

# 新媒体赋能高职就业育人机制创新探索

◎袁祥

**摘要** 高校通过多种途径和方法,以提升学生的就业能力和职业素养为目标,构建了就业育人机制。本文分析了新媒体在高职就业育人领域的应用现状,针对存在的问题,探索利用新媒体提升高职就业育人质量的策略,提出新媒体赋能高职就业育人机制的创新措施,改进就业育人的实施效果。

**关键词** 新媒体 高职 就业育人

新媒体凭借信息获取便捷、信息传播迅速、内容丰富多样、成本低等优势,深刻影响了人们的学习方式、工作模式以及生活方式,已成为现代社会中不可或缺的一部分。当前,新媒体在教育行业的应用取得了较为显著的发展,打破了传统教育的时间和空间限制,使得学生的学习变得更加灵活和个性化,学生可以根据自己的兴趣和需求,选择合适的学习资源和学习路径。新媒体在高职学生就业教育中已广泛应用,但仍存在诸多问题,影响了教育效果。因此,有必要研究如何利用新媒体的优势为高职就业育人机制赋能。

## 一、新媒体在高职就业育人中的应用现状

### (一)新媒体应用的类型

为提升高职学生就业竞争力、实现高质量就业,高职院校通过多种途径和方法提升学生的就业能力和职业素养,制订了包括课程体系建设、实践教学、校企合作、就业指导服务、师资队伍建设等在内的一系列制度和措施,构成了高校就业育人机制。新媒体凭借自身优势特点,为高校就业育人机制提供了新的工具和平台,丰富了就业教育的形式和内容,包括但不限于以下内容:在线职业指导课程,通过在线平台提供职业规划、简历制作、面试技巧等;社交媒体互动,利用微信、微博、QQ等社交媒体平台,发布就业信息,解答学生疑问,分享就业经验;就业信息发布,通过学校官网、就业信息网、微信公众号等平台,发布招聘信息、招聘会通知、就业政策等;在线职业咨询服务,通过在线平台提供职业规划、简历修改、面试辅导等咨询服务。

### (二)新媒体应用的不足

#### 1. 信息质量参差不齐

新媒体平台上的信息来源多样,审核不严导致内容质量参差不齐,部分信息甚至存在虚假宣传、夸大其词等问题,容易误导学生;一些招聘信息存在虚假成分,如夸大薪资待遇、虚构工作条件等;部分就业指导内容缺乏深度,对学生难以提供实质性帮助。这些内容

可能导致学生做出错误的就业决策,长期接触低质量的信息会增加学生的焦虑和不安,降低学生对新媒体的信任度,影响他们对新媒体的使用意愿。

#### 2. 信息过载

新媒体平台信息量巨大,学生容易感到信息过载,难以筛选出有用的信息。学生每天接收大量信息,这些信息使得学生的时间碎片化,分散了学生的注意力,影响了学习和求职效率;这些信息中对学生就业有帮助的不多,学生难以从中筛选出自己想要的信息,学生花了很多时间和精力却未得到相应的收获。信息过多且杂乱无章,让学生在决策时容易感到困惑,影响他们对当前专业、未来职业的判断。

#### 3. 个性化服务不足

新媒体平台提供的服务较为通用,缺乏个性化,难以满足学生的多样化、差异化需求。提供的就业信息和指导内容缺乏个性化,难以满足不同学生的需求。基于大数据的推荐系统不够精准,难以提供个性化的信息推荐。缺乏有效的互动和支持,学生在求职过程中容易感到孤立和无助,这些心理变化会进一步增加对新媒体的不信任。

## 二、利用新媒体提升高职就业育人质量的策略

### (一)提高内容精准度,提升学生就业综合素养

通过新媒体平台的数据处理能力,可有效支持个性化学习和针对性强的职业指导,从而提升学生的综合素养和就业竞争力。根据每个学生的兴趣、职业倾向及市场需求,可通过新媒体平台提供个性化的学习资源,这种定制化教育方案有助于学生专注于对自己最有价值的知识领域,从而更高效地提升自身能力。精准的内容不仅限于理论知识,还包括实践操作、案例研究等,这些都直接关联到实际工作场景,帮助学生更好地将所学应用于未来的职业生涯中。

(二)提高学生获得感,提升学生参与就业教育积极性

新媒体平台能够增强学生参与感,提高学生成就感,增强学生心理韧性,让学生主观上更加主动参与就业教育。在增强参与感上,通过新媒体工具如社交媒体平台、在线论坛等促进师生互动,学生能感受到更多的关注和支持,形成更强的社区归属感,从而更愿意参与到教育活动中;在成就奖励激励上,可在教育中建立相关的成就认可、表彰奖励等机制,借助新媒体平台,让学生在过程中不断获得成就感,这种正面反馈极大地激发了他们的学习动力和积极性;在心理健康支持上,可通过新媒体平台提供心理咨询和支持服务,帮助学生应对求职过程中的压力和挑战,以积极的心态面对竞争,这不仅提高了他们的心理韧性,也增强了继续学习和进步的信心。

### (三)完善内容体系 支撑学生就业教育

利用新媒体平台开展就业教育,需要完善就业教育课程体系,增加适合不同专业的职业生涯规划内容,并紧跟国家政策与就业市场形势及时更新课程内容。首先,全面的就业教育内容体系,需要涵盖从就业基础理论到求职技能培训的所有相关内容,为学生提供系统性学习平台,助力学生全面掌握就业指导知识;其次,针对高校专业情况,结合不同专业职业生涯规划特点,开发针对性的职业生涯规划课程,使学生尽早开始职业生涯规划,推送行业发展政策和市场动态信息,让学生有的放矢地提升自身知识和技能水平,提升就业竞争力;最后,新媒体就业课程体系建设不是一劳永逸的,要引入最新的国家政策、就业市场变化趋势等信息,并定期收集包括在校生和已顺利实现就业毕业生的反馈,以更新教学内容和改进教学方法,确保教育内容始终符合学生的需求和市场的要求,为学生的就业打下坚实的基础。

## 三、利用新媒体赋能高职就业育人机制的创新措施

### (一)构建多元互动平台

增加学生和教师、学生之间以及学生和企业的交流互动,能有效提升就业育人教学质量。教师通过新媒体平台留言、弹幕、私信等功能,倾听学生意见和建议,增加师生互动交流频次,提升就业课程的吸引力,还可以建立专业社群,创建基于不同专业和兴趣的在线社群,鼓励学生加入,通过定期分享行业资讯、专家讲座、职业规划指导等,促进学生之间的互动交流,搭建实践平台,与企业合作,开发虚拟实习、模拟职场环境等在线实践项目,增加学生与用人企业之间的互动,让学生感知用人市场的需求。

### (二)实施精准化内容推送

新媒体环境下,可以利用大数据技术为学生建立动态电子档案,引入科学的职业倾向测试,帮助学生更准确地定位个人职业兴趣和发展方向,电子档案动态更新这些数据,为制定个性化职业规划提供依据;同时,新媒体平台从网络获取各种就业信息,再根据学生的学习水平、实践能力和职业倾向进行个性化信息推荐,为每个学生量身定制就业指导内容,提高信息的相关性和针对性,避免信息过载。

### (三)强化职业素养教育

利用新媒体优势,开展在线微课和线上活动,以强化职业素养教育。围绕职场礼仪、沟通技巧、团队协作等核心能力,开发系列微课程,方便学生随时随地学习,提升综合职业素养;举办线上职业体验周,邀请各行各业的成功人士分享成长经历,让学生近距离感受不同职业的魅力,拓宽视野。

### (四)优化就业服务体系

建设就业信息库,整合校内外资源,并对招聘信息严格审核,建立全面、权威的就业信息数据库,及时发布最新的招聘岗位、行业报告等,帮助学生快速获取有效信息;设立在线咨询平台,开通在线咨询业务,由职业规划师和心理咨询师等组成专业团队,为学生解答求职过程碰到的困惑提供心理支持。

### (五)促进家校社联动

开展家长教育,定期举办线上家长课堂,普及现代职业教育理念,充分发挥家人在就业育人中的作用,增进家长对孩子职业发展的理解和支持;深化与用人单位合作,与用人单位建立长期合作关系,共同研发课程、共建实训基地,确保教学内容紧跟行业发展,提高学生的就业竞争力。

## 四、结语

新媒体互动、共享、及时、便捷的优势,为高职就业育人工作注入了新的活力,为提升学生的就业竞争力、解决高职毕业生就业难题提供了新思路和新方法。在高职就业育人实践中,需要加强信息监管,及时调整优化新媒体的应用措施,促进就业育人工作高质量发展。■

【基金项目】2022年江苏省高等教育学会辅导员工作研究委员会专项课题“基于新媒体的高职就业育人机制创新研究”(22FYHLX052)

作者单位 苏州百年职业学院