



以人为本视域下的大学生就业教育思考*

徐友凤 潘红宁 殷卫红

(盐城卫生职业技术学院,江苏 盐城 224005)

摘要:目前,我国高校的就业教育存在概念模糊、主客体缺失、内容和方法错位等问题,在分析就业教育坚持以人为本的内涵及重要意义的基础上,从就业教育理念、就业教育主体和过程、就业教育内容和形式、个别化就业指导与提高学生就业能力五个方面,提出构建以人为本为核心的就业教育体系,以期为高校就业教育改革与优化提供建议。

关键词:以人为本;就业教育;存在问题;对策建议

中图分类号:G711 **文献标识码:**A **文章编号:**1674-9154(2016)07-0107-03

DOI:10.16851/j.cnki.51-1728/g4.2016.07.024

随着高等教育的普及,高校毕业生就业问题也受到了社会各界的广泛关注。2015年《国务院关于进一步做好新形势下就业创业工作的意见》中指出要“鼓励高校毕业生多渠道就业,把高校毕业生就业摆在就业工作首位”。全国就业创业工作电视电话会议突出强调了高校毕业生这一重点群体,“要拓展高校毕业生就业空间,从人才培养各环节着力,促进招生培养就业一体化,开展多样性和个性化就业指导服务,不断提升毕业生就业能力”。与此同时,各高校也高度重视就业教育工作,把就业率作为考核的重要指标。本文在以人为本理论视域下,结合就业教育工作实际,分析高校就业教育存在的问题,试图提出针对性建议,进一步提高就业教育工作实效。

一、高校就业教育存在的问题

教育是培养人的活动,而就业是检验教育质量的试金石。说到就业,人们首先会想到就业率,就业率从量的层面反映学生就业的基本情况,就业质量则是反映学生就业情况的综合性指标,影响就业质量的重要因素之一是就业教育。当前,就业教育受到高度重视且取得了一定成效,但仍存在一些问题。

(一)概念模糊

就业教育常与就业指导、职业教育等概念混淆使

用,对就业教育理解的偏差造成了“几多几少”现象,即“就业信息提供的多,就业观念指导的少;商业性的指导多,教育性的指导少;讲择业的多,讲敬业的少;讲如何找到满意工作的多,讲找不到满意工作怎么办的少;讲面试时怎样给人留下好印象的多,讲平时怎样诚实守信给人留下好名声的少”^[1]。

真正意义上的大学生就业教育,应该是“一个以‘以人为本’教育理念为核心,生涯发展理论为指导,全程化教育为模式的就业教育体系”。对此,笔者有两点理解。首先,就业教育落脚点在于“人”,在于促进人的全面发展,有效实现其社会价值;其次,就业教育是一个动态的变化过程,应贯穿于大学教育全过程,个体在接受就业教育的过程中不断探索并形成自身的就业观念和就业意向以做出适当的选择。

(二)主客体缺失

就业教育的主客体分别是就业教育者和被教育者,现行就业教育体系存在明显的主客体缺失现象。从主体角度看,高校就业教育的主要承担者是学工处、学生科的教育管理人员,或由毕业班的辅导员、班主任承担主要职责,就业教育主体的不明确使就业教育收效甚微。因此,建设高水平的就业教育教师队伍是关键,专业教师也应承担就业教育的职责,在专业教学中挖掘

*项目来源:本文系盐城卫生职业技术学院校级教育科学研究重点课题《医药卫生类专业毕业生就业质量评价体系的构建》(项目编号:Z201505)的阶段研究成果。

作者简介:徐友凤(1988-),女,江苏扬州人,盐城卫生职业技术学院,实习研究员,硕士,主要研究方向:高职教育教学管理;潘红宁(1969-),女,江苏盐城人,盐城卫生职业技术学院高教所所长,教授,硕士,主要研究方向:护理教学及高职教育管理;殷卫红(1968-),女,江苏盐城人,盐城卫生职业技术学院公共基础学院党委书记,讲师,硕士,主要研究方向:英语教学及学生管理。

收稿日期:2016-04-22

就业教育素材,关注学生的就业意向并给予专业指导。

从客体角度看,就业教育主要以毕业生为教育对象,忽视了对其他年级学生在就业意识、就业能力与就业素质等方面的培养。高校的就业教育模式常被称作“季节性快餐”、“短期促销”、“临阵磨枪”等,其原因之一就在于其就业教育对象的单一和教育内容的局限性。近年来,高职教育受到广泛重视,政策层面为高职学生学历提升提供了上升渠道,就业和升学虽然并不矛盾,但确实让很多学生产生疑惑。如在新生座谈会上,不少学生对有关“专转本”的各种宣传提出了疑问,希望学校在就业前景等方面给予指导。由此可见,就业教育的需求者不应该局限于毕业班学生。

(三)内容和方法错位

在现代社会,人们更多追求的是速度与效率。在这种背景下,就业教育被简单地认为旨在提高就业率,这一思维模式导致就业教育的内容和方法围绕着就业率运作,教育管理者把更多的精力放在催缴就业协议书上而非如何提高就业教育质量上,学生关注的是“怎样找到一个工作”而不是“我想要一份什么样的工作”。高校就业教育的内容集中在就业形势分析、就业意向测评、就业技巧指导与就业信息发布等方面,面对海量的就业信息与各式各样的就业报告会,学生无所适从,甚至产生抵触心理。

就业教育应是贯穿于学生大学学习全程的长期教育活动,针对不同年级的学生,就业教育的内容和方法应有所区别。此外,就业教育不仅要关注显性行为,也要重视隐性层面的内容,如学生的就业心理,即“大学生在考虑就业问题、准备求职以及在求职过程中所产生的各种心理现象,是大学生对自我、对社会和职业岗位等认识的基础上形成的一种心理定势和情感倾向”^[2]。

二、就业教育坚持以人为本的必要性

(一)以人为本的内涵

以人为本理念是就业教育的核心,是就业教育的出发点和落脚点。以人为本的科学发展观落实到就业教育领域,其主旨在于促进学生的全面发展,就业教育不只与就业率挂钩,它关乎学生的健康成长、价值实现与个性发展,影响其社会适应能力的培养。

就业教育坚持以人为本理念,要求贯彻人文关怀,即进行“人文精神的关照、牵引和培育,对大学生的就业给予高度关注,重视大学生的价值,强调大学生的尊严,以大学生的就业为出发点,关注大学生的全面发展,深切关怀大学生的生存状态、成长、发展”^[3]。当然,在注重人文关怀的同时,需要注意关怀“到位”,形

成一种“关系性关怀”。

(二)体现就业教育的本质要求

人本主义认为“人”是教育的核心,也是教育的目的,是教育的出发点和归宿。高等教育遵循“进一培一出”的过程,就业教育作为高等教育的重要一环,与教育的目的存在内在一致性,即促进人的成长,实现人的全面发展。教育是培养人的活动,在这一活动过程中,除了教育本身,没有其它外在的目的。以人为本理念与就业教育目的相契合,它是促进就业教育与素质教育、就业教育工作与整体工作、就业教育与育人教育相统一的重要纽带。

(三)有助于提升就业教育实效性

就业率是就业教育实效性的一个重要指标,却不是唯一的、最根本的指标。相对而言,就业质量从更深层次反映了就业教育的成效。目前,影响高校就业质量的一个重要因素是学生的职业期待与现实状况存在落差。职业期待影响就业满意度,进而影响就业质量,因此,培养学生确定合理的职业期待有助于其在职业生涯中进一步成长,正确认识自己、合理定位。这需要就业教育者在工作过程中树立以人为本理念,观照学生的内心世界,帮助其认清形势、认识自我,形成正确的自我概念。这里的“自我概念”引用了美国心理学家施恩(Schein)于1978年提出的职业锚理论的相关解释,即“根据个人的天资、能力、需要、动机和价值观等逐渐形成较为清晰的与职业相关的自我概念”^[4]。

(四)就业教育顺利进行的保证

大学阶段是学生从学校走向社会的关键过渡期,而就业教育是学生完成身份转变的重要促进因素之一。不同阶段的学生有不同的就业心理状态,大一学生对专业、就业还处于“盲”的阶段,对与就业有关的一切都比较陌生;大二学生对专业、就业形势有一定的了解,但对自己该走什么样的路仍比较模糊,处于“茫”的阶段;大三、大四的学生面临专转本或考研、毕业论文、就业等,多处于“忙”的状态。就业教育工作者应根据不同阶段学生的特征安排就业教育,充分考虑学生情况,以确保就业教育的顺利开展。此外,大学阶段的学生心理发展尚未完全成熟,自我调节、自我管理、自我控制的能力有待提高,面对各种思想包袱和就业心理压力,需要坚持以人为本,融入人文关怀,给予学生正确的引导和及时的疏导,帮助他们更好地成长和发展。

三、构建以人为本为核心理念的就业教育体系

(一)加强理论研究,转变就业教育理念

理论指导实践,对实践有导向、指引作用。就业教



育工作者需要具备一定的理论素养,深入学习施恩的职业锚理论、马克思主义青年择业观与赫兹伯格(Fredrick Herzberg)的职业发展等理论研究,明晰就业教育概念,确立正确的就业教育理念,并将其运用于就业教育全程,帮助学生认清自我,确定合理的职业期待与规划。选择一个职业意味着选择一种未来的生活状态,让学生明白不管选择怎样的职业,起初阶段都有可能遇到各种各样的困难,此时勇敢面对比抱怨更加实际,用一种负责任的态度面对自己的选择、面对工作。

(二)构建全程型和全员型就业教育体系

目前,大部分的高校毕业生职业吻合度、稳定性不高,少数毕业生甚至频频跳槽。面对竞争激烈的就业市场,部分毕业生烦躁焦虑,甚至束手无策。就业教育工作者的任务不仅是顺利把学生送进社会,还要帮助其坚定地迈出走向社会的第一步,沉着、从容地选择一份适合自己的职业。因此,就业教育应该提前介入,帮助学生在知识技能方面与心理状态方面做好充分准备。

《教育部关于进一步加强普通高等学校毕业生就业指导服务机构及队伍建设的几点意见》强调:“要尽快提高就业指导教师队伍的整体素质,把就业指导教师队伍摆置在高校师资队伍建设的重点位置,努力提高就业指导队伍的专业化和职业化水平。”目前高校的就业教育教师主要是班主任、辅导员等学生管理人员,专任教师的作用未能凸显。实际上,由专业教师在课堂教学、实习实践等环节渗透就业教育的效果会更好,能有效指导学生就业。

(三)创新就业教育内容,丰富就业教育形式

在“互联网+”时代背景下,就业教育不可限于就业政策法规、就业形势、就业程序、就业技巧等内容,不能仅发布就业信息或举办就业报告会,应充分利用网络媒介,强化就业观教育、职业生涯规划教育、心理疏导、创业教育等方面的内容。

就业教育形式是影响就业教育效果的重要因素之一。就业指导课程是高校就业教育的重要形式和载体,入学教育、课程教学、专题教育、岗位教育等亦是渗透就业教育不可或缺的形式。高校应通过实践活动增强学生的临岗体验,加深学生对职业、岗位的理解,形成恰当的职业期待。

(四)关照个体差异,加强个别指导

目前高校实行的标准化、协助选择式就业教育面向全体学生,以完成就业率指标为准,无法满足学生个性化、多样化的需求。因此,从“协助选择”到“激发自

我”,从“面”到“点”的个性化就业教育是重要且必要的。个性化就业指导“既重视共性指导,又教育和引导大学生按各自方式发展自我,完善自我,形成稳定而健康的就业个性,以达到发展兴趣、实现潜能,同时又满足社会需要,实现社会化与个性化的统一”^[5]。值得注意的是,个性化就业指导不能流于形式,全程型和全员型的就业教育体系是个性化就业指导得以实施的必要保障。

赫兹伯格的职业发展理论认为职业选择是一个人根据其职业观念而做出决策的动态过程,而非一次性完成的,它伴随个体成长的整个过程。从这个角度而言,大学生职业生涯规划管理也应贯穿于学生的大学学习全程。有一种观点认为没有规划就是最好的规划。笔者认为,这种观点在一定条件下是成立的,即在职业探索期。在这一阶段,个体处于比较茫然的状态,对职业与自身未能有清晰的认识,此时,最大限度地开放思想是有益的,以免学生局限于条条框框。而在学生的职业选择期和发展期中,完善的职业生涯规划与动态管理是必要的。

(五)提高就业能力,促进全面发展

就业教育是旨在提高个体就业能力的教育活动,其最终目标是培养大学生的全面素质,提高其就业能力。树立以人为本思想,唤起大学生的就业主体意识,发挥其就业主体活动能力,是解决就业问题的重要途径。成功的就业教育不在于学生接收了多少就业信息,而是其能根据自身实际情况,自主地搜集、筛选、利用信息;不在于就业率有多高,更多地是看就业质量如何。建立健全以人为本为核心的就业教育体系,培养学生的自主意识和自主能力,认识自我、不断学习,提高综合素质,增强就业竞争力,是高校就业教育工作的当务之急。

参考文献:

- [1]刘红梅.论大学生全程就业教育模式的构建[M].济南:山东师范大学,2007:26.
- [2]朱志梅.大学生就业心理特征及调适[J].淮阴师范学院学报,2007(6):831.
- [3]张玮平,张玲,左永强.大学生就业教育中的人文关怀探析[J].牡丹江大学学报,2009(5):165-167.
- [4]汪源.大学生生涯管理略论[M].长沙:湖南大学,2007:15.
- [5]王本贤.论以人为本的个性化就业指导[J].中国职业技术教育,2007(9):28-30.