

从“事务者”到“育人者”：高校辅导员在就业育人中的角色定位与专业化能力建设研究

施敏捷

浙江工贸职业技术学院

摘要：就业育人是高校落实立德树人根本任务的重要环节。随着高校毕业生就业工作由结果导向向过程导向、发展导向和价值导向并重转变，辅导员在就业工作中的职责也由事务办理逐步拓展为价值引领、能力培养、心理支持和资源整合。当前，辅导员在就业育人中虽具备贴近学生、贯通全程、组织便利等优势，但仍面临角色认知偏事务化、工作任务叠加、专业能力不足以及保障机制不完善等问题。基于此，本文从“三全育人”视角出发，分析高校辅导员在就业育人中的角色定位，并围绕制度优化、能力培训、协同平台和数字赋能等方面提出专业化建设路径，以期为高校就业育人体系完善和辅导员队伍建设提供参考。

关键词：高校辅导员；就业育人；角色定位；专业化能力；三全育人

DOI：10.65976/3080-0374.2026.07.044

高校毕业生就业同学生个人发展、人才培养质量和社会稳定都有关联。伴随着高等教育的普及化，就业工作也从原来的单纯的岗位推荐、手续办理，转变为贯穿培养全过程的就业育人实践。辅导员是大学生思想政治教育和日常管理的第一线工作者，与学生接触最频繁，对学生的个体差异最为了解，在就业观引导、生涯规划教育、心理调适、资源协调等各方面都具有独特的优势。目前，部分高校辅导员在就业工作中还存在着事务化的倾向，育人功能没有得到充分的发挥。因此有必要重新审视辅导员在就业育人的角色定位，研究辅导员专业化能力建设路径，提高高校就业工作育人实效。

一、高校辅导员在就业育人中的角色定位

（一）生涯发展的引导者

就业育人不能只在毕业阶段进行，而应该贯穿于大学生成长的全过程。辅导员贴近学生的学习和生活实际，可以较早地了解到学生对专业的认识、能力的基础以及发展意向等信息，因此应该承担起生涯发展的引导工作。辅导员在实际工作中不仅要帮助毕业生分析就业去向，还要在低年级阶段引导学生树立职业规划意识，使学生认识到专业学习同未来发展之间的联系，结合升学、就业、考编等多种途径做出较为理性的选择。辅导员的作用不能只停留在信息传递和事务提醒上，应该体现为全过程、前置性的成长引导。

（二）资源协同的组织者

就业育人是项系统工程，牵涉到学校各个部门以及校外各种资源。辅导员处在学生、学院、教师和社会

单位之间的联系位置，有较强的组织协调能力。一方面，辅导员可以促使专业教育同就业指导相衔接，使学生把知识学习、实践训练、职业能力培养统一起来；另一方面，也可以联系校友、企业、实践基地，给学生提供更加真实的职业认知和发展机会。辅导员在这时所起的作用，并不仅仅是岗位信息的整合，而是校内外协同育人的一条纽带。

（三）就业价值的塑造者

就业育人关键就是“育”，即就业过程中实现价值引导。目前学生择业时存在着求稳、观望、功利化的倾向，对职业责任、社会需要、长远发展认识不够。辅导员要把思想政治教育融入就业指导中去，引导学生正确认识个人理想和社会需要、国家需要之间的关系，树立理性务实、积极进取的就业观。特别是对基层就业、重点行业服务来说，辅导员更应该以案例为载体，以主题教育的形式加强学生的价值认同感。

（四）心理支持的陪伴者

就业过程常常带有很强的不确定性，学生在求职、升学、考公、职业选择等方面都会产生焦虑、挫败、犹豫、自我怀疑等情绪。在多次受挫、目标落空或者社会比较加重的时候，学生更需要学校的心理支持与成长陪伴。辅导员长期处在学生教育管理的第一线，可以较早地发现学生的情绪变化、心理问题，在就业育人中通常扮演心理支持者、陪伴者的角色。这并不是单纯的安抚，而是用谈话、个别帮扶、目标整理、资源转介等方法使学生保持情绪平稳，认识改变，重拾信心。对就业困难、家庭经济困难、心理压力大的

学生的辅导员要继续跟进,在必要时联系心理老师、专业导师、家长一起建立支持体系。可以说辅导员在就业育人中所起的作用,不单是让学生找到工作,更是让学生以更加理性的、稳定的、积极的心态去面对就业的过程,最终达到由外在的选择到内在的成长的统一。

二、高校辅导员就业育人面临的现实困境

(一) 角色认知仍偏事务化

尽管就业育人理念已经被很多高校所接受,但是辅导员在具体的就业工作中,仍然更多地表现出信息传达、台账整理、去向核实、材料报送等职能。该种工作模式一定程度上满足了就业管理的需求,但是容易使辅导员把自身的角色理解为“完成任务”,而忽略了就业工作本身所包含的教育价值。当辅导员把角色认知定位于事务执行的时候,就很难主动从学生成长的角度去重新建构工作内容,就业指导也就只能停留在临时应对和表层服务上。

(二) 多重任务挤压育人空间

辅导员本身担负着思想政治教育、班级管理、党团建设、资助帮扶、心理疏导、安全教育等多项工作,就业工作只是其中的一个方面。特别是毕业阶段,大量的事务性工作短时间内集中出现,使得辅导员虽然处于就业工作的第一线,但是很难有足够的时间去进行深入的指导。时间被分割、精力被分散之后,就业育人就会陷入统一的通知、批量的谈话以及常规的推进之中,很难做到分类施策、精准帮扶。

(三) 专业能力与现实需求不匹配

就业育人是一项综合性较强的工程,它要包含就业政策、生涯规划、职业咨询、心理辅导等各方面的知识,并且还要懂得产业变化、岗位趋向以及学生个性化的需要。现实生活中许多辅导员都是依靠经验来工作,缺少系统性的培训,对学生的复杂就业问题、行业发展的咨询、个人化的就业困惑等指导不到位。数字招聘、智能平台、AI工具等越来越多地被应用到辅导员的工作中,但是很多辅导员对数据分析、平台使用以及精准服务还存在着一定的欠缺。

(四) 激励保障机制有待完善

辅导员能否持续进行就业育人工作,还与制度是否完备有关。如果学校在考核评价中仍然把就业结果数据作为主要的考核指标,而忽视了育人过程、指导质量以及品牌建设等长期性的、隐性的育人工作,那么辅导员就更倾向于去完成硬性指标,而不会去深耕长期的、隐性的育人工作。除了以上提到的其他问题之外,专项培训、经费支持、成果认定、团队协作平

台等都会对辅导员的专业能力提升以及工作创新产生一定的影响。

三、高校辅导员就业育人专业化能力建设路径

(一) 优化制度设计,推动角色回归

促使辅导员由“事务者”转变为“育人者”,首先要从制度上确定就业育人的价值定位。高校要把就业育人融入“三全育人”的总体布局之中,在岗位职责、工作流程以及考核标准上突出辅导员在职业引导、价值塑造、重点帮扶方面的作用,而不是只注重数据的完成和手续的办理。同时应该对可以转移的工作进行剥离,利用信息化手段提高流程效率,给辅导员开展个体指导和深度教育留出时间和空间。评价方式上要从以结果为导向的评价方式转变为过程和效果并重的评价方式。除了考察毕业去向落实情况之外,还要把生涯教育开展、困难群体帮扶、学生满意度、典型案例培育等要素包含到综合评价体系当中来,用制度导向推动角色功能的重塑。

(二) 加强系统培训,提升专业胜任力

辅导员专业化建设不能依靠零散的经验积累,而应该形成系统的培训机制。高校根据辅导员的成长阶段来建立分层次的培养模式,新任辅导员加强就业政策、基础咨询技巧、职业规划知识的培训,骨干辅导员加强案例研究、课程建设、数据分析、特殊群体指导能力的培养。经由专题研修、实践交流以及案例复盘,慢慢加强辅导员在就业育人方面的专业表述和实务水平。培训内容还要适应目前的就业环境的变化。除了传统的求职指导、就业政策解释、职业评估外,将数字平台的使用、AI辅助就业、网络招聘规范、学生就业心理调适等纳入进来,使辅导员更好地适应新的就业形势。只有把培训变成常态化的、连续性的能力支持过程,辅导员才真正由经验型的工作者转变为专业的指导者。

(三) 强化协同平台,拓展实践场域

专业能力的产生不单是培训的结果,也是在真实场景中不断实践出来的。高校可以创建辅导员工作室、就业育人案例库、校企合作实践平台、校友职业发展共同体等,给辅导员赋予持续的实践环境。辅导员在组织职业体验、企业走访、校友分享、困难群体帮扶、专题咨询等活动时,一方面可以积累经验,另一方面也会慢慢形成更加符合本校学生特点的工作模式。另外,还要加强校内外的协作。就业指导中心、专业教师、心理教师、创新创业平台和学院之间要建立更加顺畅的协作链条,防止就业育人长期停留在辅导员“单兵作战”的状态。只有多主体共同参与,辅导员的组

织协调优势才能真正发挥出来,就业育人也才能从分散推进走向系统建设。

(四) 注重数字赋能,提升精准服务水平

目前高校毕业生的求职方式、企业招聘方式、信息传播方式都有了明显的变化,辅导员如果还处在传统的管理模式里,就很难满足学生的需求。因此数字赋能成了辅导员专业化建设的方向。辅导员要逐渐增强数据意识,学会利用就业平台、学生成长数据、岗位信息资源对学生就业意向、困难类型、发展需求做更加准确的识别。

但是数字赋能不能代替人与人之间的教育关系,只能服务于更高质量的个体指导。辅导员要依靠数字工具来加强筛选、匹配、反馈的效率,但是不能忽视面对面交流、重点群体关注、全程陪伴。只有把技术的精确性同育人的温度结合起来,才能真正提高就业育人的针对性、实效性、感染力。

四、结论

在高校就业工作不断深化转型的背景下,辅导员的职责也由原来的单一事务执行向综合育人引导转变。其就业育人主要价值表现在生涯规划引导、资源整合、就业价值塑造、心理支持等各个方面。但是由于角色认知、任务负荷、专业能力以及制度保障等各方面的因素,辅导员的育人功能还没有得到充分的发挥。面向未来,高校应该从制度优化、培训提高、平台合作、数字赋能等几个方面协同推进,促使辅导员由“事务者”向“育人者”、由“经验型”向“专业型”转变。如此,

才能使高校就业育人质量得到提高,更好地为学生的成长成才和高质量就业服务。

参考文献:

- [1] 张维庆,程倩.“三全育人”背景下高校辅导员生涯规划和就业指导能力提升路径研究[J].知识窗(教师版),2024(4):57-59.
- [2] 潘梦君,梁皓.“三全育人”视域下辅导员就业育人角色实现[J].湖州职业技术学院学报,2024,22(1):15-18+39.
- [3] 张元强.高校毕业班辅导员在就业服务微体系构建中的实践策略[C]//2025年高校辅导员队伍建设研讨会论文集,2025.
- [4] 王悦琳,童杨梓,郭学鹏.生成式人工智能赋能高校辅导员就业指导能力的数字化转型路径研究[C]//2025年高校辅导员队伍建设研讨会论文集,2025.
- [5] 石明玉.基于辅导员视角的新时代高校学生就业观教育研究[J].科教文汇,2024(18):28-32.
- [6] 李聪.AI赋能背景下高校辅导员就业指导专业能力提升路径与实践策略研究[C]//2025年高校辅导员队伍建设研讨会论文集,2025.
- [7] 李曼华.立德树人根本任务下辅导员与研究生导师协同育人路径探析[C]//2025年高校辅导员队伍建设研讨会论文集,2025.
- [8] 颜华.新时代高校辅导员专家化发展研究[D].桂林:广西师范大学,2025.