

Exploration and Practice of Training All-rounder Counselors in Higher Vocational Colleges

Hua Peng

Yunnan Vocational College of Transportation, Kunming, Yunnan, 650300, China

Abstract

Higher vocational college counselors are not only educators and instructors, but also companions and friends of students' life. College counselors, as mentors and educators of students, should have professional knowledge and skills, fully understand students' professional background and needs, play an important role in students' learning through various channels to teach and promote scientific learning methods and skills, and provide students with scientific and reasonable specific educational help. College counselors should be students' friends and supporters, should be good at integrating educational resources and advantages, guide students to find the direction of self-positioning and career development, and help students develop personalized career planning. Higher vocational colleges should strengthen the training of all-rounders, improve their professional quality and comprehensive ability, provide better services and education for the growth of students, and train more high-quality technical talents for the society.

Keywords

higher vocational colleges; all-round counsellor; grow into a talent; education

高职院校全能型辅导员培养探索与实践

彭华

云南交通运输职业学院, 中国·云南昆明 650300

摘要

高职院校辅导员, 不仅仅是教育者和指导者, 更是学生生活的陪伴者和朋友。高校辅导员作为学生的导师和教育者, 应该具备专业性的知识和技能, 充分了解学生的专业背景和需求, 在学生的学习中发挥重要作用通过各种渠道传授和推广科学的学习方法和技巧, 并为学生提供科学合理的具体教育帮助。高校辅导员应该成为学生的朋友和支持者, 应该善于整合教育资源和优势, 引导学生寻找自我定位和职业发展的方向, 并帮助学生制定个性化的生涯规划。高职院校应该加强全能型辅导员的培养, 提升他们的专业素养和综合能力, 为学生的成长成才提供更好的服务与教育, 为社会培养更多高素质技术技能人才。

关键词

高职院校; 全能型辅导员; 成长成才; 教育

1 辅导员职业能力的现状

1.1 职业能力不强

许多高职学校辅导员的背景并不与辅导员工作直接相关, 存在学科面广、专业吻合度不高、专业性不强等问题。在职业理论基础知识掌握上较少, 理论程度不高, 对思想政治教育工作的规律和大学生成长的规律把握不准, 这导致他们在面对学生问题时缺乏相应的专业知识和技能。同时, 由于缺乏系统的专业培训, 他们可能无法及时获取最新的教育理念和方法, 也难以应对日益复杂的学生问题。

1.2 学业和就业指导困难

近年来高职学校辅导员招聘大多数为文科性质的高校

毕业生, 大多数辅导员对理工科的专业学习, 用人需求、就业了解甚少或不了解, 这与高职学校理工类专业多的现状不相符, 不能有效地对学生学业和就业进行有效的指导, 这将会给辅导员思政工作的开展带来一定的困难。

1.3 学习培训缺乏

随着高职院校规模的不断扩大, 学生人数增加, 辅导员的工作量也随之增加。他们不仅要负责学生的日常管理工作, 还要承担心理辅导、学业指导、就业指导等多项任务。加之经验的不足, 学生个体的复杂性, 消耗了辅导员大量的时间精力, 没有时间和精力来学习提升自我。

1.4 职业定位不清晰

部分高职辅导员对自己的职业定位不清晰, 不了解自己应该具备的专业技能和素质要求。这导致他们在职业能力提升方面缺乏目标和方向, 难以有针对性地提升自己的专业素养。

【作者简介】彭华(1983-), 男, 中国云南昆明人, 本科, 讲师, 从事汽车应用与维修技术研究。

1.5 职业认同感低

辅导员的工作多为事务性工作，且需要随时准备处理突发事件，使得辅导员的精神长期处于高度紧张状态，加之职业能力提升渠道少和职业发展路径不清晰，如培训体系不完善、参培机会少、渠道单一、学习资源平台缺失、缺乏有效沟通等。容易导致辅导员产生职业倦怠，降低职业自信心和认同度。

2 全能型辅导员的必要性

2.1 适应学生多元化需求

随着社会的快速发展，高职院校的学生需求也日益多元化。他们不仅关注学业成绩，还关注个人发展、职业规划、心理健康等方面。全能型的辅导员能够更全面地了解学生的需求，为他们提供全方位的服务和支持。

2.2 提高工作效率的需要

全能型的辅导员具备跨学科的知识和技能，能够更快速、更准确地解决学生面临的问题。这不仅可以提高工作效率，减少工作重复和浪费，还可以为学生节省时间和精力，使他们能够更专注于学业和个人发展。

2.3 促进学生全面发展的需要

全能型辅导员既懂业务又懂专业，不仅关注学生的学业成绩，职业规划与发展，还注重培养学生的综合素质和能力。他们可以通过组织各种活动、提供心理辅导、进行职业规划等方式，帮助学生发掘自身潜力，实现全面发展。

2.4 应对复杂局面的需要

高职院校的学生问题往往比较复杂，需要综合考虑多种因素。全能型的辅导员具备丰富的经验和技能，能够更从容地应对各种复杂局面，妥善处理学生问题，维护校园稳定和谐。

2.5 提升辅导员职业地位的需求

全能型的辅导员具备更高的专业素养和综合能力，能够为学生提供更优质的服务和支撑。这不仅有助于提升辅导员在学生心中的形象和地位，也有助于提高辅导员的职业声望和认可度。

3 全能型辅导员培养路径与方法

3.1 专业知识技能的学习了解

辅导员对学生所学专业知识和技能的学习和了解，是全能型辅导员的必要条件。辅导员需要通过定期深入班级听课，学习专业知识的同时了解学生的学习状况，与学生一起学习、交流探讨专业知识，增加与学生的情感粘度，可为思政工作打好情感基础。另外辅导员可利用假期，带领学生到开展人才岗位能力需求、岗位需求、行业发展现状与未来等方面的社会实践调研，全面了解社会、行业、企业的人才需求与发展状况，为学生职业规划指导和思想引导提供有力支撑。

3.2 工作课程化

所谓辅导员工作课程化模式，即用教学的理念认识辅导员的工作性质，用课程的形式规划辅导员的工作内容，用教学的标准规范辅导员的工作行为，用科学的方式评价辅导员的工作业绩，促进辅导员履行教师角色，优化工作方式，发挥教育功能，提升工作效果。辅导员队伍可结合所在院校的实际情况，围绕辅导员工作“九大职责”将我们学生管理、服务、教育的日常内容，编制成课本教材，通过线上线下相结合、课内课外相结合、规定内容与自选内容相结合的方式，有计划有目的地开展、管理、教育工作。一是突破了辅导员的身份和地位没有得到全面落实的瓶颈，专职辅导员的教师身份得到了实现；二是突破了辅导员自身职业定位和专业发展困惑的瓶颈，广大辅导员职业定位清晰了，专业发展方向明确了，职业倦怠消除了；三是突破了辅导员履行职责路径不具体的瓶颈，辅导员明确了做什么、怎样做的问题，落实工作职责的路径更加具体、清晰和精细。

3.3 参与辅导员素质能力大赛

积极参与辅导员素质能力大赛，能使辅导员对自身工作定位、工作职责、工作要求、工作任务等有一个系统化了解，并通过理论学习、实践、现场模拟形式让辅导员贴身感受和学生交流过程中遇到问题时的解决策略、方法，提升辅导员处理日常应急事件的能力，班级事务处理的能力。以赛带练、以赛代训，强化以赛促学、以赛促建，不断提升高校辅导员的理论水平、专业素养和宣讲能力，使辅导员快速成长为学生管理服务、思政教育队伍中的中坚力量，更好地实现为学生服务之目标。

3.4 课题研究

思政课题研究，有助于辅导员提升科研能力，包括文献查阅、数据分析、论文撰写等方面的能力，进而增强辅导员在学术领域的竞争力。通过参与思政课题研究，辅导员能够更深入地理解思政教育的内涵、目标、意义以及对学生综合素质培养和社会发展的影响，深入了解学生思政教育领域最先进的理念和工作方式方法，不断创新性的工作方法，提高工作成效。通过课题研究还有利于明确自己的职业发展方向和目标，制定更为合理的职业规划，为未来的职业发展打下坚实的基础，从而增强其工作责任感与归属感。

3.5 朋辈帮扶

辅导员队伍之间开展朋辈结对帮扶，建立互帮互助机制，为辅导员提供了相互学习和交流的机会。通过日常的工作中的交流，共同研究和探索思政教育的新方法、新途径，提高思政教育的针对性和实效性，不断反思自己的工作方法和效果，实现个人成长和进步。在促进个人成长的同时，也有助于推动思政工作的创新和方法的改进，增强了团队之间的理解互信、凝聚力和团队精神。

3.6 工作室培养

首先，聚焦学生思政工作痛点难点，坚持理论研究与

工作实践相结合,坚持问题导向,以解决学生工作实际问题为出发点和落脚点。围绕工作实际中遇到的问题和困难,展开调查研究和分析,充分交流研讨,形成具体可行的办法措施,充分实践总结提高,最终形成工作案例或是工作制度。其次,围绕工作室建设的主攻方面,定期轮流组织学习交流,举行经验分享会,让经验丰富的辅导员分享他们在学生管理、思政教育、心理辅导等方面的成功案例和心得体会,团队成员可以相互学习、取长补短,共同提升专业能力。再次,送出去引进来,通过引进行业专家培训指导和外出学习培训,辅导员不断学习和实践,不断提升自己的能力和素质,实现个人价值和职业发展的双重提升。最后,依托辅导员工作室提供丰富的学习资源和机会,帮助辅导员提升专业能力和综合素质,通过参与课题研究和实践活动,辅导员能够不断学习和掌握新的知识和技能,提高自己的竞争力和适应力。

4 完善考核与评价体系

4.1 明确考评目的和原则

通过考评,客观评价辅导员的工作绩效,激发辅导员的工作积极性和主动性,促进辅导员队伍的整体素质提升。评价指标和评价标准要注重实用性,突出操作性,减少因不可操作带来的随意性和不公平。有效运用激励机制,激发辅导员自觉学习专业知识、提高专业素养、拓展职业技能。

4.2 构建科学的考评体系

以主管领导、职能部门、学生作为评价主体。通过观察辅导员的日常工作表现,了解其工作态度、工作方法等方面的情况。通过设计合理的问卷,对辅导员的专业知识、职业素养等方面进行测试。结合辅导员的岗位职责和工作要求,设置具体的考核指标,对辅导员的工作绩效进行量化评价。

4.3 完善考评机制

根据辅导员的岗位职责、工作要求和学校发展需要,制定符合实际情况的选拔标准,确保选拔出的辅导员能够胜任岗位工作。通过学生评议、教师评价、自评互评等方式,综合评价辅导员的工作表现,确保考核评价客观公正。定期组织辅导员参加专业技能培训、心理健康培训、工作方法培训等多种培训形式,提升其工作能力和专业素养。对于考核结果,要及时进行运用,包括奖惩分明、激励机制、晋升晋级机制等,激发辅导员的工作积极性和主动性。

4.4 加强监督和考核

通过定期巡查检查和不定期抽查,加强对辅导员工作的监督和考核,确保其按照考评体系的要求进行工作。充分

发扬民主,鼓励师生参与对辅导员工作的监督和评价,增强考评的公信力。

5 个人成长与发展

5.1 持续学习与专业成长

高职辅导员应始终保持学习的热情,关注教育领域的新动态、新理论和新方法。参与专业培训、研讨会和学术活动,不断更新和拓宽自己的知识体系。深入研究学生工作的特点和规律,提升自己的专业素养和实践能力。

5.2 提升沟通与协调能力

辅导员是学生与学校之间的桥梁,需要具备良好的沟通和协调能力。学习有效的沟通技巧,包括倾听、表达、反馈等,以更好地与学生、家长和同事沟通。提高解决问题的能力,妥善处理学生之间的冲突和矛盾,维护校园和谐稳定。

5.3 注重自我反思与总结

辅导员应定期对自己的工作进行反思和总结,找出存在的问题和不足。虚心接受他人的意见和建议,积极改进自己的工作方法和策略。不断总结经验教训,提高自己的工作水平和能力。

5.4 建立职业发展规划

辅导员应明确自己的职业目标和发展方向,制定长期和短期的职业发展规划。根据发展规划,有针对性地进行学习和实践,提高自己的职业竞争力和适应能力。不断追求自我完善和发展,实现个人价值和职业发展的双重提升。

总之,高职院校辅导员能力培养的探索与实践需要多方面的努力和支持。通过理论学习、实践锻炼、团队建设、完善考核评价体系、职业能力培养途径以及个人成长与发展等多个方面的综合提升,可以推动辅导员的专业成长和能力提升,促进学生成长成才,为学生提供更好的服务。为党育人、为国育才,培养更多德智体美劳全面发展的高素质技术技能型人才。

参考文献

- [1] 张玲.新升格高职院校青年辅导员培养机制探析[J].课程教育研究,2016(31):2.
- [2] 潘小莉.高职院校辅导员职业能力培养研究[J].课程教育研究,2020(22):16-17.
- [3] 陈慧芝.高职院校辅导员培养机制的构建与优化[J].人力资源开发,2015(8):1.
- [4] 张桂军,杨志远,周艳华.高职院校辅导员职业能力培养策略研究[J].教育教学论坛,2020(13).
- [5] 赵雅卫,刘钰涵.高职院校辅导员队伍建设的困境及问题的消解[J].教育理论与实践,2020,40(30):3.