

高校加强就业指导教师队伍建设的途径

张佩芬, 华颖, 俞一统

(宁波大学 建筑工程与环境学院, 浙江 宁波 315211)

摘要: 高校就业指导教师队伍尚存在着许多问题, 如指导教师“隐性缺位”、专业化程度不高等。加强就业指导教师建设应以专职为主、专兼结合为原则, 要推进指导教师队伍的专业化、要引导指导教师队伍专家化, 同时可以将思想政治理论课教师、一线学生工作教师、全员教师、校外兼职力量纳入兼职教师队伍。

关键词: 就业指导; 专业化; 专家化; 全员化

中图分类号: G451 **文献标识码:** A **文章编号:** 1008-0627(2009)05-0081-03

随着我国高校毕业生就业形势的日趋严峻, 全社会都非常关注大学生的就业问题。2003年全国高校毕业生就业工作会议提出要“加强就业指导机构和队伍建设, 建设一支专兼相结合的强有力的就业指导队伍和机构”; 2004年的工作会议又提出高校就业指导要继续抓好“机构到位、人员到位、经费到位”, 把就业指导的“全程化、全员化、专业化和信息化”提到更高的水平。在遭遇全球金融危机的2009年, 国务院办公厅发出《关于加强普通高等学校毕业生就业工作的通知》, 再次强调要“强化高校毕业生就业服务和就业指导”。加强高校就业指导教师队伍建设, 开展专业化的就业指导, 对于解决大学生就业问题具有重要意义。

一、现状: 就业指导水平显著提高, 但应对挑战尚显不足

(一) 专门的就业指导机构相继设立, 运作有较好保障

从目前高校就业指导工作开展的情况来看, 各高校都设立了专门的就业指导服务机构, 有的称大学生就业指导中心, 有的为大学生就业服务中心, 也有的与招生工作合署称招生就业处, 尽管名称各异, 但职能基本一致。在专门的就业指导服务机构下一般都建有为毕业生提供就业指导和信息服务的就业网站, 以及相应的毕业生信息管理系统。学校也提供专项工作经费, 保障其正常运作。

(二) 就业指导人员基本到位, 但存在“隐性缺位”现象

根据教育部规定, 专职就业指导教师和专职工作人员与应届毕业生的比例要保证不低于1:500, 目前多数高校能够达到此比例, 就业指导工作人员基本到位。但目前高校的就业工作机构在担任学生就业指导工作的同时, 还承担着处理毕业生档案的转移、就业计划的录入和修订等大量的事务性工作, 时间和精力分散太多, 真正用于研究和开展就业指导工作的时间少之又少。在这种情况下, 为扩大就业指导的惠及面, 就业指导人员多采用讲座的形式对学生的进行团体辅导, 而实际情况中, 在就业方面个体之间千差万别, 需要个性化的指导, 这就造成了就业指导“隐性缺位”的现象。

(三) 就业指导人员的非职业化, 导致队伍的专业化程度不高

就业指导是一项专业性很强的工作, 需要从事者具有教育学、心理学、社会学、职业生涯规划、人力资源管理和法律等方面的专业知识, 同时还要正确把握就业政策、就业形势。而从目前我国高校的就业指导人员的教育背景来看, 以原来从事思想政治教育的教师和从事学生管理的行政人员居多, 大多没有与就业指导相关的专业背景支撑, 缺乏对就业知识的积累和研究, 并且教师稳定性差, 系统培训跟不上, 因此队伍的专业化水平不高, 很难适应就业形势变化带来的就业工作的新要求。

收稿日期: 2009-09-10

基金项目: 宁波大学2009年校级科研项目(XS09005)。

第一作者简介: 张佩芬(1975-), 女, 浙江宁波人, 宁波大学建筑工程与环境学院讲师。

二、强化：就业指导教师队伍的专业化、专家化建设

(一) 要配备一支精干的专职就业指导队伍

就业指导人员的配备应该坚持专职为主,专兼结合的原则。就业指导的专职队伍包括专门负责就业工作的领导、专职的就业指导教师和专职工作人员。高校要选聘既有与就业工作相关的专业背景和工作经验,又富有创新意识和敬业精神的人员来充实队伍,从源头上保证就业指导队伍的质量。同时可以参照美国高校的一些做法,就业指导部门内部进行岗位分工,明确不同人员的职责,譬如专职教师主要负责学生的职业指导,而一般工作人员则做一些辅助的工作,如登记、档案管理等,同时接受专职教师的督导和培训等,这样可以使专职教师有固定的时间和精力深入研究和开展就业指导工作,而一般工作人员在经过培训之后也可充实进来,打造精干高效的就业指导专职队伍。

(二) 要推进就业指导教师队伍的专业化

要实现就业指导的专业化,关键在于就业指导教师队伍的专业化。就业指导教师队伍的专业化问题是高校就业指导工作的瓶颈,从目前来看,突破瓶颈主要还靠学校内部的培养。高校要根据就业指导教师队伍的现状制定相应的进修培训计划,邀请国内外专家担任培训指导,对就业指导教师队伍开展系统的专业教育和训练。对就业指导教师的培训应工作坚持日常培训与专题培训相结合,中长期学习与短期培训相结合,学历教育与在职进修相结合,国内培训与国外研修相结合,逐步建立分层次、分类别、多渠道、多形式、重实效的进修培训模式。同时,建议教育部制定“高校职业指导师”的培训计划和培训方案,由教育部组织相关部门进行培训和职业资格鉴定,或联合进行培训和进行职业资格鉴定,使培训出来的“职业指导师”更能适应高校大学生的就业指导。^[1]

(三) 要引导就业指导教师队伍专家化

就业指导工作的专业性和综合性,决定就业指导工作不能只停留在实践探索层面,还需要不断地进行就业理论研究和调查研究,这就对就业指导教师队伍提出了专家化的要求。高校应当看到就业指导专家化发展的趋势,要不失时机地鼓励一部分就业指导教师成为职业指导方面的专家,长期从事大学生就业指导工作,形成一个长期从事就业指导工作的专家团队,在就业指导工作中发挥业务核心的作用。同时,高校还需要重视就业指导的学科化建设,从目前来看,就业指导的学科化正在推进中,借助于各种学科的基本理论和知识,发展而成的独立的知识体系。^[1]只有学科化的培养和建设,才能使就业指导教师向专家化方向发展,也从根本上解决就业指导教师的职业定位问题。

三、整合：就业指导兼职教师力量的培育

(一) 思想政治理论课教师是就业指导兼职教师队伍培育的首选

历经几次改革之后,目前高校思想政治理论课(原“两课”)建立了新的课程体系,课程开设也几乎涵盖了除毕业年级外的所有年级。从教学时间安排的格局来看,如果在思想政治理论课中融入就业指导的内容,就业指导的受众面将扩至所有学生,实现指导的普惠化。而且针对不同年级学生,就业指导的内容也可渐次上升推进,这样,每个学生从一年级开始接受不同层次的就业指导,到了高年级,就可以基本形成较为成熟的职业思考和明确的职业定向,此时如若再接受就业指导专职教师的训练和指导,就会水到渠成,事半功倍。而从思想政治理论课教师角度来说,他们也有介入大学生就业指导的需求,譬如,《思想道德修养与法律基础》课程中就有专门的章节针对职业道德、职业选择以及与职业相关的法律等的内容,课程的主讲教师势必要关注大学生就业的实际情况,这样在课程讲授时才能理论联系实际,不致于陷于空论。高校要充分认识到这种双向需求的积极性,论证思想政治理论课教师兼职担任就业指导教师的可行性,并建立相应的工作机制,同时还要专门拟订兼职指导的工作方案,明确指导任务和要求,确保工作布局的衔接性和有效性。

(二) 一线学生工作者是就业指导兼职教师队伍发展的生力军

辅导员、班主任、分管学生工作的院系书记是直接从事学生思想政治教育和学生管理的一线学生工作人员,在就业工作中,他们与用人单位始终保持着密切的联系,并能实时了解用人单位需求

的变化情况,在就业信息的收集、发布、反馈等环节中发挥着重要作用;同时,他们又熟悉学生的思想和心理状况,善于用思想政治工作的方法与学生沟通和交流,并能为学生提供经常性的职业指导和心理咨询。因为工作的关系,工作人员与学生保持着多种渠道的联系,除面对面交流之外,还有网络空间交流,如:BBS讨论、QQ群、电子邮件、飞信、博客等,这无疑也为就业指导提供了更多新的途径。此外,学生工作还可以充分发挥各级学生团体的组织优势,组织举办职业规划大赛、团体训练、实地参观考察、短期就业实习等各种活动,这些体验式的就业指导是学生更愿意选择的形式,也会使学生的主动性和参与性更强,体会更深刻。

(三) 开启全员化是就业指导教师队伍建设的必然要求

高校大学生的就业工作不仅仅与学生工作部门相关,它与教学、管理等各部门都密切相关,是一项需要各部门齐心协力共同完成的系统性工程。就业指导工作需要就业指导工作人员的全力投入,也需要学校行政部门、教学单位和专业教师的积极参与,全员化的就业指导工作机制是高校就业工作深入开展的必然要求。当然,全员化并不是要求每一名教职员都成为职业指导专家,而是要求每一名教职员都要关注大学生的就业指导和服务,并根据各自的岗位和专业特长,承担就业指导的义务和责任,以此构成一个立体的、全方位的就业指导网络。譬如,广大专业教师,不仅数量多,而且长期与学生接触,能够结合日常教学,从专业角度、行业技术的发展趋势上持续地对学生进行就业指导,能够稳定学生的专业思想,改变学生的就业观念,为其树立正确的择业观提出建设性的意见和建议,这些优势和作用是专职就业指导教师所无法发挥和替代的。

(四) 校外兼职力量是就业指导教师队伍的有益补充

就业指导兼职教师队伍的培育和发展,除了充分整合校内一切可以整合的资源之外,还要善于投向校外,积极发展校外兼职教师队伍。校外兼职教师队伍主要可以包括从校外聘请的著名专家、学者、企业家、高级职业指导师、心理辅导专家和人力资源专家等,聘请校外人员兼职,目的在于让学生更多地了解社会信息,并促使他们较早地了解社会、企业对劳动者的要求。校外兼职队伍的介入,也可以在一定程度上弥补高校就业指导教师人员不足以及对就业市场涉入不深的现实。^[2]在校外兼职队伍的发展中,校友是一支极其重要的力量。相同的校园体验、独有的学缘联系,使已毕业的成功校友成为在校生倾慕和效仿的典范,而校友们艰苦创业的奋斗历程、百折不挠的人生态度对在校生形成正确的择业观、创业观、成功观更能产生强烈的熏陶启迪作用,所以高校在就业指导兼职队伍的发展中一定要充分利用好校友群体的这一独有资源,发挥他们的巨大作用。

参考文献

- [1] 刘世勇, 杨阳. 我国高校就业指导专业化的现状与发展趋势[J]. 中国大学生就业, 2008(5): 59-60.
[2] 白剑波. 高校就业指导工作的现状及就业指导队伍建设的对策[J]. 教育与职业, 2008(5): 62-63.

The Faculty Construction for Employment Guide in Universities

ZHANG Pei-fen, HUA Ying, YU Yi-tong

(Faculty of Architectural Engineering and Environment, Ningbo University, Ningbo 315211, China)

Abstract: The essay attempts to consider the existing problems with deficient faculty in employment guidance in universities. It proposes that specialization of professional employment guide faculty be combined with the assistant teachers in the area of ideology and politics, student affairs, major instructors, and off-campus advisors.

Key words: employment guide; specialized; professionalized; faculty-based

(责任编辑 赵 蔚)