

“三全育人”理念下高职辅导员就业指导工作提升路径*

陶 婷¹ 尹 鸿²

(1. 安徽国际商务职业学院 安徽合肥 230000)

(2. 安徽中医药大学 安徽合肥 230000)

摘要: 高职辅导员是开展高职院校大学生就业指导工作的关键主体和骨干力量。调研发现,高职辅导员就业指导工作存在全员专业化指导水平低、全程化指导缺失、全方位指导能力不足的问题。因此,提升高职辅导员就业指导工作,应以“三全育人”理念为指引,积极动员全体辅导员加入就业指导队伍,对高职学生开展全程化的就业指导,并全方位提升高职辅导员的就业指导能力,从而形成全员、全程化、全方位的高职辅导员就业指导体系。

关键词: “三全育人” 高职辅导员 就业指导

教育部公布的数据显示,2022 届高校毕业生人数约为 1076 万人,同比增加 167 万人,再创历史新高。由于毕业生数量的激增,以及新冠疫情带来经济下行的影响,高校毕业生就业现状堪忧。高职辅导员是高职院校学生就业指导工作的关键主体和骨干力量,需要切实发挥其在高职学生就业指导中的作用。

一、重点概念解析

(一)“三全育人”理念

2017 年,习近平总书记在全国高校思政工作会议上强调,高校要坚持立德树人,把思想政治工作贯穿于教育教学全过程,实现全员育人、全程育人、全方位育人,确立了我国“大思政”的工作格局,奠定了“三全育人”教育模式。“三全育人”既是一种系统的教育体系,也是育人的方法和导向,其核心是依据学生成长规律、思想政治工作规律和教育教学规律,从全面育人的主体、时间、空间三个维度,形成全员育人、全过程育人、全方位育人的工作格局。

(二)辅导员就业指导

就业指导概念最先是由美国学者帕森斯 1909 年在《职业选择》一书中提出。1911 年,美国哈佛大学开始开设就业指导课程。直到 20 世纪 80 年代,就业指导在中国开始兴起。历经三十多年的发展,就业指导从简单的传递就业信息、传授就业技巧、协助办理派遣手续,演进为开展职业生涯规划指导。2014 年,教育部将职业规划与就业指导能力列为高校辅导员职业能力的一项重要内容。2017 年,教育部又

将“职业规划与就业创业指导”作为辅导员 9 大岗位职责之一列入《中华人民共和国教育部令(第 43 号)》,要求辅导员对学生开展职业生涯规划,进行就业指导,培育学生正确就业观,激励学生投身到基层、西部以及国家和社会需要的地方。可见,就业指导是辅导员的岗位职责,也体现了辅导员工作的内容和方向。总体来说,高职辅导员就业指导是一个比较宽泛的概念,内容广泛,涉及高职学生就业的方方面面。

二、高职辅导员就业指导现状

为更好地了解高职辅导员就业指导现状,笔者依据高校辅导员就业指导能力相关内容,编制了“高职辅导员就业指导工作调查问卷”和访谈提纲。将问卷发放给我校 90 余名专、兼职辅导员填写,回收有效问卷率达 95%;对部分辅导员和不同年级学生进行随机访谈。依据调查结果,笔者尝试从全员、全程化、全方位三个维度对高职辅导员就业指导进行定性和定量分析,为解决高职辅导员就业指导问题厘清工作思路。

(一)高职辅导员就业指导的全员专业化水平低

要做好就业指导工作,高职辅导员需要涉猎教育学、心理学、管理学、社会学等多门学科,还需精准掌握各项就业方针政策,以及接受就业教育学习培训。但调查显示,75%的辅导员没有相关学科教育背景和专业系统的就业指导经验,日常工作中疲于应付事务性工作,很少有时时间和精力面向学生开展专门的就业指导;81.5%的辅导员对国家最新的创

* 本文系安徽国际商务职业学院 2021 年学生教育管理创新研究课题“‘三全育人’理念下高职院校辅导员在大学生就业指导工作中作用发挥的探索——以安徽国际商务职业学院为例”的研究成果,课题立项号为 2021XSJY05。

新创业政策“不太了解”，相关知识储备不足；72%的辅导员认为就创业课程教学难度大，尚不具备就业研究技能；69.1%的辅导员求职经历单一，给学生进行就业指导时言之无物，容易“纸上谈兵”，缺乏说服力。此外，仅有25%的辅导员接受过就业指导方面的培训学习，但培训项目多以线上的视频讲座为主，培训形式比较单一，实际工作指导效果并不理想。这些都体现出高职辅导员就业指导的全员专业化水平较低，要实现全员、高质量的就业指导还有很长一段路要走。

（二）高职辅导员全程化就业指导缺失

高职辅导员对大学生的就业指导是个系统性工程，不能简单地等同于大三应届毕业生的“特需特供”。“三全育人”背景下，高职辅导员就业指导更应贯穿于高职学生三年大学生活的全过程。但在研究中发现，我校90%以上的辅导员认为，学生管理的日常工作繁杂，他们很少有时间 and 精力开展专门的就业指导工作和就业研究；81.8%的辅导员对高职学生的就业问题关注和指导仅仅局限于在大三这一年；78.9%的辅导员提供的就业指导仅是简单转发就业文件通知、招聘信息，没有更加深入细致的就业服务。另外，我校辅导员就业指导考核标准以就业率为主，且无成效显著的奖惩制度，这使得大部分辅导员对就业指导不重视，就业指导常常流于形式。因而，目前也没有形成覆盖到从大一入学到大三全过程，循序渐进的系统化、规范化、科学化的就业指导体系。

（三）高职辅导员全方位就业指导能力不足

做好就业指导工作，对高职辅导员提出了全方位的要求，不仅要对其就业指导职责具备高度的价值认同和角色认同，掌握广泛丰富的就业知识，还要具备专业可操作的就业指导技能。但在调查中发现，仅有35%的辅导员认为辅导员就业指导职责很重要；更有25%的辅导员不知道自身还肩负就业指导职责，说明高职辅导员对自身就业指导工作认识不足，缺乏就业指导的价值认同和角色认同。此外，81.5%的辅导员对国家最新创新创业政策“不太了解”，75%的辅导员没有教育学、心理学等学科教育背景；63.2%的辅导员不会使用微博、微信等多媒体发布就业信息，说明大部分辅导员缺乏政策类、理论类、方法类就业知识；72%的辅导员认为就创业课程教学难度大，尚不具备就业研究技能。通过以上信息不难发现，高职院校就业指导现状不容乐观，高职

辅导员尚未形成全方位的就业指导能力。

三、高职辅导员就业指导工作提升路径

（一）开展全员专业化就业指导

高职就业工作需要职业化、专业化、专家化的辅导员队伍全体参与。一方面，高职院校辅导员群体是高职学生就业指导工作的关键主体和骨干力量，学校需要发动全体辅导员参与到学生就业指导工作中。高职院校的就业工作，绝不仅是学校就业中心或者院系就业专员的事情，而需要全体专、兼职辅导员的全员参与，每一位辅导员都肩负负责无旁贷的学生就业指导职责。为保证全员参与就业指导工作，笔者认为学校应将就业指导纳入辅导员考核和职务职称评聘制度当中，加强对辅导员就业指导工作“绩”“勤”“能”的考核，发挥评价体系的激励和导向作用，从而增强辅导员自身对就业指导工作的重视以及投入时间精力对学生进行就业指导。另一方面，做好高职院校就业工作还要提升辅导员就业指导的职业化、专家化水平，即专业性。为提升高职辅导员就业指导的专业性，高职院校应提供专项经费支持，为辅导员提供高质量的就业培训机会和平台，为辅导员队伍培养就业指导的行家里手。高职辅导员则应通过就创业学习、参与就业指导比赛等方式，掌握就业指导所必需的理论和实践知识，不断提升就业指导能力和水平，从而给学生提供专业性、专家化的就业指导。

（二）提供动态精细的全过程就业指导

高职辅导员就业指导是一项动态系统工程。辅导员应增强全程参与、系统服务的意识，把就业指导贯穿到高职学生管理工作的全过程和高职学生成长发展的全阶段。从大一到大三，根据学生不同特点、专业、年级，进行合理谋划，精准指导。比如，大一期间，通过入学教育、就创业课程、就业主题班会，引导学生了解所学专业定位和当前就业形势，从而树立科学合理的就业观、择业观，规划合适的职业目标；大二期间，通过组织就创业比赛、模拟面试、实习就业双选会等活动帮助学生锻炼职业技能、提升就业能力；大三期间，通过提供就业信息、指导学生准备求职材料、面试知识技能指导、心理疏导等途径，帮助学生找到合适的工作岗位，进而实现职业价值。此外，对于已经毕业的往届高职学生，辅导员可以对他们开展就业跟踪调查，了解学生毕业后在公司或单位的真实表现，收集相关问题，为及时更新、完善实习就业指导方案提供现实依据。

（下转第112页）

教师们经历探索、研究、实践、反思、总结等过程,形成了新的培智教育教学认识,达到了丰富教学手段、开拓教学资源、优化教学策略、提高教学水平、提升自身专业素养、服务残障儿童发展和适应特殊教育发展的目的。

五、直面困难 总结反思

尽管在实施融合教育的过程中,学生、教师、家长都能在不同层面取得不同程度的收获,但工作中仍存在着现时的困难,亟待妥善解决。

(一)理性归纳和提升上需要专家引领

铜陵特校多年来持续完善融合教育工作机制、开发融合活动项目、发展融合活动合作单位、创新融合活动形式。通过不懈努力,让学生在德、智、体、美、劳、生活适应、社会适应等多方面取得了长足的进步,形成了家、校、社会三方的教育合力。然而学校在推进“多向融合”的工作中视野仍具有局限性,各项融合工作的层次性和系统性有待提升,对“融合”的理性归纳和提升存在诸多疑虑,需要相关专家

的理论引领与实践指导。

(二)随班就读工作的开展需要政府的支持

铜陵特校正在积极探索校本融合教育的方式、策略、途径,在实践过程取得了初步进展,得到了诸多宝贵的成功经验。融合教育和各类融合活动的开展促进了残疾儿童的社会化发展和社会功能的改善,儿童及其家长的精神面貌也发生了积极的变化,但由于多数普校仍未成立相关部门,在推进铜陵特校残疾儿童随班就读的工作中仍面临着重重挑战,目前铜陵特校将持续积极进行对接,以开展结对、交流的方式,保障工作的顺利开展。

残疾儿童是特殊教育的主体,这个群体中的每个个体于家庭、于学校、于社会而言,都是“我”和“我们”的关系,面对特殊教育的新变化、新要求,铜陵特校融合教育工作仍需不断完善、总结反思,向追求卓越的道路持续迈进。

责任编辑:黄大灿

(上接第11页)

(三)实现就业指导能力全方位提升

全方位的就业指导能力是高职辅导员核心竞争力之一。结合调研情况,笔者认为,应该从思想意识、理论知识、技能操作三个层面,全方位提升辅导员就业指导能力。第一,在思想意识层面,高职辅导员应该增强对就业指导工作的价值认同和角色认同,努力成为学生职业规划的“引路人”,扮演好学生就业指导中的多重角色。为学生实现高质量充分就业提供现实帮助,实现自身职业进步。在价值认同基础上,辅导员应增强就业指导工作的角色认同,扮演好学生就业指导工作中的五个角色,即学生就业指导的思想引领者、政策宣传者、方法传授者、成长服务者和心理疏导者:引导学生认清就业形势,确立科学合理的职业观;在学生中游刃有余地宣传、解读国家就业政策和条例;为学生提供个性化全方位的就业指导;在提供就业指导服务的过程中促进学生成长发展;关心学生的心理健康,及时化解求职学生出现的焦虑、恐惧等心理问题。第二,在理论知识层面,高职辅导员应掌握就业创业政策、学科知识和信息技术等,从而便于在学生中开展全面系统、生动有效的就业指导。理论知识包括职业生涯规划、人力资源管理、职业咨询,以及心理学、教育学、管理学等学科知识。第三,在技能操作层面,高职辅导员应熟练掌握开展就业指导工作的各项技能,包括基本技能、

业务技能和发展技能三大类,从而为学生提供专业化、专家式的就业指导服务。首先辅导员要掌握开展学生职业生涯规划的基本技能,其次进行职业推介、分析、评估、咨询服务。在此基础上,将理论与实践相结合,就能够开展就业创业课程教学、就业研究等。

参考文献:

- [1]王玲玲.“三全育人”视域下高校辅导员职业指导力的探究[J].吉林教育,2022(5):78-79.
- [2]聂靖.“三全育人”视角下高校辅导员角色定位及履职路径[J].高校辅导员学刊,2018,10(1):18-21.
- [3]艾楚君.高校辅导员职业指导力研究[J].山西财经大学学报,2012,34(S2):117-118.
- [4]陈卉,陆雁翎,郑雨婷.高校辅导员职业指导能力结构与提升路径[J].高校辅导员,2020(4):45-48.
- [5]冯必波,新媒体视域下大学生就业指导工作信息化的措施刍议[J].山西青年,2021(23):80-81.
- [6]楼艳,韩宇瑄.高校辅导员的职业发展需要与价值实现[J].高校辅导员学刊,2020,12(4):15-19,25.
- [7]谢骏.辅导员开展大学生就业指导工作的策略研究[J].佳木斯职业学院学报,2021,37(11):112-113.
- [8]顾盼盼,刘政,陈玲.新时代辅导员指导大学生就业路径探析[J].现代商贸工业,2021,42(32):75-76.

责任编辑:赵潇晗