

高职院校辅导员队伍建设优化路径探索

王 露

(毕节幼儿师范高等专科学校, 贵州 毕节 551700)

摘 要 高职院校辅导员队伍建设是贯彻党的教育方针、落实立德树人根本任务、加强高校大学生思想政治教育的重要途径。当前高职院校辅导员队伍建设在制度层面、管理层面、辅导员自身素养层面均存在诸多问题。落实立德树人的根本任务, 优化高职院校辅导员队伍建设路径需完善辅导员相关政策、转变辅导员队伍管理思路、加强辅导员自身修养, 从制度层面、管理层面以及辅导员自身层面齐抓共管, 加强高职院校辅导员立德树人的思想政治教育功能, 助力现代职业教育高水平高质量发展。

关键词 立德树人; 高职院校辅导员; 辅导员队伍建设

中图分类号 G645.1 **文献标识码** A **文章编号** 2095-2724 (2022) 03-0036-06

DOI:10.16417/j.cnki.cn35-1312/g4.2022.03.015

2016年习近平总书记在全国高校思想政治工作会议中强调, 高校思想政治工作关系高校“培养什么样的人、如何培养人以及为谁培养人”这个根本问题, 要把立德树人作为工作的中心环节, 将立德树人贯穿高校人才培养的全过程, 实现全程育人、全方位育人和全员育人”。^[1] 高校是青年思想政治教育的主阵地, 高职院校辅导员是大学生思想的影响者、促进者, 是青年大学生成长的引路人。党的十九大会议中提出要全面贯彻党的教育方针, 落实立德树人的根本任务, 加强大学生意识形态教育。新形势下高校辅导员工作面临着现代转型的任务, 其工作内容将由服务者向引领者转型, 由事务管理向全科专家转型, 由单打独斗向协同育人转型, 由经验型向创新型转型。^[2]¹²⁰ 立德树人背景下高职院校辅导员工作要以思想政治教育为主要工作重点, 围绕着立德树人的根本目的, 积极开展大学生思想工作、心理健康教育工作、职业规划引领工作以及

相关管理服务等工作。高职院校辅导员需以学生的发展为出发点, 引导大学生践行社会主义核心价值观, 培养社会主义事业的接班人和建设者。本研究以立德树人为立足点, 以提升高职院校辅导员专业能力和素养为目标, 分析当前高职院校辅导员队伍建设中存在问题, 探索高职院校辅导员队伍建设的路径和策略。

一、高职院校辅导员队伍建设必要性及可能性

(一) 落实立德树人根本任务的重要途径

“思想政治工作从根本上说是做人的工作, 必须围绕学生、关照学生、服务学生, 不断提高学生思想水平、政治觉悟、道德品质、文化素养, 让学生成为德才兼备、全面发展的人才。”^[3] 高职院校辅导员是高职院校思想政治教育工作的重要承担者, 需树立共产主义的远大理想, 不断贯彻落实习近平新时代中国特色社会主义思想, 以身作则, 从思想上影响学生, 从

收稿日期 2021-09-10

作者简介 王 露, 女, 教育学硕士, 毕节幼儿师范高等专科学校学前教育系副教授。

基金项目 毕节幼儿师范高等专科学校校级课题: 立德树人视域下高职院校辅导员胜任力提升策略研究 (2021A3)。

行为上教育学生,引导高职院校大学生在新时代新形势下做有责任、有思想、有担当的有为青年。

(二) 促进高职院校高质量稳步发展的根本保障

加强高职院校辅导员队伍建设,切实落实好《高等学校辅导员职业能力标准(暂行)》^[4]要求,辅导员应从思想政治教育、心理教育、职业引导等方面加强对青年大学生的管理。引导青年大学生爱党爱国,树立正确的人生观、价值观,学习社会主义核心价值观体系,加强青年大学生思想政治理论素养。

(三) 落实全国职业教育大会精神的重要体现

2021年4月全国职业教育大会在北京召开。职业教育作为高等教育的重要组成部分,需以立德树人为根本目的,加快推进现代职业教育体系的构建,实现职业教育高质量发展。加强高职院校辅导员建设是积极贯彻落实党的教育方针,实现立德树人根本目的的重要手段,是培育和践行社会主义核心价值观的重要体现。高职院校辅导员队伍的有效建设能够更好地提升高职院校大学生思想政治教育的质量与效果,引导当代青年大学生志存高远,积极进取。

二、高职院校辅导员队伍建设存在问题

《普通高等学校辅导员队伍建设规定》明确指出,辅导员是高等学校教师队伍和管理队伍的重要组成部分,具有老师和干部的双重身份。^[5]本研究在解读《普通高等学校辅导员队伍建设规定》等文件基础上,试图从制度层面、管理层面以及高职院校辅导员自身层面分析高职院校辅导员队伍发展现状,从立德树人视角探索高职院校辅导员队伍建设优化路径。

(一) 制度层面

高职院校辅导员队伍建设存在以下几个方面的问题:(1) 岗位制度不完善,辅导员职责不明确。国家《高等学校辅导员职业能力标准(暂行)》中明确指出辅导员工作职责包括九大板块:思想政治教育、党团和班级建设、学业指

导、日常事务管理、心理健康教育与咨询、网络思想政治教育、危机事件应对、职业规划与就业指导、理论和实践研究。^[6]当前高职院校辅导员管理制度不完善,部分辅导员存在不清楚自身工作内容,不明确自身岗位职责,工作积极性不高,工作滞后等问题。高职院校辅导员工作琐碎繁杂,更应依据实际建立具有高职院校特色的辅导员工作岗位制度。(2) 奖励性制度不完善。部分高职院校辅导员奖励性制度不能很好地体现多劳多得原则,未能通过政策充分调动辅导员工作的积极性,从而导致部分辅导员机械应付工作,不愿主动作为。(3) 辅导员研修制度欠缺。高校辅导员团队应致力于培养大学生成为社会主义建设者和接班人,并根据时代要求与大学生发展的内在需求,对大学生开展不同主题的教育活动以达到思想政治教育和培养中国特色社会主义合格人才的目的。^[7 86]当前,高职院校辅导员之间暂未形成良好的学习共同体和应进一步加强辅导员集体研修和学习交流的制度建设。

(二) 管理层面

从高职院校管理层面上分析,高职院校辅导员建设管理理念有待转变,管理思路有待创新,管理模式有待构建。当前高职院校辅导员管理方面主要存在以下几个特征:(1) 培训制度不完善,缺少职业引导。高职院校辅导员工作按部就班,日常处理上级交代的工作任务,未能充分发挥辅导员在思想政治教育、职业引导和心理健康教育等方面的工作职能。大多数高职院校都将辅导员工作与传统的班主任工作内容等同,没有开展辅导员工作岗前培训。工作目标不明确,工作思路不清晰的问题在一定程度上导致高职院校辅导员教师队伍专业化、职业化进程缓慢。(2) 队伍结构不合理。首先,高职院校辅导员群体中兼职辅导员人数较多,该群体工作任务繁重,角色定位不准确,难以深入研究学生,认真开展辅导员工作。其次,辅导员队伍以中青年为主,且大多毫无辅导员工作经验,教学经历和阅历有所欠缺,工作能力有待提升。再次,高职院校辅导员队伍学历水平结构不合理,目前高职院校辅导员学历水平大多数为本科、硕士,其中硕士占比

较低,这意味高职院校辅导员学历水平仍然有非常大的提升空间。(3) 职业晋升路径不明确。当前大多数高职院校辅导员为兼职教师,职务晋升走的是教师序列。《普通高等学校辅导员队伍建设规定》中规定,高校辅导员兼具有教师和管理干部的双重身份,^[8]实际上高职院校教师职业晋升管理制度并不明确,并未形成良性外在驱动。

(三) 辅导员自身层面

辅导员自身素养的提升是高职院校辅导员队伍建设发展的关键所在,辅导员职业能力和素养的高低直接关系到高职院校立德树人的最终成效。当前高职院校辅导员职业素养存在以下几个薄弱环节:(1) 缺乏责任担当意识。习近平总书记殷切期望,广大青年学生要自觉把个人理想追求融入国家和民族的事业之中,勇做走在时代前列的奋进者、开拓者,书写无愧时代的青春之歌和精彩人生。^[9]正确教育引导青年大学生,鼓励支持青年大学生树立崇高的理想,形成正确的世界观、人生观、价值观是高职院校辅导员的责任与使命。少了一份责任就少了一份干事创业的决心和勇气,少了一份担当就少了一份主动发展作为的内在驱动力。高职院校辅导员缺少责任担当的意识则不能正确理解、传达上级部门的通知、指示,无法快速、正确地完成辅导员的工作任务。不主动作为是高职院校辅导员存在的重要问题,若只是把辅导员当成一个谋生的职业而不是将其视为实现自身价值的终生事业。辅导员们在其岗也难以认清其责,同时容易缺乏深入学习岗位专业知识的动力,政治思想理论知识的积淀也显薄弱,难以满足岗位需求。(2) 工作效能较低。高职院校辅导员工作效能是指高职院校辅导员在教学、管理和服务实践中,在一定的资源和环境条件下,保持最佳的工作状态,发挥最大的潜能,实现既定育人目标的能力和达到的效果。^[10]有学者通过问卷调查发现民办高校辅导员教师自我效能感低于公办高职院校辅导员,且不同性别辅导员自我效能感有差异,男性辅导员自我效能感较高,学历高的辅导员自我效能感高于学历低的辅导员。^[88]高职院校职业效能感偏

低的现象普遍存在,笔者认为这与高职院校辅导员自身知识结构、能力水平以及工作性质、职业认同感密切相关。(3) 思想政治教育工作流于形式。习近平总书记多次谈到,教育要发挥教育立德树人的作用,要引领大学生思想文化发展,传递社会主义核心价值观。当前,仍有较多高职院校辅导员仍以说教来完成思想政治教育工作。大部分辅导员存在被动完成工作任务的问题,未能充分发挥自身的思想引领作用,不懂得与时俱进、工作创新。(4) 职业认同感较低。高职院校辅导员角色定位不明确,职责不清晰,这使得较多辅导员缺乏职业认同感,不能很好地明确辅导员工作职能,在工作中被动获取知识,被动接受上级部门安排,缺乏主动干事的内生动力。(5) 主动学习的意识薄弱。高职院校辅导员主动学习意识薄弱的根源仍在于未能清醒认识到自身的职业定位,因此在自主学习方面不够积极主动。同时,高职院校辅导员自身工作的繁忙琐碎也导致他们无暇顾及专业成长,难以在工作之余主动学习。

三、高职院校辅导员队伍建设优化路径

《高等学校辅导员职业能力标准(暂行)》规定,辅导员职业功能主要包括思想政治教育、党团和班级建设、学业指导、日常事务管理、心理健康与咨询、网络思想政治教育、危机事件应对、职业规划与就业指导、理论和实践研究等九大板块的内容。^[6]概括而言,高职院校辅导员工作职责可分为教育职责、管理职责、服务职责。针对高职院校构建现代职业教育体系,走高质量高水平发展道路的需要,高职院校需积极鼓励辅导员立足本职岗位,走专业化发展道路,不断提高辅导员的思想理论水平和业务工作能力,探索辅导员队伍建设优化的路径。

(一) 完善辅导员相关政策制度

2017 年教育部颁布的《普通高等学校辅导员队伍建设规定》总则第三条指出“高等学校要坚持把立德树人作为中心环节,把辅导员队伍建设作为教师队伍和管理队伍建设的重要内容,整体规划、统筹安排,不断提高队伍的专业水平

和职业能力,保证辅导员工作有条件、干事有平台、待遇有保障、发展有空间。”^[8]高职院校需完善辅导员工作岗位责任制、辅导员管理制度、辅导员职位晋升制度、辅导员在职进修培训制度、辅导员奖励性绩效制度等。高职院校需出台相关制度文件明确辅导员工作职责、工作内容,规范辅导员管理,引导辅导员专业发展,激发辅导员内生发展动力。

1. 明确高职院校辅导员工作职责

辅导员具有对青年大学生开展思想政治教育,引导青年大学生树立正确的世界观、人生观和价值观,引导学生养成良好的心理品质和自尊、自爱、自强的优良品格,促进学生全面发展的重要职责。高职院校需根据学校办学实际明确辅导员工作岗位责任制,完善高职院校辅导员工作制度,建立高职院校辅导员上传下达的沟通管理机制,积极引导辅导员系统学习职业相关理论知识、法律法规、政策制度等专业知识,加强辅导员对自身岗位工作的认识及职业认同感。通过明确任务、加强沟通等方式能够有效避免工作推诿现象,规避学生管理疏漏的风险,提升办事管理的效率,加强辅导员队伍建设。

2. 建立高职院校辅导员培训、进修制度

高职院校应进一步完善辅导员培训、进修制度,加强辅导员入职培训引导、常规培训、专门培训以及科学研究能力培训,提升高职院校辅导员思想政治教育水平、管理服务水平、心理教育水平、职业规划引导能力、日常管理工作能力等。高职院校需创造机会积极鼓励辅导员参加辅导员职业技能大赛,以大赛促进辅导员能力提升。

3. 落实高职院校辅导员奖励性绩效发放制度

高职院校需完善辅导员奖励性绩效发放制度,鼓励能干事的辅导员多干事,多劳多得,少劳少得。高职院校要根据辅导员职业能力标准的要求,将辅导员评价考试分为优秀、合格、不合格等不同的等级,将辅导员福利待遇、工资绩效与工作量及完成度挂钩。针对不能按照学校要求完成考核的辅导员,应责令其整改,并扣除部分奖励性绩效。奖励性绩效制度意在督促高职院校

辅导员主动作为,主动学习,提升自身的专业能力和专业水平。高职院校应制定相关制度,根据辅导员工作情况进行评优、评先,激励辅导员认真开展日常教育工作,积极协助学校各项学生管理工作的落地实施。

(二) 转变辅导员队伍建设管理思路

传统高校辅导员工作主要侧重于服务管理、事务管理等。立德树人视域下要求高职院校辅导员要创新工作方法,转变管理思路,将工作重点逐渐向政治思想引领、合作创新等路径转变。转变高职院校辅导员管理思路最重要的是应以提升高职院校辅导员工作胜任力为主要立足点,以立德树人为根本目的,从外在驱动到内在驱动转变,内化于心,外化于行。激发高职院校辅导员专业发展的积极性,鼓励高职院校辅导员通过在职培训、进修或提升学历等方式提升自身的学历水平和管理能力。引导高职院校辅导员转变思路,发展专业特长,以情动人,将思想政治教育、红色文化等融入教育管理当中,融入与学生的交流及日常生活当中,从而潜移默化感染学生,影响学生。

1. 优化辅导员队伍结构

针对当前高职院校辅导员队伍中兼职辅导员岗位职责认识不清、中青年教师辅导员工作经验不足等问题,笔者有以下几点建议:(1) 优化辅导员年龄结构。合理配备老中青三个年龄层次的辅导员,通过搭建有经验的辅导员与青年辅导员的合作交流平台,鼓励老中青传帮带,帮助中青年辅导员快速成长。(2) 优化辅导员知识能力结构。鼓励中青年教师通过在职进修、学历提升等方式,加强自身知识与能力素养。(3) 优化辅导员职称结构。拓宽辅导员职业发展路径,创建平台鼓励并支持中青年辅导员职称晋升,增加辅导员中高级序列职称的人数,满足高职院校辅导员职业发展的现实需求。

2. 设置辅导员发展专项基金

高职院校可以按年划拨专项经费用于提升高职院校辅导员胜任力。辅导员发展专项经费一是用于学校辅导员专业技能培训。鼓励本校教师在工作之余外出进修学习,与时俱进提升思想理论

政治素养。二是用于支持高职院校辅导员立足本职工作开展辅导员专项课题研究,激发高职院校辅导员专业自主发展的积极性,以研究促进辅导员管理能力的提升。三是用于高职院校辅导员团队文化建设。高职院校每年划拨专项资金改善高职院校辅导员工作物质环境、精神环境,营造良好的辅导员协同合作、共同发展的文化氛围,增强高职院校辅导员职业认同感、职业幸福感。四是用于高职院校辅导员带领学生创新创业实践的启动资金,鼓励高职院校辅导员以学校特色专业为载体,根据社会发展的需要以及学生能力锻炼等要求,鼓励辅导员指导学生创新创业。

3. 搭建辅导员观摩、交流的平台

高职院校应积极搭建辅导员学习、交流平台,组织不同形式、不同内容的内外部交流活动。

(1) 建立辅导员合作工作室,完善高职院校老带新,一对一或者多对一的辅导员互助成长机制。每周或每半月组织一次辅导员工作室研讨会,集体讨论辅导员工作开展情况,通过讨论集思广益,增加辅导员之间的交流,提升辅导员的职业认同感,加快辅导员的成长速度,提升青年辅导员的办事能力。(2) 创建辅导员互联网课堂,通过观摩高校辅导员技能大赛或优秀辅导员工作座谈会、讲座等,提升辅导员对工作岗位的认识,明确未来工作方向,转变管理服务思路,开拓视野,提升高职院校辅导员内生发展的动力。(3) 形成辅导员区域研修共同体。建立辅导员互动沟通联络平台,通过联络平台了解辅导员工作中的重点、难点,及时解决辅导员关于学生管理、心理教育等方面的棘手问题。

4. 加强对辅导员的人文关怀和职业引导

高职院校应加强辅导员入职培训、职业引导,帮助辅导员深入认识辅导员工作内涵。辅导员是高校思想政治教育的主力军,是高职院校大学生思想教育、心理教育、职业引导的重要引路人。高职院校辅导员职业认同感、自我效能感的高低直接关系到学校思想政治教育、心理教育的成效。加强辅导员队伍建设必须充分调动辅导员内生活力,激发辅导员工作的积极性。加强对辅导员的人文关怀和职业引导,一是可以加大对优

秀辅导员表彰的力度。通过树典型,立榜样,以物质奖励与精神奖励并重的方式,认可辅导员工作成果,鼓励辅导员积极投入到学生工作当中去。二是改善辅导员工作环境,营造积极、温馨、有序的学生管理工作环境,创建辅导员与学生互动交流的空间。三是定期对辅导员开展心理测评,了解辅导员日常工作的情绪状态,及时发现、疏导并化解辅导员工作中产生的不良情绪。四是定期开展辅导员团建活动,帮助辅导员释放不良情绪,缓解工作压力。五是邀请全国优秀辅导员、专家学者对辅导员进行职业引导,积极鼓励辅导员根据自身实际情况构建美好的职业发展蓝图。六是创建辅导员研修共同体。针对高职院校辅导员工作岗位的特殊性、发展性,搭建辅导员沟通交流平台,鼓励辅导员积极进修学习,建立辅导员学习共同体。加强对辅导员的人文关怀,重视辅导员职业引领及专业发展,关心辅导员生活,为辅导员工作创造良好的物质环境、文化环境。

(三) 加强辅导员自身职业素养

《高等学校辅导员职业能力标准(暂行)》中明确规定,高等学校辅导员必须遵守爱国守法、敬业爱生、育人为本、终身学习、为人师表等职业守则,必须掌握马克思主义理论、哲学、政治学、教育学、社会学、心理学、管理学等基础知识,必须具备思想政治教育专业基本理论知识、马克思主义中国化相关理论知识、大学生思想政治教育工作实务相关知识、法律法规知识等专业知识能力。^[4] 高职院校辅导员要根据高等学校辅导员职业能力标准,加强自身专业知识的学习,提升辅导员工作管理水平。辅导员加强自身修养可以从以下几点着手:第一,加强政治理论学习,深入领会习近平新时代中国特色社会主义思想。通过学习,不断提高政治站位,将思想政治教育融入辅导员日常管理工作当中。第二,转变管理思路,创新工作方法;转变工作态度,提升工作能力;拓宽工作思路,完善工作内容。建立辅导员工作良性循环机制,提升辅导员工作效率。第三,拓宽知识面,提升专业素养。辅导员应广泛涉猎教育学、心理学、管

理学等相关专业知识,理论联系实际,将专业知识与实际工作联系起来,将知识输入转变为能力输出,引导学生专业发展。第四,强化责任担当意识,明确岗位职责。将责任担当意识放在心上,明确立德树人的根本目标,以学生身心健康发展为目的,以思想政治教育为核心,帮助当代大学生树立正确世界观、人生观。第五,增强职业认同感,提升职业幸福感。高职院校辅导员应做好职业生涯规划,拓宽自身专业发展路径,增强对辅导员工作的认同感。热爱学校事业,关心学生发展,将学生发展和自身职业幸福感联系起来。第六,主动学习提升,强化专业能力。可以通过外出进修培训、互联网教室、线上交流平台、区域学习共同体等方式不断强化自身的能力及素养。

辅导员是高职院校贯彻落实党教育方针的重

要执行者,是加强青年大学生爱国主义教育、引导青年大学生树立正确世界观、人生观的引路人,是习近平新时代中国特色社会主义思想、社会主义核心价值观教育的传播者、示范者和引领者。高职院校辅导员队伍建设直接关系到学校思想政治教育的成效、关系到职业院校教育教学质量、关系到职业院校高质量发展的深度和广度。

总之,优化高职院校辅导员队伍建设路径在当今职业教育快速发展的形势下尤为必要。高职院校要完善辅导员管理相关政策、设立辅导员专项发展基金、搭建辅导员观摩交流平台、转变高职院校辅导员传统的管理思路,以立德树人为教育的根本目的,加强高职院校辅导员队伍建设,提升高职院校辅导员专业能力和专业素养,支持、鼓励高职院校辅导员立足岗位、着眼未来、开拓创新、完善自我、引领发展。

参考文献

- [1] 新华社.全国高校思想政治工作会议12月7日至8日在北京召开 [EB/OL]. (2016-12-08) [2021-09-10]. http://www.gov.cn/xinwen/2016-12/08/content_5145253.htm#1.
- [2] 李程锦.立德树人新形势下高校辅导员工作的现代转型:基于对《普通高等学校辅导员队伍建设规定》的分析与思考 [J]. 江苏高教,2019(7):120-124.
- [3] 习近平.把思想政治工作贯穿教育教学全过程 开创我国高等教育事业发展新局面 [N]. 人民日报,2016-12-09(1).
- [4] 教育部.高等学校辅导员职业能力标准(暂行) [EB/OL]. (2014-03-27) [2021-09-10]. http://www.moe.gov.cn/srcsite/A12/s7060/201403/t20140327_167113.html.
- [5] 教育部.普通高等学校辅导员队伍建设规定 [EB/OL]. (2017-10-05) [2021-09-10]. http://www.gov.cn/xinwen/2017-10/05/content_5229685.htm.
- [6] 张瑞,白永生.以立德树人为核心理念的高校辅导员团队文化建设 [J]. 教育与职业,2015(1):86-87.
- [7] 中共教育部党组.深入学习贯彻习近平总书记关于青年学生成长成才重要思想 大力培养中国特色社会主义建设者和接班人 [N]. 光明日报,2017-09-08(2).
- [8] 顾永东,王济干.高校辅导员工作效能的跨层次测量模型构建 [J]. 江苏高教,2016(2):99-102.
- [9] 徐兴林,孙兆忠,张艳.民办高校辅导员的自我效能感与胜任力提升 [J]. 教育与职业,2018(3):87-91.

责任编辑:任育宗,石静娴