

浅析高职辅导员的职业化、专业化发展

金浩

(聊城职业技术学院)

摘要: 高职辅导员和学生的联系最广泛, 沟通最频繁, 他们的职业素养与综合能力对学生培养产生直接的影响。随着时代的进步, 社会经济快速发展, 高职学生就业形势日益严峻, 这也使得高职辅导员工作压力不断增加、师资不稳定等问题逐渐凸显出来。所以高职辅导员职业化、专业化发展引起了许多高职管理者、学者的高度重视。本文通过对高职辅导员职业化、专业化综述, 讨论了其职业化专业化道路发展现状, 分析了可能遇到的困境, 同时阐述了高职辅导员职业化, 专业化道路发展策略, 并给出了一些合理化建议, 以供有关人员参考。

关键词: 高职辅导员; 专业化; 职业化; 发展; 分析

Analysis of the professional and professional development of higher vocational counselors

Jin Hao

(Liaocheng Vocational and Technical College)

Abstract: Higher vocational counselors and students have the most extensive contact, the most frequent communication, their professional quality and comprehensive ability have a direct impact on the cultivation of students. With the progress of The Times and the rapid development of social economy, the employment situation of higher vocational students is becoming increasingly severe, which also makes the problems such as the increasing work pressure of higher vocational counselors and the instability of teachers gradually become prominent. Therefore, the professionalization and professional development of higher vocational counselors has attracted the great attention of many higher vocational managers and scholars. By summarizing the professionalization and specialization of higher vocational counselors, this paper discusses the development status of their professionalization path, analyzes the possible difficulties, expounds the development strategies of higher vocational counselors, and gives some reasonable suggestions for the reference of relevant personnel.

Key words: higher vocational counselors; specialization; professionalization; development; analysis;

引言:

高职辅导员制度对我国高职学生思想政治工作具有创新性, 自1953年问世以来, 已经在国内高职中进行了长达半个世纪的践行。由于历史原因, 长期以来, 高职辅导员一直处于行政人员与学术工作者双重身份中, 缺乏明确的职业定位, 难以发挥其应有的作用。伴随着高职制度深化改革, 辅导员角色定位从原来单一行政工作转向集中教育、管理与服务等多重角色的转换。如何使这支队伍成为高素质的人才团队, 更好地为学校发展服务, 已经成为当前亟待解决的问题。

一、高职辅导员职业化、专业化综述

当今社会信息技术迅猛发展, 互联网技术的发展日新月异, 知识传播表现出碎片化的特征, 职业种类越来越多, 人们的劳动表现出新的时代特征。随着科学技术与经济水平的提高, 人类进入一个以智力劳动为主, 体力劳动为辅的时代。专业就是在特定行业或领域中具有专门性特征, 并以其特有方式进行生产活动的群体。专业是职业发展到高级阶段的产物, 就是社会明确分工、职业逐渐分化等原因。专业化就是在特定行业内, 以某种特殊方式从事某一专门性工作, 并能使自己获得相应报酬或收入的人。在社会学家看来, 专业化是从业者经过研究和实践的过程, 持续累积专业知识及经验, 逐渐使专业技能符合专业标准, 由此获得专业技能确认的过程。在此意义上说, 专业化就是专业人成为专业人员或具备某种特定知识和能力的过程。文章认为, 专业化是指通过专门培养专业人士的过程, 激励他们不断进取, 不断提高专业水平, 最终使一个普通职业成长为有一定高度专业化的职业过程。在这一进程中, 高职辅导员发挥着重要作用。高职辅导员是“新兴职业”之一, 它的专业化过程同样受到各国及学者们的重视。近年来我国学术界对这个问题已经开始有了一些探讨, 许多学者都在研究高职辅导员专业化问题, 解释这一概念。辅导员专业化是指入职群体应根据专业要求, 履行社会功能, 任何一个专业的专业化, 都是一个由不太专业到比较专

业的过程, 并且终于实现了专业与专家之间的程度。学者张瑶认为辅导员专业化前提是职业化, 以专门机构和专业培养体系为支撑, 科学管理与培训辅导员, 使其具备高职德育工作知识与技巧, 独立完成任务, 充分、切实履行辅导员职责等流程。高职辅导员专业化就是社会经济发展的要求和必然趋势。本文认为高职辅导员专业化就是要经过特殊的培训与职业实践, 增强辅导员专门能力, 提高岗位素质, 使之成为高职学生的管理、服务与思政教育专家。

二、当前高职辅导员的职业化、专业化发展问题

(一) 辅导员队伍的结构不平衡、可持续性不强

在高职教育教学领域, 普遍存在着性别差异问题, 女性辅导员的比例总体偏高, 男辅导员比较少。高职辅导员专业背景较为单一。此外, 部分高职院校的辅导员学历层次较低, 整体素质与能力的和谐。部分高职存在着对辅导员工作重视不够、待遇低、管理难度大等现实难题。此外, 高职辅导员队伍的多样性和包容性方面也存在。虽然在性别方面女性辅导员占比较高, 但其他方面的多样性和包容性仍然有待提高。例如, 针对残障学生、LGBTQ+学生和跨文化学生等群体的辅导服务还有很大的改进空间。同时, 高职辅导员队伍中的少数民族、外籍教师等人群也需要更好地支持和关注, 以提高他们在工作中的融合度和工作效能。

(二) 辅导员职业倦怠明显, 积极主动性不足

辅导员对自身能力评价偏低, 认为自己不能胜任本职工作。辅导员职业倦怠表现多元化, 具体表现为: 第一, 对职业归属的认同感不强。同时, 随着时代变迁和社会竞争日趋激烈, 辅导员面临着来自学生群体及学校管理等方面的多重压力。经常给别人“做嫁衣”, 导致高职院校辅导员心理认知“低人一等”, 隐性氛围浓厚。环境特殊, 使得辅导员很难集中精力进行自我规划与建设, 职业归属感持续降低。随着高等教育大众化进程的加快, 高职毕业生就业压力加大, 部分学生选择自主创业来解决自身就业问题, 这对高职辅导员提出了新的挑战。二是职业发展路径不顺畅, 这就导致了部分辅导

员在职业生涯初期出现角色转换困难。部分高职院校干部选拔任用工作难以做到直接向基层辅导员队伍倾斜,辅导员要经过再次调任,也就是在多岗位上锻炼,或者学历、职称晋升,才能进入备用人才的行列。同时,也导致部分辅导员对自己所从事的专业产生了不正确的认识和定位。岗位突破的概率较低,致使他们产生心理障碍。职业发展空间狭小,导致职业认同感和成就感降低、工作积极性不高。辅导员职业具有很强的特殊性,它需要长期坚持、不断学习。三是工作目标与个人发展相脱节,导致辅导员职业生涯规划缺失或不清晰。常年担任辅导员,难免落入琐碎、繁杂而具体的事务中,工作心理劳累,失去工作兴趣与工作的主动性,创新性大大降低。

(三) 辅导员的能力欠缺,时代契合度不够

因此,必须从提升高职辅导员自身素养出发,着力解决影响高职学生思想政治教育效果的关键问题。辅导员工作能力与基本素质,直接决定着立德树人的教育与实践效果。目前不少辅导员各方面条件无法适应新时期工作岗位对人才的要求,从眼光、能力和质量、层次上存在着普遍的问题,等等。由于各地区经济发展情况不同,高等教育发展速度也不尽相同,因此对辅导员的要求也有所不同。一些院校在引进高层次人才的过程中,以化解引进人才家庭顾虑,存在“来我学校工作,让你家人做辅导员,解决身份问题”的错误导向。因此,辅导员队伍出现了部分非专业关系专职人员,他们的业务能力和职业状态很难达到新时期辅导员队伍建设“开拓进取,充满活力,敢为人先”的标准。目前,我国高职普遍存在着对学生思想政治教育重视不足的情况,对于辅导员来说,他们是直接面对高职学生进行管理的主体。另外,教育培训系统性不强。最后,社会需求与学校培养相脱节。一些高职院校校会时常派出辅导员进行临时性或者碎片化讲座、训练等活动,这样虽然对辅导员业务水平有所提升,但是仍然缺乏系统性。

三、高职辅导员职业化,专业化道路发展策略

(一) 严格做好高职辅导员的选拔和聘用

目前我国大部分地方高职已经建立起相应的选拔机制并取得一定成效。高职应根据自己的情况,制定合理、科学的计划,面面俱到,对高职辅导员进行有效的评价和遴选,才能打造高素质高职辅导员队伍。从高职辅导员队伍现状出发,提出了完善高职辅导员选任制度的对策建议:一是按照高职师生比通常不少于1:200安排专职辅导员。同时,各个院校也可以结合本校的实际情况,设有兼职辅导员,注重专兼职结合。另外,还应当注意到聘用高职辅导员是一种新形式,其管理方式、运行机制等都有许多需要研究解决的问题。二是确立辅导员遴选条件,坚持坚定的政治立场、思想觉悟高、保障国家利益、支持中央政策、作风积极向上、堂堂正正、严格组织纪律、业务水平达标、组织能力强、表达能力强的准则;再次,从思想上高度重视辅导员队伍建设,加强对新导员的培养,建立一支结构合理、数量充足、相对稳定的教师队伍。最后要严格把关辅导员选聘工作,由人事部门和各院系党组织联合举办,按先考笔试,再考面试考核程序进行,公开,公平,公正地遴选考生。

(二) 强化对高职辅导员的培养

在新时期下,高职辅导员的职业发展面临着诸多挑战,其中最主要的是缺乏系统、全面、有效的培训机制与模式。想要履行国家规定,强化高职辅导员培训,需着力做好如下几方面的工作:第一,明确高职辅导员工作任务和目标,在科学发展观的统领下,践行立德树人使命,有助于辅导员职业化,专业化的发展。同时还要注意理论与实践结合、专业学习与职业发展紧密结合,提高辅导员的理论素养、专业知识以及专业技能水平,使之成为一名优秀的学生教育管理工作者;二是构建科学完善的培训体系,把校内外培训有机结合起来,逐步建成比较稳定的培训基地,扎实开展辅导员队伍专业化、职业化建设。同时还要加大对辅导员的培训力度,不断提高辅导员的整体素质。再次是充实辅导员培训内容,不只是思想政治教育、道德品质、理论教育和其他基本能力的训练,并加学生事务管理的力度、心理健康教育、信息素养提高、职业生涯规划等培训。

另外,还要注重对辅导员进行职业规划指导。同时可鼓励辅导员多多参与职业能力大赛之类的活动,使辅导员们同场竞技、展现自己,给他们的职业化、专业化的发展带来了契机。另外,还要提高对高职对辅导员工作的重视程度,建立和落实相应的激励机制,以激励教师积极投身到辅导员队伍的建设中去。最后完善高职辅导员保障机制,落实合理科学培训政策,健全辅导员培养证书制度,加大培训基础设施建设力度,为高职辅导员职业化、专业化发展提供了坚强保障。

(三) 实施对高职辅导员的保障政策

高职辅导员的工作有其特殊性,各大院校应积极出台有关政策,并与各地教育管理部门共同致力于提高高职辅导员地位,重视高职辅导员专业化建设。通过分析目前我国高职辅导员激励机制存在的问题,提出了建立科学有效的高职辅导员激励制度,提高辅导员素质,加强思想政治理论课培训等对策建议。一是大力推进高职辅导员的激励制度实行。建立激励机制可以提高高职辅导员工作积极性与创造性,激发高职辅导员潜能,促进院校的和谐稳定发展。健全高职辅导员评优奖励政策,在教育工作者奖励中增加辅导员评优评先活动,每年选拔优秀辅导员,给予表彰奖励。同时加强高职辅导员考核评估制度改革,建立以量化指标为主的考评机制;二是健全高职辅导员福利薪酬政策。高职应该根据自身特点制定符合自身实际情况的福利费发放方案,使辅导员获得更多实惠。除了基本薪酬,高职要建立专项经费,支持高职学生思想政治教育工作的深入开展,为辅导员工作中有关课题的研究提供了保证。再次,要健全高职辅导员职业发展激励体系。最后是构建高职辅导员合理晋升制度。高职应当对辅导员进行严格考核,根据考评结果确定其相应的岗位待遇以及晋升机会。各主要院校要根据自己学校的实际情况,通过多种途径对辅导员进行培训。同时建立科研立项机制,进行合理资助,为推动高职辅导员职业化、专业化发展。

(四) 成立工作室以提高辅导员的专业能力

学校可以通过设立专门的辅导员工作室来加强对学生思想政治教育工作的指导,并在此基础上开展形式多样、丰富多彩的校园文化建设,使之成为高校育人工作中不可或缺的组成部分。辅导员工作室应做到有步骤、有针对性地定期举行活动。在活动过程中,辅导员要经常与学生交流互动,及时了解他们对学校发展的意见和建议。如“师徒结对制”的确立,给新入职辅导员配置1名经验丰富的实践导师。同时还可通过举办讲座等方式对辅导员进行培训。在教学中,实践导师可邀请思想政治教育专业教授,也可邀请班主任,还可聘用有经验的党总支书记或者有关职能部门负责人;在辅导员培训中,可将理论与实际相结合,采取案例分析、情景模拟等方式开展辅导。辅导员工作室成立了“辅导员的自习角”;增加了书柜,经常给辅导员订、买书,督促辅导员积极学习;同时,还可与学校心理咨询中心合作,开展心理健康辅导活动,帮助辅导员解决实际生活中遇到的各种困难和困惑。以每月一次,组织不同专题的“辅导员沙龙”活动,应以辅导员工作内容为依据,结合每月思政工作要点,明确课题。

结束语:

高职辅导员职业化、专业化发展经历了一个渐进过程,需要国家和高职共同努力,不断健全激励与保障机制,加强政策引导和资金扶持,提升高职辅导员的职业认同感,加大对高职辅导员的培养力度,完善职称晋升平台,推进高职辅导员职业化,专业化建设。

参考文献:

- [1]王海霞.浅析高职辅导员的职业化、专业化发展[J].河南教育(职教教版),2014(10):48.
- [2]张紫娟,李旭,靳伟东.新常态下高职院校辅导员队伍专业化、职业化建设探索[J].作家天地,2019(24):105-106.
- [3]赵镇,吴红,马东升.辱虐管理视域下高职辅导员管理行为对学生学习效率影响研究[J].潍坊工程职业学院学报,2022,35(06):88-93.