

高校辅导员学生管理能力提升的对策探究

陈锦杨

齐鲁医药学院, 中国·山东 淄博 255200

【摘要】辅导员是高校管理工作主体的重要组成,发挥着不可替代的作用。辅导员在日常工作中,不仅要了解学生实际生活情况,还要参与学校组织各种活动的管理工作,并针对学生的专业能力以及行业发展情况,帮助学生进行有效的职业规划。由此可见,加强辅导员自身的管理能力与专业能力,具有重要的现实意义。本文针对加强辅导员管理能力的必要性以及现存问题进行分析,并提出相应对策,以供参考。

【关键词】高校; 辅导员; 管理能力; 现存问题; 提升对策

Research on the Countermeasures for Improving the Management Ability of College Counselors

Chen Jinyang

Qilu Medical College, Zibo, Shandong, 255200

[Abstract] Counselors are an important part of the main body of university management and play an irreplaceable role. In their daily work, counselors not only need to understand the actual living conditions of students, but also participate in the management of various activities organized by the school, and help students make effective career planning according to their professional abilities and industry development. It can be seen that it is of great practical significance to strengthen the management ability and professional ability of the counselors themselves. This paper analyzes the necessity of strengthening the management ability of counselors and the existing problems, and proposes corresponding countermeasures for reference.

[Key words] colleges and universities; counselors; management ability; existing problems; improvement strategies

1 加强辅导员管理能力的重要性

1.1 职业发展需求

在时代与社会发展的背景下,教育领域也在不断随之优化、更新。高校辅导员这一岗位被赋予更重要的职业责任,需要辅导员向着职业化、专业化的方向发展。新时代的辅导员不仅需要扎实做好本职工作,还应具备多种专业能力,比如思政教育、学生生活事务管理、创新能力、危机事件应对能力以及学生就业指导规划能力等。所以,站在高校辅导员工作职能的角度上来说,加强其专业能力与职业工作素养,是其职业发展的实际需求。

1.2 职业自身意义

辅导员的日常管理工作与高校育人机制息息相关,不仅关系到高校教育教学工作的质量和效果,还会对高校学生的思政教育工作起到借鉴作用。辅导员的工作始终围绕高校学生自身,要求其关心、照顾、爱护学生,并与学生建立良好的交流关系。全面加强辅导员自身综合能力与素养,有助于辅导员工作形式的规范以及后续工作思路的创新,推动其职业价值和意义向着更为深远的方向发展^[1]。

2 辅导员管理工作的现状以及现存问题

辅导员在高校的学生管理工作中占据重要地位,主要负责学生在校期间的日常生活、学习管理以及思政教育工作,可以说,学生在校阶段接触得最多的教职人员就是辅导员。无论是学生的日常生活,还是学习方面,辅导员都能为学生带来一定程度的帮助,参与并指导学生在校学习的整个环节,其中不仅包括学生学习、就业、实践,还有生活、恋爱等多个方面。所以,站在这一角度上来说,辅导员自身的素养、能力以及工作质量等,都会直接影响到学生在校期间的的生活体验,从而影响高校的教育教学目标。近些年,我国很多高校陆续认识到辅导员在高校管理工作中占据的重要地位,因此,逐渐重视辅导员的教育培训工作,力求提高辅导员整体综合能力与素养,建设一支高质量的辅导员队伍。通过对部分高校实际情况以及相关文献资料的了解,为了加强辅导员综合能力,高校方面主要从素质培养、教学能力、工作结

构等方面着手,并且确实取得一定成就,然而,辅导员管理能力建设方面仍存在一些不足之处,急需解决。高校需要认识到目前存在的问题,积极探寻这些问题的根源,并采取具有针对性的措施解决相应问题,从而加强我国高校辅导员队伍综合能力,提升高校师资力量。

2.1 职业素养较低

以往高校的教育观念侧重于教学,没能认识到辅导员工作的重要性,单方面认为辅导员的工作没有专业教师教学工作重要。因此,高校对于辅导工作的师资与人员配备环节存在明显不足,部分辅导员也没能认识到自身工作的重要性,对待岗位工作缺乏积极、认真的态度。这就是导致很多高校的辅导员普遍缺乏专业业务能力、素养以及文化水平的关键因素。此外,刚入职的辅导员多是刚从院校毕业的应届毕业生,虽然有着新时代的思想观念,但生活阅历以及工作经验不足,致使其无法将得到的理论知识合理的运用于实践工作中,造成这一情况的主要原因是学生发展需求与学生成长发展之间存在一定程度的差异。通过对我国部分高校辅导员工作的了解,目前,大部分高校辅导员存在工作素养较低的不良现象,其主要原因是高校忽视岗前培训工作,辅导员缺少进修与系统培训的机会。高校辅导员整体职业素养较低,是目前高校学生管理工作面临的关键问题。

2.2 辅导员人数不足

依据我国教育部出台的相关规定,要求每一个辅导员负责150-200名高校学生,这是高校配置辅导人员的明确标准。然而,很多高校并未落实这一工作标准。高校辅导员的岗位工作,要求其管理学生日常生活事务之外,积极开展思政教育工作,并肩负较为复杂的各种行政管理工作。所以,高校辅导员每天都会面对很多纷繁复杂的工作内容,致使其缺乏足够的精力,将自己的工作认真细化,甚至没有足够的时间加强自身素养和专业能力。由此可知,高校没能合理增加辅导员人数,致使辅导员人数不足,严重制约着高校学生管理工作的开展^[2]。

2.3 辅导人员不稳定

我国辅导员工作目前普遍具有工作压力较大、工资待遇较低、缺乏提升空间等问题,这些因素直接导致辅导员岗位人员流动性大的情况。大部分高校辅导员都是将这一工作岗位视为自己未来职业发展的跳板,并没有将其作为自己毕生的职业,因此,这部分辅导员开展工作的过程中,普遍缺乏认真对待岗位工作的心理,没能落实自己的岗位职责,致使相关管理工作和辅导员自身的专业素养难以得到提升。

2.4 缺乏职业认同感

高校辅导员人员不稳定,多是辅导员缺乏对岗位工作和职能的认知,没能从心底认同工作内容和意义。通过对相关文献资料的分析,目前,我国高校辅导员有超半数的人考虑在三年之内更换工作,已经在辅导员岗位工作五年以上的人数更是只有五分之一左右。一方面高校辅导员对自己的岗位工作缺乏认同感;另一方面高校并未重视辅导员工作,忽视对其工作的支持,没能高效开展辅导员培训工作,都是制约高校学生管理工作进步与发展的重要因素。

3 加强辅导员管理能力的具体对策

3.1 大力开展培训教育工作

想要加强高校辅导员学生管理能力,首先需要高校充分认同并重视辅导员的培训工作,开展多样化、高质量的教育培训活动,积极组织辅导员开展社会实践活动,或进入优秀院校进行参观学习,加强辅导员应对、解决问题的能力,提升其思政意识和相关工作能力。将辅导员工作真正列入高校教师的整体培训工作中,力求提升高校辅导员队伍整体的师资力量。学校还可以依据自身实际情况,针对校内辅导员准备专项资金,鼓励辅导员开展科研项目或出国进修,为辅导员提供加强自身专业能力和素养的机会,支持辅导员积极进行学生教育、管理方面的工作研究。站在辅导员自身的角度上来说,应积极适应社会发展与工作环境的变化,了解新时期学生的生活方式以及心理动态,主动分析学生自身特点,探究开展针对性学生管理工作的方式和方法,主动加强自身综合能力与素养。比如,目前高校学生是成长于网络信息时代的一批学生,他们对于网络的需求较大,日常生活已经离不开网络信息技术。高校辅导员可以针对这一特征,积极利用信息技术,使用各种交友平台、聊天软件等,加强与学生之间的交流与互动,拉近与学生之间的距离。辅导员日常点赞学生的朋友圈,帮助其转发微博等,都可以促进两者关系,有助于辅导员日常管理工作的开展。此外,通过对微信、QQ等聊天平台的使用,辅导员可以随时帮助学生解决一些生活、学习中遇到的困难,促进辅导员日常工作效果和质量的提升^[3]。

3.2 重视增加辅导员数量

高校学生管理工作中,辅导员不仅是学生日常事务的管理者,也是教育教学工作的主体之一,对学生成长、发展起到不可替代的作用。因此,加强辅导员管理能力、职业素养具有重要的现实意义。增加辅导员的数量,能够首先在人数上保障辅导员工作顺利进行。依据教育部的相关规定,限制辅导员管理学生的人数,可以很大程度降低辅导员的工作压力,增加辅导员的空余时间,使其能够有精力、有时间应对学生管理工作出现的问题,有机会分析并探究出适合新时代学生成长与发展的管理工作模式,避免出现以往辅导员力不从心的工作状况。因此,合理增加高校辅导员的数量,十分必要。

3.3 加强辅导员选拔工作

开展高质量的辅导员选拔工作,是为了保障辅导员数量的同时,提升整体队伍的质量。对此,高校应积极优化和完善辅导员管理机制,落实系统的培训机制,从而加强辅导员自身能力与素养的提升。首先,高校要制定严格的辅导员选拔制度,依据规定开展笔试、面试、答辩、试用等工作流程,开展科学、全面的招录工作。在此期间,相关工作人员,不仅要考虑到应试人员的学历、学习背景、知识架构等方面,还要考虑到年龄、工作经验、工作态度等,分析其是否具备高校管理工作的输出能力,再结合学校方面对于辅导员队伍的长期建设工作计划。其次,

选拔过程中还要关注到学校自身的实际情况,为了进一步完善校内辅导员队伍的构建与优化工作,可以扩展选拔渠道,保障应聘人员综合素养与能力能够符合学校发展需求。在新时期高校不断建设发展的背景下,教育管理工作人员肩负重要任务和职责,简单来说,加强辅导员自身管理能力直接影响着高校的管理工作发展,甚至是高校整体发展。因此,加强高校辅导员的选拔、培训等工作,是目前高校提升管理工作质量和效果的关键层面。

3.4 加强辅导员队伍建设

在时代发展的背景下,信息技术与人们之间的连接更加紧密,将信息技术充分融于教育领域,是时代发展的必然趋势。对于高校辅导员来说,积极利用多样化的信息渠道,开展日常辅导工作具有重要作用,所以,高校应重视对辅导员进行信息技术方面的培养,使其能够掌握相关操作能力,并将其运用于日常管理工作环节。首先,辅导员应对目前先进的微课、慕课等相关制作、传播技术进行系统化了解,并在课上利用多媒体设备和信息技术,加强学生对相关知识的掌握和理解;其次,掌握一定统计软件的操作能力,保障自己可以利用统计学的相关软件,整理和归纳学生实际日常、学习等方面的表现,便于后续针对性管理工作的开展;最后,辅导员要熟练的掌握微信、微博等学生常用的聊天、交流平台,在线上与学生进行有效交流,以此加强自身对先进信息技术的掌握,便于辅导员及时了解社会动态、学生动态,从而加强自身专业技能和职业素养^[4]。

3.5 制定完善的制度体系

为了进一步加强高校辅导员队伍建设工作,避免岗位人员流动量大的情况,高校方面应积极构建科学、合理的辅导员工作管理、保障机制。首先,充分了解辅导员自身的实际需求,根据学校实际情况,提升辅导员的基本岗位工作水平,增加辅导员岗位的福利待遇,增强辅导员工作动力和积极性;其次,高校应在工作、生活等方面给予辅导员适当的关注,展现高校对辅导员的人文关怀,为辅导员提供并不断扩展发展空间,从多个方面加强辅导员对自身工作的认同感,促进辅导员将这份工作视为一项长期工作,提高人员稳定性。

3.6 加强辅导员与学生的交流

站在辅导员自身的角度上来说,加强日常管理工作的质量和效果,应重视与学生建立积极有效的交流,通过交流真正了解学生实际学习、生活情况,掌握学生心理动态,了解每一位学生的性格、行为特点等,切实帮助学生在生活中遇到的困难,加强学生自信心与思政认知,便于后续工作的开展。在此期间,辅导员应意识到,想要在与学生交流的时候保证学生对自己的认同程度,就要注重加强自身业务能力和综合素养。这就要求辅导员应积极丰富自身知识架构和业务能力,做到对学生有问必答,切实帮助学生解决问题,从而获取学生的信任。

4 结语

综上所述,辅导员在学校管理工作中占据重要地位,高校应对辅导员给予足够的重视。加强对辅导员的选拔、培训、队伍建设工作,鼓励辅导员积极主动的提升自身专业素养与能力,加强与学生之间建立有效连接,从而落实学生管理工作。促进学生成长发展的同时,推动辅导员和高校管理工作的提升与发展。

参考文献:

- [1]赵静.高校辅导员应急管理能力提升研究[J].船舶职业教育,2021,9(5):58-60.
- [2]张玉梅.如何提高高校辅导员的管理能力[J].山西青年,2021(18):171-172.
- [3]王铎,张梦洋,魏嵩宸.高校辅导员队伍应急管理能力提升[J].中国冶金教育,2021(5):105-108.
- [4]王聪,高德朋.职业能力标准的高校辅导员人力资源管理分析[J].人才资源开发,2021(8):72-73.

作者简介:陈锦杨(1990.02—),女,汉,籍贯:山东省淄博市博山区,职称:讲师,本科学历,研究方向:学生管理。