

理论研究

校企合作模式下职业院校就业导师制的构建与实施研究

赵俊博 徐世群

四川西南航空职业学院 610499

DOI:10.12238/jief.v7i4.13682

[摘要] 在职业教育深化改革与社会经济转型发展的背景下,提升职业院校学生就业质量成为关键任务。为改善当前职业院校就业育人现状,聚焦于校企合作模式下就业导师制的完善。通过构建系统的就业导师制体系,涵盖目标设定、构建策略、实施路径及效果评估等方面,该体系能增强就业指导的针对性和有效性,提升学生就业技能与职业素养。这对于推动职业院校教育教学改革、满足企业人才需求、促进学生高质量就业具有重要意义。

[关键词] 职业院校;就业导师制;校企合作;就业育人

Research on the construction and implementation of employment mentor system in vocational colleges under the mode of school-enterprise cooperation

Zhao Junbo Xu Shiqun

Southwest Aviation Vocational College of Sichuan 610499

[Abstract] In the context of deepening vocational education reform and social and economic transformation, enhancing the employment quality of vocational college students has become a critical task. To improve the current employment and education situation in vocational colleges, the focus is on refining the employment mentor system under the school-enterprise cooperation model. By establishing a comprehensive employment mentor system that includes goal setting, strategy development, implementation paths, and effectiveness evaluation, this system can enhance the relevance and effectiveness of employment guidance, thereby improving students' employment skills and professional qualities. This is crucial for advancing educational reforms in vocational colleges, meeting the talent needs of enterprises, and promoting high-quality employment for students.

[Key words] Vocational colleges; employment mentor system; school-enterprise cooperation; employment education

引言:

随着职业教育在经济社会发展中的地位日益凸显,职业院校学生的就业问题备受关注。新发展理念下,社会对职业院校人才培养质量提出更高要求。当前职业院校就业育人存在校企合作深度不足、导师队伍建设缺陷等问题,影响学生就业质量,探索校企合作模式下的就业导师制显得尤为重要。构建科学合理的就业导师制,能精准对接市场需求,为学生提供个性化指导,提升其就业竞争力,为职业院校就业育人开辟新路径,助力职业教育高质量发展。

一、职业院校就业导师制在校企合作模式下的现状与问题剖析

(一) 校企合作深度不足对就业导师制的制约

目前部分职业院校与企业的合作仅停留在表面,企业参与院校人才培养的积极性不高,导致就业导师难以获取企业真实的岗位需求和行业前沿信息,无法给予学生精准且实用的就业指导。企业导师到院校授课的时间和精力有限,无法深入了解学生的特点和需求,指导过程浮于表面。如一些院校与企业签订合作协议后,企业导师仅在特定活动中短暂出现,学生难以得到持续有效的指导,就业导师制的作用大打折扣。

(二) 就业导师队伍建设存在的缺陷

从师资构成来看,多数职业院校的就业导师以校内教师为主,他们虽理论知识丰富,但缺乏企业实践经验,难以传授学生实际工作中的技能和技巧。部分院校对就业导师的培训体系不完善,导师无法及时更新知识,掌握最新的就业形势和行业

动态^[1]。由于缺乏合理的激励机制,导师的工作积极性不高,投入到就业指导工作中的精力有限。例如有的院校对就业导师的工作缺乏量化考核与奖励措施,干多干少、干好干坏一个样,影响了就业指导的质量。

(三) 学生参与就业导师制的积极性不高

部分学生对就业导师制的认识不足,不了解其对自身职业发展的重要性,将其视为额外任务,参与热情较低。当前就业导师制的指导内容和方式与学生期望存在差距,多以理论讲解为主,缺乏趣味性和实用性,无法满足学生多样化的需求。比如在指导学生制作简历时,导师可能只是泛泛而谈格式要求,没有针对不同专业、不同求职意向进行个性化指导,导致学生觉得收获不大,进而降低了参与的积极性。

二、校企合作模式下职业院校就业导师制的目标设定

(一) 基于市场需求的就业技能培养目标

在当前快速发展的经济环境下,市场需求不断变化,职业院校需紧密关注行业动态与企业实际需求。随着新兴技术的崛起,如人工智能、大数据等领域对相关技术人才需求大增,职业院校应据此调整专业设置与课程内容,融入最新的行业知识与技能。在教学过程中,引入企业真实项目,让学生在实践中掌握市场所需的专业技能,像软件开发专业的学生参与企业软件项目开发,积累项目经验,提升编程能力、问题解决能力等关键就业技能,确保学生毕业后能迅速适应工作岗位,满足市场对人才的技能要求。

(二) 结合院校特色与学生特点的个性化目标

院校应充分发挥自身特色,如农业类职业院校可在农业技术、农产品加工等专业方向深耕。针对学生特点,通过职业测评、与学生沟通交流等方式,了解学生的兴趣爱好、优势劣势。对于动手能力强且对机械制造感兴趣的学生,为其制定侧重机械操作与工艺设计的培养方案,提供更多实践机会与专业指导;对有创新思维、善于沟通的学生,在市场营销等专业方向给予更具挑战性的项目,挖掘其潜力,帮助学生在适合自己的领域发展,实现个性化成长与职业发展。

(三) 促进学生全面职业素养提升的综合目标

职业素养是学生职业发展的核心竞争力,这不仅包括专业技能,还涵盖职业精神、职业道德、团队协作能力、沟通能力等多方面。在教学和指导过程中,通过开展各类实践活动、案例分析,培养学生的职业精神与职业道德。比如在模拟企业项目中,强调诚信、责任等价值观,让学生明白在工作中遵守职业道德的重要性^[2]。组织团队合作项目,锻炼学生的团队协作与沟通能力,使学生学会倾听他人意见、协调团队关系。还可引导学生参与社会实践,提升其解决复杂问题的能力和应变能力,全方位提升学生的职业素养,为其长期职业发展奠定坚实基础。

三、校企合作模式下职业院校就业导师制的构建策略

(一) 深化校企合作拓宽导师资源渠道

职业院校应主动与行业内各企业建立紧密且长效的合作关系,突破以往浅层次的合作模式。积极邀请企业中的技术骨

干、资深专家以及经验丰富的管理人员担任兼职导师。这些企业人员长期活跃在生产、管理一线,熟悉行业最新动态、前沿技术和实际工作流程,能为学生带来最真实、最实用的职业指导。在机械制造专业,邀请企业中参与过重大项目的工程师到校,分享实际生产中的工艺改进、质量控制等经验,让学生了解行业实际需求。院校与企业可开展联合培养项目,院校教师参与企业实践项目,企业人员深度参与院校课程设计、教学过程,实现双方人员的深度交流与融合,进一步充实导师队伍,为学生提供多元化的指导视角和丰富的学习资源。

(二) 优化导师选拔与培训体系

在选拔环节,制定严格且全面的选拔标准,除了要求具备扎实的专业知识,还应着重考察候选人的实践经验、沟通能力以及对学生就业指导工作的热情和责任心。不仅从校内教师中选拔优秀人才,更要广泛吸纳企业界精英,构建多元化的导师来源结构。对于选拔出的导师,构建分层分类的培训体系。针对缺乏实践经验的校内教师,安排到企业进行挂职锻炼,参与实际项目运作,积累实践经验;对于企业兼职导师,开展教育教学方法培训,使其掌握有效的教学技巧,更好地将实践经验传授给学生。定期组织各类专业培训和学术交流活动,邀请行业专家分享最新行业趋势和职业发展路径,不断更新导师的知识结构,提升其指导能力。

(三) 建立激励机制提升导师积极性

院校应设立专门的导师工作奖励基金,根据导师的工作表现、指导成果进行量化考核与奖励。对于在指导学生就业过程中成绩突出,如学生就业率高、就业质量好的导师,给予物质奖励,如奖金、荣誉证书等,并在职称评定、岗位晋升、评优评先等方面予以优先考虑^[3]。注重精神激励,通过宣传优秀导师的先进事迹,增强导师的职业荣誉感和成就感。对于企业兼职导师,除了给予一定的经济报酬外,还可以为其所在企业提供技术支持、人才输送等方面的优惠政策,提高企业和个人参与指导的积极性。构建合理的工作评价反馈机制,让导师能及时了解自己的工作成效,明确改进方向,进一步激发其工作热情和创造力。

四、校企合作模式下职业院校就业导师制的实施路径

(一) 构建多样化的指导方式与活动形式

在指导方式上,采用线上线下相结合的混合式指导。线下开展一对一深度面谈,导师依据学生的学业成绩、兴趣爱好、职业意向,为其量身定制职业规划。组织小组研讨,围绕热门职业话题、求职技巧等展开交流,促进学生思维碰撞。线上搭建就业指导平台,导师通过直播分享行业动态、录制课程讲解简历制作、面试技巧等内容,方便学生随时学习^[4]。在活动形式方面,举办企业模拟招聘活动,从发布岗位、简历筛选到面试环节,全真模拟企业招聘流程,让学生提前适应求职场景。开展职场体验日,组织学生走进企业,亲身感受工作环境与氛围,与企业员工交流,深入了解职业内涵。还可举办职业规划大赛,鼓励学生展示自己的职业规划,导师进行针对性指导与点评,激发学生探索职业方向的热情。

(二) 加强对导师制实施过程的管理与监督

学校要建立健全管理机制,明确导师的职责、工作内容与工作流程。在导师分配环节,综合考虑学生专业、需求和导师专长,实现精准匹配。定期组织导师工作会议,交流指导经验,解决遇到的问题,分享最新就业信息与行业动态。构建监督体系,成立由学校领导、教师代表、学生代表组成的监督小组,通过听课、查阅指导记录、收集学生反馈等方式,对导师工作进行全面监督。每月对导师工作进行量化考核,考核指标涵盖指导次数、学生满意度、学生就业进展等方面。若发现导师工作存在不足,及时沟通并督促整改。建立动态调整机制,根据监督考核结果,对导师队伍进行优化,确保导师队伍的质量与活力。

(三) 完善与就业导师制相配套的保障机制

在制度保障上,学校制定详细的就业导师制实施细则,明确导师选拔、培训、考核、奖惩等各环节的标准与规范,确保导师制运行有章可循。设立专项经费,用于导师培训、开展就业指导活动、奖励优秀导师等。在硬件设施保障方面,建设专门的就业指导场地,配备多媒体设备、职业测评软件等,为导师开展个性化指导和集体活动提供良好环境。加强信息化建设,搭建就业导师管理系统,实现导师信息、学生信息、指导记录的数字化管理,方便导师与学生沟通交流、学校进行管理监督。建立校企合作保障机制,与企业签订合作协议,明确双方权利义务,确保企业导师的稳定性与参与度,为就业导师制的持续发展提供坚实保障。

五、校企合作模式下职业院校就业导师制实施效果评估

(一) 评估指标体系的构建

构建科学合理的评估指标体系应涵盖多维度指标,全面反映就业导师制的成效。在学生就业成果方面,将学生就业率、专业对口率、就业质量纳入考量。其中,就业质量可细化为薪资水平、职业发展前景、工作稳定性等子指标,通过对比不同专业、不同班级学生的就业数据,评估导师对学生就业成果的影响。在学生职业素养提升方面,设置沟通能力、团队协作能力、职业规划能力等指标,借助学生自评、同学互评、导师评价以及企业反馈等多元评价方式,综合判断学生在这些方面的成长。针对导师指导工作,评估其指导的频率、针对性、专业性,可通过检查指导记录、学生对指导内容满意度调查等方式获取相关数据,确保对导师工作进行客观公正的评价,从而全面、准确地衡量就业导师制的实施效果。

(二) 数据收集与分析方法

数据收集方面,采用问卷调查法,设计针对学生、导师和企业的不同问卷。向学生了解对导师指导的满意度、自身职业素养提升感受等;向导师收集指导过程中的困难、建议以及对学生的评价;向企业询问毕业生的工作表现、能力匹配度等信息。访谈法也不可或缺,选取部分学生、导师和企业代表进行深入访谈,获取更丰富、详细的信息,挖掘数据背后的深层次原因。收集学校就业管理系统中的数据,如学生就业去向、就

业时间等。在数据分析阶段,运用统计学方法对问卷数据进行量化分析,计算各项指标的平均值、标准差等,了解数据的集中趋势和离散程度。对于访谈内容,则采用定性分析方法,提炼关键信息,归纳总结出共性问题与独特现象,为后续改进措施的制定提供有力依据。

(三) 基于评估结果的持续改进措施

若评估发现部分学生专业对口率低,学校应组织就业导师与专业教师共同研讨,调整专业课程设置,使其更贴合市场需求,并加强对学生专业技能的针对性指导。针对导师指导专业性不足的问题,开展专项培训,邀请行业专家、资深教育者进行授课,提升导师的专业知识和指导能力^[5]。若企业反馈毕业生沟通能力欠佳,学校可增加沟通技巧培训课程,导师在日常指导中注重对学生沟通能力的培养,组织模拟面试、小组讨论等活动锻炼学生表达能力。建立反馈跟踪机制,对改进措施的实施效果进行持续监测,定期重新评估相关指标,根据新的评估结果进一步调整改进措施,形成一个闭环的持续改进系统,确保就业导师制能够不断适应学生和市场需求,切实提高就业指导质量。

结语:

校企合作模式下的职业院校就业导师制,对提升学生就业质量意义重大。当前虽面临校企合作深度不足、导师队伍建设缺陷、学生参与度不高等问题,但通过设定明确目标,从深化合作、优化选拔培训、建立激励机制等方面构建策略,借助多样化指导、强化管理监督、完善保障机制推进实施,并科学评估持续改进,能有效解决现存问题。未来应持续完善就业导师制,推动职业院校就业育人工作发展,为社会输送更多高素质技能型人才,助力经济社会发展。

[参考文献]

- [1]宋华斌,吴明珠.校企协同育人视域下职业院校就业实训基地建设探索[J].现代商贸工业,2025,(08):17-19.
 - [2]郑玲玲,胡红钱,宓大云,等.高职院校提高毕业生就业能力路径研究[J].就业与保障,2025,(02):73-75.
 - [3]尚秀全,艾国.育训结合背景下职业院校职业培训体系建设研究[J].现代职业教育,2025,(04):97-100.
 - [4]朱少华,刘建芳,汤思佳.高职学生导师制对提高学生就业竞争力的推动作用初探[J].知识窗(教师版),2023,(04):81-83.
 - [5]张越.新时代职业院校创新就业育人实践研究[J].宁波职业技术学院学报,2022,26(04):104-108.
- 作者简介:赵俊博,男,籍贯:辽宁抚顺,民族:朝鲜,出生年月:1990.03.20,学位:硕士研究生,职称:讲师,研究方向:人文社会科学;
- 二作姓名:徐世群,女,1982,本科,助教,汉语言文学,四川西南航空职业学院。
- 四川省校级人文社会科学项目,XNHY-2024-YB19,项目名称:校企合作模式下职业院校就业导师制的构建与实施研究。