

# “1+X证书”制度背景下 高职辅导员队伍建设路径研究

文 / 肖兴 王莉

**摘要:** 高职院校担负着重要的人才培养责任, 加强辅导员队伍建设具有重要意义。但如今高职院校辅导员队伍建设上出现诸多问题, 影响了学校的科学发展。2019年, 我国颁布《国家职业教育改革实施方案》, 其中最关键的一项内容为“1+X证书”制度改革, 如何在该证书制度改革背景下, 全力建设高职辅导员队伍成为当下任务。基于此, 展开对该制度背景下高职辅导员队伍建设分析, 自考证书制度改革背景、辅导员建设问题等, 以为高职教育的发展提供一定参考。

**关键词:** “1+X证书”制度; 高职辅导员; 队伍建设

在“1+X证书”制度改革中, 1指学历证书, 体现教育功能, X指职业技能等级证书, 体现职业功能。高职教育人才培养主要依赖学校。校企合作、产学研结合虽然深深植入到每位教师教学理念中, 但因现实各类因素的影响, 这两者大多由高职院校主推而成<sup>[1]</sup>。实际校企合作产学研结合中, 企业所发挥的作用并不大, 投入的资源也并不多, 主力因素依旧为学校, 造成了一定的滞后问题。这是由于学校对企业标准的了解需要时间和精力, 在了解透彻后再展开教学改革显然已经迟缓, 未能达成市场对技能人才的需求。如今高科技迅速发展, 使高技能人才严重短缺, 不但存在刚性匮乏问题, 还存在结构性不足等问题。高职教育的人才培养、辅导员队伍建设等诸多方面需要不断优化提升。“1+X证书”制度改革则很好地把握这一契机, 有助于推动目前现状转变, 提高高职院校教育质量。

另外, 双证书制度显然无法跟上形势, 这也推动了“1+X证书”改革。2011年, 我国高职教育提出双证书制度, 即学历文凭+职业资格证书。职业资格证书考试以理论为中心, 更新时间偏长, 和学校职业教育之间存在差异, 辐射面并不宽, 尤其是社会发展速度较快, 职业资格证书的开发落后于形势变化, 和市场诉求也存在一定的滞后性, 职业教育也需要全新的证书制度匹配和扶植。双证书制度则为“1+X制度”的确立和诞生, 预先进行了探索和尝试, 奠定了一定的实践基础。

## 一、高职辅导员队伍建设中存在的问题

首先, 高职学生思想政治工作队伍未获得全面整合。高职院校基本是自中等职业学校升级而来, 在学生思想政治工作中存在不足, 关注度偏弱, 并没有将大学生思想政治教育放在第一位, 也没有自始至终贯穿教育的意识<sup>[2]</sup>。在高职院校现实教育活动中, 大部分存在过度重视专业技能培养、轻视素质教育, 特别是轻视学生思想政治教育的问题, 导致大学生思想政治工作部门和人员比较匮乏, 资源配置上也存在诸多不足, 各自为政, 合力性不足。

其次, 辅导员自身能力经验欠缺: 其一, 实践经验匮乏。

很多高职院校的辅导员为新入职的硕士研究生, 工作经验较少, 对社会亲身体验也不够, 对如今社会发展形势、区域经济发展态势、行业动态、企业对人才的诉求标准等都不甚了解, 在指导学生就业、择业等诸多方面无法充分发挥作用, 对学生的思想政治教育作用也不明显, 无法获得切实的效果; 其二, 能力方面亟待提升。很多应聘任职高校辅导员, 在政治觉悟、思想境界、社会主义核心价值观建立等方面存在不足, 其在教育学、心理学、社会学、法学等知识结构不成体系, 自我素养和相关技能薄弱; 其三, 定位不准。任职辅导员后, 多数人没有将其作为一个职业, 没有展开明确的目标规划, 对该身份的认同感并不强烈, 实际工作中敷衍了事, 欠缺积极性, 很多人只是将这一岗位当作一个过渡性职业看待, 在自我能力上也没有明显的自我要求, 常常得过且过; 其四, 责任心偏低, 工作方法不够多元。高职院校中由于教学任务比较繁重, 辅导员大多在校外居住, 辅导员上班时间与学生时间同步, 辅导员要深入了解学生生活, 基本成为空谈。

最后, 辅导员管理考核机制不健全, 晋升机制不完善: 其一, 管理辅导员的部门较多。人事部、教务部、院系等很多职能部门都会在某段时间内担任领导角色, 而辅导员较为被动, 致使其工作内容、工作关系混乱; 其二, 对辅导员的培训、关爱等存在严重不足。很多高职院校辅导员工作经验不多, 专业能力也有待提高, 而高职院校对辅导员的培训工作没有展开进一步培训, 职业专业化角度有失, 辅导员本身对自己职业的定位和追求不够清晰明确, 倦怠以待; 其三, 考评体系缺失。管理部门以及领导者对辅导员的工作定位、属性、团队建设重要性不够重视, 或者缺乏了解, 在辅导员定位、绩效考评等很多环节存在不合理, 业绩考评机制、激励机制等都不够完善, 这大大地削弱了辅导员的工作积极性, 不利于专业的辅导员团队建设。

## 二、高职辅导员队伍建设的途径选择

参照马斯洛需求原理, 即人的五大层次需求(生理、安全、社交、尊重、自我实现), 在“1+X证书”制度背景形势下,

提出针对辅导员队伍建设的发展模型：明立方向、强化能力、提高兴趣、迸发价值，从发展定位、能力培训、绩效激励、晋升通道等方面，展开对辅导员队伍的建设。

### （一）精准定位辅导员队伍建设方向，重塑岗位内涵

近几年，社会经济发展速度较快，高职院校也迎来了不错的机遇。但2009年开始，高职院校招生规模不变动前提下，生源质量不断下降，国际经济形势、思想意识形态的改变，使高职院校学生的管理难度大大提高，从而对辅导员这一岗位的能力要求也明显提升。每个学校辅导员队伍的建设，要根据人才培养特点、生源质量和特征等展开，同时，严格遵循教育部辅导员职业能力标准要求，对辅导员职位内涵予以全新定义，确立辅导员队伍建设的新方向、新目标<sup>[3]</sup>。

高职院校辅导员一方面是高校教育政策的践行人员，一方面也是学生思想政治教育的主导力量，有责任有义务对学生进行思想政治教育辅导、生活学习帮助。辅导员是学生的教育者、管理者，更是服务者。明晰定位后，高职院校还要注重辅导员队伍建设的投入和扶持，打造愉悦、和谐的成长工作氛围，夯实基础设施建设，推动辅导员团队朝高素质、人员充足、架构科学、能力过硬的方向发展。

### （二）加强辅导员能力培训，推动辅导员专业化发展

首先，建立一定的培训和成长平台，实施辅导员职业技能培训，提高其业务素质和技能水平。高职院校教育是针对职业需求展开。因此，学生在行为习惯上可能稍显逊色，但实操动手能力却相对较强。所以，辅导员在业务发展层面上必须找对目标，学校组织部、学生部、人事部等多部门协作，做好顶层设计。学生工作部门身为关键职能部门，要按照《高等学校辅导员职业能力标准》，对辅导员状况加以研究，使其建立明晰职业方向定位，设立职业前景，寻找适合的目标。与此同时，借助“请进来、送出去”的形式强化对辅导员的专题培训力度，为其打造良好的成长环境。每个高职院校都有自我特殊的人才培养模式和具体战略，辅导员和教师也应有同样的觉悟，在工作前学习丰富的专业知识，职业要求也要根据学校的教学目标进行设定。

其次，进行专业化、专家化培养，提升辅导员研究、辅导能力。在研修深造、学术研究、资格考证等多方面都要加

大对辅导员团队的支持，帮助辅导员实现一专多能，建立一支学习型、研究型、实践型的辅导员团队。如今是信息化时代，学生们的思想和知识结构处于不断更新中，辅导员的工作方式也要进行创新，所以学校可以借助于鼓励攻读更高学位来提高辅导员的学历，拓展其知识面，支持其参与到学术课题研究中，不断研究新时期学生思想政治工作的难题和思路，找寻其中的症结，提高工作的敏锐度和预见性<sup>[4]</sup>。

最后，建立辅导员自我分享交流平台，创建职业发展的产学研共同体。借助辅导员队伍建设活动、辅导员讲堂分享、辅导员理论探究等方式，与辅导员进行密切的交流和沟通，刷新自我理念，挖掘团队成长潜力。

### （三）强化辅导员绩效考核，完善晋升通道

首先，建立辅导员工作绩效考评体系。确立辅导员岗位职责、考评标准，将最终考评结果和奖惩、晋升、待遇等相联系。通过绩效考评指标这一杠杆，激发辅导员的工作积极性，使之不断争先创优，提高其在教育管理、服务指导、创新钻研等多方面的主观能动性，令工作迸发活力。同时，增强辅导员职业归属感，使其快乐工作，提高价值感。通常学校中教师的责任更重大，辅导员上任多为辅助管理工作，专业知识的用武之地不大，学校要帮助辅导员正确看待这一岗位，并依循自我能力加以审视，建立从职业到事业的发展之路，并培养其爱岗敬业、协作团结精神，使其在激发自我潜力的同时，获得职业幸福感、满意感<sup>[5]</sup>。

其次，完善辅导员晋升通道，使之实现最大化价值。比如，在生存期，令辅导员对岗位进行熟悉，了解职业环境，逐渐建立职业素养，处理现实和理想的关系。发展期，学校则需提供平台和渠道，加强辅导员自我竞争力培养，使之不断突破瓶颈。自我实现期则要给予一定的机会，创造行政职务、专业职称等方面的发展空间，同时，也在行政职务上给予转岗提拔激励，最大化地调动其自主积极性。

## 三、结语

辅导员是高职院校中重要的育人队伍，新时期背景下，高职院校要实行一系列举措，推动辅导员队伍建设，如进行职业定位、提供职业培训、予以激励和晋升等，促使其朝着高水平、专业化的方向发展。

（作者单位：湖南现代物流职业技术学院）

## 参考文献：

- [1] 郭继萍. 立德树人视域下高职院校辅导员队伍建设路径研究[J]. 北京财贸职业学院学报, 2019(02):60-63.
- [2] 张铃娣, 周凡. 高职院校学生“工匠精神”培育背景下辅导员队伍建设路径研究[J]. 智库时代, 2019(52):86-87.
- [3] 贾勇, 郭静, 尹一萍. 高职院校辅导员队伍职业化专业化建设的路径研究——以青岛职业技术学院为例[J]. 中国多媒体与网络教学学报(中旬刊), 2019(03):187-188.
- [4] 左春丽. 新形势下加强高职辅导员队伍建设的探索[J]. 产业与科技论坛, 2018(24):257-258.
- [5] 秦珑. 基于“四维双层”视角下高校辅导员队伍建设路径研究[J]. 中国新通信, 2019(23):201-203.