

高职就业指导教师专业化的分析与研究

□包华林

摘要:文章通过对高职严峻的就业现状分析,简述了现阶段就业指导教师为事务性工作所困,未能起到解决学生就业困惑的作用,并提出设计就业指导体系的原则,提高就业指导教师专业化素质方法,引进人力资源测评系统,辅导学生进行就业规划,拓展就业指导渠道,充分利用班主任和其他任课教师的作用,立体地建设高职院校就业指导系统。

关键词:就业困惑;企业需求;就业指导体系;人才测试系统;个性发展;综合素质

作者简介:包华林(1966-),男,云南保山人,硕士,重庆电子工程职业学院副院长,副教授,研究方向为教育管理、思想政治。

中图分类号:G715

文献标识码:A

文章编号:1001-7518(2010)31-0061-04

随着九十年代末大学扩招和教育产业化政策地推行,大学生总人数大大提高,社会就业机会却没有相应增加,大学生的就业问题成了国家和社会需要努力解决的关系民生的重要问题。据中国媒体援引人力资源和社会保障部的最新统计数据,2010年全国高校毕业生为630万人,高职院校毕业人数约为300万人。^[1]2009年10月麦可思公司针对2010届全国大学毕业生就业状况做了调查,结果显示:截至10月底,北京高职高专学生签约率为19%,就业压力日渐增长。

素来以高就业率闻名的高职院校也因为就业率是否有水分而面临质疑。高职院校的真实就业情况究竟如何呢?与本科生就业率的差距是多少呢?对这些问题,在2008年底,第三方专业调查机构麦可思公司,对国内高校44.5万名^[2]2007届大学毕业生的就业与工作能力问题展开问卷调查,此次调查发现,高职就业具有如下特点:其一,就业率虽高但就业质量不高,针对高职专科毕业生就业率最高的10个专业进行统计,虽然这些专业的就业率都在90%以上,但月薪绝大多数在2000元以下,仅有两个专业刚刚超过2000元。对比毕业半年后的平均薪资发现,高职专科为1735元,比本科毕业生少四成。其二,就业时间一般延长到毕业后半年,调查统计2007届高职专科应届毕业生,刚毕业时的就业率为43%,而半年之后这一指标上升到84.3%。就

业率大幅提升的现象表明,有近一半的毕业生是在毕业半年后才找到工作的。其三,高职生就业率不如本科生^[3],经统计2007届本科大学毕业生的全国就业率为91.2%,比高职专科多出近7个百分点。^[4]从全国范围来看,高职专科毕业生在就业市场上总体还处于弱势。

一、高职就业指导教师现状分析

如各类高校一样,高职院校也有人员编制完备的就业指导中心,一般来说,就业指导老师的来源一类是毕业后留校的学生,他们本身是从校门到校门,社会经历和工作经验都很缺乏;一类则是从学校行政部门抽调来的,对就业指导工作的认识不深,专业性程度很低;一类虽然是专职教师,但对就业指导也是一知半解,不能通过他的指导给学生解决就业的“困惑”。因此各高职就业指导工作的表现常常是:1.静态和一次性指导,仅对本校学生的专业毕业生进行就业指导,很少考虑到学生的其他生涯选择及职业变更的需要;指导工作往往以一个专业或一个班级为单位,进行集体指导,极少关注学生个性及职业发展的关联;工作周期通常为一届学生毕业前半年至学生毕业,即完成了就业指导工作的,形成了就业指导教师季节性忙碌的“风景”。2.明显地适用性和功利性,通常就业指导在学生临近毕业才介入学生的生活,对其他在校学生的指导和关注很少,就业指导缺少长期规划发展的眼光,因学院

通常在毕业后完成就业率统计,因此就业指导教师对毕业后的学生就业工作帮助缺失,甚至于无心配合往届毕业生就业手续的办理。3.事务性的就业指导行为充斥,就业指导教师的工作常常停留在向学生就业政策解读、指导学生制作简历和面试技巧、对学生求职心理调节、组织校园招聘会等基础层面,缺乏系统性,沦为“头痛医头,脚痛医脚”的就业应付。4.就业指导工作的全局观念缺乏,个别学校存在着专业设计不合理,因而就业困难的情况,就业指导教师的反馈不及时,也对学生的职业发展产生重大影响。总体上说,高职院校的就业指导师资队伍薄弱,人数少,专业人才和专业基础知识缺乏,对学生就业指导的专业化程度较低,对学生就业指导的工作有效性较差。^[5]

二、高职院校就业指导体系设计应遵循的原则

鉴于目前许多人往往把对高职毕业生进行的技巧性指导称为就业指导的实际情况,^[6]可将就业指导界定为狭义和广义两种:狭义的就业指导是指帮助学生在求职过程中进行的以技巧性针对企业或岗位面试为主的应聘“技术”指导,包括帮助学生分析局部就业形势,选择就业去向,指导学生制作简历和面试技巧,进行应聘前的准备以及其他注意事项等方面的指导。广义的就业指导除上述事务性指导内容之外,更主要的是针对社会对从业者的要求,结合企业对应届毕业生的综合素质要求,对学生进行全面内在素质的指导和培养。

高职院校应该如何有效地开展就业指导工作呢?首先高职院校应正确定位就业指导工作:主要目的为按照社会发展和企业的要求,为本院学生谋求职位和正确引导其职业工作中的发展而进行的全方位的指导。

通过对企业招聘应届毕业生的需求分析来看,企业除了看重应届毕业生的相关实践,更希望通过了解学生其他方面素质,进一步了解学生的发展潜力。

企业看重的素质主要有以下方面:

1.专业能力和自我学习能力:一般企业通过选择专业对口的毕业生,来保证专业能力,尤其注重

专业课成绩,同时专业实践的情况也显得尤为重要,与职位要求匹配度较高的实践经验,可以让学生快速熟悉岗位;学生的自我学习能力是学生能否在未来的工作岗位上快速进步的重要保证,因此不管是外企还是国内企业,都会注重这方面的考查。^[7]

2.沟通能力:有些学生认为沟通只是明白的表述自己,常常忘记了倾听和理解别人,沟通其实是理解和表达一个双向的过程,理解别人的意思,表达自己的想法和观点。这项技能对于所有职位都是很重要的,没有良好的沟通能力,无论是技术人员还是管理人员,都无法向团队成员提供帮助,也无法获得团队的支持。

3.人际关系处理:考查内容一般是通过学生在班级或院校社团的活动经验,或者是平常与人相处的关键事件,评价别的同学的态度和角度等。

4.责任感:责任感是社会个体从责任赋予者那里接受责任之后,内化于本人内心世界的一种心理状态,这种心理状态是个体履行责任行为的精神内驱力。责任心是一种很重要的素质,来自人的习惯和经验,而非一时的心血来潮,责任感能驱使学生善始善终地完成一项任务。

5.计划和总结能力:对工作或学习任务的分解和步骤计划,总结经验提高自己,是学生在平常的学习生活中积累的素养。拥有较强计划能力的学生,在各个方面成功的可能性比较大。

6.自我调适能力:也是能及时调节自己心理的能力,相当于情商部分。

7.办公技能:主要是指运用办公软件或办公用品的能力,一般来说,学生进入企业,必然有一个学习的过程,企业决不希望学生的学习得从办公软件开始,因此学生必须具备熟练使用办公软件的技能。

因此,高职院校在设计就业指导体系时,需要遵循以下原则:

1.推进素质教育原则。《中共中央国务院关于深化教育改革,全面推进素质教育的决定》中指出:“全面推进素质教育,要面向现代化,面向世界,面向未来。使受教育者坚持学习科学文化与加强思想修

养的统一,坚持实现自身价值与服务祖国人民的统一,坚持树立远大理想与进行艰苦奋斗的统一。”依据国家政府要求,高职学生在校学习期间,努力学习专业知识,提高自身职业素质,就是为了实现自身价值与服务社会人民相统一的目标。

2. 适应社会需求原则。学生毕业进入社会,必须去适应社会和企业需求的职位要求,学院有的放矢地提高学生职业素质是最好的就业准备性指导教育。

3. 适应个人个性发展原则。从心理学角度看,个人个性与职位匹配,最能促进个人潜能的发挥,从而产生自发的创造力,内驱性的研究和改进工作能力的动力,参与学习和活动的意识,进而迅速提高相关方面的水平和能力。

4. 与时俱进原则。由于社会主义市场经济的高速发展,国家和企业集体不仅需要大批的人才,而且对人才全面素质的要求也随着人才国际化竞争而不断提高。因此就要求高职院校及时更新专业知识,积极引入实践性强,专业化水平高的课程内容,同时关注专业行业内的高新技术发展。

三、高职院校教师就业指导的专业性分析

高职院校对学生的培养应从社会和企业需求出发,主要培养学生的思想道德、文化艺术素养、专业业务知识、自我学习以及沟通协调等能力,提高学生的就业竞争力。因此,应着力加强就业指导,加快高职院校就业指导教师专业化培养,提高就业指导的效果。

(一) 提高就业指导教师的素质和专业能力

第一,需要就业指导教师正视自己的工作,树立为学生服务的心态。平时在自己岗位上勤奋工作、主动思考,认真履行自己的职责,提高工作质量,开拓本院校的宣传渠道,增加与企业的交流与合作。第二,提高个人道德修养,以身作则,配合院系指导教师培养学生综合能力。为确保学生实现就业目标,关键在于培养学生综合素质。综合素质既有先天因素,也有后天在校的培养和训练因素,院校可根据各项素质要求,设计培训计划。要求学生在校数年时间里,养成良好的学习习惯和生活习

惯,通过院校教师以身作则和潜移默化式的培养,学生才能在不知不觉中表现出良好的行为品德,表现出高水平的举止言行。^[8]第三,教师应拓宽自己的眼界,增加自身阅历,提高自己的学习能力和总结反思能力,指导学生进步。提升教师对就业指导工作的才能,必要的生活和工作阅历是基本途径。通常从校门到校门的教师,如果没有细心观察生活的眼睛,很难增加自己的生活阅历。教师可在课余时间和寒暑假到企业学习实习,用自己来自企业的第一手资料,向学生传授企业对新知识、新工艺、新方法的需求情况。第四,提高就业指导教师的专业能力,主要要求教师掌握信息收集处理运用,及时了解行业动态,收集本院校专业社会需求发展趋势资料,并做出综合判断。同时教师还要具有沟通协调能力,能比较圆满地完成组织和举办本院校的现场招聘会和企业专场宣讲会的任务。另外,就业指导教师还需要掌握人才测评、择业面试和就业心理咨询等方面的技能技巧,只有这样才能为学生更好地服务。

(二) 引入专业的人力资源测评系统对学生进行个性化的职业定位研究

专业人力资源测评系统适用于高职院校的内容通常包括:1.以心理、人格和气质测试为主的综合性测试,所谓综合测试是指通过一系列的科学方法对个体的智力水平和个性差异、人格气质等方面进行测试。通过此系列测试,可以较普遍地了解学生的智能水平,合理设计专业课程。2.职业能力测试,该测试主要注重观察能力、注意能力、记忆能力、思维能力、想象力、操作能力等一般技能和针对某些特殊专业活动能力如音乐家的乐感、画家的空间知觉能力等。3.职业兴趣测试,对某种职业感兴趣的人在学习工作中能全神贯注、积极主动,富有创造性地完成任务,这种内驱性的动力,对个人发展和企业发展都是大有好处的,成为学生和企业双赢的良好契机。4.职业价值观测试,职业价值观是人对社会职业的评价,有些学生并非是自己的意愿选择了专业,但其本身对行业的认识偏执而错误,这将造成他对课程的不适应,对未来职业发展的错

误定位,通过此项测试,可及时调整有从业障碍的学生的观念,并及时对专业学习的学生进行职业价值观的宣讲,从而重塑学生的职业兴趣。综合使用人力资源测试系统,可为学生的职业定位和职业发展制定适用性很强的个人目标规划。

(三)拓展就业指导渠道,发挥班主任和其他任课老师的作用

对班级学生最熟悉的,莫过于班主任。而通过经验可知,班主任对学生的熟悉程度也直接决定着该班学生的就业数量和质量。班主任在日常学生管理工作中,应当细致关心学生学习和生活,贴进学生,了解学生,并帮助学生客观地认识自己。班主任还要配合就业指导教师,在学生进行专业学习的初期,运用各种有效工具和技术手段(如学习成绩表、心理测验量表等)对学生进行评估分析,为他们确立合适的职业目标提供指导。同时有对不同的学生进行分级化管理:对特长突出的学生,可鼓励他们根据自己的特长选择职业发展方向;对暂时未发现无明显特长的学生,则要通过对学生的深入了解,挖掘其潜能,另外可引导他们根据社会需要和专业需求情况,结合本人兴趣,选择职业,逐步实现自身价值。班主任可结合学生职业生涯规划的基本理念,全方位地调查了解学生,配合就业指导中心,制作本班学生的内部简历包括“基本情况”、“个性特长”等内容,并合理制定学生“潜能开发培养计划”。这些反映学生现状及未来发展信息一般通过让学生自己填写,班主任调查研究、查阅档案、跟踪动态等方式记录和收集,是为学生提供就业指导的基础而又宝贵的资料。其他任课教师则是可通过专业知识教授,加快更新课程的专业知识,调整教学方式,提高学生的专业成绩和掌握专业技能等方面帮助学生在就业中具备较强的竞争力。

(四)让就业指导提前介入学生的学习生涯,并贯穿于每一个学期阶段

从学生进入校园开始,就指导他们从适应社会和自身发展出发,努力学习课程知识,打好专业知识课基础,增加专业实践的机会,丰富学生的课外生活。通过高职院校的职业引导,就业指导中心的解惑答疑,班主任和其他授课教师的专业辅导,这

种立体而全方位的就业指导,必然可纠正学生的职业价值观偏差,促使学生树立正确的就业观,学生将积极选择适合自己发展、能实现个人价值的就业道路,从而形成对院校、企业、社会、国家都是意义非凡的多赢局面。高职院校就业指导,大有可为!

随着高等教育大众化,我国大学生就业形势日趋严峻,在不少地区失业群体中出现了大学毕业生新型失业群。大学生就业已经成为社会普遍关注的热点问题,成为关系到千家万户、关系到社会稳定的重大问题。然而,目前在高校,大学生职业指导师资队伍薄弱,人员少,来源杂,学历层次相对较低,专业知识欠缺,专业化程度低,导致大学生职业指导工作针对性和有效性较差。大学生职业指导师资队伍专业化建设已经成为一项十分迫切的任务。大学生职业指导师资队伍专业化,将提升专业的知识和技能、提高自身素质,对满足学生对职业发展的需求,推动高校教学改革,提高教学质量,合理配置人才,积极构建和谐社会,具有十分重要的理论意义和实践意义。^[9]

参考文献:

- [1]刘科荣,邱瑞玲.高校大学生就业指导的发展趋势[J].高教探索,2006,(3).
- [2]袁晓黎,张秋平.精品课程建设的探索与实践[J].金陵科技学院学报(社会科学版),2006,(1).
- [3]何善亮,许雪梅.把握教师专业发展特征在实践中提高教师的专业化水平[J].教育科学研究,2003,(1).
- [4]陈剑光.运用发展性评价促进教师成长[J].湖北教育学院学报,2004,(1).
- [5]齐平.关于教师教育专业发展标准的思考[J].教育探索,2003,(12).
- [6]钟海青,卢辉炬.教师专业发展的意义探寻[J].广西师范学院学报(哲学社会科学版),2003,(4).
- [7]4万毕业生调查拨开高职专科就业迷雾 [N]. 承德晚报,2008-10-8 第8版.
- [8]陆倩倩,唐林伟.论高职院校就业指导中心向生涯发展中心的转变[J].职教论坛,2009,(12上).
- [9]白洪奎.浅谈职业教育就业指导的定义原则和功能[J].吉林省经济管理干部学院学报,2005,(16).

责任编辑 徐冬梅