

Research on the Professional Construction of Private Higher Vocational Counselors

Cheng Li

Nanchong Vocational College of Science and Technology, Nanchong, Sichuan, 637600, China

Abstract

There will be some problems in the future development of the student team of private higher vocational colleges. At this time, counselors need to set a positive example to solve problems for the students of private higher vocational colleges. This paper actively studies the professional construction of private higher vocational counselors in Sichuan province, China.

Keywords

Sichuan province; private higher vocational colleges; counselor team; specialization

民办高职辅导员队伍专业化建设探究

李成

南充科技职业学院, 中国·四川南充 637600

摘要

民办高职院校学生队伍在未来的发展中将存在一定的难题,此时就需要辅导员做好积极榜样,为民办高职院校的学生排忧解难。论文就中国四川省民办高职辅导员队伍专业化建设展开积极研究。

关键词

四川省;民办高职院校;辅导员队伍;专业化

1 引言

辅导员作为学生工作的直接负责人,在培养学生,推动学生发展的这一过程中发挥着积极作用。若辅导员思想素质不达标,辅导员专业能力不足,将会对学生的教育工作造成不利影响。以下就中国四川省民办高职院校辅导员队伍专业化建设作出积极论述。

2 民办高职院校辅导员队伍专业化建设的特点及重要性

2.1 辅导员队伍专业化建设的特点

2.1.1 稳定性

辅导员作为民办高职院校与学生进行沟通的桥梁,辅导员队伍专业化建设本身需要有一定的稳定性,即从事辅导员这一项工作的人员要具有相对的规模,从事该项工作的人员自身要有着一定的经验,具备辅导学生,关注学生心理健康的能力^[1]。

2.1.2 专业性

专业性较强是打造辅导员专业化队伍的重要内容,且

也是该队伍建设的重要特征。辅导员队伍的专业性要求辅导员能够掌握该行业的专业知识,要能够准确把握学生的心理,将这一工作真正当做是自身的职业,并为之付出努力。民办高职院校辅导员在专业能力方面本就与公办高校辅导员有着一定的差距,因而更需要辅导员自身重视对专业能力的打造,要充分体现出其职业胜任能力。

2.1.3 规范性

指的是经验的积累,要按照客观工作要求来展开各项工作,并保证具体的职业能力,保障辅导员工作的效率。高职院校需要设立严格的考核、晋升、淘汰、奖惩等机制,让辅导员在工作开展的过程中,时刻提醒自身,规范工作模式,如此才能助推打造工作专业化的辅导员队伍。

2.2 民办高职院校辅导员队伍专业化建设的重要性分析

2.2.1 有利于提升民办高职院校人才培养质量

专业化的民办高职院校辅导员队伍对于学生的成长有着极为重要的作用^[2]。在实际生活中,各高校、高职院校中辅导员需要组织学生工作,对学生进行心理健康咨询,管理学生,了解学生心理健康状况,与学生的发展有着直接联系。因而,重视提升民办高职院校辅导员队伍的整体质量,可有效发挥辅导员对学生工作的积极作用,进而提升高职院校人才培养质量。

【作者简介】李成(1989-),男,中国四川仪陇人,本科,讲师,从事学生管理研究。

2.2.2 有利于推动民办高职院校的健康发展

辅导员作为学生管理工作中的特殊群体,更对学生们的生活、成长与价值观的引领起到了直接的推动作用。打造一支专业化的辅导员队伍不仅对推动学生成长有着积极的促进作用,更对民办高职院校的健康发展有着积极作用。

3 四川省民办高职辅导员队伍专业化建设难点

3.1 辅导员流动性大

四川省地区民办高职院校与公办高职院校辅导员在福利、薪资待遇方面存在因的差异,民办高职院校中,辅导员的工作是一个系统性的、连续性地工作,包括思想教育、理论教育、学风培养、党、团支部建设等工作。除此之外,还需要与学生进行接触,深入了解学生的学习行为,学习习惯、学习方式等,这要求辅导员队伍必须具备一定的稳定性^[9]。但是从四川省部分民办高职院校中展开调查可以发现,多数的辅导员在三年内就可能出现转岗、离职等状况,且多数辅导员多为学校直属毕业的学生,在刚开始接触辅导员工作时有着较为浓厚的兴趣,但是到后期会发现辅导员这一份工作与自己的预期完全不符,而年轻一辈的辅导员本身又有着自己的思想观念,因而离职率相对较高,流动性极大,这对于民办高职院校辅导员队伍的建设有着一定的影响。

3.2 辅导员自我定位模糊

一些工作年限较长的辅导员积累了足够的经验之后,在各方面工作中都能取得令人满意的成果。但是一些较为年轻的辅导员则会出现工作任务多而杂,工作任务繁多,却样样不精通的问题,导致该部分辅导员对于自身工作定位极为模糊,认为辅导员工作其实就是一种杂活,不比专业的科任教师,其工作难度较大,且难有成效。

3.3 工作压力大、薪资不匹配

辅导员工作压力大且造成的薪资不匹配同样是队伍专业化建设中的难点^[4]。四川省民办高职院校中,有着许多高职院校办学时间相对较短,其师资队伍整体素质较低,辅导员水平同样较低,且由于自身学院实力有限,难以引进更为专业的人才队伍,如此一来就导致了学生管理工作、教育工作、心理健康咨询工作等落在了辅导员身上,且学生若是发生了意外情况,如思想上的不思进取、人身安全上的各类问题等都将落在辅导员身上,导致了辅导员徒增工作任务,增大其精神上的压力,使得辅导员不良情绪增多,难以真正落实辅导员工作。除此之外,工作压力、精神压力以及收获的薪资与付出不成正比最终也会打消辅导员的工作积极性。

4 四川省民办高职院校辅导员队伍专业化建设的途径分析

4.1 转变观念,提升认识

四川省民办高职院校辅导员需要认识到自身工作的特殊性与重要性,如前文所谈及到的辅导员队伍专业化建设对于促进学生成长、推动高职院校发展有着积极作用,因而辅

导员需要转变自身的工作观念,转变“辅导员是一种临时性的职业”的这样一种观念。不要因薪资待遇或者工作压力大等作为推辞,转变岗位或者辞职。辅导员应当将学生学习、学生心理健康、学生成长放在第一位,积极为社会培养大批优秀人才,为国家建设添砖加瓦。而高职院校领导人员同样要认识到辅导员队伍建设的积极意义,只有真正建设好辅导员队伍,打造专业化的队伍,才能真正管理好学生,让学生获得持续发展。因而,从学校方面出发需要尽量满足辅导员的诉求,在薪资待遇、福利条件等方面满足其诉求,这样一来,也能让辅导员心理更为平衡,尤其是一些年轻辅导员,要将这部分有思想、有活力,接收知识快,能够与学生融洽相处的辅导员留在岗位上,稳定辅导员队伍。

4.2 加强学校管理机制建设,明确定位辅导员角色

首先,要完善准入机制,辅导员工作并非人人都能做的,辅导员工作涉及多方面内容,如学生管理、心理咨询、就业指导等,因而在一定程度上辅导员工作是相对较为复杂的,高职院校要明确辅导员的角色定位,就需要完善准入机制,提升准入条件,如在校招的基础之上,对选拔而来的辅导员进行考核,只有通过考核后才可入职。其次,设立可行的考核机制,考核过程中需要渗透坚持“量”“性”联动的考核原则,对辅导员工作能力、工作态度进行考核。最后,要设立与民办高职院校相符合的培训、激励机制,并积极落实相应内容。同时还需要关注辅导员的心理健康,对于工作突出,表现优异的辅导员要给予薪资、绩效、福利等方面的奖励,这样一来也才能推动辅导员更为正确地认识自身的工作,明确角色定位。

4.3 进一步提高福利待遇,注重辅导员心理健康

高职院校需要进一步提高辅导员的福利待遇,让辅导员的工作与福利待遇更为平衡,这样一来,辅导员也不会产生出离职的想法。除此之外,还需要积极注重辅导员心理健康,关注辅导员工作压力、辅导员的工作能力等,若辅导员情绪低落或者情绪过激时,学校领导人需要及时做好沟通工作,如此便能够促进辅导员队伍的专业化建设。

5 结语

总而言之,民办高职院校辅导员队伍建设对于推进民办高职院校发展,更好地为社会输出人才有着重要意义。而当下对四川省民办高职院校辅导员队伍专业化建设中尚且存在着建设不明确,辅导员流动性较大,辅导员自我定位极为模糊等问题,这就需结合当下高职院校发展的具体情况积极提出相应对策。

参考文献

- [1] 安镜伊.高职院校辅导员队伍专业化建设探索[J].产业与科技论坛,2021,20(11):249-250.
- [2] 赵健.基于工匠精神的高职辅导员队伍职业化专业化的路径研究[J].科技资讯,2021,19(7):137-139.
- [3] 杜玄.民办高职院校辅导员职业能力提升路径研究[J].文学教育(下),2019(7):148-149.