

浅谈高职院校辅导员精细化管理问题

马 猛

天津现代职业技术学院 天津 300350

摘 要:随着高职教育蓬勃发展,学生管理面临新挑战。本文聚焦高职院校辅导员精细化管理问题。首先阐述其重要性,包括提升学生管理质量、促进辅导员专业发展、推动学校育人工作及增强学校竞争力。接着剖析现存问题,如管理理念滞后、机制不完善、工作方法单一以及队伍建设有待加强。最后针对这些问题提出相关策略,涵盖更新管理理念、完善管理机制、创新工作方法、加强队伍建设以及营造良好管理氛围等方面,旨在为高职院校辅导员精细化管理提供有益参考,提升管理效能,更好地服务学生成长与学校发展。

关键词:高职院校;辅导员;精细化管理;管理策略

引言:在职业教育蓬勃发展的当下,高职院校肩负着培养高素质技术技能人才的重要使命。辅导员作为学生成长成才的引路人,在学生管理中发挥着关键作用。精细化管理作为一种先进的管理理念与方法,强调精准、细致、深入,将其应用于高职院校辅导员工作,对提升管理质量意义重大。然而,目前高职院校辅导员精细化管理仍存在诸多问题,这些问题制约着学生管理工作的有效开展,影响着学生的全面发展与学校育人目标的实现。因此,深入探讨高职院校辅导员精细化管理问题具有重要的现实意义。

1 高职院校辅导员精细化管理的重要性

1.1 提升学生管理质量

高职院校学生个体差异大,成长需求多元。精细化管理强调精准把握学生特点与需求,通过细致入微的观察、定期的谈心谈话以及建立详细的学生档案等方式,深入了解每个学生的学习、生活和心理状况。针对不同学生的问题,制定个性化的解决方案,如为学习困难学生提供学业辅导,为心理困惑学生开展心理疏导。这种精准施策能有效解决学生面临的各种问题,提高学生对管理工作的满意度,减少学生违规违纪行为,营造良好的学习和生活秩序,从而全面提升学生管理质量,助力学生健康成长。

1.2 促进辅导员专业发展

精细化管理对辅导员的专业素养提出了更高要求。为实施精细化管理,辅导员需不断学习管理学、心理学、教育学等多学科知识,提升自身的理论水平。同时,在管理实践中,要灵活运用各种管理技巧和方法,如组织丰富多彩的班级活动、开展有效的主题班会等,锻炼自己的组织协调和沟通能力。此外,精细化管理还促使辅导员进行反思与总结,不断改进工作方法,积累

管理经验^[1]。

1.3 推动学校育人工作

高职院校的育人工作是一个系统工程,涉及教学、管理、服务等多个环节。辅导员精细化管理是学校育人工作的重要组成部分。通过精细化管理,辅导员能够更好地落实学校的育人理念和目标,将教育、职业道德培养等融入日常管理中。同时,精细化管理还能加强与其他部门的协作,形成育人合力,共同为学生创造良好的育人环境,促进学生在知识、技能和品德等方面的全面发展,推动学校育人工作取得实效。

1.4 增强学校竞争力

在激烈的教育市场竞争中,高职院校的竞争力不仅体现在教学质量上,还体现在学生管理水平和人才培养质量上。实施辅导员精细化管理,能够提升学生管理质量,培养出具有良好综合素质和专业技能的学生。这些学生毕业后能更好地适应社会和企业的需求,为社会做出贡献,为学校赢得良好的社会声誉。良好的声誉会吸引更多优质生源报考学校,形成良性循环。

2 高职院校辅导员精细化管理存在的问题

2.1 管理理念滞后

部分高职院校辅导员管理理念未能与时俱进,仍停留在传统粗放式管理阶段。他们过于强调管理的权威性和统一性,习惯以命令式、说教式的方式开展工作,忽视学生的主体地位和个性差异。在处理学生问题时,往往从自身经验出发,缺乏对学生内心需求的深入探究,未能充分尊重学生的想法和感受,导致学生产生抵触情绪。而且,一些辅导员缺乏前瞻性管理思维,不能提前预判学生可能出现的问题,多是在问题发生后才进行补救,难以做到防患于未然。

2.2 管理机制不完善

高职院校辅导员精细化管理缺乏完善的管理机制。在考核评价机制方面,考核指标不够科学合理,过于注重量化指标,如学生出勤率、违纪次数等,而忽视了学生的综合素质提升和个性化发展等质性指标,导致辅导员为完成考核任务而片面追求表面成绩。在激励机制上,激励方式单一,多以物质奖励为主,缺乏精神激励和职业发展激励,难以充分调动辅导员的工作积极性和主动性。

2.3 工作方法单一

许多高职院校辅导员在工作方法上较为单一。日常管理中,主要依靠召开班会、发布通知等传统方式传达信息,缺乏与学生的互动交流,难以了解学生的真实想法和需求。在处理学生问题时,多采用简单说教的方式,没有根据问题的性质和学生的特点选择合适的方法,导致问题解决效果不佳。例如,对于心理问题学生,没有运用专业的心理咨询方法进行疏导,而是进行简单的批评教育,不仅无法解决问题,还可能加重学生的心理负担^[2]。

2.4 队伍建设有待加强

高职院校辅导员队伍建设存在诸多问题。从数量上看,辅导员配备不足,师生比失衡,导致辅导员工作任务繁重,难以有足够的时间和精力对每个学生进行精细化管理。在素质方面,部分辅导员专业背景复杂,缺乏教育学、心理学等相关专业知识,管理能力参差不齐,难以胜任精细化管理工作。而且,学校对辅导员的培训投入不足,培训内容缺乏系统性和针对性,不能满足辅导员专业发展的需求。

3 高职院校辅导员精细化管理的相关策略

3.1 更新管理理念

更新管理理念是高职院校辅导员实现精细化管理的重要前提,需从多方面着手。(1)树立以学生为中心的理念。精细化管理要充分尊重学生的主体地位,关注学生的个性差异与成长需求。辅导员应摒弃以往“一刀切”的管理方式,深入了解每个学生的兴趣爱好、学习基础、职业规划等,为其量身定制个性化的管理方案。例如,对于有创业意向的学生,提供创业政策解读、创业案例分享等针对性指导;对于学习困难的学生,制定专属学习计划并定期跟踪辅导。(2)强化前瞻性管理思维。辅导员不能仅满足于处理已出现的问题,更要具备敏锐的洞察力,提前预判学生可能面临的问题和潜在风险。通过分析学生的日常行为表现、心理状态变化等,及时发现潜在问题并采取预防措施。比如,在考试周前,提前开展诚信考试教育,预防作弊行为发生;关

注学生人际关系变化,及时介入调解可能出现的矛盾冲突。(3)引入精细化管理理念。精细化管理强调精准、细致、深入,辅导员要将其贯穿于学生管理的全过程。从学生入学到毕业,对每个环节进行精细规划与管理,如制定详细的入学教育计划、学业指导计划、就业帮扶计划等,确保管理工作的每一个步骤都严谨有序,提升管理质量与效果,助力学生全面发展。

3.2 完善管理机制

完善管理机制是推动高职院校辅导员精细化管理的重要保障,可从以下方面发力。(1)优化考核评价机制。构建科学合理的考核指标体系,既要包含学生出勤、违纪情况等量化指标,更要注重学生综合素质提升、个性化发展等质性指标,全面、客观地评价辅导员工作成效。例如,将学生心理健康状况改善、创新创业成果等纳入考核范畴。同时,采用多元化的考核方式,综合学生评价、同事互评、领导考评等多方面意见,确保考核结果公平公正。(2)健全激励机制。丰富激励形式,除物质奖励外,增加精神激励与职业发展激励。对于工作表现优秀的辅导员,授予荣誉称号、公开表彰,满足其精神需求;提供更多的培训进修、学术交流机会,助力其职业发展,激发工作积极性与主动性。比如,设立专项基金,支持辅导员参加国内外高水平学术会议。(3)强化监督机制。成立专门的监督小组,对辅导员管理工作的全过程进行动态监督。定期检查工作记录、开展学生满意度调查等,及时发现管理中的问题与不足。建立反馈整改机制,对监督中发现的问题及时反馈给辅导员,督促其限期整改,确保精细化管理落实到位,不断提升管理水平^[3]。

3.3 创新工作方法

创新工作方法是提升高职院校辅导员精细化管理水平的关键所在,可从以下方面推进。(1)借助现代信息技术。充分利用大数据、人工智能等技术手段,搭建智能化管理平台。通过收集分析学生在学习、生活、社交等方面的数据,精准把握学生动态与需求。例如,利用学习数据分析学生的学习难点,为其提供个性化学习建议;借助社交数据分析学生的情绪变化,及时发现心理问题隐患。同时,运用线上平台开展管理工作,如线上主题班会、线上心理咨询等,打破时空限制,提高管理效率。(2)开展个性化辅导。依据学生的不同特点与需求,制定个性化的辅导方案。对于学业困难学生,组织学习小组,安排优秀学生帮扶,定期进行学业跟踪与指导;对于职业规划迷茫学生,开展一对一职业咨询,结合其兴趣特长和市场需求,为其规划职业发展路径。通

过个性化辅导,满足学生的多样化需求,促进学生全面发展。(3)引入项目化管理。将学生管理工作细化为一个一个具体项目,如校园文化活动项目、社会实践项目等。明确项目目标、任务、责任人与时间节点,辅导员作为项目指导者,引导学生自主参与项目策划、组织与实施。通过项目化管理,培养学生的团队协作能力、组织管理能力与创新实践能力,同时提升辅导员的精细化管理能力。

3.4 加强队伍建设

加强队伍建设是高职院校辅导员实现精细化管理的重要支撑,可从以下方面着手。(1)优化人员配备。学校应根据学生规模 and 实际需求,科学合理地配置辅导员数量,确保师生比符合规定标准,让辅导员有足够的时间和精力投入到精细化管理中。同时,在招聘环节,严格选拔标准,优先录用具有教育学、心理学等相关专业背景,且具备良好沟通能力、组织协调能力和应急处理能力的人才,为队伍注入专业力量。(2)强化培训提升。制定系统全面的培训计划,定期组织辅导员参加各类培训活动。培训内容既包括教育、学生管理法规政策等理论知识,也涵盖心理咨询技巧、职业规划指导等实践技能。此外,鼓励辅导员参加学术研讨、进修深造等,拓宽其视野,更新知识结构,提升专业素养和综合能力。(3)畅通发展渠道。建立公平公正的辅导员晋升机制,明确职业发展路径,为辅导员提供广阔的发展空间。对于工作表现优秀、业绩突出的辅导员,在职称评定、岗位晋升等方面给予倾斜,激发他们的工作积极性和职业认同感,稳定辅导员队伍,吸引更多优秀人才投身于辅导员工作,推动精细化管理持续深入开展。

3.5 营造良好管理氛围

营造良好管理氛围对于高职院校辅导员精细化管理至关重要,可从以下方面推进。(1)构建和谐师生关系。辅导员要主动与学生建立平等、尊重、信任的关系,通过日常交流、谈心谈话、参与学生活动等方式,拉近与学生的距离,让学生感受到关怀与支持。当学生

遇到困难时,辅导员及时给予帮助和引导,使学生愿意主动与辅导员沟通,积极配合管理工作,形成良好的互动氛围,为精细化管理奠定情感基础。(2)加强部门协同合作。辅导员工作涉及学校多个部门,需要与教务处、后勤处、团委等加强沟通与协作。各部门应树立全局观念,打破部门壁垒,建立信息共享机制和协同工作平台。例如,在处理学生学业与生活问题时,教务处提供学业数据,后勤处保障生活设施,共同为学生解决问题,营造全校一盘棋的管理氛围,提升管理效能。

(3)弘扬积极校园文化。通过开展丰富多彩的校园文化活动,如主题讲座、文体比赛、志愿服务等,传播正能量,弘扬积极向上的价值观。同时,利用校园宣传阵地,宣传优秀学生事迹和辅导员管理成果,营造比学赶超的良好氛围,激发师生参与管理的热情,推动精细化管理深入开展^[4]。

结束语

综上所述,高职院校辅导员精细化管理是一项系统且意义深远的工作。它对于提升学生管理质量、促进辅导员专业发展、推动学校育人工作以及增强学校竞争力都有着不可忽视的作用。然而,当前在管理理念、机制、方法以及队伍建设等方面仍存在诸多亟待解决的问题。通过更新管理理念、完善管理机制、创新工作方法、加强队伍建设以及营造良好管理氛围等一系列策略的实施,能够有效推动辅导员精细化管理水平的提升。

参考文献

- [1]李爱芹.高校辅导员学生管理工作创新分析[J].现代交际,2022(15):138+137.
- [2]齐冠宏,王未冰,王海青.浅议高校辅导员学生管理工作中的创新理念[J].课程教育研究,2020(41):187.
- [3]齐冬雪.新形势下高校辅导员学生管理工作中的主要问题以及创新思路[J].现代交际,2021(13):139.
- [4]刘莉.浅谈高职院校辅导员的情绪管理[J].教育学,2021.104-105