

“90后”高职院校辅导员培养策略研究 ——基于SWOT模型的分析

孙丹

(苏州市职业大学 管理学院, 江苏 苏州 215000)

[摘要] 辅导员是高职院校师资的重要组成部分。借助SWOT模型,分析了“90后”高职院校辅导员队伍的优势、劣势、机遇和挑战,并从理念、能力、保障等方面提出了培养“90后”高职院校辅导员的策略。

[关键词] “90后”辅导员;高职院校;SWOT模型

[中图分类号] G711 [文献标志码] A [文章编号] 2096-9503(2024)03-0068-05 [收稿日期] 2023-10-06

一、问题的提出

思想政治工作是学校各项工作的生命线,学生思想政治教育成效事关社会主义现代化事业的成败,事关科教兴国、人才强国战略的实现^[1]。高职院校辅导员作为从事学生思想政治教育工作的第一线教师,对于高质量构建高校思想政治工作体系具有重要作用。

“90后”高职院校辅导员正逐步成为学生思想政治教育的中坚力量。目前,有关高职院校辅导员工作的研究成果相对较多,研究内容也相对丰富,但针对“90后”高职院校辅导员的研究却明显偏少,而研究内容也主要涉及队伍建设、思想政治工作研究、职业能力、胜任力等方面。不可忽视的是,“90后”高职院校辅导员在理论武装和实践探索中依然存在不少问题,如职业教育类型背景下的高职院校辅导员职能定位不够准确,高职院校对辅导员培养的针对性不强,对“90后”高职院校辅导员的工作特征认识不到位等。为此,本文针对“90后”高职院校辅导员的内外特征,结合其成长的社会背景、个体特征、对象特点、专业能力,借助SWOT分析法进行客观分析,全面研究、深入剖析新时代职业教育高质量发展背景下“90后”高职院校辅导员的优势与劣势、面临的机会和挑战,探索适应高职院校辅导员的培养策略,以丰富高校辅导员研究的内容,填补新时代高校辅导员队伍建设研究的空白。

SWOT分析法又称态势分析法,四个字母分别指的是:优势(Strength)、劣势(Weakness)、机会(Opportunity)、挑战(Threat)。在运用这一方法进行分析时,一般从内部条件分析优势和劣势,从外部条件分析机会和挑战,通过列举相关因素进行系统分析,从而得出结论对策。这一分析法直观清晰、便于操作,常作

为战略分析工具运用于各学科领域。本文运用SWOT分析法从内部优势与劣势、外部机遇与挑战四个方面,对“90后”高职院校辅导员进行综合分析,并提出培养策略,对提高“90后”高职院校辅导员队伍水平具有重要意义。

二、“90后”高职院校辅导员特征的SWOT分析

(一)内部优势分析(S)

1. 能力全面,素质高

总体来看,“90后”高职院校辅导员队伍整体呈现高水平、高素质、高质量的特点。2017年教育部颁发的《普通高等学校辅导员队伍建设规定》明确提出辅导员应“具备本科以上学历”^[2],对高职院校辅导员的学历提出了明确要求。近年来,各高职院校招聘辅导员均要求应聘者必须是中共党员,具有本科及以上学历,同时具有担任学生干部的经历,这些条件的设定确保了高职院校辅导员队伍具有较高的政治素养、较强的学生管理工作水平、较好的学习能力,以及完善的专业知识结构。如在专业知识结构上,“90后”辅导员的专业更加对口,大多数为思想政治教育、教育学、管理学等相关专业,能够较快适应工作内容;在学习能力上,“90后”辅导员具有更加牢固的终身学习理念和多样化学习方式,能够快速、全面掌握新知识和辅导员工作技能。

2. 同理心强,代沟小

“90后”高职院校辅导员,尤其是“95后”辅导员与“00后”高职大学生年龄相近,他们在价值观、生活环境、表达方式等方面较为相似,能以学生为中心建立话语体系,从而走近学生并建立良好沟通,形成亦师亦友的师生关系。此外,对比其他年龄阶段的辅导员,“90后”高职院校辅导员还处在从学生到教师角

[基金项目] 2022年度江苏高校哲学社会科学研究专题项目(思政专项)“高职院校‘90后’辅导员职业认同研究”(项目编号:2022SJSZ0809);2023年度江苏省教育科学规划课题青年专项“中国式职业教育现代化背景下职业院校教师教学创新团队制度建设与实践路径研究”(课题编号:C/2023/02/49)。

[作者简介] 孙丹(1991—),女,苏州市职业大学管理学院讲师,硕士,主要从事高校思想政治教育研究。

色的转变阶段,更能站在学生的角度换位思考和处理问题,其工作积极性和职业情感更加强烈。

3. 勇于创新,活力足

“90后”高职院校辅导员作为新一代的教育工作者,能根据时代发展和教育改革的要求,对新思想、新方法、新技术持续积极地追求和探索,具有较强的创新活力。首先,“90后”高职院校辅导员在教育方法上具有较强的创新意识和创新能力,能够根据学生的实际情况和需求开展工作,注重学生的个性化发展和探索精神,有助于职业院校学生实践能力和就业创业能力的培养。其次,刚刚踏入职场的“90后”辅导员对工作充满热情,态度积极,能够全身心投入到工作中去。最后,“90后”高职院校辅导员参与社交活动的积极性更高,拥有广泛的兴趣爱好,追求自我价值和成长,关注社会热点问题,一定程度上能将生活激情融入工作中。

(二) 内部劣势分析(W)

1. 专业素养参差不齐,“双师”素质相对不足

思想政治教育辅导员要具备马克思主义理论、哲学、教育学、心理学等学科知识。此外,培养高素质技术技能人才是高职院校的重要任务,“双师型”教师是高职教育的动力之源,作为与行业企业联系最为紧密的职业院校,在产教融合的发展背景下,高职院校辅导员同样需要具备“双师”素质。然而,由于辅导员工作的特殊性,无法像专业教师一样经常前往企业实践锻炼,因而缺乏一定的企业实践经历,较难及时、全面地掌握相关行业、企业的显著特点和最新发展动态。此外,高职院校的辅导员队伍培养往往由学校、思政领域专家主导,企业、行业骨干的参与度较低,辅导员在校内无法第一时间掌握企业用人需要和行业发展方向,因而大多数高职院校辅导员尤其是“90后”辅导员在指导学生就业方面缺乏针对性。

2. 学生工作经验不足,关系协调能力欠缺

处于高校思想政治工作一线的辅导员工作任务繁重,有时还会遇到紧急情况。“90后”辅导员一方面缺乏工作阅历,对各项工作的任务分配、考核指标、常规性事务等不了解,导致工作效率不高;另一方面,大多数高职院校学生相比普通院校本科生存在自信心不强、自控能力较差、技术技能和职业期望不匹配等问题,加之高职院校“90后”辅导员和学生年龄相近,他们在处理学生问题时因缺少相应的沟通技巧和威信,常常感到难以应对。

3. 情绪调节能力较低,责任担当意识不足

作为“互联网原住民”的“90后”高职院校辅导员过于依赖网络虚拟社会,在回归现实后,面对繁杂的学生事务和一些棘手的问题时,容易在现实与虚拟的

强烈反差下产生心理落差,导致情绪低落,工作热情降低。同时,“90后”高职院校辅导员由于缺少工作经验、能力不足,在面对来自领导、家长、学生等诸多方面的压力时,往往自顾不暇,就可能出现慢作为、不作为现象,解决问题浅尝辄止,缺乏担当意识。

(三) 外部机遇分析(O)

1. 现代职业教育改革的内在要求

职业教育作为国民教育体系的重要组成部分,是培养多样化人才、传承技术技能、促进就业创业的重要途径。《关于推动现代职业教育高质量发展的意见》明确了职业教育在全面建设社会主义现代化国家新征程中的重要作用和地位^[3]。高等职业教育作为职业教育体系的关键一环,其高质量发展既是立足中国新时代发展的需求,又是构建多元职业教育体系的重要保障,当前实施的“双高计划”、职业本科教育是为建成现代职业教育体系、建设技能型社会而全面推进的重要举措。高职院校辅导员作为学生成长成才的人生导师和健康生活的知心朋友,是高职学生思想政治教育的主力军。他们的工作能够有力保障高等职业教育办学体制机制和人才培养方案的有效推进和落实,对推动高等职业教育高质量发展具有重要意义。

2. 高校辅导员队伍政策的有力保障

高校辅导员作为培养高质量社会主义建设者和接班人的重要支撑力量,其队伍建设得到相关部门的重视。《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》(教育部43号令)、《高等学校辅导员职业能力标准(暂行)》等政策文件明确了辅导员的基本要求、角色定位、发展方向、待遇保障等,尤其是近年来国家通过专题督办、专门编制、专项招聘等方式有效解决了辅导员配备和编制问题,进一步推动了高职院校辅导员队伍建设的高质量发展。

3. 数字化赋能教育发展的机遇叠加

随着数字技术的广泛应用,数字赋能对职业教育高质量发展的意义日益凸显。数字技术的深度参与及辅助不仅体现在教学上,如建设虚拟仿真实训基地、构建数字化教学资源体系和打造智慧校园,也体现在教学管理上。当前,各高职院校运用信息技术不断改进管理模式,在学生信息系统、教学管控系统、智慧宿舍等方面,对辅导员的数字化技能提出了新要求。“90后”高职院校辅导员是与互联网共同成长起来的一代,他们熟悉各类最新的电子产品,能将新媒体手段充分运用到学生工作中,熟练运用“辅导猫”“爱班级”等各类网络信息管理平台,在请假审批、出勤签到、信息收集等方面,实现学生日常管理数字化,

及时掌握学生动态。

(四) 外部挑战分析(T)

1. “双线晋升”机制不明晰

2017年教育部修订的《普通高等学校辅导员队伍建设规定》,确定了辅导员职级和职称两个系列的双线晋升机制,明确了辅导员教师和管理者的双重身份,从政策层面为高校辅导员的职业晋升提供了更多机会,激发了高校辅导员的工作热情和积极性,但在现实中也出现了双重身份模糊、职责混乱、晋升困难等问题。“90后”高职院校辅导员刚步入职场,并不充分了解双线晋升政策,且每天面对繁重的日常事务性工作,更多地扮演了“保姆”“消防员”“调解员”等角色,很难像专业教师那样在教学、科研方面有充分的时间投入和产出,也不能像行政管理人员那样专心从事学校行政工作。两者身份的兼顾带来的是角色混乱、职业发展规划不清晰,从而使“90后”高职院校辅导员对工作逐渐失去了热情。

2. 职业认可度不高

对“90后”高职院校辅导员的不认可主要来自学校和社会两个方面。一方面,教学和科研是高校的主要任务,“90后”高职院校辅导员还处在熟悉、适应环境的阶段,并不能在教学和科研两方面创造显性价值,导致学校管理者对其认可度不高;高职学生认为教师是传授专业理论知识和实践技能的,辅导员并没有承担这两方面的职能,又因为“90后”高职院校辅导员和学生年龄差距小,在学生面前缺少威信,学生并不认可其作为教师的权威性。另一方面,部分家长认为,辅导员类似于保姆,是24小时“看护”学生的服务人员,不具备思想政治的引领者、学生成长的知心人的作用;社会各界也不了解辅导员的具体职能和身份定位,甚至认为其只是管理宿舍的办公人员,加上社会对职业教育本身的不认可,对高职院校辅导员的正向认可度更低。

三、“90后”高职院校辅导员的培养策略

《教育部等八部门关于加快构建高校思想政治工作体系的意见》提出,要打造高素质思想政治工作和党务工作队伍,强调要完善高校专职辅导员职业发展体系、晋升制度、培训、管理、考核制度等^[4]。根据这一文件精神,结合SWOT的分析,对“90后”高职院校辅导员培养提出相应的策略,以期促进其队伍建设发展。

(一) 加强政治引领,提升思想认同

2020年,中共中央宣传部、教育部印发的《新时代学校思想政治理论课改革创新实施方案》强调,“充分发挥思政课在立德树人中的关键课程作用”,高等职业学校课程要体现职业教育特色,尤其要增强学生

的使命担当。思想政治教育工作对职业教育高质量发展具有重要作用,而辅导员队伍则是做好职业教育思政工作的关键力量,尤其是要凸显“90后”高职院校辅导员在思想政治教育工作中的主体性地位,提升其思想认同。

1. 明确思想政治教育在职业教育中的关键性作用

思想政治教育工作对学生的引导作用深刻影响职业教育高素质人才培养目标的达成。2021年,中共中央办公厅、国务院办公厅印发的《关于推动现代职业教育高质量发展的意见》提出:“坚持立德树人、德技并修,推动思想政治教育与技术技能培养融合统一。”^[5]作为“90后”高职院校辅导员,要始终牢记为党育人、为国育才的初心使命,落实立德树人根本任务,培养德技兼备的高素质技能人才;要以社会主义核心价值观为基本遵循,将工匠精神、劳模精神、劳动精神等贯穿于辅导员日常工作的始终,切实推动思想政治教育与技术技能人才培养的深度融合。

2. 明确辅导员队伍在思想政治教育中的特殊作用

新时代高职院校辅导员是贯彻落实立德树人根本任务、推进大学生思想政治教育的骨干力量,进一步推动辅导员队伍建设意义深远。当前,“00后”大学生呈现出价值观多元化、网络媒体依赖化、个性特征鲜明化等特点,对于高职院校而言,做好思想政治教育工作要多点发力,有效发挥“90后”辅导员在提升思想政治教育实效中的重要作用。一是在工作方式上,要注重针对性,围绕学生的不同特点开展具有针对性的思政教育活动;二是在教育内容上,要注重时代性,将思政工作与国际、国家、社会发展紧密结合起来;三是在教育方法上,要注重创新性,通过学生喜闻乐见的形式,全面增强思想政治教育的吸引力和感染力。

3. 明确“90后”在辅导员队伍中的主体性地位

“90后”辅导员已逐步成为高校辅导员队伍的“中流砥柱”,他们的思想认同、职业素养关乎自身职业生涯的发展,更影响新时代大环境下职业教育高质量发展的未来。为此,各高职院校要立足“90后”高职院校辅导员创新思维灵活、身心素质优越、教育理想坚定、教育情怀深厚等独特优势,找准符合“90后”辅导员队伍特征的突破点,围绕职业认知、职业情感、职业行为等建立学习共同体,提升其对辅导员岗位的认同感和信念感。

(二) 提升综合素质,推进职业化专业化建设

作为高职院校学生日常思想政治教育和管理工作的组织者、实施者、指导者,辅导员是开展大学生思

想政治教育的骨干力量,是关系学生成长成才的关键力量。“90后”高职院校辅导员是当前学生工作的主力军,这支思政工作队伍的职业化、专业化建设,对推动职业教育高质量发展具有重要意义。

1. 尊重规律,制订辅导员“成长规划”

教师成长发展有其内在的规律,只有根据不同阶段教师的特征,因地制宜制订成长规划,才能最大限度实现其职业能力的发展。同样,对于“90后”高职院校辅导员来说,其成长发展也是有客观规律可循的^[6]。辅导员的职业成长过程大致分为适应选择期、成长发展期、稳定巩固期三个不同的阶段^[7]。“90后”高职院校辅导员基本处于第一个阶段,需要不断适应从被管理者到管理者的角色转变、从普通教育到职业教育的类型转变、从理想主义到现实主义的思想转变,为此,高职院校要制订与“90后”辅导员相匹配的具有社会性、长远性、自觉性等发展特征的成长规划,推动其职业发展状态迅速从自发发展转向自觉发展。

2. 关爱指导,匹配辅导员“师徒结对”

2018年,中共中央、国务院颁布的《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》提出,“对新时代教师队伍建设做出顶层设计,建立完善传帮带机制”。导师制作为一种培养制度被广泛应用于教师队伍建设,即学校按照一定标准遴选指导教师,由指导教师对青年教师进行规范化指导,促进青年教师全面发展^[8]。“90后”高职院校辅导员作为初入职场的“新人”,仅有一定的专业背景,学生管理经验不足、专业知识薄弱、业务能力较低、归属感不高,短期内不具备足够的岗位胜任力,因而有必要为他们匹配资深辅导员作为其导师,通过师徒结对,围绕辅导员的九项主要工作职责、师德师风、职业发展规划等方面,结合职业教育类型特征,有针对性地分阶段开展指导工作,助力“90后”高职院校辅导员尽快适应工作岗位。

3. 提供平台,加强辅导员“双师”素质

高校辅导员队伍职业化、专业化建设是新时期推动高校大学生思想政治工作的内在要求和必然趋势^[9]。队伍的职业化和专业化建设离不开有针对性的培训。鉴于“90后”高职院校辅导员“双师”素质相对欠缺,可通过基础型、重点型和特色型培训提升其专业化、职业化能力。一是夯实业务基础,通过规范统一的高质量岗前培训,初步了解工作内容和工作要求,培训合格才能走上工作岗位。二是围绕增强理想信念、体现个人发展等工作重点开展培训,进一步满足辅导员成长发展的需要。比如,以多种类型的辅导员工作坊作为“90后”辅导员工作启蒙的孵化地,通过挂职锻炼、国内外交流实践等方式,着力提升辅导

员工作胜任力。三是紧扣类型特色,根据职业教育“校企合作、技术技能培训、服务产业”等特征,在对辅导员做好日常培训、骨干培训等的同时,与企业合作开展培养,增强“90后”高职院校辅导员的实践能力,提升“双师”素质。

(三)完善支持体系,加强权益保障

提高质量和水平是新时代加强和改进思想政治工作的关键,科学合理的保障支持体系为高职院校辅导员职业能力、职业认同、职业生涯发展等方面提供有力支撑。

1. 健全社会支持系统

“社会认同”既为辅导员的个人发展带来社会资源,也能促进辅导员实现自身职业和价值的认同^[10]。对于初入职场的“90后”高职院校辅导员而言,外部环境的认可、肯定和支持,有助于促进其职业身份、情感 and 价值的认同,提升群体归属感。一方面,政府应进一步提升高职院校辅导员的职业地位。与普通教育不同,职业教育的社会认可度偏低,政府应根据职业教育的类型特征制定相关政策,明确高职院校辅导员岗位职责,提升其职业地位和职业公信力。另一方面,高职院校应进一步优化辅导员成长环境。学校可通过辅导员素质能力大赛、辅导员年度人物评选、辅导员天团大讲堂等活动,充分运用新媒体平台做好宣传报道,构建辅导员职业发展共同体,营造尊重辅导员的校园和社会氛围,增强“90后”高职院校辅导员的职业幸福感。

2. 构建科学考核评价体系

构建科学健全的考核评价体系,对提升“90后”高职院校辅导员的职业归属感、认同感具有重要作用。首先,学校应出台辅导员考核制度,根据辅导员九大职能分工表现,并结合实际工作情况,对工作成果进行综合平衡考核;其次,需要明确内外部考核主体结构,外部考核以上级领导、院级学工团队、专任教师和学生为主体开展定量考核,不同主体从不同维度针对辅导员职业能力标准中涉及的内容进行评价,内部考核由辅导员根据工作任务完成质量等进行自我评价,最终按不同比重形成内外部综合评价成绩。除此之外,将辅导员考核结果与职称评定、绩效奖励、职务晋升等挂钩,充分发挥考核评价制度对辅导员工作物质和精神两方面的激励作用,从而为“90后”高职院校辅导员营造良好的工作环境,提高其工作积极性。

3. 优化职业成长流动机制

优化辅导员职业成长流动机制将对辅导员整体队伍建设发挥关键作用。“90后”高职院校辅导员职业素养、职业认知和职业能力的提升,需要以完善的

职业生涯发展体系、“双线晋升”制度、职业成长型激励体系为支撑。为此,一方面要针对“90后”高职院校辅导员建立系统完善的职业成长流动机制,通过培养储备、动态评估,严格执行“双线晋升”有关规定,打通辅导员职业成长通道;另一方面,要建立人才交流和流动机制,辅导员可根据自身特长优势,自主选择未来发展方向,如转为教学科研或行政管理工作岗位。为辅导员的发展和成长提供优良氛围,有利于辅导员从现有水平到潜在水平的发展,实现最近发展区的超越,从而促进辅导员的职业成长。

[参 考 文 献]

- [1]林艺蕾.职业院校学生思想政治教育现状及策略研究[J].兰州职业技术学院学报,2021(3):102-105.
- [2]中华人民共和国教育部.普通高等学校辅导员队伍建设规定:中华人民共和国教育部令第43号[EB/OL].(2017-09-21)[2023-06-12].https://www.gov.cn/gongbao/content/2017/content_5244874.html.
- [3]沈中彦.中国式职业教育现代化的演进逻辑、基本经验与

时代特征[J].职业技术教育,2023(1):14-20.

- [4]中华人民共和国教育部.关于加快构建高校思想政治工作体系的意见:教思政〔2020〕1号[EB/OL].(2020-05-15)[2023-09-29].https://www.gov.cn/zhengce/zhengceku/2020-05/15/content_5511831.html.
- [5]关于推动现代职业教育高质量发展的意见[EB/OL].(2021-10-12)[2024-01-15].https://www.gov.cn/zhengce/2021-10/12/content_5642120.html.
- [6]董卓宁,吕经纬,邵明英.“双一流”视阈下创新型辅导员队伍建设[J].思想理论教育导刊,2017(3):145-147.
- [7]于友成.最近发展区:高校辅导员职业成长机制研究[J].江苏高教,2015(4):80-83.
- [8]陈萍,张淑清.国内“教师导师制”研究的现状与展望:基于Bicoms文献梳理的分析[J].黑龙江高教研究,2019(7):39-44.
- [9]王全安,张在金,费常遥.高校辅导员职业化专业化的困境与破局[J].学校党建与思想教育,2017(24):63-65.
- [10]杨杨.高校辅导员的身份认同与价值重构[J].黑龙江高教研究,2023(11):108-113.

[责任校对:李瑞]

(上接第24页)

农产品品牌。同时,加大对农产品品牌的挖掘、培育和保护。

(四)深化村校合作,搭建合作平台,助力项目孵化

积极探索高校与村组的深入合作,以助农直播项目为载体,实现产学研深度融合。本地高校要充分发挥智力支持作用,组织师生团队,深入研究符合本地特点的农村直播电商发展模式,并帮助农民挖掘产品卖点,策划营销方案。高校师生要从课堂走入乡间,开展短视频推广、助力直播带货等,同时要将农产品带入校园,组建校内专业直播团队,按照“一团队一产业”的模式开展助农推广、助农带货。通过团队进乡村、项目进校园的“双进”模式,助力乡村振兴。

(五)完善物流设施,提供基础保障,提高运送效能

要推动农村直播电商的发展,让新鲜的农产品走上百姓餐桌,最需要的就是便捷、快速的物流。2020年2月,中央出台了“一号文件”,明确指出要有效开发农村市场,扩大电子商务进农村覆盖面,延伸乡村物流服务网络,加强村级电商服务站点建设。经过几年的建设,农村物流网络有了较大改观,但还是以非冷链的普通物流为主,且没有完全打通物流末梢,商品物流的时效性无法得到保障,不能达到农产品,特别是生鲜类农产品鲜活送达的要求,在一定程度上阻

碍了农村直播电商的发展。政府要加强宏观调控,加大农村智慧物流体系的建设,推动冷链物流服务网络向城镇、农村地区延伸,以县域运营服务中心冷链物流仓为枢纽,以村镇级服务点为节点,构建县、乡、村一体化冷链物流网络,打通高品质生鲜农产品进出新通道。

四、结语

在乡村振兴战略实施过程中,农村直播电商具有巨大的发展潜力。各级政府要正确面对目前存在的问题,加强政策支持和专项扶持,完善基础设施建设,培育本土直播团队,联合本地高校、企业开展乡村产业转型升级、特色打造、品牌建设、直播推广等专项工作,将农村直播电商变成推动农村经济发展的新引擎。

[参 考 文 献]

- [1]丁慧鸽.农村直播电商发展中存在的问题及对策分析[J].网络商务,2020(5).
- [2]易胜兰.电商直播助力农村产业发展策略探究[J].广东蚕业,2022(12).
- [3]赵冰,王伟,李红陞.数字经济下新型电商助力乡村振兴的机制和路径研究[J].石家庄学院学报,2022(5):65-68.

[责任校对:朱艳君]