

新时代高校辅导员队伍专业化 职业化建设的思考

黄小萍

(天津城市职业学院,天津 300250)

摘要: 本文对高校辅导员队伍专业化和职业化的概念进行界定,进而论述在新时代背景下高校辅导员队伍专业化职业化建设的价值意蕴,分析目前高校辅导员队伍专业化职业化建设存在的问题,提出统筹推进高校辅导员队伍专业化职业化建设的可行性建议。

关键词: 辅导员队伍;专业化;职业化

中图分类号: G645 文献标识码: A 文章编号: 1673-582X(2023)03-0012-05

自1953年清华大学校长蒋南翔首次提出在高校设立政治辅导员以来,至今走过将近70年的历程,高校辅导员队伍经历了长期建设的发展过程,取得了长足的进步。尤其是党的十八大以来,中共中央高度重视高校思想政治教育和辅导员队伍建设,通过不断完善相关政策和举措,使得高校思想政治工作迈上新台阶,辅导员专业能力得到不断提升,高校育人水平得到不断提高。在新时代背景下,在新的育人环境里,高校思想政治工作被赋予了新的内涵、新的使命和新的要求,高校辅导员肩负着高校落实立德树人根本任务的重要职责。加强辅导员队伍建设,全面推进辅导员队伍专业化职业化建设,是新时代高校思想政治工作改革创新发展的必然要求,同时也是推动我国高等教育高质量发展的必然要求。

一、高校辅导员队伍专业化职业化的内涵界定

理论界对于专业化职业化的内涵没有统一的界定,一般也都是将专业化和职业化分开来理解。专业化和职业化是社会分工不断精细化的结果。一般来说,专业化强调的是经过专门的培训获得某个方面或者某一领域的专业知识和技术技能,从而能够从事专门性岗位或工作的过程;职业化则侧重于劳动者服务社会并将其作为谋生手段的工作,建立有严格的职业准入制度、规范的保障制度,确保职业的稳定性并能让从业者有一定的社会地位。

基于此,辅导员队伍专业化是指,辅导员经过专业学习和体系化培训后,掌握高校思想政治工作专业知识和职业技能,成为这方面专业性、专家型人才的过程。辅导员队伍的专业化,是辅导员队伍向专家型、研究型方向实现自我完善的必经之路。辅导员队伍专业化的结果是使其能够真正成为适应高校各种具体学生工作方面的专家、能手、行家里手。而辅导员队伍职业化是指,辅导员工作作为一种专门职业,辅导员作为从业者,可以将其作为一种终身事业来从事。其职业化的意义就是要

收稿日期: 2023-01-13

作者简介: 黄小萍(1983—),女,江西萍乡人,天津城市职业学院教师,助理研究员,主要从事学生管理及职业教育教学与研究工作。

确立辅导员职业概念,彻底地将“辅导员”这个职业单列出来,让其成为一门专业的职业类别,这也就意味着从事高校辅导员工作从客观及主观上都有了必须的要求。辅导员职业既需要有一定物质层面的行业资格认证,也需要精神层面把它当作终身事业来对待。辅导员队伍的专业化和职业化是一个整体化发展过程,两者互为补充、相辅相成、相互促进、相互成就。对于辅导员队伍整体而言,专业化重在强调辅导员个体专业素养和专业能力的养成,职业化重在强调辅导员队伍的社会认同、管理制度的规范和职业的稳定性。

二、推进高校辅导员队伍专业化职业化建设的价值意蕴

(一) 提升高校思想政治教育工作质量的需要

高校是人才培养的重要阵地,承担着立德树人的根本任务,其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,必须始终把思想政治工作贯穿教育教学全过程。高校辅导员处在思想政治工作最前沿,使命光荣、责任重大,其专业化职业化程度直接影响高校思想政治教育工作的质量和水平。为有效提升高校思想政治教育工作实效,提高高校育人工作水平,推动我国高等教育事业创新发展,必须加强辅导员队伍建设,促使辅导员队伍走上专业化职业化的内涵式发展道路。

(二) 推动高校辅导员队伍自身发展的需要

高校辅导员队伍年龄结构搭配不协调、学历层次参差不齐、专业结构不合理、职称职务晋升通道不畅通等现实问题长期以来一直存在。同时有些高校专职辅导员人数配备相对来说不是很充足,辅导员工作职责划分不是很明确,日常事务繁多而且复杂,工作涉及的范围没有清晰的界限,专业化发展不是很突出,职业能力要求没有统一的标准。多重且模糊的角色定位使得辅导员职业认同感不是很高,职业归属感不是很强,发展前景不是很明朗,容易出现职业倦怠,人员流动性较大,队伍不是很稳定。现阶段高校辅导员队伍既不很“专业”也难成为稳定“职业”的尴尬处境,在很大程度上影响了辅导员自身职业的健康发展。要想破解这些现实问题,就必须通过辅导员专业化职业化的发展路径,从根本上改变辅导员队伍的职业现状,将辅导员职业发展建设成为社会认同度高、吸引力强、稳定性好的一门受大家欢迎的职业,最终使得高校辅导员愿意从事该职业并能将其作为自己的终身事业。

(三) 促进高校大学生成长成才的需要

高等教育环境和教育主体的变化对高校学生思想政治工作提出了新的更高要求。近年来,随着我国高等教育从“精英化”向“大众化”的跨越式发展,带来教育对象“大众化”的同时也呈现出当代大学生突出的新特点。个性鲜明、思想活跃、喜欢接受新生事物的同时也容易被不良思想影响,难免会在自己的成长成才道路上产生困惑和问题。尤其是经济全球化背景下西方意识形态对我国当代大学生的渗透和影响,对高校育人环境带来了新的挑战和冲击。这就要求高校辅导员要时刻认真贯彻落实立德树人的根本任务,做好学生思想价值引领,有效破解学生在成长成才道路上的疑难困惑。因时而进、因势而新地开展大学生思想政治教育工作,使学生能够成为可堪大用、可担民族复兴大任的时代新人。高校这些育人目标的实现归根到底离不开专业化职业化的高校辅导员队伍。

三、高校辅导员队伍专业化职业化建设存在的问题

(一) 高校辅导员职业文化建设重视程度不够

职业文化是社会文化领域的基本组成部分之一,是职业从业者在长期的岗位工作实践中创造出来的以价值观念和制度标准为核心的文化范式。而辅导员职业文化是辅导员在长期的学生工作实践中逐渐形成的一种特定的职业文化,是辅导员群体的思想境界、价值观念、精神风貌和行为习惯等的综合表现。积极浓厚的辅导员职业文化是推进辅导员队伍专业化职业化发展的内生动力和精神沃土。目前辅导员职业文化还没有得到应有的培育和重视。高校普遍存在辅导员职业文化氛围不浓

厚,辅导员展示平台不充分,以及辅导员管理制度不健全等问题,归根结底在于高校对辅导员职业文化建设的意识观念不强,重视程度不够。

(二) 高校辅导员专业化职业化培训机制不健全

辅导员培训是加强高校辅导员队伍专业化职业化建设的重要途径,这是毋庸置疑的。近些年来,国家对于高校辅导员队伍建设也越来越重视,发布了许多相关的重要文件,对于辅导员培训也都有明确规定和具体要求,但基于高校自身实际情况,大家在文件落实层面还是有很大差距。存在辅导员培训内容泛化、缺乏针对性、培训形式单一、培训对象“一刀切”、培训反馈不及时、培训没有形成系统化等问题,归根结底是缺少完善的辅导员培训机制,此为目前高校辅导员培训存在的主要问题。由此,辅导员培训效果不尽如人意,辅导员满意度不高,对于学生工作开展和指导性不强,因而迫切需要建立完善的高校辅导员培训机制。

(三) 高校辅导员专业化职业化考核评价体系不完善

辅导员考核评价是高校辅导员队伍建设的重要内容,同时也是改进辅导员工作的重要手段。科学有效的辅导员考核评价体系对于辅导员工作和辅导员队伍建设具有引导和激励作用。反之,将会在很大程度上阻碍辅导员工作的顺利开展,从而影响辅导员队伍的向前发展。通过对目前高校辅导员考核评价体系现状的梳理和总结,我们发现其存在评价主体过于单一、评价指标不够具体、评价方式不够科学、考核评价结果反馈不及时且结果运用不够合理等诸多问题亟待解决,这就迫切需要我们积极构建符合高校实际的科学有效的辅导员考核评价体系作支撑。

四、加强高校辅导员队伍专业化职业化建设的可行性建议

(一) 构建积极浓厚的高校辅导员职业文化

要构建积极浓厚的高校辅导员职业文化,可以从物质文化、精神文化和制度文化三个方面着手。一是创新物质文化载体,加强辅导员工作环境建设。高校要结合自身条件,尽可能改善辅导员办公条件,建设高品位活动场所,为辅导员创造有温度的办公环境。建立辅导员工作室,同时可以借助一站式学生社区建设项目,积极打造具有辅导员职业特色的文化长廊,挖掘并展示辅导员的职业精神内涵和职业价值,让师生充分认识和深刻了解辅导员这个职业,对于增强辅导员职业的自信心和自豪感能够起到积极的促进作用。二是加强精神引领和示范带动,搭建辅导员展示平台。通过辅导员素质能力大赛、最美高校辅导员遴选、辅导员年度人物评选、辅导员先进事迹报告会等展示平台,充分发挥优秀辅导员的精神引领和榜样带动作用,弘扬高校辅导员价值追求的同时,达到不断增强辅导员职业影响力的良好效果。三是加强制度文化建设,规范辅导员的职业行为。相对于辅导员物质文化和辅导员精神文化,辅导员制度文化具有强制的约束力,在辅导员队伍专业化职业化建设的过程中发挥着十分重要的作用。各高校要结合实际,从辅导员制度文化层面建立健全辅导员职业规范、职业准入标准、岗位职责标准、考核评价标准、成长晋升标准等,以保障辅导员的合法权益,不断规范辅导员队伍建设。

(二) 建立健全规范长效的高校辅导员培训机制

建立健全高校辅导员规范长效的培训机制,逐步构建起层次分明、类别多样、渠道多种、形式不一、注重实效的高校辅导员培训体系。一是构建高校辅导员分级培训体系。以教育部举办的全国高校辅导员骨干培训为示范引领,以辅导员培训和研修基地培训为重点带动,以高校举办的系统培训为主体推进,分级分层次开展专业化职业化培训。二是要分类别有计划开展针对性培训。形成由岗前培训、在岗培训、专题培训、高级研修、国内外学习交流、挂职锻炼、学历学位培养等有机结合、全覆盖的高校辅导员培训分类体系。岗前培训主要是对于从事辅导员职业所具备的基础知识、专业知识、法律法规知识以及岗位认知等方面的通识教育。在岗培训重点在于提升辅导员的专业素养和岗位技能。辅导员是学生具体事务的直接管理者,其专业素养和岗位能力直接影响工作效率和质量,必

须熟练掌握学生事务管理的相关政策规定、操作流程,同时能够熟练运用科学有效的方法解决学生工作中遇到的各种突发事件。专题培训侧重于通过开展各种专题类研究性活动,促进辅导员队伍由实践型向研究型转变。高级研修班则主要面向院系党委等主管学生工作的领导和部门负责人,针对学生工作的最新政策规定、当前高校思想政治教育的热点问题等进行专题研讨。选拔高校优秀辅导员参加国内外交流学习和研究深造,鼓励其到基层挂职锻炼。同时鼓励专职辅导员在完成本职工作的前提下创造条件攻读相关专业学位,通过多种培训方式,加快推动高校辅导员队伍专业化职业化建设。三是建立健全辅导员培训反馈机制。在辅导员培训前、培训中和培训后都应该建立信息反馈渠道。培训前的需求调研,培训中的调整意见和建议,以及培训后的效果评价等都需要征集和整理,及时调整辅导员培训内容、培训形式等,不断完善辅导员培训方案,确保辅导员培训落到实处,达到实效。

(三) 构建科学有效的高校辅导员考核评价体系

根据国家现有的文件要求和相关规定,制定适合高校自身辅导员工作考核评价的具体办法和实施方案,建立健全科学有效的辅导员队伍专业化职业化的考核评价体系。这个评价考核体系须解决辅导员队伍专业化职业化评价研究中最核心的问题,即解决“由谁考、考什么、怎么考、为啥考”四个基本问题。“由谁考”是评价主体问题。界定评价主体应遵循“工作关联性和管理权限属性”的原则,对于辅导员队伍的评价,应该是由学生工作相关部门的领导、任课教师、辅导员个人和学生等组成的多元主体评价,避免评价主体不全,影响评价结果的公平公正。“考什么”是选取评价指标问题。各个高校要结合辅导员具体工作内容,充分考虑辅导员自身和工作特点,提出初步评价指标框架,经过专家反复论证,尽可能做到科学、合理、可操作。“怎么考”主要是指设置指标权重和选择评价方式问题。对于指标权重的设置,需要充分考虑每一项评价指标的重要程度以及不同评价主体所占的评价比重。对于评价方式的选择,需要考虑不同评价主体对辅导员评价的科学性、合理性和可操作性,同时还需要考虑过程性评价与结果性评价相结合,定性评价与定量评价相结合。“为啥考”涉及的是评价结果的运用问题。将辅导员考核结果与辅导员岗位聘任、奖惩、晋级和评奖评优等直接挂钩,通过科学有效的考核评价,促使高校和辅导员个人分别进行总结反思,查找不足,改进工作,推动高校辅导员工作在考核评价中不断完善,促使辅导员个人专业能力不断提升,职业能力不断增强。

五、结语

辅导员专业化职业化建设直接关系到高校思想政治工作的质量和水平,更是影响学生成长成才的关键因素。目前,高校辅导员队伍建设已经步入专业化职业化的发展轨道,如何在这个发展轨道上平稳运行并实现快速有效运转最终达到专业化职业化的建设目标,需要我们进行进一步理论探讨和实践摸索,尤其是需要我们的高校共同努力。高校要全面落实立德树人的根本任务,践行“为党育人、为国育才”的重要使命,不断强化辅导员队伍建设的顶层设计,全面深化新时代辅导员队伍建设改革,不断拓展辅导员职业发展路径,统筹推进辅导员队伍专业化职业化建设,全面推动新时代高校思想政治工作提质增效赋能,不断提高高校的育人成效。

参考文献:

- [1]冯刚. 深化新时代高校辅导员队伍专业化职业化建设的逻辑理路[J]. 高校辅导员, 2021 (02).
- [2]王海宁. 高校辅导员队伍专业化职业化建设的现实审视与优化路径——基于全国4000余名高校辅导员的问卷调查[J]. 思想教育研究, 2020 (12).
- [3]李友富. 高校辅导员队伍专业化职业化建设策略研究[J]. 思想教育研究, 2019 (03).
- [4]张成龙. 新时代辅导员队伍专业化职业化建设的逻辑进路[J]. 学校党建与思想教育, 2019 (04).
- [5]黄小华. 高职辅导员队伍专业化、职业化和专家化建设研究[J]. 学校党建与思想教育, 2018 (15).

(下转第20页)

反馈,教师及时归纳反馈意见并进行调整,促进思政课线上线下混合教学模式的不断优化。

参考文献:

- [1] 龚苑媛. “O2O(线上线下) 教学模式”在地方高校思政课中的应用研究[D]. 桂林: 广西师范大学 2016.
- [2] 谌雷元, 左婷. 突发疫情下高职院校思政课线上教学问题及对策研究[J]. 武汉交通职业学院学报 2020 (01) .
- [3] 任昌荣. 线上线下混合教学模式实践与探索[J]. 福建电脑 2019 (03) .
- [4] 郑洁, 梁虹. 高校思想政治理论课网络教学的现状、原因及对策[J]. 学校党建与思想教育 2017 (01) .
- [5] 郝冬梅, 陈志翥, 杨洋. 高职院校思政课线上线下混合式教学模式探究[J]. 辽宁高职学报 2017 (11) .

Analysis on Online and Offline Mixed Teaching Mode of Ideological and Political Courses in Higher Vocational Colleges

Duan Guopeng

(*Tianjin Land Resources and House Vocational College , Tianjin 300270*)

Abstract: Ideological and political course , as the key course to carry out the fundamental task of moral education and cultivating people , should constantly practice the mode of combining traditional teaching and network teaching , then realize the teaching transformation from simple " addition " to organic " integration " . This paper summarizes the practice of online and offline mixed teaching mode from the actual teaching practice of ideological and political course in higher vocational colleges and universities , analyzes the advantages and disadvantages in the operation of mixed teaching mode , and puts forward corresponding opinions and suggestions.

Key words: higher vocational colleges; ideological and political courses; mixed teaching

.....
(上接第 15 页)

Thinking on the Specialization and Professionalization Construction of College Counselors in the New Era

Huang Xiaoping

(*Tianjin City Vocational College , Tianjin 300250*)

Abstract: This paper distinguishes the concepts of specialization and professionalization of college counselor team , then discusses the value of professionalization and professionalization of college counselor team in the context of the new era , analyzes its current problems and puts forward feasible suggestions for its construction.

Key words: a team of counselors; specialization; professionalization