

辅导员工作室模式下民办高校中青年骨干辅导员素质能力提升路径探究

——以“云梦”职业能力提升辅导员工作室为例

● 肖 华

摘要:民办高校中青年骨干辅导员在素质能力提升方面普遍遇到素质能力提升路径研究不足、主责主业科研热情和能力不足、缺乏有效的学习平台以及自我效能感、工作主动性和创新性不足等突出问题。文章以广州某民办高校“云梦”职业能力提升辅导员工作室为例,从筑牢思想根基、提高业务本领、凝练工作成果、增强职业信心等四个方面,探索辅导员工作室模式下“4+N”的素质能力提升路径。

关键词:民办高校 中青年骨干辅导员 辅导员工作室 素质能力提升

中图分类号:F061.3;G645

文献标识码:A

文章编号:1004-4914(2023)12-164-03

一、引言

根据教育部有关数据显示,2022年我国高校专兼职辅导员达24.08万人,师生比实现达到1:171配置。^[1]辅导员作为开展大学生思想政治教育的骨干力量,且队伍庞大,其素质能力水平将切实影响我国大学生思想政治教育工作的成效。为深入贯彻落实全国高校思想政治工作会议精神 and《中共中央国务院关于全面加强和改进新形势下高校思想政治工作的意见》,切实加强高等学校辅导员队伍专业化职业化建设,国家教育部相继出台了《高等学校辅导员职业能力标准(暂行)》等文件,进一步明确了辅导员职业要求和工作规范。面对辅导员队伍的不断壮大、岗位要求和职责的不断明确,提升辅导员的素质能力是新形势下全面加强和改进民办高校思想政治教育工作的迫切需求,也是辅导员“专业化、职业化、专家化”职业发展必然要求。面对辅导员“初级多,中级少,高级寥寥无几”的现象,民办高校必须抓住“中青年骨干辅导员”这一关键群体,做好骨干辅导员的素质能力培养,稳定骨干辅导员队伍,才能切实推动辅导员队伍的“三化”建设。辅导员工作室模式为民办高校中青年骨干辅导员素质能力提升提供了有效路径。

二、辅导员工作室的概念和特征

高校辅导员工作室是指主要由高校辅导员组成,以立德树人为根本任务,围绕辅导员九大工作职责,以辅导员专业化职业化、学生成长成才为建设目标,学习专业理论和技能,开展专题研究,创新工作机制,展示和推广工作研究成果的组织。

自2009年第一个辅导员工作室成立至今,在名辅导员工作室的典型示范作用影响下,随着对辅导员工作室模式研究的推进,众多特色各异的辅导员工作室在全国各高校如雨后春笋般出现。普遍来看,它们具有以下特征:一是辅导员工作室普遍坚持政治理论与专业技能学习相结合,组织开展与工作室专题相关的理论和实践培训、主题讲座、经验交流、参观考察等学习活动,是学习型组织;二是辅导员工作室普遍就某一专项承担科研任务。成员共同合作,申报课题,开展调查研究,撰写工作案例、论文、专著等,是科研型组织;三是辅导员工作室普遍以问题为导向,以成员集体智慧为依托,针对新形势下大学生思想政治教育面临的热点和难点问题组织主题沙龙、研讨交流会等,共同探索大学生思想政治教育工作的新思路、新途径、新方法,是创新型组织;四是辅导员工作室普遍坚持理论和实践相结合,开展富于创造性、具有推广价值和示范意义的实践活动,包括开展面向学生的讲座、工作坊、比赛等,是实践型组织;五是辅导员工作室普遍发挥培育辅导员的功能。辅导员以自愿为原则加入工作室,各有所长,水平不一。工作室在主持人的统筹下团队作战,成员们相互作用,相互影响,在学习和实践中不断进步,是成长型组织。

通过工作室平台,辅导员们共同学习、实践、创新、成长,不断加深对职业的理解,提升职业能力和素质,实现了自身向“职业化、专业化、专家化”的转变。辅导员工作室为各高校辅导员队伍专业化职业化发展提供持续动力,被认为是“高校辅导员专业化最直接有效且被认可和接收的范式”。^[2]

三、民办高校中青年骨干辅导员素

质能力提升中的问题、原因分析、应对策略

“骨干”比喻在总体中起主要作用的人或事物。辅导员骨干是辅导员队伍建设和发展的中坚力量。培养好和用好辅导员骨干,是辅导员队伍建设的关键所在。《普通高等学校辅导员队伍建设规定》中明确指出,教育部门应设立基地以承担高校辅导员的骨干培训工作,而高校要积极选拔优秀辅导员参加研修深造、支持辅导员开展研究、为辅导员提升专业水平和科研能力提供条件保障。^[3]民办高校在骨干辅导员素质能力提升方面普遍遇到以下问题:

(一)骨干辅导员对素质能力提升研究不足

民办高校辅导员队伍流动性大,队伍不稳定。部分辅导员还未成长为骨干就已经离职了。而根据《普通高等学校辅导员队伍建设规定》辅导员应当被纳入高等学校师资队伍和干部队伍培训整体规划,在工作满一定年限后,可转教学岗或行政岗。^[4]受民办高校教师和干部队伍人员需求较大、辅导员职业认同感不强等因素影响,许多留下来的辅导员在成长为骨干后也很快便流动到教学岗和行政岗。民办高校辅导员队伍中,骨干辅导员流失情况严重。骨干辅导员队伍的不稳定导致对其素质能力提升的研究重视不足。在知网2013—2023年期间以“骨干辅导员”为主题或关键词仅能查到6篇相关文献,研究成果较为欠缺。

(二)骨干辅导员主责主业科研热情和能力不足

因专业学科背景更为复杂且专业相关度不高,民办辅导员在主责主业方面科研的基础和意识都较为薄弱。受到客观原因的影响,辅导员把大部分时间和精力都放在了事务性工作中,在科研方面的投入非常有限。在辅导员招聘、培训和考评中,民办高校也更重视辅导员在学生教育和管理方面的能力和成效,对其科研能力关注仍不够。因此,骨干辅导员们在科研方面热情和能力不足,也难以有显著的成果。

(三)骨干辅导员缺乏有效的学习平台

高校骨干辅导员培训主要由教育部设立的基地来承担。^[5]民办高校对骨干辅导员的需求大而迫切,但每年参加校外骨干辅导员培训的机会非常有限。尽管有的高校在校内设立了骨干辅导员培训,但培训内容是针对整个群体设计的较为全面的理论培训,培训内容难以聚焦当前的热点难点问题,缺乏实践

性,且培训时间固定,时长有限,仍不能满足骨干辅导员们个性化的学习需求。

(四)骨干辅导员遭遇职业倦怠期,自我效能感、工作主动性和创新性不足

民办高校学生素质差异大,辅导员的工作更为繁琐,学生管理工作压力较大。在一项关于辅导员职业倦怠的调查发现,有一半以上的辅导员有离职的想法,他们感觉心理压力又大又无法疏解,自我效能感不足,对工作也失去热情,缺乏创新的劲头。这种职业倦怠在辅导员工作的第三年到第五年感觉更为突出,而这个时期也恰好是辅导员成长为骨干的关键时期。职业倦怠对骨干辅导员的成长造成了不利影响。^[4]

针对以上问题,民办高校应从以下方面提升中青年骨干辅导员的素质能力:一是大力培养职业认同感,激发骨干辅导员对职业的热爱和信心,增强骨干辅导员队伍的稳定性;二是加大对骨干辅导员科研工作的保障力度,为其在主责主业科研方面提供更有力的支持;三是搭建更具灵活性的骨干辅导员学习平台,以满足其在学习的内容、形式、时间甚至场地等方面个性化的需求;四是成立骨干辅导员成长互助小组,交流工作感想,研讨工作难点,迸发创新火花,培育更多工作成果,激发骨干辅导员职业发展的内生动力。

四、“云梦”职业能力提升辅导员工作室的实践探索

“云梦”职业能力提升辅导员工作室是广州某民办高校的辅导员工作室之一。它以满足辅导员职业发展和学生成长导航需求为导向,秉承“筑梦耘梦,携手共进”的精神,以教学相长为原则,在探索辅导员职业能力提升的有效路径的同时,促进大学生的成长成才。工作室与学校签订了建设合约,约定了三年的建设周期,明确了工作室建设的目标和任务。学校也给予了工作室充足的经费支持。合约的签订既为工作室提供了强有力的保障,也给予了一定的压力和动力。自成立以来,工作室定期举办学习研讨和实践活动,积极探索中青年骨干辅导员素质能力提升的方法和路径,并取得了一些成效。

(一)工作室提升骨干辅导员素质能力的具体措施和成效

1.明确研究方向凝聚队伍力量。在对骨干辅导员队伍进行调研后,确定了“辅导员素质能力提升路径探索”作为工作室的主题,并以此以自愿报名的形式征集了十名工作室成员。参与工作室的成员都是对主题感兴趣并有一定的研究基础或工作心得,或者迫切需要探

索其职业发展路径的辅导员。工作室的成立为满足成员的需求提供了机会。成员的目标基本一致,在工作室各项工作开展过程中互相帮助,形成合力,共同承办或协办了学校辅导员素质能力大赛、辅导员主题沙龙、主题理论宣讲等活动,获批了一个校级思想政治工作精品项目,获得省部级奖项的高质量工作案例5篇,公开发表学术论文3篇。在过去两年,工作室10名成员均获得过学校年度“骨干辅导员”称号。

2.协办学校的辅导员素质能力大赛。辅导员工作室成员就辅导员素质能力大赛组织了专题研讨,深入学习了辅导员岗位相关专业知识和政策文件,收集了大量的工作案例并进行分析,观摩了各高校、各级单位组织的辅导员素质能力大赛录像,并据此为学校辅导员素质能力大赛提供了思路和素材。此外,工作室成员中参加过省级辅导员素质能力大赛的辅导员还为学校当年参加省赛的辅导员提供指导。在协办比赛和指导选手的过程中,成员们不仅提升了自身的素质能力,同时也深化了对辅导员角色的认知和职业认同,切实地增强了对辅导员职业的认同感,同时对自身“三化”发展的路径和方法更为清晰,对职业发展的信心更足了。

3.举办辅导员“云梦有约”沙龙,探索骨干辅导员素质能力提升路径。沙龙定期收集骨干辅导员在素质能力提升过程中遇到的突出问题,据此确定分享或研讨的主题,再由工作室主持人邀请校内优秀辅导员代表作主题发言和经验分享,并与参与沙龙的辅导员们互动;围绕骨干辅导员素质能力提升路径研究,分析陈小花、饶先发等部分知名辅导员的职业成长案例,开拓职业发展新思路;邀请了广东省高校辅导员素质能力大赛获奖辅导员来校讲座,传授解决工作难点、痛点的方法和举措。工作室成员也可根据实际需要随时聚在一起,讨论当下的热点、难点问题,分享读书心得。这种开放式、探讨式的活动有效推动了学校骨干辅导员队伍聚焦问题、研究工作、交流经验、探讨问题和共享成果,有效地弥补了骨干辅导员培训中内容固定且滞后、时间不够灵活等问题,满足了他们的个性化学习需求,也激发了辅导员们创新的灵感和激情,增强了其自我效能感。

4.开展了“中青年骨干辅导员素质能力提升路径研究”思想政治工作精品项目。工作室成员们组建了科研小组,围绕中青年骨干教师的素质能力培训体系建设、心理健康教育能力提升、理论宣

讲能力提升等主题展开调查研究,并撰写案例和论文。此外,工作室的科研注重理论和实践相联系,举办了“云梦·理响”理论宣讲活动。宣讲活动围绕党的二十大精神,以“五个一”和“四个进”模式展开。“五个一”指围绕一个主题,举办了一期由思想政治教育专家主讲的培训,举办了一次理论宣讲比赛,成立了一支由学校部分骨干辅导员(含所有工作室成员)和学生骨干组成的理论宣讲团队,举办了一次校园巡回宣讲。“四个进”是指进支部、进班级、进社区、进网络。通过开展项目,学校中青年骨干辅导员的理论素养和宣讲能力得到了有效提升,工作的使命感大大增强。

(二)工作室提升骨干辅导员素质能力的模式

“云梦”职业能力提升辅导员工作室采用“4+N”模式,从筑牢思想根基、提高业务本领、凝练工作成果、增强职业信心等四个方面,举办N个理论研讨学习和实践活动。工作室通过开展这些学习、研究和实践活动,不仅有效提升了工作室成员的素质能力,增强了其职业发展的内生动力,同时也对校内其他辅导员尤其是骨干辅导员产生了积极的影响,发挥了“以点带面”的功能。

1.提高政治站位,筑牢骨干辅导员的思想政治根基。工作室把辅导员的思想政治工作融入到各项活动中。在理论宣讲活动中,辅导员们通过学习和宣讲党的理论创新成果,实现了自我思想政治教育和理论武装,统一了思想、凝聚了共识、增强了为党育人、为国育才的工作使命感。在专业知识和政策的学习中,进一步加深了对职业的认识和感情,增强了职业发展的信心。在沙龙活动中,交流心得,分享体会,舒缓压力,增强了职业归属感。

2.培养核心素质和能力,提高骨干辅导员的业务本领。素质能力是辅导员的立身之本,职业发展之基。作为高校思想政治教育的骨干力量,理论水平和宣讲能力是其核心能力之一。通过开展理论宣讲培训和实践活动,工作室成员的这一核心能力得到有效提升。而通过比赛和宣讲活动,工作室也为学校师生提供了更丰富的学习资源。此外,通过组建科研小组,在工作室建设任务的压力之下,骨干辅导员的科研意识、科研热情得到激发,科研能力得到提升。

3.明确成长目标和任务,促进骨干辅导员凝练工作成果。工作室在建设之初便选定了“素质能力提升路径”这一研究方向和主题,学习、科研和探索的方向更加明确和聚焦。同时,学校

在学生受益情况、专题研究成果、团队建设情况等方面明确了工作室的建设目标和任务,给予了成员一定的压力和约束,从而促使其更主动地以目标为导向,在提升自身素质能力的同时,积极凝练工作成果。

4. 强化资金和政策保障,增强骨干辅导员职业发展信心。学校对工作室的建设与管理有明确的实施方案,为工作室成员的学习、科研和实践探索提供了有力的资金和政策的保障。此外,工作室建设的成果还作为年度骨干辅导员评选、年终绩效考核,乃至职称晋升等方面的重要参考因素。这些保障极大地鼓舞了辅导员们的斗志,增强了其职业发展的信心,也让民办高校骨干辅导员队伍更加稳定。

五、小结

骨干辅导员的培养是一项庞杂的系统工程。尤其在民办高校,辅导员普遍面临队伍基础薄弱、学生管理压力较大、工作成果凝练不足、队伍稳定性差等问题,骨干辅导员专业化、职业化、专家化之路道阻且长。“云梦”职业能力提升辅导员工作室成立两年多来,充分利用了工作室结构小巧、选题自由、运作

灵活、方向明确、内驱力强、保障有力等优势,开展了丰富多样的学习、科研和实践活动,切实增强了学校辅导员思想政治素养和职业认同、提升了业务素质、凝练了工作成果,增强了职业发展信心,是辅导员工作室模式下民办高校骨干辅导员素质能力提升的有效尝试。

虽然目前绝大部分省区已建立省级层面的工作室,很多高校也已启动校级层面的工作室建设,同时也涌现出了一批具有较强影响力的辅导员工作室,切实提升了辅导员队伍的整体素质,但关于民办高校辅导员工作室的研究成果和实践经验仍非常有限。与公办高校相比,民办高校中骨干辅导员整体基础仍较弱,其素质能力提升路径单一、平台和资源比较有限,极大限制了职业发展,急需加大力度探索和研究。民办高校应加大对辅导员工作室模式的研究和实践,勇于尝试和创新,积累更多的经验和成果,为辅导员素质能力提升找寻更有效的方法和路径,让辅导员的职业发展之路更通畅。

[项目来源:广东白云学院 2021 年辅导员工作室项目之“云梦”职业能力提升辅导员工作室,研究方向为“辅导

员职业能力提升路径探索” (BYXG20210101)。]

参考文献:

[1] 教育部. 贯彻落实学校思政课教师座谈会精神,加快构建高校思想政治工作体系 [EB/OL]. (2022-03-17) http://www.moe.gov.cn/fbh/live/2022/54301/sfcl/202203/t20220317_608130.html.

[2] 程海云,朱平. 高校辅导员职业人格形成机理与培育策略研究[J]. 高校探索, 2021(09):34-38.

[3] 教育部. 普通高等学校辅导员队伍建设规定[EB/OL]. (2017-09-29) [2023-09-01]. http://www.moe.gov.cn/srcsite/A02/s5911/moe_621/201709/t20170929_315781.html.

[4] 温雅婷,童正容. 民办高校辅导员职业倦怠现状及对策研究——以阳光学院为例[J]. 新西部, 2020(05):72-73+71.

(作者单位:广东白云学院 广东广州 510450)

[作者简介:肖华(1987—),女,汉族,江西赣州人,硕士研究生学历,讲师,研究方向:大学生思想政治教育、大学生心理健康教育。]

(责编:若佳)

(上接第 163 页)对区域高职院校的引导,发挥高职院校的纽带作用,联结起企业和科研院所,实现科教和产教的叠加融合,促进区域科研成果转化应用层面实现跃升。

(一) 地方政府利用政策优势,促进产学研协同创新绩效的提升

地方政府应该发挥制度和政策优势,为高职院校产学研协同创新搭建信息共享平台,为高职院校产学研协同创新各主体提供政策支持,加大对高职院校产学研协同创新合作项目的审查力度,降低各合作主体对机会主义风险,促进各合作主体之间隐性知识资源的共享,从而促进协同重新绩效的提升。

(二) 地方政府发挥引导作用,构建科学合理的合作模式

地方政府应该明确界定高职院校产学研协同创新合作各方的权利、责任和义务,鼓励合作各方加强交流。加强对合作模式的科学指导,引导个合作主体设计合理明确的合作契约,避免合作过程之中由于利益分配问题和合作模式选择的问题发生矛盾冲突。地方政府应引导合作主体设计科学利益分配机制,推动高职院校产学研合作有序进行。

[基金项目:中国职业技术教育学会一般项目(2021B073);高层次与紧缺人才科研启动经费资助项目(GCC2023014)]

参考文献:

[1] 张学文. 开放科学视角下的产学研协同创新——制度逻辑、契约治理与社会福利[J]. 科学学研究, 2013, 31(04):617-662.

[2] 白俊红,卞元超. 政府支持是否促进了产学研协同创新[J]. 统计研究, 2015, 32(11):43-50.

[3] 张绍丽,于金龙. 产学研协同创新的文化协同过程及策略研究[J]. 科学学研究, 2016, 34(04):624-629.

[4] 张省. 地理邻近促进产学研协同创新吗——基于多维邻近整合的视角[J]. 人文地理, 2017, 32(04):102-107.

[5] 李林,王艺. 政府介入与产学研协同创新运行机制选择关系研究[D]. 科技进步与对策, 2020(50):12-20.

[6] 陈怀超. 制度支持是否促进了产学研协同创新——企业吸收能力的调节作用和产学研合作紧密度的中介作用[J]. 科研管理, 2020(3):1-6.

[7] 刘一新,张卓. 政府资助对产学研协同创新绩效的影响[J]. 科技管理研究, 2020(10):42-48.

[8] 刘和东. 中国区域研发效率及其影响因素研究——基于随机前沿函数的实证分析[J]. 科学学研究, 2011, 29(04):548-556.

[9] 任嘉祺,高雄. 合作专利视角下高职院校产学研协同创新实证研究[J]. 高等教育工程, 2021(03):140-146.

[10] 黄菁菁. 产学研协同创新效率及其影响因素研究[J]. 软科学, 2017(05):38-42.

[11] 李林,傅庆. 产学研主体创新效率对区域创新的影响研究[J]. 科技进步与对策, 2014, 31(05):45-49.

[12] 尚洪涛,黄晓硕. 政府补贴、研发投入与创新绩效的动态交互效应[J]. 科学学, 2018(03):446-455.

[13] 胡雯,陈强. 产学研协同创新生命周期识别研究[J]. 科研管理, 2018(07):69-77.

[14] 沈鹏远,邹海峰. 政府研发补贴与企业研发投入:以中国制造业上市公司为例[J]. 上海经济研究, 2018(08):84-93.

[15] 杨子刚. 政府介入情景下产学研协同创新合作模式的博弈分析[J]. 东北师大学报(哲学社会科学版), 2018(03):85-89.

(作者单位:赵红梅,上海电子信息职业技术学院 上海 201411;王艳娇,黑龙江科技大学管理学院 黑龙江哈尔滨 150027)

[作者简介:赵红梅,教授,博士,研究方向:创新管理;王艳娇,硕士研究生,研究方向:创新管理。]

(责编:贾伟)