

浅析当前高职院校辅导员队伍建设的对策

刘旭华 袁佳 (云南国土资源职业学院)

摘要:长期战斗在高校学生工作的第一线,作为当代大学生思想政治教育最直接的组织者和实施者,辅导员队伍建设如何将直接影响到大学生素质教育的推进力度,新形势下,辅导员工作的复杂性和专业化程度不断提升,对辅导员队伍建设提出了更高、更严的要求,因此,加强辅导员队伍建设成为高职院校学生管理工作的重中之重。

关键词:高职院校 辅导员队伍建设

1999年高校扩招以来,我国高等职业教育蓬勃发展,迅速成为高等教育的“半壁江山”。在高等职业教育迅速发展的背景下,高职院校学生人数不断增加、生源复杂化,给高职院校的学生管理工作带来了很大的挑战,特别是高职院校的辅导员队伍建设带来了更严峻的考验,那么,如何面对复杂的学生管理现状?如何提高辅导员队伍建设?就成为摆在我们高职院校发展中的亟待解决的问题。

1 当前高职院校辅导员队伍建设的现状

辅导员制度是我国社会主义大学的特色之一,从上世纪50年代开始,全国的大学陆续建立的辅导员制度,辅导员工作成为高校育人的重要环节。那么,经过60多年的理论与实践探索,目前,高职院校的辅导员队伍建设是一个什么现状呢?

1.1 辅导员队伍非专业化 我们过去十分强调辅导员的政治功能和教育功能,辅导员一直扮演着大学生“思想政治教育引领路人”的角色,如今,随着时代的发展和社会的需要,辅导员的服务功能和辅导功能正逐渐被高等教育工作者所重视,而这些功能需求则对辅导员本身的素质和能力提出了更高的要求,要求辅导员队伍必须具备相应的专业能力和较高的职业素质,根据目前的一些调查数据表明,当前,普通高校和高职院校都存在着辅导员队伍非专业化的现实处境,这与学院对辅导员工作的认识程度和重视程度有很大的关系。我们在大部分院校的辅导员招聘简章中不难发现,进入辅导员队伍的门槛相对较低,除了有学历的限制外,大部分对专业的要求几乎没有,所以,这直接导致进入辅导员队伍的人员专业五花八门,缺乏专业指导。

1.2 辅导员队伍年轻化 由于辅导员的工作是学生管理的一线工作,每天接触不同的学生,处理大大小小的事务性工作,这就要求辅导员每天必须要用大量的精力和时间来处理繁忙的事务,这也间接地导致现在的辅导员年龄队伍趋于年轻化,而过于年轻化的队伍虽然可以给辅导员队伍带来新鲜的活力,但也不可避免地会面临缺乏经验的弊端。相关数据表明,截止2006年底,全国高校辅导员,21—30岁占65%,31—40岁占21%,40—50岁占10%,20岁以下和50岁以上占4%,这些数据表明,辅导员队伍的年龄结构偏向于年轻化,属于年轻、工作经验少的群体。

1.3 辅导员队伍定位模糊化 长期以来,辅导员的职能定位就存在着错位、越位的情况,“保姆”、“宿管员”、“消防员”等一度成为辅导员的代名词,辅导员的职能没有形

成规范化、制度化的内容,各个院校都是根据各自院校的特点,给辅导员一些职能分配,这就导致对辅导员队伍的职责定位不清、模糊化的现状,部分辅导员也会对自身的职业目标产生困惑,不清楚自己的职能到底是什么?自己的职业发展方向在哪里?这无疑给辅导员开展工作带来很多疑问和难题。而正是由于对辅导员的职责定位模糊,由此带来的一系列考核、奖惩等制度也无从谈起,对辅导员队伍的长效发展极为不利。

1.4 辅导员队伍自卑化 由于目前有的院校辅导员的进入门槛比专业教师低,如专业教师的准入资格要求是博士学历,而辅导员是硕士、本科学历,有些辅导员应聘不上专业教师岗位而应聘了辅导员岗位,辅导员工作量不计算课时量,没有课时津贴,其待遇比专业教师相对低。这些在无形之中形成了辅导员地位比专业教师低的印象,辅导员感到不受重视、不被认可,产生了自卑心理,从而使辅导员这支队伍不稳定,具有很大的流动性,这都不利于辅导员队伍的长期建设。

2 当前高职院校辅导员队伍建设的对策思考

2.1 统一思想,提高认识,高度重视加强辅导员队伍建设工作 教育部颁发的《普通高等学校辅导员队伍建设规定》中明确指出,高等学校应当把辅导员队伍建设作为教师队伍和管理队伍建设的重要内容。辅导员是高等学校教师队伍和管理队伍的重要组成部分,具有教师和干部的双重身份。辅导员是开展大学生思想政治教育的骨干力量,是高校学生日常思想政治教育和管理工作的组织者、实施者和指导者。因此辅导员在推动学校事业发展中起着重要作用,其地位不应低于专业教师和各级管理干部。辅导员是学生的人生导师和健康成长的知心朋友,辅导员这支队伍质量如何直接关系到学院人才培养的质量。因此,高职院校的党政领导、组织人事部门及各级管理部门要统一思想、提高认识,专题研究辅导员队伍建设问题。要将辅导员队伍纳入学院人才队伍整体规划中统筹考虑,结合学院的长远发展规划和专业设置,与学院的专业教师、管理干部同步规划建设,以推动学院的可持续发展。

2.2 突出高职院校学生特点,有针对性地培养辅导员队伍 高职院校的学生已经完成了三年的高中教育或中专教育、技工、职业高中教育,因此,他们也同其他在校大学生一样,具备当代大学生普遍的心理特征,如勤于思考、独立自主的人格意识、批判性思维、情绪不稳定等,然而,由于高职院校的特殊性和专业的职业特征,高职院校在校生又不可避免地具有与其他高校学生不同的心理特征,如自信心弱、自卑感强、缺乏自律性、成绩不理想、依赖性强、抗压能力差、违纪现象频发和面临巨大的升学和就业压力等等。这些特点无疑对辅导员队伍提出了更高的要求,因此,在辅导员开展工作的过程中,需要更多的热情、责任心和耐心,并且要有针对性地对不同群体,运用不同的工作方

对新增专业毕业生进行就业指导工作的几点思考

——以广西建设职业技术学院建筑工程管理专业为例

李莉 (广西建设职业技术学院)

摘要:近年来,高校兴起了专业增开热潮。业内人士分析,虽然增开专业是高校发展的大势所趋,但其中暗藏的就业风险不容忽视。面对扩招后新增专业毕业生逐年增加的形势,如何对新增专业毕业生开展有针对性的就业指导工作,提高毕业生的就业率就成为了高校一个急需解决的问题。

关键词:高等院校 扩招 新增专业 就业指导

高等院校新专业的产生是国民经济和社会发展的客观需要,也是高等院校自身发展的必然趋势。我国高校连续几年的招生扩招,促使我院与时俱进,根据建筑行业就业市场需求,于2007年增设了“建筑工程管理”这门新专业。如今,又一批毕业生即将走向社会,如何对新增专业毕业生开展有针对性的就业指导工作,提高毕业生的就业率就成为了一个急需解决的问题。笔者将以新增的“建筑工程管理”专业为例,谈谈一些看法。

1 我院建筑工程管理专业毕业生存在的就业心理问题

1.1 就业焦虑心理

有的毕业生认为建筑工程管理专业是新专业,没有相同专业师兄师姐们就业经验可以借鉴,整个就业过程都是在不断地摸索中进行。他们感到就业前景不明,前途渺茫。在校期间似乎什么都学,但又学得都不精。经过一段时间的实习实践之后,发现所学无法适应单位的工作要求,更感专业知识的缺乏,进而对就业产生焦虑心理,严重影响了毕业生顺利适应社会需要、完成

(上接第261页)

法来开展工作,切不可千篇一律地做学生工作。因此,在培养辅导员队伍的时候,应该根据不同辅导员的性格、专业特点,针对性地分配职能和工作,会达到事半功倍的效果。

2.3 加强培训,提高辅导员队伍的理论水平和实践技能

辅导员培训工作,是加强辅导员队伍建设、提升辅导员育人能力和工作水平的重要手段。各个院校应该利用各种资源,组织开展多形式、多层次的辅导员岗位技能培训。在培训中要注重理论联系实际,突出职业特点。紧密联系新的形势和任务,联系辅导员的思想和工作实际,把学习理论同解决问题、总结经验、推进工作结合起来,学以致用。加强对培训需求的调研,优化培训内容,制定切实可行的培训方案,精选注重实效的培训主题,最终提升辅导员队伍的综合素质和能力。

2.4 明确辅导员队伍的职责定位,给辅导员提供清晰的职业发展方向

职业化无疑是今后高校辅导员工作发展的必然趋势,而对职业化的理解可以分为两个方面:职业化—专业化—事业化的纵向发展趋势和职业化—科学化—人性化的横向发展趋势。

职业化—专业化—事业化的纵向发展趋势是高校辅导员工作“与时俱进”的要求和体现。随着辅导员工作的职业化发展,专门的机构和人员开始负责特定的学生事务,一系列具有理论知识背景和实践操作能力的机构和专家

角色的转变。

1.2 抑郁心理

作为新增专业的毕业生,学院给予了他们光明就业前景的设想,但是就业的残酷现实打击着他们的雄心壮志。他们在盲目乐观与现实差距较大的矛盾中徘徊。他们频频向其所向往的单位投递求职材料,奔波于参加单位面试的路上,往往很少接到回音,在漫长的等待中,在希望与失落之间,他们的情绪开始低落,心情逐渐紧张而压抑,有的甚至对求职失去了信心。由此产生的挫败感又将加深抑郁。这些心理问题增加了他们就业的难度。

1.3 自卑心理

与我院建筑工程技术或工程造价等传统优势专业的毕业生相比,建筑工程管理专业的毕业生存在着自我怀疑。当初他们因为各种原因,选择了这门新增专业,自然对该专业充满了期待。在就业过程中,在看到传统优势专业的毕业生,不断有用人单位前来选用,“皇帝女儿不愁嫁”的模样,便不自觉地产生了一定的攀比心理。越是比较,就越觉得自己所学的新专业是无人问津的弱势专业。这些自卑心理在一定程度上蒙蔽了毕业生的眼睛,无法正确认识自己所学专业在就业市场上的广阔前景。

1.4 浮躁心理

在求职择业过程中,毕业生面对求职择业过程中千头万绪的事情,心情浮躁不安。这类毕业生往往没有主见,盲目从众,总是看着眼前的利益,而忽略了

将在大学校园中涌现。依托这些机构和专家,辅导员工作不仅可以为大学生的全面成长和顺利成才提供可靠的保障,而且可以逐渐形成具有产业规模的实体,甚至取得一定的社会效益和经济效益。

职业化—科学化—人性化的横向发展趋势是高校辅导员工作“以人为本”的要求和体现。公寓管理、贫困资助、心理咨询、职业指导等专项工作得到科学规划,系统开展,辅导员工作做到真实面对学生,真正了解学生,真心关怀学生,一切为了青年学生的发展。

只有在明确了辅导员职责定位的基础上,才会给当辅导员开展工作带来一个清晰地工作思路和自身今后的职业发展方向,使辅导员队伍有一个长效的发展机制。

参考文献:

[1]石英.浅谈高职院校辅导员工作存在的问题及对策[J].世纪桥,2010年第13期.

[2]杨银娣.突出高职院校学生特点的辅导员工作方法初探[J].文教资料,2011年5月号中旬刊.

[3]陈永利.高校辅导员的职责定位与发展趋向[J].北大青年研究,2011.

作者简介:刘旭华(1981-),女,四川巴中人,云南国土资源职业学院机电系,助教,硕士,研究方向为思想政治教育;袁佳(1977-),男,江苏丹阳人,云南国土资源职业学院机电系,工程师,研究方向为党务及学生管理。