

大学生就业指导课程的困境与破解

——面向高质量充分就业的新审视

郭旗^{1,2}

(1. 吉林财经大学发展规划与学科建设办公室, 吉林 长春 130117; 2. 东北师范大学教育学部, 吉林 长春 130024)

[摘要] 高校毕业生高质量充分就业是高质量发展的应有之义。就业指导课程作为高校就业指导的主渠道, 在高校毕业生实现高质量充分就业过程中发挥着不可或缺的重要推动作用。基于17省64所高校的实证分析发现, 当前就业指导课程面临着课程的组织机构不尽统一、课程设置“间断性”突出、课程内容的教育功能式微和教师队伍专业化不足等困境。着眼于深入推进高校毕业生高质量充分就业, 应从构建全程化就业指导课程体系、探索就业指导课程的校企合作新模式、充实专业化就业指导教师队伍和打通就业指导课程与其他课程的融合路径等多方面发力, 提升大学生就业指导课程成效。

[关键词] 高质量充分就业; 就业指导课程; 全程化

[中图分类号] G 642

[文献标识码] A

[文章编号] 1671-6493 (2025) 02-0091-09

一、问题提出

促进高质量充分就业是新时代就业工作的新定位、新使命, 高校毕业生等重点群体就业是重中之重。一直以来, 党中央、国务院高度重视高校毕业生就业创业指导工作, 教育部《关于做好2025届全国普通高校毕业生就业创业工作的通知》强调, 高校毕业生是党和国家宝贵的人才资源, 为促进高校毕业生高质量充分就业, 教育部决定实施2025届全国普通高校毕业生就业创业促进和服务体系建设行动。就业指导课程是开展就业指导、助力大学生就业创业的直接指导性课程, 是高校开展就业指导工作的主要方式, 对于大学生高质量充分就业发挥着强相关的联动作用。而当前大学生就业指导课程在课程设置、课程内容、实施方式和教师队伍等方面存在着诸多问题, 成为促进高校毕业生高质量充分就业的重要瓶颈。

当前, 我国高校毕业生就业面临新的形势和挑战。一是摩擦性失业和结构性失业叠加。首先, 摩擦性失业进一步凸显。高校毕业生摩擦性失业主要

源于信息交流不完全以及市场组织不健全, 求职信息不对称延长了青年群体初次进入劳动力市场时较长“找”的过程, 而高校毕业生固定时点集中进入劳动力市场, 短时间内的供需失调增加了入职匹配的难度。其次, 结构性失业更加突出。近年来, 高校毕业生人才市场中“就业难”与用人单位“用工荒”并存性矛盾进一步凸显。伴随着高校快速扩招以及学科专业设置和优化的滞后性, 高校人才培养难以快速适应经济与产业转型升级对劳动力的人力资本和技能需求, 从而导致高校毕业生结构性失业。二是就业总量压力与选择性失业并存。近年来, 高校毕业生供需失衡进一步加剧, 一边是高校毕业生供给持续增加导致就业需求愈发高涨, 一边是经济波浪式发展、曲折式前进背景下, 用人单位人才需求收紧, 高校毕业生供需失衡造成巨大就业压力。高校毕业生选择性失业主要表现为因就业观念和择业预期脱离实际而产生失业。大学生重地域因素轻社会需求、重个人喜好轻社会责任、重个人发展轻祖国需要等是择业观念脱离现实需要的具体表现, 而择业预期脱离实际主要表现为缺乏前瞻

[收稿日期] 2024-12-23

[基金项目] 中国高等教育学会2023年度高等教育科学研究规划重点课题“基于全程化的大学生就业指导课程体系构建及实现机制研究”(23JY0303); 吉林财经大学2023年度校级一般项目“大学生全程化就业指导课程体系构建研究”(2023YB036)。

[作者简介] 郭旗(1988—), 男, 河北邢台人, 吉林财经大学发展规划与学科建设办公室讲师, 东北师范大学教育学部博士研究生, 主要研究方向为大学生就业指导。

性而导致职业选择与实际预期不符。三是以就业数量换取就业质量的风险凸显。在毕业生就业率与高校教育质量评价挂钩、高校按要求发布毕业生就业质量年度报告等压力下,高校毕业生就业率演变为评价高校教育质量的重要指标,导致高校利益相关者片面追求就业率^[1],就业率与高校教育质量的歪曲关系逐渐形成。为实现毕业生高就业率,学生初次就业质量做出了较大妥协的情况时有发生,主要体现在就业的稳定性低、专业匹配度低^[2]、就业期望与就业岗位的偏差较大^[3]、工资水平低^[4]等方面。

根据2007年教育部办公厅关于印发的《大学生职业发展与就业指导课程教学要求》(以下简称《教学要求》),就业指导课程应着眼于为大学生在就业态度的培育、就业知识和技能的增进方面达到一定的目标。新时期,高校毕业生面对的新就业形势、新挑战,映射出就业指导课程在大学生就业观^[5-7]、就业技能^[8-10]和就业理论知识^[11-13]存在着严重偏差和不足,大学生就业指导课程并未达到理想成效。《教育部关于做好2024届全国普通高校毕业生就业创业工作的通知》强调要“加强生涯教育和就业指导”,“推动各高校以全覆盖、精准化、特色化为目标,将课程建设作为强化就业指导服务的重要内容”。鉴于此,本研究认为就业指导课程是促进高校毕业生高质量充分就业的重要着力点。

二、面向高质量充分就业:大学生就业指导课程的现实定位

人才培养是高等教育的主要任务,保学业才能促就业,高质量的人才培养奠定了毕业生的核心竞争力。高校毕业生就业作为人才培养到人才使用的关键环节,其就业质量是人才培养质量的核心内容,是检验高等教育改革发展成果的重要指标^[14]。自1999年教育部出台《面向21世纪教育振兴行动计划》拉开我国高校快速扩招的序幕以来,高校毕业生数量快速攀升。如何通过有效的教育指导实现高校毕业生的高质量充分就业,逐渐成为学界关注的热点。随着高校毕业生就业问题的日益复杂及就业指导形式的单一化,大学生就业指导课程被赋予了新的时代定位。

(一) 就业指导课程是高校就业指导的主要方式

高校就业课程着眼于学生未来就业和职业发

展,通过完整的就业课程体系帮助学生正确地认识自己,树立正确的职业观,提升职业素养和专业技能,进而形成独特的职场竞争优势。《教育部关于做好2016届全国普通高校毕业生就业创业工作的通知》指出,“要把高校学生职业发展与就业指导课程融入人才培养全过程,结合行业动态和发展需求,建立以课堂教学为主渠道,以讲座、论坛、培训为补充,以大学生职业生涯规划大赛、创新创业设计大赛等实践活动为载体的多形式就业指导课程体系”,鼓励多形式的就业指导形式。近年来,尽管就业咨询、就业讲座、模拟招聘等就业指导的方式、类型日益多样化,但受育人理念、教学资源等制约,许多高校无法大规模普及规范化的大学生职业生涯规划大赛、创新创业设计大赛和常态化的讲座、论坛、培训等就业指导活动,就业指导课程作为“性价比”最高、效率最高并且最容易实现的就业指导方式而备受高校推崇。

(二) 就业指导课程的“发展型”指导取向愈发凸显

为适应新发展阶段促进毕业高质量充分就业的需求,大学生就业指导课程于学生未来就业和职业生涯发展而言的“促就业”和“教育”功能日益凸显,本质上是其由“安置型”向“发展型”指导取向的转变。一方面,大学生就业指导课程强调职业在人生发展中的重要地位。高校是做好毕业生就业工作的责任主体,伴随着就业指导课程成为大学生就业指导的主要方式,发布招聘信息、解读各地就业政策、讲解就业步骤等促就业的知识成为课程的重要内容。同时,就业指导课程通过帮助学生树立正确的就业观、职业观,对于有效解决“懒就业”“慢就业”“不就业”以及有效缓解选择性失业、结构性失业等问题都有重要意义。通过指导学生掌握就业知识、就业技能有效解决高校毕业生“就业难”问题。另一方面,大学生就业指导课程关注学生的全面发展和终身发展。高校毕业生是人力资本水平最高的群体,是建设社会主义现代化国家的关键力量^[15],其就业质量直接关系到经济社会的可持续发展,同时也是检验一个国家高等教育水平的重要指标^[16]。《教育部关于做好2018届全国普通高校毕业生就业创业工作的通知》中,明确提出“把学生职业发展与就业指导课程贯穿于整个人才培养体系,将课程与学科专业相融合”。高校作为人才培养的主阵地,应从人才培养

视角来看待就业指导课程，健全就业指导课程体系建设，着眼于学生全面而持续的发展。不论是开展大学生就业观教育、职业生涯规划教育，还是促进就业指导课程与专业课程、思政课程、心理健康教育的融合，都应凸显课程的育人成效。此外，自《教育部关于做好2001年全国普通高等学校毕业生就业工作的通知》提出“以就业率来考核、评价、推动和促进高校的人才培养工作”以来，教育部在多个文件中进一步明确将毕业生就业情况作为教育行政部门评价高校教学水平和学科专业评估的重要指标，通过在高校毕业生走入社会的最终检验中评价人才培养质量，也映射出就业指导课程的教育功能。

（三）就业指导课程是调适高校毕业生人才资源合理配置重要手段

解决好就业问题，始终是经济社会发展的一项重大任务^[17]。习近平总书记强调，“要坚定不移贯彻新发展理念，更加自觉地把高质量充分就业作为经济社会发展的优先目标，使高质量发展的过程成为就业提质扩容的过程，提高发展的就业带动力。”^[18]在市场经济条件下，经济的高质量发展是以高劳动生产率为前提，高校毕业生高质量充分就业不仅意味着个体的高收入、高满意度，还意味着市场经济视域下的人尽其才、人岗匹配的高劳动生产率。推进高质量发展，其中最为关键的是要有持续提升的全要素生产率作为支撑^[19]，人力资本是全要素生产率的核心要素，而高校毕业生又是人力资本较高的群体，是推动高质量发展的关键支撑。高校毕业生为了获得更高的劳动收益，不论是初次就业时选择更能发挥自身专长的职业，还是二次就业过程中在地区、产业、部门、企业或职业之间的流动，都体现着在实现自身高质量就业的同时，提高人力资源配置效率，更充分地将自身的人力资本优势转化为高质量发展的有效动能，而就业指导课程在其中发挥着重要的中介调适作用。就业指导课程一方面通过对不同行业、岗位的就业形势、用人要求等信息进行分析和预测，一方面就学生的就业态度、知识和技能进行教育引导和强化，动态调适、主动适应高质量发展对高校人才培养的需求，促进高校毕业生人才资源的合理配置。

三、面向高质量充分就业：大学生就业指导课程的现实困境

高质量发展背景下，提升就业指导课程成效，

推进高校毕业生高质量就业，是解决高校毕业生就业难题的重大方略。本研究对就业指导课程赋能高校毕业生就业情况进行测度，以作者编制的《大学生就业指导课程实施情况调查问卷（学生版）》《大学生就业指导课程实施情况调查问卷（教师版）》作为大学生就业指导课程开展现状调查的测评工具。对东北、华北、华中、华南和西南地区的17个省市（自治区）的64所高校开展调研，共回收学生有效问卷3117份、教师有效问卷72份。调查样本基本信息如下（见表1）：

表1 调查样本基本信息表

变量	样本特征	高校样本数/所	学生样本数/人	教师样本数/人
办学层次	国家“双一流”建设高校	18	412	14
	普通本科高校	30	1391	30
	民办本科高校	7	196	10
	高职高专	9	1118	18
省份	北京	4	143	5
	河北	3	310	3
	山西	3	149	4
	内蒙古	3	153	4
	辽宁	7	324	8
	吉林	8	365	10
	黑龙江	4	213	4
	上海	2	75	2
	江苏	4	205	5
	浙江	3	145	3
	安徽	4	188	4
	山东	4	184	4
	河南	4	204	4
	湖北	3	102	3
	广东	3	152	3
	陕西	3	119	4
	云南	2	86	2

（一）课程的组织机构不尽统一

组织与制度建设是高校就业指导工作的支撑条件^[20]，课程组织机构的专业性、适切性和话语权都影响着课程的实施和成效。当前，大学生就业指导课程作为大学生公共必修课，其在不同高校的组织机构不尽相同（见表2）。调研的64所高校中，有30所高校的大学生就业指导课程的组织机构为就业指导中心/（招生）就业处，8所高校的大学

生就业指导课程组织机构为公共教学部/基础教学部, 7 所高校的大学生就业指导课程的组织机构为教务处, 5 所高校的大学生就业指导课程的组织机构为创新创业学院/双创中心、学生工作处以及马克思主义学院等二级教学单位, 4 所高校的大学生就业指导课程的组织机构为心理健康教育中心。即大学生就业指导课程在高校的组织机构情况整体上呈现出以就业指导中心/(招生)就业处主导, 教务处、创新创业学院/双创中心、学生工作处、心

理健康教育中心、公共教学部/基础教学部和二级学院为辅的格局, 其中也不乏多部门联合组织大学生就业指导课程的情况。专门化和专业化的大学生就业指导课程管理机构是全面统筹和整合学校的教学资源、研究和开发课程资源、管理并构建就业指导课程体系、联系企事业单位帮助学生开展就业指导实践活动等方面的重要组织保障。当前, 各高校非专业化的以不同组织部门分管、兼管就业指导课程的现状严重削弱了其组织保障能力。

表 2 就业指导课程主管组织机构情况

就业指导中心/ (招生) 就业处	教务处	创新创业学院/ 双创中心	学生工作处	心理健康 教育中心	公共教学部/ 基础教学部	二级教学单位
30	7	5	5	4	8	5

(二) 课程设置“间断性”突出

大学生就业指导课程作为一门偏实践的指导性课程, 基于学生从入学到毕业的不同阶段的职业认知能力和发展水平的特点来实施课程, 更具指导的针对性。基于职业生涯发展理论, 职业发展是一个与人的身心发展相一致的过程, 职业选择是贯穿于人的一生连续性行为过程。《教学要求》明确提出, “从 2008 年起提倡所有普通高校开设职业发展与就业指导课程, 并作为公共课纳入教学计划, 贯穿学生从入学到毕业的整个培养过程。”此后, 2011 年的《国务院关于进一步做好普通高等学校毕业生就业工作的通知》《教育部关于做好 2016 届全国普通高等学校毕业生就业创业工作的通知》《教育部关于做好 2018 届全国普通高等学校毕业生就业创业工作的通知》和《教育部关于做好 2023 届全国普通高校毕业生就业创业工作的通知》等文件中多次强调, 高校要建立贯穿于整个大学教育期间的职业发展和就业指导课程体系, 帮助学生获得有效的就业指导。从政策导向上不难看出, 为帮助大学生树立正确的成才观、择业观、人生观与价值观, 提升高校毕业生就业能力, 国家一直鼓励高校开设大学生从入学到毕业全程化就业指导课程。但如图 1 所示, 当前, 以“全程化”开设就业指导课程的高校仅占有所有参与调查高校的 12.50%, 更多的高校选择最简化的“开设‘职业生涯与发展规划’与‘就业指导’两门课程”的课程设置形式, “简化版”的就业指导课程势必导致指导成效的大打折扣, 间断性的课程设置难以满足不同阶

段大学生就业指导的教育和发展需求, 现行的就业指导课程距离“全程化”仍有很长一段距离。

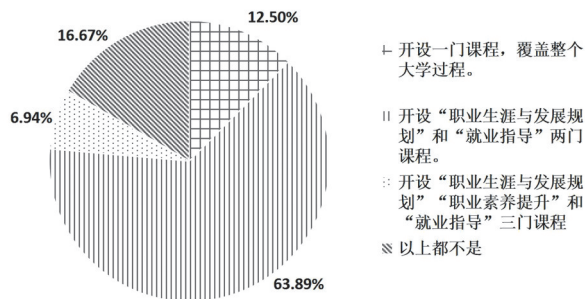


图 1 各高校就业指导课程设置情况

(三) 课程内容的教育功能式微

课程内容是课程体系的核心, 在教育教学中占据重要地位。课程内容体现了课程设计者基于课程目标、针对学习者的需求而选择人类直接经验或间接经验, 并将这些人类经验以特定的逻辑进行组织, 从而形成的知识体系^[21]。当前, 大学生就业指导课程内容表现出显著的“服务化”、失范性等教育功能式微倾向。

尽管就业指导课程作为公共必修课在我国高校已经实施了近 15 年之久, 但目前, 就业指导课程的重要性仍未得到师生的广泛认可。对已参加工作的 229 名高校毕业生进行分析发现, 高校毕业生对大学生就业指导课程认同感较低主要源于他们认为这类课程“作用不大”或“没有用”(见图 2)。

这映射出课程内容安排的合理性受到质疑。一方面,课程内容有“服务化”倾向。尽管就业指导课程的实践成效使其承担了部分就业服务的内容,但作为教育学、心理学学科门类下相关专业研究的内容,就业指导课程仍应以教育、引导为主。不少高校就业指导课程内容局限于教学生如何制作简历、签署就业协议等具体就业服务,导致其教育性功能失语。另一方面,课程内容有失范性倾向。课程内容是课程功能得以有效发挥的前提,也是教师开展教育教学工作、实现教学目标的重要抓手。尽管《教学要求》对大学生就业指导课程主要内容做了较为细致的规定,但实践中由于各高校重视程度、教师专业水平以及课程设置情况等差异,大学生就业指导课程内容安排可谓五花八门,有依据某教材依次施教,有按照固定课件内容多年不变地授课,有依据课堂情况相机施教,忽视相关文件对课程内容的规范性要求,导致其知识性、教育性弱化。

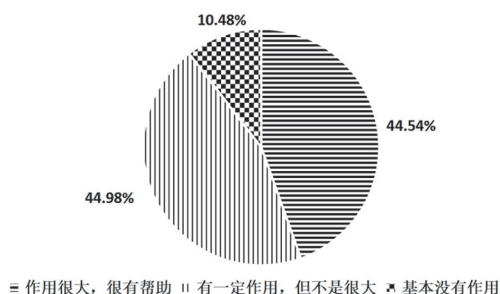


图2 就业指导课程对未来就业的作用

（四）教师队伍专业化不足

教师是教育发展的第一资源,教师专业能力作为教学质量的基础,是课程有效实施的关键。《教育部关于做好2024届全国普通高校毕业生就业创

业工作的通知》针对“推进构建高质量就业指导服务体系”明确要求,各高校要“加强高素质专业化教师队伍培养,打造内外互补、专兼结合的就业指导教师队伍。”近年来,就业指导教师的专业性作为各高校就业指导工作有效推进的痛点为广大师生和学界所诟病,对64所高校的就业指导课程教师专业化程度分析研究发现以下问题:

1. 多重角色:在管理与服务中忽视就业育人之责。不同的社会角色往往被赋予了相应的权利和义务,实践中,高校就业指导课教师往往由辅导员或行政人员兼任,多重身份角色不仅影响其自我身份认同和就业指导专业发展,而且对其在就业指导的时间和精力的分配都有较大影响。64所高校的72名就业指导课程教师中,仅有7名教师专职从事就业指导课教学工作,占比9.72%,剩余90.28%的就业指导课教师为其他人员兼任,其中辅导员兼任就业指导课教师的占比高达55.55%,行政人员和专业课教师兼任就业指导课教师的占比为34.73%(见表3)。究其原因,一方面,对于辅导员而言,“开展职业规划与就业创业指导,为学生提供科学的职业生涯规划 and 就业指导以及相关服务”是辅导员九项主要工作职责之一,但思想政治教育工作是辅导员首要工作责任。当高校把“上好就业指导课程”的重任主要压在其身上时,辅导员势必会面临本领恐慌和专业性不足的窘境。另一方面,行政人员(多为就业指导中心人员)兼任就业指导课教师多是因为岗位职责相关性进行的行政安排,而专业课教师从事就业指导课程教学,更多基于教学工作量考核需要。由于就业指导教师是在被动选择下担任兼职角色,学校很难保证整体教师队伍的专业化水平。

表3 大学生就业指导课教师身份情况

就业指导教师身份	“双一流”建设高校	普通本科高校	民办本科高校	高职高专	合计	占比 (%)
专职就业指导课教师	1	1	1	4	7	9.72
辅导员	8	18	6	8	40	55.55
行政人员、专业课教师	5	11	3	6	25	34.73

2. 培训缺位:专业知识补给无法得到满足。培训是促进教师专业发展的学习活动,也是高素质、专业化、创新型教师队伍建设重要环节,高质

量教师队伍建设需要持续不断的、专业化的教师培训。就业指导教师培训缺位体现在岗前培训和在岗培训两个阶段。一是就业指导教师岗前培训异化。

实践中,就业指导课教师岗前培训通常指其获取就业指导教师资格的培训。调研中,许多教师表示,对于岗前参加第三方单位组织的一周左右的“职业生涯规划教学师资认证培训”“全球职业规划师认证培训”等并取得相应资格证书的人员,学校即视为获得了就业指导课程的教学资格,而这基本构成岗前培训的全部内容。二是在岗就业指导教师获得专业化的就业指导培训机会较少。调研中,有58.33%的教师近三年年均接受就业指导相关培训不超过2次(见图3)。由此可见,就业指导课教师职业资格的“低门槛”是导致其理论储备不足的直接原因,且囿于未能从后天的培训中得到有效的专业知识补给,其专业化水平难免长期处于“低位运行”状态。

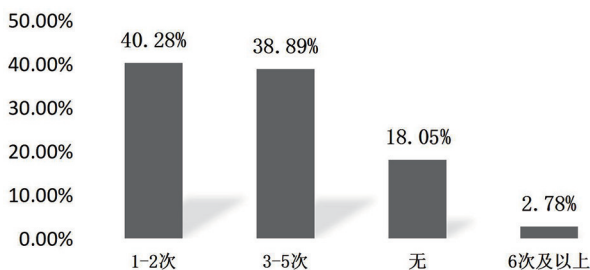


图3 近3年就业指导教师接受就业指导培训情况

四、就业指导课程促进高校毕业生高质量充分就业的实践路径

高校毕业生就业是高质量充分就业的关键,就业指导课程是促进高校毕业生高质量充分就业,进而满足社会经济高质量发展的重要着力点。为更好地发挥就业指导课程推动高校毕业生高质量充分就业的作用,应从以下四个方面发力:

(一) 构建全程化就业指导课程体系

与以往传统就业指导理念下仅针对大学生特定阶段开展的间断性就业指导课程相比,全程化就业指导课程在指导目标、内容和方式等方面都有所不同。全程化就业指导课程体系将大学生就业指导课程视为一个完整的课程体系,分阶段、循序开展,以更好地指导大学生提高学业规划能力、职业生涯规划能力和就业综合能力,并对其未来职业发展产生积极的影响。个体成长首先是基于身体的自然性发展,其间所遵循的乃是个体身心发展的自然规律^[22]。大学生就业指导课程作一门偏实践的指导

性课程,基于学生从入学到毕业的不同阶段的职业认知能力和发展水平的特点实施课程更具针对性。对于不同发展阶段的学生来说,基于其发展阶段特征和心智发展水平,以适当的方式提供适合其发展需要的就业指导教育成为必要。实施全程化就业指导课程体系的理念顺应了职业生涯发展理论,在充分发挥其“促就业”功能的同时,也凸显课程对学生的教育引导作用。基于学生身心发展的阶段性特征,匹配适切的课程内容,系统整合各种教育资源,构建覆盖大学全过程的就业指导课程体系。将学生的职业生涯可持续发展作为就业指导的核心价值追求,将适应大学生职业生涯发展和契合经济社会形势,实现高校毕业生高质量就业作为指导目标,将组织统筹、机构支撑、全员参与、全过程实施、全方位融入和全阵地互动作为就业指导课程全程化的基本格局和实现路径,将就业教育渗透到学校教育之中,寻求合规律性与合目的性的统一。

(二) 探索就业指导课程的校企合作新模式

校企合作是促进大学生高质量充分就业的重要途径。作为一种注重学生理论学习与企业生产实践有机结合的育人模式,校企合作可充分发挥学校与企业资源、信息共享形成的育人合力的优势。借助校企合作的平台,学生在就业指导课程开展过程中通过亲身参与企业真实的生产经营实践,不仅帮助学生根据行业、企业要求进一步明确自身职业目标,进而涵养就业态度、激发学习动力,也助力学生通过校企合作搭建的实践平台,增强求职技能、提升专业能力。校企合作探索就业指导课程新模式是在“订单式”“现代学徒制”和“工学交替式”等传统校企合作模式基础上依托就业指导课程的创新,是以就业指导课程为介质的校企全方位合作的教育模式。具体可从两个方面切入:一方面,校企共编教材。基于企业提供的实践资料与行业标准,充分结合高校学科专业设置,校企团队共同制订教材大纲,凸显企业实际案例和工作过程在课程实施过程中的感染力,确保理论与实践的有机结合。另一方面,校企共同设计教学环节,创设教学情境^[23]。充分提高企业及行业导师参与高校学生就业指导工作的积极性,通过实现理论课堂与企业生产经营等教学情景的充分融合以及就业指导教师与校外行业导师的紧密配合,发挥校企双方资源优势,科学设计教学环节,夯实就业指导课程内容。

（三）充实专业化就业指导教师队伍

教师是上好大学生就业指导课程的关键，当前高校就业指导教师队伍数量和质量的的双重不足成为高校开展就业指导的主要瓶颈。要构建高校就业指导师资队伍发展的长效机制，应着眼于数量和质量两个方面，从这两个方面同时发力。

1. 充实就业指导教师队伍，从根本上解决就业指导“大班额”授课的问题。充足的教师数量是开设全程化就业指导课程和精细化就业指导课程的基本师资保障，通过充实教师队伍保证每个教师能分配出足够的时间和精力关注到每个学生的具体情况，进而更具针对性地开展就业指导。2002年印发的《教育部关于进一步加强普通高等学校毕业生就业指导服务机构及队伍建设的若干意见》要求：“专职就业指导教师和专职工作人员与应届毕业生的比例要保证不低于1:500”，然而，近20年间，高校毕业生的规模、就业态度和就业形势以及教育理念等都发生了翻天覆地的变化，1:500的师生比已无法满足当前高校就业指导的现实需要。《教育部关于做好2024届全国普通高校毕业生就业创业工作的通知》强调：“加强高素质专业化教师队伍培养，打造内外互补、专兼结合的就业指导教师队伍。”基于不同学校的学制情况、师生比现状等特点，本着“全程化”和“小班额”的就业指导课程实施理念，本研究提供如下计算模型，作为高校配置就业指导教师的参照：

$$N = \frac{N_1}{X_1} * 2X_2 * B/E$$

N：所需就业指导教师数

N_1 ：目前就业指导教师数

X_1 ：目前就业指导课程设置学期数

X_2 ：在校生平均学制年限

B：在校生自然班数量

E：就业指导教师人均每周承担课时量

2. 加强就业指导教师队伍专业化培养，彻底解决就业指导课程教师专业性不足的问题。一方面，聚焦学科建设，培养就业指导教师队伍后备力量。目前全国开设与就业指导相关专业的硕士、博士点的高校还较少，多为教育学、心理学或管理学学科下设专业的研究方向，如生涯教育与咨询、就业指导、职业规划等，并没有独立学科归属。通过设置与就业指导相关的研究生学科专业，不断提升就业指导专业化的人才培养水平，进而提升就业指

导教师的专业化水平。另一方面，强化教师培训，持续赋能就业指导教师专业发展。首先，重视岗前培训。作为“助教培训”的首要内容，岗前培训应聚焦就业指导教师的角色任务，在加强就业指导课程的教育教学知识和技能教育的同时，还要强化对新入职就业指导教师岗位适应性教育。其次，强化在岗培训。出色的就业指导教师既要是一个深谙教育教学的教育家，又要通晓各专业、行业领域的专家，了解真实的职业岗位的工作过程与方法，并且这种行业、职业知识和技能还必须随着行业企业的发展而保持不断更新^[24]，而这些知识和能力需要教师在工作之余持续的培训中汲取。此外，还需辅之以科学的就业指导教师准入标准、年度资格认证标准以及多方课程评价等，共同致力于就业指导教师队伍专业化水平的持续提升。

（四）打通就业指导课程与其他课程的融合路径

作为课程内容横向组织形式的重要方式，课程互构是有效打破学科边界、提升就业指导课程实效性和深入落实立德树人根本任务的重要路径。就业指导课程的内容广度、课程元素向多学科延伸的宽度和实践的参与深度为课程互构提供了现实基础。近年来，就业指导课程呈现教学方式从自说自话走向融合发展、教学实践从自顾自暇走向协同延伸的发展态势。“隔断式”的课程开展方式难以达到就业指导课程的理想成效。《教育部关于做好2018届全国普通高等学校毕业生就业创业工作的通知》中明确提出，“把学生职业发展与就业指导课程贯穿于整个人才培养体系，将课程与学科专业相融合”。一方面，将就业指导类课程元素融入其他课程，使得课程内容更加形象、具体，增加课程感染力。大学生就业指导课程是连接社会和学校的重要桥梁，具有较强的亲社会属性，这赋予了课程在开展过程中可以利用一些亲社会行为的“情境性”特点，让学生参与到创设的情境中去。例如，在讲授专业课的过程中，将学生未来的职业期待、学科相关的职业发展路径展现给学生，课堂内可以让学生充分地沉浸在职业人的角色体验之中，使学生真切体验课堂上所教授的知识如何用来解释、解决未来工作中的现实问题，增强课程感染力的同时，也加深学生对课程内容的理解深度。另一方面，将其他课程元素融入就业指导课程，使就业指导课程内容更有深度。例如，将思想政治教育内容融入就业

指导课堂,即通过开展课程思政有效帮助大学生树立积极正确的人生观、价值观和就业观念。这需要深度研究、系统梳理就业指导课程原有知识点,充分挖掘课程中蕴藏着的思政元素,寻求职业指导与思政教育内容之间的结合点。另外,在课程开展的过程中,将思政相关内容有机融入就业指导课程教学中,利用合适的教学策略,依托教师对知识的理解,将隐性的思政元素充分浸润到课程内容中去,潜移默化中影响和引导学生。课程融合的开展既丰富了就业指导课程开展形式,也拓展了课程的内容广度,深化了课程内容的深度。

五、结束语

日趋增多的高校毕业生是国家宝贵的人才资源和财富,促进其高质量充分就业,充分发挥高校毕业生人才资源潜能,事关国计民生与社会稳定,也是我国迈向高质量发展阶段的必然要求。作为大学生从教育阶段向职场过渡的关键桥梁,就业指导成效不仅影响大学生的就业情况,还关系到他们的职业成就感和未来发展。实践中,囿于“课程的组织机构不尽统一”“课程设置‘间断性’突出”“课程内容的教育功能式微”以及“教师队伍专业化不足”等现实问题,有关“就业指导课程沦为‘水课’”“就业指导教师走向‘水师化’”等言论不绝于耳,再加上大学生学业情况和就业过程中暴露的种种问题,大学生就业指导课程亟需系统化改进。

本文以就业指导课程政策规定的应然与现实问题实然的突出矛盾为切入点,通过探析高质量充分就业背景下大学生就业指导课程的现实定位与现实困境,着眼于更好地发挥就业指导课程推动高校毕业生高质量充分就业的作用,进而更好地满足社会经济高质量发展的人才需求,提出了构建全程化就业指导课程体系、探索基于就业指导课程的校企合作新模式等系统化的改进措施。未来,面对社会经济高质量发展对高校毕业生高质量充分就业的需求,产业结构优化升级和企业技术创新等对高校毕业生高质量充分就业的要求,以及大学生自身对高质量充分就业的诉求,大学生就业指导课程需锚定人才培养目标,基于时代定位与现实问题提出应对之策。

[参考文献]

[1] 张学敏,柴晓旭.我国高校毕业生就业率与高校教育

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

质量评价研究[J].东北师大学报(哲学社会科学版),2019(3):131-141.

- [2] 余明.农科专业大学生就业质量调查与研究[J].教育与职业,2016(16):75-77.
- [3] 赵明.我国大学生就业质量提升的对策研究[J].江苏高教,2019(10):67-72.
- [4] 李善乐.大学生就业质量:基于个体问卷数据的分析[J].人口与发展,2017(2):30-39.
- [5] 董世洪,胡顺顺,李明岳.当代大学生的就业观及其教育引导——以浙江大学为例[J].浙江社会科学,2022(10):149-154.
- [6] 贾杏.高等教育大众化背景下的高职生就业观教育[J].继续教育研究,2015(5):69-71.
- [7] 王仁伟.高职学生就业观培育方法研究[J].学校党建与思想教育,2017(16):74-76.
- [8] 格哈德·博什,吉恩·查尔斯特.全球职业培训概览[M].马勇,等,译.北京:北京师范大学出版社,2016:280.
- [9] 张颖.培养“三种情怀”提升青年就业内驱力[J].人民论坛,2023(7):107-109.
- [10] 赵洪山,郑永进.人工智能背景下高职学生就业技能提升研究[J].教育与职业,2024(4):92-96.
- [11] 崔盛,宫颖韵.期望与现实的落差:从生涯规划看专项计划学生毕业选择[J].中国高教研究,2023(3):34-41.
- [12] 肖开宁.五维企业实习对民办高职院校毕业生自我认知偏差与就业质量的影响研究[J].教育与职业,2021(22):101-107.
- [13] 杨朝继,王昱懿.高校毕业生薪酬影响因素研究[J].西北民族大学学报(哲学社会科学版),2023(2):120-127.
- [14] 教育部.教育部办公厅关于开展高校毕业生就业状况跟踪调查的通知[EB/OL].(2020-09-18)[2025-01-09].http://www.moe.gov.cn/srcsite/A15/s3265/202009/t20200927_491672.html.
- [15] 岳昌君.高质量充分就业的内涵与实现路径[J].人民论坛,2023(14):63-66.
- [16] 王霆.大学生高质量就业的影响机制研究:人力资本与社会资本的视角[J].高教探索,2020(2):108-114.
- [17] 孟繁哲.稳就业,保障好“最基本的民生”[N].人民日报,2023-04-26(5).
- [18] 习近平.促进高质量就业[J].求是,2023(21):4-8.
- [19] 刘志彪,凌永辉.结构转换、全要素生产率与高质量发展[J].管理世界,2020(7):15-29.
- [20] 葛长波,王晓琼,陈文杰.大学毕业生“精细化”

- 就业指导探究 [J]. 学校党建与思想教育, 2017 (24): 79-80.
- [21] 刘文华. 应用技术本科教育课程模式研究 [M]. 上海: 上海教育出版社, 2018: 179.
- [22] 刘铁芳. 走向整全的人: 个体成长与教育的内在秩序 [J]. 教育研究, 2017 (5): 33-42.
- [23] 周琳. 校企合作的高职就业指导体系探索 [J]. 高教发展与评估, 2014 (5): 100-106.
- [24] 马延伟. 澳大利亚职业教育与培训师队伍建设的挑战与应对 [J]. 外国教育研究, 2018 (10): 117-128.
- (责任编辑: 容媛媛)

The Dilemma of College Students' Employment Guidance Courses and Its Solution ——A New Perspective on High – Quality and Full Employment

GUO Qi^{1,2}

- (1. Development Planning and Discipline Construction Office, Jilin University of Finance
and Economics, Changchun 130117, China;
2. Faculty of Education, Northeast Normal University, Changchun 130024, China)

Abstract: High – quality and full employment for college graduates is an essential aspect of high – quality development. As the main channel for employment guidance in universities, employment guidance courses play an indispensable role in promoting high – quality and full employment for college graduates. Based on the empirical analysis of 64 universities in 17 provinces, it is found that the current employment guidance curriculum is facing challenges such as inconsistent organizational structure, prominent " intermittency" in curriculum design, weak educational function of curriculum content, and insufficient professionalization of the teaching staff. Focusing on promoting high – quality and full employment for college graduates, efforts should be made from various aspects such as building a full – process employment guidance curriculum system, exploring new models of school – enterprise cooperation for employment guidance courses, enriching the professional employment guidance teacher team, and connecting the integration path of employment guidance courses with other courses to enhance the effectiveness of college students' employment guidance courses.

Key words: high – quality full employment; employment guidance course; full process