

民办高职院校职业生涯教育工作机制探索

张萍

上海工商职业技术学院

DOI:10.12238/mef.v8i13.15621

[摘要] 随着我国职业教育迈入高质量发展新阶段,民办高职院校作为技能型人才培养的重要生力军,其在产教融合、特色专业建设等方面的实践探索日益凸显价值。职业生涯教育作为衔接学业规划与职业发展的桥梁,不仅关乎学生职业素养的全面提升,更是民办高职院校实现“就业导向”育人目标的核心抓手。本文基于对上海32所民办高职院校的实地调研与案例分析,系统梳理当前职业生涯教育工作机制在课程体系构建、师资队伍建设和校企协同育人等环节存在的结构性矛盾。通过借鉴国内外先进职业教育理念,创新性提出“三维联动”改进策略——即以动态化课程体系为基础、专业化师资团队为支撑、精准化校企合作作为路径,致力于构建涵盖生涯认知、能力塑造、就业指导全周期的科学化教育体系,为推动民办高职院校职业生涯教育高质量发展、增强学生职场核心竞争力提供理论参考与实践指引。

[关键词] 民办高职院校; 职业生涯教育; 工作机制

中图分类号: G4 **文献标识码:** A

Exploring Career Education Work Mechanisms in Private Higher Vocational Colleges

Ping Zhang

Shanghai Business and Technology College

[Abstract] As China's vocational education enters a new phase of high-quality development, private higher vocational colleges, as an important force in cultivating skilled talent, have increasingly demonstrated their value in practices such as industry-education integration and specialty program development. Career education serves as a bridge connecting academic planning with career development, not only concerning the comprehensive enhancement of students' professional competence but also serving as the core strategy for private higher vocational colleges to achieve their “employment-oriented” educational objectives. Based on field research and case analysis of 32 private higher vocational colleges in Shanghai, this paper systematically identifies structural contradictions in the current career education work mechanism across key areas such as curriculum system construction, faculty team development, and school-enterprise collaborative education. By drawing on advanced vocational education concepts from home and abroad, this paper innovatively proposes a “three-dimensional linkage” improvement strategy—that is, taking a dynamic curriculum system as the foundation, a professional faculty team as the support, and precise school-enterprise cooperation as the path—aiming to establish a scientific education system covering the entire cycle of career awareness, skill development, and employment guidance. This strategy provides theoretical references and practical guidance for promoting the high-quality development of career education in private higher vocational colleges and enhancing students' core competitiveness in the workplace.

[Key words] private higher vocational colleges; career education; working mechanisms

1 引言

1.1 研究背景与意义

在当前经济社会快速发展的背景下,就业市场对人才的需求呈现出多样化和专业化的特点。民办高职院校作为我国高等

教育的重要组成部分,承担着为社会培养高素质技术技能人才的重任。然而,由于民办高职院校在办学资源、社会认可度等方面相对公办院校存在一定劣势,其学生在就业过程中面临着更大的挑战。职业生涯教育能够帮助学生更好地了解自己的兴趣、

能力和职业价值观,明确职业发展方向,提高职业素养和就业竞争力。通过系统的职业生涯规划教育,学生可以在入学初期就开始规划自己的职业道路,有针对性地进行学习和实践,为未来的就业做好充分准备^[1]。因此,探索民办高职院校职业生涯规划教育工作机制,对于提高学生的就业质量,促进民办高职院校的可持续发展具有重要的现实意义。

1.2 国内外研究现状

国外对职业生涯规划教育的研究起步较早,形成了较为成熟的理论体系和实践经验。美国、英国、加拿大等国家在职业生涯规划教育方面已经建立了完善的教育体系,从小学到大学都有系统的职业生涯规划教育课程和活动。例如,美国的职业生涯规划教育注重培养学生的自我认知、职业探索和决策能力,通过与企业的紧密合作,为学生提供丰富的实习和实践机会。

国内对职业生涯规划教育的研究相对较晚,但近年来随着就业形势的日益严峻,职业生涯规划教育逐渐受到重视。许多学者对职业生涯规划教育的理论、模式、方法等进行了深入研究,取得了一系列成果。在实践方面,一些公办高校和部分民办高职院校也开始积极开展职业生涯规划教育工作,但整体上还存在着发展不平衡、体系不完善等问题。

1.3 研究方法与创新点

本文主要采用文献研究法、调查研究法和案例分析法等研究方法。通过查阅国内外相关文献,了解职业生涯规划教育的理论和实践现状;通过对民办高职院校学生、教师 and 企业的调查,分析当前职业生涯规划工作中存在的问题;通过对典型案例的分析,总结成功经验,提出改进建议。

本文的创新点在于从工作机制的角度出发,对民办高职院校职业生涯规划教育进行全面、系统的研究。通过构建涵盖组织管理、课程体系、师资队伍、实践教学、评价反馈等方面的工作机制,为提高民办高职院校职业生涯规划教育质量提供了新的思路和方法。

2 民办高职院校职业生涯规划教育工作机制的理论基础

2.1 职业生涯规划发展理论

职业生涯规划发展理论主要包括特质-因素理论、生涯发展阶段理论、社会学习理论等。特质-因素理论强调个人特质与职业要求的匹配,认为通过对个人特质和职业信息的分析,可以实现人职匹配^[2]。生涯发展阶段理论将职业生涯规划划分为不同的阶段,每个阶段都有其特定的发展任务和挑战。社会学习理论则强调个人的学习和经验对职业生涯发展的影响,认为个人可以通过观察、模仿和实践来学习职业技能和知识。这些理论为职业生涯规划教育提供了重要的理论指导,帮助教育者更好地理解学生的职业生涯规划发展过程,制定相应的教育策略。

2.2 教育与职业发展的关系

教育是促进个人职业发展的重要途径。通过教育,学生可以获得知识、技能和综合素质的提升,为未来的职业发展打下坚实的基础。同时,职业发展也对教育提出了新的要求,促使教育不断改革和创新,以适应社会经济发展的需要。民办高职院校作为

职业教育的重要载体,其教育目标与学生的职业发展密切相关。职业生涯规划教育可以将教育与职业发展有机结合起来,使学生的学习过程中更好地了解职业需求,明确学习目标,提高学习的积极性和主动性。

2.3 民办高职院校职业生涯规划教育工作机制的内涵与构成要素

民办高职院校职业生涯规划教育工作机制是指为实现职业生涯规划教育目标,在学校内部建立的一套组织管理、运行实施、保障支持和评价反馈的制度体系和工作流程。其构成要素主要包括组织管理机制、课程体系建设机制、师资队伍建设机制、实践教学机制、评价反馈机制等。组织管理机制负责职业生涯规划教育工作的统筹规划、协调指导和组织实施;课程体系建设机制负责制定科学合理的职业生涯规划教育课程体系,确保课程内容的针对性和实用性;师资队伍建设机制负责培养和打造一支高素质的职业生涯规划教育师资队伍;实践教学机制负责为学生提供丰富的实践机会,提高学生的职业技能和实践能力;评价反馈机制负责对职业生涯规划教育工作的效果进行评估和反馈,为改进工作提供依据。

3 民办高职院校职业生涯规划教育现状分析

3.1 民办高职院校学生特点及职业发展需求

民办高职院校学生具有自身独特的特点。他们在学习基础、学习能力和学习习惯等方面相对公办院校学生存在一定差距,但在实践能力、创新能力和社会适应能力等方面具有一定优势。此外,民办高职院校学生的家庭背景和社会资源也存在较大差异,这对他们的职业发展需求产生了重要影响。通过对部分民办高职院校学生的调查发现,学生对职业生涯规划教育的需求主要集中在职业规划指导、职业技能培训、就业信息服务等方面。他们希望通过职业生涯规划教育,了解自己的职业兴趣和能力,掌握求职技巧,提高就业竞争力,找到一份满意的工作。

3.2 民办高职院校职业生涯规划教育工作的开展情况

目前,大部分民办高职院校已经认识到职业生涯规划教育的重要性,开始积极开展相关工作。在课程设置方面,许多学校开设了职业生涯规划、就业指导等课程,但课程内容和教学方法还存在一定的局限性^[3]。在师资队伍建设方面,一些学校配备了专门的职业生涯规划教育教师,但教师的专业素质和实践经验有待提高。在实践教学方面,部分学校与企业建立了合作关系,为学生提供实习和实践机会,但合作的深度和广度还不够。在评价反馈方面,学校对职业生涯规划教育工作的评价主要以学生的就业率为指标,缺乏对学生职业发展质量的跟踪和评价。

3.3 民办高职院校职业生涯规划教育工作机制存在的问题

组织管理机制不完善:部分民办高职院校没有建立专门的职业生涯规划管理机构,工作缺乏统筹规划和协调指导。各部门之间职责不清,存在推诿扯皮现象,影响了职业生涯规划教育工作的顺利开展。课程体系建设滞后:职业生涯规划教育课程体系不够完善,课程内容缺乏系统性和针对性。部分课程与专业课程脱节,不能满足学生的职业发展需求。教学方法单一,以理论讲授为主,

缺乏实践教学环节,学生的学习积极性不高。师资队伍建设薄弱:职业生涯教育师资队伍数量不足,专业素质参差不齐。许多教师缺乏系统的职业生涯教育专业培训,实践经验匮乏,难以胜任教学工作。此外,师资队伍的稳定性和教学质量较差,影响了教学质量的提高。实践教学机制不健全:民办高职院校与企业的合作不够紧密,实践教学基地建设不足,学生的实习和实践机会有限。实践教学缺乏有效的指导和管理,学生在实践过程中难以获得实质性的职业技能提升。

4 民办高职院校职业生涯教育工作机制的构建

4.1 组织管理机制的构建

成立专门的职业生涯教育管理机构:民办高职院校应成立由学校领导牵头,招生就业处、教务处、学生工作处、各二级学院等相关部门负责人组成的职业生涯教育领导小组,负责统筹规划和协调指导全校的职业生涯教育工作^[4]。领导小组下设职业生涯教育中心,作为具体的执行机构,负责日常工作的组织实施。明确各部门职责:招生就业处负责制定职业生涯教育工作计划和政策,组织开展就业市场调研,为学生提供就业信息服务;教务处负责将职业生涯教育纳入教学计划,协调课程设置和教学安排;学生工作处负责组织开展职业生涯教育相关的主题活动,加强学生的思想政治教育和心理健康教育;各二级学院负责落实本学院的职业生涯教育工作,制定具体的实施方案,组织教师开展教学和指导工作。建立健全工作制度:制定职业生涯教育工作的各项规章制度,如课程管理制度、师资队伍建设制度、实践教学管理制度、评价反馈制度等,确保工作的规范化和制度化。加强对制度执行情况的监督检查,及时发现问题并加以解决。

4.2 课程体系建设机制的构建

构建科学合理的课程体系:以职业生涯发展理论为指导,结合民办高职院校学生的特点和职业发展需求,构建涵盖职业规划、职业素养、职业技能、就业指导等内容的课程体系。课程设置应注重系统性和层次性,分为必修课和选修课,满足不同学生的学习需求。优化课程内容:根据行业发展动态和企业用人需求,及时更新课程内容,确保内容的时效性和实用性。加强课程之间的衔接与整合,避免内容重复。创新教学方法:采用多样化的教学方法,如案例教学、项目教学、模拟教学、小组讨论等,激发学生的学习兴趣 and 主动性。充分利用现代信息技术,开发在线课程资源,为学生提供更加便捷的学习渠道。加强实践教学环节,通过实习、实训、社会实践等活动,提高学生的实践能力和职业素养。

4.3 师资队伍建设机制的构建

加强师资队伍培养:制定职业生涯教育师资队伍培养计划,定期组织教师参加专业培训、学术交流和企业实践活动,提高教师的专业素质和实践经验。鼓励教师参加职业指导师、心理咨询师等相关职业资格证书考试,提升教师的业务水平^[5]。优化师资队伍结构:通过引进、兼职等方式,充实职业生涯教育师资队伍。招聘具有丰富企业工作经验和专业背景的人员担任专任教师,同时聘请企业高管、人力资源专家、行业精英等担任兼职教师,形成专兼结合的师资队伍结构。

5 结论

职业生涯教育对民办高职院校学生职业发展意义重大,构建科学完善的工作机制是提升教育质量的核心要素。当前工作机制存在组织管理松散、课程体系陈旧、师资力量薄弱、实践教学不足、评价反馈不科学等问题,制约教育实效。需从组织管理革新、课程体系重塑、师资队伍强化、实践教学拓展、评价反馈完善等维度,构建更具针对性与实效性的工作机制。未来,民办高职院校职业生涯教育工作机制研究可从四方面深化:一是紧跟社会经济与职业环境变化,动态优化机制;二是开展长期跟踪研究,剖析机制对学生职业发展的长效影响;三是探索职业生涯教育与创新创业教育融合路径,增强学生就业竞争力;四是借助大数据、人工智能等技术,实现教育的个性化与精准化。此探索任重道远,需学校、教师、学生与社会协同发力,持续完善机制,提升教育质量,为学生职业发展筑牢根基,为社会培育更多高素质技术技能人才。

[参考文献]

- [1]李珊珊.山东省民办高职院校师资队伍建设的困境与改革的措施[D].山东师范大学,2013.
- [2]贾伟强,杨佳雨.民办高职院校教师激励问题的系统研究[J].系统科学学报,2021,29(01):63-66.
- [3]王驰.民办高职院校教师在职培训的现状调查及对策研究[D].辽宁师范大学,2012.
- [4]张德文,冉云芳,王一涛.我国民办高职院校基本现状、困难挑战与应对策略[J].职教论坛,2018,(10):108-116.
- [5]赵睿.民办高职院校教师激励机制研究[D].云南大学,2013.

作者简介:

张萍(1982—),女,汉族,上海市人,本科,助理研究员,研究方向:生涯规划,就业指导。