新时代高职院校辅导员队伍建设： 基于五链融合理念的研究^①

罗丽霞

(临汾职业技术学院,山西 临汾 041000)

[摘要] 在新时代背景下,高等职业院校辅导员队伍建设被赋予新的要求。特别是在五链融合理念的指引下,辅导员的角色与职能得到进一步拓展和深化。深入剖析高职辅导员的现状及面临的挑战,开展五链融合理念在辅导员队伍建设中的应用研究。明确五链融合的内涵,探究其对教育领域的重要意义,并结合教育学、心理学和管理学的理论依据,提出高效实施的路径与策略。通过具体步骤的阐述,为高职辅导员队伍建设提供实践指导,对提升其专业化、系统化建设水平具有参考价值。

[关键词] 新时代;高职院校;辅导员队伍建设;五链融合理念;实施路径

[中图分类号] G715

[文献标志码] A

[文章编号] 2096-0603(2025)08-0049-04

一、引言

进入新时代,党和国家愈发重视教育事业发展,高度关注高校辅导员队伍建设,深刻认识到高素质、高水平的高校辅导员队伍在高校落实立德树人根本任务中发挥的关键作用。^[1]2021年7月,中共中央、国务院印发的《关于新时代加强和改进思想政治工作的意见》指出:“要深入开展思想政治教育,加强爱国主义、集体主义、社会主义教育。”这为新时代高校辅导员队伍建设提出了更高更新的要求。^[2]

五链融合理念为辅导员的培养、管理及发展开辟了新思路。通过构建多维度辅导员培训体系,促进其专业素养与综合能力提升;积极参与学校文化活动,增强文化认同感,营造积极向上的校园文化氛围;借助课程学习、工作坊、案例分析等形式,提高辅导员的专业知识与技能;通过专业心理辅导课程、心理健康知识普及活动,注重提升辅导员的心理素质和心理健康技术,以便更好地支持学生的心理发展,解决学生的困扰;通过校内外系列讲座、交流活动等,强化辅导员对教育使命感的认同。辅导员的职业使命感越强,越能对辅导员专业化发展和高校思想政治教育工作产生积极推动作用。^[3]

二、高职辅导员队伍现状

(一)新时代背景下的角色变化

习近平总书记在党的二十大报告中强调:“全党要把青年工作作为战略性工作来抓,用党的科学理论武装青年,用党的初心使命感召青年,做青年朋友的知心人、青年工作的热心人、青年群众的引路人。”这对增强新时代高校辅导员政治引领力建设提出了明确要求。^[4]

在新时代背景下,职业院校辅导员在学生德智体美劳全面发展中扮演着至关重要的角色,是连接学生与学校、理论与实践的重要桥梁。^[5]辅导员不仅是学生事务管理者,更是教育引导者、心理疏导者、职业规划顾问与文化传播者。其角色从单一的管理者向多元化的教育者转变,对提升学生综合素质、促进校园和谐及增强学生社会适应能力起到关键作用。

(二)高职辅导员队伍现状分析

从职能分工来看,辅导员普遍承担学业指导、心理辅导、职业规划及校园文化建设等多重角色。尽管各项职能相互关联,但辅导员缺乏系统的职业培训与发展机制,尤其是在心理健康教育和职业规划方面的专业能力较为薄弱,致使学生难以获得全面有效的指导。

^①基金项目:山西省教育厅2023山西省职业教育教学改革与实践项目“高职院校名班主任工作室‘一心二航三定’建设策略研究”(编号:202303129;主持人:罗丽霞)。

作者简介:罗丽霞(1975—),女,汉族,山西临猗人,副教授,工程硕士,研究方向:心理学、计算机应用。

职业发展通道不畅是影响辅导员队伍稳定性的重要因素。辅导员职业发展机会有限,缺乏晋升机制和职业规划指导,导致他们难以获得职业成就感和满足感。

在队伍文化建设方面,辅导员之间的协作与交流较为欠缺,许多辅导员在工作中面临孤立无援的局面。团队建设活动及专业发展交流频率偏低,导致知识共享与案例交流机会减少,影响整体服务质量与团队凝聚力。

三、五链融合理念概述

(一)五链融合理念的提出

五链融合理念的提出源于高职院校辅导员队伍建设与学生发展的紧密联系。具体而言,“五链”包括政策链、管理链、服务链、文化链与反馈链。政策链的构建强调制度引导,推动高职院校制定以学生发展为中心的政策,确保辅导员工作的指导性和系统性。管理链着重于辅导员队伍的专业化与精细化管理。高职院校需设立专门的辅导员管理机构,在设计辅导员考核评价指标体系时,应充分考虑辅导员的职业特性、角色定位及具体工作范畴。^[6]服务链强调辅导员对学生的全方位服务,需建立以学生需求为导向的服务机制。通过深入了解学生个体需求,辅导员可提供个性化的成长支持,包括心理疏导、职业规划和人际关系改善等。文化链的构建侧重于校园文化的营造与辅导员的认同。高职院校应推动全体师生共同参与校园文化建设,增强学生对教育理念、价值观的认同。反馈链是五链融合的闭环,通过建立有效的反馈机制,促进各链条之间的信息流动与经验分享。

综合来看,五链融合理念通过政策引导、管理精细、服务到位、文化认同和反馈机制,形成了高职院校辅导员工作的整体框架与实施路径,为新时代辅导员队伍建设提供了理论指导和实践依据。

(二)五链融合的内涵解析

五链融合理念是新时代背景下构建高职院校辅导员队伍的创新性理论框架。政策链旨在实现国家教育政策与地区高职院校发展规划的高度契合,为辅导员队伍建设提供政策保障。管理链的构建强调通过多途径吸纳与培养优秀辅导员人才,以满足新时代要求。这一过程包括从高校应届毕业生以及社会优秀人才中招募,建立多层次、全方位的人才培养体系。服务链建设

旨在增强辅导员的服务意识与能力,强调服务主体的多元化和个性化。文化链的融合旨在形成积极向上的高校文化,为辅导员团队构建共同的价值观、使命感和荣誉感。

四、实施路径的理论依据

坚持“立德树人”根本任务,针对职业教育人才培养的特殊性和重要性,融合教育学、管理学、心理学等多学科理论,提升高等职业教育辅导员胜任力,增强辅导员的职业发展信心。^[7]

(一)教育学相关理论支撑

在高职院校新时代辅导员队伍建设的五链融合理念实施路径中,教育学相关理论主要体现为知行合一理论、建构主义学习理论、成人学习理论和文化适应理论等。

知行合一理论强调教育理论与实践相结合,强化职业认同与价值引领是辅导员队伍职业化建设的基础。辅导员应将教育理念与实际工作紧密结合,通过行动引导学生学习与发展。

建构主义学习理论认为,学习是一个主动的构建过程,学生在学习中需积极参与、互动与反思。辅导员在实施五链融合理念时,应设计情境化的学习活动,促进学生之间的协作与交流。

成人学习理论指出成人学习者有自我导向的需求,学习动机更受内在因素驱动。辅导员需根据学生需求和兴趣,提供个性化的指导和支持。在此基础上,开展一对一辅导,尤其针对学生的职业规划、心理健康等方面,增强学生的自我发展能力,提升其适应新时代社会发展的能力。

文化适应理论突出学生在学习过程中的文化背景和社会环境对其学习效果的影响。辅导员应尊重多元文化背景,营造积极的文化氛围,通过组织文化交流活动,帮助学生更好地融入校园文化与社会环境,进而提升学生的文化认同感和归属感。

通过对上述教育学理论的深刻理解与应用,辅导员能够更有效地推动高职院校五链融合理念的实施,为学生提供更为全面与系统的指导。这不仅可以提高学生的学业成绩和综合素质,也将推动辅导员队伍的专业化发展,适应新时代的要求与挑战。因此,教育学相关理论是高职院校辅导员队伍建设的重要支撑,为实现教育目标提供了清晰的理论方向。

(二)心理学视角下的五链实施

在实施五链融合理念的过程中,心理学视角提供了重要的理论基础与方法论支持。通过设定 SMART(具体、可测量、可实现、相关、有时限)目标,明确辅导员的工作定位和专业发展方向。心理学中的目标设定理论指出,明确的目标可提升动机水平,进而增强执行力。通过调研学生和辅导员的期望与需求,构建符合实际的目标体系,使其在实施过程中切合心理需求,增强效果,以满足辅导员和学生的情感与职业发展方面的多元需求。通过建立科学的评价体系,采用多维度评价法,定量与定性相结合,评估辅导员的工作绩效与心理状态。运用内在与外在激励相结合的方式,实施具有针对性的激励机制,如基于成就的评价和反馈,提高辅导员的职业满意度与自我效能感。运用马斯洛需求层次理论,将物质奖励与心理满足相结合,设计多样化激励措施,形成积极向上的工作氛围。通过建立定期反馈机制,推动辅导员与学生间的双向沟通。在心理学上,反馈不仅限于成果评估,更应关注过程中的情感交流。采用 360 度反馈评价,可以集成来自同事和自身的多方观点,保证信息的全面性与真实性,对职业发展进行适时调整。

这些链条的有机结合,依托对心理学的深刻理解,为高职院校辅导员队伍的建设提供了全面的实施路径,确保建设与学生心理健康的兼容并行。在实践中,定期评估与漏洞分析至关重要,动态调整五链实施细则,以适应不断变化的校园环境和心理需求。通过这种有效的心理学视角的融入与实施,将最大程度地发挥辅导员的指导作用,助力高职院校教育质量的提升。

(三)管理学角度的实施策略

在高职院校新时代辅导员队伍建设中,从管理学角度出发,实施策略应涵盖人力资源管理、变革管理、激励理论和团队管理。首先,人力资源管理强调基于职业适配性和能力导向,完善辅导员招聘流程。基于岗位职责,注重心理素质、沟通能力和危机处理能力,通过专业化招聘机制,确保选拔出适合的辅导员。此外,建立系统化培训体系,内容包括心理辅导、学业指导和职业发展规划,建议定期开展考核,量化培训效果。

变革管理的实施策略在于建立适应性强的组织文化,鼓励辅导员不断深入学习和自我反思。需要制定清晰的变革目标,采用 Kotter 的变革八步骤法,提升辅导

员对变革的认同感,保障变革的顺利推进。重视反馈机制,建立跨层级的沟通渠道,并将辅导员的意见反馈纳入决策环节,以增强其参与感和责任感。^[8]

激励理论的应用为解决辅导员的工作动力问题提供了方向。运用马斯洛需求层次理论,针对辅导员的生理、心理及自我实现需求,设计多样化的激励措施。根据教育部 43 号令第四章第十条规定:“落实专职辅导员职务职级双线晋升要求,推动辅导员专业化职业化建设。”^[9]提供优厚的职务晋升机制,使辅导员感知其努力与回报之间的关系,提升工作的积极性。

团队管理方面,构建协作型团队,强调团队成员之间的相互依赖与支持。通过定期举办团队建设活动,增强团队凝聚力,提升团队协作效率。运用 Belbin 团队角色理论,根据辅导员的性格特点,合理规划团队角色,形成多元化能力组合,鼓励团队内部的知识共享与经验交流。建立季度团队绩效回顾会,形成良性竞争与学习氛围。

在实施过程中,需要量化每项策略的实施效果。关键绩效指标(KPI)应涵盖辅导员满意度、学生反馈、专业培训完成率等,从不同维度评估实施策略的有效性。以数据为基础,定期调整和优化实施方案,确保辅导员队伍建设与高职院校整体人才培养目标的高度契合。

五、五链融合实施路径探析

(一)融合路径的设计原则

在新时代背景下,高职院校辅导员队伍建设中实施五链融合理念的设计原则应遵循系统性、协同性、前瞻性和可操作性原则,以确保各项工作的有序推进和有效整合。系统性原则强调各个环节的全面互动,促进校内外资源的合理配置。辅导员需整合教育资源、政策保障、专业知识、实践经验等,构建多维度、多层次的支持体系。在具体实施中,应建立数据库,系统记录辅导员的专业培训、学生反馈、活动效果等信息,以便进行动态调整与优化。协同性原则要求各个链接之间紧密联系。各级管理者和执行者需增进沟通,建立定期会议机制,形成跨部门协作平台。例如,学生处、教务处、科研处等部门可联合开展项目,搭建学术和实践相结合的活动,确保信息流通,提高办事效率。前瞻性原则要求在设计融合路径时,注重对未来发展的预见性。为此,应关注国家教育政策、行业发展趋势、技术革新等,为辅导员的职业能力提升制定长期规划。此外,通过定期

评估与反馈,及时发现工作中的问题与不足,确保原则与实施路径在动态环境中的有效性。可操作性原则强调在构建五链融合实施路径时,要设定明确的实施步骤和可测量的绩效指标。实施方案需制订详细的时间表和责任清单,确保每个环节的可行性与高效性。

通过以上设计可提高辅导员队伍的专业化和系统化水平,推动五链融合理念落地,最终形成高职院校教育服务学生、高效管理、促进就业和创新创业的良性生态链,为实现育人目标提供可持续发展动力。

(二) 实施五链融合的具体步骤

实施五链融合的具体步骤应从以下几个方面展开:

第一,加强制度保障。出台一系列相关文件和政策,如辅导员岗位管理与考核办法,以确保辅导员队伍建设有章可循、有据可依。同时,加强组织领导,构建“党委统一领导、部门齐抓共管”的工作格局,把辅导员队伍建设纳入学校发展规划。

第二,选聘好辅导员队伍。通过严格的标准和程序,秉承“公平、公正、竞争、择优”的原则,优化选聘渠道和结构,确保辅导员队伍的多样性和整体素质。

第三,推进辅导员专业化培训。辅导员队伍专业化是指辅导员经过教育理论培训和思想政治学习后,具备完成大学生思想政治引领、生活学习指导、心理健康教育、就业升学、教育教学管理、情感价值共鸣等工作所必须具备的基本专业知识和素养的过程。^[10]

第四,建立长效机制保障。设立专门的五链融合工作办公室,负责整体推进、监督实施与评估反馈。明确年度工作目标、考核标准,强化激励和督导作用,确保辅导员队伍的稳定性和积极性。

第五,加强政策与资金支持。在政策层面,争取学校内部政策支持,确保各项措施落实到位,辅导员的职业发展路径和晋升空间形成良性循环。在资金方面,设立专项基金,支持各类实践活动的开展,确保实施措施的顺利推进。

综上,实施五链融合的具体步骤需要构建跨部门协作,推进辅导员专业化培训,建立多元评价机制,提供长效机制保障,并强化政策与资金支持。通过这些细致而精准的步骤,将五链融合理念真正落到实处,为高职院校的辅导员队伍建设提供坚实的支撑。

六、结论

高职院校新时代辅导员队伍建设的五链融合理念

具体体现在政策链、管理链、服务链、文化链与反馈链五个方面。政策链关注辅导员队伍建设的制度保障,确保辅导员队伍建设有章可循、有据可依。管理链主要关注辅导员的绩效考核和评价机制,通过创新辅导员岗位津贴发放方式、强化激励,确保辅导员队伍的稳定性和积极性。服务链关注辅导员在本职工作中专业知识的更新与深化,拓宽其学术视野和专业素养,为学生提供心理疏导、就业指导等服务。文化链的构建考虑到校园文化的培育和辅导员自我文化素养的提升。反馈链是五链融合的闭环,通过建立有效的反馈机制,促进各链条之间的信息流动与经验分享。这为辅导员队伍的专业化、职业化和专家化建设提供了有力保障。

参考文献:

- [1] 刘玉玥.新时代高质量高校辅导员队伍建设研究[D].桂林:广西师范大学,2022.
- [2] 王国斌,武斌,王启鲁.试论新时代高职院校辅导员队伍建设的工作职责与崭新定位[J].教育科学论坛,2022(9):30-34.
- [3] 胡瑞,方敏.高校辅导员职业使命感的内涵、价值及强化路径[J].安徽工业大学学报(社会科学版),2024,41(3):110-113.
- [4] 覃泰树,王青山.新时代推进高校辅导员队伍建设的实践探索[J].学校党建与思想教育,2024(18):82-84.
- [5] 沈泓良,李向阳,徐建堂,等.职业院校辅导员队伍建设与培养研究[J].科技风,2024(29):160-162.
- [6] 杨璐.高校辅导员双线晋升实施机制的路径选择[J].高校辅导员学刊,2024,16(6):22-26,92.
- [7] 刘力为.高等职业学校辅导员胜任力模型构建与提升策略研究[D].长春:东北师范大学,2022.
- [8] 李建德,李悦,项官鑫,等.高职院校辅导员队伍职业化建设探索[J].邢台职业技术学院学报,2024,41(4):56-58.
- [9] 李锦凌.新时代加强高校辅导员队伍建设制度研究[D].长沙:湖南师范大学,2021.
- [10] 张家兴,张飞.高职院校辅导员队伍专业化建设现状与对策:以H学院为例[J].西部素质教育,2024,10(19):148-151.

◎编辑 尹军