

高职院校辅导员队伍的 职业化与专业化建设

谢艳芬

(宁夏工商职业技术学院, 宁夏 银川 750021)

[摘要] 辅导员承担着学生管理的任务、职业教育创业教育任务等, 有着其他学科教师无法替代的重要地位。但当前辅导员队伍的职业素养参差不齐, 辅导员的专业化、职业化能力都有待提升。本文系统性地理清了当前高职院校辅导员队伍建设的不足, 提出了一些可行性较高的应对策略。在具体研究过程中, 通过查阅资料、访问师生等方式搜集了一些资料、信息, 分析后提出一些解决问题的方法。

[关键词] 高职院校; 辅导员队伍; 职业化; 专业化

[中图分类号] G715.1

[文献标志码] A

[文章编号] 2095-168X(2022)10-0115-03

一、引言

辅导员水平的高低会直接影响到整个辅导员队伍的建设质量, 更会影响到学生的学习、生活以及发展。辅导员主要是为高职院校的大学生提供服务的, 所以要想充分发挥辅导员的服务作用, 就需要解决当前辅导员队伍建设的不足。

二、辅导员队伍职业化与专业化建设的意义

(一) 内部外部驱动力分析

近些年, 很多高校都在积极扩招, 很多高职院校都在互相开展招生战, 高职院校间的招生竞争十分激烈。师资力量、地理优势等因素就成为家长和学生在选择学校时关注的重点。辅导员也是教师队伍的一员, 负责为学生的生活、学习提供服务, 还会给学生提供就业、创业方面的辅导。所以, 高职院校要想提升综合实力, 就要注重辅导员团队的专业化以及职业化建设工作。

当前, 很多高职院校的辅导员综合素质参差不齐, 专业化以及职业化能力都有待提升, 这会加剧岗位人才的流动速度。一些刚刚培养好的青年辅导员会选择跳槽从事公务员或者一些其他的行业, 导致学校无法正常开展教学和管理工作的, 这直接影响到了学生的健康成长。此外, 由于辅导员所面临的学生数量比较多、工作压力比较大, 且学生的心理健康问题日益复杂, 所以常常有力不从心的表现。这与辅导员的专业化和职业化能力达不到要求有一定的关系, 所以必须要做好辅导员队伍专业化和职业化的建设工作。

(二) 促进队伍稳定发展

辅导员队伍如果不能稳定发展, 就会给学生的成长带来较大的影响。所以, 人们十分重视辅导员队伍的专业化、职业化建设。只有建立专业化、职业化的辅导员团队, 才能发挥辅导员间的合作交流作用, 让辅导员的一些优秀成果在团队之间高效共享, 让更多的辅导员获得重视。这种方法也能逐步提高辅导员的职业认同感以及归属感, 让他们认识到自己这项工作的重要性、自己的重要性, 从而能够接受这个职业, 长久地坚持下去。

(三) 提升队伍整体素质

辅导员可以算得上是教师队伍的骨干, 肩负起了思政、创业教育指导工作, 还要管理学生的日常事务。要求辅导员有较高的政治觉悟、丰厚的知识储备、较高的职业能力, 这样才能充分运用专业知识给学生提供服务。但部分辅导员长久单兵作战已经十分疲累, 不重视自身发展, 没有做好职业培养工作。如果能够加强整个队伍的建设, 提高队伍的专业化和职业化能力, 就能让队伍成员分工协作, 搞好“传帮带”, 这样就能减轻很多辅导员的工作压力。同时也给辅导员队伍的成员带来了更多交流和学习的机会, 这能够发挥团队间的优势互补以及资源共享的作用, 也能进一步激发辅导员的工作潜能, 提升辅导员的职业技能水平以及专业化水平。所以, 如果能够做好队伍的专业化和职业化建设工作, 就能让队伍的整体素质有效提升。

三、辅导员队伍职业化与专业化建设的不足

(一) 培训机会少、培训工作不专业

职业院校的辅导员肩负起了学生的奖助学金发放、



心理健康教育、职业教育、思政教育、党团建设等多项管理工作,日常工作量比较大、内容繁杂。一些辅导员甚至认为自己是保姆式的工作,在工作的过程中缺少成果导向、荣誉导向。这会让很多辅导员感到迷茫,出现职业倦怠感。同时,辅导员要做好这些工作就必须掌握多个领域的专业知识,但很多辅导员的综合知识体系单薄,很难把握好每一项工作。在这种情况下,如果不能给辅导员提供一些入职培训的机会,辅导员很难实现职业化、专业化的发展。但就现实情况看,由于辅导员的日常工作量比较大很难抽出时间学习,学校组织的外出培训的机会也比较少。尤其是一些青年教师,虽然愿意外出培训对外学习交流,但缺少培训、学习交流的机会。由于辅导员缺少新知识的补给,很难满足新时期高职院校学生的学习需求,这也阻碍了整个辅导员队伍的专业化和职业化建设。

此外,很多高职院校并不重视辅导员的培训工作,没有根据辅导员的实际发展情况制定相关的进修规划,如新入职的青年辅导员在理论技能方面还不够扎实、缺少实践工作经验、专业技能有待提升。高职院校没有考虑到辅导员的现实需求,只是根据国家的政策,提出一些培训内容。

(二) 辅导员队伍结构失衡

由于辅导员队伍的成员流动性比较大,所以很多高职院校都出现了辅导员数量失衡的情况,无法满足现实工作需求。而且队伍中的70后和80后比较多,90后和95后比较少,缺少青年辅导员,年龄结构比例严重失衡。由于招聘选拔标准不同,所以70后和80后的辅导员在学历这方面不如90后和95后。而且青年辅导员的学习能力更强,在专业化和职业化发展这方面,有更多的潜能。此外,高职院校辅导员男女结构失衡的情况也比较严重。女辅导员的数量比较多,男辅导员的数量比较少。这些都制约了整个辅导员队伍专业化和职业化的建设工作^[1]。

(三) 辅导员缺少发展动力

要做好辅导员这项工作,就必须有较高的综合能力。但很多辅导员对自己的职业认同感比较低,所以,缺少发展和学习的动力。这与一些高职院校的准入标准不统一、晋升渠道不完善有很大的联系。部分高校在引进高层次人才时,会用解决家属工作让他来做辅导员的方法,这种错误导向导致很多人对辅导员产生了误解。一些学校在人事管理的过程中,会把教学经验不足的老师,或者刚刚毕业的师范生和刚进校的老师,安排到辅导员的岗位。在这种情况下,辅导员队伍中就会出现一些专业性不高的工作人员,这会拉低整个队伍的、专业水平,也会影响到部分辅导员的工作“士气”^[2]。

此外,辅导员不同于专职教师,晋升的机会比较少。他们可能存在着专业素养与职称学历不匹配的情况。如果想与普通的教师竞争,难度比较大。而且很多高职院校没有针对辅导员设置专业的奖励机制、晋升机制,导致辅导员感觉自己被放弃,从而缺少职业发展的动力^[3]。

四、高职院校辅导员队伍职业化、专业化建设的策略

(一) 完善选聘录用制

高职院校首先要改变当前辅导员的教师队伍结构,想办法招聘一批综合素质较高的辅导员,提出严格的选聘录用标准,解决性别失衡、年龄失衡、专业素质不高的问题。

第一,提出严格的准入制度。由于很多高校的辅导员职位空缺量比较大,所以在招聘录用人才时,要根据每一个岗位的具体需求,制定详细的招聘计划。结合岗位内容,制定准入准则。高职院校的辅导员要有本科及以上学历、较强的工作作风、表达能力以及调查研究能力。可以考虑院校的实际情况,适当调整招聘的男女比例,加强辅导员的入口把关工作。

第二,丰富选拔途径,多形式轮岗。为了择优录取,选拔更高质量的辅导员,要采取外部与内部招聘相结合的方式(如图1)。但无论是内部选拔还是外部选拔,都要坚持公开招聘。可以从内部的优秀思政教师队伍中选拔,让这些教师专辅结合。必要的情况下,在内部选拔的过程中,可以采取岗位轮换制的方式,让专业的教师进入辅导员的岗位,学习辅导员工作相关的知识,这样他们能够更全面地了解辅导员的工作性质,提升工作认同感。这种方法能够消除不同专业教师与辅导员之间理解方面的矛盾,消除工作误会,让辅导员队伍更加和谐。在外部选拔时,可以公开校园招聘、面向网络投放招聘信息等,尽可能地扩大信息的发布范围。同时,更要根据准入制度严格选拔,这样才能保证辅导员队伍的人才质量。可以通过筛选简历、面试体检、上岗试用期、辅导员应聘考试等多种方式层层选拔^[4]。



图1

(二) 加强专业化与职业化培训

为了让辅导员快速适应自己的职业岗位,在岗位



上长远发展,高职院校要针对新入职、已经有一定工作年限的辅导员开展培训工作。可以打造多元化的培训渠道,除了基本的学生管理、择业技巧、心理辅导理论相关的培训外,还要开展特色培训工作。如职业导师结对机制、传帮带机制。这是一种一对一的导师制度。给每一位辅导员配备专门的职业导师。可以从高级职称教师中选拔一名职业导师,也可以邀请校外的职业规划师辅助职业导师工作的开展。根据每个辅导员的个人成长情况、学历以及专业特长等方面,制定完善的职业规划。职业导师要根据辅导员工作标准,指导辅导员各项工作的开展。让辅导员在工作的过程中,能够因地制宜、灵活应对,充分发挥自己的教育管理作用。培养专家型辅导员。根据每个辅导员的特长、职业规划等,创新辅导员岗位。把辅导员这个岗位细化为职业规划型、创业型指导员等。分批次让辅导员对外交流培训,让辅导员朝着心理咨询师、职业生涯规划师等多个方向发展,这样高职院校就能够拥有一些专家型的辅导员。日常还要开展案例分析、模拟练习、专家宣讲等多种形式的辅导员培训工作,不断提高辅导员的专业性和职业性^[5]。

(三) 完善绩效考评指标,做好晋升激励引导

为了让辅导员有更多的动力主动学习、提升完善自我,高职院校还需要针对辅导员设置绩效考评机制。这样既能帮助高职院校公平公正地考评辅导人员,也能给高职院校提供更多晋升选拔的依据。考评体系应当围绕着德、能、勤、绩、廉这些方面入手(如图2)。要建立专门的考评小组,细化考评程序,要参考学生评价、辅导员互评、个人自评、职能部门评价等多种评价结果,综合性评估,这样得到的考评结果才是最客观公正的。如学生评价可以采取抽查法,直接指定辅导员管理的某一个班级,以无记名的方式打分。

德	能	勤	绩	廉
政治素养	工作能力	出勤数量	学生思政工作	遵纪守法
道德修养	业务水平	工作质量	学生日常管理	廉洁管理
工作作风	创新精神	工作效率	学生工作研究	依法管理

图2

同时,学校更要完善晋升激励机制,满足辅导员物质及精神层面的需求。可以投入更多的资金增加岗位津贴,以按劳分配的方式给辅导员物质方面的奖励。也可以参考一些学校引入职级动态聘用制,从政策上给予辅导员教师和干部的双重身份,根据辅导员的工作情况,制定相关的晋升标准。可以参考辅导员的工作年限、日常考核情况、工作实绩等,采取动态化的聘用制度,要为辅导员设立专门的晋升通道,让辅导员也能够进入学校的行政管理层。晋升考评工作每三年一次,如果考评不达标,辅导员就要回到原来的工作岗位,如果考评达标就有晋升的机会。

此外,为了加强对辅导员职业能力和专业能力方面的评估,高职院校还应鼓励辅导员考取相关的从业资格证书,不同的证书等级可以享受不同的福利待遇,这样能够拓宽辅导员专业化、职业化道路^[6]。

(四) 建立多元化成长平台

在管理辅导员队伍的过程中,高校不能采取单纯的传统的管理方式,还要善用网络平台,不断提升辅导员队伍的专业化以及职业化素养。可以建立辅导员新媒体工作机制,适应90后甚至是00后的工作节奏。学校可以把思政教育、就业指导等多项工作进行信息化流程设计整合,把一部分内容搬到线上,重要的内容依然留在线下环节,这样可以方便辅导员多项工作的开展,减轻辅导员的工作负担。同时,更要建立辅导员工作案例库,借鉴每个辅导员的成长经历,总结成长经验。学校每隔一段时间都要搜集辅导员相关的经典案例,把这些案例上传到学工处网站上。由于每个案例都是辅导员的亲身经历,所以他们的工作总结比较真实、可借鉴的内容也比较多。其他辅导员可以直接通过网站互相交流,互相学习,共同进步。这样高职院校的辅导员教师队伍也能够稳步发展。

五、结语

当前,高职院校的辅导员教师队伍在专业化、职业化方面发展情况依然不理想。由于辅导员的培训、晋升、选拔、管理工作不到位,导致一些辅导员的综合能力达不到实际工作要求,在这种情况下,必须重视辅导员队伍的培养工作、提高辅导员的地位、完善晋升体系等,这样才能不断优化辅导员队伍,让他们走上专业化、职业化的道路。□

参考文献:

- [1] 朱伟华. 高职辅导员队伍的职业化与专业化建设[J]. 教育与职业, 2016(07): 58-60.
- [2] 邵超. 高职辅导员队伍的职业化与专业化建设[J]. 科技展望, 2016, 26(27): 354.
- [3] 邵超. 高职辅导员队伍的职业化与专业化建设[J]. 科技展望, 2016, 26(25): 356.
- [4] 黄妩. 高职辅导员队伍的职业化与专业化建设路径研究[J]. 广西教育, 2018(07): 108-109.
- [5] 沈应兰, 李学国, 康先琼. 关于国内外高职院校辅导员队伍建设的思考[J]. 西部素质教育, 2018, 4(02): 110-111.
- [6] 王庆超, 白炳贵. 我国高职院校辅导员研究热点分析[J]. 广东技术师范大学学报, 2020, 41(04): 97-102.

(责任编辑: 张婧怡)