

素项太少则容易造成评估的不全面,不具有代表性,甚至以偏概全,同时,测评指标的权重很难界定,如果备选题目有一道以上时,很难形成统一评分标准。

#### (二)讨论题目缺乏针对性

很多企业在无领导小组讨论中所采用的题目,都是直接照搬题库中的样题,缺乏与企业客观环境和具体岗位结合。

#### (三)应聘者的能力良莠不齐

参与无领导小组讨论的应聘者者大多数是到应聘现场后,面试官随机分组构成。应聘者的专业素养和综合能力良莠不齐,缺乏统一具体的评价标准,这同时会影响不同应聘小组的评价效率。

#### (四)面试官的能力良莠不齐

面试官一般是企业人力资源部成员或其他业务部门负责人,很少有企业会专门花时间选拔和培训招聘者。由于测评者本身对LGD的了解和使用能力有限,又没有经过专门的培训指导,对LGD的测评应用掺杂浓厚的个人主观色彩。

#### (五)耗费时间长且花费较大

参与无领导小组讨论的成员一般由5-9人构成,如果每个人都需要在测评中充分表达自己的观点,特别是在初次选拔应聘者,参与人数众多的情况下,测评耗时非常长,这不仅耽误企业工作,也会让面试官和应聘者有心理疲惫感,使得后期参与性大大降低。

### 三、无领导小组讨论应用策略

针对上述问题,招聘者在使用无领导小组进行人力资源测评时,可以从以下几方面入手:

#### (一)科学选择讨论题目

人力资源测评部门在选择无领导小组讨论的题目时应认真考虑,不能直接照搬招聘题库中的样题,在正常情况下,测评部门应该根据实际情况重新编制具有针对性的问题,且注意:1.无领导小组讨论的题目应选择争议较大的,这样小组成员才有机会充分表达自己的观点,才能形成智慧碰撞的火化;2.无领导小组讨论的题目除了考察综合能力以外,应与具体岗位要求的专业知识相结合;3.无领导小组讨论的题目难度适中;4.无领导小组讨论的题目应

具有实际工作中的典型性。

#### (二)根据岗位胜任素质模型设计评价指标和评分表

“人员—职位—能力”匹配原则始终是人力资源管理工作的依据,职位分析和建立岗位胜任素质模型是人才选拔和测评的前提基础和必要程序。使用无领导小组讨论进行人力资源测评,首先应当充分进行职位分析,“需要什么的人”这是第一步应该考虑的问题,然后根据职位分析的结果构建目标岗位的胜任能力模型,再根据岗位胜任能力模型设计评价指标,并对指标权重进行客观分配,为人力资源工作建立统一和具体的衡量标准,指导整个招聘和测评工作。

#### (三)无领导小组讨论应与其它招聘方式相互补充

无领导小组讨论对面试官和应聘者都有一定的适用条件,它更侧重于综合能力特别是团队协作能力的评判,如果招聘对象是岗位专业性比较强的时候,像生产一线的技术工人,或者财务部门的业务人员等,需要与其它结构化的免试相互补充使用。

#### 参考文献

- [1]吴国秋,刘莹.基于高职学生求职能力提升的无领导小组讨论式教学设计研究[J].现代职业教育,2018,0(14):19-19.
  - [2]赵栋鑫.基于BP神经网络的人才选拔模型设计[J].电子世界,2017,0(22):58-59.
  - [3]王培,王丽霞.独立学院高等数学竞赛人才选拔与培养机制[J].教育教学论坛,2018,0(6):159-161.
  - [4]石才贵.人才选拔,“设问”有说道[J].人力资源,2018,0(1):38-41.
  - [5]刘露.浅析企业人力资源管理的创新发展策略[J].中国商论,2017,0(15):83-84.
  - [6]姚岩松,刘泽,赵葆楠,苗群雁.多元概化理论在无领导小组讨论中的应用[J].中国人力资源开发,2013(13):57-61.
- 作者简介:  
陈夏璐(1987年7月—),女,汉族,重庆,重庆工程职业技术学院教师,硕士,讲师,主要研究方向:人力资源开发与管理。

## 高职院校实施专业导师教育模式的改革与实践

陈莹

(重庆工程职业技术学院 重庆 402260)

**[摘要]**导师制起源于英国,是一种以个性化、生活化为主要特点的人才培养制度。基于学生全面健康发展的需要,探索集体化与个性化教育相结合的教育模式改革,构建“辅导员+专业导师”的育人机制,实施“三阶段三递进”的职业素质培养。

**[关键词]**高职院校;教育模式;改革;实践

### 一、专业导师制产生的理念

随着高等职业教育招生规模扩大和招生制度的改革,导致高职招生生源呈现多样化、文化基础差异明显,表现学习习惯和行为规范不够好,“差等生”比例增多,个性化学生较多的特点。招生生源的变化必然带来教育方式的变革,以辅导员(班主任)为主体的集体化教育模式,一个人要面对几十甚至几百名学生,无法顾及每个学生个性化教育的需要,导致目前高职院校学生旷课逃学,因厌学而退学,违章违纪现象较多。基于提高高职大学综合职业素养,推行“辅导员+专业导师”的教育管理制度,创新集体化与个性化相结合的教育模式。通过专业教师的言传身教使学生更清楚地了解和知晓毕业后将要从事的职业岗位及职业技能要求,明确自己的学习目标和职业能力提升路径,通过导师制加深专业教师与学生之间面对面交流,更多关注特殊学生的学习生活,使优生更优,差生有进步,让每个学生都能成人成才,健康全面发展。

### 二、构建“辅导员+专业导师”学生管理新机制

#### (一)建立辅导员与导师分工协作的运行机制

首先在教职工中宣传实施专业导师制的目的和意义,强化每个教师都有育人职责的意识,专业导师与辅导员的工作是相互弥补,相互相成,相得益彰的关系,是对辅导员工作的进一步加强,共同服务学生的全面健康成长。为正确处理协调好辅导员与专业导师的工作关系,防止工作中扯皮推诿,出现工作秩序的混乱,制定了专业导师教育制度实施方案,明确辅导员与专业导师的分工职责,工作内容和工作要求,辅导员重点负责学生的政治思想教育和日常管理,专业导师重点负责学生的职业行为规范教育,学业规划指导和创新创业就业引导等工作,建立相互协调的运行机制。

#### (二)建立专业导师年度工作绩效考核管理机制

坚持每个教师都有育人的职责理念,鼓励每个教师都要参与学生教育工作,为保证专业导师制有序有效开展,建立完善的考核与激励机制,制订了专业导师年度工作业绩量化考核实施细则,把班主任或专业导师等公益性工作纳入教师年度绩效考核的工作内容,同时对专业导师制还制订了专门的管理办法,明确专业导师遴选条件,工作内容和工作要求,把学生旷课率、毕业生合格率、就业率等作为导师工作业绩的量化考核指标,对专业导师的工作绩效进行年度量化考核,对担任专业导师的教师按10元/月·生标准发放导师工作津贴,通过年度考核,当年工作绩效没有达到基本工作目标要求视为考核不合格的,扣减次年导师工作津贴,凡连续二年考核不合格的教师取消导师遴选资格,对导师工作成绩较突出的教师,给予一次性奖励,以此强化教师工作责任,调动专业导师的工作积极性和主动性,达到预期的工作目标。

### 三、创新“三阶段三递进”的培养模式

第1学年,公共基础课程学习阶段,以职业行为规范教育为重点,加强在作息规律、学习纪律、生活习惯、传统礼节等日常行为规范培养教育,养成良好的工作、学习、生活习惯。开展“五个一活动”,即每天锻炼一个小时,每个月读一本好书,每人参加一个以上社团活动,培养一项以上爱好特长,每学期参加一次社会实践活动,鼓励学生发挥个人特长,找回青年人发展的自信心和自我价值,努力提高综合能力。

第2学年,专业课程学习阶段,以职业和学业规划指导为重点,根据学生

将来从业岗位要求及学生个人意愿,结合学生的个性特点,指导学生做好学业规划,按照职业岗位群完成典型工作任务应具备的专业知识和基本技能,指导学生系统学习专业基础知识和基本技能,随时关注学生的专业课程学习情况,及时帮助学生解决学习过程的问题,掌握从业必要的知识和技能。

第3学年,实践能力培养阶段,以就业和创业指导为重点,专业导师认真分析所指导的每个学生的个性特点、需求意愿,利用专业教师丰富的工作阅历和行业资源优势,指导学生做好就业择业创业规划,帮助他们建立正确的价值观和就业观,到基层一线去,到祖国最需要的地方去建功立业,对于有学习潜力和愿望的学生,鼓励他们继续学习深造接受更高层次教育,对于打算毕业后直接就业的学生,指导和推荐他们找到人格与职业相匹配的工作岗位,有利学生将来职业发展。

### 四、正确协调处理好的几个问题

#### (一)生师比不协调的问题

随着近几年高职院校招生规模的增加,普遍存在生师比例不协调的问题,具有行业企业工作经历且符合专业导师遴选条件的更少,为了解决可遴选的专业导师数量不够的问题,从校企合作单位聘请从事技术岗位热心教育事业的工程技术人员担任校外兼职导师,要求每个月学生到企业或兼职导师到学校与学生交流辅导不少于1次,并按校内专业导师发放工作津贴,来自行业企业的工程技术专家能够更多地从企业文化和职业发展角度引导学生成人成才。

#### (二)专业导师主动性不强的问题

很多教师潜意识认为专业教师的工作主要是传授专业知识和技能,学生工作是学生专职管理人员的事,认识上的错误观点造成部分专业教师主动性不强。习近平总书记在北大师生座谈会上指出“大师,既是学问之师,又是品行之师,教师要时刻牢记教书育人的使命,甘当人梯,甘当铺路石,以人格魅力引导学生心灵,以学术造诣开启学生的智慧之门。”用习近平总书记的思想引导和教育教师,牢记教书育人是每个教师的根本职责的理念,并具体落实到教师年度工作目标和任务中,实施年度考核并与校内绩效工资和职称晋升挂钩,激励专业教师承担导师育人工作的主动性和积极性。

#### 五、结语

专业导师制通过3年多的探索与实践,取得较为显著成效。学生的旷课率、违纪率、流失率明显下降,毕业生合格率、就业率、就业质量和学生满意度都有明显提高。在专业导师实施过程中也还存在一些问题,有待进一步改进和提高。

#### 参考文献

- [1]张新科,王斌.高职专业导师制人才培养模式的创新设计[J].职教论坛,2012(5):80-82
  - [2]楚钊,马世来,宋宪华.高职院校实施专业导师制的思考[J].河南教育,2011(4):17-18
  - [3]侯清宇,斯松华.本科生专业导师制存在的问题及改进策略探索[J].教育教学论坛,2017(3):143-145
- 作者简介:  
陈莹(1971年—3月),女,汉族,重庆江津人,重庆工程职业技术学院职员。