

# “慢就业”视域下高校大学生职业生涯规划课程重构

余一鸣

景德镇陶瓷大学

**摘要:**职业生涯规划课程教育是高校教育供给侧与市场需求侧之间的关键联结纽带,在“慢就业”这一浪潮中,大学生推迟就业不只是逃避的行为,而是对高质量职业路径的慎重考量以及现实焦虑的一种体现。这暴露了当前高校职业生涯规划教育存在“三重困境”与“三重枷锁”。本文旨在重塑“全周期”分层课程体系;转型“体验式互动”教学模式;引入数字化工具赋能;构建“专兼结合”的多元化师资生态并注重以能力为导向的多元评价体系,从而切实提升大学生的职业胜任能力以及其对社会的适应能力。

**关键词:**大学生;职业生涯规划课程;慢就业

**DOI:** 10.65976/3080-0374.2026.08.022

## 一、职业教育在“慢就业”浪潮下的困境

一是“象牙塔学习”与“深水区求生”的困境。目前的课程陷入了“重理论、轻实践”的怪圈。课堂上充斥着霍兰德代码、MBTI理论的机械讲解,却难以将其转化为实际的职业决策能力。这些理论本应作为自我认知的起点,却变成了应付作业与考试的标准化答案,缺乏对个体特质与真实职业环境之间关联的深入引导。对于简历制作、面试技巧、职场礼仪、薪资谈判、职场沟通、团队协作等“真刀真枪”的技能训练则浅尝辄止,缺乏系统性、进阶性与实战演练。当学生真正置身于职场环境时,现实的落差感便扑面而来。面对企业实打实的招聘流程、复杂的团队协作和高强度的职业压力,学生们往往会陷入深深的迷茫与焦虑,既不懂得如何精准定位,也无法有效展示个人优势,这种能力上的断层,导致学生极易在求职中产生挫败感,甚至因一次失利而全盘自我否定。这种教育供给与就业需求之间的错配,恰恰暴露了当前职业规划课程教育的深层危机,学校教会了学生满腹的“理论”,却唯独忘了教他们如何真正“推开社会的大门”。

二是“流水线教学”与“个性化诉求”的困境。当前“00后”大学生拥有较强的自主思维和自觉意识<sup>[1]</sup>,然而,高校提供的教材往往同质化较为严重,未能充分从专业、性格、就业想法等方面因材施教,导致整体课程中规中矩,相当比例的课程案例未能及时涵盖数字经济、人工智能等新兴领域,缺少对AI催生的新岗位解析,这也导致学生后续对就业的职场环境不匹配,对课程教学的认可度不高<sup>[2]</sup>。对于不同省份的资源禀赋、产业结构和政策导向所带来的就业偏好,也未能体现在课程中,如浙江的数字经济与高端制造、

江苏新材料与高端装备制造等行业偏好,导致学生对身边的机遇视而不见,盲目追求一线城市,而非匹配自身能力,造成“眼高手低”。

三是存在“兼职化队伍”与“专业化指导”的困境。绝大多数高校的职业生涯规划课未设立专任的职业生涯规划教师岗位,而是大多由辅导员或者行政人员来兼任<sup>[3]</sup>。尽管这些教师具备管理方面的经验,但大多数欠缺企业实际运营方面的经历以及专业的生涯咨询相关资格,因此在授课时侧重于政策方面的宣传和流程上的指导,无法提供贴合个人特点、有深度的职业发展方面的建议。此外,辅导员群体所面临的事务工作十分繁杂,此种情况使得课程质量难以得到切实的保障。这种师资结构上的先天不足,使得职业教育容易流于形式,难以真正赋能学生长远发展。

## 二、制约职业教育的深层逻辑

一是课程定位偏差。长期以来,大学生职业生涯规划课被当作“劳动教育课”或者“心理健康课”这类通识课程来看待,并非一门需要依靠严谨学科作为支撑的专业课程。这样的定位致使教学目标出现偏离的情况,学生职业价值观以及长远发展能力的培育被忽视了。课程内容往往仅停留在表面,教学方面大多以短期授课或者讲座的形式呈现,课时被压缩,因而难以构建起具有持续性的完整学习循环。若学生在大一时缺乏引导,到了大三、大四面临就业的时候才匆忙去上课,这时再谈“规划”已经为时过晚,导致课程的实际效果大幅降低。与此同时,由于缺乏清晰明确的学科归属,导致课程在师资配置、教研投入以及成果认定等许多方面长期处于边缘化状态,教师难以拥有学术归属感,学生大多也将其视为“可有可无”

作者简介:余一鸣,男,硕士研究生,助教,研究方向为思想政治教育。

的“水课”。这样的低水平循环情况，致使职业生涯规划课程无法切实有效地发挥其引领的作用，最终沦为就业服务的一部分，而不再是学生成长过程中的核心主干课程。

二是教学资源匮乏。相比于专业课程，职业生涯规划课程在经费投入、数字化建设、实习基地对接等方面往往处于边缘地位。课程资源陈旧，案例多集中于传统行业，对数字经济、人工智能等新兴领域涉及甚少，难以回应社会对当下行业的要求。多数高校尚未建成统一的职业发展数字化平台，相关功能分散于就业网、教务系统、学工平台等多个模块，数据不互通、用户不统一、服务不连续，平台内容以主动发布信息为主，缺乏自动化更新和个性化反馈机制，学生使用意愿低，难以激发使用兴趣。

三是评价机制单一，缺乏实战导向。目前的考核依然停留在“期末一张卷”或“课后一篇文”，严重忽视了对学生实际求职行动和职业成熟度的考察。虽然部分老师尝试了过程性评价，如出勤或课堂发言等，但缺乏科学的量化工具，主观性太强，还是无法还原学生的成长轨迹。这种“唯分数论”的考核，进一步加剧了学生“混学分”的心态。哪怕课程拿了优秀，可能连一次真实的投递和面试都没经历过。考核内容过于偏重理论记忆，而对职业决策、自我认知、抗压能力等关键素质的考察几乎空白。这种未能充分对接行业需求式的评价完全将企业需求挡在门外，课程评价既不接轨市场需求，也无法反哺教学改革。最终，沦为又一门被称为“水课”的理论课。

### 三、职业生涯规划课程的重构策略

(一)课程体系：从“拼盘式”向“全周期”进阶

一是打破多为短期授的授课形式，构建分层分类的动态课程体系。例如大一、大二年级注重唤醒与探索，侧重职业意识唤醒。通过生涯人物访谈、职业兴趣测评，引导学生认识自我，解决“我是谁”的问题，建立初步的职业发展意识。进入大三、大四阶段，以实践为导向，侧重求职技能提升，推行模块化教学，设置全体学生必修的通用模块，涵盖职业道德、法律法规、职场礼仪、简历撰写、面试技巧等，同时根据学生发展方向，开设考公考研、求职创业、返乡就业等特色模块，配套开展无领导小组讨论模拟、就业渠道指导等实用训练，帮助学生解决“怎么去”的问题。此外，结合所在省、市重点产业布局与发展情况，定期邀请人社部门、产业园区、龙头企业代表进校开展地方人才政策解读，深入剖析本地就业创业支持政策、落户优惠、住房补贴及发展平台，帮助学生全面了解本区

域就业环境与成长机遇。通过实地参访、企业实习等方式，引导学生理性看待“北上广深”与“返乡就业”，破除地域偏见，拓宽职业选择视野，增强对地方发展的认同感与归属感，真正实现职业生涯教育与区域发展同频共振。

(二)教学模式：从“单向输出”向“体验式互动”转型

彻底改变填鸭式教学，引入以学生为中心的教学法。一是让学生“张嘴”“上手”，在真实情境里练真本事，比如在无领导小组讨论中扔一个真实问题给学生，观察学生在观点碰撞、利益协调与共识达成过程中的沟通策略与协作表现。或者设定新人入职常见典型情境，让学生在模拟的职场冲突和压力中体验角色困境，锻炼应对技巧，提升人际协调与情绪管理能力。二是“以赛促学、以练促改”的教学机制，通过设置阶段性竞赛任务，将课程目标转化为可操作、可评价的实践成果。倒逼学生主动梳理个人发展规划、优化简历内容、提升表达能力，赛后组织复盘，引导学生反思“我哪里卡壳了”“谁的表达眼前一亮”，把经验变成自己的东西。有压力，才有成长；有竞争，才愿意拼。三是用技术“补位”，让个性化指导不再靠老师一个人扛。面对师资力量有限、个性化指导难以全覆盖的现实困境，借鉴北京师范大学、华东师范大学等高校的实践经验，积极引入AI简历优化系统、虚拟面试平台、职业能力画像系统等智能化工具，借助AI技术为学生提供简历关键词匹配度分析、岗位适配度评估、语言表达逻辑诊断等精准反馈，实现“一对一”式即时指导。同步建立学生职业发展“一人一档”动态档案，动态记录其能力成长轨迹，为后续实习推荐、就业指导提供数据支持，推动生涯教育向科学化、精细化发展。

(三)师资建设：构建“专兼结合”的多元化生态

一是“请进来”，弥补实践短板。聘请企业HR、行业专家、优秀校友等担任兼职导师，建立“产业导师”制度。通过专题讲座、模拟面试评委、一对一咨询、课程共建等形式，将最新招聘趋势、岗位胜任力模型和职场真实场景引入课堂，既丰富教学资源，又实现“校内教师懂学生、校外导师懂职场”的优势互补，增强教育的现实指向性。二是“走出去”，推动教师下沉。建立专职教师定期去企业挂职制度，纳入考核体系，确保每一年累计不少于1个月深入企业人力资源或发展部门实践。通过参与招聘、绩效评估、人才发展项目等，掌握一线用人标准与行业动态，返校后将实践经验转化为教学案例，实现实践向教学的

完美转化。同时,鼓励教师报考职业规划师等职业资格证书,提升职业指导科学化水平。设立专项教改课题,支持教师开展职业生涯规划课程的学术研究,从“经验型”向“专家型”转变。

#### (四)评价体系:从“唯分数”向“重过程”跃迁

改革传统的“一考了之”的考核方式,建立以能力为导向的多元评价体系。长期以来,职业生涯类课程沿用应试教育的评价逻辑,过度依赖期末笔试成绩,导致教学与真实职场需求严重脱节。既然职场看重的是实战能力而非答题技巧,考核的指挥棒就必须随之转向。一是降低期末卷面成绩的权重,甚至取消统一理论性笔试,而将学生在真实任务情境下的综合表现作为考核成绩,如在简历制作环节,拒绝千篇一律的模板,而是看重内容的专业度、逻辑的清晰度以及人岗匹配的精准度;在面试环节,我们将直接把课堂变为“招聘现场”,通过结构化问答、无领导小组讨论和压力面试等多种形式,让学生在真刀真枪的演练中通过考核。由校内教师与企业HR联合担任评委,从多维度进行量化打分,强调实战表现而非标准答案。二是强化过程性评价,记录学生在课堂讨论中的发言质量、小组任务中的协作表现、生涯规划书的阶段性修改过程、求职训练中的行动轨迹等,将“参与度”与“行为改变”作为重要指标,关注其职业意识是否觉醒、自我认知是否清晰、求职主动性是否提升,而非仅以理论知识的掌握程度作为唯一标准。三是强化结果导向反馈,抓实毕业生就业质量跟踪。部分高校的毕业生就业质量跟踪调查流于形式,未能有效反哺教学。长此以往,使高校长期陷入人才培养内部评价与外部需求脱节的困境。对“企业真正需要什么样的人”“毕业生暴露的能力短板”“课程内容是否解决了实际问题”等关键问题缺乏清醒认知。若要破局,必须建立系统化、常态化的毕业生发展跟踪机制。定期向用人单位询问、组织座谈交流,重点收集企业对毕业生职业素养、综合能力的评价,并将这些一手数

据用于课程迭代与学术研究,推动人才培养与社会需求精准对接。

#### 四、结语:回归“人”的发展

教育的实质是一个灵魂唤醒一个灵魂。职业生涯规划教育若仅仅聚焦于冰冷的职业路径设计以及就业技能实训,却对个体成长的内在逻辑与价值追求置若罔闻,放弃对人生意义和社会责任的深度思索,课堂上学生便不会向老师提出“我期望成为何种人?我因何而工作?我的价值如何在社会中得以实现?”等问题。这种“忽视”人的倾向会让课程沦为一种技术方面的操练,一门心思追求短期的“就业率”。真正意义上的职业生涯规划教育,并非仅仅在于协助学生找到一份工作,而更侧重于扶持学生去经历并拥有一种富有内涵的职业人生。因此,有必要将“人”放置于教育的核心位置,关注学生兴趣的萌发、能力的提升、价值观的构建与人格的完善。课程设计需将思想教育、价值观引导以及心理韧性培育相融合,以此助力学生在陌生的职业环境中维持稳定,并明晰前进的方向。高校有必要摒弃“就业导向”的单一模式,构建以学生发展为主线的职业生涯支持体系,将专业学习,社会实践,心理辅导与职业探索切实结合起来。教师应当摆脱此乃“水课”的固有认知,在课程设计的引导过程中,促使学生开展自我认知并且萌生对未来的想象。唯有如此,职业生涯规划教育才能真正实现回归“人”的发展,让每一个学生在认识自我、拥抱世界的过程中,找到属于自己的发展路径与生命光芒。

#### 参考文献:

- [1] 应好,蔡飞扬,杨雪倩.人工智能赋能大学生职业生涯规划教育的路径探索[J].中国高等教育,2023(Z3):35-38.
- [2] 蒋伟.应用型本科大学生就业能力评价体系构建与应用研究[J].文教资料,2022(15):171-176.
- [3] 张海娟,刘晓军.大学生职业生涯规划教育的困境与对策[J].教育与职业,2017(11):80.