

## 二、改进军队院校心理咨询工作的几点建议

### (一)加强心理咨询人才队伍建设

#### 1.培育专业人才

人才是心理咨询工作开展的基础,强化人才储备的基石并突出前瞻性,对于军队院校心理咨询工作可持续、有力度、有效果地开展运行至关重要。军队院校在专业人才培养上应具有超前意识,立足院校实际,按照专业相近、能力适合的原则,把有潜力的心理咨询人员安排在相适应的岗位。通过实践锻炼、专业技能培训等多种形式方法使他们能快速进入角色,适应相应岗位的需求,并且保持连续性与稳定性。

#### 2.发挥心理骨干作用

心理骨干是军队院校心理咨询工作中不可或缺的重要力量,加强心理骨干队伍建设,充分发挥其积极导向作用对于促进军校学员全面安全的发展具有十分重要的意义。心理骨干可采用理论测试、操作考核以及面试等方式遴选,优先选择心理学专业、医学专业毕业生和已取得心理咨询师证书的人员。

### (二)树立正确的咨询观念

纠正军队院校学员对心理咨询的认识误区,树立科学的心理咨询观念,真实有效的开展院校心理咨询工作。

#### 1.消除来访者害怕个人隐私被泄露的顾虑

许多军校学员因害怕个人隐私外泄以至于不愿意寻求心理咨询师的帮助。实际上,心理咨询最基本的职业原则就是保守来访者隐私。因此,有必要让学员了解心理咨询工作的基本程序和知识,有利于消除学员对心理咨询的误解,增进心理咨询工作者与学员之间的信任度,建立良好的咨询关系。

#### 2.消除心理咨询立竿见影、一劳永逸的观念

部分院校学员认为心理咨询可以立竿见影的解决问题,一旦没有达到预期就放弃咨询,认为咨询无用。实际上心理咨询是一个叠加的过程,来访者在每一次的咨询中都会有或多或少的改变,当量变转为质变,问题相应的也会缓解或解决。还有部分来访者期望心理咨询能够一劳永逸的解决自己的问题,显然这是一种与实际不符合的愿望。每个人都是发展变化的,不同的时期会面对不同问题。没有不可能发生的问题,但是可以学会处理问题的能力。院校心理咨

询工作的本质就在于培养官兵的自助能力,当个人遇到心理问题或困扰时能及时向心理咨询工作人员寻求帮助,或者结合自身的经验和判断进行自助。

### 3.消除只有精神病才会做心理咨询的误区

部分院校学员对于心理咨询都有一定的认知偏差,认为只有精神病才接受心理咨询。事实上,当院校学员在学习训练或日常生活过程中遇到了自己无法解决的问题时,例如人际交往问题、训练坚持性问题、个人职业发展等问题时也可以从心理咨询的角度获得有效的帮助,使官兵在面对以上问题时更加成熟。

### (三)开展多样化心理活动

#### 1.开展心理健康月活动

顾名思义,每月定期开展一次,通过丰富多彩的心理活动营造院校良好的氛围,帮助学员在活动中接受心理健康辅导,增强自身的心理保健能力,以及在遇到心理问题或困惑时有求助意识。例如开展心理舞台剧、心理沙龙、心理知识竞赛等活动,丰富教育的趣味性,不断增加学员参与的积极性和有效性,让学员在娱乐中受教,在受教中解决心理问题。

#### 2.开展心理行为训练

心理行为训练可以使学员更好的认识自己、适应环境、融入集体,为学员的心理健康打下坚实基础。第一个阶段是破冰训练阶段,以“对对碰”、“大风吹”、“你快乐我快乐”等项目开始,打破成员之间的僵局,调动各成员的主动性和创造性。第二个阶段是导入训练阶段,运用“神秘人”、“寻宝游戏”等活动增进成员之间相互熟悉的程度,加深彼此之间的了解与接纳从而形成初步的团体形象。第三个阶段是主体训练阶段,根据活动整体规划设计每个阶段的过渡,使成员们经历摩擦、探索、澄清、适应等过程。角色的确定与关系的确立都有助于促进成员积极投身于心理训练之中,学习各种知识与技能,改善认知模式,澄清价值观念,发展人际关系,不断接纳自己、发展自己、完善自己。

#### 作者简介:

张艳(1982-)女,重庆第三军医大学心理学研究生,就职于武警警官学院,讲师,主要研究方向:军人心理学;刘瑶(1985-)武警警官学院讲师,四川师范大学研究生,主要从事军人心理学研究。

# 高职院校毕业生就业困境解析

刘 伟

(河南交通职业技术学院 河南 郑州 450000)

**[摘 要]** 随着我国高等教育大众化的发展,高等职业教育在我国高等教育规模中已占半壁江山。高等职业教育的在校师生人数更是达到了相当的规模,但由于历史和现实的原因,我国高等职业教育较研究型综合大学而言起步晚,发展的历程也经历了曲折和磨难,我国高职教育发展现状并不理想,其根本原因还在于毕业生现有的高等职业院校本身存在很多的问题。

**[关键词]** 高职院校; 就业困境; 就业问题

伴随我国高等教育的大众化普及,高校招生人数规模不断扩大,就业问题逐渐突出,已引起政府、学校、社会和毕业生的高度关注。在这种形式下,通过对高职院校的人才培养质量和就业质量现状的分析和研究,为高职院校如何培养出适合现代企业的职业人才,如何鼓励毕业生去基层发展,如何加强毕业生的就业指导,如何加强产学研结合的模式促进就业等问题提供了重要的理论应用价值。也是高校急需面对和解决的现实局势。而研究他们的就业困境,提出解决对策,既有利于社会主义的和谐建设,又有利于推动我国高等教育可持续发展。

### 一、人才培养目标定位不准确

所谓“定位”有三层含义,其一是培养目标的定位,即培养什么样的人才;其二是办学层次的定位,是专科层次而非本科层次;其三是当地区域性经济中心的定位,高职教育是面向区域性经济的,找准经济定位,才能知道社会到底需要什么样的人才。

有些高职院校在实际培养过程中出现了两种倾向:一是要掌握本专业必备的专业基础理论知识,这势必使得人才培养盲目向本科看齐,并套用传统学术教育的培养模式,致使培养出来的高职毕业生有理论、无实践,不具备施工一线的技术应用能力;另一方面倾向是不考虑职业教育的层次性、不重点强调“技术”与“管理”能力,不分辨市场需求的真实性。使得整个高职教育等同于普通教育,没有凸显出自己的应用性特色。

### 二、专业及课程设置不合理

高等教育与普通高等教育的最大不同在于培养目标的不同,从而决定了教学内容和教学组织形式的不同。高职教育的职能是为社会主义现代化建设的培养输送高素质的技术应用型人才。高职生在课程学习中,主要是理论学习和简单的实践,课程的考查也主要以理论和知识为主,体现本专业重点的实践技能的培养被忽略了。各高职院校沿袭的实践教学体系是以学科为体系为中心,按职业岗位群所需要的能力或能力要素设置课程,这么一来,所建立的实践教学目标体系,将不能把素质教育、理论知识和职业技能有机结合。

从河南交通职业技术学院调查问卷中显示,对于当前的就业形势,不管是从总体看还是从自己专业的考虑,毕业生对明年的就业形势持悲观态度,认为当前高校毕业生就业形势严峻的占67.27%,对自己所学专业就业形势认为严峻的占42.0%。这与当前大学毕业生人数规模连年大幅增加、就业一年更比一年难的严峻现实也是基本一致的。这一现象应该引起足够重视。

### 三、师资队伍建设的不足

#### (一)师资队伍结构不合理

高职院校师资队伍建设存在以下问题:一是师生比例失调。近年来,许多高职院校通过各种途径来补充师资力量,但是由于高职院校规模的迅速扩张,教师数量的增长还是不能赶上高等职业教育的发展势头,大多数高职院校师生比较低;二是高学历高职教师占比不高。与前几年相比,高职院校教师在学

历层次、业务素质上均有明显提高,高级职称所占比例逐年加大,具有本科学历的年轻教师已成为职业教育教师队伍的主要力量。同时注意引进高学历教师,教师队伍的结构有了较大的改善。尽管如此,高职院校的教师中研究生学历的人数总体还是偏低,理论课教师具备研究生学历和实践课教师所占比例远远没有达到教育部所规定的要求,教师的职称结构也不合理,中级和初级职称的比例太高,具备高级职务的教师占专任教师的比例离教育部规定有很大的距离,知名度高的学科带头人严重匮乏;三是“双师”结构不合理。“双师素质”、“双师型”教师数量严重不足,质量不高,从企事业单位和科研机构聘请兼职教师占教师总数的比例还很低。师资队伍建设存在的问题对高职院校的教学必然会带来影响,因而也影响到学生的就业。

#### (二)实践能力不够

高职院校的教师一部分来自于升格前的中职学校,而升格后新进的教师又大多是从高等职业院校录用的毕业生,这就导致高职院校的教师大多从学校直接到学校,从企业调入的教师所占比例较小。高职的教师基本上为非师范专业毕业生,教师的知识结构中缺乏职业教育教学理论知识这一构件,不能很好地在实际教学中根据职业教育的特点,运用职业教育特殊的教学方式和手段,组织教学,完成教学任务。另外由于扩招,办学规模的扩大,大多数教师处于超负荷工作状态,到生产第一线锻炼的机会少,再加上部分企事业单位不愿意接受教师参加顶岗生产实践,使教师参加实践的场所以难以保证。多数教师缺乏实践能力点,现场指导都处于弱势、动手能力、实践教学,又不了解职业教育的教学特与教因而高职专任教师专业技能和教学能力普遍不足社会需要的那种既有渊博的理论基础知识又有丰富实践工作经验的“双师型”师差距明显,高职教育需要的建设一支适合我国高职教育发展要求的教师队伍现在显得尤为迫切。

#### (三)师资培训渠道不通畅

培训体系不够健全,培训形式过于单一,缺少完整的培训计划。长期以来,由于受传统观念的制约,又加上地方经济相对落后,主管部门对教师队伍建设的重视不够,未能纳入国家规定的整个教师队伍建设的总体规划。过去一直遵循的那种“在职为主,脱产为辅;本地进修为主,外地进修为辅;学历培训为主,技能培训为辅”的培训模式,不能适应高职院校快速发展的需要。封闭、滞后的培训方式,不但效率低,而且很难对学术前沿动态和产业发展的需求做出迅速有效的反应,不能满足高职教师紧跟学校发展和驾驭高新技术的需求“合作培训”,尤其是与重点高校和知名企业的合作培训还有很大局限,产、学、研一体化的开发性培训还没有被认识和重视。

基金项目:本文为2018年度河南省教育厅大中专院校就业创业研究立项课题项目成果,立项编号:JYB2018536

#### 作者简介:

刘伟(1982-),男,汉族,河南信阳人,河南大学在职研究生,英语语言文学专业,讲师。