

高校辅导员职业能力提升路径与方法探析

张晓玲

云南经济管理学院

DOI:10.32629/jief.v2i7.1896

[摘要] 随着高等教育的普及, 学生素质发展的需求不断提高, 高校教育工作迎来了更大的挑战, 辅导员必须具备更高的职业能力和个人素质, 才能做好本职工作, 满足工作需求。基于目前高校辅导员职业水平参差不齐, 《高等学校辅导员职业能力标准》不断完善和提高的背景, 本文分析了问题, 提出了几点提高辅导员职业能力的有效路径与方法。

[关键词] 高校辅导员; 职业能力提升; 方法

中图分类号: G645.1 **文献标识码:** A

1 影响高校辅导员职业能力提升的主要因素

1.1 提升辅导员职业能力的途径较少

目前, 高校辅导员职业能力提升的途径主要有两种。一是学校在校内或校外组织培训学习活动, 通过理论式的教育向辅导员普及心理健康教育知识, 班级管理知识, 职业规划指导等方面的信息, 最终通过文字性的考核评定辅导员的培训成果, 通过考核后即可上岗。第二种是通过在实践中积累工作经验来提升职业能力, 这无疑需要一个漫长的过程, 并且难免会在个人提升的过程中出现问题。目前, 许多高校都仅靠这两种方式来提升辅导员的职业能力, 这显然是不够的。

1.2 缺少持续性提升的路径

国家对高校辅导员的职业素质要求不断提高, 提出了各种各样的要求, 也为辅导员提供了一些自我提升的参考标准。由此可见, 高校辅导员职业能力提升是一项持续性的工作, 需要长期开展。但是目前, 高校显然缺少持续性提升辅导员职业能力的路径, 缺少长效培养的机制。

2 高校辅导员职业能力提升的路径与方法

2.1 提高准入门槛, 健全培训机制

辅导员负责教学与管理工作, 其个人职业能力与素质对学生们的学习、职业发展以及班集体建设都构成直接影响, 必须要严格选拔, 层层筛选, 提高辅导员的考核标准及准入门槛, 先从根本上控制住辅导员队伍的基本素质。在选拔辅导员时要以《高等学校辅导员职业能力标准》为依据, 考核其知识水平与工作能力。不仅如此, 我们还要加强高校辅导员在个人素质、品德上的建设, 考核时看重其个人履历, 有无不良社会记录等。在严把准入门槛的基础上, 通过健全培训机制, 使校内辅导员队伍的整体素质不断提升。

培训要按照国家要求, 入职培训在10天或40个标准学时以上, 中级辅导员, 每年的培训需在48个标准学时以上, 高级辅导员每年需接受128标准学时以上的培训。培训的内容不能统一化, 要根据辅导员负责的课程设置多门培训课程, 培训内容包括教学内容、教学方法、教学大纲等。记录每一名辅导员接受培训的次数, 培训后考核的成绩等, 建立档案, 以此作为评估优秀辅导员的重要依据。针对初级、中级和高级辅导员, 要采取不同形式, 不同强度的培训, 结合辅导员日常参与的工作内容, 在培训中加入一些新的内容, 比如思想政治教育、党团建设、就业辅导、心理教育、网络教育、突发事件应对等, 多角度提升辅导员开展工作的能力, 以便更好的应对繁琐的工作。

2.2 创新辅导员培训形式

不仅要丰富辅导员培训的内容, 培训的形式也要创新, 打破理论化培训的局限, 提升实效性。除了以传统形式展开集体培训外, 还可以通过网络视频、访问参观他校, 交流研讨, 社会调查等多种方式实现多层次、多维度的能力培训, 全面提升辅导员职业素质。高校积极与他校合作, 建立合作交流关系, 辅导员之间定期沟通, 学习新的工作方法, 交

流经验, 能够更快的获取到一些带有实践价值的信息, 更快提升自身职业能力。另外, 为了促使辅导员的个人素质、思想品德同步提高, 高校还应该在校内和校外多组织一些文化建设活动, 慰问活动, 志愿者活动等, 培养辅导员的奉献精神, 耐心的工作态度以及端正的品行, 如此才更加具备完成高校辅导员工作的水准。

2.3 建立激励机制

激励机制的存在会使辅导员积极主动提升自我职业能力, 而不是被迫参与学习和培训, 这是一种促进辅导员发展的长效机制, 是不可缺少的。高校应该定期组织一次辅导员能力评定, 结合辅导员开展工作的方式、态度、能力, 在工作中的表现、授课水平、知识水平等, 进行优秀辅导员的选拔, 对在岗位上表现突出的辅导员进行表彰, 给予管理职位和薪资上的调动, 提供更好的发展空间。当然, 对于不积极参与培训, 在工作中表现不佳, 知识水平不高却不积极进行自我提升的辅导员, 要酌情处罚, 淘汰掉一些已经无法跟上整体辅导员队伍素质的个别人, 通过这种方式能够有效增强辅导员自我提升的意识和积极性。

2.4 重新制定工作制度

辅导员的日常工作繁杂, 且存在差异性, 以统一化的工作制度来约束他们显然是不合理的, 高校应该重新制定工作制度, 体现出灵活化和宽松化, 更具针对性, 使制度起到更有效的约束作用。比如, 针对目前辅导员负责的社团工作, 宿舍管理工作, 网络平台建设工作, 学生干部管理工作, 教学工作等, 分别制定制度并完善, 保证辅导员开展的任何一项工作都有相应的标准来约束。

3 结语

总之, 高校的教育工作愈发繁重, 学生的发展需求不断提高, 辅导员只有具备更高的职业能力才能承担起该岗位的工作。无论现阶段高校辅导员队伍的职业能力处于怎样的水平, 加强进一步培养和提升都是必要的。职业能力和个人素质的提升需在整个职业生涯中落实, 这是一项长期性的任务, 学校与辅导员自身都要积极主动, 响应《标准》要求, 不断追求更高的工作成果。

[参考文献]

- [1]钟硕,刘施施.高校辅导员职业能力提升路径与方法研究探析[J].当代教育实践与教学研究:电子版,2016(7X):47-49.
- [2]叶彬,谢海屏.高职院校辅导员职业能力提升路径与方法研究——以川南幼儿师范高等专科学校为例[J].山西青年,2018(8):118.
- [3]周晨.高校辅导员学业辅导能力提升策略探究[J].教育教学论坛,2020(38):29-31.

作者简介: 张晓玲(1990—), 女, 彝族, 云南普洱人, 研究方向: 民族文化。