

三全育人视域下高校辅导员生涯规划和就业指导能力提升的对策研究

夏克拉·夏亚洪

(新疆财经大学旅游学院 新疆伊宁 830011)

摘要:本研究以“三全育人”理念为指导,探讨高校辅导员在生涯规划和就业指导能力提升方面的对策。通过分析当前高校辅导员在生涯规划和就业指导工作中面临的主要问题,提出基于“三全育人”理念的能力提升路径,包括构建全员参与机制、优化全过程指导体系和打造全方位支持平台。研究还从制度建设、资源保障和评价激励等方面提出实施保障措施,为高校辅导员专业化发展提供理论参考和实践指导。

关键词:三全育人;高校辅导员;生涯规划;就业指导;能力提升

引言

在高等教育大众化和就业形势日益复杂的背景下,高校学生的生涯规划和就业指导工作面临着前所未有的挑战。作为学生工作的直接实施者,高校辅导员在生涯教育和就业指导中扮演着关键角色。“三全育人”理念强调全员、全过程、全方位的育人模式,为辅导员提升生涯规划和就业指导能力提供了新的视角和方法论指导。

一、“三全育人”理念与辅导员工作内涵

1. 全员参与

在“三全育人”教育理念的指导下,高校辅导员的工作职责已经发生了深刻转变,从传统的单一角色定位发展为需要全校协同参与的综合性工作。这种转变意味着辅导员不仅要掌握扎实的专业理论知识和实践技能,更需要与各学科专业教师、行政管理人员、后勤服务人员以及学生家长等多元主体建立紧密的合作关系。通过构建全员参与的育人网络,形成教育合力,共同为学生的学业发展、职业规划和就业指导提供全方位、多层次的支持服务。这种协同育人模式既体现了现代高等教育的发展趋势,也符合新时代人才培养的客观要求。

2. 全过程指导

生涯规划和就业指导是一个长期性、系统性的持续发展过程,它贯穿于学生的整个大学学习阶段,从入学到毕业都需要持续关注和引导。作为学生成长路上的重要引路人,辅导员需要根据学生的不同发展阶段,制定科学合理、循序渐进的指导计划。具体而言,要从新生入学教育阶段就开始着手,通过专业认知、职业测评等方式,帮助学生逐步深入地认识自我、了解自身特点;在此基础上,引导学生探索职业兴趣、分析行业发展趋

势;进而结合个人特质和社会需求,制定切实可行的阶段性生涯目标和长远发展规划。同时,还要为学生创造多样化的实践机会,如实习、实训、职业体验等,并持续提供及时有效的就业市场信息和岗位需求动态,最终帮助学生在毕业时能够顺利完成从校园到职场的平稳过渡,实现个人职业发展的良好开端。

3. 全方位支持

除了传统的课堂教育和一对一的个别咨询外,高校辅导员还需要充分运用现代信息技术手段,构建一个线上线下相互融合、互为补充的全方位学生发展支持平台。具体而言,这种新型的支持体系应当包含多个维度的服务内容:首先需要建立完善的生涯规划数据库,整合各类职业发展资源;其次要开发专业的在线测评工具,帮助学生进行科学的自我认知;同时还要定期组织职业规划专题讲座,邀请行业专家分享经验;此外,更要精心策划各类校园招聘会和就业推介活动。通过这些多元化的服务形式,能够更好地满足不同年级、不同专业学生在职业发展方面的个性化需求,为他们提供更加精准、高效的就业指导服务。

二、高校辅导员生涯规划和就业指导能力现状分析

1. 专业素养参差不齐

尽管高校辅导员在大学生生涯规划和就业指导工作中承担着不可或缺的重要角色,但我们必须清醒地认识到,当前辅导员队伍的专业素养水平呈现出明显的参差不齐现象。具体而言,有相当一部分辅导员并未接受过系统性的生涯规划理论学习和就业指导技能培训,他们在职业发展理论、就业市场分析、简历优化技巧、面试辅导等专业领域存在知识储备不足的问题。这种专业能

力的欠缺直接导致他们在实际工作中难以准确把握学生的个性化需求,无法为学生提供具有针对性、前瞻性和可操作性的专业指导建议,从而影响了就业指导工作的质量和效果。

2. 实践经验不足

生涯规划和就业指导是一项需要丰富实践经验的工作,但当前部分高校辅导员由于工作年限较短、职业经历有限或缺乏相关实践机会,导致在开展具体指导工作时常常显得力不从心。这些年轻辅导员虽然具备扎实的理论知识,但由于缺乏实际就业市场的深入接触和职业发展的亲身体验,在面对学生提出的具体职业选择困惑、行业发展趋势分析、求职技巧指导等实际问题时,往往难以提供切实有效的建议。这种实践经验的不足不仅影响了指导效果,也难以满足学生在职业发展方面的多元化需求,特别是在当前就业形势复杂多变的情况下,这种理论与实践脱节的问题显得尤为突出。

3. 资源整合能力有限

在新时代“三全育人”(全员育人、全过程育人、全方位育人)的教育理念指导下,高校辅导员作为学生工作的中坚力量,肩负着整合校内外各类优质资源的重要使命。他们需要充分发挥桥梁纽带作用,将学校的教学资源、企业的实践资源、家长的亲情资源等有机结合起来,构建多元协同的育人体系,为学生提供从思想引导到学业辅导、从心理疏导到就业指导的全方位支持服务。然而,在实际工作中,部分辅导员由于经验不足、沟通能力欠缺或协调机制不完善等原因,在资源整合过程中面临着诸多现实困难。他们往往难以突破部门壁垒,无法有效调动学校就业指导中心、二级学院、合作企业以及学生家长等多方主体的积极性,导致资源整合效果不佳,难以为学生的职业生涯规划 and 就业能力提升提供系统化、专业化的指导服务。

三、“三全育人”视域下辅导员能力提升的对策

1. 加强专业培训,提升专业素养

针对当前高校辅导员在生涯规划和就业指导方面存在的专业素养参差不齐、能力水平不一的问题,各高等院校应当高度重视并采取有效措施加以解决。具体而言,高校应当建立健全辅导员专业发展长效机制,通过多维度、系统化的培训体系来全面提升辅导员的专业能力。可以采取定期举办专题讲座、主题研讨会、实践工作坊等多种形式的活动,邀请具有丰富实践经验的生涯规划专家、知名企业人力资源总监、就业指导领域权威学者

等专业人士进行授课指导。这些培训不仅要注重理论知识的传授,更要强化实践技能的培养,通过案例分析、情景模拟、角色扮演等互动方式,帮助辅导员深入理解职业生涯发展理论,掌握就业指导技巧,从而全面提升其在学生生涯规划和就业指导方面的专业素养和服务水平。

2. 提供实践机会,增强实践经验

为了有效解决高校辅导员群体普遍存在的实践经验不足这一现实问题,各高等院校应当采取积极主动的措施,为辅导员创造多样化的实践锻炼机会。具体而言,学校可以重点开展以下几方面工作:首先,应当充分利用校企合作平台,定期组织辅导员深入企业一线参与合作项目,通过实地考察、岗位体验、与企业管理者和人力资源部门深入交流等方式,让辅导员全面把握当前企业的用人标准、岗位需求和发展趋势,从而在指导学生职业规划时能够提供更具有针对性和前瞻性的建议。其次,学校应当建立健全辅导员参与学生实践活动的长效机制,鼓励并安排辅导员全程参与学生的实习安排、就业指导等环节,通过与学生共同深入企业、走访用人单位、参与招聘会等实践活动,让辅导员在真实的工作场景中积累第一手的实践经验。此外,学校还可以通过设立专项实践基金、建立实践导师制度等方式,为辅导员创造更多走出校园、接触社会的机会,全面提升其指导学生就业创业的实践能力。

3. 强化资源整合能力,构建全方位支持体系

在“三全育人”教育理念的指导下,高校辅导员作为学生成长成才的重要引路人,必须具备出色的资源整合与协调能力。具体而言,高校可以从以下几个方面着手:首先,要建立健全生涯规划和就业指导服务体系,搭建包括学校就业指导部门、企业人力资源部门、校友资源、家长委员会等在内的多元化协作平台,为辅导员开展工作提供强有力的资源保障。其次,要注重辅导员队伍的专业化建设,通过定期举办经验交流会、案例研讨会等形式,促进辅导员之间的经验分享与业务交流,既可以让优秀辅导员的成功经验得到推广,也能让新入职辅导员快速积累实践经验。此外,高校还应建立完善的激励机制,鼓励辅导员主动对接社会资源,积极拓展校企合作渠道,不断提升资源整合的广度和深度。通过这些举措,最终实现为大学生提供更加系统化、专业化、个性化的生涯规划和就业指导服务的目标,切实提升育人实效。

四、实施保障措施

1. 加强组织领导,明确责任分工

高校应当高度重视学生的生涯规划与就业指导工作,建议成立一个专门的生涯规划和就业指导工作领导小组。这个领导小组应当由分管学生工作的副校长或党委书记亲自担任组长,成员应包括学生工作处、教务处、招生就业处、团委等职能部门的主要负责人,以及各二级学院分管学生工作的副书记。领导小组要定期召开工作会议,共同负责全校学生生涯规划教育和就业指导工作的总体规划、组织实施、部门协调和监督检查。同时,要制定详细的工作方案,明确学生工作处、招生就业处、各二级学院等不同部门和单位的具体职责分工,建立完善的工作协调机制,确保生涯规划教育和就业指导工作能够有序、高效地开展。

2. 完善制度建设,规范工作流程

高校应当立足长远发展,系统性地构建和完善学生生涯规划与就业指导工作的制度体系框架。具体而言,学校需要从顶层设计入手,通过制定《生涯规划教育管理办法》、《就业指导服务规范》等一系列规范性文件,对相关工作的组织架构、实施流程、质量标准、责任分工等关键环节进行科学规划和明确规定。这些制度文件的制定既要严格遵循国家教育政策导向,体现立德树人的根本任务,又要充分考虑学校办学特色、专业设置和学生特点等实际情况,确保制度的针对性和可操作性。同时,高校还应当建立配套的监督考核机制,通过定期开展制度执行情况检查、组织师生满意度调查、召开工作成效评估会议等多种方式,全面评估制度执行效果。对于发现的问题要及时整改,对优秀经验要总结推广,确保各项规定真正落到实处,从而持续提升生涯规划教育和就业指导服务的专业化、规范化水平,为学生成长成才提供有力保障。

3. 加大经费投入,优化资源配置

高校应当高度重视学生的生涯规划与就业指导工作,建议设立专门的财政预算项目,划拨充足的专项经费。这些经费应当主要用于以下几个方面:首先,要加大宣传力度,通过线上线下多种渠道普及生涯规划知识;其次,要定期组织专业培训,提升就业指导人员的业务水平;再次,要投入资金建设实践基地,为学生提供实

习实训机会。在经费使用过程中,需要科学规划、合理分配资源,确保每一笔资金都能发挥最大效益。同时,要建立健全监督机制,对各项措施的落实情况进行跟踪评估。特别要注重对辅导员队伍的培养,通过专项培训、经验交流等方式,持续提升他们的职业指导能力,为学生就业提供更有力的专业支持。

五、结论

本研究基于“三全育人”理念,系统探讨了高校辅导员生涯规划和就业指导能力提升的对策。研究表明,辅导员能力提升需要全员、全过程、全方位的系统支持,需要制度建设、资源保障和评价激励的多重保障。未来研究可以进一步探讨不同高校类型、不同地区背景下辅导员能力提升的差异化路径,以及数字化技术在生涯指导中的应用创新。高校辅导员生涯规划和就业指导能力的提升是一项系统工程,需要高校、社会和辅导员个人的共同努力。只有构建科学有效的支持体系,才能真正提升辅导员的专业水平,更好地服务学生成长成才,实现高等教育立德树人的根本任务。

参考文献:

- [1]刘子超.“三全育人”背景下大学生职业生涯规划与就业指导教育提升对策[J].就业与保障,2025,(04):61-63.
- [2]王开茹.三全育人背景下高校辅导员开展学生管理工作路径研究[J].成才之路,2025,(12):1-4.
- [3]马唯薇.艺术类高校辅导员加强职业规划指导的策略探究[J].时代报告(奔流),2024,(12):79-81.
- [4]李含聪.“三全育人”视域下谈心谈话法指导大学生生涯规划的路径探析[J].品位·经典,2024,(22):120-122.
- [5]顾岑.“三全育人”理念下高校辅导员角色定位与工作优化路径[J].济南职业学院学报,2024,(05):87-91+108.
- [6]谭静,桂云凤.“三全育人”视角下高校辅导员的职业角色定位与实现路径[J].高校学生工作研究(华中科技大学),2024,1(01):145-151.

作者简介:夏克拉·夏亚洪,出生年:1993,性别:女,民族:维吾尔族,籍贯:新疆伊宁市,现所任职单位新疆财经大学旅游学院,邮编830011,职称未定级,学历硕士研究生,研究方向:教育学