

Practical Research on the Construction of Counselor Team in Higher Vocational Colleges in the New Era

Shuhong An Yihan Li

Beijing Vocational College of Labor and Social Security, Beijing, 100027, China

Abstract

The paper explores innovative strategies for the construction of the counselor team in vocational colleges, by implementing “scientific” management, optimizing selection, training, assessment, motivation and other aspects, and improving the management level and work efficiency of counselors. At the same time, we will strengthen the construction of “informatization”, use modern information technology to improve work efficiency, and assist in the informatization of education. In addition, explore the “school enterprise cooperation” model to enhance the professional competence and practical ability of counselors. These innovative ideas are of great significance for the construction of the counselor team, helping to improve the overall quality of the counselor team, promote the sustainable development of higher vocational education, and continuously improve the professional level and professional ability of the counselor team.

Keywords

vocational colleges; instructor; team building

新时代高职院校辅导员队伍建设实践研究

安淑红 李伊涵

北京劳动保障职业学院, 中国·北京 100027

摘要

论文探讨了高职院校辅导员队伍建设的创新策略,通过实施“科学化”管理,优化选拔、培训、考核、激励等环节,提升辅导员的管理水平和工作效率。同时,强化“信息化”建设,利用现代信息技术提升工作效率,助力教育信息化。此外,探索“校企合作”模式,增强辅导员的专业素养和实践能力。这些创新思路对辅导员队伍建设具有重要意义,有助于提升辅导员队伍的整体素质,促进高职院校教育事业的持续发展,不断提高辅导员队伍的专业水平和职业能力。

关键词

高职院校; 辅导员; 队伍建设

1 引言

在新时代背景下,随着中国高等教育的快速发展和人才培养模式的不断革新,辅导员队伍作为高校思政工作的重要力量,其专业化和职业化建设显得尤为关键。《普通高等学校辅导员队伍建设规定》指出,高等学校要把辅导员队伍建设作为教师队伍和管理队伍建设的重要内容,整体规划、统筹安排,不断提高队伍的专业水平和职业能力。当前,高校辅导员队伍在面临新形势、新挑战的同时,也暴露出了一些主要问题。这些问题不仅影响了辅导员队伍的整体效能,

也制约了高校思政工作的深入开展。因此,深入剖析这些问题并提出有效的解决思路与对策,对于提升辅导员队伍的专业化和职业化水平,具有重要的现实意义和紧迫性,也为新时代高职院校加强辅导员队伍建设提供经验借鉴^[1]。

2 高职院校辅导员队伍建设中存在的问题

为了能够更加深入地了解高职院校辅导员现状,本研究主要面向北京地区的高职院校发布了《高校辅导员现状调查》《大学生对辅导员的评价调查问卷》两份问卷。通过查阅近三年的参考文献和新闻报道,结合以上调查问卷的分析结果,对高职院校辅导员队伍建设进行实践研究,剖析其中的问题,提出解决策略。

2.1 管理机制不完善

2.1.1 队伍结构不合理

问卷调查显示,在实际工作中,思想政治教育、教育学、心理学和社会学等专业与辅导员岗位有较高的匹配度。然

【基金项目】北京劳动保障职业学院校级课题“新时代高职院校辅导员队伍建设实践研究”资助(项目编号:202318)。

【作者简介】安淑红(1987-),女,中国河北衡水人,硕士,会计师,从事财务、经济、教育研究。

而,在高职院校的辅导员队伍中,调查发现他们的专业背景相当多样化,有超过半数的辅导员并未具备与岗位高度相关的专业背景。大部分辅导员的职称处于初级或无职称状态。超60%的辅导员工作年限不足5年,超50%的辅导员年龄集中在30~40岁,反映了队伍流动性大。少数辅导员视辅导员工作为非理想选择,部分甚至不愿从事。鉴于当前高职院校辅导员队伍的规模普遍不足,高校为了满足学生思政教育的需求,不得不引入非在编人员来辅助承担辅导员的工作职责^[2]。从实际情况看,目前高职院校的辅导员的选拔和配置机制尚不够科学、合理,导致了辅导员队伍在年龄结构、专业匹配度、专业技术职务等方面的不合理配置,进而影响了整个队伍的整体素质和专业化水平。

2.1.2 培养机制不完善

问卷调查显示,超过70%的辅导员认为参与过的培训对其专业化和职业化有所助益,但普遍觉得效果不够显著。同时,高达85%的辅导员表现出强烈的培训意愿,他们期待通过培训进一步提升专业素养。然而,当前学校在辅导员职业化培养上存在明显不足。培养方式单一,缺乏多元化机制,难以满足辅导员职业发展的全面需求。此外,辅导员的培训再教育体系尚待完善,许多培训活动流于形式,未能有效提升其专业能力和技能。

2.1.3 考核评价、激励机制不合理

鉴于辅导员工作中存在考核标准不明确、薪资待遇偏低和职业发展路径不清晰的问题,这些问题已显著影响了辅导员们的工作积极性和整个队伍的稳定与效率。问卷调查显示,超过半数的辅导员感到工作定位模糊、职责不明,且面临巨大的学生事务管理压力。他们对所在学校职业晋升渠道满意度低,认为缺乏完善的评价考核机制是晋升的主要障碍。同时,缺乏明确的职业标准和晋升通道,使辅导员在职业道路上感到迷茫,职业认同感和归属感不强。辅导员普遍认为,提高薪资待遇和减轻工作压力是提升工作积极性的关键。因此,辅导员工作确实面临缺乏科学考核标准和有效激励机制的困境,亟待改善^[3]。

2.2 信息化能力不足

2.2.1 信息意识和知识储备较差

辅导员在信息化时代背景下,对于信息技术的认知和重视程度不足,缺乏对信息化重要性的深刻理解;在信息技术方面的知识储备不足,无法有效地收集、处理和运用信息资源。这不仅影响了他们完成日常管理和思政教育任务的能力,也限制了他们在新媒体环境下的教学和管理创新能力,未能充分利用信息技术来提高工作效率和质量。

2.2.2 信息化建设管理能力不足

在互联网和数字时代背景下,辅导员需要与时俱进,不断提升自身的信息化素养,并构建专业化的团队来应对新的挑战。然而,一些高职院校在这方面的投入和重视程度不足。调查结果显示,辅导员常用的信息化手段主要为聊天软

件和学校的各项信息化平台,超35%辅导员认为学校信息化平台对学生管理的帮助有限,超80%辅导员指出操作不便捷是主要问题,更有部分辅导员认为信息化手段反而增加了工作难度。这种情况可能揭示了学校在信息化平台设计方面存在的某些不足,同时也暗示了辅导员在运用信息化手段进行管理和提供服务时,可能缺乏深入的理解和有效的应用。

2.2.3 信息化实际运用受到限制

信息化发展虽为高职学生管理和思政教育带来机遇,但辅导员在提升信息化素养上受限。他们过度依赖聊天工具收集数据,缺乏高效信息化工具导致处理数据量大且易出错。更为棘手的是,当辅导员使用信息化平台或媒介时,他们还需面对一系列信息伦理和道德的挑战。例如,隐私保护和信息真实性的问题,这些都需要辅导员具备高度的敏感性和责任感。然而,由于部分辅导员对这些问题认识不足或忽视,可能会在信息使用中出现失误,这不仅会损害学生的信任,还可能对学校的形象造成负面影响。

2.3 参与校企合作的深度和稳定性不足

2.3.1 辅导员缺乏校企合作实践经验

学生在校外实习实训期间,生产安全、交通安全等方面突发事件发生的概率较高,但大部分学生社会经验缺乏、社会认知不足,这也反映出辅导员在社会实践指导方面的不足。辅导员在校企合作过程中,往往缺乏足够的实践经验,难以及时掌握专业领域的最新技术和教学手段,导致其实际工作中难以满足新时代背景下人才培养的要求。

2.3.2 合作机制与教育理念的局限

调查结果显示,超过80%的辅导员愿意通过到企业现场参观、学习,指导学生到企业参加顶岗实习,参与校企合作建设实习实训基地等方式参与校企合作实践活动。但在校企合作的具体实践中,辅导员在校企合作中往往面临角色定位不清的问题,双方往往难以找到利益平衡点,导致合作效果不佳。这既与校企双方在合作中各自追求自身利益、忽视互补性和共赢性有关,也与部分高职院校的教育理念较为传统、难以与企业需求相匹配有关。

3 新时代辅导员队伍建设改进措施

3.1 构建科学化管理模式

3.1.1 优化选拔机制

一是确立公正透明的人才招聘机制。基于辅导员岗位的核心要求,制定明确的选拔条件,涵盖政治素质、专业能力、个人品德等。通过严格的笔试、面试和公示等程序,确保选拔过程公开、平等、竞争、择优。所有信息对社会公开,接受公众监督,增强公信力。二是打造多元化人才引进模式。高校应构建多元化人才引进模式,通过公开招聘、内部选拔、校企合作等方式扩大招聘范围,寻找具有不同背景和经验的候选人。利用招聘网站、社交媒体等渠道提高招聘信息可见度。鼓励在编人员申报,并通过资格审查正式选聘。利用高

校资源建立校企合作平台,通过咨询讲学、短期聘用等方式,进一步吸引和汇聚优秀人才。

3.1.2 完善培训体系

一是精心策划并落实辅导员培训方案。高校应基于学生需求与辅导员现状,定制个性化培训,确保内容与学生期望对接。考虑辅导员个体差异,提供基础与进阶培训,促进职业成长。同时,根据反馈动态调整培训内容,确保效果最大化。二是实施多元化培训策略。高校应采用多样化培训方法,如常规培训、专题研讨、名师授课等,提升辅导员专业能力和业务水平。鼓励辅导员参与社会实践和挂职锻炼,深入了解先进教育理念和高级模式,拓宽视野和思路。通过名师引领、同行交流,促进辅导员综合素质的全面提升,为高校思政工作注入新活力。

3.1.3 重塑科学化考核评价体系

为增强考核的精准与实效,需明确并细化考核细则,量化、数据化、可视化考核标准,全面反映学生工作质量与绩效。考核应围绕岗位职责,评价辅导员的品德、能力、勤勉、成绩和廉洁,突出勤奋、创新和实际成果。取消论文、项目等硬性要求,侧重育人实效,扭转“科研至上”观念。评价体系从政治、职业、情怀、媒介素养出发,精选指标因子,全面反映辅导员核心素养。强调发展性评价,关注学生需求,调整评价体系,确保科学有效。

3.1.4 完善激励与保障机制

为提升辅导员工作积极性和满意度,应建立全面激励保障机制。确保薪酬合规,设定“双线”晋升路径,提升职业前景。规范准入机制,确保队伍的专业性和可靠性。采用多元激励手段,包括外在激励和核心需求关注。构建需求响应机制,满足个性化需求。这些措施将推动辅导员队伍专业化、职业化,有力支持大学生思想政治教育。

3.2 强化信息化建设和应用能力

3.2.1 加强信息素养教育

辅导员需要从信息意识、信息知识、信息能力、信息道德等多个层面进行优化和提升,以更好地完成本职工作。这包括转变观念,加强网络信息意识,与时俱进,提升网络信息处理能力。辅导员应主动把握自媒体时代高职大学生网络活动的特点,积极调整自身定位,提高自身的媒介素养和网络育人的能力。同时,加强网络育人工作作为日常教育体系中主要内容之一,确保有明确的经费保障和示范阵地。

3.2.2 加强信息化队伍建设

建立监管体系,强化团队建设,从更新思想观念、强化团队建设、建立监管体系等方面着手,加强高职院校辅导员的学生的管理能力建设。通过完善顶层设计、提升主体意识、加强队伍建设、注重科研培养四个方面提升高职院校辅导员信息化能力。这也意味着辅导员需要不断提高网络交流能力,用心钻研信息化条件下语言和文字表达技巧。

3.2.3 创新工作模式

“互联网+”和数字时代下,辅导员需要准确把握高职院校学生的特点,弥补传统工作模式中的不足,构建研究学生、数字化校园、因材施教和育心四大平台。辅导员应运用互联网思维开展学生教育和管理工作,不断学习互联网知识,通过网络资源和手段提升自身职业能力。同时,应充分发挥和利用网络优势,积极探索网络时代高职辅导员教育工作的新方法和新思路。

3.3 拓展校企合作的广度与深度

3.3.1 加强顶层设计和政策支持

加强顶层设计意味着高校和企业应共同参与至辅导员队伍建设的顶层设计中,明确校企合作的目标、路径和评价标准,同时政府也应发挥主导作用,为校企合作提供政策和资金支持。要以优化辅导员职业能力提升策略为出发点,立足于校企合作模式,从高职辅导员队伍发展的现状入手,剖析辅导员队伍的存在问题,利用德育教育的提升、知识结构的完善、考核评价机制的健全,以及校企合作文化机制,探析高职辅导员职业能力提升的对策研究。

3.3.2 构建长效的校企合作机制

建立校企合作长效机制,包括保障机制、激励机制、评价机制等,确保校企合作能够持续稳定发展。这需要高校、企业和政府三方共同努力,形成互信互谅的合作关系,具有合作共赢的价值认同。为此,学校可以实施双师制度和多元化考评,引入“双师”教师队伍,即具备专业知识和实践经验的教师,以提高辅导员的职业能力和实践指导能力。同时,建立校企多元考评机制,实现质量共测,通过过程共管,收集第一手材料,不断促进质量提高,形成良性循环。有效地改进辅导员队伍建设中的校企合作,提升辅导员的综合能力,更好地适应新时期高校的发展需求。

4 结语

高校辅导员肩负培养时代新人的使命,是学生思政教育的重要力量。加强其专业化和职业化建设,是教育改革和人才培养的必然要求。数字时代为辅导员工作带来变革,要求高职院校积极拥抱数字化转型,提升工作效率。新时代辅导员队伍建设应涵盖专业化、职业化、数字化转型及持续培训等多方面,构建高素质、专业化、职业化的队伍,适应新时代高等教育需求。

参考文献

- [1] 路磊鸿,黄洋,刘昌胜.新时代背景下优化高校辅导员队伍建设的
路径研究[J].现代商贸工业,2023(9):99-100.
- [2] 施广东.新时代高职院校辅导员队伍建设的逻辑起点、困境及
路径研究[J].中国职业技术教育,2022(9):57-62.
- [3] 陶然.基于“校企合作”的机制创新和人才培养研究——以辅导
员工作为例[J].中国市场,2021(23):172-173.