

黑龙江高职院校扩招学生管理模式改革的几点思考

杨莉莉

黑龙江商业职业学院

[摘要]作为培养职业人才的重要教育基地,高职教育积极落实党中央、国务院提出的高职扩招重大战略决策,在落实扩招任务中,各高职院校针对来源不同、层次不同的学生,按照“标准不降、模式多元、学制灵活”原则,分类编制专业人才培养方案,采取弹性学制和灵活多元教学模式。这些举措无疑是必要的,但对于学生管理工作,提出了诸多挑战。本文对高职院校扩招学生的特征进行了详细的介绍,根据日常管理工作中存在的现存问题,对新时期下的扩招学生日常管理方法的创新以及实践进行了深入研究。

[关键词]黑龙江;高职院校;扩招;学生管理模式;改革思考

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-6261.2021.08.522

引言

根据政府2019年工作报告中所指出的,完备与优化高职院校招考方式,各高职院校招生对象除普通高中毕业生、中职生外,在生源形式上增加了社会生源,将退役军人、下岗职工、农民工、新型职业农民等纳入招生范围,年内招生规模进行扩大至一百万人。大扩招政策的出台,制定了现代化职业教育的发展与改革计划,为培养更多技术职业人才而添砖加瓦。扩招政策也让高职院校在学生的管理上有所调整,以适应新形式的变化,全面促进学生的综合能力发展,为国家培养出更多符合时代需求的新型人才,也为学生实现人生价值提供良性氛围。

1 高职扩招院校学生的特点

1.1 从业经历丰富,有一定的技术技能基础

扩招学生基本上是基础技能掌握者,并且具有丰富的从业经历和一定的技术技能基础。扩招学生年龄大多在20~45岁之间,他们的从业经历和社会经历是一种重要的学习资源,适应能力较强且具有一定的自学、模仿、主动学习的能力。

希望在学习中得到更多的技能学习、指导学习、提升学习。

1.2 注重学习效率,求知欲望迫切

扩招学生综合比较在职工、下岗职工、农民工占比较大,工学矛盾突出,集中学习、线上学习、分段学习更有利于平衡学习和工作之间的天平,但也给学生管理带来巨大困难和不确定因素。时间的宝贵决定着他们更注重学习效率。因此高校的学生管理、多种信息技术的应用可以极大程度的弥补学习时间的不足。通过问卷调研和观察学生的学习态度,扩招学生的学习态度大体可分为三种类型:第一是在岗的工作人员,迫于竞争岗位与职务的硬件需要。这类人员有学习背景,基础素质好,宜于参加各种学习活动,情绪稳定,但苦于工作忙,到课率低且不能自行安排自学。二是下岗或待业青年,为了未来找到合适的工作岗位,适应应聘工作的需要取得有学历的优势。这类人员没有较好的学习背景,基础素质差,思想波动大,学习信心不稳定,学习目的及行为单一。三是自主求知欲望迫切,确实要掌握科学知识和技能。这类人员通过学习很快学会利用现代教育技术和信息技术进行自主学习,为今后不断地获取知识奠定基础,他

们是本次扩招培养的重点对象。

1.3 精力分配有限

扩招学生多为已婚,处于上有老、下有小、中间有职场的三重压力之下,虽处于年富力强的中年时期,但也无暇系统的参与高校组织和安排的所有教学和非教学活动,班级凝聚力较弱,很多教育活动和学习环节在取舍间被按需划分,给学生管理提出新的突破需求。扩招学生对课堂及课外活动感兴趣的占比较低。分析原因有两种:一是学生大多数是成年人,参加工作多年,对各类活动本身已经较少有兴趣;二是受学习目的性的影响,只有少数人对学习以外的活动有浓厚的兴趣,他们更多的是对掌握知识的必要性和重要性充满极大的兴趣,因而具有较强的主观选择性。但他们有一定的交流愿望,因此,只要端正扩招学生管理意识,充分了解和认识扩招学生学情和管理的关键所在,注重沟通、引导、平台助力,才能在扩招学生管理上得到实效。

2 高职扩招对学生管理工作的挑战

2.1 从学生管理制度层面看,现有制度与管理措施难以覆盖这类学生,或者说传统制度与做法已经难以适应当前扩招学生管理需要,教育教学方式、育人模式、文体活动开展、社会实践等都面临着重新构建。从管理者角度看,无论是学工部门管理者还是二级学院的辅导员、班主任等,普遍存在学生管理类人力资源的数量匮乏,在管理实践中,因管理对象的群体差异,普遍存在管理能力与经验的不足。加之管理主体单一,手段与技术有限,在实际管理中遇到了诸多困难与问题。

2.2 学生身份认同感弱化,传统班级生活难以开展

在扩招生源中,各院校普遍实行了单独分班,但受线上教学等形式制约,线下学生活动更多是以学生个体形式进行的,传统的班级建设难以开展,以班为单位参与学校活动受到制约,学校重要活动难以参加,有些同学间互不认识,彼此陌生,更谈不上交流互动了,个别学生甚至认为,课我都上了,保证成绩及格就行,其他事能不参与就不参与,功利化心态明显。基于扩招学生群体大部分时间不在学校这一客观事实,学生和学校之间的感情缺乏有效维系载体,加之有针对性解决该问题的办法举措不足,导致学生身份认同感普遍偏弱。这些做法与现象,显然不利于各院校立德树人根本任务的实现。这些因素催发扩招学生管理模式急需变革。

3 高职扩招学生管理应采取的对策

3.1 创新扩招学生管理理念，加大“以人为本”教育理念

调查显示，高职院校扩招学生，相对于普通高校的学生，往往具有极为鲜明的特殊性。高职院校管理者必须对扩招学生的年龄、行业、成长经历、经济收入、社会认知等差异有着清醒与充分的认识，本着关爱学生、尊重学生、理解学生的宗旨，充分以扩招学生的利益作为根本出发点，秉持以人为本的理念，充分认识到扩招学生才是管理工作的主体，增强扩招学生在内在管理与外在管理方面的参与度，多管齐下，充分尊重扩招学生求学的客观需求，如此一来，才能够让高职院校学生管理工作适应新时代的发展需求，才能够建立行之有效、与时俱进的新型高职院校扩招学生管理模式。

3.2 创新扩招学生工作管理模式，加强对学生的指导

高职扩招学生无论在过去的学习工作经历、年龄层次、知识储备、还是自我管理上呈现出千差万别的特点，文化基础薄弱，学习效能感低，普遍存在基础知识不牢、学习习惯不良等问题。站在高职院校教育教学的角度，对于一些偏重于理论知识的课程，对于抽象化的理论概念往往无法深入的了解并很好的运用到社会实践和工作中，而在信息时代下部分扩招学生也难以集中精力去进行枯燥理论知识的学习，并且理论知识本身也具有一定的学习难度，相反地，下岗职工和待就业扩招学生更希望学习更多的实用性技术内容和能够提升就业层次的新技术技能。因此，高职院校扩招学生的教育出发点，调整为将学生培养成为符合企业要求的人才，结合不同类型的扩招学生的需求调整不同的管理细节，要充分认识到扩招教育也是高职教育、职业教育的重要组成部分，也要秉持“面向人人的终身教育、面向市场的就业教育、面向能力的实践教育、面向社会的跨界教育”宗旨，要在遵循教育规律的基础上兼顾产业规律，真正按照职业教育的规律去落实好扩招教育，在扩招学生管理工作中寻求出新的对策。其一，对于不同类型扩招学生在不同学习时期、不同侧面的需求都要进行深入的了解，从而有针对性地给出科学的引导，只有多管齐下，采取多样化的教育方式，才能够在专业教育与人文关怀上达成一定的平衡与发展。其二，要加大思政教育、心理教育、就业教育的力度，引导扩招学生形成健康正确的三观，让学生对于自身的学习能力和学习过程有着理性的认知，进一步引导扩招学生对于将来的职业定位产生清楚的认识，立足自身所处社会实际情况，立足工作岗位充分发挥自身的专业技术能力，同时在人际关系方面也能够如鱼得水，并正确认识到社会主义建设中每一个职业岗位都有着自身的作用，不做则已，做就要做到最好，同时树立终身学习的观念，可以在学习工作一段时间之后，进行个人专业技能的深度规划，根据工作的具体需要，更新个人技能知识，充分发挥自身的螺丝钉作用，为祖国的建设贡献一份属于自己的力量，并且在工作当中实现个人价值。

3.3 学工队伍能力与素质是扩招学生管理模式改革的直接

影响因素

管理执行者的能力与素质的高低直接影响到管理效果。扩招学生管理要以提高职业核心能力为重点：一是深化扩招学工队伍专业化职业化建设，高职院校应在思想上重视、政策上支持、培养上悉心关怀，以提高扩招学生职业核心能力为重点；二是深化扩招学工队伍专业化职业化建设，建设一支素质高能力强的专业学生管理队伍，以适应扩招学生管理内涵式发展新需求。鼓励扩招辅导员向职业化、专业化发展，以专业促管理进而促进辅导员业务能力和综合素质提高。三是探索校企合作的扩招学生管理队伍建设。通过校企双向交流搭建辅导员-扩招学生-企业师傅的管理方式，借助企业的管理模式和企业一线技术人员的权威性，搭建新型扩招学生管理平台，建立校企双导师机制，来保证扩招学生实习和就业管理的衔接与融通。

3.4 构建全面参与管理模式，让学生成为管理主体

扩招学生管理工作中，学生是属于被管理者但并不表示是从属者，扩招学生才是管理的主体，高职扩招生源中很大部分都在工作单位承担着重要工作并逐步成为骨干，新型农民也在尝试着用知识、学历改变他们生活，退伍军人和下岗职工期待有更好的工作岗位发挥所长。因此扩招学生管理更应该以扩招学生为核心，发挥扩招学生的自我学习、自我调节以及自我管理的特长，激发扩招学生主体能动性，变被动管理为自我管理，让扩招学生积极参与学生管理工作，实现自我管理，增强自我约束、自我管制能力，提升扩招学生的主体意识和责任感。

4 结语

在新时代背景下，高职院校的学生管理制度在新的社会与教育形势下，正面临着一系列的机遇与挑战，新时期的扩招学生的时代色彩更为鲜明，教育形势逐渐复杂。有鉴于此，新时期高职院校扩招学生管理工作应适应时代潮流，进行大胆创新。黑龙江省高职院校的管理工作，一直秉持人本理念，在思政教育上做出持续深入的研究，采取创新化手段，秉持人本理念，充分重视扩招学生乃至今后更多多样性教育主体，多管齐下，采取多样化的管理方式，形成具有创新性的日常管理机制，让高职院校的思政管理工作真正做到科学、高效与创新，为社会主义建设事业培养更多高素质专业人才。

参考文献

[1]张秀霞. 高职院校学生管理工作的有效模式[J]. 文教资料, 2019(4): 132-134.
 [2]黄海燕. 新常态下高职院校学生管理工作模式创新研究[J]. 林区教学, 2017(3): 123-124.
 [3]阙海祥. 以人为本的高职院校学生管理工作模式分析[J]. 佳木斯职业学院学报, 2016(7): 4.
 基金项目: 本论文是黑龙江省高等职业教育教学改革研究一般项目课题《高职院校扩招学生管理模式改革研究》项目编号: SJGZY2019125的课题研究成果。