

高职院校新进辅导员工作角色适应问题探析

田晶晶, 陈玉梅

(湖北工业大学 职业技术师范学院, 湖北 武汉 430068)

摘要: 辅导员工作是高职院校人才培养过程中不可或缺的一环, 是学生培养的教导者、引路者、指导者和管理者。而新进辅导员由于定位不清、角色转换困难和实践错位等因素造成新进辅导员工作效率较低。这其中既有新进辅导员自身经历欠缺的原因, 也有其认知能力不足和社会偏见等因素。应该针对辅导员角色适应的困境, 从辅导员自身做起, 加强自身建设; 要从外部机制做起, 为新进辅导员开展培训和心理辅导, 促进高职新进辅导员的快速成长; 要从制度层面细化专业职能, 完善辅导员的发展机制, 帮助其胜任辅导员角色。高职院校辅导员工作是人才培养工作的重要支撑, 帮助高职院校新进辅导员提高工作效率, 成为学生学习专业知识和专业技能的保障, 提高高职院校的人才培养质量和人才培养效率。

关键词: 高职院校; 新进辅导员; 角色适应

中图分类号: G 641 **文献标志码:** A **文章编号:** 1008-7192(2016)05-0092-05

近年来, 我国职业教育快速发展, 高职高专院校办学规模不断扩大, 但办学层次和水平还有待提高。基于此, 国务院印发《国务院关于加快发展现代职业教育的决定》(国发[2014]19号), 决定中提出职业院校要提高人才培养质量, 创新人才培养模式。随着现代职业教育体系的推进, 对职业院校教师水平的要求逐渐提高。高职辅导员作为高职师资队伍建设中的重要一员, 其工作任务更加繁重, 心理压力不容小觑, 专职辅导员尚未能完美完成工作, 新进辅导员是高职辅导员队伍中的新兴力量, 更需要在短时间内完成从零基础到服务能手的转换。推进高职新进辅导员工作角色适应是推进高职院校建设的重要一环。因此应帮助高职新进辅导员适应工作角色, 提升高职院校服务能力, 更好地为国家培养高素质技术技能型人才。

一、高职新进辅导员工作角色定位

高校毕业生进入高职院校担任辅导员需要在短时期内从学生角色成功转型为辅导员角色, 理清工作思路, 认清工作角色, 明确岗位职责, 这是高

职新进辅导员更好地开展学生工作的首要前提, 也是提高高职院校新进辅导员工作质量的重要保障。

1. 服务者: 服务学生思想道德建设

高等职业教育首先是成人的教育, 其重要职能不仅仅表现在为培养适宜的应用型技术技能人才, 也在于帮助高职院校学生构建精神世界, 塑造学生良好的道德品质。高职阶段是学生人生观、价值观和世界观形成的重要时期, 辅导员作为学生思想道德建设的服务者, 应以服务者的姿态, 在学习、生活中融入品德教育, 引导学生形成正确的思想观念。甚至将企业的生产文化和企业管理文化内化成学生自身良好的品质, 并以此指导学生的行为, 提高学生的就业竞争力。帮助学生进行完整的教育, 促进学生的和谐与全面发展是高职教育辅导员的重要职责所在。

2. 助人者: 帮助学生进行高质量的学习与生活

高职院校的学生刚从高中步入高职, 不仅面临学习环境、内容和方法的不同; 而且他们正值青春

收稿日期: 2015-12-04

作者简介: 田晶晶(1992-), 女, 湖北工业大学职业技术师范学院硕士研究生, 研究方向为职业教育与人力资源; 陈玉梅(1965-), 女, 湖北工业大学职业技术师范学院副教授, 研究方向为职业教育与人力资源。E-mail: tianjing032003@126.com

新进辅导员在年龄上与学生相近,也刚刚经历过大学生活,因此,可以凭借自身年龄与经历上的优势,做学生的朋友,与学生产生情感上的共鸣,这样有利于学生敞开心扉,吐露真情。当学生明确表达自己学习与生活中的困难时,高职新进辅导员可以运用自我暴露的方法与学生共同探讨解决问题的方法、策略,使学生易于接受且便于操作,帮助学生进行高质量的学习与生活。

3. 指导者: 指导学生对自己的职业发展进行规划

职业教育是以就业为导向,根据社会需求办学,重点培养学生的职业能力的教育^[1]。要针对市场的需求、有目的性的培养工作岗位所需的知识、技能,才能完成职业教育的目标。然而很多高职学生在面对未来就业和自身的职业发展都感到困惑和迷茫,这时就需要高职新进辅导员担当起职业生涯规划师的指导角色,充分利用已经掌握的相关知识和技能并在充分了解市场需求的情况下,引导学生形成正确的职业观,帮助学生正确评价自己,结合自己的兴趣和社会岗位需求,规划未来。同时建立qq群、学校网站、微信、微博等多种渠道为学生提供大量的招聘单位信息,为学生就业提供信息资源。

4. 管理者: 对学生的日常生活进行管理

辅导员在学校与学生之间起到一个纽带作用,负责指导和监督学生遵守学校规章制度。具体的日常管理工作包括:班级管理,公寓管理,贫困生助学贷款与补助,优秀学生奖学金的评比、发放等等。面对自制力较差的“90后”高职生,高职新进辅导员应在学校规章制度的基础上,创新管理办法,适时开发出适合高职生的管理体系,发挥校学生会等组织,让学生骨干做好带头引领作用,传播正能量,带动周围的同学积极主动地遵守学校各项规章制度,维持学校正常的教育教学秩序。良好的教学秩序是高职院校培养全面扎实、技术技能卓越超群的应用型人才的保障,使其更加符合国家与社会的发展对高职院校学生的要求。

二、高职新进辅导员在角色适应中面临的问题

由于近年来高职院校扩招及其生源的特殊性,其对辅导员的数量和质量要求逐渐提升。目前高职新进辅导员大多数是高校毕业生,刚从学生角色进

入工作状态,由于各方面因素的影响,使其在工作角色的适应过程中定位不清、转换困难、实践错位。

1. 定位不清: 职责履行错位

许多辅导员在定位自己的工作职责时,简单地定位为“行政管理人员”。然而,社会、学校、学生对辅导员的角色期待多元化,认为辅导员是“教师”、是“保姆”、是“班主任”、是“通讯员”等等。在目前的辅导员工作过程中,其工作内容繁杂,职责范围不明确^[2]。面对多元化的角色要求,辅导员常常觉得无所适从,抓不住工作重点。尤其对于高职新进辅导员来说,刚从学生的角色转换到辅导员角色,没有任何岗位经验却要面临如此繁多的工作任务,辅导员角色边界的无限放大,使得新进辅导员对自己角色定位产生认知上的混乱。角色定位的模糊直接导致辅导员在工作过程中工作效率低,跟不上学生的需求,学生在校期间的发展也得不到有效的保障。

2. 转换困难: 工作效率大打折扣

角色转换困难是指从一个角色转换到另外一个角色的过程中,难以以新的行为模式适应新的社会职位。高职新进辅导员在其工作环境中不仅要很好的驾驭多重角色,有时更要娴熟地转化于不同角色之间^[3]。近年来,大多数高职院校在招聘信息中明确规定辅导员的年龄限制,新进辅导员大多数刚从高校毕业,从学生角色突然转换成一个辅导员的角色,从以前的被管理者转换成管理者的角色,缺乏相应的工作经验和角色转换经验,无论是从思想认识上还是从其行为模式上,都难以转换到新的角色上。这种角色转换的困难无疑会使新进辅导员很难适应新的工作角色,难以调整自己行为模式来适应高职院校和学生对一名合格辅导员的要求。

3. 实践错位: 难以适应发展需求

首先,高职辅导员工作任务琐碎,占据了辅导员在校的大部分时间,导致自身缺乏对专业知识的补充和吸纳;其次,辅导员应该是思想教育和日常管理并重,但由于高职学生自律性较差、学习主动性、积极性不够,使得日常管理任务相对较重,很多高职辅导员重视管理工作,而忽略思想工作;再次,在实际工作中,高职辅导员常常把自己置于一个行政管理人员的位置,一般都是坐在办公室里发号施令,往往忽略了在实践中服务学生的职能,日常工作中,过于依赖学生干部处理学生生活,

存在角色错位。辅导员的实践管理错位,导致其不仅难以适应自身的发展需求,也很难适应学生的发展需求,降低了辅导员的工作效能感。

三、高职新进辅导员产生角色不适应感的归因分析

高职新进辅导员初入职阶段普遍存在不适应感,特别是出现对辅导员角色认同度低,难以在短期内进行角色转换与适应。究其原因,有其自身的原因,也不乏高职院校的辅导员管理机制体制不健全的原因。

1. 综合素质欠缺,工作经验不足

高职新进辅导员自身综合素质欠缺导致角色适应困难。就目前而言,高职院校的辅导员担任多重角色,角色的复杂性决定了对辅导员的综合素质要求较高,他们不仅要具备良好的思想道德素质和人文科学知识,还必须掌握专业而系统的心理学、教育学、管理学等学科理论与技能,以及解决学生实际问题的能力等等。此外,高职院校的学生思想觉悟相对较差、自我约束性不够、自卑等,这些因素决定了需要能力更高、素质更强的辅导员。由于高职新进辅导员大多数是应届毕业生,其专业知识单一,对岗位所需的知识缺乏系统性和专业性,缺乏相应的岗位训练和经验,综合素质欠缺。因此,目前高职新进辅导员的知识结构、能力素质在短时间内无法适应自身岗位要求^[4]。

2. 任务与待遇反差大,体制机制不健全

高职新进辅导员的付出与回报反差大影响其工作积极性。辅导员角色是多重角色的组合体,而且高职学生学习的自觉性、主动性、自制力相对较差,叛逆心强,使得新进辅导员的工作任务更加艰巨、复杂。但待遇却明显较差。面对工作待遇与其付出不匹配,极易导致新进辅导员群体产生心理上的不平衡,如果这种心理上的不平衡不能得到及时的调解和缓和,极易导致他们消极怠工,甚至辞职离校。

辅导员的管理体制不合理导致高职新进辅导员缺乏相应的自我发展内驱力。目前高校对辅导员的角色定位不明确,辅导员工作容易受到其他部门的支配^[5]。由于辅导员的上级管理部门较多,任务

不明确,导致了处理问题的标准难以统一,绩效考核难以做到公平、公正,晋升机会少,给辅导员的工作带来巨大的压力和不便,使得辅导员无法获得归属感,只是将其作为人生的“跳板”,难以走可持续发展的职业生涯。

3. 期望过高,社会认同感低

随着我国高等教育人才培养结构和层次的调整,国家对人才培养的质量问题愈加重视,怎样将高职的学生培养成综合素质高、能力强的应用型技术技能人才,学校的各级部门都对辅导员这个“综合角色”抱有很高的期望。不同部门对辅导员过高的期望都会加重辅导员的工作量,影响辅导员的工作定位和工作绩效。而且,对于高职新进辅导员来说,对待人生的第一份工作会充满激情,精力充沛,但在我国目前的高等教育中,人们受传统观念的影响,高职院校的社会地位一直位于本科院校之后,因此对高职辅导员的社会定位也会存在一些偏见。加之高职院校旨在培养适合社会发展的高端技术技能型人才,以教授专业知识和职业技能为主^[6],重教学而轻思政,因此对辅导员工作重视程度不够,对新进辅导员的岗位培训时间不长,资金投入不足。高职新进辅导员的社会认同度低,职业归属感缺失,难以适应角色要求。

四、高职院校新进辅导员角色适应的路径研究

美国教师发展研究领域杰出学者费斯勒(Feesler)在1985年提出了教师生涯循环理论,将教师发展分为八个阶段。其中新入职教师必须经历职前教育阶段和引导阶段,即必须经历一个适应期,才能正式开始建设自己的能力。在认识新入职教师的阶段性发展特点上,采取针对性措施,促进其更快地适应当前角色,最大限度地发挥高职新进辅导员的自身优势。

1. 加强自身建设,满足岗位需求

根据教师生涯循环理论,只有在就职之前充分做好工作态度、角色等各项工作的准备工作,才会更快速地进入角色,适应角色。作为高职新进辅导员对培养高素质复合型人才有很大的影响,任务艰巨、角色复杂,想要短期内达到岗位所需水平,就

应该主动加强自身的学习与修养,提升其政治素质、管理能力以及适应能力等。提升个人素质,是更好地适应辅导员工作的内在需求。随着社会的发展和 student 需求的更新,也要求辅导员在在职期间不断熟悉教育学、心理学以及管理学等各学科知识,提升自己的职业能力,以满足社会发展对辅导员的要求。

2. 开展培训工作,促进角色认同

正如埃里克森人格发展八阶段理论认为,前一阶段的顺利度过是下一阶段危机得以解决的基础,教师发展阶段亦是如此。职前培训旨在为辅导员适应岗位奠定基础;入职培训是将学习到的理论知识应用到实践中,更好地适应角色^[7]。高职新进辅导员缺乏学生工作经验,在工作过程中可能会遇到很多让他们感觉无所适从的问题,比如流程的不清楚、学生心态、习惯把握的不准确等等。因此,校方应定期开展辅导员工作会议,开展多种形式的学习及研讨活动,比如定期开展例会、专家培训、以及优秀辅导员工作心得讲座等等,使其明确岗位职责,细化责任,了解学校管理的规章制度,更好地开展工作,完成任务。

3. 开展心理辅导,排解角色困扰

费斯勒(Feesler)教师生涯循环理论阐述了新进教师经历了职前教育阶段后进入引导阶段,此阶段的教师会非常在意周围人员对自身的接纳程度。高职新进辅导员刚从学生角色进入到教师角色,面对工作过程中出现的问题以及社会认同度低等现象,极易产生心理困扰,如果不能得到及时的引导,就会产生焦虑、抑郁等心理问题,严重降低高职新进辅导员的工作效率。因此学校可以设置心理咨询中心或网络咨询,对辅导员产生的短期的心理困扰给予及时的排解,对辅导员产生心理问题后进行及时的干预和诊治,使高职院校新进辅导员有一个更好地开展工作的心理环境。

4. 完善激励体制,促进角色转换

高职新进辅导员刚从校园生活转换到教师岗位,在新手适应阶段主要关注的是生存适应能力^[8]。从上文可以看出,辅导员付出与回报落差较大,极易导致高职新进辅导员产生心理上的不平衡。达到平衡状态的方法有减少付出或者增加回报。显然,无论从学校、社会还是学生的角度都不希望辅导员降低工作热情和付出。因此,为使辅导员更好地适

应角色,保持工作热情,需要建立一套完善的激励制度:精神与物质并存、注重公平、引入竞争等。比如提供给他们良好的工作环境和优质的福利待遇,及时觉察并帮助到每一位职工在生活中遇到的问题,满足新进辅导员在职业发展“引导阶段”的情感关怀的需要,使他们获得归属感与角色认同感,投入最大的精力完成工作所需。

5. 细化专业职能,促进角色适应

辅导员工作的基本特点是工作量大、范围广且工作时间长。对于高职新进辅导员来说,都会面临工作内容界限模糊、定位不准确等问题。因此,校方应建立科学的工作机制,将冗杂的工作任务分流,使辅导员走向专业化发展道路,将辅导员多重角色可以分为心理健康咨询辅导员、生涯规划与就业指导辅导员、思想教育与日常管理辅导员等,并对其专业知识与技能进行有针对性的培训与指导,将辅导员专业职能与培训内容有效的对接,促进新进辅导员对自己的工作角色认识清晰、明确,帮助其进行角色转换。

6. 完善发展机制,满足归属需要

目前,高职院校的辅导员在人事划归上没有明确的管理隶属部门,要服从学校不同部门的管理,使其任务复杂多变。因此,需完善管理体制,建立专门的上层管理部门,满足辅导员的归属需要,明确其工作职责,统一考核标准^[9]。另一方面,政策上虽给予高校辅导员既可以参与教师系列职称评定,也可以参与行政管理岗位的升迁竞争。但由于目前高校的行政管理人员晋升一般看重的都是高学历、高职称人员,高职新进辅导员也无太多的时间和精力参与科研与教学,从而也少有发展机会。很多刚毕业的大学生只是把辅导员岗位作为自己职业道路上的一个“跳板”。因此,应优化高职辅导员发展机制,打通一条针对其晋升的专用通道,满足新进辅导员的发展需求。

五、结 语

在现代化、国际化、中国制造 2025、互联网+、大数据等背景下,职业教育的重要性已经越来越凸显,高等职业院校是培养高素质技术技能人才的摇篮,培养质量的高低对国家的建设也有着一定的影响,其任何一环的建设质量都将影响高职院校学生

的培养质量。然而高职院校和社会的眼睛一直放在专业教师的建设上,并没有将辅导员的建设放在重点上,但是高职辅导员的工作建设是高职院校教师队伍建设的重要一环,应该给予足够的重视。因此应该从一些基本的事情做起,帮助高职新进辅导员进行角色定位,深入了解高职新进辅导员工作难以展开的原因,并根据这些原因探讨如何更好地帮助其开展学生工作,使高职新进辅导员发挥其应有的作用,为高职院校培养出社会发展需要的高素质技术技能型人才奠定坚实的基础。

参 考 文 献

- [1] 蒲伟,罗立民. 就业导向下高等院校的组织变革策略[J]. 教育发展研究,2006(15):78-82.
- [2] 程利. 统一标准加强高校辅导员队伍建设[J]. 中国高等教育,2014(Z3):54-59.
- [3] 林海亮,吴忠才,李雪. 新教师角色适应的问题及对策[J]. 教育理论与实践,2009(35):36-40.
- [4] 陈洁瑾,薛艳. 高等教育变革与辅导员发展的适应性[J]. 江苏社会科学,2012(S1):98-102.
- [5] 周源源. 高校辅导员心理压力分析及其调适[J]. 江苏高教,2010(4):107-110.
- [6] 符红川. 高职院校学生思想政治教育存在的问题及对策研究[J]. 教育与职业,2014(3):48-52.
- [7] 靳玉军. 论高校辅导员专业化的知识基础及其发展[J]. 高等教育研究,2008(3):81-88.
- [8] 赵伟. 高等实践课教师专业能力发展的阶段递进[J]. 中国高等教育,2011(22):36-42.
- [9] 刘明. 高等院校辅导员队伍专职化管理机制探讨[J]. 中国高等教育,2010(24):27-31.

An Exploration on the Work Role Adaption of the New Counselors in Higher Vocational and Technical Colleges

TIAN Jing-Jing, CHEN Yu-Mei

(Normal School of Vocational and Technical Education,
Hubei University of Technology, Wuhan 430068, China)

Abstract: The counselor, as a teacher, a guide, a mentor and a manager, plays an integral part in the process of personnel training in higher vocational college. However, owing to the social prejudice and the inadequate cognition of new counselors themselves, the factors, such as unclear role setting, difficult role transformation and misplacing practice, have caused their lower work efficiency. To promote the rapid growth of new counselors, notice should be taken to the dilemma where the new counselors take the new role. We need to strengthen their self-construction and carry out the training and psychological counseling with the sound external mechanism. Moreover, we should detail the professional functions on the system level and perfect the development mechanism to help them to be qualified. Given that the work of counselors in higher vocational colleges supports the training of talents, the improvement of their work efficiency help students to obtain professional knowledge and professional skills, and improve the quality and the efficiency of personnel training in higher vocational colleges.

Key words: higher vocational and technical colleges; new college counselor; adaption of the role.

【编辑 王思齐】