

高职院校学生职业发展与就业指导 实效性不足的原因分析

崔 斌

摘 要:为实现高职教育目标、实现高职教育改革、实现高职学生高质量顺利就业,高职院校需要加强职业发展与就业指导工作。就当前引起高职院校的职业发展与就业指导实效性不足的原因进行了分析。

关键词:职业发展;就业指导;实效性

作者简介:崔斌,男,江阴职业技术学院助理研究员,主要研究方向为教育管理。

中图分类号:G711 文献标识码:A 文章编号:1674-7747(2015)11-0039-04

随着国家教育扩招和高职教育教学改革的推进,就业政策转变成了“双向选择,自主择业”的市场化就业体制,这就要求高职院校要提高毕业生的就业能力,要追求质量,满足人才市场和社会发展的需要。因此,高职院校要加强职业发展与就业指导,但目前高职院校普遍出现了学生职业发展与就业指导实效性不足。究其原因,具体有如下八个方面。

一、思想理念和价值取向有偏差

职业发展与就业指导不仅包括了择业指导,还涵盖了学生就业素质的培养,包括如职业理想、职业道德、职业意识、职业价值观的教育。当前高职院校的职业指导,一方面,趋于功利化,过于强调其社会服务功能,盲目地把大学生顺利就业,提高毕业生一次性就业率看作唯一的目的,忽视了就业质量,忽视了就业指导的教育功能,更是没有从学生的职业生涯规划这一更高层面上去认识和把握就业指导行为,导致了学生的职业意识、职业责任意识和敬业精神严重缺乏;另一方面,高职院校对就业指导的重视程度不够,观念落后,认为只要有些理论功底和高水平的操作技能就好就业,很少在就业指导工作的资金和场地等方面投入,就业指导普遍过于简单化和表面化。还有些学生和家长甚至觉得职业指导作用不大,是可有可无的。

二、缺乏专业化、高素质、稳定的就业指导队伍

高职院校负责学生职业发展与就业指导工作的专职工作人员普遍很少,基本没有达到教育部要求的“高校校级专职就业工作人员数量与应届毕业生人数比例不低于1:500”,很多都是学生管

理和思政队伍里兼课的,系书记、辅导员、行政人员居多。这就导致了他们的精力和能力有限,很难分出精力来学习和研究学生的就业问题。而且就业指导教师的待遇也不高,工作满意度很低,缺乏归属感、认同感和成就感,工作的稳定性极差。^[1]这些教师很多都没有经过完整、系统化和专业化的职业指导培训,实践考察的机会也太少。因此,他们不但就业观念落后,而且基本理论知识缺乏,就业市场、社会化知识和职场经验更是少之又少,这就导致就业指导队伍业务水平不高,经验不够丰富,就业指导教师的社会服务功能较弱,不具备该有的科学分析和预测就业发展趋势的能力,不具备为学生提供最新的市场就业信息和处理信息的能力。

就业指导队伍不仅需要专业化,也需要社会化和市场化,要充分利用社会资源,邀请校外的职业指导师、企业成功人士、人力资源专家等加入就业指导工作队。但在这方面,高职院校还是比较缺乏的,长期处于封闭状态。

三、内容缺乏系统性、全程化和针对性

职业发展与就业指导是一个系统过程,学生在不同的发展时期对自我、对职业的认知程度是不同的,这就要求就业指导要贯穿于整个大学生涯的全过程。但是目前,高职院校开展的就业指导大多只是针对当年的毕业生,局限于毕业前的求职指导,而不是系统地对各个年级的高职学生进行职业生涯规划教育,毕业后更是没有进一步的指导和反馈。

高职院校就业指导的内容空泛,没有形成完整的全程化的理论体系,缺乏探索和创新,没有拟

定科学的培养计划,对就业指导课的课程目标研究也不够深入。内容更多地局限于就业形势、就业政策以及就业技巧等方面,而对高职学生的整个职业生涯的规划、就业价值观的引导以及职业道德的教育等方面涉及较少。职业岗位认知指导,职业适应指导,职业能力指导,求职心态指导,通用能力和创新创业精神培养更是严重缺乏。^[2]忽视了学生的个性发展和正确人生观、择业观的培养,忽视了学生价值观的养成和通用能力的培养,忽视了学生自我管理和自我发展能力的培养。因此,学生的职业规划意识不强,自我认知和职业认知比较弱,就业期望过高,创业意识和创业精神也缺乏。

就业指导缺乏针对性,效果不明显。目前,高职院校举办的就业指导讲座、就业动员会和形势报告会等活动没有结合高职院校的学生特点和企业需求,而且大都只是知识和经验的介绍,缺乏针对学生个体特性的职业定位咨询和指导。

四、教学形式单一,学生的主体性和教师的主导性失衡

很多高职院校的职业发展与就业指导课的课程组织形式单一,多以课堂授课为主,缺乏实证性的案例分析。课堂教学大多都是合班课,因此,更多地是教师的灌输式教学,只是知识的传达,没有或者几乎很少与学生互动,导致了学生的主体性严重缺失。或者还有些年轻教师则是过度地强调了学生的主体性而忽视了教师的主导作用,只是一节课安排些活动,让学生玩得很热闹,却没有引发学生深入的思考,也没有什么目标。

五、缺乏个性化的就业心理咨询和辅导

高职学生将来多数是面向生产一线工作的,各方面的能力、自信心和个性心理等方面都不如本科生,使得高职学生对就业前景渺茫,感觉就业压力更大。因此,在准备就业时就表现出无所适,引发不同程度的心理矛盾和心理不适,职业心理辅导就显得尤为重要。目前,高职院校虽然有心理辅导中心,但很多都是纸上谈兵,缺乏实质意义,更是缺乏职业心理辅导。另外,针对不同学生的个性特点和需要,“量体裁衣”的个性化就业指导和心理辅导也甚是缺乏。

六、缺乏实践性

高职院校的职业发展与就业指导多是重理论轻实践,就业指导的课堂理论难以满足毕业生就业的实践需要,与学生的实际需求也存在着差距。主要体现在课堂教学中缺少面试的模拟实训,企业实习和社会实践也很少,几乎没有学校组织学

生到人才资源市场去了解就业形势和分析就业环境。因此,就业指导缺乏实践性,没有很好地与社会、行业、企业对接,和市场需求脱节。而毕业生往往无法适应社会和企业的发展需要,无法与企业文化相融合,毕业生频繁跳槽时有发生。

七、督导评估比较弱,市场信息反馈不到位

当前,高职院校几乎没有建立就业指导的评估与督导制度,缺乏有效的质量评价与及时反馈,尤其没有建立专家点评、教师互评、学生评价“三评一体”的制度体系,使职业发展与就业指导课的实效性无法保证。

要想更好地给予毕业生就业指导,就不能仅仅停留在书本和课堂上,要“走出去”,走到社会和用人单位,要展开市场调查。不仅要了解市场的发展状况并预测市场的动向,通过对毕业生的满意度调查来掌握社会和单位对毕业生的认可度,及时总结和整理相关信息;还要及时对就业信息进行调研和跟踪,加强毕业生就业后的信息反馈,对毕业生就业后的专业知识和技能运用情况进行系统的分析统计,对就业质量做出准确的评估,并及时反馈到学校,找出高职院校人才培养的问题,就业指导的问题,及时调整教学计划及专业课程设置,并不断总结经验,从根本上提高毕业生的就业质量。但目前高职院校的就业指导教师很少走出去,毕业生就业后,很多都与老师失去了联系,因此,毕业生的就业信息反馈很难有效地实施。^[3]

八、尚未搭建有效的就业信息网络平台

双向选择的就业市场需要最新的有效信息。而当前高职院校的就业指导信息资源缺乏,更新速度慢,缺乏权威性,不能适应信息化趋势,信息发布手段也比较单一,也未建立毕业生信息库、用人单位信息库、人才市场信息库等有效的网络信息平台;也缺乏通过现代化网络交流平台如飞信、微博、QQ群、微信等来充当学生与企业之间的中介,导致毕业生与用人单位互动性差。

参考文献:

- [1] 颜中玉,罗元. 高校“职业发展与就业指导”课面临的困境与改革[J]. 湖南师范大学教育科学学报. 2012(1): 106-109.
- [2] 姜晓春. 高校就业指导与服务工作现状及路径研究[J]. 吉林省教育学院学报. 2015(2): 27-28.
- [3] 孙志新. 高职院校就业指导课现状调查与实施策略研究[D]. 石家庄: 河北师范大学. 2014.

[责任编辑 李 漪]