

“双高”建设背景下高职辅导员队伍建设路径探究

施丽敏 郭亚如

(贵州轻工职业技术学院, 贵阳 550025)

摘要 《国家职业教育改革实施方案》《关于实施中国特色高水平高职学校和专业建设计划的意见》等文件的印发与实施为我国高职院校的迅猛发展带来了新的机遇和契机,同时也增加了新的挑战。高职辅导员作为高职院校师资队伍的重要成员,要对照“双高”建设对高职辅导员队伍提出新要求,从选聘标准、评价制度、培养方式和激励机制等方面加强辅导员队伍建设,提高辅导员服务“双高”建设和培养高素质技术技能人才的能力。

关键词 “双高”建设; 高职辅导员队伍; 建设路径

一直以来,我国高度重视发展职业教育。2019—2020年,国家相关部门先后印发了《国家职业教育改革实施方案》(以下简称《方案》)、《关于实施中国特色高水平高职学校和专业建设计划的意见》(以下简称“双高计划”)和《职业教育提质培优行动计划(2020—2023年)》(以下简称“行动计划”),为我国职业教育发展注入了新动力。同时,我国高等职业教育也迎来了新的发展机遇,尤其是“双高计划”的实施,为新时代高职院校发展提出了新要求,指明了新方向,绘就了新蓝图。“双高计划”指出,高职院校要注重内涵发展,组建专业集群,提升师资队伍水平,建设“双师”队伍等。作为高职院校教师及管理人员的重要组成成员,高职辅导员积极参与校园事务管理工作,是连接学校与学生的桥梁,是高职院校贯彻落实立德树人根本任务和开展学生思想政治教育的中坚力量,对“双高”建设的开展实施起着重要作用。因此,在“双高”建设背景下探究高职辅导员队伍建设路径,是提高高职院校人才质量的现实要求,对我国职业教育的升级发展具有重要意义。

一、“双高”建设为高职辅导员队伍提出新要求

按照新时代职业教育发展需要,“双高计划”明确要集中力量支持建设50所左右高水平高职学校和150个左右高水平专业群优先发展,引领职业教育服务国家战略和区域发展,促进产业升级。总体来说,“双高计划”堪比高职版“双一流”高校建设。

(一) 高职辅导员要锤炼过硬政治理论素养

“双高”建设要求加强党的建设,高职辅导员工作在思政教育一线,肩负着立德树人的根本任务。这也就要求高职辅导员要加强马克思主义理论的学习,积极贯彻落实

习近平新时代中国特色社会主义思想,紧跟时代发展,锤炼过硬本领,用最新、最先进的思想充盈头脑,将理论和实践进行有效结合,稳步做好思想政治教育工作。高职辅导员要明确个人职业定位,努力做党的理论的忠实传播者、社会主义核心价值观践行者,做好意识形态引领工作,教育学生听党话、感党恩、跟党走。同时要求高职辅导员在开展日常工作过程中把握高职学生思想动态、学习生活状况、心理动态等,因材施教,帮助学生树立正确三观。

(二) 高职辅导员要铸就“工匠”精神

“工匠”精神属于职业精神,其中,“工匠”是指在生产制造方面有专业技术、技能及技艺,“精神”则指对职业精益求精的不懈追求。要培养工匠,首先要有工匠型教师。高职辅导员是学生进入高职院校后学习生活中接触最多的人,辅导员要身体力行,从自己做起,自觉培养“工匠”精神,秉持言传与身教相结合的原则,紧紧围绕“工匠”精神,切实将“工匠”精神的培养融入日常的教育工作中,指引学生加强个人职业素质培养和技能培训。

在“双高”背景下,高职院校承担着培育高素质技能型应用型人才的任务,这就要求高职辅导员在日常学生管理工作中,用“工匠”精神营造学风,激励学生在学业中坚持科学精神,提高道德情操,让“工匠”精神润物无声地融入学生心中。例如,贵州轻工职业技术学院秉持“明德修身,精技立业”的校训,紧紧围绕学院“文化浸润技术,理想托起技能”的人才培养理念,引导全院教师、学生为培养“工匠”精神而努力。每年11月开展技能素养文化月活动,让老师和学生在传授知识、学习知识与技能的同时培养“工匠”精神,锻造工匠品质,形成工匠习惯,把学生培育成适应产业发展需要的高素质技能型应用型人才。

从 2015 年开始, 贵州轻工职业技术学院采用师生协作的方式积极开展劳作教育, 将理论和实践相结合, 多途径为学生灌输“工匠”精神内涵, 让学生养成工匠意识, 最终成为高素质技术技能人才。

(三) 辅导员要提高运用信息化手段的能力

“双高”计划指出, 要综合运用大数据、人工智能等技术手段变革学校管理方式, 提升管理水平。当前我国正处于信息化时代, 飞速发展的网络技术为高校管理工作水平的提高提供了重要的信息化支持, 网络平台建设成了数字校园建设的重要抓手, 加强辅导员队伍信息化水平也是必然趋势。例如, 贵州轻工职业技术学院依托贵州轻工职业技术学院现教中心微信公众号中的智慧校园, 开展教师、学生管理工作, 可以轻松进行师生健康打卡、新生报到、课表查询、学生档案查询等。辅导员一方面要加强学习, 不断熟练掌握相关操作, 高效开展学生管理工作; 另一方面要不断学习, 充分利用互联网、人工智能等技术手段提升个人信息化素养。当前, 学生从网上可以轻松获取各类信息, 且其思维方式也随着网络时代发生着变化, 给思政工作的开展带来了挑战。作为学生管理工作一线的辅导员, 要扎实提升运用新媒体、大数据、社交软件等能力, 筑建微信、QQ、微博等网络思想政治教育阵地。

(四) 激发辅导员创新能力

高职院校积极参与创新创业, 踊跃参与创新创业类竞赛活动, 带动学生加入创新创业大潮中。辅导员作为高职学生创新素质教育的教师, 承担着激发学生创新精神, 培养学生创业能力的职责。一是要激发个人创新创业热情, 立足学校实际开展创新创业活动。二是要结合所授课程, 不断完善创新创业课程内容, 做好理论知识的铺垫。三是要指导学生加入创新创业训练项目, 或“互联网+”创新创业大赛等, 将理论转化为实践。四是要创新学生管理方式, 高效管理学生。李克强总理在政府工作报告中曾提及高职院校扩招, 鼓励更多高中毕业生、退伍军人、农民工等报考高职院校, 让更多青年有一技之长。目前, 高职院校学生数量多, 且呈现数量逐年增加的趋势, 而辅导员数量相对较少。因此, 辅导员要进行学生管理模式创新, 提高管理效能。

二、“双高”建设背景下, 高职院校辅导员队伍建设对策
当前, 高职院校日常思想政治工作的高要求和辅

导员能力间的矛盾, 培养学生难度大和辅导员有限的精力间的矛盾等, 导致了高职辅导员囿于琐碎、杂乱的日常事务, 成为学生的“保姆”、宿舍的“管理员”, 这与中央 16 号文件对辅导员的定位有一定的偏差。因此, 笔者立足当前“双高”建设背景, 结合“双高”建设需求, 优化辅导员队伍建设路径, 提出相应对策。

(一) 确定辅导员选聘标准

首先, 按照“双高”计划对辅导员能力素质的要求和“双师型”教师队伍建设的标准, 设定明确、具体、针对性强的选聘条件, 除了以往选聘中明确的学历、年龄、政治面貌、担任班干部经历等内容外, 在招聘专业上可以明确以思政大类为主, 要求有志愿者服务经历等。其次, 在笔试、结构化面试相结合的前提下, 设置更具开放性的笔试题目, 或者开展无领导小组面试、核心能力测试, 着重考察逻辑思维能力和学习能力、管理能力和创新能力, 还可以对辅导员进行心理测试。再者, 推进高职辅导员人才引进机制。立足各高职院校实际, 对有相关专业背景的优秀人才, 比照本校办学优势学科及特色, 简化招聘流程, 免去笔试环节, 直接进行有针对性的面试; 不拘一格, 招贤纳士, 让具有专业能力和学科背景的人才为学校发展贡献力量。最后, 要建立专兼职结合的辅导员队伍, 实现专职教师与专职辅导员之间能力互补, 同时解决辅导员数量配备不足的问题。要广纳贤才, 一方面, 在校内选聘兼职辅导员; 另一方面, 面向社会吸纳各级劳动模范或技术能手等担任兼职辅导员。通过定期开展专兼职辅导员沙龙、主题研讨、课题项目研究等方式, 更好地发挥专兼职辅导员在学生思政教育、技术技能培养、职业素养教育等方面的作用, 进一步提高专兼职辅导员队伍教育能力。

(二) 建立辅导员职业能力评价制度

围绕辅导员工作内容, 建立职业能力评价制度。其内容包括思想理论教育和价值引领、党团和班级建设、学风建设、学生日常事务管理、心理健康教育与咨询、校园危机事件应对、理论和实践等。辅导员的工作对象主要是学生, 开展学生满意度测评显得尤为重要。学生满意度测评内容主要包括辅导员政治理论水平、学生党员发展情况、解决学生思想困惑及时有效性情况、指导学生创新创业与就业等情况; 同时, 要结合“双高”建设的进度, 将阶段性重要工作列入测评范畴, 将学生满意度评价作为辅导员职业

能力工作成效评价的助推器。

(三) 创新辅导员培养模式

辅导员是“双高”建设中的重要师资力量。目前,高职院校也越来越重视培养辅导员。高职院校要在建立完善的辅导员岗前培训的前提下做到以下几点。一是建立辅导员职业能力培训制度,引导辅导员积极参与辅导员素质能力大赛等各项比赛,以赛代训,提高辅导员工作能力。二是围绕“双高”建设要求,制定辅导员思想政治教育及职业能力、教育能力提升方案。在明确辅导员职业生涯规划的前提下,与第三方培训机构合作,打造辅导员职业能力提升平台,定期组织提质培优培训。同时,邀请校内外专家或优秀辅导员,开展辅导员沟通交流和专项能力培养。三是结合辅导员所学专业,建设“双师”型辅导员队伍。当前,我国职业教育已进入高质量发展阶段,国家对高质量技术技能人才的需求逐渐增大,“双师型”辅导员队伍建设必是大势所趋。要一步一步提高辅导员教育教学实践能力,不断提高辅导员能力素质,发挥专业所长,打造优质辅导员“双师”队伍。

(四) 强化辅导员激励机制

运用马斯洛需要层次论提出辅导员激励机制和激励措施。高职院校一方面要调动辅导员工作的主观能动性,不仅要注意辅导员的生理需求、安全需求,更要满足归属需求、尊重需求和自我实现需求,这样才能确保辅导员在日常管理中被激励。因此,学校要不断提高辅导员地位,给辅导员应有的重视。另一方面,当前辅导员的工作在社会上缺乏职业认同,职业幸福度不高。在高职院校日常管理工作中,笔者发现学生对专职教师的认可度往往比辅导员高,甚至有的学生认为辅导员是生活老师。学校要重视辅导员工作,从工作、生活、心理等方面给予辅导员更多关心和关怀。最后,辅导员自身更要不断提升自己的能力,提升辅导员的职业影响力和社会价值。把立德树人作为中心,将思想政治教育工作融入日常工作中,培养社会主义建设者和合格接班人。

结 语

《方案》、“双高计划”和“行动计划”的实施让职业教育迎来春天,职业教育进入了迅猛发展的时期,这也给辅导员队伍建设带来了机遇和挑战。“双高”建设作为

高等职业教育深入贯彻党的十九大精神和全国教育大会精神的重要部署,翻开了新时代高职教育发展的新篇章,意义重大。高职院校辅导员是培养技术技能型人才的中坚力量,要充分认识“双高”建设的时代意义,主动找出个人能力短板,查缺补漏,提升个人能力。要进一步将个人的职业生涯规划、职业发展道路与“双高”建设紧密联系在一起,敢为人先,勇挑重担。积极发挥辅导员在思想政治教育及学生职业素养教育等方面的作用,不断挖掘个人潜力,竭尽所能,在“双高”建设中贡献个人力量。同时高职辅导员要继续坚定不移地用习近平新时代中国特色社会主义思想武装头脑,强化理想信念教育和社会主义核心价值观教育,为党育人,为国育才。

课题项目:贵州轻工职业技术学院校级课题(高职辅导员队伍管理机制研究),项目编号 21QY30。

参考文献:

- [1] 教育部,财政部. 关于实施中国特色高水平高职学校和专业建设计划的意见[EB/OL]. (2019-04-01)[2020-04-01]. http://www.moe.gov.cn/srcsite/A07/moe_737/s3876_qt/201904/t20190402_376471.html.
- [2] 董卓宁,吕经纬,邵明英.“双一流”视阈下创新型辅导员队伍建设[J]. 思想理论教育导刊,2017(03):145-147.
- [3] 曹威威. 高校辅导员职业生涯发展研究[D]. 东北师范大学,2017.
- [4] 孔宝根. 高职院校培育“工匠精神”的实践途径[J]. 宁波大学学报(教育科学版),2016,38(03):53-56.
- [5] 杨梓涵. 劳作教育融入高职院校思想政治教育工作体系研究——以贵州轻工职业技术学院劳作教育实践为例[J]. 时代报告,2019(12):174-176.
- [6] 谢冬. 智慧校园建设对高校辅导员管理工作的优化研究[J]. 无线互联科技,2021,18(11):131-132.
- [7] 李克强. 政府工作报告(文字实录)——2019年3月5日在第十三届全国人民代表大会第二次会议上[EB/OL]. (2019-03-05)[2019-03-05]. http://www.gov.cn/guowuyuan/2019-03/05/content_5370734.htm.
- [8] 张海波. 高职院校辅导员职业能力评价体系构建[J]. 湖北开放职业学院学报,2020,33(16):48-49.