

高校职业生涯教育与大学生职业发展力耦合发展研究

王嘉塬

陇东学院, 甘肃 庆阳 745000

摘要:为厘清高校职业生涯教育与大学生职业发展力的内在关联,采用文献分析与逻辑归纳方法,从耦合关系、核心板块和推进策略三个层面展开研究。研究发现,二者在育人目标、教育过程与发展成效上存在紧密联动,职业认知、职业规划、职业体验和职业反思构成耦合培养的关键内容。高校应重构生涯课程、强化真实任务、整合导师资源、完善成长评价,推动职业生涯教育由就业服务转向发展支持。

关键词:高校职业生涯教育;大学生职业发展力;耦合发展

DOI: 10.64649/yh.shygl.issn3105-0085.202605008

0 引言

高校毕业生就业形势与职业环境变化,使大学生职业发展不再局限于岗位获得,而更强调认知判断、能力积累和持续成长。职业生涯教育作为高校人才培养的重要环节,仍需进一步强化与学生发展能力之间的深度衔接。围绕二者耦合关系展开研究,有助于突破单一就业指导思维,推动高校职业生涯教育更精准地服务大学生长期职业发展。

1 高校职业生涯教育与职业发展力的耦合关系

1.1 育人目标与发展目标相互对接

高校职业生涯教育若只围绕招聘信息、简历制作和面试训练展开,容易把学生的发展视野压缩到毕业节点^[1]。它更需要把认识自我、理解专业和判断方向放在同一条成长线上,使学生在学习过程中逐渐看见专业积累与未来职业之间的关系;大学生职业发展力并不是就业结果的简单呈现,而是职业认知、方向选择、能力准备和后续成长意愿共同作用的状态。由此看,职业生涯教育与职业发展力在目标上存在内在衔接:课程教师、辅导员和二级学院共同提供持续引导,学生则在这种引导中完成从“完成就业”到“主动发展”的转变。

1.2 教育过程与能力生成相互嵌入

大学生职业发展力不是临近毕业时才被集中塑造的能力,而是在专业课程学习、项目实践、社会接触和自我调整中逐步形成。高校职业生涯教育若停留在就业前的短期安排,学生很难把职业认知转化为稳定的发展准备;较为合适的做法,是将相关内容融入入学适应、专业学习、实习实训和毕业选择等环节,使教育引导伴随学生成长过程展开。学生在课程中认识职业方向,在实践中理解岗位标准,在教师和辅导员

指导下修正判断,并通过持续行动积累经验,职业生涯教育也由此成为职业发展力生成的内在支撑。

1.3 教育成效与发展质量相互印证

高校职业生涯教育的成效,不宜只用就业率、签约率等结果数据来衡量,还需回到学生成长本身,考察其职业认知是否清楚、发展规划是否合理、行动意识是否稳定,以及面对环境变化时能否做出调整。大学生职业发展力的提升,正是检验生涯教育质量的重要参照。学生能够结合专业特点确定方向,依据岗位需求补充能力,并在实践反馈中修正行动方案,说明相关教育已经真正进入其成长过程;学生发展质量的变化也能反向提示高校调整课程内容、指导方式和评价标准,使教育成效与发展质量形成持续印证关系。

2 大学生职业发展力耦合培养的核心板块

2.1 职业认知与专业认同协同培育

职业认知并不是对岗位名称和行业信息的简单了解,它关系到学生能否看清专业学习通向何处;专业认同也不是停留在“喜欢本专业”的情感判断,而会影响其后续投入与发展选择^[2]。高校职业生涯教育若脱离专业语境,往往只能提供职业类别、政策信息和就业形势说明,学生获得的信息看似增多,却难以转化为对自身发展方向的判断;耦合培养需把职业认知放回专业成长过程中,由课程教师、辅导员和二级学院共同引导学生理解专业知识的应用场景、行业价值、岗位延展与能力要求。学生只有把所学专业、个人优势和未来方向逐步连接起来,职业认知才会从零散信息转向发展判断,专业认同也会由情感接受转化为稳定的学习投入。

2.2 职业规划与学习行动同步推进

职业规划能够为学生发展提供方向,但写

出一份目标清晰的规划，并不意味着职业发展力已经形成。现实中一些学生知道自己想从事什么岗位，却没有把目标落实到课程学习、技能训练、项目参与和实习准备中，规划因此容易停在文本层面；高校职业生涯教育要与职业发展力形成衔接，就需要把规划引入学生日常学习过程，引导其依据个人方向和专业要求安排阶段任务。入学初段重在理解专业结构与能力画像，专业深化阶段侧重课程提升、竞赛项目和实践积累，毕业衔接阶段则聚焦岗位适配、实习选择和求职准备，这样职业规划才不再是毕业前补交的材料，而能成为学生调整学习节奏、推进能力积累的行动依据。

2.3 职业体验与能力积累贯通衔接

职业体验起着连接生涯教育与职业发展力的作用，学生只有进入具体任务和真实场景，才可能从“知道某一职业”进一步走向“理解某一职业”。单靠课堂讲授或信息检索，学生对岗位流程、组织规则、任务压力和职业责任的感受往往较浅，职业发展力也容易停留在认知判断层面。高校职业生涯教育应将专业见习、实训项目、企业任务、社会服务和创新创业活动贯通起来，让学生在真实或近真实情境中观察岗位要求，检验专业基础，体会协作关系；职业体验不能止于活动参与和材料留存，还需要引导学生在任务结束后回看自身变化，梳理专业技能、沟通表达、问题处理和时间管理等方面的提升与不足，经过整理、比较和提炼，实践经历有助于更好地沉淀为职业适应力与行动能力。

2.4 职业反思与发展调整持续联动

职业发展力并不会因一次测评、讲座或实践活动便固定下来，学生的职业方向往往是在持续学习、真实体验和外部反馈中逐渐清晰^[3]。职业反思的意义，也不只是写几句活动感受，而是引导学生回看专业学习是否投入、实践任务完成得如何、能力短板暴露在哪里，以及既定目标是否仍然适配；高校职业生涯教育需要把反思安排在课程学习、实践体验、导师指导和就业准备之后，使学生能够依据具体证据调整方向、修正行动计划，并有针对性地补足能力缺口。当职业反思与发展调整形成连续关系，学生便能在环境变化中保持判断，在目标修正中稳定成长节奏，职业生涯教育也由前端提示转向全过程校准，推动职业发展力不断更新。

3 高校职业生涯教育耦合发展的推进策略

3.1 围绕专业成长重构生涯课程内容

职业生涯课程若要真正支撑学生发展，不能与专业学习分离设置，而应沿着专业成长主线重新组织内容^[4]。课程可引入近两年行业报

告、招聘平台数据和人才需求信息，梳理本专业对应的核心岗位群、延伸岗位群以及未来三至五年的岗位变化趋势，使学生了解职业环境并非静态存在，而是随着产业调整、技术更新和组织用人方式变化不断改变。课程需把典型岗位要求转化为岗位能力画像，将专业技能、通用能力和发展性能力细化成清单，再与培养方案中的课程、选修模块和实践任务逐项对应，让学生看清每门课程能够支撑哪些岗位能力，哪些能力缺口需要通过竞赛、实训、项目或选修学习继续补足；课程可设置就业场景分析专题，邀请企业招聘负责人、行业技术骨干或校友进入课堂，围绕真实岗位说明简历筛选逻辑、面试评价维度和录用者能力结构，并结合近两年招聘数据呈现投递规模、面试比例和岗位竞争状态，帮助学生把外部就业信息转化为具体准备方向。

课程可建立专业教师、辅导员和企业人员协同授课机制，每学期安排四至六次岗位分析专题，并与当学期专业课程进度保持衔接。学生在学习专业知识时，同步理解知识进入岗位场景后的使用方式，避免生涯教育停留在泛化讲解；课程考核也需随之调整，可由期末论文转向岗位能力差距分析报告。学生围绕本专业三类目标岗位完成能力拆解、自我标注、差距识别和未来两年补足计划，专业教师与企业人员共同评定，重点关注学生判断是否准确、计划是否可执行。职业生涯课程才能从信息传达转向专业学习与职业发展的连接环节，使职业发展力的基础认知扎根于大学学习全过程。

3.2 依托真实任务强化职业体验过程

高校可依据专业特点设计递进式任务体系，使学生在真实或高仿真情境中理解岗位运行^[5]。入学初段可设置专业场景模拟任务，如案例推演、岗位角色扮演和业务流程还原，任务素材可由企业真实项目改编，保留业务限制、操作流程和评价标准，重点帮助学生建立岗位职责与专业能力之间的初步联系。专业深化阶段可对接校企共建实训项目或企业命题竞赛，由企业每年提供三到五个业务命题，学生在四至八周内完成方案设计、流程优化或成果展示，企业人员再依据岗位标准进行评价，重点考察专业应用是否准确、问题处理是否高效、成果交付是否达到要求；毕业衔接阶段可嵌入岗位见习和顶岗任务，学生进入真实工作节奏，完成相对完整的业务周期，并输出运营报告、策划方案、技术测试记录等可留存成果，顶岗时间一般不少于六周，由企业导师进行日常指导和阶段考核。

任务结束后，高校还需把职业体验转化为可沉淀的成长证据，学生可填写能力成长记录表，对照任务前的能力基线，梳理专业应用、沟通协调、问题解决和时间管理等方面的变化。

高校同步建立职业体验任务档案,记录学生不同学习阶段参与的任务类型、承担角色、交付成果与反馈结果,形成连续的成长轨迹,为后续指导、课程调整和职业发展力评价提供依据。

3.3 整合导师资源提升发展指导精度

高校提升职业发展指导质量,关键不在于增加导师数量,而在于理清不同导师的职责边界,形成能够持续协同的指导网络。专业导师可由本专业教师承担,重点帮助学生看清专业学习、课程选择、能力积累与目标岗位之间的关系,并结合学业表现和能力画像,每学期开展一次诊断反馈,形成当前能力结构与岗位要求之间的差距清单;行业导师可由合作企业技术骨干或人力资源负责人担任,围绕岗位能力标准、招聘场景和行业变化开展指导,并提供简历诊断、模拟面试等实操支持,同时将企业用人需求的变化及时反馈到培养环节。成长导师则由辅导员或生涯教育专职教师承担,持续关注学生职业认知变化、规划执行情况 and 反思调整质量,帮助学生修正行动偏差。

高校可按月汇总指导记录,记录导师反馈要点、学生行动回应和能力变化证据,并针对职业发展力薄弱环节开展归因分析,判断其属于认知偏差、规划缺失、执行障碍还是外部支持不足,再确定主导导师和协同方式。相关记录应纳入学生成长档案,并作为课程调整、实践任务设计和个别指导的重要依据;高校还可建设导师协同工作平台,实现记录共享、数据汇总和过程跟踪,使导师资源从分散指导转向协同校准,学生获得的建议也能由零散提醒转化为连续支持。

3.4 完善成长评价促进职业能力转化

成长评价的重点应从就业结果回到能力转化过程,形成能够连续记录职业发展力变化的

证据链。评价指标不宜停留在活动次数、证书数量等行为统计上,而要关注学生在认知、规划、体验和反思中的真实变化;职业认知方面,可考察学生能否准确说明本专业对应岗位及核心能力要求,并判断其信息来源是否可靠;职业规划方面,可对比学期初目标与期末任务完成、课程选择、技能训练情况,判断学习行动是否支撑既定方向;职业体验方面,可依据任务交付物与岗位标准的吻合程度,由企业人员进行分级评价;职业反思方面,则看学生能否基于真实经历识别能力短板,并提出后续修正方案。各项结果以等级和数据同步呈现,既能保留学生成长过程中的具体证据,也便于学校开展纵向追踪与横向比较。

四类结果放在同一报告中对照,能够发现学生自我认知与外部反馈之间的偏差;当差距超过预设范围时,成长导师需及时介入,完成原因分析和后续指导,避免评价只停留在记录层面。每学期末生成的成长评价报告,可呈现职业认知准确率、规划执行符合率、体验任务完成度和反思修正频次等指标,并与上一学期进行比较,标注学生距离目标岗位能力要求的剩余差距;学生据此调整学习安排和任务选择,教师据此改进课程内容与指导方式,企业也可反馈岗位标准变化,使评价从终点判断转为过程导航,推动职业能力真正转化。

4 结束语

综上所述,重构生涯课程、强化真实任务、整合导师资源与完善成长评价,推动职业生涯教育从就业服务转向发展支持;未来研究可进一步追踪耦合机制在不同专业类型与院校层级中的差异化表征,探索教育干预与学生职业发展力增长之间的剂量效应关系,为精准化生涯教育提供实证依据。

参考文献:

- [1] 张礼.人工智能在大学生职业生涯教育中的应用研究[J].西北成人教育学院学报,2026,(3):56-64.
- [2] 张龙华.中国高校职业生涯教育本土化:历史演进与实践反思[J].黑龙江高教研究,2026,44(3):147-152.
- [3] 刘孟平.精准就业导向下大学生职业生涯教育的价值意蕴与优化策略[J].河南教育(高教),2025,(10):54-55.
- [4] 刘雨桐.对职业本科生涯教育的实践探索与反思——以南京工业职业技术大学为例[J].创新创业理论与实践,2025,8(11):120-123.
- [5] 段不群.地方本科高校职业生涯教育研究[J].扬州大学学报(高教研究版),2024,28(6):89-98.

作者简介:王嘉源(1988.07—),女,汉,甘肃泾川,硕士研究生,研究方向:就业指导。

项目信息:甘肃省教育科学“十四五”规划2024年度“大学生职业规划与就业指导”专项课题,课题编号:GS【2024】GHBZX0021。