

高职辅导员职业化建设成果与瓶颈分析

朱 媛

(泰州职业技术学院,江苏 泰州 225300)

【摘要】高等职业教育的发展是促进转方式、调结构和民生改善的战略举措。在高等职业教育中,高职辅导员起着至关重要的纽带作用,充分分析高职辅导员在职业化发展中的成果与瓶颈,有利于用改革的思路办好职业教育,对提升高职学生就业创业能力、综合素质意义重大。

【关键词】高职教育;高职辅导员;职业化建设

【Abstract】The development of higher occupation education is a strategic measure that is to promote the transformation of the development mode, the adjustment of the industrial structure and the improvement of people's livelihood. In the higher occupation education, the vocational counselor plays a key role. The full analysis of the success and bottleneck in the professional construction of vocational counselors is advantageous to use a reforming method to run higher occupation education. And it is also significant for the students of higher occupation education to improve the employment, entrepreneurial and comprehensive ability.

【Key words】Higher occupation education; Vocational counselor; Professional construction

1 我国高职辅导员职业化建设成果分析

1.1 高职辅导员准入机制初步建立

在高职院校成立初期,高职辅导员的岗位往往由班主任承担,没有建立科学化的准入机制,以至无法对学生进行有效的管理。

近年来,随着高校辅导员职业化建设的发展,高职辅导员的准入机制也进一步得到完善。由各个高职院校统一组织相关人员进行辅导员的招聘考试或者由当地人事部门进行统一的招聘考试。在招聘中实行笔试和面试的双重考核,在笔试中主要是对高职辅导员对于学生工作的理论方面进行考核,如:大学生思想政治教育理论、教育学、心理学、高校教师职业道德、教育法。在面试中,主要考查应聘者的语言表达能力、处理学生事务的应变能力、抗压测试、职业倾向。在选聘的高职辅导员中,对高职辅导员的学历、政治面貌、社会实践、沟通能力、协调能力、组织能力和写作能力等也都提出了具体的要求。根据近几年高职辅导员的招聘情况,总结出高职辅导员的聘任机制,如下图所示:

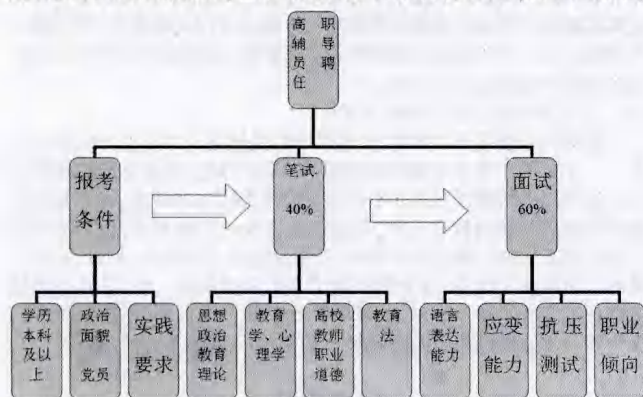


图 1

1.2 高职辅导员队伍素质明显提升

高职院校的辅导员队伍在建立初期,许多的辅导员都是学校临时聘用的人员,这些人员学历不高、从业背景混乱、缺乏一定的学术修养,这些致命的问题困扰着高职院校建立起一支职业化的辅导员队伍。随着这些问题浮出水面,各个高职院校提高了辅导员的学历和综合素质的要求,并且在高职辅导员职称问题上进行了一些改革和调整,使高职院校辅导员能够与普通教师一样顺利地进行职称的评定,不断提高高职辅导员在学生工作方面的研究能力。这些举措都使高职辅导员的综合素质和实际操作能力明显提高。

1.3 高职辅导员队伍职责初步明晰

高职辅导员一开始就是高职院校的“消防员”、“万金油”,任何与学生扯上关系的事情都由辅导员去完成。事情越来越多,事务越来越杂,直接导致了辅导员整日忙于各种事务性的工作,没有时间进行辅导员应该做的工作,降低了高职辅导员的工作效能,忽视了高职院校学生的根本需求。高职院校各类学生事件的频繁发生,让高职院校的领导逐步意识到高职辅导员不能只做“消防员”,要把保障学生和学校稳定发展的生命线提前,要以预防为主,而不是专职“灭火”。这使得高职辅导员从事务性工作中抽离出来,明确了高职辅导员的主要工作职

责,即对高职学生进行思想政治教育,把握高职院校学生的思想政治动态,对高职学生进行动态的管理;为学生提供宿舍管理服务;心理疏导服务;参加社团建设;指导学生就业;组织学生参加各种活动和实践等。

综上所述,高职辅导员的工作职责可以总结为四个方面:一是对学生的教育职责。高职辅导员在高职院校中工作的核心就从事大学生思想政治教育,在日常的管理中向大学生进行社会转移核心价值的渗透教育。在专业的大学生思想政治教育课程中,运用专业的理论知识和具体讲授,向高职学生进行思想政治教育,促进高职学生树立正确的世界观、价值观和人生观。二是对学生的管理职责。高职辅导员在日常的学生工作中还进行日常的学生管理工作,具体有对学生宿舍的管理、对学生就餐的管理、学生出勤率等日常管理,以保障高职院校日常教育教学工作的正常开展和顺利完成。三是对学生的服务职责。这主要是针对学生的就业指导与咨询、心理咨询、职业生涯规划与发展、资助管理、勤工助学咨询等各项服务,涉及到学生生活、学习、就业、心理等各个方面。四是对学生工作的研究职责。高职辅导员除了忙于日常的学生管理与服务的工作之外,还要结合自己的工作实践和专业背景,进行高职学生工作的研究,为高职辅导员工作有效、科学的开展提供新方法、新途径。

1.4 高职辅导员考核机制逐步完善

高职辅导员考核机制相继出台并在实践中不断的完善,促进高职院校辅导员队伍建设的进一步规范。高职辅导员考核机制的完善有利于高职辅导员进行阶段性的工作总结,为以后的工作提供实践依据。同时,考核机制有利于激励高职辅导员的工作热情,促进高职辅导员队伍进一步向着职业化发展。各个高职院校结合自己学院的发展特点和实际情况都相应的制定了一些高职辅导员工作考核评价机制,这些考核机制中包括以下几大方面的内容:

1.4.1 高职辅导员工作考核评价体系

①高职辅导员工作考核指标。高职辅导员工作的评价指标一般是德、能、勤、绩、廉五个方面。德,主要考察的是辅导员的政治素养、思想素养、工作作风;能,主要考察的是辅导员的工作能力、对学生进行思想政治教育的实效性、专业服务能力、协调能力、应急处理能力、组织能力和对学生工作的研究能力;勤,主要是考察的辅导员的出勤情况、对学生工作的态度和投入情况;绩,主要是考察对学生的教育成果、提供学生事务服务的质量、在学生工作中取得的研究成果;廉,主要考察的是辅导员个人的党风廉政建设情况。

②高职辅导员工作考核原则。对于高职辅导员的考核原则主要结合定量考核与定性考核,坚持自我评价与同行评价、学生测评相结合,客观公正、实事求是普遍成为高职辅导员工作考核原则。

③高职辅导员工作考核组织

各高职院校在院级层面成立了以党委书记或者院长为组长,以分管学生工作的院长为副组长,以学院的人事处、学工处、学生就业指导中心、团委等有关职能部门的分管领导为成员的院级辅导员考核工作领导小组。在各二级学院(系、部)分别成立辅导员的考核小组,由各二级学院的学生工作的直接领导组织二级学院层面的辅导员考核相关工作。小组成员由个二级学院(系、部)党政领导、教师代表和学生代表组成。

1.4.2 高职辅导员工作考核考核程序

高职辅导员工作的考核实行自我评价、同行评价和学生测评、各二级学院(系、部)评价和院级评价相结合的方式。由各个二级学院首先评选出各个专业的优秀的辅导员。再上报至院级层面,进行评议,选出院级层面的优秀辅导员。

1.4.3 考评结果的合理利用

评选的结果并不是最终的目的,进行考核评价的目的之一就是要为辅导员的职位晋升、职称评定提供公正、科学的依据。通过考核评价激励辅导员在日常的工作中不断的提供自身的综合素质、工作能力和业务能力,从而提高辅导员岗位上的归属感和职业认同感,实现自我价值的体现。目的之二就是通过考核促进辅导员不断的去进行自我知识建构的完善,提升自身的专业水平和素质,提高辅导员队伍的专业化,最终实现高职辅导员职业化。目的之三为考核评价和优秀辅导员的评选作为依据,让更多的教师和学生了解辅导员工作的本质,在学院中甚至社会上,形成高职辅导员良好的美誉,增强辅导员的荣誉感和成就感。^①

1.5 高职辅导员培训、发展机会不断增加

随着社会经济改革的不断深化,高职院校的不断发展,学生思维的日益多元化和网络时代的到来,高职辅导员面临着前所未有的挑战。这就要求高职辅导员要顺应时代发展的需要不断地充实自己,要不断学习有利于高职辅导员开展各项工作的理论知识,为高职学生提供高质量的服务。鉴于以上的形势,高职院校近年来为学院的辅导员提供各种各样的培训机会,包括心理培训、职业指导培训、职业规划师培训、在职深造、出国交流,等等。高职辅导员的职称评定一直是影响辅导员队伍稳定和辅导员个人发展的一大因素。高职院校根据高校辅导员职称评定办法,结合各院校的实际情况进行了调整,帮助高职辅导员能够顺利进行职称的评定,增加了高职辅导员发展的途径,有效地稳定了高职辅导员队伍,指明了辅导员个人的发展方向,为建设一支具有稳定性、战斗力的高职辅导员队伍才能为建设职业化的高职辅导员队伍提供人员的保障。

同时也有学者提出结合高职院校独特的“工学结合”教育模式对辅导员进行培养。高职类院校是以学生的就业为导向,大力推行“工学结合”的教育培养模式。绝大多数的专业实行“2+1”的培养模式,即两年时间在校进行相关专业系统理论的学习,最后一年到企业、医院等一线工作岗位进行顶岗实习。

因此,高职院校可以结合各个专业的特点,每学期有计划的将一部分辅导员派往一线岗位进行锻炼学习。让辅导员的工作事业拓展到一线的工作岗位和社会,在从一线的岗位和社会回到学校之中重新审视自己的学生管理工作,有利于将平时的教育、管理和服务理念与企业和社会进行融合,提升高职辅导员自身工作的说服力,能够更好的帮助学生处理就业压力、职业规划等问题。同时,高职辅导员本身也在企业进行锻炼时,学到了与该企业相关领域中的专业知识,促进高职辅导员队伍向着专业化和职业化的方向发展。

2 高职辅导员职业化建设的瓶颈分析

近几年,高职院校取得了突飞猛进的发展,为高职辅导员队伍建设提供了良好的环境,高职辅导员队伍职业化建设也取得了丰硕的成果。但是,由于现在正处于政治体制改革、经济转型升级和改革开放的深水区,各种思潮激烈碰撞,因此教育环境发生改变,直接导致当代学生在思维上更加的开放,价值取向上更加的多元。这些因素潜移默化地影响了高职学生的人际关系发展、生活事务和学习问题的处理。这些变化对高职辅导员队伍职业化建设提出了更高、更新的要求。根据这些要求,本文梳理总结出了高职辅导员职业化建设过程中的瓶颈,并对此进行了分析。

2.1 高职辅导员专业价值观不健全

高校辅导员的发展经历了由政治指导员向思想政治辅导员再向辅导员发展的历程。在这样的发展过程中,高职辅导员的工作职责与内容也悄然发生着改变。高职辅导员不仅仅开展大学生政治思想工作,而且逐步向大学生提供形式多样、内容丰富的宿舍管理服务、就业就业指导服务、心理咨询服务等,更多地关注大学生全面素质的提高,关注大学生的思想动态,对大学生的思想问题进行动态的了解、疏导与指导。将学生中问题的处理进行前置,预防学生发生思想、心理等方面的问题。虽然高职辅导员的工作与原来相比已经产生了质的飞跃,但是由于长期从事政治思想工作,这让很多的工作辅导员仍然具有很

强的行政色彩,缺乏为学生服务的意识,不能做到在学生管理工作中时刻以学生为中心。对学生的管理工作总是摆出一副高高在上的姿态,不能与学生进行平等的交流,甚至于出现了高职辅导员“官本位”现象。这让很多的高职学生不愿意与辅导员进行沟通,使高职辅导员的学生管理工作难以顺利开展,并且工作的效果不好。

2.2 高职辅导员专业理论体系建设不完善

高职辅导员队伍经过这十余年的发展已经初具规模,人员的结构和素质也有了长足的进步。但是在实际的工作中,高职辅导员一直是以“师徒传授”为主的经验传承工作模式。缺少相关的理论知识作为高职辅导员工作的专业学科支撑。随着国家社会与经济改革不断进入深水区,以及高职院校学生思维的不断变化,这种“师徒”关系的工作方式已经不能满足高职学生对管理工作的需要了。因此,很多的高职院校试图将大学生思想政治教育的相关理论与高职院校的辅导员工作相互结合,尝试找出一条更加科学化的职业发展之路。但是,大学生政治思想教育的理论主要关注的重点是大学学生的思想教育,它缺少为学生提供全方位的服务理念,不能有效的帮助学生解决生活困难、学习困惑、心理问题、情感问题以及就业带来的压力等等,更不能做到促进学生的全面发展,更谈不上激发学生的潜能,让学生不断适应社会,更加从容自信地融入社会了。因此,我们需要找到一种更加适合支持高职辅导员工作的专业理论作为支持,结合工作辅导员的工作实践,使这一理论成为高职辅导员学生管理工作的专业理论支撑。

2.3 高职辅导员职业道德精神不明确

职业道德,就是同人们的职业活动紧密联系的符合职业特点所要求的道德准则、道德情操与道德品质的总和,它既是对本职业人员在职业活动中行为的要求,同时又是职业对社会所负的道德责任与义务。^②根据职业道德的定义,我们得知高职辅导员的职业道德精神是在从事高职学生的政治思想工作和服务工作中形成的,具有比较稳定特性的道德观念、行为准则和道德品质的总和。高职辅导员职业道德精神对高职辅导员在日常的思想政治工作和学生管理服务工作中,具有高度的引导性作用。同时,高职辅导员具有教师和干部的双重身份,是高职学生思想政治教育最直接的组织者、实施者和指导者,对于建设职业化的高职辅导员队伍,把高职院校的学生培养成具有高尚品德和使命感的高素质人才都具有深远的意义。建立符合高职辅导员工作的职业道德精神,关系到我国高职院校学生的发展,关系到高职院校自身的发展。

2.4 高职辅导员工作方法缺乏多样性

在对高职辅导员了解中,普遍反映就是辅导员工作的方法极其的单一。主要的工作方法就是说服教育、关心感化、劝说引导和榜样感化。这些简单的教育方式并不能满足学生多样化的需求,特别是高职辅导员的思想政治教育工作,通过以上提及的几种方法,根本不可能让学生真正从内心接受你的教育,经常是左耳进右耳出。另外,在辅导员的日常学生工作中,过分的强调了学生思想的统一性,总是按照统一的标准来要求每一个学生,忽略了学生的个性发展,不能在学生工作中里为学生提供他们需要的服务,工作的实效性不理想。

【参考文献】

- [1]俞雪琴.专业化进程中高校辅导员素质及其开发研究[D].上海:华东师范大学,2008. <http://www.cnki.net>.
- [2]王齐峰.高职辅导员职业化问题探讨[J].浙江交通职业技术学院学报,2005,6卷(1).
- [3]马树超.中国特色高等职业教育再认识[J].中国职业教育,2008(23).
- [4]陈刚.高职院校辅导员队伍建设的实践与探讨[J].煤炭高等教育,2006(6).
- [5]王玺.浅谈高职院校辅导员队伍建设的重要性[J].华章,2009(20).
- [6]王美丽.高职院校辅导员队伍建设探析[J].科技信息,2009(7).
- [7]陆飞杰.对上海市高职院校辅导员队伍建设现状的思考[J].继续教育研究,2008(6).
- [8]张建生.高职院校辅导员职业化建设研究[J].职业时空,2009(10).

注释:

①关于考核评价体系主要参考了张正.高职辅导员队伍的现状、问题和对策[D].华东师范大学,2010.

②<http://baike.baidu.com/view/128231.htm>[OL].

[责任编辑:杨玉洁]