

DOI: 10.16661/j.cnki.1672-3791.2012-5042-3473

高职院校辅导员队伍专业化职业化发展的 问题与策略^①

赵健

(湖南铁路科技职业技术学院 湖南株洲 412006)

摘要:高职院校中辅导员工作与学生的成长发展密切相关,这就要求辅导员群体要具备丰富的实践经验与高水平的工作能力。该文针对高职院校辅导员队伍,在专业化与职业化发展中的问题与对策,从身份职责定位、院校管理机制、职业心理压力,这3个方面展开探究分析,以期能够为高职院校开展辅导员管理工作,促进辅导员队伍的职业发展提供参考性建议。

关键词:高职院校 辅导员队伍 专业化发展 职业化发展

中图分类号: G715

文献标识码: A

文章编号: 1672-3791(2021)04(a)-0216-03

Problems and Strategies of Professional Development of Counselors in Higher Vocational Colleges

ZHAO Jian

(Hunan Institute of Railway Science and technology, Zhuzhou, Hunan Province, 412006 China)

Abstract: The work of counselors in higher vocational colleges is closely related to the growth and development of students, which requires counselors to have rich practical experience and high level of work ability. In view of the problems and countermeasures in the professional and professional development of the counselor team in higher vocational colleges, this paper explores and analyzes the three aspects of identity and responsibility positioning, college management mechanism and professional psychological pressure, in order to provide reference suggestions for the development of counselor management in higher vocational colleges and promote the career development of counselor team.

Key Words: Higher vocational colleges; Counselor team; Professional development; Professional development

1 辅导员队伍专业化职业化发展问题

1.1 身份职责定位模糊

一方面,辅导员工作职责模糊不清。高职院校中的辅导员工作内容冗杂繁多,涉及领域十分广泛,要承担多方面、多领域的任务,导致其岗位职责容易模糊不清。受限于学院方面的横向管理和学工方面的纵向规定,这种复杂的管理体系会形成多方领导局面,使得

辅导员受到多方管辖命令,导致辅导员在工作过程中感到无所适从,难以明确具体任务和职责,容易敷衍了事。

另一方面,辅导员的职业定位较差。辅导员往往要忙于管理学生日常事务,这会消耗辅导员大部分的时间,缺乏足够时间开展理论学习和科学研究,难以向更高、更深、更专业的教学领域发展。辅导员长期受

①基金项目: 2020年度湖南省高校思想政治工作研究项目(辅导员骨干专项课题)《湖南高职院校辅导员的专业化发展研究》(课题编号: 20F49)。

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。

到多部门领导,缺乏工作的自主性,再加上其级别较低,因此向行政方向进行职业发展同样难度极大,导致其职业定位较差^[1]。

1.2 管理机制存在缺陷

1.2.1 辅导员群体结构不科学

按照标准规定,高职院校在录用辅导员期间,必须进行严格的选拔与试用,然而在当下有不少院校中的辅导员群体结构并不科学,该群体的发展已呈现畸形状态。在该群体当中,辅导员数量严重超过了1:200的标准比例;在年龄结构方面同样严重失衡,太过年轻的辅导员经验相对不足,容易情绪化处理事务,而年纪过大的辅导员则是工作精力较差,缺乏活力与精神,存在严重的消极懈怠心理。

1.2.2 辅导员群体专业能力较低

辅导员职务具备较强的挑战性与工作难度,需要辅导员具备严密的思维,能够系统性、有序性处理杂乱琐碎的事务,要注重对学生进行科学正确的引导,要具备较强的执行力和耐心。但就目前状况而言,不少辅导员业务能力同以上标准仍然存在较大差距。第一,部分辅导员缺少心理学、教育学方面知识理论,难以对学生给予心理疏导;第二,部分辅导员长期忙于工作,容易产生惰性心理和习惯,缺少继续学习进取的精力和动力,从而限制了其业务能力的提升与职业发展。

1.2.3 对辅导员群体的考核评价机制不健全

第一,高职院校针对辅导员考核的内容相对分散,难以考虑到辅导员工作任务多、涉及面广的实际情况,在考核期间依然采取行政考核方式,缺乏一定的公平性。第二,当下考核机制并未明确规定辅导员工作量,不具备严格的量化标准,只是简单的区分工作性质。例如:不同专业的培养规划存在差异,导致辅导员工作的侧重点也需要倾斜,如部分学生自我管理水平较低,辅导员就需要将重点放在思政教育方面;部分学生就业压力大,就需要将重点放在就业指导方面。这种情况要求辅导员考核必须灵活调整,允许差异化考核存在,否则就会造成考核目标偏离,使得辅导员发展同学校规划相悖离。

1.3 职业心理压力较大

第一,高职院校中的辅导员工作压力较大,工作任务繁重,高强度、高负荷的工作容易使辅导员感到身心疲惫。辅导员主要负责管理学生的日常事务,执行学校上级部门下达的规章制度,并负责管理学生的成长德育、人身安全。基于这种情况下,要求辅导员教师全天候处于待命状况,导致其工作周期极长工作成效却不明显,难以获得上级领导人员的认可,甚至有可

能受到学生群体的误解,造成不少辅导员心里感到迷茫与焦虑。

第二,按照教育规定,辅导员教师管理的学生比例应当满足1:200,然而实际辅导员要管理的学生数量远远超出该标准,使其常常处在高负荷状态。由于工作内容繁杂琐碎,具有不确定性与随时性,因此不少辅导员教师不得不经常熬夜工作,失眠情况严重,甚至有时不得不周末加班,长此以往容易诱发神经衰弱与抑郁症^[2]。

第三,有不少高职院校内部管理机制缺乏合理性,领导机制存在缺陷,针对辅导员的考核机制、评价机制、激励机制并不健全,忽略了对辅导员职位的重视,容易削弱其工作积极性,使其感到疲倦与懈怠,从而加重了该群体的心理压力。

2 辅导员队伍专业化职业化发展策略

2.1 明确辅导员职责身份

一方面,院校领导部门必须提高对辅导员职位的重视程度,注重界定辅导员工作领域,明确其职责分工,对其职业进行准确定位。根据辅导员的工作性质进行划分,其主要工作内容可分为三大部分,分别是学生教育、学生管理和学生服务。开展辅导员专业化建设工作的重点,在于使辅导员按照工作职位、任务分工情况,根据自身优势与所学专业,负责侧重于对学生心理辅导、职业指导、学习辅导、生活辅导、党建团建活动辅导等某一领域的工作,并根据与之相应的专业规定来促进其职业化、专业化发展。高职院校中辅导员的身份存在多重化特点,工作任务驳杂且涉及范围较广,但必须遵循教育为主、管理和服务为辅的原则,只有准确定位辅导员的真实身份,才能充分彰显其工作的专业性与职业性。

另一方面,改进辅导员的思想理念。辅导员要改进自身思想中不合理的思想理念,要树立高度的社会责任感与职业使命感,坚定自身职业信念并有效开展思想政治教育工作,以真诚与爱心来对待所有需要帮助的学生,使其思想在分享与工作当中予以升华。在此过程中,辅导员教师要将思想政治教育工作作为职责重点,将班级管理作为基础工作,将服务学生作为有效保证,将科研工作作为发展目标,从而形成科学的思想观念,推动自身向着职业化与专业化方向发展^[3]。

2.2 健全辅导员管理机制

2.2.1 要科学优化院校组织领导体系

在此过程中,高职院校领导部门,要合理选拔一批具备创新理念、执行力较强的领导人员,及时关注辅导员群体的建设与发展情况;要注重辅导员的编制和级别、工资待遇、培训发展等实际问题,在选拔任用

辅导员的过程中,要强调其经验能力与工作热情、职业态度相结合。除此之外,相关教育部门也应当将辅导员建设成效,作为学校办学质量评估的重要标准,要不断完善优化院校考核规定,加强对辅导员队伍建设文件的落实力度。

2.2.2 要加强对辅导员教育培训力度

首先,高职院校领导部门,应当高度重视辅导员的教育培训工作,将该培训工作作为校内师资培养培训计划的重要部分;明确制定辅导员培训和培养的相关制度、时间、经费与组织保障,以此保证培训工作能够合理有序且高效进行。其次,在选择培训期间,不仅要重视提高辅导员的政策理论水平,还应当强调提高其业务能力与职业水平,要在提高其综合素质的同时促进其个性化发展。最后,在选择培训方式的过程中,不仅要重视系统性培训与专题性培训高度结合,还应当重视知识讲授与案例研讨高度结合;要针对工作的实际问题定期进行案例研讨分析,发挥辅导员队伍的团队功能,共同协商处理具体问题,从而提升该队伍的整体工作水平^[4]。

2.2.3 应当不断完善考核评价制度

在此当中要努力做到以下三点要求:首先,要遵循定量考核与定性考核相结合的原则。定性考核,是指从性质方面展开考核工作,重点考核评价辅导员在各方面的工作经验与工作能力,具备一定的主观性与随意性;定量考核,是指对辅导员的每项工作进行细化处理,保证考核工作实现量化与指标化效果,如考核辅导员检查了多少次学生宿舍、检查了多少次学生缺席情况等。通过将定量、定性考核有机结合,可以在最大程度上减小考核误差,对辅导员的工作予以准确判断与评定。其次,要采取长效考核同定期考核相结合的方式。长效考核是指领导人员在日常工作学习期间,按照辅导员的工作表现而制定的评价,包括其中的考勤表、日报表以及个人汇报等,具备直观明晰的优点;定期考核时间较长,往往是每年或每季度进行一次。通过两种方式结合进行考核,可以确保考核的科学性。最后,要采用单项考核与整体考核相结合的方式。单项考核是指辅导员工作单一层面的考核^[5]。

2.3 注重辅导员心理健康

2.3.1 指导辅导员进行自我心理调节

高职院校中的辅导员,多数开展思想教育工作时间较短,工作经验尚未成熟,在发生各类紧急事件与突发状况后,难以避免会出现各种抵触情绪与不适应

情况。为此,校方应当指导辅导员做好自我心理调节,在此当中辅导员要积极配合,不断学习心理学方面经验,加强自我心理调适能力,端正自身的价值观点,提高心理抗压能力与应激能力。

2.3.2 要加大对辅导员的心理疏导力度

高职院校领导部门,要注重对辅导员开展心理教育培训工作,以此引导其形成健康积极的心态,使其能够有效指导学生处理心理问题。除此之外,要多组织召开相关心理健康知识讲座会议,及时有效疏导辅导员的心理问题。

2.3.3 注重向辅导员开展心理督导工作

在此过程中,一方面,院校领导部门应当邀请、任用熟悉高校事务的心理咨询师来到校内,定期对辅导员群体展开心理督导管理,为辅导员群体答疑解惑,帮助其减轻心理压力,要重点分析研究辅导员队伍普遍存在的心理问题,总结相关经验。另一方面,要注意避免督导工作的形式化与行政化,校内领导部门应当加强对心理咨询师的监管力度,关注起疏导方式与方法,防止心理督导工作流于形式,而是要强调疏导效果,要注意确定心理督导的作用和目的,强调辅导员的心理疏导体验^[6]。

3 结语

综上所述,高职院校在对辅导员群体开展管理工作的过程中,应当综合考虑多方面的因素。要提高对辅导员的重视程度,明确其职责与身份,不断健全院校管理机制,加强对辅导员群体的培训力度,改进考核评价机制,以此提高辅导员工作能力,促进其职业化与专业化的科学发展。

参考文献

- [1] 李俊雅,李君.高职院校药学服务人才培养策略探讨[J].卫生职业教育,2016,34(19):15-16.
- [2] 刘丹丹,钱俊.高职院校辅导员队伍专业化职业化发展的策略研究[J].林区教学,2019(12):51-53.
- [3] 吴成玉.困境与出路——对高校辅导员专业化职业化发展的思考[J].科教文汇,2019(4):50-51,63.
- [4] 张铃娣,周凡.“工匠精神”视域下以学生需求为导向的高职院校辅导员队伍建设新方式研究[J].青年与社会,2020(1):123-124.
- [5] 郭文婷.高校辅导员队伍职业化研究[D].河南师范大学,2019.
- [6] 曾建萍.新时代高校辅导员职业能力结构和提升研究[D].闽南师范大学,2019.