



高职院校辅导员工作效能的提升途径

——以 M 学校为例

蒋媛春^{1,2}

(1.湖北工业大学 高等职业教育研究中心,湖北 武汉 430070;

2.武汉职业技术学院,湖北 武汉 430074)

摘要: 辅导员工作效能是指为了达到高职院校教育目标而组建辅导员队伍进行的一系列学生管理活动达到预期结果以及其影响的程度,具体而言,主要指辅导员向高职院校这一组织系统提供的劳动力水平和能力。提高辅导员队伍的工作效能是辅导员队伍建设的目标之一,当人力、物力、财力经常保持最佳比例,辅导员的积极性得到充分调动,辅导员的潜能得到充分发挥,不断提高辅导员工作效率和工作能力,提高学生管理工作的整体教育质量,便促成辅导员、学校、学生三方面共赢的局面,从而满足高职院校当前以及未来发展的需要以保证其教育目标的实现。

关键词: 高职院校;辅导员岗位;工作效能

中图分类号: G715

文献标识码: A

文章编号: 1671-931X (2014) 04-0029-06

在高职院校这一组织机构内,辅导员是颇受热议的岗位之一。普遍观点认为,辅导员鲜有思想政治教育专业背景,硕士和博士研究生所占比例较少,业务素质较低难以从事相关课程教学,且工作经验不足、方式方法单一,遇事容易感情用事,甚至自乱阵脚。而绝大多数辅导员却自觉其角色尴尬,很多职能部门都偏重对辅导员的使用,纷纷对辅导员下达工作任务,“上面千条线,下面一根针”,经常“两眼一睁,忙到熄灯”。在工作内容上,教师、行政“双肩挑”,而待遇上却是教师、行政“两不靠”。当这两种观点在同一时空内出现时必会产生对峙的局面,其结果或将造成辅导员岗位普遍出现职业倦怠导致效能低下,或将造成辅导员队伍人员流失,既不利于辅导员职业发展,也不利于学生受教学习,而最终会影响高职院校这一组织的长远发展。

辅导员工作效能是指为了达到高职院校教育目标而进行的一系列活动达到预期结果以及其影响的程度,具体而言,主要指辅导员向高职院校这一组织系统提供的劳动力水平和能力。就辅导员队伍建设角度来看,可以将该项指标看成为一个比较工具,它从两个方面来衡量辅导员工作结果:辅导员的劳动结果(劳动输出)与所消耗的资源(劳动投入)进行比较,从而得出辅导员的工作效率;而这个劳动结果何种程度的趋向于教育目标,则体现为效果。要提高辅导员工作效能,就必须尽可能提高辅导员的劳动输出而减少其资源消耗。一般而言,可采取的方法有两种:第一,在资源消耗量一定或减少的情况下,增加辅导员的劳动产出;第二,在辅导员的劳动产出一定或增加的情况下,减少资源的消耗,或资源消耗略微增加,但辅导员的劳动产出大幅度增加。提高辅导员

收稿日期:2014-06-27

作者简介:蒋媛春(1981-),女,湖北武汉人,武汉职业技术学院助教,湖北工业大学高职研究中心硕士研究生在读,研究方向:职业教育。

队伍的工作效能是辅导员队伍建设的目标之一,当人力、物力、财力经常保持最佳比例,辅导员的积极性得到充分调动,辅导员的潜能得到充分发挥,不断提高辅导员工作效率和工作能力,提高学生管理工作的整体教育质量,便促成辅导员、学校、学生三方面共赢的局面,从而满足高职院校当前以及未来发展的需要以保证其教育目标的实现。

一、影响辅导员工作效能的因素分析

从高职院校内部管理机制来看,影响辅导员工作效能的因素有两类:一是辅导员工作的物理环境,另一个是辅导员的工作绩效。物理环境主要是高职院校为辅导员提供的劳动工具及工作条件,包括新的技术、新的设施等,如固定的办公室、办公桌椅、办公电脑等,另如需住校则应安排教工宿舍等。辅导员的工作绩效是指辅导员的技术能力、心理需求和感情变化对工作效能的影响。物理环境的效用要通过辅导员的具体劳动才能体现出来,而辅导员的工作行为中,心理和情感又是比较容易变化的因素,因此,随着社会文明程度的不断提高,尤其是在高校这样的群体范围中,辅导员的工作绩效这一因素越来越多的影响其工作效能。

如图1所示,提高辅导员工作绩效包括两个方面,一方面,辅导员的**态度、个性、经验、教育背景、兴趣爱好、智力等能力因素与其工作能力成正比。要提高辅导员的工作绩效,需本人不断的学习、积累经验、调整心态、培养兴趣;另一方面,高职院校对辅导员队伍建设的各项资源投入、政策倾斜对辅导员工作绩效的提升有很大的促进作用,比如辅导员工作设计、校内工会组织、(直接)领导、辅导员心理需要、提高辅导员经济收入或岗位调整、升迁等等。在此诸

多因素当中,辅导员工作设计对于提高辅导员工作效能、稳固辅导员队伍建设,甚至提高整个高职院校的工作效能,实现科学化、规范化管理都十分重要。

二、辅导员岗位工作设计分析

辅导员工作设计是根据学校内具体的工作任务和责任、工作环境以及完成工作任务以实现教育活动目标的方法。辅导员工作设计要达到两个目的,一是以满足学校系统内的工作任务为目的;二是使辅导员工作工序顺畅、有激励作用,能使辅导员有工作满足感。在一个良好的工作设计中,辅导员的疲劳感会大大降低、甚至心情愉快,能感到自我价值的实现,这对于学校总体的教育目标而言无疑是有极大的益处的。因此,通过合理的工作设计,能达到提高辅导员工作能效的目的,降低学校内部各项资源的耗费,从而提高学生的受教质量。

关于辅导员的工作设计,教育部曾规定了以下方面的内容:第一,在辅导员的工作内容方面,教育部于2005年1月发出的《教育部关于加强高校辅导员班主任队伍建设的意见》(以下简称《意见》)中明确提出了辅导员是高校从事德育工作,开展大学生思想政治教育的骨干力量,是大学生健康成长的指导者和引路人。第二,在工作量上,教育部于2006年9月公布的《普通高等学校辅导员队伍建设规定》(以下简称《规定》)中明确要求高等学校总体上要按师生比不低于1:200的比例设置本、专科生一线专职辅导员岗位。第三,《规定》明确了辅导员的选聘标准:政治强、业务精、纪律严、作风正;具备本科以上学历,德才兼备,乐于奉献,潜心教书育人,热爱大学生思想政治教育事业;具有相关的学科专业背景,具备较强的组织管理能力和语言、文字表达能力,接受

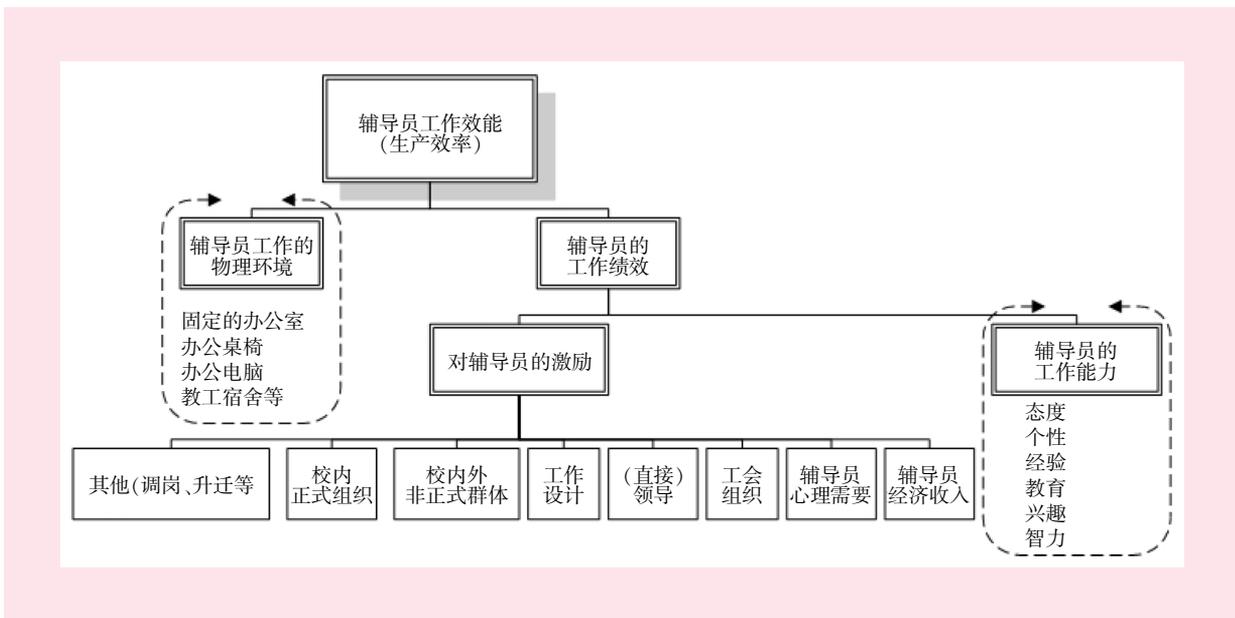


图1 影响辅导员工作效能的因素

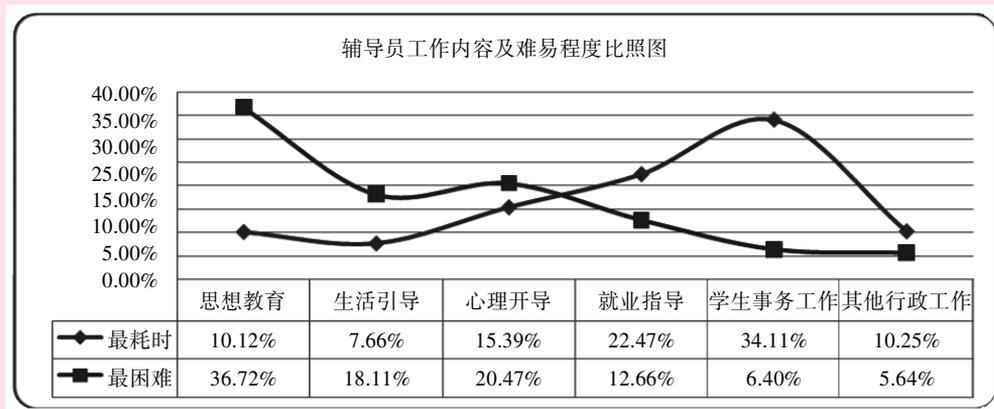


图2 辅导员工作内容及难易程度比照图

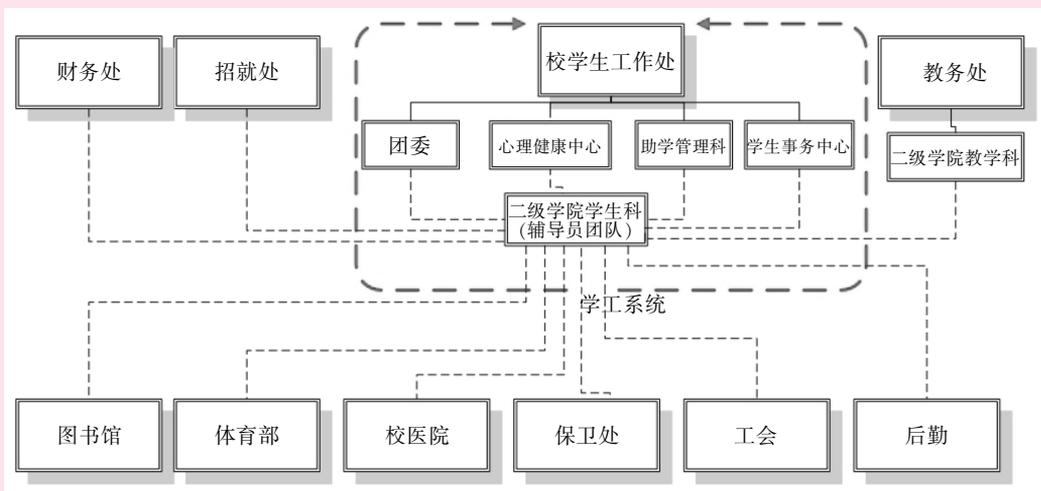


图3 学生工作组织结构图

过系统的上岗培训并取得合格证书。

应该说，教育部确定的以上几点关于辅导员工作的相关描述是一个基本要求，在实际的工作当中，各高职院校会根据其组织运行特点对辅导员工作内容进行扩充。以M学校为例：M学校建校已有几十年历史，辅导员工作程序和内容已经较长时间范围内存在并且存在观念上的固化。现通过对该校辅导员岗位的工作分析来了解辅导员岗位工作设计情况在实际中的情形。辅导员岗位工作分析是对该职位信息进行收集、整理、分析与综合，确定岗位的职责、工作程序以及这些所任职辅导员的特征的活动过程，获得岗位工作的全面信息，以便了解、改善岗位的工作设计，它是整个辅导员队伍建设管理科学化的基础，是提高辅导员团队工作产能的需要，是高职院校学生管理精细化的客观需要，有助于实现辅导员队伍稳定发展，最终促成教育目标的达成。同时，辅导员岗位工作分析有助于对其进行工作评价以及

职业规划，有助于辅导员岗位职业发展的科学化、规范化与标准化。为此，对M学校内82名全职辅导员进行了题为《辅导员岗位工作描述》的访谈调查。

根据访谈调查发现，在工作内容上，辅导员的工作主要分为六大块，包括思想教育、生活引导、心理开导、就业指导、学生事务工作、其他行政工作。从“最困难”和“最耗时”两方面来观察访谈数据结果发现(图2)，在82名辅导员中，有34.11%的辅导员认为学生事务工作耗费了最多的工作时间，但只有6.40%的辅导员认为该项工作是最难的。有36.72%的辅导员认为思想教育工作是最困难的项目，但只有10.12%的辅导员认为该项工作实际耗费了最多的工作时间。

在工作程序上，各二级学院学生科，即辅导员团队不仅仅处在是校学生工作处这一系统的最末环节，同时也处在财务处、招就处、教务处、图书馆、体育部、校医院、保卫处、工会、后勤这部门工作程序的

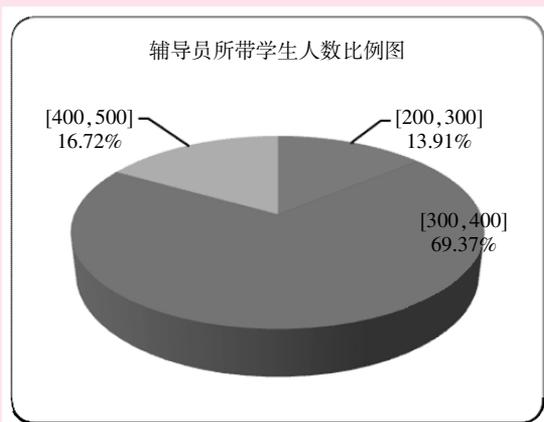


图4 辅导员所带学生人数比例图

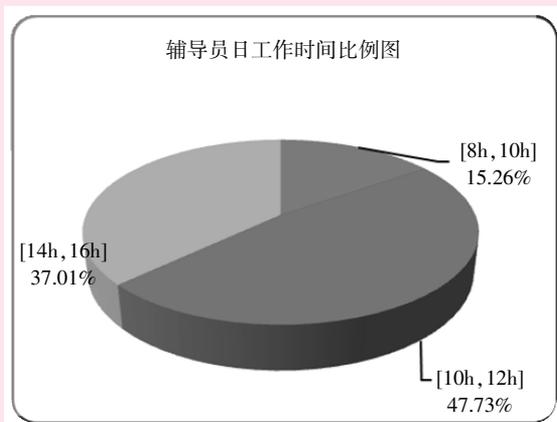


图5 辅导员日工作时间比例图

最末环节(图3)。这说明但凡涉及到学生或行政事务,辅导员总是成为最后的执行者。根据82名辅导员工作描述,很多职能部门都偏重对辅导员的使用,辅导员的工作内容也更明确的指向了学生日常事务性工作,其工作内容涉及之广使之过多的周旋于各种琐碎的日常事务之中,是实实在在的学生事务管理者和服务者。

在工作量上(图4),在M学校82名辅导员中,有13.91%的辅导员所带学生人数在200至300之间,69.37%的辅导员所带学生人数在300至400之间,有16.72%的辅导员所带学生人数在400至500之间。其中,所带学生人数在200至300之间的13.91%的辅导员为女性且处于孕产前后。在工作时间上(图5),有15.26%的辅导员每天工作时间在8至10小时之间,有47.73%的辅导员每天工作时间在10至12小时之间,有37.01%的辅导员每天工作时间在14至16小时之间。由此数据可看出,第一,绝大多数辅导员所带学生数量都是超负荷的;第二,

绝大多数辅导员每日工作时间较长;第三,所带学生人数的多少与辅导员每日工作时间长短存在一定正相关性。

从工作内容、工作程序、工作量三方面观察发现,M学校辅导员岗位工作涉及范围广,事务性工作难度不高却繁琐不堪,再加上所带学生数量较多,造成日工作时间较长。长此以往,辅导员的疲劳感便会逐渐增加,效能便有所下降。

三、辅导员工作效能提升途径分析

高职院校辅导员承载着德育工作的使命,是开展高职学生思想政治教育的骨干力量,是大学生健康成长的指导者和引路人,特别是在高职院校中,学生的整体思想水平还不高,思想政治工作丝毫不能忽视。从M学校的辅导员工作情况调查中发现,在实际工作中,辅导员除了承担思想政治教育工作,还是高职院校学生事务性工作的重要承担者,这是达成高职院校教育目标的客观需要。由此,思想政治教育这一任务的难度就更为凸显。在如此艰巨的情形之下,如何保持、甚至是提高辅导员的工作效能,实现学校、学生、辅导员三者共赢的目标,并不是一件十分容易的事情,可以从以下几个方面考虑。

(一)辅导员应积极调整工作心态

作为一名辅导员的首要前提就是要有正确的工作心态,要认识到自己的工作对学生的人生发展意义重大,要明白学生利益无小事,学生利益无难事。事业意识是辅导员工作的灵魂,只有把辅导员工作当成事业来做、对辅导员岗位真心热爱,才会锻造出对学生工作的责任心、忠诚心,自然而然的对学生会关心、有爱心。辅导员具有良好的工作心态更重要的作用是在其内心深处会将辅导员工作看得很崇高、神圣,会不自觉的对自我的言行进行约束,时刻谨记辅导员有育人的重大责任,并将辅导员工作当成专门化的职业去熟悉、研究、掌握。

(二)辅导员应努力加强自身学习

教育者必先受教,辅导员要有较广泛的知识面,懂得政治、哲学、经济、历史、法律、伦理、艺术、文学、地理、生物等学科的基本常识,了解时事要闻等等。不断丰富和提高教育水平。只有具备良好的综合素质,才能承担起学生思想成长的指导者和引路人。辅导员应用自己正确的世界观、优良的道德品质、良好的日常行为为学生树立榜样。除此之外,辅导员还应具备较强的沟通能力、组织能力、协调能力等。这就要求辅导员必须坚定终身学习的理念,尽可能的用一切时间去学习,争取做到一专多能。由于辅导员的工作内容和程序上还涉及到许多事务性工作,这就辅导员必须熟悉高职院校的组织结构,熟知高职院校内各级各类部门的职能及工作程序,清楚的了解

教育活动的规律、国家的教育政策,在辅导员工作职责、内容上有扎实的理论基础,并在日常的教育活动中勇于实践,从中自我认知、自我锻炼、自我监督,进而自我改进,不断提高自身工作能力以促进工作绩效改善,最终达到提高辅导员工作效能的目的。

(三)高职院校可优化学生工作管理程序

在高职院校中,学生是学校教育的主体,高职院校所有的活动都是围绕着学生开展的,辅导员又是离学生最近的教育服务者。因此,辅导员岗位是众多职能部门工作程序的最末环节、辅导员总是最后的执行者是不难理解的,这是高职院校运行的客观结果。但是,这是否是最好的结果仍然是有待商榷的。高职院校可根据自身的特点和管理优势,对现存的职能部门的功能进行描述,即形成业务现状图;然后分析并找出阻碍目标实现的制约因素,这便可清楚看到各业务流程现状中可能存在的优化项目,或结合信息技术应用提炼出优化思路,或将原有作业务系统进行改造,或全新设计。一般来说,高职院校的教育活动运行较为稳定,将已有业务流程进行改造是比较可行的方案,它是以现有的业务流程为基础,通过对现有流程进行简化、整合以及自动化等活动来完成流程再造工作。如,目前已有一部分高校将新生入学报到程序重新定义为自动化过程,新生可在网上完成注册、缴费、分配宿舍、分班等等报到手续,如此高效极大的简化了高校行政事务,节省了相当多的人力、物力和财力。当得到初步的流程优化方案后,需要进行研讨与分析新的流程效率,确定其可行性,从而确定优化方案。在满足学校系统内的工作任务的同时使辅导员工作工序顺畅、有激励作用,增加辅导员工作满意度,使之能感到自我价值的实现,这对于提升高职院校运行效率有极大的作用。

(四)高职院校可建立并优化辅导员激励制度

在辅导员队伍建设中,激励机制的建立和优化有利于辅导员职业发展,它可以增强辅导员对岗位的认同感,有助于发挥其工作积极性和创造性。选择辅导员激励手段、方式和方法必须依照科学性和系统性相结合的原则,把对辅导员的激励纳入到整个

学校的管理、改革和发展中去综合考虑。同时,应对辅导员的物质激励和精神激励结合起来。如图1所示,对辅导员的激励可以是多方面,包括薪酬激励、情感激励、目标激励等等。在薪酬激励方面可考虑以绩效为导向的薪酬制度,绩效工资设定得好便具有较强的激励作用,可根据辅导员所完成的思想政治教育、学生组织管理、学生事务工作等方面工作进行综合确定。同时,对于创造卓越工作成效的辅导员给予精神、物质双奖励。在情感激励方面,要求高职院校管理层把辅导员当成学校管理系统内的一项重要资源,以辅导员的能力、特长、兴趣、心理状况等综合因素来科学安排最合适的工作,在辅导员的各项工作中能尽量的考虑其成长和价值,让辅导员能够在工作中充分的调动和发挥工作积极性、主动性和创造性,从而提高辅导员工作效率、增加工作业绩,真正的体现出辅导员工作能效,为高职院校发展做出最大的贡献。

参考文献:

- [1] 韩芳.提高高职高专院校辅导员工作效能的思考[J].河南财政税务高等专科学校学报,2010,(8).
- [2] 叶敏,黄身勇.高校办公室工作效能的制约因素分析[J].思茅师范高等专科学校学报,2011,(4).
- [3] 吴桂兰,吕景章.增强高校辅导员工作有效性的实践研究[J].陕西科技,2010,(5).
- [4] 董朝宗.职业自我效能与高校辅导员专业化发展[J].现代教育科学(高教研究),2008,(2).
- [5] 祁欢.构建高校辅导员队伍建设的长效机制[J].教育探索,2009,(3).
- [6] 刘剑斌,余修日.高校辅导员职业自我效能感现状及应对策略[J].华东理工学院学报(社会科学版),2010,29(1).
- [7] 张闯.高职院校辅导员职业倦怠问题的现实分析[J].现代教育,2013,(3).
- [8] 颜穗芬.关于如何提高辅导员工作科学化水平的思考[J].山东青年,2011,(5).

[责任编辑:石芬芳]

Study on Approaches to Improving Working Efficacy of Student Counselor

JIANG Yuan-chun^{1,2}

(Higher Vocational Education Research Center, Hubei University of Technology, Wuhan430070;

2.Wuhan Polytechnic, Wuhan 430074, China)

Abstract: Working efficacy means the anticipated effect and degree of influence of a series of students' management activities which are implemented by a team of student counselors set up for the higher vocational educational purposes. To be specific, it mainly refers to the working level and competence of counselors as an organic of higher vocational colleges. One of the objectives of developing counselor's faculty is to improve their working efficacy. The paper argues that only when human, material and financial resources are kept at the perfect level, can counselors be fully motivated, their potentials be completely exploited and their working efficacy and competence keep improving. Meanwhile, the improvement of counselors' working efficacy will promote the quality of overall education on student management's part so as to attain the three wins of counselors, colleges and students, and hence meet the need of vocational colleges for its current and future development and the realization of educational objectives.

Key words: higher vocational college; counselor's job; work efficacy



(上接第 22 页)

Analysis on Influence of Changes in Economic Structure on Development of Higher Vocational Education

ZHANG Shu-lin JIANG Yan

(Zhengzhou Tourism College, Zhengzhou450009, China)

Abstract: Under the influence of adjustment of economic development pattern in China, the economic structure of Henan province has gradually changed into the pattern of "tertiary industry first, manufacture industry second and agriculture third". The establishment of this new pattern is necessarily demanding the reallocation of human resources among the three industries, resulting in employment shift afterwards. In response, higher vocational colleges need to renew their curriculum and courses to cater for demand of job market. In this research, a database on industrial value and enrollment of higher vocational students in Henan province over the years is created to study the economic and vocational education development. Excel and SPSS13.0 are used for data analysis and fitting and conclusions are drawn based on them.

Key words: Henan; change in economic structure; enrollment of vocational college; SPSS data fitting