

大学生职业发展教育师资队伍专业化建设的研究

李春荣

武汉轻工大学, 湖北 武汉 430023

摘 要： 本文旨在探讨大学生职业发展教育师资队伍专业化建设的相关问题。通过分析当前大学生职业发展教育师资队伍建设中存在的问题及原因，从政府、高校和社会三个层面提出了加强师资队伍建设的对策，以期为提高大学生职业发展教育质量和促进大学生就业提供实践指导。

关 键 词： 职业发展教育；师资队伍；专业化建设

Research on the Professionalization of the Teaching Staff in Vocational Development Education for College Students

Li Chunrong

Wuhan Polytechnic University, Wuhan, Hubei 430023

Abstract： This article aims to explore the relevant issues of professionalization construction of the teaching staff in vocational development education for college students. By analyzing the problems and reasons in the current construction of the teaching staff for college students' career development education, this paper proposes countermeasures to strengthen the construction of the teaching staff from the perspectives of government, universities, and society, in order to provide practical guidance for improving the quality of college students' career development education and promoting their employment.

Keywords： vocational development education; teaching staff; specialization construction

党的十八大以来，党中央高度重视就业工作，并在不同时期都提出了明确的就业目标^[1]。党的十九大报告指出，就业是最大的民生，要“实现更高质量和更充分就业”^[2]。党的二十大报告强调，就业是最基本的民生，要“促进高质量充分就业”^{[3][4]}。近年来，随着高等教育的普及和就业市场的竞争加剧，大学生就业形势愈发严峻，大学生就业已经成为社会各界普遍关注的热点问题。在大学期间，很多学生一直处于迷茫和盲目状态，没有科学的职业规划意识和能力，毕业生缓就业慢就业现象突出，大学生职业发展教育的重要性日益凸显^[5]。而师资队伍的专业化建设是提高大学生职业发展教育质量的关键，因此，深入研究大学生职业发展教育师资队伍专业化建设具有重要的现实意义。

一、大学生职业发展教育师资队伍建设存在的主要问题

我国大学生职业发展教育起步较晚，真正进入人们的视野引起教育界重视，是在高校大规模扩招，大学毕业生就业暴露出一系列问题之后才得到关注^[6]。目前大学生职业发展教育师资队伍存在的问题主要表现在：

1. 专业素养不足。大学生职业发展教育教师主要从事大学生职业发展与就业指导的课程教学、大学生职业发展过程的个性化咨询辅导、指导大学生进行社会实践和职业体验活动、参与学校毕业生就业工作、开展高校大学生职业发展教育教学的研究工作等五个方面的教育教学工作。目前受过系统职业指导培训的专职

人员相对较少，大部分教师缺乏系统的职业发展教育专业知识和技能，对职业生涯规划理论、职业测评工具、就业指导方法等掌握不够熟练，缺乏实际的工作经验和行业背景，对就业市场的实际情况和企业的用人需求了解不够深入，难以提供高质量的职业发展教育服务。

2. 师资队伍结构不合理。专职教师数量不足，兼职教师队伍不稳定。在很多高校，大学生职业发展教育专职工作人员少，力量薄弱，从事职业发展教育的教师主要由院（系）辅导员、分管学生工作的副书记兼职，处于一种临时拼凑的状态，这些兼职教师由于受“主业”影响，不能全力以赴、集中精力从事职业发展教育相关工作；而来自行业企业、社会组织的兼职教师数量较少，学生无法及时了解行业未来的发展趋势和潜在的人才需求，

基金项目：本文系2024年度武汉轻工大学党建研究项目“党建引领下大学生职业发展教育师资队伍专业化建设研究”（项目编号：2024D14）资助课题的阶段性研究成果。

作者简介：李春荣（1986—），女，湖北随州人，武汉轻工大学毕业生就业指导服务中心工作人员，主要研究方向为大学生职业发展教育。

难以及时了解企业实际的招聘需求、岗位要求和职业发展路径等信息,导致学生对市场需求了解不足,在选择职业方向和进行职业规划时存在盲目性。

3.职业认同感低。大学生职业发展教育在高校中的重视程度不够,从事该项工作的教师地位相对较低,职业发展的晋升渠道相对狭窄。而且从事该项工作的年轻辅导员较多,中级以下低职称人员较多,缺乏中高级职称的专职骨干教师,教师队伍流动性强,工作持续性较低。同时,一些从事该项工作的教师对自身工作的重要性认识不足,主要是迫于学校的硬性安排或者为了完成个人的教学考核工作量才承担相关的工作,自身从事该项工作的积极性和主动性相对较低,导致教师队伍的稳定性较差,职业认同感较低。

二、大学生职业发展教育师资队伍建设的存在问题的原因分析

1.对职业发展教育重视不够。部分高校领导和教师对职业发展教育的重要性认识不足,认为职业发展教育是一项辅助性工作,是学生毕业后进入社会自然而然就能解决的问题,忽视了职业发展教育对学生未来职业道路的深远影响和积极引导作用,没有将其纳入学校的整体发展规划和人才培养体系中。在人员配备上,没有给予足够的重视和支持,导致职业发展教育师资队伍规模较小,难以满足学生的需求。在课程设置上,职业发展教育课程往往处于边缘地位,课时较少,内容单一,缺乏系统性和连贯性。在教学过程中,没有将职业发展教育与专业教育有机结合起来,导致学生在学习专业知识的同时,无法同步获得与之相匹配的职业发展指导,难以将所学专业知识与未来职业需求有效对接^[7]。

2.学科建设滞后。职业发展教育作为一门学科,对于职业发展的规律、职业素养的构成、职业教育与普通教育的融合等关键问题,还没有形成完善的理论框架,缺乏完善的学科体系和专业设置,在我国高校中的学科地位尚未得到充分确立,导致职业发展教育师资队伍的培养缺乏学科支撑和专业依托。在高校内部,职业发展教育往往处于边缘化的地位,归属于不同的部门或学院管理,缺乏独立的学科管理机构 and 运行机制,导致学科建设的统筹协调困难,难以吸引和培养高素质的专业化人才。

3.管理体制不完善。高校内部对职业发展教育师资队伍的管理体制不完善,存在职责不清、分工不明等问题。学校就业指导中心、学生工作部门、教学单位等之间缺乏有效的沟通与协作,导致职业发展教育工作难以形成合力,影响了师资队伍的稳定建设和健康发展。此外,职业发展教育教师的职业发展路径不够清晰,现有的职称评定标准往往侧重于学术研究成果,而对于职业发展教育教师在实践教学、指导学生职业规划等方面的工作成果重视不够,也难以量化认定,这在一定程度上影响了教师的职业发展和工作积极性。

4.社会支持不足。大学生职业发展教育需要整合社会各方资源,包括政府、企业、行业协会、社会组织等。目前社会资源的

整合不足,各方之间的协同合作深度不够,例如,虽然部分高校与企业有一定的合作,但合作大多停留在表面,教师到企业挂职锻炼、参与实际项目的机会不多,难以获取最新的行业动态和实践经验。另一方面,社会组织及校友资源利用不足。各类社会组织和校友在大学生职业发展教育师资队伍建设中的作用未得到充分发挥,社会组织能够提供的行业信息、培训资源以及实践平台等未与高校有效对接,校友资源在师资培训、实践指导等方面的潜力也有待进一步挖掘。

三、加强大学生职业发展教育师资队伍建设的对策

(一)从政府方面寻找对策

1.制定政策法规。国家应制定和完善相关的政策法规,明确高校在大学生职业发展教育师资队伍建设中的责任和义务,为师资队伍建设提供政策支持和保障。早在2002年12月,教育部在《关于进一步加强普通高等学校毕业生就业指导服务机构及队伍建设的几点意见》中明确提出“要尽快提高就业指导教师队伍的整体素质,把就业指导教师队伍建设摆到整个高校师资队伍建设的整体位置,努力提高就业指导队伍的专业化和职业化水平。近期,专职就业指导教师和专职工作人员与在校生的比例要保证不低于1:500。”^[8-11]同时,加强对高校职业发展教育工作的监督和检查,确保职业发展教育工作的质量和效果。

2.推动政校企合作。大学生职业发展教育是一个从“我想干什么”到“我能干什么”再到“我适合干什么”的动态过程,关系到学生未来能否学以致用、能否适应社会^[12]。若只停留在毕业季的浅层次的经验式、讲授式教育是远远不够的。大学生职业发展教育需要充分运用各级政府、行业企业、社会组织提供的资源和平台,主动适应市场经济的特点,打破传统教育体制下的封闭状态,充分利用社会资源,建立产学研合作机制,为高校师生提供实践锻炼和科研合作的机会。同时,鼓励企业参与高校职业发展教育,为学生提供实习就业机会和职业指导,实现高校、企业和学生的三方共赢。

3.加强宣传引导。国家要加强对大学生职业发展教育的宣传引导,对涉及大学生职业发展教育的政策进行深入解读,让高校、企业、家长和学生等各方主体充分理解政策的内涵和意义,提高全社会对职业发展教育的认识和重视程度。挖掘和树立在大学生职业发展教育方面取得显著成效的高校、企业和个人典型,通过媒体报道、经验分享会、表彰大会等形式进行广泛宣传,发挥榜样的示范引领作用。通过各种政策解读、各类媒体宣传等方式,营造良好的社会氛围,带动全社会对职业发展教育的重视和支持,促进高校职业发展教育师资队伍的建设。

(二)从高校方面寻找对策

1.完善组织管理体系。各高校应积极争取政策支持,成立专门的校级大学生职业发展教育中心,负责统筹协调学校的职业发展教育工作,明确各部门的职责和分工,加强就业指导中心、学生工作部门、教学单位等之间的沟通与协作,形成工作合力。例如,就业指导中心主要负责就业政策解读、招聘信息发布、求

职技巧培训、就业手续办理等工作；学生工作部门侧重于学生的思想政治教育、日常管理和综合素质培养，引导学生树立正确的职业观和价值观；教学单位负责将职业发展教育融入专业课程教学，开展专业相关的职业指导和实习实践教学^[13]。

2.加强师资队伍培养。建立健全职业发展教育教师培训体系，定期组织教师参加专业培训和学术交流，鼓励教师参加职业资格认证考试，提升自身的专业水平。

同时，学校可以与企业合作建立教师实践基地，选派教师到企业挂职锻炼，全程全方位参与企业在工作岗位分析、员工招聘、员工培训、员工考核等方面的工作流程，深入了解企业对人才的基本素质和基本技能的要求，提高教师的实践能力和对就业市场的了解，从而能够更有针对性地对学生进行职业发展教育，保证职业指导教育的有效性。

3.优化师资队伍结构。加大专职教师的引进和培养力度，积极引进具有丰富实践工作经验的人才，如企业高管、人力资源专家、职业规划师等，为学生提供更具针对性和实用性的职业指导^[14]。同时，建立一支相对稳定的兼职教师队伍，通过与企业建立紧密的合作关系，共同开展职业发展教育。例如，从企业、社会机构等聘请具有丰富实践经验和教学能力的专家担任兼职教师，到学校开展有针对性的专场讲座和座谈交流，让大学生及时了解企业发展对人才的动态需求，为学生提供多样化的教学和实践指导。

4.建立激励奖励机制。建立专门的大学生职业发展教育教师职称晋升体系，将职业发展教育教师的工作业绩、教学质量、学生职业发展成果、学生满意度等纳入考核评价指标内容，对表现优秀的教师给予表彰和奖励，设立“优秀职业发展教育教师”“职业发展教育突出贡献奖”等荣誉称号，定期评选并进行表彰，颁

发荣誉证书和奖品，在学校内部进行宣传推广，肯定其工作成绩和贡献，提高教师的工作积极性和职业荣誉感。

（三）从社会方面寻找对策

1.建立专业社团。建立大学生职业发展教育专业社团，如职业咨询师协会、职业生涯规划师协会等，为教师提供交流和学习平台。专业社团可以组织开展学术研讨、培训讲座、实践活动等，促进教师之间的经验分享和专业成长^[15]。同时，高校结合学生的职业发展需求，成立“大学生职业发展协会”“生涯发展互助小组”等社团，既可以提升学生的职业素养和就业能力，也可以为师资队伍建设提供实践平台，畅通校内外专业社团的反馈交流渠道。

2.开展资格认证。建立健全职业发展教育教师的资格认证制度，制定严格的认证标准和程序，对从事职业发展教育的教师进行资格认证。通过资格认证，规范职业发展教育师资队伍的建设，培养专业素质高、教学能力强、实践经验丰富的职业发展教育教师，展现师资队伍的专业性和规范性，提高社会对职业发展教育教师的认可度和信任度。同时，资格认证作为一种外部激励机制，促使教师主动学习和研究职业发展教育的理论和实践知识，不断提升自己的专业素养和职业水平。

3.参与高校教育教学。鼓励企业和社会组织参与高校的职业发展教育工作，如企业根据自身的技术和人才需求，参与高校的课程设计和教材编写，将企业的实际工作内容和案例融入到教学中，使高校的课程更加贴近市场需求和行业实际。企业也可以依托或联合高校设立产业学院、工作室、实验室、创新基地和实践基地，为高校学生提供实习和就业岗位，通过真实的工作环境和项目，让学生在实践中提升职业技能和综合素质，同时也为企业选拔优秀的储备人才，满足企业的人才需求。

参考文献

- [1]唐诗阳.新形势下经济发展与就业结构耦合协调度研究——以广西为例[J].广西经济.2023(10):83.
- [2]孙长林.高校就业困难群体就业培训帮扶工作的研究[J].就业与保障.2022(7):115.
- [3]陈刚.以新质生产力赋能毕业生就业质量提升[J].中国大学生就业.2024(6):24.
- [4]吴笑晗,董键.持续推进以人为本的财政就业保障体系建设[J].中国财政.2024(8):76.
- [5]吴微,洪燕.生涯发展观对大学生就业指导工作的启示[J].中国高等教育.2008(10):38.
- [6]王莎佳,钱文彬.我国大学生职业生涯规划教育的兴起、发展与挑战[J].教育与职业.2011(8):34.
- [7]吴淑婷,汪文彬.普通高校本科教育与职业素养教育融合研究[J].教育教学论坛.2018(12):10.
- [8]教育部关于进一步加强普通高等学校毕业生就业指导服务机构及队伍建设的几点意见[Z].教学〔2002〕18号.
- [9]郭冬娥.关于大学生职业发展教育师资队伍建设的思考[J].南阳理工学院学报.2009(9):78.
- [10]田爱民.高等学校就业指导工作中存在的问题及应对策略[J].沈阳农业大学学报(社会科学版).2005(4):80.
- [11]朱小平,丁辉.体验式教育理念对高职学生职业生涯规划启示[J].合作经济与科技.2011(5):87.
- [12]宋继勋,朱新华.对大学生职业生涯规划教师队伍建设的思考[J].学校党建与思想教育.2012(3):39.
- [13]岳贵鑫.高等院校辅导员队伍建设问题的思考[J].辽宁省交通高等专科学校学报.2014(8):64.
- [14]詹原,黄昭彦,王琳娜.以就业为导向的全程培养方式探析[J].广西教育.2012(1):167.
- [15]李群如.大学生职业发展教育师资队伍建设的思考[J].教育与职业.2009(6):66.