

以职业能力建设为核心推动高校辅导员队伍专业化发展

李 岚

(金华高等研究院, 浙江 金华 321000; 衢州学院, 浙江 衢州 324000)

摘 要: 高校辅导员的专业化水平与学生管理工作息息相关, 所以将职业能力建设作为核心, 全面推动高校辅导员队伍专业化发展呈现出不容小觑的价值意义。新时代发展趋势下, 高校辅导员岗位工作也面临着众多严峻的挑战, 只有全面提升其职业能力及专业化水平, 才可以促使其整个团队满足新时代教育发展需求。在各项实践活动中, 需要积极加强思想政治教育工作, 通过多样化措施提升专业人员的综合素质, 更需推动辅导员队伍专业化的建设, 进而培养出更多高素质、高质量优秀人才, 进而推动我国各地区高校教育的持续性发展。文章针对高校辅导员职业能力培养的价值意义和能力要求展开论述, 并重点分析了推动高校辅导员队伍专业化发展的关键途径。

关键词: 职业能力建设; 高校辅导员队伍; 专业化发展

中图分类号: G645.1

文献标识码: A

文章编号: 2095-9052 (2023) 03-0143-03

党的十九届五中全会重点强调建设高素质、高质量教育体系, 培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者与接班人。高校是构建高质量教育体系的关键阵地, 高校辅导员作为有效实施立德树人品质的主体人物, 其是做好高校思政工作的基本保障。在新时代的进步与发展阶段中, 我国整体教育体制获得了深化改革, 对各地区教育行业的要求也日益提高。高校作为培养社会复合型人才的主要阵地, 其在不断发展进程中自身的思想政治及教学氛围发生了一定的变化, 在此情况下, 高校辅导员队伍需要结合发展现状, 采用科学有效的措施手段不断提高自身的专业化发展水平。

一、高校辅导员职业能力培养的重要意义

(一) 有利于提高辅导员的竞争力

随着各地区高校教育事业的稳定发展, 新时代在对高校辅导员工作提出高标准、新要求的基础上, 导致辅导员工作岗位的竞争也愈加激烈。在新时代发展背景下, 各个地区的就业竞争压力不断增大, 高校辅导员工作因自身福利待遇好、工作稳定、社会认同度高等优势, 促使越来越多的高校毕业生优先选择此项岗位工作。与此同时, 随着各地区高校师资团队、招生规模的进一步拓宽与增加, 促使辅导员岗位人数不断上涨, 高校对聘任辅导员岗位工作的学历要求及素质要求也越来

越高。以上的各类因素从根本上增大了辅导员岗位压力与负担, 进而提高了辅导员岗位的竞争力, 在此情况下, 辅导员只有采用科学有效的措施方法提高自身职业能力, 方可有效适应新时代的竞争需求。

(二) 辅导员所具备价值的必然需求

根据新时代政府部门推行的科学发展观基本理念而言, 发展需要将人作为关键内容开展协调性、持续性发展。现如今, 较为普遍的问题便是高校辅导员岗位任务模糊不清、团队不稳定及专业化发展滞后等, 这些类型不一的问题均需要通过辅导员的职业能力构建方可处理与根除。部分地区高校往往会将辅导员的岗位工作定位为杂事管理, 单纯认为辅导员工作的需求不可过高、内容不限, 此种错误观念会从根本上阻碍高校辅导员队伍专业化发展的具体进程。产生此种现象的关键原因与辅导员职业能力建设的弊端也存在一定的关联性, 所以相关高校领导人与管理者需要将职业能力建设作为核心要素, 全面推动辅导员职业能力的进一步提升, 这样不但可以有效提高辅导员的综合素质及职业修养, 还可以在在一定程度上促进高校辅导员队伍的专业化发展^[1]。

(三) 有利于完善辅导员队伍的能力结构

在信息技术快速发展的时代趋势下, 高校内部的学生管理工作及思政教育工作发生了翻天覆地的变化及改动。互联网信息发展进程中, 凸显出信息资源开放

收稿日期: 2022-09-30 修改日期: 2023-01-08

基金项目: 浙江省教育厅大学生思想政治教育专项课题“辅导员非权力性影响力形成机制、作用效果与提升策略”(Y201942738)

作者简介: 李岚(1977—), 女, 浙江金华人, 助理研究员, 本科, 主要从事大学生思想政治教育、高校教育管理研究。

性高、信息量庞大等基本特点,这也被称之为一种不可规避的弊端问题。在此情况下,高校学生因接受能力变强,而自身的社会经验尚且不足,整体认知水平、自控能力还有待加强,往往会在实际发展进程中遭受互联网不良信息的侵害。这便要求辅导员要结合新时代工作模式,在学生管理措施、信息技术应用、协调监管及心理健康教育等方面展开综合化提高及改善,高校辅导员只有针对自身的能力结构做出完善与优化,才可以在新时代发展背景下充分满足学生思政教育的各项需求。

二、辅导员需要具备的职业能力

(一) 承压能力

从整体视角来看,大多数社会群体单纯认为高校辅导员岗位工作较为轻松,但是事实并非如此,众多群众可能仅关注到了辅导员带薪休假和节假日休息的福利待遇,却没有看到辅导员因学生的学业困难、生活困难、心理困难甚至就业困难而愁眉苦脸的状态。由此可见,高校辅导员岗位工作在实际发展阶段中伴随着一定的压力与负担,当学生出现异常情况后,辅导员也需要承担一定的责任。如果高校辅导员不具备一定的承压能力,此项工作便无法充分发挥出自身的价值效用,而且高校辅导员需要积极摆正自身的工作态度,不可忽视大学生的人身安全,在面对各种压力负担及严峻挑战情况下可以从容应对。

(二) 学习能力

无论是兼职类辅导员或是全职类辅导员,具备完善、充足的学习能力尤为重要。高校是培养大学生树立正确三观、良好道德修养的重要阶段,辅导员需要紧紧握住此关键时期。在此情况下,辅导员需要积极借鉴并吸收国内外的政策走向和发展趋势,积极了解并掌握各项专业领域所具备的法律章程,进而将重点内容为学生进行详细化讲解,促使学生对国内外的社会事实有所了解,促使学生在潜移默化过程中树立正确的世界观、人生观和价值观。另外,辅导员需要在日常岗位工作当中不断汲取新观念、新知识和新理论,并在实际教育环节中学生展开全面化普及,引导学生在熟练掌握关键专业知识的同时熟知为人处世的哲理^[2]。

(三) 表达能力

一般情况下,辅导员工作的主要服务对象为学生,其需要与学生、家长、领导及其他社会人士展开深度互动与沟通,以此来引导并帮助学生有效处理相关事宜。如果辅导员不具备强有力的语言表达能力,也就意味着无法在根本上解决相关问题,甚至加深各类事情的复杂程度。另外,如果辅导员的自身表达能力不符标准,所阐述的事物及道理便无法促使学生有效理解,甚至会导致大部分学生对辅导员产生偏差和错误看法,直接着影响辅导员与学生彼此间的关系。

三、实现高校辅导员队伍专业化发展的相关路径

根据新时代各地区高校辅导员队伍建设的实际情况,学校领导者及教育工作者需要以职业能力建设为主要核心,采用科学有效的措施方法推动辅导员队伍的专业化发展,进一步促进其可以全面满足新时代的专业化发展需求与标准。

(一) 创建科学完善的辅导员职业体系

根据各地区高校专业队伍建设的基本现状可以看出,辅导员队伍专业化建设与整体控制体系息息相关,在建设进程中需要不断推动辅导员职业体系的科学化创建,并以多角度、多层次为核心,深层次探究职业队伍建设的关键内容、发展方向及基础目标,并在充分考虑专业化建设体系各项需求的前提条件下将职业管理体系的价值效用有效发挥出来。在职业建设的阶段当中,相关学校领导者需要根据高校辅导员的心理变化及精神需求进行一定程度的影响及改善,并将辅导员组织有效融入各类实践工作当中,以此来掌握并了解职业能力建设的相关内容和具体需求,全面构建出科学、完善、合理的扶持策划,加强各阶层辅导员自身的岗位意识、集体意识等。除此之外,还需要结合实际情况积极推动并健全辅导员建设的整体结构体系,以此来为辅导员队伍建设工作融入更多的活力与生机,通过构造多样化引人注目或喜闻乐见的形式及活动,进一步展现出高校辅导员队伍专业化建设与发展的价值效用和现实意义。

(二) 构建学习型高校辅导员组织

创建学习型高校辅导员组织的基本目标体现在打造出一支高校辅导员的职业共同体,在此期间,共同体通常指的是具备相同特性、身份等因素的群体关系,其也是构建于大自然基础上的思想联合体,充分彰显出内部结构人员的本能、思想及习惯等统一化记忆,是广大人民群众对某种联系所产生的心理反应。构建学习型辅导员组织并积极构造辅导员职业共同体并不是单纯的将共同身处于辅导员岗位工作的相关人员进行融合处理,其更侧重于提升职业发展方面的归属感与价值观,以此来精准定位辅导员的角色岗位,为其提供一系列辅导员队伍可以互通共享的思想观念、价值理念及标准规范等^[3]。辅导员职业共同体的科学化构建,不但充分表示出利用组织化模式强化辅导员队伍建设核心,而且也是各地区高校职业道德规范有效落实的关键途径,在此情况下需要重点关注以下几方面问题。

其一,培养高校辅导员形成良好、正确的全局化观念与思想理念,以此来构建出良好的辅导员队伍学习氛围。通过辅导员整体队伍的深入学习及团队学习,在根本上提高每位辅导员的综合素质及个人能力,进而推动辅导员学习水平获得大幅度提升。其二,培养辅导员

建立正确的终身学习理念，在统一化学习的团队氛围下，不断引导辅导员激发并加强自身的创新能力，有效利用潜在的成长动力深层次感悟并理解党团建设、事务管理、思政教育、心理健康教育及职业生涯规划等多样化内容。其三，通过多样化方法措施力争成为学生未来发展共享一份力量的共同愿景，促使辅导员队伍与学生群体在此情况下统一化发展与进步。通过此种方法，才可以从根本上促使辅导员所具备的职业能力在实践生活及理论知识当中高度融合，推动辅导员队伍的专业化发展。除此之外，在创建学习型辅导员队伍建设阶段中，各个辅导员需要将“以学生为中心”相关理念牢记于心，积极围绕学生的多样化发展需求，不断优化辅导员自身的岗位职业能力，以此来提高整体辅导员队伍的专业化水平。

（三）创新评价机制

构建科学完善的创新型辅导员评价机制主要具有两种基本目标，一是通过落实岗位责任、明确评判流程和奖惩措施等提高辅导员的岗位工作能力；二是通过在根本上汇总并分析辅导员在职业发展阶段中的优势特点及存在的弊端问题，全面提高辅导员队伍的专业化能力，以此来推进辅导员队伍专业化发展及职业化发展。从整体视角来看，高校传统辅导员队伍的评价体系更加注重第一个目标内容，然而将辅导员自身发展等相关目标抛之脑后，进而出现“三重一轻”等严重问题，主要体现为重视论文、重视外语、重视课时、轻视工作实效的评价机制等，导致辅导员整体队伍的职业归属感无法获得有效提升，引发队伍流动速度愈来愈快等问题。在此情况下，构建辅导员队伍专业化发展的科学性评价体系阶段中，不但要重点凸显出辅导员的主体地位，还要将辅导员自身的职业发展价值纳入考虑范围内；既要彰显出评级机制的操作性、实用性，又要重点关注评价体系的合理性与科学性。

一是凸显出辅导员在评价体系中的主导地位，正确认识到辅导员自身发展内在价值和外在涵义。采用科学有效的措施方法加强辅导员自我评价的相关内容，以此来提高辅导员个体的自觉性和主导性，另外，在对传统评价机制展开有效转型期间，需要及时摒弃“上级对下级、领导对辅导员”等单一化思维逻辑模式。二是提高评价内容的规范程度。根据各地区高校辅导员日常工作的特征，积极运用社会科学所给予的实践措施及理论依据，以此来构建出操作性较强的考核指标，不但要针对辅导员的个人工作实力及制度落实效果展开科学化评价，还需要针对其自身的整体素质、心理素质等潜在因素进行进一步考察与评价。三是凸显出发展性理念的价

值。相关人员需要将推动辅导员队伍专业化发展为基础目标，将评价机制的改善重心完全依托于决策优化等方面，重点突出对辅导员个人发展及工作实际的评价功能方面^[4]。四是积极创新评价手段。重点关注定量与定性、内部与外部的有机融合，采用一系列规范化措施方法在根本上削弱评价的随意性及主观性。

（四）完善辅导员职业倦怠干预机制

在辅导员职业发展阶段中，往往会有部分辅导员呈现出积极性不高等职业倦怠问题，职业倦怠主要指的是职业发展阶段中因工作习惯而出现的一种消极状态，相关学校领导者及管理人员应结合实际情况完善并优化辅导员职业倦怠的一系列干预制度，以此来扫清辅导员队伍专业化发展、职业化发展道路的绊脚石。首先，加强辅导员队伍心理方面的干预措施，以此来提升辅导员积极应对并缓解自身压力与负担的能力水准。通过定期安排并组织辅导员参与各种形式的心理培训活动等，熟练掌握各个阶级辅导员的心理变化及内心需求，全面提高辅导员个体的心理调节水平。其次，构建完善化、科学化的辅导员帮扶机制。全面掌握并了解辅导员实际工作的落实情况与发展进度，针对接触难度系数较高的问题期间需要在第一时间给予帮助和扶持。另外，在完善与优化辅导员职业倦怠干预机制期间，还需要针对辅导员的退出模式加以改进，确保辅导员队伍整体结构的质量符合职业能力建设的基本需求与标准，通过创建出实用性较高的辅导员退出制度，在根本上优化辅导员队伍的整体结构，激发队伍内部活力与积极性，进而强化每个辅导员的创新发展能力。

四、结语

综上所述，将职业能力建设作为主要核心，大力促进高校辅导员队伍专业化发展是当今教育行业需要重点关注的问题。辅导员是高校教育体系中不可或缺的主要部分，其整体职业能力及专业化水平与高校整体教育质量息息相关，在此情况下相关人员需要积极培养专业化辅导人才，推动我国高校教育的进一步发展。

参考文献：

- [1] 胡昌娃. 推进高校辅导员队伍专业化发展的思考[J]. 现代商贸工业, 2021, 42(22): 51-52.
- [2] 周蓉, 顾春华. 高校辅导员队伍专业化建设的内涵式发展及路径探索[J]. 黑龙江高教研究, 2021, 39(6): 120-124.
- [3] 王星. 立德树人视域下高校辅导员队伍专业化水平建设[J]. 国际公关, 2020(2): 180-181.
- [4] 梁琳琳. 新时代高校辅导员队伍专业化科学化发展研究[J]. 现代交际, 2019(23): 139-140.

（责任编辑：张咏梅）