

新时代高职辅导员专业发展的核心素养及提升路径

◆宁和南,苏命峰

摘要:新时代高职辅导员肩负立德树人根本任务,但部分辅导员素质能力还难以满足高素质技术技能人才培养要求,亟须加强辅导员队伍建设。通过调研缕析职业发展现实困境,高职辅导员应以政治素养为根、以职业素养为本、以道德品质为基、以创新思维为魂,凝练新时代高职辅导员核心素养。通过强化制度供给、增进思想认知,外化内化结合、优化学习培训,加强顶层设计、深化考核评价,全面系统提升高职辅导员核心素养,整体推进辅导员队伍建设。

关键词:高等职业教育;辅导员;核心素养;队伍建设

中图分类号:G715

文献标识码:B

文章编号:1673-4289(2023)11-0024-04

新时代高职辅导员肩负立德树人根本任务,是大学生思想政治教育的主力军,是学生成长成才的引路人,是高素质技术技能人才培养的核心力量。观照当下,面对新使命、新方位、新要求,加强高职辅导员队伍的科学化建设十分重要。

一、高职辅导员队伍现状

长期以来,辅导员作为教辅人员,相比于专任教师,处于学校教师队伍的边缘地带。笔者以全国3所高职院校为例调研辅导员队伍,对总共192名辅导员的数据进行多维分析。基本情况如下。

从来源结构维度分析,辅导员队伍中有111人从高校毕业直接转入,占比为57.81%;有21人从企业转入,占比为10.94%;有24人由专任教师兼任,占比为12.50%;有36人因学校岗位调整从专任教师或行政人员岗位转入,占比为18.75%。在这些辅导员中属于劳务派遣或人事代理的辅导员27人,占比为14.06%。

从职称结构维度分析,辅导员队伍中有98人

拥有初级职称或者无职称,占比最大,达到51.04%;有76人拥有中级职称,占比为39.58%;有18人拥有高级职称,占比最少,仅为9.38%,其中正高职称3人。此外,考取了心理咨询师、人力资源管理等职业资格证书的辅导员89人,接近半数。

从工作年限维度分析,辅导员队伍中有93人工作年限在3年以内,占比为48.44%,其中工作仅1年的辅导员有46人,约占此类辅导员人数一半;有53人工作年限在4-8年,占比为27.60%;有46人工作年限在9年及以上,占比为23.96%。在这些辅导员中,男性60人,占比为31.25%;女性132人,占比为68.75%。

从学历教育维度分析,初任辅导员时有75人拥有本科学历,占比为39.06%;有117人拥有硕士学位,占比最大,达到60.94%;无博士学位学历的辅导员。需要指出的是,工作后有54人获得硕士学位,占比为28.13%;有3人获得博士学位或正在读,占比为1.56%。

从学缘结构维度分析,辅导员本科或研究生学历为对口专业学科(思想政治教育)的有15人,占

基金项目:湖南省教育科学“十四五”规划2021年度课题“新时代高职辅导员核心素养的体系构建与提升路径研究”(XJK21CDY015)

比为7.81%;为基础知识学科(马克思主义理论、哲学、政治学、教育学、社会学、心理学、管理学、伦理学、法学等)的有99人,占比为51.56%;为其他学科专业的有78人,占比为40.63%。

通过调研分析,当前高职辅导员身份来源多样,其中从高校毕业直接入职辅导员岗位占比最大,其职业经历较为简单。辅导员职称结构以初、中级为主,高级职称占比偏少。相比专任教师,辅导员成果难于积累,晋升高级职称难度大。从工作年限可看出高职辅导员群体流动性较大,工作年限在3年以内的居多,其中仅有1年辅导员工作年限的多为兼任专业教师,究其缘由为专业教师职称晋升需要具有1年辅导员工作经历。从受教育程度分析,辅导员群体的学习意愿较高,有近三分之一辅导员在工作后对学历进行了提升。另外,从学缘结构可知,有部分辅导员所学学科专业与岗位对应专业的匹配度不高。

二、高职辅导员专业发展困境

(一)各类压力大,工作激情少

随着工作时间的增长,高职辅导员面临的压力逐渐增大,其工作的激情和主动性逐渐减弱。一是学生管理工作压力大。有些高职学生学习基础差,专业学习兴趣不高,容易出现学习倦怠,厌学弃学情绪增加,各种不稳定因素增大,被称为“保姆”“勤务员”的辅导员的学生管理工作难度变大。二是辅导员家庭压力大,特别是高职辅导员群体的女老师居多,需要付出更多的时间来照顾家庭,分散了工作精力。三是其他压力大。近年来,需要参加辅导员素质能力等比赛,课题和研究项目申报等压力增大,使得工作的激情减弱。兼职辅导员一般由年轻的专任教师担任,专业教学压力大。

(二)日常事务多,成果积累少

高职辅导员日常事务包括学生谈心、主题班会、党团活动、班团干部管理、学生评优、职业规划与就业指导、危机事件应对等,伴随学生从新生入学到大学毕业就业,时常处于“5+2”“白+黑”的工作

状态,留给个人学习的时间不多。能静下心来写出学术论文的很少,在核心及以上期刊发表论文更是难上加难。成果积累少,理论的思考和系统的总结不够,很难申请到省部级课题和项目。同时,相较专任教师来说,辅导员课题项目申报的种类和范围更小,出彩机会少,成果难于积累。

(三)重复性工作多,工作创新少

高职辅导员常常根据工作经验处理同类事务,容易形成“工作惯性”,出现“路径依赖”。当面对新的问题、新的情况,缺少工作创新能力。辅导员工作事务繁多,事情具体琐碎,常常疲于应对,时间长了易于陷入职业倦怠的困境,容易进入职业发展的高原期,缺少工作创新的原动力。

(四)学习需求大,培训提升少

高职辅导员因为忙于日常事务,疏于进行思想政治教育相关专业的理论学习和系统研究。缺少理论升华和系统总结,影响辅导员的专业化、专家化发展。他们希望通过参加各类学习和培训提升自身职业能力与研究水平。然而辅导员参加学习和培训的机会不多,提升效果不足,缺少专业的针对性。

三、新时代高职辅导员的核心素养

高职辅导员是高素质技术技能人才培养的核心力量,其专业发展必须聚焦其核心素养。笔者认为高职辅导员核心素养的构成包括四个方面。

(一)政治素养

政治素养是高职辅导员核心素养的“根”。我国“辅导员”的称谓由“政治指导员”和“政治辅导员”发展而来。早在抗日战争时期,中国人民抗日军事政治大学就给各学员中队配备了政治指导员。新中国成立后,由于国内外政治形势严峻,鉴于政治教育和政治领导的需要,在高校推行政治辅导员制度,设立专人担任政治辅导员。进入新时代,国家进一步完善辅导员制度,由政治教育为主向思想政治教育延伸,称谓从“政治辅导员”向“辅导员”转变,由单一政治属性扩展为综合事务属性,将思想政治工作和德育、素质教育工作相结合。新时代面对百

年未有之大变局,世界政治格局和多极化趋势突变演化,一方面辅导员更要坚定政治信仰,坚守正确政治方向,保持战略政治定力,率先垂范,引领青年一代不断增强“四个意识”,始终坚定“四个自信”,坚决做到“两个维护”,自觉做马克思主义信仰的捍卫者、中国特色社会主义建设的践行者。另一方面,辅导员作为思想政治工作的“主心骨”,应将言传与身教相融合,坚定理想信念,为党育人,为技能社会建设培育更多大国工匠。

(二)职业素养

职业素养是高职辅导员核心素养的“本”。职业素养是度量辅导员工作能力的“比例尺”和衡量专业水平的“试金石”,是辅导员所拥有的有别于其他职业的根本素养。高职辅导员的职业素养包括实现立德树人进行思想政治教育相关的学科知识和业务能力,以及传授匠心技艺的育人水平。学科知识由宽厚的基础知识、系统的专业知识、完备的法律法规知识组成。业务能力包括辅导员在进行党团和班级建设、学业指导、日常事务管理、危机事件应对等工作中及时发现问题、准确分析问题、有效解决问题的综合能力。例如面向多样化高职生源,针对学习基础较弱、水平参差不齐的学生进行个性化的专业引导、行为教导和就业指导。

(三)道德品质

道德品质是高职辅导员核心素养的“基”。教师作为行为的榜样、道德的化身、爱心的标尺,必须具备“以德为首”的综合素养。习近平总书记提出“四有”好老师标准,以“有道德情操”为教师立标,同时强调师德是教师素养的“重中之重”。辅导员的职业特性承载着高标准的德行诉求,“为人师表”“德高为范”彰显辅导员的特征属性。高职辅导员的道德品质主要包括职业道德、高尚师德、正直人格和自律品质四个方面。一是要恪守职业道德;二是有心系学生的高尚师德;三是有正直人格;四是有修身律己的自律品质。作为大学生成长成才路上的“引路人”,辅导员需要不断强化道德修养,言行雅正,严于律己,有自我修养、自我反思、自我锤炼的道德自律,有言行一致、德行统一、育教合一的道德自省。

(四)创新思维

创新思维是高职辅导员核心素养的“魂”。新形势下高职学生管理工作面临的复杂性和不确定性因素增加,使得习惯了线性思维和常规操作,以“路径依赖”和“工作惯性”处理工作事务的辅导员面临挑战。高职辅导员需要跃出普通思维视角,用创新思维来化解工作中出现的困惑和难题。具有创新思维的辅导员,一是在复杂的工作场域中能审慎分析问题境况,廓清问题发生本质,善于运用系统思维总结归纳,推理演绎,迭代改进解决方案;二是在处理学生日常管理事务中能创新举措,突破常规方法,提出高效解决方案,优化日常事务的工作流程和操作方法,将自身从繁杂的工作中解放出来,体现科学的管理水平;三是在进行心理辅导时,能洞悉产生心理问题的根本原因,从根源入手找到问题解决方法。

四、新时代高职辅导员核心素养提升路径

培育和提升辅导员核心素养可以激发辅导员职业发展的内生动能,化解其发展困境,提高其思想政治素养、师德水平和专业化水平,进而提升其职业地位和促进社会认同。通过强化制度供给、增进思想认知,外化内化结合、优化学习培训,加强顶层设计、深化考核评价,全面系统提升新时代高职辅导员核心素养,整体推进辅导员队伍建设。

(一)强化制度供给、增进思想认知,全面夯实辅导员核心素养

党的十八大以来,以习近平总书记为核心的党中央把加强和改进高校思想政治工作摆在更加突出的位置,先后作出了一系列重要决策和部署,持续推进辅导员队伍建设。相关职能部门和高职院校要进一步强化制度供给和政策落实,减轻辅导员工作压力,提升其工作激情。一是配齐建强高素质辅导员队伍,保障辅导员专项岗位津贴、思想政治工作和队伍建设的专项经费;二是优化专业人才职称评审,细化辅导员教师单列评审,落实职级和职称的“双线”晋升;三是加大思想政治类研究项目和专

项课题申报支持力度。辅导员要深刻理解“本体论”，作为学生思想政治教育的“主力军”，担当“三全育人”的“排头兵”，为技能型社会建设培养高素质技术工匠大有可为。应增进思想认知、内外兼修、主动作为，自觉自励提升核心素养。一方面强化辅导员角色定位，坚定辅导员的职业认同，不断提升政治素养，锤炼道德品质。另一方面提升辅导员的职业责任感和使命感，不断提高职业素养，培养创新思维。将辅导员的职业发展和技术技能人才的培养相结合，回应时代需要和社会期盼，扎根中国大地，心系青年学子，为经济高质量发展、技能社会建设、中华民族伟大复兴培育更多大国工匠、能工巧匠。

（二）外化内化结合、优化学习培训，系统增强辅导员核心素养

外化和内化相结合，以辅导员切实需求为导向，优化学习培训，从整体和个体视角系统增强辅导员核心素养。一是进一步完善辅导员培训体系，基于整体视角外化增强辅导员核心素养。二是将培训方案落实落细，根据职级和工作年限的不同划分高级、中级、初级三个类别，每类提供基础的共性培训内容清单，叠加依据个人专业和偏好定制个性培训内容清单。三是有机联动兄弟院校、系部的横向学习与交流，依托辅导员成长工作室、辅导员工作坊、辅导员沙龙等，进行案例分析和育人经验分享，以及常态化工作交流与经验学习。四是创新辅导员学习培训方式方法，将日常学习和集中培训相结合。五是注重学习培训的成效，将其记入辅导员个人和部门的年度考核，作为评优评先的依据。辅导员自身要善于从实践中学习，多渠道多途径锤炼道德品质。结合工作实际，主动向身边的榜样、专家、技能大师学习。通过学习培养创新思维，创新工作方式方法，熟练运用现代信息技术，提升学生管理成效。

（三）加强顶层设计、深化考核评价，整体提升辅导员核心素养

加强顶层设计，深化考核评价，建立系统科学、多元多层、行之有效的辅导员评价体系与考核机制，整体提升辅导员核心素养。一是用好“指挥棒”，将核心素养度量纳入辅导员考核评价，强化政治素

养、职业素养、道德品质、创新思维考核。二是将过程考核和总结性评价相结合。过程考核重点关注辅导员政治素养和道德品质的评价，依托大数据考评系统，聚合同行互评、学生测评、领导考评，强化对辅导员日常工作考核。三是将辅导员考核评价与职级评聘晋升有机结合。将辅导员年度考核评价应用于辅导员各类荣誉称号评选、各级职称聘用、职务晋升等。四是加强示范引领，弘扬楷模。挖掘和树立标杆，将优秀辅导员的典型工作事迹和突出育人经验通过线上和线下多种渠道广而告之，形成强大感召能量，使其深入人心。让大家通过学先进、比先进，共同进步，全面提升高职辅导员队伍水平。

参考文献：

- [1]习近平.在全国高校思想政治工作会议上的重要讲话[N].人民日报,2016-12-09(01).
- [2]盛春.新时代高校辅导员队伍专业化建设路径探析[J].江苏高教,2020(12):118-122.
- [3]伍红军.异途与正道:高职院校辅导员职业流动问题研究[J].职业技术教育,2021(5):60-65.
- [4]孙贤雷.新时代高校辅导员“二次成长”:现实难点、逻辑起点和实践突破点[J].广西社会科学,2019(8):179-183.
- [5]施广东.新时代高职院校辅导员队伍建设的逻辑起点、困境及路径研究[J].中国职业技术教育,2022(29):57-62.
- [6]陈向明,王富伟.高等学校辅导员双线晋升悖论——一项基于扎根理论的研究[J].教育研究,2021(2):80-96.
- [7]李伟,李品林,姜孟雪.高校辅导员参与批判性思维教育的价值意蕴、实践逻辑与行动路向[J].高等教育研究,2022(5):86-93.
- [8]寿新宝.论高校辅导员的本质内涵及其实践向度[J].思想理论教育,2022(8):102-106.
- [9]宁和南,苏命峰.新时代高职辅导员核心素养提升策略[J].教育科学论坛,2022(27):61-65.
- [10]习近平.做党和人民满意的好老师——同北京师范大学师生代表座谈时的讲话[N].人民日报,2014-09-10(02).
- [11]王娟娟,陈刚.新时代高校辅导员应培育四种思维[J].学校党建与思想教育,2020(9):68-70.
- [12]易凌云,卿素兰,高慧斌,李新翠.坚持把教师队伍建设作为基础工作——习近平总书记关于教育的重要论述学习研究之四[J].教育研究,2022(4):4-17.

（作者单位：湖南商务职业技术学院，长沙 410205；湖南第一师范学院，长沙 410205）