

高职院校就业指导师资队伍建设的路径探究

杨 雪

(常州信息职业技术学院,江苏 常州 213164)

摘 要:我国社会经济正处于转型和升级的关键时期,基于社会发展趋势和行业创新需求,多个领域都出现了人才缺口。高职院校肩负着为社会发展与国家建设培育优质人才的重任,应将培育基础知识扎实、专业技能熟练以及职业素养突出的全能型人才提上日程。基于此,为使得学生能够顺利对接社会岗位,国内高职院校除了关注课程设置和教学改革之外,还应强化就业指导师资队伍建设,并结合自身院校发展战略和合作行业领域来落实师资队伍的专业培训,旨在为学生提供专业指导意见,辅助学生顺利择业或创业。但是高职院校在实施就业指导师资队伍建设过程中仍面临诸多问题,严重阻碍了师资队伍建设进程。鉴于此,以实践调研为切入点,简要阐述高职院校就业指导师资队伍建设现状和必要性,并提出具体的建设路径,以期高职院校开展就业指导教育提供借鉴。

关键词:高职院校;就业指导;师资队伍;建设路径

中图分类号: G715

文献标志码: A

文章编号: 2096-8531(2022)11-0064-04

高职院校应将就业指导教学摆在重要位置上,同时,教师需将就业指导纳入到重要教学任务中,给予就业指导工作高度关注和重视。基于此,高职院校需立足于国家战略发展和产业转型视域,对校内课程教学、师资培育以及学生管理进行改革与优化。其中高职院校需意识到开展就业指导师资队伍建设的整体教学中的功能作用,为此需针对就业指导师资建设提出实施标准和指导思想,推动师资队伍培训进程和探索进度,强化校企合作和多方资源整合,使得就业指导师资建设更具多元化、多维度以及多角度,旨在提升教师的基础知识水平和实践能力,最终切实增强学生的社会核心竞争力,拓展他们的就业渠道。基于当前师资培育思维理念,高职院校在师资建设过程中仍面临多重困境,对整体建设进程和培训成效都有着直接影响。鉴于此,院校需依据院校办学方针和战略规划,并结合学生内在需求和认知规律,来落实就业指导师资培训机制,从而提升他们的就业指导能力和职业生涯规划能力,最终切实增强院校师资力量。

一、高职院校就业指导师资队伍建设现状

结合笔者的实践调研可知,国内多所高职院校会将其他专业课程教师和就业指导人员纳入到就业指导师资中,虽然有着庞大的基数,但是多数教师并未接受过就业培训和课程学习,其实践经验和指导方式也比较匮乏和陈旧,很难将本专业教学与就业指导进行有效结合与融通,很难为学生提供

专业就业指导和意见,很难实现知才善用。很多院校就业指导教师普遍存在问题,虽然具备扎实的基础知识,但是欠缺实践经验,导致在班级管理和就业指导方面的实践技能严重匮乏,并未给学生提供清晰明确、切实可行的指导方案。由于深受传统教学模式的限制和禁锢,很多高职院校采用单一且滞后的教学模式,沿用陈旧且片面的教学评价机制,而以上行为都严重阻碍了就业教育的高效发展,导致学生很难顺利地与企业进行工作对接。专业课程教师还应预留一定的时间来落实就业教育,并未提供奖励或是鼓励,严重影响了教师参与就业指导的热情和动力^[1]。结合实践调研可知,国内多数高职院校的专业课程教师对就业教育的认知都比较片面和主观,对于专业知识的理解也比较浅显,有些教师认为就业教育便是引导学生明确未来就业方向,并未向其阐述就业教育理念与内涵。此外,高职院校还应特别关注到院校与企业之间的合作与沟通,院校需建立招聘机制和激励政策来吸引企业的就业导师。国家政策的不健全和不细化使得多数院校对就业教育指导浮于表面,并未进行深入研究和实践学习。基于就业教育具有较强的前瞻性和针对性,高职院校要求相关教师不仅要有深厚的知识储备和熟练的实践技能,还应有丰富的实践经验和突出的综合素养,使得高职院校在落实就业教育的过程中能够解决就业指导师资队伍薄弱的问题,提升就业指导教学质量,为学生后续择业与创业提供有利条件。鉴于此,各个高职院校都在积极探寻符合

收稿日期: 2021-11-16

基金项目: 2019年江苏省教育厅“‘课程思政’视域下的拓展训练融入高职院校大学生思想政治教育的路径研究”(2019SJB430)

作者简介: 杨雪(1980—),女,陕西宝鸡人,讲师,硕士,从事思想政治教育研究。

办校方针和发展方向的就业教育模式,并以此为基点着力提升就业指导师资队伍的综合能力,而院校管理层需转变管理思维和理念,正确认知就业指导教育,优化就业教育环境,通过实践培训、提升待遇以及政策制定来强化教师的就业教育意识和能力,以顺利完成就业指导师资队伍的构建任务^[2]。

二、建设高职院校就业指导师资队伍的必要性的分析

一方面,能够满足高职院校战略需求。结合历史发展轨迹可知,在计划经济时代时,学生就业方式多属于统包分配式,其就业问题也并不严峻和突出。随着国内经济的进一步升级和转型,市场日新月异,高等教育普及,使得学生不得不面临日益严重的就业问题。国家教育部颁布了一系列指导性文件,也对高职院校构建高水准的就业指导师资队伍提供了明确方向,其中制定有相关政策来保证就业指导师资队伍的建设,大幅度提升了队伍的综合能力和职业素养。另外,国家、政府和社会环境都对就业指导教师提出了更高的标准,高职院校需立足于新形势,建设能力过强的就业指导师资队伍,以此来适应社会发展趋势和行业创新需求。另一方面,能够完成就业指导体系构建。针对就业指导教育课程设置方面,多数院校都已经进行了实践训练,但是由于国内就业指导研究起步较晚,并不具备成熟的思想观念和完善的体系。国家教育部在留出就业指导教学选修过渡时期后,需一步步将其纳入到必修课程范围中。同时,还应构建更为专业的高素质指导就业师资队伍,高职院校在落实就业指导教育的过程中需依靠优秀的师资队伍。因此,需将构建就业指导师资队伍纳入到重要的办校任务中^[3]。

三、当前高职院校就业指导师资队伍建设存在的问题

伴随国内经济和科技的蓬勃发展,各个领域都迎来了转型和升级的高峰期,而教育领域也不例外,多所高职院校都在不断增加招生人数,扩大办学规模,国家和教育部门对就业指导工作有着较高关注度,而多数高职院校管理层已经充分意识到开展就业指导师资培育工作的关键性作用,并在积极构建极具办校特色的就业指导部门,以此为基础为学生提供就业服务,并将办校资金投入相关技术和设备的建设中。同时,随着科学技术的迅速升级和优化,指导教师可以依托互联网渠道来获取优质且丰富的就业信息与资源,进而帮助学生依据自身实力和兴趣来制定切实可行的职业生涯规划 and 就业方案,提升高职院校就业指导师资队伍工作成效。但是由于各种现实因素的限制,使得高职院校的师资数量、专业水准以及管理机制等方面都存有诸多问题。

(一) 师资队伍数量较少

现阶段,高职院校构建的就业指导师资建设机制和环节设置趋向于完善,但是仍存在师资队伍数量较少的问题。由于就业指导课程设置时间较短,很多院校并未设置专业课程,为此社会对于就业指导教师的需求很难得到满足,导致专业培训机制存在不足。高职院校应届毕业生的数量在逐年增加,教师需为学生提供较为明确和详细的就业指导,但

是结合笔者研究可知,多数院校并未配备有充足的教师,很难满足大量学生的就业指导需求。基于此,院校需通过对外招聘和企业邀请的方式适当增加教师数量,但是以上人员对于就业形势和政策都不够了解,欠缺社会实践经验,很难给予学生较为专业的就业指导意见。此外,院校对就业指导师资队伍建设的关注度和重视度较低,并未投入大量的人力和物力来推动其建设发展,且就业教师在职称和评优方面也处于边缘化地带,间接降低了教师参与就业指导教育的积极性。

(二) 指导专业化水平低

随着国内高职院校就业形势的日益严峻,对就业指导教师提出了更为细化和全面的要求,不仅要及时关注就业法律政策,还应及时了解行业创新趋势,并细致观察每名学生的性格特征和学习能力,从而提供更具针对性和专业性的就业指导。其中要求就业指导教师掌握心理学、教育学以及社会学等相关专业的理论知识。就业指导教育属于最新兴起的教育领域,与其他发达国家相比起步较晚,研究成果较少,并且相关的就业指导专业设置不够细化和全面,缺少专业、正规的培训机构,从而很难为高职院校就业指导部门输送优质师资。如今,国内高职院校的就业指导师资队伍缺乏专业培训和指导,使其不具备充足的理论储备和熟练的实践技巧,对学生的指导多是停留在理论层面,很难结合实际情况进行一对一辅导,使得学生无法适应新时代岗位工作要求。综合来讲,高职院校就业指导师资队伍建设存在专业水平较低、内容设置较为单一等问题。

(三) 管理机制有待完善

高职院校在落实就业指导师资队伍建设的过程中对管理机制有着一定的依赖性,但是结合笔者研究发现,多所院校并未建立完善的管理机制,包含考核制度、激励制度,还应有合作机制。有些院校并未针对就业指导教师的个人能力和成长需求来开展相关培训,并未给就业指导教师创设良好的外部环境。此外,多数院校当前建立的考核评价机制,多是围绕教师的科研成果展开的,这易导致教师陷入封闭的工作模式中,并未与其他院校教师进行研讨和交流,往往会选择独立解决所遇到的问题,使得其解决方案并不完善。如今,院校所实施的评价机制对就业指导教师来讲,在他们进行专业知识学习和综合素养强化的过程中缺乏激励和鼓励,最终对院校就业指导师资队伍建设带来不利影响。

(四) 师资队伍建设经费有限

就业指导现在在各高校尽管已经受到了一定的重视,不过在经费投入方面还是存在经费有限的问题。特别是普通高校,因为资金来源有限,因此高校通常会将经费用于其他更重要的事务上,而忽略了就业指导的投入比例。据笔者了解,当前高校就业指导进程缓慢的原因就是经费不足,因此削弱了工作人员的积极性。具体来说,体现在以下三方面:第一,经费不足,高校无法吸纳高水平人员,就业指导工作者只能从本校行政人员队伍中筛选,知识讲座的开设更是少之又少;第二,经费不足,就业指导课程研发受限。由于经费不到位,课程内容、课程教学方式等都难以起到提高就业指导

水平的作用,针对性减弱;第三,经费不足,高校无法及时更新就业设备。就业指导工作需要及时了解各行业的发展动态,而网络平台就成为了高校目前的重要途径。但经费不足会导致高校无法及时更新、维护信息网站,后续的招聘会也会受到影响。总之,就业师资队伍建设中的经费问题也是困扰高校相关工作开展的重要因素,需要高校着力解决。

四、高职院校就业指导师资队伍建设路径

(一) 增强师资队伍建设的专属性

一是院校需着重提升教师的专业水准。由于现阶段从事院校就业指导工作的多是辅导员、行政人员以及其他专业教师,因此,需加大现有人员的专业培训力度,使得教师能够在及时了解其他院校发展情况的基础上,掌握更丰富的就业指导理论知识,最大程度上提升他们的专业水准。伴随科学技术的蓬勃发展,可以参加律师、心理咨询师、职业生涯规划师、就业指导师行业推出的得到官方认证的职业资格认证考试,只有在获得专业资格证书后才能够从事就业指导工作。二是在实现“走出去”的同时要“引进来”。院校管理者需意识到职业化和专业化是协同作用,针对一些实践性强的学科而言,在职业化方面取得一定发展,才能够以社会需求为基础点,在院校设立与之对应的学科课程。而就业指导多是由国家推动发展的,而这一点需要以专业为基点来弥补职业化缺陷。高职院校和教育部门应为相关教师提供到企业实践锻炼的机会和平台,以此来解决知识扎实而经验不足的问题。除增强教师的校外职业体验感之外,还应面向社会公开招聘专业对口教师,以弥补教师不足的问题。三是应积极完善相关的制度。旨在为就业指导师资队伍建设保驾护航,从而能够以专业化和职业化要求为导向,来推动就业指导师资建设的持续发展。

(二) 实现与辅导员队伍的有效衔接

第一,需要建立严格且完善的考核机制,其中要将就业指导和服务功能纳入其中,以此为基础建立约束制度,而这也是教育部颁布的辅导员队伍建设规定中的重要内容之一。第二,需要建立完善且先进的选拔机制。在表现突出的辅导员中进行进一步筛选和选拔,给予他们培训提升自身能力的机会,促进他们专业知识和实践技能的协同发展。第三,需要进一步探索发展机制。院校需关注到辅导员队伍的现实所需,在工作达到一定的时间年限后,按照他们的个人意愿和岗位特点来进行合理安排。不仅可以通过转岗到就业指导部门工作,依据管理岗位走行政路线;还可以通过担任专职指导员,进一步参与职称评选,为自己申请技术岗位职称;或者转为专任教师,为教学科研提供后备力量。而这样的层级化制度,能够极大地调动辅导员参与就业指导教学的动力和需求,也为就业指导和辅导员合作发展提供衔接路线。

(三) 为师资队伍奠定社会基础

为彰显高职院校就业指导师资队伍建设的先进性和有效性,除院校自身制定相关政策之外,还需要社会各阶层参与队伍建设中,为师资队伍建设提供充足的社会资源。首先,应奠基学科基础。如今,院校从事就业指导的工作人员

数量已经比较可观,社会对就业指导需求也比较迫切,但是国内关于该学科的建设却比较薄弱。基于此,为满足逐渐增长的社会需求,需加大就业指导学科建设力度。其中教育部门应结合院校设立的相关专业,比如在心理学、人力资源管理教学中增加就业指导教学内容;在所设课程的基础上建立课程指导委员会,使得课程设置更具标准化;人力资源部门可以设立相关专业标准,完善就业指导课程的理论方法。其次,应增强职业影响力。随着就业形势的日益严峻,学生在择业上面临诸多压力,而这一情况也使得职业资讯成为当前较为热门的需求之一。职业规划工作在就业过程中有着重要作用,人事部、劳动部以及教育部均将就业指导工作纳入到国家社会经济发展重点工作内容中,结合现阶段发展情况来看,从事职业规划和就业指导的专业人员数量较少,而成功取得职业规划师、高级职业指导师以及职业指导师资格的人员较少,并且多是分布在发达城市。国内的职业规划机构数量也比较少,主要集中在院校就业中心和留学服务机构中。基于此,为促进就业指导的职业化发展,职业协会和官方机构需加大宣传力度,旨在提升就业指导的社会声望,吸引更多专业人才加入就业指导队伍。

(四) 积极构建师资队伍评价机制

高职院校在落实队伍建设的同时,需构建相对完善和先进的管理机制,旨在提升教师的综合素养。一方面,院校需明确考核评价标准,以此来提升评价机制的落地性和科学性,使得就业指导教师能够将评价结果放在重要位置上,其评价结果还可以与院校教师评奖和评优联系起来,增强教师参与就业指导工作的活跃度和积极性。假如教师在每个阶段的考核中的成绩一般,则应考虑该教师是否适合从事就业指导相关工作,可选择将其调到其他部门。院校在构建师资队伍的过程中,应结合院校发展情况,引进线上评价和听课评估来筛选具有实践经验和职业素养的教师,并对其进行针对性辅导和培训。而在完善评价机制时,需完善评价指标,拓展评价范围,可以为教师的职称评定提供参考意见。另一方面,院校需建立切实可行的激励机制。院校通过合理的激励政策,能够激发教师潜能,激发其工作动力,使教师能够全身心地投入到工作中,为院校学生提供较为专业和科学的指导意见,提升他们的专业水准和职业素养。还应将以生为本和立德树人融入到评价机制的构建中,建立更加人性化的管理制度,使得高职院校就业指导师资队伍能够适应现代化发展视域下的各种需求,提升院校就业指导服务质量和效率。

(五) 发挥政府作用,强化财政支持

1. 建立就业指导教师队伍专项资金

高职院校要积极贯彻教育部的相关规定,根据不少于学校学生总数1%的标准,对就业指导教师进行培训,并予以激励,进一步提高就业指导教师的薪资待遇。同时,政府也可以结合当地财政的实际情况,划拨一部分资金,成立“就业指导师资队伍专项资金”,做到专款专用,解决学校经费紧张的问题,为就业指导教师工作的顺利开展提供充足的资金保障,调动相关人员的积极性,促进其个人发展和素质提升。

2. 拓宽社会资金筹集渠道

高校就业指导教师队伍建设所用经费,仅依靠政府或高校自身是难以保证的,社会作为学生就业的最终流向,也要发挥财政资金的导向作用。高校要加强与各企业的合作,政府部门则可以通过政策引领、激励等举措,吸引更多的社会力量愿意主动给高校注资,以推动高校就业指导教师队伍的建设进程。另外,政府也可以进行大力宣传,鼓励社会资本与职业院校深入合作,如校企合作、产教融合等,在交流中筹措更多的社会资金。

3. 加大硬件投入力度

根据我国相关的文件要求,高校应该建有100—200平方米的就业工作场地,还要有可以容纳500人以上的多媒体报告厅。在社会与科技不断发展的背景下,就业指导工作方式与设施都需要改善,以应对多元化需求。所以,政府部门需要对文件政策进行仔细研究,制定出科学的建设标准,适当加大经费的投入力度,为高校完善计算机与投影机设备等提供助力。同时,政府部门也可以督促高校建设洽谈室、咨

询辅导室等,确保就业指导教师工作可以顺利开展。

五、结束语

总而言之,高职院校应意识到构建就业指导师资队伍的重要性,细致剖析现阶段就业指导师资队伍建设中存在的问题,并立足于新时代视域下探寻优化就业指导师资队伍建设的途径,最终为院校建立一支极具专业性、职业性、实践性的师资队伍,以此来保证就业指导效率和质量的稳步提升。

参考文献:

- [1]张润锁,安宇宁.高职院校就业指导教师队伍建设的创新模式研究[J].当代职业教育,2021(6):78—80.
- [2]王丹红.关于职业院校就业指导教师队伍建设路径的研究[J].经济管理文摘,2019(20):97—98.
- [3]张丹.高职院校就业创业指导师资队伍建设的途径分析[J].当代教育实践与教学研究,2019(11).

Research on the Path of the Construction of Employment Guidance Teachers in Higher Vocational Colleges

YANG Xue

(Changzhou College of Information Technology, Changzhou 213164, China)

Abstract: China's social economy is in a critical period of transformation and upgrading. Based on the trend of social development and the demand of industry innovation, there are talent gaps in many fields. Therefore, higher vocational colleges need to shoulder the important task of cultivating high-quality talents for social development and national construction, and put the cultivation of all-round talents with solid basic knowledge, skilled professional skills and outstanding professional quality on the agenda. Based on this, domestic higher vocational colleges should strengthen the construction of employment guidance teachers in addition to paying attention to curriculum setting and teaching reform, and implement the professional training of teachers in combination with their own college development strategies and cooperative industries in order to enable students to successfully connect with social positions, aiming to provide students with professional guidance and assist students to choose a career or start a business smoothly. However, higher vocational colleges still face many problems in the construction of employment guidance teachers, which seriously hinders the construction process of teachers. In view of this, this paper takes the practical investigation as the starting point, briefly describes the current situation and necessity of the construction of employment guidance teachers in higher vocational colleges, and puts forward specific construction paths, in order to provide reference for the management of higher vocational colleges to carry out employment guidance education.

Key words: higher vocational college; employment guidance; teaching staff; construction path

(责任编辑:陈树)