高职辅导员队伍建设与人才培养协同性分析

叶木全

(宁德职业技术学院,福建 福安 355000)

〔摘要〕 高职辅导员队伍建设是贯彻落实党中央、国务院和教育部相关文件精神的需要、是高职学生思想政治教育工作的需要、是职业教育发展的需要。要在充分认识高职辅导员队伍建设与人才培养的重要性和高职辅导员素质培养内涵基础上,认真分析当前高职辅导员队伍建设与人才培养协同性存在的问题,探究增强高职辅导员队伍建设与人才培养协同性的对策。

〔关键词〕 高职辅导员 队伍建设 人才培养 协同性 对策

〔中图分类号〕G751.1

〔文献标识码〕A

〔文章编号〕1674-1676(2017)04-0056-03

高职院校辅导员是学生学习和生活的影响者,是学生思想政治教育的重要向导。教育部发布的《普通高等学校辅导员培训规划(2013-2017年)》中指出:“要利用五年的时间,培养出千名个人能力和素质过硬,在具有一定影响力的高校辅导员。”当前,随着我国高等职业教育发展的速度不断加快,对作为学生成长“领航者”的高职院校辅导员队伍建设也提出了更高的要求。^[1]

一、高职辅导员队伍建设与人才培养的意义认知

首先,加强高职辅导员队伍建设是贯彻落实党中央、国务院和教育部相关文件精神的需要。辅导员是高校意识形态工作的主力军。^[2]国家教育部《关于进一步加强和改进大学生思想政治教育的意见》、《普通高等学校辅导员队伍建设规定》、《关于加强高等学校辅导员、班主任队伍建设的意见》、《普通高等学校辅导员培训规划》等系列文件,对辅导员队伍建设进行了规定。其次,加强高职辅导员队伍建设与人才培养是高职学生思想政治教育工作的需要。高等职业教育是我国国民教育体系的重要组成部分,推进高职辅导员队伍建设,对于提升学生的思想道德素养具有重要意义。在高职院校辅导员引导下,有助于全面贯彻党的教育方针,促进学生端正人生观和世界观,使学生形成正确的思想政治倾向,更好的践行社会主义核心价值观。

第三,高职辅导员队伍建设与人才培养是职业教育发展的需要。当前国家日益重视高职教育的发展,并积极推进引导部分地方普通本科高校向应用型转变,高职院校已成为技术技能型人才输出的重要平台。但是当前广大学生由于受到生源的多样性、知识基础的差异性、思想政治倾向的多元性、心理问题的复杂性、组织纪律的散漫性等影响,在学习过程中仍然存在着学习动力不足、个性心理特征不稳定、责任感匮乏等问题,有必要通过辅导员对学生进行教育引导,使学生形成积极的心态,培养学生的学习动力,推进职业教育的“大众化”和“实用化”,最终实现高职院校技术技能型人才培养的目标。

二、高职院校辅导员素质培养的内涵分析

按照《普通高等学校辅导员队伍建设规定》、《普通高等学校辅导员培训规划》等相关文件要求,以及对当前国内高职辅导员队伍建设的相关文献,可以归纳出高职辅导员素质培养的内涵主要包括以下几个方面:一是思想政治与道德素质。政治可靠、思想进步是对高职院校辅导员的首要要求,要能够在政治思想上与党中央保持一致,拥有正确鲜明的政治立场,时刻保持正确的教育方向,引导学生树立正确的人生观与世界观。同时,作为新兴的高等职业教育,具有很强的开放性和兼容性的特点,要求作为高

〔作者简介〕叶木全(1955-)男,福建福安人,宁德职业技术学院副院长,教授,研究员,研究方向为高等职业教育和教育管理。

职学生工作的组织、策划、实施者的辅导员,能够在思想上保持进步与开放,才能够对学生产生积极影响。二是科学文化素质。要拥有宽广的知识面和良好的专业技术知识。不但要拥有文学、历史、哲学、艺术、伦理等方面的素养,掌握高校学生管理相关的知识,同时也要拥有心理疏导、活动组织等方面的技能,不但是思想教育方面的“专家”,更是高职学生管理工作的“杂家”,成为一名复合型人才。三是身心素质。高职辅导员工作量较大、内容繁杂,要求其必须拥有充沛的体力,才能够胜任复杂多样化的工作。与此同时,也要求能够拥有良好的心理素质,以及正确的心理认知和坚强的工作意志,并能够及时对自己的情绪进行调节,全身心的投入到学生工作中去。四是能力素质。要拥有较强的创新、实践能力,较强的教育、研究、组织管理、沟通协调等方面的能力,能够与学生“打成一片”,使学生教育内化于心、外化于形,积极与学生建立良好的沟通与伙伴关系,对学生活动进行组织管理,用教育管理理论指导实践工作。

三、高职辅导员队伍建设与人才培养协同性存在的问题分析

高职辅导员队伍建设水平直接取决于辅导员人才培养的质量,只有增强辅导员个体的素质,才能够助力于整个辅导员队伍的建设,因此高职辅导员队伍建设与人才培养是一种协同一致、互相依存、互相促进的关系。但是当前高职辅导员队伍建设与人才培养协同性仍然存在许多问题:一是高职辅导员队伍建设与人才培养目标不完善。虽然国家层面出台了关于高校辅导员队伍建设“意见、规定、规划”等相关文件,但是大多是属于定性描述,对于辅导员人才培养的目标缺少细化。同时,由于高职院校的特殊性,目前尚缺少专门对于高职辅导员人才培养目标的相关规定。二是高职辅导员队伍建设与人才培养机制不健全。对于高职的辅导员人才培养来说,建设常态化的机制是最为重要的环节。虽然许多高职院校相继出台了教师绩效管理考核制度,但是由于辅导员工作的难以量化性,使得对辅导员的管理与激励趋于空白,辅导员“平均主义、当一天和尚撞一天钟”的现象仍然存在,许多辅导员“身在曹营心在汉”,将主要精力放在如何“转岗”和晋升上,缺少主动工作与能力素质提升的内源动力。三是高职辅导员队伍建设与人才培养方式单一。当前虽然许多高职院校都建立了辅导员的培训制度,但是大多是一

些常规的政治思想和学生管理方面的培训,且大多采取单向式的讲座形式,没有将辅导员人才培养与个人发展相结合,没有从辅导员的自身需求出发进行能力的提升,缺少普通教师应有的学术交流与理论研讨,加之日常工作繁重,职业规划趋于空白。四是高职辅导员队伍建设与人才培养环境缺失。当前许多高职院校认为主要任务是培养技术技能型人才,辅导员队伍建设仅是一种“形式”,高职院校的文化认知和潜意识中对辅导员人才培养带着“有色眼镜”。认为辅导员的工作“谁都可以干”,只有普通教师才是知识分子,而辅导员仅是学生的“服务员”,是教师队伍里的“杂牌军”。这些都造成了在高职院校校园环境中,辅导员的职业声望不高,影响了辅导员队伍的整体学历水平、年龄结构与专业水平。

四、增强高职辅导员队伍建设与人才培养协同性的对策分析

(一)明确高职辅导员队伍建设与人才培养目标

要进一步明确高职辅导员队伍建设与人才培养目标,加强顶层设计,使得队伍建设和人才培养“有法可依”。要在全面贯彻落实《普通高等学校辅导员队伍建设规定》、《关于进一步加强和改进大学生思想政治教育的意见》、《普通高等学校辅导员培训规划》、《关于加强高等学校辅导员、班主任队伍建设的意见》等文件在基础上,进一步出台专门面向高职院校辅导员的文件,量化与细化辅导员应具备的个人素质的相关指标,使高职辅导员队伍建设和人才培养目标更加明确具体,能紧紧围绕着学生思想工作、职业规划指导、日常管理等方面的要求,对素质能力培养进行分类指导,促进辅导员的培养方向能够符合国家对高等教育的要求,充分体现高等职业教育发展的特点。要积极借鉴本科学校的做法,推进高职院校辅导员的职业化和专业化目标建设,实现高职辅导员队伍建设由传统的边缘性、辅助性、补充性,不断向“职业化、专业化、综合化”转变。

(二)健全高职辅导员队伍建设与人才培养机制

全面加强高职辅导员队伍建设与人才培养机制建设,增强人才培养的可执行力。首先,要完善高职辅导员的选任机制。严格把控辅导员队伍的“入口”,实行竞聘上岗,根据《普通高等学校辅导员队伍建设规定》,把“政治强、业务精、纪律严、作风正”的人员选拔到辅导员队伍,从根源上提升辅导员队伍整体水平。其次,要完善高职辅导员的管理机制。建立完

善辅导员工作职责,形成完善的绩效考核制度,明确每个辅导员的岗位“责、权、利”,并且将辅导员的工作态度、状态与成绩一并纳入考核范围,要将相关绩效考核指标落实到每个辅导员,形成绩效督导和心理引导效果,用合理的绩效薪酬来激发教师工作的动力,最终使辅导员能够形成素质能力提升的内在动力。第三,要完善高职辅导员的评价机制。要将“学生满不满意”作为重要的辅导员评价标准,将学校、学生、家长都纳入辅导员评价的主体,通过客观公正的评价,建立辅导员评价档案,对辅导员的工作情况与能力素质培养进行记录,以便于及时的发现不足进行改善。第四,要完善高职辅导员的发展机制。在高职院校中高层领导干部的选拔中,要给予辅导员更多的机会,使辅导员能够通过自己的努力与付出进入高校的管理层,实现更好的发展与成长,使辅导员在高职院校的工作与成长中看到希望、看到未来。

(三)拓展高职辅导员队伍建设与人才培养途径

要进一步加强高职辅导员的培训与继续教育,使辅导员能够通过不断的学习,加强自身素质。一方面,加强辅导员的培训。在做好岗前、岗中、日常、专题等常规培训的同时,更要加强辅导员的外出学习,建立与其它高职在人才培养方面的“联合体”,使得辅导员在高职的对外交流与互动中得到能力的提升,满足辅导员自我发展、自我实现的心理需求,使辅导员把高职的学生工作作为自己成长的平台、人生的起点,增强辅导员的职业价值观,促进成就动机的形成。实行“层次化”和“个性化”培训,根据辅导员的“选拔、入职、工作”等不同的阶段,进行专项的培训。^[3]培训内容除了常规的思想教育、教育学、学生管理等方面的知识和技能外,还要包括高职学生的职业指导、心理疏导、社会工作等方面内容。在培训方式和培训内容的选择上,发挥辅导员自身的能动性,使辅导员能够自主“选课”,选择培训的内容和方式,促进“双师型”辅导员队伍的打造。另一方面,完善高职辅导员自我发展机制。更加关注辅导员的发展需求,倾情、爱护辅导员的自我发展,着力建立系统培训、学历提升、专题学习、经验交流等多种自我发展制度。建立辅导员的“学徒”培养机制,加强新老辅导员的“传、帮、带”,“引进来、走出去”,打造一个自由、平等、完善的学习与提高平台,根据辅导员日常工作的不足,进行“把脉”,并进行有针对性的改进,增强辅导员成就动机的外部动力。^[4]进一步强

化心理干预措施,提高辅导员个体的心理调适能力,使其能够适应当前的学生工作。

(四)优化高职辅导员队伍建设与人才培养环境

根据《普通高等学校辅导员队伍建设规定》的要求,高校要为辅导员创设良好的发展环境,为辅导员的工作和生活提供有力的保障。首先,要认真贯彻落实《教师法》、《高等教育法》等法律法规,从制度上保障高职辅导员的基本权利不受侵犯。要加强对辅导员队伍建设的投入,构建一个“能上能下、能进能出、收入合理、价值体现更加完备、自我发展更加全面”的高职辅导员发展平台和空间,为高职辅导员提供一个开放自由的成长环境。其次,要加强高职辅导员人才培养的校园文化建设。形成正确的社会舆论导向,加强高职辅导员的校园文化舆论宣传,使广大师生更加了解高职辅导员的职业特点。将高职辅导员的职业价值与当前高职院校对于技能型、实用型人才教育需求相结合,突显高职辅导员的价值。

总之,加强高职辅导员队伍建设和人才培养具有十分重要的意义。高职辅导员素质培养的内涵主要包括思想政治与道德素质、科学文化素质、身心素质、能力素质。当前,高职辅导员队伍建设与人才培养协同性存在着人才培养目标不完善、人才培养机制不健全、人才培养方式单一、人才培养环境缺失等问题。在未来的发展中,只有进一步明确高职辅导员队伍建设与人才培养目标、健全高职辅导员队伍建设与人才培养机制、拓展高职辅导员队伍建设与人才培养途径、优化高职辅导员队伍建设与人才培养环境,才能够全面增强高职辅导员队伍建设与人才培养的协同性。

[参考文献]

- [1] 曾敏.新时期高职院校辅导员队伍建设的认识与思考[J].湘潮月刊,2016(6):108-109.
- [2] 王杰法.刍议如何加强高职院校辅导员队伍建设[J].学校党建与思想教育,2015(14):66-67.
- [3] 王金厢.高职院校辅导员队伍建设[J].现代教育,2015(1):42-43.
- [4] 徐凤.现代学徒制背景下高职院校辅导员队伍建设策略研究[J].太原城市职业技术学院学报,2015(11):53-54.

责任编辑:郭丽娟