

协同赋能视角下高校辅导员参与就业指导课师资队伍建设的路径探索

毕培燕¹, 洪 卫²

¹东华理工大学化学与材料学院, 江西 南昌

²南昌大学化学化工学院, 江西 南昌

收稿日期: 2025年10月23日; 录用日期: 2025年11月20日; 发布日期: 2025年11月28日

摘 要

高校辅导员凭借深度嵌入学生日常管理、精准掌握学生就业诉求的场景化优势, 天然具备补充就业方面师资缺口的潜力, 但需依托多主体协同机制实现能力升级与资源高效整合。本文从协同赋能视角出发, 分析辅导员参与就业指导课师资队伍的优势与协同赋能缺失的问题, 构建“主体联动的能力赋能机制、跨域协作的课程共建模式、长效化互动的师资生态优化体系”的三维路径。研究旨在通过协同打破主体壁垒、通过赋能提升教学效能, 完善就业指导课师资体系, 服务于高校毕业生更高质量、更充分就业。

关键词

协同赋能, 高校辅导员, 就业指导课, 师资队伍建设, 路径探索

Exploring Pathways for College Counselors to Engage in Faculty Development for Career Guidance Courses from a Collaborative Empowerment Perspective

Peiyan Bi¹, Wei Hong²

¹School of Chemistry and Materials Science, East China University of Technology, Nanchang Jiangxi

²School of Chemistry and Chemical Engineering, Nanchang University, Nanchang Jiangxi

Received: October 23, 2025; accepted: November 20, 2025; published: November 28, 2025

Abstract

College counselors, leveraging the contextual advantages of being deeply engaged in daily management

文章引用: 毕培燕, 洪卫. 协同赋能视角下高校辅导员参与就业指导课师资队伍建设的路径探索[J]. 教育进展, 2025, 15(11): 1744-1749. DOI: 10.12677/ae.2025.15112226

and accurately grasping employment demands of students, inherently possess the potential to fill the gap in career guidance faculty. However, this potential can only be fully realized through a multi-stakeholder collaboration mechanism to achieve capacity upgrading and efficient resource integration. From the perspective of collaborative empowerment, the paper analyzes the advantages of counselors participating in the career guidance course faculty as well as the problems arising from the lack of collaborative empowerment. It then constructs a three-dimensional pathway consisting of a stakeholder-linked capacity empowerment mechanism, a cross-domain collaborative curriculum co-construction model, and a long-term interactive faculty ecosystem optimization system. The study aims to break down inter-stakeholder barriers through collaboration, enhance teaching effectiveness through empowerment, improve the faculty system for career guidance courses, and ultimately serve the goal of enabling college graduates to secure higher-quality and more sufficient employment.

Keywords

Collaborative Empowerment, College Counselor, Career Guidance Course, Faculty Development, Path Exploration

Copyright © 2025 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

高校毕业生规模持续扩大, 就业市场对毕业生的职业素养、岗位适配能力提出更高标准, 就业指导课作为立德树人人与就业服务的衔接载体, 其教学质量提高深度依赖于多元化、专业化的师资支撑[1]。当前部分高校就业指导课师资存在专职教师数量缺口与学生个性化需求激增形成的供需错配, 部分专业课教师行业认知与辅导员洞察学生的能力割裂, 企业实践资源与课堂教学内容的动态衔接缺位等问题[2]。在高校毕业生就业竞争加剧与就业指导课师资体系优化需求的双重驱动下, “协同赋能”成为破解辅导员参与就业指导课师资队伍建设的瓶颈的关键视角。

“协同赋能”理论是以 SECI 知识转化模型为核心支撑, 其内在机理是通过多元主体间隐性知识与显性知识的动态转化, 实现“1 + 1 > 2”的整体效能提升。该理论视角下, 高校辅导员作为串联学生成长、学校育人与社会需求的关键纽带, 其深度参与就业指导课师资队伍建设的本质, 是构建专职教师理论知识 - 企业实践知识 - 学生需求知识的转化闭环, 以专职教师的理论赋能为显性知识输入、企业的实践资源为隐性知识供给、管理部门的制度保障为转化机制, 形成系统化协同赋能体系[3]。因此, 从协同赋能视角探索辅导员参与就业指导课师资建设的具体路径, 既是对师资建设模式的创新, 更是通过知识转化破解师资困境、提升育人实效的必然之举。

2. 协同赋能视角下辅导员参与就业指导课师资队伍的独特优势

2.1. 学生需求协同衔接优势

辅导员依托“日常管理台账 + 月度深度访谈 + 求职进程追踪”三维机制, 可动态捕捉学生职业兴趣、家庭背景及求职痛点, 将隐性需求外化为“需求画像 + 典型案例库”, 这一转化过程构成知识组合的关键环节。该画像具备双向赋能价值, 首先对专职教师而言, 可提供精准需求锚点, 助其跳出通用知识框架, 将理论知识与需求画像组合为“模块化课程内容”(如针对理工科跨专业求职学生设计“专业技

能迁移”专项模块);其次对企业导师而言,可作为实践指导的对接依据,使其从“通用宣讲”转向“靶向破解”(如针对传媒专业的考公学生,联动企业导师开展“媒体素养与行政公文写作”适配训练)。辅导员通过这一纽带作用,可构建“学生隐性需求-辅导员外化转化-教师/企业组合应用”的因果链条,从根本上破解供需错位导致的就业指导课泛化问题[4]。

2.2. 政策落地协同传导优势

辅导员作为就业政策落地的“最后一公里”执行者,其政策转化能力源于显性政策内化-隐性价值组合-实践场景外化的全链条知识转化过程[5]。在政策传导中,辅导员先将显性政策文本(如基层服务项目申报条件、创业补贴标准)内化为“学生易懂版解读手册+案例拆解”,扫清认知障碍;再协同专职教师将政策隐性价值(如基层服务经历对职业发展的加持作用)与职业发展理论组合为“政策+成长”教学模块,融入课程体系;最后联动企业导师分析政策释放的岗位红利,将政策导向外化为实践场景(如结合乡村振兴政策,组织农业企业导师开展“基层农业技术岗位机遇”专题分享)。这一过程形成政策资源输入-转化活动开展-教学模块输出-就业选择影响的清晰逻辑链。

2.3. 情感支持协同渗透优势

辅导员依托长期陪伴建立的深度信任关系,在就业指导中构建情感支持护航与专业建议组合的独特赋能路径[6]。当学生遭遇求职焦虑、面试失利等挫折时,辅导员可联动心理教师开展“认知重构+放松训练”等针对性疏导,缓解心理压力;协同专业课教师对照企业岗位能力标准,将学生专业成绩、项目经历等显性信息与职业优势隐性认知组合为“优势清单+适配岗位”分析报告,强化求职自信;联合企业导师结合面试反馈与岗位需求,将行业经验外化为“短板改进+技能提升”实操方案。通过多主体协同,构建起情感支持为基、专业指导为核的帮扶体系,通过情感共鸣-认知接纳-行动转化的逻辑链提升指导实效,切实提升就业指导的感染力与实际效能。

3. 协同赋能缺失下辅导员参与的关键梗阻

3.1. 协同主体壁垒:多主体联动机制尚不健全

高校就业指导体系作为由学校管理部门-专职教师-辅导员-企业构成的有机系统,其效能发挥需依托主体间有机互动与资源流通,但当前体系呈现专职教师独立授课、辅导员零散参与、企业导师偶尔客串的碎片化特征,尚未形成符合系统整体性与关联性要求的协同架构[7]。一方面,部分专职教师备课未纳入辅导员掌握的一线学生需求,学生需求-辅导员传导-教师供给信息链断裂,导致课程内容与学生就业困惑、能力短板脱节,指导针对性减弱。另一方面,企业导师的实践案例未与辅导员一对一就业帮扶结合,企业资源无法转化为针对性指导工具,辅导员帮扶也缺乏行业视角,各主体资源难以形成合力。

3.2. 赋能体系薄弱:辅导员能力提升缺乏协同支撑

辅导员是高校就业指导体系的关键力量,其能力提升需要系统内多主体协同供给、功能互补,但当前部分高校多依赖校内政策培训等单一形式,未形成“专职教师理论赋能+企业导师实践赋能+行业专家趋势赋能”的立体化协同培养体系[8]。部分辅导员参与就业指导教学时,既无专职教师的课程设计方法论指导,也缺乏企业导师的行业实操案例、行业专家的就业趋势解读支持,难以覆盖学生对理论工具、实践技巧、趋势预判的多元化、深层次需求,削弱了就业指导体系整体功能的有效发挥。

3.3. 效能转化不足:协同成果未融入教学实践

现有协同较多停留在形式化合作(如联合召开就业会议、共同组织招聘活动),核心问题在于对知识转

化理论(SECI 模型)与协同教学理论的遵循不够充分,需强调将辅导员与企业导师协同调研的岗位需求(隐性知识)外化为岗位能力模块、将与专职教师收集的求职案例(显性知识)组合化为实战教学素材,目前这两类转化的推进程度仍有待提升;明确协同需以教学质量提升为导向,而现有协作在一定程度上偏向事务性工作,对这一核心目标的关注度仍需加强,进而导致协同赋能与课堂教学的衔接不够紧密,难以充分发挥提升课程实效的作用[9]。

4. 协同赋能视角下辅导员参与就业指导课师资队伍的建设路径

4.1. 构建多元主体协同赋能体系,提升辅导员教学能力

4.1.1. 建立“三位一体”协同培训机制

由高校就业指导中心牵头,构建“专职教师理论赋能+企业导师实践赋能+行业专家趋势赋能”三位一体培训体系。具体来看,专职教师可通过“师徒结对”开展课程设计培训(如:12次/年),涵盖教学目标设定、教学模块划分等核心内容;企业导师通过实践营来安排辅导员参与招聘流程、岗位调研等实战活动(如:4次/学期),助力其积累行业一线认知与鲜活教学案例;行业专家可通过“线下趋势讲座+线上专题课程”组合形式,提供新兴领域解读(如:6次/年),引导辅导员及时掌握数字经济、绿色产业等新兴领域的职业发展规律,最终形成理论、实践、趋势联动的能力提升闭环。

4.1.2. 打造协同认证激励机制

建立辅导员就业指导能力协同认证激励机制,将协同参与度与能力转化效果纳入认证核心标准,如要求辅导员完成30学时专职教师理论培训、20学时企业实践赋能及10学时行业趋势学习,并联合专职教师、企业导师共同开发1个就业指导课程模块方可获得授课资格认证,对通过认证者给予培训经费补贴、绩效考核加分等激励以激发其参与主动性;同时设立就业指导课协同赋能定向专项经费,用于支付企业导师授课报酬、承担辅导员协同培训费用及覆盖协同资源共享平台维护升级成本,还可通过优化分工推行“辅导员+行政助理”模式,由行政助理承接奖助贷等材料审核、安全通知、数据统计等基础性事务,帮助辅导员剥离繁琐工作,释放精力投入协同教学备课、资源整合与学生需求调研,破解时间精力冲突瓶颈。

4.2. 设计跨主体协同教学体系,发挥辅导员纽带价值

4.2.1. 构建阶梯式协同课程模块

围绕学生成长周期设计“输入-协同-输出-成效”链条:

大一职业认知模块:输入(辅导员收集专业兴趣数据)→活动(协同专职教师设计测评课程、企业导师开讲座)→输出(职业认知课程体系)→成效(提升学生专业-职业关联认知度);

大二能力培养模块:输入(辅导员梳理学生学习短板)→活动(协同专业课教师设计实训、企业导师提供能力标准)→输出(技能匹配实训方案)→成效(提升学生职业技能达标率);

大三求职准备模块:输入(辅导员收集的求职困惑)→活动(协同专职教师设计技巧课程、企业导师开展模拟面试)→输出(个性化求职指导方案)→成效(提升简历通过率);

大四就业帮扶模块:输入(辅导员筛选困难学生信息)→活动(协同制定规划、企业导师推荐岗位)→输出(精准帮扶计划)→成效(提升困难学生就业率)。

4.2.2. 创新双师/多师协同授课模式

以“角色精准补位+场景动态适配”为核心,打破单一授课主体局限,实现课程与学生就业需求、产业趋势的深度耦合,构建基础认知-能力匹配-场景实践三级协同体系,推动就业指导从“知识传递”升级为“能力赋能”。突破“固定配对”传统,按需组建“辅导员+专职教师+企业导师+行业专家”

四维角色矩阵, 针对学生知易行难短板, 推行辅导员统筹资源、企业导师主导实训(如新能源汽车行业全流程实训)、行业专家解读岗位规律的沉浸式教学, 深化政策 - 产业 - 岗位联动深化认知。同时建立课前共研、课中联动、课后复盘的教学机制, 形成需求捕捉 - 内容供给 - 能力提升链式效应, 增强课程实战性与吸引力。

4.3. 搭建常态化协同管理体系, 筑牢师资生态支撑

4.3.1. 建立协同管理委员会组织架构, 强化统筹协调效能

以破除主体壁垒、构建“多元共治”格局为核心目标, 由高校分管就业工作的校领导担任主任, 组建就业指导课师资协同管理委员会, 形成校级统筹、部门联动、多方参与的三级组织架构。委员会成员实行“核心固定 + 动态增补”机制, 核心成员涵盖就业指导中心负责人(统筹资源配置与跨部门协调)、院系教学主任(衔接专业人才培养目标)、专职教师代表(提供理论教学支撑)、辅导员骨干(反馈学生需求与教学落地情况)、企业代表(对接实践资源与人才标准)及行业专家(解读产业人才需求趋势), 动态增补新兴领域企业导师或政策研究专家。委员会建立“季度例会 + 专项攻坚会”双线机制, 聚焦权责校准(如制定《协同主体权责清单》明确辅导员“需求收集 - 教学反馈”、企业“资源供给 - 实训落地”等核心职责)、计划制定(如年度师资能力提升方案、课程资源开发清单); 针对协同堵点(如资源对接滞后、跨主体沟通不畅)成立专班, 制定“问题台账 + 整改时限 + 责任主体”的闭环解决方案。通过架构标准化、机制流程化, 为师资协同提供系统性组织保障。

4.3.2. 建立协同效能评估体系, 实现动态优化升级

构建多维度、全周期协同效能评估体系, 形成评估诊断 - 反馈改进 - 迭代落地的动态优化闭环。过程性评估依托协同管理委员会季度督查与会议, 聚焦“协同执行质量”, 采用“任务完成率 + 资源供给时效 + 沟通响应速度”等量化指标, 评估各主体履职情况, 如专职教师理论课件更新及时性、对辅导员的理论赋能落实情况, 企业导师实训资源供给达标率、实践案例提供等情况。结果性评估锚定核心成效目标, 从学生、教学、就业三个维度设置指标, 学生层面包括课程满意度、职业规划清晰度等主观评价, 教学层面涵盖资源复用率、跨主体备课完成质量等过程指标, 就业层面核心考核就业率、岗位适配度等硬性指标。反馈优化实行“分层收集 + 精准施策”, 每学期通过“教师访谈会”“企业座谈会”“学生焦点小组”收集专职教师、辅导员、企业导师、学生的差异化意见, 制定包含“平台功能升级优化”“新增或补充特定领域、行业企业导师”等具体举措的迭代方案, 由委员会跟踪整改落地情况。最终通过量化评估与质性反馈结合, 持续校准协同方向, 提升师资协同的精准性、实效性、与协同质量。

5. 结论

协同赋能视角下, 高校辅导员参与就业指导课师资队伍建设的, 并非简单的人员补充, 而是通过“多主体协同”打破资源壁垒、通过“全方位赋能”提升教学能力, 实现就业指导课师资队伍从“碎片化参与”向“协同化生态”的转型。本文构建的协同赋能能力提升、跨主体协同教学、常态化协同管理路径, 能够充分发挥辅导员的“纽带价值”, 整合专职教师的理论资源、企业的实践资源、管理部门的制度资源, 形成全员、全过程、全方位的就业指导课师资体系, 为高校毕业生高质量就业提供更有力的支撑。

参考文献

- [1] 陈海萍. 高校辅导员融入就业指导课师资队伍建设路径研究[J]. 科技创业月刊, 2023, 36(12): 164-169.
- [2] 韦立立. 教育生态学视角下高校辅导员职业倦怠问题及对策研究[J]. 大学教育, 2025(18): 21-39.
- [3] 李刚, 黄丹晴. 高校辅导员在大学生就业工作中的角色定位及实现路径[J]. 西部素质教育, 2024, 10(20): 41-44.

-
- [4] 李雪玉. 新形势下高校辅导员在大学生就业工作中的角色分析[J]. 广西教育学院学报, 2024, 39(3): 39-44.
 - [5] 刘宇凌. 高校辅导员做好大学生职业规划和就业指导工作的意义及对策研究[J]. 职业教育·德育与心理, 2025, 24(1): 77-80.
 - [6] 曾环, 张龙. 高校辅导员大学生职业规划与就业指导现状及改进策略[J]. 吉林教育, 2025(26): 94-96.
 - [7] 董平江. “校-院-辅导员”三级联动提升大学生就业质量[J]. 中国就业, 2025(7): 64-65.
 - [8] 张素敏, 汤倩. 就业指导背景下高校辅导员角色困境及提升路径[J]. 文教资料, 2024(23): 198-200.
 - [9] 赵坤. 高校、企业、家庭协同下大学生就业思想引导路径[J]. 四川劳动保障, 2025(15): 175-176.