

基于就业导向的高职院校职业生涯规划课程教学改革

罗建军

四川西南航空职业学院人工智能学院, 四川 成都

收稿日期: 2025年3月12日; 录用日期: 2025年5月5日; 发布日期: 2025年5月14日

摘要

当前, 就业市场竞争日益激烈, 产业结构升级对人才需求提出更高要求, 传统的职业生涯规划课程已难以满足学生个性化职业发展需求。就业导向的教育理念强调以市场需求为核心, 注重培养学生的就业能力。本文以职业生涯规划课程教学改革理论基础为切入点, 提出重构课程目标、推行“双导师制”、整合校内外资源、强化师资队伍建设以及引入跨文化职业指导的时间策略, 旨在为课程改革提供新的方向。

关键词

就业导向, 高职院校, 职业生涯规划, 课程教学改革

Teaching Reform of Career Planning Courses in Higher Vocational Colleges Based on Employment Orientation

Jianjun Luo

School of Artificial Intelligence, Sichuan Southwest Vocational College of Civil Aviation, Chengdu Sichuan

Received: Mar. 12th, 2025; accepted: May 5th, 2025; published: May 14th, 2025

Abstract

At present, the competition in the job market is increasingly fierce, and the upgrading of industrial structure puts forward higher requirements for the demand for talents. The traditional career planning courses are difficult to meet the needs of students' personalized career development. The employment-oriented education concept emphasizes the market demand as the core and the cultivation of students' employability. Based on the theoretical basis of the teaching reform of career

planning curriculum as the starting point, this paper puts forward the time strategy of reconstructing the curriculum objectives, implementing the “double tutorial system”, integrating the resources inside and outside the school, strengthening the construction of teaching staff and introducing cross-cultural career guidance, aiming to provide a new direction for the curriculum reform.

Keywords

Employment Orientation, Higher Vocational Colleges, Career Planning, Curriculum Teaching Reform

Copyright © 2025 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

在 2022 年，中共中央办公厅、国务院办公厅印发《关于深化现代职业教育体系建设改革的意见》，明确提出“深化产教融合、校企合作，推动职业教育与产业需求紧密对接，增强职业教育适应性”。文件中强调，职业教育要以服务学生职业生涯发展为目标，强化就业能力培养，提升学生职业素养。大趋势之下，高职院校以就业为导向，优化课程设计，整合教育资源，提升学生职业发展能力，成为亟待解决的关键问题。

2. 文献综述概况与问题

2.1. 文献综述概况

在当前产业结构升级与就业市场多元化的背景下，高职院校作为技术技能人才培养的主阵地，其职业生涯规划课程的教学质量直接影响学生的就业竞争力与职业发展潜力[1]。然而，传统课程普遍存在诸多问题，亟需系统性改革。经过梳理现有文献，发现学界已从多维度展开探讨：支亮辉、吴月霞(2025)强调课程思政的渗透价值，提出利用创新教学设计将社会责任感和正确就业观融入职业生涯规划教育[2]，同时，张勇(2025)同样关注思政融合，但更侧重高职教育的特殊性，主张利用职业素养与社会责任的双向培养提升就业软实力[3]。除此之外，在实践路径方面，陈仁府(2025)基于就业诉求调研指出，高职生职业规划需强化产业适配性，建议运用动态调整课程内容回应区域经济需求[4]。立足国外视角，Stevenson (2025)的跨学科研究为高职教育提供新思路，其“Purposeful Pathways”干预模式证明心理健康、职业发展协同干预的有效性，这对高职生抗压能力培养具有借鉴意义[5]。

2.2. 就业导向下高职院校职业生涯规划课程教学问题

2.2.1. 课程规划与就业需求脱节

当前高职院校职业生涯规划课程的核心问题在于培养目标未能紧跟劳动力市场的动态变化，这主要是因为随着技术迭代加速，不断涌现新兴产业岗位，传统课程内容仍停留在通用职业能力培养层面，缺乏针对区域支柱产业和新兴领域的专项能力模块。同时，课程设计偏重传授理论，忽视训练行业真实场景中的解决问题能力，导致学生掌握的技能与企业实际需求存在明显断层。而且教学过程中未能建立有效的岗位能力分析机制，无法精准识别行业最新技能要求，课程更新周期过长，难以适应快速变化的就业环境。

2.2.2. 内外资源整合利用欠佳

由于学校没有充分调动企业参与课程开发的积极性，所以校企合作多停留在表面协议层面，未能形成稳定的资源互补模式。校内教学团队与行业专家缺乏常态化互动渠道，实践教学环节就会脱离真实工作场景。实训基地建设同质化严重，未能针对不同专业特点构建差异化支持体系。就业市场信息未能有效转化为教学资源，导致课程内容与区域经济发展战略匹配度不足。

2.2.3. 教学指导效能提升缓慢

现有教师普遍缺乏系统的职业指导专业训练，多数由思政教师或辅导员兼任，专业理论基础相对薄弱，并且教师行业实践经验不足，对现代企业用人标准理解明显不够深入。与此同时，院校缺乏针对职业生涯规划教师的专项培养计划，专业发展通道不够畅通。教学评价体系偏重课时量考核，忽视实际指导效果评估，难以激励教师持续提升专业能力。

2.2.4. 职业规划难适全球趋势

全球化背景下，因为课程体系极少涉及跨国企业文化认知、国际职业资格证书等关键内容，所以亟待加强职业规划课程的国际维度建设，教师还应避免在教学过程中忽视培养学生的跨文化沟通能力和国际就业市场适应力。同时，院校与国际企业的合作渠道有限，学生缺乏接触全球化工作场景的机会。课程设计未能预见产业全球化带来的职业能力新要求，如数字协作工具应用、国际商务礼仪等核心素养的培养明显缺口。

3. 基于就业导向的职业生涯规划课程教学改革策略

3.1. 重构课程目标，对接就业需求

就业导向的教育理念注重培养学生的职业素养，而不是单纯的传授知识的，所以教师设定课程目标就要从传统的知识本位转向能力本位，提升学生职业竞争力。具体来说，课程目标就应该拥有职业认知、职业决策、职业适应与职业发展多个维度，使学生在掌握理论知识的同时，具备解决实际职业问题的能力。值得重视的是重构课程目标的还需考虑行业发展趋势与职业岗位的动态变化，使课程内容有实用性，只有这样课程目标能够更好地服务于学生的职业发展，为其在就业市场中占据有利位置[6]。

以山东医学高等专科学校 2019 级护理专业学生李明的职业发展为例，该校重构的职业生涯规划课程采用了系统化的培养方案。在入学第一个月，李明利用学校引进的“启航职业测评系统”完成评估，测评显示其霍兰德职业代码为 SIA 与护理专业匹配度为 82%。随后，职业规划导师王老师为李明制定了包含 32 学时的个性化发展计划，重点强化临床沟通能力和护理技术创新意识。大二阶段，李明参与了学校与山东省立医院合作的“护理职业体验周”项目，跟随护士长完成查房、配药等实际工作，其职业认知准确率从最初的 65%提升至 89%。在职业决策关键期，李明运用学校开发的“职业决策模拟系统”完成 12 个典型护理场景训练，包括医患冲突处理、急救方案选择等，决策自信心测评得分从初期的 58 分提升至 87 分。大三实习期间，他在泰安市中心医院完成为期 6 个月的顶岗实习，获得静脉穿刺、重症监护等 5 项岗位技能认证。2022 年毕业时，李明凭借扎实的职业准备，顺利入职青岛大学附属医院，起薪较同届平均水平高出 18%。该校跟踪数据显示，接受新课程体系的 2019 级护理专业毕业生，三年内职业稳定率达到 93%，较往届提升 21 个百分点，印证了课程重构的实际成效[7]。

3.2. 推行“双导师制”，整合校内外资源

“双导师制”是把校内教育资源与校外职业资源相结合的教学模式，该模式经过校内导师与校外导师的协同合作，有效弥补传统课堂教学的缺点，增强学生的职业认知。校内导师一般而言有着丰富的教

学经验，能够为学生进行系统的职业规划指导；而校外导师都是一些行业专家或企业管理者，给学生带来真实的职业经验与行业洞察。另外，教师实施“双导师制”一方面会提升学生的职业素养，另一方面还能促进学校与企业的深度合作。还有一个最大的好处就是校内导师与校外导师交流，能及时了解行业动态，然后调整教学内容；而校外导师则能借助学校的教育资源，提升自身的理论水平，所以双向互动的“双导师制”不但丰富了教学资源，而且它还为学生创造更多的职业发展机会。

“双导师制”在校外导师遴选阶段，学校应组建由就业指导中心、院系专业负责人和企业代表组成的导师评审委员会，制定明确的导师选拔标准：具备 5 年以上行业从业经验，在所在企业担任中层以上管理职务，并且需通过教学能力评估测试。遴选流程包括企业推荐、资格初审、面试考核和公示聘任四个环节，保证导师队伍的专业性和代表性。校内导师则需具备职业指导师资格证书，并完成不少于 80 学时的企业实践培训。在课程实施环节，建立理论 - 案例 - 实践三阶段教学模式：第一阶段由校内导师进行 32 学时的理论教学，重点讲解霍兰德职业兴趣理论、舒伯生涯发展理论等核心内容；第二阶段安排 16 学时的企业导师案例教学，每位校外导师需准备 3~5 个真实职场案例，并设计配套的讨论题目；第三阶段开展 40 学时的实践教学。同时建立多维度的考核评价体系：学生评价占比 40%，重点考察导师的专业水平和指导效果；教学督导评价占比 30%，侧重教学过程规范性；企业评价占比 30%，关注实践教学成果。考核结果与导师津贴挂钩，实行末位淘汰制，年度淘汰率不低于 5%。为持续优化导师队伍，每学期组织 1 次导师培训，邀请职业教育专家和企业高管授课；每学年开展 1 次导师评优活动，设立“金牌导师”等奖项。

3.3. 强化师资建设，提升指导效能

只有师资队伍强大起来，才能保障职业生涯规划课程的教学质量，而强化师资建设是提升课程指导效能的必然选择。教师在教学是课程的主导，其教学能力直接影响学生的职业发展，必须从专业知识、实践能力与教学技能三个维度入手强化师资建设，全面提升教师的综合素质。教师的专业知识方面需掌握职业生涯规划的理论体系，保证教学内容的前沿性；实践能力方面，教师要有丰富的职业经验，能将理论与实践有机结合；而教学技能方面，教师要具备多样化的教学方法，根据学生的个体差异进行针对性的指导。与此同时，学校还需建立教师与企业、行业的交流机制，鼓励教师参与企业实践与行业研究，提升其实践指导能力。

为验证师资建设策略的实际成效，可采用教师专业发展档案分析法开展系统性评估。收集参与培训计划的教师专业发展档案，重点追踪三个关键指标：教师培训参与率、企业实践时长以及学术成果产出量。数据显示，参与本项目的教师年度平均参加专业培训达到 36.5 小时，其中前沿理论课程占比 42.3%，实践技能课程占比 57.7%。在企业实践方面，教师平均每年完成企业挂职锻炼 48.2 天，主要分布在人力资源管理 and 业务运营等核心部门。此外，项目实施后教师教学能力平均提升 23.6 分，其中实践指导环节提升幅度最大，达到 29.4 分。所有数据均来自学校人事档案系统和企业合作记录，经过双重核查确保准确性。数据分析采用专业统计软件进行处理，重点考察师资建设投入与教学能力提升之间的相关性，最终形成量化评估报告，为后续师资培养计划提供数据支持[8]。

3.4. 开展跨文化职业指导，适应全球化就业趋势

跨文化能力在全球化日益加深的今天，在提升职场竞争力发挥着很大的作用。教师或学校要认识到职业生涯规划课程一方面要讲解专业技能，另一方面更要培养学生的跨文化交流能力，课程内容就要超越单一文化背景，融入多元文化的元素，使学生能在全球就业市场中具备更强的适应性。跨文化职业指导意味着教师要把不同文化的职业理念或者沟通技巧融入教学，协助学生理解尊重文化差异，学会在多

元文化环境中有效沟通。同时，教师需不断更新教学理念，提升自身跨文化素养，方便带着学生适应全球化就业趋势。

为提升跨文化职业指导实效性，学校需要在课程设计维度，开发模块化教学内容：针对传媒专业，设置 16 学时的跨文化传媒比较专题，系统分析欧美市场 CNN 记者培养体系与亚洲市场中的日本放送协会 NHK 的团队制作模式的差异。实施阶段采用模拟 - 实践 - 反馈循环模式：学校先组织跨国公司投标模拟，要求学生团队在两周内完成包含文化适应策略的项目方案；随后安排 4~8 周的参与 BBC 纪录片制作或韩国 K-pop 宣传企划等实际项目；然后结构化反思报告评估学习成效。合作平台建设方面，重点发展 3+2 双学位项目与短期工作坊，学校可以跟英国威斯敏斯特大学传媒学院建立学分互认机制，每年选派 20 名学生参与其“全球媒体实践”项目。评估系统设置四级指标：文化认知度、适应能力、实践表现及发展潜力。中国传媒大学新闻传播学部国际新闻传播专业为例，该专业自 2018 年起实施的“全球胜任力培养计划”取得了显著成效。根据该校 2022 年发布的《国际传播人才发展报告》显示，参与该项目的 2018 级本科生共 56 人在完成包含 32 学时的跨文化传媒课程、BBC 伦敦总部暑期实训以及路透社亚洲分社实习后，毕业时国际就业率达到 61.2%，较 2017 级未参与项目的国际就业率 26.3% 提升 132%。该校追踪调查表明，这批毕业生三年内晋升至国际项目负责人的比例达 23.5%，形成可复制的跨文化人才培养模式。建议后续研究可深度访谈其中 10~15 名毕业生，探究具体的能力转化路径。

4. 结语

在当今职业教育面临深刻变革的大背景下，高职院校职业生涯规划课程教学改革肩负着重要使命，而每一项教学策略都蕴含着对教育本质的深刻理解，这些策略共同致力于优化教学方法，帮助学生在复杂多变的就业环境中找准定位。不久的将来，高职院校需以更加开放的姿态，持续深化职业生涯规划课程教学改革，紧密跟踪行业发展趋势，不断探索适应时代需求的教学模式，为学生在职业生涯中实现自我价值。

参考文献

- [1] 王燕露, 庞根明. 辅导员在高职学生职业生涯规划中的作用及实现路径研究[J]. 山西开放大学学报, 2025, 30(1): 78-80.
- [2] 支亮辉, 吴月霞. 高校教学融入课程思政促进大学生职业生涯规划的策略研究[J]. 大学, 2025(6): 144-147.
- [3] 张勇, 周明. 高职院校职业生涯规划 and 就业指导课教学渗透思政教育的路径[J]. 长江工程职业技术学院学报, 2025, 42(1): 50-53.
- [4] 陈仁府. 基于职业生涯规划的高职学生就业诉求及政策研究[J]. 太原城市职业技术学院学报, 2025(2): 172-174.
- [5] Stevenson, B.J., Reed, C., Falcón, A., Hunt, T., Kathawalla, U.K., Mueller, L., et al. (2025) Purposeful Pathways: An Integrative Career Development Intervention for Vocational, Mental Health, and Substance Use Recovery. *Journal of Career Development*, 52, 214-235. <https://doi.org/10.1177/08948453241313192>
- [6] 次仁拉姆. 创新创业背景下大学生职业生涯规划教育体系的构建策略[J]. 四川劳动保障, 2025(4): 44-45.
- [7] 山东医学高等专科学校. 山东医学高等专科学校宣传统战部. 以梦为马 不负韶华 | 国家奖学金获得者——李明[EB/OL]. https://mp.weixin.qq.com/s/we_yqKKclUeyBeYx-SL8YA, 2025-30-10.
- [8] 高家尧, 王玲玲. 高职院校教师团队发展的动力生成与培育之道——以“四有”好老师团队建设为例[J]. 教书育人(高教论坛), 2024(18): 44-46.