

高职学生职业生涯规划与高技能人才培养的 内在逻辑与实践路径

陈咪咪 王静雯*

云南交通运输职业学院

摘要: 高职专科作为职业教育的重要阵地, 所属学生的职业生涯规划与高技能人才培养之间存在着深刻的内在逻辑关系。职业生涯规划不仅是学生个人发展的关键环节, 更是高技能人才培养的重要支撑。本文通过分析职业生涯规划与高技能人才培养的内在联系, 探讨高职院校在培养学生职业生涯规划能力方面的现状与问题, 并提出相应的实践路径, 以期高职院校的人才培养模式提供理论支持和实践参考, 推动高职院校学生的职业发展与社会需求的紧密结合。

关键词: 高职院校; 职业生涯规划; 高技能人才; 内在逻辑; 实践路径

DOI: 10.65976/3080-0374.2026.07.025

随着经济结构的调整和产业结构的升级, 社会对于具有高技能水平的技术技能人才需求越来越大。近年来, 国家一直重视职业教育的发展。2021年, 中共中央办公厅、国务院办公厅印发了《关于推动现代职业教育高质量发展的意见》, 提出“稳步发展职业本科教育, 高标准建设职业本科学校和专业”。2022年教育部再次提出职业教育要紧密联系科技发展趋势、国家发展战略, 培育出更多的高素质技术技能人才、能工巧匠、大国工匠。2023年, 国务院印发了《国家职业教育改革实施方案》, 明确提出完善职业教育与培训体系, 推进产教融合、校企合作, 推动职业教育高质量发展。在这种情况下, 高职院校是高技能人才的主要培养基地, 既要加强学生专业技能的训练, 也要重视学生职业规划能力的培养。目前很多高职学生还存在着职业目标不明、缺乏规划等状况, 从而造成技能发展和就业水平的下降。因此, 对职业生涯规划同高技能人才培养之间的内在逻辑以及实践途径展开探究, 有着十分重要的现实意义。

一、职业生涯规划与高技能人才培养的内在逻辑

(一) 职业生涯规划是高技能人才培养的基础

职业生涯规划就是指个人在对自己兴趣、能力、价值观等有足够了解的基础上, 根据社会职业需求和发展趋向, 制订并实施职业发展目标的过程。对于高职学生来说, 生涯规划不仅是其个人发展的关键环节, 也是高技能人才培养的基础。学生经过职业生涯规划之后, 可以清楚地知道自己的兴趣和职业方向, 进而有条不紊地安排好学习的内容和实践环节, 使学习更加有针对性、有效果。职业生涯规划可以促使学生形成正确的价值观, 增强职业认同感、责任感, 为高技

能人才的发展打下良好的思想基础、技能学习方向。

(二) 高技能人才培养是职业生涯规划的实现路径

高技能人才指的是掌握较高技术水平和创新能力, 可以在生产、服务等领域解决复杂问题的专业人才。技能过硬是职业发展的核心竞争力, 技能的提高可以提高学生的职业适应性以及就业竞争力。技能的内外向度(心智技能、操作技能)属于职业教育范围, 通过技能的培养, 使学生更符合职业岗位的要求。技能培养既是高职院校教育的目标, 又是职业生涯规划动态调整的根基。高职院校依靠系统的课程安排、实践教学以及师资队伍的建设, 给学生营造良好的学习环境和成长氛围, 促使学生系统地掌握专业知识与技能, 培育起较强的创新意识与实践能力, 进而达成职业生涯规划的目的。高技能人才的培养过程就是学生知识、技能不断积累的过程, 也是学生职业生涯规划逐渐实现的过程。高技能人才的培养使学生在职业领域中能够脱颖而出, 实现个人的职业价值和社会价值。

(三) 职业生涯规划与高技能人才培养的互动机制

职业教育注重“学中做、做中学”, 与我校“进校就是进厂, 实训就是上班, 培养职业素养, 打造工匠精神”的教学理念不谋而合, 用学习情境实现技能的内外向度转化。职业生涯规划同技能培养之间存在着互动的关系: 一方面, 职业生涯规划给高技能人才的培养指明了方向和目标, 使得教育、培训更有针对性、更实效; 另一方面, 高技能人才的培养给职业生涯规划的开展赋予了强有力的支撑和保证, 让学生成就得体地应对岗位需求, 达成职业发展。高职院校在教育教学中将职业生涯规划同高技能人才培养相结合, 可以产生良性循环, 使学生得到全面发展。

二、高职学生职业生涯规划与高技能人才培养的问题表征

(一) 学生职业生涯规划意识薄弱

目前高职院校学生普遍缺乏职业生涯规划意识,对自身职业发展认识模糊,没有谋略。许多学生入学时没有明确的职业目标,对所学专业与未来职业的关系不清楚,造成学习动力缺乏,学习效果不好。另外,部分学生对于职业生涯规划的重要性认识不够,把职业生涯规划当作毕业后的事情,在校期间甚至没有做过一份简历,忽略了职业生涯规划的学习与实践。经由问卷统计以及就业追踪可知,我校2023届的毕业生中有84%以上的人在求职前没有做过求职模拟。

(二) 职业生涯规划教育体系不完善

高职院校职业生涯规划教育存在许多不足,没有形成校本化的职业生涯规划教育体系。第一,职业生涯规划课程设置不合理,课程内容缺乏针对性、实用性,宏志助航课程内容丰富但是受众更倾向于本科生,不能满足高职学生多样化的职业发展需要;第二,职业生涯规划教育师资力量薄弱,教师缺少职业生涯规划专业知识和实践经验,常常把职业生涯规划课与主题班会混为一谈,形式单一,不能对学生的职业生涯规划提供有效的指导;第三,高职院校职业生涯规划教育的实践环节也存在着不足,缺少与企业、社会的紧密合作,存在滞后现象,不能给学生提供丰富的职业实践机会,学生上完生涯规划课后就抛诸脑后,缺乏实战经验。

(三) 高技能人才培养模式单一

高职院校在高技能人才的培养上存在着模式单一的现象,主要是由于理论教学和实践教学相脱离,课程设置不合理,实践实训教学环节薄弱所导致的。很多高职院校只重视理论知识的传授,轻视了学生实训实践能力的培养,造成学生毕业之后不能够直接上岗。除此之外,高职院校同企业之间联系不紧密,缺少有效的校企合作机制,不能给学生营造出真实的职场环境和实践平台,从而影响到高技能人才的培养水平。

(四) 职业指导与就业服务不足

高职院校在职业指导、就业服务方面存在着不足,不能给学生提供全面、及时的职业信息以及就业指导。一方面,高职院校的职业指导服务缺少系统性、连贯性,不能满足学生各个阶段的职业发展需求;另一方面,就业服务的质量和效率不高,各实习就业办按照旧章办事,以就业率为标准,不能给学生提供有效的就业推荐和职业发展支持。除此之外,高职院校与企业之间没有建立有效的沟通渠道,存在信息失真的问题,

不能及时获得企业对于人才需求、行业发展动态等各方面的信息,造成职业指导和就业服务的无从下手。

(五) 双师型师资队伍建设的脱节

高职院校聘任教师的时候,教师队伍常常是两个极端。一部分教师是纯学术、纯科研的,理论丰富但是没有企业实战经验;另一部分教师是从企业走出来的,有技能和实战经验,但是没有教学教研经验。职业生涯规划的授课教师一般是由思政辅导员担任的。优秀的“双师型”教师数量不足,缺少有效的培训进修渠道,高职院校没有把教师的特长串联起来,造成教学的割裂现象,学生上课处于迷茫的状态,不利于教学的融会贯通。

三、高职学生职业生涯规划与高技能人才培养的实践路径

(一) 强化职业生涯规划教育,提升学生职业生涯规划意识

高职院校要将职业生涯规划教育融入人才培养的全过程之中,创建起系统的课程和活动体系。通过职业生涯规划课程、专题讲座、生涯设计竞赛、创新创业活动、生涯咨询室、优秀毕业生朋辈引导等方式来提高学生的职业生涯规划意识和规划能力。以宏志助航课程为例,在校本化实施过程中要注意理论与实践相结合,加强学生对职业路径的理性认识和实践运用的能力。同时要重视师资建设,提高授课教师职业指导水平,给学生提供更加精准、专业的个性化生涯指导。

(二) 优化课程设置,构建职业生涯规划与高技能人才培养的有机体系

课程体系是培养人才的主要场所。高职院校要依照学生职业发展阶段及行业技能需求,创建起以能力本位为向导的课程架构,把职业生涯规划同专业课程体系融合起来,促使教学内容同职业路径同步前进。首先要构建起通识、专业和拓展三者相融合的立体化教学模块。通识课程阶段主要是培养学生的职业目标和学习动力,在专业课程阶段主要培养学生的岗位技能和工匠精神,在拓展课程阶段可以围绕创新创业、跨界整合等方向来提高学生的综合职业素养。其次应该探索以PSDF模型(感知、模拟、实践、反馈)为基础的教学方法改革。在教学过程中加入典型的现场模拟训练,即利用虚拟仿真技术模拟真实的作业流程来加强学生的岗位适应性。将职业生涯规划目标细化到具体的课程目标和成果导向(OBE)评价标准里,达到学以致用目的。最后应该设置模块化技能拓展课程,根据学生的兴趣和职业发展需求来开设不同的课程,设置数字制造实训、管理岗位模拟、物流调度系统演练等专项课程,为不同的

职业路径提供能力支持。

(三) 深化校企合作, 创新高技能人才培养模式

高职院校要创建多元化的校企合作平台, 定向班、现代学徒制、顶岗实习、企业导师制等都是其中的重要组成部分, 从而达成人才培养方案、课程设置、教学实施等各方面与企业需求的深度对接。依托共建实训基地、引入企业真实项目和案例教学, 给学生营造出真实的职场环境, 提高学生的实践能力和就业竞争力。并且要创建同企业常态化的交流渠道, 准确把握行业人才的动向, 改善人才培养的契合度和前瞻性。

(四) 完善职业指导与就业服务体系, 助力学生职业发展

高职院校要创建起系统化的、阶段性的、个性化的综合职业指导服务体系。根据学生的发展阶段来制定出不同的生涯规划指导方案, 不能采取“一刀切”的方式。创建就业信息平台、开展线上线下招聘会、组织简历设计比赛、模拟求职训练等就业服务活动, 提高就业服务的准确性、实效性。加强与企业的联系、挖掘岗位资源, 拓宽学生就业渠道, 提高学生就业质量和满意度。

(五) 加强师资队伍建设和提升教师职业生涯规划与高技能人才培养能力

教师是实现学生职业成长与技能进阶的核心引导者。目前高职院校在师资结构上存在着“实践型教师缺乏, 教学型教师脱离实际”的结构性失衡问题, 要创建起系统的“双师型”教师成长机制。应该建立以教学为主、实践为辅的教师发展道路。制定教师职业发展分类管理制度, 把教学型、技术型、管理型教师分成不同的晋升标准和能力提升路径, 达到分类引导、精准施策的目的。鼓励教师到企业开展挂职锻炼、参与项目开发、承担技术攻关任务等工作, 定期取得行业资格证书或者职业技能等级证书, 达到教师专业知识与行业实践的双向更新。应当创建校内“教学工作坊”“生涯导师小组”等平台, 促使教师之间交流教学案例、行业经验、生涯辅导成果, 形成以学生发展为中心的教师协作文化。

(六) 构建长效机制, 推动职业生涯教育与技能培养协同发展

为了保证高职院校在职业生涯教育和高技能人才培养方面实现可持续发展, 必须创建起制度化、系统

化的长效保障体系。一方面要制定学校层面生涯教育和技能培养的发展规划, 将其写入学校的章程和发展目标中, 设立专项经费进行支持, 指定相关部门牵头负责, 并且要建立常态化的督查和评价制度。另一方面要创建全校协同育人的组织体系, 整合教务处、学生处、就业办、招生办、校企合作处等部门的资源, 成立职业发展事务协调委员会, 形成多方协作、目标一致、职责清楚的运行机制。

四、结语

因此, 高职学生职业生涯规划和高技能人才的培养之间存在着互相促进、互相推动的关系。职业生涯规划可以指引学生确定发展方向, 提高学习的积极性, 而高技能人才的培养又给学生提供课程、实践、能力的支持。就生涯意识薄弱、教育体系不健全、校企合作不到位等状况而言, 高职院校应当把职业生涯教育纳入人才培养的全过程之中, 改善课程体系、实践教学、就业服务以及师资建设, 塑造起规划引领、技能支撑、校企协同的育人环境。这样才能提高学生的职业适应能力、持续发展能力, 更好地为产业升级、高技能人才队伍建设服务。

参考文献:

- [1] 王凯强, 冯旭芳. 现代化产业体系建设下终身职业技能培训的内在逻辑与使然路径 [J]. 中国职业技术教育, 2024(25):49-58.
- [2] 孙红艳, 吴秋晨. 核心素养导向下高职院校高技能人才培养的优化路径研究 [J]. 中国职业技术教育, 2024(26):11-17.
- [3] 王艳梅, 徐明祥. 技能转型下地方本科院校开展本科职业教育的困境与解决策略——基于麦肯锡全球研究院《中国的技能转型》报告的解读 [J]. 成人教育, 2022,42(4):72-78.
- [4] 陕西工业职业技术学院 [J]. 职业技术教育, 2021,42(3):52-53.
- [5] 蒋书同. 高职院校学生职业素养“融入式”培养路径探析 [J]. 当代教育论坛, 2019(3):90-95.
- [6] 邱磊. 我国高技能人才终身教育的困境与出路 [J]. 教育与职业, 2018(19):41-46.
- [7] 钟奇新. 以人为本理念下的高职院校职业文化建设 [J]. 教育与职业, 2015(8):23-25.
- [8] 陈晶晶, 沈敏敏. 职业教育终身化视角下的高技能人才培养体系构建 [J]. 职教论坛, 2013(15):28-31.