

新时代高职辅导员队伍建设高质量发展 困境与破解之策

王 维

菏泽家政职业学院 山东菏泽 243000

摘 要:大力推进新时代高职辅导员队伍建设高质量发展既是响应党的政策号召、适应职业教育高质量发展的的重要举措,又是顺应时代要求、应对思想政治工作新情况的必然选择,还是紧跟发展大势、促进辅导员职业化转型的内在需要。针对高职辅导员队伍建设高质量发展普遍面临的职业定位模糊、选拔标准宽泛、保障支持不力、专业能力有限等困境,亟须从开展认同教育、规范选聘流程、完善制度支撑、优化培养体系等方面入手,探索新时代高职辅导员队伍建设高质量发展之策。

关键词:高职辅导员 队伍建设 高质量发展

2017 年,习近平总书记在党的十九大报告中首次提出“高质量发展”的表述,此后,高质量发展成为全社会各领域关注的焦点议题,教育领域也不例外。2024 年 9 月,在国务院新闻办公室举行的“推动高质量发展”系列主题新闻发布会上,教育部部长怀进鹏提到:“教育强国建设还有很多困难和挑战,它既有系统性的跃升,更有质的变化,需要我们不断深入和研究。”作为国家教育体系的重要组成部分,职业教育的重要性不言而喻。高等职业教育,即职业教育的高层次化或高学历化,应答着社会产品生产的复杂化要求,在教育体系中承担着面向高科技含量的产业产品的质量保障。高职辅导员队伍是保证高职教育事业可持续发展不可或缺的重要力量,是落实高职“立德树人”根本任务的主力军。为充分发挥高职辅导员的育人价值,高职院校需要面向高职教育高质量发展要求,全面推进辅导员队伍建设的高质量发展。然而,新时代高职辅导员队伍建设的高质量发展仍面临来自认知层面、制度机制等方面的挑战。因此,高职院校亟须在理性审视的基础上,探索辅导员队伍建设高质量发展之策。

一、新时代高职辅导员队伍建设高质量发展的价值意蕴

(一)响应党的政策号召,适应职业教育高质量发展的重要举措

高职辅导员具有教师和管理者的双重身份,是高职发展不可或缺的中坚力量。从 1965 年教育部

制定的《关于政治辅导员工作条例》,到 2006 年教育部令第 24 号《普通高等学校辅导员队伍建设规定》,再到 2017 年教育部令第 43 号《普通高等学校辅导员队伍建设规定》,相关政策制度的逐步健全,体现了国家对辅导员队伍质量建设的高度重视。^[1]2021 年 10 月,中共中央办公厅、国务院办公厅印发《关于推动现代职业教育高质量发展的意见》,明确要求“各级党委和政府要把推动现代职业教育高质量发展摆在更加突出的位置,更好支持和帮助职业教育发展”。而高质量的职业教育离不开高水平的教育管理者。因此,推进辅导员队伍建设高质量发展成为响应党的政策号召,适应高职教育高质量发展的重要举措。

(二)顺应时代要求,应对思想政治工作新情况的必然选择

当今社会正经历新一轮大发展、大变革与大调整,无论是国外局部冲突带来的不确定性和危机,还是国内产业转型与技术变革,无不对意识形态教育与价值观引导带来挑战。辅导员是开展大学生思政教育的骨干力量,面对新时代高职思政工作面临的新情况、新挑战和新问题,辅导员既要拥有全球视野,能够精准把握时代脉搏,明确新时代对人才的期待和要求,又要具备过硬的业务能力与数字素养,能够采取科学的方法和有效的手段延展工作覆盖面,提高思政教育有效性。辅导员队伍建设的高质量发展是提高辅导员队伍综合素质的有效途径,也是顺应时代要求和有效应对思政工作新情况的必然

选择。

(三)紧跟发展大势,促进辅导员职业化转型的内在需要

事物变化发展的根本动力在于其自我“否定”。随着新时代的到来,高职辅导员队伍建设的高质量发展也是辅导员队伍紧跟发展大势,不断适应新局面,实现自我变革创新的发展过程。一方面,国家逐步重视辅导员队伍的发展,并提出辅导员职业行为规范的“八个方面”和“九个领域”,为高职院校提升辅导员队伍建设质量指明了方向;另一方面,社会经济的逐步发展及教育对象的多元需求,对辅导员队伍提出了新要求,要求其能够适应因经济社会发展所带来的大学生价值观变化,而这需要高职辅导员队伍逐步走向职业化与专业化,向着高质量发展不断迈进。^[2]

二、新时代高职辅导员队伍建设高质量发展的困境审视

(一)职业定位模糊,专业认同感不强

高质量发展要求高职辅导员具备清晰的职业角色定位,在职业价值高度认同的基础上,聚焦主责主业,精准落实大学生思政教育及学生工作等各项任务。而现实是,很多高职院校对辅导员的职业定位模糊,强调辅导员管理职能而相对忽视其教育职能,多数辅导员疲于繁重的学生事务管理、突发事件处理及各类考评工作的应对等,不可避免地造成工作的超负荷与低效化,无暇将核心工作聚焦大学生的思政教育,这难免造成“管理者”角色的泛化与“教育者”角色的弱化。^[3]不仅如此,泛化的工作内容与多元化的工作职责,使辅导员工作与生活交融且边界模糊成为常态,这不仅导致辅导员工作专注度难以长期保持,而且影响了辅导员对职业价值的获得感与认同感。

(二)选拔标准宽泛,队伍结构不合理

完善的选拔机制是高职辅导员队伍来源多元化与高质量发展的重要保障。从队伍范围层面来看,高职院校辅导员队伍涉及专职与兼职两大部分,虽然,多数院校依循《普通高等学校辅导员队伍建设规定》中的指导性标准,对专职辅导员岗位进行了配备,也制定了全面而严格的选拔标准,但兼职辅导员却普遍存在配备不达标、编制未落实、选聘条件宽泛模糊等问题,加上辅导员队伍学历构成仍以硕士、本科学历为主,其中具有从事学生工作职业资格者及

马克思主义理论等相关专业背景的人占比不高,队伍整体又偏年轻化,因工作经验缺乏及专业水平不足带来的局限性明显,这导致高职辅导员队伍建设整体呈现潜力不大、稳定性不足等问题。^[4]

(三)保障支持不力,运行机制待健全

完善的运行机制是高职辅导员队伍建设良性发展的重要支撑,主要涉及日常管理、考评激励、晋升机制等内容。其一,从日常管理来看,多数院校对辅导员队伍采用的是学校与二级学院(系)双重管理模式,但由于管理权限不甚明晰,导致管理冲突时常发生,极大地影响了辅导员队伍建设的高质量发展;其二,从考评激励机制来看,高职考核体系倾向于结果导向,奖励激励方式过于单一,通常采取指标达成后奖金的平均主义分配模式,因而容易导致部分投机者通过“掺水造假”等方式完成考核任务^[5];其三,虽然有关政策文件已经提出了辅导员职务职级的“双线”晋升要求,但很多高职院校因部分辅导员的专业背景、科研水平限制,很难全面落实“双线”晋升机制。

(四)专业能力有限,培养体系不完善

新时代背景下,高职辅导员队伍除了需要具备深厚的理论功底,还要拥有多元专业背景,兼具过硬的职业能力与数字素养,能以创新教育形式引导学生。然而,与实现职业教育高质量发展的目标相比,高职辅导员队伍在教育管理知识与经验、学生工作重点项目系统研究与谋划能力、关系协调能力、教育管理服务、工作艺术和方法等方面仍存在一些差距,加上数字素养和能力普遍缺失,导致辅导员队伍整体专业能力难以契合时代要求。此外,当前多数高职院校尚未建立完善的辅导员培养体系,不仅培训经费和机会较少,而且缺乏常规巡察整改机制,也未配套相关制度支持在职辅导员学历提升,这无疑影响了辅导员队伍建设的高质量发展。

三、推进新时代高职辅导员队伍建设高质量发展的路径选择

(一)开展认同教育,明确职业定位

高职院校要积极开展辅导员职业认同教育,精准定位辅导员的多重职业角色,全面破除影响高职辅导员队伍建设高质量发展的认知障碍。一方面,高职院校要提升对辅导员队伍建设的重视程度,打破其边缘地位,将其置于落实立德树人根本任务的各项举措中,全面梳理、规范、优化辅导员工作职责,

逐步减少、淘汰低效低端的事务性内容,减少安排辅导员直接参与组织协调的与学生相关的各类政绩活动,充分释放辅导员教育与服务学生的时间;另一方面,高职院校要积极开展辅导员职业认同教育,既要在人才引进中加强对职业认同的测试,吸收对辅导员工作具有高度认同的人才加入辅导员队伍,又要注重剖析和凝练职业内涵,全面彰显具有辅导员特色的职业文化,以此培育和提升辅导员队伍的自我效能感与职业认同感^[6];此外,辅导员自身要坚守初心,端正入职动机,深化职业认同,深刻认识辅导员工作的重大意义及所肩负的重要使命,认真对照要求,找准方向,增强自我发展的内驱力,积极向职业化、专业化方向发展。

(二)规范选聘流程,优化队伍结构

针对高职院校已有队伍选拔标准宽泛、队伍结构不合理等问题,高校要优化选拔机制,基于辅导员队伍内部“二分式”人员结构,在设定选聘机制时要坚持“两条腿走路”,即针对专兼职辅导员制定差异化选拔条件。其中,高职院校对专职辅导员人才引入要适当增加学历要求,招聘专业上要注明以马克思主义理论、思政教育专业大类为主,个人经历上注重应聘者的志愿服务与社会服务经历等,考核时在传统笔试与结构化面试基础上,增加情境模拟、谈心谈话、考官面谈、数字化管理服务场景性测试,以此筛选综合素质过硬的人才^[7];对于兼职辅导员,高职院校每年可结合相应条件选聘中层干部、基层管理骨干、“双师型”教师等兼任辅导员,同时面向社会吸纳各级劳动模范、优秀党员、企业工匠、技术精英等担任兼职辅导员,根据“急难险重烦”等特点,依循兼职辅导员个人规划、知识与实践经验等特长,明确兼职辅导员的年度工作任务,并给予配套激励政策,以此提升辅导员队伍的流动性,激发队伍的创新活力。^[8]

(三)加强过程管理,完善制度支撑

为保障高职辅导员队伍建设的高质量发展,高职院校要注重加强过程管理,建立健全制度支撑体系,促进辅导员队伍内部良性循环。一方面,高职院校要成立专门的辅导员队伍建设高质量发展领导小组,结合高职院校实际情况与未来发展规划,统筹安排辅导员队伍选聘、教育、管理与发展事宜。高职院校应制定实施辅导员队伍建设高质量发展规划等细则,从总体目标、推进措施、组织保障、制度支持等方面入手,明确学校、院系及各部门在辅导员队伍建设

中的权责,并通过凝聚管理合力,全方位保障辅导员队伍建设质效。^[9]另一方面,高职院校要进一步细化和落实考核激励、“双线”晋升等机制,既要引入增值性评价理念,将工作考核的重点由结果转向过程,全面调动辅导员对自身工作过程的审视与优化;又要为辅导员提供足够的物质与精神保障,包括但不限于经济奖励、进修机会、学术支持、评优评先等,促进其持续发展^[10];还要根据“双线”晋升要求,按照教师岗位标准评定职称的规则,设置处级、副处级辅导员等管理岗位,并提供发展研究平台,引导辅导员围绕专业发展、育人实践、能力提升等积极参与理论和实践探索,为其持续发展和晋升提供支持。

(四)聚焦能力提升,优化培养体系

高职院校要依据辅导员工作相关政策文件,结合新时代要求,完善培养体系,提升辅导员的专业技能与数字素养。一方面,高职院校要加快构建校内培训、省内轮训、国内优才研修的全覆盖、递进式培训体系,既要聚焦辅导员业务技能,依循初、中、高级班自浅入深提升辅导员能力,又要丰富培训内容,形成基础、专业与特色等多层次培训内容。培训内容要立足辅导员思政工作业务、学生工作实务、管理服务等专业发展与工作实际,提供可供选择的菜单式、专家式内容。同时,高职院校还要创新培训形式,依托线下培训基地与线上网络培训平台,深入开展多元化研讨会、学习班、技能竞赛等,以此提升辅导员队伍建设质效。^[11]另一方面,高职院校要立足新时代对高职院校智能育人工作提出的新要求,将数字素养纳入辅导员能力结构中,通过数智融合工作平台、虚实结合育人场景等的构建,结合系统的技术培训,拓展辅导员在深度学习、数据挖掘、人机交互等方面的能力,持续探索数智化赋能教育管理工作的新思维与新方法。^[12]

四、结语

作为高职教育发展的重要力量,辅导员队伍高质量发展已成为各高职院校的共识。面对新时代背景下全新的发展目标和挑战,高职院校要充分认识辅导员队伍建设的重要性,以内涵式建设为着眼点,从明确职业定位、优化队伍结构、完善制度支撑、优化培养体系等方面持续助力辅导员专业化与职业化发展,推动辅导员队伍建设顺利完成从“数量达标”向“质量提升”的转型。值得注意的是,高质量发展

(下转第64页)

堂等媒体平台构建思政课教学资源专区。一方面,教师可依据教学目标、教学内容,通过教师专区上传延安红色文化相关视频、书籍、图片等供学生自主学习与拓展阅读,打造思政课专属网络课程平台。例如,教师可制作关于延安革命遗址的虚拟漫游视频,让学生直观领略延安红色文化遗址的风貌;可通过微信公众号、微博等社交媒体平台定期上传延安红色文化的短文、短片等,这些内容涵盖延安红色文化的历史背景、重要事件、英雄人物等,有助于帮助学生全面了解和认识延安红色文化。另一方面,教师可以设置互动话题,鼓励学生充分发挥积极性,参与讨论和交流,并通过微视频、微短剧等平台反馈小组学习所思所感。通过这些方式,学生可以在互动中分享自己的见解和感悟,相互启发,共同进步,这不仅能增强学生对延安红色文化的关注度,还能进一步增强学生的政治认同、思想认同和情感认同。

(上接第 56 页)

是一种特色要求高、质量程度优、满足需求能力强的发展理念,高职院校辅导员队伍建设要实现高质量发展,需要自上而下、从内到外的全方位变革,这是一项系统工程,而很多高职院校因认知不足、条件受限,相关顶层设计与分类实施仍处于起步阶段。因此,高职院校还需进一步深化相关理论和实践研究,为高职院校辅导员队伍建设高质量发展提供有力的理论指导与实践借鉴。

参考文献

- [1]路成浩.新时代高校辅导员队伍建设高质量发展困境与突破[J].学校党建与思想教育,2023(17):80-83.
- [2]胡忠浩.高校辅导员队伍高质量发展的时代意蕴、内涵特征及实践路径[J].学校党建与思想教育,2021(19):81-84.
- [3]林燮宁.高职院校辅导员胜任力的应然向度、实然表征与必然路径——基于校企协同育人视角[J].教育与职业,2023(2):101-105.
- [4]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

四、结语

“‘大思政课’视域下红色资源育人是当前立德树人重要的时代课题。”^[4]因此,高职院校要用好地方红色文资源,把延安红色文化融入高职思政课实践教学,这不仅能够为推进思想政治理论课建设提供鲜活素材和精神滋养,还能使学生在实践中继承延安红色文化基因,让红色文化真正内化于心,外化于行,助力学生成为德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人。

参考文献

- [1]习近平.用好红色资源,传承好红色基因 把红色江山世世代代传下去[J].求是,2021(10):4-18.
- [2]微镜头·习近平总书记两会“下团组”“‘大思政课’我们要善用之”[N].人民日报,2021-03-07.
- [3]张有武.红色文化资源融入高校思想政治教育的价值与实现维度[J].教育理论与实践,2022(6):32-35.
- [4]骆郁廷,余焰琳.“大思政课”视域下红色资源育人探究[J].思想政治教育研究,2023(3):69-75.
- 径研究[J].中国职业技术教育,2022(29):57-62.
- [5]李兹良.“双高计划”下的辅导员工作推进研究[J].教育与职业,2022(5):74-79.
- [6]曾亚纯,雷万鹏.高职院校辅导员职业能力与影响因素研究[J].高教探索,2021(1):111-115.
- [7]张海波,孔焱.“双高计划”视域下高职辅导员核心职业能力提升对策研究[J].中国职业技术教育,2020(34):82-85.
- [8]董慧.“双创”时代高职辅导员队伍专业化培养和职业化发展探究[J].教育与职业,2021(19):99-103.
- [9]褚诗茜,白玲.高职院校辅导员队伍建设路径优化研究——基于安徽省 21 所高职院校辅导员队伍建设政策的文本分析[J].教育与职业,2024(20):67-74.
- [10]赵雅卫,刘钰涵.高职院校辅导员队伍建设的困境及问题的消解[J].教育理论与实践,2020(30):27-29.
- [11]康易赞,周丙洋.高职院校辅导员队伍建设的时代要求、现实挑战与突破路径[J].教育与职业,2024(2):85-89.
- [12]祁叶达,徐小强.人工智能赋能高校辅导员工作高质量发展探析[J].学校党建与思想教育,2024(1):86-88.