

“三全育人”视域下高职院校服装专业“三阶六维” 就业服务体系的构建

蒋春燕 太扎姆 赵爽 李春红

成都纺织高等专科学校 四川 成都 611731

【摘要】：在“三全育人”理念指导下，高职院校服装专业需突破传统就业服务单维模式，构建贯穿人才培养全过程的“三阶六维”服务体系。该体系包含“三阶递进”成长护航计划，即大一认知唤醒（产业全景工作坊、职业案例展示）、大二能力筑基（“认证-实训-竞赛”三维体系）和大三实践冲刺（“五个一”精准服务）；同时建立“六维协同”支撑体系（组织管理、课程建设、品牌活动、数字平台、动态评价、制度保障），形成全员全程全方位的就业育人生态，解决“主体协同缺位”“服务链断裂”“供给同质化”三大痛点，实现职业技能与职业精神的深度融合，为培养适应产业升级的新时代纺织工匠提供系统解决方案。

【关键词】：三全育人；高职院校；就业服务

DOI:10.12417/2705-1358.25.19.030

就业是民生之本，关乎个人发展、经济增长与社会稳定。近年来，国家持续强化就业优先战略与职业教育的协同推进：2021年《“十四五”就业促进规划》明确高质量就业目标；2022年《现代职业教育体系建设意见》提出培养高技能人才支撑制造强国；2024年《关于实施就业优先战略促进高质量充分就业的意见》进一步强调就业质量与规模同步提升。《国家职业教育改革实施方案》将职业教育定位为高质量就业核心，通过“三全育人”促进职业技能与精神融合。高职院校服装专业作为纺织服装产业人才支撑，需突破传统单一技能培养模式。基于“三全育人”理念，构建“全员、全过程、全方位”就业服务体系，衔接“专业教学—职业成长—产业需求”，推动人才培养与市场精准对接。本文创新提出“三阶六维”就业服务体系，旨在培养兼具智能制造能力和产业文化认同的新时代工匠，为行业转型升级提供高素质技能人才支撑。

1 “三全育人”的内涵

“三全育人”理念为高职院校教育教学改革提供了新的理论指导，即全员育人、全过程育人、全方位育人，强调调动全体教职工积极性，贯穿人才培养全过程，涵盖教育教学各个环节^[1]。传统高职教育过于侧重专业技能培养与考试成绩评价，导致学生综合素质发展不足。随着现代教育理念的深化，“三全育人”已成为高职院校人才培养的核心指导方针。面对严峻的就业形势，提升学生就业竞争力成为高职教育改革的迫切课题。基于职业教育“产教融合”特色，应构建贯穿招生入学、

课堂教学、实习实训的全过程育人体系，通过理论与实践结合的培养路径，全面提升学生综合素质，彰显职业教育在人才培养中的独特优势。

2 “三全育人”与就业服务的协同创新

构建基于“三全育人”理念的就业服务体系，可优化就业服务流程，提升服务精准度和效能。从学校层面，整合校内外资源，建立协同育人机制，为学生提供个性化、全程化就业指导，推动毕业生更高质量和更充分就业。从学生层面，有助于树立科学就业观，增强职业竞争力。通过系统化就业服务，学生能更早洞察市场动态，掌握关键求职技能，积累实习实践经验，为顺利就业奠定基础，实现从“校园人”向“职业人”的顺利过渡。从社会层面，可有效缓解高职毕业生就业结构性矛盾，输送适应市场需求的高素质技术技能型人才，促进社会就业稳定。同时，深化产教融合、供需对接，推动职业教育与区域产业协同发展，为地方经济升级提供人才支撑和智力保障。

2.1 全员参与构建协同育人体系

学生成长成才需要“家庭—学校—社会”协同育人体系。家庭教育中，家长要以言传身教培养孩子良好品德；学校教育中，全体教职员工需树立“三全育人”理念，立足岗位、以生为本，共同营造良好育人环境；社会教育中，企事业单位应主动承担社会责任，通过提供实习实践机会、配备企业导师等方式，助力学生提升专业技能与职业素养。

作者简介：蒋春燕（1994.08-），女（汉族），四川万源人，讲师，硕士研究生，主要从事思想政治教育、就业指导方面的研究。

基金项目：四川省教育厅教育教学改革研究项目（项目编号：GZJG2022-005）：职业院校辅导员(班主任)专业素养提升实践研究；

四川省教育厅、高校思想政治工作队伍培训研修中心（西南交通大学）思想政治教育研究课题（高校辅导员专项）（CJSFZ24-72）：数智时代高校思政教育资源整合提质增效的路径。

2.2 全过程贯通构建就业服务指导

将思想政治教育与成长指导贯穿学生从入学到毕业的就业服务全过程,构建“入学教育—专业培养—实习就业—职业成长”的全程就业指导^[2]。入学教育阶段,通过新生职业生涯规划教育、校史校情教育和就业形势报告会等,帮助学生认清专业定位和发展方向,融入社会主义职业价值观教育,引导其树立“立志服务国家发展需要”的职业理想。专业培养阶段,在专业课程体系中融入行业前沿发展模块,通过校企共建课程、职业能力工作坊等,系统提升学生专业素养和职业能力,注重培养创新创业精神。实习就业阶段,在实训实习环节加强职业道德教育,通过实习导师指导、就业专题讲座等,帮助学生做好从学校到职场的过渡准备,开展诚信教育和法律意识培养。职业成长阶段,建立校友联络机制和职业发展跟踪体系,为已就业学生持续提供职业规划咨询和专业发展指导,通过优秀校友典型案例展示,形成就业育人良性循环。

2.3 全方位联动构建协同育人生态

构建“课程思政+实践教学+企业项目+职业文化浸润”四维一体全方位协同育人生态,实现校内教育与行业需求精准对接。课程思政引领上,将工匠精神、职业道德等融入专业课程,建立专业课与思政课教师协同教研机制,推动价值观塑造与专业能力培养同频共振。实践教学强化方面,重点建设产教融合实践基地,实施“双导师制”,由校内教师与企业导师共同指导实践训练,提升职业胜任力。企业项目赋能环节,引入真实企业项目,开展项目制教学和订单式培养,打造企业导师工作室,让学生参与商业案例解决方案设计,在实战中锤炼专业技能与团队协作能力^[3]。职业文化浸润方面,打造行业特色职业文化校园,通过企业文化展览、工匠精神报告会、行业模范进校园等活动营造沉浸式环境,设立“企业开放日”,让学生零距离感受职场氛围。

3 高职服装专业就业服务体系的痛点分析

3.1 主体协同缺位

学校、企业、行业等主体间联动不足,未形成育人合力。当前服装专业就业服务体系中,学校、企业、行业组织三方合作流于表面,未建立深度融合的协同育人机制。校企合作多局限于短期见习或毕业实习,企业未深度参与人才培养目标制定和课程体系优化;行业协会对行业发展趋势、人才需求的动态信息反馈滞后,导致学校培养方案与企业用人标准脱节^[4]。同时,政府政策资源支持不足,各方职责界定模糊,缺乏长效利益分配机制,阻碍多主体协同的可持续发展。

3.2 服务链断裂

就业指导仅聚焦毕业阶段,缺乏贯穿学业全周期的系统性

规划。现有就业服务存在显著“终点站”倾向,就业指导课程、招聘活动等集中在毕业学年突击开展,与专业教学进程割裂^[5]。新生阶段的职业启蒙、低年级的职业认知实践、高年级的岗位能力匹配等关键环节缺失。学生职业规划意识薄弱,岗位技能储备不足,面对就业市场时出现“临时抱佛脚”现象。此外,针对顶岗实习期学生的动态跟踪服务缺位,实习与就业转换的衔接机制不完善,进一步加剧就业结构性矛盾。

3.3 供给同质化

标准化服务模式无法适配学生多元化职业发展需求,服务体系呈“大水漫灌”特征,未结合服装行业细分领域(如设计、制版、营销、电商等)设计差异化服务内容^[6]。传统就业指导以通用性求职技巧培训为主,缺乏对时尚买手、数字版型师等新兴岗位的专项能力培养。同时,针对专升本、创新创业、自由职业等不同发展路径学生的个性化支持不足,资源投放与需求错位。大数据等信息技术应用滞后,难以为学生精准推送匹配其能力特点的岗位信息,降低就业服务的靶向性与实效性。

4 基于“三全育人”的“三阶六维”就业服务体系构建

4.1 “三阶递进” 成长护航计划

(1) 认知唤醒阶段(大一)

将职业启蒙教育融入人才培养全链条,构建“产业认知—职业体验—自我探索”三位一体模式。通过“时尚产业全景”工作坊,邀请服装企业高管、设计师等专家进校,解析产业链、岗位分布及发展趋势,助学生建立行业认知。绘制服装专业优秀毕业生“成长轨迹”图谱,以案例展示职业路径,激发学生规划意识。在《服装设计基础》《纺织材料学》等课程中嵌入职业引导模块,强化职业认同感。学期末要求学生提交职业认知报告,借SWOT分析梳理职业倾向,为后续学习规划提供依据。

(2) 能力筑基阶段(大二)

大二阶段聚焦实践能力与职业竞争力提升,构建“认证—实训—竞赛”三维培养体系。学院联合行业协会与头部企业,开发涵盖服装制版师、CAD设计师、时尚买手等岗位的“服装智造”技能认证体系,学生需通过理论与实操测试获取证书。同步推行校企双导师制实训,依托企业真实项目,校内教师负责理论指导,企业导师开展实操培训,学生分组完成从设计到成品的全流程任务。建立“以赛代训”机制,组织参与全国职业院校服装技能大赛等赛事,设专项辅导团队,通过复盘会和专家点评强化技能应用。学期末要求学生至少获1项职业资格证书,并提交项目成果集作为就业能力证明。

(3) 实践冲刺阶段(大三)

大三重点突破就业“最后一公里”问题,推行“五个一”精准服务:1次个性化简历诊断、1场模拟面试工作坊、1份优质岗位推荐清单、1套就业法律风险指南、1对1就业心理辅导。联合企业HR优化简历内容;举办模拟面试提升学生应变能力;依托长三角服装产业联盟的企业资源库,为每位学生匹配不少于3个优质岗位;编制《服装行业就业法律风险指南》解读常见问题;配备心理咨询师提供一对一疏导。依托数字化就业追踪系统,实时采集学生求职数据,动态调整服务策略。对未就业学生实施“一生一策”帮扶,促进精准就业。

4.2 “六维协同”支撑体系

(1) 组织维度建立层级化管理架构

成立院级就业服务委员会,构建“领导班子统筹—专业团队执行—学生助理辅助”三级管理体系。领导班子定期召开联席会议,制定就业服务年度规划;专业团队负责课程开发、活动组织等工作;学生助理协助企业对接、数据整理等事务,确保服务有序推进。

(2) 课程维度构建“职业+”课程矩阵

开发《服装职业发展导航》系列微课,采用线上线下混合式教学,涵盖职业规划、求职技巧、行业动态等内容;建设“岗课赛证”融通课程群,结合岗位需求、课程教学、技能竞赛和职业资格证书,提高课程实用性^[7]。如《服装数字化设计》课程对应“服装CAD设计师”证书考核内容,融入企业设计项目作为实训任务,实现教学—考证—就业无缝衔接。

(3) 活动维度打造沉浸式职业体验品牌

打造“时尚职通车”品牌季度活动:春季举办“服装产业峰会”,邀请行业领袖解读趋势;夏季组织“企业开放日”,带领学生参观智能工厂、设计工作室;秋季开展“职业技能擂台赛”,设置服装制版、虚拟设计等赛项;冬季举办“校友职场分享会”,搭建校企交流平台。活动依托“第二课堂”设置积分认证,提升学生参与度。

(4) 平台维度数字化赋能精准匹配

建设校企合作信息平台,整合岗位需求与学生简历数据,运用AI算法实现“学生—岗位”智能匹配^[8]。平台开通在线咨询、视频面试等功能,企业可实时查看学生作品集,缩短招聘周期,提高服务效率与精准度。

(5) 评价维度实施动态化质量监测

建立包含初次就业率、专业对口率、薪资增长率、企业满意度、学生满意度等指标的多元评价体系,建立毕业生3年追踪机制,通过问卷调查、企业回访评估职业发展潜力,为体系优化提供依据。

(6) 保障维度制度化推进长效运行

制定《就业服务工作手册》,明确流程、标准和职责;完善考核激励机制,将就业服务成效纳入教师职称评聘加分项,对促成高质量就业的教师给予专项奖励,激发其积极性^[9]。

高职院校服装专业“三阶六维”就业服务体系的构建,是“三全育人”理念在就业领域的创新实践。通过“三阶递进”培养与“六维协同”支撑,破解传统服务碎片化、滞后性困境,形成“专业教学—职业成长—产业发展”闭环。未来,需深化校企政行协同,依托数字化优化服务精准度,动态响应产业人才需求,实现毕业生高质量就业与区域经济发展双向赋能。

参考文献:

- [1] 丰志帅,桑清峰.“三全育人”视域下高职院校就业指导服务体系的优化[J].就业与保障,2024,(02):154-156.
- [2] 曾晨.“三全育人”视域下高职院校就业工作机制研究[J].就业与保障,2024,(06):145-147.
- [3] 戴绍芳.“三全育人”视域下高职院校就业指导工作实效性提升研究[J].齐齐哈尔高等师范专科学校学报,2024,(02):1-3+19.
- [4] 周中元.高职院校毕业生就业创业能力提升策略——以苏州职业大学为例[J].中国就业,2024,(11):76-77.
- [5] 朱镇生.高职生就业工作问题分析与改进路径[J].科技风,2024,(30):154-156.
- [6] 黄洁.高校精准化就业指导服务工作的内涵、价值及路径[J].教育与职业,2022,(13):108-111.
- [7] 陈小腊.高职院校“招生—培养—就业”联动闭环式管理机制研究——以浙江金融职业学院为例[J].现代职业教育,2024,(13):81-84.
- [8] 刘雅楠,宋卫信.“三全育人”视域下二级学院精准化建设就业指导服务工作体系初探[J].公关世界,2021,(22):15-16.
- [9] 裘永晓,何杨勇,张会敏.高职院校就业困难毕业生群体“五精准”帮扶路径探析[J].教育与职业,2024,(20):61-66.