

# 基于就业导向的高职院校教育教学管理改进策略

王栋

(江苏农牧科技职业学院,江苏泰州 225300)

**摘要:**随着社会经济的不断发展,教育、经济等行业也发生了较大的变化,这在无形中也影响了我国各个院校特别是高职院校的教育教学管理模式。高职院校应当在原有基础上进一步创新和发展,突出学生的创新实践能力,将教育教学管理与就业相结合,打造校企合作教学模式,整合教学素材,深入挖掘有利的教学信息,制定合适的教学体系,使学生有更好的发展前景,从而为学生就业打下坚实的基础。

**关键词:**就业导向;高职院校;教育教学管理;改进策略

中图分类号:G717.3

文献标识码:A

文章编号:2096-5206(2022)03(b)-0094-03

## Improvement Strategy of Vocational College Education and Teaching Management based on Employment Orientation

WANG Dong

(Jiangsu Agri-Animal Husbandry Vocational College, Taizhou Jiangsu, 225300, China)

**Abstract:** With the continuous development of social economy, great changes have taken place in education, economy and other industries. This virtually stimulates the education and teaching management mode of various colleges and universities in China, especially higher vocational colleges, which should further innovate and develop on the original basis, and highlight the innovation and practice ability of students. Combine education and teaching management with employment, create school-enterprise cooperative teaching mode, integrate various teaching materials, dig out favorable teaching information, and formulate suitable teaching system, so that students can have a better prospect of development. In order to lay a strong foundation for the future employment of students.

**Key words:** Employment-oriented; Higher vocational colleges; Education and teaching management; Improvement strategy

现今处于信息时代,以就业为导向的高职院校教育教学管理工作必须要全力以赴,并且在这个过程中,还要坚持创新教学管理理念,了解当前社会的实际需求,制定出科学有效的教学方式,进而落实人才培养策略。

### 1 高职院校教育教学管理的现状

#### 1.1 缺乏科学合理的专业课程设置

各高职院校由于发展历程不同,会形成有自身特色、就业率高的专业。因此高职院校特别重视对这些专业的建设和管理,而其他专业课程会慢慢减少。其次,一些高职院校在课程设置上重视理论知识课程,不会

**课题项目:**江苏农牧科技职业学院来源课题,课程名称:就业指导,课题专项名称:“课程思政”专项课程建设项目。  
**作者简介:**王栋(1983-),男,江苏泰州人,本科,中级讲师,研究方向:教学研究、教学管理。

过多设置实践课程,导致学生缺乏一定的实践机会和展示平台,无法将理论知识与实践操作相结合,不利于培养学生的实践操作能力。

#### 1.2 缺乏完善的就业创业教育制度

就业创业教育对于学生而言十分重要,但就当前高职院校的实际情况来看,部分高职院校并未充分重视就业创业教育,使得就业创业教育建设存在停滞不前的情况。如部分高职院校在就业创业教育指导方面未聘请专业教师到校指导,仅仅由各科专业教师或者其他课程教师临时担任,导致一些教师身兼数职,分身乏术,只能将注意力放在本专业课程的理论教学上,进而忽视了就业创业指导的作用和价值,甚至还会导致部分学生无法科学合理地看待自我,难以选择适合的职业发展方向。

#### 1.3 缺乏完善的教师培训方式和招聘方案

一些高职院校在招聘教师时,并未对其进行综合

考虑,也未制定具有高职院校教学特色的招聘方案和培训方式。首先,高职院校与普通高校在本质上存在较大的区别,高职院校的教学重点在于学生的理论基础以及学生的实践动手操作能力<sup>[4]</sup>。在教学过程中,教师需要引导学生,使学生成为课堂的主人,而这这就要求教师不仅理论知识要丰富,实践操作更要过硬,唯有如此,才能培养出高质量、高技术的综合型人才。但根据当前的实际情况来看,部分高职院校教师可能只符合其中一个条件。

其次,一些高职院校在人才招聘时存在两个问题,一是没有根据实际需求设定岗位,只是根据实际人数来设定岗位。在招聘教师的过程中,学校并没有结合实际情况,也没有结合学校当前所紧缺的人才类型去招聘。二是教师结构。针对教师结构问题,首要考虑的应当是教师的行为是否能够促进学校的进一步发展,而不是教师在校的工龄。一些教师工龄较长,但是知识更新不及时。同时新教师有新的知识,但教学经验不足,一些教师存在专业能力不足等问题,教师结构需调整。

#### 1.4 缺乏有效的激励制度

教师会对高职院校的发展产生一定的影响。在教学中,教师起着至关重要的作用,无论是高职院校还是普通高校,教师的工作热情、积极性都会影响学生的学习情况,教师热情高涨,也会间接感染学生,激发学生的学习热情和兴趣。

## 2 基于就业导向的高职院校教育教学管理改进策略

### 2.1 强化专业建设,合理调整专业课程设置

首先,将需求作为导向,合理设置专业课程。一方面需要结合当地的经济条件,以当地经济发展所需要的专业人才来设置高职院校的专业课程,将其作为地方经济发展的人才支撑,另外需要尽可能地满足学生的实际需求,以当前学生的需求来设置相应的专业课程<sup>[5]</sup>。一般来说,社会客观因素可能会对学生的主观需求造成影响,所以满足学生的需求和地方经济发展都是十分重要的。其次,结合各个教育行政单位所发布的相关政策文件来设置相应的专业课程,使其符合上述要求。最后,以科学、合理、严谨、有效的态度来设置专业课程。

通常来讲,设置新专业课程需要从以下几个方面来开展:第一,深入社会群体,了解社会是否真的需要该专业的学生。第二,站在专业的角度来分析培养人才的教学方式。第三,聘请专业人才,仔细研究新专业的可行度,进而得出有效的答案,以此来确定是否需要开设新专业。第四,如果可以实施,则需要对其进行系统论证,并准备相应的审批材料等。第五,递交相关部门进行审批备案。第六,全面分析该专业今后可以从事的岗位,学校也需让专业人员到企业中深入了解,比如该

岗位的性质、内容、工作素质、操作技能、专业知识等,在此基础上,综合分析相关职业,并为专业课程提供有效的理论论证。第七,结合地方经济发展的要求和企业的需求来设置专业课程,并听取专家的意见,充分运用校企合作、产教融合等方式,突出高职院校的办学特征。

### 2.2 提高就业创业教育的质量

建立完善的就业指导、咨询机制,突出高职院校的就业目的,确保学生毕业后能够找到合适的工作。就业指导对于学生而言十分重要,它不仅能够为学生分析当前市场的发展形势和介绍适合的工作,还能帮助学生制定适合自身的职业规划,真正站在学生的角度,找出适合的发展方向。

高职院校在制定人才培养方案时,要将就业指导纳入其中。为了能够获得有效信息,就业指导中心需要对毕业生进行跟踪调查,及时掌握学生的工作情况、状态、企业的评价等,并根据所获得的资料做出系统的反馈,以此来提高人才培养方案的科学性与有效性。

落实学校就业工作的合理性和健全性。就业指导中心需要制定合理的就业指导制度,高职院校也应当给学生提供相应的咨询服务。比如,让教师深入到学生的实习企业,指导学生的工作、生活等。同时,毕业生也要填写《顶岗实习手册》,该手册内容要合理、公平、丰富充实,最好能够涵盖学生的实习想法和工作内容等。学校指导教师根据学生的实习报告等对学生进行综合的点评,并给予相应的评分;企业指导教师则需要结合实习表现、工作完成情况、积极性和热情等评价学生;双方指导教师评分各占一半,不仅能够确保学生的实习质量,也能了解学生存在的不足。

每位毕业生都希望自己在毕业时能够找到一份薪资待遇都不错的工作,而这也让学生产生充实自己、增加竞争力的想法。在这个过程中,学生会从以往的被动变成主动,积极学习对自身有利的技能和知识,以此丰富知识面,增加就业率。对此,就业指导服务中心要将激励和导向作用发挥出来,以正确的方式让学生认识到当前的就业形势,唯有不断地充实自己、学习知识,才能占据优势<sup>[6]</sup>。比如,高职院校就业指导中心聘请经验丰富的求职者到校举办讲座,帮助学生了解当前的就业形势,并分享自身的求职经验,让学生能够真正了解和掌握求职技巧。其次,借助高职的校报来宣传就业创业故事,让教师组织学生参观当地的企业单位。最后,激励贫困家庭学生,向其提供相应的经济补贴,让学生能够不受家庭困扰,选择适合的岗位<sup>[7]</sup>。

通过现代化信息技术创新就业教育模式。当前属于信息时代,网络也融入教育领域。高职院校也可以借助网络的优势,整理、搜集相关的就业信息,并将用人单位信息张贴到校园中,给学生提供就业机会。同时,

还应当把就业创业教育和信息技术结合,实现就业创业教育的最终目的。其次,高职院校可以借助网络职业测评等让学生了解更多的专业知识,并结合这些知识来合理规划自身的职业发展。

### 2.3 建设“双师型”教师团队

首先,高职院校需要将就业作为导向,建设“双师型”教学团队,为高职院校教学管理提供有力的支持。第一,建议高职院校聘请专业的技术人员到校指导教师,让教师能够进一步了解企业的运行情况,以此来加强教师对企业的认知和掌握,从而弥补教育教学管理中的不足。第二,完善教师培训体系,以定时定期的培训提高教师的综合水平,建立“双师型”教师团队,比如学校派遣教师到外进行学习,又或者邀请各个专业的专家到校举办讲座,有条件的学校甚至可以送教师出国深造,以此来实现“双师型”教师团队建设的最终目的<sup>[9]</sup>。

其次,认清培养重点。随着信息技术的不断发展,如果教师不积极学习,则会无法满足教学要求,因此,学校需要注重教师培训,可选拔优秀教师进行重点培养,使其能够主动、积极地提升自我,攻读学位,并站在学生就业的角度来完善教育管理工作,对于想学、愿意学的老教师,学校也应当送其进行培训,提高教师的专业知识和实践操作水平,唯有如此,才能进一步提高学生的就业率和质量,为学生今后的发展奠定扎实的基础。

最后,提升教师动手实践能力,让教师能够把理论和实践相结合,打造真正的“双师型”教师团队。比如,让教师到相关企业进行学习,了解一线操作过程和模式,以此来提高教师的动手实践能力,从而完善教育教学管理和就业创业指导。

### 2.4 制定科学有效的教师激励制度

激励制度在高职院校教学管理中占据着十分重要的地位,在一定程度上能够激发教师的工作热情和教学主动性,使学生获得更多丰富有趣的知识,提高学生的就业率和质量。由于以往高职院校的激励制度还不完善,导致教师在教学中缺乏积极主动性,影响了学生的就业率。

结合赫茨伯格双因素理论,激励制度可分为激励因素以及保障性因素两种,保障性因素虽然不会让员工对企业产生不满情绪,却不会有较大的激励作用;激

励因素则能有效激发员工的工作热情和主动性<sup>[9]</sup>。在以往高职院校教学中,所采取的激励方式是保障因素,导致教师缺乏主动性和积极性,教学质量提升不明显。

激励因素还可分为物质与精神两种激励,精神激励包括关怀、公平激励等;物质激励主要指物品、金钱等方面,在高职院校中,应当有效应用两种激励方式。高职院校还应当从规章制度等方面入手,优化升任职用人的制度体系,让升职变得透明、公正,并进行监督。通过这样的方式,既能给教师打造一个公开、公平、公正的环境,也能激发教师的工作热情和积极性,同时也能让学生学习到更多有用的知识,进而更好地回报社会,提高就业率。

## 3 结语

总而言之,为了提高高职院校学生的就业率,学校必须实施以就业为导向的教学管理模式,正确指导学生的就业方向,使学生能够顺利完成学业,找到合适的工作,同时教师也要进一步优化教学内容和课程形式,提升学生的就业水平,并结合教学中的不足之处,提供针对性的教学指导,从而为高职院校的教育教学管理打下扎实的基础。

### 参考文献

- [1] 罗晓明. 基于就业导向的高职教育管理理念创新路径探讨[J]. 就业与保障, 2020(24):47-48.
- [2] 龙晓波. 探析就业导向下的高职教育管理策略[J]. 现代职业教育, 2020(35):216-217.
- [3] 王宁. 以就业为导向的高职学生管理工作的探索与实践[J]. 就业与保障, 2020(2):43-44.
- [4] 朱艳军. 基于就业导向的高职院校教育教学管理改进研究[J]. 职业, 2019(16):50-51.
- [5] 吴玺玫. 基于就业导向的高职院校教学管理体制和运行机制建设探究[J]. 开封大学学报, 2017, 31(1):58-61.
- [6] 彭妙. 基于就业导向的高职院校学生管理工作探析[J]. 课程教育研究: 外语学法教法研究, 2019(11):20-21.

(本文编辑:张金荣)