

高校辅导员科研能力培养方式探析

何丹

四川工商学院, 中国·四川 成都 611730

【摘要】随着教学改革不断推进,对高校辅导员的能力要求也不断提高。高校辅导员在进行班级管理工作时,不仅仅需要提高自身的管理能力,促进学生思想政治德育的发展,更需要加强自身科研能力的提升,实现辅导员专业化、职业化。本文针对辅导员科研队伍建设过程中遇到的问题进行探讨,分析如何提高高校辅导员的科研能力。

【关键词】高校辅导员; 科研能力; 培养方式

1 建设专业科研团队所遇到的问题

1.1 缺乏团队意识

建设专业科研团队,属于是整体的概念,因此要通过整体进行运行。特别是因为职业教育被重视后,国家推出了改革高校师资队伍建设的课题。辅导员作为个体,并没有较强团队意识,认为辅导员的职务简单,与其他辅导员之间的沟通较少。另外,辅导员在进行科研时缺乏团队意识,不能积极的与其他辅导员进行交流,导致自身的科研能力低下。

1.2 缺乏师资保障制度

当前,许多高校仍然采取普通的辅导员保障制度。依然以职称来衡量教师的教育标准,因此,许多人,依然是以追求高职称作为首要的目标。由于专业科研团队的教学经验较少,公众对专业科研团队缺乏认知,导致了辅导员队伍对角色响应不足,从而导致专业科研团队建设的缓慢。

1.3 实操技能不高

受职称制度的影响,许多高校在进行人才的选择时,依然偏爱具有高等学历的人才,相反对于拥有十足经验的专业人才,却因为学历的原因,而难以进入考核阶段。而这些人才,只能通过兼职的方式,加入到高等教师队伍中,这就使得学生获得的实操训练大打折扣。相反,具备高学历的辅导员,为了能够达到教学需求,就要接受相关专业的培训。虽然,部分学校采取顶岗实习的方式,但是落实的依然不够深入。即使辅导员达到了高级教师的要求,但是与一线人才相比,差距还较远。

1.4 高校辅导员队伍科研环境欠佳、培训指导不足

随着高等教育的大众化,高校学生专业分类更细、在校数量激增、群体结构日益复杂、特殊学生的多样化,导致辅导员日常事务性工作范围较广、层次较多、程序较繁杂;新时期思想政治教育工作内容范围的逐步扩大,琐碎的行政性事务等使辅导员无暇开展研究工作。同时大部分高校对辅导员队伍科研能力培养方面的政策倾斜、资金投入、学术交流、系统规划、培训指导等较专业课辅导员队伍相比力度不足,辅导员队伍处于一个“散兵游勇”的自主状态,存在做科研的初衷与工作脱节,过于看重考核及职称晋升而应付了事。

2 提升学校辅导员专业能力的现实意义

2.1 有助于加强内部队伍的建设水准

学校内部队伍的建设质量是通过辅导员的综合专业能力表现出来的,而学校的政治文化建设成果也是由学校内部的内部团队建设水准和辅导员的综合专业能力决定的。增强学校内部团队的建设能力务必要强化辅导员的综合专业能力,聘用高质量的辅导员,对于学校内部的员工实施专业的内部文化培训,为学校治文化建设提供重要的思想支持。

2.2 有助于增强思想政治建设效果

学校内部的思想文化建设需要热情高涨的员工参与,所以说管理者增强辅导员的专业能力是非常有必要的,优质的学校思想文化建设能够协助管理者处理实际工作中遇到的思想问题,为学

校思想文化建设的顺利推进奠定坚实的基础。只有学校的思想文化内容丰富,学校内部的辅导员才会对学校产生强烈的认同感和归属感,增强学校文化思想的建设效果。

2.3 有助于推动学校的健康发展和进步

高素质的内部团队是保证学校思想文化建设计划顺利实施的重要前提条件,辅导员的综合专业能力增强也能够直接影响学校的思想文化建设进程,从而学校工作人员的工作积极性也被引发,增强工作效果,促使学校能够朝着可持续发展的方向努力前行。另外,学校的思政文化也能够优化管理者本身的专业能力,推动学校管理者的管理效果。

3 学校加强队伍建设的价值

3.1 队伍建设是学校落实从严治校的重要措施之一

我国经济经过改革开放四十余年的发展,在队伍建设暴露出了一系列的问题。如今随着我国经济进入深化改革发展阶段,对学校内的建设和管理工作也需要进行及时的调整和完善,促使学校内管理适应经济发展的新变化,革除经济发展暴露出的问题,使国家经济保持总体平稳运行。在学校建工作中,基层学校组织需要充分落实相关改革理念,使队伍建设工作落到实处,促使学校的综合管理能力和社会价值得到进一步的发展和提升,使学校维护良好形象,在社会发展中贡献出更多力量。

3.2 加强队伍建设工作是促进学校长期发展的重要保障

学校的发展依赖于学校的综合管理能力和综合经济效益,但是从长远发展来看,学校有维持国家经济体系正常运行的重任,因此需要强化管理建设,保证学校内部组织管理的科学合理性,使学校在社会发展中发挥出更大的社会的价值。对此学校内部的队伍建设便成为学校维持健康运转的重要一环。队伍建设工作能够对学校内部的违规问题进行有效监督,促进学校综合管理效率的提升,使学校在长期发展上保持健康和稳定。

3.3 队伍建设是学校健康可持续发展的重要保障

在学校经营管理的过程中,内部科学管理有助于维护学校内部员工的根本利益,维持学校的良好形象,促使学校职员在思想上保持团结统一,为学校的综合竞争实力提升奠定坚实基础。帮助学校机关干部进一步坚定理想信念,磨练意志,加强组织纪律意识。当学校机关干部置身于拥有浓厚革命传统教育氛围的基地环境时,可通过聆听当年艰难曲折的革命历史,了解如今生活的来之不易,继而更加主动地了解并接受学校的优良传统教育,并进一步坚定自身的理想与信念。对此学校基层学校组织的队伍建设工作能够有效的调动职员的能动性和积极性,促使员工对学校保持高度认同和爱护,使学校的经营管理效率得到进一步的发展和提升。

4 高校辅导员科研能力培养的路径思考

4.1 加大政府支持,整合校企资源

整合资源方面,可以建立专业及专家资源库。由教育行政部门建立校企合作专业类实践项目,将科研案例以及专家的实际操作视频进行整理,帮助辅导员进行实践操作时有所参考。另

外将专业行业专家个人信息摘录入库,供学校选择。也可以建立专业类辅导员共享资源库,将认定的专业辅导员收录资源库,一为学校提供师资信息,二为地方经济建设服务,让辅导员参与科研、行业工作,提高其整体素质和专业技能。

4.2 健全高校辅导员科研激励机制

高校首先要从学生工作实际及辅导员队伍建设的现状出发,加大对其应用性课题研究的支持力度,提高对其研究成果的重视及奖励力度,积极促进其科研成果转化,为辅导员科研能力的提升打好基础。其次要将高校辅导员的科研成果与其职称评定、职务晋升、评奖评优相结合,不仅促进其科研能力的提升,也为其可持续发展奠定重要基础。

4.3 加强校企人才交流

加强科研与学校的合作,保证辅导员可以有实际操作的案例供辅导员学习。在进行校企合作时,可以建立相关制度,约束辅导员在科研中的规范。可以让科研经验丰富的专家到学校进行专题教学,让学生明确了解实际操作中的要点。辅导员可以观摩科研过程,学习专家的操作以及应变能力,加强辅导员与专家的交流。

4.4 建立专业类实践型辅导员队伍的必要途径

专业的发展依靠实践型辅导员队伍的建设,但实践型辅导员队伍建设需要一个过程。改变辅导员的教學理念是培养实践性辅导员队伍的重点,需要让辅导员明确实践能力是当前教育的重点。专业类专业需要学生掌握实际操作要点,专业知识更新也较快,辅导员需要时刻了解专业类知识,与科研保持联系,了解专业的发展。学校可以组建平台与科研接轨,让辅导员多参加科研的讲座,活动,提高辅导员的实践能力,每隔3年要求辅导员必须进行科研工作半年,这样才能真正提高辅导员的实践能力,也保证可以培养出实践性人才。

4.5 建立辅导员科研培训制度

许多高校在构建专业类实践型辅导员队伍采用校企合作的形式,通过强化辅导员到科研学习的制度,提高辅导员实践能力。学校可以邀请专家来校进行专题讲解,定期组织辅导员前往实验研究基地进行参观考察、训练、带领学生在科研中实习等方式来强化专业类辅导员质量。选择一批具有上升空间的辅导员进入科研团队进行训练,辅导员通过实际操作深入了解专业知识,积累实践经验,在对学进行实训时可以顺利的帮助学生完成实际操作。另外,对辅导员进行定期评价,了解辅导员的学习情况,引导辅导员高效的掌握实际操作能力。

4.6 完善专业类实践型辅导员队伍的相关制度

辅导员在科研时缺乏相关的制度,以及能力考核标准,针对这一现象,学校可以依照科研的考核标准来要求辅导员,让辅导员在竞争压力大的环境中快速成长。学校在构建考核体系时不能仅仅依照辅导员的管理能力进行评估,需要进行理论知识,实践能力,职业经历等评估,确保从各个方面了解辅导员的变化。建立科学的评价体系,并不单一的针对结果进行评价,要求科研的导师对辅导员进行评价,了解在科研挂职训练时的积极性,对辅导员进行理性的评价。学校根据辅导员的教學经验,教学成果进行分析,探讨辅导员的发展空间,对辅导员进行目标建设,保证辅导员在培训时可以认真对待。学校对辅导员提出更高的要求,要求辅导员掌握实际操作能力,临床工作能力,组织协调能,应变能力以及较高的综合素养。在进行技术开发,技术调研时,可以对辅导员进行评价,要求辅导员不断的进步与学习。

4.7 营造宽松和谐的工作环境

学校应为辅导员营造宽松和谐的工作环境,具体方式如下:第一,学校应减少对辅导员的考核内容,尤其是具有形式主义特点的内容;第二,在规定的教學标准下,学校应适当放

宽辅导员的教學要求,让辅导员采用适合的方法完成教學任务;第三,学校应为辅导员提供更多的工作条件,使辅导员的教學效率不断提高。此外学校应给予辅导员更多的人文关怀,包括及时了解辅导员遇到的困难,学校及时给予更多的帮助,增强辅导员战胜困难的信心,使辅导员将更多的精力投入到教學中,避免由于外界因素引发辅导员心理出现健康问题;第四,学校应做好辅导员的制职称评定工作,在职称评定工作中,学校应给予辅导员更多的支持,让辅导员在职称评定过程中,可以在学校的帮助下获得相应的职称,使辅导员感受到学校的关心和照顾;第四,学校应组织学生开展人文教育主题活动,在活动中让学生认识到关心辅导员以及协助辅导员完成各项工作的重要意义,使学生可以增强学习意识,减少在学习中出现的问题,有助于辅导员承担较少的工作压力,避免辅导员出现心理健康问题。

4.8 建设专业科研团队的起步阶段

启动项目的含义指项目被立项,对项目进行相应的分析,是此阶段的需要思考的内容。建设专业科研团队的立项工作,决策层对其影响深远,该项目在实施中,只能涵盖某个专业,不能与其他专业共同设立。因此,便需要负责人,对队伍建设所需要的内容进行制定,并规定相应的规章制度。首先对项目的需求进行分析十分重要,对辅导员、学生乃至其他院校同类专业进行调研,从而准确的分析出实施该项目需要怎样的内容。例如,在建设辅导员科研团队时,首先可以对本院专业各个群体进行调查,其次,针对社会学校、协会进行调查。调查的方式可以采用问卷、走访、文献法、比较法。每种方法所针对的人群不一,所达到的效果不一。可以通过让本院和其他同类院校进行对比,从而在双方的共性中,找寻适合本院建设辅导员科研团队的方法。

5 结语

辅导员能力的高低,影响了一个学校的教學质量。所以,辅导员水平的高低在一定程度上决定了学院的高度。建设辅导员专业科研团队,是当前高等教育的重点,所以,应该大力加强辅导员科研团队的建设,满足社会的需求、教育界的呼声,从而提升学院的教學水平,为社会培养更多的人才。辅导员需要了解自身的问题,不断优化自身的发展,为建立良好的师资队伍提供帮助,不断加强自身科研能力。

参考文献:

- [1]孔繁贞.以培训为切入点 努力提高校长的科研能力[J].中小学辅导员培训;2002年10期.
- [2]胡小唐;韩宝志.加强与工商界的联系 增强大学的科研能力[J].国家教育行政学院学报.2006年01期.
- [3]赵静萍;赵元婷.注重科研能力,造就素质人才[J].护理研究(下旬版).2006年12期.
- [4]胡凯.试论研究生科研能力的培养[J].黑龙江教育(高教研究与评估).2006年22期.
- [5]康卫国.如何培养师范生的科研能力[J].科技信息(学术研究).2006年08期.
- [6]李树元.如何加强大学生创新意识和科研能力的培养[J].齐齐哈尔专业院学报.2006年07期.
- [7]姚利民;王燕妮.辅导员培养研究生科研能力的问题及原因分析[J];学位与研究生教育.2006年12期.
- [8]张燕.如何结合知识传授训练大学生的科研能力浅探[J].中国大学教学.2007年09期.
- [9]张杰,水淼,盛育冬,孙杰.培养研究生科研能力的探索[J].宁波教育学院学报.2008年02期.
- [10]张洪剑.浅析我国研究生科研能力的培养[J].决策探索(下半月).2008年08期.