

基于自我效能感提升高职生就业能力的路径研究

江梅芳

(金华职业技术学院, 浙江 金华 321000)

摘要: 基于现代化教育改革背景下, 高职院校应肩负起为社会发展、国家建设输送优质人才的教学重任。在此过程中, 院校教师除去完成基础教学和技能传授任务之余, 还需要着重培养学生的职业素养和就业能力, 最终使其能够实行社会发展、对接岗位工作。为进一步优化就业能力指导成效, 教师可以再基于自我效能感视域下, 探寻培育学生就业能力、提升学生职业素养的合适路径, 最终能够切实提高学生的社会核心竞争力, 促进他们朝着更为科学高效的方向发展, 与此同时, 还能够为提升就业质量提供重要保障。

关键词: 自我效能; 高职生; 就业能力; 路径研究

众所周知, 高职教育是职业教师中的重要构成部分, 人才培养质量与当地产业经济发展有着密切的关系。为促进当地经济发展、推进产业升级转型, 教师应采取有效措施来提高院校学生的就业质量和职业素养, 鉴于此, 教师可以尝试立足于自我效能感视域下探寻提升学生综合就业能力具体措施, 最终能够缓解院校毕业生的就业压力, 与此同时, 还能够促进高职院校的持续性发展。现阶段, 由于劳动力市场存在各种矛盾和冲突, 其中最为突出的一点便是高职院校毕业生数量逐年递增, 但是却无法解决当地技术人才匮乏的现象, 久而久之, 便容易造成恶性循环。为有效解决这一矛盾, 本文以笔者教学经验为着手点, 基于自我效能感探寻提升学生就业能力的实践路径, 以期对高职院校教学者有所裨益。

一、自我效能感和就业能力的概念阐述

(一) 自我效能感的基本内涵

自我效能概念最早是由美国心理学家班杜拉提出的, 他表示自我效能感指的是人们是否可以借助自身具备的某项技能来完成某项工作的自信程度。一般会从自我效能感的作用过程和表现形式着手, 或是对自我效能感的作用对象和作用成效进行界定, 虽然不同学者针对这一概念有着不同的界定, 但是其核心是相似并且相近的, 都包含有对自身素质、能力的评价, 换言之, 属于自我意识范畴。综合来讲, 自我效能感指的是在某一特定情境中对自身行为能力的自信程度。针对高职院校学生而言, 指的是应届生对自身求职能力的心理感知, 以及对能否找到理想工作的自信程度。与传统心理学提出的能力概念有所不同, 自我效能感指的不仅仅是就业能力本身, 更重要的是学生自身所具备的能力是否可以顺利应聘理想工作。结合笔者的实践调研可知, 一般而言, 自我效能感低下对高职学生就业能力的影响表现主要体现在以下几点: 一则, 就业信心不足, 即学生对于自我认知偏低、自我定位偏低, 认为自己无法胜任预期工作; 二则, 行动力不足, 即学生在工作岗位上存在消极情绪, 甚至是抵触心理, 久而久之, 便导致学生变得疲乏疲惫、失去热情; 三则, 就业质量低, 即学生会因为自我效能感低下而更倾向于低于就业实力的岗位, 最终导致就业质量不高。为深入了解高职生自我效能感低下的原因, 可以从以下几点因素着手分析: 一是学习能力, 比如基础知识薄弱、缺乏实践技能; 二是家庭背景, 比如家庭教育方式不够科学、家

庭氛围不够和谐等; 三是社会期待, 比如社会就业形势严峻、岗位技能要求较高等。

(二) 就业能力的基本内涵

就业能力这一概念最早是在 20 世纪 50 年代提出的, 并且伴随社会形势的不断变化而不断调整, 在 20 世纪 90 年代逐渐走入大众视野, 引发社会各界人士的关注和重视。在传统概念里, 大学生就业能力一般可以定义为: 学生在校期间在学习课程、参与社团以及参加公益等途径获取到的基础知识、实践技能, 最终能够顺利择业, 彰显自我价值。换言之, 大学生就业能力指的是基于就业导向下所具有的综合素质, 同时, 更是一种适应能力和协调能力。伴随社会经济的蓬勃发展, 对就业能力涌现出不同的理解观点, 其中郭志文表示, 就业能力指的是学生在毕业之际所具备的工作职位能力, 不仅仅是一种短暂的职业获得, 还是能够获得持久的就业。

二、依据自我效能感提升高职生就业能力的现实意义

高职院校为当地经济建设输送了大批优质人才, 是未来产业经济的关键支撑。鉴于此, 高职院校应采取有效措施来着力培养学生的就业能力, 旨在帮助他们坚定就业目标, 掌握就业技巧, 最终能够为学生实现自我价值提供有效平台。院校开展职业生涯规划教育是提升学生就业能力的必要举措, 能够帮助学生全面、充分地认知自我, 并在此基础上充分意识就业对学生个人在经济、社会价值方面的重要意义。教师需结合学生个人意愿、就业趋势以及产业现状来做出科学的就业规划。自我效能感是提升学生就业能力的关键支撑, 一般而言, 高职院校学生的自我效能感与他们的就业能力成正比, 他们的职业效能感越强, 则其就业能力也愈强。鉴于此, 高职院校有必要基于自我效能感来采取有效措施来提高学生的就业能力, 为他们提供科学有效的职业生涯规划教育, 从而能够切实提高高职院校的就业质量。

三、自我效能感的作用机理

其一, 认知过程, 即对个体带来影响的认知建构、目标设立以及思维逻辑的形成, 学生的自我效能感越强, 其人生目标则越高, 相关行为更加笃定。其中自我效能能够直接影响学生对情境的解释和对未来的构想。假设某位学生自我效能感较高, 在遇到挑战时, 会将其视为走向成功的必经之路, 从而能够正面指导自己的行为表现。由此可见, 良好的认知能够提高自我效能感, 而良好的自我效能感能促进认知思维的构建。其二, 动机过程。在认知调节的过程中自我效能感起着至关重要的作用, 即可以对各种形式的认知性动机发挥其作用。假设某位学生自我效能感较高, 在经历失败或挫折之后会认为是自己不够努力, 并且在成功实现目标之后会认为个人的能力得到了显著提高, 他们能够承担更多任务并且不轻言放弃。一般而言, 期望实现的结果价值越高, 其吸引力越大, 个人的活动能力就越强, 最终实现期望结果的概率就越高, 具体表现为参与活动动机较强。其三, 情感过程, 在学生进行自我情感状态调整时, 自我效能感也有着重要的影响作用, 其中自我效能可以借助行动、感情以及思维来对学生自身的紧张程度和

情绪体验带来影响。处于固式思维下,自我效能感会引导学生的注意力,即对个体的认知特征、认知能力以及对生活事件的解释造成影响。基于定向行动的模式下,自我效能感能支持个人的行动过程,通过调整情绪来改变环境,从而能够对个体情绪造成影响。处于情感定向模式下,自我效能感会使得个体容易产生负面情绪和抑郁心情,进而唤起个人焦虑,从而对个体的行为表现带来影响。

四、基于自我效能感提升高职生就业能力的实践路径

(一) 凸显就业指导主体地位

结合目前的就业指导工作成效来看,在彰显学生主体地位上面已经达成了有效共识,但是在实践教学中却容易出现各种偏颇现象。为此,高职院校就业指导部分和课程教师应着重锻炼学生的就业能力,为其提供优质的职业生涯规划教学服务,从而能够潜移默化地提高学生的自我效能感,其中可以从以下几点着重开展:第一,结合学生的自身情况出发,着重对学生的心理素质、知识储备以及实践技能进行客观、全面的分析,最终能够帮助学生明确自身的职业需求和未来规划,明确自身的专业优势和个性特长,从而为后续择业奠定基础。第二,教师应讲述自身的成功经验,并鼓励学生回忆并分享自己的成功经验,这是提升学生自我效能感最为直接和有效的方式。由于班级内学生有着相同或类似的成功经验或失败经历,因此,教师可以借此机会来深入了解班级内学生,并提出以下活动主题:“请同学们以自己的成功体验为主题来分享自己的具体成功的小故事。”有的学生成功考取了英语六级;有的学生完成了吉他基本功学习;有的学生在晚会舞台上顺利唱了一首歌等,通过帮助学生回忆“成功”经验,能够切实提升自身能力,最终达到更高目标。

(二) 多方协作开展就业指导

其一,增强与学生家长间的沟通和联系。家长的性格特点、教育方式对学生有着深远的影响,为此,院校应正确引导家长选择合适的教育方式和指导方法,最终能够调节学生的情绪,给予他们鼓励和支持。其二,院校还应与社会各个行业取得密切沟通,以此来切实把握各个行业的发展趋势和最新动态,从而能够为学生提供最真实的行业发展信息,从而能够引导学生有针对性地弥补知识漏洞和专业技能,最终能够成为行业所需人才。综合来讲,高职院校应积极联合社会、家庭,并尝试构建三方协助育人机制,为学生提供科学、正确的就业指导和心理疏导,最终能够成为学生就业的强大后盾,促进学生的全面发展。其三,无论是教师还是家长都应给予学生语言鼓励,比如他人评价、他人劝说、自我规劝等,使得学生能够获得尊敬或敬佩他人,最终能够切实提升他们的自我效能感。但是需要注意的是缺乏事实基础的言语劝告对于提升学生自我效能感成效不够突出,因此需要在直接经验的基础上进行劝说和鼓励,以期取得最大成效。

(三) 落实团体辅导就业互助

结合整个就业指导体系而言,职业生涯规划教育在这一体系中占据至关重要的地位,为进一步提高职业生涯规划教育质量,提升学生的自我效能感,院校可以通过落实团体辅导和就业互助来实现这一目标。一则,高职院校应延长职业生涯规划教学时间。与普通高校教学相比而言,高职院校的专业教学更具实践性和实效性,因此,高职院校可以尝试将职业生涯规划与专业课程有机融合起来,以此来不断完善职业生涯规划教育体系,从而贯穿到整高职教学。二则,院校可以尝试构建相对稳定、灵活调整的就

业团体指导和就业互助模式,并在结合学生现实情况和个人需求后,能够结合专业知识来为他们提供辅导和帮助,从而能够明确他们的职业生涯规划基本方向和阶段目标,无形中能够增强学生的就业信心,从而能够提升他们的自我效能感。但是由于学生处于学习知识和提升自我的关键时期,院校应在保障稳定的基础上结合他们的实际情况进行适当调整。三则,教师还可以采取有效措施来帮助学生积累替代性经历。比如,教师可以讲述他人的成功经验来影响学生的自我效能感,特别是看到相近、相似的成功经验,从而能够切实提升他们的自我效能感,达到提升他们自信心的教学目标。比如教师或家长可以鼓励学生:“你看,他都能够做到,你也一定可以的。”从而能够帮助学生积累更多的成功经验,并朝着身边成功人士的方向努力,积极与争取成功的人进行交流,最终在家人、教师以及朋友的影响下提升自我效能感。

(四) 组织学生就业互助小组

高职学生的身心发展已经逐渐取向成熟,但是缺乏就业经验,具有一定的从众心理,因此,院校应在尊重学生需求、保障学生自愿的基础上将学生分为若干个互帮互助小组,并选派一名能力突出的学生担任组长,并鼓励小组成员之间相互帮助、共同分享。在此过程中,还应组织学生以小组形式开展各种就业指导活动,以此来鼓励他们大胆创业和择业,比如可以组织他们进行“面试”模拟活动。一定程度上,就业互帮互助小组成员能够得到彼此的心理支持和安慰,使其能够得到同龄人的热情关怀,并为他们提供真实的就业榜样,最终能够切实提高学生的就业能力。

(五) 提供就业指导跟踪服务

为切实提高学生的就业能力和就业质量,高职院校还应为学生提供就业指导跟踪服务,通过实践调研来获取学生求职经历、应试体验以及就业感受,并组织学生开展“成功经验”分享大会,从而能够给为后续学生提供丰富的就业经验,提升他们的自我效能感。其中需要注意的是,若仅仅是简单的尝试和浅层的反思,是不利于学生的长远发展的。鉴于此,院校可以组织当地企业开展招聘会,并邀请当地行业协会和大型事业单位到校参加人才招聘,与此同时,还应为学生提供专门的就业指导教师,由指导教师为他们现场提供就业指导,并对其就业情况进行有效跟踪,并随时帮助学生解决就业上出现的问题和困惑,这样,能够在保障学生顺利就业的基础上,提高高职院校人才培养质量。

五、结语

总而言之,伴随新时代的到来,高职院校教师应承担起为行业创新发展输送优质人才的教学重任,鉴于此,教师需在基于自我效能感的基础上尝试提升学生就业能力的合适契机与有效路径,可以通过凸显就业指导主体地位、多方协作开展就业指导、落实职业生涯规划教育、组织学生就业互助小组、提供就业指导跟踪服务等方式,进一步推进高职院校教育教学改革进程。

参考文献:

[1] 董钦.提升高职学生“就业力”的有效路径——以职业生涯规划 and 职业决策自我效能感为切入点[J].江西电力职业技术学院学报,2020,33(7):2.

[2] 郑璇,王珍.自我效能感对于大学生就业能力的影响探究——以陕西科技大学为例[J].人才资源开发,2018(10):3.

基金项目:JZFDY2022005Y 高职生就业焦虑的团体辅导干预研究。