

高职院校辅导员队伍专业化建设现状与对策

王 宁

辽阳职业技术学院, 辽宁 辽阳 111000

[摘要]随着高等职业教育发展速度不断加快,辅导员已然成为高校开展学生思想政治教育以及日常管理工作方面极为关键的骨干力量,其专业化水平的高低与人才培养的质量以及校园稳定发展的态势有着极为紧密的联系。不过,当下高职院校辅导员队伍在专业能力、发展机制以及激励制度等诸多方面依旧存在着不少的问题。从辅导员队伍建设实际的现状着手,对其存在的那些主要问题展开较为系统的分析,并且给出具有针对性的对策方面的建议,希望能够为高职院校辅导员队伍朝着专业化、规范化以及系统化的方向去建设给予一定的参考。

[关键词]高职院校;辅导员队伍;专业化建设

DOI: 10.33142/fme.v6i7.17275

中图分类号: G45

文献标识码: A

The Current Situation and Countermeasures of Professionalization Construction of Counselor Team in Vocational Colleges

WANG Ning

Liaoyang Vocational and Technical College, Liaoyang, Liaoning, 111000, China

Abstract: With the accelerating development of higher vocational education, counselors have become a crucial backbone force in carrying out ideological and political education for students and daily management work in universities. The level of their specialization is closely related to the quality of talent cultivation and the stable development of the campus. However, there are still many problems in the professional competence, development mechanism, and incentive system of the current counselor team in vocational colleges. Starting from the current situation of the construction of the counselor team, a systematic analysis is conducted on the main problems that exist, and targeted suggestions for countermeasures are given. It is hoped that this can provide some reference for the construction of the counselor team in vocational colleges towards professionalization, standardization, and systematization.

Keywords: vocational colleges; counselor team; specialization

引言

高职教育有着为社会培育高素质技术技能人才这一关键使命,辅导员于学生成长成才方面所起的作用是不可取代的。伴随教育改革持续向前推进以及学生群体呈现出多样化、高期望化的态势,高职院校针对辅导员的综合素质与专业能力的要求变得更高了。当下,辅导员得担负起思想政治教育、心理疏导、学业指导等诸多职能,并且要参与到学校管理、组织校园文化活动等各类事务当中,其职责涉及范围很广,所承担的任务也颇为繁重。因此,推进辅导员队伍的专业化建设已然成为高职院校提升教育质量的关键内容之一。本文紧扣辅导员队伍当下的实际状况、存在的各类问题以及相应对策来展开阐述,目的是为高职院校达成高质量发展给出实践方面的路径指引。

1 高职院校辅导员队伍专业化建设的现状分析

1.1 辅导员队伍规模与结构

当前多数高职院校辅导员的配备情况基本能够符合教育部相关文件所提出的师生比例方面的要求。然而从实际操作层面来看,部分院校在辅导员配备上依旧存在着数量不够充足以及结构不够合理等一系列的问题。其中年轻辅导员

所占的比例相对较高,虽说他们具备一定的亲和力以及较强的学习能力,不过因为其工作经验相对来说比较匮乏,在应对突发事件以及组织学生事务等相关事宜的时候便显现出明显的不足之处。并且性别结构、学历背景以及专业结构出现失衡状况,也在相应程度上对队伍整体效能的充分发挥形成了制约作用。部分辅导员岗位的工作职责不够清晰明确,岗位的流动性也比较大,如此一来便致使人员处于不稳定的状态,进而对工作的连续性以及深入性都产生了影响。

1.2 辅导员专业素质现状

高职院校辅导员的专业素质大体上呈现出稳步提升的态势,然而在思想政治素养、心理辅导能力、职业规划指导以及法律知识运用等诸多方面,依旧存在着较为突出的不足之处。有一部分辅导员缺少系统的专业学习经历,大多是以高校毕业生的身份进入到相应岗位的,在实际工作过程中依靠在岗培训来一点一点地积累经验,其专业化的发展路径到目前为止还没有清晰明确起来。与此面对学生越来越复杂的心理状况以及社会行为,部分辅导员缺乏科学且有效的应对与处理能力,这使得他们很难满足综合性学生事务管理工作所提出的需求。信息化技术的应用能

力同样是当前辅导员所面临的一项新的挑战,部分人员在数字工具的使用以及网络舆情的分析等方面都存在着一定的短板,进而对管理效能的提升产生了影响。

1.3 培训体系与发展机制

虽然近些年来高职院校已经逐渐构建起了辅导员培训机制,并且依靠各类师资培训项目、专题讲座以及进修学习等方式来提高辅导员的能力,不过从总体情况来看,其培训体系还是显得较为零散,缺少系统性与专业性。部分培训内容侧重于理论方面的讲解,对于实务操作有所忽视,无法很好地契合辅导员所从事岗位的实际需求。而且培训周期较短、开展的频率较低、涉及的范围也不够广,这就使得培训所取得的效果是有限的。与此辅导员的职业发展路径不够明晰,晋升的渠道也比较狭窄,多数院校在岗位设置以及评价体系方面更看重教学科研方面的情况,对学生管理工作关注较少,这便致使辅导员在职务晋升方面受到限制,发展的内在动力不足,专业化发展也缺乏持续不断的有力支持。

1.4 工作环境及待遇状况

高职院校辅导员一般都面临着工作任务繁重、工作时间没有规律以及精神压力颇大的一系列问题。在日常事务管理之外,辅导员往往还得去承担不少突发性以及临时性的任务,比如要应对各类突发事件,还要负责组织校外实践等相关事宜,如此一来,他们常常就会处在一种高强度的工作状态当中。并且,因为学生管理工作在大多数院校所设立的评价体系里所占的地位并不是很高,所以辅导员的工资待遇以及职称晋升就很难得到强有力的支撑,有一部分原本优秀的专业人才也因为这样的情况而出现了流失的现象。当下有些院校还没有建立起较为科学合理的绩效考核机制,没办法完整且准确地反映出辅导员具体的工作成果以及实际所做出的贡献,这对他们开展工作的积极性以及自身对于所在单位的归属感都产生了不小的影响。

2 高职院校辅导员队伍专业化建设存在的问题

2.1 培训体系建设滞后

虽然各高校相继启动了针对辅导员的培训活动,然而从整体情况来看,现有的培训体系并没有统一的标准,也缺乏科学合理的规划安排。其培训内容和实际工作需求之间存在脱节情况,实践方面的指导力度不够。部分培训仅仅停留在表面形式上,缺少互动环节以及实战案例的剖析,如此一来,很难激起辅导员参与的热情。尤其是在心理健康教育、职业指导等专业领域,培训的覆盖面明显不足,这就致使辅导员在面对日益多样化的学生事务管理工作时难以胜任。与此校内没有建立起系统完备的继续教育机制,这使得辅导员在职期间难以实现专业技能的提升,其专业发展陷入了“主要依靠经验积累,理论体系较为匮乏”这样一种困境当中。

2.2 职业发展路径不明确

当前大多数高职院校在辅导员职业发展方面普遍缺乏科学且合理的规划,同时也缺少相应的制度给予保障,

致使辅导员的岗位认同感以及职业归属感都显得不足。通常情况下,辅导员往往被当作是过渡性岗位来对待,其晋升的渠道也十分狭窄。在职称评定、绩效考核等诸多方面,大多是以教学科研成果作为主要侧重对象,然而对于学生管理工作却认可度不高,如此一来便让辅导员在职业发展进程中遭遇到了“天花板效应”。除此之外,还缺乏那种具备激励作用的职务序列以及岗位管理制度,这使得辅导员队伍缺少长期的发展愿景,有一部分人员因为这样的情况而选择转岗或者出现流失的现象,进而对队伍的稳定性以及专业建设的延续性产生了影响。

2.3 激励机制不健全

当下大多数高职院校在辅导员激励机制构建方面依旧存在明显欠缺,具体呈现为物质激励以及精神激励双双有所缺失。就薪酬待遇来讲,辅导员大多处于学校薪酬体系的中低层级位置,缺少与自身工作强度以及成效相匹配的回报机制。在荣誉评价这块,对于辅导员工作的认可程度以及宣传力度都比较有限,其职业荣誉感也并不强烈。除此之外,还缺少科学合理的考核指标与评价方法,这导致工作量大且贡献较为突出的辅导员无法获得有效的激励,进而对队伍整体的积极性以及创造力产生了影响,同时也对形成良性的竞争氛围以及榜样示范效应不利。

3 高职院校辅导员队伍专业化建设的重要意义

当今时代提高辅导员队伍整体素质专业化具有重要意义。随着社会的变革和学生群体的多样化,辅导员需要具备专业知识和技能,能够更好地理解和满足学生的发展需求。辅导员在学生成长过程中起到关键作用。通过提高整体素质专业化,辅导员可以更好地为学生提供个性化、全方位的支持和服务。提高整体素质专业化可以使辅导员具备更强的危机干预与预防能力,在关键时刻及时发现并处理相关问题,保护学生的身心健康。辅导员作为学生工作的重要组成部分,对教育资源的合理配置起到关键作用。通过提高整体素质专业化,辅导员能够更好地分析和评估学生需求,合理调配教育资源,提供精准有效的服务。通过提高整体素质专业化,他们可以参与学校管理决策、推动教育改革创新,并为学校营造良好的学习环境和文化氛围。提高辅导员队伍整体素质专业化具有重要意义。它不仅关乎学生的全面发展和健康成长,也与学校的教育质量和社会进步紧密相连。因此,我们应该加强对辅导员队伍素质提升的重视,为其提供持续的专业发展机会和支持,并通过系统化的培训、评估和激励机制,不断提高辅导员队伍的综合素质和专业水平。

4 高职院校辅导员队伍专业化建设的对策建议

4.1 完善培训机制,提升专业能力

高职院校需构建起系统化且有层次、多维度的辅导员培训体系,依据辅导员工作年限、专业背景、所处成长阶段以及岗位职责方面的不同情况,去科学地设计出那些针

对性较强、能广泛覆盖到方方面面的差异化培训内容。培训内容要包含学生思想政治教育、心理健康指导、职业规划咨询以及危机事件应对等这些关键模块,要着重关注实践导向方面,强化运用案例教学、角色扮演、情景模拟以及实务操作等方式,以此来全方位提升辅导员的实际操作能力以及现场应变能力。与此应当积极借助高校联盟、行业协会以及校企合作等诸多多元平台,去拓展辅导员的外部学习资源以及实践交流的机会,构建起开放共享的学习生态。在高职院校内部,则需要建立起持续学习的制度,推动“岗中培训”朝着常态化、制度化方向发展,并且通过设立年度学习任务、实践成果展示、阶段性考核以及激励机制等各类手段,不断地提升辅导员的专业知识储备量、管理能力以及教育引导的水平,助力他们成长为具备高素质、高适应性并且有着高度责任感的学生工作方面的专家。

4.2 明确发展路径, 拓宽晋升通道

为激发辅导员从事该职业的热情以及促使他们有持续发展的动力,高职院校应当科学地去规划辅导员职业发展的路径,要建立起具有系统性且呈层级化的专属职务序列,同时还要构建起职称晋升的相关机制,从根本上击破那种“辅导员没有上升空间”这样的职业天花板状况。应当设置诸如“辅导员—资深辅导员—高级辅导员—学生工作部中高层管理岗位”等这样多层级的岗位,要清楚明确每一层级岗位的晋升所要达到的标准、职责方面的要求以及评审时的依据,以此来保证辅导员在长时间从事学生管理工作期间,同样能够达成职业价值的逐步提高以及自身能力的系统性成长^[1]。与此在评优评先、绩效考核以及职称评审等诸多方面,需要建立起与之配套的政策方面的倾斜机制,把学生思想政治教育所取得的成果、心理疏导的实际成效、危机干预的能力等内容都纳入到考核的体系当中,真正做到依靠实绩来推动发展。

4.3 优化工作环境, 减轻负担压力

高职院校需对辅导员的工作职责予以合理划分,让行政性以及事务性工作的占比得以减少,借助信息化管理方面的手段来促使办公效率得以提高,从而使得繁杂事务所带来的负担能够减轻^[2]。可以设置诸如学生事务助理、行政助理这类辅助岗位,以此来帮助辅导员去完成日常的各项事务,进而提升其在学生成长指导以及心理辅导方面所投入的时间与精力。与此还应当对心理健康支持体系加以完善,给辅导员提供心理减压的相关服务,营造出较为良好的工作氛围,以此增强其职业幸福感以及抗压的能力,防止职业倦怠的情况出现。

4.4 健全激励机制, 增强职业认同

构建起科学且透明的辅导员绩效考核以及激励方面

的制度,这无疑是提升他们工作积极性极为关键的一个环节^[3]。应当依据辅导员具体所从事的工作内容、实际达成的服务成效还有学生给出的评价等情况,去设立起多元化的考核指标,进而把这些指标和绩效奖励、岗位晋升以及荣誉评选等诸多事项紧密关联起来。就物质激励来讲,需要着力提高辅导员的薪资水平,同时还要设立专门的补贴项目以及奖励基金。从精神激励的角度而言,则应当进一步加大对那些表现优秀的辅导员的宣传力度以及表彰程度,以此来营造出一种尊重学生工作的良好氛围,形成重视一线管理的校园文化,从而切实增强辅导员自身的职业尊严以及认同感。

4.5 加强政策保障, 推动制度落实

高职院校需要在政策方面加大对辅导员队伍建设的扶持力度,促使学校的管理制度朝着以学生发展作为核心的方向去转变,以此来增强学生工作在制度层面的保障能力。各级教育主管部门应当制定专门针对辅导员队伍建设的相关政策,清晰界定其职责范围,规范其岗位设置情况,并且切实落实经费投入事宜,进而形成自上而下相互联动以及各个部门协同配合的政策方面的合力。与此还应当定期针对辅导员队伍建设的实际状况展开评估工作,构建起数据统计、问题反馈以及动态调整等一系列的机制,从而保证各项政策措施能够切实落地并取得实际成效,进而为辅导员的专业化发展给予制度层面的基础支撑以及资源方面的有力支持。

5 结语

辅导员队伍在高职院校学生工作体系里属于核心力量,其专业化程度对学生成长以及校园育人环境有着直接的影响。当下辅导员队伍建设虽说已初见成效,然而依旧有不少短板且存在诸多制约因素,急需借助完善培训机制、健全发展路径、优化工作环境、强化激励体系以及给予政策支持等举措,全方位提升辅导员队伍的职业素养与专业能力。只有这样,才能够促使高职院校学生工作迈向高质量发展,为国家培育出更多德才兼备且技艺精湛的应用型人才给予有力的保障。

【参考文献】

- [1] 张家兴, 张飞. 高职院校辅导员队伍专业化建设现状与对策——以 H 学院为例 [J]. 西部素质教育, 2024, 10(19): 148-151.
- [2] 郭鑫. 新时代高职院校辅导员队伍专业化建设的对策研究 [J]. 公关世界, 2023(13): 144-146.
- [3] 张民权. 高职院校辅导员队伍专业化、职业化现状和对策研究 [J]. 教师, 2021(10): 105-106.

作者简介: 王宁 (1985.12—), 女, 辽宁省辽阳市人, 副教授, 现任辽阳职业技术学院学生处处长, 2008 年 7 月毕业于西南大学软件工程专业。