

高职院校学工岗位工作模式和管理方式研究

● 李 珊



[摘要] 随着高职院校的不断发展,学工岗位作为高校学生管理和服务的重要组成部分,承担着学生日常管理、教育、心理辅导和职业发展辅导等多项职能。然而,随着社会需求的变化和教育环境的转型,传统的学工岗位工作模式和管理方式面临着许多挑战和问题。本文通过对高职院校学工岗位的现状进行分析,探讨其工作模式中的弊端,并提出模式创新和管理方式改革的思路。旨在为高职院校学工岗位的优化提供理论依据与实践指导。

[关键词] 高职院校;学工岗位;工作模式;管理方式;模式创新

高职院校的学工岗位通常包括辅导员、班主任、心理辅导员、就业指导教师等角色,主要负责学生的教育、日常管理、心理健康、就业指导等工作。随着高职院校规模的扩大和教育内容的多样化,学工岗位的工作职责日益繁重,传统的工作模式和管理方式逐渐暴露出一些不足。如何适应当前教育管理的需求,提升学工岗位的工作效率和质量,成为高职院校亟待解决的重要问题。

Q 高职院校学工岗位工作现状

(一) 学工岗位职责不清

目前,高职院校学工岗位职能划分不清晰,岗位职能通常较为宽泛,且缺乏明确的职责划分。辅导员既要负责学生工作,又要处理学生的日常事务;心理辅导员不仅要进行心理健康干预,还需参与一些学术辅导和职业规划指导工作。这种多重身份和多重职能的叠加,导致岗位职责模糊,人员工作压力较大。

(二) 人员配置不足

随着学生人数的增加,学工岗位人员的配置却未能同步增长,许多高职院校的辅导员负责的学生人数往往超过了主管部门规定的标准(一般为每名辅导员负责不超过300名学生)。过多的学生数量使得学工岗位的教师很难做到个性化和精准化的管理和辅导。

(三) 工作模式较为传统

许多高职院校的学工岗位工作依旧停留在传统的管理模式中,侧重于学生的日常行为管理和思想教育,忽视了学生个性化需求的满足和对心理健康、职业发展等方面的支持。特别是对一些出现心理问题和就业困难的学生,传统

的工作方式往往缺乏足够的关注和支持。

(四) 信息化水平较低

尽管信息技术的发展已在许多领域产生了深远影响,但在学工岗位的日常工作中,信息化水平仍然较低。许多学校的学生管理工作仍依赖于纸质记录和人工操作,缺乏高效的信息系统和数据支持。这使得学工岗位的工作效率和准确性难以提升,无法及时响应学生的需求。

Q 现有模式的问题分析

(一) 依赖人力管理

高职院校学工岗位的传统管理模式过于依赖教师的人工操作,导致工作效率低下且容易出错。尤其是在学生人数较多的情况下,个别辅导员或班主任的工作负担过重,无法兼顾每个学生的具体问题,影响了学生管理的质量和效果。

(二) 工作方式单一

传统的学工工作方式通常局限于线下的集会、辅导和沟通,未能有效利用现代技术手段与学生建立更加灵活、高效的沟通渠道。这导致了学生与教师之间的信息交流不畅,许多学生的需求未能及时得到响应。学生群体的多样化和个性化需求日益增多,而传统的工作模式往往无法做到精准化管理。尤其是在心理健康、职业规划等方面,学工岗位教师无法充分了解每个学生的个性特点和需求,导致学生的综合素质培养和个性发展受到制约。

(三) 缺乏系统化的工作机制

当前,许多高职院校缺乏一套科学的、系统化的学工工作机制,缺乏有效的工作评估、绩效考核与激励制度。学工岗位教师的工作效果难以量化和评估,部分学校的学工工

作常常呈现出“做事多、效果少”的情况。

Q 学工岗位工作模式的创新

(一)从传统管理到服务型管理转型

(1)角色转变。传统学工岗位工作主要侧重于行政管理，当前则应更多聚焦于服务、引导和支持学生的发展。学工岗位的角色可以从“管理者”转变为“服务者”，推动学生的全面成长。

(2)学生发展导向。学工岗位应当立足于学生的成长与发展，不仅仅关注学业成绩，还要关心学生的思想、心理、职业发展等方面的需求。

(3)服务性管理。增强服务意识，避免过于行政化的管理方式，学工人员应成为学生的朋友和导师，帮助学生解决学业、生活、心理等多方面的困惑。

(二)建立个性化与精准化的服务模式

随着学生群体的多元化和个性化需求的提升，学工岗位应当转向精细化和个性化的管理模式，深入了解每个学生的思想动态、学习情况、心理状态等，制定个性化的管理和服务方案，实现“因材施教”和“精准管理”。

(1)服务精准化。高职院校学生群体较为多元化，因此，学工岗位的工作方式也需要根据学生的具体需求提供个性化、精准化的服务。

(2)建立和更新学生的个人成长档案。跟踪学生的学习、生活、思想动态等信息。通过大数据和人工智能分析，了解每个学生的具体需求，实施差异化管理。针对学生的不同背景和特点，提供个性化的辅导方案。例如，对于学业困难的学生，安排学术辅导；对于就业难的学生，提供职业规划与求职指导。

(三)团队合作和跨部门协同

学工岗位不应仅由单一职能部门承担，而应通过跨部门协作，提供全方位的学生支持。通过团队合作可以解决学生多样化的需求，形成工作合力。将学工岗位与教学、就业、心理咨询等部门紧密结合，建立跨部门联动机制，共同服务学生。例如，辅导员可与就业指导中心共同为学生提供实习和就业支持。

(四)信息化与智能化支持

随着技术的发展，信息化和智能化手段已经成为高效管理学生工作的重要工具。学工岗位的管理模式也应当加快数字化转型，提升服务效率和质量。

(1)建立学生信息管理平台。将学生的学业、心理、思想动态等数据进行集中管理，辅导员可通过平台实时了解学生情况，及时介入并提供帮助。利用在线平台为学生提供便捷的咨询和辅导服务。比如，开设在线心理辅导、学业辅导、就业咨询等功能，利用人工智能或大数据分析为学生

提供定制化服务。

(2)信息化与智能化的工作模式。学工岗位应充分利用信息技术，推动工作模式的智能化和数据化。通过学生管理信息系统(SMS)、学工管理平台、在线辅导和心理咨询平台等工具，实现学生信息的实时更新与管理，提升工作效率，增强学生服务的精准性和便捷性。

(五)心理健康与职业发展支持的加强

现代学工岗位不仅要关注学生的学业成绩，还需要注重心理健康与职业发展，帮助学生处理情感、压力和未来规划等问题。

(1)心理健康支持。增加心理健康教育和心理疏导的资源，尤其是在学业压力较大的高职院校，定期开展心理健康讲座、团体辅导和一对一咨询。

(2)职业生涯规划。通过提供职业规划课程、实习岗位、校企合作项目等，为学生提供明确的职业发展路径，引导他们更好地进入社会。

(六)强化学生自治与自我管理

高职院校的学工岗位可以通过增强学生的自治能力和自我管理意识，推动学生自我发展的同时，也减轻学工部门的负担。

(1)支持学生组织和社团发展。鼓励学生参与学生会、社团组织等自主管理工作，通过组织活动、策划项目等方式，增强学生的责任感和团队合作能力。

(2)培养学生领导力与管理能力。通过设置学生助理岗位、学生导师制度等形式，让学生参与到学工管理中，培养其领导力和组织能力。

(七)建立评估与反馈机制

改进学工岗位工作模式的一个重要方面是建立完善的评估与反馈机制，定期评估学工岗位的工作效果，及时调整工作方法。

(1)定期反馈和沟通。学工部门可以定期组织学生座谈会、问卷调查等，了解学生对学工服务的满意度和需求反馈，根据反馈调整工作内容。

(2)量化评估与考核。通过设立工作目标、考核指标等量化标准，对学工岗位的工作效果进行评估，激励学工人员持续改进服务质量。

(八)加强校企合作与社会资源共享

校企合作是高职院校一项重要的工作内容，学工岗位的管理模式也可以通过与企业、社会组织合作，提升服务的广度和深度。

(1)校企联合育人。学工岗位可以通过与企业的合作，为学生提供更多实习机会、就业指导、职业培训等，增强学生的职业能力。

(2)社会资源支持。通过与社会各界的合作，为学生提

供更多的志愿服务机会、公益项目、实习岗位等，帮助学生实现全面发展。

Q 学工岗位管理方式的改革

(一)完善岗位职责和加强管理体系建设

高职院校应明确学工岗位的职责分工，避免职责重叠或模糊。通过制定科学合理的岗位职责和工作标准，确保每一位学工岗位人员能够明确自己的职责范围，从而提升工作效率和服务质量。

1.建立科学的绩效考核体系

为了激励学工岗位人员的工作积极性和创造性，学校应建立科学的绩效考核体系，不仅考核工作量，还要重视工作效果和学生满意度。通过绩效考核，可以有效发现学工工作中的问题，并及时进行改进。

2.加强教师培训与发展

随着教育环境的不断变化，学工岗位的教师需要具备更多的知识与技能。学校应定期组织教师培训，提升其业务能力、心理辅导能力、信息技术应用能力等，确保学工岗位人员能够适应当前的教育管理需求。

3.加强学工团队的多元化与专业化

随着学生群体日益多样化，学工岗位的管理人员需要具备更多的专业能力与跨学科的知识，促进团队的专业化建设。

(1)团队多元化。除了传统的辅导员，学工岗位可以引入更多的专业人才，如心理辅导员、职业规划师、企业合作伙伴等，形成跨学科的学工团队。

(2)学工专业能力培训。定期开展学工岗位人员的培训，提升其沟通、管理、心理辅导、团队协作等综合能力。

4.信息化与智能化管理手段的应用

随着信息技术的迅速发展，数字化、智能化手段的引入为学工管理提供了新的机遇。

(1)数字化管理平台。开发学工管理系统，集成学生信息、学籍管理、思想动态、就业跟踪等功能，便于实时跟踪学生发展情况，提高管理效率。

(2)数据分析与决策支持。通过数据采集与分析，精准把握学生的需求和动态，进行个性化的学工服务。

(3)在线辅导与心理支持。运用网络平台和智能辅导工具，提供24小时在线心理咨询、学业辅导等服务。

(二)强化学生参与与反馈机制。

(1)学工岗位的管理方式应注重学生的参与感和反馈机制。通过建立定期的学生座谈会、在线问卷调查等方式，

及时了解学生的需求和意见，调整学工工作的重点与方向，从而提高学生的满意度和参与度。

(2)学生社团与自治组织的支持。高职院校学工岗位管理改革也可以通过增强学生自主性和自我管理的能力来优化工作效果。鼓励学生自发组织学生活动、社团、公益项目等，学工部门给予支持与指导，推动学生的自主参与和社会责任感的培养。

(3)加强学生领导力培养。通过设立学生工作岗位、学生助理岗位等，让学生参与到学工管理工作中，培养他们的领导力和组织能力。

(三)学工岗位职能的重新定位

随着教育模式的变化，学工岗位的职能需要从传统的行政管理向更加综合的服务支持转变。学工岗位应更加注重学生的心理健康、职业规划、社会实践、创新创业等方面的工作，发挥学生工作的引导和支持作用。

(1)心理健康教育：加强学工岗位在学生工作中的角色，提供更多心理辅导和思想引导的服务。

(2)就业创业指导：高职院校可以强化学工岗位在学生就业指导、实习实践、企业合作等方面的作用，帮助学生更好地对接社会需求。

Q 结束语

随着高职院校教育改革的深入，学工岗位的工作模式和管理方式亟须创新和改革。通过分析当前的工作现状，本文提出了精细化、信息化、团队化的工作模式创新和完善的改革建议。这些改革不仅能够提升学工岗位的工作效率和质量，也有助于更好地满足学生的多样化需求，推动高职院校的教育现代化进程。未来，高职院校应进一步加强学工岗位建设，推动工作模式的持续创新和管理方式的深入变革，为学生提供更加全面、个性化的服务，助力学生的全面发展。

Q 参考文献

[1]姚君安.班级管理 与 德育教育[J].文学教育(中),2010(02):147.

[2]黄琳.德育教育 渗透于 职业学校 班级管理的 探讨[J].科教导刊(上旬刊),2011(17):182-183.

[3]高明.德育教育 在 班主任 班级管理 中的 重要性 及应用 探究[J].才智,2020(14):112.

作者简介:

李珊(1986—),女,汉族,湖北武汉人,硕士,讲师,成都职业技术学院,研究方向:高校学生管理。