

高校新任辅导员岗前培训实效性探析

——以某省高校新任辅导员岗前培训为例

谢小芬

(福建师范大学 马克思主义学院,福州 350007)

摘要:高校辅导员是高校开展日常思想政治教育工作的骨干力量。有针对性地组织高校辅导员参加专业化培训,是提升高校思想政治工作实效性的必然要求,特别是强化新任辅导员的岗前培训有利于推动新上岗的辅导员较快适应大学生思想政治教育工作的复杂局面,实现角色转变,熟知应知应会的内容,明晰工作职责。但目前由于辅导员培训和研修基地的建设仍处于探索尝试阶段,基地在培训内容、培训方式、培训理念和培训效果等方面尚存在若干问题。全面提升岗前培训的实效性,实现培训的优化,对实现研修基地的可持续发展具有重大意义。

关键词:高校;新任辅导员;岗前培训

中图分类号:G64

文献标志码:A

文章编号:1672-8580(2013)02-0086-05

新形势下,面对复杂的思想政治教育局面,需要建立稳定的辅导员队伍,把辅导员工作视为一种专业的职业,即辅导员职业化^[1],特别是从新任辅导员的职业化和专业化发展开始抓。但当前,培训和研修基地的培训受到多重因素的影响,遇到了发展的瓶颈,培训的效果受到制约。为此,笔者以某省的岗前培训为例,开展调查研究,以期了解高校新任辅导员岗前培训现状,指出培训中存在的问题,分析制约培训实效的原因,并在此基础上开展提高岗前培训实效性的对策研究。

鉴于此,笔者于 2012 年 8 月对某省教育部高校辅导员培训和研修基地(下称“辅导员基地”)开展的第五期辅导员岗前培训进行了调查研究,随机抽取全省参训的 190 人作为研究对象,调查对象所在高校涵盖了本科、专科院校。调查对象类别覆盖面较广,具有一定的代表性。本次调查共发放问卷 190 份,收回问卷 185 份,回收率 97.4%;有效问卷 183 份,有效率 96.3%。通

通过对调查数据的分析,不难看出辅导员基地建设中存在的诸多弊端和发展思路探索的必要性。

一、高校新任辅导员岗前培训现状和 问题分析

2007 年,教育部公布了首批辅导员基地,共计 21 个。调查所是这 21 个辅导员基地中其中一个,辅导员基地的设立有利于该省辅导员队伍的专业化发展和思想政治教育实效性的提升,尤其是在岗前培训这一环节,严格执行辅导员选聘规定——上岗前需要接受系统的上岗培训并取得合格证书^[2]。新任辅导员通过参加培训,掌握了一定业务知识,熟知了一些职业技能,培养了部分必备素养,了解了对象大体特征,对培养新任辅导员朝着“政治强、业务精、纪律严、作风正”的目标前进有较大的推动作用,辅导员基地的影响力和辐射度不断得到了提升。但是应该正视,当期的高校辅导员

收稿日期:2012-11-18

基金项目:国家社科基金项目(11BKS071)

作者简介:谢小芬(1988-),女,福建龙岩人,研究方向:大学生思想政治教育理论与实践。

网络出版时间:2013-03-26 **网络出版地址:**<http://www.cnki.net/kcms/detail/51.1676.C.20130326.0943.002.html>

岗前培训在培训理念、培训规划、培训内容、培训资源、培训方式和培训考核等方面存在一些缺憾,影响了高校新任辅导员岗前培训的实效。

(一) 培训理念

调查走访中发现,该省辅导员基地举办的五期高校辅导员岗前培训中,基地的相关负责人在省委教育工委的领导下,认真执行着教育部于2006年颁布的《2006-2010年普通高等学校辅导员培训计划》,特别是其中所含的培训指导思想、培训原则、培训目标、主要任务和保障措施,将辅导员岗前培训工作推向全面实施阶段,培训影响力和社会认同度得到进一步提升,在培训理念探索中迈出了重要的一步。同时,调查数据显示,在被问及“您参加培训的**目的和意义**”时,其中140人,占到调查总数的76.5%的新任辅导员选择“通过培训实现工作理念的创新,促进自我认识与发展”,可见新任辅导员对获得培训理念的诉求之高。但是迄今该辅导员基地和其他省(区、市)的辅导员基地类似,承办的5期培训中,培训方案中均没有提出一个较为明确的辅导和培训理念。要将辅导员基地朝着怎样的方向推进没有得到有力的解决,同时培训中辅导员职能理念的渗透相对较少,或者避而不谈。

(二) 培训规划

辅导员培训指导小组依据培训参训人员的规模和特质,制定培训内容、选定培训师资、编排培训课程,以确保培训正常、有序开展,但辅导员岗前培训缺乏必要的规划,没有设定个性化培养方案。辅导员岗前培训包括的实地培训和网上交流培训历时半个月,这期间新任辅导员可通过培训对辅导员工作职责、工作方法、工作素养和工作技巧有一定认识,逐渐对辅导员工作增添几分自信,但培训结束后,新任辅导员携带“智慧背囊”踏上工作岗位,这些“智慧背囊”的适用性如何?“智慧背囊”耗尽了怎么处理?“智慧背囊”与现实相矛盾时该如何择取?这是新任辅导员在日后工作中必然面临的问题。调查显示,60%和25.14%的学员希望或非常希望能够得到培训结束后的指导、交流和服务。特别是增加与一线优秀高校辅导员的交流指导的诉求最高,达到了54.1%,占到调查总数的一半以上。但实际培训中半个月的岗前培训结束后,后期的跟踪调查没有跟进,新任辅导员对于岗前培训结束后的再咨询的强烈诉求无法得到满足。

(三) 培训内容

调查数据显示,86人认为“培训课程内容安排的逻辑层次”影响了培训的效果,占到培训调查总数的

46.99%。可见,培训的内容是培训的关键部分,是培训的主体,培训效果的好坏在一定程度上直接取决于培训内容的选择。在总结近几年辅导员岗前培训经验和借鉴其他省(区、市)的成功经验的基础上,该辅导员基地开设的辅导员岗前培训课程有相当程度的完善,开设了思想政治教育热点问题、大学生心理健康教育、学生事务管理、思想政治教育前沿和辅导员职业技能交流等模块,同时在传统理论课程基础上开设了素质拓展和分组讨论等探究性活动,培训内容呈现一定的多样性。但在调查中发现,过半的人认为此次培训“缺少针对性较强的案例分析”,占到调查总数的51.91%。其中,认为培训“过于强调知识的专业化和理论性”占到总数的24.59%,甚至有13.11%的参训人员认为培训“对一线辅导员的指导意义不大”,培训内容提升的诉求日益强烈。

表1 您认为目前的培训内容和培训模式存在下列哪些问题

过于强调知识的专业化理论性	45	24.59%
过于侧重实际事务等微观问题	13	7.10%
缺少学员间研讨与诊断	15	8.20%
缺少针对性较强的案例分析	95	51.91%
对一线辅导员的指导意义不大	24	13.11%
培训中主要是“你讲我听”式培训	56	30.60%
缺少与专家优秀工作者的直接沟通的机会	62	33.88%

(四) 培训资源

培训资源包括培训的组织、培训师资和培训平台等方面。培训资源既是培训内容传播所依靠的重要载体,同时培训资源本身又构成了培训的内容。调查所在辅导员基地的相关培训主要是由基地所属学校的二级学院承办,实现辅导员基地培训与校本培训相结合,但是培训简单依靠学校学生工作部(处)或者二级学院平台来承办培训所达到的效果是有限的^[3]。同时,授课教师的构成通过几年的探索,形成了涵盖心理学专家、学生工作业务部门领导、优秀辅导员代表和思想政治教育研究学者等群体,师资力量不断壮大。同时调查数据显示,77.6%和53.6%的学员想通过培训提升“危机识别处理能力”和“开展思想政治教育能力”,培训授课教师的组成基本符合学员的培训诉求。但仍有63.8%的学员认为,“培训授课师资资源较为单一,覆盖面不够广,影响培训视野的开阔。”此外,辅导员基地对于网络的使用趋于单一性,仅限于网络报名、网络信息下载、论文提交等,这对于新任辅导员培训思路的开拓和培训效果的持续性提升带来一定局限。

(五)培训方式

数据显示,新任辅导员仅有 29.51%的参训者具有工作经验,然而这部分群体基本从事企业工作,较少具备高校学生工作经验。而且在调查的 183 名参训学员中,仅有 15 名新任辅导员所学专业是思想政治教育,仅占调查总数的 8.2%,绝大多数的新任辅导员比较欠缺专业理论和实践训练。同时从思想政治教育本专业毕业的高校毕业生也未必完全掌握学生工作的要领。为此,通过集体授课、大班教学等渠道对新任辅导员进行集中辅导和培训,能够有效突破新任辅导员在日后工作中知识、技能和经验的“盲区”,有效开展新任辅导员“扫盲”工作。但是,“专题讲座”等授课方式的受欢迎度是有限的,调查中,参训学员对于“案例教学”、“情景模拟”、“实践考察”和“体验教学”的钟爱程度从 72.68%、53.55%、45.90%和 41.53%的比重可以得到有效彰显,新任辅导员主体是 80 后,他们更趋向于接受创新性的培训方式,乐意吸收通过实际案例、模拟探讨、互动教学等方式传达的培训理念和培训内容。传统“填鸭式”、“满堂灌”等方式无法吸引学生精力的“聚焦”,无法达成教育培训和辅导的效果。

表 2 您所期盼的辅导课程授课方式

体验教学	76	41.53%
案例教学	133	72.68%
专题讲授	53	28.96%
交流探讨	61	33.33%
情景模拟	98	53.55%
实践考察	84	45.90%

(六)培训考核

目前,辅导员基地多数采用平时考核、培训小结和结业论文相结合开展考核工作,能够自觉参与其中的新任辅导员能通过拖入培训获得有效的提升,但是对于部分培训目的不纯正、培训动力不足的学员,其培训效果却是令人堪忧。在调查中,虽然多数调查者都想通过培训“促使自我认识与发展”、“初步掌握辅导理论和技巧”,分别占到调查总数的 76.5%和 63.93%。而且参训学员年龄段多数处于 25-35 周岁,自我约束、自我管理和自我教育能力已趋于成熟,但仍有部分学员抱着“为完成任务,服从上级安排”,参与培训的积极性不高,自我提升的欲望不强烈。加之培训组织对培训学员的要求没有严格落实,特别是出勤考核和课堂考核等方面的管理相对放松,出现部分学员假性参与的局面,要么不参加相关培训,要么不参与课堂互动,课堂授课、分组讨论、专题汇报都与他们毫无关联,培训只为完成任务,培训效果喜忧参半。

二、提升高校新任辅导员 岗前培训实效性的策略

随着时代的发展,高校要想实现大学生思想政治素质的提高,促进大学生的全面发展,需要进一步提升高校辅导员的专业化水平,为此基地通过开展岗前培训对新任辅导员进行思想政治教育、时事政策、管理学、教育学、社会学和心理学以及就业指导、学生事务管理等方面的专业化辅导与培训,以期实现促进新任辅导员工作针对性和实效性的提高,实现工作吸引力和感染力增强的目的。但辅导员基地作为实现科学规范地提升辅导员工作水平的重要平台,是一个综合复杂系统,培训效果受到多重因素的制约,包括参训学员自身、培训组织、培训平台、培训师资和培训保障等多方面,为此,要提升高校新任辅导员岗前培训实效性需要多方联动,形成合力,实现提升高校辅导员岗前培训实效性的新突破。

(一)树立人本化与精细化相结合的培训理念

培训理念的获得需要培训管理部门、培训组织单位、培训实施单位、培训参训人员统一认知,在培训过程中提高对培训重要性的认识,认真领会培训对于新任辅导员踏上工作岗位的重要奠基作用。其中,培训相关管理和实施部门要认真执行辅导员基地管理和实施办法,树立“以人为本”的理念,立足于学员的实际情况,明确培养目标、培养方案和培训课程;培训教师应树立“以生为本”的理念,科学制定教学目标,准确把握教学重难点,并加以有效剖析;参训学员要注重提升参训动力,观察培训细节,体验培训过程,打牢基础知识,“在做中学”。在人本化理念的指导下,多方配合,注重培训效果和培训质量,专注地做好每一件事,在每个细节上精益求精、力争最优,实现培训的精细化管理目标,将培训工作推向更优。

(二)制定阶段性与长效性相结合的培训规划

参加辅导员岗前培训的学员在知识结构、认知结构和能力结构等方面存在较大的差异,对于辅导员工作的岗位认同存在较大偏差,对于辅导员角色定位不明确,同时对于辅导员职业发展方向较为模糊。为此,要为刚刚加入辅导员这一思想政治教育队伍的特殊群体给予高度重视,为每位新任辅导员建立培训成长记录档案,制定个性化培养方案,对辅导员工作的开展和培训需求实施跟踪调查,建档在册,随时跟进新任辅导员成长发展状况。转变辅导员基地仅仅作为过路“驿站”的形象,将辅导员基地打造成为温暖的“港湾”,

是辅导员长远发展过程中朋辈的交流群、疑难的解答地、知识的增长园和能力的助长区,成为名副其实的辅导员培训和研修基地,成为辅导员职业化发展的真正助推器,制定岗前培训、日常培训和骨干培训有机结合的长效机制,实现阶段性与长效性统一。

(三)设计创新性与实践性相结合的培训内容

辅导员岗前培训是入职前的一次系统教育,是在新任辅导员这张“辅导员白纸”上开始的第一次系统性的信息植入。虽然培训组织和实施者有意将知识涵盖面扩大,开设大量专题研究,但是培训时间有限,不可能在短期内将辅导员应知应会的内容都穷尽。因此,培训组织方要充分发挥创造性,紧紧围绕教育部下达的高校辅导员辅导和培训大纲,根据时代发展,结合本省(区、市)的实际,制定有效的教学培训内容,多形式开展教学内容的传导,既能兼顾信息量又能实现内容吸引力、时代性和多样性的提升。同时,在培训内容的选择上还应该秉承实用原则,切不可单纯的进行理论的讲解,学术性探讨的深度要适可而止,要更加注重所讲授的内容的实际可操作性,将理论知识与经验知识有机结合,既增强了教学的说服力,同时又兼顾培训的应用性。

(四)整合多元性与专业化相结合的培训资源

培训组织、培训师资和培训平台的相对单一,既造成巨大的培训资源的浪费,也影响培训的级别。有效整合培训资源,实现培训资源的多元化发展成为必由之路。培训组织在依托高校的学生工作部(处)或者二级学院开展培训时,也可引用社会的培训组织或机构开展高校所不大擅长或者资源比较欠缺的项目的培训,如心理健康教育、素质拓展训练和职业技能规划等,将精力从不擅长的专题中抽身出来,投入到自身擅长的“思想政治教育热点问题”、“现代大学生思想状况和心理特征分析”和“经验课程与实务培训”等专题。这既丰富了培训内容和师资,又拓展了学员的视野,增强了培训的趣味性和吸引力^[4]。同时,在培训平台的使用和充分发挥传统课堂作用的基础上,拓展第二课堂培训或是第三课堂培训,拓宽培训渠道,充分开展网络探讨、网络远程学习和网络疑难解答等活动,充分利用多形式的网络社区交流平台。

(五)创新接受性与探究性相结合的培训方式

受训的新任辅导员多为应届毕业生,刚刚从学生角色中走出,绝大部分新任辅导员无法达成角色所赋予的预期,缺乏明确的角色认知和理解,还存在角色模糊和角色混乱等现象。为此,进行“灌输式”教育、“专题

式”探讨等接受性教育模式,能够有效地对受训学员的知识构成、认知水平和能力组成形成短期性的影响,但是,这种照搬传统思想政治教育的模式开展的培训很难形成持久的培训效果,参训学员处于假性参与或者象征性参与中,较难进入实质性参与,培训参与程度低。为此,应将教学培训内容有效融合案例教学、情景模拟、分组探讨和主题发言等形式,调动学生参与积极性,在做中学,在问题中学。通过与老师和学员的互动,实现向老师学,向有工作经验的学员学,将简单的培训者单向地对受教育者灌输的局面,转变为受训学员自觉、自愿的探索,实现受训学员主体性的充分发挥^[5]。

(六)明确约束性与操作性相结合的培训考核

新任辅导员岗前培训是根据新任辅导员特质以及辅导员工作岗位的需要,通过结合讲授和探究等形式,对入职前的辅导员进行教育,以达到更新理论知识、积累经验技能和提升综合业务能力的目的。培训质量的好坏需要通过相关考核机制进行权衡,至少应包括对培训学员和培训效果的考核。在学员考核方面,培训组织要制定严格的出勤考核制度、学分修读制度和结业考核细则等,培训教师要通过课堂讨论、互动参与等环节的设置将学员课堂参与情况作为考核标准,明晰培训重要性、制度的严肃性,开展对学员培训的有效约束。同时在考核标准制定过程中,切实考虑考核的细则的可操作性,不可将考核规定架空于空中楼阁,要结合培训的特征,建立知识测试、平时考核、结业论文、培训小结、学时学分和建立基于培训过程表现的纪实档案等多渠道相结合的考核机制^[6],增强考核的灵活性与协调性,实现原则性与灵活性的统一。

高校新任辅导员岗前培训工作是一项在探索中日趋完善的一项崭新任务,培训工作任务地完成需要多方的配合,需要调动培训主管部门、培训实施机构、培训教师和参训学员的参与积极性,建立师生之间、生生之间的互动学习模式^[7],同时也可以运用西方现代管理学理念,借鉴西方现代企业培训的成功经验,进一步提升高校辅导员岗前培训实效性,实现高校辅导员队伍专业化提升,使其在开展高校思想政治教育工作中发挥更大的推动作用。

参考文献:

- [1] 何泽彬,肖兴政,明星敏.高校辅导员队伍建设的思考[J].四川理工学院学报:社会科学版,2007,(5):116-118.
- [2] 《普通高等学校辅导员队伍建设规定》[S].中华人民共和国教育部令第24号,2006.

- [3] 司正.教育部高校辅导员培训和研究基地建设工作会议纪要[J].思想理论教育导刊,2008,(1):93-95.
- [4] 张捍萍.论辅导员博客在新时期学生工作中的作用[J].江汉大学学报:社会科学版,2011,(2):95-97.
- [5] 陈晓梅,周艳华,陈浩文,等.论高校辅导员校本培训体系的建设[J].西南农业大学学报:社会科学版,2009,(3):182-185.
- [6] 肖琼,刘予东,彭革伟,等.基于职业胜任力的高校辅导员校本培训研究[J].西安石油大学学报:社会科学版,2010,(2):106-110.
- [7] 柏杨.改革开放以来高校辅导员队伍建设存在的问题及原因分析[J].重庆理工大学学报:社会科学,2012,(12):89-92.

责任编辑:梁 雁

The Effectiveness of the New Counselors' Pre-service Training at Colleges —A case study of the new counselors' pre-job training at one college

XIE Xiaofen

(School of Marxism, Fujian Normal University, Fuzhou 350007, China)

Abstract: College Counselors are the backbone of carrying out college students' ideological and political education. College counselors' professional training should be carried out, which is an inevitable requirement of enhancing the effectiveness of the ideological and political education, especially for the college new counselors. The systematic training can be a good study and intercommunion platform. This platform can help the new counselors change the role faster, get familiar with the necessary knowledge, and clarify responsibilities. However, the construction of the training base for new counselors is still in the phase of exploration and attempt. Thus, there are still many problems of training, including content design, the methods of training, training ideas and training effect etc. Therefore, enhancing the effectiveness of the training and optimizing the training are significant to the sustainable development of every base.

Key words: college; new counselors; pre-service training