

# 它山之石资料汇编

2025 年 161 期 （总第 3791 期）

西安交通大学网络信息中心

2025 年 10 月 29 日

---

|                                     |   |
|-------------------------------------|---|
| 一、高校动态 .....                        | 2 |
| 1. 复旦-昌吉 AI 教育教学算力调度平台启动 .....      | 2 |
| 2. 全面对标党的二十届四中全会精神，谋划好复旦“十五五” ..... | 3 |
| 3. 四川大学：取消少年班招生 .....               | 3 |
| 4. 喀什大学人才政策引关注：编制到人，无非升即走 .....     | 4 |
| 二、教育视点 .....                        | 5 |
| 5. 未来五年教育怎么干？“十五五”规划建议指明方向 .....    | 5 |
| 三、世界教育信息 .....                      | 6 |
| 6. 澳大利亚格里菲斯大学研究生就业能力培养研究 .....      | 6 |

## 一、高校动态

### 1. 复旦-昌吉 AI 教育教学算力调度平台启动

10月24日下午，昌吉市热闹非凡，“复旦（昌吉）AI 教育教学算力调度平台”启动仪式与复旦大学党员干部培训基地揭牌仪式在此盛大举行，昌吉州市委常委、昌吉市委书记李长江出席。



李长江在致辞中表示热烈祝贺，称这既是昌吉市数字化转型、抢占未来制高点的关键举措，也是与顶尖高校深化战略合作的里程碑，为打造新疆算电协同发展先行示范区筑牢根基。培训基地的揭牌，能让昌吉市干部近距离感受名校魅力、汲取学术养分，提升理论、战略与专业能力，为经济社会高质量发展提供人才与智力支撑。

活动中，昌吉市委常委吕成与复旦大学童一明共同为培训基地揭牌，李长江与复旦大学有关领导一同启动调度平台。该平台作为昌吉与复旦战略合作的重要成果，将为复旦 5000 余名修读 AI 大课的学生及 116 门 AI 大课提供算力支持。调度平台的启动，构建了“算力 + 科研 + 产业”数字生态，让昌吉算力资源利用更精准高效。昌吉市也将以此为新起点，加强与高校产学研合作，完善产业生态，吸引创新人才，塑造“昌吉模式”。

网址链接：<https://www.cjs.gov.cn/xwzx/jrcj/950960.htm>

## 2. 全面对标党的二十届四中全会精神，谋划好复旦“十五五”

2025年10月28日下午，复旦大学召开分党委书记（扩大）会。校长金力受校党委书记裘新委托，传达学习党的二十届四中全会精神，并部署“十五五”规划编制校院联动大研讨工作。



金力从全会基本情况、重大意义、“十四五”成就、“十五五”地位、指导方针、主要目标、战略任务、重大举措及根本保证等方面传达精神，强调学习贯彻是重大政治任务，学校正抓紧制订学习宣传通知并组建宣讲团，各分党委要组织好学习研讨与宣传宣讲，将精神转化为实际行动。

对于学校“十五五”规划编制，金力指出这是当下重要抓手，强调要“四个把握好”：把握好政治定位，站在高校引领支撑中国式现代化高度编制；把握好主要思路，通过“四个牵引”实现校院联动；把握好分党委重要作用，处理好三对关系；把握好整体节奏，紧跟四中全会学习贯彻要求。会上，校党委副书记林立涛布置了党建相关工作，副校长周磊布置了教育教学“大质保体系”建设相关工作。

网址链接：<https://news.fudan.edu.cn/2025/1028/c4a147076/page.htm>

## 3. 四川大学：取消少年班招生

近日，“四川大学自2026年起停止网络安全少年班招生”的消息引发热议，结合招生章程对比，取消少年班属实。



少年班模式曾辉煌一时。改革开放前夕，人才紧缺，1978年中国科大首开少年班，此后十余所高校陆续跟进。它为国家培养了大批杰出人才，走出多位院士，还有众多企业家在商界大放异彩。

不过，少年班自开办就争议不断。因考生素质下降、办学要求高、师资管理跟不上等问题，不少高校停招。如今，仅中国科学技术大学、西安交通大学、东南大学3所高校还在招生。这三所高校不断改革创新，中国科大少年班学院管理体制成熟，选拔更科学，因材施教；西安交大少年班实现“基础 - 高等”教育衔接；东南大学少年班采取合班培养模式。

此外，北大、清华等高校虽停办少年班，但推出新招生项目。当下高等教育普及化，人们对天才少年认知更理性，少年班不宜大规模、不遵循规律地举办。

网址链接：[https://mp.weixin.qq.com/s/qXVost\\_tbx\\_KiW-DIV2YUA](https://mp.weixin.qq.com/s/qXVost_tbx_KiW-DIV2YUA)

#### 4. 喀什大学人才政策引关注：编制到人，无非升即走

近日，多所高校在人才招聘公告中明确无“非升即走”要求，引发关注。其中，喀什大学招聘信息广为流传，其招聘要求含“编制到人，无非升即走”等6条内容。10月28日，记者从该校获悉，“无非升即走”政策属实，不过其他几项招聘政策有更具体要求。



喀什大学位于喀什市，始建于1962年，2024年获批博士学位授予单位。今年9月30日，该校在官方微信公众号发文列出

人才引进待遇，学术骨干和优秀博士根据不同服务期享受安家费、生活津贴等，优秀博士入职后享受两年校内副高职称教师绩效，博士后享受两年校内正高职称教师绩效。

“非升即走”源于美国，国内 20 世纪 90 年代引入，意在激活学术生产力，但伴生诸多争议，如评价标准失衡、淘汰压力过大、学术生态扭曲等。这几年，部分高校“非升即走”政策争议不断，中国海洋大学等高校近期在高层次引才政策中明确无“非升即走”，不实行竞争性淘汰。

网址链接：[https://www.thepaper.cn/newsDetail\\_forward\\_31847257](https://www.thepaper.cn/newsDetail_forward_31847257)

## 二、教育视点

### 5. 未来五年教育怎么干？“十五五”规划建议指明方向

2025 年 10 月 28 日，新华社授权发布中共中央关于制定国民经济和社会发展第十五个五年规划的建议，其中多条内容与教育紧密相关。



建议提出要一体推进教育、科技、人才发展，建立健全协调机制，促进科技自主创新与人才自主培养良性互动，建设教育、科学、人才中心。围绕科技创新等需求协同育人，优化高校布局、统筹学科设置，推进“双一流”高校建设，培育拔尖创新人才，加强人才协作与结构优化。以创新能力等为评价导向，深化相关改革，畅通人才交流通道。同时，深化国际交流合作，引育世界优秀人才。

在办好人民满意的教育方面，实施新时代立德树人工程，加强体育、美育等教育，完善教育评价体系。健全教育资源适配机制，扩大免费教育范围，推动基础教育、高等教育提质扩容，提升职业学校办学能力，引导规范民办教育发展，扩大教育对外开放，弘扬教育家精神，强化教师待遇保障，健全协同育人机制，实施教育数字化战略。

网址链接：<https://www.eol.cn/news/yaowen/202510/t20251028-2696690.shtml>

### 三、世界教育信息

#### 6. 澳大利亚格里菲斯大学研究生就业能力培养研究

在知识经济发展与研究生招生规模不断扩张的复合影响下，与其他发达国家的情况类似，澳大利亚的研究型研究生(Higher Degree by Research,HDR)的就业去向早已不再局限于学术职业，在非学术部门工作的比率呈现不断上升的态势。由于培养模式偏向学术化，研究型研究生在转向非学术职业时往往面临就业技能缺失，难以适应非学术工作环境窘境的问题。这种就业窘境已引发澳大利亚政府和高等教育部门的高度关注，变革研究生尤其是研究型研究生培养模式的呼声日益高涨。

近年来，澳大利亚高校尝试解决研究型研究生在非学术职业环境中的就业能力不足等问题，对研究生就业能力培养进行变革和创新性探索。这些举措不仅致力于研究型研究生就业能力的培

养，也有助于授课型硕士等研究生就业能力的发展。作为一所具有 50 余年办学历史的高校，格里菲斯大学堪称高校关注研究生就业问题的先行者，是澳大利亚培养研究生就业能力的标杆院校之一。本文从培养目标、组织模式和实践策略等方面探究格里菲斯大学培养研究生就业能力的实践方案，寻求研究生培养的有益经验。

### 一、培养目标

格里菲斯大学自成立之初，就被视为一所全新的大学，“不是现有机构的复制品，而是一所能够创造新的可能性和机会的大学”强调高校的社会责任，致力于社会和环境问题的解决，应对全球挑战并“为学生、他们的家人和朋友，以及整个社会的生活创造积极和有意义的变化”。以创新性的项目带来积极的社会和个体影响是格里菲斯大学一直努力的方向。其《2020—2025 年战略规划》设定的愿景和使命是为所有人创造未来，《2025—2030 年战略规划》进一步强调让学生成功并鼓励他们在“为所有人创造更美好未来”的事业中作出贡献。

就业能力培养是格里菲斯大学保证学生成功的重要方式。该校对研究生就业能力培养提出的目标是使研究生能够积极主动尽早为未来的职业生涯做准备，以在竞争激烈的就业市场中取得最大的成功。这一目标不仅适用于授课型研究生，也适用于研究型研究生。其官网指出，“无论是选择学术界还是工业界，研究型研究生候选人都可以从事各种不同的角色”，同时在格里菲斯大

学,研究型研究生可以获得免费的定制高等级研究学位职业发展建议、信息和活动,在完成研究学习的同时为未来的职业生涯做好准备。

20 世纪 90 年代,格里菲斯大学实施行业指导计划,关注雇主所需的就业技能,并吸引他们参与到研究生的培养活动之中。21 世纪以来,格里菲斯大学成立职业和就业服务部(Careers and Employment Service Department),为研究生的职业发展问题出谋划策,利用职业决策模型等专业性工具助力学生就业技能的提升。在职业与就业服务部的组织实施下,2015 年,格里菲斯大学制定职业发展和就业能力课程框架 (Career Development and Employability Curriculum Framework,以下简称就业能力框架),为研究生就业能力培养提供蓝图。作为首个回应《澳大利亚研究培训体系审查》(Review of Australia's Research Training System)报告的高校,2017 年初格里菲斯大学启动一项澳大利亚首创的项目,即“研究型研究生重新连接项目”(HDR re-connect project),旨在收集 20 世纪 70 年代末至当时的研究型研究生职业成果和职业道路的纵向数据,研究其就业能力培养状况并明晰未来发展方向。通过持续探索,格里菲斯大学已形成独具特色的研究生就业能力培养体系,具有良好的组织架构和有效的实践策略。

## 二、组织模式

### (一)组织架构

根据研究生就业能力的特点和格里菲斯大学的愿景和目标，格里菲斯大学设立就业能力培养机构——职业与就业服务部。该机构针对研究生不同阶段的就业支持需求提供针对性指导和服务。该机构建立职业中心(Career-Hub),

作为格里菲斯大学提供职业发展活动、就业信息、预约职业发展顾问的综合性平台。职业与就业服务部及其职业中心的资源不仅针对研究生开放，全校的其他学生也可进入网站获取相应的学习资源。

### 1.职业与就业服务部

职业与就业服务部是一个汇聚教学人员、雇主和研究生的组织机构，提供职业技能培养活动和相关就业需求服务。其一，该机构可依据教学人员所教授课程提供个性化的职业发展教育工具和资源，帮助教学人员在课程中提高学生的就业能力。其二，该机构是校企合作的桥梁，一方面协助雇主招聘优秀人才，提供全面的招聘方案；另一方面助力雇主加入行业指导计划，成为格里菲斯大学的行业导师。其三，该机构针对研究生不同阶段的就业服务需求，设置 4 个支持研究生职业发展的就业服务模块：职业规划(plan your career)、就业能力培养(develop your employability)、求职支持(find a job)、应聘指导(applying for jobs)。为方便研究生，该机构还设置了 1 个综合性的自助求职资源模块。

职业规划模块的基础是阿蒂·库马尔(Arti Kumar) 提出

的职业决策模型(SOAR 模型),旨在帮助学生规划自身职业发展道路。该模型按照四个阶段来完成职业规划过程: 自我认识阶段的任务是全面了解自己的优势、动机、价值观、性格和职业兴趣; 了解机会阶段的任务是了解有助于培养专业成功所需技能的一系列经历; 确定目标阶段是在前两个阶段的基础上, 做出明智的职业选择, 并制定计划以发展专业相关的技能; 作出决策阶段的任务是在建立网络、积累经验、创造机会的过程中采取行动并分析进展。在每个阶段, 职业与就业服务部都提供有相应的工具与资源。如确定目标阶段, 该部门提供“就业技能审核工具”等, 供研究生评估当前具备的技能和需要发展的就业能力(如团队协作、规划和组织、问题解决、自我管理和信息化技术等)。学生根据自身实际情况进行选择并获得对应阶段的帮助, 或者预约职业发展顾问寻求具体指导。就业能力培养模块通过提供相关经验活动的机会来培养雇主重视的技能, 如指导学生参与行业实习、全球实习、游学、职业发展计划、研究项目等。在求职支持模块, 职业与就业服务部不仅建立专门的信息系统“格里菲斯就业信息目录系统”(Griffith Careers Directory), 提供全面及时的招聘信息服务, 而且成立一支由经验丰富的招聘顾问组成的团队, 直接向格里菲斯大学 7000 多个行业合作伙伴推荐包括研究生在内的优秀学子, 为学生寻找就业机会。应聘指导模块提供简历制作与修改、就业能力评估、面试指导、心理测评等服务。此外, 针对研究生就业能力培养中的各种问题, 该中心设计一个自助求

职资源模块，研究生可以根据需要进入模块寻求帮助。

## 2. 职业中心

职业中心是格里菲斯大学提供职业发展活动、就业信息、预约职业发展顾问的综合性平台。通过该电子平台，研究生与雇主均可注册账号，雇主可发布相关的企业信息，研究生可以与雇主就职业相关的问题进行讨论。职业中心主要有两个方面的作用。其一，职业中心建立专用的信息沟通渠道，发布就业市场动态等相关信息。该校研究生使用专用账号可以在该平台搜索并申请空缺职位，预约职业发展顾问，查找并注册参加与求职相关的研讨会和招聘活动，浏览行业雇主情况等。

其二，职业中心满足雇主的招聘需求，使雇主参与到就业能力培养中。雇主登录“雇主职业中心”(Employer Career Hub)可进入职业中心的系统里发布招聘广告，系统可根据职位信息从 50000 多名学生和毕业生中筛选符合雇主要求的人才。除此之外，雇主也可通过职业中心发布工作综合学习(Work Integrated Learning)、网络研讨会等信息，促使学生与行业合作伙伴进行密切交流与合作。

## (二) 组织特征

格里菲斯大学以职业与就业服务部为依托，借助职业中心这一平台，促进职业顾问、研究生和雇主间的交流、联系、合作，达到各种培养主体间协同的目的，形成三方利益主体协同的职业发展共同体，通过激活校园内外的机会和情境，为研究生的职业

生涯发展创造广阔的空间。职业发展共同体形成职责明确、分工合作、共同发展的格局，雇主、协会及其他组织通常扮演提供外部资源的社会主体角色，为研究生提供外部市场信息以及就业机会。其中，专业领域内具有丰富经验、专业知识和技能的资深人士有机会受雇成为行业导师。作为雇主的校友会给研究生提供更贴合自身需求的建议与指导，能够带来强烈的身份认同感。职业发展共同体成员占比最大的群体是研究生，他们是重要的对话者和受益者，具体表现为：一是与其他主体的交流，包括向职业顾问发起咨询、向校友寻求经验、与雇主建立联系等；二是开展同辈互动，包括信息交流、经验分享、情感互助等。职业顾问则提供专门的职业决策咨询。

总体来看，职业发展共同体体现以研究生为中心的互动性、合作性的主体间关系。研究生与职业顾问之间形成师生咨询关系；雇主与研究生之间形成交流指导关系；雇主与职业顾问形成合作关系，雇主也可能成为职业顾问的一员。三个主体之间两两互动，随着互动的不断深入，两两互动演变成三方协同发展。

### 三、实践策略

2015年，职业与就业服务部依据格里菲斯大学教育研究所的阿尔夫·利齐奥(Alf Lizzio)的“学生生命周期综合框架”，编写格里菲斯大学的就业能力框架。该框架按照课程学习、行业实践、自我行动三个方面，以及研究生的职业发展的早期、中期、后期和毕业后四个时期形成矩阵，为学生提供更加明确的职业发

展流程，并为教学人员和活动开发者提供培养框架。学校并未明确规定四个时期划分的时间节点，学生可根据个人进度与能力发展情况决定自身何时进入下一时期。通过该框架，丰富多样的就业能力培养措施与途径覆盖研究生入学到毕业整个过程。

### （一）蓄力筑基：研究生早期就业能力培养

早期是指研究生从入学开始至了解专业领域、认清自我能力、确定雇主所需技能、树立职业目标的时期。该阶段的就业能力培养是帮助研究生实现早期目标所开展的一系列活动，旨在为刚进入研究生阶段的学生提供了解该专业以及相关职业的机会，使其职业生涯有一个良好的开端。

课程学习方面，教学人员将就业能力框架融入课程教学中。课程的设置紧紧围绕就业能力框架的早期事项开展，体现专门性和针对性，注重研究生职业目标的形成。例如，健康科学与社会工作学院针对体育发展专业的新生开发“体育发展概论”课程，课程内容主要包括电子档案袋的重要性、确定职业抱负、明晰就业技能、制定职业目标等，旨在提高学生对职业选择的认识并确定职业方向。注册该课程的学生提到，就业能力框架使其在入学初期确定好自身所需的技能和未来的职业方向，当完成学位时，就业能力也得到提升。

行业指导计划是一项统筹校内外资源的项目，通过构建多元的伙伴关系，为研究生职业发展提供支持。通过行业指导计划，研究生能够以面对面或在线的形式与行业人士建立指导关系，使

自身能够克服行业参与的障碍，获得个人专业成长，促进自身职业发展。首先，行业导师与研究生是双向选择的关系。行业指导计划每学期开展一次，每期持续三个月的时间。行业导师来自多个学科，如人工智能医疗健康、环境科学、数据分析等热门领域。在计划开始之初，研究生可以在包含 1000 多名行业导师的数据库中寻找最符合自身学习目标的导师，向导师发送请求，一旦导师同意匹配，学生就可以开始与导师建立指导关系。其次，行业导师与研究生交流以指导协议为基准。在建立指导关系之初，双方需要通过共同商议制定指导协议(Mentoring Agreement)<sup>8</sup>，设定期望与目标，明确指导关系如何运作。最后，行业导师与研究生达到教学相长的目的。在整个指导过程中，导师可以从职业对话、讲述自身故事、专业人脉、学习咨询、求职流程等方面与研究生沟通提出建议。行业指导计划的平台可以用来追踪彼此的成长和进步，确保导生双方以开放、真诚和欣赏的态度实现高质量参与，达到教学相长的目标，建立相互联系、友好互动的指导关系。在该计划中，导师不仅为研究生提供指导帮助，也促进自身的专业发展，还帮助找到企业所需的优秀人才。研究生不仅能向导师寻求信息和指导，从导师的技能、经验和知识中获得的洞察力来为未来的决策提供帮助，还有机会拓宽自身的专业网络，为毕业后的工作做准备。

自我行动是以职业电子档案袋为证据。澳大利亚一系列针对雇主的相关调查表明，学位仅仅是就业的“敲门砖”，而就业能

力是就业的“通行证”。格里菲斯大学使用的职业电子档案袋正是这张“通行证”,为研究生的就业能力提供“证据”。处于早期的研究生需要创建一个独属于自己的职业电子档案袋,将职业目标、能力成长和活动经验记录其中。建立与完善档案袋的过程也是了解自我、完善自我、反思自我、呈现自我的过程。而这一过程可以使学生更好地了解自身职业和专业发展方向,以支持职业成功。

## (二) 聚力深耕: 研究生中期就业能力培养

中期是指研究生将专业知识与行业实践联系起来,加入专业协会建立关系网,不断开疆拓境来调整就业技能的时期。中期的就业能力培养旨在通过参与专业活动、实践项目等来建立与行业间的联系,强调学生可转移技能的培养,促使研究生稳步蓄力,更加清晰职业未来。

课程学习方面,研究生需要有意将课程理论知识与实践相结合,专注并深化在特定领域的沟通能力、批判性能力、创造力等可转移技能,并加强职业目标感和方向感,为工作世界做准备。为应对高校对劳动力市场变化的反应速度较为滞后,培养目标和授课内容更新速度落后于市场要求<sup>9</sup>的挑战,格里菲斯大学职业与就业服务部聘请雇主参与研究生的课程教学、研究项目中,雇主把行业动态与劳动力市场需求告知学生。职业与就业服务部邀请格里菲斯大学研究生就业能力培养的行业合作伙伴到校开设讲座与研讨会,其中多达 7000 名行业伙伴,每年至少有 400 名

企业专家受邀参加，为学生提供最新的产业发展动态及用人单位的需要，解答学生在职场中遇到的问题。

行业实践方面，研究生需要通过参与体验式和反思性的行业活动，开始与行业之间建立动态合作伙伴关系。格里菲斯大学职业与就业服务部建立“机会池项目”(Find Your Opportunity Pool)，为在校学生提供校内外实践机会，包括领导力项目、创业项目、社区志愿服务、全球文化体验项目、团队协作项目等。利用该工具，研究生可根据自身专业、项目类型搜索适合自身发展的实践活动。如格里菲斯大学商学院开展“商业+ ”(Business PLUS)项目为学生提供多种多样的体验工作的机会；学校还建立志愿者组织“格里菲斯伙伴”(Griffith Mates)，帮助学生加入学校或当地社区的志愿工作，成员每年做志愿者 50~100 小时，最终获得由副校长签署的推荐信和“格里菲斯伙伴”颁发的证书徽章。志愿活动使研究生从扩展和学习新技能、锻炼沟通表达能力、团队合作能力、扩大交友范围中获益。

自我行动方面，研究生应积极管理自己未来的职业生涯，成为一个成熟的学习者和专业人士做准备。他们需要在期刊或领英上宣传自己的研究成果，或加入专业协会发表演讲，以此拓宽自己的专业人脉。格里菲斯大学职业与就业服务部鼓励其在领英、职业发展中心等网站软件上与校友取得在线联系。参加各种由校友会组织的聚会、活动，扩大自己的社交圈。校友还可以通过与母校建立校企合作，直接向母校学生提供实习机会和就业岗位，

提高就业率；有创业经验的校友可以为有创业意愿的同学提供针对性创业咨询、指导和扶持。除此之外，学生将这些经历及时记录在职业电子档案中，为未来的工作申请提供证明。

### (三) 学以致用：研究生后期就业能力培养

后期是指学术型研究生完成学位论文后的时期，其目标是积极参与实习、建立自我品牌、制作简历、寻求合适的工作，获取对自我职业发展的掌控感，为职业生涯做好充分的准备，并能灵活应对快速变化的劳动力市场。后期的就业能力培养旨在帮助学生从学术世界过渡到工作世界，将学生培养成专业领域的领导者和贡献者。

课程学习方面，研究生应通过与同伴或专业人士分享行业见解并与之合作，将课程学习的知识与技能带入工作场所中。将通过顶点课程 (Capstone) 和工作综合学习使学生能够将课堂上学到的知识付诸实践，加强学生对关键能力的掌握，培养面对开拓性和创造性工作的能力以及将知识技能和文化意识转移到工作场所的能力。

行业实践方面，研究生需要与雇主进行交流并获取解决行业和社区的真实的生活问题的实习项目，与雇主建立稳定的合作伙伴关系。如参与新兴行业领袖计划与行业人士面对面沟通交流或通过商业孵化器来发展创业技能。“新兴行业领袖计划”(Emerging Industry Leaders Program)是格里菲斯大学针对希望在非学术界工作的研究生的专业发展计划，每年5月与9月举行两

期，每期持续两天。该计划旨在弥合研究生在从学术界过渡到非学术界时的就业技能差距。“新兴行业领袖计划”不仅吸引澳大利亚有抱负、充满活力的领袖人才云集响应，而且对研究生成为未来的行业领袖具有多方面的益处。一是研究生在参加新兴行业领袖计划过程中，可以与行业领袖就某一行业问题进行讨论，探索未来可能的实习活动。其中格里菲斯行业冲刺(Griffith Industry Sprints)是该计划的特色活动。该活动将格里菲斯研究生、格里菲斯研究人员和学者、企业领袖聚集起来，发挥各自的才能和专业知识，就企业实际问题进行讨论，提供新的解决问题的视角。二是在研究生完成“新兴行业领袖计划”后，有机会拥有与行业领导者联系和讨论合作项目、实习和就业机会。例如，2025年首期的“新兴行业领袖计划”有35名研究型研究生进入人才库。

自我行动方面，研究生进一步完善职业电子档案袋或领英个人资料，明确自身优势、技能、经验和成就。职业与就业服务部开设一系列在线课程帮助后期研究生的职业发展。其一，引入科学的就业指导系统，运用大数据分析指导工作选择。职业和就业服务中心所建立的就业信息目录系统，为他们提供专门针对格里菲斯大学毕业生的岗位信息。学校招聘顾问会对岗位信息进行初步筛选，确保工作与学生的贴合度。其二，简历制作的课程教授研究生如何进行简历的排版、如何展示就业能力等技巧。在毕业季修改简历需求大的时期，职业与就业服务中心还开发在线简历修改系统。该系统可以自动对学生简历进行基本错误的勘测，后

续再转移到人工服务进行进一步修改。其三，开设模拟面试课程，学生可以学习面试的技巧、面试问题指南等，还可预约职业顾问进行模拟面试。

#### (四) 持力恒进：研究生毕业后就业能力培养

毕业后，格里菲斯大学的学生依然可以通过各种联系方式与职业顾问、行业导师保持联络和获得帮助。作为格里菲斯校友和行业领域的专业人士，已毕业研究生会被邀请返校参与演讲交流、指导学生等活动，与学生分享行业见解，扩大自我的专业网络，与格里菲斯大学建立战略合作伙伴关系。此外，格里菲斯大学还设立了一个校友社交平台，旨在帮助毕业生扩展人际关系，了解更多就业机会。

#### 四、结 语

提升研究生就业能力被很多世界一流大学纳入其未来发展规划与人才培养战略。如密歇根大学计划对博士毕业生进行职业准备训练，将其分为 8 个不同领域的小组，培养其非教职员工的职业发展技能。新南威尔士大学开展“研究型研究生就业能力计划”，提供就业能力发展路线图，指导学生稳扎稳打提升就业能力。我国教育部、国家发展改革委、财政部 2020 年发布的《关于加快新时代研究生教育改革发展的意见》已明确要求“加强研究生心理健康教育、职业规划和就业创业服务”，高校也已普遍把研究生就业视为重要工作，但在体系化、科学化研究生就业能力培养方面的实践探索还亟待强化。在这方面，格里菲斯大学丰

富的实践经验可为我国高校结合自身情况探索校本方案提供参考。

---

编写：CXY

审核：SZH

共 20 页