

高校就业指导教师队伍培训方式的完善

谷正杰

(桂林理工大学 地球科学学院, 广西 桂林 541004)

摘要:培训是快速提高就业指导教师综合能力的重要手段之一。面对日渐庞大的大学生就业群体,高校就业指导教师队伍出现了就业岗前培训不到位、在岗培训滞后、实践培训缺乏等问题。这些问题,可以对就业指导教师采用集中与分散、校内与校外、多元培训以及参与培训等培训方式来解决。因此,在高校就业师生比相对较高的情况下,以多种不同的培训方式对高校就业指导教师培训,使其能够适应就业指导的新要求、新变化,适应大学就业指导教育的需要,适应大学毕业生的就业需求,成为高校就业指导工作的重要内容之一。

关键词:高校;就业指导;就业需求;教师队伍;培训方式

中图分类号:G64

文献标志码:A

文章编号:1672-8580(2013)03-0096-04

《大学生职业发展与就业指导课程教学要求》提出:“要加强就业指导教师培训,加强实践锻炼,提升他们的能力和素质,提高就业指导的水平。”《国务院关于加强教师队伍建设的意见》也指出:“实行五年一周期不少于 360 学时的教师全员培训制度,推行教师培训学分制度。”“采取顶岗置换研修、校本研修、远程培训等多种模式”对教师进行培训。虽然学术界对高校就业指导进行了广泛的研究,但主要集中于就业指导教师的队伍建设、素质建设、专业化与科学化建设,对就业指导教师的培训研究相对甚少。面对日益增长的大学生就业群体,高校就业指导教师在能力、专业化和综合素质方面还不能适应就业指导的新需要。因此,对高校就业指导教师进行不同的方式培训,快速提高他们的能力、提升他们综合素质,对于实现高校的就业指导目标,促进大学生顺利就业有着重要的意义。

一、高校就业指导教师队伍培训的不足

2011 年 11 月教育部《关于做好 2012 年普通高等学校毕业生就业工作的通知》中指出:“要加快推进就业指导教师、新任就业指导中心主任培训计划,把西部高

校就业指导教师培训纳入‘东部高校对口支援西部高校计划’项目。积极开展‘就业指导名师评选’,落实普通高校就业指导专职教师纳入专业技术岗位系列的政策,着力提升就业指导队伍专业化水平。”^[1]2012 年 11 月教育部《关于做好 2013 年普通高等学校毕业生就业工作的通知》中指出:“各省级工作部门要制订本地高校毕业生就业工作人员培训规划,力争用 2—3 年将校级专职就业工作人员全员轮训一遍”^[2]。但随着高校扩招,大学就业人数的不断增多,高校就业指导教师队伍在培训中还是显现以下几个方面的问题。

(一) 岗前培训不到位,培训内容相对落后

“就业指导工作是一个专业性很强的工作,与经济、社会、文化生活十分贴近,且极具时效性和现实性,需要一直专业素质高、与时俱进的就业指导队伍。”^[3]并且,“就业指导课程包含了职业生涯规划、创业教育、就业指导教育等多门课程,是一个涵盖了教育学、心理学、法学、社会学、管理学等多门学科的综合课程。”^[4]但相对庞大的毕业生群体,高校就业指导教师师资严重不足,师生比例普遍在 1:700 以上,更为严重的问题是,“高校的就业指导教师并非专业出身,大多数

收稿日期:2013-04-30

基金项目:新世纪广西高等教育教学改革工程立项项目(2010JGA034);教育部人文社会科学研究规划青年基金项目(12YJC710014)

作者简介:谷正杰(1979-),男,江苏泗洪人,研究方向:思想政治工作与心理健康教育。

网络出版时间:2013-06-03 网络出版地址:<http://www.cnki.net/kcms/detail/51.1676.C.20130603.0914.002.html>

由辅导员或者学院教务人员充当”^[5]，应付日常的就业工作还可以，但涉及专业的就业指导知识、就业指导咨询、教学和理论，在能力上就有所缺乏，更不能适应新条件下的高校就业指导工作的需要。而针对就业指导教师的岗前培训，却不能很好地弥补教师在能力上的缺陷。其次，就业指导教师参与岗前培训的次数，大多数在1—3次，少数的培训虽然提升了就业指导教师的部分能力，但这些培训应付日常的毕业生就业工作还尚可，若涉及专业的就业指导需要，教师岗前培训不足的缺点便直接显露。

（二）在岗培训滞后，不能满足及时需要

“就业指导也是一项政策性的工作，随着就业形势变化的日新月异，高校学生就业指导师资必须接受在岗继续教育和培训，培训的内容主要是最新的职业发展理论、就业形势与政策、就业技能等，尤其应该普及中、高级就业咨询师培训。”^[6]而现有的高校就业指导教师队伍，大多来自高校现有的政工人员和非专业的就业指导工作岗位转岗，专业化程度不高，对就业指导所涉及的学科专业知识也不能很好地了解和掌握，虽然在上岗之前，经过了简单的岗前教育培训，知道、了解了就业指导所涉及的学科背景知识，但对最新的职业发展理论、就业形势与政策、就业技能、就业心理咨询与辅导、职业生涯规划 and 就业指导、就业管理和就业理论素养等却不能应时而不断的变化，这限制了就业指导教师更好地为就业教育和就业指导服务。而有效提高就业指导教师上述内容的在岗培训却相对停滞，或滞后就业指导的需要。相关的数据显示，各高校进行在岗培训的频次每学期在1—3次，培训的内容也大多是去年数据的展示和就业内容的再重复，就业指导教师非常关注的就业政策和就业理论方面的培训相对欠缺，不能满足就业指导教师的及时需要，影响了就业指导的效果与成效。

（三）实践培训缺乏，培训功能单一

高校就业指导教师必须掌握就业指导的实践，这样才能深刻了解和理解就业工作对学生的重要性，也才能更为清楚地掌握就业指导工作的特点和要求。受制于现有的就业指导教师构成，就业指导教师虽可能有较为丰富的就业理论，但缺少就业指导所必需的就业实践经验。而可以有效弥补就业实践经验缺乏的实践培训在高校中却不能经常举办，或者偶有举办，却功能单一，或仅针对某一就业现象或者就业内容进行单纯的培训，高校就业指导教师还是不能获得所急需的就业指导经验，往往依靠指导教师之间的交流来获得。如“在就业指导专业知识获取方式方面，有45.22%的

教师是通过‘自学’，18.96%的教师是依靠‘考取职业资格证书’，15.50%的教师通过‘参加短期培训’，11.14%的教师是通过‘任职后的报告’，9.18%的教师是通过‘学生时代听讲座’”。^[7]因而，强化对就业指导教师的实践培训，使其能够具备理论知识还要具有丰富的就业指导经验，可以有能力和有针对性地解决大学生在就业过程中所遇到的问题。

二、高校就业指导教师队伍培训的必要性

培训是快速提高受训人员某一方面技能的主要方式和途径。对高校就业指导教师进行培训，可以促进高校就业指导教师的服务意识提升、专业技能的提升，以及促进高校就业指导教师综合素质的提高。

（一）培训可以有效提升高校就业指导教师的就业理论水平

高校就业指导是理论的指导，更是实践的指导。目前高校就业指导教师所存在的专业化程度不高，不仅表现于理论的缺乏，也表现于实践的缺乏，而培训可以很好地解决就业指导教师这些方面的问题。

集中培训，可以在相对较短的时间内，将就业指导所涉及的学科背景知识、就业指导的重要性、就业指导相关理论知识灌输给就业指导教师，使其能够在较短的时间内掌握就业指导的理论基础，明确与就业相关的职业生涯规划、就业技巧、就业准备以及就业法律、法规、政策等问题，真正地使就业指导教师能够在课堂教学中、在就业实践中解决学生所遇到的问题，为学生的就业提供有针对性的、符合实际的指导与规划。

（二）培训可以促进高校就业指导教师就业技能教育的提升

对高校就业指导教师的培训，一方面就是就业理论知识的培训，另一方面则是就业技能的培训。就业技能教育的培训，包括就业技巧、就业方法、就业心理调试、就业信息筛选、就业策略等内容。对高校教师的就业技能教育的培训，一是案例教学法，通过具体的案例展示、学习，使高校就业指导教师能掌握案例所展示的具体的就业技能的内容，并进一步地能够为参与培训的就业指导教师所掌握和内化；二是就业模拟，通过一对一的就业指导模拟，使就业指导教师在实际操作过程中了解就业技能教育的施用时间、场合、方法，明确就业技能的效果，达到内容、技能、效果、影响和实践的统一；三是讨论教学培训，通过对就业指导教师在就业指导实践中所遇到的具体问题的讨论、分析、总结，使就业指导教师找到就业技能教育、使用过程中存在的问题，以及解决方法，促进其就业教育技能的提升。

（三）培训可以不断更新就业指导的新理念、新方法，促进就业指导教师综合素质的提高

就业指导是一项全面性的工作，对就业指导教师的综合素质要求很高。不仅要求从业教师具有与时俱进的精神，对就业政策、法律、法规的敏锐的观察力和掌控力，还要求具有丰富的教育教学技能、详实的就业技能和实践经验。在大部分就业指导教师忙于就业工作而不能很好地学习国家、地方关于就业的新政策；不能及时更新就业指导技巧的情况下，培训可以很好地解决这一问题。

培训可以在很短的时期内，将国家、地方关于就业的最新的政策、内容传达到就业指导教师，使其能够在就业指导实践中，因时因地指导学生，掌握国家、地方政策就业政策，实现顺利就业；还能在短时间内学习关于就业指导的新方法，新技能，在学习、交流、讨论的过程中掌握新的理论与技能，提升自我就业指导综合素质。

（四）培训可以有效强化就业指导教师的专业化能力

“大学教师专业化是指教师不断适应大学教师的职业要求并在人才培养中发挥越来越大的作用的过程。”^[8]专业化是未来教师的必然选择，就业指导教师也是如此。从事就业指导的人员，不仅要具备作为教师的教师资格之外，还要具有就业指导方面的专门资质，如职业规划师、职业咨询师等。这些专门的就业指导资质，可以通过系统的学习和考试来达到和完成，而培训也是系统地实现高校教师具备就业指导资质的有效手段之一。

培训，使受训人员系统学习职业规划、职业咨询等方面的知识、理论、内容、方法、技能、途径，进而通过考试达到职业规划师、职业咨询师的资质，实现就业指导的专业化和技能化。而如果不进行专业职能培训和资质确定，就业指导教师就不能很好掌握就业指导与咨询的方法和技巧，对学生的就业指导也将限于宣讲就业政策、面试常识等、更不能实现专业性要求甚高的学生职业生涯设计辅导、学习成材辅导、就业心理辅导等方面的教学，就业指导教师的专业化和技能化也就不能顺利实现，影响毕业生的顺利就业。

三、高校就业指导教师队伍培训的方法

国务院《关于加强职业培训促进就业的意见》中指出：“加强职业培训是促进就业和经济发展的重大举措。职业培训是提高劳动者技能水平和就业创业能力的主要途径。”“要通过在岗培训、脱产培训、业务研修、技能竞赛等多种形式，加快提升企事业单位在岗职工的技能水平。”结合高校就业指导的实际状况，高校就业指导队伍的培训可分为以下的几种方式开展。

（一）集中培训和分散培训结合，提升高校就业指导队伍的理论水平

集中培训是在固定时限内，将受训人员集中，以讲座、报告、参观考察等方式进行的综合培训方式。集中培训的优点在于：短期内可以将大量的、丰富的知识、政策信息、经验、案例等进行系统的灌输。参训人员在集中培训后，一般都能够接受、了解、理解培训所传达的新知识、新政策。集中培训中要注意培训内容的选择以及培训的互动。培训内容决定了受训者的兴趣和知识接受度，而培训互动则传递了良好的培训氛围，有利于培训的顺利进行。

分散培训则没有集中培训所需要的固定的场所和时间，分散培训的优点在于可以灵活机动的进行，不至于影响正常工作的开展。但分散培训的缺点在于：时间短，培训所传达的内容和信息量都比较少，只能针对部分群体。因而，通常的培训方式都是集中培训和分散培训结合进行，充分发挥两者的优点，避免其不利影响。

（二）校内与校外培训结合，提升高校就业指导队伍的实践水平

校内培训是在学校内部进行，培训的方式可以是校本培训；知识经验的传帮带培训；岗位练兵培训等内容。校内培训可以充分地利用学校的资源，结合受训者的能力状况，有针对性地进行专业知识和专项技能培训，并在培训的基础上，实行有目的的实践锻炼。校内培训的教师互相听课制度、教研活动、案例分析、骨干示范、个体自修等有利于提高教师的专业素养，克服工学矛盾。

校外培训则是将受训者派出校园，走进社会，以科研院所进修、做访问学者、挂职锻炼等形式，深入到不同类型的职业环境中，参与企业实训项目、参加企事业单位实际人才招聘、参与企事业单位人事活动，使受训的就业指导教师能身体力行地体会和深入了解当今社会企事业单位对学生的要求、对就业指导的需要，从而实现高校就业指导与社会的对接，保证高校就业指导工作更加符合社会发展的要求、贴合时代需要，实现就业指导的理论需求和学生的实际需求的顺利对接。

（三）多元培训，提升高校就业指导队伍的综合能力

实行多元的培训方式，是提高培训效果的一个重要重要的保障。多元的培训可以是知识经验丰富的老教师的传、帮、带的师徒传授方式，也可以是学习研究和训练一体的研训方式，还可以是学历和非学历结合的培训方式，还有针对不同学校特点的校际联合培训方式。通过不同的培训方式，使就业指导教师能不断提升自我能力，更为顺利地开展工作，提高就业指导的实效性，实现高校的就业指导教学目的，促进高校就

业工作的顺利完成。

(四)参与式培训

参与式培训是国际流行和得到普遍认可的培训模式之一。参与式培训主要遵循着需求分析——培训设计——实施培训——培训反思的模式。在高校就业指导教师中所采用的参与式培训模式也是如此。首先,培训的组织者要首先了解就业指导教师的培训需求,并综合考虑现实的就业指导教师培训中所存在的问题——综合考虑被培训者、培训需求和培训的外在条件,培训的效果就越好。其次,在确定了培训需求之后,要进行培训设计。培训设计要遵循留有余地、概况综述、目的明确、联系实际和关注培训学员的状况等几个原则,只有这样才能采用最可能多的培训方法,实现培训目的。第三,实施培训,要进行需求分析,以需求为切入点、以分组为内容,以规则和要求为约束机制,并不断地实施培训者和被培训者之间的互动,促进被培训者对所培训内容的了解和深入,直至掌握培训内容。第四,总结反思阶段,这一阶段既是培训者的反思,也是被培训者的反思,以被培训者的评价来衡量培训的效果和促进培训的有效评估,最终实现培训的目的和达到良好的效果。

(五)体验式培训

体验式培训的最大特点就是培训和实训完全地结合在一起,也就是通过个人在活动中的充分参与,来获得个人的体验,在培训师的指导下,分享团队交流经验,实现受训者认识、能力提升的培训方式。

高校就业指导教师的体验式培训,第一,必须确定培训目标。培训目标要基于被培训者的专业精神、专业知识和专业能力这三个方面。职业基础之上的培训是提升和重构被培训者目标体系的新思路,且在培训的过程中,还可以观察、了解和纠正被培训者的前期基

础,使其在理论和实践中都能够形成和以前所掌握的理论、技能不一致的并有所进步的能力发展。第二,要以解决实际问题为培训的价值取向。单纯的理论知识的培训虽然能够起到提升知识水平层次的作用,但对于解决就业指导教师现实困难和问题并没有太大的帮助。而以解决实际问题为培训取向,可以有针对性地解决就业指导教师的实际困难,培训也有了实效性和针对性,培训效果也更为显著。第三,体验式培训还要构建立体的培训模式,要通过讲授式培训、演练式培训、体验式培训等构建培训的综合方式,不断地调动受训者的参与,使被培训教师能够主动的、积极的、有效的参与各项培训活动,在学习中确立主体地位,在培训和实践中提升能力,最终实现高校的就业目标。

参考文献:

- [1] 教育部办公厅.关于做好2012年普通高等学校毕业生业工作的通知[Z].2011.
- [2] 教育部办公厅.关于做好2013年普通高等学校毕业生业工作的通知[Z].2012.
- [3] 梁鹏,易玉梅.关于大学生就业指导队伍建设的几点思考[J].科教导刊,2010,(3):177.
- [4] 赵军涛.浅议高校就业指导教师队伍建设[J].徐特立研究,2010,(5):43.
- [5] 赵宇.浅谈我国高校就业指导师资队伍的建设[J].黑龙江教育,2009,(1):52.
- [6] 杜凤.试论大学生就业指导师资队伍的建设与发展[J].文教资料,2008,(4):185.
- [7] 阎妍,张元.中职学校职业指导教师培训的若干问题与对策[J].天津工程师范学院学报,2010,(3):57.
- [8] 郭桂英,鲁焯.我国大学教师专业化的内涵解析[J].阅江学刊,2011,(2):78.

责任编辑:陈于后

The Perfection of the Training Mode of College Employment Instructors

GU Zhengjie

(Earth Science School, Guilin University of Technology, Guilin 541004, China)

Abstract: Training is an important way to rapidly increase comprehensive ability of employment instructors. Facing the larger and larger graduates groups of universities, there are more and more problems in instructors. For example, pre-employment training is not in place, on-job training and practical training are lack in the career guidance. These problems can be solved by the centralized and decentralized training, in and outside the campus training, multiple training and participating training etc. Therefore, in the high ratio of university instructor-student for employment, it is necessary to carry out different trainings on employment instructors, make them adapt to the new requirements, new change, and new needs of university students'. This has become one of the important contents of career instructors in universities.

Key words: colleges; employment guidance; job requirements; instructors; training way