

专业化视域下高校辅导员就业指导力的提升路径

刘东东

(中国石油大学(北京) 石油工程学院, 北京102249)

【摘要】 高校毕业生的持续增多势必导致学生就业压力的不断加大, 在专业化视域下推动高校辅导员就业指导力的提升, 有助于高校就业指导工作突破瓶颈, 提升高校就业服务指导水平和辅导员队伍专业化程度, 确保高校毕业生就业指导服务的全程化、专业化、精细化。提升高校辅导员就业指导力, 要在强化制度保障的基础上, 打造专门化的就业指导服务团队; 要在注重能力提升的前提下, 培养专家型的就业咨询指导教师; 要在创新方式方法的驱动下, 提升就业指导服务的专业化程度。

【关键词】 辅导员; 专业化; 就业指导

中图分类号: G640

文献标识码: A

文章编号: 1009-0576 (2018) 15-0052-04

2017年9月, 教育部颁布了《普通高等学校辅导员队伍建设规定》(教育部令第43号, 以下简称“教育部43号令”)指出: 要切实加强高校辅导员队伍专业化职业化建设, 不断提高高校辅导员专业水平和职业能力。我国高等教育办学规模和每年毕业人数已居世界首位,^[1] 因此, 在专业化视域下探究高校辅导员就业指导力的提升路径, 不仅能加速推动高校辅导员队伍专业化、职业化建设, 更能促进高校就业指导工作质量的提升和就业指导专门化的发展。

一、高校辅导员专业化发展的内涵

2016年底, 全国高校思想政治工作会议召开辅导员队伍成为关注热点。在中央31号文件和教育部43号令相继发布后, 全国各地高校不同程度地、陆续出台

了相关的配套制度和文件, 规定了辅导员职称评定指标单列、单独评审, 并划定了详细的评审标准, 指导辅导员走专业化、专家化发展路线, 推进辅导员专业化、专家化向纵深发展。

要准确理解和正确把握辅导员专业化发展的内涵, 不仅要了解相关政策文件, 更要明晰其历史源头、研究成果和深层内蕴。早在2006年2月, 教育部颁布的《2006-2010年普通高等学校辅导员培训计划》中, 最先提及“高校辅导员专业化发展”, 即:

“鼓励和支持一批骨干辅导员攻读相关学位和业务进修, 长期从事辅导员工作, 向专业化、职业化方向发展”。随后, 大量的专家学者不断研究和探索高校辅导员专业化发展内涵, 有学者认为, 高校辅导员专业化“就是依托专门的机构及终身专业训练体系, 对辅导员进行科学的管理和培养, 是辅导员掌握高校德育

收稿日期: 2018-05-21

作者简介: 刘东东(1987-), 男, 黑龙江绥化人, 硕士研究生, 中国石油大学(北京)石油工程学院讲师, 团委书记, 研究方向: 思想政治教育。

工作的知识和技能,实施专业自主,表现专业道德,提高自身的学术地位和社会地位,全面有效地履行辅导员职责的过程”。^[2]

笔者认为,所谓辅导员的专业化发展,就是在辅导员在“充分认识自己”之后的“职业选择”,这里包含两层含义:一是“充分认识自己”,是指结合自身特点,找准专业化发展的方向,并持续深化,强调了辅导员专业化发展的针对性、专业性和实效性;二是“职业选择”,是依托专业发展,确定专门的工作内容,并把其当成毕生的事业去从事,强调了辅导员岗位的稳定性、长期性和连续性。

二、高校辅导员就业指导力的现状解析

就业指导工作高校辅导员重要工作内容之一,就业指导力亦是高校辅导员重要能力之一。

(一) 就业指导力概念的提出

高校辅导员的就业指导能力是指辅导员在对大学生进行就业指导活动的过程中,根据国家需要、岗位要求和学生特点,合理运用教育学、管理学等专业知识,对学生进行有效、及时的指导,帮助学生培养就业意识、职业道德、提升就业能力并适应就业活动的的能力。高校辅导员就业指导力的高低将直接影响着对大学生就业指导的效果,影响着大学生就业观、职业观、择业观的转变,影响着大学生就业竞争力的提升,影响着毕业生的就业质量的高低。

(二) 就业指导力的构成

参考2014年教育部印发的《高等学校辅导员职业能力标准(暂行)》,高校辅导员要成为大学生就业指导导师,要具备三个方面的专业素养,即:自觉遵守本就业指导工作领域的伦理纲领;具有专业化、专门化、系统性的知识结构;具有经长期专门训练而形成的娴熟的教学能力和专业技能。^[3]具体对应了职业生涯规划、创新创业教育、就业指导咨询、就业推介和专项研究调查五个方面的能力。

1. 职业生涯规划能力

职业生涯规划能力是指辅导员运用生涯测评和规划、SWOT分析等专业化方法,引导学生全面分析

和探索自我,正确认识自己的兴趣爱好、能力特点等自身现状,引导学生树立正确的就业观念和择业意识,从而确定自己职业发展方向的能力。职业生涯规划从大一就应开始,因为大一既是大学生角色调整和转变的适应期,又是其职业生涯发展、启蒙和培训的关键期。

2. 创新创业教育能力

创新创业教育能力是指辅导员根据创新创业方法和流程,分阶段、分层次地培养学生的创新思维和创业意识的能力。在“大众创新、万众创业”的新时代背景下,创新创业不仅是推动国家驱动发展的重要战略,更是大学生毕业后择业的重要渠道。

3. 就业指导咨询能力

就业指导咨询能力是指辅导员根据国家政策需要和自身发展需求,帮助学生树立正确的就业观、择业观,教育引导广大毕业生顺利走上工作岗位的能力。

4. 专项研究调查能力

专项研究调查能力是指“把辛苦转化为成果,将经验上升为科学”的能力,即:辅导员结合实际工作,通过调研、访谈、咨询等方式,不断总结经验、把握规律、探索研究的能力。

5. 就业推介能力

就业推介能力是指辅导员要在毕业生和用人单位之间起到良好的桥梁和纽带作用,促进毕业生和用人单位加强沟通和联系,帮助双方早日达成协议,提升双方选择的成功率。^[4]加强辅导员的就业推介能力,不仅可以促进辅导员就业指导力的提升,还可以在毕业生择业求职过程中发挥关键作用,为毕业生高质量就业提供坚强支撑和保证。

(三) 高校辅导员就业指导力提升所面临的问题和挑战

面对高校辅导员就业指导所涉及的五个方面的能力,辅导员往往缺乏系统的培训和专门的训练。多数辅导员在实践工作中,往往会遇到以下问题:明白学什么,却不明白如何学;了解做什么,却不了解如何做;知道做成什么样,却达不到预想效果。究其原因,主要包含以下四点:

1. 就业指导学科理论支撑不足

任何专业化工作的实施和开展,都需要长期的理论学习和实践探索,就业指导也不例外,《职业能力标准》关于辅导员就业指导提出了明确要求,辅导员要掌握国家毕业生的相关政策、就业创业指导相关文件、职业素养测评和咨询等相关理论。^[5]但结合目前我国学科设置情况,鲜有高校设置了相关学科或者专业,去培养就业指导、咨询与服务的专门化、专业化人才。

2. 就业指导全程化认知不够

就业指导工作是一项系统工程,不能狭义地理解为求职技能指导,它不是某一时期的阶段性任务,而是一项系统的、长期的、连续的教育引导过程。要分层、分类、分时地将就业指导贯穿于教育教学全过程,根据学生所处的阶段和时代特点,确立分层的指导内容、分类的指导体系和分时的指导方法,从而科学地提升大学生对自己、对社会的分析判断能力和根本认知能力。

3. 就业指导专业化意识不强

高校辅导员工作内容事项繁多,工作边界模糊,导致辅导员经常陷入事务性工作,从而周而复始、迭代循环。辅导员面临这样的工作状态,缺少对自己发展的深入分析和思考,而就业指导力作为辅导员重要的能力更是“书到用时方恨少”,就业指导力提升意识不强,认知不全面,会极大地阻碍高校辅导员就业指导的专门化发展。

4. 就业指导力提升保障机制不全

要建立长期、持续的就业指导力提升机制,制度化保障是关键。当前,如何结合高校辅导员队伍发展建设文件推动辅导员就业指导力的提升,如何将辅导员职称评定与职级晋升同就业指导专门化进行有机结合,如何推动就业指导服务长期、稳定、深化发展,是当前乃至今后一段时期内高校要亟需解决的迫切问题。

三、高校辅导员专业化发展对就业指导力提升的重要作用

提升就业指导工作专业化水平,既可以保证大学生的就业质量,又可以为高校辅导员专业化、专家化发展提供重要途径和支撑。^[6]因此,面对高校就业指导这一系统工程,在专业化视域下推动辅导员就业指导力的提升,有利于确保高校辅导员就业指导工作的全程化、精细化和个性化。

(一) 有利于打造就业指导全程化模式

辅导员专业化地开展就业指导工作,要始终坚持

全程化的就业指导理念,根据各年级学生特点,统筹规划,突出重点,分步实施,大一侧重职业生涯规划引导,大二强调就业观念打造,大三注重就业技能培训,大四侧重职场适应能力提升。因此,辅导员专业化发展能有效推动就业指导全程化模式的建立。

(二) 有利于实现就业指导精细化目标

辅导员专业化建设能摆脱辅导员工作粗放式、任务式的就业工作模式,通过对辅导员进行专门的就业指导培训和技能提升,可以让辅导员深入分析思考自己的就业指导力提升路径,加强就业指导服务能力,从而有足够的能力对大学生进行专业化、精细化的就业指导和服务。

(三) 有利于满足就业指导个性化需求

就业形式多元,致使学生就业需求多样,有针对性的开展高校就业指导已刻不容缓,故通过辅导员专业化发展来充分满足学生就业指导服务的个性化需求是大势所趋。辅导员一方面要通过了解学生求职需求,利用各种平台媒介,线上线下为学生提供有针对性、一对一、追踪式的服务与指导;另一方面,要重点关注心理、生理、贫困生等特殊群体学生,开展个性化咨询和辅导,帮助其成功就业。

四、专业化视域下高校辅导员就业指导力的提升路径

在专业化视域下推动高校辅导员就业指导力的提升,需要在国家层面上做好顶层设计,在学校层面上做好配套支撑,在辅导员层面上做好规划落实。具体来讲,未来可以在以下三个方面寻求发展和突破。

(一) 强化制度保障,打造专门化的就业指导服务团队

高校辅导员就业指导力的提升是一个长期性、系统性过程,高校要高度重视辅导员这一就业指导服务团队,制定相关政策文件,强化制度保障,用以保证就业指导服务工作长期稳定、深化发展、运行良好。一是要严格落实教育部关于加强辅导员队伍建设的相关规定,结合高校当前就业指导现状,确定专业领域,完善学理支撑,开设就业指导相关学科或专业,并依托完善的人才培养体系,打造专家化的就业指导服务人才;二是加强就业指导力培训,将相关政策文件、理论知识、实践环节等内容融入岗前培训、专题培训、日常培训、骨干培训,面对高校不同辅导员群体建立分层次、分阶段、多样性的培训机制;三是建立高校辅导员等就业工作人员的准入机制,在人员的

选聘、培养、考核等方面充分调研,搭建就业指导工作队伍专门化发展的政策平台,从而营造出高校就业工作人员就业指导力持续提升和加强的良好氛围。

(二) 注重能力提升,培养专家型的就业咨询从业人员

高校就业指导工作具有实践性强、内容丰富的特点,高校辅导员要增强对就业指导的全程化认知,提升就业指导的全程化、贯通式意识,努力把自己打造成专家型就业指导教师。一是要不断适应形势发展的需要和社会变化的需求,有针对性地调整、发展和充实自己的知识体系和能力结构,不断的用学到的新的理论知识指导工作实践,并通过实践,加深对理论知识的理解和认知,提升自己发现问题、分析问题、解决问题的全程化能力;二是要通过开展立项研究、论文写作,掌握工作规律,创新工作方法,着力把自己打造成专家型的就业指导教师,从而把握就业指导相关知识领域的话语权和主动权,增强就业指导工作的科学性、艺术性与实效性;三是要加强辅导员自身建设,丰富知识构成和能力储备,提升就业教育教学和

咨询引导能力,为学生提供有针对性的个性化辅导和职业化咨询。

(三) 创新方式方法,提升就业指导服务的专业化程度

高校就业指导工作要结合时代特点,顺应形势发展,转变传统观念,创新方式方法,全方位、多角度、科学性地提升就业指导服务的专业化程度。一是建立就业指导专业化、专家化保障机制,除了构建准入机制,把好“入口关”,还要制定发展机制,畅通“出口关”,例如职称评聘中,进一步增大就业指导相关资质和科研成果在高校辅导员职称评聘中的所占比重,从而确保就业指导专门化良性发展;二是定期开展不同高校就业指导专题交流和业务学习,既“走出去”,又“请进来”,真正做到取长补短、去粗取精、由此及彼、由表及里;三是要搭建就业指导信息化服务体系,通过构建就业专题网站、专栏、公众号及时发布就业信息,开展就业测评,线下分析总结、归纳整理,线上交流互动、个性指导,建立与大学一对一、点对点的个性化服务与指导的互动机制。

参考文献:

- [1]习近平.在北京大学师生座谈会上的讲话[N].人民日报,2018-5-2(1)
- [2]冯刚等.高校辅导员队伍专业化、职业化建设的发展路径[J].思想理论教育,2016(11):4-9.
- [3]许继亮.高校辅导员职业指导能力提升策略[J].思想理论教育,2016(12):96-99.
- [4]何萌.高校辅导员核心能力建设问题研究[D].山东:山东大学马克思主义学院,2016.
- [5]关巍.高校辅导员促进就业工作的思考[J].理论前沿,2017(4): 47-51
- [6]袁翔,何静,李婉.高校辅导员职业能力提升与专业化发展研究[J].学校党建与思想教育,2017(3):68-70.

The Exploring of College Counselors Employment Guidance Based on Professional Views

LIU Dong-dong

Abstract The scale of education and the number of graduates in China are the highest in the world. The continuous increase of college graduates is bound to lead to the increasing employment pressure of students. In professional horizon, promote employment guidance force of university counselors, helps to break through the bottleneck of universities employment instruction work, enhance the level of university employment service guide and the counselor team specialization degree, to ensure that the college graduates employment guidance service in the whole course, specialized and refined. To improve the employment guidance of college counselors, specialized employment guidance service team should be established on the basis of strengthening the system guarantee; expert-oriented career counseling and guidance teachers should be cultivated on the premise of improving ability; the professionalization of employment guidance service should be promoted under the drive of innovation method.

Keywords College counselors; specialization; employment guidance

本文责编:周新杰