

高职艺术院校辅导员就业指导工作模式的优化探究

张 平

安徽黄梅戏艺术职业学院, 安徽 安庆 246052

摘 要: 随着职业院校“双高”计划的开展, 高职艺术院校毕业生就业形势越发严峻, 辅导员在就业指导工作中面临了新的机遇和挑战。本文主要是通过分析高职艺术院校辅导员就业指导工作的重要性, 面临的新形势和存在的主要问题, 提出优化高职艺术院校辅导员就业指导工作模式的新策略。本研究不仅为促进艺术生就业提供了切实可行的解决措施, 也为高职艺术院校辅导员优化就业指导工作模式提供了有益参考, 助力高职艺术院校提升就业率和就业质量。

关键词: 高职艺术院校; 辅导员; 就业指导; 优化策略

0 引言

党的二十大报告提出“优化职业教育类型定位”, 将职业教育的地位推至新的高度, 这对职业院校就业率有了新的要求, 同时伴随高职院校的扩招, 每年的毕业生数量也在持续上涨。而艺术生作为大学生的特殊群体, 在面临就业问题时会经历更多的挫折与挑战。辅导员作为学生成长成才的导师, 在学生职业规划与就业创业指导中扮演了重要角色。面临着就业形势的新变化和学生群体的特殊性, 传统的就业模式难以适应艺术生的需求。因此高职艺术院校辅导员需要不断地去更新自己的就业指导工作模式, 这对于促进毕业生充分就业具有重要意义。

1 高职艺术院校辅导员就业工作的重要性

1.1 引领学生全面发展, 树立正确就业观念

辅导员九大职责当中对于职业生涯规划 and 就业创业指导有着明确要求, 面对高职艺术群体, 辅导员的就业指导模式对于优化他们的就业观念有着重要意义。作为辅导员, 不仅要帮助学生树立积极健康的就业观念和职业发展理念, 更要致力于培养学生的职业素养与综合能力, 使之可以更好的适应职业环境, 实现自己专业发展的全面展现和个人潜能的最大释放。在就业指导当中, 辅导员需要帮助学生明确职业定位, 优化职业理念, 规划职业路径, 为学生全面发展铺就一条坚实的道路。

1.2 优化人才培养体系, 提升就业市场竞争力

完善的人才培养体系可以助力于提升毕业生的就业质量, 辅导员的就业工作对于提升高职艺术院校人才培养质量至关重要。面对目前日益激烈的就业形势, 辅导员需要为艺术生群

体提供更具针对性的就业指导服务, 帮助他们深入了解艺术行业的就业趋势及市场需求。辅导员需要指导学生如何将专业理论与实践技能紧密结合, 使其更好适应社会岗位需求, 从而在就业市场中脱颖而出, 同时还要根据社会需求优化专业知识, 提升教育方式的时代性与实用性。通过理论与知识的结合, 提升学生的就业竞争力, 优化学校的人才培养体系。

1.3 强化社会服务功能, 助力区域经济发展

高职艺术院校作为社会教育体系的重要组成部分, 承担着为社会培养和输送高素质艺术人才的重要使命。高职辅导员通过高校的就业指导, 帮助毕业生顺利就业, 这不仅是学校社会服务功能的直接体现, 同时也会为区域经济发展注入新鲜血液与活力。艺术生群体通常是在文化艺术事业有着较高造诣, 可以促进社会第三产业的再生产, 推动区域经济高速发展和良性循环, 凸显了高职艺术院校在社会经济发展当中的重要作用, 同时也体现了高职艺术院校的文化功能。

1.4 彰显学校教育成果, 提升整体竞争力

辅导员作为学生日常事务管理与教育的组织者、实施者、指导者, 可以用丰富的就业理论、专业的就业技巧为学生提供针对性的就业指导服务, 既可以提升学生就业质量, 同时也可以提升高职院校的整体竞争力。学校通过向外界展示其教育成果, 可以帮助学校扩大招生规模, 并在社会各界中树立良好形象, 提升其社会认可度与影响力。同时毕业生还可以回馈学校, 以校友的身份为学校提供帮助, 这种正向循环更有利于学校的持续发展。

辅导员在高职艺术院校就业工作中具有重要意义, 辅导员不仅是学生成长成才的引路人, 更是学校教育事业发展与社会服务功能实现的中坚力量。

2 高职艺术院校辅导员就业工作面临的新形势

2.1 就业市场：需求变迁，挑战升级

由于国家经济结构的不断优化、产业升级的不断加速以及AI人工智能的不断发展，就业市场的面貌正经历着大变革，传统行业的岗位需求日渐缩减，而新兴产业却如雨后春笋般不断涌现，这为艺术类高质量人才提供了更广阔的就业前景，同时也带来了更多的要求。高职艺术生本身文化修养偏低，综合能力较弱，但面对市场需求的多样性和复杂性，他们必须展现出卓越的创造能力和跨专业整合能力，这不仅对艺术生有了新的挑战，同时对其辅导员也有高要求。作为高职院校的辅导员，必须要密切关注市场动态，根据专业特色和社会需求及时调整就业指导策略。

2.2 学生群体：特性多元，需求多样

艺术类学生群体个性鲜明，创造力强，因此他们的职业选择会呈现多元化。近些年研究表明，艺术类群体就业方向多呈现自主择业、创业等灵活就业形势，因此对其辅导员的就业与创业指导工作提出了更高的要求。辅导员不仅要深入了解每一位艺术生的个性特点，兴趣爱好，帮助他们进行职业规划，提升其就业能力和就业质量。同时针对有创业需求的同学进行创业指导培训，风险评估，提供个性化、差异化的创业指导服务。

2.3 就业观念：转型深刻，理念更新

随着新媒体技术的不断发展，更多的艺术学生倾向于自由职业与灵活创业的就业方式。通过集体访谈和问卷调查的形式发现，艺术生在就业选择上更倾向于兴趣、自由、离家远近等要素，对于考公考编没有强烈的需求和欲望，由此可体现艺术生就业观念的深刻挑战。这要求辅导员需要紧跟时代步伐，更新自己的就业指导理念与方法，从传统的“选职业”模式到“规划职业生涯”模式转变。

2.4 技术应用：新技涌现，指导革新

人工智能AI和虚拟现实等新技术的蓬勃发展，促进了艺术就业形态的革新。新技术的发展不仅为艺术人才提供了新的就业机遇，同时还为艺术创作提供了更丰富的手段与空间，同时新技术的广泛应用也会对辅导员的就业指导工作提出新的挑战与冲击。在虚拟网络背景下，辅导员不仅要做好学生的思想政治工作，更要通过自己学习的新知识，新技术为学生进行就业指导工作，引导学生更好的利用人工智能等新技术进行艺术创造和职业规划。

3 当前高职艺术院校辅导员就业工作存在的主要问题

3.1 理论根基浅，就业观念旧

在高职艺术院校里，辅导员的就业培训会较少，很多辅导员都是根据九大职责要求对学生进行职业规划指导，就业指导理念陈旧，缺乏对艺术生群里的针对性指导，更缺乏对学生职业生涯的长远规划意识，导致辅导员的就业指导工作难以契合艺术生的个性化发展路径。

3.2 专业素养缺，指导能力弱

据调查显示，更多辅导员是教育类、思政类专业，极少有艺术类专业毕业的，对于艺术类的专业知识理论尚不了解，在行业实践经验上更存在短板，这直接制约了辅导员对艺术生就业指导的能力。再加之辅导员队伍流动性很大，使其专业性和连续性大打折扣。

3.3 指导形式单，个性化欠缺

在目前大多数职业院校中，辅导员对学生的就业指导都依赖于讲座、招聘会等传统形式，对于艺术生群体没有针对性的提供指导服务。传统的就业指导形式忽略了艺术生的个性化需求，也无法针对他们的不同专业、不同课程和兴趣偏好提供量身定制的指导服务，缺乏创新性，时代性，所以也无法激发学生的参与热情。

3.4 工作体系散，系统针对弱

大多数的高职艺术院校都缺乏完善的就业工作体系，导致就业指导工作缺乏系统性和针对性。辅导员在不完善的就业体系中会导致就业工作难以开展，差异化服务难以实现，工作各环节的断节也会影响到整体的工作效能。

3.5 时间精力限，事物干扰多

辅导员工作事务繁多，且较多辅导员还身兼数职，需要处理大量的行政事务，这使得他们在学生就业指导方面投入精力有限，难以抽出足够的时间来深入了解艺术生就业需求，并为其提供个性化的服务。种限制不仅影响了辅导员的就业指导能力，同时也制约了学生就业质量。

3.6 评价机制缺，持续改进难

对于辅导员就业评价机制，往往很多院校是以就业率为标准，缺乏科学的评估手段，难以全面客观地衡量就业指导工作的成效，导致各高职院校辅导员为尽快促成就业达标催促学生就业，就业质量不佳。所以需要构建科学合理的评价机制，以推进就业工作的持续改进和优化。

4 高职艺术院校辅导员就业指导工作路径的优化策略

针对高职艺术院校辅导员就业工作面临的

新形势以及存在的问题。以下提出一系列优化策略,旨在提升辅导员的就业指导能力,促进学生高质量就业。

4.1 强化理论根基,革新就业观念

针对辅导员理论基础薄弱的问题,高职艺术院校可从源头抓起,强化辅导员的就业理论学习。第一,增设就业指导培训。定期为辅导员开设就业指导专栏的培训课程,可邀请行业专家分享经验,拓宽辅导员的知识面,提升其就业指导理论水平。同时还可以通过省培、国培等方式鼓励辅导员外出参会,了解高职院校最新行业动态和就业前景。

4.2 提升专业素养,增强指导能力

针对辅导员专业素养缺乏的问题,可从辅导员专业能力提升和队伍建设两方面入手。首先实施辅导员导师制,为新入职辅导员配备经验丰富的专业性导师,成立“老帮带”就业团队既可以帮助辅导员快速适应岗位需求,同时也可提升辅导员对艺术类专业学生的就业指导能力。通过个性化日记、成长报告、考核等环节,确保指导效果。

4.3 丰富指导形式,强化个性化服务

针对辅导员指导形式单一的问题。可通过创新就业指导形式来满足高职艺术生的多元化需求。首先举办就业指导主题班会。结合艺术生的专业特点,辅导员在班会中可以有针对性的讲解职业规划理论知识,还可以通过分享会模拟面试等体验活动,提升学生的就业热情和就业意识,还可以邀请专家或成功校友来参与主题班会或讲座,增强就业指导活动的吸引力。另外,可以通过网络思想政治教育平台,建立就业指导,微信公众号,微博账号等新媒体平台,定期发布就业信息以及适合的行业动态内容,为学生提供便捷又专业化的就业指导服务。利用新媒体进行在线问答和直播互动,可增强与学生的互动感和参与感。

4.4 完善工作体系,增强系统性针对性

针对辅导员工作体系零散的问题,可从制度建设、流程优化、资源整合三个方面进行完善。第一,建立健全就业指导制度。制定和完善就业指导规章制度,明确辅导员在就业指导当中的具体任务和职责,并且将其纳入辅导员就业工作考核机制。第二,优化就业指导流程。辅导员应对就业指导工作流程进行全面梳理,确保各个环节紧密衔接,并且与艺术生专业联系紧密,实现就业信息的动态管理和精准推送。第三,整合校内外资源。辅导员应加强与校内外各部门的协同合作,如招就办,教务处等,形成就业指导合力。同时也要积极拓展校

外资源,做好牵线搭桥的工作,与行业协会等建立合作关系,为学生提供更多的实习实训岗位。

4.5 合理分配时间,提升工作效率

针对辅导员时间精力不足的问题,需要从时间管理、团队合作等方面去提升工作效率,第一,做好时间管理。辅导员事务繁多,但应该分清轻重缓急,安排学生日常事务,并做好思想政治教育工作,同时要建立工作日志,确保每日工作内容和时间分配情况,及时调整工作计划,安排好职业生涯规划 and 就业辅导,提升工作效率。第二,加强辅导员团队建设。通过辅导员团队协作机制可以做好分工合作,增强团队凝聚力,提升工作效率,也可以为辅导员提供必要的心理支撑,帮助辅导员保持良好工作状态。

4.6 构建科学评价机制,推动持续改进

针对评价机制缺乏的问题,辅导员应构建科学合理的就业指导评价机制。去推进就业指导工作的持续改进和优化。具体包括:一、建立多元化评价指导体系,包括指导教师反馈、用人单位反馈、学生满意度、就业率、就业质量等在内的多元化评价指标体系,可以帮助我们反映就业指导工作的问题所在,为就业工作的持续改进提供有力支撑。二、引入第三方评估机构。第三方评估机构的定期评估可以确保流程的公正性和结果的客观性。评估专家具备的丰富的行业经验和评估经验,也可以为高职艺术院校提供针对性的改进意见,帮助辅导员做好就业指导工作。

5 结束语

高职艺术院校辅导员就业指导工作模式的优化是一项系统性工程,需要学校,企业辅导员和学生的多方协同配合,共同推动高职艺术院校就业指导工作的持续改进和优化。

参考文献:

- [1] 吴国荣. “三全育人”理念下高职辅导员就业指导工作提升路径[J]. 成才, 2024, (S1): 152-153.
- [2] 沈维雪. 试论高职辅导员在学生就业指导工作中的作用[J]. 吉林教育, 2024, (35): 79-81.
- [3] 耿丽敏. 高职院校辅导员就业指导与服务体系构建研究[A]. “2024职业教育活动周——钢铁行业大工匠进校园”论文集(下册)[C]. 钢铁职业教育教学指导委员会、中国钢铁工业协会: 2024: 129-132.