

DOI:10.16309/j.cnki.issn.1007-1776.2023.12.011

“现代班组长”型人才培养视角下 高职院校辅导员队伍建设探索 ——以江阴职业技术学院为例

张素娴

(苏州科技大学 商学院, 江苏 苏州 215009)

[摘要]高职院校要从加强辅导员队伍建设的迫切要求和现实需求出发,牢牢把握新时期辅导员职业化、专业化的发展导向,提升辅导员立德树人的能力和水平。江阴职业技术学院以“现代班组长”型人才培养为目标,在辅导员队伍的规模结构、分工模式、人员组合等方面取得了一定的进展成效。在此基础上,高职院校可通过打造德育“名师工坊”、完善长效机制建设、加大培训练兵力度等途径,进一步加强辅导员队伍建设,提升“现代班组长”型人才培养成效,探索出一条以高质量辅导员队伍建设助力高素质技能人才培养的发展之路。

[关键词]现代班组长; 高职院校; 辅导员队伍

[作者简介]张素娴,女,助教,研究方向为金融工程、教育经济与管理。

党的十八大以来,党和国家高度重视高校思想政治工作,习近平总书记提出了“思想政治工作是学校各项工作的生命线”“要坚持把立德树人作为中心环节”“实现全员全程全方位育人”等重要论述。辅导员是开展大学生思想政治教育的骨干力量,是高校学生日常思想政治教育和管理工作的组织者、实施者和指导者,其职业素养直接关系到高校立德树人的教育效果。具体到高职院校中,辅导员队伍建设必须结合高职培养目标和学生群体的特殊性,有效强化德育对青年学生成长成才的基础性作用,使学生成长为具有较高思想政治素质和综合职业素养的技术技能人才。江阴职业技术学院以“现代班组长”型人才培养为目标,立足江阴、根植企业,为江阴及周边地区经济社会发展培养了大批具有“现代班组长”以上潜质的生产、经营、管理者。本文以江阴职业技术学院为例,结合学院“现代班组长”型人才培养,对辅导员队伍建设展开探讨。

一、新时期高职院校加强辅导员队伍建设的意义

(一)辅导员队伍建设是提升立德树人实效性的迫切要求

辅导员坚守德育一线,深入学生中间开展工作,把思政教育做在日常、做到个人,成为学生成长成才的人生导师和健康生活的知心朋友。依据 2017 年修订的《普通高等学校辅导员队伍建设规定》,辅导员有九大主要工作职责。新形势下,辅导员的工作内容、思政教育的外延逐渐拓宽,不仅需要加强爱国主义教育、社会主义核心价值观教育、青春使命教育,加强党团班组织建设和学风建设,而且在心理健康教育、网络素养教育、职业规划与创新创业教育等领域广泛开展学生工作。故而在学科素养上,辅导员需具备思想政治教育相关学科的宽口径知识储备。而在能力素养上,辅导员要提升组织管理、语言文字表达、教育引导、调查研究等。由于当前“00 后”学生个性更加独立、思想更加多元、特点更加新颖,对高校的教育管理模式提出了更高、更新的要求。辅导员必须花很多时间和精力去走近学生、了解学生,需要用更为专业的知识和理性的思维去解决学生中出现的各种新问题。由此,辅导员工作成为一门专业且系统的工作。加强队

伍建设,不断提升辅导员的理论水平、综合素质和职业技能,成为高职院校提升立德树人水平的迫切要求。

(二)辅导员队伍建设是增强人才培养适应性的现实需要

高职院校的人才培养需要从地方经济社会发展需求出发,有效增强职业教育的适应性。2022 年初,江阴市出台了《“科创江阴”建设三年行动计划(2022—2024 年)》,加快实现江阴从“中国制造业第一县”到具有全国影响力的“先进制造业科创中心”跃迁。江阴经济转型建设急需大批既精技术又懂管理的高素质人才。地方办学为地方,江阴的高职院校提质培优、增值赋能迫在眉睫。江阴职业技术学院对标“科创江阴”建设要求,在深耕专业建设、推进“专创融合”的同时,更加注重学生综合职业素养的培育,将地方的需求与形势引入学生职业生涯规划,积极实施科教融汇、科研育人。其中,借助第二课堂、第三课堂,对学生加以渗透和浸润,主要是由辅导员来组织实施。诸如“职业风采节”系列活动、校外劳动教育基地、校内“澄职集市”创业一条街等,各级各类活动的开展、各种实践平台的搭建,都是对辅导员能力素养的考验。同时,辅导员还要在就业指导工作中,协同招生就业处和专业课教师,深化供需对接,切实服务学生留在江阴就业,提升学院人才输出对地方的贡献度。故而辅导员职业素养的高低,直接关系到学生培养的成效,关系到高职人才输出是否适应和满足地方所需。

(三)辅导员队伍建设是培养“现代班组长”的重要驱动力

班组是企业生产的基本单元,“班组长”凭借过人的岗位技能、工作态度和管理能力,成为企业的基层管理者。学院从学生长远发展的角度,致力于将学生培养为具有“现代班组长”以上潜质的人才。“现代班组长”不一定专指“班组长”这个特定的职位,对不同学科的学生,可以是同级别的不同岗位。比如理工科学生,是项目经理、车间主任等;对文科学生,是主管、科长等。学生进入职场 3~5 年,成为班组长;而后,还有潜力成为企业的中层干部、高层管理者,甚至可以创办自己的企业。“现代班组长”型人才培养视角下的辅导员工作主要体现在两个方面:一是

作为职业者、管理者的以身示范,比如“现代班组长”需具备的诚实守信、遵章守纪、以身作则、积极进取等职业道德,辅导员需要通过自身的职业品行,言传身教的影响学生。二是通过积极教育手段^[1],对学生的思想与素能加以培养和引导。比如,“现代班组长”所应具备的管理能力、学习能力、创新能力等核心能力培养,需要结合各系专业教育特点和团总支的建设要求,以学生干部的教育培养为重点,搭建组织活动和任职锻炼的平台。因此,唯有优秀的辅导员,才能将学生在“技能成才、人人出彩”的道路上带得更远。

二、“现代班组长”人才培养下辅导员队伍建设的进展成效

(一)建设专职辅导员队伍,人员规模与结构日趋优化

自 2005 年起,教育部《关于加强高等学校辅导员、班主任队伍建设的意见》鼓励辅导员向职业化、专家化方向发展,高职院校经过多年的探索与推进,辅导员队伍已由曾经的兼职为主,经历了专兼结合的过渡,走向专职为主的建设轨道。辅导员成为高职教师队伍中从事日常学生思政工作的专门人员,他们多数出自思想政治教育的专业科班,且具备教育学、管理学、心理学等学科素养。专职辅导员队伍规模增长的同时,结构也日趋优化。江阴职业技术学院自 2007 年公开招聘 4 位研究生党员担任专职辅导员,不断注入新鲜血液,充实和优化辅导员的学历结构。学院目前共有 7 个系,各系设置 1 位德育副主任和 3 位辅导员,基本满足师生比不低于 1:200 的辅导员岗位设置标准。

随着实践的深入,高职院校对辅导员“职业化、专业化”的认识也逐渐加深。“专业化”强调的是经过专门的培训,获得相应的专业知识和技术技能,进而从事专门性岗位或工作;“职业化”则围绕辅导员这一特定职业,要求建立严格的职业准入、职业保障等职业制度^[2]。正是这种专门职业、特定专业,以及角色的稳定性和长期性,保证了辅导员工作向专家化的方向稳步推进。再加上《普通高等学校辅导员队伍建设规定》明确了辅导员教师和干部的双重身份,《深化新时代教育评价改革总体方案》明确了将教师学生工作经历作为职称职务晋升的必备条件和重要依据,

辅导员在师资队伍中的地位得到了进一步提升。

(二)采取条线化的分工模式,围绕班组长素养深耕细作

高职院校辅导员的岗位设置多数按照年级分工的模式。每名辅导员专注于一届学生,从入学到毕业全程跟随,给予全方位的思政教育与管理。这种分工模式的优点是显而易见的,但是工作面广量大,年级辅导员往往因精力有限,难以兼顾周全。江阴职业技术学院自 2014 年起,从人员配置、管理方式、评价考核等方面探索了条线化的分工模式。各系部将学生管理工作具体划分为几大项,每位辅导员负责 2~3 项内容。在落实好育人规定动作的同时,也将“现代班组长”相关职业素养的培育要求分配给条线辅导员,使得培养工作更细、更专。

其成效主要体现在以下三个方面:其一,一定程度上使辅导员摆脱了“一手抓”的“全能型”年级“保姆”角色,达到了给辅导员松绑的目的。其二,缩小工作范围便于深耕细作、点上发力,更好地应对学生现状的复杂性与培养目标的特殊性。比如,专门针对劳动教育,根据“现代班组长”岗位特征,引入企业“6S 管理”理念,进行大量铺展和深挖。负责劳动教育的辅导员可开展劳动主题宣传、讲授劳动教育课程、执行班级劳动日制度、落实卫生包干责任制、开辟劳动教育实践基地、组织社会志愿服务等,进行系统设计、精心组织、全程指导,培养学生所需的现场管理能力。其三,在工作内容的选择上,条线化分工给予了个体一定的自由度,便于主观能动性的发挥,形成自己独特的工作风格,并提炼出有参考价值的经验成果。

(三)创立校企“双班主任”制,配合辅导员壮大德育力量

由于条线化分工模式下,辅导员只固定分工内容,需要适应本系部各专业、各年级、各班级的学生。为了纵横双向强化对学生的引导,江阴职业技术学院部分系部在辅导员的基础上,为每个班级设置了两任班主任,即校内班主任和企业班主任。辅导员更侧重宽口径的思政教育与管理,从教育主题入手,加深对“人”的影响;班主任更具体地开展班级管理,从班级事务入手,主抓学生日常行为规范的养成。班主任可由专任教师担任,结合班级所在专业,开展专业思政与课程

思政。因此,校内班主任虽然并非专职,但恰恰与辅导员互补。

而企业班主任是从企业聘请的兼职教师,由企业的技术能手或管理骨干担任,比在校教师更熟悉“现代班组长”的岗位特点。他们定期到学校进行职业规划指导和行业动态讲解,自带企业项目与学生合作,更加注重学生工匠精神和能力的培养。由此,辅导员、校内班主任、企业班主任三方打出了立德树人的组合拳。以班会教育为例,按照主题班会和事务班会对半分。对有教学、科研、比赛等大量工作的校内专业教师来说,以完成事务班会为主。而主题班会主要分配给系部辅导员或企业班主任,根据班会主题特点灵活授课。如诚信资助主题班会,由负责资助育人的辅导员完成;文明礼仪主题班会,可由企业班主任从员工礼仪形象、职业场合基本礼仪规范等入手,对学生开展职业礼仪教育。由此分工协作、各取其长,既减轻了双方的工作压力,又打造了独具本校特色的综合德育大课。

三、“现代班组长”人才培养下辅导员队伍建设的优化举措

(一)理顺院系两级德育队伍,挑选精锐打造“名师工坊”

高职院校不仅要加强辅导员队伍自身建设,而且要整合院系两级德育力量,使不同角色人员团结协作、同向同行。一是在院级行政职能部门与系部之间,理顺两级德育工作队伍的关系。在选配学工处、团委(团总支)、系部德育条线领导干部时,要以专职辅导员的选聘要求为基础条件。由长期担任辅导员、班主任且具有全局视角的教师来领导学生工作,才能把辅导员队伍提升到一定的高度。学工处、团委的其他工作人员也必须熟悉学生管理的全部内容,要与专职辅导员一起参加日常培训、工作会议、论坛以及座谈,加强相互间的学习和沟通。

二是在系级德育工作队伍中,理顺系部德育领导与辅导员、班主任之间的关系。系部德育领导统筹学生管理各项工作,是本系德育工作队伍的总设计师和总指挥员,要根据系部师生实际情况,具体落实好本系辅导员、班主任的“选培管用”等工作。此外,结合“现代班组长”人才培养特色,主持建设一系部一品牌的德育“名师工

坊”。根据 2022 年教育部等十部门印发的《全面推进“大思政课”建设的工作方案》“建设辅导员工作室、资助开展课题研究、推广优秀工作案例”等要求,挑选精兵强将组建辅导员工作室,立项实施具有本系特色的德育或美育品牌项目,创新辅导员工作室育人路径^[3],争创德育“名师工坊”。

(二)进一步完善准入及评价,形成约束激励长效机制

要依据新时期辅导员角色特点、职责范围、管理模式的变化,更新编制辅导员队伍建设蓝图。一是要细化辅导员职业标准,仔细研究制定辅导员的专项选聘条件。比如,在关注辅导员专业背景、学历的同时,也可如专任教师一样,优先聘用具有企业工作经历的人员担任。从提高辅导员准入门槛入手,在学院党委的统一领导与相关职能部门的共同组织和层层筛选下,形成逐年引入、持续补充的良好状态,搭建出政治素养较高、职业能力匹配、学历结构优化、年龄层次合理的高质量辅导员队伍。二是要进一步明确岗位要求和各项管理规定,形成激励、约束、考核、指导的长效机制。辅导员管理考核细则要区分学生资助、评优评先、宿舍管理等硬指标,以及学生主题教育、心理健康教育、学生干部培养、科技创新指导等软指标,加强对辅导员工作的过程指导。确保以生为本,在充分了解学生综合情况、通盘考虑各项学生培养手段的基础上,有的放矢地开展各类思想政治教育工作。要突出评价的诊断与改进功能,及时发现工作中的不足与有待提升之处,倒逼教师加强反思、学习、交流、互鉴、探索与实践。学院还将进一步加强“现代班组长”理论研究,更系统地编制“现代班组长”型人才培养方案,为辅导员工作提供更翔实的依据和指南。

(三)加强系统化培训与练兵,推动业务素养更加专业化

要结合学院工作需要,分层分类开展好辅导员的岗前培训、日常培训、骨干培训等培训。在校内组织的新教师入职培训中,有计划地融入学生管理工作内容,如优秀德育工作者经验交流会、精品主题班会观摩等,更偏向校本实践,帮助辅导员、班主任快速进入工作角色。同时,整体培训与精准培训相结合,具体化到每位辅导员的职责分工,根据个体的专业、年龄、学历、发展诉

求等情况,以五年规划为模块,为每位辅导员量身定制个人专属的培训计划,并指导进行个人职业生涯规划,实施精准培养。由此,才能更有利于辅导员队伍的人员稳定和长足发展,真正体现出培训效果。

高职辅导员的技能培训,也需通过各级各类赛事来进行针对性强化练兵。辅导员将掌握的专业知识体系运用于学生思想政治教育的实践中,必须能随时解决实际问题、处理复杂局面。高职院校要以每两年举办一次的全国辅导员职业能力大赛为契机,研究赛事规则,开展校内辅导员职业能力大赛,选拔优秀选手参加省市级的大赛。通过基础知识测试、案例研讨、谈心谈话、理论宣讲、网文写作等比赛内容,提高辅导员的实操能力。同时,积极参与省级以上高校辅导员年度人物的评选,实现以赛代训、以赛代练,以评促建、以评促管,推动辅导员队伍专业化发展。

综上,无论是从政策要求还是从育人现状来看,加强高职院校辅导员队伍建设依然是一项重要且艰巨的工程。对高职院校高素质教师队伍全局来说,它与专业教师队伍建设同等刻不容缓。高职院校只有在党委统一领导下,认真研读并领会各项政策文件精神,仔细研判“现代班组长”型人才培养的校情、学情,通过加强指导、培训、练兵,理顺德育队伍、打造“名师工坊”,创新管理模式、完善工作机制等方面的不懈探索,加强辅导员内涵建设,拓宽辅导员发展空间,才能打造出一支适合学校发展需要、适合学生培养需要的高质量辅导员队伍,从而在持续推进高职辅导员职业化、专业化建设进程中,更好地承担起为国家和地方源源不断输送高素质技术技能人才的光荣使命。

参考文献

- [1] 张良. 积极教育与“现代班组长”型人才培养的契合点探析[J]. 中国多媒体与网络教学学报(中旬刊), 2021(7): 115-117.
- [2] 曹亮明. 高校辅导员专业化职业化现实困境与实践路径研究[C]//广东省教师继续教育学会教师发展论坛学术研讨会论文集(十四)广东省教师继续教育学会, 2023: 583-587.
- [3] 吴达慧. “四合四一”创新辅导员工作室育人路径[N]. 中国教育报, 2023-09-20(8).

责任编辑 胡小勇