

高校辅导员职业发展困境及解决途径研究

谢梓灏

(广东科贸职业学院, 广东 清远 511500)

摘要: 高校辅导员是高校教育中的重要引导者与实施者, 只有辅导员具备丰富的专业知识与高尚的师风师德, 以及过硬的思政教育水平, 才能培育出更多新时代优秀大学生。但目前高校辅导员职业发展还存在一些困境, 制约着他们教学能力与个人发展, 需要高校管理人员与辅导员共同努力, 突破困境, 以更好地履行职责、服务学生。基于此, 本文从高校辅导员职业发展的重要价值出发, 浅析高校辅导员职业发展困境, 并提出相应解决途径。

关键词: 高校辅导员; 职业发展; 解决途径

新时代下, 随着高校教育改革的深入开展, 高校、学生以及社会对高校辅导员的要求也随之提升。在此背景下, 高校辅导员需要具备更加先进的教育理念、专业知识与技能, 以更好地引导学生全面发展。因此, 促进高校辅导员职业发展刻不容缓。高校及辅导员应采取多种方式策略, 提升高校辅导员的专业能力与个人素养, 打造一支高质量的高校辅导员队伍。并在过程中解决高校辅导员职业发展中的困境, 提升他们的职业认同感、职业归属感, 使高校辅导员的教育教学工作能够更加适应高校教育改革和发展的需要。

一、高校辅导员职业发展的重要价值

(一) 有利于提升高校人才培养质量

高校辅导员是大学生思想政治教育的重要力量, 通过加强辅导员的职业发展, 提高他们的思想政治素质和业务水平, 有助于更好地引导大学生树立正确的世界观、人生观和价值观, 提高大学生的思想政治素质。同时, 高校辅导员也是大学生在学习、生活、职业等方面的指导者和引路人。因此, 只有高校辅导员不断提升自身的职业发展, 提高自身的综合素质和教学能力, 才能够更好地为大学生提供全方位的指导和支持, 从而促进大学生的全面发展, 提升高校人才培养质量。

(二) 有利于打造高质量辅导员队伍

高校通过促进高校辅导员职业发展, 可以为辅导员提供更多的培训和学习机会, 帮助他们掌握更加专业化的知识和技能, 提高他们的专业素养和职业能力。这样可以使辅导员更好地履行职责, 培养出更多德才兼备的新时代大学生。另外, 提高对高校辅导员职业发展的重视, 有助于进一步提高辅导员的职业地位和待遇水平, 从而增强他们的职业认同感和归属感。这样可以使辅导员更加热爱自己的职业, 更加积极地投身于学生工作中, 提高辅导员队伍的整体素质。同时, 也能够为辅导员提供更好的职业前景和发展空间, 增强辅导员队伍的稳定性, 减少人才流失, 促进高校辅导员人才队伍的发展壮大。

(三) 有利于推动高校教育创新发展

当前, 高校教育已经进入了以学生为中心的教育模式, 辅导员要根据学生的特点和需求, 积极参与到教学活动中。加强辅导员职业发展, 可以帮助高校辅导员正确理解与树立以学生为本的教育理念, 并创新实践教育活动, 帮助学生掌握更多的实践技能和知识, 进而促进高校教育的有效性。另外, 教育科研是推动高校教育创新的重要手段, 在高校辅导员提升自身职业发展过程中, 离不开对教育教学经验和问题的分析总结。基于此, 高校应组织相应教研活动, 鼓励高校辅导员撰写教育教学论文, 分享自己的研究成果和教学经验, 为推动高校教育创新发展提供有益的建议

和方向。

二、高校辅导员职业发展困境

(一) 职业发展机制不完善

高校辅导员职业发展机制主要是指高校辅导员的职业晋升通道、评价标准、职业发展规划和指导等方面的制度措施。然而, 部分高校辅导员职业发展机制存在一些问题, 导致辅导员职业发展受到一定的局限。一方面, 一些高校辅导员的职级晋升通道不够明确, 评价标准也不够规范。这就导致了辅导员的职业晋升面临较大的不确定性, 职业发展路径不够清晰。另一方面, 在很多高校中, 辅导员的职业发展规划和指导不够系统和有效。缺乏专业的职业发展指导机构和人才培养计划, 这容易使辅导员在职业发展过程中常常感到迷茫和困惑。

(二) 职业幸福感有待提升

高校辅导员职业幸福感是指在工作中获得满足感和幸福感的程度。但目前高校辅导员的职业幸福感普遍不高。工作压力大、工作量大是导致辅导员职业幸福感不高的主要原因之一。高校辅导员的工作涉及学生辅导、学生管理、课程指导等多个方面, 需要花费大量时间和精力。这种高强度工作给辅导员带来了巨大的压力, 导致他们往往感到疲惫和无法得到充分的休息。同时, 辅导员在教育工作中起到重要的作用, 但他们的工作并没有得到足够的社会认可。在一些人的观念中, 认为真正影响学生学习效果的是专业任课教师, 而辅导员仅仅是简单辅导学生的学习生活, 这种片面的观念使高校辅导员并没有得到应有的重视, 从而降低了他们的职业幸福感。

(三) 个人职业素养有待加强

良好的个人职业素养的提升有助于辅导员在职业道路上更加成熟和专业, 能够更好地为学生提供指导和帮助。然而, 在实际工作中, 部分高校辅导员缺乏对教育心理学方面的深入掌握和应用。由于工作繁忙和缺乏学习时间, 高校辅导员往往被学生管理工作困住, 没有足够的时间去进行教育心理学方面的学习, 从而导致他们在面对学生问题时无法给予合适的指导和支持。此外, 作为一名高校辅导员, 除了专业素养外, 还需要具备良好的沟通和协调能力。但一些辅导员在沟通和协调方面存在着一定的困难, 这影响了他们在教育教学工作中的专业性和权威性。

三、高校辅导员职业发展困境的解决途径

(一) 强化理想信念, 提升高校辅导员职业认同感

高校辅导员承担着引导学生树立正确价值观念和培养学生综合素质的重要任务。然而, 在实际工作中, 部分高校辅导员缺乏正确的职业认同感。对此高校辅导员应不断强化理想信念, 提升自身的职业认同感。立德树人是高校教育的根本任务, 为了有效

贯彻落实这一任务,高校辅导员需要以身作则,在言传身教中让学生受到良好的思想政治教育。首先,高校在聘用辅导员时,除了要对辅导员的学历、专业进行要求,还应通过笔试及面试,考查其是否具有正确的价值观念、良好的思政素养,以及高尚的师风师德。只有高校辅导员这一职业作为一份终生奋斗的事业,而不是一项工作,才能保障其在日后的教育教学中,能够始终保持高度的职业认同感,进而跨越职业发展困境。其次,高校辅导员应理解并认识到他们的重要性和价值,他们的工作直接关系到学生的成长和发展。高校管理者和学工部门应高度重视辅导员的工作,积极表彰他们的成绩和贡献,为他们提供更好的工作环境和机会。例如,高校可以每一学年评选一次杰出的辅导员,并组织召开职业发展交流会,为优秀辅导员提供一个分析工作成果的平台,以增强辅导员的职业成就感和自豪感。同时,高校辅导员需要明确自己的职业使命和追求,思考自己的工作价值和意义。高校应定期开展专业培训和沟通交流,帮助辅导员深化对自身职业的认知,进一步明确自己的职业期望和目标。此外,加强辅导员之间的交流与合作也是提升职业认同感的关键。高校辅导员可以组织定期的团队会议和交流活动,分享工作经验和心得,共同解决面临的问题和困难。通过互帮互助、共同探讨和寻求合作机会,辅导员们可以更好地建立职业归属感和集体荣誉感。

(二) 优化组织架构,明确高校辅导员工作职责

辅导员是高校教育管理中不可或缺的一部分,他们在学生的成长和发展中发挥着重要的作用。而优化组织架构可以帮助高校明确辅导员的工作职责,加强学校管理和服务的有序性。高校可以设立辅导员职位分类与评价体系。通过明确不同职位的工作内容、职责和要求,可以提高辅导员的专业化水平和工作效率。例如,可以将辅导员分为一线辅导员和管理岗位辅导员,并对不同职位设置相应的工作指标和评价标准。制定辅导员工作绩效考核机制也是优化组织架构的重要举措。辅导员的工作绩效考核应综合考虑辅导员在学生指导、心理健康服务、学生管理等方面的工作情况。通过合理的考核机制,可以激励辅导员积极工作,提高工作质量和效果。此外,辅导员与专业任课教师之间也应建立良好的合作关系,形成辅导员与教师相互支持、相互补充的工作模式。高校可以开展辅导员与教师的交流研讨会,促进双方在教育教学方面的互相借鉴和学习,提高教育教学质量和学生发展效果。同时,高校还可以从行政管理人员、研究生、本科高年级学生中招募优秀教职人员或学生担任辅导员助理,协助高校辅导员处理学生日常事务,以缓解辅导员的工作压力,将辅导员从繁杂琐碎的学生管理事务中解放出来,让辅导员把更多的时间和精力投入自身职业发展和思政教育能力提升上。

(三) 加强职业建设,完善高校辅导员培训机制

高校辅导员培训机制的完善,对于解决辅导员职业发展困境具有重要的意义。首先,制定全面系统的培训计划是重要的一步。通过制定明确的培训计划,可以确保辅导员培训的系统性和连续性。培训计划应包括辅导员工作所需的基本知识培训,比如教育心理学、职业规划等方面;以及工作技能培训,比如沟通与协调能力的提升、学生指导和咨询技巧等,以全面增强辅导员的教育教学能力。同时,培训计划还应根据辅导员的不同需求和发展阶段,提供全面系统的培训方案,以满足不同辅导员的需要。这包括但不限于:职业发展规划与指导、专业能力提升、教育创新与教学方法更新等。通过全面系统的培训,可以让辅导员全面了解和掌

握与其职业发展相关的知识和技能,提高其在工作中的综合素质。其次,提供多样化的培训方式也是非常重要的。高校辅导员的工作十分繁忙,他们通常没有太多的时间参加集中培训。因此,高校需要提供多种形式的培训方式,除了线下的教育教学讲座、教研交流会议、专题提升班等,还可以为辅导员提供线上学习资源,如远程教育、线上教学论坛、线上培训等。让辅导员可以根据自己的时间安排选择适合自己的培训方式,进而提高培训的参与度和效果。培训的目的是提升辅导员的专业能力和工作效能,所以高校需要对培训成果进行评估与反馈。评估可以通过考试、测评、实际工作表现等方式进行,以确保培训效果的可衡量性和实际效果的可见性。同时,培训结束后,还应及时收集辅导员的反馈意见,了解培训的不足之处,并进行改进和调整,以实现不断提高高校辅导员培训的质量和效果。

(四) 突出人文关怀,增强高校辅导员职业归属感

长期以来,高校辅导员的工作常常被忽视,缺乏足够的关注和支持,导致辅导员职业归属感不强,进而影响了他们的工作积极性和职业发展。为了增强高校辅导员的职业归属感,高校应不断完善辅导员待遇福利政策。高质量的工作福利能够提高辅导员的工作满意度和幸福感,增强他们对职业的认同感。高校可以通过提供合理的薪酬待遇、完善的社会保障、良好的工作环境和妥善的工作安排等方式,关心和照顾辅导员的物质和精神需求,使他们感受到学校对他们的支持和关怀。另外,加强辅导员团队建设也是提升辅导员职业归属感的重要途径之一。辅导员们通常是一个紧密的团队,他们之间的合作和支持对于工作的开展至关重要。高校可以定期组织教职工团队建设活动,增进辅导员与任课教师、高校行政管理工作人员之间的交流与合作,培养团队凝聚力和归属感。此外,高校还可以提供专业的培训和发展机会,鼓励辅导员也积极参与学术研发项目,发表教育教学论文,提升自身的专业能力和学术素养。最后,注重辅导员队伍文化建设也是增强高校辅导员职业归属感的重要方式之一。高校可以通过建立积极向上的辅导员队伍文化,弘扬高尚的敬业精神和无私的奉献精神,塑造辅导员的职业认同感和荣誉感。并通过举办荣誉表彰活动、开展辅导员队伍文化建设实践活动等方式,激发辅导员对于职业的热爱和自豪感,进一步提升他们的工作动力和创造力。

四、结语

综上所述,高校辅导员是高校教育的重要组成部分。作为一名高校辅导员需要明确立德树人的教育理念,紧随时代发展,提高自身的专业素养,以积极的心态面对职业发展中的困境,并寻找解决途径。在实现个人职业发展的同时,为我国社会主义现代化建设培养出更多优秀人才。

参考文献:

- [1] 王权,何远方,丁映轩等.高校辅导员专业化职业化现实困境与实践路径研究[J].福建轻纺,2023(05):77-80.
- [2] 路磊鸿,黄洋,刘昌胜.新时代背景下优化高校辅导员队伍建设的途径研究[J].现代商贸工业,2023,44(09):99-101.
- [3] 余琪.高校辅导员专业化发展的困境及对策分析[J].上海理工大学学报(社会科学版),2022,44(03):317-320.
- [4] 黄翌皓.高校辅导员队伍建设现状及对策研究[J].山西青年,2022(14):114-116.