

真正成为学生的良师益友，有效地引导和帮助学生全面发展，成为社会的有用之才^[1]。

二、辅导员素质提升之中存在的问题

（一）高校对辅导员素质能力提升重视不够

在当前的高等职业技术教育领域，辅导员的角色不仅仅是一种职业，更是一种肩负着重要责任和使命的工作。在这些院校里，辅导员的选拔和评估机制相对严格，学校对于辅导员的学历要求也相对较高，通常要求至少达到硕士研究生或以上的学历水平。这样的高标准要求，无疑提高了辅导员职位的准入门槛，也正是如此，导致大部分学校对于辅导员的能力和潜力抱有较高的期望，认为他们能够在工作中不断自我提升和成长。然而，现实情况是，许多高职院校做好了辅导员的日常管理和监督，但是对于辅导员的素质提升和专业发展的关注还不够。这种缺失导致了辅导员队伍的专业人才建设无法得到有效推进，辅导员在专业技能和知识结构上存在明显的不足^[2]。

尽管在正式上岗前，学校会为辅导员提供一定的业务模拟训练和岗前培训，但这些培训的时间通常非常有限。在这样短暂的时间内，辅导员很难接受到全面、深入的培养和训练。这就意味着，辅导员在正式工作之前，大多数人的背景知识主要集中在教育学等相关领域。然而在实际工作中，对于辅导员的工作职责要求更多，不仅涉及教育学领域，还包括思想政治教育、学生心理辅导等多个方面。这就要求辅导员必须具备相应的思想政治教育能力和心理学等专业知识，以便能够更有效地进行学生辅导。然而，这些专业知识和能力对于许多辅导员来说是相对缺乏的。高职院校有责任也有必要提升辅导员在这方面的专业素养。遗憾的是，许多高职院校在这方面的工作做得并不充分，没有给予足够的重视。这导致辅导员在正式工作之前，缺乏一个完善的辅导员工作体系和明确的职业发展路径。他们往往只能在实际工作中边做边学，通过不断的摸索和实践来提升自己的职业素养。这种方法不仅效率低下，而且容易导致辅导员在专业素质上的不足，不利于辅导员工作的顺利进行和长远发展，对于学生的健康成长和全面发展也难以起到积极的促进作用^[3]。

（二）辅导员自身缺乏专业发展意识

高职院校的辅导员们肩负着繁重的工作任务，他们的工作性质决定了他们需要处理各种各样的事务性工作。在工作日内，他们必须定时检查学生的出勤情况，对学生的请假和销假进行详细记录等日常事务，并且要完成学校和院系分配的各项任务。他们的工作不仅仅局限于办公室，下班后，辅导员们还需要密切关注学生的课后活动和生活状态，以便在发生任何突发事件时能够迅速而恰当地应对。这种全天候的工作模式使得辅导员们不得不长期处于工作状态，他们的个人时间和精力被大量占用。特别是在高职院校，学生面临的

心理和现实问题更为复杂多样，辅导员们需要随时待命，以便能够及时响应和处理学生的问题。这种持续的工作压力 and 责任感，使得辅导员们很难有足够的时间和精力去提升自己的专业知识和技能，这对他们的长期职业发展构成了障碍，也容易导致工作中的倦怠感。此外，高职院校在辅导员工作规划方面也存在不足。虽然学校会从学生反馈、自我评估、院系评价以及学校考核等多个角度对辅导员的工作进行量化评估，但这些考核结果在辅导员职业晋升过程中的权重并不高。这导致辅导员们在提升自身专业能力和业务水平方面的积极性不高，缺乏足够的动力去主动学习和进步。由于上述两方面的原因，辅导员们往往难以对自己的职业素质有一个清晰的认识，也缺乏针对性的素质提升培养机制。这种情况直接导致了高职院校辅导员的整体素质难以得到有效提升，影响了他们在教育和管理学生方面的能力发挥^[4]。

三、新时代高职院校辅导员素质能力提升路径

（一）构建“学习型”辅导员团队

学习环境对于个人的成长和进步具有深远的影响，它在无形中塑造着我们的思想和行为。因此，为了促进学习型辅导员团队的建设，营造一个良好的学习环境是至关重要的基础。辅导员的学习环境可以从多个维度进行营造，具体可以分为三个层面：首先，学校层面的环境至关重要。一个充满学习氛围的学校环境能够激发辅导员的积极性和主动性。学校应该提供一个支持和鼓励学习的环境，让辅导员感受到学习的重要性，并且能够在这个环境中找到学习的榜样和动力。例如，学校可以通过举办各种学术讲座、研讨会和工作室等活动，为辅导员提供学习和交流的平台。其次，团队层面的环境同样不容忽视。一个优秀的团队应该具备浓厚的学习文化，鼓励团队成员之间的合作与沟通，以及共同创造的精神文化氛围。因此，团队领导应该积极推动团队成员之间的知识分享和经验交流，通过定期的团队建设活动和学习会议，增强团队的凝聚力 and 创新能力。最后，生活层面的环境也是不可忽视的一部分。学校可以通过文化墙、校园网站或其他媒介，展示辅导员在创建学习型团队过程中取得的成果和经验。这样的展示不仅能够激励辅导员们继续努力，还能够号召其他团队学习他们的成功经验。也可以通过辅导员之间的“传帮带”形式促进在日常过程中的交流、学习和提升。例如，在高职院校中，可以开展辅导员素质内核交流活动，让辅导员们搭建一个展示和交流学习成果的平台。此外，学校还可以组织辅导员们参观其他有影响力的学校，进行交流访问和学习，以此促进辅导员们在工作观念、知识和技能等方面的交流与提升。为了进一步营造良好的学习氛围，学校还可以定期举办以辅导员工作为核心的展示交流活动，鼓励辅导员们积极参与各种校内活动，通过这些活动，辅导员们可以相互学习，共同探讨提升个人素质和工作能力的方法^[5]。

（二）加强对数字应用能力的培养

在当前的教育体系中，辅导员的角色变得越来越重要，他们不仅要负责学生的日常管理，还要关注学生的心理健康、学业指导以及职业规划等多个方面。这些职责的多样性要求辅导员具备全面的能力和知识。然而，由于日常工作中充斥着大量的行政事务、会议安排、文件处理等琐碎工作，辅导员往往难以抽出时间来专注于个人能力的提升和专业成长。幸运的是，随着信息技术的飞速发展，辅导员的工作方式正在经历一场深刻的变革。通过利用在线教育平台、社交媒体和即时通讯工具等数字工具，辅导员可以实现与学生的即时沟通和高效互动。例如，学习管理系统可以帮助辅导员跟踪和评估学生的学习进度，而社交媒体和即时通讯工具则可以用于解答学生的疑问和提供即时反馈。此外，视频会议技术的应用打破了传统的地理和时间限制，使得辅导员能够跨越空间障碍，为学生提供更加灵活和个性化的指导。这些技术的应用不仅提高了辅导员的工作效率，节省了宝贵的时间，而且还激发了学生主动寻求帮助的积极性。互联网的普及为辅导员提供了丰富的教育资源和工具，如在线心理咨询服务可以帮助学生及时解决心理问题，而学习管理平台则能够帮助辅导员更好地评估学生的学习状况，从而提供更有针对性的指导。为了更好地适应这种技术变革，高职院校的辅导员应当积极拥抱信息技术，利用这些工具来减轻工作负担，提高工作效率。建立科学的辅导员培养机制

为了进一步提高辅导员的专业素质和工作能力，学校学工部门应当建立科学的辅导员培养机制，主要针对辅导员的全方位培养，包括三个关键阶段：岗前培训、在职培训以及职业发展规划。在岗前培训阶段，重点放在对辅导员岗位所需的专业知识和技能的传授上，确保每位辅导员都能够清晰地了解自己的工作职责和性质，为他们日后的职业生涯打下坚实的基础。在职培训阶段，采用经验丰富的老辅导员带领

新辅导员的模式，通过实际案例分析、现场观摩和一对一指导等方式，让新辅导员能够快速地吸收和掌握工作经验，从而有效地解决他们在实际工作中可能遇到的问题和困惑。

四、结语

综上所述，在新时代高职院校辅导员培养之中，学校需要适应新时期的时代变化，采用先进的设备为辅导员提供完善的工作支持，提升辅导员工作的效率，促进辅导员的自我提升与成长。同时建设一个学习型辅导员团队，结合学校的辅导员培养部门，建立一个长效学习且长效培养的辅导员成长体系，以此推动辅导员不断的进步和发展，实现辅导员工作质量的进步。

[参考文献]

- [1]喻齐彬,包靓.知识社会学视域下高职院校辅导员数字化能力提升路径研究[J].现代职业教育,2024,(05):97-100.
- [2]梁瑞.新时代高职院校辅导员提升自身素质能力的路径研究[J].教师,2023,(34):87-89.
- [3]任静.新时代高职院校辅导员职业能力提升路径研究[J].产业与科技论坛,2023,22(02):247-248.
- [4]于阳.新时代医学院校辅导员素质能力提升路径研究[J].才智,2021,(25):105-107.
- [5]沈燕丽.新时代高职院校辅导员自身素质能力培育的困境及实现路径[J].大众标准化,2021,(06):97-99.

作者简介：

涂妍旭（1991.08-），男，汉族，重庆合川人，硕士研究生，讲师，研究方向：思想政治教育。

基金课题：

重庆电力高等专科学校2024人文社科研究项目：新时代高职院校辅导员素质能力提升路径研究（计划编号：D-KY202408）研究成果。

地方医学院校毕业生就业影响因素分析及研究

张婧

甘肃医学院

DOI:10.12238/er.v8i1.5761

摘要：当前我国医学生就业存在诸多问题，比如社会对医学生的专业技术能力、职业素养、职业道德水平提出了一定的要求，医学院校学生就业的难度也有所增加，本文通过分析医学毕业生的就业困难现状及原因，提出从社会、高校、毕业生角度出发的应对措施，进一步完善医学院校毕业生就业促进机制，以期实现医学毕业生更充分和更高质量就业。

关键词：医学毕业生；就业困难；原因及对策

中图分类号：G64 **文献标识码：**A

Analysis and Research on Factors Influencing the Employment of Graduates from Local Medical Colleges

Jing Zhang

Gansu Medical College

Abstract: There are many problems in the employment of medical students in China, such as the society's requirements for their professional and technical abilities, professional qualities, and professional ethics. The difficulty of employment for medical college students has also increased. This article analyzes the current employment difficulties and reasons for medical graduates, proposes countermeasures from the perspectives of society, universities, and graduates, and further improves the employment promotion mechanism for medical college graduates, in order to achieve more comprehensive and high-quality employment for medical graduates.

Keywords: Medical graduates; Employment difficulties; Reasons and countermeasures

引言

医疗领域的迅猛发展和就业市场的激烈竞争使医学院校毕业生的职业发展问题更加突出，伴随着高校招生人数持续扩大，我国高等教育已经进入大众化时代，医学毕业生数量急剧增加，医学高等教育的迅猛发展一方面为保障我国医疗卫生事业的发展和提高医疗卫生行业的水平做出了巨大贡献，另一方面也伴生出日益严峻的医学毕业生就业形势，医学生就业难引起社会关注。本文就现阶段医学毕业生就业难的原因及对策进行探讨，为做好医学生就业指导提供参考。

一、医学毕业生就业难的原因分析

（一）社会原因

1. 吸纳医学毕业生的主体需求相对稳定而医学毕业生人数逐年增加，就业竞争大。在大健康时代背景下，医学院校扩大招生，医学毕业生大幅增加，与之相矛盾的是每年吸纳医学毕业生的主体即各大医疗单位的需求总量却相对稳定，一是各大医疗单位人事趋近饱和，很难再大规模吸纳应届毕业生；二是各大医疗单位多属国有事业单位性质，人事制度固定化，缺乏良好的人才流动机制，造成就业渠道不畅、就业竞争激烈的严峻局面。

2. 就业市场门槛高，供需结构性矛盾突出。一是当前医学类就业市场存在追求高学历、人才高消费现象，各大公立医院甚至各地市二级医院都盲目要求硕士以上学历，完全不考虑、不重视岗位实际用人需求及单位的人才梯队建设。二是就业市场存在突出的结构性矛盾：学历供需不平衡，研究生供小于求，本专科供大于求；城乡供需不平衡，许多医学毕业生在城市找不到工作，而基层医疗单位又招不到人；专业供需不平衡，三级以上医院人才需求中临床医学专业毕业生供大于求，而像影像学、麻醉学等专业供不应求。

3. 就业政策和就业体制建设不完善。近年来，医学毕业生在住院医师规范化培训制度下的就业形势日益被动，住院医师规范化培训是医学教育改革的必经之路，对医学毕业生从学校学习走上工作岗位起着“承前启后”的重要作用，但由于规培制度实践周期尚短，体质建设仍不够完善，硬性的“规培”从业要求、逐年叠加的规培数量需求、与需求不对等的规培名额使得医学毕业生在规培制度下的就业困难重重。

（二）学校原因