

高职院校辅导员职业能力提升研究

明廷华 杨欣

(台州科技职业学院 浙江 台州 318020)

[摘要]高职院校辅导员作为高校教师队伍和管理队伍的重要组成部分,是“立德树人”的关键力量,在人才培养工作中发挥着重要作用。从高职院校辅导员职业能力内涵入手,对高职辅导员职业能力提升现状进行分析,并提出高职院校辅导员队伍职业能力提升的路径对策。

[关键词]高职院校;辅导员;职业能力

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-6288.2021.07.035

习近平总书记在2018年全国教育大会上指出,“培养什么人,是教育的首要问题”。就如何培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人,习近平总书记强调,要在坚定理想信念、厚植爱国主义情怀、加强品德修养、增长知识见识、培养奋斗精神、增强综合素质六个方面下功夫。这对新形势下高职院校辅导员开展学生思想政治工作提出了新的希望和要求。高职院校辅导员要紧紧围绕立德树人这个根本任务,结合当前高职院校工作实际情况,不断提升自身职业能力和素养,认真履行职责,为高职院校内涵式高质量发展作出更大的贡献。

一、高职院校辅导员职业能力的内涵

在心理学范畴,职业能力定义为从业者成功地完成某项工作所必须的一种稳定的且对效率有很大影响的个性心理特征。职业能力并非单一的某种能力,而是从业者从事某种职业所必需的各种知识、技能的综合,具有多元复合的特点。新形势下辅导员的职业能力被赋予越来越丰富的内涵。所谓辅导员职业能力是指辅导员在从事实际工作中所运用和学习提升的一种综合能力,由基础能力、核心能力和关键能力构成。具体包括思想政治教育能力、观察、沟通、组织协调能力、人际交往能力、学习研究能力、创新能力、心理健康教育能力、生活辅导、学业监督、职业指导能力、突发事件应急处置能力等。

二、高职院校辅导员职业能力提升的现状

(一) 队伍年轻化,工作经验较少

当前高职院校辅导员主要是刚从高校毕业的硕士研究生来担任,学生工作经验相对来说较为缺乏。大多数辅导员是毕业后就直接从事辅导员工作,对工作处于摸索和熟悉阶段,未能及时根据社会发展、学校实际和高职学生思想的新变化来选择和提升实际工作能力。参照《高校辅导员职业能力标准(暂行)》文件精神要求,辅导员们普遍认为核心工作能力对自身长远发展十分重要,但现实情况却不理想,在理论功底、社会阅历、工作经验和职业能力上存在一定的差距。

(二) 工作压力大,职业成就感低

通过访谈发现,高职院校一线辅导员普遍感到身心疲惫,主要原因可能还在于学校多部门管理、突发事件处理、科研水

平、与学生深度沟通交流以及职业能力提升等方面。众所周知,高职学生比起本科学生更难管理,也增加了辅导员更多的工作压力。有的辅导员职业能力提升愿望强烈,但路径平台却有限。大多数辅导员认为自己的日常工作内容广泛琐碎,时间长,任务重,技术含量不高,觉得不能体现自身价值,他们的成就感以及收获感偏低。

(三) 定位不清晰,职业认同感弱

在当前职业教育改革和大发展的背景下,面对学校的实际工作,对当前的辅导员职业能力要求更高。大多数辅导员认为工作内容复杂、职业定位模糊,需要面对思政教育、学生资助、毕业就业、心理健康、寝室管理、日常考勤管理、报表统计、宣传报道、文体活动组织开展等多项工作,另外还要承担一定的兼课教学任务。综合来看,辅导员对于有些工作也是被动应付,真正用于从事学生思想政治教育的时间却相对较少,了解学生内心想法的少,似乎还没有真正走进学生内心世界。

(四) 目标不明确,产生职业倦怠

高职院校辅导员既是教育者,也是管理者、服务者,身兼若干个角色,随时处于“待命”的状态,长此以往,容易造成紧张、焦虑烦躁的心理状态,无形中就会导致辅导员对于职业产生倦怠。一旦辅导员对工作缺乏热情,进而会影响教育工作的效果,不利于学生健康成长。调查发现,辅导员对自身发展有明确职业目标的比例不到1/3,也就是说辅导员的职业能力提升与辅导员的职业生涯发展的匹配度偏低。职业倦怠的现象普遍存在,辅导员专业化和职业化发展的愿望不强烈。

(五) 机制待健全,考核激励不足

高职院校应重视完善健全的辅导员考核与激励机制,进一步增强高职院校辅导员工作的积极性、主动性和创造性。目前高职院校对辅导员考核机制缺乏针对性,对辅导员的激励机制略显不足,许多方面还有待完善,大多数辅导员认为自身薪酬比起其他教师要偏低、还不是很满意。

三、高职院校辅导员队伍提高职业能力的的主要路径

(一) 努力推行校本培训,注重职业能力建设

职业能力是辅导员从事本职工作不可缺少的能力。目前,

高职院校辅导员队伍在工作经验技巧、职业素养、抗压能力、新媒体运用能力等方面也还有很大提升空间。一是要注重理论联系实际相结合,引导辅导员将日常思想政治教育工作与自己在培训中所学所思有机结合起来,提高职能契合度。在培训内容上,应体现与时俱进,与辅导员工作内容高度贴近,以适应新形势下辅导员工作实际需要。在培训形式上,针对专职辅导员、兼职辅导员等不同的对象采取灵活多样的线上线下培训形式,确保高效。努力推行校本培训,探索编撰高职辅导员成长手册、工作优秀案例选集等,为辅导员的工作专业化提供实用资料,切实提升辅导员工作水平。二是鼓励辅导员从工作实际出发,组建“科研创新服务团队”,加强团队合作意识,认真总结钻研,把科研成果与育人实践有机结合,有力促进辅导员科研能力的提升。

(二) 坚定理想信念,缓解工作压力

辅导员要坚定理想信念,在懂教育上下功夫。要遵循思想政治工作规律、遵循教书育人规律、遵循学生成长规律,结合高职学生的性格特点,有效开展思想政治教育,引导学生自觉践行社会主义核心价值观,帮助学生夯实理论基础、开拓视野、练就过硬本领。要向榜样学习,向标兵学习,比担当,比境界,比水平。辅导员要从日常繁琐的事务中逐渐解放出来,回归育人主责,投入更多的时间和精力去深入研究学生问题,更好地完成“人生导师”的主责主业,避免产生超重工作负荷。高职院校要通过创建良好的外部职业环境,建立专门的心理压力预警和干预机制,不断地优化辅导员的心理素质。

(三) 高职辅导员应不断提高职业认同水平

辅导员能否获得学校、学生以及家长的肯定和支持,主要还在于辅导员自身的职业能力。一是要加强政治理论专题学习,特别是党的路线、方针、政策的学习,增强“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”,始终对党绝对忠诚。坚定“四个信念”,勇于担当尽责。高职院校要引导鼓励辅导员真正地将工作落到实处,激发辅导员追求卓越的韧劲和拼劲,切实提升辅导员的职业认同感。二是主动积极参加辅导员论坛、辅导员沙龙、辅导员之家等专题活动,在活动中获得成长。也可以学习借鉴国内外高校辅导员思想政治教育教育工作的成功经验和做法。三是勇于参加社会实践,了解社会,了解学生,在实践中进一步充实提高自己。进一步培养自己的职业认识,树立以学生为中心的工作理念,在工作中努力实现自身价值。

(四) 高职辅导员要切实提升价值引领力

辅导员的价值引领能力主要体现在:一是政治引领。教育引导大学生听党话,跟党走。二是道德引领。培养学生的道

德习惯,以达到道德自觉的目的。三是文化引领,帮助学生自觉践行社会主义核心价值观。面对新形势,要学会与时俱进,必须加强学习研究,不断提高。要多多看阅读思考,特别是多看一些哲学书籍,研读优秀传统文化经典,加强自身哲学方面的修养。应该在“读懂”学生的历史、现在与未来上下功夫。“读懂”学生、了解学生,就需要开展一些调查研究,发现学生和学生工作的新变化,总结出一些带有规律性、特点的东西,有利于工作的开展,努力让调查研究成为一种工作习惯。要向全国范围内优秀的辅导员老师学习,取长补短。四是经常参加一些考察访问,丰富知识,扩大视野和格局。五是辅导员要把自己宝贵的工作经验和工作案例作一些反思和研究,起到触类旁通的作用,更好地指导今后工作取得实效。

(五) 优化考核评价机制,健全激励保障机制

进一步完善高职院校辅导员考核和激励制度,积极引导和促进辅导员向职业化和专业化的方向健康发展。一是学校应当全面客观分析辅导员的岗位职责、要求和工作方式方法,在考核过程中突出工作模块的量化考核。制定出一套能让全体辅导员接受的奖惩制度,严格执行。将每年的年终考核结果与辅导员的晋升通道紧密结合起来。进一步优化考核奖励和激励机制。二是可以打造多种平台增强辅导员对自己职业的发展信心,比如,可以依托辅导员发展研究中心开展一些学术交流活动,加强辅导员队伍之间情感和工作交流,增强辅导员内心归宿感。三是搭建平台,开展辅导员职业能力比赛和“优秀辅导员”评选等活动,展示职业形象,增强职业能力,发挥先进典型和榜样带动作用,通过交流、分享、激励来加强辅导员队伍对本身工作的职业认同。让辅导员感觉职业发展有“奔头”,提振整个辅导员团队的精气神。

参考文献

- [1] 刘丹丹. 高职院校辅导员职业能力提升的现状、思路及途径[J]. 教育与职业, 2017(13): 77-80.
- [2] 尹万东. 高校辅导员要在六个方面下功夫[J]. 中国高等教育, 2021(01): 46-48.
- [3] 郭强, 弓晶. 高校辅导员职业压力调适的价值旨归与有效进路[J]. 高校辅导员学刊, 2021, 13(1): 18-22
- [4] 郭继萍, 李建平. 高职院校辅导员立德树人工作的创新研究[J]. 九江职业技术学院学报, 2019(1): 50-52.

作者简介:

明廷华(1980-),湖北阳新人,职称:讲师,研究方向:高等教育学、心理学研究。

杨欣(1984-),辽宁兴城人,学历:博士,职称:副教授,研究方向:信息学、物流管理研究。