

# 高职院校就业指导课程建设的反思及对策

张瑶祥

**[摘要]**目前,高职院校就业指导课在教学安排、教学内容、教学形式和师资队伍建设等方面存在一些问题和不足。这些问题的成因是对就业指导内容和目的的理解有误,对就业指导含义的理解狭窄,将“就业指导工作”与“就业指导课”这两个概念混为一谈。就业指导作为一门课程在大多数学校都没有归入教学口。文章结合浙江经贸职业技术学院近年来的实践,提出了高职院校广义就业指导(职业发展与就业指导)课程建设的对策。

**[关键词]**就业指导 课程建设 高职院校

**[作者简介]**张瑶祥(1960-),男,浙江磐安人,浙江经贸职业技术学院招生就业办主任,副研究员,主要研究方向为高校招生、高校毕业生就业及教育经济。(浙江 杭州 310018)

**[中图分类号]**G712 **[文献标识码]**A **[文章编号]**1004-3985(2008)33-0169-03

就业指导课是高职院校就业指导工作的核心。面对严峻的大学生就业形势,各高职院校普遍开设了就业指导课,开展了就业指导的理论研究,加强了就业指导课程建设。但从总体上看,该课程的建设还不尽如人意。本文试图从分析就业指导课存在的问题入手,深入思考问题的根源,并结合近年来的实践,提出高职院校广义就业指导(职业发展与就业指导)课程建设的对

策建议。

## 一、高职院校就业指导课存在的问题

虽然各高职院校对毕业生就业指导工作已经越来越重视,但实际效果并不理想,尤其是就业指导课在教学安排、教学内容、教学形式和师资队伍建设等方面存在着一些问题和不足。

1.在时间安排上,就业指导课是“季节性快餐”。不少学校只

程序、要求及考核办法等,将其落实到各实践教学环节中。同时,在处理其与理论教学的关系时,应采用理论先行、实践验证、重点提高能力的策略,使理论教学注重实践,实践教学融会理论,最终使实践性教学融于教育全过程。

4.适应实践性教学要求,改革实践性教学模式。成人教育培养的是应用型人才,因此,随着成人教育理论和教学方法的不断创新与突破,实践性教学模式也必须改进。要为学生提供更多的独立思考、独立实验、独立解决问题的机会,使实践教学成为学生自主学习,培养创造性思维和创新能力、动手能力,掌握科学技术,研究科学理论和方法的有效途径。在实践性教学中,应鼓励教师探索多种实践性教学模式,激发师生对实践性教学的兴趣。可以实行开放式实验教学,把学生推到实验的主体位置,在实验教学过程中,尝试由学生自主选定实验课题,选择仪器设备,制定实验步骤,处理和分析实验结果、实验数据。<sup>②</sup>而实验教师只是提供实验资料、解答实验问题等。

5.注重实践性教学的层次性、整体性和有效性。首先,实践性教学应制定切实可行的目标,这样才能保证实践性教学任务的完成。在具体制定时,应以培养目标为依据,从分析学生不同阶段应获取的专业知识和专业技能入手,根据教学规律和专业特点,围绕专业的课程设置,以合理性、可行性原则编制实践教学的总体目标和阶段目标,以增加实践性教学的可操作性和实效性,突出实践教学的层次性。其次,实践性教学作为成人教学中的一个重要环节,必须贯穿于整个课程体系,从而有目标、有计划、有步骤地开展具有整体性的实践活动。只有注重实践教学的整体性,合理安排实践教学内容、时间、进度等,才能有效防止实践教学与课堂理论教学之间的冲突,顺利完成教学任务。最

后,实践性教学质量如何,将影响学校与用人单位的关系。因此,实践性教学必须注重有效性,做到有计划、有布置、有落实,始终坚持质量第一,树立学校和学生的良好形象。为此,应建立和健全实践教学的考核标准,采取分层次步步过关的方式,使学生在产生学习兴趣的同时掌握专业技能。在考核中应注意总结,通过总结推动实践教学的深入进行。在具体制定中,要保证考核标准明确、具体;考核方法量化、可行,使师生能实实在在地看到努力的目标,从而调动教和学两个方面的积极性。同时,实践课教学的考核也应与有关部门的专业技能接轨,使学生在就业时能持双证或多证上岗。

## 三、结论

教育的竞争归根结底是教学质量的竞争,而实践性教学的好坏直接影响着教学质量,影响着人才培养目标的实现。实践教学是成人教育的一个难点,也是其中的一个薄弱环节。仅靠传统的“理论教学为主,实践教学为辅”是远不能满足要求的。必须转变教育思想,更新教育观念,从培养学生的创新能力、实践能力和创业精神的角度,进一步认识实践性教学的重要性,坚持实践教学和理论教学并重。针对实践性教学中存在的问题采取相应策略,加强基础、拓宽专业、注重实践、全面发展。

## [注释]

①吴世东.浅谈基层电大实践性教学存在的问题与对策[J].河北广播电视大学学报,2005(6):83.

②袁锡明,郑冰如.注重学生实践能力培养,提高学生综合职业能力[J].职教通讯,2001(9):43.

在毕业班学生找工作时才开就业指导课。有专家将其比喻为“季节性蔬菜”，时令一到，一哄而上，直至烂市，可平时，想吃也吃不上。作为学生职业发展的广义就业指导应该是一个长期的过程，具有持续性。高职院校的就业指导要贯穿整个大学教育始终，做全程的辅导。不仅限于就业指导课，还要渗透到其他课程，根据学生的生理、心理特点和年级、学历层次，采取不同的目标培养模式，分年级、分阶段实施。

2.在内容安排上，就业指导课是单调的“萝卜白菜”。大多数院校的就业指导课仅限于方针政策讲解、就业信息发布、择业方法、技巧指导等。由于内容单调，就业指导也就成了就业指导中心的“专利”，与“全员参与”的要求不符。作为学生职业发展的广义就业指导应该是丰盛的“营养大餐”，要把职业理想、职业生涯、职业素质、职业发展、职业能力等方面的教育贯穿于教与学的全过程，实现就业指导工作的全程化、全员化。

3.在教学形式上，就业指导课是“大锅菜”。大多数就业指导课是采用报告会、讲座等形式进行，缺少个性化的“小炒”。即使采用课堂教学，也大多是按照传统形式以课堂说理、灌输为主。因受师资等条件限制，采用大班（少则100人，多则超过300人）教学者也不在少数。这种“照本宣科”的做法已很难适应经济社会发展的要求，也无法满足高职毕业生对就业工作的各种需要。

4.在师资队伍建设上，离专家化、职业化的目标相距甚远。笔者对6所学校50名就业指导人员的调查显示，高职院校就业指导教师在学历层次、专业背景、年龄结构、从业经验等方面均与政治理论课和市场营销课师资有显著差距，很难满足就业指导这一事业的要求，具体结果如表所示。

就业指导课与政治理论课、市场营销专业师资比较表

课程或专业	硕士及以上学历的比例	有专业背景的比例	30岁以下所占比例	有企事业单位从业经历的比例
就业指导课	16%	12%	70%	8%
政治理论课	70%	90%	40%	30%
市场营销专业	65%	90%	50%	70%

造成这种情况的根本原因是担任就业指导的老师大多是辅导员，不仅没有从业经验，也没有专业背景，部分甚至连求职经历也没有。而更为棘手的是一部分表现优秀的辅导员，工作2~3年后就转岗了，指导员队伍稳定性非常差，专家化、职业化更无从谈起。

## 二、问题根源分析

以上问题的深层次原因恐怕还在于对就业指导的认识偏重于“就业安置”，没有真正树立起职业指导的正确理念，基本上是以把毕业生“送出去”为中心。在这种理念的指导下，导致了对就业指导内容和目的的理解误区，对就业指导含义大多停留在狭义的理解上；将“就业指导工作”与“就业指导课”混为一谈，对就业指导是一门课程还是一项活动的理解也模糊不清。在大多数学校，就业指导还没有归入教学口，没有被真正视为一门重要的课程来建设。

1.对就业指导的含义大多停留在狭义的理解上。按照目前高职院校开展就业指导的内容和目的不同，笔者将就业指导划分为狭义的就业指导和广义的就业指导。狭义的就业指导是指仅进行“就业心理准备”“如何应对面试”“求职成功技巧”“怎样写求职信”等应对技巧的指导。这种指导的目的在于协助个人做出职业选择，解决实际的就业问题。其主要任务是帮助大学生了解自己、了解职业世界，帮助大学生找到适合自身个性特点的工作岗位并适应职业生活。

广义的就业指导是指包含了职业生涯规划等内容的大学生职业发展的就业指导，是让学生树立正确的职业观、价值观、择业观，增强长远规划的意识，培养职业规划的能力。有了这种能力，学生在自己的职业生涯中就可以根据自己的目标随时调整个人发展中的偏差，完善职业所需的素质，做出正确的抉择，自如地应对人生道路中的各种职业变动。广义就业指导的目的是促进个体的生涯发展，协助个人实际达到它应该到达的生涯发展阶段。主要是从个人生涯发展规划的制定入手，引导大学生设计生涯发展目标，制定实现目标的措施，通过努力实现个体的职业理想。

2.就业指导在大多数学校没有归入教学口。一般情况下，高校的所有教学活动都由教学口（教务处、教研室）管理，学生的管理、思想教育由学生口（学生处）负责。在计划经济时代，高校毕业生就业包分配，分配的职能在学生口。这时期开展的就业教育仅仅是思政工作的一部分。在市场经济条件下，高校毕业生虽早已不包分配，但就业工作一直沿袭下来归入学生口。因此，一直以来，高职院校的就业指导工作被视为思政工作的一部分，而没有被当做一种教育教学活动来看待。随着市场竞争下大学生就业难问题的加剧，就业指导的内涵不断扩大，任务加重，各高校对毕业生的就业工作也日益重视起来。如成立专门的结构，有的单独设就业处，有的设招生就业处或学生处下设就业办等，开展了各种形式的就业指导工作，甚至由就业指导部门牵头开设就业指导课。这些举措对促进毕业生就业起到了一定的作用。但是，就业处（就业指导中心）是行政管理部门（或者说服务部门），由其开展教学活动毕竟存在着局限性。

## 三、加强高职院校职业发展与就业指导课程建设的实践与对策

基于以上认识，结合浙江经贸职业技术学院（以下简称经贸学校）近年来的实践，笔者认为，高职院校职业发展与就业指导课程建设可采取如下对策：

1.从广义上认识就业指导，建设就业指导课程。教育部在教高厅[2007]7号文件中明确地将以往“就业指导课”的提法改为“大学生职业发展与就业指导课”，并规定了该课程的性质：“现阶段作为公共课，既强调职业在人生发展中的重要地位，又关注学生的全面发展和终身发展。通过激发大学生职业生涯发展的自主意识，树立正确的就业观，促使大学生理性地规划自身未来的发展，并努力在学习过程中自觉地提高就业能力和生涯管理能力。”由此可见，高职院校对学生的就业指导应该是广义的就业指导，要从广义上认识其重要性，按照广义的要求建设就业指导课程。

2.成立专门的学生职业发展和就业指导教研室，搭建就业

指导课程建设以及开展教学活动的平台。就业指导不仅仅是学生思政工作的一部分,更多地应该是一项教育教学活动。同时,就业指导是一个系统工程,需要全员参与,就业指导部门(学生口)不可能、也没有必要包揽一切。既然是教学活动,就应遵循教学活动的规律。因此,就业指导课必须尽快从管理职能部门分离出来,纳入教学部门。

可以在基础部成立学生职业发展和就业指导教研室,由其负责就业指导课程的建设,开展就业指导教学活动。这样做的好处至少有四: (1)能顺理成章地将其列入教学计划; (2)有了专业教研室这个平台,才能真正把就业指导作为一门课程来建设; (3)有了专业教研室这个平台,才谈得上师资的相对稳定,有利于高素质、专业化、职业化的师资队伍的建设; (4)可以使毕业生就业部门有更多的精力来做好就业服务和管理的工作。

3. 以学生职业发展教育为主线进行课程整合和教学时间安排。毕业生就业工作是一个综合工程,就业指导的内容十分丰富,涉及职业生涯设计、职业测评、就业心理教育、创新、创业教育、就业政策、求职技巧等。这些内容如何整合、如何衔接才能发挥最大效果还有待于进一步研究。我们的实践表明,进行科学、合理、有针对性的课程整合,逐步建立起从低年级到毕业班全程化的职业发展和就业指导服务体系,坚持使学生在3年中所接受的就业指导不断线,改变以往“临时抱佛脚”式的就业指导。具体做法是:大一以大学生职业生涯规划、心理素质教育为主;大二以就业技能、创新、创业教育为主;大三以就业形势、就业政策、应聘技巧、就业心理等内容为主,帮助学生树立就业信心和责任意识,确保毕业生及时进入求职状态。

4. 努力打造一支专家(骨干)引领、相对稳定、专兼结合、结构合理、数量充足的职业发展和就业指导团队。大学生职业发展和就业指导是一项专业性很强的工作,因此必须从优化从业人员结构入手,促使职业发展和就业指导队伍专家化、职业化。职业化是指按《国际标准职业分类名称及其编码分类表》的划分,职业发展和就业指导人员属“人事和职业专家”中的“职业指导顾问”。专家化是指在专职化基础上,利用本校现有的人力资源,配备合理的、优秀的就业指导师资队伍,并以各种方式提高职业发展和就业指导老师的专业水平,包括进修、深造和考察等。同时,就业指导人员应掌握心理学、教育学及法律等相关知识,以便进行科学、系统的就业指导。

加快职业发展和就业指导队伍建设的做法包括: (1)成立毕业生职业发展和就业指导委员会。借鉴欧美国家的做法,充分利用社会资源,建立就业指导师资队伍。聘请紧密型工学结合企业的人力资源部门经理、历届毕业生优秀代表、各级政府人事部门的有关专家和负责人、有关高校从事毕业生就业工作的专家以及有关民间机构从事职业生涯设计的专业人员作为毕业生就业指导委员会的成员。他们了解企业的用人标准和招聘人才流程,其提供的求职技巧、个人发展规划等指导对学生更有帮助。 (2)从优化结构入手,改变职业发展和就业指导课教师以辅导员为主的现状,选调愿意以“职业指导顾问”为职业的优秀教师充实到职业发展和就业指导师资队伍中。经贸学院每年毕业生2500~3000名,按1:300配备,需专职教师8~10名。我们对队伍建设的目标是,通过3年的努力,争取达到教授1名,副教授

2~3名,讲师3名,助理讲师6名,其中高级国家职业指导师1~2名,中级国家职业或心理指导师3~4名,初级国家职业或心理指导师4~5名,外聘职业发展与就业指导委员会成员15名。同时,鼓励优秀的就业工作专职辅导员向“职业指导顾问”方向努力。 (3)针对大部分从事就业工作的教师既没有企业工作经验,又缺乏相应的专业知识背景的实际情况,鼓励职业发展与就业指导教师及辅导员参加国家职业或心理指导师培训,增加专业知识储备。每年选派2名职业发展与就业指导教师到校企合作的企业人力资源部门进行为期1个月的实践,使这些教师体验用人单位招聘录用与员工发展管理的全过程,提高就业指导工作水平。

5. 以提高教学效果为目的,以形式多样的活动为载体,突出强调理论联系实际,激发学生学习的主动性和参与性。职业发展与就业指导课程如果停留在单纯授课阶段,将无法满足高职学生的需要。应该结合实际,开展形式多样的实践性就业指导活动,以活动为载体,使学生在参与式活动中获得更深刻的感受。经贸学院近几年结合职业发展与就业指导课开展的诸项活动深受学生欢迎,起到了很好的效果。 (1)成立学院就业与职业发展协会。由学院教师和校外专家担任指导教师,负责指导和咨询,具体活动的策划、运作、执行等都由学生自己完成。发掘引导、培养学生的兴趣和特长,让广大学生关心就业,参与有关就业的各项活动; (2)结合就业心理、求职技巧等教学举办模拟招聘会。学院邀请了人才中心的领导、有关企业人力资源部门的负责人作为嘉宾并担任现场主考官,对十几位模拟应聘学生依次进行面试。主考官现场对每位参加面试的学生进行点评,使在场的每一位学生领会面试应注意的一些问题。此项活动2007年开始在杭州市下沙高教园区14所高校推广; (3)结合职业生涯规划和创新、创业教学开展职业生涯规划大赛与创业方案设计大赛。通过比赛激发学生的参与热情,引导学生在充分了解自我的基础上,切实关注个人职业生涯的目标,培养自主规划职业发展的能力,以科学的态度规划自己的职业生涯,提高创业意识; (4)结合就业观念教学组织召开校友交流会。邀请成功人士举办讲座、沙龙等,激发学生自我感受和感悟的能力,特别是一些在基层创业的毕业生回母校现身说法,教育学生找准定位,树立正确的就业观; (5)结合面试礼仪、团队合作等教学开展“一节二赛”(大合唱节、形象礼仪比赛、辩论赛)校园特色文化和“浙商精神”进校园活动,进一步增强学生的竞争意识和团队意识; (6)开展“就业服务周”和“就业宣传月”活动。集中一段时间开展丰富多彩的活动,使对毕业生的教育达到高潮。

#### [参考文献]

- [1] 许文生. 莫让就业指导成“季节性”快餐[N]. 中国教育报, 2006-11-08.
- [2] 骆永萍. 高校就业指导离生涯辅导有多远[J]. 职教论坛, 2008(3).
- [3] 芦京昌, 等. 高职毕业生(就)业指导的现状与发展创新[EB/OL]. <http://www.tech.net.cn/page/14869.html>, 2008-03-19.
- [4] 邹红. 我国高校毕业生就业指导状况与对策[J]. 中国成人教育, 2008(10).