

# 医学院校就业指导探索

李 杨

陕西省宝鸡市人民医院急诊科 陕西 宝鸡 721000

**摘要：**就业指导课程是高校推广全程化就业指导服务体系中的一个重要环节，是对新生成长教育及大学生职业生涯规划课程培养目标 [3] 的进一步延伸与升华，通过以问题为导向的精准指导，能够为后续就业指导进程的有效推动做好铺垫。就业指导课程改革也旨在有效提升医学专业学生的专业认可度及职业素养能力。课程改革中不断探索提升专业匹配度途径，不断创新授课手段，将实现社会价值内化于心，有利于让学生增强职业荣誉感，从而专注于职业本身，合理降低就业预期，将就业本质化，夯实就业初心，进而有效缓解目前医疗行业普遍存在的医患关系紧张，护理岗位稳定性不高，乡镇卫生院、社区卫生所人才缺口严重等问题。

**关键词：**就业指导课；职业匹配；教学；医学

随着我国青少年受教育的程度不断提高，高等教育迅猛发展，每年毕业生数量呈稳步增加。据统计：2014 年全国普通高校毕业生人数达到 727 万人，2015 年人数达到 749 万人，2016 年人数达到 770 万人，2019 年人数达到了 824 万人 [2]，医学生也不例外，就业形势日趋严峻。

## 一、医学毕业生就业现状和存在的问题

### （一）就业面临“二难问题”

当今社会，一方面毕业生抱怨“就业难”，另一方面用人单位抱怨“招聘不到合适人员”。

#### 1. “一岗难求”

（1）“供大于求”。随着社会的进步，国家取消了计划经济体制时期毕业生统筹分配的政策，由原来的“包分配”、“铁饭碗”依赖等待模式转换成竞争就业和自主创业的积极进取新模式。由于每年毕业数量的增涨，用人单位对毕业生聘用的要求也越来越高，聘用时研究生越来越抢手，专科生乃至本科生出现“供大于求”的现象。因此，有些医院本科生可以胜任的岗位，也能招来硕士生，甚至博士生，一些权威医院学历要求要 985 或 211 学校，甚至一些县级医院临床专业也要求硕士以上学历；还有一些附属医院和市级三甲医院招聘护士要求本科以上的学历，使毕业生就业压力增大。

#### （2）用人单位的就业歧视

不少医院在招聘护士时要求身高在 1.58 米以上，且容貌较好，导致身材矮小的毕业生产生自卑心理，降低就业自信心。有些私立医院考虑到女性有孕期和哺乳期，为了降低成本，男女都可以从事的岗位，在聘用时男士占优势。很多用人单位在招聘时明文规定有医生资

格证、护士资格证和有工作经验的人员优先，无形中给刚毕业的大学生增加了很大的就业竞争率。

#### 2. “一人难求”

毕业生就业价值观发生变化，就业价值取向功利化。

（1）毕业生自身因素。当今大学毕业生都是“90 后”甚至“00 后”，随着时代的进步，他们的所处的生活环境、社会环境都优越于“70 后”和“80 后”，导致他们在人生观、世界观、价值观和就业观都存在较大的差异。不少学生，在择业时重视个人价值，缺乏必要的社会价值，存在“眼高手低”、怕吃苦的现象。思想上已从过去注重社会贡献向注重经济地位转变，在择业单位选择时盲目追求“体面”“环境好”“福利、薪水高”“个人发展空间大”公立医院，在选择业地点选择时倾向于北、上、广、深等经济发达的一二线城市的医院，而不愿意去基层医院、私立民营医院、社区医院、“三支一扶”或经济欠发达、条件艰苦的地方就业，凸显就业价值取向功利化。

（2）毕业生家庭因素的影响。家庭环境的熏陶潜移默化融入到大学生自身的价值观系统中，家庭条件的好坏在大学生择业时有重要的影响。家庭条件好的家长一般主张孩子去考研、出国深造，将来可在大中型医疗机构或高等医学院校工作，不仅自己前程似锦，同时还为子孙后代的发展奠定了基础；家庭条件不好农村的家长也不希望孩子到基层工作，认为孩子好不容易考上大学、脱离农村，如果又回到基层工作，不仅没面子，而且没前途，希望去大城市发展。调查显示，10.9% 的医学生

宁愿待业也不去基层就业, 93.3% 医学生不愿意扎根基层, 毕业生愿意去“基层就业(西部计划、选调生等)”占比仅为 1.2%, 造成基层用人单位出现“一人难求”的现象。

## (二)“毕业即就业”意愿不强, 创业意识淡薄

调查显示: 毕业生选择“毕业即就业”的比例占 45.3%, “拟升学/出国”占 33.2%。各种原因选择“暂不就业”占 10.1%, “创业”占 3.7%。有些毕业生不是就业难, 而是就业意愿不强, 公立医院进不去, 基层医院不愿意去, 求职挑剔, 期待过高。从而等待、观望、高不成低不就, 没有艰苦奋斗, 吃苦耐劳的精神, 且创业意识淡薄, 就业价值观和就业心态不端正。

## 二、就业指导课程改革途径

### (一)对新生成长教育及大学生职业生涯规划课程进行充分复盘

纵观医学专业学生大学四年不同阶段以就业为靶向的培养过程, 理论课程开设分布在大一和大三其中, 大一集中开设成长教育和生涯规划课程, 大三开设就业指导课程, 以课间见习为主的实践课程开设分布在大一、大二及大三。大四毕业实习。针对理论课程的开设方案不难分析出, 成长教育和生涯规划课程的开设是为了提升学生的专业认可度, 树立明确就业目标, 完善成长计划, 引导学生有目标、有计划的完成大学四年的专业学习和实践, 避免毕业时产生迷茫、焦虑的就业心态。课程培养目标虽明确, 但也存在弊端。阶段性的课程开设, 可持续效果的检验容易被弱化, 而对于作为大三开设的就业指导课程来说, 充分发挥承接作用, 在巩固大一形成的专业认可度及职业目标的同时, 再次打磨, 非常有必要。开课伊始, 以任务驱动的形式, 让学生对自己的成长规划进行回顾, 对照检查, 表 1 中体现, 形成总结报告上交。选取开课伊始就进行成长规划回顾任务布置, 一方面是为了让学生及时发现问题, 再次唤醒规划目标意识, 从而有足够的时间去解决问题, 自觉回归规划进程轨道, 另一方面让任课教师及时了解学生目前的成长特点, 以问题为导向, 采取集中培育和个别关注两种方式, 达到学生的成长目标, 提升任务布置反馈的有效性。

### (二)充分挖掘课程思政在就业指导课程中的育人作用

就业指导课程开设在毕业实习的临近学期, 从职业特点来看, 大四阶段的毕业实习, 也可以看成是就业前移阶段。医学专业实习生走出校园进入实习状态, 成为一名准上班族后, 一方面由于作息时间不固定, 工作强

度大等原因, 容易产生疲劳。而从身体生理角度分析, 疲劳感加剧, 容易减退主观能动作用, 削弱意志力, 减缓学习进程, 从而导致专业能力提升受阻。另一方面医患关系的真切体验, 也会对心理进行严重冲击, 容易产生职业怀疑。故而, 实习阶段学生的成长状态, 直接影响求职意向的稳定性。充分发挥就业指导课程的启下作用, 以成长教育和生涯规划的培养目标为根基, 运用思政元素, 深度挖掘育人功能, 有利于提升自我抗压能力, 增强意志力, 提升学习动力, 增进同理心, 提升职业意识。缓冲未来初涉职场带来的各方面心理冲击, 稳定实习状态, 客观评价职业认知, 为真正步入护理岗位做好扎实铺垫。

#### 1. 用伟大精神强化信念支撑

作为一名医学生, 未来的白衣天使, 承载着重要的社会使命, 对其加强理想信念教育有助于夯实意志力, 激发斗志, 提升职业精神, 增强使命意识。采取任务驱动形式, 开展伟大精神学习的任务布置。以小组为单位, 在指定伟大精神素材范围进行抽取, 体现, 抽取的素材需结合专业实际, 在课堂进行诠释。要求在课前精心组织策划, 策划书和各小组成员分工情况需形成整体报告以作业形式上交。课堂诠释形式不限, 可以是原创诗朗诵, 可以是情景剧演绎, 也可以是演讲。课后上交本堂课伟大精神学习的心得体会。让学生提前对伟大精神进行深入剖析, 达到课堂教育前置目的, 从而有效利用课堂时间充分发挥学生主体作用进行结合专业实际的深度培育, 提升课堂教学质量与效能。

#### 2. 用先锋事迹打磨“初心”精度

护理人的初心就是职业信念、职业精神。但初心并不是一成不变的, 如何能够让护理人在找寻到初心后, 时刻牢记并守住这份初心显得尤为重要。因此, 潜心滋养、打磨初心如加固城墙一般, 筑得越牢, 越能抵御外界带来的“风险”, 正所谓初心如磐, 风雨不移。作为即将进入实习阶段的医学专业学生来说, 前期“初心”筑得越牢固, 就越能形成职业认知“盔甲”, 从而使得自身对专业的认可度, 不会轻易随着外界不利因素的影响而降低, 反而会秉持护士的这份责任和使命, 越挫越勇, 发挥光和热。选取中国好护士事迹短片进行育人教育。以“中国好护士”这一国家荣誉称号获得者事迹作为育人素材, 并进行小组充分讨论, 能够在潜移默化中给予学生心理暗示, 传递榜样效应带来的职业最高追求及国家最高要求, 从而激励学生在未来的护理岗位, 不断精进自己, 不断打磨自己, 为国家的护理事业蓬勃发展添砖加瓦, 贡献力量。

#### 3. 抓牢“2个核心”, 筑好课堂教学“主渠道”

教师队伍是推进课程思政建设的关键。马克思说，思想变为现实离不开实践，实践过程需要教师的引领。课程思政的实施需要一支德育素质高和德育能力强的师资队伍。但目前尚普遍存在以下问题：一是教师队伍课程思政理念缺乏，没有充分意识到这门课思政建设的重要性和必要性。教师更多地注重“育才”，而非“育人”，比较注重职业发展与就业指导的知识传授和能力培养，旨在让学生掌握职业规划方法与技巧，提升就业择业能力，以适应未来职场，实现职业目标，从而对学生的价值引领关注不够，对于“培养什么人”、“怎样培养人”、“为谁培养人”思考不够，对于学生意识形态、价值变化关注和引导不够。二是教师队伍课程思政能力不足。大部分老师并非思政专业出身，或未经过专业的系统性思政培训，尚不能找准课程内容中蕴含的丰富思政教育元素，或者不能将思政元素同课程目标、内容等有机结合，融为一体，难以将思想政治工作贯穿教育教学全过程。教师队伍是课程思政开展的设计者、组织者与实施者，是价值引领的核心主导者，提升教师课程思政意识和能力，是课程思政取得良好效果的根本保证。一要转变教学理念，强化思政意识。通过邀请课程思政领域专家“请进来”，或“走出去”考察学习他人先进经验、参加相关培训，帮助授课教师消除误解，使其正确认识课程思政，充分意识到思想引领、价值引导绝不仅仅是学工队伍和思政课程的任务，深刻明白所有教师都有育人职责，所有课程都有育人功能。二要加强思政学习，提升师德修

养。德高为师，身正为范，教书育人，为人师表。教育工作处处闪烁师德光芒，树人先树己，树己先立德，“己欲立而立人，己欲达而达人”，加强自身修炼是做好德育和思想政治教育工作的基础。三要组织专题研究，提高思政能力。通过组织专业培训、专题讲座、名校学习等途径，开展经常性的典型经验交流、现场教学观摩、教师教学培训等活动，建立课程思政集体教研制度，重培养、促提升，不断提高课程思政业务水平和建设能力；同时，整合专业思政教师、职业发展与就业指导领域专家、学生工作队伍，组建多学科背景相互支撑、良性互动的课程教学团队，通过教师之间的“同向同行、协同育人”，来保障职业发展与就业指导课和思想政治理论课之间的“同向同行、协同效应”。

2019年3月，习近平总书记在全国思政理论课教师座谈会时强调，推动思政理论课改革创新，“要坚持显性教育和隐性教育相统一，挖掘其他课程和教学方式中蕴含的思想政治教育资源，实现全员全程全方位育人”。思政元素是课程思政的灵魂和方向，离开关键性的思政元素，课程思政功能就成为无源之水、无本之木。深度挖掘思政元素，是开展课程思政最有效、最直接的切入点。值得注意的是，不是为了谈思政而说思政，更不是硬邦邦地在课程前、课程中或课堂结束时转而进行思政上的引申或靠拢，而是要在课程目标和内容中挖掘其蕴含的固有的思政元素，即育人元素，并将其呈现出来，作用于学生。

#### 结束语：

在医学生职业发展与就业指导课程中落实课程思政，既是医学生思想政治教育的重要课题，也是顺应社会发展趋势、践行国家高等教育的重要使命，具有历史发展的必要性和现实操作的可行性。总之，新形势下大学生就业形势越来越严峻，如何提升大学生就业能力，是摆在教育者面前的一个重要的课题。

#### 参考文献：

- [1] 彭楠. 新形势下高校毕业生精准化就业指导路径分析——以某高校医学检验技术本科专业为例[J]. 人力资源开发, 2021(22):55-57.
- [2] 刘焱, 黄晓月, 姜志伟, 王靖宇, 仲琳, 陈青宇. 口腔医学专业职业发展与就业指导教育的探索及思考[J]. 卫生职业教育, 2021, 39(13):10-12.
- [3] 李功华. 医学专业毕业生就业政策、就业现状及对策研究[D]. 山东大学, 2018.