

高质量发展视野下 高职院校职业生涯规划教育体系的构建

杨丽敏

(湖南工艺美术职业学院 湖南 益阳 413000)

摘 要 大学生职业生涯规划教育是高职院校教育教学流程中的重要环节。文章明确了建立高职院校职业生涯规划教育体系的重要作用,分析了当前职业生涯规划教育体系所面对的问题,并明确了构建职业生涯规划教育体系的意义与价值,坚持高质量发展理念,从目标导向、理论革新、队伍提升、教学创新、评价创新、机制创新六个维度,创新性地建立高职院校职业生涯规划教育体系。

关键词 高质量发展视角;高职院校;职业生涯规划教育;体系创新

中图分类号:G712

文献标识码:A

DOI:10.16400/j.cnki.kjdk.2023.25.042

The Construction of Vocational Career development Education System in Higher Vocational Colleges from the Perspective of High Quality Development

YANG Limin

(Hunan Arts and Crafts Vocational College, Yiyang, Hunan 413000)

Abstract Career planning education for college students is an important link in the education and teaching process of vocational colleges. The article clarifies the important role of establishing a career planning education system in vocational colleges, analyzes the problems faced by the current career planning education system, and clarifies the significance and value of constructing the current career planning education system. Adhering to the concept of high-quality development, it includes six dimensions: goal orientation, theoretical innovation, team improvement, teaching innovation, evaluation innovation, and mechanism innovation, innovatively establish a career planning education system for vocational colleges.

Keywords high quality development perspective; vocational colleges; career planning education; system innovation

1 构建高职院校职业生涯规划教育体系的意义与价值

1.1 贯彻落实习近平总书记关于青年就业工作的应有之义

党的十八大以来,习近平总书记提出“高校毕业生要转变择业就业观念,只要有志向就会有事业,只要有本事就会有舞台”“支持中小微企业发展,发挥其就业主渠道作用”“要加强人才投入,优化人才政策,营造有利于创新创业的政策环境”等等,这些论断不仅表达了习近平总书记对大学生等青年就业的高度重视和殷切关心,也为创新建立高职院校职业生涯规划教育体系提供了根本遵循。

1.2 落实立德树人根本任务的重要措施

立德树人是高校的根本目标,“为谁培养人、培养什么人、怎样培养人”是教育的根本问题。经济全球化进程的加速、国际国内形势的深刻变化,以及互联网新媒体新技术的迅猛发展,给高职院校职业生涯规划教育提出了全新挑战。高职院校职业生涯规划教育应该也必须牢牢抓住

立德树人这个核心任务,突破传统的职业生涯教育、就业指导、创新创业教育等“竖井”壁垒,统筹规划,整合资源,系统设计大学生职业生涯规划教育体系,把就业育人贯穿职业生涯规划教育全过程、各方面,努力培养一代又一代拥护中国共产党领导和我国社会主义制度、立志为中国特色社会主义事业奋斗终身的有用人才。

1.3 高职院校大学生职业生涯规划教育升级和嬗变的必然选择

当前,各高职院校职业生涯规划教育教学实践中,欠缺应对学生多元化、个性化、精准化的生涯教育需求的能力,职业生涯规划有效性不强,职业价值观紊乱、职业心理消极散漫、理论与实际脱节,以上问题都亟须我们的高度重视与全力克服。

1.4 缓解高职院校毕业生“就业难”局面的有效举措

就业是最基本的民生,就业稳则人民安、社会稳。当

前,“就业难”已然成为整个社会最关注的问题。对于高校来说,解决学生“就业难”问题,重点在于提高学生的“就业能力”。就业能力除了包含求职者的专业知识和技能外,还应包含求职者的沟通协作能力、团队精神、领导力、学习力、责任心、自我管理能力等职业素质。因此,一个人的就业能力的将会直接影响到他在职场中的成绩与发展前景。系统的职业生涯规划教育,能够帮助大学生“知己知彼百战百胜”。

2 高职院校大学生职业生涯规划教育体系存在的问题以及成因

2.1 职业生涯规划教育思想比较落后

目前高职院校虽然也开展了职业生涯规划教育,但是一般都是从课程、活动、咨询等方面来进行,且多用西方职业生涯规划经典理论和流派中的量表和工具来进行评估,注重使用测评的数据来体现生涯规划的科学性、可持续性,重视其“工具性”,而很少有人认识到职业生涯规划教育“全员化、全程化、全方位”的育人作用,其“价值性”往往被忽视。这种落后的思想对高校职业生涯规划教育的实效性造成极大的负面作用。

2.2 忽视职业生涯规划教育客体的多元化需求

2023年,国内知名人才招聘企业智联招聘发布《2023大学生就业力调研报告》表明,国企依然是大学生就业的主流和首选,占比46.7%,比去年提高了2.3%;“慢就业”比例也由去年的15.9%上升到18.9%。目前,我国高校毕业生以“00后”为主。大部分“00后”学生的职业生涯规划意识不强,慢就业、不就业、懒就业的人数在逐年增多,学生中抱着“走一步看一步”消极思想的不在少数,对学业规划和职业规划不明确,对自我的认知缺乏科学性。多元化、个性化的客体需求,对职业生涯规划教育体系的重构,提出了全新的挑战。

2.3 职业生涯规划教育主体的专业化程度不高

一是没有专门的部门负责管理。调查表明,大多数高职院校的职业生涯规划教育由招生就业指导处或学生工作处心理健康中心承担,缺乏单独的、专门的职业生涯规划教育管理机构。二是学校的师资力量单薄。很多高校都能按照教育部1:500的要求配备校级层面的就业指导人员,但是由于这些专职人员还肩负了很多就业指导、市场开拓等方面的任务,所以缺乏更多的精力来开展专门的生涯服务与指导,该部分人员由于缺乏系统的生涯教育的学习和训练,专业指导能力也不高,往往过多地依赖经验,不能适应学生多元化、个性化的需求,导致指导和咨

询服务的效果不佳。

2.4 职业生涯规划教育内容的系统化水平不高

当前,高职院校为开设必修课“高职生职业生涯规划”,以及开展职业就业讲座、“一对一”咨询、职业生涯团辅、职业能力训练营等活动做了大量工作,但是呈现出“碎片化”的特征。作为一项系统工程,从事职业生涯规划教育的师资主要是辅导员、管理人员;职业生涯规划课程个与专业的融合度不深、思想性不强;教材内容相对陈旧、通用、专业属性不强;工作机制不够健全;场地、财力支持力度不够等方面亟待继续完善。

3 高质量发展视野下高职院校职业生涯规划教育体系的构建

3.1 目标导向

建立高职院校职业生涯规划教育体系第一要解决的问题就是目标导向。职业生涯规划教育应引导广大大学生根植中华优秀传统文化,扎根中华大地,立足我国国情,以立德树人为根本遵循,为党育人、为国育才。

3.2 理论创新

用理论指导实践,用实践丰富理论,我国职业院校职业生涯规划教育体系的构建离不开理论的中国化、本土化。以服务学生就业、服务可持续发展两个中心,做到两个结合,一是结合中外职业生涯教育发展经典理论,如以人职匹配为重点的生涯匹配理论、以生涯发展阶段为重点的生涯发展理论和着重于生涯决策历程与形态探讨的生涯决策理论;二是结合中华优秀传统文化,远如《周易》的“自强不息”“厚德载物”“君子藏器于身,待时而动”“居易俟命”“与时偕行”等,以生命中必变、所变、不变的基本法则,阐述了生命知变、应变、适变的基本规律,并由此规范个人言行,帮助发展,近如我国现代职业服从理论、职业导向理论、职业目标理论和职业发展理论等,我国古代生涯理论和现代职业发展理论都为理论创新提供了源源不断的养料。

3.3 队伍提升

要按照教育部规定的标准,配齐配强教师队伍。建设一支“三师”师资队伍,即就业创业导师、专业导师、企业导师。其中就业创业导师主要由校院两级专职职业发展与就业创业教师、辅导员组成,其专业背景主要包括心理学、教育学、社会学等多学科的理论知识,侧重于学生职业行动力的培养,引导学生更敬业;企业导师队伍主要是由校企合作的优质企业专家、校友企业家等组成,侧重于职场适应力培养,引导学生更乐业;专业导师主要是吸引校内各专业的骨干教师,侧重于专业教育与生涯教育融合,提

升生涯规划教育的实用性、针对性,提升学生的职场胜任力。

3.4 课程创新

秉持“有‘热度’的职业引导、有‘力度’的职业指导、有‘温度’的咨询服务”的理念,从“大课程”观出发,将生涯教育全面融入人才培养全过程各方面,重构科学合理的生涯规划课程体系。一是课程体系化。建立“生涯教育通识类必修课+通识类选修课+专职融通类课程”相结合的生涯规划教育课程体系,具体而言:开设“大学生创新创业实务”“高职生职业发展与生涯规划”“大学生心理健康教育”“就业指导”等通识类必修课;开设“互联网思维”“创新思维开发与训练”“职场礼仪”“职业素养”“沟通能力”“设计师谈判技巧”“时间管理”等通识类选修课;创新生涯规划课程与专业课程的联动,各专业开发“专职融通”类课程,如“创意文案写作”“设计思维”等。二是活动课程化。将生涯教育实践活动课程化,构建职业生涯规划 and 就业指导讲座、政策宣讲、职业生涯规划大赛、“青年红色筑梦之旅”活动、校园招聘等职业生涯教育实践活动,将活动纳入学校“第二课堂成绩单”制度就业创业模块,实行积分制,引导学生在活动中深化理论,强化技能。三是咨询模块化。主要以测评、竞赛、一对一辅导、团体辅导等形式开展模块化咨询,提高个体辅导和团体辅导的质量。四是教材新形态化。结合课程思政改革成果,建设新形态一体化教材是构建职业生涯规划教育体系的重要内容,将职业发展与就业创业在线开放课程、视频资源、文本资源、微课、教案、工作表单以及大学生职业生涯发展档案等资源纳入教材,在教材中插入二维码,学生可实现随时随地学习。

3.5 评价创新

目前来看,大多数高职院校职业生涯规划教育的评价体系较为简单,基于高质量发展理念,构建高职院校职业生涯规划教育教学评价体系显得尤为重要。一是从评价主体来看,职业生涯规划教育从学生、学校、企事业单位多主体进行考量。二是从评价对象来看,在高质量发展理念的引导下,不同主体的评价多轮发生,在评价过程中彼此需要进行突破,从一个转变成为多个。同样,学校也是学生和企业事业单位的评价对象,但是学生的评价主要是在校内开展,而单位的评价则是在校外开展,导致产生了一定的评价差异。三是从评价模式和评价期限的突破来看,评价模式的创新需要将过程、结果、后续等环节纳入其中。

3.6 机制创新

一是激励机制。通过培训、进修、竞赛等不断提升师

资授课、指导、咨询的水平,积极引导教师开展顶岗实践、跟岗实习等,将从事职业就业指导的教师单列到“学生思想政治教育”的职称评审序列,激励教师成长。二是研究机制。好的职业生涯规划教育体系需要扎实、充分的实践,也需要中国化、特色化的理论研究,学校不断开展对于职业生涯规划教育体系的“理论+实践”研究至关重要,通过校级、省级、国家级项目课题的研究提高教师理论水平。三是联动机制。高校通过分析“00后”学生的价值观、需求,实行校友育导、家校联动机制,切实帮助学生找到自身和目标值的契合点,提升学生就业力,实现其可持续发展。

★基金项目:教育部第二期供需对接就业育人项目(20230114424);湖南省职成教育学会2021年科研规划立项课题“问题与重构:新时代高职院校职业生涯规划体系创新研究”(XH2021185);湖南工艺美术职业学院一般资助课题“精准治理视角下高职学生‘慢就业’现象成因与解困机制研究”(MY023B01)。

参考文献

- [1] 王朝彬.习近平总书记关于青年就业重要论述的时代意蕴[J].学校党建与思想教育,2020(4):61-63.
- [2] 赵林溪,杨晓芳,何小平.大学生职业生涯规划与就业指导课程体系现状及其课程思政改革途径探索——以保山学院为例[J].创新创业理论与实践,2021,4(24):108-110.
- [3] 翟雨翔,王佳,杨红娟.高校大学生职业生涯规划体系构建研究[J].大众标准化,2021(18):188-190.
- [4] 彭明生.高职院校职业生涯规划教育体系的理论与实践研究[J].教育与职业,2014(15):100-101.
- [5] 高燕鹏.高校学生职业生涯规划教育体系建设策略[J].陕西教育(高教),2021(8):53-54.
- [6] 孟祥敏.大学生职业生涯规划影响因素研究——基于长三角9所高校的调研数据[J].中国青年社会科学,2020,39(4):94-102.