

高职院校就业教育对策探究

陈明

(河北建材职业技术学院,河北 秦皇岛 066000)

摘要:就业教育是提高学生就业能力、完善就业综合素质的重要手段。较于本科高校,许多高职院校存在着就业观念较为落后,组织机制尚不健全、教育内容还不完善、就业质量仍需提高等问题,需要进一步分析原因,厘清思路,找到对策,解决问题。本文针对上述问题,提出了相应的思考对策,以期对高职院校就业教育提供有益借鉴。

关键词:高职院校;就业教育;思考对策

[DOI]10.12231/j.issn.1000-8772.2021.18.198

随着《国家职业教育改革实施方案》的颁布实施,充分说明国家对职业教育的重视程度越来越高,也充分表明高职学生在社会主义现代化建设中的作用越来越突出。因此,高职学生的素质,尤其是就业能力素质,不仅关系到学生的就业、学校的发展,而且关系到社会稳定和经济可持续发展。所以,高职院校必须加强就业教育,提升学生的就业能力,培养更多符合社会主义现代化建设需要的高素质技能人才。

1 以正确的就业教育理念为先导

思想是行动的先导,能力和素质的提高,首先是思想认识的提高,因此,高职院校必须要更新就业教育的培养理念。第一,要保持积极开放的交流合作观念。对于先进的就业教育方法和教学经验要积极的引入学习,对于优秀的经典做法和人才培养方式,要加强沟通合作,实现资源互补、成果共享,对于政府部门和用人单位,要及时对接联络,了解市场需求和政策变化,确保就业信息的及时性和全面性。第二,要树立全员全过程的就业理念。就业教育不仅是就业部门的工作,而是全校教职工的工作,因此,必须全员参加、贯穿始终。要建章立制,分配就业指标到每位教职工,并将指标完成情况纳入绩效考评,奖优罚劣,充分激发全员就业工作积极性;同时,就业教育不仅限于就业课程和就业讲座,要对不同年级规划不同的教育内容,使学生从入校开始就重视就业知识的积累、就业技巧的掌握和就业实践的探索,直至最后毕业。第三,要重视高职学生的通识教育。要根据学校和学生实际,将通识教育与就业教育相结合,设置规范合理的通识教育课程,将考察重点转移到学生对知识的整体把握和对问题的分析解决能力,从而帮助学生拥有更宽广的知识结构和知识领域,提高学生的自我管理、自我教育和自我服务的能力,以适应当今快速发展的社会需求。

2 以丰富完善的就业内容为主体

丰富完善的就业教育内容是学生提高就业能力的关键,因此,必须要根据当前社会发展的新形势、新格局、新理念、新业态,不断的丰富教学内容,优化教学方式,从而为学生就业能力提高、树立正确就业观念奠定基础。第一,要丰富就业教育内容。要结合国家就业的政策,通过就业形势政策报告会、走进企业调研实践、组织就业洽谈会等活动,加强高职学生的就业形势教育,从而减少择业的盲目性和随意性,帮助形成理性的就业观念和积极的就业态度。第二,要加强正确的三观教育。高职院校的就业教育要在思想层面正确引导,帮助学生培树正确的世界观、人生观和价值观,进而树立正确的就业观,才能从根本上解决就业教育过程中的大学生思维意识问题。第三,要加强就业观教育。高职院校要坚持全面发展的基本原则,在讲授专业知识的同时还要帮助学生理智的处理个人发展和社会需求的关系,将“先就业后择业、创业也是好就业、到基层去一线去”等正确就业观念,贯穿整个在校阶段和就业教育生涯,这不仅有利于学生自身意志的磨练和才华的施展,而且更有利于长期发展和自身社会价值实现。

3 以灵活多样的教育方式为抓手

随着科技的快速发展,就业教育的方式也呈现出网络化、智能

化、多样化的特点。因此,高职院校必须加强就业教育的载体建设,丰富载体种类、完善运用针对性,从而不断符合当今高职学生的需求特点。一是加强校园网络、两微一端等新兴载体的运用。要有目的、有计划的将就业教育融入各类活动之中,是学生潜移默化中接受教育;要充分利用新兴自媒体途径,发布各类就业政策和就业信息,营造良好浓厚的就业宣传氛围;要积极联络知名人才服务网络机构,如智联招聘、Boss网等,共同开展专场招聘会、就业指导培训会等,及时为学生提供更便捷、更快速和更广泛的应聘渠道。二是加强社会实践、企业实习载体的运用。通过在学生日常学习生活中加入实训、企业实习等实践环节,再辅之以丰富多彩的社会实践活动,让学生把就业知识理论与实践相结合,从而帮助学生塑造品质、锻炼意志,提升能力,为更好的融入适应社会做好充足准备。三是加强标杆示范激励载体的运用。在开展就业教育的过程中,将当前热点职业成功人物、具体的就业与创业典型,尤其是将学生身边的标杆人物作为榜样,激发其对榜样的高度认同感,促使学生去关注、研究、学习和模仿,从而达到思想认识和行为方式改变的目的。

4 以规范的管理评估机制为保障

就业教育是系统工程,不仅需要列入高职院校工作的重要日程,而且需要规范严谨的管理评估机制来支撑,因此,必须深化就业教育管理机制改革。首先,要实行分级管理制度,明确各个层级的管理职责和任务指标,如可分为院、系、班等三个层级,学院实行书记、院长的双一把手工程,负责全校就业教育工作的统筹谋划,系部由系领导负责,班级由辅导员或班主任负责,从而形成分工协作、积极有效的层级联动机制;其次,要规范设置就业专项经费,专款专用,确保学校就业教育经费投入和使用效率。第三,要转变就业指导中心的管理职能,逐步完成从“管理型”向“研究型”转变,同时,建立相应的就业考核机制,将就业任务指标列入部门和人员绩效考核,由院长或党委书记直接负责。第四,要强化就业教育的效果评估。一方面以学生为对象,对学生就业基本知识的掌握、职业生涯规划进度、正确三观和就业观的建立、就业诚信度等进行就业教育效果评估;二是以就业指导中心的工作效果为对象,对就业规章制度的制定、就业课程设计、教学效果、就业指导与服务的开展等进行评估。通过多元化的就业评估方式,为学生终身学习和全面发展服务。

参考文献

- [1]黄翌皓.关于高职就业指导课程内容导向的思考[J].现代职业教育,2018(36).
- [2]周俭.高职思想政治教育 with 就业教育的融合渗透探析[D].苏州大学,2011.
- [3]刘静.大学生就业与高校思想政治教育研究[D].河北科技大学,2010.

作者简介:陈明(1983-),男,河北石家庄人,河北建材职业技术学院,副教授,硕士,研究方向:学生管理与思想政治教育。