

高等学校辅导员队伍职业能力情况调查与分析

● 王 莎

摘要:文章以在校大学生为问卷调查对象,以辅导员为座谈走访对象,以文献资料为重要参考对象,通过立体调查、数据对比等方式,对辅导员队伍的社会地位和在校影响力、职业能力现状、稳定性和专家性以及提升职业能力的建议等方面进行了调查。结果显示,高校辅导员队伍的社会地位和认同感还不够高;总体职业能力水平能够满足现实需要,也有进一步提升的空间和必要;队伍的稳定性稍有欠缺,流动性大为专业化职业化目标带来了阻力;师生普遍认为,提升职业能力较为直接、有效的方法依次为实践历练、集中培训、考核评比、座谈交流和政策激励。

关键词:辅导员 职业能力 调查

中图分类号:F240;G645

文献标识码:A

文章编号:1004-4914(2022)11-207-02

一、调查背景

辅导员在培养大学生价值观念、引领大学生全面发展、保障大学生全身心学习和提升高校教育发展水平等方面,发挥了极其重要的作用,在将来仍然有不可替代的价值。但在新时代新形势下,科技发展在悄然改变辅导员工作的方式方法,大学生也在思想、心理、行为上产生了更为鲜明的时代特点。因此,摸清辅导员队伍的建设水平、思想政治教育工作和管理工作的水平,发现辅导员在职业能力方面存在的突出问题,是研究辅导员职业能力提升有效路径的基础,对提升大学生培养质量和推动高等教育事业健康发展具有十分重要的意义。

二、调查对象与内容

作为高校辅导员教育、服务的对象,在校大学生对辅导员职业能力的现状有一定参考性,能客观反映辅导员素质传导效果。辅导员自身的感触也能为研讨提升职业能力方向提供重要依据。基于此,2020年1月,研究自制了关于提升辅导员职业能力的《调查问卷》和《座谈提纲》,采用线上问卷平台“问卷星”系统匿名自愿填答和线下面对面集体座谈、分散走访等方式组织。调查对象为在校大学生和现任辅导员。调查内

容为辅导员社会地位和在校影响力、职业能力现状、稳定性和专家性及提升职业能力的建议,共530名在校大学生和12名现任辅导员参与调查。

三、数据分析

1.社会地位和在校影响力。地位、影响力与职业心理暗示正相关,是研究辅导员职业积极性的的重要因素。通过对辅导员地位调查结果(图1)可以看出,认为高校辅导员地位不突出、不被重视,甚至有点轻视的比例高达50.38%,说明辅导员在社会中甚至高校内部教职员工所处的位置是偏低的。在与部分辅导员座谈过程中了解到,认为自己被临时指派做的工作的频次高、内容杂,精力难以集中,主导的作用小,且心理感受低下的情况客观存在,说明辅导员的切身体验和感受一般;从图2中可以看出,任职时间长的辅导员更受大学生尊重,说明能力强的辅导员地位明显上升,国家倡导培养辅导员专业化职业化的导向是正确无疑的。通过对辅导员影响力调查结果(图3)可以综合反映出,大学生对辅导员的工作压力是了解的、体谅的,对辅导员的身份也认可,辅导员的影响力是比较大的。基于这些数据可以了解到,辅导员在大学生中有一定影响力,在社会和高校教职员工中地位还不够高,需要一定的政策倾斜和教育引导。



图1 您觉得辅导员的社会地位和认同感如何



图2 您的辅导员如果在辅导员岗位上工作了几十年，您怎么看？

2.辅导员的职业能力现状。通过对辅导员履职尽责情况调查结果来看,认为辅导员热爱工作,尽心尽责的合计占比96.23%,说明辅导员的主观能动性较强,对待工作认真负责,职业能力的态度根基非常稳固。通过对辅导员在班级管理、建设、教育、指导等方面工作科学性调查结果来看,认为科学合理的占比92.26%,说明绝大部分辅导员能够胜任工作,满足大学生的教育、服务需求;在全面提示《高等学校辅导员职业能力标准(暂行)》(2014年3月印发)中辅导员九项职业功能基础上,从对辅导员职业能力水平总的看法调查得知,认为辅导员能力全面的占比33.77%,能力较高的占比50.38%,能力一般的占比13.4%,能力较差的占比2.45%。说明在大学生看来,辅导员职业能力总体较高,也有少部分缺项和不足。从与辅导员座谈中了解到,任职辅导员4年以上的,对九项职业功能感到得心应手,不满4年的或多或少感到力不从心,尤其新任辅导员比较手忙脚乱,说明日常培训和实践经验对提升辅导员职业能力有着巨大的推动作用。基于这些数据可以了解到,辅导员队伍热爱工作的思想根基稳固,服务学生的方式、效果得到了大学生的肯定,但全面职业能力还有提升的空间和必要。

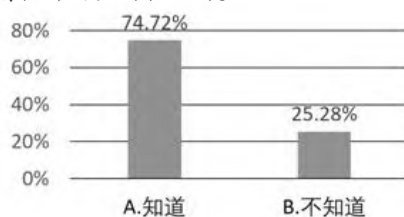


图3 您知道辅导员具有干部和教师双重身份吗？

3.辅导员队伍的稳定性与专家性。辅导员队伍越稳定,实践经验越丰富,群体职业能力水平也就相应提升,实现辅导员专业化职业化的目标也就更容易实现。通过对辅导员队伍稳定性的调查结果来看,大学生感受相对稳定的占比62.08%;通过与辅导员座谈情况来看,流动性还是比较大的,很多同一办公室的同事被机关借调或安排到机关岗位,说明机关等岗位对辅导员的吸引

力还是比较大的,辅导员倾向选择在机关工作也在一定程度上影响了队伍的稳定性。认为岗位难发展、基层工作累、政策吸引力差是导致流动性大等原因的占比 73.59%,说明关于辅导员的现行政策待遇距离辅导员期望值还有一定差距,只要有机会调整到机关,犹豫的程度并不太大。与之相反的是,根据大学生期待遇到专家型辅导员调查结果来看,希望自己的辅导员是专家型辅导员的占比 87.74%,他们觉得很幸运,认为这样能够得到更多有效的帮助与指导,说明国家决定辅导员队伍向专业化职业化方向发展,契合了大学生的期望。基于这些数据可以了解到,辅导员队伍的稳定性还需要政策待遇来推动提高,这也是培养专家型辅导员的基础,更是实现大学生遇到专家型辅导员愿望的有效路径。

4. 辅导员提升职业能力的方式方法。有效提升辅导员职业能力,才能更好地为大学生服务。从提升辅导员职业能力快捷、有效办法调查结果来看,认为最为有效的是实践历练,占比 70.75%,说明任职时间长,对提升职业能力的贡献值还是非常大的,这也反映了国家加强辅导员队伍专业化职业化建设的考量科学合理;其次为集中培训,占比 61.13%,说明《高等学校辅导员职业能力标准(暂行)》规定基本培训期限的导向是非常精准的;然后考核评比(44.72%)、座谈交流(44.34%)、政策激励(41.13%)等紧随其后,较为客观地反

映了提升辅导员职业能力的有效途径。大部分参与调查者认为辅导员进行科研工作(58.49%)是能促进职业能力提升的,参加座谈的辅导员一至认为,只是科研成果不宜和任课老师放在一起评比,因为辅导员的主要精力在服务学生,用在科研方面的时间精力都十分有限,可比性比较差。大学生并不看好“全职保姆”式辅导员做法(53.21%),说明大学生已有了较强的独立能力,摒弃“全职保姆”式辅导员做法也能为辅导员集中精力提升职业能力、遂行主要职能创造条件。基于这些数据可以了解到,辅导员积极参加实践历练和培训交流,职能部门科学实施考核评比和加大政策激励力度,对提升辅导员职业能力是非常重要的,合理分配服务学生的精力,加大科研力度也是行之有效的办法。

四、小结

从本次调查来看,辅导员队伍的总体职业能力水平能够满足现实需要,也有进一步提升的空间和必要。只是辅导员的社会地位和认同感还不够高,政策待遇还没有达到辅导员队伍的心理预期,导致流动性偏高,不利于专业化职业化建设;辅导员工作内容小而多、杂而繁,再加上机关的临时性任务指派,给辅导员集中精力带来一定困难,尤其是给想通过科研工作提升职业能力的辅导员带来一定冲击。提升职业能力的最为直接、有效的方法,师生普遍认为依次是实践历练、集中培训、考核评比、

座谈交流、政策激励,可以为研究激励辅导员措施提供一些参考。大学生更期待自己的辅导员是专家型辅导员,对“全职保姆”式辅导员持否定态度,辅导员也反感“全职保姆”式管理,期望能够集中精力于九项职能。相关部门和各大高校都在竭尽调动辅导员工作积极性,以更好地提高服务、教育学生水平。笔者在此呼吁进一步采取措施提高辅导员地位和认同感,以强化辅导员岗位的影响力、吸引力;加大研究针对性政策待遇,强化队伍稳定性,为专业化职业化建设夯实基础;加大培训力度、合理考核评比,并为辅导员提供良好的交流环境,从而进一步提高辅导员队伍的职业能力水平。

[基金项目:沈阳理工大学 2019—2021 年学生工作课题,课题名称:“职业技能大赛视角下高校辅导员职业能力提升路径研究”(课题负责人:王莎)]

参考文献:

- [1] 中华人民共和国教育部. 教思政[2014]2 号, 高等学校辅导员职业能力标准(暂行)[S], 2014- 03- 25.
- [2] 中华人民共和国教育部. 教育部令第 43 号, 普通高等学校辅导员队伍建设规定[S], 2017- 9- 21.
- (作者单位:沈阳理工大学装备工程学院 辽宁沈阳 110000)
- [作者简介:王莎(1983—),女,汉族,辽宁沈阳人,沈阳理工大学装备工程学院,研究方向为大学生思想政治教育。]
- (责编:若佳)

(上接第 206 页)

总之,高校可以在新生入学教育的时候,加入“工匠精神”的培育,把相关名家的事例介绍给大家,让学生们树立正确的职业观,规划好自己的职业生涯。在第一课堂内加入职业素养课,校内实训课中适时加入“工匠精神”的培育。在第二课堂里,举办“工匠精神”方面的讲座、会计技能大赛。在第三课堂里,鼓励学生进入校内产业学院进行实习、到校外进行顶岗实习。会计人才的素质影响着社会经济长期、健康、有序地发展,学校是培养高素质人才的场所。因此,高职院校在教育中将职业精神,特别是“工匠精神”的培育应放在重要地位。

[基金项目:本文为 2022 年度云南省教育厅科学研究基金项目《新时代云南高职院校<管理会计>课程教学创新研究》阶段性研究成果(项目编号:2022J1514)]

参考文献:

- [1] 陈兆芳.“工匠精神”培育、会计职业素养提升与交融探索[J], 商业会计, 2021(01): 127- 129.
- [2] 潘爱玲,李彬,林亚因,宿伟娜.文化对会计的影响:文献述评及未来研究展望[J],会计研究,2012(04):20- 27+94.
- [3] 金灵君.对高职院校会计人才培养模式的反思——基于会计文化视角[J],财会月刊,2010(09):98- 99.

—208—

- [4] 张玲玲.高职会计专业教育中融入会计文化的实践与思考[J], 中国成人教育, 2014(13):189- 190.
- [5] 高岩,李丽红,白思然.会计美学在高校会计教育中的应用探析[J],教育与职业,2013(18):146- 147.
- [6] 张云,刘海芳.会计文化的作用机理和路径与重构研究——从会计制度改革的视角探讨[J],天津大学学报(社会科学版),2011,13(03):207- 211.
- [7] 郑晓青.基于会计文化视阈的高职院校会计教育改革[J],财会通讯 2014(31):125- 126.
- [8] 汤谷良,王薇薇.西方管理会计“文化”研究述评[J],财会通讯, 2011(22):6- 9.
- [9] 张茜.现代学徒制模式下高职会计人才工匠精神培育研究[J],教育理论与实践 2019,39(30):55- 57.
- [10] 黄爱美,郑元清.中庸思想对会计稳健性运行机制影响研究——基于 Hofstede- Gray 会计亚文化框架 [J], 会计之友, 2020(12): 146- 150.
- [11] 甘泉.产教融合视域下高职会计专业“工匠精神”培育路径重构[J],商业会计,2021(17):115- 117.
- (作者单位:云南旅游职业学院 云南昆明 650221)
- [作者简介:叶婷(1989—),女,汉族,云南昆明人,云南旅游职业学院经济管理学院教师,硕士研究生,讲师,研究方向:管理会计。]
- (责编:若佳)