

英国大学就业指导队伍建设的特色及启示

盛兰芳

(浙江省教育考试院, 浙江 杭州 310012)

[摘要] 开展就业指导是大学增强毕业生就业能力、提高毕业生就业率的重要途径。英国大学的就业指导十分发达,被公认为与美国并驾齐驱的世界领跑者。英国大学建立了高素质的就业指导队伍,就业指导人员由就业顾问、信息人员、活动组织者、学术教师、雇主以及校友等组成,不仅具备相应的教育背景和工作背景,还积极参加专业培训。他们建立了上下贯通、内外合作的完整系统,工作人员非常专业化与多元化,阶梯式培训为专业人员的成长提供了有力支撑。我国大学要以战略眼光高度重视就业指导队伍建设工作,积极推进就业指导队伍的专业化和多元化,并建立长效机制。

[关键词] 英国;大学;就业指导;队伍建设

[中图分类号] G 646

[文献标识码] A

[文章编号] 1671-6493(2018)03-0033-04

按照国际公认的标准,我国高等教育已经实现跨越式发展,进入“大众化”阶段。高等教育跨越式发展带来的直接后果是大学生人数迅速膨胀、就业压力加大。解决大学生就业问题需从政治、经济和文化等多方面着力,就教育系统本身而言,建立专业化的队伍,对大学生进行有效的就业指导,从而提升其就业竞争力刻不容缓。英国大学的就业指导十分发达,被公认为与美国并驾齐驱的世界领跑者。英国大学高质量的就业指导是由其高素质的人员队伍来保障的,研究英国大学就业指导队伍建设的经验和特色,对我国大学如何做好就业指导具有积极的借鉴意义。

一 英国大学就业指导队伍建设的现状

(一) 人员构成

英国大学从学校、学院到系科均对毕业生“出口”问题高度重视,就业与招生、培养一起并列为大学人才培养的三个关键环节,就业指导工作被视作具有战略意义、关系到大学长远发展的重要工作。大学均设有就业服务处,并配备充足的专业人员。比如,2017年剑桥大学就业服务处共有44名员工,其中全职员工21人,兼职员工23人^[1]。

伦敦大学学院的职业团队共有超过40名的员工^[2]。根据分工的不同,就业服务处主要包括三类人员。一是就业顾问。这是就业服务处的核心成员,主要职责是通过个体咨询或团体活动为大学生提供就业信息、职业建议和应聘技巧指导,帮助大学生准确评估自己的价值观、兴趣、能力和技能,选择合适的职业,制定和实施生涯发展规划。就业顾问也与雇主保持密切联系,帮助他们招募合适的大学毕业生。二是信息人员。这是大学生走进就业服务处最有可能第一个遇到的工作人员,主要职责是提供信息服务,比如为学生介绍有用的就业信息、可获取的服务和可参加的活动,推荐合适的就业顾问,安排就业咨询预约等。三是活动组织者。主要负责组织就业有关活动,如就业指导讲座、就业交流论坛、模拟招聘、创业大赛、校园宣讲会等。就业服务处还会配备一些技术员、项目管理员、助理、监管员等,以维持正常运转。

学术教师尤其是导师在就业指导中发挥重要作用。学术教师与就业服务处合作开设就业技能课程,是就业指导的一种重要途径。而在学术教师中,英国大学为每位学生配备的导师非常关心学生的学习和就业。导师出于高度的责任感,会自觉根据学生特点对其职业生涯规划提出指导性意见,帮

[收稿日期] 2018-01-21

[作者简介] 盛兰芳(1986—),女,浙江新昌人,浙江省教育考试院助理研究员,主要研究方向为教育考试与评价。

助学生调试求职心理、联系实习单位,推荐学生就业等。用人单位接收大学毕业生很看重导师的推荐意见。英国约有三分之一的大学毕业生是由导师推荐就业的。此外,英国大学也会邀请一些雇主、校友等参与就业指导。

(二) 资质要求

英国大学对就业指导队伍的核心成员——就业顾问的资质提出了很高的要求,包括两个方面。一是教育背景。在学历上,一般要求硕士或博士学位,只有基础学历想担任就业顾问几乎是不可能的。在学科背景上,除某些专业领域外,一般没有特别要求。在从业证书上,就业顾问可具有就业指导资格证书(the Qualification in Careers Guidance,简称 QCG)、国家四级就业指导资格证书(National Vocational Qualifications at level four,简称 NVQ4)等证书,但并非强制性要求。许多在职的就业顾问并没有取得资格证书,他们往往边工作边学习,通过在职培训取得资格证书。二是工作背景。它与教育背景同样重要,甚至更为重要。就业顾问往往具有一定的从业经验,熟悉某个行业或某几个行业的情况,便于学生根据自己的兴趣选择合适的就业顾问。比如,剑桥大学就业服务处的主任齐斯曼(Chestman)有 10 余年的金融界从业经历,对金融行业感兴趣的同学可向他咨询。其他常见的工作背景包括类似部门(如就业指导协会、青少年就业指导机构)以及教学、招聘或培训等岗位的从业经历等。英国大学就业指导行业协会(Association of Graduate Careers Advisory Services,以下简称 AGCAS)指出,就业顾问需具备十个方面的能力,即良好的沟通和倾听技巧,建立良好人际关系的能力,灵活性和适应性,有同理心的、不带批判的、合乎伦理的方法,独立工作和团队合作能力,管理自己的工作量的能力,组织能力,解决问题的能力,信息处理能力^[3]。信息人员和活动组织者也要具有相应的专业能力。信息人员一般有一定的图书馆工作经历或相应学科背景,能够胜任就业信息导航服务和资料编辑整理出版工作。活动组织者需具有优秀的团队意识、清晰的交流能力、杰出的组织能力以及良好的抗压能力和应变能力,以保证各项活动的顺利开展。具有商科、销售、酒店管理、旅游管理等学科背景或工作经历的人员在应聘活动组织者时更具优势。

(三) 专业培训

英国大学就业顾问的专业培训由 AGCAS 实施。1992 年,AGCAS 和雷丁大学合作开发了高等教育就业教育、信息、咨询和指导资格认证项目(Careers Education, Information, Advice and Guidance in Higher Education,以下简称 CEIAG HE)。此认证项目在英国受到广泛认可和肯定,包括三个层次,在每一层次,学习者都需通过正式的课程模块学习,从而取得该层次资格证书。第一层次为合格认证(a Certificate),对象是缺乏经验的就业顾问。学习者需完成 2 个必修模块(理论模块和导论模块,前者讲授就业指导的基本理论,后者介绍就业服务处的运作方式及其面临的问题)和 2 个选修模块(从“就业指导基本技能”“团队工作技能”“与雇主交往的技能”“信息服务工作技能”中任选 2 个模块)。第二层次为专业认证(a Diploma),对象为具有三年以上大学就业指导工作经验或者已经通过 CEIAG HE 合格认证的就业顾问。学习者需完成 4 个课程模块的学习,其中必修模块依然是理论模块和导论模块,但课程内容比合格层次更为深入;第三个模块基于就业顾问所在岗位培养特定的关键技能,如咨询服务技能,信息管理技能,雇主联络技能等等;最后一个模块完全由学习者根据自身需要或兴趣自主选修。第三层次为 MA 认证,对象为已通过 CEIAG HE 专业认证或国家认可的其他就业指导资格证书的就业顾问,着重培养专题研究能力。学习者需完成 4 个或 6 个模块的学习,包括就业技能模块、理论模块和研究模块等 3 个必修模块以及其他选修模块,可获得高等教育就业指导研究生文凭。若学习者同时完成毕业论文,则可获得 MA 证书。

目前,CEIAG HE 资格认证项目仍在不断完善中。AGCAS 不仅为会员提供很多开放性课程模块,还提供针对不同性别、不同种族、残障学生以及留学生等特殊群体的就业指导技能培训,计算机辅助就业指导技能培训,就业指导项目管理培训、就业信息统计及利用技巧培训等专业培训,以适应大学就业顾问的多样化需求。尽管资格证书非强制性要求,但在 AGCAS 和相关大学的推动下,英国大学就业顾问越来越重视专业技能的学习。他们有的直接参加 CEIAG HE 资格认证学习,有的选修 AGCAS 提供的开放性课程模块或参加专业技能培训,

不断提高自身的专业素养。

二 英国大学就业指导队伍建设的特色

（一）建立了上下贯通、内外合作的完整系统

英国大学的就业指导队伍是一个完整的系统。它以就业服务处为依托，吸纳专业人员、学术教师（包括导师）、雇主、校友等人员，动员大学、企业、行业协会等多种力量，形成了开放、共存、互利、合作的格局。各类人员分工协作，比如专业人员更多基于整个大学层面为学生提供集中化、专业化的就业指导，学术教师尤其是导师更多基于系科或个人层面为学生提供就业帮助，雇主和校友更多提供实习和就业机会等。在校大学生来自社会，离校后也终将融入社会。在就业指导队伍建设中，努力打破大学与社会的隔阂，充分借助社会群体的力量，帮助学生更好地实现从大学环境到社会环境的转换，无疑是明智之举。大学与外部世界通过就业指导进行广泛的信息交换和合作交流，既为就业指导活动的顺利开展赢得了外援，同时也为大学毕业生的出口拓展了道路，为整所大学的生存与发展完善了社会关系网络。

（二）就业指导人员专业化与多元化

英国大学就业指导的队伍建设充分体现了“在专业化的机构由专业化的人员提供专业化的服务”的要求。专业化的人员至少从三个方面保障了就业指导服务的效度。首先，他们洞悉英国高等教育系统的内部变化和就业市场的外部变迁对大学毕业生就业所造成的影响，能够在高等教育从精英教育阶段向大众化阶段转化的过程中及时调整大学毕业生就业策略。他们明了大学生各种就业问题的症结在于“就业能力不足”，因此在就业指导上并不局限于帮助学生找到工作，而是注重培养学生的通用技能，使其具备职业决策、经营和调适能力，能够管理自己的职业生涯。其次，他们受过专门的培训，具备岗位所需的教育背景、工作背景和专业能力，能够顺利开展就业技能教学、就业咨询、就业信息服务等指导活动，切实解决大学生碰到的就业问题。他们始终将工作重心锁定在提供就业指导和服务上，而很少在外围的就业手续管理、就业率统计等工作上投入精力。第三，他们充分尊重学生的个体差异和自主选择权，能为残障学生、远程学

习学生、留学生等特殊群体提供多元化的就业指导。就业指导的专业化和多元化，保障了英国大学就业指导的有效性和灵活性。

（三）阶梯式培训为专业人员的成长提供有力支撑

任何一支专业队伍的形成，都离不开有针对性的专业培训和学习。在英国大学就业指导人员的专业培训中，行业协会 AGCAS 发挥了十分重要的作用。AGCAS 开发的 CEIAG HE 资格认证项目呈阶梯式，每个层级面向不同的学习对象，提供相应的课程模块。一方面便于学习者根据自己的基础选择合适的层次培训，另一方面为就业指导人员终身学习创造了条件，为学习者不断提高专业素养和专业水平提供了良好的支撑。尽管专业培训不是强制性的，但是在 AGCAS 的推动下，就业指导人员参加培训学习已经蔚然成风，这种学习的自觉性更加难能可贵。专业培训不仅保障了英国大学就业指导服务的工作效率，提高了整体工作质量，同时也推动了就业指导队伍建设的专业化进程。

三 对我国大学就业指导队伍建设的启示

（一）以战略眼光高度重视就业指导队伍建设工作

毕业生就业前景是大学教育质量的根本检验，是大学社会声誉的主要支撑。政府、学校、家庭和社会为培养一个大学生付出了巨额成本，若其毕业后从事低层次的工作或者成为无业人员，将是人才的巨大浪费。在动态的就业环境中，大学生就业目标的实现取决于其可雇佣性^[4]。目前我国大学虽然重视毕业生就业工作，但大部分未将就业指导队伍纳入高校人才培养体系，就业工作还有一定的边缘化趋势^[5]。在响应党和国家号召、争创世界一流大学和世界一流学科的过程中，我国大学要从战略高度着力建设一支高素质的就业指导队伍，要从学校、学院到系科全面动员，形成上下联动、教授参与的良好局面，扎实做好大学生就业指导工作。就业指导工作要重新定位，其目标不仅在于帮助毕业生找到工作，还在于帮助他们找到与大学毕业生身份相匹配的工作，即“大学毕业生层次工作”。就业指导要坚持“学生中心”的理念，想学生之所想，应学生之所需，以服务者的姿态将各项就业

指导工作落到实处。

（二）推进就业指导队伍的专业化和多元化

就业指导队伍的专业化和多元化是就业指导工作质量的关键保障。英国大学的就业指导人员都具有一定的教育背景和工作背景，具备相应的专业能力。尤其是就业指导的核心人员——就业顾问，一般具有硕士以上学历，而且具有一定的从业经验，熟悉某个行业或某几个行业的情况，便于为学生提供具体行业的就业指导。在行业协会 AGCAS 的推动下，就业指导人员参加 CEIAG HE 资格认证项目等专业培训，不仅能够为大学生提供专业化的就业指导，还能够为特殊群体提供多元化的就业指导。目前我国大学就业指导人员的学历背景总体不低，但在相关行业的从业经验方面相对比较缺乏，容易陷入“行外人指导准行内人”的困境；就业指导人员的流动比较频繁，缺少完整规范的专业培训体系。我国大学可借鉴英国经验，积极吸纳有从业背景的人员从事就业指导工作，改善就业指导队伍结构，定期举办各类交流与培训，努力提高就业指导队伍的专业化和多元化水平。

（三）建立就业指导队伍持续发展的长效机制

就业指导队伍建设是一项长期工作，要建立长效机制。这一机制包含人员选聘、岗前培训、服务实施、进修学习、跟踪反馈、考核评估和内部改进等多个环节。除专职从事就业指导的工作人员外，要注重发挥专家教授、企业家、校友等非专职人员的作用，在巩固、稳定现有队伍的基础上，积极吸纳新的力量，逐步实现队伍建设工作常态化。校企

合作要建立长期的合作机制，在双方互赢的环境下，提升学生的就业能力，并且加强学生社会实践能力，致使学生获得切实的知识和社会实践锻炼^[6]。只有建立长效机制，才能克服应急型、补救型就业指导服务的临时性和随意性，使校内外各种联系的巩固、各类合作的持续以及各种资源的循环利用成为可能，使大学就业指导在跟踪、反馈、评价和改进的过程中不断提高自身的服务质量。

〔参考文献〕

- [1] CAMBRIDGE UNIVERSITY CAREERS SERVICE. Careers Service Annual Report 2016 – 2017 [EB/OL]. (2014 – 09 – 11) [2018 – 01 – 24]. <https://www.careercenter.illinois.edu/sites/default/files/2016-2017%20TCC%20Annual%20Report%20-%20FINAL.pdf>.
- [2] 陈春梅. 英美本科生就业指导研究——以美国麻省理工学院和英国伦敦大学学院为例 [J]. 世界教育信息, 2017 (6): 32 – 40.
- [3] Association of Graduate Careers Advisory Services (AGCAS). Higher education careers adviser [EB/OL]. (2017 – 01 – 22) [2018 – 01 – 24]. <https://www.prospects.ac.uk/job-profiles/careers-adviser>.
- [4] 姚婉清, 张小琰. 英国高校提高大学生可雇佣性的经验综述 [J]. 中国大学生就业, 2014 (10): 21 – 23.
- [5] 岳军. 英国高校就业指导队伍建设的特点及启示 [J]. 北京教育, 2012 (6): 75 – 76.
- [6] 陈磊. 英国大学生就业能力开发实践与借鉴 [J]. 继续教育研究, 2016 (1): 118 – 120.

(责任编辑: 上官林武)

Team Construction of Careers Guidance in Universities in Britain and Its Implication

SHENG Lan-fang

(Zhejiang Education Examinations Authority, Hangzhou 310012, China)

Abstract: Delivering careers guidance is an important approach for universities to improve the employability of graduates and enhance their employment rate. The careers guidance in universities in Britain is strongly developed and is widely regarded as a world leader alongside the USA. Universities in England have established a high – quality careers guidance team, which includes careers advisors, information staff, activity organizers, academic teachers, employers and alumni. They not only have the corresponding educational background and working background, but also actively participate in professional training. The system maintains internal and external cooperation very well. The staff is very specialized and diversified and hierarchical training provides a strong support for the development of professionals. Universities in our country should attach great importance to the team construction of careers guidance, promote its specialization and diversification, and establish a long – term mechanism.

Key words: Britain; universities; careers guidance; team construction

投稿网址: <http://xuebaobangong.jmu.edu.cn/jkb/>