各界的热门话题,其职业素质的高低不仅关系家国之计,也是民生之根本。政府在高等教育就业指导中积极推进的“三全育人”工作,就可以在其求职方面进行帮助。而高等学校也要在教育上落实好全方位的社会责任,家长、社区、企业组织等都扮演着主要作用,因此学校更应努力实现家长、企业和社区的主导作用,进一步完善职业教育协同制度,以职业教育为重点进行就业指导合作,以奠定学校就业讯息传递的制度基石,在大幅增加就业率的同时,进一步提升学校就业效率。

参考文献:

- [1] 潘莎莎,毕永福.大学生职业生涯规划与就业指导——“三全育人”视角下的教学改革与实践[J].新课程教学(电子版),2022(10):179-181.
- [2] 卢龚燕,鹿奎奎.“三全育人”理念下提升高校就业指导工作的路径[J].知识文库,2022(7):13-15.
- [3] 许俊齐,董慧,娄启明,等.“三全育人”视域下农业高职院校就业指导路径分析[J].就业与保障,2022(1):163-165.