

高校学生职业生涯教育工作的困境及突破

——基于加拿大麦克马斯特大学学生事务工作的启示

黄文军

(苏州大学学生职业生涯规划辅导中心, 江苏苏州, 215123)

[摘要] 职业生涯教育是高等教育的重要内容,是高校人才培养模式改革的重要举措之一。以加拿大麦克马斯特大学为典型案例,考察西方高校在学生职业生涯教育中的成功经验,并比较分析目前我国高校职业生涯教育工作在理论研究、师资配置、教育内容、教育方法、资源支撑等方面的困境。在此基础上,文章提出了我国高校职业生涯教育的创新和突破路径。

[关键词] 职业生涯教育;高校;麦克马斯特大学;人才培养模式;学生事务工作

[中图分类号] G648 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1674-893X(2012)03-0103-04

高等教育阶段的职业生涯教育,包括了学习生涯教育、创业教育与指导、就业教育和培训等环节,是高校有目的、有计划、有组织地引导学生深化生涯规划意识,培养学习和发展能力,帮助学生确立学业和职业发展目标并落实可执行方案的系统性、综合性教育活动。

在高等教育观念和内容不断改革和发展的宏观背景下,构建科学、合理、高效的学生职业生涯教育工作体制,强化当代大学生的学习和发展能力,具有重要的意义。但是,职业生涯教育引入我国高等教育领域只是近些年的事情,在教育观念、教育内容、教育形式、师资队伍、支撑体系上存在着诸多问题,实践效果一般。国外的职业生涯教育不仅拥有较为成熟、系统的理论,同时在实践方面已经作了大量探索。本文以加拿大的麦克马斯特大学为典型案例,考察该校颇具特色的学生事务工作经验,并结合我国目前高校学生职业生涯教育的困境和不足,提出针对性的改革和创新设想。

一、麦克马斯特大学学生职业生涯教育的先进经验

成立于1887年的麦克马斯特大学,以其雄厚的师资力量、优秀的毕业生以及富有创新精神的教学方法和课程设计而闻名世界,被誉为“最富创造力和革新精神的学府”。该校的学生职业生涯教育工作,在基本理念、组织设置、工作机制、教育内

容和教育方式等方面的创新为国内高校人才培养模式改革提供了极有价值的启示。

1. 关注学生全面和深层次发展的教育理念

在麦克马斯特大学,职业生涯教育被视为一项崇高的教育事业,以“培养最具有创造力和创新精神,具有优秀个人品质和团队精神,善于思考、善于学习、善于发现、善于交流、善于发展的学生”为使命,强调学生的需求导向,以学生为中心,关注学生全面和深层次发展,而非“就业率”等短期目标。统揽全校学生事务工作的机构——学生事务部自我定位为“学生学习的伴侣”,为学生学习和发展能力的提升,提供包括自我定位、学术技巧、领导才能、学习服务、志愿服务、学习规划、就业和生涯转换等全方位的服务内容体系。

2. 专业化和专职性的机构与人员设置

在麦克马斯特大学,学生事务部是统一负责全校学生事务工作的专门性机构。其宗旨是“作为学生事务的专家,根据学生发展的规律,为学生的成功和个人发展提供服务 and 资源”。学生事务部下面设立了竞技与娱乐处、校园保健中心、学生发展中心、国际学生服务处、学生成功中心、校外资源中心等11个专门性机构。其中与学生职业生涯教育相关的部门有学生发展中心和学生成功中心,校外资源中心则为学生职业生涯教育提供了各类社会资源。以学生成功中心为纽带,学校下属的理学院、

[收稿日期] 2012-02-09; **[修回日期]** 2012-03-10

[基金项目] 江苏省教育厅高校哲学社会科学基金项目(2011SJD880141)

[作者简介] 黄文军(1974-),男,江苏盐城人,硕士,苏州大学学生职业生涯规划辅导中心副主任,主要研究方向:大学生职业生涯规划辅导。

社会科学院、商学院、工程学院相应建立了具有本学院专业特色的生涯教育机构。这些部门都拥有职业化、专业化、高素质的师资队伍,相关教育和辅导人员都具有教育学或心理学的硕士或博士学位。所有人员都要有培训资格证书或经过考试达标才能上岗,有些甚至拥有不同行业3年-5年以上的实际工作经历。专业性的师资队伍为职业生涯教育实务工作提供了重要的人力资源支撑。

3. 系统化和全程性的职业生涯教育体系

麦克马斯特大学的职业生涯教育体系包括了课程设计、学习阶段设计、课外职业生涯咨询和辅导、就业实习、生涯转换等各个方面。其中,“学校的生涯教育课程以学生通过有效的学习达成生涯目标为主旨,设计了循序渐进的课程体系,贯穿于学生的整个大学生涯”。^[1]从拿到录取通知书那一刻起到毕业5年的时间跨度内,学生都可以享受学校提供的职业生涯咨询和辅导服务。课堂之外,学生发展中心、学生成功中心、各院系生涯中心为学生提供各类生涯教育服务:根据学生个人兴趣和特长,为学生提供职业生涯规划辅导;对学生进行技能评估,发觉其潜在的技能;挖掘政府和社会资源,开展多种形式的学生活动和社会实践;进行职业技能的培训,提供简历撰写、笔试面试等就业技巧培训;创造实习和志愿者服务机会,提供带薪实习岗位;搜集和提供就业信息等。

4. 社会化和开放式的职业生涯教育模式

麦克马斯特大学学生事务部门是该校职业生涯教育的主要实施者,却不是唯一的参与者。政府、企业、社团、家庭、校友等都以不同的方式鼓励和支持学生的职业生涯教育。学生事务工作中专门设立了“校外资源中心”,该中心的主要任务就是拓展校外的各种关系助力学校人才培养工作,而其他部门也通过与政府和社会组织合作的方式,为学生的职业发展提供平台。比如,学生成功中心与学校周边社区合作,鼓励学生到社区进行志愿服务;邀请成功校友返校担任学生职业发展导师,并鼓励导师引导学生从事实际工作,深化学生的生涯认知;与慈善机构等社会组织合作,为学生职业发展提供资助。而在校内,充分吸纳学生组织或学生志愿者参加校园招聘、企业宣讲会等活动;向教师介绍服务的基本情况,充分利用校内资源,加强职业生涯教育的师资力量。

5. 学校对学生职业生涯教育的高度重视

学生职业生涯教育是麦克马斯特大学人才培养中的重要环节。学校有专职副校长负责主管全校

的学生职业生涯教育工作。各院系也设立了生涯中心,专职负责本院系的学生职业生涯教育工作。运行的财务状况,除商学院职业发展中心(CBCD)等少数部门的运营费100%来自学生,更多的经费来源则主要依靠学校按学生学费的一定比例和社会捐赠资助拨付给生涯中心。充足的经费保证了职业生涯教育的硬软件设施,也为教育质量和教学方式拓展奠定了基础。

二、我国高校学生职业生涯教育的现状

在我国,职业生涯教育起步于上世纪90年代,到目前为止仍然是一个新课题,还未成为高校教育教学及管理的指导理念。总体上,目前的职业生涯教育从形式到内容都比较简单,尚不能成为真正意义的职业生涯教育。

1. 职业生涯教育观念偏差,理论积累薄弱

“长期受以知识至上的象牙塔式教育模式的影响,我国高等教育习惯在课程设置上突出知识本位和学科本位。”^[2]国内高校的教育教学和学生事务工作大多是围绕专业教育和思想政治教育展开,兼而涉及心理健康教育、创业就业指导。近些年来,一方面是全球性的金融危机和高校扩招带来的就业压力,另一方面是国家不断推动高等教育的改革和发展。在此宏观背景下,通识教育、职业生涯教育等理念和机制的创新被提出并实践。但从目前的情况来看,职业生涯教育在理念上存在很大的偏差。众多的高校只是将职业生涯教育等同于就业指导,坚持职业导向而非人本导向。学校未能从高等教育本质的角度关注学生个人的发展,缺乏培养职业素养的基本要求,教育内容缺乏各种能力训练,无法引导学生对职业进行分析和对自我深入认知。有些学校甚至将职业生涯规划等同于学生就业前的就业培训。值得提醒的是,这种观念上的偏差与目前我国高校职业生涯教育部门和师资的理论积累的薄弱密切相关。理论认知上的匮乏直接导致了教育行为上的偏差和无序。

2. 缺乏专门性的教育机构和专业化的师资队伍

职业生涯教育机构是高校为学生提供生涯规划教育服务的组织载体,而职业生涯教育师资队伍就是教育活动的核心行动者。目前高校的生涯规划部门大多依赖原先的就业指导机构,鲜有为此设立专门性的机构,工作大多停留在生涯教育政策提供、创就业信息提供、思想政治教育等方面。更大的问题在于,目前的生涯规划师资专职性、专业化、理论化等方面存在较大的欠缺。目前通行的做法是增加学生辅导员、教学管理部门行政人员、党

团机构工作人员的职业生涯教育附属职责。这在很大程度上影响了我国职业生涯教育的质量和水平。近两年，少数高校作出了有益的探索。其中，北京大学就业指导中心整合全校的学科资源和师资力量，建立了一批专业的拥有国家职业指导师或全球职业规划师（GCDF）资格的职业生涯规划师资队伍。苏州大学2011年5月成立“学生职业生涯规划辅导中心”，是全国首个以正处级建制设置职业生涯教育机构的高校，专门的组织和人员配备为全校的生涯教育工作打造了良好的基础。

3. 缺乏系统性、全程化职业生涯教育内容体系

职业生涯规划是一个持续的、动态的过程，应该贯穿人的一生。理论上职业生涯教育从小学、中学阶段就应当开展，而不是到了大学甚至大四时才进行。由于教育体制和基础教育内容的限制，我国大学生在进入高等教育阶段前并没有得到充分的职业启示。而大学阶段的职业生涯规划类课程主要针对大一新生或毕业生两类群体，并不能体现系统性、全程化、渐进性的要求。在教育的内容体系设计上往往仅满足于开始有限的选修课程或讲座，“课程内容陈旧，对大学生职业生涯意识的启蒙、自我的探索，职业世界的认知等教育内容少有涉及”。^[3]总而言之，谋求职业生涯教育内容体系的创新已然成为当下高校人才培养模式改革发展的重要趋势。如清华大学针对不同年级学生的特点，建立了“以课程教育为基础、职业测评和咨询为特色，精品讲座为补充，就业实习和实践为辅助，职业指导队伍为保障”的职业规划教育内容体系。

4. 职业生涯教育形式单一，实践环节薄弱

我国高校相继为学生开设了职业指导、生涯规划、心理健康教育等课程，并定期举办各种讲座和招聘会，辅助提供一些等级证书和职业资格证书的考试培训。但总体上看，形式依然单一，相关课程课时安排分散，课程建设薄弱；讲座、培训等形式往往急功近利，信息容量不够；而招聘会、企业宣讲会等活动主要面向毕业生，针对低年级学生的职业生涯教育形式并不是很丰富。职业规划实践教育环节则更为薄弱，既有的职业规划实践活动主要有创业大赛、职业生涯规划大赛等专题性的赛事活动、专业实习、勤工俭学岗位等。但总体上，这类活动并没有体现教育的本质，要么停留在面上一般性指导，要么完全停留在实务操作层面，所提供的职业实践环境大多是半虚拟的，学生缺乏对真正的职业环境的人生体验，普遍存在着盲目乐观或悲观

的情绪。

5. 职业生涯教育的社会支持体系建设薄弱

职业生涯教育的社会支持体系包括了政府资源、企事业单位、社会团体以及校友、校董等个人力量。高等教育的发展应当建立政府主管、学校负责、社会协同的主体格局，政府和社会主体应当成为职业生涯教育的重要力量。但从目前的情况看，职业生涯教育主要依赖高校内部的学生工作部门、团委、就业指导部门进行。政府和社会组织介入较少，社会力量并未产生支撑作用，这就导致目前的职业生涯教育职能在狭窄的范围和领域中展开。众多的高校逐渐重视知名校友和校董的作用，但是这类支持形式上以讲座、冠名、宣讲会、招聘、实习等短期合作为主，缺少新颖而有效的协作渠道，长效性的机制尚未确立。同样的问题也存在政府和学校的合作中，高等教育主管部门主要从就业的角度提供相应的政策支持，而未能从人力资源可持续发展的角度开展相关合作，未能为高校的职业生涯教育提供实质性的资源支撑。

三、我国高校职业生涯教育的创新路径

虽然我国与西方国家国情不同，教育体制和职业体制等方面存在着很大的差异，但如麦克马斯特大学等国外高校的诸多创举，给了我国高校职业生涯教育工作诸多启示，学习他们的成功经验必然有助于推动我国高校职业生涯教育的发展。

1. 转变职业生涯教育理念，加强职业生涯教育理论研究

教育理念决定着职业生涯教育的内容、体系、机构设置、人员配备等其他方面。高等教育阶段的职业生涯教育理念与职业指导存在着根本的差别。高等教育关注人的发展，职业生涯规划教育是对学生整个生涯发展（包括学业生涯）的全面关怀。大学生的职业生涯教育应当基于通识教育，即“首先关注的是一个‘人’的发展，其次才将学生作为一个职业的人来培养”。^[4]职业生涯教育兼顾了高等教育的理念与实践之间的紧密联系，既着力学生人格的完善，又着力学生的潜力和创造力的开发和培养，为学生的职业发展奠定基础。教育理念的更新不是自然形成的，而是依赖专门的研究力量进行。我国的师范类、教育类院校和综合性大学基本上具备了职业生涯教育理论研究的学科支持、师资力量和硬件资源，主要的问题是研究力量较为分散，亟需凝聚队伍、整合资源。可以考虑由高校职业生涯教育主管部门牵头，投放相关课题，在课题研究的过程中，实现职业生涯教育的理论积累、课程体系

建设、师资队伍水平提升的三重目的。

2. 构建系统化的职业生涯教育内容体系

课程设置是职业生涯教育的主要途径,目前需要建立系统性、全程化的课程体系。可以考虑从以下三个层次展开:针对新生的职业生涯启蒙教育必修课程;针对大二、大三学生的职业生涯规划类选修课程;针对大四学生的职业发展实务类必修课。同时定期开展相关的专题性讲座、学习和发展策略咨询、创业实务、就业技巧等方面的短期培训课程。教育方法同样是职业生涯教育内容体系的重要组成部分。我国高校要充分发挥自身的办学特色,整合各类教育资源,丰富职业生涯教育形式。主要包括以下几个方面:一是学科渗透,在专业学习的过程中培养学生的技巧、职业规划意识、职业价值观等;二是开设相关的课程,注意必修课程、选修课程、专题讲座相结合,培养学生的生涯规划意识和生涯发展的能力;三是活动体验,通过各类比赛、社团活动、社会实践,让学生亲身体验学习和工作的环境,加深对学业和职业的理解。在此过程中,学校开展过程性评价,建立学生成长档案。

3. 创新教育形式,构建学生职业实践体系

我国高校已然拥有了相关职业教育活动的经验,为教育形式的丰富奠定了基础。目前需要继续举办职业生涯规划大赛、创就业大赛、“挑战杯”创新创业大赛等常规性的活动,邀请知名校友和校董作为“学生生涯发展导师”,开设成功人士讲座,支持建设生涯发展类学生社团。在相关条件完善的情况下,可以进一步考虑开设学生职业生涯规划训练营,通过丰富的活动形式构建学生职业发展的校内教育平台。在此基础上,构建大学生社会实践体系:一是学校和各院系充分利用各方面的资源建设实习基地,开展“带薪实习”计划,建立长效的实践锻炼平台,让学生深入各种各样的职业,并形成客观的认知。二是充分利用寒暑假期的社会实践机会,通过一定规模的有明确目标性的社会实践,进行校友访谈、企业参观、专业和行业见习等职业体验活动,实现社会实践与职业生涯教育的有机结合。

4. 加强职业生涯教育的师资队伍建设

职业生涯教育的师资队伍包括两方面的建设:一是从事职业生涯教育理论和实务研究工作的师资队伍建设;二是面向学生从事职业生涯教育实际工作的师资队伍——职业指导师的队伍建设。高校要鼓励两类师资实现融通,即每位从事职业生涯教育的老师都有丰富的理论积累,同时又具备职业生涯教育的实际经验。目前国内高校,从事专业研究的师

资大多分散在下属院系或学科,需要努力的是搭建统一的组织平台,以开展职业生涯规划类课题研究和教材建设的形式,凝聚分散在各院系的学术队伍,整合相关学科的资源 and 优势,开展职业生涯教育理论和实务的研究。对于职业指导师队伍的建设,需要进一步加大相关培训的经费支持,通过相关的培训和认证扩大职业指导师队伍,改变目前师生比差距较大的问题。同时,应当鼓励高校中拥有职业指导师资格的教师进行专题性的理论和实践研究,以此提高其理论水准,提升职业生涯咨询服务能力。

5. 提高对职业生涯教育的重视度,保障相关资源的供给

高校的重视是职业生涯教育实现工作创新、推进育人事业的力量支撑。任何一项改革措施的推进离不开高校重视和资源供给,这直接关系到从事职业生涯教育工作的部门和人员的积极性和参与性。学校的重视一般通过领导支持、政策支持、经费供给、精神安慰等形式予以表现。正如麦克马斯特大学的职业生涯教育离不开市场的支持,我国的高等教育体制决定了职业生涯教育的改革和创新离不开政府的资源供给。同样,企业、社会组织和一些成功人士同样是职业生涯教育社会支撑体系中的重要资源供给方。因此,在开设好职业生涯规划课程和举办相关生涯专题性活动的基础上,职业生涯教育工作需要努力争取政府、企业、社会组织和成功校友校董的教育资源,以此形成“学校为主、政府支持、社会协同、个人参与”的职业生涯教育支撑体系。

参考文献:

- [1] 张春梅.借鉴国际经验 发展高效职业生涯教育[J].黑龙江教育学院学报, 2010(6): 33.
- [2] 李燕, 李松林.论大学生职业生涯规划教育的基本理念[J].教育探索, 2007(12): 138.
- [3] 杨东进.高校职业生涯规划教育体系的构建研究[J].继续教育研究, 2010(4): 129.
- [4] 陈向明,等.大学通识教育模式的探索——以北京大学元培计划为例[M].北京:教育科学出版社, 2008.

[编辑: 胡兴华]