

高职辅导员“两化”建设路径探究^{*}

邓喜英

(湖南环境生物职业技术学院, 湖南衡阳 421005)

摘要: 由于受当前高职院校领导重视不够、制度不健全、辅导员自身局限性的制约, 高职应通过明晰角色职责, 提高思想认识, 完善选聘、培养、考核与激励机制, 贯彻落实国家政策标准, 强化职业生涯规划设计, 拓宽辅导员的职业发展渠道等路径推进高职辅导员“两化”建设进程。

关键词: 高职辅导员; “两化”; 路径

中图分类号: G45

文献标识码: A

文章编号: 2096-4609 (2020) 14-0112-002

想要建设高职院校现代化的辅导员队伍, 一定要提升高职院校辅导员的职业素养, 促使其专业化的提升, 同时这也能够保证辅导员在工作中获得成就感, 感受到快乐, 为辅导员实现人生价值奠定良好的道路。然而, 由于当前高职院校领导重视不够、制度不健全、辅导员自身局限性, 因此在很大程度上制约了辅导员“两化”建设的进程。为此, 如何破解困局, 实现高职辅导员“两化”建设就成为高职教育工作者思考的题中之一。

一、明晰角色职责、提高思想认识, 是实现高职院校辅导员“两化”的基础

根据教育部第43令对辅导员建设所提出的要求, 要推进高职辅导员“两化”建设, 首要在于让辅导员的工作和定位变得更加明确。

(一) 辅导员做好自身定位

这表现在: 一是做好价值取向定位, 以增强爱国守法、敬业爱生、以人为本的价值观念。辅导员的角色定位依靠的是其本身的工作。辅导员工作时间不确定, 无论是白天还是晚上都有可能去工作, 上下班的时间也不固定, 仅仅用金钱和物质是无法衡量他们付出的劳动和时间的, 如果缺乏正确的价值观念就根本无法做到“一以贯之, 善始善终、善作善成”这样的思想境界。二是做好工作根本定位。辅导员的根本工作在于思想价值引领, 对大学生开展好“为什么人”的教育、引导和培养工作。这需要辅导员提升自身对家国社会以及学生及其家长的责任意识和对整个社会的责任感, 重点关注学生的思想政治教育, 加强对学生的思想引领。三是做好职业定位。从内心上把辅导员工作作为自己的一份职业, 进行谋划、经营, 发展自我、完善自我。

(二) 学生、家长、社会对辅导员工作定位要正确

目前, 学生、家长、社会普遍认为辅导员是学生“保姆”“消防员”。这是一种错误的思想认识定位。事实上, 辅导员不仅仅是学生生活、学习的导师, 更重要的是要引导学生树立社会主义核心价值观, 树立马克思主义和共产主义的理想信念, 坚定“四个自信、四个认同”, 增强辨别是非, 善恶, 美丑、对错的能力, 为学生搭建成人成才成功的平台, 引导学生学会学习, 适应社会, 追求发展, 最终达到自主学习, 自我约束, 自我管理的较高境界。

(三) 学校党委行政、教职工对辅导员队伍建设的认识和定位要准确

目前, 学校党委行政、教职工都普遍把辅导员当作“万金油”, 凡是与学生有关的, 找辅导员: “管好学生不违纪, 不出事就可以了”。实际上, 党和国家对辅导员的定位是: “具有教师和管理人员的双重身份”; “是大学生思想政治教育的骨干力量”; “能够指导学生的健康成长, 是学生学习生活中的真心朋友”^[1]。这代表了辅导员必须有能力实现对学生的思想政治教育, 具备其他相关理论的讲解能力、与学生交流能力、管理学生的能力和研究服务能力等基本的能力作为支撑, 能够掌握娴熟高超的工作方法与技巧, 能够遵循思想政治工作、教书育人、学生成长与进步这三个规律, 以“三因”理论为基础, 让学生的思想政治水平与政治觉悟得到提升, 培养学生良好的道德品质, 提升学生文化素养, 实现学生的全面发展, 使其成为能够满足社会要求的人才, 担当祖国复兴的大任。

二、完善选聘、培养、考核与激励机制, 是实现高职院校辅导员“两化”的关键

要实现高校辅导员“两化”建设, 必须严格把好“选培关”和“考核关”, 建立健全行之有效的准入、培养、考核和激励机制。

(一) 把好“选培”关, 构建辅导员职业能力培养体系

严格选培制度, 构建辅导员职业能力培养体系, 是推进辅导员队伍职业化、专业化发展的强有力保障。

鉴于此, 高职院校一要按照“政治强、业务精、纪律严、作风正”^[2]的标准严格辅导员准入制度, 在选拔上要严格辅导员的学历和专业知识背景, 对学历也要有严格要求, 硕士学历为最低学历, 且思想政治理论必须是专业所学的主要课程之一, 还要学习过心理学、管理学相近专业的专业知识; 要注重师德和专业技能, 并通过心理测试、笔试和面试, 重点考察口语表达能力、与人交往能力、团队协作能力与管理能力以及应对危险的能力等, 判断其心理素质状况, 综合考察辅导员的思想道德素质、心理素质和专业素质, 从根本上让辅导员队伍的专业技能得到提升, 促使其综合素养的提高。二要完善辅导员培训机制。首先, 通过建立辅导员专项计划, 提高现有大专及以上学历水平辅导员的学历层次和专业知识技能, 提高辅导员整体队伍学历层次和综合素质; 其次, 各高职院校要开展建立辅导员培训基地, 保证培训内容得以优化, 从多个方面、多个角度开展社会学、教育学等相关专业的培训, 加强对辅导员思想政治教育能力的重视, 不断培养其组织能力、实践能力以及管理学生的能力, 保证培训质量, 把基地建设成为培养专业化、职业化辅导员的人才摇篮; 再次, 要设立自己的辅导员研究协会、工作室、报刊、微博和微信公众号, 进一步发挥辅导员在大学生思想政治教育中的骨干作用, 加强辅导员之间的交流和探讨以及相互之间分享知识与经验, 提高辅导员工作的专业化水平, 提升工作的职业性; 最后要不断拓展培训形式, 坚持校内培训和校外学习相结合、“走出去”和“请

进来”相结合的原则,采用理论传授、观摩和角色扮演相结合的培训策略,促进培训效果的提升,高瞻远瞩,以创新性的思维促进辅导员在专业化的道路上不断发展,让辅导员的核心能力与素养得以增强。

(二) 把好“考评”关,实现辅导员考评机制的不断完善

想要提升辅导员工作激情,增强其职业素养和能力,提高辅导员队伍的稳定性,一定要让辅导员考评机制变得更加完善,注重其晋升渠道。为此,把好“考评”关,完善辅导员考评机制,就成为了提升辅导员职业能力的关键。国家和教育主管部门出台了很多与辅导员职业资格认定有关的文件,这些文件反复强调,需要采取一定的手段让行政级别概念得到淡化,保证辅导员在职称评选、晋升职务以及认定考核的道路不断畅通,通过建立高校的考核策略和体系,促进辅导员职业能力的提高,为“专业化、职业化”辅导员队伍“两化”建设铺平道路。鉴于此,一要构建突出学生工作特点的详实的辅导员绩效考核体系。在考核体系中,实现定性分析与定量分析的有机结合,开展学期考察或者年终述职等方式,通过在“德、能、勤、政、廉”五个方面考察辅导员的专业能力、管理班级能力、服务与创新能力等,重点关注其实际工作效果和工作的态度,以学生对辅导员的满意度和辅导员的科研成果为基础全面测评,摒弃“一刀切”评定或者人为评定的方法,确保考核的全面系统;二要完善辅导员的考核机制更加完善,由于辅导员工作十分特殊,岗位有其本身的特点,工作内容相对复杂,所以对辅导员进行考核的时候要着重考察辅导员的个人能力和业绩,激发其学习热情和学习的主观性,增强其职业归属感和认同感,从制度上构建辅导员职业能力提升的长效机制;三要完善辅导员职务晋升和职称评聘机制,在职务晋升和职称评聘中要重点考察其工作业绩情况、工作能力大小以及实际的工作成果,提升辅导员职业能力和工作热情。

三、贯彻落实国家政策标准 是实现辅导员“两化”建设的保障

《中共中央国务院关于进一步加强和改进大学生思想政治教育的意见》《教育部关于加强高等学校辅导员班主任队伍建设的意见》《普通高等学校辅导员队伍建设规定》《高等学校辅导员职业能力标准(暂行)》等文件,为各高校推进辅导员“两化”建设提供政策保障。因此,我们需依政策执行:

(一) 完备辅导员人员配置

高职院校应根据各校实际工作需要,严格按一定比例,科学合理配备专职和兼职辅导员,并按照不低于1:200的比例设置一线专职辅导员岗位,使得在一定程度上消除辅导员的职业倦怠心理,让辅导员产生强烈的职业认同感和幸福感,并将辅导员的配备情况纳入各高职院校思想政治工作评估和高职业院校办学成果的指标体系之中。

(二) 理顺辅导员组织架构

这表现在:一是建立辅导员队伍的学校和院(系)双重领导体制,组织人事处是辅导员选配、考核的职能部门,学生工作部是辅导员队伍管理、培养、考核的职能部门,院(系)是对辅导员进行直接领导和管理的二级机构;二是学生工作部应根据辅导员的九大功能和高校的实际需要,考虑设立名师工作室、思想理论教育工作室、社会主义核心价值观教育工作室、红色文化工作室、党团和班级建设工作室、特色成长辅导工作室、职业生涯规划 and 就业指导咨询中心、创新创业孵化基地等专业化组织和机构,为辅导员确立自身的职业发展目标提供专业化的多样性选择。

(三) 完善辅导员职称评聘体系和职务晋升体系,畅通辅导员职业发展通道

高职院校应不断完善辅导员职称评聘体系和职务晋升体系,畅通辅导员职业发展通道,实现辅导员职业发展目标的多元化。一是应根据辅导员岗位角色职责、任职资格等要求,结合各地方和各高职院校的具体情况,突出辅导员师德、业绩和工作成果,完善辅导员职称评聘办法,实现单列计划、单设标准、单独评审;二是应根据辅导员工作年限、工作业绩、工作素质等要求,完善辅导员晋升体系,保障辅导员职务发展渠道畅通。

(四) 明确责任要求

国家、各省教育行政部门在对高职院校领导队伍和办学水平进行考察的时候要重点关注其对辅导员队伍的“两化”建设,把其列入高职院校思想政治工作水平的评价指标体系,并要求创造合适的条件保障辅导员的工作和生活,以辅导员具体的工作为基础,设立辅导员专项岗位津贴、通讯经费,切实为辅导员队伍“两化”建设和发展提供平台空间和待遇保障。

四、强化职业生涯规划教育 畅通辅导员的职业发展渠道 是实现辅导员“两化”建设的动力

增强对辅导员职业生涯教育,保证

辅导员能够更好地规划设计自己的生涯,是帮助辅导员树立立志终身从事辅导员工作,成为专家型、专业化辅导员的职业理想的前提和动力。为此,辅导员应该强化自身教育,让自身的生涯道路更加畅通。

高职院校发展过程中,需要促进个人职业目标与建设辅导员专业化队伍两者的有机结合,将职业生涯规划与职业理想的树立结合起来,不断强化职业生涯规划设计、教育和管理。譬如:建立符合辅导员岗位要求的职员制,解决辅导员待遇与工作不相称的实际问题;依据辅导员既是老师又是管理人员的双重身份,实现双重管理,夯实辅导员测评基础;设立大学生思想道德素质提升工程专项项目、建立辅导员名师工作室,为辅导员队伍“两化”建设提供平台和资金保障;实现辅导员的职务发展与职称发展,保证具有一定的专业知识背景和学术造诣的辅导员能够成为专业性的辅导员,鼓励其术业有专攻,实现其专业技术职称发展道路;同时,需要明确的是,重点培养对象就是政策水平高超、管理能力优秀的资深辅导员,并逐级提拔,实现其职务发展道路。

辅导员自身要通过四个“W”归零思考模式,不断认识自我,明确自身职业发展定位和目标,明确自身职业发展道路,从而走出专业倦怠的怪圈和职业发展的困惑迷茫,规划好自己灿烂美好的职业人生。

【参考文献】

[1] 教育部第43号令.普通高等学校辅导员队伍建设规定[Z].2017-9-21.

[2] 教育部.关于印发《高等学校辅导员职业能力标准(暂行)》的通知[Z].2014-3-27.

[3] 教育部思想政治工作司组编.加强和改进大学生思想政治教育重要文献选编(1978-2008)[M].北京:中国人民大学出版社,2008.

[4] 何俊康.实现高校辅导员队伍“两化”建设的途径和方法研究[J].商情,2013(32):212.

[5] 林泰,彭庆红.清华大学辅导员制度的特色及其发展[J].清华大学学报,2003(6):85-90.

【作者简介】邓喜英(1976-),女,硕士研究生,副研究员,研究方向为学生思想政治教育、辅导员队伍建设。

【基金项目】2017年学院大学生思想道德素质提升工程辅导员名师工作室项目《大学生社会主义核心价值观教育》(TS2017-07)阶段性成果。