

DOI: 10.16661/j.cnki.1672-3791.2101-5042-7268

新时代背景下高职辅导员队伍专业化发展的 调查与思考^①

赵健

(湖南铁路科技职业技术学院 湖南株洲 412006)

摘要: 该文以某高职院校的在职辅导员作为研究对象,采用问卷调查法进行辅导员队伍建设情况的调查研究,从中归纳提炼出辅导员队伍建设存在工作内容模糊性、队伍建设滞后性、职业发展薄弱性与职业能力有限性等问题,并围绕细化工作要求设计、推动队伍长效建设、建构可持续发展体系、搭建培训提升平台这4个方面,探讨了推进辅导员队伍专业化发展的具体建议,以期高职院校建设发展提供参考。

关键词: 高职院校 辅导员队伍 专业化 问卷调查法

中图分类号: G712

文献标识码: A

文章编号: 1672-3791(2021)04(b)-0238-03

Investigation and Reflection on the Professional Development of Higher Vocational Counselors in the New Era

ZHAO Jian

(Hunan Vocational College of Railway Technology, Zhuzhou, Hunan Province, 412006 China)

Abstract: This paper takes the on-the-job counselors in a vocational college as the research object, uses the questionnaire survey method to investigate the counselor team construction, summarizes and refines the problems existing in the counselor team construction, such as the fuzziness of work content, the lag of team construction, the weakness of career development and the limitation of professional ability. It designs and promotes the team construction around the detailed work requirements from the four aspects of long-term construction, construction of sustainable development system and construction of training platform. This paper discusses the specific suggestions to promote the professional development of counselors, in order to provide reference for the construction and development of higher vocational colleges.

Key Words: Higher vocational colleges; Counselor team; Specialization; Questionnaire survey method

1 调查对象与方法

1.1 调查对象

该次调查选取某高职院校来自不同院系的62名在职辅导员作为研究主体,针对调查对象的基本情况
进行总结分析。其中在性别划分上,男性辅导员为19
人,女性辅导员为43人;在专业类型上,理工类专业人

数为17人,文史类专业为45人;在学历层次上,大学本
科人数为8人,硕士学历人数为52人,博士学历为2人;
在年龄段划分上,30岁以下人数为18人,31~40岁共有
32人,41~50岁共有8人,50岁以上有4人;在入职年限
划分上,入职2年内人数为4人,入职3~5年人数为19
人,入职6~10年人数为24人,入职10年以上共有15人;

①基金项目:湖南省教育科学“十三五”规划2020年度专项课题《社会嵌入视角下新时代高职辅导员专业化发展及支持机制研究》(课题编号: XJK20CZY023)。

作者简介:赵健(1983—),男,硕士,讲师,主要从事职业教育、区域经济等领域的研究。

在月收入方面,月收入低于3 000元的人数为7人,月收入在3 000元~5 000元间的人数为23人,月收入在5 000~8 000元间的人数为22人,月收入超过8 000元的人数为10人。

1.2 调查方法

该文采取问卷调查方法开展具体研究,结合前期调查访谈与网络资料搜集结果,完成高职院校在职辅导员队伍建设情况调查问卷的编制工作,将问卷内容具体划分为4个方面:一是工作实际情况,包含岗位日常工作内容、工作时间分配、工作压力与工作成效等内容;二是队伍建设情况,包括任职资格、专业化水平、工作态度与积极性等内容;三是职业发展情况,包含制度体系、考核机制、职业规划与认同等内容;四是职业能力方面,包含专业知识储备、综合素质、创新技能等内容。

2 调查结果分析

2.1 调查结果研究

2.1.1 工作内容层面

《普通高等学校辅导员队伍建设规定》中针对辅导员岗位职责与工作内容做出具体要求,包含思想政治教育、学生事务管理、党建与班团活动、心理健康辅导与咨询、职业规划指导、学风班风建设等内容^[1]。但在该次调查中发现,辅导员除需承担规定要求的基本工作内容外,有77.6%的辅导员仍需承担起学院其他工作内容,有超过90%的辅导员每日工作时间远超出国家法定的8 h,且周末个人休息时间被各类会议和活动占用,导致辅导员难以自主支配时间进行理论学习与自我提升^[2]。在带生数量方面,文件规定在专职辅导员岗位设置上应将师生比控制在1:200左右,但在实际执行上如运输管理、软件技术、土木等专业的师生比远超过该限值要求,导致辅导员无法掌握每一名学生的在校学习和生活动态,其中有58.8%的辅导员认为学生数量过多对于自身工作造成一定负面影响。在工作压力方面,有79.4%的辅导员认为日常工作压力较大,处于高负荷工作状态,并且部分辅导员患有失眠、胃病等疾病,身体处于亚健康状态。

2.1.2 队伍建设方面

针对在职辅导员工作队伍建设情况进行分析,在任职资格方面,有83.8%的辅导员具有专业硕士或在读硕士学历,本科学历人数占比仅为12.9%,说明近年来职业教育发展已逐步走向正轨,辅导员的学历水平呈现出大幅度提升,能够为辅导员队伍的专业化发展打下良好基础。在专业化水平建设上,通常高校辅导员

需承担起思想政治教育、学生日常事务管理等职责,对于辅导员的思想政治理论水平与管理能力提出较高要求,而调查显示有27.4%的辅导员为理工科专业,针对文史类专业的辅导员进行细分,其中主修教育学、心理学专业的辅导员数量占比仅为8.6%,主修管理学专业的辅导员占比为17.3%,有超过半数以上的辅导员专业与职业要求缺乏良好匹配,一定程度上为辅导员的专业化发展方向把控带来较大难度。在职业态度方面,有56.4%的辅导员出于个人兴趣爱好选择入职,有32.5%的辅导员的入职动机为寻求一份稳定的工作,而入职动机通常将影响到辅导员的工作态度与积极性,高职院校仍需在辅导员管理工作中重点强化职业态度、职业作风层面的引导,确保辅导员形成端正的职业态度,激活其工作热情。

2.1.3 职业发展方面

辅导员职业发展情况通常取决于主客观两方面的因素,在客观层面体现为高职院校现有管理制度体系、考核评价机制建设水平,在主观层面则表现为辅导员自身的岗位认同感、职业生涯规划意识等^[3]。

当前高等教育改革倡导实现辅导员职能身份的双轨式建设,既要以教师身份参与到学生日常事务管理、课程教学以及专业技术职称评审工作中,同时也应在行政管理层面承担具体管理职务、具备管理职级并创设晋升机制^[4]。在该次调查中,有67.9%的辅导员在实际工作中实现教师岗与管理岗职能的有机结合,有82.0%的辅导员对于自身的双重职能身份落实情况持有满意的态度,双重职能的建设对于辅导员岗位胜任能力与综合竞争力的提升具有重要影响,能够为辅导员队伍的专业化发展提供驱动力^[5]。在考核评价层面,有59.7%的辅导员对于高职院校设定的考核评价指标能够做到明确了解,但仍有超过30%的辅导员对于当前岗位制度建设情况持不满意的态度,其中有81.6%的辅导员曾经或即将计划转岗、离职,究其原因多体现为工作事务繁杂、工作负荷量超标、工作压力大、薪酬水平较低、岗位地位与认同感偏低等方面,说明职业院校在辅导员管理制度体系、保障机制建设上仍存在不足,辅导员缺乏职业认同感。

2.1.4 职业能力方面

职业能力不仅局限于辅导员现阶段的工作绩效水平,同时也关系到辅导员队伍的专业化、可持续发展等方面,要求辅导员队伍建设能够紧跟时代发展与职业教育改革目标要求实现动态更新,为职业教

育人才培养质量的提升创设保障^[6]。在培训机制建设上,该次调查中,有21.3%的辅导员定期参与到学校建立的辅导员职业能力培训活动中,但有接近半数的辅导员仅偶尔参加相关培训活动,造成这一现象的原因多与辅导员时间分配不足、培训机制不健全、培训内容与个体职业发展意愿脱节等因素有关,说明高职院校仍需在辅导员培训机制建设方面增加投入,结合不同院系专业的人才培养情况与辅导员能力水平进行个性化培训方案的编制。在辅导员个体认知评价方面,有52.3%的辅导员认为自身科研创新能力较为薄弱,有30.5%的辅导员提出自身缺乏专业的教育与管理技能训练,有27.8%的辅导员希望在心理辅导、职业教育的方面参与系统性进修学习活动,绝大多数辅导员均能够主动认识到提高自身专业理论基础与岗位实践能力的重要性,为高校辅导员队伍的专业化建设提供良好的契机。

2.2 相关建议

2.2.1 细化辅导员工作要求设计

通过整合该次调查研究结果可以发现,当前高职院校在辅导员岗位工作内容安排上缺乏清晰界定,院系其他工作占用辅导员过多工作与个人时间,不利于推进辅导员的专业化发展。因此,要求高职院校推动辅导员岗位体系的重构,结合职业教育发展目标与辅导员工作计划要求进行岗位工作内容的标准化建设,围绕思想政治教育、学生日常事务管理、党建与班团活动等方面进行工作时长、工作内容与考核指标的具体设计,注重将第二课堂教育纳入辅导员现有工作范畴中,保证辅导员岗位设置的独立性、明确界定辅导员岗位的重要地位,并且强化职能定位,借此引导辅导员明确认识到自身职业的价值,依托内外因的有机结合培养良好的工作态度与工作能力,提高辅导员工作效率与质量。

2.2.2 推动辅导员工作队伍建设

为推动辅导员工作队伍的长效建设与发展,要求高职院校将辅导员队伍建设纳入学校建设发展总体规划中。围绕辅导员选拔、聘用、培养与激励等层面进行相关机制的建构,重点加强辅导员对于自身职能与身份的认知,并灵活调配各类资源搭建课程建设、科研创新、职业技能等平台,引导辅导员结合自身职业规划与发展意愿进行进修与提升,在院校内部营造良性竞争、积极向上的工作氛围,借此培育出专业化辅导员团队,使其成为推动高职院校核心竞争力提升的骨干力量。

2.2.3 建构可持续职业发展体系

一方面,应针对现有辅导员评聘制度体系进行完善,拓宽辅导员的职务晋升与发展渠道,充分运用政策优势进行管理岗位等级的评定,将辅导员的学历水平、任职期限、职业贡献度、科研创新能力等列为具体衡量指标,借此重塑辅导员的专业化、职业化发展道路。另一方面,应在院校内部借鉴科研团队建设策略,引入导师制进行辅导员工作团队的建设,结合辅导员的专业特征、个人兴趣与发展意愿进行教学、科研项目的创建,并成立名师工作室、教育研究中心等组织,采用项目化管理模式推动辅导员的专业化建设,实现辅导员队伍的可持续发展。

2.2.4 搭建辅导员培训发展平台

培训机制的建设对于辅导员职业能力发展具有基础性作用,要求高职院校立足于组织层面进行辅导员培训课程体系的建设,引入学分制、课程制模式进行考核标准的建立,充分运用“互联网+”技术手段丰富培训资源,并结合辅导员的岗位职能、专业素养与生涯目标进行培训方法、培训内容的差异化定制。

3 结语

总体来看,新时代我国高等教育即将进入普及化阶段,高职院校应当面向扩招新形势与教育改革要求,明确认识到辅导员队伍建设发展对于职业人才培养质量的重要影响,围绕工作内容要求、队伍建设水平、职业发展保障与职业能力等层面进行系统优化与创新,为辅导员队伍的专业化发展创设良好前提,进一步提升高职院校的育人价值。

参考文献

- [1] 孙蕊.新时代条件下云南高职院校辅导员工作职业认同的调查与思考[J].当代教育实践与教学研究:电子版,2018(4):249.
- [2] 杨兴林,马俊东.新时代背景下高职院校辅导员队伍建设的困境与对策研究[J].信息周刊,2020(12):1-2.
- [3] 赵梦雅.高职院校辅导员队伍专业化建设的思考[J].青春岁月,2020(8):206.
- [4] 刘丽霏,李东泽,刘洋.新时代高等教育院校辅导员队伍建设的思考建议[J].农产品加工·学刊,2020(1):113-114,120.
- [5] 宋锦.高校辅导员队伍专业化存在的问题及对策[D].华中师范大学,2018.
- [6] 赵璨.河北省高职院校辅导员队伍专业化建设对策研究[D].河北师范大学,2018.