

结构化面试融入高校就业指导课程的路径探析

曾润

贵州师范学院 文学与传媒学院

DOI:10.32629/mef.v9i5.20646

[摘要] 结构化面试已广泛应用于国家公务员、事业单位等公职招录考试,成为当代高校毕业生求职过程中的重要环节,但当前多数高校尚未将其系统融入就业指导课程,相关融入路径也有待进一步梳理。通过构建“三阶递进”的课程内容体系、建立“实战优先”的教学方法模式、完善“内外结合”的师资队伍机制、设计“多元参与”的考核评价体系,形成相互支撑、相互促进的实践体系,有助于推动高校就业指导课程体系的建设和完善,为高校就业指导课程改革提供参考借鉴。

[关键词] 结构化面试; 就业指导课程; 课程体系建设; 融入路径

中图分类号: G622.3 **文献标识码:** A

Exploring the Pathways for Integrating Structured Interviews into University Career Guidance Courses

Run Zeng

School of Literature and Media, Guizhou Education University

[Abstract] Structured interviews have been widely adopted in civil service examinations, public institution recruitment, and other official selection processes, becoming an important part of the job-seeking journey for contemporary university graduates. However, most universities have yet to systematically integrate structured interviews into their career guidance curricula, and the relevant integration pathways remain to be further clarified. By constructing a "three-stage progressive" curriculum content system, establishing a "practice-first" teaching method model, improving a faculty mechanism that combines internal and external resources, and designing a "multi-participant" assessment and evaluation system, a mutually supportive and reinforcing practical system can be formed. This will help promote the development and improvement of university career guidance course systems and provide a reference for the reform of career guidance courses in higher education.

[Key words] structured interview; career guidance course; curriculum system development; integration pathway

引言

随着国家公务员考试、地方公务员考试,以及事业单位招聘等公职考试规模的持续扩大,结构化面试已经成为相当比例的高校毕业生求职过程中必经的重要关卡。将结构化面试融入高校就业指导课程,有助于强化学生求职竞争力、完善就业指导体系,促进教育公平。结构化面试与高校就业指导课程在能力目标、教学方式、评价理念等方面深度契合,在国家政策要求和高校教学改革背景下,结构化面试融入高校就业指导课程有其理论基础和现实必要,但当前多数高校尚未将其系统融入就业指导课程,具体的融入路径也有待梳理。

作为一种重要的人才测评方法,结构化面试研究已经形成相对完整的学科体系。理论研究主要探讨结构化面试的信度、效度及测评机制,代表性成果包括洪自强和严进的《结构化面试构思效度现场研究》^[1]、曾垂凯和时勘的《结构化面试的两种模

式》^[2]、孙晓敏的《多面Rasch模型理论及其在结构化面试中的应用》^[3]等。应用研究则聚焦于具体场景中的实践应用,吴从环的《结构化面试及其在领导人才素质测评中的应用》^[4]、秦元元的《结构化面试:企业筛选人才的捷径》^[5]、赵仁铃和江莹的《引入结构化面试加强研究生复试》^[6]等研究从领导干部遴选、企业招聘、研究生复试等领域探讨了结构化面试的重要意义。就结构化面试与高校就业指导课程的交叉研究而言,仅有罗长青的《高等学校设置结构化面试本科通识课程的实践意义》^[7]率先论证了高校设置结构化面试本科通识课程的实践意义,景毅的《结构化面试和无领导小组讨论在就业指导中的运用》^[8]对其在就业指导课程中的运用作了初步探索,但这些研究多聚焦于“为什么要开设”这一必要性命题,对于结构化面试系统融入高校就业指导课程的具体实施路径探讨仍显不足。基于上述背景,本文拟从课程内容、教学方法、师资建设和评价体系四

个维度入手,系统探讨结构化面试融入高校就业指导课程的实践路径,以弥补这一研究领域的不足,进而为高校就业指导课程改革提供参考。

1 构建“三阶递进”课程内容体系

结构化面试融入高校就业指导课程,需摒弃传统的“技巧导向”,建立“能力导向”的课程设计理念。在设计课程内容体系时,可以设计从“认知层”到“训练层”,再到“实战层”的三阶递进体系,形成从理论理解到实践应用的完整过程。

“认知层”的核心任务是帮助学生建立对结构化面试的科学理解,破除“死记硬背、套路应付”的认知误区,引导学生树立“提升综合能力”的学习目标。为此,本阶段可以从以下方面组织教学内容:首先,系统介绍结构化面试的概念、类型与发展,使学生了解结构化面试作为一种科学选拔方式的发展历程;其次,阐述结构化面试的主要题型与测评要素,帮助学生明确面试考查什么;再次,以实证研究为依据,论证面试与社会经历、外向性、责任意识等因素的内在关联,揭示面试背后的深层逻辑;最后,通过对比分析高校课程与校外商业培训的本质差异,明确课程的育人导向和价值追求,帮助学生理解在校期间学习结构化面试的重要性。

“训练层”是课程的主体部分,可以将结构化面试的各类题型作为教学单位,在训练答题的过程中,同步强化相关职业核心素养。例如,在综合分析类题型训练环节,将收入分配改革、生态文明建设、文化遗产保护等社会热点作为素材,引导学生从现状、原因、意义、对策等维度认识问题,培育他们的批判性思维和逻辑推理能力;在情景模拟与应急应变类题型训练环节,设置突然接待重要来访、处理突发舆论事件、协调团队冲突等工作场景,训练学生的快速判断和应急决策能力,强化学生情绪管理与抗压能力;在人际关系类题型训练环节,运用角色扮演与情境对话,让学生在模拟的人际冲突中体验不同角色立场、探索解决方案,为就业后的团队协作和职场适应打下基础。

“实战层”主要通过全真模拟面试环境的营造,让学生综合运用前两个阶段所学的知识和技能。本阶段的设计可以参照结构化面试的标准实施规范,模拟真实面试中的三人考官组面试流程。在具体操作中,学生需轮流担任考生和评委两种角色,确保他们都有充分的答题机会,也使得他们从评价者的视角深化对评分标准和优秀答题的理解。教师在全真模拟结束后,需针对每位学生的个人薄弱项给出定向反馈和针对性指导,帮助学生明确改进方向。此外,考虑到许多学生在面试前会感到焦虑和紧张,本阶段还应辅以心理调适内容的训练,帮助他们建立积极的考场心态,这对于其在真实面试中的表现同样重要。

2 建立“实战优先”教学方法模式

实践教学在高等就业指导教育中的重要性已成为共识。对此,有研究者就表示,“实践教学既是现实使然,又是课程本身发展的内在要求”^[9]。结构化面试融入高校就业指导课程,在教学方法上需遵循“实战优先”的原则。这一原则既回应了就业指导实践教学核心理念,也回应了结构化面试本身的实践特

性。具体而言,教学过程中应确保60%以上的课堂时间用于实战演练与互动反馈。这一安排既符合结构化面试的实践性特征,也契合教育心理学关于学习主动性与有效性相关的研究发现。在这一原则的指导下,课程可构建“一核多辅”的教学形式,即以情境模拟为核心教学方法,辅之以案例对比、同伴互评、翻转课堂等多元化教学形式,形成相互补充、相互强化的教学体系。

情境模拟是这一体系中最关键的教学方法。“情境模拟”^[10]本身就是结构化面试考核的要素之一,其价值在于通过还原真实面试场景,使学生在逼真的环境中进行综合演练,实现知识与技能的有机整合。与传统的讲授法相比,情境模拟具有明显优势。首先,它能够提升学生学习的主动性。在模拟面试情景中,学生从被动的知识接收者转为主动参与的实践者,需要调用自己的知识储备、经验积累和心理素质来应对面试官的提问,这种高度参与能显著提升学习效果。其次,它能提供逼真的学习环境。模拟面试的场景、流程、评分标准都尽可能接近真实面试情境,这使得学生在课堂上的学习成果能有效迁移到真实的面试环境中。第三,它能促进反思性学习。模拟面试中通过录像、评分、评议等环节产生的具体数据,能为学生下一步的反思与改进提供依据。学生不仅能够看到自己的不足,更能获得有针对性的改进方向。

在情境模拟的基础上,还需要引入其他教学方法来形成补充和强化。案例对比法通过精心选取优秀答题与典型失败答题的对照,引导学生进行评判性分析,帮助他们内化评价标准,形成对“优质答案”的认识。同伴互评法要求学生依据标准化评分量表对他人的答题进行评分与点评,实现从“被评者”到“评价者”的角色转换,进而更深入地理解评分标准。翻转课堂模式则将基础理论学习转至课前进行,学生通过微课视频或题库自主完成基础题型的学习和理论掌握,将课堂时间专注于实战演练与教师精讲点评,实现课堂时间向实践训练的倾斜。

3 完善“内外结合”师资建设机制

在师资建设方面,可以建立“内培+外引+合作”的师资建设机制,通过三个维度的协同,组建既有教学理论基础、又具备实践经验的师资队伍。这对于提升结构化面试融入高校就业指导课程的专业性和实践性具有决定性意义。

内培是师资建设的基础性环节。高校应将结构化面试相关的专业能力提升纳入就业指导教师的常态化发展体系,围绕命题逻辑、评分标准研制、测评实施与反馈等关键环节开展专项训练,使教师形成对“测什么、为何这样测、如何做到相对客观”的完整理解,从而避免以经验性印象替代评价标准。形式上,可以邀请有实践经验的专家开设集中培训班、组织教师参加专业的结构化面试评分员认证培训、建立教师结构化面试学习小组,使教师能够在相互交流、相互学习中共同成长。值得强调的是,内培是一个长期、持续的过程,需要高校建立制度化的支持机制,包括为参加培训的教师提供必要的经费支持、工作时间保障和学分认定等。

外引则用于增强师资队伍的实践张力与情境适配度。高校可引入具有公职面试经历、企业人才测评经验或专业评估背景的校外实务导师,与校内理论教师形成“校内理论教师+校外实

务导师”的协同授课机制。在这一机制中,校内理论教师负责课程目标、能力框架与教学方案的制定,校外实务导师则聚焦面试流程要点、常见问题诊断与现场反馈策略,确保学生在训练层与实战层获得可迁移的操作指导。外聘实务导师的方式可以是兼职合作,每学期安排若干学时的集中授课,或者安排在实战环节中担任面试官等。这样既能够降低高校的长期成本投入,又能让学生获得真正的实务指导。

合作是结构化面试师资建设的补充性手段。高校可以与具有专业资质的结构化面试培训机构建立教学资源共享机制,有选择地引入其题库资源、真题解析与典型案例等资源,以提高课程组织效率并促进标准更新。当然,在这种合作中,高校必须牢牢把握课程的学术独立性和育人导向,明确划定与培训机构的合作边界,防止商业化倾向对课程核心目标的侵蚀。同时,仔细思考哪些内容可直接使用、哪些必须进行本校化改造、合作方提供的材料如何与课程育人导向对齐,以及如何防范商业化倾向导致课程被“题海化”或“套路化”重塑等问题。通过建立“审核—评估—反馈”的闭环机制,确保合作资源在方法透明、标准一致与价值导向上与高校就业指导课程保持同向,进而维护课程的学术性与育人性。

4 设计“多元参与”考核评价体系

科学的评价体系是保证课程质量的关键,也是高校就业指导课程区别于商业培训的重要标志之一。传统的商业培训机构往往只注重“最终是否通过面试”这一结果,高校的课程评价则更加全面和系统。在考核评价中,既要评价结果,更要评价过程,还要对课程效果进行持续追踪,以反哺教学。

课程建议采用“过程性评价占60%、结果性评价占40%”的总体结构。过程性评价应包括以下几个维度,且每个维度都应有具体的评分标准。第一是课堂参与积极性,考查学生在课堂讨论、情景模拟、小组合作中的参与程度和表现情况;第二是阶段性模拟表现,记录学生在各个模块训练中的进展,形成阶段性的能力档案;第三是同伴互评质量,评估学生作为评委时所给评价的专业性和准确性;第四是课后作业完成情况,包括基础题型的自学完成情况、模拟答题的书面总结等。这样的多维设计能够全面反映学生学习过程中的投入程度和学习进度,为课程的持续改进和教学优化提供可靠依据。

结果性评价以期末全真模拟面试为载体,采用标准化评分表对学生进行综合评定。在期末考察中,可设定接近真实面试的环境,包括模拟的考官室、正式的面试流程、相同的时间限制、来自真题面试题库的考题等。为了降低评价的主观性,评价主体还应多元化,不能仅由任课教师一人评分。可以构建任课教师为主体、学生同伴互评、外聘评委参与的评委团队。这样的多主体评价可以有效降低单一评价者的主观偏差,提升评价结果的公信力。同时,学生也能够从多个不同角度的反馈中获得更加全面、客观的自我认识。

为了让课程评价真正发挥“指导教学、改进课程”的作用,还应建立课程效果的持续追踪机制。定期收集参加过该课程的毕业生相关数据,包括结构化面试通过率、就业后对课程学习的

满意度评价、工作中是否运用课程中学到的能力、用人单位对毕业生在相关能力方面的评价等。通过长期的数据积累,可以形成课程效果的数据闭环,为课程内容的动态更新提供科学依据。

5 结语

随着当前就业形势的变化,结构化面试已经成为相当比例的高校毕业生在求职过程中必须经历的重要关卡。将结构化面试融入高校就业指导课程,不仅能够强化学生的综合能力培养、提升其求职竞争力,推动高校就业指导课程改革,更能够通过普惠化的课程资源供给推进教育公平。从实践路径看,通过构建“三阶递进”的课程内容体系、建立“实战优先”的教学方法体系、完善“内外结合”的师资队伍机制、设计“多元参与”的考核评价体系,形成相互支撑、相互促进的实践体系。结构化面试融入高校就业指导课程,体现了高校教育从被动应对就业形势向主动优化人才培养的转变。这既是对国家就业优先战略的积极响应,也充分体现了高校推进教育公平、优化人才培养、促进学生全面发展的教育担当。

【基金项目】

贵州省高等学校教学内容和课程体系改革项目《“结构化面试”通识课程的结构体系构建研究》(合同编号:JZJG2024201)。

【参考文献】

- [1]洪自强,严进.结构化面试构思效度现场研究[J].南开管理评论,2003,(04):21-24+48.
- [2]曾垂凯,时勘.结构化面试的两种模式[J].现代管理科学,2009,(07):9-11.
- [3]孙晓敏.多面Rasch模型理论及其在结构化面试中的应用[J].心理学探新,2008,(02):75-80.
- [4]吴从环.结构化面试及其在领导人才素质测评中的应用[J].上海行政学院学报,2002,(04):65-76.
- [5]秦元元.结构化面试:企业筛选人才的捷径[J].中国人力资源开发,2004,(06):57-58+65.
- [6]赵仁铃,江莹.引入结构化面试加强研究生复试[J].学位与研究生教育,2010,(02):48-51.
- [7]罗长青.高等学校设置结构化面试本科通识课程的实践意义[J].齐齐哈尔大学学报(哲学社会科学版),2020,(04):174-178.
- [8]景毅.结构化面试和无领导小组讨论在就业指导中的运用[J].人力资源开发,2021,(15):55-57.
- [9]陈静.大学生职业发展与就业指导课程实践教学研究[J].中国大学教学,2011,(05):81-83.
- [10]赵楠.无领导小组讨论与结构化面试[M].广州:广东经济出版社,2013:104.

作者简介:

曾润(1986—),女,汉族,贵州黔西人,贵州师范学院文学与传媒学院副教授,文学博士;主要从事中国现当代文学与文化研究、高校教学改革研究,主持教育部人文社会科学研究项目1项,省级高等学校本科教学内容和课程体系改革项目1项,发表CSSCI来源期刊等学术论文10余篇。