

高校辅导员职业发展机制探构

姚勤

(常熟理工学院团委,江苏常熟 215500)

摘要:新的形势对辅导员队伍建设提出了新的要求,高校必须着力提高辅导员队伍的整体素质,提升思想政治教育的实效性。通过建立相对完善的辅导员职业发展机制,解决影响队伍发展的制约因素,强化辅导员的职业素质培训,提高其工作积极性和工作水平,促进辅导员队伍的职业化、专业化、专家化。

关键词:职业素质;职业发展;辅导员

中图分类号:G645 **文献标识码:**A **文章编号:**1671-5322(2012)04-0080-03

高校辅导员是学校开展思想政治教育的骨干力量,建设一支高素质的辅导员队伍,有利于提升思想政治教育的实效性。当前高等教育面临着新的形势,“世界多极化、经济全球化深入发展,科技进步日新月异,人才竞争日趋激烈”^[1],对高校辅导员的工作也提出了新的要求。如何适应新的形势,有针对性地开展工作的,提高工作的实效,对辅导员提出了新的挑战。正视辅导员职业素质发展中存在的不足,建立职业发展机制,制定相对具体的职业培训体系,提高辅导员的整体素质,对建设稳定的辅导员队伍至关重要。

一、辅导员职业素质内涵

“辅导员、班主任是高等学校教师队伍的重要组成部分,是高等学校从事德育工作,开展大学生思想政治教育的骨干力量,是大学生健康成长的指导者和引路人。”^[2]具备良好的职业素质,是辅导员做好工作的关键。高校辅导员职业素质一般分为四个方面,即:思想政治素质、管理能力素质、专业知识素质、身心素质。

1. 过硬的思想政治素质。“辅导员是开展大学生思想政治教育的骨干力量,是高校学生日常思想政治教育和管理工作的组织者、实施者和指导者。”^[3]因此,辅导员必须帮助学生树立正确的人生观和世界观,养成良好的道德品质,引导学生

坚定共产主义的理想和信念,坚定走中国特色社会主义道路的信念。辅导员要完成这些任务,就必须具备较高的政治素质、思想素质、道德素质。

2. 优秀的管理能力素质。大学生思想政治工作和学生事务管理是一项系统工程,涉及学生的思想引导、学业指导、团队管理、就业指导等常规工作,也要面对突发情况,处理危机事件。辅导员的管理能力可分为“表达能力、沟通能力、分析判断能力、应变能力、组织管理能力、自我控制能力”^[4]等。辅导员既要做好学生的思想政治教育、常规管理、团队建设等面上的工作,同时要做好学生党建、学生奖助贷等块上的工作;辅导员既要在相对固定的范围内开展工作,也要配合学校相关职能部门做好学生的管理工作,这就要求辅导员具备较强的管理能力。

3. 丰富的专业知识素质。思想政治工作是一门学问,辅导员工作是一门艺术。辅导员的工作对象是思想活跃、个性鲜明的青年人,要做好他们的工作,赢得他们的尊重,辅导员就必须具备哲学、教育学、管理学、社会学、心理学等相关学科的基础知识,并在实践中形成相对完整的专业知识体系,从而提高思想政治教育的针对性和实效性。随着信息化革命和网络时代的到来,辅导员还应加强对新科技、新知识的学习,要学会运用QQ、微博等现代化的手段来教育引导学生,以引起学

收稿日期:2012-10-24

基金项目:江苏省教育厅高校哲学社会科学基金项目(07SJD710010)

作者简介:姚勤(1977-),男,江苏泰兴人,讲师,硕士,研究方向:高校思想政治教育。

生的共鸣。据相关研究和实践表明,高校辅导员亟待提升的是专业素质^[5]。

4. 良好的身心素质。辅导员必须具备良好的身体素质和心理素质,这是辅导员做好本职工作的基础条件。辅导员在学生管理工作第一线,他们从事着具体的教育、管理和服务工作,面广量大,事无巨细,他们经常奔波于办公室、教室、学生宿舍、学生活动现场之间,如果没有强健的身体就难以承受如此繁重的工作。辅导员是学生的“心灵导师”,学生的就业困惑、经济困难、情感纠葛、心理压力,要辅导员帮着去疏导;学生中的突发事件,要求辅导员第一时间到达现场处理。他们在完成工作的同时,也承受着一定的心理压力,这就要求辅导员具备良好的心理素质。

二、职业发展与辅导员素质提升

1. 职业发展机制有利于提高辅导员的专业知识素质。高校的中心工作是育人,是促进学生的全面成长和成才,辅导员工作的实效是学校人才培养质量能否实现的重要因素之一。辅导员应有教育学、心理学、管理学等相关的学科背景,这样他们开展工作才能游刃有余。可目前辅导员队伍中毕业于上述专业的人员比例并不高,虽经过短期岗前培训,但开展工作的实效很难保证,长此以往,甚至会造成对工作的倦怠甚至是厌烦。因此,必须通过建立相对具体的职业发展机制,系统地开展学生工作的专业知识培训,分析学生管理的难点和困难,研究方法和对策,从而弥补工作经验和能力的不足。

2. 职业发展机制的建立有利于提高辅导员的管理能力素质。社会思潮的多元化和网络等新媒体的影响,也加大了思想政治教育工作的难度。辅导员的主要工作应是有针对性地开展思想政治教育,可高校辅导员却承担着与本职工作无关的大量兼职工作,“种了别人的地,荒了自己的田”是许多辅导员工作的真实写照。辅导员整天忙于事务性工作,很大程度上影响了他们工作的积极性和对学生工作职业化的追求。高校应通过建立相对完善的辅导员机制,合理地分配辅导员的工作,适当减轻辅导员的工作负担,让他们有更多的时间去培训提高,去思考和总结,去研究和发展,努力提高职业素养。

3. 职业发展机制的建立有利于队伍的专业化和职业化。学生管理是一门艺术,也是一门学问,

它和教学科研一样,必须有一批相对固定的专家。高校应鼓励辅导员努力成为思想政治教育的专家,成为职业指导、心理辅导、团队管理等方面的专家。应根据学生工作的目标要求,结合辅导员的职业规划,结合个人兴趣和特长,引导辅导员朝着某一个方向或者领域努力,成为某一方面的专家,并为辅导员的职称评定创造良好的条件。应有辅导员的职业发展通道,辅导员有教师和干部的双重双份,应根据个人的志向和条件,把优秀的辅导员送到党政干部管理岗位上,把有能力从事教学科研的辅导员转至相应的岗位^[6]。

三、辅导员职业发展机制的路径选择

1. 构建相对专业的职业培训体系。辅导员从某一专业毕业时基本只接受了单一专业的知识学习,对于高校学生工作开展中所需要的教育学、哲学、心理学、社会学等专业知识不可能面面俱到。而辅导员从事的学生工作专业性很强,对辅导员的能力素质要求较高,学生在成长中所遇到的思想困惑、专业学习指导、心理问题调适、人际交往障碍、职业方向选择等问题都需要得到辅导员的正确引导,这要求辅导员应具备较强的政治学、教育学、心理学等学科的专业知识和实践能力,要善于掌握青年学生的思维方式和行为特点,有驾驭全局和处理各种突发事件的能力^[7]。高校应制定相对专业的辅导员培训体系,有具体培养计划和培养方案。加大对辅导员的培训力度,有计划、有重点、有步骤地提高辅导员的素质能力。

2. 明确辅导员的职业发展通道。高校应通过制度化的设计,明确辅导员职业发展通道。要帮助辅导员设定自身的职业规划,帮助他们创造良好的工作和生活环境,为其职业培训和学历提升提供保障,从而形成一支专业型的辅导员队伍。要进一步完善辅导员的聘用、考核、激励、淘汰等相关制度,强化辅导员的职业管理。应有相对独立的职称(职务)评定制度,尊重辅导员的双重身份,对于科研能力较强的辅导员,应在专业职称评定时给予相应倾斜;工作能力优秀的辅导员,可任命为相应职级的辅导员(部分高校实行的辅导员职级制),从而提高他们的职业归属感。对于部分能力和业绩突出的辅导员,可提拔到党政领导岗位,或者作为后备干部培养;有志于从事其它工作岗位的辅导员,通过相应的考核,可以充实到专业教师或科研工作队伍中去。

3. 为辅导员的职业素质提升提供帮助。在校内营造良好的工作环境, 配齐辅导员队伍, 适当减轻辅导员的工作负担; 创造人性化的工作环境, 优化辅导员的薪酬待遇, 在生活上和业务上关心辅导员; 要重视辅导员的团队建设, 形成良好的竞争机制, 创造和谐的工作氛围。根据辅导员的个人职业生涯规划, 可在辅导员的不同的职业发展阶段, 为其提供不同的帮助。要通过工作沙龙、工作

研讨等形式, 提高辅导员的工作能力; 要通过成立科研团队和学科小组, 提高辅导员的科学研究能力; 要通过脱产进修或者外出参加工作会议, 提高辅导员的学历层次, 拓宽工作视野。要定期对辅导员的职业发展目标进行评估, 引导他们强化或者及时调整自身发展方向, 从而实现个人提高, 促进组织发展。

参考文献:

- [1] 国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010-2020年), 中央政府门户网站[EB/OL]. (2010-07-29)[2012-09-20] http://www.gov.cn/jrzq/2010-07/29/content_1667143.htm.
- [2] 教育部. 关于加强高等学校辅导员班主任队伍建设的意见[Z]. 教社政[2005]2号.
- [3] 中华人民共和国教育部令 第24号令. 普通高等学校辅导员队伍建设规定. 中国政府网. [EB/OL]. (2006-07-23)[2011-10-21]. http://www.gov.cn/flfg/2006-07/31/content_350701.htm.
- [4] 彭庆红. 高校辅导员素质结构模型的构建[J]. 清华大学教育研究, 2006(3): 90-94.
- [5] 张兴华. 高校专职辅导员队伍建设任重道远[N]. 中国教育报, 2007-11-05(6).
- [6] 陈娟. 从组织职业生涯管理看高校辅导员队伍建设[J]. 江苏高教, 2012(2): 68-69.
- [7] 华秀梅. 高校辅导员职业素质期待、现状及培养对策[J]. 高校辅导员, 2011(1): 70-74.

On Counselors' Career Development Mechanism in Higher Education

YAO Qin

(Youth League Committee Changshu Institute of Technology, Changshu Jiangsu 215500, China)

Abstract: To meet the current demands arising from the latest realities in colleges and universities, the general and overall attainments of the counselor team must be enhanced and the effectiveness of their ideological and political education must be strengthened. For that end, colleges or universities need to conduct researches and find out factors restricting the development of counselors, design and build a long-term career development mechanism for counselors so that their professional competence, work enthusiasm, professionalism, specialization, and expertise will be promoted.

Keywords: professional competence; career development; counselor; colleges and universities

(责任编辑: 洪林)