# 专业化、职业化、技能化

来源：网络 作者：深巷幽兰 更新时间：2025-01-19

*第一篇：专业化、职业化、技能化专业化、职业化、技能化摘 要：英语是中职文化教育中的重要组成部分，而开展好英语教学，就必须重视和提升英语教师的教育水平，中职英语教师发展方向提升为专业化、职业化、技能化。本文从中职英语教学的价值和作用入手，针...*

**第一篇：专业化、职业化、技能化**

专业化、职业化、技能化

摘 要：英语是中职文化教育中的重要组成部分，而开展好英语教学，就必须重视和提升英语教师的教育水平，中职英语教师发展方向提升为专业化、职业化、技能化。本文从中职英语教学的价值和作用入手，针对职业教育对英语教学的需求，分析了中职英语老师水平发展提升的趋势和方向。

关键词：中职英语教师 发展提升 趋势

一直以来，职业教育都是我国教育体系中极其重要的组成部分，许多学生通过接受职业教育，走上了就业岗位，职业教育也为我国培养了大批职业技能人才。但中职教育也有自身的不足，由于长期以来整个中职教育体系未能形成统一的课程设置标准和教学要求，一些中职院校存在一味重视职业教育而忽视了文化课教学的现象。随着职业教育改革的不断推进，优化教学内容、提升教学质量就成为当前中职教育的发展方向。

一、中职英语教学的价值和作用

中职教育主要由职业教育和文化教育两部分组成，学生在接受中职教育时，不仅要接受必要的职业教育，同时接受相应的文化课教学。英语是中职学生在接受职业教育的过程中必须接受的文化教育内容。中职英语教学有以下价值和作用。

1.帮助学生掌握必要的文化知识，为职业技能的有效实施服务

随着信息技术的迅猛发展，如今很多机械工具在进行操作时，都需要操作者了解相关的英文内容，如果英语基础太差，那么自身的职业技能就很难有效地施展和发挥。因此，中职英语教学活动的开展将帮助学生掌握一系列极为必要的文化知识，从而使学生的职业技能与文化素养紧密、有效地结合。可以说，发挥学生职业技能的前提和关键正是必要的文化知识。通过开展体系化的英语教学课程，学生的文化水平必然得到实质性的提升。

2.丰富人才培养理念，为学生的长远发展奠定有效的基础

当前，社会发展的趋势和方向是全球化和国际化，因此，在培养人才时，应坚持丰富、全面的人才培养理念。我们应该明白的是，中职学生在以往的学习过程中，基础并不扎实，尤其是学生的英语基础基本为零。除此之外，学生的学习习惯也比较差，因此，必须强化中职文化教育，通过有效开展英语教学，在弥补学生基础不扎实的同时，让学生掌握更多的知识内容，从而也为学生的长远发展奠定扎实的基础。

3.中职英语教育日益成为学生就业的重要需求

如今，就业压力大、就业环境恶化已经成为中职毕业生不可回避的问题。面对庞大的毕业生群体，用人单位对学生的要求和标准逐渐提升，再加上科技发展的速度不断加快，在招聘员工时，用人单位往往会考察学生的英语口语水平及英语知识的掌握状况。良好的英语水平成为了学生就业的重要砝码。完善中职英语教育，不仅是从学生就业的角度出发，也是从当前“重技能教学、轻文化教学”，特别是忽视英语教学的客观实际出发。因此，完善中职英语教育意义重大。

二、中职教育体系及中职英语教学存在的问题

1.中职教育体系存在的问题

尽管我国的中职教育已经实现了迅猛发展，但在教育要求不断提升的今天，中职教育也存在一些问题，主要表现如下。

首先，教育意识还较为落后。随着我国教育规模的不断扩大，学生就业难已经成为不可回避的问题。当前的职业教育体系，采用的依旧是传统的教育思路，整个职教体系不仅对市场需求把握不足，同时在理论教学方面也缺乏应有的重视。整个教育意识的落后，就使得整个人才培养与市场需求之间存在较大的间隙。

其次，教学过程忽略了理论与实践的充分融合。与普通教育相比，职业教育更突出的特点是学生不仅要掌握丰富的理论知识，而且能在职业应用中进行良好的实践。但很多学校在开展中职教育时，由于对中职教育缺乏足够的了解，再加上教学环节的缺失，使得很多职业教学不能将理论教学有效地应用到实践环节中。部分中职院校在培养人才时，过多地借鉴普通教育模式，培养的学生职业实践水平较差。如果中职教育培养的人才缺乏全面的实践技能，那么整个中职教育实际上就是失败的。

2.中职教育中英语教学存在的不足

首先，中职学生的英语基础普遍较差。可以说，很多学生缺乏学习英语的兴趣，一些学生对英语学习有很大的反感情绪，无论是词汇还是语法知识，学生的基础普遍薄弱。其次，学校将管理的重点和焦点放在了职业课程的学习上，对英语教学不仅轻视甚至直接忽略了。一些学校英语教师数量不足，教师教学压力大，英语教学质量很难得到有效的保障。再次，教材的选择和教学设施的配备与时代脱节，存在教材质量不高等问题。很多学校缺乏必要的教学设施，英语教学质量很难得到保障。最后，在教学方面，存在教学模式单

一、教学理念落后、教学考核机制不完善等一系列问题。当前，很多英语教师在授课时，缺乏激情，教学不生动、没有乐趣，学生的学习积极性很难被调动起来。同时，教学考核机制不完善，很多学生的学习情况无法第一时间被教师得知，教学互动不足。

三、中职英语教师发展提升的趋势和方向

在中职文化教育中，英语教学是其中的重要内容。做好英语教学，是深化职业教育的重要内容。在职业教育改革推进的过程中，中职英语教师只有做到专业化、职业化和技能化，才能做好英语教学工作。所谓专业化、职业化、技能化，实质上指的就是教学专业化、内容职业化、水平技能化，即高水平、极为专业地开展中职英语教学。

1.中职教育对英语教学的新需求

当前，在中职教育开展的过程中，对英语教学的需求主要集中在以下几个方面：首先，教学活动要有质量，英语教学课堂需有效果，整个教学活动要有效吸引学生的广泛参与，其次，英语教学要与职业技能教学相结合，中职教育的落脚点是职业教育，任何课程都是围绕职业技能教学开展的，因此，在英语教学过程中，无论是教学内容，还是教学方法都要与专业技能的应用有效结合起来；最后，整个教学活动应该注重实践，要积极鼓励学生用英语与他人沟通，通过英语知识的有效运用，实现教学效果质的提升。

**第二篇：员工职业化素养与专业化技能培训方案**

员工职业化素养与专业化技能培训实施方案

针对公司培训体系不健全、培训面窄、员工适应能力、创新能力、执行能力薄弱的情况，同时结合公司经营规划，根据公司领导在公司半总结会议上提出的“加强员工职业化素养与专业化技能”的人才培养理念，切实加强员工职业化素养与专业化技能水平，全面提升员工队伍素质与公司的竞争力，为企业打造一支专业技能过硬、素质卓越的员工队伍，现制定员工职业化素养与专业化技能实施方案如下：

一、组织保证

为了确保本方案的顺利执行和有效实施，经公司领导研究决定，成立员工职业化素养与专业化技能实施领导小组，人员及分工情况如下：

组长：雷总

副组长：罗总 龙总 谢总 卜总 毛总

成员：文希科 宦大尉 张静 胡军 林灏 杨国华 陈海霞 卞涛 组长、副组长全面监督本方案的整体执行情况，并根据执行效果及时进行调整；各组员分别制定本部门员工职业化与专业化素质提升计划，并组织落实，定期向组长、副组长反馈执行情况。

二、总体目标

（一）提升管理者的综合素质，完善知识结构，增强综合管理能力、创新能力和执行能力。

（二）提升各级管理人员的管理能力，推进团队建设与管理工作的科学发展。

（三）提升一线人员的业务水平和操作技能，增强严格履行岗位职责的能力。

三、具体实施方法与步骤

（一）职业化素养提升

1、具体内容：时间管理，目标管理，职业技能，职业精神，职业形象等方面

2、提升方式：购买课件培训（光碟与书籍等）、PPT培训、案例分析、小组讨论、心得体会等

3、成果考核：

4、计划安排：

（二）专业化技能提升

1、具体内容：岗位操作技能

2、提升方式：专题培训、购买课件培训（光碟与书籍等）、技能比武等

3、成果考核：

**第三篇：论如何构建职业化、专业化、专家化高校辅导员队伍**

论如何构建职业化、专业化、专家化高校辅导员队伍

青岛大学 曲学勇 张奎勤

[内容摘要] 新形势、新需要，给高校辅导员队伍建设提出了更高的要求，要从根本上解决辅导员队伍建设中存在的问题和矛盾, 进一步加强和改进大学生思想政治教育，就必须努力构建一支专业化、职业化、专家化的辅导员队伍。通过职业化建设、专业化培养,使高校辅导员不断朝着“专家化”方向发展。[关键词]辅导员队伍；职业化；专业化；专家化

进入2l世纪，国际国内形势发生了深刻变化，工业化、信息化空前发展，各种思潮纷纷涌入校园，大学生的人生观、价值观受到强烈的冲击，思想日趋多元化、复杂化，各种问题增多；加之高校扩招带来的就业压力，使得大学生的心理承受能力越来越弱，而高校辅导员队伍建设却发展缓慢，面对新形势、新情况，思想政治教育工作队伍建设亟待加强。2025年10月14日，中共中央国务院出台的《关于进一步加强和改进大学生思想政治教育的意见》指出:“要采取有力措施，着力建设一支高水平的辅导员队伍”。2025年1月17日，胡锦涛在“全国加强和改进大学生思想政治教育工作会议”的讲话中也申明了建设一支高水平的辅导员队伍在大学生思想政治教育中的重要作用。国务委员陈至立在全国高校辅导员队伍建设工作会议上强调:加强辅导员、班主任队伍建设,是加强和改进大学生思想政治教育和维护高校稳定的重要组织保证和长效机制,对于全面贯彻党的教育方针,把大学生思想政治教育的各项任务落到实处,具有十分重要的意义。2025年7月，教育部颁布了关于《普通高等学校辅导员队伍建设规定》的24号令，并于9月1日起正式实施。这些文件充分表明国家对大学生思想政治教育工作和辅导员工作的重视。辅导员作为开展大学生日常思想政治教育和管理工作的组织者、实施者和指导者，是大学生思想政治教育的骨干力量，其队伍建设状况，直接关系着大学生思想政治教育的效果，影响着大学生的成长成才。

一、目前我国高校辅导员队伍的现状分析

近年来，我国高校辅导员队伍的结构、素质，工作的内容、方式发生了深刻变化，整体素质和工作水平都得到显著提高。但与大学生思想政治教育新形势、新任务的要求相比，高校辅导员队伍建设的深层次问题始终没有很好解决，整体素质始终没有质的飞跃。

(一)辅导员专业化程度不高，业务能力不强

当前我国高校辅导员队伍总体上专业化不强，主要表现在:一是我国还没有专门的政治辅导员工作专业，这是辅导员队伍专业化不强的根本原因。二是选留辅导员时对专业性要求不够。辅导员是做学生工作的，主要包括以下几个方面:与大学生思想政治教育有关的日常管理工作、党团建设、帮困助学、心理咨询、就业指导等。而做好这些工作，要求辅导员必须具备较强的心理学、教育学、政治学、管理学以及职业咨询方面的专业知识和能力。但是目前我国大部分高校的辅导员专业程度不高，他们大都是本校优秀学生留校，少部分采取公开招聘形式引进的。选拔过程往往注重是否学生党员、学生干部，注重是否“211”工程学校毕业，而对学什么专业则普遍要求不高。专业化不强往往导致辅导员工作师徒式、经验型，大学生思想政治教育水平很难产生质的飞跃。

（二）辅导员工作职责定位不清

辅导员的工作有功劳，无成就，地位边缘化。高校辅导员工作做为一项职业，应该有明确的职责范围，就是做好大学生的思想政治教育工作和与之相关的日常管理工作和服务工作。只有这样，辅导员才能专注于这项工作，研究这项工作，高水平地完成这项工作。然而在现实工作中，辅导员的工作又难以定位，辅导员往往成了学校管理系统中的“万金油”，不管什么事情，都可以找辅导员来做，学校各个部门的日常管理工作往往最终落实在辅导员身上，“什么事都可干，什么事都要干，什么事都能干”，而主要应该做的思想政治工作却被忽视了，或开展得不够深入，“管理员”、“服务员”、“侦察员”、“消防员”成为辅导员工作形象生动的比喻。不少人存在这样一种认识，即辅导员工作可有可无，辅导员工作谁都能干，专业不行才干辅导员。许多辅导员自身也感到整天忙忙碌碌，却找不到工作的成就感，地位被边缘化。

(三)辅导员队伍层次性不高

目前我国高校辅导员队伍总体上层次性不高，缺大师，少成果，工作事务性。主要表现在:一是工作事务性的多，理性思考的少。在高校，辅导员工作繁忙而琐碎，往往是一天24小时。“两眼一睁，忙到天黑”，扛着”教师”的牌子，干着“保姆”的活儿。二是“工匠”多，“大师”少。在大学，辅导员往往是以事务性工作为主的“工匠”，学者型的辅导员风毛鳞角，更谈不上让人敬仰的大师级人物了。三是高水平的理论成果少。高水平的理论成果，既来源于高水平的工作实践，又对工作实践起着重要的指导作用。由于辅导员专业化不强，主要精力又忙于事务性工作，缺少学者型的人才，缺少高水平的理论成果势成必然。

(四)结构不合理，队伍整体不稳定

目前我国高校辅导员队伍存在着不合理、不稳定的问题。主要表现在：

1、数量不充足。我国《普通高等学校辅导员队伍建设规定》按照师生比不低于1：200的比例设臵专职辅导员岗位，目前多数高校达不到这个配备标准。

2、结构不合理。一是学历结构不合理，总体以本科为主，具有硕士、博士学位的辅导员数量与高校专任教师相比存在巨大差距。二是知识结构不合理，理、工、农、医类专业毕业生占50%，毕业于教育学、哲学、历史学、法学、管理学等专业的仅占30%。[1]

3、职称评聘不合理。辅导员一直以来按照德育教师系列来评聘职称，而对辅导员的成果要求和专 任教师一样，这就导致了其无法竞争，造成了其心理上的不安定和行动上的大流失。

（五）管理机制不完善，激励机制不健全

制度建设是辅导员队伍建设中具有根本性、稳定性、长期性的关键问题。然而在现实中，制度建设往往被忽视。如在辅导员队伍选聘机制、管理机制、培养机制和发展机制方面还不尽完善；对辅导员工作的考核还没有统一的标准，大部分学校把学生日常管理作为重点，然后才是党团建设、职业指导规划、心理健康引导等。但是这些细则的可操作性不是很强，这就导致了辅导员考核过程中缺乏有效的激励机制和量化标准，也难以与职务聘任、奖惩、晋级等挂钩，更谈不上规范化、科学化、制度化，这就严重影响了辅导员的工作积极性。

面对新形势、新情况以及辅导员队伍建设中存在的问题，要进一步加强和改进大学生思想政治教育，就必须努力建设一支专业化、职业化、专家化的辅导员队伍。

二、高校辅导员队伍职业化、专业化、专家化的内涵及相互关系(一)职业化内涵

辅导员职业化的本质要求是辅导员工作的长期性、连续性、稳定性和广泛的社会认同性。[2]笔者认为，辅导员职业化概念应包括以下三个方面的内容: 第一，辅导员要具有职业化的素养。有职业的人并不都是职业化的人，一个人职业化的基本特征是他是否具备良好的职业化素养。职业化素养包括职业道德、职业意识和职业心态。辅导员的职业道德是辅导员在职业活动中必须遵循的道德规范和行为准则；辅导员的职业意识表现为辅导员对自身职业的认识、积极的职业情感和优良的职业品质。当前，尤其要求辅导员具备学习意识、实践意识、敬业意识、奉献意识、创新意识、竞争与合作意识、效率意识和诚信意识；辅导员职业的使命感和责任感要求辅导员应具有积极进取的职业心态与思维方式。辅导员的劳动是塑造人的工作，是学生心灵的”雕塑师”，在于学生的交流中，辅导员以自身的个性、学识、才能、情感、意志和品质影响和引导学生的发展。

第二，辅导员要掌握职业化的技能。辅导员职业化技能是辅导员对工作的一种胜任能力，这种职业化技能大致可以包括两个方面的内容，一是职业资质，二是职业通用管理能力。学历认证是最基础的职业资质，即专科、本科、硕士、博士等，通常就是进入辅导员队伍最初的通行证；其次是资格认证，资格认证是对其是否具有专业化素质的一种专业认证，比如辅导员必须具备心理咨询、职业生涯规划、思想政治教育、就业指导等方面的专业证书。通用管理能力是指不同职业群体中体现出来的，具有共性的管理技能和管理知识要求，是超越于某个具体职业与行业特定知识和技能的，一切管理者应当共同具备的、最重要的、最基本的能力和才干。辅导员职业通用管理能力，即辅导员不是一个独立的个体，必须与分管领导、学生、同事等交往，形成一系列的关系链，在这些关系链中，必然就产生了上下级之间以及同事之间的沟通、协作与配合，同时还必须对自身进行有效管理，如时间的管理、心态的管理、突发事件的处理等等。这些通用的管理能力，是辅导员在生活和工作中间都必须具备的能力，通用能力的高低，在某种程度上也决定着每一个个体的实际工作能力高低，它与职业资质互为补充形成辅导员的实际工作能力。

第三，辅导员要具有职业化的行为规范。辅导员职业化行为规范更多地体现在遵守辅导员职业要求和学校有关规定，包含着职业化思想、职业化语言、职业化动作三个方面的内容。辅导员职业化行为规范要求辅导员在进入职业角色后，严格按照行为规范来要求自己，使自己的思想、语言、动作符合辅导员的身份。这种规范更多地体现在处理事务的章法上，而这些章法的来源一是长期工作经验的积累形成的，二是学校规章制度要求的，三是通过培训、学习后形成的。通常，学校可通过监督、激励、培训、示范来形成统一的行为规范。

(二)专业化的内涵

辅导员的专业化可以从提高辅导员专业地位和发展辅导员专业能力两个方面来理解。这两方面是相辅相成的，辅导员职业地位提高了，才能对辅导员专业知识和能力的发展提出要求和保障。而辅导员只有拥有了专业的知识和能力，才可能会享有较高的专业地位。专业化是一个长期的发展过程。辅导员队伍的专业化建设，应包括以下四个方面: 专业化的学科建设。要加强马克思主义理论一级学科建设，同时开展马克思主义理论体系研究，开展马克思主义中国化研究，开展思想政治教育研究，开展经济学，心理学、社会学、管理学、法学等有关学科基础理论和应用对策研究，为辅导员向专业化、专家化发展提供学术、学科支撑。

专业化的岗位培训。辅导员专业化培训应当着重体现发展性原则、针对性原则、系统性原则。发展性原则就是将辅导员个人职业发展规划纳入辅导员队伍整体发展规划，通过相应层次的培训，使之明确职业发展目标，激发职业发展潜能，提高职业能力，提升队伍的整体素养。针对性原则就是强调培训内容理论性与实践性相统一，紧密联系新的形势和任务，联系辅导员的思想和工作实际，科学设臵培训内容。系统性原则就是注重面上培训与骨干培训相结合。

专业化的发展方向。支持辅导员根据自己的专业背景、工作基础、兴趣爱好，规划自己的职业发展前景，提供条件保障，加大扶持力度，鼓励他们成为某一领域的专门人才，向专家化、学者型发展。力争在有关辅导员工作的每个领域，都形成一支知识、专业、年龄结构合理的专业化学术团队。

专业化的素质能力。(1)辅导员要有专业性的思维。思想政治教育工作的专业性，要求从事这项工作的人要有专业的眼光、专业的头脑、专业的思考以专业性的思维去谋划工作、开展工作，只有这样才能使思想政治教育达到应有的效果。(2)辅导员要具有广博的相关专业知识。没有广博的知识基础，很难完成好育人的工作。(3)辅导员要具有较强的专业技能。辅导员必须具有较强的专业技能，如组织、宣传、管 理、协调、心理咨询与辅导、就业指导、利用网络开展思想政治教育等技能，只有这样才能胜任辅导员工作，履行辅导员的工作职责，培养出社会有用之才。

（三）专家化的内涵

辅导员的专家化内涵包括如下要点:(1)辅导员专家化不会一蹴而就，也非高不可及，而是有一定时间长度的发展过程；(2)辅导员所要成为的“专家”，具有专一性，是精通大学生思想政治教育理论，熟练运用思想政治教育理论开展大学生工作和思想政治教育的专家，而非其他学科的专家；(3)能称上“专家”的辅导员，要具有较强的科研能力只有在思想政治教育相关领域进行思考甚至深入研究以后，必须具有副高以上职称；(4)辅导员成为专家后，仍从事学生思想政治教育工作。

辅导员职业化、专业化、专家化这三者之间互相促进、紧密结合，职业化是专业化的前提和基础。辅导员首先成为一种稳定的、可长期从事的职业，才谈得上专业化的问题。而专业化的过程也有助于辅导员职业的形成。特别是在高校，知识性、专业性是获得广泛认同的重要因素，专业和学科的支撑也因而是辅导员成为公认职业的一个重要条件。而辅导员工作的专职化、专业化必然要求辅导员队伍逐步向专家型发展，专家化是职业化和专业化建设的目标和最终指向。通过职业化的辅导员队伍建设，使得这支队伍具有良好的职业化素养、较高的职业化技能、统一的职业化规范。在此基础上，分别从角色定位、自身素质、队伍结构和管理等方面进行专业化建设和培养，不断朝着“专家型”的辅导员队伍迈进。通过职业化建设、专业化培养，把辅导员培养成为学生思想政治教育、教育管理工作、心理咨询、就业指导等方面的专家，使辅导员不仅具有扎实的思想政治教育、心理学、管理学等学科的知识和理论，而且还具备较高的文字表达能力、心理沟通能力和组织管理能力，成为高素质的思想教育管理人才，成为高校学生工作的专家、高校教师队伍中一支不可替代的力量。

三、构建职业化、专业化、专家化高校辅导员队伍的途径

加强辅导员队伍建设，要坚持政治强、业务精、纪律严、作风正的总要求，[3]同时，适应大学生思想政治教育创新发展要求，坚持辅导员队伍的职业化、专业化、专家化发展方向。

(一)按照职业化的标准，建立健全辅导员工作的政策保障机制。高校辅导员工作职业化是指辅导员工作成为一种专门职业，有自身不可替代的职业要求和职业特点，有相应的职业培养机构和职业标准保障制度，有相应的社会地位和经济地位。高校要制定相关的政策，在政治上、工作上、生活上关心和爱护辅导员，努力创造良好的政策环境，使他们热爱辅导员职业，从事辅导员职业，钻研辅导员职业，献身辅导员职业。第一，要为辅导员提供良好的工作环境和生活条件，解除后顾之忧。制定一系列配套政策，大力改善辅导员的待遇和条件，通过分配制度改革，设立辅导员岗位津贴，保证辅导员的收入达到专任教师的平均水平，充分调动辅导员的工 作积极性，提高辅导员工作的吸引力。第二，要解决好辅导员职务、职称评聘问题。在职务竞聘、职称评定等方面为辅导员提供政策保障。在职称评聘时，要把辅导员单列指标，这是稳定队伍的一个重要措施。考虑到辅导员工作的特殊性，可以将指导学生社会实践、心理健康教育、职业指导教育、时事政策教育的时间计入工作量。第三，要重视对辅导员工作的评价和激励。要建立切实可行的思想政治工作制度，明确岗位职责和任期目标责任，制定工作考核指标，把学生评价、同行评价和领导评价结合起来。建立表彰奖励制度，优秀辅导员除受到学校表彰奖励外，应作为学校党组织的后备力量进行培养和锻炼，使从事这一专业的人员热爱自己的岗位、忠诚自己的岗位，从而吸引更多的优秀人才加入这支队伍。

(二)按照专业化的标准，逐步建立辅导员职业准入制度。高校辅导员工作的性质和任务决定了这应是一支政治素质高、理论功底强、业务能力精、专业程度高、能保证高校社会主义办学方向的专业化队伍。对此，在认识上，要纠正那些“辅导员工作人人都能做”、“专业上不会的人就做辅导员”的错误思想。在措施上，从辅导员岗位的准入机制着手，严把辅导员入口关,制定科学的辅导员准入制度,坚持高标准、严要求,把政治素质强、工作业务精、理论修养好、纪律作风正,德才兼备、乐于奉献、热爱大学生、忠于学生思想政治教育与事务管理事业的人员选聘到辅导员队伍中来,实现辅导员队伍的知识化、专业化、规范化和职业化。应根据辅导员队伍整体规划,分工作岗位选任辅导员,按照年龄、性别、学历、知识、专业、个性、经验进行组合,合理配臵,建设一支专业结构优化、素质优秀的辅导员队伍。从事辅导员工作的人员应该是中共党员,具备本科以上学历,政治立场坚定、品行端正、具有与工作相适应的专业知识、职业素养和职业能力,关心热爱学生,善于做学生思想政治工作,具备较强的组织管理能力、协调沟通能力和语言文字表达能力,接受过系统的上岗培训并取得相应的资格合格证书。

(三)按照专家化的标准，建立健全辅导员专业学习培训制度。大学生思想政治教育创新发展，必须有一批把辅导员工作做为一项事业来追求、专业知识广博、实践经验丰富、师德高尚的专家型的辅导员队伍。高校要从根本上稳定辅导员队伍，不能只盯着让这些辅导员怎么出去、如何转岗，而应该从制度上为广大辅导员建设一个专业平台，进行专业化的建设和培养，催生职业化的队伍，让每一位辅导员都有自己侧重的专业领域，并可以把这个专业当成一直追求的事业，使其拥有广阔的职业发展空间，这就是最好的出口。从根本上解决了辅导员的职业定位问题，就会出现教授、专家、学者型的辅导员。高校要根据教育部《关于加强高等学校辅导员、班主任队伍建设的意见》和《普通高等学校辅导员队伍建设的规定》，制定辅导员队伍建设规划，并纳入师资队伍建设总体规划，通过成立辅导员工作教研室、与重点大学联办相关硕士学位班等多种途径，着力培养学习型辅导员团队。高校要制定专职辅导员培训规划，设立专项基金，建立分层次、多形式的培训体系，坚持日常培

[4]训和专题培训相结合，理论培训与业务培训相结合，岗前培训与在岗培训相结合，脱产或半脱产培训与在职培训相结合，校内培训与校外培训相结合，学历培训与非学历培训相结合。在加强专职辅导员培训的过程中，要重点组织他们学习马克思列宁主义、毛泽东思想、邓小平理论和”三个代表”重要思想，学习科学发展观，学习时事政策，学习管理学、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知识，努力使辅导员成为思想教育专家、职业生涯规划专家、心理咨询专家、就业指导专家。

参考文献: [1]孙长缨，俟吉永，王宝玲。高校辅导员:成长着学生的成长，幸福着学生的幸福。中国大学生就业，2025(4)。

[2]朱平.高校辅导员的职业化、专业化解读[J].安徽师范大学学报(人文社会科学版), 2025(2).[3]普通高等学校辅导员队部令第24号,2025-07-23.[4]陈石研.高校辅导员职业化建设探究[J].琼州大学学报,2025(2).● 曲学勇：青岛大学国际学院学工办主任、副教授、研究方向为大学生职业生涯规划。

详细通讯地址：青岛市松岭路中段110信箱，邮编：266071 联系电话：053285959870，\*\*\*

**第四篇：职业化技能提升**

职业化技能提升 主讲：沈清仪

员工职业素质训练专家，中华礼仪协会资深顾问，中国礼仪培训网核心讲师，实 战派品牌营销策划专家，AIS 国际形象设计师,企业形象塑造大师，沈清仪老师，讲课风格委婉、风趣，亲和、生动，形体示范优美、大方、富有感染力，课堂气 氛活跃，更注重理论与实际相结合，最擅长将纷繁复杂的理论知识简化为应用性 强、趣味性高的实操内容，深入浅出、互动性强并寓教于乐；参与式讨论与训练 使学员更易掌握与投入，能极大限度的调动和激发出受训人员的工作热情和积极 性，并针对不同单位的实际需求设计专署的课程，让参训学员得以快速改变和提 升！多年来广获赞誉！【讲师助理】 ： 当前，我国企业所面临的市场竞争更加激烈，要想在竞争中保持不败，打 造一支高度职业化的人才队伍迫在眉睫。铸就企业管理者与员工职业化，是企业 增强竞争力的根本所在！高度职业化，才是中国企业基业长青的真正核心！职业化是一个国家、一个企业乃至个人的重要竞争力。企业成员与企业的 命运生死相依。企业要在竞争中取胜，必需全体员工的不懈努力。同样，企业员 工想要在职场上赢得生存空间，必须先助企业发展，为企业作出贡献，方能实现 自己的更大价值。因此，企业全体成员必须加强职业化塑造，进而提升职业化素 质，最终才能够全面提升企业的整体职业化程度，才能与企业一起共谋发展、共 赢辉煌！当然，职业化不是一蹴而就的，它需要企业全体员工长期的共同努力。只要 企业加强职业化的意识，按照职业化的要求，有步骤、有计划地推进，那我们离

职业化企业和职业化员工的目标就为期不远。当有一天，一个企业的全体员工，不是参差不齐，而是整齐划一地达到应该达到的职业化程度后，企业腾飞的愿景 就一定能够实现。职业化，简单地讲就是一种工作状态的标准化、规范化、制度化，即在合适 的时间、合适的地点，用合适的方式，说合适的话、做合适的事。使员工在知识、技能、观念、思维、态度、心理上符合职业规范和标准。具体讲职业化包含职业 化素养、职业化行为规范和职业化技能三部分内容。企业的职业化应该包括组织 的职业化和员工的职业化，这两种职业化相互影响，相互促进，并最终对组织的 绩效和企业的永续经营产生影响，同时，促进员工的职业能力提升和职业生涯的 增值。职业化首先是组织的职业化，职业化的组织是职业化的基础，如果一个组 织都是杂乱无序、混乱不堪，你无论怎么要求，员工的职业化都是空中楼阁，是 无法实现的幻想。只要我

们具备职业精神, 潜心潜力通过职业训练, 个人学习, 注意个人外在 表现, 个人的职业化程度即可持续提升.作为经理人, 意味着个人持续获得发展 提升的空间与机会, 能担当更大的责任.因为每一位雇主都是在寻找高度职业化 的经理人担当 CEO 的责任.职业化是成功的代名词，也是职场人士最强的竞争力，是生存的硬道理。拥 有职业化精神，能让你在激烈竞争的职场中脱颖而出。职业化的员工才是真正的 “人财”，员工职业化是全面提升团队执行力的核心动力，几乎每个人都渴望获 得别人由衷地赞美，员工更是渴望获得老板由衷地认同。身为职场中人，老板对 之最高的赞美应该是——你这个员工在工作中非常“职业”！因此，职业不仅是 每个人的谋生之道，也是每个人享受人生的一个重要方面。评价一个人很 “职业”，

就等于说这个人“工作非常职业化”“职业化素质高”，！那么，我们就重点谈谈职业化技能和它的提升。职业化技能是工作岗位对工作者专业技能的要求，职业化必备职业技能主要 有：角色认知、正确工作观与企业观、科学工作方法、职业生涯规划与管理、专 业形象与商务礼仪、高效沟通技巧、高效时间管理、商务写作技巧、团队建设与 团队精神、人际关系处理技巧、商务谈判技巧、演讲技巧、会议管理技巧、客户 服务技巧、情绪控制技巧、压力管理技巧、高效学习技巧、激励能力提升、执行 能力…… 现代企业需要职业化人才，任何企业都缺少高素质、高技能的职业化人才。职业化素质修炼与职业化技能提升培训，可以帮助企业管理者和员工形成良好的 职业意识、职业心态、职业道德、职业行为以及掌握具备职业化所需要的各种职 业技能。现在请你想象一下你的企业整体的职业化技能程度如何, 你个人的职业化 技能程度如何.提升职业化技能程度的第一步骤即是你具备提升的意愿, 或者说 你愿意作出选择, 选择这个职业.我们每一个人都有选择的自由, 天下也有太多 的选择, 我们可以不选择现在从事的职业, 但如果这是我们的选择, 我们必须忠 于自己的选择, 尽职业的责任, 守职业的道德, 也就是说具备职业精神是我们职 业化的第一步。诸如，职业化技能培训，改变了员工主人和仆人的管理和工作技能，提高了 全员的营销意识和技巧、服务意识和态度、成本意识等等； 职业化技能是企业 员工对工作的一种胜任能力，通俗的讲就是你有没有这个能力来担当这个工作任 务，职业化技能大致可以包括两个方面的内容：

一是职业资质，学历认证是最基础的职业资质，专科、本科、硕士、博士等 等，通常

常就是进入某个行业某个级别的通行证，其次是资格认证，资格认证是对 某中专业化的东西的一种专业认证，比如会计，就必须拥有会计上岗证、其次就 是注册会计师资格认证，做精算的，就要拥有精算师资格证书，学历认证和资格 认证都是有证书的认证，但是在现实中，还有一种没有证书的认证，就是社会认 证，社会认证通常就是你这个人在社会中的地位，比如你是某个行业著名的专家，学者，即便你没有证书认证，但是社会承认你，这就代表着你在这个行业这个领 域的资质。我们也把这种认证称为头衔认证。二是职业通用管理能力。每一个人，在企业中都不是一个独立的个体，而必 须与上司、下属、同事等交往，形成一系列的关系链，在这些关系链中，必然就 产生了向上级的工作汇报、向下级的任务分配，以及同事之间的沟通、协作与配 合，同时，一个员工还必须对自己进行有效管理，时间的管理、心态的管理、突 发事件的处理……等等。这些通用的管理能力，是你在生活和工作中间都必须具 备的能力，通用能力的高低，在某中程度上也决定着你的实际工作能力高低，它 与职业资质互为补充形成员工的实际工作能力，可以这么说，一个职业资质和通 用管理能力都比较高的员工，他的整体工作能力一定是良好的。职业技能培训，全面提升了企业管理者和员工的各项技能，如时间管理技巧 时的员工懂得高效利用时间，要是第一等等；团队建设与团队精神培训，使得员 工认识到团队的重要性，增加了大家团队协作精神；职业生涯规划与管理培训，使得员工对前途明朗，清晰前进的方向，同时增加了工作的快乐感，如此等等！职业化素质修炼与职业竞争力提升培训，既是我曾经作为一家大企业总经理 对员工的综合素质和能力要求，也是我曾经从一名普通基层员工逐步成为大企业

总经理生涯过程中的领悟和心得； 职业化素质修炼与职业竞争力提升培训，是我作为职业培训师多年企业培训 工作的精华总结，也是我作为管理顾问多年研究世界 500 强以及很多成功人士 成果的结晶； 是我十年职场奋斗的成功经验总结，也是我为很多在职场中迷茫 的人解决问题方法的精髓所在！为了解决更多职场人士的迷茫，为了从最深层 解决企业效益提升的瓶颈，为了帮助更多的职场人士获得成功，也为了让更多的 企业增强竞争力，赶上并超越发达国家企业的发展水平，本人毅然从大企业总经 理的职位离去，专注于职业化素质推广和普及工作，致力于提升个人和企业的绩 效！职业化技能是所有职场人士都应该具备的素质，尤其是渴

望得到职业竞争力 提升的员工！这是职业人士职场成功的必备素质。职业素质和职业化技能关系 到每个人的未来，如果你不愿意痛苦和难堪地面对各种各样的问题，如果你渴望 得到提升，你就得首先接受职业化素质修炼，而不是逃避这些职场必备素质与技 能。一个职业化技能程度高的员工，他必将成为一个优秀的员工，一个团体职 业化程度高的企业，它必将会成为一个社会尊敬的企业。

**第五篇：职业化院长与专业化院长比较研究**

职业化院长与专业化院长比较研究

重庆医科大学管理学院医学与社会发展研究中心

郑万会 王 净（通讯作者）

基金项目：重庆医科大学创新项目“重庆市主城区医院文化的调查分析”

摘要：专家型院长和职业化院长，谁入主中国的医院管理，一直是倍受关注的焦点议题，尽管职业化院长具有诸多优点，却难以占据医院管理的主要市场。分析二类院长的特点及专业化普遍存在的原因，并阐述国内外现状和趋势，探讨职业化推进的诸多障碍及原因，最后提出推行职业化的建议。

关键词：职业化院长，专业化院长，研究

医院院长职业化长期以来倍受各界关注。据统计，我国目前医院院长90％是专家型院长。他们大都没有接受过系统的管理教育。一项对全国21个省市的调查表明，96％的医院管理人都认为需要相关培训，却仅有28％的医院管理者接受过短期的专业岗位培训。尽管理论界和政府一直倡导院长职业化，但专家型院长仍然占有主要席位。原因何在?

1.专业化院长的优劣势及面临的办院环境

专家型院长是一个特殊的人力资源群体，其优势明显：文化 和学历高，一般都具有医学专业的硕士或博士学位；专业水平突 出，大多是各医院的医疗技术骨干，已获高级职称；在各自的专业技术岗位上成绩显著，不少是学科带头人。诸多原因致使专业化院长存在潜在的感召力和无形的说服力，对医学知识的精湛更加迎合了公众的“内行管内行”的心理。因而专业化院长在医院管理中独占鳌头。

然而，专业化院长也存在很多不足，如：管理知识相对缺乏，处理复杂管理问题的能力与经验不足；有的自我感觉良好，认为 自己高人一筹，特别是看不起非专业的医院管理者；难以完全脱 离专业全心作院长。多数院长不愿心甘情愿放弃日渐辉煌的专 业，导致管理没作好，专业荒废了的局面；角色复杂影响能力发 挥。政府官员、学科带头人、医院CEO三兼其身，难以将有限的精力全部投入管理，致使管理效能弱化。

随着医改的逐步深入，医院间的竞争重点已从对病源的抢夺转入到管理、经营理念的较量。由于公立医院赖以为生的财政拨款水龙头骤然拧紧，更意味着中国医院的运行环境、经营机制等正发生悄然变革，技而优则仕的院长们正面临着严峻的考验，仅靠尖端设备和高超技术已经不能适应时代。日趋激烈的竞争要求院长据国家政策结合实际制定出切实可行的发展战略，积极应对医院发展面临的资金短缺、医疗风险等难题。.职业化院长的含义及优劣之处

何谓院长职业化?以经营管理医院为终身职业，以契约的方式接受医院产权人的聘任，取得医院法人财产的使用权，以经营者的合法身份经营管理医院，实现医院经济效益和社会效益，以自己的人力资源为资本获得个人收益，并取得职业业绩的人。

这类院长具有系统的管理知识。在处理问题时，易从整体出发，善于驾驭主动权；精力充沛。职业化院长不从事会诊、上手术台等工作，会专心致志当好院长；职业化院长本质决定其毫无退路可言。尽管也同样面临职位隐忧，但由于自身无医疗专业，只有一心一意把管理作为一个终生的职业来经营。

但是，职业化院长也存在如下不足，如：对医学知识的缺乏致使决策、管理时存在盲点；管理属软科学，其效能尚未被广泛认同，因而缺乏普遍的感召力；职业管理者容易把医院当作企业来运作，淡化医院性质以及供求信息的不对称和医患关系的特殊性。

3.国外医院管理模式与我国的差异

3.1以美国为代表的欧美模式特点

在美国，医院的管理者大多不是学医的，95％以上的院长毕业于公共卫生、经济等管理专业。在英国，院长基本上都是管理专业毕业或经济、法学专业毕业并通过培训的专职管理人员。在法国，法律规定，国家综合医院的院长必须经过卫生管理专业培训，并取得合格证书。这些是职业化管理的典型范例。

3.2日本的医院管理模式

日本实行的管理体制是从理事会到院长直至一般管理者和 工作人员的直线式领导体制。日本的医院院长要全权管医疗，故不是医师出身就难以胜任工作。医院在管理体制上是以医师为中心，日本的“医疗法”就规定院长必须是医师。这种模式相似于我国的专业化管理。我国是效仿欧美模式还是照搬日本的模式呢?要根据国情而论。

3.3国内外办院环境差异

国外诸多管理模式都是政府扮演着经济支柱角色。美国虽实行企业式的管理模式，但由于全民医保体系健全，医疗费用多由保险公司支付，国民自付比例额度不高。在法国，医院被传统认为是福利事业，以方便病人为宗旨，国家投资巨大。在英国，国家对卫生经费资助占总卫生经费的97％一98％。独联体国家卫生经费也主要来源于国家拨款。总之，政府把医疗卫生事业作为义不容辞的责任和义务而投以巨资。而我国，尽管一直倡导卫生事业性质不变，但国家对其投入不到4％，正常开支缺口靠医院解决。由此而产生的“看病难、看病贵”、医患纠纷大大增加，因而我国院长面临的办院环境尤其严峻，更需要一支职业化队伍才能应对日趋恶化的形势。

4.我国推行职业化院长的主要障碍

不论从卫生事业的远景目标，还是解决医疗卫生领域的棘手问题，都迫切要求职业化队伍的诞生。然而，推行职业化道路却困难重重!原因如下：

4.1政策、制度不完善

4.1.1选拔院长缺乏职业化界定

至今尚无明确的职业化院长的选拔规定，特别是对任职条 件、专业学历等方面。由于医院管理人才来源途径少，系统的管理知识欠缺，加上培养人才起步较晚，而且培养出适销对路的人才最终成为院长，还需要一段时间的不断探索，客观上形成了继续沿袭从医学岗位选拔人才到管理岗位扮演院长角色的局面。

4.1.2无相应考核奖惩机制

医院院长实行几年一届任期，大多把管理工作看作兼职和短期工作，许多院长身在其位，却难以全身心投入管理。特别是当付出与收入严重不对等时，有的往往选择采取非正当措施来弥补缺失。对于曾经作出过特殊贡献的院长们，没有获得职业经理人及企业CEO相应的薪酬，更易滑人犯罪深渊。

4.1.3缺乏监督制约机制

院长由政府任命，政府是医院的最终所有者，院长的目标是 力保平稳过渡，无论绩效如何，收拾残局的最终还是政府。于是纷纷向银行大举借债，争相进购设备、互相攀建高楼。更有甚者，搞权力寻租，最为突出的是医药、设备购销中的商业贿赂以及基建中的腐败行为。

4.2卫生管理专业人员匮乏

4.2.1缺乏相应的素质

学习卫生管理的人员尽管具有相应的知识素质，但技能普遍不高，缺乏与时俱进的决策能力，特别是国家宏观投入严重不足的情况下，如何独辟蹊径求得发展，及时准确地分析、研判，并作出科学决策更令其束手无策。又因参工时间短，难形成独具特色的人格魅力和影响力。

4.2.2 缺乏相应的知识

职业化院长应具备医学、管理、经济等方面的知识。目前的教育体系致使生源大多从高中至大学再到研究生的学习，医学知识略知皮毛，管理知识纸上谈兵，他们进入相应的职位后只能是一个再学习的过程，更难在短期内系统掌握各门综合性知识，当然更难以灵活运用之。

4.2.3择业上的供需矛盾

许多院校近年相继开办了卫生事业管理专业，但许多毕业生并未真正从事该专业。表现在就业形式巨大压力下择业多元化，特别是公务员招考中对该专业的设臵仅限于卫生部及省厅级机关少量的职位，广大医院并不接收该专业人才，使接受过正规专业学习的多数人员很难谋其职。另一方面，从事管理工作的学生缺乏运筹帷幄的能力，用人单位对其兴趣不浓，由此导致恶性循环。

4.3认识偏见

“主业当专家，副业当院长”、“专家是终身的、院长是暂时 的”、“外行管内行如盲人骑瞎马，夜半临深池”等认识普遍存在。“临床创造效益”思潮，使一线科室获得较多的政策倾斜。而管理被认为是没有产出的部门，因而不重视管理类人才引进。

5.发展院长职业化道路建议

5.1政府应加强政策引导，使专家型院长顺利过渡为职业化

目前在我国的管理队伍中，有许多知名的院长：如广东三九脑科医院的徐德志，四川大学华西医院的石应康、中国医科大学附属一院的徐克等都是专业型院长投身于职业化的典型，故国家应从政策层面上解决专业化院长的后顾之忧，使愿意从事院长工作并有领导才能的人充实到管理队伍，力争在短期内完成过渡。

5.2积极培养院长后备人才

从MBA和卫生管理专业引进专业人才，充实到医院管理工作中，让其熟悉院务工作运作，特别是对医疗知识的知晓，减少决策的盲目性，较快胜任院长角色。

5.3建立院长年薪制 国内前车之鉴已表明，许多在医院改革中的有功之臣，最后沦为阶下囚，一方面由于自身的自律意识逐渐淡薄，另一个很重要的原因就是他们的业绩不能像企业的管理者一样得到应有的体现，故寻求他法弥补。

5.4加大卫生事业的投入，逐步完善医保体系

国家应从政策层面上缓解外环境，而不是一味的让医院去承担诸多因素所致的多重压力。特别是在资金上加大投入。

5.5 建立院长智囊团

院长由具有丰富管理知识并知晓医务的人担任，智囊团由专家组成，并吸收中层干部和一线人员入团。既便于合理授权又全面调动职工积极性，避免决策的盲目性。

5.6借鉴医院管理公司模式

对托管医院实行全面经营，通过输出管理、技术等，对人事分配制度等进行改革，实现国有资产保值增值，并在医院重点学科建设、战略规划、薪酬管理等领域实现医院经济效益和社会效益的不断提升，争取做到政府、病人、员工三满意。

摘自人文社会医学版《医学与哲学》2025年9月第9期

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！