

锦程说 JINCIN TALK

2013年12月刊
总第04期

01 / 聚焦

误区与探索：职业发展教育效果怎么评？

09 / 幕后

走进“金小豆”的求职Flash课堂

11 / 杂论

大学生回炉，点赞还是批判？

14 / 数评

解析“90后”新职观



A top-down view of a clean, white desk. In the top left, there's a stack of papers, one with 'BUSINESS' visible. Next to it is a small silver stand holding a blank white card. To the right is a small white pot with a green succulent. In the bottom right, a portion of a white keyboard and a white mouse are visible. In the bottom center, a white coffee cup sits on a matching saucer.

卷首

■ 文 / 张景岫

教育必须要有评价。试想单有教育而无评价，那么，开设开课一个样，课上得好坏也没区别，既没有反映问题和效果的途径，更缺乏持续改进的驱动力。教育评价的重要性毋庸置疑，而职业发展教育作为教育的一种，亦是如此。

中国现代意义上的大学历经百余年的发展，传统学科教育的评价机制已较为成熟。但对于在国内起步较晚的职业发展教育而言，总体来看，真正的评价仍旧缺失。

职业发展教育要不要评价？答案不言自明。在经历数年快速普及化的发展之后，中国高校职业发展教育亟待建立规范的评价体系，以实现效果把控、问题反思、经验总结及其特有的导向与调节作用，而这一日趋增长的需求也越来越引起高校管理者与老师的关注。

那么，如何进行科学有效的评价，使之既符合教育的一般规律，又符合职业发展教育本身独有的特点呢？是简单借鉴传统学科教育的模式，还是直接挂钩毕业生就业率等硬指标？两条路似乎都有偏颇之处。本期《锦程说》，就让我们共同探讨一下，职业发展教育究竟怎么评？■

CONTENTS 目录

封二 卷首

教育必须要有评价。试想单有教育而无评价，那么，开没开课一个样，课上得好坏也没区别，既没有反映问题和效果的途径，更缺乏持续改进的驱动力。

01 / 聚焦 误区与探索 —— 职业发展教育效果怎么评？

职业发展教育的效果该如何评价，是困扰着许多高校管理者的难题。

05 / 师者 小课堂，大天地 —— 生涯规划与就业指导课如何“翻转”

上期《锦程说》中我们已经与大家分享了“翻转课堂”的理念，传统教学的模式是“先教后学”，而翻转课堂的模式则是“先学后教”。

09 / 幕后 走进“金小豆”的求职Flash课堂 —— 锦程网课程形式优化Part2

上一期幕后我们为大家介绍了锦程原创微课程《老K职说》，本期我们将与大家分享另一类课程形式——Flash课程。

11 / 杂论 大学生回炉，点赞还是批判？

汉语中“回炉”的意思是将金属置炉中重新熔化或者糕饼等再次入炉烘烤。

14 / 数评 解析“90后”新职观

最近1~2年，“90后”大学生逐渐成为职场新人的主力，而他们自求职伊始，即面临着达到历史顶点的毕业生人数和经济增长放缓的双重挑战。

18 / 职说 又到新人登场时 —— HR眼中的90后

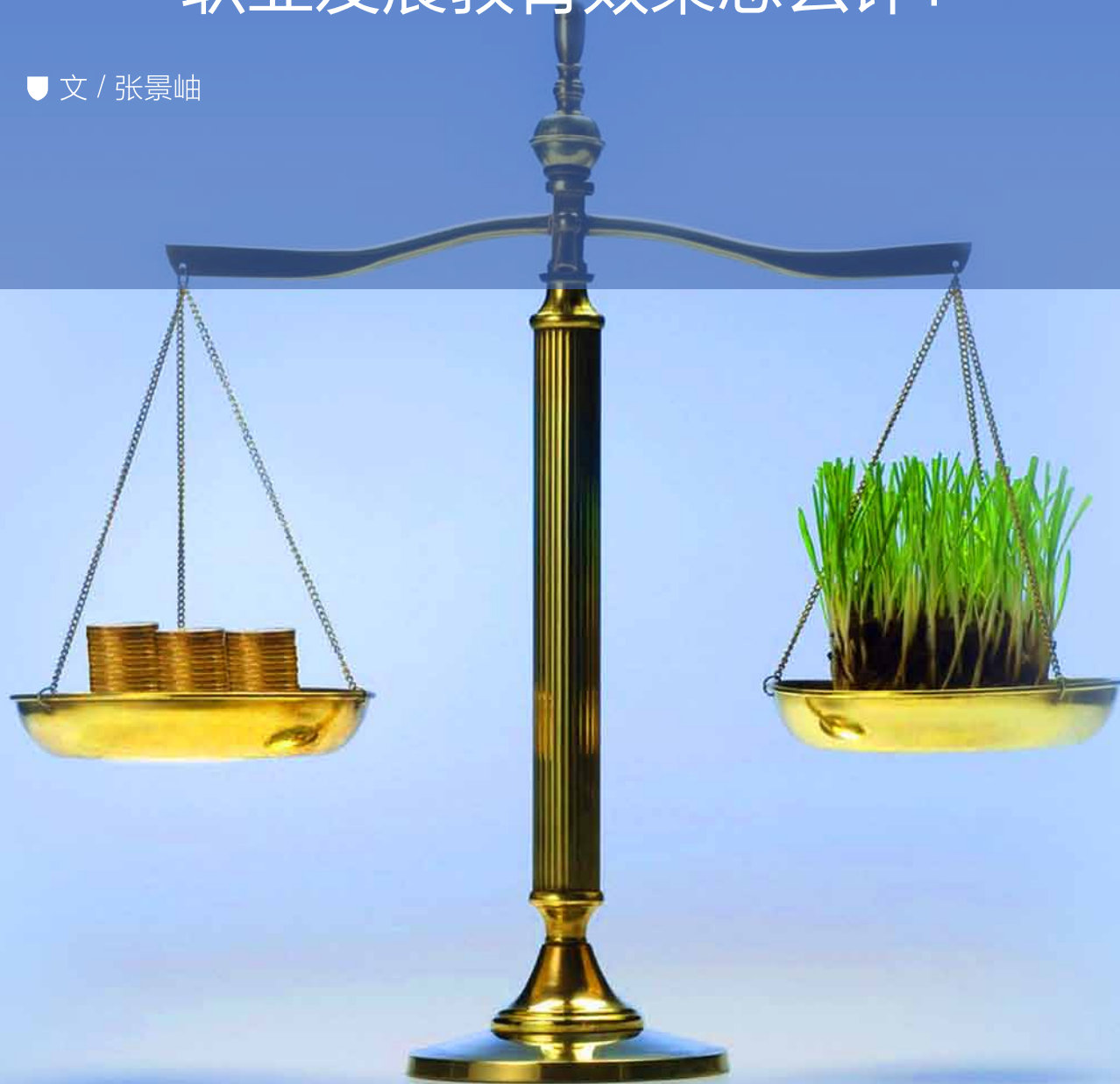
90后一代正陆续加入到职场大军之中，新人登场总会引起热议。

21 / 动向

误区与探索

—— 职业发展教育效果怎么评？

文 / 张景岫



职业发展教育的效果该如何评价，是困扰着许多高校管理者的难题。对于任何一所大学来说，进行职业发展教育都需要派专人管理，要培训师资，支付课时费，成本上也不是小数。那么，在就业经费依然紧张的今天，这些投入到底值不值呢？是否实现了预期的目的，达到了预期的效果？诸如此类的问题，往往难以得到明确的回答。本文将尝试澄清职业发展教育评价中的误区，并进行一些初步的探索。

误区：急功近利，简单挂钩就业率

目前，有些高校管理者认为，应该把职业发展教育的效果评价同毕业生的就业率等硬性就业指标相挂钩。这种观点体现了重视结果的思想，值得肯定，但用这种方式来评价职业发展教育，却不太合适。



首先，从本质来说，职业发展教育属于人才培养的范畴。高校的人才培养过程不仅发生在课堂之内，也发生在课堂之外；不仅在于学术知识的学习，也在于综合素养的提升。在职业发展教育的诞生地美国，多数高校把职业发展教育视为“辅助性课程”，同“学术性课程”一起，共同构成人才培养的主要组成部分。从人才培养的高度看职业发展教育，就不难理解其价值应最终体现在对人的发展和完善上，效用应是长期甚至是伴随终生的。因此，简单的用就业指标来衡量效果，是不恰当的。这就好比开设一门大学语文课，也要去看看会提升几个百分点的就业率一样。



其次，影响就业结果的因素是多方面和复杂的，因此不能简单地将职业发展教育和就业指标挂钩。当然，我们认为，对大学生进行职业发展教育必然有利于帮助其树立清晰的职业目标，提升就业能力，从而提高就业质量。但是，另一方面，我们也必须清醒地认识到，就业结果会受到生源质量、培养过程、经济形势等多方面因素的交互影响，职业发展教育能够起到的短期效用是有限的和不明显的。这样说，并不是低估职业发展教育的作用，因为从长期来看，职业发展教育对整个国家和民族的素质提升有着巨大的价值，绝非将就业指标挂钩教育效果这般简单。

探索：拓宽思路，企业考核作参考

在职业发展教育和就业工作的评价上，国内有些研究者曾做过一些探索，主要思路是借鉴企业绩效考核的方式，用一系列的关键指标，通过加权计算等方式进行评价。这些方法在不同程度上存在着指标设计不科学、数据收集困难、计算方式复杂等实际问题，有进一步优化的空间。同时，各个高校开设职业发展教育的实际情况不同，不存在放之四海而皆准的评价方式。在这里，我们抛开具体的评价方法不谈，先探讨几个基本的原则问题。

原则一：学生应成为最重要的评价主体

学生是职业发展教育的接受者和获益者。学生在接受教育的过程中，对教育的内容和价值会有一些的评判；在毕业后的工作过程中，他们会更加切实地感受到所接受的教育对个人职业发展的影响和帮助。因此学生最有资格和条件来评价职业发展教育的效果。

原则二：离校评价应当同在校评价相互结合

以学生为主体评价职业发展教育，不应只停留于在校期间的课程评价和教师评价上，更重要的是邀请离校后的毕业生进行跟踪评价。一方面，在校的学生可能会由于认识的局限和思想的顾虑等，难以给出较为客观的评价；另一方面，学生只有在实际参加工作以后，才能真正体会到职业发展教育对自身的切实帮助。但在校期间评价也不可少，因为学生对每节课的课后评价以及对授课教师的总体评价，将为改进教学方法、评价和管理师资等提供有价值的信息参考。

原则三：对学生的考核也应当成为评价的一部分

评价职业发展教育，一方面要请学生来评判效果；另外一方面，也要通过对学生的考核来判断知识和技能的掌握情况。后者也应成为评价的重要环节。

但是，目前很多高校对职业发展教育效果的考核，还是采取传统的纸卷形式，不符合职业发展教育强调实践性和应用性的特点，也无法真正了解到课程开设后对学生带来的实际提升情况。如果未来能尝试加入一些对操作性项目的评价（比如对职业规划书、个人简历、模拟面试等进行打分等），将会更好地了解学生的学习效果。（关于职业发展教育中对学生的考核方式问题，未来将专文进行深入探讨。）

结语：对职业发展教育的效果应该进行评价，而且是可以进行评价的。避开误区，从人才培养的高度看职业发展教育，以学生为评价主体，在校评价和离校评价相结合，同时对学生进行有效考核，全方面构建符合本校特点的职业发展教育评价体系，将更为客观地反映职业发展教育成效，并为未来指明改进的方向。■

小课堂，大天地

——生涯规划与就业指导课如何“翻转”

文 / 余云阳

上期《锦程说》中我们已经与大家分享了“翻转课堂”的理念，传统教学的模式是“先教后学”，而翻转课堂的模式则是“先学后教”。那么，在大学生生涯规划与就业指导课中，如何实现“翻转”呢？

我们的思路是这样的：课前，学生利用教师提供的数字材料（在线视频、在线测评等）和课程教材等资源进行自主学习；课中，教师进行个性化教学，组织小组讨论、情境模拟、角色扮演等活动，增强师生互动、生生互动；课后，学生自主完成在线作业，补充了解相关信息，并进行下次课的课前学习准备。下面以生涯规划与就业指导课中常见的“认识自我”主题为例进行介绍。

所谓“知己知彼，百战不殆”，“知己”是做任何事情的前提和基础，“认识自我”主题开设的目的也在于此。通过引导学生利用各种方法、手段，明晰自身的能力、技能、兴趣、人格、价值观，了解自我特性与职业选择和发展的关系，并形成初步的职业发展目标。

如果以传统的课堂模式来进行该主题的教学，应该会出现以下的情形：老师在课堂上讲授关于能力、技能、兴趣、人格、价值观的概念，及其与职业的关系，介绍“认识自我”的方法和工具，然后布置测评作业，学生课后

完成测评作业。这种模式以老师讲授为主，学生参与很少，学生学习的积极性自然大打折扣。从教育效果来看，学生将主要学习关于能力、技能、兴趣、人格、价值观的概念，了解认识自我的方法和工具，但是对于“认识自我”体验较少，且由于缺少对测评结果的答疑解惑，学生对自我的认识不深刻。

而使用“翻转课堂”的模式进行“认识自我”主题的教学，将采用“课外看课、做作业（做测评或其他作业）——课中体验、互动，老师进行辅导，布置下次课的预习任务——学生课外进行预习准备”的流程进行，具体说明如下：

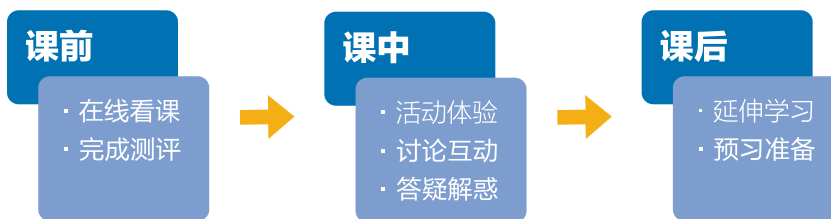
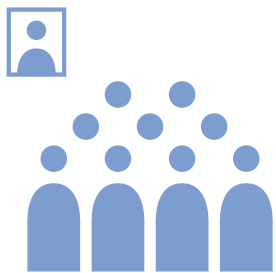


图1：“认识自我”主题教学流程示意图



课前：学生自主看课，完成作业

在前一个主题的线下课程结束时，老师布置观看“认识自我”专题的视频课程，以及完成线上“职业兴趣”、“职业能力”和“职业价值观”等测评的作业。

学生在下次课前，一方面，利用课外时间观看“认识自我”的视频课程，了解能力、兴趣、人格、价值观的概念、与职业的关系，及其评定方法。对于不明白的地方，学生可以重复观看视频，减少老师的重复讲解；也可以记录下来，在下次课上，请老师有针对性地辅导，促使老师进行个性化、差异化的教学。另一方面，线上测评与测评结果可帮助学生认识自己的职业能力、兴趣、人格、价值观等。对于测评结果不理解的，学生也可请老师在下次课上进行解读。



课中：教师组织互动，答疑解惑

经过课前的学习，在“认识自我”的线下课程中，学生已经是“有备而来”了。首先，老师可组织学生简要回顾线上课程的重点，“认识自我”的主要方法和测评工具，并帮助学生了解这些方法、工具的优势和局限。此外，老师也需说明如何解读测评结果，对个别学生不理解的测评结果进行答疑解惑。

然后，老师组织学生体验其他认识自我的方法，如“生涯幻游”和“分享成功故事”等，让学生通过多样化的方式加深对自我的认识，提升自我认知能力。最后，在“认识自我”专题临结束时，布置下一个专题的看课任务和其他预习任务。

知识链接1:

生涯幻游

生涯幻游是职业生涯规划中自我认知的一种非正式评估方法。生涯幻游活动是在安静的室内，用轻音乐作辅助，规划师帮助来询者先进行放松，然后利用指示语进行引导，带领参与者去他想象中的未来空间，并鼓励分享幻游情景，从而协助参与者了解自身的期待与价值观，进而规划自己的未来。

知识链接2:

分享成功故事

引导学生回忆过往经历中的成功故事，不限事件的性质，学习、生活、工作中任何事情都可以。通过对成功故事的讲述和分析，帮助学生进行自我探索，明确自己的兴趣、能力等。

成功故事并不意味着必须是大事件或者公认的成功，任何个人认为取得成功、有成就感的事件都可以成为其素材。事件本身并不重要，事件对个人的意义以及帮助学生认识到这种意义更为关键。



课后：学生进行预习，备战下一主题

“认识自我”专题的教学活动已经顺利完成了，学生在课外即可在线上观看下一专题的视频，完成相应专题中基础概念、基本理念的学习，做相应的作业准备等，为下一次线下课程的开展做好准备。

“翻转课堂”采用线上和线下相结合的方式，利用现代教育技术将基础知识的教学转移到虚拟课堂，不仅将大大减少对宝贵课堂教学时间和教室资源的占用，而且形式多样的线下活动课程能更好地激发学生的学习积极性，让课堂真正成为师生互动、生生互动的场所，更好地提升教学效果。■

走进“金小豆”的求职 Flash课堂

—— 锦程网课程形式优化Part2

文 / 李晓雪

导语：上一期幕后我们为大家介绍了锦程原创微课程《老K职说》，本期我们将与大家分享另一类课程形式——Flash课程。提起Flash，大多数人对它并不陌生。无论在电视上，还是在网络上，Flash的表现形式往往能给人耳目一新的感受。为了让优质的课程内容得到更精彩的呈现，为了提高课程的用户体验，锦程教育历时三个月终于推出了Flash类微课程。现在登录锦程网（www.jincin.com），就可以观看到最新的Flash课程，我们期待您的反馈。



Flash类微课程 ——《求职材料准备》三部曲

课程介绍：角色动画与课件展示的创新结合

成果展示：《求职要带哪些材料》、《应聘单位信息》、
《自我介绍准备》

本期访谈人物：木凳子（动画专业出身，从事线上课程
开发工作2年）



Q1: Flash课程在哪些方面具备优势?

木凳子: 我认为它能够吸引学生的眼球, 课程中的动画角色沿用了锦程教育的原创形象——金小豆, 消除了授课者与学生之间的距离感。并且, 这种课程形式很好地解决了课程不清晰、观看不流畅等问题。

Q2: 你是如何想到把角色动画与课件相结合的?

木凳子: 我在大学时学习的专业就是动画, 所以我对动画制作非常了解。如果用动画制作一节课, 非常耗时耗力。但是现在我们把角色动画与课件相结合, 既能够保留动画带给用户的新鲜感, 也能够解决批量制作的问题。

Q3: 你对目前的成果满意吗?

木凳子: 总体来说是满意的, 但是我认为它还有进步的空间。之后我们还希望对这类课程进行二次优化: 第一, 在课程中添加更多的交互元素, 增加学生的参与度; 第二, 通过对数据的采集和分析, 准确把握学生对知识点的需求大小, 指导今后的课程研发工作。

Q4: 你有什么话想对观看Flash课程的学弟学妹们说吗?

木凳子: 希望Flash这种轻松、活泼的课程形式能够得到你们的喜欢, 在求职压力山大的这段日子里, 能够给予你们一些帮助。最后祝大家都能找到一份自己喜欢的工作! 🍀

大学生回炉，点赞还是批判？

文 / 王和平

汉语中“回炉”的意思是将金属置炉中重新熔化或者糕饼等再次入炉烘烤。随着大学毕业生回学校接受再锻造之潮流的兴起，“大学生回炉”恐怕会成为这一现代汉语的引申义之一了。

实际上，“大学生回炉”早已不是件新鲜的事情。早在2000年，大学毕业生回到技校学习一门技能的动向就初见端倪。日前，山东一所技校的开学典礼上出现近50名拥有正规大中专院校毕业证的“新生”，其中不乏名牌本科毕业生。这则新闻再度将“大学生回炉”的现象推到公众的视野当中。

不爱白领爱蓝领，实属无奈之举

名牌大学硕士回技校学测绘，985重点高校本科生回技校学汽修……各类大学生“转行”当技工的消息时常见诸报端。是部分大学生已经成功转变就业观念，先于同龄人洞察到未来市场需求？还是拿着光彩耀眼的学历证书，却在求职路上四处碰壁后委曲求全的选择？答案显然是后者。

企业究竟需要什么样的人才？“不以学历打天下，而以能力论英雄”已经成为人们的普遍共识。企业不仅要求应聘者具备扎实的理论基础和综合素质，操作性的动手实践能力同样不可偏废。而部分学校专业设置不适应市场需要、专业知识陈旧、教学方式单一僵化等问题，均导致“生产”出的毕业生“成品”无法适应社会日益严苛的挑选。

尤为重要的是，高校在寻常教学活动开展的过程中忽略对学生就业观念的引导。每年都有大批毕业生争相哄抢数量有限的“白领”岗位，急需扩充人才队伍的“蓝领”岗位却门可罗雀。中国社会变动不居，而学生的观念却未能因时应势而变，直到象牙塔中的纯真梦想在求职竞争的血雨腥风中被打磨殆尽，才会重新审视自身定位与规划。因此，选择回炉对毕业生更像是对现实万般无奈的妥协而非积极主动的正面出击，这多少给大学回炉班增添了几分悲剧色彩。



衔接学校和企业，愿景美好实施难

正如烟台一所高级技术学校的副校长所说，“我们希望在大学生和企业中间做一个衔接，既解决就业难，又解决招人难”，学校开设回炉班的目的正是填补企业需求和教育现状之间的断裂，让学生学到真正有用的本领，让企业招到真正可用的人才。同时，回炉班开设的效果也经由学员的高签约率得到了验证。据了解，2009年青岛一所技校培养出来的首批48名回炉生甚为抢手，还未毕业已被企业“哄抢一空”，着实让大量“正规军”们眼红。



然而，相较于高校每年输出的数字庞大且持续增长的毕业生队伍，回炉班的尝试仍旧停留在零星探索的阶段，它所带给人们的惊喜也只能是杯水车薪。缺乏相应的制度和规范不说，单想象设置更多回炉班后，给学校正常教学带来的负担和困难，就足以令人望而却步。何况，在既有教学体系、评价机制保持不变的基础上，如何保证回炉重生的毕业生就是社会所需要的人才呢？

锦程小编语：

大学回炉班立足培养社会适用型人才的角度，为毕业生提供重新定位和选择的机会，无疑是应对“大学生就业难”现实的积极策略之一。这股风向所倡导的“学以致用”、“行业无贵贱”、“眼高不可手低”等价值观，也正是大学生群体所欠缺的。然而，这一现象折射出的高等教育窘境更应为我们所警醒——高校从招生计划与专业设置，到培养目标与课程设置，以至评价机制与观念影响，都应该参考社会需求做出相应的调整。首次“生产”需谨慎，回炉永远只是补救之策，不仅资源耗用令人惋惜，学子宝贵的青春更是无法召回。■

解析 “90后” 新职观

文 / 于荣芳

最近1~2年，“90后”大学生逐渐成为职场新人的主力，而他们自求职伊始，即面临着达到历史顶点的毕业生人数和经济增长放缓的双重挑战。“90后”新新人类在择业观上有何新变化，面对压力，他们又倾向于怎样调整自己的求职期待？

日前，人人网发布了《2013年应届毕业生求职意向调研报告》，调研共回收问卷153051份，其中2013年应届生占样本量的61.9%，有效应届生样本量共计94739人。本期数评将以此为基础，分析一下其中的新趋势。

趋势1：长期发展VS短期收益，两者要兼得

在下图中，选择“个人的发展空间与机会”和“薪酬福利”的比例最高。因为此题为多选题，我们可以推测，有相当比例的被调查者选择了两个及

以上的选项。古话说“鱼与熊掌不可兼得”，但是在找工作这件事上，现在的年轻人却希望两者兼顾。个人的发展空间与机会，以及薪酬福利，前者代表长远发展，后者代表近期收益。学生在求职中，两手抓，两手都要硬，这种心态很容易理解。但是需要提醒90后大学生注意的是，在实际求职过程中，想要二者兼得，可能性很低，还是要在长期和短期之间做出平衡与取舍。

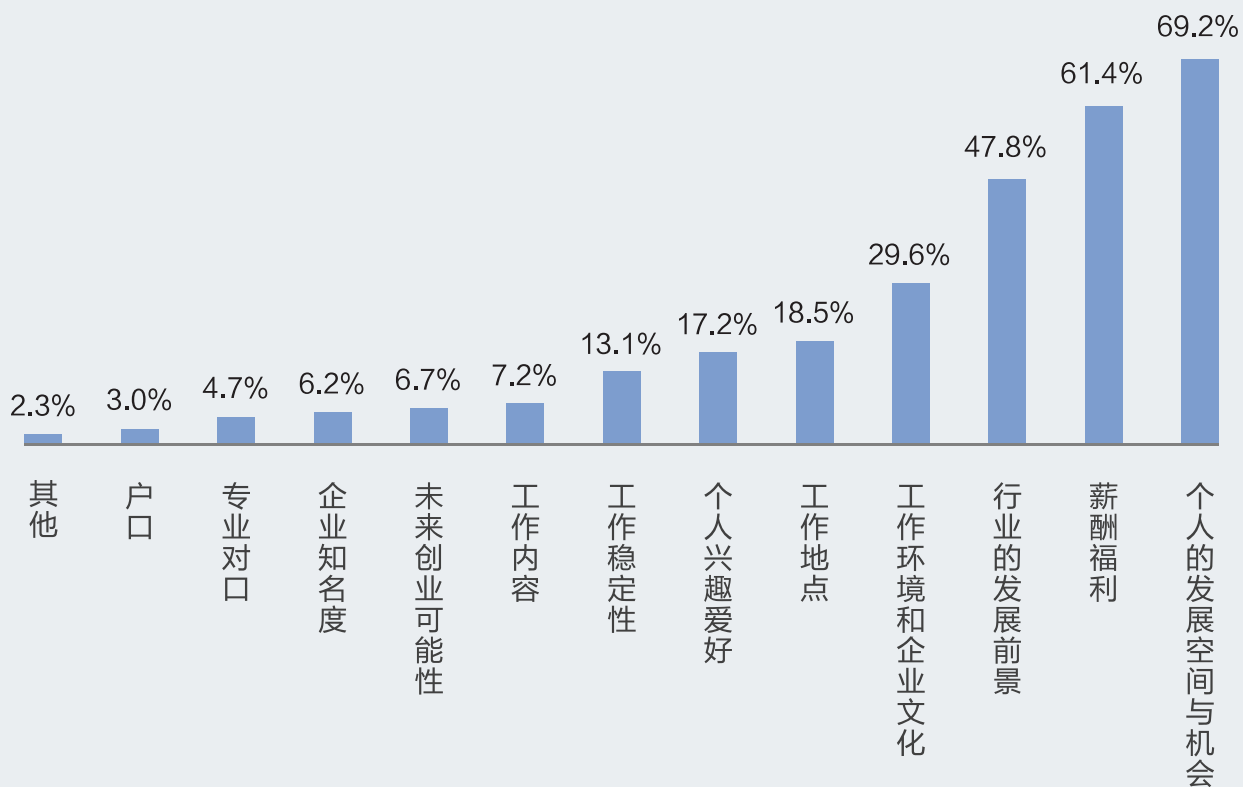


图1：应届生选择工作时最关注的因素

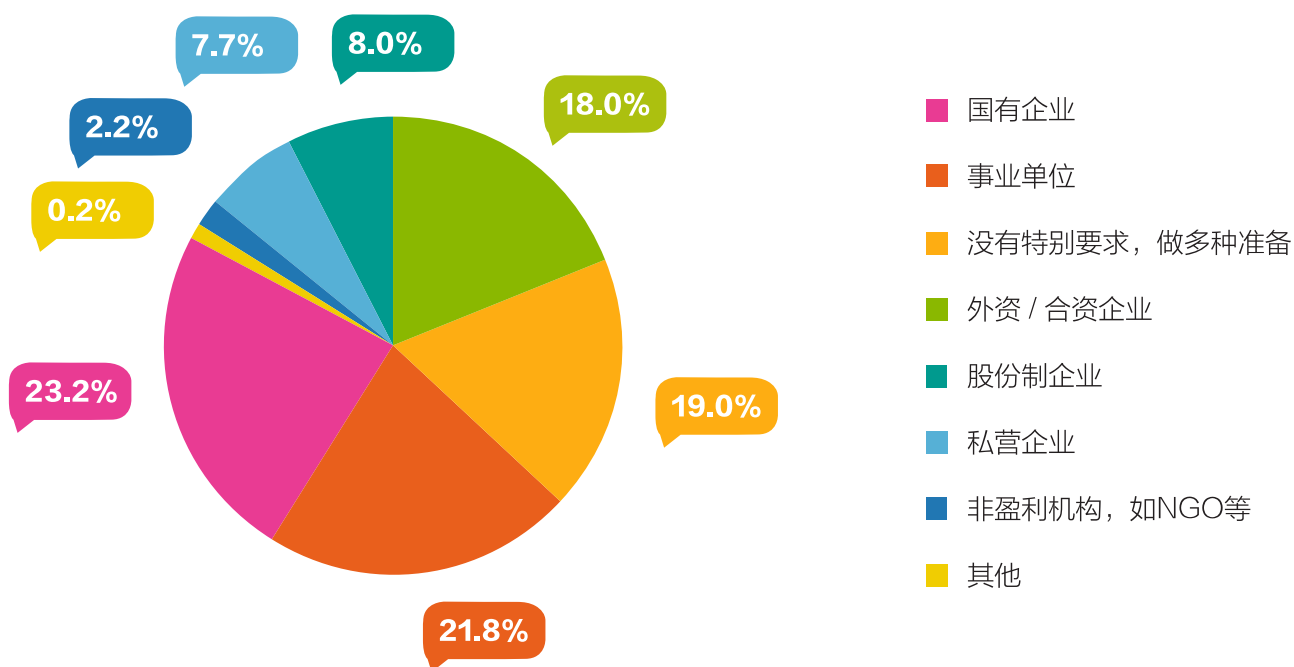


图2: 应届生就业偏好的企业性质

趋势2：青睐国企事业单位，大有跟风之嫌

图2显示，选择国有企业和事业单位的应届生比例高达44%。这与近年来的“公务员热”现象保持一致，据统计，2014年全国有152万考生争夺1.9万个公务员岗位，录取率仅1.3%。我们大可推测，很多大学生并未科学、理性地作出职业抉择，而是具有盲目跟风的成分，只是怀有“打酱油”试试看的心态而已。

事实上，股份制和私营企业一直以来是吸纳大学生就业的主力，其中也不乏众多待遇优厚、前途光明的知名企业。如果能够根据实际需要和个人情况，树立正确的职业目标，理性选择，拒绝盲目从众，相信成功离我们也不远。

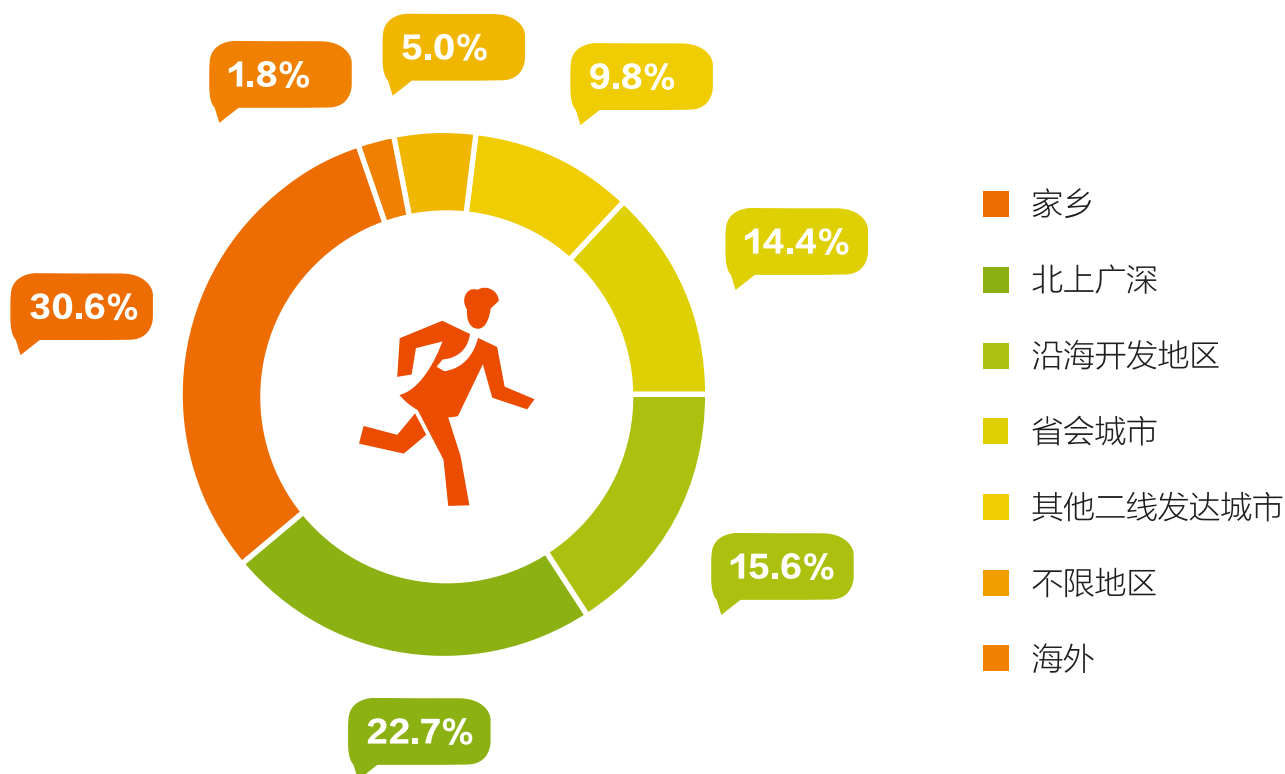


图3：应届生就业地点偏好

趋势3：回家是首选，一线也不错

北上广深历来是毕业生求职的热门选择，但在今年的调查中，“回家”就业首次击败“北上广深”，说明大学生择业观在日渐成熟。因为毕业后的就业地点直接关系到未来的生活方式：发达城市意味着更多的机会和空间；而家乡城市则意味着距离家人更近，文化上和生活上更容易适应。近年来，生活成本高、压力大、竞争激烈、难以融入等因素，让一线城市的吸引力不断下降。并且，很多地方政府都陆续出台了一些吸引本地人才的举措，为回家就业创造了更多的便利。回家工作一方面便于照顾父母；另一方面，随着各地经济的均衡化发展，个人价值的实现也有了更大的空间。在求职地点的选择上，可以看出“90后”们的考虑更加现实，目光更加长远。 ▀

又到新人登场时

—— HR眼中的90后

文 / 史文韬



90后一代正陆续加入到职场大军之中，新人登场总会引起热议。比如有人热衷于比较70后、80后以及90后三代人的特质，有段子云：“在工作中，70后说，我们都是工作狂；80后说，我们拒绝加班；90后则说，我们拒绝上班！在酒桌上，70后喜欢跟别人干杯；80后是能喝多少喝多少，喝不下了，怎么劝也不肯再喝；90后一般不是随便喝酒的人，但随便喝起酒来就不是人。”

段子当然有夸张之嫌，不过还真有人煞有介事地总结了HR眼中90后的几大特点——确切地说，是几大缺点。下面就让小编带大家瞅瞅HR眼中90后的模样吧！

HR眼中的90后“四宗罪”

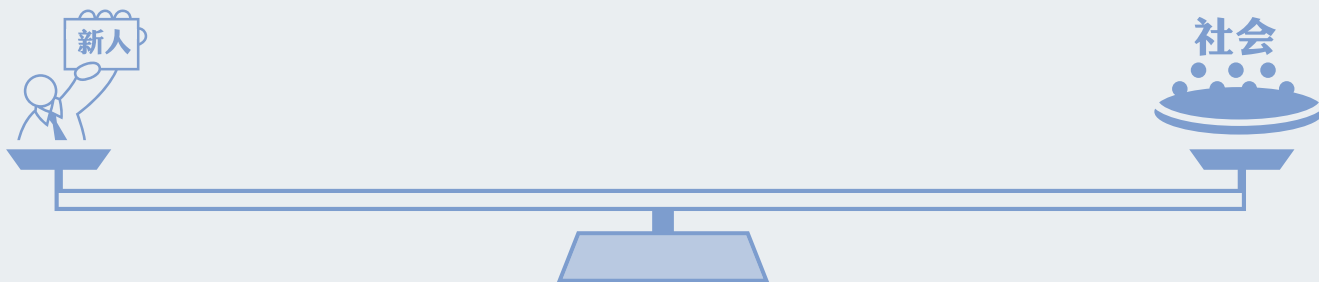
据说，90后的第一大缺点是不在乎职场法则。比如新人订盒饭这事，当年的70后、80后刚刚工作时，让他们去订也就订了，如今的90后却不肯就范，传承多年的职场规矩就这样被他们坏掉了。



第二大缺点是工作热情全凭兴趣。不少单位的90后平日总是一副萎靡不振的样子，正当主管要给他们贴上“孺子不可教”的标签时，他们又能在一些事情上爆发出让所有人目瞪口呆的能量。究其原因，则在于对90后的同学而言，兴趣是他们的鸡血，没兴趣时两眼放空、不屑一顾，如果事情合胃口，又能瞬间变身为不怕苦不怕累的劳模。

第三大缺点是不清楚自己要什么。很多HR都反映，与90后沟通时，总能发现他们的想法看似明确，实则模糊，并不是真的知道自己想要什么。案例就不再列举了，因为连不少80后听了都会弱弱地说，我也没弄清楚自己想要什么……在急速变化的社会环境中，这不是90后独有的问题，是多数年轻人的共性，其中不乏职业发展教育缺失的因素。

第四大缺点是沟通基本靠网络。个人认为，这一条“罪状”比较符合实际情况，甚至许多80后身上也有这个特点——注意，这里说的是特点，不是缺点。很多90后通过一些线上工具聊天时，总能图文并茂、妙语连珠，可碰到开会或者集体活动时，却要么一味沉默，要么词不达意，甚至干脆闷在一旁玩手机、刷微博。这是新媒体时代对我们的不良影响。不过，如能善加利用，劣势也可以转化为优势，因为线上的号召力已成为当今时代成就事业的利器。



新人和社会要相互适应

那么，我们该如何看待这些声音呢？首先需要指出的是，新人被揶揄，几乎是历史规律，不必过分在意。如今已是社会中流砥柱的70后在刚刚登场时，染黄头发，穿喇叭裤，跳霹雳舞，曾亮瞎了多少人的眼睛。80后就在前两年还饱受批评，如今已经独当一面。

国外也是如此，美国一战后的一代人被称为“迷失的一代”，二战后的一代人被称为“垮掉的一代”，后来这两代人都在各个领域取得了很大的成就。尤其是为我们所熟悉的“垮掉的一代”，他们身上那种追求自由、尊重个性的特点影响深远，我们在许多大牌明星、科技巨头身上都能找到这种文化的影子。

不懂得尊重个性的社会是悲哀的。对用人单位来说，一味端着傲慢的架子，不肯为新人做任何变通，恐怕也不是生存之道。但另一方面，对个人而言，也要分清个性和缺点之间的界限。媒体的报道以博人眼球为目的，其观点不见得贴切，更不会适用于每一个人，但如上的列举也并非全无道理。不管是不在乎职场法则、做事全凭兴趣，还是不擅于和身边的人沟通、相处，都是一种过于自我的表现，90后特有的成长环境的确带给了他们这样一种特点。每一代新人登场，都需要克服一些自身的弱点。对90后而言，学会沟通与合作，学会脚踏实地，是摆在他们面前的任务。

社会需要适应90后，90后也需要适应社会。■

1 张景岫受邀参加上海海洋大学“2013秋季辅导员生涯发展教育沙龙”



图1：张景岫在上海海洋大学生涯沙龙发表演讲

11月13-16日，上海海洋大学举行了以“生涯辅导能力与就业指导工作质量提升”为主题的“2013秋季辅导员生涯发展教育沙龙”。锦程职业发展教育研究院执行院长张景岫受邀参加，并进行《“发展视角”下的学生事务管理变革》主题讲座。期间，张景岫还为上海海洋大学学生开展了《屌丝向左精英向右》的生涯教育讲坛。



图2：11月19日，郝杰在天津职业技术师范大学讲座现场

2 郝杰赴天津四所高校进行巡回讲座

11月19-20日，锦程教育（集团）副总经理郝杰受邀赴天津职业技术师范大学、天津外国语大学滨海外事学院、天津职业大学、天津医科大学等四所高校，面向约1000名年轻学子开展《我的生涯我做主》生涯规划主题讲座。

3 11月29日，由新疆维吾尔自治区公共就业服务局主办，锦程教育（集团）与新疆师范大学联合承办的“新疆首届高校就业指导优秀教师评选大赛”决赛在新疆师范大学举行。锦程教育（集团）时代英杰公司副总经理廖锋受组委会邀请，担任决赛颁奖嘉宾并为获奖选手颁奖。

4 锦程“创新领导力与高校职业发展教育”公益论坛11月相继抵达广东、吉林、广西、湖北等四地共计24所高校，逾千名各院校负责学生就业教育、指导、咨询工作的领导和教师参与。迄今，该论坛已连续举办九期。

论坛详细信息见《锦程说》第2期，合作联系：杨老师，159 0116 3750



主 编：张景岫

责任编辑：王和平 佘云阳

文字编辑：李晓雪 于荣芳 王 爽 史文韬

美术编辑：盛 坤

如需转载文章或订阅电子刊物，请联系：jincintalk@jincin.com
或拨打 010 - 82526021 - 6906（王和平）

主办：锦程教育（集团）

地址：北京海淀区中关村E世界财富中心C座849-851（100080）

电话：010-82526021 传真：010-82526023

邮箱：jincintalk@jincin.com

网址：www.jincinedu.com

