

高职院校辅导员队伍建设长效机制探析

——以职业生涯规划为视角

方射娟

(浙江工业职业技术学院,浙江 绍兴 312000)

摘 要:辅导员队伍建设一直是高职院校师资队伍建设的重点,在很大程度上也成为“难点”,而职业生涯规划或缺位或不到位已经成为其中的一个关键因素。高职院校有必要深入探析职业生涯规划与辅导员队伍建设的内在关系,并探索以职业生涯规划推动辅导员队伍建设的可行路径,从而建立起高职院校辅导员队伍建设的长效机制。

关键词:高职院校;职业生涯规划;辅导员队伍建设

中图分类号:G741

文献标志码:A

文章编号:1002-2589(2013)32-0369-02

辅导员是高职院校管理队伍的重要组成部分,是开展大学生思想政治教育的骨干力量,是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。目前,高职院校基本上把辅导员队伍建设作为辅导员队伍建设的重要内容,高职院校辅导员队伍建设不断加强和完善,积累了一定经验,并取得了显著成绩。但是,高职院校辅导员队伍建设过程中仍然存在很多不科学、不合理的地方,其中一个重要问题是,辅导员队伍职业生涯规划的不到位甚至流于形式,这严重影响了高职院校辅导员队伍的长效建设。

一、职业生涯规划的缺位或不到位制约高职院校辅导员队伍长效建设

职业生涯规划,是对有关职业生涯发展的各个方面进行的设计和规划,具体包括:对职业的选择,对职业目标与预期成就的设想,对工作单位和岗位的设计,对成长阶段步骤以及为达成目标所需做的努力的考虑等等。当前,我国高职院校辅导员队伍职业生涯规划缺位或不到位的情况较为普遍,已经成为制约高职院校辅导员队伍建设水平和效果的重要因素。具体表现在以下几方面。

首先,高职院校的辅导员人才选拔往往缺乏对其职业生涯规划的考察。高职院校对辅导员人才的引进往往带有短期性,普遍缺乏对引进对象职业生涯规划的考察,因而人才引进的组织需求与辅导员职业发展的个人需求较少有效对接,存在人才引进不当或者没有将合适的人放在正确的位置上等情况。

其次,高职院校较少有系统完善的辅导员职业发展激励机制。一方面,对辅导员职业生涯规划指导上不到位或不科学。目前,大多数高职院校都没有对辅导员进行系统

正规的职业生涯规划指导。新引进的辅导员一般都没有机会接受专门的业务培训,往往是上岗之后边工作边进行业务学习。另一方面,往往缺乏辅导员个体职业发展的长期规划和措施,从而导致辅导员缺乏职业安全感,也很难树立长远的职业目标。

最后,高职院校辅导员中普遍存在职业理想缺位和错位。一方面,当前高职院校辅导员群体普遍缺乏专门的教育素养。对其中的一些人来讲,选择辅导员职业仅仅是一种谋生手段,甚至只是一个过渡职业而已,因而缺乏长期从事学生管理和服务工作的热情和积极性。另一方面,辅导员个人职业规划过多强调自身发展需求,对所处高职院校内外部环境面临的机遇和挑战缺乏清醒的认识,最终导致自身未来的发展目标不够明确或者不够合理。这种职业理想的缺位和错位,降低了辅导员工作的主动性与积极性,影响了高职院校辅导员队伍建设。

为此,高职院校和辅导员双方应该相互协调,在兼顾学校长远发展目标和辅导员个人职业发展需求的前提下,共同做好辅导员群体职业生涯的规划,实现高职院校和辅导员个人的共同成长和发展,这样才能有效促进高职院校辅导员队伍的长效建设。

二、抓好职业生涯规划促进高职院校辅导员队伍建设的具体举措

抓好辅导员职业生涯规划工作,不仅是高职院校自身发展壮大的需要,也是辅导员个体获取职业成功和幸福人生的需要。它既需要高职院校大力抓好引导、指导和政策支持工作,也需要作为高职院校一分子的辅导员主动科学地做好自身的职业生涯规划。

收稿日期:2013-09-03

作者简介:方射娟(1982-),男,湖南郴州人,讲师,硕士,从事马克思主义基本原理研究。

(一)高职院校应该大力抓好辅导员职业生涯规划工作。首先,转变辅导员选拔观念,将职业生涯规划作为考察人才的重要组成部分。高职院校要重视辅导员的引进和选拔工作,改变陈旧观念,除考察其专业素质和个人能力外,还应着重考察其对于从事辅导员职业的真实愿望,以及对自己的职业发展是否具有明晰的规划。对从事辅导员职业真正具有热情的人才能表现出对教育工作的热情,他们往往有着明确的职业发展规划,能将服务大学生成长成才作为自己的事业。

其次,指导辅导员做好职业定位,提升辅导员的职业认同感。根据施恩教授的“职业锚”理论,个人应在工作过程中根据个人的需要、动机和价值观经过不断探索,逐步确定“职业锚”,即长期的职业贡献或职业定位。做好职业定位,有利于个人与组织目标和路线的稳固结合,有利于建立职业认同感和树立职业精神。对于现有的高职院校辅导员队伍来说,迫切需要他们从心理上、理念上、思维上认同辅导员这一角色,并以此为基础在充分分析学校、所在部门以及自身实际情况的基础上确定自己的职业目标,围绕这一目标去合理规划职业发展的道路。因此,从高职院校的角度来说,要高度重视辅导员的个人职业发展需求,悉心关注辅导员个人发展规划中的困境,视辅导员的个人职业发展为组织及其管理者的责任,帮助他们做好职业定位,建立并不断强化他们的职业认同感。

再次,设立专职机构,帮助辅导员科学合理地规划职业生涯。目前,高职院校中一般都没有专职的机构为辅导员提供咨询和培训,而辅导员群体也缺乏自我职业规划的意识与能力,职业发展方向不明确,缺乏强大的职业发展动力。因此,高职院校应设立专职的辅导员职业规划咨询机构,如辅导员职业发展中心之类。这类机构应具备研究和实施的功能,运用科学的方法对辅导员制定职业生涯规划给予必要的帮助和指导,并与高职院校的组织发展规划有机结合起来,帮助辅导员科学合理地规划职业生涯,增加其职业发展动力,帮助其明确职业发展方向和目标。

最后,建立并完善辅导员职业生涯规划及配套机制。辅导员职业生涯规划的配套机制主要应包括培训机制、考核机制、激励机制等方面的内容。一是应完善辅导员的培训机制。通过各类培训学习,引导广大辅导员提升学生管理和服务的业务能力和水平。二是应该完善考核机制。高职院校可通过管理部门、专业教师、学生和辅导员自身对辅导员进行“四位一体”综合权重评价,评价结果作为辅导员聘任、评优、晋升、年度业绩等方面的重要依据。三是应该完善激励机制,建立辅导员的评奖评优、职称评审、职务晋升制度体系,为辅导员成长成才开辟专门渠道。

(二)高职院校辅导员应该主动做好职业生涯规划,努力提升自身业务能力和综合素质

首先,要自觉认可辅导员职业,肯定自身价值,并自觉创造职业内在的尊严与幸福。让自己有价值、有尊严地活着,这些应该成为辅导员的职业立场。比如,面对市场经济的诱惑时,辅导员应该固守自己的价值观念,坚持自己的生活信条。其中最关键的是,要找到从事这个职业的尊严、价值与幸福。只有这样,朴素而平凡的辅导员生活才会变

得充满智慧、充满乐趣、充满意义,辅导员才不至于轻易迷失自己,才能守住心灵的宁静,做到爱岗敬业。

其次,要坚持学习,不断提升自己的业务能力和综合素质。职业成就和幸福不是靠讲出来的,而是靠业务能力和水平的提高、综合素质的完善来获得。因此,辅导员要坚持业务学习,加强业务科研,努力提升自身理论学习和创新实践的意识与能力,要把加强业务学习、完善综合素质等多方面的努力贯穿到整个职业生涯中。

最后,要做好个人职业生涯规划,并努力实现职业目标。要做好职业生涯规划,首先就必须分析自我,以既有的成就为基础,确立职业发展方向和目标,制定奋斗策略和可行的实施措施。根据不同的情况,个人可以制订一个整体规划,作为一个纲领性长期规划;或者制订一个3~5年的规划,作为一种发展的中期规划;或者制订一个1年的规划,作为一个可操作性强、变化较小的短期规划。其次,必须协调好辅导员个人内在需求和学校长远发展需求。辅导员个人职业规划不能过分强调自身发展需求,应清醒认识所处高职院校内外部环境面临的机遇和挑战,树立明确而合理的自身未来发展目标。最后,由于职业规划通常建立在个体的人生规划上,因此,做好职业规划要将个人生活、事业与家庭联系起来,让职业生涯充实而有意义。

影响高职院校辅导员队伍建设的因素是多方面的,而职业生涯规划是其中极为重要的因素之一。新形势下,高职院校应在思路、内容、形式、方法、手段、机制等方面努力改进创新,加强针对性、时效性上下功夫,指导并帮助辅导员做好职业生涯规划。同时,辅导员也应自觉做好职业生涯规划,努力提高职业道德水平,提升自身业务能力和综合素质。只有不断完善高职院校辅导员队伍建设的长效机制,才能为高等教育发展提供强有力的师资保障,才能培养和造就合格的高素质人才。

参考文献:

- [1]沈红宇.高职院校辅导员职业道德建设概论[M].哈尔滨:哈尔滨工程大学出版社,2007.
- [2]杨河清.职业生涯规划[M].北京:中国劳动社会保障出版社,2005.
- [3]杨贤金、石风研.师德新论——以德治教与师德建设[M].南京:江苏教育出版社,2004.
- [4]程振响.辅导员职业生涯规划与发展设计[M].南京:南京师范大学出版社,2006.
- [5]刘瑞晶.高职院校辅导员的职业生涯开发与管理策略[J].职业圈,2007,(10).
- [6]倪新刚.高职院校辅导员职业生涯管理的思考[J].辽宁教育研究,2006,(7).
- [7]肖丹.从辅导员职业生涯规划视角看高职院校师德建设[J].中国电力教育,2009,(6).
- [8]蔡凌.关于高职院校师德师风建设的几点思考[J].湖北师范学院学报:哲学社会科学版,2009,2(4).
- [9]竺辉.学校人力资源开发与辅导员职业生涯管理[J].师资培训研究,2005,(4).

(责任编辑:田苗)