

高职院校辅导员对师范类毕业生就业问题的干预机制研究

左江萍

(江西师范高等专科学校, 江西 鹰潭 335000)

摘要: 大学毕业生就业难, 师范类就业更难。2022年全国的毕业生突破了一千万, 今年被称为“史上最难就业季”。2021年7月国家出台“双减”政策, 很多校外培训机构纷纷关闭或转行, 这个曾经是高职师范类毕业生就业的一个重要路径被切断, 再加上整个就业环境不景气, 使得就业难上加难。2021年11月教育部发布《中华人民共和国教师法(修订草案)(征求意见稿)》的公告, 此次的修订草案中, 中小学教师资格的“学历门槛”普遍提升为本科, 草案虽未实施, 但在一定程度上反应未来趋势, 这对高职师范类毕业生来说无疑是个非常大的挑战。在重重的压力之下, 很有必要去探究高职师范类毕业生的就业现状, 深入探索解决师范生就业困难的应对策略, 形成有效的干预机制, 以期摆脱目前的就业困境。

关键词: 高职院校 辅导员 师范类毕业生 就业问题

DOI: 10.12319/j.issn.2096-1200.2022.20.135

2021年中央推动“双减”政策, 着重整顿学科类的课外辅导和培训机构学科培训, 无疑对教育培训机构的影响是巨大的。对于师范专业学生而言, 所学专业与行业领域面临巨大变革, 职业生涯发展发生重大变化, 每个人都需要重新思考和探索毕业生就业方向和渠道的问题。与此同时, 近年来就业环境变幻莫测, 许多企业面临生存的挑战, 裁员, 岗位缩减, 甚至转行或倒闭, 不少求职者开始转向网络上一些新的岗位, 如网店管理者, 直播带货员等。“寻求一份稳的工作”“找到一个铁饭碗”是很多师范生内心的渴望, 教师岗位竞争异常激烈。今年全国的高校毕业生数量规模创历史新高, 师范生数量也逐年增加, 而进入教培行业的师范生数量却在递减, 大批量的师范生走向了教师考编的独木桥, 难度可想而知。严峻的就业环境对高职院校的师范生带来了挑战, 很多的高职生采取了升本的路线, 通过进一步深造, 提升自身的就业优势。

一、2021年高校就业工作的情况

一直以来, 高校大学生就业工作, 从国家到地方, 对其都十分地重视。每一年教育部都会发布关于全国普通高等学校毕业生就业创业工作的通知, 根据当年的情况, 安排部署各项工作, 指导推动各地各高校大学生就业工作^[1]。因为公共卫生突发事件的影响, 网上就业服务显得十分重要, 国家推出的各种就业网课, 各大招聘网站等, 资源十分丰富。就业还得发挥学生的主观能动性, 教育部在2021年组织实施了非常多促进毕业生就业行动活动, 如开展了“国聘行动”“共建共享岗位精选计划”等系列专场招聘会, 供需对接大会, 就业育人主题教育公益直播课, 24365校园招聘服务, 中央专项彩票公益宏志助航计划等活动。

国家统计局数据显示, 2021年全国高校毕业生就业率达88.04%, 高校毕业生总体就业情况是大局稳定, 稳中有升。这个成绩是令人欣喜的, 尤其是对于各地各高校辛勤付出的一种鼓励, 特别是对就业战线8万余名专职工作人员和毕业班辅导员共同努力的一种肯定。

此外, 2021年教育部还组织了成果宣传工作, 把全国毕业生就业创业工作的典型案例进行了汇总, 遴选, 推广, 树立典型和榜样, 引导青年大学生积极就业创业。2021年教育部也第一次和企业亲密合作, 实施了供需对接就业育人项目, 把高校和企业联合起来, 制定合作方案, 为很多的用人单位提供了平台, 也为很多高校带去了新的资源, 经过多方的努力, 2021年最终达成校企合作6688项, 涉及总金额3.2亿元。

二、2022年高校毕业生就业的现状

(一) 就业规模

2022届全国普通高校毕业生规模预计1076万人, 同比增加167万人。其中高职(专科)毕业生516万人。今年高校毕业生规模和增量均为历史之最, 总规模首次突破千万。

(二) 就业环境

近几年, 整个就业环境不太乐观, 不管是经济上, 还是国民身心健康方面, 都面临着不小的挑战。我国的经济水平仍不稳固、不均衡, 岗位需求量有明显的减少。部分地方高校毕业生外出求职、用人单位进校招聘受到一定程度上的限制。

(三) 就业机制

市场化社会化就业机制还需完善。如何进一步开拓就业市场, 更好发挥市场作用, 促进高校毕业生就业, 是必

须持续研究、实践、探索的重大课题。

（四）就业结构

“就业难”与“招人难”并存，学科专业、行业区域等方面结构性就业矛盾十分突出。同时，人民群众对“上好学”“就好业”充满期盼，这就要求广大高校，要分析市场，重新调整和提升人才培养方案，为市场提供更多更高质量，合格甚至是优秀的职场人。

（五）就业观念

受社会上多种因素影响，一些毕业生“求稳”心态更加突出，升学和到机关、事业单位、国企等体制内就业的愿望比较强烈，“慢就业”现象有增多趋势。同时，还存在少数毕业生“躺平”“尼特族”等情况。

三、学校层面的干预机制

（一）充分发挥政策性岗位吸纳作用

各高校要健全毕业生基层就业支持体系，做好精神引领，引导高校毕业生走入基层，为基层服务而感到光荣与骄傲。各高校要做好大学生征兵工作，大学生士兵可享受免试参加普通专升本招生等优惠政策。鼓励高校毕业生参加专升本考试，促进升学与就业有序衔接，坚持培养复合型人才，扎实开展招生宣传。目前，教育部优化了招考时间安排，提前考试，让学生在离校之前，留出更多的应聘时间，尽早完成招录工作。

（二）积极寻找和创造市场性岗位

各高校对于就业市场开拓要有数，最好能亲自联系走访用人单位；落实院系责任，引导专业教师、班主任、辅导员等走访用人单位，建立校企合作基地，联系重点地区就业市场，拓展新兴就业空间。各类岗位资源大于毕业生人数，这样才能确保，人人都有机会。

（三）加强校园招聘会的组织

校园招聘，作为毕业生招聘的主渠道，要充分利用好这个天然优势，紧张联系各类用人单位，引进丰富的岗位资源，不断开始就业资源，号召全校教职工，往届的广大校友们为校园招聘献献策，出谋出力，挖掘岗位信息，开拓就业岗位，拾好校园招聘线上和线下的平台。

（四）加大网络招聘的宣传

目前，国内有大大小小，各类的优秀络招聘的网站和软件，如教育部的“24365校园网络招聘服务”平台，江西省的“微就业”平台，要充分推进就业信息共享，要积极引导学生用好这些网络资源，多看多挑多关注就业信息；要大力推并建设维护好本地学校用人单位需求库、毕业生求职意向库等，及时发布专业设置和生源信息；要积极开展

网络招聘服务，鼓励用人单位通过线上宣讲、远程面试、网上签约开展校园招聘，线上线下招聘相结合，提高招聘成功率。

（五）鼓励中小企业吸纳更多高校毕业生

高校要想方设法让更多的企业愿意来学校招聘，让更多的学生接触中小企业，了解中小企业。受公共卫生突发事件影响，对于高校毕业生而言，“稳定”成为择业首选，更愿意去政府机关、国企等稳定单位，不愿意去中小企业就业。事实上，相对于政府部门和大企业，中小企业才是吸纳毕业生的主力军。要做好毕业生的思想工作，转变就业观念，让毕业生去了解中小企业的优势和实力。

（六）配齐建强就业工作队伍

鼓励在院系专门设立就业辅导员；定期开展业务培训交流；鼓励就业指导人员按要求参加相关职称评审，畅通职业发展渠道。

四、专职教师层面的干预机制

（一）建立健全就业育人支持体系

要把就业教育、就业指导全现纳入大学生思想教育体系，从思想上入手，做好价值引领，树立好正确的“三观”：职业观、就业观和择业观。组织开展大学生就业实践活动，建立就业创业指导优质师资库，打造一批就业指导“名师金课”；加强《职业生涯教育》《就业创业指导》两门课程的建设；定期组织举办各类活动，如大学生职业生涯规划比赛，大学生模拟面试比赛，大学生创业大赛，毕业生劳动保障权益知识大赛等活动，让学生明确就业方向，提前做好就业准备。引导学生们不仅要学好专业课，还有积极拓展其他方面的才能，提高自身的就业竞争力。

（二）强化就业实习实践

深化校企校地合作，开发更多实习实践岗位，推动更多毕业生通过实习、实践，实现就业；积极组织毕业生去参加各种职业技能培训。调查结果表明^[2]：当前师范院校在进行人才培养方案制定的过程中，与社会需求之间存在脱节，传统的课堂教学比例要远高于实践教学，忽视了学生教学基本功的训练。这是师范生就业难的原因之一，只有加强学生的实习实践，才能让学生在学校学到的知识和技能，能在社会上有用武之地。教师也能在实践中观察，更新教学方法。

（三）加强高职毕业生就业服务，支持引导灵活就业

针对毕业生生源类型特点，如农民工，退伍军人等，做好学生就业台账，有针对性地开展相应的就业指导，调整就业期望，先就业再择业。对于一些实在有困难的学

生，要联合团委，招就办给予一定的帮扶政策。

现如今，网络经济发展呈现出一片较好的态势，引导毕业生在新媒体、数字平台等领域灵活就业。组织开发一些面向市场的培训项目，如开展新兴产业、服务业等职业技能培训，增强毕业生就业能力和竞争力。

五、毕业班辅导员层面的干预机制

（一）促进创新创业带动就业

积极鼓励大学生参加中国国际“互联网+”大学生创新创业大赛，切实发挥大学生创新创业带动就业作用；建立完善的大学生创新创业信息服务平台，提供创新创业相关政策发布、解读、项目对质等服务；组织双创导师深入校园进行政策解读、经验分享和实践指导，支持大学生返乡创业、到城乡基层创业就业。打造一批大学生就业创业教育基地。

（二）加强就业权益保护

学校配合就业相关部门积极营造平等的就业环境。在校园招聘中，要努力消除就业歧视，性别歧视。加强诚信和安全教育，引导毕业生诚信求职，树立遵纪守法意识，防范招聘欺诈、“培训贷”陷阱等。

（三）完善就业帮扶机制

进一步完善就业帮扶机制，对于就业有困难的毕业生群体，建立帮扶工作台账，对建档立卡户、低收入家庭、身体残疾、家庭受灾等毕业生重点群体，开展重点帮扶。建档立卡，受公共卫生突发事件影响的，受灾情影响的等，分门别类地进行管理和帮扶。

（四）统筹就业工作安排

抓牢秋招季、春招季和毕业季三个就业工作时段，在班级组织开展“校园招聘你我他”“就业促进会”和“基层就业最光荣”等就业育人主题教育系列活动，统筹安排，精心组织。组织学生毕业季唱校歌，号召学生到祖国需要的地方去，鼓励学生积极服务社会，振兴中华，激发正能量。

（五）做好职业规划指导

大学生职业规划课在大学里是一门必修课，但师生地对课程的重视度有待提高，真正把课程落到实处，让学生真实地去规划好自己的职业路径，才能理论结合实践，为学生们所用，否则，只是纸上谈兵。说来底，辅导员还是要从大学一年级开始抓起学生的职业规划，引导学生不断在自己规划的道路上，靠着目标迈进。尤其是要引导师范

生在开学时就应该认真思索，选择成为一名教师，是因为对教书育人的热爱，还是对社会对教师的高评价而心动。想清楚为何出发，才能面对毕业时激烈竞争的勇气和坚定。提前做好各种规划和准备，才能在就业市场里脱颖而出。辅导员要把职业规划和就业指导的理念贯穿到对学生日常的谈心谈话中，在毕业时，师生都能多一份从容和淡定。

六、结语

对于高校毕业生的就业工作，我们宏观上要有数，要放眼于社会供需匹配情况，大力巩固拓展岗位资源；微观上要有入，精准及时做好指导服务，引导学生去基层，西部，中小企业，升学征兵等。结构上要建机制，优化岗位资源结构，调整培养结构；模式上要创新，线上线下有效结合；行动上要更主动，各部门联手，共同实施好就业活动；统计上要更准确，完善就业统计和评价制度，建立有效的反馈机制；工作谋划要更系统，理念，组织，行动和制度相统一。

团结一切可以团结的力量，把学校组织起来，把资源汇集起来，把学生调动起来，开创生动活泼的就业工作局面。毕业生的就业工作是高校工作的重要任务，毕业生的就业关系着千千万万的家庭，学校层面需要构建全局、全程、全员“三全”的就业工作机制，多方联动^[1]。各大高校要根据教育部、各省市及学校统一部署，结合学校就业自身实际情况，压实学院党委的主体责任，构建学院全体教师齐抓共管、协同配合的工作体系，发挥学校对师范生的人才培养优势、学院领导班子的组织优势、全体教师的职能优势、思政优势、资源优势，共同发力，为做好师范生就业工作全力以赴。

参考文献

- [1]邱小慧,段建辉,李彩婷,等.立德树人理念下对高校就业困难帮扶工作的研究[J].湖北函授大学学报,2018,31(18):36-37,40.
- [2]陈晓清,苏育才.高校师范生就业核心竞争力探析[J].成都师范学院学报,2019,35(1):7-11.
- [3]麻耀华.疫情防控形势下做好高校学生工作初探[J].现代交际,2020(23):126-128.