

教练技术在高职生高质量就业指导中的应用

周妍

(常州纺织服装职业技术学院创意学院 江苏常州 213164)

摘要:以2017届高职院校毕业生就业指标为切入点,发现高职学生在就业中存在就业欠主动、专业欠匹配、就业不稳定、薪酬不理想、求职有压力、单位有要求等问题。通过分析教练技术对接就业指导的可行性、合理性,尝试将教练技术融入高职就业服务体系,提高就业指导针对性,力求实现高职学生高质量就业的目标。

关键词:高质量就业;教练技术;就业指导

中图分类号:G 717.38

文献标志码:A

文章编号:1672-2434(2022)05-0066-04

Application of Coaching Technology in High Quality Employment Guidance for Higher Vocational College Students

ZHOU Yan

(School of Creative Studies, Changzhou Vocational Institute of Textile and Garment, Changzhou 213164, China)

Abstract: Taking the employment indicators of 2017 graduates of higher vocational colleges as the starting point, through big data analysis, it is found that there are some problems in the employment of higher vocational college students, such as the lack of initiative, the lack of professional matching, unstable employment, unsatisfactory salary, pressure in job hunting and problems caused by the units. It is proved that coaching technology is feasible and reasonable in employment guidance, and it is a good attempt to integrate coaching technology into the employment service system, improve the pertinence of employment guidance and strive to achieve the goal of high-quality employment of higher vocational college students.

Key words: high quality employment; coaching technology; employment guidance

0 引言

《国务院关于印发“十四五”就业促进规划的通知》指出“十四五”时期,实现更加充分更高质量就业,是推动高质量发展、全面建设社会主义现代化国家的内在要求,是践行以人民为中心发展思想、扎实推进共同富裕的重要基础^[1]。从宏观层面看,高质量就业既是指数量上充分足够的就业机会,也是指

就业质量上与良好就业能力相匹配的就业岗位,更是指在总体合理就业结构下的和谐融洽的劳动关系。这要求社会提供充足的就业岗位和公平公正的就业环境,也要求就业者掌握良好的就业技能,树立正确的就业观念,让就业者人尽其才。

1 高职学生就业中反映的突出问题

在调研2017届高职院校毕业生就业质量报告

收稿日期:2022-04-07

基金项目:2020年度江苏高校哲学社会科学项目“疫情背景下高职学生就业破解的供给侧量化应对研究”(2020SJA1282);2017年度常州纺织服装职业技术学院人文社科教育课题“基于教练技术的大学生就业质量提升途径研究”(RJ201706)

作者简介:周妍(1981-),女,副研究员,硕士,主要研究方向:教育管理、就业创业

的基础上,对比高质量就业的标准和要求,发现目前高职院校毕业生就业反映的突出问题主要包括就业欠主动、专业欠匹配、就业不稳定、薪酬不理想、求职有压力、单位有要求等六个方面,结构性矛盾相对突出。

1) 就业欠主动。2017届高职院校毕业生年终就业率平均水平为92.1%,受雇全职工作的比例为80.8%,7.9%的学生处于无工作状态。主动不就业、慢就业在国际上被称为“尼特族”现象,这是社会发展与新一代青年在互为因果的多因素作用下形成的新问题,现已成为部分青年自觉或者不自觉选择的一种生活方式和价值取向,“有业不就”与岗位需求之间形成了突出矛盾。“尼特族”现象的出现一是由于经济发展水平日益提高;二是由于社会,尤其是家庭逐渐宽容;三是由于部分高职学生未能形成明确的、自觉的、坚定的职业选择态度。

2) 专业欠匹配。在就业指导课调研中,只有7%左右的学生思考过就业方向并付诸行动。许多学生在课堂上会反映所学专业与个人职业兴趣不匹配,不愿意选择与专业相关的工作。2017届高职院校毕业生工作与专业相关度的平均水平为62%,与本科生71%的相关度比偏低^[2],这与高职院校培养高素质技术技能人才、能工巧匠、大国工匠的目标是不吻合的。据调查,主要原因一是与专业相关的工作难找;二是学生的意愿是找更符合兴趣、爱好的工作;三是学生的职业定位不准确,对环境了解不透彻,自我画像不清晰,不知道什么样的工作适合自己。

3) 就业不稳定。就业不稳定是就业指导中较为关注的问题,2017届高职院校毕业生离职率为42%,这一数值远高于本科生23%的离职率,企业认为跳槽过于频繁已成为高职学生的诟病。学生离职主要是由于初入社会不适应,包括岗位需求、企业文化、团队合作等多方面的不适应,这与学生期待的广阔发展空间形成了落差。

4) 薪酬不理想。薪酬不仅是劳动所得,还是个人能力高低的重要表现形式之一,也是自身价值的重要指标。高职学生月收入水平虽然有地区差异,但普遍偏低。2017届高职院校毕业生平均月收入为3860元,低于本科生4774元的月收入水平。高职学生薪酬不理想的外部因素是由某些制度与结构特征决定的,内部因素则取决于高职学生自身的职业技能水平和社会竞争力,能力的差异必然导致收入的不同。

5) 求职有压力。据统计,25.57%的2017届高职院校毕业生反映求职过程中遇到过不公平的情况,主要是学历层次较低,而应聘的岗位有较高的学历门槛。除此以外,应届毕业生缺乏实践经验、缺乏专业知识、能力不足、缺乏求职方法技巧和良好的人脉资源是求职有压力的原因。这需要社会和个人共同努力改变用人观念,也需要高职生有更强大的心理素质。

6) 单位有要求。社会普遍认为高职学生的专业技能是就业中最大的优势,但用人单位对高职毕业生的满意度却不尽如人意。部分高职院校的毕业生就业质量报告显示,用人单位满意度在85%~90%之间,对毕业生工作态度的满意度最低,其次是适应环境的能力,再次是自我管理能力。用人单位普遍认为毕业生就业准备不充分,对应聘单位及岗位不了解,所具备的综合素质能力与用人单位的需求之间存在着不匹配的矛盾。

为解决调查中发现的问题,引入教练技术作为就业指导手段,以利于有针对性地解决上述问题。

2 教练技术嵌入就业指导的可行性

教练技术起源于1971年,创始人Timothy Gallwey在开设网球教练课程中提出,只要把注意的焦点集中在网球上,并提出问题“身体如何调整才能接住飞来的网球”,就能教会打球。教练技术多用于企业人力资源管理中,通过企业的教练技术与高校的就业指导对比后发现,教练技术在逻辑层次、实施目标、技术手段上有很多可借鉴性,教练技术嵌入就业指导全过程是可行的。

1) 逻辑层次同向性。教练技术是帮助学生在不同层面更加高效地实现自己目标的一种方法。六个逻辑层次包括环境(When? Where?)、行为(What?)、能力与策略(How?)、价值与信念(Why?)、身份(Who?)、愿景(For who/what?),环境、行为、能力是“低三层”(意识层),而信念、身份、愿景是“高三层”(潜意识层),高层次会影响低层次,反之低层次叠加会导致上一层发生改变。教练技术的信念是相信学生有能力、有资源解决遇到的问题。

就业指导强调职业生涯规划,这个概念是管理学家William J. Rothwell最早提出的,其认为职业规划是一个人根据自身条件和现实约束,为了达到自己的职业目标而去确定行动方向、规划行动时间、制

订行动计划^[3]。可见,教练技术与就业指导的逻辑层次是同向的,目的是帮助学生开阔视野,认识自己

的资源,积极主动找到自己的目标和解决问题的办法(见表1)。

表1 逻辑层次同向性

意识层次	实现目标的层次	教练技术	就业指导
高层(潜意识层)	愿景(For who/what?)	实现愿景	职业生涯愿景目标
	身份(Who?)	本身能力	自身就业能力
	价值与信念(Why?)	为何这样	就业价值判断
	能力与策略(How?)	如何实施	就业能力与策略
低三层(意识层)	行为(What?)	有何行为	就业行为
	环境(When? Where?)	何时何地	自我、环境

2) 实施目标一致性。从实施路径看,教练技术运用的驱动模式是“信念—行为—成果”,通过“明确愿景—反映真相—修正心态—激发潜能—计划行动”的路径形成一套切实可行的专门技术和技巧。一般用“你想要做什么”“你能做什么”“你将做什么”三个问题使学生逐渐聚焦在具体计划和行动上。

就业指导中的职业规划包括五要素:知己(自我分析)、知彼(环境分析)、目标、行动、调整,帮助学生明确“我是谁”“我将成为谁”,从而找到行动的路径“怎么做”。教练技术与就业指导两者的实施目标是一致的(见表2)。

表2 实施目标一致性

实施目标	认识自我	发掘潜力	澄清目标	计划行动	计划调整
教练技术	反映真相	激发潜能	明确愿景	计划行动	修正心态
职业规划	自我分析	环境分析	目标	行动	调整

3) 技术手段的加持性。教练技术的设计基于积极心理学、希望理论、自我效能理论、激励理论等,所使用的技术工具闪光时刻、快乐三问、成功五问、漏斗提问等均是旨在通过了解渴望和需求,最大程度地利用激励的引发机制。而就业指导中使用的职业兴趣量表、价值观拍卖、生涯决策平衡单、SWOT分析等工具则是通过量化的形式帮助学生做出科学决策。因此,教练技术的技术手段是对就业指导的重要补充,更有利于充分发挥学生的心智技能。

3 教练技术在高质量就业指导中的实际应用

《江苏省2020届毕业生就业情况调查报告》中关于就业指导服务需改进的方面,56.77%的毕业生希望加强职业发展规划指导,52.68%的毕业生希望加强求职方法技巧辅导^[4],毕业生普遍认为高质量

的就业指导和职业规划有助于就业。以下列举几种常见的教练技术在就业指导中的应用。

1) 生活平衡轮解决就业欠主动,实现供需适配。就业欠主动学生大多存在价值观问题,因此出现工作无目标、生活无动力的情况。生涯平衡轮是教练技术中的重要工具之一,既可用于就业指导课堂,也可用于团体辅导和个体咨询中,可以在人生的不同阶段使用,既可以用于长期规划,也可以用于短期计划。最大的优势是可以快速帮助学生分析现状,找到问题所在及努力方向。应用过程中指导学生将一个圆分成若干份,将自己的学习、生活、工作及生命中一些并列内容填入,在每个领域写下愿景并打出理想分数,评估每个领域的现实状态并找到改进方法^[5]。

通过生涯平衡轮的应用可以完成明确目标、分析现状、制订计划、坚持执行四个步骤,让学生充分认识到就业是人生的重要组成部分和价值体现,从而帮助学生端正就业观,以解决“有业不就”与岗位需求的矛盾。

2) 漏斗式提问解决专业欠匹配,实现专业适配。漏斗式提问是教练技术中最能体现其成果导向特征的一种应用工具,主要应用于个体咨询。漏斗式提问顾名思义是倒金字塔漏斗模式,教师在指导学生时通过依次设问的方式逐步收口形成漏斗,能量也逐步聚焦到漏斗的小口上。这样的提问过程能帮助学生聚焦未来的重点,让学生逐渐清晰自己的愿景及资源,找到自己的就业方向。

漏斗式提问有两大特点和作用。其一是通过问话技巧引导学生关注应该“要什么”;其二是通过提问帮助学生挖掘自身的资源,明确知道自己“有什么”。为应对高职学生专业欠匹配的问题,就业指导教师可以通过漏斗式提问帮助学生认识到自己现在所学的专业是最重要的资源,并帮助学生找到适

合自身的方法和策略,通过努力以实现目标,从而提高专业适配比例。

3) 闪光时刻工具解决就业不稳定,实现组织适配。闪光时刻工具嵌入就业指导团体辅导可以弥补大课堂教学只注重知识灌输的缺陷。闪光时刻一般以团体为对象,在一个小组中,通过组员提问一个体回答一小组肯定这样的步骤,运用咨询沟通的技术和方法,通过成员间倾听、互动、点赞的方式挖掘学生个体的闪光点和能力,找到自身的个体价值和团体价值的契合之处。

通过闪光时刻工具可以帮助初入职场的学生在一个新的集体环境中学会主动挖掘自身价值、主动融入企业文化,学会寻找团队为自己成长带来的帮助,并学会感恩和反哺,从而实现个人价值与组织价值适配,帮助学生认识广阔的就业前景,解决就业不稳定的问题。

4) 度量式提问解决薪酬不理想,实现能力适配。薪酬不理想是高职生就业中出现的普遍现象,也是一种社会现象。高职院校开展职业发展与就业指导课程,让学生深入了解、正确认知就业政策与形势,树立正确的价值观、就业观,引导学生保持积极的就业心态,帮助学生设计正确的生涯发展路线,教授就业技巧,通过就业能力的提高积极应对这一问题。提问是课堂中师生互动的常用方式,教练技术中度量式提问工具可以作为有效提问方式帮助学生提升就业能力。

在实际运用过程中,度量式提问主要是对确定的目标和现实状况进行评估后,用度量 and 刻度的方式逐步实施。而学生树立一个个明确的小目标,并进行强有力的自我监督,以达成就业能力的总体提升。

5) 换框技术解决求职有压力,实现性向适配。高职学生在求职过程中会遇到许多困难,需要帮助学生学会心理建设,做好心理准备,帮助学生克服孤独感,在遇到问题时乐观应对、勇敢面对。换框技术就是学会换个角度、环境或空间等思考问题,核心是聚焦正向。

换框技术共有三种方式:意义换框、环境换框、结果换框。意义换框是将主观上认为没有意义或者消极意义的事转化为积极意义;环境换框是当遇到逆境时,找到有利于事情发展的环境,从而改变对一件事情的相关信念;结果换框是把学生关注的已定性或者自我暗示的结果转换成新的目标和结果。换

框技术可以教会学生改变面对世界的框架,从而重新解释问题,找到解决问题的方案,缓解求职就业过程中的压力。

6) 教练一模仿技术解决单位有要求,实现期望适配。针对用人单位反馈高职生就业技巧欠缺的问题,可以增加教练一模仿应用。教练过程的焦点在于明晰学生正在做什么以及需要做什么,而模仿过程关注的是学生如何做,这样可以帮助学生体验成功应聘者的行为模式并进行模仿学习,逐渐将其应用到以后的求职就业中,以更好地达到用人单位的要求。在课堂实践中可以用模拟招聘的形式进行,一部分学生模拟招聘者,一部分学生模拟应聘者,模拟简历投递、求职面试等过程^[6]。

4 结束语

教练技术的应用有助于高职生就业能力的提升,有利于推动学生更高质量、更充分的发展。生涯平衡轮帮助学生纠正就业观,解决就业欠主动;漏斗式提问帮助学生聚焦就业方向,解决专业欠匹配;闪光时刻工具帮助学生挖掘价值,解决就业不稳定;度量式提问帮助学生提高就业能力,解决薪酬不理想;换框技术帮助学生调整就业心态,解决求职有压力;教练一模仿技术帮助学生掌握就业技巧,解决单位有要求。此外,还需要在课程设计、团辅应用和个体咨询方面继续精益求精,开发更好的就业指导模式,建设更符合实际需要的就业课程,采取更有针对性的就业方法,更充分地做好就业质量提升工作。

参考文献:

- [1] 国务院. 国务院关于印发“十四五”就业促进规划的通知[Z]. 2021-08-23.
- [2] 王伯庆. 就业蓝皮书: 2018年中国本科生就业报告[M]. 北京: 社会科学文献出版社, 2018: 26-27.
- [3] 董秋锋. 教练技术在大学生职业规划教育中的应用研究——以福州高校为例[D]. 福州: 福建师范大学, 2016: 7-9.
- [4] 苏春海. 江苏省2020届毕业生就业情况调查报告[M]. 南京: 江苏凤凰教育出版社, 2021: 98.
- [5] 顾姗姗, 肖强. 基于生涯教练技术激发学习无动机学生内动力的研究[J]. 青少年学刊, 2017(6): 27-31.
- [6] 常小芳. NLP教练技术在高校特殊群体毕业生就业指导中的应用探析[J]. 教育与职业, 2021(24): 63-67.

[责任编辑: 缪宁陵]