

高校辅导员培训:现状、困境及推进模式研究

崔 铭, 孙 玉

(河北金融学院, 河北 保定 071051)

摘 要:开展辅导员培训是促进辅导员队伍可持续发展、提升大学生思想政治教育科学化水平的内在需求。以部分驻保高校为调研对象,分析辅导员培训的现有成效及现实困境,在解读《普通高等学校辅导员职业能力标准(暂行)》基础上,指出推进和优化辅导员培训工作应完善培训政策和制度保障,做好培训各环节的组织实施,利用信息化手段拓宽辅导员培训渠道,以促进辅导员队伍向职业化、专业化发展。

关键词:高校;高校辅导员培训;思想政治教育;培训质量;培训模式

中图分类号:G451.6

文献标志码:A

文章编号:1674-2494(2015)03-0123-04

辅导员是开展大学生思想政治教育的骨干力量,大力开展辅导员培训工作,是加强辅导员职业道德建设、提升辅导员职业素养和职业能力的有效手段。党和国家历来高度重视高校辅导员队伍建设,2014年教育部颁布的《高等学校辅导员职业能力标准(暂行)》(教思政[2014]2号)(以下简称《能力标准》)与教育部《普通高等学校辅导员培训规划(2013—2017年)》(教党[2013]9号)(以下简称《辅导员培训规划》)作为高校辅导员队伍建设的纲领性文件,为新时期高校辅导员培训工作指引了方向。

为实现高校辅导员“三化”的培养目标,辅导员培训工作需要立足于现实,不断追踪和研判学生工作发展趋势以及辅导员职业发展的多样化需求。要达到《辅导员培训规划》中要求的“到2017年,基本形成适应高等教育发展需要、符合辅导员成长成才规律、规范科学的培训机制,基本构建起内容完善、形式多样、科学合理的培训体系”目标,有必要了解当前高校辅导员培训成效,充分把握薄弱环节,紧密结合辅导员职业能力标准要求,突破制约辅导员培训质量提升的瓶颈,推动辅导员队伍的科学发展。

一、高校辅导员培训工作现状分析

为充分掌握高校辅导员培训开展情况,课题组围绕培训重视程度、培训规划、培训次数、培训层次及培训效果等问题对保定学院、河北大学、华北电力大学、河北金融学院及河北软件职业技术学院五所驻保高校辅导员队伍建设主管部门进行了走访,并向辅导员发放调研问卷285份,回收问卷253份,回收率达到88.77%,运用定性与定量结合的形式,对高校辅导员培训情况进行了全面了解。

1. 现有培训开展情况

在走访过程中发现,随着省级教育行政主管部门和高校对于辅导员队伍建设的高度重视,各高校能够定期开展校内辅导员专题培训,对于教育部、河北省教育厅组织开展的系列培训,均能做到积极参与。高校辅导员培训工作呈现力度加大、层次较高、覆盖面广等特点,初步形成了全员覆盖的校级培训、积极参加省级培训、鼓励参与国家级培训的体系。

通过调查,选择“近一年参加过1次校内辅导员培训”的达到了100%,而选择“参加过2至3次

收稿日期:2015-04-05

基金项目:河北省高等学校社科研究基金项目(SQ141058)

作者简介:崔 铭(1982-),男,河北保定人,讲师,历史学博士,主要研究方向为大学生思想政治教育、大学生创新创业教育。

校内辅导员培训”的占到了 71.34%,表明各高校校内辅导员培训实现了常态化。在参与高级别培训方面,选择“近三年参加过省级培训”(河北省教育厅岗前培训、心理骨干培训、北森公司 TTT 课程培训、高校就业指导课程培训、创新创业教育师资培训、骨干辅导员培训等)的占到了 64.73%;参加过教育部培训(教育部就业指导人员中高级培训、全国高校创业指导师培训、职业能力提升专题研修)的占到了 25.78%,国家级培训比例相对较低,见表 1。

表 1 参加过的辅导员培训类型

参与过的培训类型	校级培训	省级培训	国家培训
选择人数/%	100.00	64.73	25.78

2. 高校辅导员培训困境

通过走访调研发现,受辅导员个体、硬件条件、环境氛围等多重因素的制约,当前辅导员培训工作中仍然普遍存在着一些共性问题,成为制约辅导员培训质量和水平提升的关键。

(1)培训缺乏长远规划。目前的省级辅导员培训由上级教育行政主管部门牵头组织,各高校属于由上而下的指令性参与,而校内培训在安排上随机性强,对现有辅导员工作能力以及对应的培训安排缺少全局把握,缺少量体裁衣式的培训设计。宏观上尚未按照《辅导员培训规划》作出整体部署,培训在促进辅导员职业化、专业化进程中的作用尚未完全发挥,“为了培训而培训”的情况仍然存在。

(2)培训内容和培训手段不能完全满足辅导员个体职业发展需求。社会思想的多元和学生成长成才的复杂性,给辅导员工作带来了全方位的挑战。目前的多数培训尚未完全做到关注辅导员个体在不同职业发展阶段的内在需求,培训内容缺乏针对性,如表 2。

表 2 迫切想在辅导员培训中听到的内容

工作年限	1~3 年	4~8 年	8 年以上
选择内容	工作程序和应避免的问题	学生工作专项技能	体系化的学生工作理论

调查表明,新入职的辅导员,迫切需要了解各项学生工作程序和学生工作中容易出现的问题以尽快适应岗位需求。工作 4~8 年的辅导员,需要在专项技能上提升自我,不断积累实践经验。而具有多年实际工作经验的辅导员,需要不断提升理论水平,掌握体系化的学生工作理论,力争成为学生工作专家。

目前辅导员培训存在着形式、手段单一的情况,专家讲座、满堂灌的授课现象依然存在。新媒体、信息化手段尚未完全应用到辅导员培训当中,多样化、立体化的辅导员学习平台尚未完全建立,辅导员学习渠道过于狭隘。

3. 培训效果参差不齐,大规模推广受制约

由于培训内容和形式和实际需求衔接情况不一,各类培训效果也不尽相同。如同样是关于大学生职业生涯课程的培训,发挥辅导员主体作用的体验式培训显然要好于专家讲座。从高校内部来讲,培训的经验和成果还局限于小范围内交流,无法实现推广和转化。

面对以上问题,推进建立一套适合实际情况的辅导员培训模式,达到培训效益最大化是培训实施部门应该深入思考的。从理论意义上来讲,有助于探讨完善辅导员培训培养相关研究,为高校辅导员的准入、管理和培养工作提供具有普适性的理论支持。从实践上来讲,有助于使辅导员培训工作更加科学、规范,对各高校的辅导员培训工作具有普遍的推广和指导意义。

二、《能力标准》对优化和推进辅导员模式的启示

《能力标准》是国家对合格高校辅导员专业素质的基本要求,是引领高校辅导员职业化、专业化的基本准则,为辅导员培训提供了基本依据,更为解决当前辅导员培训存在的问题提供了新视角,具体体现在以下方面。

1. 有助于明晰“以人为本”辅导员培训理念

辅导员队伍的科学发展应以辅导员个体发展为基础,是其自身职业能力和职业素养不断提升和增强的过程。以往的培训多出于上级政策要求和完成工作安排需要,关注点在“外”,忽视了辅导员本体作为成人学习的特点和规律,即“表现出很强的实用性,学习动机更为实际、明确,大都与他们的职业发展、学习提高、生活的改善、自身的完善以及服务社会联系在一起;具有明显的职业性”^[1]关注点错位,容易出现培训与辅导员学习动机脱节,培训效果大打折扣。

而《能力标准》的出台,将辅导员培训转向职业能力发展这一内在动因,有助于从受训主体出发,最大限度地将其学习动机与外在要求结合,实现培训的科学化和效果最大化。

2. 有助于明确“层次性、发展性、针对性”的辅导员培训原则

《能力标准》从初级、中级、高级三个阶段阐释了辅导员的职业能力标准,每个阶段包含前一个阶段的内容,前一个阶段的水平直接影响着以后的积累。这也说明辅导员培训务必须注重不同职业发展阶段辅导员有不同的职业要求,要注意区分层次性。发展性体现在辅导员培训应当随着不同的发展阶段而安排不同的培训,同时要注意在辅导员职业发展过程中不同阶段的不同需求、紧跟社会形势的发展、学生的身心发展变化而合理安排培训内容。同时,要做到针对不同岗位的辅导员,既有通才性的辅导员基本培训,又有专才性的岗位培训,实现复合型人才培养要求。

3. 有助于实现“知识+技能+职业认同”的辅导员培训目标

《能力标准》从辅导员工作内容、所需知识和技能要求、职业守则等方面分析了辅导员职业能力的内涵,也为辅导员培训提供了培训内容以及评估效果的指标依据。通过培训,既要促进辅导员的基本知识和专业知识的积累,提升分析、判断及解决问题的技能,又要提高辅导员自身的职业认同感和自豪感,达到培训的三维目标。

三、推进和优化辅导员培训模式的可行性举措

1. 制订有关辅导员培训的制度和举措,从政策层面保证培训有章可循

(1)按照教育部培训规划要求,制订培训长期规划。保证辅导员每年参加不少于4次的校级培训,每年参加不少于16个学时的在岗培训,每5年参加一次省级或国家级培训,特别是注重培训的高端性^[2],加大对高水平国家级培训的参与力度,帮助辅导员开阔视野,掌握最前沿的培训内容。

(2)建立辅导员培训的激励和奖励机制。通过外部机制充分调动辅导员参与培训的积极性,将辅导员培训与日常工作量计算、津贴发放、职称评聘、工作考核及职级晋升紧密结合,推动促进辅导员的职业发展的培养目标。

(3)加强培训师资建设。积极选拔具有相关专业副高级以上专业技术职务或副处级以上职级,并具有较高的思想政治教育及相关专业学术水平、理论修养和丰富的实践经验的专家,建立辅导员培训师资库,为辅导员的多样化需求提供师资保证。充分发挥朋辈辅导的作用,积极成立辅导员科研团队,利用榜样的凝聚、带动作用,激发辅导员的职业认同和工作热情,在找出差距和不足的同时,不断提升培训效果。

2. 强化辅导员培训的过程管理

(1)根据辅导员职业标准内容,尽量细化岗位分工、明确岗位职责,进一步规范辅导员的工作范畴,逐步明晰辅导员的工作边界,增强辅导员的职业自信心和职业归属感。

(2)根据《能力标准》要求,按照不同岗位的工作内容、能力要求及相关理论和知识,确定某一培训开展的知识体系和技能要求,确定合理的培训方法和过程组织。充分尊重辅导员的主体地位,激发调动辅导员主动参与的积极性,以辅导员普遍存在的问题或疑惑入手,通过情景模拟、案例分析、行动学习等灵活多变的形式,激发辅导员自主探究、不断提升自我的内在驱动力。

如《能力标准》将辅导员的岗位工作内容划分为思想政治教育、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、危机事件应对、网络思想政治教育、职业指导与就业规划及理论和实践研究等9大项。以初级阶段学业指导为例,要求辅导员掌握教育学的基本理论和专业知识,学位授予的相关规定和学生考试相关规定,在技能方面要求辅导员能掌握学生的专业培养计划、专业前景,能增强学生的专业热情,纠正学生的不良倾向等。

(3)从教学设计的角度来讲,培训是一个整体,是一个过程,系统性体现在对培训内容整体规划和完整的培训实施,既有培训前的需求调研、教学设计,又有培训过程中的组织实施,还有培训结束后的培训效果评估和成果转化^[3],辅导员培训亦是如此。通过反应评价、学习评价、行为评价和结果评价,评估培训工作的成果,使培训成果具备可复制性、通用性,在相同或类似的工作环境中能够将其有效推广。建立培训反馈机制,通过书写培训心得,交流培训经验,帮助辅导员加深对培训的认识。如学业辅导环节,可考核辅导员对于相关政策和文件的熟知程度,是否采取了行之有效的学业辅导措施,学生学业水平是否有所上升、班级期末考试及格率、四六级英语考试通过率是否有所上升以及学生评价等作为衡量的依据。

(4)积极利用新媒体,创新辅导员培训形式,实现辅导员培训模式开放化^[4]。充分利用网络这一新兴媒体开展辅导员培训工作,帮助辅导员做到自主学习、自我提升。目前,全国支持辅导员在线学习的权威平台和网络学习社区比较匮乏,需要根据辅导员的工作性质和特点,不断整合资源,为辅导员在线学习、远程交流提供技术支撑和资源共享,拓宽辅导员培训的渠道和形式。

辅导员培训是促进辅导员队伍建设的重要工作,辅导员工作的多样化和挑战性决定了辅导员培训工作是一项复杂、艰巨的任务。辅导员培训质量的提升,需要在各项国家政策的指导下,在实践中不断完善,不断打造精品,切实推进辅导员职业化、专业化进程。

参考文献:

- [1]卢维兰.成人学习理论对教师培训的启示[J].继续教育研究,2010(1):104-105.
 [2]骆郁廷.打造培训品牌提高培训质量——关于辅导员培训的几点探索[J].高校辅导员,2015(1):8-11.
 [3]陈肖庚.ADDIE教学设计模型在成人教育培训中的应用[J].成人教育,2011(1):38-40.
 [4]唐仁郭,唐文红.高校辅导员培训模式发展趋势及其实践方略探索[J].思想教育研究,2009(11):63-66.

Universities Counselor Training: The Research on Its Current Situation, Predicament and Progression Pattern

Cui Ming, Sun Yu

(Hebei Finance University, Baoding, Hebei 071051, China)

Abstract: To carry out the universities counselor training is the internal demand of accelerating the sustainable development of counselor team and improving the universities students' ideological and political education level. This article took part of Baoding universities as research object, and analyzed the current efficiency and practical predicament of counselor training, on the basis of interpretation of *Vocational Ability Standard for General Institution of Higher Education (Provisional)*. It pointed out that to carry forward and optimize the counselor training, we should perfect the training policy and institutional assurance, complete the organization of each step of the training, expand the training ways by information means, so as to accelerate the professionalization and specialization of the counselor team.

Key words: universities; university counselor training; ideological and political education; training quality; training model

(责任编辑 陈 静)