

Occupation Identity and Countermeasures of Instructor on Higher Vocational College

Feng Han

Shanghai Publishing and Printing College, Shanghai
Email: hanfeng2084@yahoo.com.cn

Received: Feb. 28th, 2013; revised: Mar. 10th, 2013; accepted: Mar. 20th, 2013

Copyright © 2013 Feng Han. This is an open access article distributed under the Creative Commons Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

Abstract: College counselors are the main force of ideological and political education of college students, who is the directly responsible for the university students on daily service and management. They play an important role for the growth and development of college students. Because of the social status and cognitive reasons, college counselors occupation identity is not a duty, the positioning problem is not clear, especially the particularity of Higher Vocational Colleges and hierarchy, identity of instructor occupation to cultivate and seek attention have theoretical research value and realistic reference meaning.

Keywords: Higher Vocational Colleges; Counselor; Occupation Identity

高职高专院校辅导员职业认同感探析与对策路径

韩 锋

上海出版印刷高等专科学校, 上海
Email: hanfeng2084@yahoo.com.cn

收稿日期: 2013年2月28日; 修回日期: 2013年3月10日; 录用日期: 2013年3月20日

摘要: 高校辅导员是大学生思政教育的主体力量, 是大学生日常服务与管理的直接承担者与实施者, 对于大学生的成长与成才扮演着重要角色, 发挥重要的作用。由于社会现状以及自身认知等原因, 高校辅导员职业认同感不一, 职责定位不明确, 特别是高职高专院校的特殊性与层级性, 辅导员的职业认同感亟待培养与关注, 寻求相关路径进行解决具有理论研究价值以及现实参鉴意义。

关键词: 高职高专院校; 辅导员; 职业认同感

1. 引言

自 2004 年“中共中央国务院关于进一步加强和改进大学生思想政治教育的意见”颁布以来, 教育部陆续出台了相关辅导员队伍建设的指导建议与规定。但是对于如何构建培养体系, 提高辅导员职业认同感路径以及队伍建设的针对性还有待进一步探索^[1]。因为高职高专院校学制短、任务重、压力大, 着重学生实践与动手能力的培养, 学生素质差异较大, 这些因

素加大了辅导员工作的繁冗性与挑战性。事务性工作、常规化工作的叠加与长期存在制约了辅导员工作能力的发挥与拓展, 导致辅导员缺乏端正的职业认知, 对于自身工作感到困惑与迷茫, 难于找到长久解决方式。寻求相关路径与对策, 培养与增强高职高专院校辅导员职业认同感, 具有重要意义。

2. “五个认知”的释义与困惑

从整体上看, 高校辅导员具有较好的思想政治素

质与业务能力,具有较强的责任感与使命感,对于自身从事的工作充满热情与憧憬,在促使大学生健康成长中发挥重要作用^[2]。但是基于高职高专院校人才培养模式的特征不难看出:1)培养高等技术性人才为根本任务;2)以应用性与技能性为基础设定培养方案;3)“双师型”队伍建设是其教育教学的关键;4)学校与用人单位、理论与实践的结合是人才培养的基本途径。高职高专院校人才培养模式的内涵充分彰显了技能、实践在教育中的重要构成,虽然辅导员工作的主体部分思政教育对于学生功效极大,但在具体实施中处于弱化地位;在加上对于“学校认知”、“专业认知”、“行业认知”、“岗位认知”、“自我认知”几个方面的考虑,很大程度上削弱了辅导员工作的战斗力与驱动力,降低了思政教育的整体力量。

1) 学校认知方面

高等职业教育在探索学制与人才培养模式改革、增强社会服务能力以及实现优质教育资源区域性共享方面取得明显成效。尽管教育主管部门为辅导员提供了特殊身份与职位,辅导员的工作也涉及到学生的学习、生活等各个方面,但是在现实学校教育与管理中,教学实践与应用、学生实验与实践能力的提高是高职高专院校始终关注与重视的,辅导员工作处于一种从属地位与配角岗位。学校在制定相关政策与规定时,没有充分认同辅导员这一特殊角色。在制定薪金分配、学术交流以及科研项目等学校方针政策时,难于涵盖辅导员群体。

2) 岗位认知方面

高校在人才培养过程中,育人为本,但德育为先,强化职业道德和敬业精神的塑造才能更好的促进学生知识、技能、职业素质的协调发展。2006年教育部在“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和管理队伍的重要组成部分,具有教师和干部双重身份。教育主管部门赋予的特殊身份在高职高专院校并未得到充分的认可与重视,相比专业课教师而言,辅导员地位较低,经济待遇微薄,在具体竞争科研项目、职称竞争以及对外学术交流方面,辅导员往往处于弱势地位以及被误解的对象。辅导员不仅要处理学生日常事务性工作、突发性事件以及部门性协调工作,更要在关键时刻充当冲锋的角色,工作压力、劳动强度与福利待遇不成比例,岗位性设置没有与相关规定相匹配。

3) 行业认知方面

我国高等专科教育、高等职业教育以及成人高等教育为社会培养了大批急需的专业人才,许多高职高专院校特色鲜明,专业突出,学生未来就业趋向和岗位面向行业。高职高专院校在调整专业设置、服务区域经济以及立足行业发展等方面相互依托,很多学校立足医药护理、教育科技、公安司法、交通规划以及农林畜牧等重点行业开展教学计划安排以便持久发展,这就促使学校大规模推进校企合作、工学结合的过程中,由于学制短、任务重,学生的实习与就业在企业中完成。辅导员工作精力主要分散在联系就业企业、关注学生职业动向以及帮助学生就业等具体性的事务工作中,而最主要的大学生思想政治教育、思想品德教育在较短的时间内很难形成科学与合理的教育体系,个性化与一对一的教育方案较难实施。

4) 专业认知方面

辅导员的工作是一项专业性与政治性较强的工作,不仅要具备丰富的思政教育理论,更要具有全方位的知识框架体系,这样才能以德服人、以理育人、以情感人。在高职高专院校辅导员普遍学历低、专业性不足、政治认知感较弱,缺乏具有政治学、教育学、心理学、管理学等急需学科背景的专业人才,在处理相关问题时,力不从心,难于招架。这种失衡感与困倦力导致辅导员对于自身职业缺乏长期稳定心态与职业认同感,只有把自身所学专业充分应用到辅导员岗位中,思政教育以及学生日常管理服务工作才能进一步提高效率与效果,实现个人职业能力与职业素质的全面提升,更好的服务学生、贡献学校。

5) 自我认知方面

高职高专院校辅导员队伍由于缺乏系统的培训与职业规划,把自身职位当做职业发展的缓冲器与中转站,没有认定辅导员这份富有光荣与使命感的工作当成事业来对待。在遇到特殊性的危机事件与繁琐的事务性工作时,疲于应付,百感交集,职业定位缺失、职业心态失衡、职业目标模糊、职业行为倦怠。年轻化、知识化、专业化、目标化趋势下的辅导员队伍建设要求辅导员对于自身状态与行为目标清晰与明确,只有充分认可辅导员岗位的任务与职责,才能激发出最大的工作效能,认知的扭曲只会促使自身心态的偏颇性与烦躁感,不利于个人的长久发展与职业定位。

3. 高职高专院校辅导员职业认同感

1) 加强高职高专院校辅导员队伍建设保障力度,进一步完善辅导员个体发展激励机制。

a) 建立健全辅导员职业发展政策与制度规范。政策规范与规章制度对于事务发展而言具有强大的推动力与约束力,在政策支持的框架下,制定相关制度可以有效保障辅导员职位的权重性与稳固力。提高辅导员在高职高专院校岗位设置层级度,调动辅导员工作的积极性、主动性与创造性,增强辅导员职业认知的荣誉感与成就感,促使其更好的投入工作,提高辅导员群体的职业认同感。

b) 建立领导关怀机制。定期派遣经验丰富、思想素质较高的辅导员和学生工作分管领导与年轻辅导员进行谈心与交流,帮助其制定个人职业发展规划,明确工作目标与不足^[3]。通过领导的激励与关怀,辅导员可以全身心投入到工作中,鼓足干劲,更清晰的认知自我价值与未来发展方向,防范工作中的消极与怠慢情绪,保证工作中持续性与稳定性。

c) 制定科学与合理的辅导员绩效考核办法。辅导员的职业认同感与辅导员绩效考核密切相关,评价体系设置的科学化与合理性关乎辅导员岗位认知的关键。结合辅导员职业特征、岗位性质制定考核办法与方案,坚持物质奖励与精神奖励相结合,明确考核激励办法,充分调动辅导员工作的动能性。把辅导员工作内容、努力程度、思政状态以及科研水平与考核指标串联起来,确定实绩与奖惩的标准,避免辅导员的工作出现以量定性的困境。

d) 明确辅导员晋升与职务评审制度。由于部分高职高专院校在日常管理中出现经费投入不足的现状,辅导员队伍建设资金投入存在漏洞与空缺。学校至今没有建立完善的辅导员职称评定与职务晋升制度,这对于重事行政与教学两条线的辅导员而言,有失公正与公平。要在职称评审中,坚持工作实绩、科研水平、基层工作量优先考虑辅导员的职务晋升;在行政职级评审中,对于工作年限长、综合素质高、德才兼备的辅导员要提拔重用,实现其自我价值。

e) 鼓励辅导员开展相关研究与研讨。高职高专院校应多鼓励与激励辅导员参加学术交流与研讨,提供相关途径为其继续深造与提升,科研部门专门开辟思政与党建课题进行研究与学习,鼓励其参与科研项

目,拓宽理论视野,寻求分析与解决问题的新方式。通过项目的探索与课题的研究提高辅导员理论水平、业务能力以及综合研判能力。

2) 高职高专院校辅导员需要培养稳健的职业素质,借助全方位的认知不断提高职业认同感。

高职高专院校由于学制的特殊性以及培养方案的短期性,学生的日常管理与服务必定与科研型、教学型大学有所区别^[4]。事实上,辅导员除了固有思想教育以外,肩负着学校学生党建工作、学生会引导、团委工作、奖勤助贷任务、校园文化建设等职责,只有辅导员自身修身养性,增强综合业务能力,提升能力降低环境与外部的压力才能更好的熟悉环境、融入环境,通过岗位意识的凝炼与职业观念的转化,进一步提高职业认知度。

a) 树立良好的职业道德与敬业精神。辅导员在高职高专院校学生日常服务与管理中,被公认为扮演着“保姆式”的角色。由于高职高专学生普遍层次较低,思想政治觉悟需要进一步指导与提高,这就需要辅导员本身具备全方位的知识体系以及德才兼备的先决条件,拥有良好的职业道德与敬业精神。保持思政教育的连贯性与一致性,确保学生感受到学校的全方位关怀与贴心服务,高职高专院校学生在学习期间学制短,与其朝夕相处的辅导员只有在完善人格魅力与处事方式方面影响学生,他们才能感受到学校的整体的和谐氛围与环境。

b) 提高全方位职业认知,增强国家与社会赋予的使命感与责任感。高校辅导员是国家明文规定的高校教师队伍与管理队伍重要的组成部分,具有干部与教师的双重身份,是大学生思政教育的主体力量,也是大学生成长成才的引路人与指导者。辅导员工作的效率、效果直接影响人才培养的质量,高校以学生为本的前提是要稳固长期从事学生工作的辅导员群体,从国家宏观角度以及高校整体战略规划而言,辅导员工作始终是学校发展过程中非常重要的部分,起到不可替代的作用。辅导员自身要认识到工作的光人性与价值性,树立职业荣誉感与自豪感,坚定自身工作的重要意识与崇高价值,全身心履行相关职责。

c) 提高业务素质与综合能力,提高工作的适应性与效能度。教育发展以教师为基石,高等职业院校教师队伍由专业教师以及辅导员组成,但是在日常的教学与科研安排上,专业课教师几乎占据了所有分配权

重。所以辅导员自身要加强教学与科研水平，通过拓宽研究方向与领域、加强教学能力与水平，以实力证明自身的综合素质^[5]。辅导员的工作设计到管理学、心理学、教育学、政治学等多个类别，要不断的涉猎前沿学科，广泛阅读具体性文献，结合讲座与培训会提高自身业务素质、解决问题的能力，通过综合素质的提升、知识面的拓宽，增强研判能力与自信力。

d) 加强环境融合度，培养辅导员的职业归属感。辅导员岗位处于学生工作的第一线，趋向专业性、知识化、年轻化、职业化的特点，他们精力旺盛，富有激情与活力，利于和学生保持良好的关系。辅导员要主动适应工作环境，选取目标定位，融入学生，缩短与学生之间的距离；辅导员也要加强与专业课教师、

职能部门行政人员的联系，不断沟通感情，加强联系，取长补短，互通有无；辅导员要在自身队伍团体中，要通力合作，消除隔阂，增强集体共识与群体价值观。

参考文献 (References)

- [1] 吕云超. 基于“冰山模型”的高校辅导员胜任力培养[J]. 高校辅导员学刊, 2011, 3(5): 4-7.
- [2] 郭国振. 高校辅导员职业认同感培养的路径选择[J]. 高校辅导员学刊, 2011, 3(5): 8-11.
- [3] 黄燕. “学习型”组织理论在辅导员队伍建设中的运用[J]. 教育与职业, 2012, 2: 64-65.
- [4] 韩锋, 吴雷鸣. 关键绩效指标法(KPI)在高校辅导员绩效管理应用性分析[J]. 科技与管理, 2011, 13(2): 131-134.
- [5] 韩锋. 360度绩效考核在高校辅导员绩效管理中的应用[J]. 高校辅导员学刊, 2011, 5: 12-14.