

“五育并举”视域下高职院校辅导员工作室建设发展研究

陈 偲 覃晓静

(梧州职业学院, 广西 梧州 543001)

摘要: “五育并举”理念的提出, 不仅推动了教育改革进程, 也为高职院校教育发展指明了方向。立德树人是高职院校根本教育任务, 而辅导员肩负着培养全面发展新时代人才的重任, 提高辅导员综合素养显得尤为重要。为此, 高职院校需要借助“五育并举”理念不断优化辅导员工作室建设, 促使辅导员综合素养得以提升, 进而培养出社会所需的高素质人才。对此, 本文对“五育并举”视域下高职院校辅导员工作室建设发展展开研究, 以供参考。

关键词: 五育并举; 高职院校; 辅导员; 工作室; 建设

在新时代教育背景下, 辅导员要明确自身所应承担的职责, 主动肩负起为社会培养全面发展人才的使命, 并采取切实可行的措施推动辅导员工作室得到快速发展, 确保高职院校立德树人这一任务得到贯彻落实。然而, 在实际建设过程中, 高职院校、辅导员或多或少会面临一些挑战, 对此, 便可将“五育并举”理念融入到辅导员工作室建设中, 切实有效创新辅导员工作室建设方式, 充分发挥出辅导员工作室的推进作用, 进而显著提升高职院校的育人水平。

一、目前高职院校辅导员在日常教育工作面临的困境

(一) 角色定位不够清晰

在日常教育活动中, 辅导员不仅是日常管理的核心成员, 也组织教育工作的骨干人员, 从某种角度而言, 辅导员属于管理者以及施教人员。但随着“五育并举”育人理念的提出, 辅导员现有的角色定位很难满足高职院校的发展需求。目前多数学生集中于95后、00后, 他们有着比较强的个性特征, 而且自我意识也比较强, 与此同时, 他们内心又十分脆弱, 敏感内心与强大外表变成矛盾体。面对这样的学生群体, 辅导员需要正确认知学生的心理特征与个性特征, 倘若仍从管理者以及施教者的角度开展日常工作, 势必使学生出现抵触情绪, 不利于提高院校的育人水平。为此, 辅导员准确定位自身的角色, 更为高效的将“五育并举”理念融入辅导员工作室建设中, 进而显著提高自身开展育人活动的质量。

(二) 教育方式存在偏差

目前, 多数辅导员多以班会的形式开展教育工作, 使得学生在这个过程中处于被动位置。然而在“五育并举”视域下, 学生的主体意识得到显著增强, 显然这种单一方式难以满足学生的各项需求, 不利于使教育工作实现预期效果。久而久之, 必然会使学生丧失兴趣。所以, 辅导员开展教育工作时, 要从多个维度对学生的沟通特征与心理特征展开综合考虑, 充分彰显其在工作中的主体性, 进而提高辅导员的工作质量。

(三) 缺乏自主学习意识

现今, 由于辅导员所处理的事务相对烦琐, 而且由于种种因素, 使得教育工作重心与“五育并举”不相适应, 并且也不能准确研判学生的意识形态, 导致辅导员难以提高教育成果的成效性。此外, 辅导员还承担着一些教学与科研工作, 从侧面说明其很难全身心开展思政教育工作。如果辅导员未能具备比较强的自主学习意识, 或者没有学习先进的思政教育方式, 在实际工作中面对各种实际问题, 常常会感到无从下手, 使得教育工作陷入教育困境。另外, 受传统教育思想的制约, 多数辅导员的工作方式偏向行政, 使得教育工作停留浅层化, 致使难以形成正确的思想意识。因此, 教师需要增强自主学习意识, 为提高教育工作质量奠定坚实的基础。

础。

二、“五育并举”视域下高职院校辅导员工作室建设发展的价值意蕴

(一) 有利于培养出高素质专业人才

首先, 辅导员会以团队形式开展工作, 可以使得教育工作更具针对性, 而且在辅导员工作室的支持下, 使得育人活动具备整体性、个性化、规范性等特征, 辅导员也能以集体交流的方式, 制定学生管理计划, 能最大化提升高职院校的育人水平。同时师生交流方式也会发生变化, 学生能够主动与辅导员进行沟通, 以此促使其主动参与到育人活动, 有效增强他们的综合素养。其次, 辅导员会主动运用信息化技术开展各项活动, 并且辅导员工作室会依托智慧校园系统进行工作, 有利于提升学生工作精准度。另外, 工作室会选聘信息人才担任顾问, 辅助辅导员利用大数据技术, 掌握并分析学生学习表现、学习质量以及心理动态, 根据各项数据提高预测、评价以及预警的精确性, 促使各项工作能够精准开展, 切实提高辅导员的工作效率。最后, 对外沟通平台得以优化, 便于辅导员工作室合理整合教育资源, 促使辅导员利用整合后的资源增强人才培养的效果, 而且也能使得行业、学校与学生实现有效对接, 确保学生能够满足行业所提出的要求。此外, 将校园历史文化、优秀企业文化、地方本土文化有机融合, 推动“校、地、企”三方文化有机联动, 强化文化育人, 进而提升高职院校人才培养质量。

(二) 有利于使辅导员队伍建设专业化

首先, 辅导员个人能够实现健康发展。工作室能够向辅导员更为专业的业务培训、专家指导, 促使其掌握最新学术、行业动态, 促使他们的职业技能、综合素养得以显著提升, 不断开阔其工作视野, 为辅导员实现健康成长添加助益。其次, 能够提高辅导员队伍建设质量, 以往的辅导员队伍管理理念滞后、管理形式也比较单一。而高职院校通过建设辅导员工作室, 可以使校内外资源得到高度整合, 构建辅导员队伍发展共同体, 可以有效提升辅导员队伍建设质量, 促使高职院校育人水平显著提升。最后, 能够构建独具特色的辅导员品牌。由于辅导员的工作压力相对大, 即便在学生日常管理中投入较多精力, 但所取得的纸面成绩却与实际工作成果反差很大。这样, 通过辅导员工作室的建立, 辅导员孤军作战的局面可以打破, 不断提炼院校专属特色, 形成独特的品牌效应。

三、“五育并举”视域下高职院校辅导员工作室建设发展路径

(一) 明确工作定位, 做好顶层设计

在建设辅导员工作室的初期, 高职院校需要明确工作定位做好顶层设计, 引领工作室朝着专业化、职业化的方向不断发展。

为了保障工作室的日常管理活动有序开展,行政管理部门理应为其营造适宜环境,促使高职院校可以找准工作室定位,而且教育主管部门要为高职院校在辅导员工作室建设、名师培养等方面,做好顶层设计指导活动。同时,也要在政策、资金、人力等方面向高职院校提供相应支持,并给予辅导员工作室更多自主权,确保辅导员开展具体事务更为自主。其次,高职院校理应站到全局角度科学规划辅导员工作室,确保工作室成员做到工作理念一致、目标统一,促使辅导员队伍实现可持续发展。此外,高职院校要与实际情况相结合,不断完善辅导员工作室的建设与管理方案,优化针对本校辅导员工作室的具体政策。还要秉持以人为本、科学发展、高进优出的建设原则,促使辅导员工作室能够构建长效工作机制。除此之外,尽快建立与辅导员工作室项目相关的准入机制、管理机制、监督机制、考评机制、退出机制,更要立足于学生健康发展实际,打造品牌化的辅导员工作室,进而培养出社会切实所需的高素质人才。

(二) 建立健全制度,保障工作有序开展

辅导员工作室在创立初期、运行以及建设成型等阶段,需要与之相应的管理制度作为支持。管理制度主要体现为以下两个层面:首先,学校层面,需要优化工作室建立标准、申报条件、运行规范、考核机制、激励措施等制度。其次,工作室层面,主要由运行制度、人员设置、分工情况、岗位职责、办公场所等构成。在具体实施中,高职院校需要根据自身角度的相关制度,对辅导员工作室建设进行严格把关,确保工作室的标准、各项要求符合管理。另外,当工作室成立后,高职院校需要定期对工作室考核,保障其能够更加高效、有序开展。还要确保工作室在人员配备、办公场地、办公设备等硬件条件方面满足要求;对新建立的工作室,也要提供一定的经费予以保障。此外,还需构建激励机制,充分调动辅导员参与工作的积极性。除此之外,工作室要从自身角度出发层面,建立与实际情况相符合的管理制度,切实明确工作室的工作方向、职责以及奖惩等制度,保障其工作能够有序稳定地开展。而且在制度完善的基础上,能够使辅导员工作室突出创新和特色,进而为增强高职院校育人效果奠定坚实的基础。

(三) 优化内部条件,增强团队认同感

在建设辅导员工作室过程中,高职院校还要积极优化当前的外部支持条件,具体如下:首先,为了提高校外对辅导员工作室的认可度,高职院校需要营造良好的工作氛围,比如:育人故事分享会、管理知识讲座等,同时也要向辅导员提供自我展示的机会展,这一过程中,高职院校需要制定相应的评价制度,定期对工作室建设情况、运营状态进行阶段考核,但要确保考核的结果要与组织者、参与者发展息息相关。这样可以使工作队伍更为团结,对工作室实现持续发展是有利的发展也更为明确。其次,高职院校应意识到工作室内部的工作氛围对推动项目开展的影响。在辅导员工作室内部,和谐融洽的工作氛围是其发展的基础,而人际关系也是高校辅导员专业技能层面提升的重要条件。在时代社会背景下,提高个人教研水平与实践技能更受关注,调解人际关系则易受到忽视。但在高校辅导员的日常生活和工作中,合作与交流无处不在。因此,这种支持性条件应上升到更高的层次,形成制度化层面,将这种信任和认同上升到主动改变和努力改变。

(四) 常态化举办辅导员素质能力大赛,提高队伍综合素质

高职院校常态化举办辅导员素质能力大赛,能够促使队伍朝着专业化、职业化等方向不断发展,可以提高辅导员的专业水平,并不断拓展其工作视野,促使队伍整体素养得到显著增强。为此,高职院校需要秉持“以赛促教、以赛促学”的理念,定期举办各

项辅导员素质能力大赛。首先,工作室做好岗前培训工作,将处理各项问题的方式、技巧以及必备知识系统性传授给新进辅导员;其次,工作室构建“以老带新”的工作机制,提高年轻辅导员的整体水平,切实稳定辅导员队伍,切实提高辅导员工作室的专业化水平;最后,工作室不断完善辅导员素质能力大赛的研学机制,高职院校可以根据比赛考核标准、历年大赛主题等,开展针对性的学习研讨活动,促使辅导员们在研讨活动中实现相互借鉴,并将掌握到的经验灵活运用在具体比赛中,进而在实现以赛促教、以赛促学目标的基础上,促使辅导员比赛能够有序开展。

(五) 优化育人交流模式,寻求持续发展路径

为了将辅导员工作室的作用有效发挥出来,高职院校需要积极创新工作切入点、内容,利用信息化教育技术,不断优化育人交流模式,促使工作室寻求可持续发展路径,以此快速应对不同环境中出现的难点和问题,打造可传播的育人模式。具体如下:首先,工作室需要做到紧跟时代发展趋势,利用新媒体社交平台开发全新的育人功能,积极打造立体化平台。对此,为了增强规划平台的能力,需要丰富传播形式并明确其途径,打造多向互动的平台,以此增强师生互动效果,促使学生的发展需求得以满足。此外,还可以利用微信公众号、视频号、微博、抖音等宣传平台,定期为接受辅导的对象提供视频、图片、文字上的指导,确保育人活动实现精确化、丰富化。其次,高职院校对差异化发展给予充分注重,打造具有本校特色的IP,提高院校的品牌效应。但是,在打造网红辅导员过程中,高职院校需要对其个人特色重点突出,将极具特色的辅导员作为都主推对象。另外,在选择网红辅导员人员方面,需要与工作室的性质有机结合,确保工作室可以具备文化、育人等标签,促使其能够获得社会、家长以及学生广泛认可,进而提高高职院校教育的认可度。

三、总结

总而言之,在“五育并举”视域下,辅导员工作室是高职院校顺应新时代发展需求的新兴产物,需要学校以及辅导员充分研究并加以实践,对此,可以从以下途径着手实施:明确工作定位,做好顶层设计;建立健全制度,保障工作有序开展;优化内部条件,增强团队认同感;定期举办大赛,提高队伍综合素养;优化育人交流模式,寻求持续发展路径。这样,便可有效拓展辅导员的职业发展路径,促使其实现职业化、专业化等发展目标,而且也能保障立德树人这一根本任务得以落实,进而提高工作质量,培育出行业所需的高素质人才。

参考文献:

- [1] 姚振禹,杜修力,高春娣.广义工程观教育理念下土木工程专业辅导员工作室建设研究——以北京工业大学“筑梦空间”辅导员工作室为例[J].北京教育(德育),2022(Z1):157-160.
- [2] 李娜.高职院校辅导员工作室建设路径探析——以成都农业科技职业学院为例[J].中外企业文化,2021(02):172-173.
- [3] 花良凤.基于辅导员工作室平台加强高职院校辅导员团队建设[J].太原城市职业技术学院学报,2020(04):88-90.
- [4] 陈欢.新时代“五育并举”理念融入高校辅导员工作路径探索[J].长江丛刊,2020(04):123-124.
- [5] 管晨蓉.高职院校辅导员工作室的建设——以“满天星”工作室为例[J].文教资料,2019(18):128-129.

课题(项目)名称:“五育并举”视域下职业院校名辅导员(班主任)工作室建设研究

课题编号:WZJGY202103