

“三全育人”视域下高职院校就业育人模式研究*

林睿

(泰州职业技术学院 江苏泰州 225300)

摘要: 立德树人是高校就业工作的出发点和落脚点,就业育人就是要帮助学生树立正确的成长观、职业观、就业观。本文基于“三全育人”的视角,阐述了“就业育人”工作的现状和困境,从打造就业育人组织保障体系、就业育人融入人才培养环节、增强就业育人工作实效三个方面探索高职院校就业育人模式,形成全员、全过程、全方位就业育人体系,提升高校就业育人质量。

关键词: 三全育人 就业育人 全员全过程全方位

中图分类号: G712 **文献标识码:** A

DOI: 10.12218/j.issn.2095-4743.2022.10.154

在两个百年的历史交汇点,高校就业工作不再停留在帮助学生找到工作的层面上,更重要的使命是引导学生树立正确的价值观、就业观和择业观,培养毕业生家国情怀,鼓励毕业生将职业选择与国家重点发展领域相结合。教育部《关于做好2022届全国普通高校毕业生就业创业工作的通知》中指出,要“强化就业育人实效”,把毕业生就业作为立德树人的重要环节,并纳入“三全育人”重要内容。在新形势下,如何聚焦立德树人的根本任务,探索“三全育人”理念引领下开展高职院校就业育人工作成为当前就业工作的重要课题。

一、“三全育人”理念与“就业育人”的内在联系

1.“就业育人”是“三全育人”的重要载体

“三全育人”这一概念最早出现在2017年,其中重点提出“高校要坚持立德树人,实现全员育人、全过程育人、全方位育人”。其中“全员”强调育人主体要尽可能涵盖所有教职员工、家长、企业等,“全过程”在时间上对育人进行了界定,“全方位”从空间上强调育人在学生成长发展的各个方面^[1]。这三个方面缺一不可,必须聚合校内外各类育人资源,实现育人主体、时间、空间三个维度的有效协同,形成人人、时时、处处育人,高校的所有教育活动均需体现“三全育人”,其最终目的是培育德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人、确保中国特色社会主义事业薪火相传。而大学生就业关乎学生的个人发展,关乎高校的社会声誉,也关乎社会的和谐稳定。做好高校就业工作,是高校“三全育人”工作的重要组成部分和重要载体。

2.“三全育人”是“就业育人”的支撑

“当代中国青年要有所作为,就必须投身人民的伟大奋

斗。”这是就业育人工作的根本遵循,也是就业价值观的核心要义。衡量高校就业工作的好坏不单纯是就业率的高低、就业质量的高低,更重要的是能否帮助学生树立正确的成长观、职业观和就业观,让学生明白“到哪里工作”“找什么工作”“工作的价值是什么”等问题。这就要求高校要把立德树人作为就业工作的出发点和落脚点,将思政工作与就业工作深度融合,将“三全育人”作为深化“就业育人”的强有力的支撑途径,构建辅导员、班主任、行政干部、专业教师、企业导师共同参与的参与全员就业育人格局,开展职业指导、生涯规划教育、创业教育、学业升学指导等全方位就业育人工作,建立以时间为指引、以理论为依据、以实战训练为准则的全过程就业育人体系^[2]。

二、高职院校就业育人工作的现状和困境

1.“全员”未到位,有“短板”

在就业形势不容乐观的背景下,许多高校加大了对就业工作的投入,尤其是对就业指导教师专业性建设的投入,但依然存在人员不足、流动性大和专业性不足等问题。大多数高校中从事就业工作的人员主要分为两个层级:一是校级就业指导中心的专职人员,二是学院一级的就业指导教师。前者人数较少,后者一般由学生辅导员群体构成,是目前高校就业指导教师中的主干。而专业教师、教务处等相关职能部门教师并未参与其中。高校对就业师资专业性的认识并没有统一,许多就业指导教师被当作一般的行政人员对待,在轮岗中会更换,就业辅导员的流动性更大,就业工作可能只是他们日常工作的一部分。

2.“全过程”未贯通,有“断点”

全过程指的是就业育人工作的时间范围,高校应根据学

*基金项目:泰州职业技术学院2021年度课题(XGKT202104)项目主持人:林睿。

生成长规律,在学生不同阶段精心开展相对应的就业指导活动。就业育人工作应贯穿学生从大一到大四整个大学时期,以及延伸到毕业后1-3年的职业生涯跟踪阶段。目前,少部分高校开展就业指导的时间始于毕业年度,主要内容停留在分析就业形势、讲解就业流程、传授求职技巧等。近年来,随着高校扩招,毕业生总量逐年递增,加之劳动力市场供需矛盾突出,毕业生“慢就业”现象日趋凸显,党中央、国务院反复强调要把高校毕业生就业作为重中之重。很多高校开始重视就业工作的全过程性,如南京大学推进精准化生涯教育体系建设,开展个体生涯咨询,为学生提供精准化、个性化的生涯指导。然而大多数高校仍然存在“重两头、轻中间”的现象,就业指导的时间主要分配在大一和大四年级,大一开展专业认知和生涯教育,大四开展求职能力提升,对大二和大三年级的就业创业教育不够重视^[3]。

3. “全方位”不完善,有“盲区”

当前部分高校的就业工作仅面向应届毕业生,开展就业材料制作、招聘会、就业手续办理、就业信息录入等常规工作,在育人方面并未有所体现。在江苏省2020届毕业生就业情况调查报告中显示,专科生认为学校就业指导需要改进的方面主要是“加强职业发展规划指导”(56.77%)“加强求职方法技巧辅导”(52.86%)“就业指导与专业教育相结合”(23.73%)。由此可见,学生对就业指导的需求开始多元化,不再满足于一次就业讲座、几次职业生涯规划课程、一场招聘会、一次简历大赛,他们期望有更深入、更持久的职业发展规划指导,需要准确认知所学专业的行业发展趋势、职业素养要求。报告中还显示,专科生职业期待不吻合的原因和对工作不满意的原因中,“收入”成为最主要的因素,占比65%左右,个人发展空间和兴趣爱好等占比不高。这说明,新一代的大学毕业生在选择工作时,首要考虑的因素是收入,“唯金钱论”“唯价值论”的现象严重凸显。

三、“三全育人”视域下高职院校就业育人模式探索

1. 软硬同频共振,打造一流组织保障体系,实现全员育人

(1) 加强就业育人组织领导。高职院校应提高站位,把毕业生就业工作当作学校发展的关键性问题,切实落实“一把手”工程,成立以校党委书记、校长任组长的就业工作领导小组,将就业工作列入各级领导班子重要议事日程,召开毕业生就业质量提升研讨会,设立就业创业工作、就业创业教育的专门工作机构,各校级相关部门、各院系分工有序、职责明确,着力构建“学校统筹、学院为主、部门配合、全员参

与”的就业工作体系。充足的人员和经费配置是开展工作的基本前提,也是就创业工作创新发展、提质升级的基本保障,高校要根据学生人数配备数量足够、专业性强的就业工作人员队伍,提供足额的就业创业工作专项经费,确保人员、经费到位。

(2) 强化就业育人硬件升级。加强就业创业工作的硬件设施建设,设立校内人才市场,配备招聘大厅、洽谈室、查询室、面试室、职业发展咨询室等功能室。同时,在条件允许的情况下还可积极与当地人社部门建立连接,双方共享人才市场和招聘信息。随着互联网技术的普及,网络已成为就业育人工作的重要阵地,“互联网+”就业是新的发展趋势。高职院校需贴合学生的兴趣和爱好,升级就业信息化平台在就业招聘信息传递、就业政策宣讲、就业手续办理、困难毕业生就业帮扶、生涯规划咨询等方面实现信息化、智能化,让就业育人工作更加及时、便捷、准确、高效。

(3) 建设专业化就业育人队伍。高职院校需遵循“专兼职并进”和“校内外结合”原则,采取“内训+外引+外培”方式,着力引进企业专家和就业创业指导人才,加大在就业指导人员的培训力度,努力打造一支集指导、咨询、教育、管理、研究于一身的专业化、职业化、专家化的就业育人工作队伍。对于就业中心工作人员,要加强对他们的职业化培训,强化服务意识、提高服务水平;对于就业指导专职教师,要提升他们的理论素养和科研能力,强化质量意识、提高教学水平;对于辅导员和班主任等一线工作人员,要强化他们的就业指导理论和业务培训,强化职业指导意识、提高就业指导水平。除此之外,为实现学生在校培养与社会现实需求的有效衔接,学校应建立职业指导专家引进机制,聘请企业专家通过讲座、一对一辅导、职场体验、生涯人物访谈等形式,使学生更加明确未来发展和奋斗目标,更加成熟地规划自己的职业生涯,更有针对性地进行专业知识的积累。

2. 强化整体联动,融入人才培养各个环节,实现全过程育人

就业育人工作是一项系统工程,全过程育人的重要内容就是要构建从学生走进校门到走出校门,从大一到大四,贯穿整个人才培养过程的就业育人体系;要根据学生在不同阶段的特点、需求和成长目标,开展分阶段、分级的职业生涯教育^[4]。

(1) 职业探索期。对于刚刚走进大学校园的同学,通过开展专业认知课程、职场体验日活动,让学生能够适应学校

新环境、了解对口职业所需要的岗位素质。

(2) 职业定向期。大一下学期,通过科学的测评软件工具,为学生提供职业能力、性格等素质测评服务,开展生涯概念课程,帮助学生正确认识自我,确定职业目标。

(3) 职业准备期,对大二学生开展创业基础认知课程、生涯发展课程,让学生能够在丰富多彩的课程中培养和锻炼组织能力、团队协作精神,提升就业核心竞争力。

(4) 职业适应期,大三时期,通过实习与未来职业“零距离”接触,引导学生调整就业期望值,发展积极健康的就业心理品质

(5) 职业追踪期,一是在学生毕业之后,开展毕业生跟踪调查、企业跟踪调查,资料回收分析后作为课程改善和生涯课程规划的参考;二是成立校友会,推动校友、学校与社会的互动,加强校友与企业对母校资源的提供。

3. 瞄准学生需求,增强指导服务工作实效,实现全方位育人

(1) 引导毕业生主动服务国家大局。高校要开展就业观教育,帮助学生坚定理想信念,树立“心有大我,至诚报国”的爱国情怀,投入到“一带一路”建设、长江经济带、“中国制造2025”等国家重大战略工作岗位中。积极落实毕业生到县以下基层就业学费补偿和国家助学贷款代偿等政策,引导学生到西部、基层、艰苦行业就业创业。立体式多渠道开展征兵宣传,将从高校中征集新兵的意义和相关优惠政策传达下去,充分利用网站、广播站、宣传栏、QQ群、微信群等各种媒介播放、展示征兵工作要求,营造全校关注国防、支持国防建设的浓厚氛围,提高学生应征入伍的自觉性,激发学生参军入伍、报效祖国的热情。

(2) 帮扶特殊群体毕业生。做好就业创业工作,必须针对不同群体学生开展精准指导、精准服务。高校要建立就业帮扶机制,为家庭困难、少数民族、身体残疾等毕业生就业困难群体提供分类指导、开展一对一服务,并认真落实求职创业补贴政策。认真进行梳理,精确掌握每一名帮扶对象的具体情况,建立了包括毕业生基本情况、学业情况、就业创业意向、进展、帮扶措施等内容的工作台账。充分发挥校园招聘主渠道作用,举办“小型化、多样化、专业化”系列招聘活动,千方百计为帮扶对象提供就业岗位;加强校企合作、校地合作,开发优质就业岗位;优先和重点推荐帮扶对象就业;积极协助有关部门开发公益性岗位,力促帮扶对象实现高质量就业。

(3) 营造浓郁企业文化。深厚的就创业文化是蕴育学生就创业潜力、滋养学生创新精神和创业层次的肥沃土壤。高校要高度重视就创业文化建设,全面加强物质文化、精神文化、行为文化和制度文化建设,为就创业工作的开展增添了强烈的文化认同。积极推进校园物质环境的企业化,把战略合作企业的生产经营理念及产品介绍引入校园,积极与企业共建地方产业文化展馆。以文化活动为载体,实施“润物无声”的职业素质养成教育,进一步促进学校文化与企业文化的有机结合,与企业共同开发企业文化课程,有意识地将企业文化内容渗透到教学内容中。开展“优秀企业文化巡礼月”系列活动,通过举办企业家论坛、大师讲坛、校友讲坛把企业专家、技术骨干、校友中的创业先锋请进校园,拉近学生与企业间的距离,依托学生社团丰富校园文化,广泛开展“优秀企业文化展”等活动,让学生更多的学习先进企业的经营管理理念。

(4) 推动创新创业实践。通过修订人才培养方案、完善创新创业教育课程体系、提升教师创新创业教育能力、构建基于专业的创新创业实践平台等路径,全面提高学生的知识应用能力、实践创新能力和自主创业能力。同时搭建校内外创新创业实践平台,通过无偿提供办公场所和基本设施、为贫困学生提供无息贷款等举措,降低学生在校创业实践的成本。聘请校内外创业导师协助进行项目市场调研、团队培训、项目开发等工作,组织优秀项目参加各类创新创业大赛,提升学生在校创业的质量。

参考文献

- [1]姚奎栋.“三全育人”在就业育人中的作用与实践路径[J].辽宁教育行政学院学报,2021,38(05):38-42.
- [2]魏彦吉.“三全育人”理念下的大学生就业[J].人民论坛,2020,(15):204-205.
- [3]李德静,徐瑞雪,王浩.高校大学生“全程化、全方位”就业指导实践研究——以大连海事大学为例[J].中国大学生就业,2021(23):44-47.
- [4]林睿.高职院校就业困难群体职业指导研究[J].镇江高专学报,2019,32(01):86-88+92.

作者简介

林睿(1988—),女,江苏泰州人,研究生,助理研究员,研究方向:大学生就业创业指导。