

高职院校辅导员队伍的专业化发展策略分析

骆伟森, 蒋登翔, 张维田

(四川邮电职业技术学院, 四川成都 610067)

摘要: 随着高职院校辅导员队伍的逐步扩大和发展需要, 辅导员队伍专业化发展成为必然趋势。通过对专业化背景下的高职院校辅导员队伍现状进行分析, 探讨辅导员队伍发展遇到的问题, 提出了高职院校辅导员队伍专业化的发展策略。

关键词: 专业化背景; 高职院校; 辅导员队伍建设

中图分类号: C916

文献标识码: A

文章编号: 1672-0164 (2021) 01-0077-03

1 引言

高职院校辅导员队伍专业化是辅导员职业追求的目标和方向, 它也是辅导员在高职院校发展中的必然要求。高职院校辅导员专业化发展, 促进了高校辅导员自身发展与高校发展结合, 体现了个人生涯目标与组织战略目标的一致性, 实现了个体成长与组织发展的双赢。

2 高职院校辅导员专业化意义

高职教育是我国高等教育体系中的重要组成部分, 在新时代促进了我国高等教育事业的发展。与普通本科学校相比, 高职院校在办学定位、课程设置、培养方法、人才输出等方面都有其独特性。具体而言, 高职院校学生来源多样化, 比较缺乏良好的学习方法和明确的学习目标, 学习依赖性强与学习主动性较差。我国高职院校的培养目标是德智体美劳全面发展的高素质技术技能人才, 在人才培养的过程中坚持专业知识与实践应用并重, 创新能力与务实发展相结合, 努力培养职业化与专业化学生, 促使其形成良好的职业素养^[1]。人才培养模式以工学结合为主, 凸显职业教育的差异性与独特性, 通过企业参观、实践考察、课程设置、顶岗实习等手段推动高职院校学生订单式培养, 确保学生学习知识、锻炼技能相结合, 促进学生的理论知识与具体实践相统一。

辅导员工作处在高校学生教育管理的第一线, 高职院校辅导员队伍专业化有利于提高高职院校辅导员思想认识, 有利于明确辅导员工作的重要性, 有利于提高辅导员队伍的整体实力和专业能力, 有利于推动队伍的专门化和职业化, 有利于提升学生职业化素养和专业水平。从个人

进步维度上, 在专业化发展要求下, 辅导员个体的能力、个性、动机、价值观均需与时俱进, 形成整体规范且极具个人魅力的工作方式方法; 从岗位需求维度上, 高职院校辅导员除了掌握普遍的思想政治教育工作的知识与技能之外, 还要对教育学以及学生相关专业有所了解, 完善自身的专业体系和了解学生的就业发展前景, 这就对辅导员个人专业能力与职业素养有了新的要求; 从创新发展的维度上, 环境的变化对现有的辅导员队伍能力提出了新的挑战, 新时代新事物的冲击性与新事件突发性要求辅导员根据客观环境的改变随时进行工作思路与工作方法调整, 这就要求高职院校形成辅导员专业化队伍, 不断提高自身素质, 不断融合创新观念与科学技术于工作中, 创造性的推动辅导员工作由经验型向科学型转变。

3 高职院校辅导员专业化发展存在问题

(1) 高职院校专职辅导员配比不平衡

《普通高等学校辅导员队伍建设规定》中规定“高等学校总体上要按师生比不低于1:200的比例设置本、专科生一线专职辅导员岗位”。就实际情况而言, 部分高职院校院系之间设置的岗位不足导致辅导员职责落实不到位。由于辅导员人数的制约, 高职院校的辅导员工作约束在“学费催缴”“奖助学贷款落实”“学生思想教育”“学生安全教育”等具体的事务工作中, 极少辅导员有精力针对高职院校学生群体进行专业方面的引导, 也极少有时间对学生专业有所研究。

(2) 高职院校辅导员工作职责不明确

高职院校辅导员工作涉及方面广泛, 学生生活、活动、学习、心理、党建、思想建设等所有学生相关问题都与辅导员工作挂钩, 这就要求辅导员与学校各个工作部

门建立密切的联系,各部门工作部署也需要辅导员去落实^[2]。与此同时,由于高职院校学生特有的职业特点,高职院校学生在职业定位和技能学习等方面需要辅导员进行专门指导,这无疑给高职院校辅导员工作带来了极大的压力。专职教师对于课程知识的讲授,学生知识的习得与技能的形成也与辅导员工作息息相关,这使得辅导员具体工作职责很难界定。

(3) 高职院校辅导员职业认同感偏低

高职院校辅导员对于辅导员工作的认同感不强,部分辅导员没有将辅导员工作当成实现自我价值的途径,对辅导员事业没有归属感。就实际情况而言,部分辅导员将辅导员工作仅作为个人的职业生涯的过渡,不愿意花心思投入到辅导员工作中,更不必说对于普通高校和高职院校异同性的分析专研,他们选择辅导员工作的初心仅仅因为其他就业压力大或者将其看成为其他工作的“跳板”,不愿意“委身”于辅导员的工作中,也不愿花时间与精力了解高职高专学生特点与专业特长,不愿意长时间从事辅导员工作。

(4) 高职院校辅导员团体培训不系统

受制于具体事务的开展,高职院校辅导员参与培训的机会相对较少。辅导员整天忙碌于繁琐的事务当中,对于高校教育新理念与高校管理新模式了解不足,对于职业教育发展方向与变革前景了解不深,对于高职学生真实需求与创新了解太少,这就限制了高职院校辅导员的工作水平与创新能力。针对于高职院校辅导员团体,还未对其进行系统化分析,未对其培训进行整体规划,未对其发展路径进行合理设置。与此同时,在对高职辅导员进行职位评定和科研任务等方面存在诸多问题,无法对高职院校辅导员团体进行统一系统的培训。

(5) 高职院校辅导员待遇普遍不太高

就辅导员队伍组成人员而言,大多数辅导员在校学习阶段都是党员和学生干部,是同辈学生群体中的佼佼者。辅导员在进入高职院校之后能够很快融入到学生工作中,知晓学生最需要和最关注的重点,对高职院校学生学习与生活的难点和痛点进行直接的帮助,促进高职院校学生能够健康成长与收获相关专业知识,形成职业技能和职业素养。在高职院校教学与管理体系当中,辅导员工作被普遍认定为复杂程度最深和工作时间最长,工资薪酬而言却是相对最低,这就给同等学历不同工作岗位者带来落差,影响辅导员工作积极性。

4 高职院校辅导员专业化发展优化策略

(1) 建构高职院校辅导员专业化发展的长效机制

高职院校辅导员队伍的培育,目前依然处于“萌芽”阶段,规章制度对于实际工作的指导效率不强。严控高职院校辅导员准入标准,针对于高职院校独特的治理体系和学生培养的特殊职业要求对辅导员准入体系进行把控,对辅导员自身专业背景进行考察,奠定高职院校辅导员队伍专业化背景。重视辅导员队伍团队培训,针对于高职院校辅导员团体设置的团队培训,不仅仅依托于国家相关政策文件要求,更需要根据本校发展方向和学生职业需求。建立高职院校辅导员管理问责制度,高职院校辅导员专业化发展是辅导员队伍自身与高职院校教育管理者共同议题,通过建立制度对辅导员和决策者进行双向监督管理,促进辅导员专业化方案制度落地实施。

(2) 促使高职院校辅导员队伍形成核心职业能力

以职业能力和专业要求塑造辅导员队伍,不仅仅推动了高职院校辅导员业务能力发展,更有利于提高学校整体教育管理能力和思政学科建设和辅导员专项课题的设置,给高职院校辅导员对于自身专业的精进和辅导员职业的探索提供了契机,促进了辅导员对于思政教育工作的了解,以辅导员专业知识和专业技能提升当成高职院校辅导员发展的路径,以高职院校学生人才培养目标为依据,以高职院校职业发展特色为特点,加强高职院校辅导员职业能力的建设,完善辅导员职业体系。在具体职业建设当中,以职业能力和职业素养为中心,以学生发展为重心,加强辅导员思想政治教育教学研究,强化辅导员心理干预措施,优化辅导员危机处理方式,建立高效的帮扶机制,加强辅导员集体荣誉感,从而推动高职院校辅导员队伍专业化建设。

(3) 创建高职院校辅导员队伍专业化育人培训体系

大学阶段对青年的发展起着举足轻重的作用。对高职院校学生来说,辅导员不仅仅是老师,还应该是生活的知己和学习的指导者,引导着学生价值观和人生观的形成,这就对辅导员队伍专业化育人培训提出了新的要求。以专业化为核心对辅导员进行培训,结合学生的身心发育与专业需求,探讨学生的成长需要,以“职业素质”为目标建立高职学生的成长体系。高职院校辅导员成长需要进行辅导员专业化培训,专业化队伍培养体系是一个完整的系统,旨在增进辅导员专业技能,形成职业化和专业化的队伍。因此,高职院校的育人培训体系应该落实到校本培训当中,结合各高职院校自身发展特点和学生专业特色进行实践性培训,真正做到以学生成长需要为中心,促进辅导员队伍专业化发展。

(4) 打造高职院校辅导员队伍专业化发展独特文化

高职院校辅导员在高职院校管理当中扮演着重要的角色,辅导员既要及时的将学校的相关方针政策传递给在校

(下转第59页)

learning for medium frequency derivative portfolio trading[J]. Papers, 2015.

[9]Samuel R?nnqvist, Sarlin P. Bank networks from text: interrelations, centrality and determinants[J]. Quantitative Finance.

[10]Wendong Y, Zhengzheng L, Bo J. A multi-factor analysis model of quantitative investment based on GA and SVM[C]// 2017 2nd International Conference on Image, Vision and Computing (ICIVC). IEEE, 2017.

[11]Krauss C, Xuan A D, Huck N. Deep neural networks, gradient-boosted trees, random forests: Statistical arbitrage on the S&P 500[J]. European Journal of Operational Research, 2016, 259(2):S0377221716308657.

[12]刘琛,邵震,夏莹莹.低功耗广域LoRa技术分析与应用建议[J]. 电信技术,2016, (05):43-46+50.

[13]赵太飞,陈伦斌,袁麓,胡小乔.基于LoRa的智能抄表系统设计与实现[J]. 计算机测量与控制,2016, (09):298-301.

[14]王瑞.基于LORA通信的无线水表抄表系统的设计[D]. 江西:东华理工大学,2016.

[15]杨磊,梁活泉,张正,司鹏搏,张延华.基于LoRa的物联网低功耗广域系统设计[J]. 信息通信技术,2017(01):40-46.

[16]王阳,温向明,路兆铭,程刚,潘奇.新兴物联网技术——LoRa[J]. 信息通信技术,2017(01):55-59+72.

作者简介

余泽寰,男,硕士,工程师,主要研究方向数据通信网络、智慧城市等。

马星,男。主要研究方向:数据通信网络、智慧城市、云计算等领域。

赵川斌,男,硕士,主要研究方向:云计算、移动通信。

(上接第78页)学生,又要将学生的心理动态和发展需求准确的传达给学校,辅导员促进学生与学校双向交流,推动学生的成才与高校的发展。因此,辅导员队伍专业化发展应该有独特的文化氛围,高职院校辅导员专业化发展应该以学生成长成才为中心,以学生专业知识的习得和职业素养的形成作为目的设置统一的目标,凝聚辅导员队伍的注意力与专注力。与此同时,辅导员队伍专业化发展也要求辅导员根据不同高职院校学生的专业背景和知识体系形成特色的辅导策略,结合学生实际需要进行个性化自我探讨,高职院校应该着力打造具有团队魅力和吸引力的辅导员队伍,营建专属于辅导员队伍专业化发展文化氛围。

(5) 建立科学合理的高职院校辅导员绩效考评体系

科学合理的绩效考评体系是高职院校辅导员队伍发展的重要战略决策,它有效地激发辅导员工作热诚与调动辅导员自身激情,它也是高职辅导员坚守于辅导员事业的保证。高职院校辅导员的考评体系在考核目标、考核体系、考核方式与考核绩效等都应该反映辅导员实际工作,根据辅导员具体的工作任务分层次从辅导员同事、上级、学生以及监管者等方面进行综合考评,全面考查辅导员综合能力^[9]。与此同时,针对辅导员工作难度和工作时长,适当提高薪酬,明确辅导员工作事项和工作任务,建立辅导员退出机制,对辅导员工作没有追求者依据程序实施退出,确保辅导员队伍永葆活力。

5 结束语

高职院校辅导员队伍专业化发展有利于提高思想政治教育教育工作质量,有利于提高辅导员队伍的整体质量,有利于高等职业教育事业的发展。以高职院校学生成长为核心建立一支高水平专业化辅导员队伍对高职院校发展意义重大。❧

参考文献

[1]邹丹.高职院校辅导员专业化团队培育研究[D]. 湖南:湖南师范大学,2016.

[2]余森海,许培德,姜阳.高校辅导员专业化职业化路径探究[J]. 淮南职业技术学院学报,2020(1):123-125.

[3]赖汉深.职业化专业化背景下高职院校辅导员绩效考核优化研究——以 G 职业学院为例[D]. 广西:广西师范大学,2019.

作者简介

骆伟森(1989—),男,硕士,研究实习生,主要研究方向:高等教育管理。

蒋登翔(1988—),男,硕士,研究实习生,主要研究方向:行政管理。

张维田(1983—),女,硕士,助理研究员,主要研究方向:思想政治教育。