

Research on ways to improve the work quality of counselors in higher vocational colleges

Yan Zhou

Yunnan Vocational College of Transportation, Kunming, Yunnan, 653000, China

Abstract

This study focuses on the way to improve the work quality of counselors in higher vocational colleges. Through literature analysis and field investigation, the current situation, existing problems and improvement strategies of counselors' work are deeply discussed. It is found that the work of counselors in higher vocational colleges is faced with such challenges as unclear role positioning, lack of professional ability and high work pressure. In view of these problems, this paper puts forward specific promotion paths from the aspects of perfecting role positioning, strengthening training, optimizing evaluation system and improving working environment, so as to provide reference for improving the work quality of counselors in higher vocational colleges.

Keywords

Higher vocational college counselors; work quality; promotion path

高职院校辅导员工作质量提升路径研究

周艳

云南交通运输职业学院, 中国·云南昆明 653000

摘要

本研究聚焦高职院校辅导员工作质量提升路径,通过文献分析和实地调研,深入探讨了当前辅导员工作现状、存在问题及提升策略。研究发现,高职院校辅导员工作面临角色定位不明确、专业能力不足、工作压力大等挑战。针对这些问题,本文从完善角色定位、加强培训、优化评价体系、改善工作环境等方面提出了具体提升路径,以期为提高高职院校辅导员工作质量提供参考。

关键词

高职院校辅导员; 工作质量; 提升路径

1 研究目的与意义

随着高等职业教育的快速发展,高职院校辅导员在学生思想政治教育、心理健康教育、职业规划指导等方面发挥着越来越重要的作用。作为连接学校与学生的桥梁,辅导员的工作质量直接影响着高职院校的人才培养质量和学生的全面发展。然而,在当前教育改革和经济社会快速发展的背景下,高职院校辅导员工作面临着新的机遇和挑战。高素质辅导员队伍建设与发展是辅导员适应时代发展、完善自身的过程,随着时代的进步和高等教育的发展,辅导员肩负着越来越重要的责任^[1]。这就要求高职院校辅导员要不断加强自身队伍建设,贴合时代发展的需要,重视自身能力培养与学生综合素质提高相结合,以便更好地把新时代高职院校大学生思想政治教育落实到具体实践当中^[2]。

本文通过问卷调查和访谈的方式分析高职院校辅导员工作现状,梳理出存在的问题和原因,并针对问题制定出提升路径与实践实施方案,经过一系列具体的实践工作总结出一套可行的操作模式,从而提出切实可行的提升路径,以期为提高高职院校辅导员工作质量提升提供理论支持和实践指导,进而促进高职院校学生管理水平的整体提高。

2 工作质量现状

通过问卷调查和访谈,高职院校辅导员工作质量现状呈现出以下几个特点。

2.1 取得的成绩

队伍建设不断加强:各高职院校越来越重视辅导员队伍建设,根据教育部规定,专职辅导员应至少按师生1:200的比例配备,以确保每个年级和班级都有足够数量的专职辅导员,目前绝大多数高职院校都按照这个比例配备了专职辅导员,确保了师生比例的合理化,使得辅导员能够更好地关注到每一位学生的成长需求。学历层次和专业化水平有所提

【作者简介】周艳(1986-),女,中国云南大理人,硕士,助教,从事社会科学、教育学研究。

升。逐步增加,越来越多的辅导员拥有硕士及以上学历,提升了队伍的整体素养。

工作内容不断丰富:辅导员工作不再局限于日常管理和思想政治教育,逐渐向学生发展指导、心理健康教育、就业创业指导等方面拓展。各高职院校通过定期培训、进修、学术交流等方式,提升辅导员的职业能力。部分学校还设立了辅导员工作室,鼓励辅导员进行课题研究,推动辅导员队伍向专业化、专家化方向发展。

工作方式不断创新:一些高职院校积极探索利用新媒体技术开展学生工作,提高了工作的针对性和实效性。多数辅导员都能主动学习和掌握与大学生思想政治教育相关的学科理论知识,同时注重运用各种新的工作载体,特别是年轻的辅导员,很擅长运用网络等现代科学技术和手段,如QQ、微博、微信等努力拓展工作途径,工作技能和水平都得到一定提升。

2.2 存在的问题

首先,辅导员角色定位不明确,工作职责边界模糊。《普通高等学校辅导员队伍建设规定》中指出辅导员是高等学校教师队伍和管理队伍的重要组成部分,具有教师和干部的双重身份,并强调辅导员工作目标是思想政治教育为主,日常事务管理为辅。^[1]但许多高职院校在实际操作中,辅导员除了本职工作外,还需要承担大量行政事务,导致无法集中精力开展学生思想政治教育和个性化指导工作。虽然辅导员的工作内容涵盖了思想政治教育、心理健康教育、职业规划指导、日常管理等多个方面,但工作重心仍以事务性工作为主。这种情况模糊了辅导员的职业发展方向,为辅导员未来发展增添了许多不确定性因素,同时也造成了思想政治教育的实效性普遍弱化。

其次,辅导员专业能力有待提升。近年来,虽然辅导员队伍结构逐步优化,学历层次有所提高,但专业背景多样化程度不足,专业背景与学生工作匹配度不高,有与学生工作相关的教育学、心理学等专业背景的辅导员比例较低,而且缺乏系统的职业培训和继续教育机会,难以应对日益复杂的学生工作需求。具体表现为:思想政治教育方面,部分辅导员对学生思想政治教育工作重视不够,工作方法单一,缺乏针对性和实效性;学生管理方面,部分辅导员对学生管理工作缺乏耐心和细致,存在简单粗暴的现象;心理健康教育方面,部分高职院校心理健康教育资源不足,辅导员缺乏专业的心理健康教育知识和技能;就业创业指导方面,部分辅导员对就业创业政策了解不够,缺乏对学生进行个性化就业指导的能力。这些问题的存在导致在工作成效方面,高职院校辅导员虽然在队伍建设和工作方式等方面取得了一定成绩,但在学生个性化指导、心理健康教育、就业创业等方面仍有较大提升空间,学生管理方法和技巧还有待提高。

此外,工作压力大,职业倦怠现象较为普遍。在当今

社会,辅导员工作责任重大,面临着来自学校、家长、学生等多方面的压力:高职院校学生生源结构复杂,学生个体差异较大,对辅导员工作提出了更高的要求;社会价值观念多元化,网络信息传播迅速,给大学生思想政治教育带来了新的挑战;新时代对高职院校人才培养提出了新要求,辅导员工作需要不断创新理念和方法,以适应新形势下的育人要求。繁重的工作任务和较高的职业期望导致辅导员普遍感到压力大,身心健康状况不容乐观,所以辅导员自身职业倦怠现象也较为普遍,队伍不够稳定。

最后,缺乏科学的工作评价体系和明确的职业发展通道。现有的评价体系往往重数量轻质量,难以全面、客观地反映辅导员的工作成效,不利于激发辅导员的工作热情和创新精神,而有限的晋升空间和职业发展机会也影响了工作积极性和职业认同感。

2.3 原因分析

思想认识不到位:思想认识不到位表现为两个方面,一是高职院校或者二级学院对辅导员队伍建设重视不够,辅导员的工作常被视为“辅助性”岗位,对辅导员工作的性质和重要性认识不足,忽视了辅导员作为教育者的角色。二是辅导员自身对辅导员自身没有足够坚定的职业信念,没有把辅导员工作当作终身事业来做。

体制机制不完善:辅导员队伍建设缺乏顶层设计,相关政策和制度保障不够完善;培训体系不健全,辅导员培训缺乏系统性和针对性,难以满足辅导员专业化发展的需求;评价机制不科学,辅导员工作评价机制不够科学合理,难以客观反映辅导员的工作实绩。

支持和关怀不够:辅导员每天面对大量学生,处理学生心理问题、突发事件等,无论身体还是心理都面临着不小挑战,但学校和学院可能缺乏针对辅导员的专门支持制度,导致他们在工作中遇到困难时难以获得帮助,诉求难以被及时回应,从而产生职业倦怠。

3 提升路径

以上问题严重制约了高职院校辅导员工作质量的提升,亟需采取有效措施加以解决。总体而言,高职院校辅导员工作质量处于稳步提升阶段,但仍面临诸多挑战,需要进一步改进和优化针对高职院校辅导员工作存在的问题,本文提出以下提升路径:

首先,完善辅导员角色定位,明确工作职责。学校应制定清晰的辅导员工作职责说明书,合理分配工作任务,减少不必要的行政事务,使辅导员能够专注于学生思想政治教育和个性化指导工作。高校要进一步明确辅导员岗位职责,尤其是在辅导员和班主任的工作内容、工作职责的界定上,把辅导员的工作重心转移到大学生全面素质和思想道德水平的教育和提高上,改变辅导员日常事务管理的“大而全”的粗放式管理模式,根据学生工作的具体内容及其需求,将

部分事务性工作细化分配到院系各职能部门,从而实现专业化、精细化分工,把辅导员肩上的担子“减压”,为辅导员开展“专职”工作腾出精力,使其有时间和精力不断加强各专业技能的学习,更好开展思想政治教育工作。

其次,加强辅导员专业能力培训。建立系统的培训体系,包括岗前培训、在职培训和专题培训,提高辅导员在学生心理健康教育、职业规划指导等方面的专业能力。同时,高校应根据不断变化的新形势、新情况,结合党团建设、班级建设及突发事件处理等方面,有针对性地进行业务培训,并注重辅导员实际能力与培训内容的有效衔接,多采取角色变更、案例推演的方式,让辅导员在学习课程、接触理论的同时围绕实践进行思考,让辅导员回到岗位上就能实现转化运用^[4]。鼓励辅导员参加相关职业资格考试,提升专业化水平,还可以建立辅导员工作坊、研讨会等交流平台,促进经验分享和业务学习,彼此之间互传经验,相互学习、取长补短,充分发挥新老辅导员之间的“传、帮、带”作用。同时鼓励辅导员开展学生工作研究,提升理论水平和实践能力。

此外,建立辅导员支持系统。习近平在全国高校思想政治工作会议上强调:“各级党委和政府及高校要像关心教学科研骨干的成长一样关心思想政治工作队伍的成长,使他们工作有条件、干事有平台、待遇有保障、发展有空间,最大限度调动他们的积极性、主动性和创造性。”^[5]合理控制辅导员带生比例,减轻工作负担。定期安排心理健康培训,为辅导员提供专业的心理咨询服务,协助他们应对工作与生活带来的心理挑战,增强心理健康意识、提升问题应对能力,以更有效地开展工作。提高辅导员薪酬待遇,完善职业发展通道,设立辅导员专业技术职务评聘序列,增强职业吸引力。优化辅导员工作评价体系,建立科学、全面的评价指标体系,将学生满意度、工作创新性等纳入考核范围,实行定量与定性相结合的评价方法,同时将评价结果与职称评定、职务晋升等挂钩,激发辅导员的工作积极性。

最后,作为辅导员个人,要坚定自己的职业信念,把

辅导员工作当作终身事业来做。辅导员本人需要转变思维方式,变被动学习为主动学习,多听、多看、多想,不仅要主动学习和掌握与大学生思想政治教育相关的学科理论知识,更要注重从学生工作的实践中学习,主动贴近实际、贴近生活、贴近学生,了解把握学生最新的思想动态,解决学生思想、学习、生活中所遇到的实际问题,不断总结经验,提升自己解决问题的能力。同时注重运用 AI 等科学技术手段提高工作效率,并积极调整自己的情绪和状态,以饱满的热情投入学生工作中。

4 结语

本文通过对高职院校辅导员工作质量的深入分析,揭示了当前存在的主要问题,并提出了相应的提升路径。研究表明,提高辅导员工作质量需要从角色定位、专业能力、支持系统、个人奋斗等多个方面入手,采取系统性的改进措施。未来,高职院校应当重视辅导员队伍建设,加大投入力度,完善制度保障,为辅导员创造良好的工作环境和发展空间。同时,辅导员自身也应不断提升专业素养,创新工作方法,以适应新时代高职教育发展的需求。只有学校和个人共同努力,才能真正实现辅导员工作质量的持续提升,为高职院校人才培养质量的提高奠定坚实基础。

参考文献

- [1] 夏雨清,吴月红.高校辅导员队伍与思政课教师队伍融合建设研究——基于思政课“示范课堂”建设的实践[J].邢台学院学报,2023,38(3):100-106.
- [2] 滕云.高校辅导员职业化研究[M].上海:上海交通大学出版社,2013:12.
- [3] 教育部.高等学校辅导员职业能力标准(暂行)[EB/OL]. [2023-06-05]. <http://www.moe.gov>
- [4] 高小阳,南雨欣关于加强高校辅导员队伍建设的思考[J].陕西:陕西教育(高教),2024(7):60.
- [5] 习近平.论坚持党对一切工作的领导[M].北京:中央文献出版社,2019.P167.