



现代学徒制背景下高职辅导员发展型工作模式探析

周立卓

(安徽国防科技职业学院, 安徽 六安 237011)

摘要 现代学徒制不仅在教学层面带来革新,也对辅导员工作带来挑战。发展型工作模式围绕学生的需求、成长、发展,以职业化养成为目标,主动融入职业教育,辅助教学开展。在工作中融合现代企业管理理念、设计模块化工作流程、用大数据思维提升工作精度是有效实施发展型工作模式的路径渠道。

关键词 现代学徒制;发展型工作模式;高职辅导员

中图分类号: G715

文献标识码: A

文章编号: 1671-931X (2018) 06-0090-03

90

武汉职业技术学院学报二〇一八年第十七卷第六期(总第九十八期)

近年来不少高职院校纷纷引入现代学徒制,学生一入校就接受学校老师和企业师傅的联合教学,职业导向清晰。这种“跨界教育”给传统模式下的学生工作带来新的挑战。而伴随社会发展,当代青年学生群体普遍呈现出以自我为中心、思想观念更新快、话语权意识增强等新特点。人才培养方式和工作对象的双重改变,迫使学生工作人员特别是一线辅导员重新审视工作流程,围绕校企双主体更新工作模式,从而满足学生成长需求,实现立德树人根本任务。

一、辅导员工作模式的演进

工作模式是一个具有普遍指导意义的程序化的范式,它由一系列要素构成,是可以学习、模仿、创新、照着做的基本工作样式^[1]。从时间轴来看,我国高校辅导员的工作模式经历了三个阶段。

一是灌输型工作模式。1952年教育部提出在高校建立政治工作制度,设立政治辅导员职位,主要负责组织政治理论学习。这种工作模式以组织需要为出发点,倾向于自上而下的发号施令,工作对象被动的接受教育,个体情感需求被忽视,个性成长空间狭小。

二是约束型工作模式。2006年教育部明确高校辅导员兼具教师和干部双重身份,规定辅导员不仅承担思政教育职责,同时肩负班团建设、奖助学金、心理健康等具体工作。这一时期的工作模式强调整体服从导向,采用严格的家长式管理,注重以刚性制度约束受教育者的行为。此模式虽然有利于整体秩序的维护,但束缚了人的天性,不利于个体成长。

三是服务型工作模式。随着“以人为本”教育理念的兴起,服务育人成为辅导员新的职业定位。但在现实中,高职院校常因人力配备比不足、流动过快、分工不当、职业化专业化程度不高等原因,使得一线辅导员容易陷入纷繁复杂的事务性劳动,被动从事保姆式的服务,没有时间和精力关注学生的全面发展。

二、高职辅导员发展型工作模式的内涵

随着产教融合政策的推进,行业企业参与办学程度的加深,需求导向的人才培养成为职业教育的主体任务,而学生的需求、成长与发展则成为辅导员进行德育教育的目标与归宿。发展型工作模式是一种以学生为主体,以促进学生全面发展为目的的新

收稿日期 2018-11-01

基金项目:安徽省教育厅2016年人文社会科学重点项目“‘微文化’视阈下高校辅导员预警能力研究”(项目编号:SK2016A0206);安徽国防科技职业学院2015年重点教学研究项目“辅导员发展型学生工作模式研究”(项目编号:gf2015jxyjz05)。

作者简介:周立卓(1984-),女,安徽六安人,硕士,安徽国防科技职业学院讲师,研究方向:行政管理、职业教育。

的学生工作模式^[2]。这种模式与现代学徒制相结合,即注重人的职业化成长,精准把握个体成长需求,不断激励其主动发展持续发展。

一是以人为本,着重主体意识培育。在充分研究学生的基础上,以积极的干预手段来优化学生的认知结构,将职业化教育与个体成长目标融为一体,促使其产生心理认同,最终实现个体发展与人才培养目标相统一。

二是洞察需求,准确抓住兴奋点。学生在全面发展过程中往往呈现出两个方向的转化:具有共性特征的社会化和具有个人烙印的个性化。这就要求辅导员既要掌握学生群体的共性规律,又要兼顾每位学生的个体需求。精准把握个体成长需求,才能弄清刺激成长的兴奋点,从而找到与之匹配的教育方法。辅导员可以借助心理学技术手段对单个个体进行分析,在分析的结果上帮助个体找准自我定位,建构角色期望,并通过恰当的激励手段鼓励学生达成期望。

三是因材施教,激励个体主动发展。全面持续发展要求个体在整个过程中必须发挥主观能动性,恰当的施教会给个体带来积极的正面影响,从而促进主观能动性的充分发挥。激励个体主动发展,首先要培养学生独立思考的能力,通过教育使其明白自己究竟需要什么、想成为什么样的人;其次要因施教,恰当使用各种激励手段如认可表扬、谈心谈话、团队合作、榜样示范等不断刺激个体正面情绪,激发个体正确的行为动机,并始终保持昂扬的振奋状态。

三、高职辅导员发展型工作模式实施策略

(一)转变工作思维

青年学生涉世未深,认知水平、辨别能力均有限,面对“学生-学徒”双重身份难免会疑问重重。身处网络时代,各类信息层出不穷,真假莫辨,这势必对青年学生群体造成认知困难甚至负面影响。因此,高职辅导员首先要转变工作思维,摒弃与社会隔绝

的“孤岛式”教育,主动跨界。

一是在思想认识和价值观教育中努力与企业文化接轨^[3],关注从学生到职业人的养成过程。企业文化是企业的灵魂,是全体员工的共性体现,学生只有认同企业文化方能认可自身的学徒身份。作为思政教育的一线力量,辅导员要主动融入校企共建,通过入企培训、实地调研、定期走访等方式深度感知对方文化氛围,在掌握其内涵的基础上,结合主题班会、就业指导课、生涯规划设计等渠道实现企业文化的传导。

二是在教育实践中引入现代企业管理技术手段。在平日的思想教育中有效融合企业管理先进经验,创设文化氛围,让学生获得沉浸式体验,从而协助教学层面的校企共建可持续发展。如用企业团建方式开展主题班会,在寝室、学风建设中引入企业“5S”管理理念,引入扁平化管理模式促进社团建设等,通过体验式的教育方法激发学生的主观能动性,从而获得自我管理的能力,主动向职业人方向发展。

三是侧重人文关怀,与学生建立良好的朋辈关系。听其所言,重视他们的意见表达,感其所想,掌握青年学生的真实需求。在网络社交大环境下,辅导员可以利用微博、微信、直播平台等新媒体与学生们强化社交关系,获得情感共鸣,在相互认同的基础上抓住教育契机顺势而为。

(二)再造工作流程

从工作内容看,一名高职院校的辅导员既要对学生进行思想教育,还要承担班团管理、奖助学贷、学风建设、学生活动、心理健康、职业指导等具体事务,身兼数职,角色众多,而一个人的精力与时间是有限的,这必然会影响到工作成效。模块化是一种将复杂系统自上而下分解为若干独立工作的模块且组装起来又能发挥整体功能的方式^[4]。把模块化理念引入辅导员工作,即先将工作任务进行分解,再按其不同属性、特点进行分类,并根据轻重缓急程度采取不同的处理方式,从而实现高效工作(图1)。

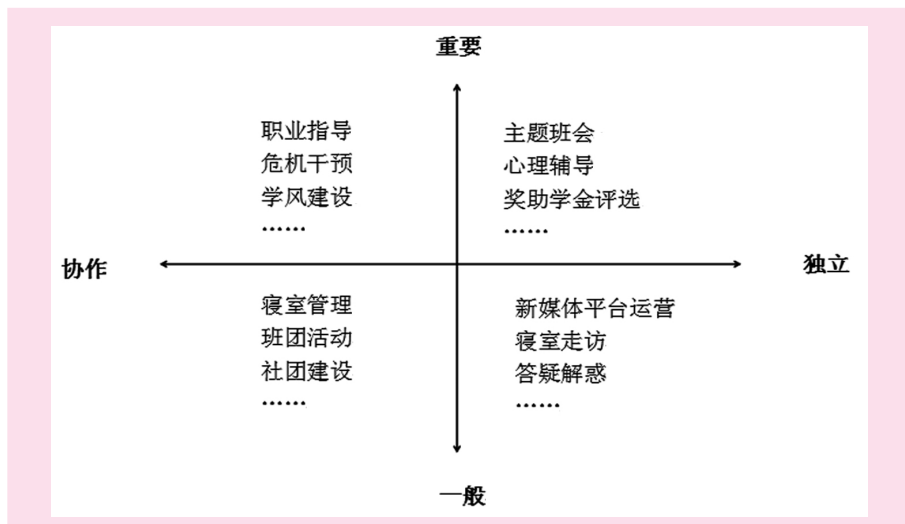


图1 辅导员工作模块分类

如图1所示,根据工作内容是“重要”还是“一般”、工作需要“独立完成”还是“协作完成”这两大分类标准,把辅导员的各个工作模块纳入不同的策略方案。“重要-独立”方案用于解决必须拿出整段时间且需要本人主导完成的事务,如评选班级奖助学金、一对一的心理辅导、准备及召开主题班会等。“重要-协作”方案用于解决当个人独立完成须花费大量时间、若与他人协作则提高效率的重要事务,如与专业

课老师合作进行职业指导、与相关部门联动处理突发危机、与学生会协作进行学风建设等。“协作-一般”方案用于解决学生自身能够处理、辅导员只需起指导作用的事务,如学生社团建设、寝室自我管理、班级或团组织开展活动等。“独立-一般”方案用于解决零散时间即可完成的事务,如安排一天中的某几个时间段用于更新微博等新媒体内容、定期走访寝室、固定时间段答复学生咨询等。

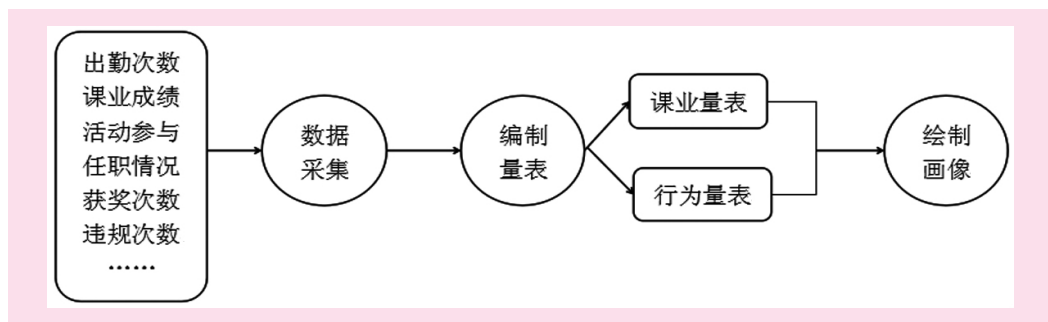


图2 数据处理流程

(三)提升工作精度

一对多的工作情境为全面系统的了解每一位学生设置了难题。引入大数据思维能够把问题变得简单,它的价值体现在收集数据、分析数据间的相关性,从而构建起每位学生的“画像”,为全面指导和服务提升工作精度。

每位学生在学校都将产生大量痕迹,这些痕迹即为辅导员全面了解这位学生的基础数据。如图2所示,在收集个体出勤、成绩、奖惩、参加活动次数等数据的基础上,通过归纳分类,进而形成记录个人专业成就的统计量表和记录个人行为的统计量表,结合两份量表,辅导员就可以把个体的校园足迹串联起来,从而绘制出这名学生的“画像”。画像既能辅助辅导员开展奖助学金评选等日常事务,帮助提高工作的准确度,又能直观展现每位学生的成绩与不足,为精准指导提供数据支持。

把学生视为潜能无限的个体是发展型工作模式的前提,把学生的职业化养成与个体的可持续发展

紧密结合是发展型工作模式的主旨。在校企协同育人机制下探索发展型工作模式的实践应用是辅导员工作适应跨界教育的创新之举。辅导员应树立发展的思维,用全面发展的眼光看待学生,辅之科学有效的方法,提升思政工作实效。

参考文献:

- [1] 李小虎.高校联盟辅导员工作模式创新研究[J].河北工程大学学报(社会科学版),2011,(9):103-106.
- [2] 洪文建.高等教育学视角下的发展型学生工作模式研究——基于福建省八所本科高校的调查[J].教育学术月刊,2013,(5):46-58.
- [3] 马晓峰.现代学徒制下高职学生管理模式浅探[J].河北能源职业技术学院学报,2014,(3):10-12.
- [4] 周婷,吴雪龙.关于高校辅导员工作模块化管理的思考[J].呼伦贝尔学院学报,2016,(4):108-110.

[责任编辑:张磊]

Analysis on the Developmental Work Mode of Higher Vocational Counselors under the Background of Modern Apprenticeship

ZHOU Li-zhuo

(Anhui Vocational College of Defense Technology, Lu'an 237011, China)

Abstract: Modern apprenticeship not only brings innovation at the teaching level, but also challenges the counselor's work. The developmental work model focuses on the needs, growth, and development of students, and aims to achieve professionalism, actively integrating into vocational education, and assisting in teaching development. Integrating modern enterprise management concepts, designing modular workflows, and improving work accuracy with big data thinking are the path channels for effective implementation of developmental work models.

Key words: modern apprenticeship; developmental work mode; higher vocational counselor