

基于终身教育模式的职业化背景下 高职职业规划课程模式研究

何菲

[摘要]基于终身教育的职业规划课程模式是一种新型的课程开发设计和组织模式。高等职业院校推行素质教育改革的必由之路就是采用终身教育模式。它以终身教育为理念,以让学生完成职业规划的各项任务为宗旨,从而使技能培养、职业教育和职业培训与素质教育相得益彰。职业规划课程模式的设计遵循“育人为先,做事为后”的指导思想,课程从职前教育到就业教育再到职后培训逐步深入,指导学生循序渐进地完成职业准备、职业探索与职业发展三个阶段的学习任务,从而能够在以后的职业生涯中逐步实现各阶段的人生目标。

[关键词]终身教育 职业规划 课程模式

[作者简介]何菲(1980-),女,四川邻水人,重庆工商职业学院,讲师,硕士,研究方向为教育学。(重庆 400052)

[中图分类号]G642.3 **[文献标识码]**A **[文章编号]**1004-3985(2014)12-0138-02

高校教育改革的最终目标,是培养出能够满足社会发展的高素质人才。目前急剧变化的社会环境需要人们具备“活到老,学到老”的精神从而适应社会的发展,因此,让学生树立终身教育的观念尤其重要,这也是高校实现素质教育改革的有效措施。

一、终身教育理念是高职教育改革的指导思想

(一)终身教育的内涵与意义

终身教育强调的是人在每个阶段都能有适合的教育,它是1965年联合国教科文组织在召开成人教育促进国际会议期间,由法国教育家保罗·朗格朗先生提出的。较为权威的定义是指:人们在一生各阶段中所受到的各种教育的总和。主张在每一个人需要的时刻以最好的方式提供必要的知识和技能。经过四十多年的发展,终身教育思想成为很多国家教育改革的指导方针。

终身教育的思想打破了将教育限定在某个年龄阶段的传统认识,赋予了成人教育新的意义。同时,终身教育思想为高校教育内容与教学方法的改革提出了新的要求,它更为重视知识的理解、运用与创新。这一思想的推广会关注到每个人一生的教育过程,注重教育的统一性与连贯性,将能够最大限度地体现教育的意义。

(二)高职教育改革必将推行终身教育模式

目前,我国高校改革的重心主要集中在由应试教育向素质教育转型的阶段。素质教育是指一种以提高受教育者诸方面素质为目标的教育模式。它和传统的应试教育不同,更重视人的思想道德素质、能力培养、个性发展、身体健康和心理健康教育。但是由于我国目前的教育体制所决定,素质教育与应试教育不可能是唯一存在的,在高考这个指挥棒的影响下,我们只能寻求一种在考试制度下的素质教育。素质教育与终身教育思想在内涵上是具有高度一致性的,主要表现在两个方面。首先,素质教育与终身教育的对象都是全体学习者;其次,高职教育改革的目標与终身教育所追求的目标是一致的,都是为了实现人们在整个人生过程中整体素质的提高。

随着经济全球化趋势愈发明显,社会经济环境的急剧变化,

对于人们的知识、技能水平以及观念认知的要求越来越高。要使自己能够适应不断变化的社会环境,就必须不断学习与更新自己的知识技能与思想观念,让自身能够符合时代与社会的需求。自终身教育思想提出之后,无论是发达国家还是发展中国家,在推进教育改革的过程中都是以此为思想指导的。

二、职业规划思想对高职教育发展的意义

(一)职业规划的内涵与外延

职业规划是“职业生涯规划”的简称,是指将个人发展与组织发展相结合,在对个人和内外环境因素进行分析的基础上,确定一个人的事业发展目标,并选择实现这一事业目标的职业或者岗位,同时做出相应的工作、教育和培训计划的计划,并对每一个步骤的时间、项目和措施做出合理的安排。目前,几乎在所有的职业院校都开设有职业规划相关的课程,主要是由学校的就业指导课教师、辅导员指导学生进行的。教师一般首先让学生根据自身的兴趣爱好、能力特长和优劣势对自身的职业发展进行综合分析,然后结合社会的需求与职业的发展前景进行个人的职业发展规划。这个规划从3年的短期发展到5~8年甚至于更长时间的长远发展不等。在规划里,包括个人职业定位、职业目标和发展的具体做法等相关内容。

职业规划强调的是通过教师有意识的引导,让学生能够充分自我认识、自我定位、自我督促。更重要的是,通过职业规划,进而树立终身学习的意识,能够在未来的整个人生道路中不断努力并及时调整自身行动,实现自己的人生目标。因此,通过职业规划不仅仅是帮助学生在毕业后能够找到一份好的工作,或者是在短期内工作顺利,更重要的是,这是一个动态的过程,学生通过工作更加清楚地了解自己,在不断调整适应环境的过程中,更科学地逐步调整自己的职业目标,并保持不断努力与学习的良好发展心态,适应社会的发展和需要,在实现自身目标的同时,为社会做出最大的贡献。

(二)职业规划是高职院校推行素质教育的第一要务

素质教育的理念是在20世纪90年代提出的,是我国新型的

教育思想,具有历史的进步性。高校推行素质教育的第一要务就是指导学生做好职业规划,帮助学生在就业过程中展现良好的职业素养与职业能力。就当前的就业形势看来,目前用人单位十分关注应聘者的团队合作能力、执行力与创新能力。然而,十分遗憾的是,大多数毕业生在这些方面存在明显不足。这一现象充分说明,职业规划指导对于学生综合素质的提升十分重要。

高职院校要完成素质教育改革的目标,做好职业规划指导是关键。从学生入学之时起,学校就需要开始进行系统的职业规划指导。通过中外教育的对比不难发现,在西方发达国家,孩子从上幼儿园开始,教师就会有意识地引导学生进行职业的思考。在新加坡,小学毕业后,孩子们就会开始进行从业或升学的一次职业发展分化。而在我们国家,基本上是从大学阶段才开始让学生接触职业发展规划,因此在课程内容的规划上,要基于终身教育的职业规划课程模式,逐步引导学生做好职业规划。要在指导学生掌握相应理论知识之时,激发学生的学习潜力,促使学生在课堂内外同时提高自身的理论知识与实践能力,实现素质教育的目标。

三、终身教育思想下的职业规划课程模式与课程设置——以人力资源管理专业为例

高等院校实施素质教育的有效措施之一,就是通过将职业规划导入教学的过程中,将课程模式与具体的课程设置建立在职业规划指导的基础之上,从而做到以终身教育思想为宗旨的教学模式。高等职业院校的课程模式从职前教育、就业教育到职后培训层层深入,课程内容由职业准备、职业探索到职业发展环环相扣,形成一个科学的教育过程,让高等职业教育成为一个终身教育的有机组成部分。

(一)职前教育与职业准备

刚入学的大学生,对即将到来的大学生活充满新鲜感,心理上也有着茫然与困惑,因为对未来的期待以及对未知的恐惧,使得职前教育与职业准备尤为重要。因此,第一阶段的职业指导就是帮助学生进行自我评定与职业方向的选择。课程设置的主要目标是帮助学生提升学习能力,锻炼学生的思维,让学生学习基础理论知识。在第一阶段,了解个人的优缺点,进行自我反思,熟悉职业和社会环境成为学生学习的主要目标。所以这一阶段的课程内容需要涵盖人文素养课程、基础应用课程、素质拓展课程和职业规划课程。

1. 人文素养课程。高等院校需要培养学生的人文素养。人文素养课程包括的课程有文学、哲学、法学、礼仪、艺术、政治、历史等。通过这些课程塑造学生的人格、气质和修养,即通过传授知识,陶冶学生的情操,让学生能够将理论知识在良好的学习环境中内化,形成自身稳定的内在品格,以提高学生的创新能力和培养学生的综合素质。

2. 基础应用课程。基础性的应用课程是学生深造和就业的必修课程,旨在培养学生深厚的知识底蕴,为以后学习专业课程和职业技能知识奠定良好的基础。包括的课程有高等数学、大学英语、计算机应用课程等。

3. 素质拓展课程。这类课程主要是通过社会实践活动,让学生了解自身的真实能力,重点培养社会需要的通用职业素质,为终身教育奠定基础,使学生能够可持续发展。主要课程包

括心理学、社会学和人际沟通等。

4. 职业规划课程。第一阶段的职业规划课程主要包括自我评定和职业规划两方面。自我评定方面需要引导学生通过各种方法和手段了解自我、认知自我,帮助学生对自身的行为性格、动机需要以及兴趣技能进行评估与测定。教师要通过各种科学的测评表格,采用纸质量表或者网络软件等测评工具为学生的自我认知提供科学可靠的依据和信息,让学生能够在进行职业决策的时候更具有自主性与正确性。

职业规划的内容涵盖了职业认知、职业生涯与个人性格、职业生涯与人生发展、职业生涯与社会发展、职业生涯决策方法和方案等方面。课程需要包含职业的划分、相关行业的就业概况和选拔人才的标准、相关行业岗位的详细介绍,以及这一职业的前景和行业的就业形势等相关信息,让学生确立职业探索的方向。

(二)就业教育与职业探索

学生经历了大一新生阶段,经历了职前教育与职业准备的课程学习,在接下来的学习中需要转向就业教育与职业探索的学习阶段。在这一阶段,需要指导学生将自身个性特征与职业需求合理匹配,帮助学生尽可能多地走向工作岗位进行职业实践,以实现顺利就业的目标。这一阶段的课程涉及职业素养、职业技能、岗位实践、从业资格及求职技能方面。

1. 职业素养课程。一项职业的内在规范与要求即为职业素养,它是一种综合品质的体现,主要表现在职业道德、专业技能、职业行为作风和职业意识等方面。人力资源管理是一门新兴的管理学科,是一门综合性较强的学科。人力资源工作人员需要掌握行政人力资源规划、招聘、培训、绩效、薪酬、社会保障与职业规划等专业知识。在现代企业中,根据企业规模的大小,人力资源管理的运用差别较大,对人才的具体要求也存在差异。在小型企业中,人力资源管理人员需要从事考勤统计、薪资核算等极为琐碎与细致的工作;而在大中型企业中,需要专业的人力资源管理人员从事战略规划到战术实施等跨度极大的工作,这些人员要具备良好扎实的专业技能,以及优秀的团队协作能力与组织能力。因此,职业素养课程不仅需要培养学生良好的专业技能,还需要培养学生吃苦耐劳、踏踏实实的工作态度以及忠于职守、实事求是的职业道德。

人力资源管理的职业素养课程包括管理学、经济学、组织行为学、人力资源概论等课程,主要讲授招聘、培训、社会保险、绩效管理、薪酬管理等方面的知识。

2. 职业技能课程。职业技能课程培养的是学生的职业能力和技术手段。高职人力资源管理的专业职业技能课程包括基础技能课程和专业技能课程。基础技能课程包括人力资源管理软件的运用,比如统计、薪资预算与核算、社会保险的相关操作等。专业技能课程包括招聘面试评价体系的制定、招聘计划的拟订、在职培训计划的拟订、企业绩效考核评价体系的设计和实施等。

3. 岗位实践课程。人力资源的课程实践主要通过课程设计的方式实施。在相关专业课程结束之后,通过组织课程设计的实践活动让学生进一步了解人力资源工作的具体内容。比如管理信息系统的规划与模块设计、ERP模块设计与嵌入、校园招聘的开展流程与时间安排等。

高职德育课程“三贴近”机制建设研究

许俊生

[摘要]“三贴近”是高职德育课程的根本原则和应然要求。文章在分析高职德育“三贴近”内涵的基础上,探讨了高职德育课程“三贴近”的缺失现象,提出从七个方面建立长效机制,推进高职德育课程“三贴近”的有效实施。

[关键词]高职德育 三贴近 机制

[作者简介]许俊生(1965-),男,江苏东台人,盐城工业职业技术学院质量管理与评估办公室主任、高教研究所所长,副教授,研究方向为高校思想政治教育。(江苏 盐城 224005)

[课题项目]本文系2010年第一期江苏省职业教育教学改革研究课题“高职德育课程‘三贴近’实施研究”的部分研究成果。(项目批准号:苏教科院科[2010]17号,项目编号:103)

[中图分类号]G642.3 **[文献标识码]**A **[文章编号]**1004-3985(2014)12-0140-03

党的“十八大”报告指出,必须坚持贴近实际、贴近生活、贴近群众的原则,推动社会主义精神文明和物质文明全面发展。“三贴近”是我们党在思想政治工作方面长期实践的经验总结,是我们党的优良传统。高职德育是学校教育的重要组成部分,是学校进行社会主义精神文明建设的重要阵地,是政治定位和教育定位的统一。高职德育贯彻“三贴近”原则就是德育课的内

容、方法和手段要贴近实际、贴近生活、贴近学生。近年来,广大高职院校认真学习贯彻中央关于加强学生德育工作的文件精神,坚持不懈地用马克思主义中国化的最新成果武装学生,不断赋予高职德育的实践特色、时代特色,取得了一定成效,但德育教育发展依然不平衡,在实施“三贴近”的广度、深度、效度上还有待完善和提高。

4. 从业资格课程。人力资源管理的从业资格是指从事人力资源管理工作的资质。根据就业市场的普遍规律,需要从事专业人力资源管理的工作人员具备初级的人力资源管理职业资格证书。这是国家人力资源和社会保障部颁发的职业资格证书,需要通过相关考核才能拿到这一证书。

5. 求职技能课程。通过求职技能课程使学生具备基础的职业技能与专业的职业技能以及求职技能。通过有计划性的教育,让学生能够运用所学的知识技能为企事业单位创造物质财富和精神财富,从而获取一定的报酬,作为自身物质生活的基本来源。这一过程是学生在即将毕业的阶段,最后一个重要的学习模块。学生通过学习培养收集整理就业信息、梳理求职信息、书写求职自荐信的能力,以及掌握面试技巧、得体的面试礼仪等。

(三) 职后培训与职业发展

职后培训与职业发展息息相关,高校对于学生的培养不仅是要完成学生在校期间的学习内容,还需要关注学生长远的可持续发展,以及学生终身教育的连贯性与统一性,让学生能够不断自我学习、自我深造,为职业发展提供充足的动力。

这一阶段的课程需要注重职业动态的研究、学生继续教育的探索、职业技能的继续培训以及职业资格的继续培训这四个方面的内容。人力资源管理作为一门快速发展的学科,它的前进速度不仅来自于科学应用领域的进步,还来自于对该学科本身研究的进步。无论是社会的需求还是对该学科的深入研究,都需要学生能够在职业生涯的过程中持续关注这一领域的新思想、新政策和新方法。在社会环境日新月异的环境下,关注自身能力的提高,不断提升自己的政治思想素质、业务能力和职业道德水平,是实现自身职业发展的基本保障。

在人力资源管理运用逐步深入企事业管理的过程中,国家对于规范用人单位的管理体制、提高员工基本工资等方面所颁布的政策法规越来越多,每年也都会更新相关标准。由此可见,继续参加职业技能培训尤为重要。比如,从事劳动法与社会保障工作方面的人员,需要关注每年的社会保障缴费校准、缴费率、缴费方式等内容,这样才能确保员工薪酬管理能符合相关政策法规,员工与企业双方的利益不受损害。这些工作就要求从业人员不断获取从业资格证以确保能紧跟知识的更新和发展,以便能更好地从事该领域的工作。目前国家级人力资源管理证书包括助理人力资源管理师、中级人力资源管理师与高级人力资源管理师,在国际上也有相关方面的认证,这是经济全球化的产物。

四、总结

基于终身教育的职业规划课程模式研究在现代高等职业教育中具有重要的意义,它不仅是素质教育实施的必要措施,也是实现“以人为本”思想的重要途径。社会的进步源于科学的进步,科学的进步源于教育的进步,只有重视教育,我们的国家才能屹立于世界民族之林。

[参考文献]

[1]丁建洪,徐洁.高职院校推进终身化职业教育的探索与实践[J].浙江交通职业技术学院学报,2011(2).

[2]梁青春.关于高职学生职业生涯个性化辅导的探索与思考[J].林区教学,2011(7).

[3]张学军.教育展开辟“职业规划专区”[N].北京人才市场报,2008-03-08.