DOI:10.19980/j.CN23-1593/G4.2022.21.038

医学高等院校辅导员职业能力提升路径与方法研究

李湘玉,彭 昊
(湖南中医药大学,湖南 长沙 410208)

摘 要:以医学高校为立足点,通过文献研究、个案调查、理论研究及比较研究等方法,从高校辅导员的职业能力着手,对比国内外高校辅导员职业能力的建设现状。文章结合当前国际化形势发展背景下医学高校教育发展对辅导员职业能力的要求,探究辅导员的职业能力如思想政治辅导能力、日常事务管理能力、职业规划能力、自我发展能力等提升路径,为医学高等院校的辅导员队伍建设提供理论和实践基础。

关键词:医学高等院校;辅导员;职业能力;能力提升;提升方法
中图分类号:G640 文献标志码:A 文章编号:2096-000X(2022)21-0160-04

Abstract: Through literature research, case investigation, theoretical research and comparative research, starting from the professional ability of counselors, the current situation of professional ability construction of counselors in domestic and foreign universities is compared. The paper combines the requirements of medical college education development for the professional competence of counselors under the current development of the international situation, and explores ways to improve counselors´ professional competence, such as teaching counseling ability, business management ability, professional guidance ability, self-development ability, etc., to provide guidance for medical colleges Staff team building provides theoretical and practical foundation.

Keywords: medical colleges and universities; counselors; professional ability; ability improvement; improvement methods

高等院校辅导员是高等学校教师队伍和管理队伍的重要组成部分,具有教师和干部的双重身份。辅导员是开展大学生思想政治教育的骨干力量,是高校学生日常思想政治教育和管理工作的组织者、实施者和指导者。辅导员应当努力成为学生的人生导师和健康成长的知心朋友[1]。医学院校学生面临繁重的学习任务,医学院校的辅导员要花更多时间和心思来监督管理学生在校期间的学习、生活及思想动态,有效促进了医学生健康成长,丰富了班级、学院、学校的文化内容,为人类健康培养合格的建设者和接班人。因此,在新时期如何强化医学高等院校辅导员的职业化内涵,提升其职业能力,促进辅导员自身的不断发展,构建积极向上的医学高等院校辅导员的队伍建设是本文研究的突破点。

一、高校辅导员职业化内涵

职业化就是一种工作状态的标准化、规范化、制度化,包含在工作中应该遵循的职业行为规范(Code of Conduct),职业素养和匹配的职业技能。高校辅导员职业化是指高等学校的辅导员工作是一种长期的、专门从事的、被社会认可的职业,有着自身不可替代的职业要求,并在辅导员职业的准入、选拔、培训、评价、激励上有健全完善的管理机制[2]。辅导员应具备的9项职业功能:思想政治教育、党团和班级建设、学业指导、日常事务管理、心理健康教育与咨询、网络思想政治教育、危机事件应对、职业规划与就业指导、理论和实践研究。这9项功能就决定了高校辅导员必须不断地学习、研究和掌握开展当代大学生思想政治教育工作的理论和方法,不断提升职业化能力水平,紧跟时代发展,适应大学生的特点,有针对性地开展大学生思想政治教育工作。辅导员职业化既是一个动态的过程,同时也具备一套静态的考量标准。郑柏松指出,辅导员的职业化应包含职业专门化、人员专职化、职责规范化、素质全面化、培养专业化、评价科学化、管理制度化、从业终身化等多个方面[3]。通俗来讲,即高校辅导员这一职业是由攻读相关学位和业务进修的专职人员专门进行的工作,它要求辅导员明确自身职责所在,并通过校、院的培养、评价、管理等,不断规范职责、提升素质、提高职业能力和思想意识,从而终身奋斗于大学思政

基金项目:2019年全国中医药高等教育学会学生工作研究会第二十六届年会科研项目"中医药高等院校辅导员职业能力提升路径与方法研究"(XGNH2019-K05)
作者简介:李湘玉(1984-),女,汉族,湖南长沙人,硕士,医师,学生资助管理中心主任,研究方向为大学生思政教育工作及就业指导。

(C)1994-2022 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved. http://www.cnki.net

教育工作。但目前仍有部分辅导员仅把该工作当作一种谋生手段,自我要求较低且并不打算终身职业,这与职业要求和能力提升背道而驰。由此来看,高等院校辅导员职业化要求相对较高,也与其自身意识、素养与能力密切相关。尤其是在医学院校,相对于其他高校而言更为专业化与系统化,明确辅导员的职业化内涵变得极为重要。

医学高等院校的辅导员,面对着专业学习压力大、学习任务繁重的医学生,思想压力和工作难度也是比较大的。进入大学后,由原来的应试教育,每天上课都有老师监管,到靠自律来管理自己的学习、生活。在这个过程中,很多学生因为突然改变生活学习环境,导致不适应,放空自我,沉迷于虚拟的网络世界、电子游戏、电子小说中,荒废了自己的学业,虚度了青春。医学院校的学生还要面对陌生且难学的医学专业知识,很多同学因为在专业知识上碰壁,转而投入到网络世界中;或为了取得高分,铤而走险在考试中作弊等,出现诚信问题。总的来说,医学院校的学生压力更大、情绪波动更频繁,难以管理。这也就导致对医学高等院校的辅导员有更高要求和更强责任心。

二、我国目前高校辅导员队伍职业化现状及存在的问题

近年来,国家对辅导员队伍建设大力支持与投入,辅导员综合素质和工作水平普遍上升,但较美国等西方国家的高校学生事务工作人员职业能力相比,我国高校尤其是医学院校辅导员职业能力仍存在许多不足,主要有以下几方面。

(一) 辅导员无职业归属感,整体队伍欠稳定

医学高校辅导员大多未将辅导员岗位作为自己理想职业,加之他们在高校中要不断接收学生处、校团委、就业中心等部门文件并一一落实到位,学生工作繁琐而复杂,并且医学学校的特殊培养方案致使在大四、大五两年间学生在医院实习,许多琐事都是辅导员代劳。因此大多辅导员更愿将自己称为学生的"救火队长"[4],对辅导员岗位的定位认识模糊,工作缺乏自主性与积极性。且目前部分医学高校各学院每个年级仅设一名辅导员,要管理约300~500名学生,他们每天处理学生的日常事务都应接不暇,根本无力顾及自己的本职思想政治教育工作了。久而久之,高校辅导员会认为他们的工作是任何人都可取代的,这让他们没有职业归属感,对工作热情大大下降,不会全身心地投入工作,亦不会积极努力提升自己的职业能力。许多辅导员工作两三年后对工作感到疲惫不堪,因此他们会选择跳槽、转岗或继续深造。据统计,访问苏州、上海等几所大学的200名思政老师,其中仅8%的辅导员表示愿意终身从事辅导员工作,而66.4%的辅导员认为辅导员工作不被理解、社会地位低下、没有前途[5]。而高校为了维持正常的学生工作秩序,必须重新再次选拔一批新的辅导员,然后再次进入这样一个循环,辅导员队伍不断处于变更中,整体综合实力难以稳步提升。

(二) 辅导员缺乏较高的职业综合素质

高校辅导员的职责主要包括[6]:⑴ 指导学生树立正确的世界观、人生观、价值观;⑵ 积极学习思想政治教育方面的知识,帮助学生养成良好的道德品质;⑶ 冷静处理各种突发事件;⑷ 落实对贫困生的资助工作等。但对医学院校辅导员队伍来讲,完成上述职责是一项富有挑战的工作,不仅对辅导员的专业知识要求高,更多的是对其综合素质的要求。但当前医学高校辅导员缺乏专业化、多层次、多形式的培训,普遍上都是在应付日常事务性工作,辅导员的综合素质不高的现状制约着辅导员队伍的壮大,且许多医学高校的辅导员专业背景不相同,绝大多数都是来自非思想政治教育或非医学类专业,造成他们在学生实际工作中的困难,他们无法了解问题学生的心理状态,不能打从心底接近学生的生活,无法理解医学生的学习。教育部规定,高校在进行辅导员招聘时,应当严格按照1:200(辅导员与学生)的比例进行招聘,选聘标准也是比较严格:共产党员,硕士学历,相关专业,应当具有一定的工作经验,性格开朗,充满热情与爱心,有责任心、奉献精神等。同时需要全方位的考查,在笔试环节中考验应聘者的政治、心理以及业务素质,设置才艺展示和面试程序来选聘辅导员。经过筛选最终确定入围名单,体检合格后才能上岗。但在实际操作过程中,往往都是先笔试、再复试,在短短的复试过程中其实很难准确把握入职人员的性格特点。高校辅导员准入门槛相对于其他专任教师要低,许多都是刚毕业的研究生,突然从学生的角度转变为老师,经验不足,思想上认识不够,导致在应对突发事件时欠缺及时有效的方法。而辅导员阅历的多少影响着高校学生的思想素质,高校辅导员亦缺乏心理咨询、就业辅导等方面的资格证书,政治、道德等职业素养的欠缺,加之辅导员队伍的不稳定[7],使新时期高等教育与辅导员队伍的发展出现了相对较大的距离。要从事务性辅导员抽身转变成研究型辅导员还任重道远。

(三) 对辅导员缺乏科学的评定体系

目前医学高校辅导员的职称评定通道类似于医生,主要为思政老师—副教授—教授[8],但辅导员上升到副教授这一层相对较难,主要是对课时及发表论文的质和量有较高的要求,而医学高校辅导员职责广泛,他们更多的精力都放在一些边缘性的工作上,对于他们来讲,在承担大量学生工作的同时已无力再承担授课、重大科研项目研究及发表高质量的论文等工作。因此,针对医学高校辅

(C)1994-2022 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved. http://www.cnki.net

导员群体工作的特殊性，尚未形成独立的与之相对的职称评定体系，辅导员的选任、培养及提升缺乏具体可行的评定标准[9]，从而使医学辅导员职业能力提升方向不明确，工作缺乏积极性，且医学高校辅导员队伍的现状与高等教育的发展存在一定差距。

（四）辅导员的重视度不高

高校辅导员作为大学生思想政治教育和学生事务管理工作者，高校各部门只要是和学生相关的工作都会下发到辅导员线上。辅导员这个身份在高校重视度不够，各个部门都能要求辅导员配合工作，也能从辅导员岗位上抽调人手进行其他部门工作安排。各高校由于自身发展的现实情况，仍然存在着一名辅导员所带学生超过200人的情况。每位辅导员除了要管理自己所带的学生，还要兼任各种专干：心理专干、资助专干、就业专干、分团委书记等各线工作，导致辅导员没有更多时间和精力投入到单个学生中。学生日常工作繁杂，出现问题后，辅导员作为第一责任人，往往未对事件作出全面评估，就认为辅导员的工作存在一定过错，要承受来自学生家庭和学校的双重压力。这样的认定往往很容易打击辅导员的工作热情和积极性，同时长期的高压工作状态，辅导员自身也极易产生倦怠的心理。辅导员工作要求24小时待命，手机保持畅通，学生遇到问题，需要第一时间协助处理解决，不管是白天黑夜，只要学生在校期间，辅导员的思想就处于紧张状态。严重占用了辅导员的个人时间和空间，精力耗损严重，辅导员的幸福感不高，不利于辅导员长久的发展。很多高校的辅导员都没能完整地带完一届学生，就因为工作压力大等原因选择提前离开了辅导员这个岗位。能在这岗位上长期工作的辅导员所占比例极低。

三、国外高校事务管理队伍建设概况及管理理念

国外并无高校“辅导员”一词，从其工作内涵来讲，国内辅导员相当于欧美国家的“学生事务管理”（Student affairs administration）[10]，作为一门专职，国家对其上岗基准要求很高，必须要有扎实的专业知识、丰富的管理能力及丰富的实践经验，他们定期培训，严格考核，形成了较完善的考核机制[11]。他们在专门机构的基础上，进一步明确辅导员的职责，提升辅导员的职业能力，分工明确，有全职的心理辅导员、生活辅导员、学习辅导员、职业辅导员等，负责学生的心理咨询、生活帮助、学习指导及就业指导等工作[12]。总之，欧美国家学生事务管理者具有专业化、社会化、多样化的特点，为欧美国家的教育发展奠定了良好的基础。

四、我国高校辅导员职业能力有效提升路径

本文在课题组的支持下，通过以下方法开展相关研究，来阐述本文观点。文献研究法：通过多途径查阅、搜集文献资料，了解国内外与本课题有关的研究进展，摘取与本课题有关的重要信息。个案研究法：通过对上海、广州等城市医学高等院校的辅导员建设方案进行讨论，研究其学校与辅导员的共同发展的先进模式。理论研究法：运用各种逻辑和非逻辑方法对收集的文献资料进行分析，有效探讨了医学高等院校辅导员队伍职业化建设存在的问题、原因及提升路径。比较研究法：对比国外学生事务管理人员的职业能力培训模式，分析总结出值得我国医学高校辅导员队伍职业化建设借鉴的模式及方法。

（一）把握角色定位，提升职业认同

医学高等院校辅导员需要有准确的职业定位：是大学生健康成长的人生导师和知心朋友，也是高校思政教育的组织者、实施者和指导者。作为导师，需要自身不断努力学习，具有渊博的学识，侧重导向、引领、传承等功能，在职业生涯规划中担负教书育人的重要职责，时刻提醒自己要以培养社会主义合格接班人与建设者为己任；作为朋友，辅导员需在师生认可的条件下，抛开年龄、职业、社会角色的区别，学会相互尊重、相互包容、相互平等，在学生有需求的时候，以一位朋友的身份提供有效的帮助。作为思政教育的重要一环，则需要提升职业认同感，自我认同、师生认同及社会认同感，严格落实院、校发展政策和路线，为院、校发展贡献力量。

（二）加强相关培训，明确职责所在

杨铎等人明确指出，高校辅导员的八项职责，但由于医学高校的条件制约，部分辅导员因时间冲突、能力有限、事务繁忙等原因心有余而力不足，故医学院校需加强辅导员的相关培训，从而提升职业能力与素养。有学者提出应提升理论引导能力、咨询指导能力、组织协调能力、工作创新能力等。院校可定期开展专家指导、讲座交流、团队沙龙等相关培训，不断提升上述能力。优化辅导员队伍结构，形成传帮带、师带徒的优良传统，为新进辅导员提供相关业务指导，向资深辅导员学习的机会，让新进辅导员快速适应身份的转变以及角色的进入。根据辅导员的工作岗位需求，开展各种培训、专题讲座，设立辅导员的技能大赛，提高个人能力素质。同时，开展户外素质拓展、心理解压等活动，及时疏解辅导员的负面情绪。“能岗匹配”是人力资源管理中的一个重要原则，这一原则体现的是能力与岗位相匹配。所以，在招聘辅导员时，学校需在结合教育及思政工作规划的基础上，确定辅导员的名额以及结构比例。从源头上做起，为建设一支综合素质、专业化程度较高的辅导员队伍而努力[13]。

（三）健全考评系统，进行严格管理

改善医学院校对辅导员考核的评判标准，在医学专业职称和教育工作者职称之间相对有所侧重。应把对辅

(C)1994-2022 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved. http://www.cnki.net

导员的考核重点放在与学生思政工作有关的内容上来，如学生日常事务管理、心理咨询、就业指导、班团党建等方面。对医学专业相关的高质量论文发表或实验研究需减轻比重。积极学习国外的经验并不断创新和发展，构建一套合理、有效的评定体系，并严格落实和管理。高校应加快落实辅导员薪资待遇及编制等问题，将所带学生人数与日常工资联系，超出所带人数及时发放补贴。关注辅导员编制落实情况，严格按照教育部相关要求，提高相关待遇和保障。在职称评审过程中，应单列计划，重点考察辅导员的工作业绩和育人实效，考核结果作为其职称晋升、奖惩的重要依据。林一雄认为应综合考核辅导员的工作业绩，根据工作情况给予相应的教学职称，对工作实效予以一定倾斜；设置院校两级管理模式，制定奖励机制，对于优秀的人才在评比或者出国深造等享有优先权利。尽最大可能调动辅导员的积极性和主观能动性，大力推广优秀辅导员的先进事迹，让教职员工对辅导员有着更深层次的认识与理解，并赢得大家的尊重。而对于工作能力较低并且工作成效甚微的辅导员，将其调离辅导员岗位，保障高校辅导员队伍整体工作的高效性[14]。

（四）大力推进信息化，提高工作效率

高校辅导员管理的学生人数较多，专业、班级等情况都各不相同，面临着学生生活、学习等各方面事务性工作，如何转变工作方法，从事务型辅导员转变为研究型辅导员，提升工作实效成为了重中之重。医学生日常课程较多，想抽出时间开展班会等主题教育一般都要利用课后空余时间。进入 21 世纪信息时代后，知识和技术的更新日新月异，大学生则是接受网络发展成果最快的群体，QQ、微信、支付宝等这些已经和我们的日常生活息息相关。辅导员的管理能力同样要适应现代化科学技术的不断发展，充分利用网络平台，构建学校、辅导员和学生之间的桥梁，有效提升辅导员的管理能力及育人实效。腾讯会议、钉钉打卡、易班管理平台、教务系统等辅助工具，解决了辅导员应对庞大学生基数的科学手段。将日常管理工作进行整合，简化流程，提高效率，使学生管理工作网络化、系统化、智能化、高效化，扩大学生工作的覆盖面。

五、结束语

大学生思想素质的提高和大学生创新人才的培养，都有赖于高校辅导员职业能力的提升，我国高校大学生思想政治教育工作的开展需要一支素质过硬、能力突出的辅导员队伍支持。只有不断提高辅导员的职业素养，才能真正提升高校辅导员队伍的整体素质，促进高校整体教育水平的飞跃。高校辅导员职业能力的提升，直接影响了学生日常管理工作的开展和辅导员队伍整体素质的提高，同时也能够让自己对学生工作更具有认同感，使辅导员能更加全身心地投入到日常的学生工作中去，才能把工作做得更好[15]。

医学高等院校辅导员在大学生思政教育工作及院校发展中起着举足轻重的作用，因而探讨辅导员职业能力提升路径和方法是当下必不可少的议题之一，对医学院校的发展有着极其重要的意义。本文通过对我国医学高等院校辅导员队伍职业化现状及存在的问题进行较为深入分析，提出提高我国高校辅导员职业能力的有效路径，即把握角色定位，提升职业认同；加强相关培训，明确职责所在；以及健全考评系统，进行严格管理、信息化手段的运用等。总而言之，对于高校辅导员队伍建设的探索，当前仍处在起步阶段，需要通过多途径、多方式、多手段进行理论研究与实践，以期为高校辅导员工作建设开辟道路。

参考文献：

[1]教育部关于印发《高等学校辅导员职业能力标准（暂行）》的通知[EB/OL].http://www.moe.gov.cn/srcsite/A12/s7060/201403/t20140327_167113.html.
[2]胡小强.基于职业能力标准下的高校辅导员培养机制[J].领导科学论坛，2017（15）：69-72.
[3]郑柏松.高校辅导员职业化内涵及基本特征探析[J].天津职业大学学报，2013，22（4）：25-27.
[4]孙宏旺.我国高校辅导员职业化建设研究[D].太原：中北大学，2014.
[5]冯育琪.高职院校辅导员队伍职业化研究[D].长沙：湖南大学，2013.
[6]杨铎.高校辅导员职业路径拓展研究[D].天津：天津科技大学，2014.
[7]韩素贞.新时期的研究生辅导员队伍制度建设[J].大学（研究版），2019（12）：29-33+14.
[8]张媛.高职院校辅导员职称评定问题初探[J].知识经济，2018（6）：163-164.
[9]文娟.高校辅导员职业化存在的问题与对策探讨[D].重庆：西南大学，2012.
[10]蔡雅萍.高校辅导员职业发展的定位与趋向研究[D].长沙：湖南师范大学，2010.
[11]李永山.美国大学学生事务管理人员职业发展过程及启示研究[D].合肥：合肥工业大学，2013.
[12]蒋美.某医科大学专职辅导员队伍建设发展现状与对策研究[D].广州：南方医科大学，2014.
[13]黄诚.高校辅导员职业能力提升探析[J].成都纺织高等专科学校学报，2016，33（1）：212-215+167.
[14]林一雄.新形势下高校辅导员职业能力提升路径探析[J].锦州医科大学学报（社会科学版），2018，16（4）：82-85.
[15]汪志评.高校辅导员职业能力提升路径与方法研究[J].发现：教育版，2017（10）：34，36.

(C)1994-2022 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved. http://www.cnki.net