

民办高校职业指导队伍建设与评价方法*

叶钦龙

(闽南理工学院经济与管理学院, 福建石狮 362700)

摘要: 高校学生职业发展已成为社会关注的一个焦点。职业指导效果直接影响民办高校学生的职业发展, 因此, 其职业指导队伍建设显得尤为重要。当前主要问题有: 职业指导队伍的专业化水平与稳定性不高、职业指导的有效性不足、工作重点不明确等。提升民办高校职业指导队伍的专业化水平, 努力营造以就业为导向的校园文化氛围, 提高民办高校职业指导人员的待遇与地位和加强职业指导效果的跟踪与管理是解决这些问题的主要举措。通过职业指导的师生比例、职业指导的时间保障、职业指导队伍的素质和职业指导的评价主体四个要素来评价队伍建设的效果。

关键词: 民办高校; 职业指导; 队伍建设; 评价方法

中图分类号: G648.7 文献标识码: A 文章编号: 2095-3380(2018)03-0020-04

The Construction and Evaluation Method of Vocational Guidance Teams in Private Colleges

Ye Qinlong

(College of Economics and Management, Minnan University of Science and Technology, Shishi, Fujian 362700)

Abstract: The career development of private college students has become a focus of society. The effect of vocational guidance in private universities directly affects the career development of students, hence, the construction of vocational guidance teams in private universities is particularly important. The major problems in the construction are the lack of professionalism and stability of career guidance teams, the lack of effectiveness of career guidance education, and the lack of significance of career guidance. The main measures for solving these problems contain to improve the professionalism of professional guidance teams in private universities, to create an employment-oriented campus culture, to improve the treatment and status of career guidance staff in private universities, and to improve the tracking and management of vocational guidance. Through the four factors such as the ratio of teachers and students, the time guarantee, the quality, and the evaluation of career guidance, the effect of career guidance team construction can be improved.

Keywords: Private colleges; Vocational guidance; Team building; Evaluation method

* 基金项目: 2014 年福建省中青年教师教育科研项目“民办高校辅导员队伍专业化、职业化建设的探索与研究”(JBS14206)。

收稿日期: 2017-11-11, 修回日期: 2018-01-18

民办高校学生的就业情况不仅影响社会就业市场的供需状况,而且还直接影响着民办高校的生源,一定意义上说民办高校毕业生就业的好坏决定着民办高校的命脉。而职业指导工作是否到位将直接影响着大学生的就业和成长成才。当下,民办高校对职业指导工作越来越重视,文章通过对各民办高校网站、辅导员工作平台(中国大学生在线、微信、微信群、QQ群等社交软件)的调查发现,大部分民办高校主要是依托各二级学院对毕业生开展职业指导工作,职业指导存在一些亟待解决的问题。

一、民办高校职业指导队伍建设存在的问题

职业指导包括对学生职业教育、生涯规划、择业教育、就业教育、职业测评、职业心理辅导、职业咨询及就业信息发布、数据统计等事务性工作。^[1]学校职业指导工作包括毕业生管理与服务、用人单位管理与服务、学生就业创业指导、学生生涯规划指导、职业指导课程实施和职业指导科研工作等。^[2]当前,民办高校职业指导人员主要是学校负责就业工作的招生就业部门行政人员,通常只负责招生与就业信息的提供和日常事务性工作,没有涉及到对大学生具体的职业指导。民办高校职业指导队伍建设呈现队伍专业化水平与稳定性不高,职业指导教育工作的有效性不足,职业指导工作的重点不明确等问题。

1. 职业指导队伍的专业化水平与稳定性不高

当前民办高校职业指导队伍专业化水平与稳定性不高主要表现在专职职业指导工作队伍专业化程度不高且数量少,职业指导人员的学历职称比较低,职业指导人员总体业务素质有待提高以及职业指导工作人员配备严重不足等方面的问题。

调查发现,目前民办高校配备的职业指导人员与毕业生总人数比例大多在1:1000左右。职业指导队伍主要由学校招生就业部门(有的高校成立专门的职业指导中心)工作人员、校学生工作部(处)工作人员、辅导员和少数思政课教师组成,兼职人员多、专职人员少,这部分兼职教师往往只是正好在当年负责毕业生就业管理工作,缺乏完整、系统的培训,往往凭自身经验开展工作,工作的专业性、稳定性较差。由于教师人员紧张,职业指导课程一般由几个行政班级合并在一起组成一个大班一起上课,学生多达150-160人,少则80-90人,学生多、互动少,教师讲得多、学生体验的少,职业指导效果差,严重影响了职业指导服务

工作的质量。加上职业指导教师基本都没有接受过相对系统和规范的培训,大都不持有职业指导人员资格证书;大多数学生认为本校职业指导教师的素质一般,专业化水平不高,只能满足毕业生的基本需要。只有小部分民办高校会定期聘请政府机关、企事业单位和职业培训公司的人力资源专家到校召开专题讲座参与职业指导。

2. 职业指导教育工作的有效性不足

民办高校的有关领导对职业指导的认识存在偏差、不到位,对职业指导不够重视,从根本上影响了职业指导教育工作的效果。

一方面,职业指导人员专业水平不够,职业指导方法过于单一,缺乏多样性;职业指导人员、学生与职场信息三者间不对称,职业指导人员没办法很精准地给学生传达职场信息的现状与对人才的要求。民办高校职业指导人员大都是非“科班”出身,又缺乏专业培训,专业化水平不高直接影响了职业指导教育工作的有效性。

另一方面,高校没有建立健全的职业指导体系。当下民办高校的职业指导是通过团队辅导的形式来实现的,缺乏“一对一”个性化的指导。加上学校领导对职业指导工作缺乏应有的重视,没有形成统一的职业指导理念,职业指导人员缺乏,学生互动性差,教师的职业指导教育功能发挥缺乏必要的客观外在条件。

基于民办的性质,民办高校各部门岗位大都呈现“一人多岗”现象,即一个人身兼数职。机构不够健全、人员配备不足等因素致使当前大多数民办高校职业指导队伍的工作只是停留在发布招聘信息、组织招聘会、开设就业指导讲座、就业指导课程以及盖章签协议、统计各项数据等事务性的工作内容上,对学生的指导缺乏个性化的指导、实施全程指导和市场化操作等体现时代特征的工作新内容。

调查发现,有开设职业指导课程并且把职业指导课程作为“必修课”开设的学校仅占少数,且开设的课程时数占学期总课时数比例少之又少,没有形成系统化。大多数学校则是通过选修课形式开展职业指导课,个别高校甚至完全没有对学生开设职业指导课程。职业指导流于形式,缺乏系统性与专业性,职业指导教育工作不够深入,严重影响了职业指导工作开展的有效性、针对性。

3. 职业指导工作的重点不明确

调查发现,当前大多数民办高校在职业指导工作中重点不明确、不突出,直接导致民办高校职业指导工作的滞后。主要体现在:一是重就业信息的传递与就业技巧的辅导,轻学生全程职业发展与就业态度转变的指导。现阶段民办高校职业指导工作缺乏全面系统的职业指导内容,^[3]忽视了对学生职业生涯发展长远的专业规划与就业求职的“软实力”的教育培养。这直接导致大多数民办高校职业指导人员将职业指导工作与就业指导工作等同起来,片面追求就业信息的提供,而忽视了学生最根本的求职思想、职场道德素养的教育,走进了职业指导的“误区”,学生走上工作岗位时往往没有做好充分的“心理准备”而不适应复杂的社会工作环境。

二是重毕业实习前毕业班的职业指导,轻学生在校期间其他阶段的职业指导。当前民办高校职业指导工作的重点放在对毕业班学生开设就业指导课程,即毕业实习前的理论知识的传授与就业技能的指导,忽视了大一、大二、大三阶段学生的职业指导。学生毕业没办法较快适应社会发展需求,容易导致企业与学生双方的需求的不对称,弱化了学校职业指导的作用,不利于学生顺利由学生到职业人的角色转换,同时也不利于毕业生的职业发展。

二、民办高校职业指导队伍建设的思考

1. 提升民办高校职业指导队伍的专业化水平

当前各民办高校职业指导队伍建设情况不一,职业指导人员专业化水平不高,业务素质参差不齐。结合当下民办高校职业指导队伍发展现实,可从职业指导人员准入制度、规范职业指导人员学习机制和加强职业指导工作的科学研究等方面来提升民办高校职业指导队伍的专业化水平。

一是制定职业指导人员准入制度。民办高校职业指导队伍建设的前提是要做好队伍的制度建设,而队伍建设首先要解决的是职业指导人员的准入制度。制定职业指导人员准入制度要遵循专职与兼职相结合、校内与校外相结合的原则。

职业指导具有较强的专业性,必须配备一定数量的专职职业指导人员,辅助少数兼职职业指导人员。所有职业指导人员都必须持有国家人社部颁发的职业指导人员资格证书或取得与职业指导相关行业资质才能上岗。职业指导人员的选聘要以校内为主,民办高校要积极培养本校职业指导教师,同时聘请国内

知名企业具备丰富人力资源管理经验的企业高管作为客座教授,定期到校开展职业指导工作,提高职业指导队伍的专业化水平。

二是建立完善的学习培训机制。职业指导工作是一项与时俱进的工作,民办高校应高度重视对职业指导教师的学习培训工作,尤其是“职业指导教师职后专业化培训”^[2]以提升职业指导队伍的业务能力和水平。培训方式上,可采用“引进来”与“走出去”相结合、以学代训、以赛促学等方式。

具体而言:首先,有条件的民办高校可有计划地选派职业指导老师到校外进行职业指导专题学习培训,培训结束后与校内其他老师进行深度分享、交流;条件不足的高校可以不定期邀请行业专家到校开展内训以降低成本。其次,组织全校职业指导人员定期进行集中专题学习。通过集体学习、研讨等方式提升学校职业指导队伍业务水平。再次,通过定期举办职业指导人员职业技能大赛,通过竞赛形式来加强学习,从而提高职业指导整个队伍的专业化水平。

三是积极开展职业指导工作的科学研究。科学研究和教学研究是民办高校职业指导人员专业化水平的重要指标。一方面,对职业指导工作进行科研立项,结合当前国际国内职业指导热点问题积极申报省市科研课题,争取科研立项支持;另一方面,积极组织职业指导人员定期深入企业进行调查研究,并将研究成果应用于教学改革实践,在职业指导工作中发挥作用;最后,成立职业指导教研室并定期开展教研沙龙活动,通过教学研讨、案例分析、经验分享等方式加强深度交流并组成科研教研团队,以达到提高职业指导队伍专业化水平的目的。

2. 努力营造以就业为导向的校园文化氛围

职业指导不仅仅是就业信息的提供、就业技能的传授,更要以校园文化作为载体,尤其是以就业为导向的校园文化氛围的营造。以就业为导向的校园文化氛围的营造需要民办高校建立完善的职业指导体系,构建全程化、全员化的职业指导模式,营造良好的第二课堂校园文化氛围,积极拓展职业指导新形式和探索校企文化交流新模式。

一是构建全程化、全员化的职业指导体系。全程化是指对学生从进入大学到学生毕业进行全程的职业指导,甚至毕业若干年后继续对学生职业发展情况进行跟踪,从而反馈职业指导效果的职业指导模式。对学生进行职业指导除了要对大一新生开设“大学生

职业生涯规划”课和对毕业班学生开设“大学生就业指导”课,更重要的是要针对不同年级、专业特点进行大一到大四全程的职业指导,包括团体职业指导和“一对一”个性化职业指导与咨询服务,以提高职业指导的针对性和实效性。

全员化是指职业指导的主体、客体的全员化,主要包括职业指导人员、学生和其他校内专任教师。职业指导是一个系统工程,学校、学院(系)和班级三者间应建立一个明确分工的互动联通机制,除了职业指导人员要承担其学生的职业指导责任外,其他专任教师也应该在学生专业职业发展方面承担指导角色,为学生的职业发展提供专业方面的指导。

二是营造良好的第二课堂校园文化氛围。营造良好的校园文化氛围就是要求民办高校要更加注重人文关怀、实践能力、创新创造等方面的培养与氛围营造,重视学生学习力、创造力、团队协作力等职业综合素质的培育,为开展“全员化”职业指导创造良好条件。

三是积极拓展职业指导新形式。通过结合高校学生各年级、专业特点的自身实际,拓展职业指导新形式,积极开展职业生涯规划大赛、模拟招聘大赛、简历制作大赛、创业设计大赛来拓展职业指导新形式,使职业指导成为覆盖面更广、层次更深的第二课堂活动,以期达到最优化的职业指导效果。

四是探索校企文化交流新模式。校园文化与企业文化的交流与融合,有利于学生更好地了解企业的需求与校园文化存在的差距,让学生在毕业前就能够提前了解、体验职场环境状况,为学生积极适应社会创造条件。有条件的高校可采取校企合作实习基地、学校和企业共同开设订单班等方式,加强学校与企业的合作与交流,为学生及早搭建学校与社会的桥梁,让职业指导效果更加有指向性。

3. 提高民办高校职业指导人员的待遇与地位

民办高校对职业指导工作的重要性没有形成正确的认识,导致职业指导人员的职业发展缺乏相应的政策支持。很多民办高校没有设置专职职业指导人员,更没有成立专门的职业指导教研室,人员配备严重不足;有的为了应付上级检查,只是把职业指导课作为选修课而没有作为必修课来要求,使得职业指导效率大大降低。职业指导工作认可度低,职业指导人员的作用被弱化,缺乏应有的社会地位,挫伤了职业指导教师推动职业指导工作的积极性。

因此,民办高校应在规范职业指导队伍建设制度基础上提高职业指导人员的待遇,在职业指导人员职称评定、评奖评优、学习培训、进修提升等各方面加强政策支持力度,才能让学生、家长和全体教师感受到职业指导的重要性;同时要提高职业指导课程地位,完善课程设置,把职业指导课程纳入必修课,并在实践中不断完善课程设置;^[4]从而提高职业指导队伍的专业化水平,推动职业指导队伍建设向职业化发展。

4. 加强职业指导效果的跟踪与管理

对职业指导效果的跟踪与管理可以通过在校学生的评价、同行职业指导人员的评价、用人单位的评价和校友(已毕业学生)的评价等多元化评价主体的评价来实现。这样既可以跟踪职业指导的效果,为职业指导人员评奖评优与量化指导效率提供依据,同时又可以为后续职业指导工作的开展提供借鉴参考,以优化职业指导方式和职业指导内容,提升职业指导效果。

三、评价民办高校职业指导队伍建设效果的几个要素

民办高校职业指导队伍建设的根本是提高职业指导队伍的专业化水平和实现职业指导队伍的职业化;而职业指导的效果好坏是专业化水平高低的重要衡量指标。因此,可通过职业指导的师生比例、职业指导的时间保障、职业指导队伍的素质和职业指导评价的主体四个要素来评价民办高校职业指导队伍建设的效果。

1. 职业指导的师生比例

当前民办高校的职业指导人员大都是兼职,只有少量专职,有的高校甚至没有专职职业指导人员。总体而言职业指导人员与学生总人数比例约为1:1000,专职职业指导人员与学生比例约为1:5000。教育部对于高校职业指导人员的师生比例没有明确要求,但合理的师生比例是开展职业指导的前提,也是保证职业指导效果的重要指标。2017年8月31日教育部修订通过的《普通高等学校辅导员队伍建设规定》要求高校按总体上师生比例不低于1:200的比例设置专职辅导员岗位,职业指导工作也是辅导员主要工作职责之一,因此根据对若干民办高校调查,民办高校职业指导人员总体上师生比例按1:500的比例来设置才比较符合当下民办高校职业指导的现实需要。

(下转第27页)

这也主要靠董事会和学校师生的努力,而要实现自主招生、自主办学,有更大的自主办学空间,则需要国家推进教育管办评分离改革,离开教育管办评分离改革,个体学校很难在自主办学方面有大的突破。当年南科大的探索受阻,其实并不是因为其公办的身份,而是放管服改革遭遇现实阻力。去年9月,中共中央办公厅、国务院办公厅印发《关于深化教育体制机制改革的意见》,文件指出,要坚持放管服相结合。深化简政放权、放管结合、优化服务改革,把该放的权力坚决放下去,把该管的事项切实管住管好,加强事中事后监管,构建政府、学校、社会之间的新型关系。^[6]因此,西湖大学的改革,从某种程度上说,是落实《关于深化教育体制机制改革的意见》,这不仅对学校办成一流大学很重要,也在为我国整体教育改革探路。

参考文献

[1] 王俊.施一公任西湖大学首任校长[EB/OL].(2018-04-

17). <http://www.bjnews.com.cn/news/2018/04/17/483468.html>.

[2] 孙云帆,李拓.清华副校长创西湖大学比肩清华:曾经有黄埔,今天有西湖![EB/OL].(2017-12-10). http://wap.eastday.com/node2/n112/n114/u1ai1049003_t92.html.

[3] 马悦,严粒粒,西湖大学正式获批设立[EB/OL].(2018-04-02). http://www.xinhuanet.com/2018-04/02/c_1122626955.htm.

[4] 严粒粒,王盈颖.杨振宁、钱颖一任职校董会,许田、仇旻为副校长[EB/OL].(2018-04-17). http://ent.zjol.com.cn/201804/t20180417_7049174.shtml.

[5] 哈佛大学上财年筹款12亿美元投资亏损近20亿[EB/OL].(2017-02-07). <http://finance.sina.com.cn/stock/usstock/c/2017-02-07/doc-ifayafcyx7335884.shtml>.

[6] 中共中央办公厅、国务院办公厅印发《关于深化教育体制机制改革的意见》[EB/OL].(2017-09-24). http://www.gov.cn/xinwen/2017-09/24/content_5227267.htm.

(上接第23页)

2. 职业指导的时间保障

职业指导的时间是衡量职业指导队伍建设的另一个重要指标。职业指导应该是“全程化”的指导,即对学生入学到毕业进行全程化指导,这样才能使职业指导常态化、系统化。2007年国家教育部《大学生职业发展与就业指导课程教学要求》(教高厅[2007]7号),要求各高校要分年级设立相应学分,课程安排学时不少于38学时。^[5]因此,学生在大学每个阶段都应该安排除了正常上课以外的常态化职业指导和不定期的“一对一”指导或团体辅导,这样职业指导的时间可以得到保证,同时,职业指导的覆盖面也可以达到基本保障。

3. 职业指导队伍的素质

职业指导队伍素质的高低直接影响职业指导效果,高专业化水平的职业指导队伍促进职业指导效果的提高。职业指导队伍的素质可以从职业指导人员的学历结构和专业职业资格背景两个方面来体现。具体而言,职业指导人员是否具有硕士及以上学历学位和是否具有职业资格或接受过系统、专业的背景培训作为评价职业指导队伍素质高低的指标。

4. 职业指导评价的主体

职业指导教育工作的有效性是职业指导队伍建

设的目的,职业指导的有效性是评价职业指导队伍建设效果的组成部分。而且只有实现职业指导评价主体的多元化,才能让职业指导评价更加具有客观性、全面性和有效性。职业指导评价主体是评价职业指导队伍建设效果的另一要素,具体评价主体包括:在校生、专任教师、校内职业指导人员、用人单位、同行职业指导人员和已毕业的学生等。评价主体越多元,越能说明评价的客观性、代表性和有效性,对职业指导队伍建设效果的评价更具有说服力。

参考文献

[1] 林辉.高校职业指导体系构建研究[J].学校党建与思想教育,2012(5):75-76.

[2] 李梦卿,安培.我国职业指导的形态审视与路径优化[J].教育发展研究,2015(7):33-38.

[3] 徐超.论民办高校“六个三”职业指导体系的构建[J].高等农业教育,2014(5):44-47.

[4] 祖立义,何临春.试论大学生高质量职业指导的路径实现[J].黑龙江高教研究,2016(3):90-92.

[5] 教育部办公厅.关于印发《大学生职业发展与就业指导课程教学要求》的通知(教高厅[2007]7号[EB/OL].(2008-01-16).http://old.moe.gov.cn/publicfiles/business/htmlfiles/moe/moe_745/200802/11260.html.