

高职辅导员队伍现状调查与职业化机制构建

张乐春

(南通科技职业学院 江苏 南通 226007)

摘要: 高职辅导员队伍在院校人才培养过程中发挥重要作用。因此,对当前高职辅导员团队现状进行调查研究非常有必要。辅导员职业化发展能够促进院校更加深入地开展思想政治教育,强化学生的思想政治观念。掌握高职辅导员队伍建设现状是进行职业化机制构建的前提。基于此,从职业生涯规划、结构及其培养、管理考核及评价三个方面对高职辅导员队伍现状进行分析,并提出通过完善辅导员职业发展机制、完善辅导员培养机制、完善辅导员考核评价机制,有效实现辅导员职业化机制构建。

关键词: 高职辅导员 现状调查 职业化 机制构建

中图分类号: G715.1 **文献标识码:** A **文章编号:** 1009—5349 (2019) 17—0178—02

高职院校是目前我国整个人才培养机构中较为重要的一部分,其以培养具有较强专业性和有实操能力的应用型人才为目标。基于当前我国对实操型人才需求较大的发展形势,高职院校教育目标的达成非常关键。但是,由于当前高职院校的发展没有什么可以参考的先例,很多教育工作者自身也缺少实践经验。辅导员队伍建设问题由此凸显出来。辅导员作为对学生群体开展思想政治教育的主体,在整个人才培养过程中发挥着不可忽视的作用。因此,各高职院校应该从辅导员素质水平的提升入手,建立辅导员团队的职业化机制,确保其获得长期稳定的发展。

一、高职院校辅导员队伍建设现状调查

1. 辅导员队伍职业生涯规划方面

由于高职院校学生本身的特点,因此,高职院校辅导员在学生管理和思想政治教育方面,必须花费较多的时间和精力。辅导员作为连接学校与学生的桥梁,其工作内容繁多复杂,包括所有与学生有关的事务。同时作为学校教育工作者中比较特殊的一个群体,其还必须承担学校各部门分配的任务。辅导员们接受着来自不同部门领导的多重管理,以及各种各样不同形式的考核,这使得很多辅导员没有相应的职业归属感,对自己的职业生涯感到非常迷茫。

2. 辅导员队伍结构及其培养方面

当前大部分高职院校辅导员队伍与教育部对其的结构要求仍然存在较大差异。大部分高职院校只有少部分是拥有高级职称的专职辅导员,大部分辅导员无法达到“双师型”的标准。而且,很多辅导员没有相应的专业知识储备,自身专业匹配程度也不够高,大部分都没有参加过相应的思政教育培训。这就给新形势下高职院校学生的思想政治教育带来了一定的阻碍。尽管国家对辅导员队伍建设有着相应的要求和标准,但是,实际上校方仍不同程度地存在着对德育重视程度不够高的现象,普遍更为重视对于专业教师的培养。虽然目前针对辅导员的培训逐渐增多,但是这类培训仍存在过于形式化的问题,对辅导员队伍的建设起到的作用不大。

3. 辅导员队伍管理考核及评价

目前,许多高职院校辅导员均是由本校教学岗位的教师以及其他职位人员转岗而来的,普遍缺乏相应的专业知识。

虽然目前很多高职院校的辅导员已经划归由院系统一管理,但是在实际的工作过程中,仍然存在辅导员由多方进行管理、需听从多方指挥的现象。这就使得辅导员工作关系非常复杂,责权不够明晰。并且,由于辅导员主要与学生接触,大部分的工作时间都用在了与学生进行沟通的过程中,很少有时间进行相应的科研活动和实践工作。而当前各高职院校针对辅导员开展的职称评比和职位晋升,都是以其所参与的科研项目和实践工作作为参考。辅导员工作考核评价体系的不完善,阻碍辅导员职称和职位晋升之路。如果辅导员无论做了多少努力,都无益于职称和职务晋升,那么其工作积极性也就会越来越低。

二、高职辅导员职业化机制的构建

1. 完善辅导员职业发展机制

实现职业化机制的构建,必须优化辅导员的职业发展机制,提高准入标准,提升辅导员进入本职业的门槛,这就必须改变人才引进机制。首先,高职院校在选聘辅导员时要更加注重其思想政治素养,而不应该只偏重于辅导员的职业技能水平。还要考察其的职业忠诚度。要增加辅导员的相对数量,减少单个人的工作负担,提升工作效率。其次是要细化辅导员的工作,明确划分归属部门。再次,辅导员自身要进行个人职业生涯规划,明确自己的工作目标和发展方向。最后,建立更加贴合实际的辅导员职业发展平台,注重其个性化发展,拓宽其发展渠道,使每一位辅导员都能得到更多的发展机会,都能提升自身的专业素养,更积极地投入工作当中。

2. 完善辅导员培养机制

高职院校不仅要提升辅导员团队的准入标准,还要对其结构进行相应的调整,更要注重在岗辅导员进行培养。在选聘辅导员时,提升高级职称的双师型辅导员所占的比重,使整个团队的综合素质和专业水平整体提升。除此之外,由于社会对人才的要求越来越高,因此,要想培养出更加符合时代要求的应用型人才,辅导员需要不断地自我提升,高校也要更加注重对辅导员的培养,完善辅导员培养机制。通过各种不同的渠道,为辅导员 (下转第 177 页)

[基金项目] 2018 年江苏省教育厅项目“高职院校创新创业教育云生态体系的研究——基于双创实训的视角”(2018SJA1255)。

[作者简介] 张乐春,南通科技职业学院讲师,硕士,研究方向:思政教育、创业教育。

进入新时代,在网络道德教育领域,简单的内容供给已经满足不了人们在精神层面的需要。当前网络信息化、海量化很容易让人们获得各种各样的信息,这极大地刺激人民的精神需要,也提高了人们的精神需要标准。这种刺激和提高不是单纯的供给量的增加,更重要的是供给质的提高。这是网络信息技术发展所带来的新的挑战。面对精神需要的多样性,当前网络道德教育的资源供给内容比较稀缺,讲故事的本领不强,与人民心理需要存在很大差距。

习近平总书记所曾经说过:“讲故事就是讲事实、讲形象、讲情感、讲道理,讲事实才能说服人,讲形象才能打动人,讲情感才能感染人,讲道理才能影响人。”所以我们要讲好网络道德教育的故事,创作出让人民满意的道德教育资源。

2. 需求的自主性和供给的主导性

网络道德教育建设,是以社会主义核心价值观为主要内容,由拥护党的领导,热爱祖国、热爱人民、热爱社会主义等一系列的内容组成,因此,网络道德教育有其特定的表达主题,宣传的目的,突出特点是网络道德教育的内容供给具有主导型。但网络选择的高度的自由化、内容的海量使得人民精神需要高度自由化,最明显的表现在人们可以自由地选择自己需要的精神文化资源,以此来满足自己的精神产品需要。鲜明的主导性与鲜明的自由化选择往往会产生一些碰撞,导致人民面对网络道德教育时出现排斥心理,很难达到网络道德教育的理想效果。面对新时代人们精神需要的发展,在充分理解尊重人们精神需求自主性的基础上,要处理好网络道德教育的信息供给,不断强化隐性教育中主流意识形态的主导权。

3. 需求的发展性与供给滞后性

人具有发展性,人的精神需要也呈现递增的特点。人们精神需要的发展性是指随着人们审美能力的提高,对文

化精神需要的要求和期待也会越高。表现在网络道德教育层面就是对各种道德教育的形式和内容有了更高的要求,人们希望能受到更好的道德教育的熏陶。但是,从网络道德教育的现状来看,网络道德教育缺乏创新能力,还是老样子、老方法、老思路,没有让人们感到耳目一新,不爱听、不爱看问题比较突出,时效性、针对性不强。人们精神需求不断发展,道德建设的内容供给却相对滞后,以往简单的信息加工很难满足广大网民对精神文化产品的需要,网络道德教育需求的发展性与供给滞后性的矛盾让网络道德教育的效果并不理想。

三、结语

新时代网络道德教育是现阶段党和国家开展道德教育的新阵地,是伴随我国社会主要矛盾的变化而出现的。要仔细研究新时代网络道德教育矛盾的具体内容,紧紧抓住,坚持问题导向意识,咬定青山不放松,要正确地处理和发

参考文献:

- [1] 李焯. 高校网络思想政治教育现存问题及解决途径研究[J]. 黑龙江教育学院学报, 2019, 38(5): 95—97.
- [2] 李晓晨. 青少年网络道德失范及对策研究[J]. 农村经济与科技, 2019, 30(8): 239—240.
- [3] 赵炎. 发挥社会主义核心价值观对大学生网络道德建设的引领作用[J]. 六盘水师范学院学报, 2018, 30(6): 44—50.
- [4] 中共中央文献研究室编. 习近平关于社会主义文化建设论述摘编[M]. 北京: 中央文献出版社, 2017: 8, 39.
- [5] 王银春. 人工智能的道德判断及其他伦理建议[J]. 南京师大学报(社会科学版), 2018(4): 29—36.

责任编辑: 刘健

(上接第178页)提供政策、资金支持。培养过程中要遵循以下几点原则: 首先, 要做到以人为本, 时刻为辅导员的切身利益着想, 为其长期发展做相应的准备; 其次, 要做到公平公开, 每个辅导员获得自我提升的机会应该是均等的, 并且所有人员工作岗位调动和奖励机制的构建都要做到公开透明; 最后, 要保证团队发展科学务实, 辅导员激励政策要符合实际, 不能只停留在形式上, 而是要把各项政策都落实到工作当中。

3. 完善辅导员考核评价机制

以往的考核形式存在一定的缺陷, 因此要创立更为完善的辅导员考核评价机制, 使考核内容更加贴合实际情况, 考核标准更加细化。首先, 不能只考核其所参与的科研项目和社会实践活动, 而是要从多方面进行综合考量, 并且要把每个考核指标划分出不同等级, 赋予不同分值。其次, 要以月份或者学期作为统计周期, 详细统计每个辅导员的得分情况。最后, 在期末的时候综合统计数据, 依据得分情况对辅导员进行排名。最后, 将学生的反馈也作为

相应的考核评价参考, 使辅导员的考核评价更为全面。

三、结语

高职教育的初衷是培养具有专业能力的应用型人才, 基于高职辅导员队伍建设中存在的很多问题严重阻碍的高职教育的良好发展, 管理者应当制定相应的解决方案。辅导员团队的职业化机制构建, 是高职院校思想政治工作良好开展的前提, 是高职院校实现教学目标的重要基础。因此, 高职院校应根据自身情况, 完善、优化辅导员团队建设的各项机制, 使其向着良性方向发展。

参考文献:

- [1] 闫晓前. 高职院校化工类专业辅导员队伍职业化建设研究探析[J]. 山东化工, 2017, 46(13): 115—116.
- [2] 朱伟华. 高职辅导员队伍的职业化与专业化建设[J]. 教育与职业, 2016(7): 58—60.

责任编辑: 景辰