高职特色辅导员队伍建设论析

——基于比较的视角

亚合亚江·吾拉依木

(乌鲁木齐职业大学 经济贸易学院,新疆乌鲁木齐 830032)

摘要:高职院校和普通高校的辅导员队伍建设虽然有“高”的共同点,但二者的性质、学生和条件不同,这就决定了高职院校必须走跟普通高校不一样的,独具高职特色的辅导员队伍建设道路。为了凸显其“职”的特征,高职院校必须通过强化辅导员实践能力、推进校企合作培养模式、强化选聘、培训机制,建设具有高职特色,自力更生的辅导员队伍。

关键词:高职院校;辅导员;队伍建设

中图分类号:G641

文献标识码:A

文章编号:2096-4110(2021)06(a)-0070-04

Analysis on the Construction of Characteristic Counselor Team in Higher Vocational Colleges

——Based on the Comparative perspective

YAHEYAJIANG Wulayimu

(College of Economics and Trade, Urumqi Vocational University, Urumqi Xinjiang, 830032, China)

Abstract: Although the construction of counselors in higher vocational colleges and ordinary colleges has the common point of "high", but their properties, students and conditions are different, which determines that higher vocational colleges must take a different path from ordinary colleges and take the road of counselor team building with high vocational characteristics. In order to highlight the characteristics of its vocational characteristics, higher vocational colleges must strengthen the counselor's practical ability, promote the school-enterprise cooperation training mode, strengthen the selection and training mechanism, to build a team of counselors with high vocational characteristics that can fully meet the vocational education needs of vocational college students and become self-reliant.

Key words: Higher vocational colleges; Counselors; Team building

基金项目: 该文系新疆维吾尔自治区职业院校思想政治教育“十三五”规划课题“基于学生满意度的高职院校思想政治教育工作效果评估研究——以乌鲁木齐职业大学为例”的阶段性研究成果(项目编号:XJGZYB 201718)。

作者简介: 亚合亚江·吾拉依木(1988,1-),男,维吾尔族,新疆伽师人,硕士,讲师,研究方向:高职教育研究。

1 高职院校辅导员队伍建设现状

由于历史和现实的原因,与普通高等院校相比,高职院校在硬件和软件方面还很薄弱,在辅导员队伍建设方面也存在一些问题,主要表现在以下几点。

1.1 辅导员工作职责泛化

《普通高校辅导员队伍建设规定》明确规定,辅

导员的职责包括 8 个内容, 主要以学生思想政治教育为主, “但是在实际工作中, 所有和学生相关的事情都囊括在辅导员的职责范围内, 这种泛职责化的现象导致辅导员无法正确定位自己的角色, 不利于提高工作积极性。”^[1]工作职责的泛化会导致辅导员工作量的不断增大, 工作内容不断繁杂, 任务不断繁重。辅导员要负责包括所带班级学生在内 200 名高职生的日常教育管理、就业指导、心理指导、评奖助学金、学生所欠学费住宿费的清缴等工作; 除了所属学院外, 辅导员还必须完成学生工作部、校团委等部门所安排的各项工作; 辅导员包揽全局的现象逐渐成为普遍, 而日常性工作的增多就导致思想政治教育质量的下降。

1.2 思想政治教育功能实现偏差

辅导员队伍是思想政治教育的主力军, 在全面贯彻落实党和国家的教育方针政策, 把思政教育工作落到实处的过程中发挥主要作用。虽然在各高职院校的高度重视下, 辅导员队伍也在不断扩大, 但“现实情况是政治引领弱化而事务处理功能强化。”^[2]在高职院校普遍存在对辅导员的职能范畴缺少清晰的定位, 把思想政治教育、辅导员工作和行政工作相互混淆的现象, 这就导致辅导员无法实现思想政治教育功能, 很难从繁杂的事务性日常教育管理中抽身, 思想政治教育在辅导员工作中所占的比例不断减少, 本职工作的时间不断压缩, 进而导致辅导员无法充分满足高职生不断提高其思想政治素质的要求。

1.3 辅导员队伍的薄弱性

虽然高职院校辅导员队伍里的硕士和博士数量在不断增多, 但跟普通高等院校相比, 数量还相对较少, 甚至还有一部分老辅导员是以前的优秀毕业生, 是自己所面对的高职生的校友。目前高职院校辅导员队伍中专科生、硕士和博士研究生学历者占少数, 大学本科学历者是多数。一方面, 学历上的薄弱性阻碍了高职辅导员在思想政治理论教育、科研等方面不断进步发展、完善自己, 以及其“补钙”能力的提

升。因为“辅导员本身的政治理论素养和专业水准与实际工作要求有一定差距, 繁重的日常事务占用了大部分学习深造的时间, 理论深造和创新研究根本无从谈起, 也就没有多余的经历去针对每一位学生展开个性化教育指导, 致使学生思想政治工作达不到预期深度和广度。”^[3]另一方面, 学历较高的高职辅导员不安于长期投身于辅导员工作, 这就导致高职辅导员队伍的相对不稳定性。

1.4 实践操作能力的薄弱性

思想政治教育是做人的工作, 具有持续性和长期性特征。辅导员不仅要高职生“在校期间”对其进行思想政治教育, 而且“非在校期间”, 即顶岗实习、职业实习等期间也要对其进行思想政治教育工作。高职生的实习、实训时间相对较长, 其在实习、实训过程中也避免不了遇到生活上的或者心理上的一些问题。而且高职院校要求辅导员一路跟随高职生, 企业也希望辅导员带队组织高职生开展实习。

从性质和主要内容来讲, 高职生在校期间的思想政治教育是综合性的, 而在实习、实训期间的思想政治教育是专业性的, 主要包括职业道德教育。但大多数新任辅导员来自普通高等院校, 职业道德方面的知识相对欠缺, 相应的理论水平和实践操作能力都不太高。

从本职工作层面来看, 辅导员工作应该以思政教育作为重心。但是, 高职辅导员队伍建设中存在的上述四个问题, 对于建设“政治强、业务精、纪律严、作风正、懂专业、敢担当”的辅导员队伍产生消极影响, 与培养高素质技能型应用型人才这一高职教育基本目标不相适应, 阻碍高职辅导员队伍建设适应新时代的新要求。

2 “三个不同”与高职辅导员队伍建设

高职院校和普通高等院校在硬、软件方面有着较大的差距, 主要表现在以下 3 个方面。

2.1 学校的性质不同

高职院校和普通高校都有“高”的共同点, 但

“职”是两者最根本、最大的不同点。在总目标上,虽然两者都是以培养政治素质过硬,思想上、政治上、行动上同党中央保持高度一致,德智体美全面发展的社会主义接班人的人才为目标,但二者在教育性质、具体培养目标、所偏重的方向等方面有所不同。具体来讲,第一,高职院校属于职业教育,普通高校属于综合教育。第二,两者的具体培养目标不同,“我国的现代高等职业教育,属于在高中教育基础上(也有部分初中起点的 3+2 学生)培养生产、建设、管理、服务第一线需要的高素质技能型专门人才为根本任务的教育。”^[4]而普通高校以培养高素质综合性人才为目的。第三,普通高校是学术性大学,偏重于理论的创新,讲究学科的专业性和基础的综合性,而高职院校是职业性大学,偏重于理论的应用,讲究行业的针对性和技术的应用性。第四,学校的规模和层次不同。高职院校起步晚,学校规模和学生数量方面处于劣势地位。虽然高职院校也逐渐建设本科专业,但总体来看,大多数高职院校还是大专院校。

2.2 学生不同

高职生和大学生之间的差异主要表现在以下几个方面。

第一,通过高考,高中时期基础好、自我控制能力较强的学生大多会成为大学生,而基础差、学习动力不足,自律性较差、理想信念缺失的学生大多会成为高职生。简言之,高职院校的生源质量总体不高,跟大学生相比,高职生是中等生或差等生。第二,学生生源不同。普通高校的学生主要由普通高中和特招生组成,但高职生生源相对比较繁杂,即包括普通高中、中职、成人学校的学生和单招生,也包括“三校生”。第三,从高职院校和普通高校所培养人才的性质看,高职生属于技能性应用型人才,而大学生属于综合性理论性人才。第四,从学生“在校时间”来看,高职生的实训、实习、社会实践等“非在校时间”相对较多,而大学生基本上都在学校学习理论知识。

2.3 条件不同

高职院校和普通高校在条件上的不同主要表现

在以下几个方面。

第一,硬条件的不同。跟普通高校相比,高职院校起步较晚,国家对高职院校的投资相对较少,办学经费相对紧张,因此在学校规模、教育教学基础设施、实训设施等方面都相对较差。第二,软条件的不同。由于历史和现实等多种原因,高职院校的校园文化、校风、学风还没有完全形成。另外,高职院校的师资力量比较薄弱,教师学历相对较低,硕士、博士研究生,副教授、教授数量相对较少,在“师德师风建设、教书育人、管理服务水平等方面都具有一定的薄弱性”^[5]。

综上所述,与普通高校相比,性质、学生、条件的不同决定了高职院校的“特殊性”,对高职辅导员队伍建设也提出了不同的要求。

3 建设具有高职特色辅导员队伍的对策建议

3.1 强化实践能力

“高职院校辅导员的社会实践是指辅导员为胜任学生管理工作,有目的、有意识地进行校外活动。依据高职院校学生管理工作实际及学生成长、成才需要,辅导员的实践主要包括专业实践、业务实践和德育实践三个方面。”^[6]对高职辅导员来说,职业道德是必学课,因为,高职生的德育教育是思想政治教育的核心内容,而德育教育包括个人品德、家庭美德、社会公德和职业道德教育。

提高高职院校辅导员实践操作能力,需要开展以下工作。

第一,在安排高职生到企业顶岗实习、专业实习时要求辅导员跟学生一起实践,辅导员在此期间不仅要负责高职生日常管理、思想政治教育等,而且要在进入车间进行见习和学习,并参与到社会实践。第二,合理利用假期,阶段性的安排辅导员去企业进行短期顶岗实习,参加校内外业务培训、组织业务交流座谈会,邀请相关专家进行业务能力讲座等。第三,在“两课”过程中安排学生参观红色爱国基地、烈士陵园、博物馆等时,要求辅导员也跟着高职生不断提

高自身思想道德修养,促使其继承和发扬“红色基因”,为以后的德育教育、爱国教育奠定基础、积累实践经验。

3.2 强化校企合作

高职辅导员大多是普通高校的本科或研究生应届毕业生,他们对职业道德的理解相对欠缺,所以高职院校可以通过强化校企合作,安排辅导员进企业,以了解高职生实习和社会实践过程中的思想政治状况,解决所遇到的问题和困难。此外,辅导员在企业有机会学习和践行职业道德,能够实现学中做、学做结合。企业员工里面的优秀先进个人还可以在校园里针对辅导员开展职业道德培训、讲座、座谈。

“加强与企业的合作,利用企业界的资源优势,探索和实施辅导员队伍建设的‘校企合作’模式,将有利于提高辅导员队伍的专业化水平,有助于提升学生教育管理工作的针对性和有效性。”^[7]具体而言,通过校企合作,高职辅导员在企业掌握熟练跟自己所带学生专业相关的技术实践操作能力和接触企业文化。辅导员不仅在学校组织的“企业员工+辅导员”职业道德交流会上学习职业道德实践,积累经验,而且在企业践行职业道德,能够实现职业道德的“理论联系实际”,最终高职院校和企业之间形成长期性合作机制。

3.3 强化选聘、培训机制

高职院校的辅导员队伍培训,应注重以下几点。

第一,通过岗前培训,“依托有关机构进行教育学、心理学、社会学、管理学、职业咨询、素质拓展等方面知识的培训,组织课题科研小组,围绕工作实践中遇到的问题和难点展开理论研究。”^[8]第二,通过专业培训,让辅导员了解高职教育的性质,高职院校德育教育和思想政治教育的重点和特点。第三,利用校企合作培养模式,安排企业员工担任辅导员的职业道德、实践操作能力的师傅,在校园里安排老辅导员担任新任辅导员职业能力和业务能力方面的师傅。这有助于青年辅导员成为具有踏实的理论知识,良好的岗位文明,优良的思想品德和职业道德,尽快适

应新的工作,更好、更有效地进行高职院校思想政治教育工作。

总而言之,辅导员是与学生接触最多、最直接、最频繁的教辅人员,同时属于“教师队伍和管理队伍”,是开展大学生思想政治教育的骨干力量。在建设“理论+实践”辅导员队伍,发挥其“双师型”教育管理功能已经成为凸显高职特色辅导员队伍建设模式的背景下,加强校企合作不仅符合高职院校的教育教学内容,而且符合高职教育的培养目标。辅导员队伍建设必须从高职院校的“三大特征”出发,改善不足之处,突出特点,不断强化辅导员实践能力,强化校企合作、选聘、培训机制,针对性、阶段性的提高高职辅导员职业道德素质,为充分满足高职生思想政治和职业道德需求奠定基础、创造条件,进而使高职院校辅导员队伍建设走上“高职特色之路”。

参考文献

- [1] 伊莉.高职院校辅导员队伍建设现状分析与对策[J].当代教育实践与教学研究,2017(3):12-15.
- [2] 任海华.以职业伦理定向、自身价值追求实现高校辅导员身份统合[J].南阳理工学院学报,2014(4):100-102.
- [3] 穆云丽.浅谈新形势下高职院校辅导员队伍建设[J].中小企业管理与科技(下旬刊),2013(12):88-89.
- [4] 梁文慧等.高职院校辅导员队伍建设的特点与对策[J].山东青年政治学院学报,2011(2):98-100.
- [5] 周林海.把握高职德育特点 推荐高职德育创新[J].宿州学院学报,2005(1):23-25.
- [6] 张旻宇,尹湘萍,夏伶俐.浅析高职院校辅导员的社会实践[J].保险职业学院学报,2013(6):83-85.
- [7] 任远,朱俊.论高职院校辅导员队伍建设的“校企合作”模式[J].南京航空航天大学学报(社会科学版),2010(1):66-67.
- [8] 柳连忠.高职院校辅导员队伍“三化”建设存在问题及对策[J].中国成人教育,2011(18):44-46.