

基于问卷调查的高校职业指导工作 现状分析与对策研究

吴晓平

(江苏食品药品职业技术学院 财贸学院, 江苏 淮安 223003)

摘要:文章基于问卷调查法分析了高校职业指导工作现状与存在的问题,提出了进行系统化顶层设计、理清指导思路、创新指导形式、增强职业指导师资力量和加强校企合作与交流等对策,以期积极推动高校职业指导工作的开展。

关键词:高校;职业指导;大学生

中图分类号:G647.38

文献标识码:A

文章编号:1671-9891(2016)04-0097-04

0 引言

高校毕业生人数逐年飙升,2016年再创新高,突破770万人,比2015年净增加21万人。^[1]这无疑对高校的职业指导工作提出了更高标准、更严要求。为了解毕业生就业现状,本文分析了高校职业指导工作现状与存在的问题,以国家示范性(骨干)高职院校江苏食品药品职业技术学院为例展开调研分析,寻找解决问题“突破口”,从而为高校职业指导工作提供有力保障。

1 毕业生的就业现状分析

笔者对江苏食品药品职业技术学院的2014、2015届的毕业生中的620人展开问卷调查,其中2014届375人,占60%,2015届245人,占40%。调查共发放问卷576份,电话问卷44份,共回收问卷578份,回收率93.23%。其中有效问卷563份,占回收问卷总数的97.40%。问卷调查基本情况如下:

1.1 毕业生目前所从事的职业与所学专业之间匹配度

调查数据显示,截止问卷收回之日(2016年3月12日),被调查毕业生的专业匹配度为90.79%,9.21%毕业生所从事的职业与所学专业无关。专业匹配度中,其中完全对口占56.32%,比较对口占23.18%,有联系占11.29%,不太对口和完全无关分别占7.94%和1.27%。这说明学校近两届调查的毕业生中,当前所从事职业与自己在校所学的专业知识相关度很高,基本上实现“学以致用”。而对于9.21%毕业生职业与专业无关的毕业生,应该是学院开展职业指导工作的重点对象。

1.2 毕业生获取工作的渠道

被调查毕业生初次获取就业岗位渠道中,通过校级就业双选会占45.68%,校内专场招聘会占14.13%,社会关系占14.64%,校外招聘占16.63%,网络媒介占8.92%。数据表明,学校的职业指导服务为毕业生获取第一份工作提供了很大帮助,其次校外招聘和动用社会关系实现就业也是很好的选择。

1.3 毕业生上岗流动情况

毕业生在工作岗位待不足三个月占20.32%,不足六个月占24.26%,一年占23.64%,一至两年占31.78%。不难发现被调查的毕业生岗位的流动性还是很大的,更多的毕业生持有“先就业再择业”的观念,或对社会工作岗位的了解仅停留在书本的理论和技能实训认知层面。因缺乏实时的职业指导,往往会通过频繁跳槽来寻找“平衡点”。

1.4 毕业生就业考虑的因素

收稿日期:2016-03-25

作者简介:吴晓平(1983—),女,江苏淮安人,江苏食品药品职业技术学院财贸学院讲师,硕士。

薪酬福利占 44.75% ,工作环境占 28.27% , 升迁机会占 16.33% ,管理机制 10.65%。薪酬福利是毕业生择业的首要因素,这恰恰符合初入职场的毕业生比较看重生存的需求(马斯洛需求层次理论中最低层次的需求)。升迁机会对专科毕业生显得依稀渺茫,因此更多毕业生宁愿选择薪酬福利高的用人单位。

1.5 毕业生对学校职业指导工作满意度

满意占 91.63% ,其中非常满意占 28.46% ,比较满意占 63.17%。总体而言,毕业生对学校职业指导工作比较满意。其中,68.32%毕业生认为学校为学生开展职业指导工作很有必要,18.36%毕业生选择认为可有可无,13.32%的毕业生认为职业指导工作对自己影响不大。可见,绝大多数毕业生认为学校的职业指导工作对自己的职业发展还是很有帮助的,他们普遍认为学校帮助他们对自我和职业有了很好认知,进而准确定位并及时采取了求职行动。对于尚未认同的毕业生,学校应进一步加强对跟踪帮扶。

1.6 毕业生对学校职业指导工作的意见和建议

对于这一则开放式的提问,作答内容集中谈及希望母校在职业课程讲授时,能更多植入校企合作的企业案例,引入企业文化,尽早让学生对用人单位实际情况有所了解,希望母校职业指导工作系统收集整理国家就业创业政策,引导学生吃透精神并帮助其做出相应抉择,希望母校进一步关注毕业生职业心理健康,希望母校进一步挖掘优秀校友资源,将其典型案例汇编成册,或直接邀请他们回校作事迹报告或经验交流,为在校学生鼓劲加油。

2 高校职业指导工作现状与存在问题分析

目前,职业指导工作已得到国家、政府和各高校高度重视。国家、政府相继出台相关法律、法规和文件,增强职业指导工作重要地位,高校也相应出台一些职业指导办法,采取了一些行动,以加强职业指导工作的成效。尽管如此,高校职业指导工作仍普遍存在一定局限性。

2.1 职业指导工作缺乏系统规划

一方面,伴随着扩招,部分高校已进入高速低转模式,甚至有些高校仅停留在保持学习正常运转层面,已无暇顾及内涵提升。另一方面受利益驱使,有些高校忙于增设“时髦”专业,学校升格更名,拓展国内外生源市场等,只注重大量“引进”,却忽略了合格“输出”。而职业指导工作是系统工程,需要合理规划,这样才能培养出经得起市场检验的合格“产品”。高校缺乏对职业指导工作的顶层设计,忽视了学校“产品”的输出,对高校毕业生的就业质量将产生负面影响。^[1]

2.2 职业指导概念认知不清

职业指导是为求职者的职业生涯发展和用人单位的合理用人,提供咨询、指导及帮助的过程。^[2]有些高校将职业指导等同于就业指导,将职业指导工作围绕应届毕业生就业工作展开,重就业指导,轻职业生涯规划,重结果展示,轻过程培养,重在校指导,轻毕业后的跟踪服务,这些认知都有悖于职业指导的概念要求。

2.3 职业指导未能做到因材施教

面对生源多元化,高校受主客观因素干扰,顾虑太多,并未完全采用与之相对应的多样化教学模式。分层分级教学对于职业指导课程开设仿佛成了“奢望”,随之而来的是课程讲授内容单一,大班化教学已呈现“常态”。由于忽略了学生对职业指导的个性化需求,学生受到的职业指导效果无法令人满意。

2.4 职业指导师资力量相对薄弱

合格的职业指导教师应该同时具备教育学、心理学、社会学以及人力资源管理等相关知识。而职业指导教师的选拔,在某些高校呈“低门槛”态势。职业指导课程通常由辅导员、“两课”教师或部分专业课教师担任。这些老师通常是从学校到学校,缺乏社会实践和阅历,授课内容和授课方式很难令学生信服。^[3]另外,这些老师并不是持证(职业指导、创业指导相关资质证书)上岗,单凭个人经验,或对理论的知识“囫圇吞枣”,“生搬硬套”,缺乏对职业指导知识的系统学习和培训,掌握的知识点“碎片化”。

3 推动高校职业指导工作有效开展的对策

3.1 做好顶层设计,系统规划职业指导工作

高校应结合自身实际以及各自学校毕业生年度质量报告,高度重视职业指导工作,将职业指导课程设置为公共必修课程,明确课程的统一课时和讲授内容模块。以高职院校三年学制为例,可以在大一下学期开

设至少 16 课时的大学生职业生涯规划课程,帮助学生自我认知,探索未来工作环境,引导他们做出决策,制定行动计划,并告诫他们职业生涯规划贯穿人的一生,过程中要及时把控,适时调整。大二上学期开设至少 16 课时的大学生创新创业课程,帮助学生树立创新创业意识,为将来就业和创业,储备知识和技能。大三上学期开设至少 16 课时的就业指导课程,帮助学生了解相关政策、法规和制度,向学生发布求职信息,教会学生撰写求职简历,掌握求职技巧和注意事项等。此外,在入学初的新生适应性教育课程内容中明确不少于 4 课时的职业指导课程内容。在校期间,应针对学生在每学期至少开设一次职业指导讲座。最后,离校后的毕业生职业指导工作也应纳入到体系建设中。

3.2 树立职业指导理念,理清职业指导工作思路

一是对职业指导工作的重视不应停留在文件上,而应呼吁全员参与,重视过程和给予制度保证,如果职业指导工作只落到某个人或否几个人身上,只关注就业率或单靠口头说说,很难将工作有序推进,往往会功亏一篑。二是职业指导工作开展不仅包括对存在问题的解决,还可将关口前移,即开展预防性职业指导,主要分为问题未暴露期、问题前期预防和问题预防三个层级。高校应充分利用对高考考生填报志愿时的职业指导,指导他们结合自己兴趣爱好选择符合自己的学校、适合自己的专业,这属于一级预防;对刚步入大学的学生,帮助他们了解自己所学的专业,实时帮他们调整适合自己专业,以免因专业方向偏差而丧失对学习的兴趣,这属于二级预防;对于离校未就业的毕业生,高校也应做好职业指导,帮助他们树立求职信心,积极为他们提供求职信息,并给予跟踪指导,这属于三级预防范畴。三是注重与社会密切联系,多与社会企业交流合作。

3.3 完善职业指导内容,积极创新职业指导形式

首先,在传统课堂教学的同时,可以增设网络教学平台,借助“微课”、“慕课”的资源,丰富、完善对学生的职业指导内容,拓宽学生视野。其次,要以人为本,尊重个体之间的差异,在为学生做职业指导时,应尽可能考虑到生源、专业、地域、性别和兴趣等差异,分层级、有针对性地开展小班化教学,或开设相关职业指导讲座;再次,高校可开辟类似心理咨询室的职业指导咨询室,为职业迷茫、对职业产生困惑的学生提供个性化、专业的职业指导。职业指导咨询室开展的服务可以分为线上和线下。这样可以大大减少因“病”尴尬遇到的困惑。遇到困惑的学生可以足不出户,线上与职业指导师交流,待心中顾虑消失,有必要时可以与职业指导师线下面对面交流体验,后续可以再回到线上与职业指导师保持联系,定期沟通交流,既实现了对学生职业指导地延续,也可以对学生反馈的信息进行归纳和整理,为指导其他学生,提供宝贵的经验。

3.4 加强职业指导师资队伍建设和创造职业指导教师下企业锻炼机会

职业指导教师在选拔时就应严把质量关,尽可能吸纳政治素质高,热爱职业指导工作,能刻苦钻研业务,有教育学、心理学、管理学背景,有企业经历,遵纪守法的老师担任教育、教学工作。此外,还可以通过校企合作,聘请企事业单位主管,部门负责人参与到学校实践教学环节,并将授课比较好的人员聘用为讲师、副教授、教授不同等级。学校对于职业指导教师也应配套出台一些优惠政策,为职业指导教师提供精力支持和经济保障。例如,职业指导工作开展经费上的保证,针对职业指导工作内容引入或增设相关课题申报和研究,并给予政策支持和经费配套,鼓励老师参加系统的职业指导培训和考证考级,对于一次性通过的老师可以为其报销相关费用,鼓励职业指导教师指导学生参加各级各类的职业生涯规划大赛、创新创业大赛等,并对获奖教师颁发荣誉证书,给予一定经济上的奖励。对获得校级一等奖和省级比赛获奖的教师,将其成绩纳入年终绩效考核,鼓励职业指导教师下企业锻炼,增加自己社会实践经历和体验,使自己在课堂上言之有物,与时俱进。

3.5 注重对毕业生的跟踪调查,加强与用人单位沟通交流

定期、适量对毕业生开展问卷调查和与用人单位开展座谈、交流会、电话回访等互动,有利于高校就业指导工作的开展。根据毕业生和用人单位反馈的第一手资料,为高校的专业调整、课程和人才培养方案设置提供有力依据。将学校教学与社会需求尽量有效衔接,帮助在校学生明确学习目标,根据社会和用人单位的需求,及时修正自己,使自己步入社会能很快实现角色转换,与岗位实现人职匹配,与社会和他人之间实现心灵和谐。

4 结束语

高校职业指导工作是一项系统工程,需要学生、高校和用人单位三方的共同努力,才能实现多赢的局面。因此,高校可以与学生、用人单位之间建立交流合作的长效机制,这样才能积极、健康、有序地推动高校职业指导工作的开展。

参考文献:

- [1]刘子超,开芳.试论高校职业指导的开展与实践[J].教育与职业,2015(28):75-77.
- [2]田光哲,李祥伟.创新职业指导:新理念[M].北京:中国劳动社会保障出版社,2014.
- [3]杨利江.高校职业指导质量提升探析[J].教育与职业,2016(5):68-70.

Analysis of Status Quo of Occupational Guidance Work and Countermeasures in Colleges Based on a Questionnaire Survey

WU Xiao-ping

(School of Finance and Trade, Jiangsu Foodstuff and Medicine Institute, Huai'an 223003, China)

Abstract: Based on a questionnaire survey, this article analyzes the status quo and problems existing in occupational guidance work in colleges, and puts forward such countermeasures as adopting systematic top-level designs, solidifying ideas, innovating guidance approaches, building up teachers' team and strengthening college-enterprise cooperation and communication, which is expected to promote the occupational guidance work in colleges.

Key words: Colleges; Occupational guidance; College students

本刊声明

为了适应我国信息化建设的需要,扩大本刊及作者知识信息交流渠道,实现期刊编辑、出版工作的网络化,本刊已加入《中国期刊网》《中国学术期刊(光盘版)》全文数据库、《万方数据——数字化期刊群》和《中国科技期刊数据库》。所以,向本刊投稿并录用的稿件文章,其作者著作权使用费与本刊稿酬一次性给付,不再另付。如作者不同意,请在来稿时特别声明,本刊将作适当处理。

《南通航运职业技术学院学报》编辑部