

系统化推进大学生就业的四阶梯、一机制

许志勇 刘宁

生培养体系，开展针对性就业训练，提升求职竞争力。

二、以认知重塑为重点，转变学生就业观念

结合专业特点，将转变就业观念作为就业工作的重要抓手，贯穿学生从入学到毕业全过程，以思想转变推动就业主动，引导学生树立科学就业观。大一破除“专业对口”固化思维，编制《专业就业辐射图谱》，展示各专业毕业生5年后的职业分布，拓宽学生职业视野；大二树立“动态就业观”，建立“校友职业轨迹数据库”，可视化呈现毕业生5年、10年的职业发展路径，采用正向激励与反向警示相结合的方式，邀请从基层成长的优秀校友和面试官追求“稳定”，陷入职业困境的往届生现身说法，引导学生理性看待就业选择；大四加强就业形势分析，通过专题讲座解读就业政策与行业动态，帮助学生把握市场变化，精准定位就业方向。

三、以能力提升为关键，扩大就业竞争优势

扎实推进学生能力培育，以赛促学，通过各类竞赛强化学生综合素质，增强就业竞争力。大一聚焦通用技能与团队协作能力提升；实施“人人演讲计划”，要求学生每学期完成3次公众表达；举办Word排版、Excel技能、PPT制作等办公技能大赛。大二侧重专业技能与实践能力提升；以学生社团为载体，全覆盖开展院级专业竞赛，锻炼学生市场分析与团队协作能力；鼓励学生参与学生组织、志愿服务、社会实践及优秀校友企业寻访活动。大三着力增强职业技能与创新能 力；支持学生考取职业相关资格证书，提升职业竞争力；支持学生通过参与学科竞赛与创新创业大赛，培养创新意识与创新能力。大四阶段则聚焦求职技能提升与岗位适应能力培养，开展简历制作、面试技巧、职场礼仪等专项培训，并为即将入职的学生提供岗前培训，助力其快速适应岗位要求。

四、以指导服务为切口，构建全周期支持网络

依托“一站式学生社区”高质量、全阶段开展辅导员进宿舍活动，拉近学生距离。将学生工作、宿舍工作与学生就业紧密结合起来，强化与学生的情感沟

通，健全学生就业的心理支持网络。

首先，形成精准服务体系。大一为学生建立成长档案，每年填报一次，从学业成绩、奖励荣誉、实习经历、学生工作、志愿服务与社会实践、个人技能等维度，动态、直观记录就业竞争力提升情况；大二结合成长档案，开展高质量学业帮扶与实习指导，确保每位学生在大四上学期结束前拥有一份内容充实的成长档案；大三开展就业意愿调查，提供一对一精准就业指导与职业咨询，解答学生在职业选择、就业准备中的疑问；大四组织专场招聘与就业帮扶活动，积极拓展岗位资源，举办各类校园招聘会与企业宣讲会。

其次，建立资源整合平台。深度挖掘企业资源，建立“实习就业企业资源库”，聚合100余家合作企业；利用自媒体矩阵，在学校及学院官网开设“职通未来”专栏，针对就业热点城市与生源大省，常态化收集、精准推送就业信息；完善校友网络，开展“校友寻访”活动，加强校友联络，组建校友企业群，组织校友企业专场招聘会；鼓励学生家长所属企业参与校园实习就业招聘活动，为学生提供实习与就业锻炼岗位。

五、以机制建设为抓手，完善全员促就业格局

首先，落实“一把手”工程，全面压实工作责任。成立学生就业工作领导小组，全面负责学生就业工作；二级学院定期研究就业工作，每年三月中旬下旬开始实施各专业就业率周公布制度。

其次，健全考核激励机制。将就业工作成效纳入专业（系）考核指标，以及教师评优评奖、职称评定、研究生推免的评价体系；优化就业奖励绩效分配办法，突出高质量就业导向，推动全员参与就业工作。

最后，建立质量反馈机制。在每年年底前，科学、客观分析各专业就业去向落实率、就业满意度、创业数量等状况，发布就业质量年度报告；逐步完善学科专业预警与退出机制，健全就业与招生计划、人才培养、专业调整联动机制。

（作者单位：天津商业大学。【课题项目】本文系2025年教育部供需对接就业育人项目（课题编号：JJSZY202508005）、天津市大学生创新创业专项课题项目“大学生创业积极情绪对创业能力影响的实证研究”（课题编号：JJSZY202508005））

技能大赛等活动，以赛促练，持续提升专业能力。再者，推行“双导师”制。为每位辅导员配备1名理论导师与1名实践导师，提供个性化指导。最后，拓展社会化实践场域。加强与社区、企业、文化场馆、实践基地的联动，设计并实施少先队社会化活动项目，提升辅导员资源整合与校外实践指导能力。

（四）道德情操维度涵养路径。首先，进行常态化师德师风涵养。将辅导员职业道德规范教育融入各类培训，通过“我的育人故事”分享会等活动，深化职业神圣感与责任感。其次，树立立体化典型。多层次评选表彰“优秀少先队辅导员”，广泛宣传其感人事迹与育人智慧，发挥榜样引领作用。最后，营造尊崇氛围。在学校与社会层面大力宣传少先队辅导员工作的社会价值与贡献，提升职业声望与社会认同，构建爱岗敬业、追求卓越的文化环境。

（五）科研创新维度激发路径。首先，设立专项研究课题。由少工委、教育科研部门牵头设立少先队工作专项研究课题，鼓励辅导员以团队或个人形式申报，并提供经费与指导支持。其次，搭建学术对话平台。创办区域性少先队工作学术期刊，定期举办科研方法工作坊、研究成果交流会等活动。最后，推广“反思性实践者”模式。鼓励辅导员撰写工作日志、教育案例、活动反思，将日常工作转化为研究过程，推广“小课题研究”“行动研究”，实现问题解决与价值创造的有机结合。

（六）职业认同维度巩固路径。首先，构建专业发展阶梯。探索建立从“新任辅导员”到“骨干辅导员”再到“辅导员名师”的清晰职业晋升通道，多层次对应明确的职业标准与权益保障。其次，完善多元化荣誉体系。将辅导员工作业绩与成效纳入教师职称评定、评优评先的重要依据，设立专门的辅导员荣誉称号与奖励。最后，落实保障与关怀机制。依法保障辅导员权益，尤其保障专职辅导员的工作待遇，关注其工作负荷与心理压力，建立常态化谈心谈话与心理支持机制，增强职业归属感。

（作者单位：乐陵市阜平小学。【课题项目】本文为2025年度德州市哲学社会科学课题研究“青少年发展研究”合作专项课题《“六维多元”培养模式建设高素质专业化少先队辅导员队伍研究》（课题编号：2025DZZSZX063）的研究成果）

以高等教育产教深度融合夯实新质生产力发展之基

苑继斌

新质生产力的形成，源于基础研究“从0到1”的原始创新和应用研究“从1到N”的转化落地两个过程的高效循环。高校是基础研究的主力军和原始创新的重要源头，企业则是技术创新的强大主体。长期以来，高校和企业之间的“两张皮”现象导致科技成果“束之高阁”，创新链条存在“断点”。高质量产教融合构建了高校与企业之间“共生、共建、共享”的协同创新生态，能够贯通高校的“最先一公里”与企业的“最后一公里”，实现从科学发现到技术发明再到产业应用的无缝衔接，加速创新要素向现实生产力转化，为新质生产力的孕育和壮大提供源源不断的科技动能。

二、实践之效：构建产教深度融合支撑新质生产力发展的有效体系

面对新质生产力发展的迫切需求，推动高等教育产教融合从“浅层互动”迈向“深度共生”，需要在模式、平台、机制上进行系统性重塑和全方位创新。

第一，以“需求导向”重塑人才培养模式，打造新质生产力的人才阵地。人才培养是产教融合的出发点和落脚点。一是要动态优化专业结构，紧密对接新一代电子信息、生物医药等战略性新兴产业和未来产业布局，优化供给过剩、就业率低的专业，大力发展人工智能、大数据、合成生物学等前沿交叉学科专业。二是要协同开发课程体系，邀请行业专家、企业高管深度参与人才培养方案制定、课程设计和教材编写，将产业新技术、新工艺、新规范融入教学内容。三是要创新实践教学范式，大力推行项目式学习、实践式学习，建立“校内实训基地+校外实践基地”双循环模式，实施“双导师制”，让学生在真实项目和问题中锤炼解决复杂工程问题的能力。

第二，以“平台共建”构筑协同创新矩阵，激活新质生产力的创新高地。一是共建高能级创新平台，

鼓励高校与科技企业、科研院所强强联合，围绕产业链“卡脖子”技术难题，共同申报和建设国家级、省级重点实验室、工程研究中心和技术创新中心协同联动，形成攻克关键技术的重要合力。二是要围绕特定产业集群，由政府牵头、企业出题、高校“揭榜挂帅”，组建跨学科、跨领域的创新联合体，开展有组织的科研攻关，推动创新链与产业链精准对接。三是要畅通成果转化渠道，建立市场化的技术转移和成果转化机制，支持高校设立专业化的技术转移机构，完善知识产权归属和利益分配专业化，激励科研人员将“论文写在产品上、研究做在工程中”。

第三，以“制度保障”健全长效运行机制，优化新质生产力发展的体制机制。深度融合非一日之功，离不开系统完备的制度设计与政策保障。一是要强化政府的统筹引导作用，通过出台财税、金融、土地等一揽子激励政策，引导企业深度参与产教融合的积极性。二是要深化高校的评价体系改革，建立以贡献为导向的分类评价体系，将教师参与校企合作、指导学生实习、科技成果转化等成效作为职称评聘、绩效考核的重要依据，激发教师投身产教融合的内生动力。三是要压实企业的主体责任，引导企业将产教融合视为获取未来核心竞争力的战略性投资，将参与人才培养、提供实习岗位、共建研发平台等作为企业发展的重要组成部分。

产教融合一头连着教育，一头连着产业，是教育优先发展、人才引领驱动、创新驱动发展战略的交汇点。在加快发展新质生产力的宏伟征程中，我们必须以更大决心和魄力，推动高等教育与产业发展从“你中有我、我中有你”的物理组合，迈向“浑然一体、共生共荣”的有机融合，以高质量产教融合为新质生产力的蓬勃发 展，筑牢最坚实的产业之基与创新之石。

（作者单位：石家庄市委办公室（石家庄市委机关文印中心））

立德树人视域下自学考试思政评价系统化研究

谈雅君 姜晓雯 谭绍军

党的十八大以来，立德树人成为教育的根本任务。党的二十大报告进一步强调“加快建设高质量教育体系”，对高等教育人才培养提出新的要求。2022年，教育部印发《关于推进新时代普通高等学 校学历继续教育改革的实施意见》，明确提出要“强化思想政治教育”，构建“三全育人”体系。自学考试作为学历继续教育的关键环节，必须将立德树人贯穿人才培养全过程，尤其需要在思政评价体系上进行系统化改革与创新。系统化评价强调评价体系的完整性、关联性与发展性，注重各环节之间的有机衔接与协同作用。在自学考试中推行思政评价体系的提升，不仅是落实立德树人的必然要求，还是提高继续教育育人质量、推动终身学习体系建设的现实需要。

一、当前自学考试思政评价的现实困境

在自学考试思政评价实践中，体系化建设不足已成为制约育人实效的突出困境。当前，评价体系在结构、内容和方法上均存在明显的系统性缺陷，严重影响了思政教育的整体性、连续性和发展性功能。这些问题的存在不仅揭示了现有评价模式的局限性，更凸显了推进系统化改革的必要性与紧迫性。为此，亟须构建一个贯穿全过程、覆盖全维度、融合多方法的思政评价新体系，以真正实现评价对育人过程的有效引领与持续促进。

（一）评价过程碎片化，难以形成育人合力

当前，评价主体之间缺乏有效协同，国家考试机构、主考学校、助学单位等各自为政，评价信息分散，难以整合；评价环节之间断裂明显，入学评估、学习记录、考试评价、毕业鉴定等未能形成连贯体系，导致无法全面、持续地反映学生思政政治素养的发展过程。

（二）评价内容空心化，价值引领未能落地。思政评价仍局限于忽视课程的笔试考核，过于侧重知识记忆，忽视价值认同与行为践行；职业道德、社会责任、诚信品质等重要素养在评价内容中缺失，导致思政教育脱离学生实际发展与专业成长，难以实现真正的价值塑造。

（三）评价方式单一化，制约学生综合发展。评价方式过度依赖笔试，“一考定终身”现象依然突出，过程性评价严重不足；评价标准单一，量化分数难以全面反映学生思政政治素养的复杂性与成长性，也无法为个性化发展提供有效指导。

二、自学考试思政评价系统化构建路径

为破解上述困境，必须立足于系统思维的理论视域，对现有评价体系进行结构性重塑。

红色基因赋能乡村振兴：担当视域下地方高校大学生基层就业意愿的生成逻辑与引导策略

徐丽娟 吴继程 刘玉乾

习近平总书记强调，“把红色基因传承好，确保红色江山永不变色”。担当是我们最宝贵的红色基因之一，它是个人在自觉、主动履行责任义务过程中，为顺利完成相关活动所具备的积极心理能力。无论是我们缅怀的革命先烈，还是敬仰的时代楷模，他们都生动诠释了对国家、民族、社会与广大人民的担当。如今，不少地方高校存在人才资源闲置问题，如“考公热”“考研热”“懒就业”等现象较为突出；而新时代地方基层建设急需大量人才，地方高校大学生的基层就业意愿却相对较低。据此，本文以担当为切入点，探析地方高校大学生基层就业意愿的生成逻辑与引导策略。

一、担当视域下地方高校大学生基层就业意愿的生成逻辑

红色基因中的担当精神，对地方高校大学生基层就业意愿的生成具有重要影响。担当作为个体自觉履行职责的心理能力，是推动地方高校大学生选择基层就业的内驱动力。首先，担当与基层就业意愿直接相关。当地方高校大学生具备较高的担当意识时，他们更可能将基层建设工作视为实现个人价值与社会责任的重要途径，进而产生更高的基层就业意愿。其次，担当还能通过影响主观规范，间接提升地方高校大学生的基层就业意愿。主观规范是指个体在预测或决定是否采取某项特定行为时，所感受到的来自重要他人或团体的社会压力与期望，这种压力与期望会影响个体的行为决策，使其倾向于采取符合重要他人或团体期望的行动。而担当担当的大学生更易将这些期望内化，形成积极的主观规范，从而增强对基层建设重要性的认同，进一步提升基层就业意愿。由此可见，担当对地方高校大学生基层就业意愿的影响存在直接与间接两条路径：一方面，担当作为一种积极的心里特质，直接激发大学生投身基层建设的热情；另一方面，担当能够通过提升主观规范水平，使大学生对积极的外部期望更为敏锐和响应，进而增强基层就业意愿。

综上，担当视域下地方高校大学生基层就业意愿的生成逻辑可概括为：地方高校大学生的担当意识越强，其基层就业意愿越高；同时，担当意识越强，主观规范水平也会相应提升，随之而来的是基层就业意愿的进一步增强。

二、担当视域下地方高校大学生基层就业意愿的引导策略

基于地方高校大学生基层就业意愿的生成逻辑，本文立足担当视域，结合主观规范锚点，构建“红色基因铸魂、规范机制护航、发展通融赋能”三位一体的基层就业意愿引导策略。其一，立足本地红色基因，深耕担当根基。地方高校可联合地方党史研究部门与教育机构，将本地红色基因作为担当精神培育的鲜活教材，引导学生深入认知如本地红色文化中的使命担当。同时，地方政府与高校应结合地方发展实际，系统介绍基层建设的战略部署，分析本

“六维多元”培养模式下少先队辅导员专业化发展路径研究

王雪岭 刘美艳 崔晓楠 刘恩庆

少先队工作是中国特色社会主义教育事业的重要组成部分，肩负着为党育人、为国育才的神圣使命。进入新时代，党和国家事业对少先队工作提出了新 的更高要求，辅导员作为少先队工作的核心实施者与关键推动者，其专业化水平关系到少先队组织的活力、少先队教育的成效乃至党和国家事业后继有人 的根本大计。新时代赋予少先队工作前所未有的战略高度与历史责任。习近平总书记深刻指出“少年儿童是祖国的未来，是中华民族的希望”，并强调“少先队应该是少年儿童学习中国特色社会主义和共产主义的学校，应该是建设社会主义和共产主义的预备队”，从根本上明确了少先队组织的政治属性与育人功能。

一、基于“六维多元”视角分析少先队辅导员专业化发展现状

（一）调查设计与实施。面向某省内不同经济发展水平的区域，抽取小学、初中阶段的专职、兼职少先队辅导员共计500名作为研究样本，覆盖不同学校性质、不同辅导员工作年限及不同学历背景。根据问卷调查初步结果，选取20名在专业化发展上具有代表性的辅导员开展访谈，涵盖发展较好、面临瓶颈、新入职等不同类型。问卷调查采用线上线下结合的方式进行，共回收476份问卷，有效回收率达95.2%。访谈通过面对面或线上视频形式开展，每次时长40至60分钟，经受访者同意后录音并转录为文字资料。

（二）现状分析。问卷调查数据显示，少先队辅导员在“六维”维度的自我评估均值存在差异。其中，政治素养与道德情操维度得分最高，表明辅导员普遍具备较高的政治觉悟与敬业奉献精神，认同少先队工作的政治属性与育人价值；职业认同与业务能力维度得分居中，大部分辅导员热爱少先队事业，但在“组织设计具有时代感和吸引力的少先队活动”“有效运用新媒体开展思想引导”等具体业务能力项上，部分辅导员自评信心不足；专业知识与科研创新维度得分相对偏低，数据显示辅导员对少先队历史理论、儿童心理学、教育研究方法等系统知识的掌握程度一般。

当前，较为突出的短板可总结为以下三点：一是知识体系结构性欠缺，系统性少先队专业理论知识储备不足，知识更新滞后于教育改革与少年儿童发展的

以高等教育产教深度融合夯实新质生产力发展之基

新质生产力是以全要素生产率大幅提升为核心标志、以科技创新为根本驱动、以新兴产业为主要载体的先进生产力质态，正在成为引领我国高质量发展的强劲引擎。培育和发展新质生产力，是一场涉及生产要素、产业结构、发展动能的深刻变革。在这场波澜壮阔的时代变革中，高等教育作为连接科技第一生产力、人才第一资源、创新第一动力的关键桥梁纽带，其角色与功能被重新定义。以产教深度融合为抓手，推动教育链、人才链与产业链、创新链有机衔接，是高等教育服务国家战略、支撑新质生产力发展的必然选择和根本路径。

一、时代之需：新质生产力对高等教育产教融合的内生呼唤

新质生产力区别于传统生产力的根本特征，在于其“新”与“质”的双重属性。它伴随技术革命性突破、生产要素创新性配置与产业深度转型升级而产生，这一本质属性决定了它对生产要素供给提出了前所未有的新要求，其中人才与科技两大核心要素的支撑作用尤为关键。

其一，新质生产力呼唤“新质人才”供给侧结构性改革。发展新质生产力，需要的不仅是传统生产线上的“螺丝钉”，更是能够驾驭颠覆性技术、引领产业变革的战略科学家、一流工程师、大国工匠和高技能人才。传统高等教育体系中存在的学科壁垒森严、理论与实践脱节、培养模式固化等问题，难以有效满足“新质人才”需求。产教融合本质上是一场从供给侧结构性改革，它通过打破高校封闭办学模式，将产业一线真实需求、前沿技术与鲜活案例引入课堂，把人才培养的目标、内容和方法与产业发展联系起来，确保培养出来的人才能够迅速投身新质生产力发展的火热实践。

其二，新质生产力呼唤“产教融合”协同创新模