新时代高职院校辅导员队伍建设的逻辑起点、困境及路径研究

施广东

(常州信息职业技术学院,江苏 常州 213164)

摘要:新时代高职院校辅导员承担着培养时代需要的高素质技术技能人才的历史使命,辅导员队伍的专业化和职业化建设是高职院校教师队伍建设的重要任务之一。从分析辅导员队伍建设的逻辑起点入手,分析当前高职院校辅导员队伍在职业认同、队伍配置、能力提升、体制机制方面面临的困境,提出提高思想认同、提升职业能力、优化队伍配置、完善体制机制等策略,为新时代高职院校加强辅导员队伍建设提供经验借鉴。

关键词:新时代;高职院校;辅导员;队伍建设

中图分类号:G712 **文献标识码:**A **文章编号:**1004-9290(2022)0029-0057-06

习近平总书记在全国高校思想政治工作会议上强调,“整体推进高校党政干部和共青团干部、思想政治理论课教师和哲学社会科学课教师、辅导员、班主任和心理咨询教师等队伍建设,保证这支队伍后继有人、源源不断”。^[1]辅导员是高职院校学生思政工作的重要队伍,是实现立德树人根本任务、助力学生成长成才的关键力量。目前,我国已建成全世界规模最大的职业教育体系,截至2021年,全国高校在校生3 496.13万人,其中,职业本科和高职(专科)在校生1 603.03万人,占全国高校在校生人数的45.85%,高职院校专兼职辅导员9万人左右,高等职业教育占据了高等教育的半壁江山。在此背景下,如何立足高等职业教育发展的新阶段,树立高职院校辅导员队伍建设的新理

念,形成高职院校辅导员队伍发展的新格局,是面向新时代高职院校高质量发展必须思考和解决的关键问题。

一、高职院校辅导员队伍建设的逻辑起点

(一)以新时代新思想作为高职院校辅导员队伍建设的根本遵循

1. 以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导,深刻领会职业教育新定位新使命

加强新时代高职院校辅导员队伍建设,应顺应新的形势,强化理论指导,以习近平新时代中国特色社会主义思想为根本遵循,深刻领会习近平总书记关于教育、宣传思想工作、青年工作的重要论述,深刻领会习近平总书记在全国高校思想政治工作会议、学校思想政治理论课教师座谈会上

收稿日期:2022-08-19

基金项目:江苏省高校哲学社会科学思想政治工作专题研究项目“新时代大学生政治认同教育规律与策略创新研究”(项目编号:2018SJSZ5976,主持人:施广东)

作者简介:施广东(1989—),男,讲师,硕士,主要研究方向为思想政治教育。

的重要讲话精神,准确把握职业教育发展新的历史定位和历史使命,主动迎接新的发展任务、把握新的发展特点、开创新的发展思路。应围绕“培养什么人、怎样培养人、为谁培养人”这一根本育人问题,明确职责任务,以习近平新时代中国特色社会主义思想铸魂育人,教育引领高职院校学生正确认识世界和中国发展大势,充分认识时代责任和历史使命。^[2]

2. 以培养担当民族复兴大任时代新人为引领,全面落实立德树人根本任务

党的十八大以来,以习近平同志为核心的党中央高度重视学生思想政治工作,从落实立德树人根本任务、培养担当民族复兴大任时代新人的战略高度对高校思政工作做出了整体部署和安排,“三全育人”格局基本形成,“十大育人体系”不断完善,“七大工作体系”稳步推进,高校思政工作的“四梁八柱”基本建成,已进入“内部装修”的新阶段。为全面贯彻党的教育方针,落实立德树人根本任务,发展素质教育,推进教育公平,培养德智体美全面发展的社会主义建设者和接班人,^[3]培养担当民族复兴大任时代新人在当前的工作重点是通过加强协作、搭建平台、推动高校完善立德树人落实机制,进一步“把立德树人融入思想道德教育、文化知识教育、社会实践教育各环节,贯穿基础教育、职业教育、高等教育各领域。”^[4]高校是时代新人培育的“最后一道关”,是落实立德树人根本任务的“最后一公里”。辅导员队伍作为高校思政工作的主力军,是青年学生的人生导师和知心朋友,因此,高职院校在健全学校立德树人落实机制方面,要用好辅导员队伍力量,从“立德”“树人”并举的角度,教育引导辅导员队伍不断提升职业素养和专业能力。

(二)将政策法规作为新时代高职院校辅导员队伍建设的行动指南

1. 对标《普通高等学校辅导员队伍建设规定》提出的新标准加强规范建设

2017年9月,教育部公布了新修订的《普通高等学校辅导员队伍建设规定》(以下简称《规定》),对辅导员岗位职责和职能定位提出全新的标准。与2006年教育部第24号令相比,《规定》的出台反映了新时代大学生思想政治工作必须因时而

进、因事而化、因势而新。首先是角色定位新。《规定》明确指出辅导员的工作职责在于思想政治教育和价值引领,并强调辅导员配备和选聘的基本条件主要包括:具有较高的政治素质和坚定的理想信念,坚决贯彻执行党的基本路线和各项方针政策,掌握思想政治工作相关学科的基本原理和基础知识,掌握思想政治教育专业基本理论、知识和方法,掌握马克思主义中国化相关理论和知识。这些规定充分体现了新时代辅导员的职责定位已由原来的管理服务转变为思想引领。其次是工作内容新。《规定》明确了辅导员在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工作、网络思想政治教育、校园危机事件应对、职业规划与就业创业指导以及理论和实践研究九个方面的工作职责,基本涵盖了教育、管理、服务和研究等各个方面,并提出全新的标准,这就要求辅导员需要全方位提升知识和技能,朝着专业化和职业化方向发展。^[5]高职院校应严格对标《规定》,培育一支政治素质过硬、职业能力较高、育人水平高超的辅导员队伍。

2. 对标高职院校“双高计划”提出的新要求加强培养培训

2019年,教育部、财政部发布《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”),指明中国特色高水平高职院校和专业建设的首要任务就是加强党的建设,深入推进习近平新时代中国特色社会主义思想进教材、进课堂、进头脑,大力开展理想信念教育和社会主义核心价值观教育,构建全员全过程全方位育人的思想政治工作格局。^[6]作为“三全育人”的中坚力量和学生思想政治教育工作的直接开展者,高职院校辅导员必须在加强自身理论修养的基础上,教育引导广大学生树牢“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”,帮助大学生补好“精神之钙”,把好世界观、人生观、价值观这个“总开关”。同时,2022年教育部启动实施的国家教育数字化战略行动,引导高职院校按照“需求牵引、应用为王、服务至上、示范引领、安全运行”的原则,加强教育资源数字化和教育数据资源化建设,

用好国家智慧教育平台这一高校思想政治教育资源“中央厨房”,围绕辅导员政治素养和业务能力提升,从网络认知、涉网素质、实践技能、创新应用等方面加强培养培训,推动辅导员成为政治信念坚定、热爱思政工作、熟悉网言网语、善于创新创造的新时代网络思政工作者。

3. 对标新职教法提出的新目标加强专业引领

2022年新修订的《中华人民共和国职业教育法》(以下简称“新职教法”),赋予了职业教育与普通教育同等重要的地位,明确要求职业教育应当弘扬社会主义核心价值观,对受教育者进行思想政治教育和职业道德教育,培育劳模精神、劳动精神、工匠精神,传授科学文化与专业知识,培养技术技能,进行职业指导,全面提高受教育者的素质,培养学生良好的职业道德、职业精神和行为习惯。^[7]立德树人、德技并修是新职教法对职业教育人才培养提出的目标要求,这就要求高职院校要以“国之大者”“党之大计”的视野和格局,教育引导辅导员在学校思政工作中坚持立德树人根本、体现德技并修要求,通过构建科学合理的高职院校辅导员培养培训体系,促进辅导员队伍养成良好的职业道德、职业精神和专业习惯,培养学生在具有爱国心、报国志、强国行的基础上,磨砺具有高职教育特色的工匠精神、劳动素质和创新素养。

二、高职院校辅导员队伍建设面临的困境

(一)职业认同感有待提高

职业认同的本质是职业同一性的问题,高职院校辅导员职业认同感不强主要表现在身份认同和价值认同两方面。一是身份认同。尽管教育部24号令明确规定了高校辅导员具有教师和干部的双重身份,是教师队伍的重要组成部分,但现实中辅导员的双重身份却成为其职业定位一直处于模糊状态的重要原因,高职院校辅导员在工作中疲于完成学生管理的繁杂日常事务,以及学校各部门派发的任务,对于有深度、有温度地开展学生思政教育这一根本任务没有时间亦或没有能力去完成,久而久之使得辅导员对于自身的身份认同出现偏差。二是价值认同。高职院校辅导员职业价值的认同度不高,主要表现在职业归属感很难建立,这主要

源于辅导员虽然具有教师的定位,但长期承担繁重工作所获得的收入和职位认可与专业课教师有着较大的差距,尤其还存在对辅导员有着“可有可无”“学生保姆”等错误的认识。辅导员岗位既当教育者又当管理者,同时还需具备一定学术能力的高要求与工作过程中的相对低价值感,使得辅导员一定程度上的自我效能感不高。

(二)队伍结构有待优化

2021年,华中师范大学一项面向7省近20所高职院校辅导员的调查显示,在参与调查的1062名辅导员中,硕士学历占比59.89%,本科学历占比39.27%,博士学历占比0.85%;30岁以下辅导员占比40.49%,30~35岁占比30.04%,40岁以上仅占比8%;专业为思想政治教育、心理学、教育学、社会学等学生工作相关专业的辅导员占比25.24%,其他文科专业辅导员占比41.62%,理工科专业辅导员占比33.15%;33.6%的辅导员职称为讲师,32.39%职称为助教。有心理咨询师、就业指导师、生涯规划师等学生工作相关职业资格的辅导员仅占比18.27%。^[8]这一调查凸显了当前高职院校的辅导员队伍建设存在的几个问题。一是队伍学历结构有待优化。目前,高职院校辅导员队伍的主要学历构成仍以硕士和本科学历为主,且具有从事学生工作相关职业资格的辅导员占比较少,一定程度上制约了高职院校辅导员队伍职业化、专业化发展的后劲。二是队伍年龄结构有待优化。与普通高校辅导员相比,高职院校辅导员普遍偏年轻,以35岁以下的青年教师为主。虽然辅导员队伍的年轻化有利于与学生更好的交流,但缺乏工作经验带来的处理疑难问题的短板和思想政治教育专业化水平不足带来的局限性也是显而易见的。三是队伍专业结构有待优化。辅导员做的是思想工作,需要较强政治理论水平和专业素养。但当前高职院校辅导员队伍整体的马克思主义理论、思想政治教育、教育学等与学生工作相关专业背景的占比不高,这就导致对于学生群体思想、行为规律研究的能力和意识不足,从而也影响了高职院校学生思政工作的效果。四是队伍专业化、职业化水平有待优化。多数辅导员为中级或助教职称,副高及以上

的比例相对较低,这一定程度上使得辅导员对于自身的职业发展和晋升通道较迷茫。上述的学历、年龄、专业、职称等队伍结构性问题,导致了高职院校辅导员队伍建设整体呈现出潜力不大、后劲不足、稳定性不够等问题。

(三)职业能力仍需提升

随着党和国家对职业教育的高度重视,职业教育迎来了快速发展,高职院校辅导员队伍建设逐步完善,但与时代新人培育的要求相比,与实现职业教育高质量发展的目标相比,与培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人的人才培养方向相比,仍存在一定的差距。一是辅导员自我提升意识不强。当前处于经济社会快速发展时期,互联网、新媒体等信息技术的发展加速了知识周期的更新速度,要求辅导员具有较广的知识储备和较强的刷新知识结构的意识和能力。但高职院校辅导员终身学习、主动提升的意识还不强,针对高职院校辅导员的专业培养培训体系尚未健全,因此,部分高职院校辅导员不能根据不断变化的工作形势和需要及时调整知识结构,建构新的知识体系。同时,由于高职院校辅导员的学科背景较为复杂,导致学生工作研究意识不强、科研动力不足。二是管理部门的顶层设计能力亟需跟上。高职院校辅导员队伍的管理部门主要为学校的学生处(部),承担着辅导员职业能力提升和日常业务管理的重要职责。但现实中普遍存在“重管理、轻提升”的现象,导致辅导员的职业成长通道欠畅通、发展目标欠明确、能力水平相对滞后等问题,导致高职院校辅导员队伍逐渐失去核心竞争力。

(四)体制机制仍需健全

科学规范的双向流动机制、保障有力的“双线晋升”机制以及科学合理的考核评价机制是当前各级各类高校辅导员队伍建设在体制机制建设方面共同的诉求。主要表现在以下方面,一是流动机制亟待完善,辅导员队伍本身流动性较大,这一问题在高职院校尤为突出,这就要求高职院校针对自身实际,建立辅导员队伍的正向流动和科学流动机制,一方面有计划、有目的地引领有需求的辅导员走向其他工作岗位,另一方面吸引

其他岗位有意愿有热情的人员加入到辅导员队伍之中。二是双线晋升机制有待落实。《规定》明确了“高等学校应当制定专门办法和激励保障机制,落实专职辅导员职务职级‘双线’晋升要求”,但现实中由于一部分辅导员并不是人文社科专业背景出身,且科研水平有限,加大了评定高级职称的难度;同时,因岗位有限也加大了辅导员的职级晋升难度。三是考核评价机制仍需优化。当前,高职院校对于辅导员的考核指标多为下宿舍次数、学生违纪处理情况等事务性工作,缺乏针对辅导员在学生思想引领、育人实效、专业发展等方面的考核要求和奖励办法,需要根据高职院校实际,并借鉴其他普通高校在创新辅导员考核评价方面积累的经验做法,对高职院校辅导员的考核评价机制进一步优化。

三、高职院校辅导员队伍建设的可行路径

(一)提高辅导员队伍建设的思想认同

1. 认识辅导员队伍建设的协同性和重要性,将辅导员队伍建设置于健全学校立德树人落实机制的整体设计之中

高职院校要从为党育人、为国育才的高度认识辅导员队伍建设的重要性,树立协同育人的整体发展理念,构建党委领导下的党政部门齐抓、各职能部门协调的学校思政工作体系和三全育人格局,立体形成党政干部、思政课教师、专业课教师、行政人员与辅导员共同做好学生思想政治教育工作的协同育人机制,努力做到思想引领贯穿高职院校教育教学的全过程。^[9]同时,严格对标《规定》加强辅导员队伍建设,切实提高高职院校辅导员地位,更加凸显辅导员在学生成长成才中的重要作用。

2. 认识辅导员队伍建设的紧迫性,从国家发展战略高度和抢占意识形态主阵地高度推动辅导员队伍高质量发展

当今世界正在经历百年未有之大变局,青年学生是这一历史变局的见证者、推动者和维护者,他们既要能够深刻认识我国社会主要矛盾变化带来的新特征新要求,又要能够深刻理解错综复杂的国际局势带来的新矛盾新挑战,他们已成长为“平视世界”的一代。因此,对于新时代大学生的教育必须围绕政治认同、家国情怀,运用适合的方

式、沉浸的氛围、青年的态度做好思想教育和精神引领。这就要求高职院校要从培养担当民族复兴大任时代新人的高度对辅导员队伍加强顶层设计和培养培训,增加辅导员岗位的吸引力,提高辅导员的职业价值感、幸福感,推动高职院校辅导员队伍整体的稳定性、专业化和高质量发展。

3. 认识辅导员队伍建设的特殊性,从职级晋升、岗位流动、考核评价等各方面改善辅导员队伍整体现状

《规定》明确了“专职辅导员具有教师和管理人员双重身份”,彰显了辅导员队伍的特殊性。高职院校应当将辅导员队伍与一般的教师队伍和行政队伍区分开来,摒弃以往的同质化培养思路,立足辅导员的职业性质和特点,找准辅导员队伍建设的着力点,从职级晋升、岗位流动、考核评价等各方面改善辅导员队伍整体现状。

(二)优化辅导员队伍配置的整体结构

1. 调整专职辅导员聘任标准和方式

选聘什么样的辅导员是队伍建设的基础,常规招聘辅导员往往以学历、专业背景、政治面貌、学生干部经历等条件为标准。应当在此基础上,根据《规定》中的九大职责,综合本校已有的辅导员队伍结构、比例以及各学院的专业特点,制定出有针对性的招聘考核标准。在考核方式上,可以在传统的笔试和结构化面试的基础之上,增加情境模拟、谈心谈话等场景性测试,考核应聘者的逻辑思维能力和应急处置能力。

2. 拓宽兼职辅导员选聘的渠道

高职院校在加强辅导员队伍建设时,应以职业教育培育劳模精神、劳动精神、工匠精神,传授科学文化与专业知识、培养技术技能为核心,^[10]注重兼职辅导员的选聘,用好用足兼职辅导员这支队伍。除了在校内选聘一些专业技能较强的“双师型”教师以外,创新选聘方式,面向社会选聘各行各业的劳动模范、道德模范、技术大师、大国工匠等为高职院校学生带来更加贴近实际、贴近生活、贴近专业的教育引导。

3. 建立分类分级的任用模式

根据辅导员的写作能力、语言表达能力、组织管理能力、政治素养、科研能力等制定不同的岗位

等级。一方面,改变现有的“一刀切”模式,对于岗位等级较高的辅导员给予相对应的鼓励,以此吸引学校更多优秀的人才加入到辅导员队伍中,带动辅导员队伍的整体发展;另一方面,结合专业背景,统筹协调各二级学院不同岗位等级的辅导员配置,形成梯队化发展格局,按岗位等级分配工作任务,这样既可以起到“传帮带”的作用,也可以形成“比学赶超”的氛围。

(三)构建辅导员职业能力提升的有效途径

1. 完备专业知识结构

高职院校应当结合新时代职业教育的特点和发展的要求,建立科学系统的知识体系和培训体系,对照《高等学校辅导员职业能力标准(暂行)》中的思想政治教育、党团和班级建设等九大职业能力标准,切实提升辅导员的职业能力。首先,提升高职院校辅导员队伍的政治水平和理论学习意识。“理论上清醒了,政治上才能坚定”。^[11]高职院校要积极推动辅导员队伍学深悟透做实习近平新时代中国特色社会主义思想以及习近平总书记关于教育、宣传思想工作、青年工作等相关论述,确保高职院校辅导员队伍准确把握新时代对高职教育发展的新任务新要求,更好挑起培养担当民族复兴大任时代新人的重任。其次,提升辅导员队伍对于专业相关理论的学习,在用好国家级、省级各类培训资源的同时,围绕辅导员基本常识、工作职责、政策法规等知识开展校本培训,同时开展涵盖教育学、心理学、思想政治教育相关学科的专业基础课程,完善辅导员的知识结构。再次,提升辅导员队伍的实操水平,定期安排突发应急事件处理、学生心理危机干预等专项训练,提升辅导员职业技能的实践水平。

2. 提升网络思政育人水平

当前,信息技术的快速发展深刻改变着学生的思维方式和行为模式,这给高职院校的思政育人工作带来了新的挑战。高职院校应客观认识新时代大学生“网络原住民”的特点,积极抢占网络思政主阵地主渠道,用好中国大学生在线、全国高校思想政治工作网、易班这网络思政育人的“三驾马车”。同时,在创新做好本校辅导员培养培训体

系的同时,积极参与各省思政创新中心组织的关于辅导员队伍建设的各种培养培训。此外,为应对新技术对学校思政工作带来的挑战,高职院校要进一步加强网络思政载体的建设,提升辅导员运用信息化手段的能力,充分利用新媒体、大数据等网络技术的优势,通过学生喜闻乐见的方式,传播和弘扬主旋律、正能量,引导学生树立正确的三观,夺取网络思政育人的高地。^[12]

(四)完善辅导员队伍建设的体制机制

1. 进一步完善考核评价体系

新时代加强和改进思想政治工作,关键是要提高质量和水平,^[13]高职院校辅导员思想政治教育工作的质量和水平应当以科学的考核评价机制作为保障。辅导员工作的考核评价机制应当立足于辅导员职业能力发展,以育人成效为导向。辅导员工作成效的第一评价标准应当是学生的获得感,应在评价指标的设计上侧重对辅导员引领学生成长成才作用的评价,例如,是否引领学生积极参加社会实践、科技竞赛、生涯规划等活动,是否受到学生的良好评价等。同时,在原有相对单一的指标基础上,从职业态度、思想教育、学风建设、学生管理、教育养成、培训学习、特色工作、科研能力等核心能力出发设计考核评价指标,使得考核能够真正全面、客观凸显高职特色。^[14]

2. 进一步完善职业保障体系

一是打通辅导员晋升通道。根据《规则》中对于辅导员“双线晋升”的要求,制定辅导员按照教师岗位标准评定职称的规则,设置处级、副处级辅导员管理岗位。二是建立激励奖励制度。按照辅导员的九大核心能力进行考核评价,对于表现优秀、成绩突出的辅导员加大表彰奖励,提升辅导员的职业认同感。三是成立专门的辅导员发展研究平台。整合高职院校辅导员领域的优质资源,实施智库战略计划,引导和鼓励高职院校辅导员围绕专业发展、能力提升、育人实践等开展理论和实践研究,为高职院校辅导员的职业发展提供咨询服务。

参考文献:

[1]习近平在全国高校思想政治工作会议上强调: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).

[2]冯刚,陈步云.扎根中国大地办好中国特色社会主义教育[N].中国教育报,2018-11-01(6).

[3]中共中央党史和文献研究院.十九大以来重要文献选编(上)[M].北京:中央文献出版社,2019:32.

[4]习近平在全国教育大会上强调:坚持中国特色社会主义教育发展道路 培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人[N].人民日报,2018-09-10(1).

[5]普通高等学校辅导员队伍建设规定(第43号令)[EB/OL].(2017-09-29)[2022-08-01].
http://www.moe.gov.cn/srcsite/A02/s5911/moe_621/201709/t20170929_315781.html.

[6]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].(2017-09-29)[2022-08-01].http://www.moe.gov.cn/srcsite/A07/moe_737/s3876_qt/201904/t20190402_376471.html.

[7][10]中华人民共和国职业教育法[EB/OL].(2022-04-20)[2022-08-01].<http://www.npc.gov.cn/npc/c30834/202204/4266548708f44afb467500e809aa9cf.shtm>.

[8]曾亚纯.高职院校辅导员职业能力及其影响因素实证研究[D].武汉:华中师范大学,2021:73.

[9]赵雅卫,刘钰涵.高职院校辅导员队伍建设的困境及问题消解[J].教育理论与实践,2020(30):27-29.

[11]在庆祝中国共产党成立九十五周年大会上的讲话[M].北京:人民出版社,2018:6.

[12]张海波,孔焱.“双高计划”视域下高职院校辅导员核心能力提升对策研究[J].中国职业技术教育,2020(34):82-85.

[13]习近平.习近平谈治国理政(第一卷)[M].北京:外文出版社,2014:115.

[14]谈传生,胡景谱,刘文成.高校辅导员专业化职业化发展的现实困境及破解路径——基于中部某省51所高校3176名辅导员的实证调查[J].思想教育研究,2022(1):148-153.