

新质生产力视域下高职院校就业指导课程建设与探索

孔凯 郭鹏 樊靖

海南经贸职业技术学院 海南 海口 570000

【摘要】：新质生产力以科技创新为核心驱动力，重塑了产业结构与就业市场生态，对高职院校人才培养及就业指导工作提出全新要求。高职院校就业指导课程作为连接人才供给与市场需求的关键纽带，其建设质量直接影响毕业生就业竞争力与产业适配度。本文基于新质生产力的核心特征与发展诉求，剖析当前高职院校就业指导课程在目标定位、内容体系、教学模式及师资队伍等方面存在的短板，从课程目标锚定产业需求、内容体系重构升级、教学模式创新融合、师资队伍多元建设及评价机制动态优化五个维度，提出课程建设的具体路径，为高职院校提升就业指导实效、培养适配新质生产力发展的高素质技术技能人才提供参考。

【关键词】：新质生产力；高职院校；就业指导课程；课程建设；技术技能人才

DOI:10.12417/2982-3803.25.08.049

新质生产力的加速发展正推动生产要素发生系统性变革，数字技术、人工智能、绿色低碳等新兴领域的崛起，不仅催生了大量新职业、新岗位，更对劳动者的技能结构、创新能力和职业素养提出了差异化要求。高职院校作为培养高素质技术技能人才的主阵地，其人才培养质量与就业指导成效直接关系到新质生产力发展的人才支撑力度。就业指导课程作为高职院校就业工作的核心载体，承担着帮助学生树立正确就业观、提升职业能力、适配市场需求的重要职责^[1]。然而，面对新质生产力带来的就业市场新变化，传统就业指导课程往往存在内容滞后、模式单一等问题，难以满足学生就业与产业发展的双重需求。

1 新质生产力视域下高职院校就业指导课程的价值重构

1.1 服务产业升级的人才适配价值

新质生产力的发展本质上是产业结构向高端化、智能化、绿色化转型的过程，这一过程中，传统岗位不断迭代，新兴岗位持续涌现，对人才的技术应用能力、跨界融合能力和创新能力要求显著提升^[2]。高职院校就业指导课程不再是单纯的“求职技巧培训”，而是要成为衔接人才培养与产业需求的“桥梁”。通过课程建设，引导学生精准把握产业发展趋势，明确自身技能提升方向，主动适配新兴产业岗位需求，使毕业生不仅能够实现“稳就业”，更能实现“高质量就业”，为新质生产力发展提供稳定、优质的人才供给。

1.2 赋能学生发展的能力提升价值

新质生产力背景下，就业市场的不确定性显著增加，“一岗定终身”的就业模式逐渐被打破，毕业生需要具备终身学习

能力和职业转换能力以应对市场变化。高职院校就业指导课程应聚焦学生核心职业能力的培养，不仅要传授简历撰写、面试技巧等基础求职知识，更要注重培养学生的职业规划意识、创新思维、数字素养和抗压能力。通过课程引导学生树立“终身职业发展”理念，帮助学生掌握自我认知、职业探索、技能提升的方法，使学生在职业生涯中能够持续适应岗位需求变化，实现个人职业发展与产业发展的同频共振^[3]。

1.3 推动院校改革的办学导向价值

就业指导课程的建设与改革并非孤立存在，而是高职院校人才培养体系改革的重要切入点。新质生产力对就业市场的影响会通过就业指导课程反馈到人才培养的各个环节，推动高职院校在专业设置、课程体系、教学模式等方面进行适应性调整。例如，根据就业指导课程中发现的新兴岗位技能需求，高职院校可优化专业人才培养方案，增设相关课程模块；针对学生就业中暴露的实践能力不足问题，可强化校企合作、产教融合。因此，就业指导课程的建设能够倒逼高职院校深化教育教学改革，提升办学质量，增强服务新质生产力发展的能力。

2 新质生产力视域下高职院校就业指导课程的现存问题

2.1 课程目标定位模糊，与产业需求脱节

当前部分高职院校就业指导课程的目标仍停留在“帮助学生顺利毕业就业”的传统层面，缺乏对新质生产力背景下产业需求的精准把握，导致课程目标定位模糊且滞后。一方面，课程过于侧重就业政策解读、求职流程介绍等基础性内容，对新兴产业发展趋势、新职业岗位特征、技能需求变化等内容涉及较少，无法引导学生建立与新质生产力相适配的职业认知^[4]；

另一方面,课程目标缺乏针对性,未结合不同专业、不同年级学生的特点进行分层设计,对低年级学生的职业规划引导不足,对高年级学生的岗位适配指导不够精准,难以满足学生差异化的职业发展需求^[4]。

2.2 课程内容体系陈旧, 适配性不足

课程内容是就业指导课程的核心,其质量直接决定课程实效。在新质生产力加速发展的背景下,部分高职院校就业指导课程内容存在明显的“滞后性”和“泛化性”问题。从内容来源来看,课程多以通用求职知识为主,缺乏结合本校专业特色和区域产业发展实际的个性化内容,对数字经济、人工智能等新兴领域的岗位技能要求、职业发展路径等内容涉及不深^[6];从内容结构来看,课程内容多为理论知识灌输,缺乏实践操作环节和案例分析,对学生创新能力、数字素养等新质生产力所必需的核心能力培养不足;从内容更新来看,课程内容更新周期较长,无法及时跟进就业市场的新变化、新需求,导致学生所学知识与实际就业岗位需求脱节。

2.3 教学模式单一固化, 互动性与实践性缺失

教学模式是保障课程效果的关键环节。当前多数高职院校就业指导课程仍以传统的课堂讲授为主,教学模式单一固化,缺乏与新质生产力发展相适配的创新。一方面,课堂教学以教师单向输出为主,学生被动接受,缺乏互动交流和实践体验,导致学生参与度不高,对课程内容的理解和应用能力不足;另一方面,教学手段较为传统,对线上教学平台、虚拟仿真技术等现代教育技术的应用不够充分,无法为学生提供模拟职场环境、体验新兴岗位的实践机会^[5]。

2.4 师资队伍结构失衡, 专业能力不足

师资队伍是课程建设的核心支撑,其专业素养直接影响课程建设质量。当前高职院校就业指导课程师资队伍普遍存在结构失衡、专业能力不足的问题,难以满足新质生产力对课程教学的要求。从师资构成来看,多数教师由辅导员或行政人员兼任,缺乏系统的就业指导专业培训和职场实践经验,对新兴产业发展趋势、新职业岗位需求的了解不够深入;从专业能力来看,部分教师的知识结构老化,对数字技术、人工智能等新领域的认知不足,无法在教学中有效引导学生提升适配新质生产力的核心能力。

2.5 评价机制不够完善, 导向性不强

科学的评价机制能够为课程建设提供明确的导向,推动课程质量不断提升。当前高职院校就业指导课程的评价机制存在明显不足,难以发挥对课程建设的推动作用。从评价主体来看,评价多以学校内部评价为主,缺乏企业、学生、社会等多方主体的参与,无法全面反映课程对就业市场需求的适配度和学生

的实际就业成效;从评价内容来看,评价重点放在学生的理论知识掌握情况上,以考试成绩作为主要评价指标,对学生的实践能力、创新能力、职业素养等核心能力的评价不足。

3 新质生产力视域下高职院校就业指导课程的建设路径

3.1 锚定产业需求, 明确课程目标分层定位

课程目标的精准定位是课程建设的基础,必须紧密对接新质生产力发展下的产业需求和学生职业发展需求,构建分层递进的课程目标体系。首先,立足区域产业发展实际,建立“院校—企业—行业”联动的需求调研机制,定期收集新兴产业发展趋势、新职业岗位技能要求等信息,将其融入课程目标设计,使课程目标与产业需求同频共振。其次,针对不同年级学生的特点进行分层目标设计,低年级聚焦“职业认知与规划”,引导学生了解专业与产业的关联,树立职业发展意识;中年级聚焦“核心能力培养”,结合专业学习提升适配新质生产力的技能和素养;高年级聚焦“岗位适配与求职实践”,精准对接岗位需求,提升求职竞争力。最后,结合不同专业的特色,制定个性化的课程目标。

3.2 重构内容体系, 强化课程适配性与针对性

围绕新质生产力对人才的需求,重构就业指导课程内容体系,打造“基础模块+专业模块+特色模块”的立体化内容结构,提升课程内容的适配性和针对性。基础模块聚焦通用职业能力培养,涵盖职业规划、就业政策、求职技巧等核心内容,并融入新质生产力背景下的就业观念引导,帮助学生树立正确的职业观和发展观。专业模块结合不同专业对应的产业领域,引入新兴产业发展动态、新职业岗位解析、专业技能提升路径等内容。特色模块聚焦新质生产力核心素养培养,增设数字素养、创新思维、绿色发展等专题内容,通过案例分析、实践操作等方式,提升学生适配新兴岗位的核心能力。同时,建立课程内容动态更新机制,定期根据产业发展和就业市场变化调整内容,确保课程内容的时效性。

3.3 创新教学模式, 推动理论与实践深度融合

打破传统教学模式的局限,构建“线上+线下”“理论+实践”“校内+校外”融合的创新教学模式,提升课程的互动性和实践性。一方面,丰富教学手段,充分利用线上教学平台、虚拟仿真技术等现代教育技术,开发线上课程资源,为学生提供灵活便捷的学习渠道;利用虚拟仿真技术构建模拟职场环境,让学生在虚拟场景中体验新兴岗位的工作流程,提升实践能力。另一方面,创新教学方法,采用案例教学法、项目驱动法、小组讨论法等多种教学方法,结合新质生产力背景下的典型就业案例,引导学生主动思考、积极参与;引入企业导师参

与教学,通过企业讲座、职场分享、实践指导等形式,将企业的实际岗位需求和用人标准融入教学过程。此外,加强校企合作,建立就业实践基地,组织学生参与企业实习、项目研发等实践活动,让学生在实践中了解职场需求,提升职业能力。

3.4 优化师资队伍,提升教师专业素养

打造一支结构合理、专业能力强的师资队伍是课程建设的核心保障,需从师资引进、培养、激励三个维度进行优化。首先,优化师资结构,拓宽师资引进渠道,招聘具有企业职场经验、熟悉新兴产业发展的专业人才担任就业指导课程专职教师;同时,聘请企业HR、技术骨干、行业专家担任兼职教师,充实师资队伍力量。其次,加强师资培养,建立系统的培训体系,定期组织教师参与新兴产业发展趋势、新职业岗位分析、现代教育技术应用等方面的培训;组织教师深入企业实践调研,了解企业用人需求和岗位技能要求,提升教师的实践教学能力;鼓励教师参与就业指导相关课题研究,提升教师的专业研究能力。最后,建立完善的激励机制,将教师的企业实践经历、课程教学成效、学生就业满意度等纳入考核评价体系,激发教师参与课程建设和教学改革的积极性。

参考文献:

- [1] 谷晓龙,刘海燕,李璇.新质生产力视域下高职院校毕业生高质量就业路径创新研究[J].就业与保障,2025,(08):51-53.
- [2] 吴文杰.发展新质生产力背景下高职大学生就业能力培养探究[J].内江科技,2025,46(08):32-33+113.
- [3] 刘敏,栗冬丽,彭蕾,王笃局.新质生产力视域下高职院校提升就业质量的策略研究[J].山东商业职业技术学院学报,2025,25(04):121-125.
- [4] 易军鹏,曹家硕,董理,张新伟,孟蕴华,娄琳.新质生产力背景下高职院校辅导员就业指导胜任力提升策略研究[J].信阳农林学院学报,2025,35(02):119-122.
- [5] 冯彩丽.新质生产力背景下高职院校学生职业发展规划与就业指导模式创新探究[J].教师,2025,(16):155-157.
- [6] 谢秋巧,施承."三位一体"混合式教学模式在《大学生职业生涯规划与就业指导》课程中的探索与实践[J].湖北开放职业学院学报,2025(16).
- [7] 丰新颖,钱诚.高职院校职业规划与就业指导教学改革探究[J].科教文汇,2025(9).

3.5 完善评价机制,强化课程质量导向

构建多元、动态的课程评价机制,以评价为导向推动课程质量持续提升。首先,拓展评价主体,建立“学校—企业—学生”三方评价体系,学校聚焦课程教学过程和教学管理的规范性;企业重点评价课程内容与岗位需求的适配度、学生的实践能力和职业素养;学生评价课程教学的实效性和满意度,通过多方评价全面反映课程质量。其次,丰富评价内容,改变以理论成绩为主的评价方式,将学生的职业规划方案、实践操作能力、创新成果、求职成功率、就业质量等纳入评价指标体系,突出对学生核心能力和就业成效的评价。

4 结论

新质生产力的发展为高职院校就业指导课程建设带来了新的机遇与挑战,课程建设不再是单纯的就业服务工作,而是关乎人才培养质量、产业发展适配度的重要载体。当前高职院校就业指导课程存在的目标模糊、内容陈旧、模式单一等问题,本质上是课程与新质生产力发展需求脱节的体现。为此,高职院校必须立足新质生产力的核心特征,以产业需求为导向,明确课程分层目标,重构课程内容体系,创新教学模式,优化师资队伍,完善评价机制,推动就业指导课程实现从“知识传授”向“能力培养”、从“被动适应”向“主动服务”的转变。