

# 高等职业院校辅导员管理效能提升的实践与探索

舒 娇

(湖南有色金属职业技术学院, 湖南 株洲 412006)

**摘要:** 管理效能感为研究者广泛关注, 是因为其不仅关系到教师的自身发展, 而且与学生的发展密切相关。教师的教学效能感越高, 教学准备和组织工作越优, 教学热情和投入度越高, 离职倾向越低。从目前高职院校辅导员管理效能情况来看, 部分辅导员对自身的工作性质没有正确认识, 整个管理过程比较盲目, 这种情况下不利于促进教师的专业化发展。研究发现, 提高高等职业院校辅导员管理效能能够提升其工作积极性, 使其扎根于相关职业, 带动职业教育工作稳步前行。基于此, 本文就高等职业院校辅导员管理效能提升的实践展开论述, 解析辅导员管理效能感概念, 在此基础上提出具体的措施, 以期促进辅导员管理工作正常开展。

**关键词:** 高职院校; 辅导员; 管理效能; 提升策略

辅导员在整个教学管理中有重要地位, 在新的时代背景下, 提高辅导员的管理效能能够提升其工作效率, 也能带动职业教育工作的高质量发展。在新的时代背景下, 探索高职院校辅导员管理效能提升工作尤为必要, 具体论述如下:

## 一、高职院校辅导员管理效能解析

管理效能指的是管理者采用特定的管理手段去完成某项管理任务, 通过这种方式对自身管理技能作出客观的判断。总体来看, 管理效能指的是教师对自身管理能力的综合评价, 对于教师今后的发展也有积极意义, 能够使教师明确发展方向。对于高职院校辅导员来讲, 其工作内容比较特殊, 管理效能也有所不同, 总体体现在以下五个层面:

### (一) 班级管理效能

班级是辅导员管理的主单位, 落实班级管理对于加强整个专业建设均有积极意义。从这一层面来讲, 教师效能感的提升可从班风、学风等多个方面评价, 通过这种方式促进班级文化建设, 也能为学生营造良好的学术氛围。

### (二) 信息管理效能感

信息化时代背景下, 辅导员要与时俱进, 掌握信息化管理方法, 使现代科技为教学管理效力, 全面提升管理实效。从另一个角度来看, 信息化背景下教师的工作量剧增, 每天面临多种信息, 这种情况下提升教师的信息管理效能尤为重要, 能够使师生积极参与到学生管理工作中。

### (三) 学生问题解决效能

高职辅导员主要为学生服务, 在学生管理工作中, 辅导员要改变以往的管理理念, 深入到学生工作中, 及时发现他们学校及生活中存在的问题, 并寻求解决策略。

### (四) 沟通效能

辅导员的工作比较繁琐, 且交流对象比较多, 如上级领导、同事、任课老师等, 提升自身的沟通效能尤为重要。

### (五) 计划与组织效能

辅导员工作比较特殊, 其不仅要组织学生活动, 还要计划好各项教学工作, 提升学生管理实效, 使学生积极参与到教学活动中, 促进师生的双向成长。

总体来看, 高职辅导员管理效能主要体现在以上五个方面, 这五个要素缺一不可, 在实际工作过程中, 辅导员要协调好各个因素, 全面提升管理效能。

## 二、高等职业院校辅导员管理效能提升的实践

### (一) 提高教师个人素养

教师作为教育共同的主力军, 其在教学中发挥着引导作用。在新的时代背景下, 教师要注重个人素养的提升, 通过这种方式全面提升自身的管理效能, 促进学生身心健康全面发展, 可从以下四点入手:

#### 1. 学习基本的管理常识, 积累管理经验

高职院校辅导员承担着育人重任, 在教学管理过程中, 辅导员要从自身的能力入手, 不断学习新的管理知识, 更新自己的管理理念, 通过这种方式也能灵活应对工作中可能出现的各种问题, 并积累更多的管理经验。

#### 2. 做好沟通工作, 协调各部门管理

作为一名辅导员, 做好沟通工作尤为必要, 其是提升管理实效的基础, 同时也能形成全员育人氛围。辅导员在开展管理工作不仅要与上级主管部门取得联系, 而且也要后勤管理人员取得联系, 通过这种方式也能提升整体的管理效果。从另一个角度来看, 教师通过与其他人员交流也能得到最客观的评价, 了解自身的工作情况, 这种情况下于自身管理效能感的提升也有积极意义。

#### 3. 客观分析成败原因

辅导员在学生管理工作中往往会遇到各种难题, 在此基础上客观分析自身的成败便于其找到今后的发展方向。早在上个世纪七十年代, 研究人员 B.Weiner 就教师管理工作成败展开研究, 其

指出,工作成败主要与四个因素有直接关系,即能力、努力、任务难度与运气。而教师选择哪一评价标准尤为关键。从研究情况,多数教师将管理成功的原因归结为能力、努力,将失败的原因归结为运气和难度。通过这种归结方式,教师能够提升自身的管理效能感。

#### 4. 向榜样学习,积累管理经验

榜样具有引导性,对于高职辅导员来说,应该寻找自己的榜样,通过向榜样学习积累更多的管理经验,全面提升管理效率。在此过程中,教师也要观察其他教师的管理行为,结合学生的实际情况调整管理策略,同时,还要对自身的行为与管理结果进行科学性评价。从这一层面来看,高职辅导员学习其他管理员身上的品格也能促进自身管理效能的提升。

### (二) 创新管理方式

从以往的管理模式来看,部分辅导员多采用刚性管理模式,虽然有一定震慑力,但对于一些叛逆心理比较严重的学生来说,管理效果不佳。在实际管理过程中,辅导员要进一步改变自身的管理方式,使学生能够认同相关工作,听从辅导员的管理。

#### 1. 完善日常管理制度

首先,辅导员要完善日常管理制度,还可与学生共同制定班级公约,使每个学生都参与到班级管理,提升管理效能。在日常管理制度制定过程中,要拓宽管理层面,涉及学生日常请假、餐厅用餐规范、寝室卫生、就寝时间等多个层面,使学生培养良好的学习与生活习惯,促进学生的自我管理。

其次,在实际管理过程中,相关人员也要根据学生的实际情况采取人性化的管理模式,可适当放松对学生的限制,改善学生与辅导员之间的关系。在管理过程中,辅导员也要秉持“公开公证”的态度,公平地对待每一个学生。在制度制定过程中,可进一步优化奖惩制度,通过这种方式对学生进行相应的奖励与惩罚。

#### 2. 优化奖学金评定机制

再次,辅导员在学生奖学金评定过程中也可结合学生在校奖惩情况进行评价。此外,辅导员还可引入新型的评价制度,如导师制,优化相关的管理机制,细化评价标准,全面了解学生的学习情况,优化学生管理策略,进一步提升自己的管理效能。

#### 3. 加强班级文化建设

加强班级文化建设也是高职院校辅导员管理效能提升的关键举措。在新的时代背景下,辅导员要将班级文化建设放到突出位置,开展各种与班级文化相关的活动,通过这种方式增强学生之间的凝聚力,促进学生文化素养的提升。此外,文化活动的的生活要契合学生身心发展需求,如引入中华诗词大会、传统文化知识竞赛等,以此增强学生的文化自信,自觉树立文化传播理念。另外,班级文化建设还可从学生日常生活入手,组织学生以寝室为单位进行

班级文化墙布置,营造良好的学习氛围。

### (三) 制定切实可行的培训计划

加强教师培训工作也为提升教师管理效能的有效措施。在新的时代背景下,教师要结合学生的管理特征制定有针对性的培训计划,注重教师专业能力提升,使教师掌握更多的管理技巧,进一步提升管理效能。当然,学院也应该根据教师的年龄及工作能力制定切合教师实际情况的管理方案,如对于一些预备教师以及新手教师,鼓励其观摩其他优秀教师教学管理工作,积累更多的管理经验。对于一些工作能力比较强的教师,学院要注重教师集体效能的发展,邀请专家开展交流大会,进一步提高教师的研究精神,使其不断开拓进取,探索新的学生管理方案。

### (四) 注重对教师的发展性评价

教师均是不同的个体,重视对教师的发展性评价能够使其明确教学管理工作的重要性,结合实际情况优化管理策略。在实际评价过程中,要以鼓励为主,促进教师的专业化发展。从以往的教师评价机制来看,多从学生学习成绩方面进行评价,这种单一的评价模式不利于使教师把握正确的教学管理方向,也不利于保留教师的个性。对此,高职院校要进一步优化教师评价机制,从教师个人发展、职业态度、管理能力等多个层面进行评价,通过这种方式促进教师的专业化成长。此外,评价过程要有连贯性,使教师对自身的工作能力有更为客观的认识。

## 三、结语

高职院校辅导员工作繁杂,同时也面临很多实际挑战。对此,在新的时代背景下,辅导员要以转变以往的管理理念。深度解析管理效能的内涵,以提高自身素养为基础,学习管理方面的知识并做好沟通工作,提升自身的管理能力;创新管理方式,完善日常管理制度,优化奖学金评定机制等;制定切实可行的培训计划;注重对教师的发展性评价,多措并举,全面提升管理效能,进一步带动职业院校的可持续发展。

### 参考文献:

- [1] 闫晋芳. 新时代高职院校辅导员创新班级管理工作思考 [J]. 现代交际, 2020 (001): 176-177.
- [2] 刘晓燕, 刘昌斌. 高职院校辅导员核心职业能力模型构建研究 [J]. 船舶职业教育, 2020 (3).
- [3] 张晓玲. 高校辅导员职业能力提升路径与方法探析 [J]. 国际教育论坛, 2020, 2 (7): 14.
- [4] 崔璐, 陶李, 徐瑞朝, 等. 对三全育人下高校辅导员队伍专业化职业化路径探索 [J]. 才智, 2020 (011): 192.
- [5] 高飞. 高校辅导员职业能力提升路径与方法研究 [J]. 现代交际, 2020 (15).