

# 探讨五年制高职学生职业能力与就业对策

邱亚明

(江苏省江阴中等专业学校 江苏无锡 214433)

**摘要:** 当下,五年制高职学生就业竞争越来越激烈。社会各领域都在广泛关注学生就业问题。基于此,本文立足五年制高职院校发展特点,从核心概念入手阐述五年制高职学生职业能力,在全面了解相关情况基础上,结合事实论证、理论论证等方法提出具体的就业对策,达到提高五年制高职学生就业率,提升职业能力的目标。

**关键词:** 五年制高职学生;职业能力;就业对策

Discuss the vocational ability and employment countermeasures of five-year higher vocational students

Qiu Yaming

(Jiangsu Jianguin Secondary Professional School, Wuxi, Jiangsu 214433)

**Abstract:** At present, the employment competition of five-year higher vocational students is becoming more and more fierce. All fields of society are paying wide attention to the employment problem of students. Based on this, this paper is based on the development characteristics of five-year higher vocational colleges, from the core concept of the five-year vocational students vocational ability, on the basis of a comprehensive understanding of the relevant situation, combined with the facts, the theoretical argument, put forward specific measures of employment methods, to improve the five-year vocational students employment rate, improve the goal of the professional ability.

**Key words:** five-year vocational students; vocational ability; employment countermeasures

## 前言:

新时代背景下,五年制高职院校学生职业能力培养面临新的挑战 and 机遇。对此,学校应该结合职业能力的新的需求,积极探索科学合理的应对之策,从而增强学生市场竞争力,全面提高就业能力。

### 一、五年制高职学生需要掌握的职业能力

当下,社会各领域都呈现出新的发展态势,为提高学生在人才市场中的竞争力,战胜他人,获得最佳机会,需要尽早培养学生专业的职业能力,以成熟态度面对社会工作。具体而言,有以下几点:一是工作热情。作为社会人,毕业生应该始终保持工作激情,尽快摆脱业务上的青涩感,以企业领导层角度思考问题,完成角色转换,针对性展开思考;二是应变与决策能力。应变能力与决策能力虽然在定义上大不相同,但两者关系密切,因为只有随机应变,才能做好决策。作为五年制高职院校毕业生,面对各类问题应该及时反应,得出最佳解决方案;三是执行力。执行力是在工作目标明确后,第一时间进行行动,将精力投入到工作落实过程中,不拖沓、不敷衍,快速进入状态;四是团队合作能力与社交能力,提高社交能力,学会与人沟通,才能更好达成合作,完成工作任务<sup>[1]</sup>。总之,五年制高职院校落实就业对策时应该围绕以上职业能力要求展开。

### 二、五年制高职学生职业能力培养原则

#### (一) 遵循综合性原则

现代化社会,经济、文化、体育等各领域都在加强融合,世界间的联系也越发紧密,没有人会是一座孤岛,大家都是命运共同体中的一员。因此,为了更好的适应现代社会,促进深入的交流与合作,职业院校应该遵循综合性人才培养原则,全方位、全过程的制定人才培养计划,帮助学生形成综合性的专业核心素养。各学科专业核心素养主要有三个层次,分别是扎实的基础知识体系、高尚的职业情感态度、不断发展进步的创新创造意识。只有坚持综合性原则,打牢理论基础,树立科学的价值观,才能明确未来发展方向,为后续指导实践、提升现代化市场竞争力提供强有力的保障<sup>[2]</sup>。

#### (二) 遵循应用性原则

理论学习的终极目标是指导实践,充分发挥知识的应用价值,让自己的专业和特长落到实处,实现提升自我价值、最大化提高资源利用率的目标。因此,五年制高职院校应该遵循应用性人才培养原则,挖掘专业资源、开发专业潜能,让专业成为学生的助力,而不仅仅是学历证明而已。例如,中文专业学生发展方向有新闻出版、语文教师、科研机构、汉语言研究、文化宣传、文学评论等,学校在实施中文专业教学活动时应该重视职业规划,坚持应用性原则,通过“专业+职业”的模式,让学生在社会的开展实践活动<sup>[3]</sup>。

### 三、五年制高职学生就业对策实施路径

#### (一) 打造在线服务平台

五年制高职院校开发在线就业创业指导服务平台,整合五年制高职院校、科研机构等组织,打造在线服务培训体系,主要功能包括就业指导、创业资源拓展、人力资源开发管理、在线云服务、岗位推送等有关职业能力培养目标的内容。云服务平台自动记录五年制高职院校学生日常学习内容和学习成绩,及时挖掘具有高素质人才发展潜力的学生,定时推送针对性培训项目,实现人才数据库高效管理<sup>[4]</sup>。同时通过日常考核,评价学生兴趣爱好以及隐藏技能,为不同领域、专业学生提供优质机会。值得注意的是,学生评定条件要以思想道德、政治信仰为基础,否则即使专业技能很优秀,也不予发展机会。另外,互联网时代,信息技术等智能产业有较大市场缺口,五年制高职院校打造在线服务平台时,注重完善建设内容,开发多元化实训资源,延伸制造业产业链,融合现代综合性技能发展理念与相关知识体系,在提高人才基本水准线前提下,拔高高层次人才,将五年制高职院校所设专业与未来经济发展元素进行整合,设置未来制造业课程,例如虚拟仿真、微课、动画等;互联网信息资源,以信息技术为载体,市场需要为导向,重新整合专业课程体系,包括五轴数控、激光制造、数字设计等。融合职业能力标准要求,搭建线上线下结合的课程体系,培养技能与岗位相匹配、能力与德行相适应,从技能到创新研究的高层次人才<sup>[5]</sup>。

#### (二) 加强校企合作

五年制高职院校可以借助优秀企业营造优良环境,整合社会资源与学校专业课程,进行学校知识体系的融合。一方面学校聚合教学资源为国家重点企业提供专业人才,另一方面企业为五年制高职学生创造就业创业环境,推进职业能力培养目标有效落实。企业利用校企合作培养内部人才,根据实际岗位需要,在五年制高职院校做定点学习培训,例如华为公司对编程语言、媒体处置、信号处置、模式识别有技能要求,不限定学历,五年制高职院校可以利用机会与其达成合作,专项培养学生相关技能知识,为知名企业私人订制,同时保证学生利益,在优良环境中获得就业机会<sup>[6]</sup>。同时,联合创业投资企业为学生提供创业技术咨询、人才培养等专项服务。只要学生创业思路新潮,且符合市场需求,就会获得创业资源。

#### (三) 完善师资队伍

随着就业形势不断发生变化,五年制高职院校的教职员也应该不断提升自身就业指导能力,帮助学生提高就业竞争力,形成正确的职业道德观念,进而实现自身角色定位。为完善就业指导工作,教师需要利用心理知识解决学生思想问题。五年制高职学生对客观事物有自己的态度和理解,对隐私、尊严、尊重有较高要求,心思敏感脆弱,再加上就业形势严峻,面对外部刺激时,容易产生心理

问题,引出一系列不道德的行为或者形成错误的职业价值观。教师与学生关系密切,在就业指导过程中应该重视学生的心理状态和思想状态<sup>[7]</sup>。例如,在指导学生就业时应该避免扩大负面情绪影响,采取温和的方式开展教育工作,从客观角度入手,先表示“大环境如此,不必焦虑、自责”,再提出为适应环境应做出的改变,减少学生压力;维护学生隐私权,辅导员直接对接学生的实习、就业工作,实习单位或者工作单位会将学生实际情况反馈给辅导员,如果辅导员不规范自己的行为,将学生个人情况外泄或者以反面教材形式大肆宣扬,会让学生形成抵触心理和恐惧心理,时刻认为自己被他人指指点点,长久下去会得抑郁症,因此辅导员应该加强档案管理,保护学生隐私,同时给予特殊指导;及时进行心理疏导,当下信息技术发展,网络资源丰富,各种以找工作为借口的诈骗、犯罪行为滋生,部分学生缺少社会经验,盲目相信网络骗子,导致人财两空。还有学生选择“走捷径”,主动采取不正规的就业形式。为此,教师需要及时了解情况,帮助学生进行心理疏导,引导学生树立正确的职业观,确保学生明白只有依靠合法合规的劳动才能实现自我价值,任何不劳而获的事情都是就业陷阱和骗局。总之,五年制高职院校教师团队应该积极丰富专业知识,提高就业指导水平,为学生提供专业化服务。

(四) 创新班级管理

班级管理可以引进企业管理理念,发挥督导组的作用。一是营造团队氛围。现代企业重视团队合作,团队有助于实现优势互补,产生1+1>2的效果。所以五年制高职院校班级管理时应该强化团队合作意识的培养,打造团队协作精神,让学生在合作中学会配合、沟通、展现自我。例如,成立实习小组,小组成员互相监督共同完成论文、答辩、实习、就业任务。实习小组相互交织形成一个大团队——班级,班级学生共同以提供就业率为目标,在促进团队进步的基础上实现个人价值。二是树立品牌意识。企业管理核心内容是确立企业文化,优秀的企业文化对高质量的产出有积极作用。班级管理也应该树立品牌意识,建设独特的班级文化。例如,形象层:明确班级名称、班徽、班服、班歌(自创),设计宣传活动海报和文化墙,打造班级品牌;行为层:展现班级风貌,提高班级影响力,增强集体荣誉感,强化学生整体素质;制度层:在学校管理制度基础上制定班级特有的管理制度,如安全预案、操行分制度;价值层:为学生创造自由、平等的班级环境,鼓励学生展示自己的青春、活泼、激情,引导学生形成积极的人生态度<sup>[8]</sup>。

表1 五年制高职学生职业能力评价指标

评价内容	评价指标
素质评价	具有职业操守和职业素养,具有质量意识、信息素养、安全意识;具有较强的集体意识和团队协作精神;具有审美能力和人文情怀。
知识评价	熟悉专业课程基础知识;掌握基本理论、新技术、新业态、创新创业知识;掌握市场分析、营销策划的方法;掌握数据统计分析和报告撰写、客户服务管理知识。
能力评价	基本能力:具备探究学习、终身学习、分析问题的能力;具有良好的语言、文字表达能力和沟通能力;具有哲学思维、美学思维、数据思维、互联网思维。 职业核心能力:具备网络信息采集、筛选、编辑、利用的能力;熟练运用项目化教学、问题化教学、情境教学等多样化学习方法;具有心理学、教育学、教育心理学应用能力。 专业拓展能力:熟悉文献检索、资料查询方法,具有专业科研和管理能力。创业和管理能力:熟悉企业管理理论知识,具有与他人合作能力;具备自我心理调整和对挫折的承受能力;具备创新思维和创新创造能力。

结束语

综上所述,为了更好的培养五年制高职学生职业能力,促进学生成长为高素质人才,学校应该积极创新就业对策。针对目标精准施策,有规划、分步骤推进就业策略,从丰富理论知识、积累实践经验、提高教学水平、利用各方资源等多方面进行发展;最后通过对学习能力培养模式的探索,为社会培养更多专业人才。

参考文献:

[1]吴林玲.高职院校学生职业能力与就业对策研究[J].湖北开放职业学院学报,2022,35(17):51-52+55.  
[2]程传荣.从就业化到适应性:高职学生职业能力培养的转变[J].北京劳动保障职业学院学报,2022,16(01):64-69.  
[3]朱福全.以就业为导向的高职学生职业能力培养——兼论高职院校人才培养模式的变革[J].就业与保障,2021(16):148-149.  
[4]徐微.职业生涯规划理念下高职学生就业能力提升路径探索[J].就业与保障,2021(09):68-69.

(五) 组织实践活动

活动是锻炼学生综合能力的有效渠道,为提高就业能力,五年制高职院校也可以采取主题活动的形式进行全程管理。例如,组织开展“以初心致匠心”社会实践活动。活动内容是以五年制高职学生为基础,以职业发展和素质发展为核心,以德技兼修为目标。针对一年级新生,利用红色资源开展育人工作。定期组织团建活动,开展红色主题的公益活动,教师鼓励学生踊跃发言,表达自己对未来校园生活的规划和入党意愿。教师及时向学生介绍党支部的情况、入党条件和流程,强化初心培养,引导学生向党组织靠拢,为后续就业指导奠定基础;针对二年级学生,组织志愿活动培养学生行动力。该阶段学生已经熟悉校园生活,对未来发展方面和自我认知有初步了解,所以就业指导时应该以集体性的实践活动为主,教师带领学生开展多样化志愿活动,组织学生走进社区、敬老院、儿童福利院,引导学生用专业回报社会,以此培养学生匠心。针对毕业季学生,坚持创新创业谋发展。五年制高职学生面临就业压力,专业教学时可以结合项目化教学方法,鼓励学生了解创业项目,以班级为单位分组,收集自己喜欢的主题项目,了解市场发展前景,对于开发价值大的项目,教师会统一申请扶持资金,帮助学生实现自我价值<sup>[9]</sup>。

(六) 建设实训基地

五年制高职院校与普通高校不同,更重视专业技能的培养,所以实训基地建设是提高就业能力的路径之一。以汽车专业为例,实训基地建设时要统一设备型号标准,为设备提供相匹配的系统。例如,电动转向系统的检修项目对检测台架的要求很高,电控液压助力转向系统在储油罐、转向器、转向油泵等方面的使用年限较高,所以采买时要格外重视。而且,各学科专业实训室建设应该根据不同的市场需要,创建多元化的实训室。每一个实训室都有不同的培训项目,针对具体的培训项目而言,针对性强的设备可以充分发挥专业优势。

(七) 优化评价体系

评价体系是对五年制高职学生职业能力的补充和延伸,为就业对策的实施提供发展方向。首先,明确评价指标,从素质评价、知识评价、能力评价入手,内容详见表1。其次,采取过程性评价。院校评估学生时应该关注成长与发展过程,借助过程性评价促进其不断提升自我价值。最后,评价主体多元化。五年制高职院校应该将学生、教师、企业、学校作为评价主体,形成教师点评、学生互评、企业参评、学校总评的评价体系<sup>[10]</sup>。

[5]林栋.新就业形态下高职学生以职业胜任力为核心的就业能力培养[J].教育与职业,2020(15):75-80.  
[6]周爱民,张芬,付志惠.高职院校职业技能竞赛促进学生就业能力提升探索——以园林景观设计赛项为例[J].工程技术研究,2018(05):238-239.  
[7]于吉阳.基于就业力的高职学生职业能力培养实践与探索[J].求知导刊,2016(11):51.  
[8]赵琳.培养职业能力 提升高职学生就业满意度——以重庆三峡职业学院为例[J].现代交际,2014(06):190.  
[9]袁景丽.就业导向下的高职英语专业学生职业能力的培养——试论伊春职业学院[J].齐齐哈尔师范高等专科学校学报,2014(01):120-121.  
[10]杨晓华.基于就业导向的学生职业能力框架构建——以高职会计专业为例[J].财会通讯,2009(27):98-100.