

高职院校全程就业指导模式下的就业指导队伍建设

■ 刘 培

(成都航空职业技术学院,成都 龙泉 610110)

[摘要]随着社会态势与产业创新的需要,当前诸多领域存在着人才短缺问题。高职院校担负着为社会发展和国家建设培养高素质人才的任务,而培养具备扎实基础知识、熟练专业技能和突出职业素养的全才人才是当前高等教育领域的当务之急。为了让高职学生更好地融入到社会中,高职院校应在注重课程设置和教学改革的同时,加强对就业指导队伍的培养,且根据学校发展策略和合作行业领域,对相关教师进行专业培训,以帮助学生更好地选择未来职业。

[关键词]高职院校;全程就业指导;队伍建设

[中图分类号] G718.5

[文献标识码] A

[文章编号] 1673-0046(2024)11-0101-04

高等职业教育院校要把就业指导工作放在十分重要的位置,而教师作为主要的教学参与者,应对学生的就业指导保持更多的关注。在这一背景下,高职院校必须从国家发展、产业转型的角度,对本校课程教学、教师培养、学生管理等进行充分的改革和优化。其中,高职院校要充分认识到开展就业指导的教师在整个教学过程中的职能与作用。高职院校需要制定就业指导有关队伍的实施准则和指导方针,促进教师培养过程和探索过程的优化,同时也要加强学校与企业的合作,合理配置人力、物力、财力资源,确保就业指导教师的培养更加多样化、系统性。而进行改革的目的是为了教师的基本知识水平和实际操作能力,从而在教学过程中有效地提高大学生的社会核心能力,拓宽其就业途径。从目前的教师培养路径看,高职教师队伍建设仍然存在着诸多的困难,这直接关系到就业指导的效果,因此,高职院校需要根据学校办校政策和战略计划,将学生的内部需要与认识规律相结合,充分联系就业指导队伍的建设机制,提高教师就业指导能力,从而真正促进学生就业发展。

一、高职院校全程就业指导中队伍建设的价值内蕴

(一) 高职院校性质决定就业指导队伍建设的方向

高职教育的发展趋势和人才培养模式的逐渐优化,使其就业指导与市场的联系日益紧密,就业指导的工作项目也日益增多,且面向更为广泛的人群。然而高职人才是我国发展的宝贵财富,做好高职学生的就业指导,对国家、社会、学校和个体等均具有重要意义。就业指导对高职学生而言,具有很强的专业性、政策性,涉及的范围非常广泛,社会影响力也较大,因此对相关的队伍建设提出了更高的要求。新时期,高职院校就业指导队伍既要有较高的理论知识水平,又要有一定的政策知识,同时还需要具备管理学、心理学等多方面的专业知识,以及在职业生涯规划和设计等方面的理论、实践经验。

因此,如果缺乏高质量、受过系统训练的就业指导教师,也就往往难以形成比较稳定的就业指导队伍,这对高职教育的可持续和健康发展造成了一定的负面影响。如何加强就业指导队伍建设,是当前高职院校迫切需要解决的课题。

(二) 全程就业指导的复杂性彰显队伍建设的紧迫性

就业指导是一个十分复杂的系统性工程,但也具有一定的服务性质,涉及到教学、管理、计算机、生涯辅导等多方面,其顺利开展离不开大学生的主体地位。在当前的高职就业指导中,由于部分院校缺乏专业训练和比较稳定的队伍,就业指导常常停留在纸面上,无法真正落实。而作为高职院校的就业指导教师,有必要对近年来社会职业变化的趋势以及劳动力市场的供需情况等展开综合调查分析,并根据现阶段大学生的性格特点等为其将来的就业提供有效且合理的指导,同时也要注重为高职招生规划等提供参考。相关的就业指导队伍要为学生提供快速变化的就业资讯、择业技能、职业规划与就业心理辅导等^[1],同时教育学生学会规划未来职业生涯,依据学生个体差异开展个性化辅导,不断加强大学生职业伦理教育,培养其正确的择业观念、职业伦理观念等,增强其对国家有关就业政策和法律的认识。另外,当前互联网的普及使大学生能够获得更多、更及时、更准确的就业资讯,据此对大学生进行适当的引导也是十分重要的工作。

(三) 高职人才发展现状对就业指导队伍建设的新要求

近年来,我国高等职业教育取得了长足的发展,招生规模也在不断地扩大。但是,师资数量却相对较少,特别是在就业指导方面很难达到教育部关于专业就业指导教师和毕业生 1:500 比率的要求,可以说我国高职教育面临着十分严峻的就业问题,同时,我国高职教育在师资力量薄弱的情况下,还存在着难以保证教学质量等问题。一些学者指出,当前大部分高职院校就业指导

基金项目:四川省教育厅高校思想政治工作队伍培训研修中心(西南交通大学)2023 年思想政治教育研究课题“高职院校就业指导师资队伍路径研究”(项目编号:CJSFZ23-77)

作者简介:刘培(1981-),女,山东济宁人,硕士,讲师,研究方向:思想政治教育、生涯教育。

教师的专业化水平不高且不够稳定,原因是一些临时的、不专业的兼职教师在进行就业指导。此外,现阶段高职兼职就业指导教师又多为导师、辅导员、学院领导等,其本身也有较多的工作需要完成,在就业指导方面往往没有太多的精力与时间,造成了整体工作浅层次、片面性等不良现象,进而影响到整体职业教育的成效。

(四) 高职教师专业技能与核心素养的发展

以往高职院校的就业指导并没有得到足够的重视,部分管理人员认为这样的课程缺乏实用价值,而随着社会大环境以及国家政策的影响,就业指导也逐渐被高职教育体系所关注。但指导能力与服务水平的提高是一个长期且缓慢累积的过程,短期内难以见到明显效果,且很多教师还未充分认识到就业指导课程的重要意义,因此缺乏自我价值的理解,对于应该采取何种教育方法来进行就业指导仍没有较为明显的意识。另外,受传统思想的影响,社会公众对就业指导教师的认同度不高,造成授课教师社会地位较低、对职业发展前景持消极态度,开展指导动机不强、工作懈怠等问题,严重制约了学生就业指导课程的效果。通过师资队伍的建设帮助学生找到合适的职业,确定工作内容和职责,这对于构建现代化就业指导服务系统是十分有帮助的。在教师队伍建设方面,除了要加强教师的知识、技能等方面的储备外,还要在政治立场、思想道德等方面开展针对性的培训,使他们全面了解最新的教育理念和政策,提高自身的综合素质,更好地指导学生应对日益严峻的就业形势^[2]。

二、高职全程就业指导中队伍建设的机制探析

(一) 政策支持与资金投入是重要支撑

就业属于十分重要的民生工程。高职院校肩负着为社会、市场提供高技能人才的使命,其毕业生就业率是人才培养成败的重要标志。随着社会主义市场经济的迅速发展,我国总体就业情况发生了较大的改变。企业对高质量人才的需求不断增加,“用工难”现象时有发生;随着高职毕业生数量的不断增长,工作岗位供给大于需求,且受学历和专业素质等因素的影响,高职学生在就业过程中常常处于不利的位置,就业率和薪酬水平普遍较低。为解决上述问题,我国先后颁布了一系列的政策措施,但这些政策措施的重点大多集中在培养就业观念、支持创业等方面,缺乏对师资及指导队伍的关注,这对高职就业指导产生了一定的不利影响,导致就业指导课程教学质量下降。此外,教师队伍建设是一项需要长期投入人力和财力资源的工作,涉及到培训、调研、人才引进、基础设施建设等方方面面,这一定程度上使得高职经济和财务负担加重,对正常的教育教学造成干扰。基于此,要想实现预期的就业指导目标,就需要政府部门给予资金和政策上的扶持,而实际上政府部门却未加大经费投入,这在一定程度上制约了就业指导队伍建设的正常进行。

(二) 就业指导队伍建设的平衡性基础

要想发展高职教育,就必须培养出一批具有创新意识、创业精神的综合型人才,也必须要有支高质量的师资队伍。但当前诸多高职院校建立时间短,缺乏相应的教育经验,在办学条件等方面都存在着一定的劣势。在这样的情况下,部分高职选择降低师资的招聘标准,虽然此方式能够满足教学需要,但是师资队伍结构的不均衡一定程度上限制了教育的发展。首先,高职师资队

伍年龄结构失衡。目前在职的就业指导教师,大部分是由班主任、校领导等兼任,其普遍年龄较大,进修动机不足。有些教师十分期望能够学到一些就业方面的知识,却存在精力不够的现象,且思想也有一定局限性,无法在短期内掌握先进的知识和技能^[3]。其次,教育结构不尽合理。因高职专业技术的短缺,使就业指导教师在职称的提升上缺乏希望,从而影响到教师的工作热情乃至丧失信心。最后,专业与兼职比例失衡。在高职教育中,虽然设定了部分就业指导课程,但是却缺乏专业的指导教师,大部分教师是从其他学科调任而来,其关于就业指导方面的专业素养不高,且其常常习惯于灌输式的教学方式,这对学生的学习热情和学习效率有一定的影响。此外,教师的工作负担逐渐加重,对整个教学进程的影响也会随之加大,易对学生就业产生直接影响。

(三) 高职教师与学生的参与性保障

近年来,高职教育的发展受到了社会各界的高度重视,其与社会稳定与可持续发展密切相关。在当前就业形势严峻的情况下,高职院校要做好大学生的就业指导工作,增强其就业竞争力。目前,大部分高职院校在就业指导方面已经取得了可喜的成绩,但在实际教学中也出现了与学生需要脱节、与社会现实要求背离等问题。造成这样现象的重要原因之一是就业指导队伍的整体素质不够,不能对学生进行专业引导,从而造成大学生就业理念滞后,因此,有必要加强与完善就业指导队伍的建设。在高职院校中,教师往往会出现强制性教学任务,加之本身工作十分繁重,参加有关培训的时间不够多,因此教师对就业指导的兴趣不高、积极性不够,且参与意识薄弱,这些均影响教师职业素养的提高。大部分教师认为,就业指导的内容仅仅是讲解课本知识和为学生提供未来的工作招聘信息。由于缺乏职业规划教育,学生对自我职业发展方向没有相对清晰的认识,不清楚该如何前往企业应聘,更不了解应该怎样寻找适合自己的工作,这对学生的可持续发展十分不利。现阶段,部分高职院校在培养师资方面仍存在一些误区,如采取以群体训练为主的就业指导方式,形式比较简单,缺少企业实习、实地调研等机会,可见师资专业化程度还达不到教育的需要,因此需引起足够的重视。

三、高职全程就业指导中队伍建设的创新实践

(一) 全程就业指导模式下就业指导队伍建设的目标

1. 高职院校高水平师资队伍建设的积极效应

为了更好地开展高职就业指导工作,首先要明确高职就业发展的目的。加强就业指导的师资队伍建设,确保师资队伍的整体素质处于合理水平;加强对外招聘,通过与本科院校联合办学、聘请社会专业人员等方式,实现高职教育师资队伍的整体优化。同时,高职院校的管理人员也要清楚地认识到就业指导的重要性和必要性,在选择就业指导教师时不能随便指定,一定要从能力素质等方面综合考量并征求教师的意见。还要将就业指导教师的整体结构考虑进去,保证年龄、专业、教学经验等均在合理的范围内,必要时也可以实行竞争上岗制,让教师能够在内部竞争中培养终身学习的理念,从而更好地完成就业指导。此外,建立完善的考评体系。按照教育部的要求以及区域经济发展状况来确定就业指导课程的评价指标,并不定期地对教师进行评估。在评估过程中要积极收集学

生的意见和看法,对教师的职业素质进行较为全面的考量,并将其与教师的职称评定、薪酬等挂钩。构建激励和保障体系,充分调动教师就业指导的工作积极性,适当给予政策和资金上的支持,在学校评选先进教师、晋升职位等过程中,按照工作成绩适当地给予倾斜,让教师产生荣誉感,进一步加强就业指导的积极性。

2. 全程就业指导模式对专业素养的要求

与传统的学科相比,就业指导课程涵盖了更多的常规知识,这种综合性的课程对教师的专业素养提出了更高的要求。在高职就业指导课程中,必须要按照学科的特点来确定专业素养的培育方式。课程所涉及的专业知识和技能应该包含:教师根据学生的个性特征和专业取向,为其制订适合的职业发展计划,并在实际工作中适当的调整,指导学生对自我职业发展有一个准确的认知,找准自身的岗位定位;向学生介绍与就业相关的法律法规和政策文件,使其能够更好地了解当前的经济、市场发展形势,对就业形势进行科学评估,使学生能够认识到自身缺点与不足,并引导其纠正与弥补;积极与学生进行交流,及时掌握新时期大学生在就业和实习中遇到的困难,及时给予正确指导,增强其抗压能力,使他们迅速实现角色转变;积极收集毕业生就业相关资料,并加以分析、整理,供学生、有关企业等参考;在平时的教学过程中,加强对学生的思想道德教育,消除消费主义、享乐主义等不良社会思想的冲击,使学生的世界观、人生观和价值观等得到进一步的完善,树立起正确的就业和职业伦理观,把立德树人的根本任务落到实处;结合本校的特点及新时期大学生的实际发展情况,帮助学生选择适合的企业,促进校企合作,扩大毕业生的就业空间^[4]。

(二) 辅导员队伍在就业指导中的价值展现

1. 准入机制对辅导员队伍结构的优化

辅导员队伍的整体水平与能力,主要取决于辅导员整体素质与队伍结构是否合理,为此,可通过下列途径对辅导员就业指导队伍进行优化。首先,高职院校应该配备与辅导员职位有关的专业学科知识,并以此为基础,结合辅导员工作职责,强化对思想政治、心理学、管理学等学科的教育。辅导员是高职院校教师队伍中的一支骨干力量,既要有较强的思想政治理论基础,又要有一定的教育学、心理学等其他学科的知识。其次,辅导员就业指导队伍要有一定的工作经历。在选择辅导员时,应在条件中注明:即使不是本领域专业,也需要有相关岗位工作经验,且具有相关专业背景和高校有关工作经历的人员应优先考虑,必须具备足够的工作经历,且要有学校盖章的证据材料,有材料证明才能被优先考虑成为就业指导的辅导员,才能保证其能够快速融入工作岗位。最后,就业指导的辅导员要有规范化的从业资格。如国家教师资格证书、会计证书等相关种类的正规资格认证。由于在全国统一考试之后获得的证明说明对任职资格有一定限制,因此,也可以在辅导员职业中实行资格审核,采用面试和笔试的方法,适当地增加实际操作,通过考核以后才能够获取到相关的职业资格证书。这种方式是一种有效的方式,能够促进就业指导辅导员朝着专业化的方向发展,从而进一步完善高职院校的就业指导工作。

2. 全方位培训体系促进科学长效生涯规划的建立

辅导员需要适当的就业指导工作培训,这也是自身

工作所必需的,且培训应与整个职业生涯相伴随。首先,在辅导员进入工作岗位前对其进行岗前训练,掌握作为教师、辅导员所必须掌握的理论知识,在正式上岗以后,按照学校对辅导员的工作需要,开展各种各样的技能训练,可以是定期、也可以是临时性质,部分高职院校也可能会对辅导员提出考证的要求。其次,高职辅导员必须具备学习意识^[5]。辅导员应该充分发挥自己的主动性和积极性,主动了解学生所需,了解其就业过程中的心理、生理特点,并根据自身的工作情况进行灵活的就业指导安排。最后,高职院校应该更多地关注辅导员的就业指导培训,提高其教育质量,定期地组织辅导员进行专业训练。尽管举办一次培训可能耗费很大的精力和资源,尤其是长期、全职的培训,但从长期来看,辅导员参与培训肯定会提高自身的工作能力,帮助学校巩固教育质量,增强自身的职业认同感,从而增强就业指导工作的积极性与信心。

3. 辅导员主观能动性的稳步发展

在高等教育阶段,学生的三观正在逐渐成型,辅导员要把握好大学生心理塑造情况,对其进行有效的三观教育,以适应社会需要,顺应中华民族伟大复兴这一主题,并不断培养大学生的理想信念,这就需要辅导员提高自身的思想道德素质,时刻与党中央保持一致,在建立正确理想信念的过程中加以落实。在辅导员对学生工作进行管理的过程中,应该使用正确规范思想和行为开展教育并持续引导。身为新时代的年轻学子,学生承担着民族复兴的重任,在学业和人生中都需要脚踏实地,因此辅导员要尽可能引导学生将自我理想与国家发展完美地结合,并以此为基础逐步发展为合格的社会主义接班人^[6]。作为对学生进行指导的关键对象,辅导员需要提高自身的理论素养和实际操作能力,将学生的学习积极性充分地调动起来,始终坚持知行统一,并且在教育工作中以身作则,带动学生主动学习,构建正确的理想信念,进一步完善就业指导中的综合素质培养。

(三) 拓宽社会资金筹集渠道与完善政府支持体系

首先,要想有效优化高职院校的就业指导队伍建设,仅仅依靠政府和学校本身是很难得到足够保障的。社会是大学生就业的最后场域,因此要充分利用好社会方面的资金引导作用。高职院校应加强与各类企业、社会机构的协作,而政府部门也需要采取政策引导和激励措施,使更多的社会资本愿意为高职院校的就业指导工作投资,从而促进我国大学生就业指导队伍的综合性优化。此外,政府还可以加大力度,鼓励社会资本和高职院校进行深度合作,通过校企合作、产教融合等多种方式筹措资金。例如,健全有关的政策,包括对教师的培训、入职和晋升等工作的规范性指导。其次,增加就业指导教师的经费投入,采取相应的激励措施,以调动教师的整体工作热情。再次,高职院校应制订出一系列的职业生涯发展策略,并通过举办培训班、研讨会等方式,建立起一支健康、可持续发展的就业指导队伍^[7]。最后,在社会企业这一方面,也应该主动与高职院校合作,使相关学生有机会前往企业实习,为未来的职业发展奠定基础。

(四) 实践性就业创业基地对教育发展的影响

在就业指导队伍建设方面,除健全各种机制外,还应强化就业指导与创业教育基地的建设,让师生有更多发挥才能的平台与场所。高职院校可以通过与政府部

产教融合背景下高职院校“双师型”教师人才培养模式和路径研究 ——以佛山职业技术学院电气自动化技术教学创新团队为例

■ 欧幸福, 欧阳永中, 董俊华

(佛山职业技术学院, 广东 佛山 528137)

[摘要]打造高水平国际化的双师队伍是我国职业院校提升教师队伍素质的关键着力点和突破口。佛山职业技术学院电气自动化技术团队依托国家职业教育教师教学创新团队项目建设,对接粤港澳大湾区产业特点,秉承“跨界、融合、协同、共长”的建设理念,汇集校企、校际优势力量,加强顶层设计,积极探索构建学校特色的国际化“双师型”教师培养体系,多措并举搭建高水平国际交流平台,构建了促进教师全面发展的长效机制,打造了一支师德师风好、综合素质优、创新能力强、改革魄力大、干事创业实、国际视野广的“双师型”教师队伍,在国内外产生了广泛影响。

[关键词]“双师型”教师队伍;创新团队;产学研创共同体;培养体系

[中图分类号] G718.5

[文献标识码] A

[文章编号] 1673-0046(2024)11-0104-03

教师队伍是职业教育发展的核心支柱,肩负着在新时代背景下推动国家职业教育改革的重要使命。构建一支具备高素质和“双师型”能力的教师队伍,对于推动我国职业教育现代化进程具有举足轻重的意义。近年来,我国高等职业教育教师培养机制和制度不断完善,教师综合素质和专业技能显著增强。这些积极变化为职业教育的改革与发展提供了坚实的人才保障和智力支持,为培养更多高素质的技术技能人才奠定了坚实基础^[1]。尽管新时代国家职业教育改革对双师型教师队伍建设提

出了新要求,但当前该领域仍面临诸多挑战。主要表现在,双师型教师的数量仍显不足,校企互兼互聘尚不畅通,教师专业化水平与时代脱节,师资队伍管理、培养机制不够灵活等。这些问题亟待解决,以更好地适应新时代职业教育发展的需要,尤其是“双师型”教师 and 教学团队的短缺,已经成为制约职业教育改革发展的瓶颈^[2]。

近年来,佛山职业技术学院电气自动化技术专业依托国家级职业教育教师教学创新团队建设,以新时代教师队伍建设改革意见为指导,贯彻落实党和国家关于全

门、企业等机构的合作,共同建设就业和创业实践性基地。通过理论联系实际的方式,培养学生的职业技能、实际应用能力等,并促进学生和教师共同发展。与此同时,为降低成本,高职院校还可以与科技园、孵化园等场域开展协作与沟通,建立系统性的综合就业机制,为学生创设最现实、最直接的创业就业途径,并经过一系列的实践探索,使其充分认识到自身存在的缺点和不足,从而在今后的教学工作中得到强化和改善,这也有助于教师发现教学中存在的问题,并能够及时地弥补,从而逐渐提升就业指导水平^[3]。随着时代的进步和科学技术的发展,就业指导工作的方法和设备也要根据多样化的要求而有所改进。因此,有关政府部门、教育部门要认真研究相关的文件和政策,制订出科学的建设规范,适当增加基地建设的资金与政策支持,帮助学校更好地解决硬件设施。同时,政府部门还应推动学校设立洽谈室、咨询辅导室等场所,以保证就业指导团队的工作能够顺利进行。

提高高职学生的就业率,提升人才综合素质,是高职院校就业指导工作的第一要务。高职院校需要强化就业指导队伍的建设,帮助学生建立起正确的就业观,使学生能够以健康的就业态度去对待职业选择。同时,也要充分认识到培养专业实践性的就业指导队伍的重要性,对目前的就业指导队伍建设中存在的问题进行详细

的分析,并在新时期背景下,探索出一条优化就业指导队伍的途径,最后为学校打造具有高度专业化的就业指导队伍,从而确保就业效果和质量不断地提高。

参考文献:

- [1]杨雪.高职院校就业指导师资队伍建设的路径探究[J].黑龙江教师发展学院学报,2022,41(11):64-67.
- [2]夏少君.当前高职院校就业指导存在的问题及对策探析[J].南北桥,2024(2):169-171.
- [3]王立智.高职院校就业指导课教师队伍建设现状与发展思考[J].科学咨询,2022(17):176-178.
- [4]杨文华.高职院校就业创业指导师资队伍建设路径研究[J].中国教育技术装备,2021(23):30-31.
- [5]殷俊.建设和完善我国高职院校就业指导师资队伍的路径探索[J].魅力中国,2020(22):272-273.
- [6]孙兆强.职业生涯规划在高职院校就业指导工作中的作用分析[J].产业与科技论坛,2023,22(13):75-76.
- [7]于强强.新时代高职辅导员创业就业指导工作路径探析[J].创新创业理论与实践,2023,6(16):88-90.
- [8]申娇娣.基于工匠精神的高职院校就业指导质量提升策略研究[J].经济师,2023(11):223-224.