



武汉大学
WUHAN UNIVERSITY

医学职业技术学院

2020 届毕业生就业质量报告

2020 年 12 月



目 录

前言.....	1
1 学院概况.....	2
2 毕业生生源情况.....	5
2.1 专业构成.....	5
2.2 性别结构.....	5
2.3 生源地结构.....	6
3 就业情况分析.....	7
3.1 就业数量.....	7
3.2 就业地流向.....	8
3.3 就业单位	9
4 毕业生就业质量分析.....	10
4.1 客观质量分析.....	11
4.2 主观质量方向.....	13
4.3 家人对工作的满意度.....	15
5 升学情况分析.....	16
6 待就业情况分析.....	17
7 就业形势及相应对策.....	19
7.1 当前高职医学毕业生的就业形势.....	19
7.2 提高毕业生就业率的对策.....	20
8 对教育教学的反馈.....	23

8.1 改革人才培养模式,培养“一专多能”高素质人才.....	23
8.2 构建新常态下的就业创业指导服务体系.....	23
8.3 加强专业思想教育,合力搭建升学平台.....	24
8.4 强化品牌专业建设,对接行业质量标准.....	24

前 言

2020 年注定是不平凡的一年，2020 届毕业生就业注定面临着诸多挑战。毕业生规模、疫情防控、国家经济等因素的叠加影响，对 2020 届高校毕业生就业带来不小的冲击。相关数据显示，2020 年高校毕业生规模达 874 万人，增量、增幅均为近年之最。随着医疗卫生事业的发展，国家大力推行省、市、县(区)、社区等多级医疗体系建设，尽管医护专业仍属于紧缺人才专业，但医护人才市场需求已经从“求量”发展到“求质”。人才需求门槛逐年提高，倾向于高学历毕业生，这无疑对高职层次的医护毕业生的就业市场造成巨大的压力。

促进毕业生就业既是民生，也是国计。新冠肺炎疫情发生以来，学院坚决贯彻习近平总书记关于疫情防控工作系列重要批示指示精神和党中央决策部署，深入落实武汉大学《关于做好疫情防控期间毕业生就业工作的通知》的具体工作部署，把做好 2020 届毕业生就业工作作为当前一项紧迫的核心工作，提前谋划，多措并举，努力破解疫情下就业难题，始终以毕业生充分就业为工作着力点，通过多元化的就业帮扶措施，畅通就业信息渠道，充分利用各方资源，全力确保就业大局稳定，圆满地完成 2020 年度毕业生就业工作目标。

说明：报告中本年度就业数据统计截止时间为 2020 年 12 月 28 日

1 学院概况

武汉大学医学职业技术学院位于武汉市武昌区张之洞路 7 号，地处驰名中外的扬子江畔，雄伟壮观的黄鹤楼南侧。学院前身创办于 1939 年 9 月，一部分为原湖北省立医院护士学校（1939 年 9 月建于原恩施县土桥坝沙湾梓桐巷），另一部分为原湖北省武昌护士学校，1957 年 9 月湖北省卫生厅、武汉市卫生局决定将以上两校合并，命名为“湖北医学院附属护士学校”，隶属原湖北医学院，初期学生 270 余人，教职工近 60 名。1959 年初，学校更名为“湖北医学院附属第一医院护士学校”，隶属湖北医学院附属第一医院。1993 年学校更名为“湖北医学院附属第一医院卫生学校”，定为省属正处级单位。1998 年 5 月再次更名为“湖北医科大学附属卫生学校”，增挂“湖北医科大学职业技术学院”校牌，为湖北省首批获得高等职业教育办学资格单位。2000 年新武汉大学成立后，于 2001 年 3 月经武汉大学党委批准更名为“武汉大学医学院职业技术学院”、“武汉大学医学院附属卫生学校”，2010 年 12 月由武汉大学与湖北省政府签署协议整体接收，2011 年 7 月更名为“武汉大学医学职业技术学院”，为武汉大学直属单位。

学院以普通专科层次的高职教育为主，并设立高等教育自学考试衔接助学班教学。现有在校生 1552 人，开设护理、口腔医学、康复治疗技术等专业，其中护理、口腔专业经湖北省教育厅、省卫健委评估认定为省级优秀专业。

学院拥有规范配套的实训中心、实验室、多媒体教室、电教中心

及校内闭路电视，教室均配备空调和多媒体教学系统，图书馆、电子阅览室、学生公寓、多功能活动室、学生活动中心等设施，可为学生提供良好的学习、生活条件。

现有教职工71人，硕士及以上学位的占49%，专职教师具有高级职称的占50%，常年聘请武汉大学临床学院教师担任临床课教学，专业教学内容丰富，实践性强，突出培养学生实践动手能力。学术氛围浓厚，多项科研课题获省级奖励，在省级以上杂志发表教学、科研论文数百篇，10余人先后担任人民卫生出版社和高等教育出版社医学规划教材的主编、副主编。学院教师曾在湖北省医学职业教育中青年教师课堂教学竞赛、湖北省信息化教学设计及说课比赛等竞赛中荣获一、二等奖。隶属湖北省卫健委领导的湖北省医学职业技术教育研究室挂牌我院，承担对全省医学职业教育的调研、咨询、评估及师资培训等任务。学院有计划地选送教师到国（境）外相关院校进修、培训和讲学，与美国、日本、台湾地区等有关院校建立了校际合作关系，开展师生互访学习交流，多次邀请美国、日本、加拿大、新加坡、芬兰、香港、台湾等地专家到校访问、讲学。

学院始终坚持“育人为本、德育为先”的办学理念，坚持办学有特色、专业有特点、学生有特长的宗旨，重在技能训练，全面提高学生的综合素质。上世纪90年代向新加坡选送高级护理留学生，2015年学院重新获批成为教育部“新加坡亚洲护理医科奖学金项目”的全国九所代招院校之一，累计选送140余名学生赴新留学。学院充分整合办学资源优势，在武汉大学人民医院、武汉大学中南医院、中部战

区总医院、华中科大协和医院、武汉市中心医院等 30 余所三级甲等医院设立实习基地。护理专业学生在历届全省护理操作比赛、综合能力比赛荣获团体和个人总分第一名。口腔医学专业学生多次在全国“日进杯”口腔工艺技术展评活动获得个人奖项。护士职业资格考试通过率高达 97%，护理专业参加自考本科衔接助学班人数占学生总数的 80%以上。

学院曾多次被授予“湖北省卫生系统先进单位”、“湖北省毕业生分配先进单位”、“省级文明单位”、“武汉市文明单位”等称号。

历经八十载，风雨兼程，培育英才，现已桃李天下。各专业招生及毕业生就业形势喜人，毕业生综合就业率达 95%以上。学院为社会输送的医技人才如璀璨明珠洒满祖国大地，遍及大江南北，已经或正在成为国家医疗卫生事业的栋梁之材。在武汉大学的领导下，学院将始终坚持党的教育方针，秉承优良传统，按照大学对学院发展的新要求，积极探索新的管理模式和运行机制，不断增强核心竞争力，为国家培养更多优秀的实用型医学人才。

2 毕业生生源情况

2.1 专业构成

学院 2020 届毕业生有两个专业，分别为康复治疗技术和护理，毕业生共计 510 人。

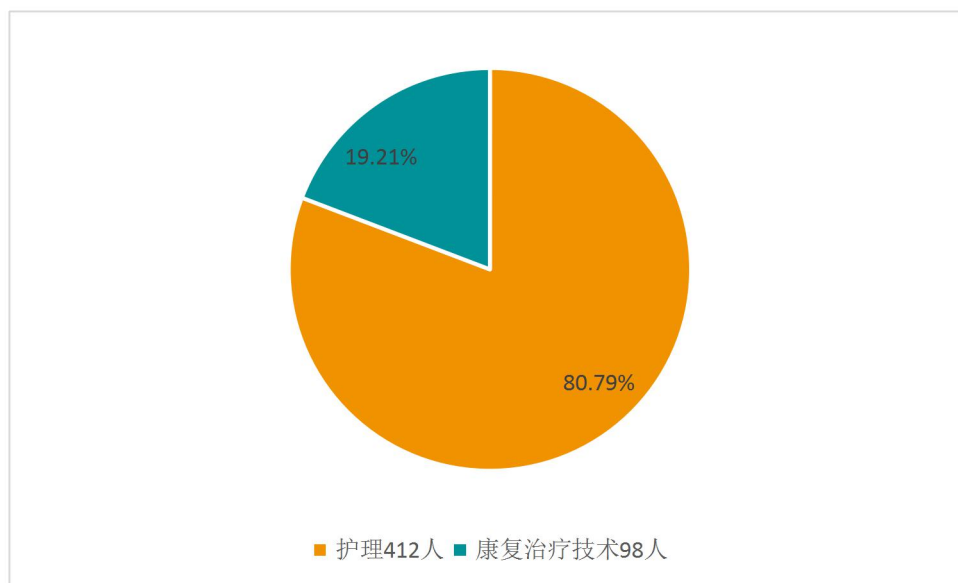


图 2-1 分专业毕业生人数及占比

2.2 性别结构

2020 届毕业生女生 421 人，占毕业生总人数 82.54%。男生 89 人，占毕业生总人数 17.46%。

表 2-1 毕业生性别人数

专业	男生	女生	总人数
护理	55	357	412
康复治疗技术	34	64	98
总计	89	421	510

2.3 生源地结构

学院毕业生 99.02%为湖北省内生源（505 人），其中农村户籍 299 人，占比 58.63%，城镇户籍 211 人，占比 41.37%。黄冈、孝感、武汉、襄阳、荆州、宜昌、咸宁、荆门等为主要生源地。

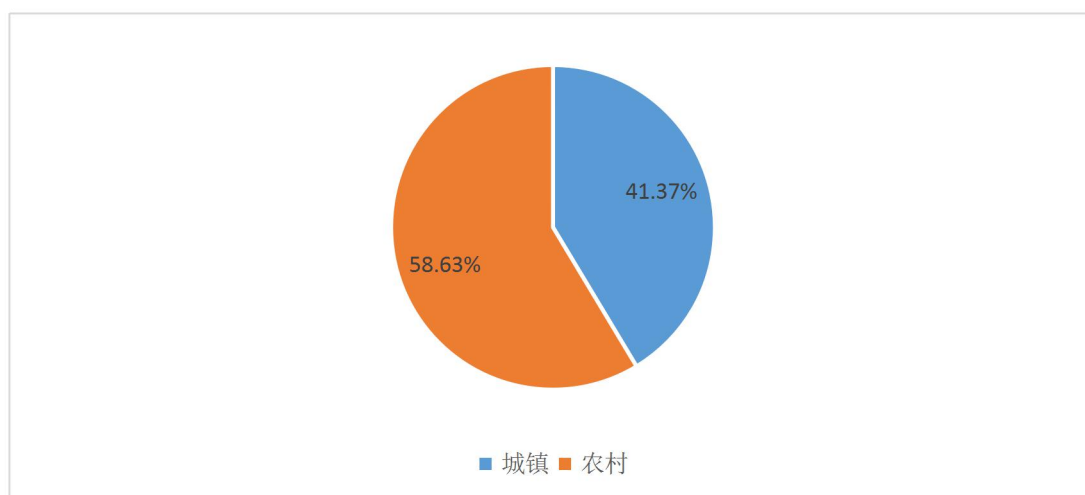


图 2-2 毕业生生源户籍类型

表 2-2 毕业生主要生源地地域分布

市州	人数	比例	市州	人数	比例
黄冈	69	13.53%	黄石	19	3.73%
孝感	65	12.75%	随州	19	3.73%
武汉	59	11.57%	鄂州	17	3.33%
襄阳	49	9.61%	恩施	16	3.14%
荆州	43	8.43%	十堰	15	2.94%
宜昌	35	6.86%	潜江	14	2.76%
咸宁	26	5.10%	仙桃	7	1.37%
荆门	25	4.90%	天门	6	1.18%

3 就业情况分析

3.1 就业数量

2020 年学院毕业生 510 人，截止 2020 年 12 月 21 日，就业人数 410 人，综合就业率为 80.39%。另有 100 名学生暂时未就业，占比 19.61%。

表 3-1 毕业生就业基本情况

专业	毕业生数	就业人数	升学人数	应征入伍	综合就业率	上一年度就业率	同比
护理	412	282	33	4	77.43%	93.75%	-16.32↓
康复治疗技术	98	43	48	0	92.86%	95.74%	-2.88↓

表 3-2 毕业生分班级就业情况

专业	班级	总人数	就业	升学	入伍	未就业	就业率
护理	1701	53	43	5	2	3	94.34%
	1702	51	45	3	0	3	94.11%
	1703	51	24	4	1	22	56.86%
	1704	51	29	4	0	18	64.71%
	1705	50	33	2	1	14	72.00%
	1706	52	32	9	0	11	80.39%
	1707	52	40	2	0	10	80.77%
	1708	52	35	4	0	12	76.92%
康复治疗技术	1701	48	26	18	0	4	91.67%
	1702	50	17	30	0	3	94.00%
合计		510	325	81	4	100	80.39%

3.2 就业地域流向

2020 届毕业生就业地域流向仍然主要以湖北省为主，其中武汉市为主要就业城市，占比 64.31%。

表 3-3 分专业就业地域流向（就业数据不含专升本）

专业	就业人数	武汉市	湖北省 (不含武汉市)	湖北省外
康复治疗技术	43	22	12	9
护理	282	187	80	15
合计	325	209	92	24
占比		64.31%	28.31%	7.38%

近三年，学院毕业生地域流向中，留在武汉市就业的比例虽逐年下降，但仍为毕业生首选之地，返回省内户籍地就业意愿逐年增强，受疫情影响省外就业比例较去年有所下降。

表 3-4 近三年毕业生就业地域流向（就业数据不含专升本）

专业	就业人数	武汉市	湖北省 (不含武汉市)	湖北省外
2018 年	441	72.91%	18.96%	8.13%
2019 年	468	69.02%	22.01%	8.97%
2020 年	325	64.31%	28.31%	7.38%

3.3 就业单位流向

2020 届学院共有 510 名普通全日制专科毕业参加就业。截止 12 月 21 日，已落实就业护理专业 282 人，康复专业 43 人，共计 325 人。

从就业单位的性质来看，各级公立或民营的医疗卫生单位仍为毕业生就业主体，护理专业主体人数占已就业毕业生总数的 75.18%，康复治疗技术专业占已就业毕业生总数的 69.77%。其次是城镇社区，护理专业占已就业毕业生总数的 5.67%，康复治疗技术专业占已就业毕业生总数的 9.30%。

表 3-5 2020 年护理毕业生就业单位流向（已就业数据不含专升本）

单位类别	人数	占本专业 已就业人数	占本专业 参加就业人数	占总毕业生 人数
已就业人数	282	--	68.44%	55.29%
医疗卫生单位	212	75.18%	51.46%	41.57%
城镇社区	16	5.67%	3.88%	3.14%
高等教育单位	5	1.77%	1.21%	0.98%
党政机关	2	0.71%	0.49%	0.39%
其他	47	16.67%	11.41%	9.22%

表 3-6 2020 年康复治疗技术毕业生就业单位流向（已就业数据不含专升本）

单位类别	人数	占本专业 已就业人数	占本专业 参加就业人数	占总毕业生 人数
已就业人数	43	--	43.88%	8.43%
医疗卫生单位	30	69.77%	30.61%	5.88%
城镇社区	4	9.30%	4.08%	0.78%
高等教育单位	1	2.33%	1.02%	0.20%
党政机关	1	2.33%	1.02%	0.20%
其他	7	16.28%	7.14%	1.37%

4 毕业生就业质量分析

为了全面了解毕业生就业状况，学院自制《武汉大学医学职业技术学院 2020 届毕业生就业状况调查问卷》对 2020 届毕业生就业状况进行了调查。调查从 2020 年 10 月 18 日开始，持续到 12 月 18 日，历时 2 个月，共收到有效问卷 296 份。

此次毕业生就业质量调查的评价指标 3 个方面、10 个维度：一是毕业生对就业客观质量（工作月薪、工作环境、社会福利保障、职业培训、职业发展预期等）的满意度；二是毕业生对就业主观质量（专业相关度、对就业状况持有态度、工作半年稳定度等）的满意度；三是家庭对工作的满意度。对这三个方面的调查结果统计分析如下：

4.1 客观质量分析

4.1.1 工作月薪

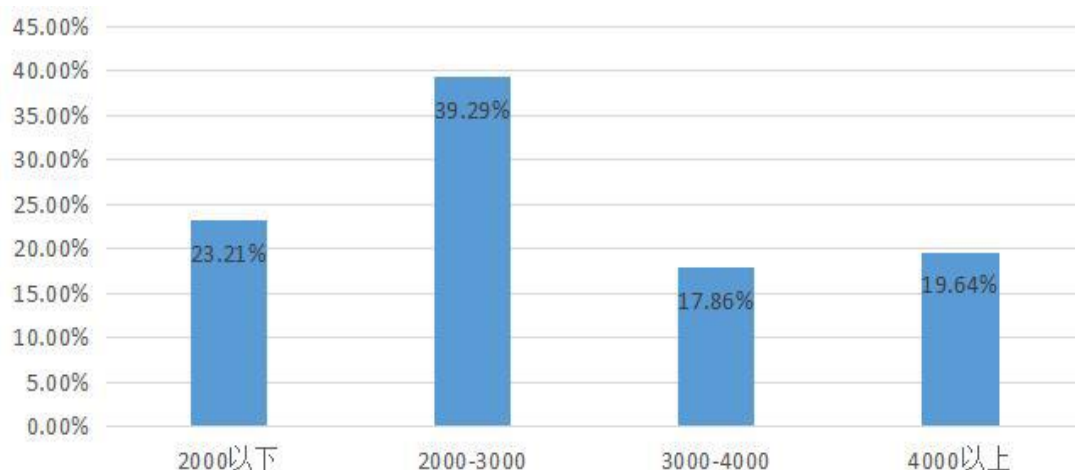


图 4-1 工作月薪报酬情况

在工作月薪方面，37.50%的毕业生月薪可达 3000 元以上，仍有 23.21%的毕业生月薪在 2000 元以下。

4.1.2 工作及工作环境满意度

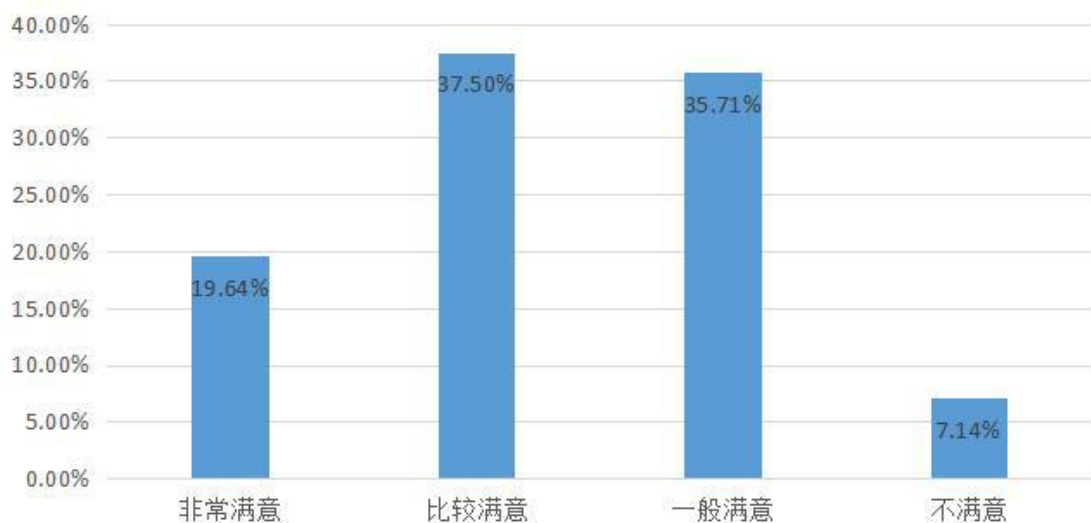


图 4-2 工作及工作环境满意度

在工作环境方面，57.14%的毕业生认为工作环境好，仅 7.14%的毕业生持不满意态度。

4.1.3 社会福利保障（五险一金）

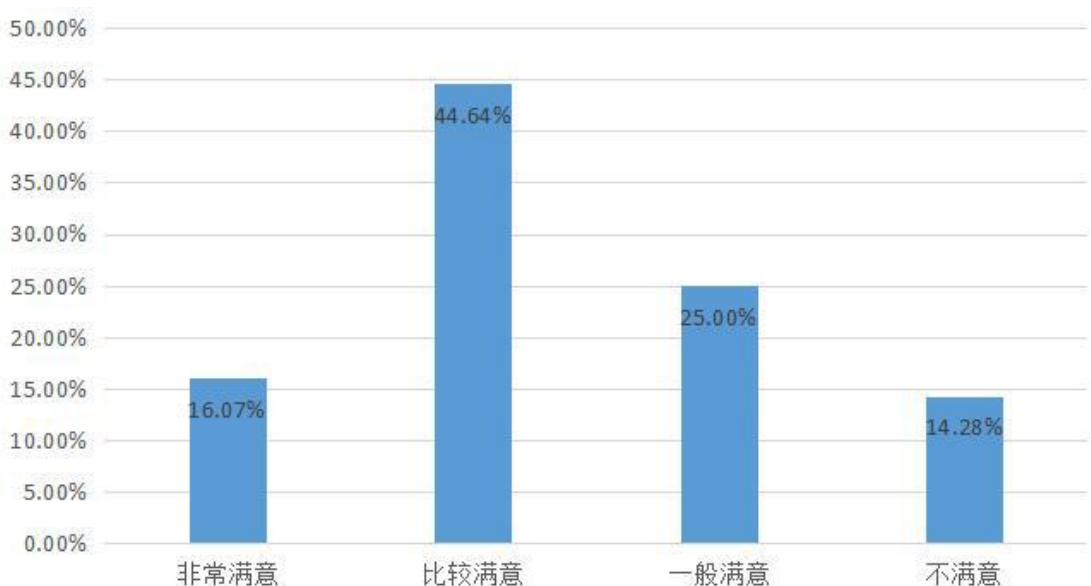


图 4-3 对工作单位提供的社会福利保障的满意度

在社会福利保障方面，60.71%的毕业生感到满意，但仍有 14.28%的毕业生持不满意态度。

4.1.4 职业培训情况

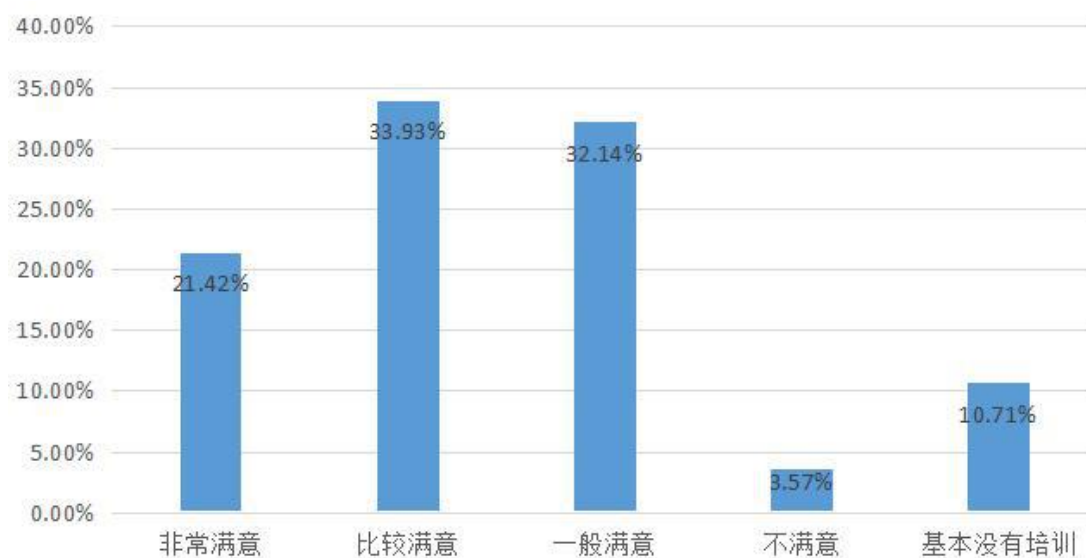


图 4-4 对工作单位目前提供的职业培训是否满意

55.35%的毕业生对职业培训评价较高，但仍有 14.28%的毕业生不满意现单位的职业培训。

4.1.5 职业发展预期

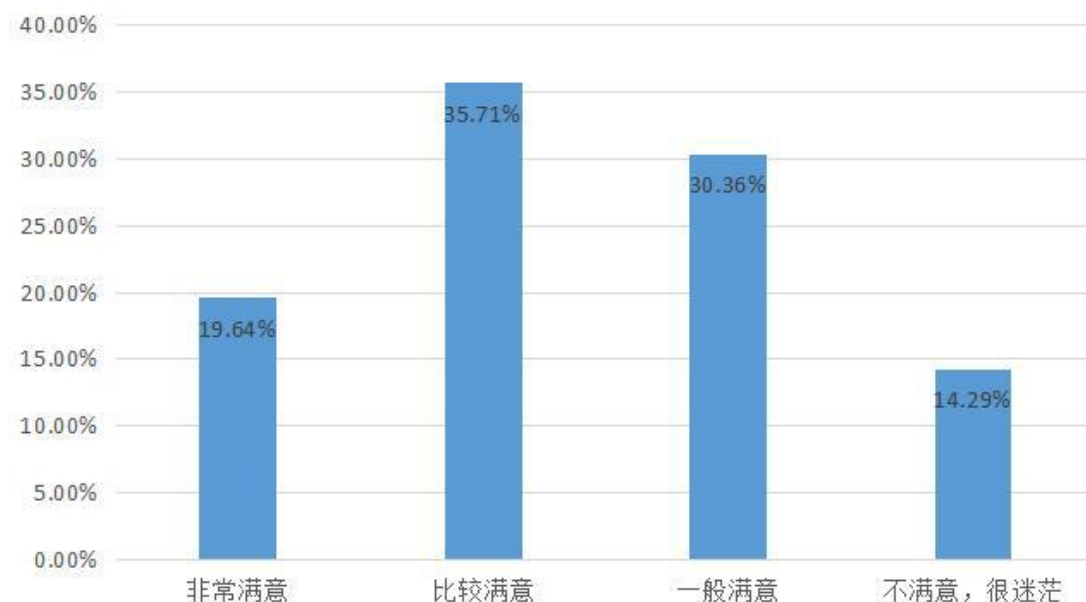


图 4-5 对职业发展的预期是否满意

55.35%的毕业生对目前工作的职业发展预期较满意，有 14.29%的毕业生对职业发展不满意及感到迷茫。

4.2 主观质量方面

4.2.1 就业岗位与专业相关度

2020 届就业毕业生（含专升本）中，康复治疗技术专业毕业生就业岗位与专业相关度较 2019 届有略微下降，为 96.70%。护理专业毕业生工作与专业相关度较 2019 届数据有明显下降，为 88.65%。

表 4-1 毕业生就业相关度

专业	就业人数	医学及相关行业就业	就业相关度	2019 年 就业相关度	同比
护理	282	250	88.65%	93.00%	-4.35↓
康复治疗技术	91	88	96.70%	97.78%	-1.08↓

4.2.2 对目前就业状况持有态度

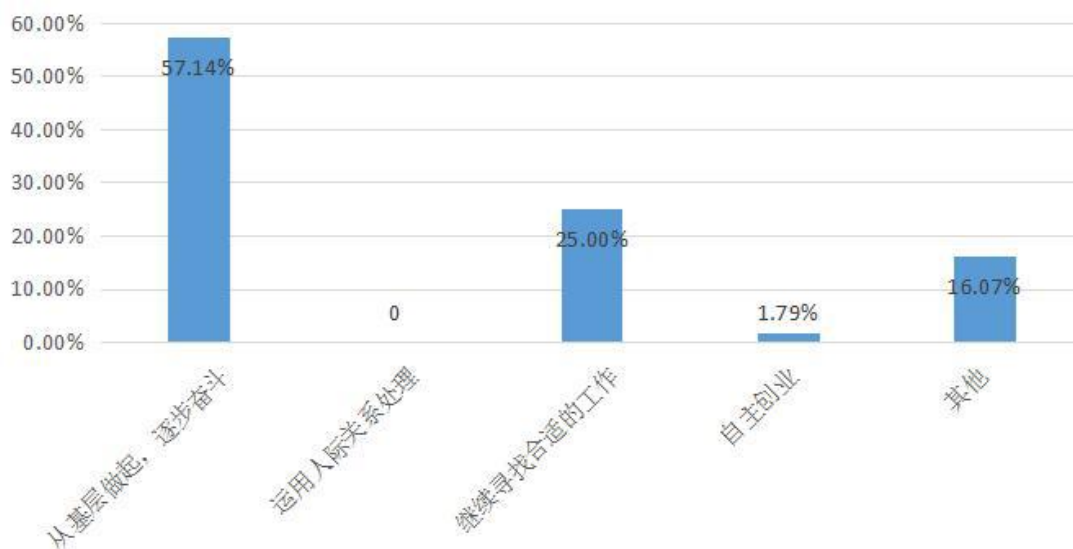


图 4-6 对职业发展的预期是否满意

57.14%的毕业生认定踏实现状，从基层做起，逐步奋斗，有 25.00%的毕业生持先就业再寻找机会更换更合适的工作。

4.2.3 职业期待吻合度

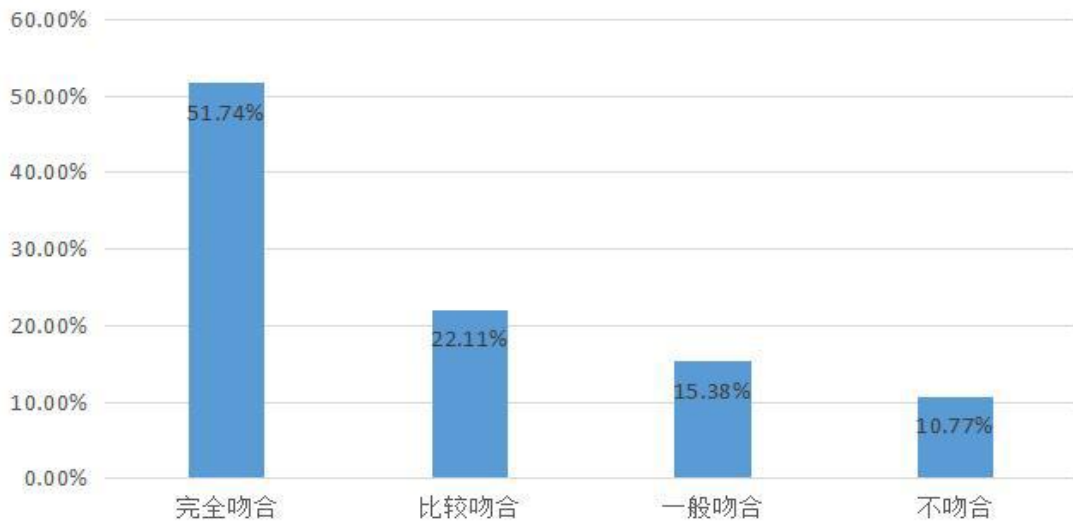


图 4-7 职业期待吻合度

73.85%的毕业生认为职业期待吻合度较好，有 10.77%的毕业生认为职业期待不吻合。

4.2.4 工作半年稳定度

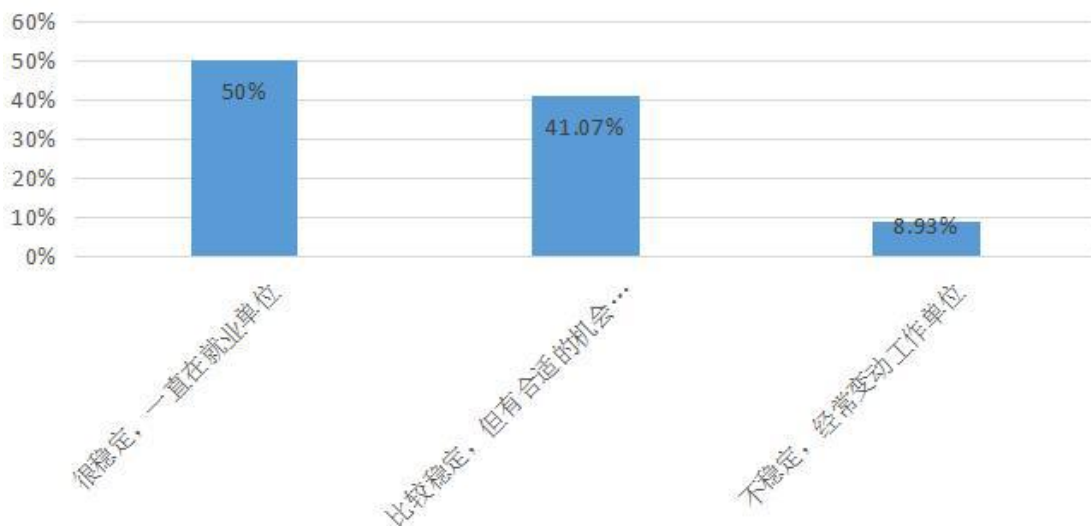


图 4-8 工作半年稳定度

50%的毕业生工作半年稳定度较好，仍有 8.93%的毕业生不稳定，会经常变动工作单位。

4.3 家人对工作的满意度

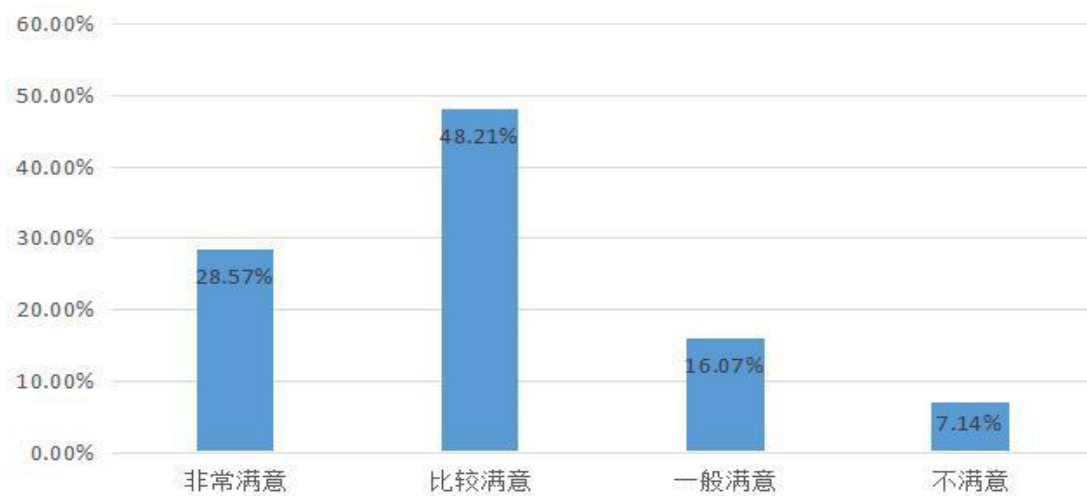


图 4-9 家人对工作的满意度

家人对工作的态度持比较满意及非常满意的分别占 28.57%和 48.21%，远高于家人对工作不满意的 7.14%。

5.升学情况分析

2020 届毕业生中共有 81 人次升学，占总毕业生人数比例为 15.88%，为学院历史升学历史新高。护理专业专升本人数 33 人，占本专业总人数比例为 8.01%；康复治疗技术专业专升本人数 48 人，占本专业总人数比例为 48.98%。

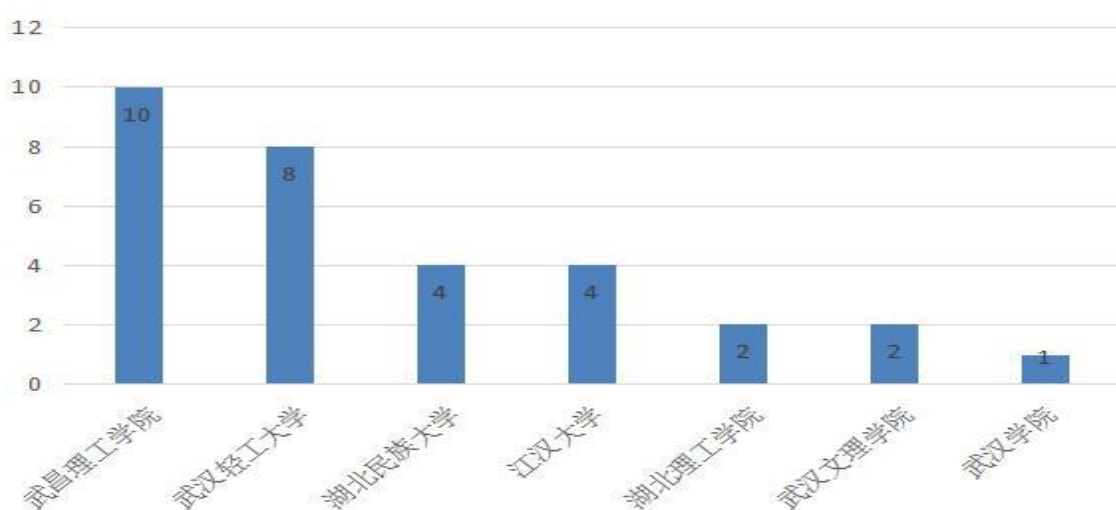


图 5-1 护理专业专升本院院分布

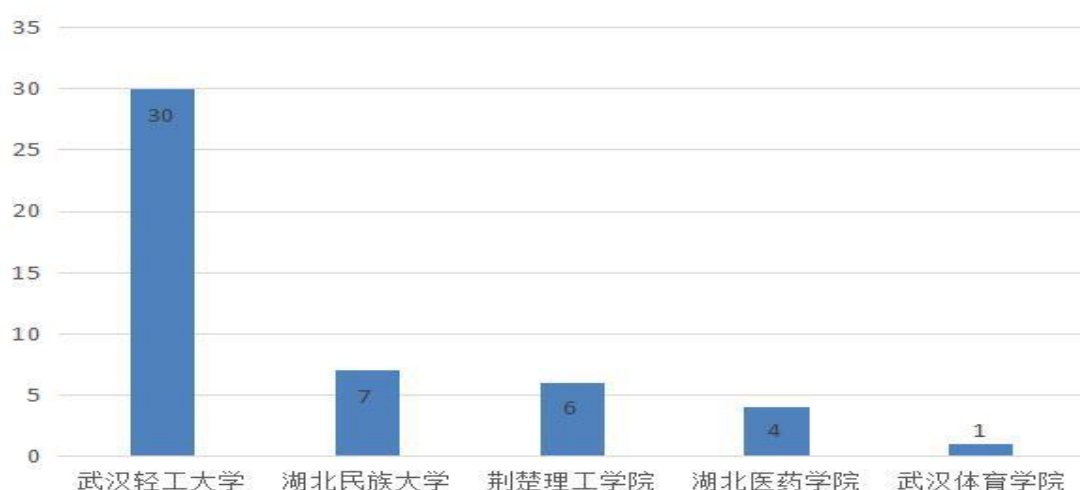


图 5-2 康复治疗技术专业专升本院院分布

6.待就业情况分析

待就业毕业生是指除去协议就业、灵活就业、自主创业、征兵入伍和升学之外的所有毕业生。2020 年我院共有 100 人待就业，其中康复治疗技术专业 7 人，护理专业 93 人，分别占毕业生总数的 1.37%，18.23%。

表 6-1 2020 届毕业生待就业统计

专业	毕业生人数	待就业人数			比例
		总数	男	女	
护理	412	93	10	83	18.23%
康复治疗技术	98	7	3	4	1.37%
合计	510	100	13	87	19.60%

学院组织对 100 名待就业学生的情况进行了逐一摸底，经过统计，在 93 名待就业护理专业学生中，有 51 名学生因想去的医院未招聘等待机会而未就业，占本专业总待就业学生 54.84%；有 19 名学生因对自己的专业满意度不高、准备从事专业以外工作而未就业的，占本专业总待就业学生 20.43%；有 11 名学生因社会需求少、四处碰壁而未就业，占总待就业学生 11.83%。在 7 名待就业康复治疗技术专业学生中，有 4 名学生因想去的医院未招聘等待机会而未就业，占本专业总待就业学生的 57.13%；各有 1 名学生因病、因备考公务员和因继续深造未就业，分别占总待就业学生的 14.29%。

表 6-2 2020 届毕业生待就业原因统计

未就业原因	待就业人数及占比			
	护理	占本专业待 就业比率	康复治疗 技术	占本专业待 就业比率
想去的医院未招聘等待机会	51	54.84%	4	57.13%
对自己的专业满意度不高， 准备从事专业以外的工作	19	20.43%	0	0
社会需求太少，四处碰壁， 找不到工作	11	11.83%	0	0
等待护士资格证下发后找工作	7	7.53%	0	0
准备进修或是继续深造	1	1.08%	1	14.29%
备考公务员	1	1.08%	1	14.29%
准备自主创业	1	1.08%	0	0
因病无法就业	0	0	1	14.29%
未取得专科毕业证	1	1.08%	0	0
其他原因	2	2.15%	0	0

7 就业形势及相应对策

7.1 当前高职医学毕业生的就业形势

7.1.1 社会需求与人才培养不协调, 就业门槛更高

随着社会对健康服务质量需求的日益增高, 各级、各类医疗卫生单位对医学人才培养的质量要求也逐年提高。由于医学人才成长周期延长, 培训力度加大, 培养成本增加, 医疗单位更愿意招聘有执业资格证为从业护理或康复技术人员。另外, 大量二本院校的医学本科毕业生涌入就业市场, 很多综合性的省、市乃至区级公立医院将录取门槛提升为本科或以上学历, 高职医学毕业生的就业空间进一步被压缩, 就业门槛逐年增高。

7.1.2 毕业生自身定位不清, 择业观存在偏差

部分高职毕业生就业择业观念依然滞后, 仍旧传统地认为大型医院失业率低, 专业发展前景好, 感觉良好。有的就业视野窄, 仅瞄准省内市场, “家门口”就业意识严重。由于不能客观分析自身的基本情况, 不能准确自我定位, 不能充分认识疫情下的社会需求和就业压力, 择业期望值过高, 左顾右盼, 精挑细选, 高不成, 低不就, 面对就业机会总是犹豫不决, 延误了最佳就业时机。

高职毕业生既是就业弱势群体, 又是心理弱势群体。他们缺乏主见, 自卑心理严重, 面对突如其来的就业压力, 心理波动大; 有些毕业生职业认同感不高, 不愿到社区基层从事基础工作, 认为工作辛苦、待遇低; 高职生习惯于被动式学习, 主动探究式学习的能力不足, 对

知识的反思和整合不够，创新意识薄弱。

7.1.3 高职毕业生就业周期长, 存在安全隐患

为了适应医院的招聘周期的要求, 学院调整了教学计划, 实习时间点提前, 从学生实习结束到毕业期间的空档期拉长, 学生管理难度加大。另外一些就业单位要求学生去试工, 但没有和学生签订任何有保障的试工协议, 有的甚至将学生视为廉价劳动力, 要求取得资格证后才能签约, 学生拖很久才能正式就业, 这些都存在一定隐患。

7.2 提高毕业生就业率的对策

7.2.1 加强医学生职业价值观的引导, 鼓励毕业生到基层就业创业

到基层去就业创业, 是目前高职毕业生就业的主流渠道。高职毕业生出现“高不成、低不就”的情况往往与学生择业观不当、就业期望值过高有关。因此, 学院应在新生入学教育、日常课堂教学和就业服务指导等各方面进行职业价值的引导, 通过开设就业指导课程, 引导学生树立合理的择业观念, 从思想上、能力上和心理上做好求职准备; 通过大力宣传“村官计划”“三支一扶”“西部志愿者”“应征入伍”等国家和地方的基层就业项目, 鼓励更多毕业生选择基层单位工作。

随着社会民众对卫生、健康、养生、护理等愈发重视, 医疗健康产业不断发展, 尤其发达地区的健康产业发展势头良好, 为高职毕业生创造了广阔的就业舞台。学院应引导学生眼光不仅仅局限于医院, 而是多关注健康相关产业的发展情况。此外, 学院还可以积极开展创

创新创业活动，线上就业指导讲座、专家心理辅导、教育部互联网+就业公益课程等，增强高职学生的创新能力、实践能力和创业能力，提高创新创业意识。

7.2.2 积极推进医学生人文素质、心理素质综合培养

学院应积极拓宽高职医学生的培养路径，丰富教育载体，合理利用大学资源，经常性组织行业专家、优秀人才进校园，为学生提供多源的教育资源，让学生深入实践，在实践中探索，在探索中成长。开展就业心理训练，提升学生心理素质；组织学生参加各类见习、教学实习，鼓励学生参加社会实践，志愿者活动，不断开拓视野，提高解决实际问题的能力，提升学生人文修养，增强就业竞争力。

7.2.3 加强对医学生的“底线思维”“自信就业”指导

进入后疫情时代，毕业生的就业影响将在一段时间内持续显现。大力开展全程化、个性化职业生涯规划 and 就业指导工作势在必行。职业生涯规划教育应该贯穿学生在校的整个阶段，帮助学生正确认识自己、了解自己，做好职业路径发展的规划，引导医学生坚守“底线思维”，学会“从最坏处着想，往最好处努力”，通过线上招聘、云招聘等方式积极主动就业，消除学生“不就业、慢就业”的就业理念；持续开展就业沙龙活动，通过与医疗单位、学者、校友、学长的座谈，进一步加强信息的交流，培养学生沟通能力，丰富对就业形势的认知，培养学生自信意识，合理定位职业发展路径。

7.2.4 做好就业宣传，优化资源配置，拓宽就业新渠道

为帮助毕业生了解市场动向、认清就业形势，学院要继续做好就业宣传服务工作。通过 QQ、微博、微信、微视频等信息公众平台，及时有效推送各种就业信息，并利用线上、线下多种渠道，及时解决毕业生反馈的问题。高度重视校园招聘会的重要作用，围绕“健康中国 2030”建设，深入挖掘大健康就业市场，开辟新的就业领域，本着“走出去，请进来”的原则，积极赴医疗单位开展就业市场调研，邀请用人单位来院进行专场招聘选拔毕业生，为广大毕业生提供更多高质量的就业机会。

7.2.5 加大对特殊类别和就业困难群体的帮扶力度

进一步关注贫困家庭、少数民族、身体残疾的困难群体毕业生的就业，建立帮扶工作台账，积极开展个性化就业指导与服务。落实好离校未就业毕业生就业促进工作，开展“就业困难援助计划”，实施“一对一”的就业指导服务，切实了解学生的就业情况，对贫困生及就业困难的学生实行责任到人，一对一帮扶，并保持对该群体的动态跟踪，提供持续的就业信息和指导服务，切实做到“离校不离心，服务不断线”，帮助他们更好就业。

8 对教育教学的反馈

8.1 人才培养模式改革，培养“一专多能”高素质人才

目前各级医疗单位对高学历、高素质人才的需求迫切，特别是一专多能的人才呼声越来越大。作为高职毕业生在学历方面已处于弱势状态，需过人才培养模式的改革，培养“一专多能”的毕业生，提高人才培养质量，巩固其就业市场。根据当前临床学科精细化分科、大脏器多学科融合的特点，我院可以适时延伸护理专业培养方向，可加大老年护理、社区护理、口腔护理、中医护理等人才培养力度。依据生源层次和能力不同，分类制定人才培养模式，设置课程体系，统筹做好课程内容、理论与实践结合、实习规划等等，以培养学生自身专业知识为主导，辅助职业素养构建、人文素质教育、岗位胜任力培养等方面，使学生成为具有良好社会适应能力、执业能力、人文素养高及职业道德高的应用型的复合人才，不断的适应社会的需求，成为“一专多能”高素质人才。

8.2 与时俱进，构建新常态下的就业创业指导服务体系

顶层设计在高职就业创业指导体系构建中起到举足轻重的作用。对于在校生，理论课教学、实践课教学、就业指导应并驾齐驱。通过建立完善的课程体系、先进的教学方法和手段、科学的教学评价机制、有力的制度的保障，构建以增加学生就业竞争力为主导的就业指导理论课程体系；通过加强面试礼仪、面试技巧、简历制作、模拟应聘等培训构建突出就业实践能力的就业指导体系；充分利用高水平的实践

实习基地，提高实践能力，凸显专业特色。其次，加强对教师队伍的培养，外派教师学习培训，充分运用所学对学生进行精准的、个性化就业指导服务；结合学生需求，分专业、分类别、多渠道为毕业生提供精准推送就业服务，适应社会需求搭建就业指导平台，实现优质就业服务、就业信息内容传播最大化。

8.3 加强专业思想教育，合力搭建升学平台

本着培养技术技能型卫生人才的目的，学院应从学生入学开始抓好医学专业思想教育，通过医院文化的引入、目前就业形势分析、职业生涯规划等多方位、全面、全程育人，以提高学生对医护工作的职业认同感；积极宣传专升本的政策、优势，大力鼓励学生通过各种形式提升学历，对于渴望专升本的同学，可安排专业老师对学生进行专升本考试的公共课、专业课的辅导，助力提升学生的升学竞争力。

8.4 强化品牌专业建设，积极探索实习-就业新途径

学院聚焦行业质量标准，改进人才培养模式，强化品牌专业建设，先后与泰康健康投资管理有限公司、大众口腔医疗集团、澳大利亚 Tresillian 儿童养护中心等国内外知名健康医疗企业合作，开展老年护理、儿童养护专业技能培训班，定向人才培养计划等。探讨制定行业标准，培养专业技术人员，提高毕业生进入相关领域就业市场竞争力。积极探索优质校企合作基础上构建的“订单式”人才培养模式，在保证实习质量的前提下，学院与医院合作构建“实习就业一体化”平台，为学生提供就业保障。

自强
弘毅
求是
拓新

地 址：湖北省武汉市武昌区张之洞路7号

联系电话：027-88076070 88315667

邮政编码：430060

学院网址：<http://yxzy.whu.edu.cn>

