

高职院校背景下的辅导员发展研究

周 刚

(兰州现代职业学院, 甘肃 兰州 730300)

摘要: 在新时代, 社会对高素质技能型人才需求量持续增加, 作为输出掌握职业技能的应用型人才培养阵地, 高职院校进入发展新阶段, 办学规模持续扩大, 这就对辅导员提出了更高要求。在此背景下, 如何加快高职辅导员专业化与职业化发展, 强化辅导员的思政教育能力与学生管理能力, 提高工作水平, 成为高职院校高质量发展的重要问题。本文从新思想、新使命、新课程和新青年角度入手, 阐述高职辅导员发展面临的挑战, 分析高职院校对辅导员的要求与辅导员发展情况, 围绕重视专业素质建设、深研学生工作规律、建立多元培训通道、完善职业发展体系四个方面, 探讨辅导员发展支持策略。

关键词: 高职院校; 辅导员; 发展

在新时代背景下, 我国大力支持高职教育发展与改革, 在2019年颁布了《国家职业教育改革实施方案》, 明确提出了普通教育与职业教育分属两种教育类型, 二者所处地位同等重要, 倡导职业院校重视技术技能型人才与高素质劳动者培养工作。在“一带一路”、中国制造、“三全育人”等一系列战略背景下, 高职院校进入高质量发展阶段, 对辅导员提出了更高要求。《普通高等学校辅导员队伍建设规定》提出, 在高校思政教育与管理工作中, 辅导员是一支主要力量, 是思政教育管理工作的践行者。

一、高职院校背景下辅导员发展面临的挑战

(一) 辅导员急需学习新思想

在建设和发展过程中, 高职辅导员队伍不断壮大, 辅导员能力、素质和结构取得了良好发展。但是, 在新时代要求高职院校推动思政工作创新发展, 给辅导员带来了挑战, 高职辅导员的专业水平与素质能力不强, 理论思维素养与知识储备难以适应时代要求。同时, 部分高职辅导员日常工作压力大, 存在没时间学、不主动学、不深入等问题, 忽视了日常理论学习。新时代孕育了新思想, 高职辅导员急需学习党的先进思想和理论, 以新时代思想为日常思政与管理工作的根本遵循, 加快专业发展。

(二) 辅导员急需担负新使命

新时代赋予了高职辅导员新的使命。在“三全育人”、课程思政的双重要求下, 高职辅导员急需肩负起铸魂育人与立德树人的重要使命。但是, 部分高职辅导员职业稳定性、成就感和使命感不强。在新时代、新政策要求下, 高职院校急需增强辅导员的职业认同感, 主动落实辅导员队伍专业化发展政策, 帮助辅导员创新工作方法, 使其具备担负新使命的能力。

(三) 辅导员急需参与“新课程”

课程思政以促进人全面成长和发展为目标, 要求高职院校全体教职工参与思政教育工作中, 具有较强育人自觉性, 发挥好学科价值引领作用。思政教育与课程思政建设工作给高职辅导员带来了新挑战, 辅导员需要承担起思想教育与价值引领的使命, 积极参与“大思政课”改革, 重视各项思想管理内容与学生活动的思政育人价值, 做好本职工作的同时, 在“新课程”环境下协同其他主体做好思政教育与课程思政建设工作。

(四) 辅导员急需了解“新青年”

新时代高职生多为00后群体, 他们出生和成长在新时代, 具有个性化和多样化的发展特点, 期待拥有幸福感强、品质优的校园生活, 也希望在辅导员处获得生活辅导、学业指导和价值引领。在信息技术时代下, 知识更新频率不断加快, 各种新事物、新情况和新知识涌现在网络中, 给高职辅导员学生教育管理工作带来了挑战, 急需了解“新青年”, 充分把握新时代青年的个性与共性,

增强教育管理工作的针对性和适应性。

二、高职院校对辅导员发展的要求

(一) 上好政治课, 强化理论武装

高职辅导员要具备良好的思想政治素养, 储备先进思想政治理论, 拥有明确的政治立场。只有明确和坚定自己的信仰, 辅导员才能更好地将真善美的种子播撒在学生心灵深处, 让学生学会扣人生第一粒扣子。高职辅导员要站在铸魂育人高度, 把握新时代立德树人工作要求, 主动学习思想政治理论, 做到“两个维护”, 坚定“四个自信”, 增强“四个意识”, 做到真学、真信、真懂、真用, 用更加自觉、成熟和坚定的信仰, 淬炼理论功底, 用高尚政治品格赢得学生信任, 引领学生成长。

(二) 上好业务课, 丰富知识储备

高职辅导员是学生健康成长路上的人生导师与忠实伙伴。要成为一名优秀辅导员, 不仅要充分储备思想政治理论, 还应拥有广阔的视野和广博的知识, 只有这样才能避免教育工作浮于表面。高职辅导员要树立终身学习意识, 结合自己岗位特点与新时代要求, 系统地学习职业相关政策制度、法律法规、职业教育理论, 在工作中上好业务课, 学会从多角度分析和研究问题, 提高学习能力。

(三) 上好实践课, 提高职业素养

校企合作与产教融合育人是高职培养人才的重要模式。在职教改革背景下, 诸多企业参与到学校课程改革、实习实训、专业建设和校园活动中, 给高职思政工作带来了新变化, 延伸了辅导员工作空间。高职辅导员要紧跟高职教育发展与改革趋势, 利用校企合作与产教融合平台, 上好实践课, 主动联系企业、深入企业, 走近学生, 将思政工作与学生实习环节相结合, 并借此积累思政教育与学生管理经验, 提高职业素养。

(四) 上好作风课, 提高履职能力

根据《普通高等学校辅导员队伍建设规定》的规定, 辅导员要为人正直、遵纪守法, 拥有较强规矩意识与纪律观念, 做到廉洁自律。在高职院校发展背景下, 高职辅导员要重视自身师德师风建设, 严格遵守师德要求与教师行为规范, 坚决抵制不良思想与风气, 强化使命感与责任感, 锤炼党性, 在守正创新中学习和掌握科学的履职本领, 能根据当代学生成才规律与思想特点, 身先垂范, 成为帮助学生健康生活与成长成才的优秀辅导员。

三、高职院校辅导员发展现状

(一) 职业意识有待提升

高职辅导员职业意识有待提升。相较于其他教师, 辅导员扮演着管理员与教师的双重角色, 既要处理好学生在心理、生活上的问题, 又要关心学生学业情况, 使辅导员面临较重工作压力。

长此以往,部分高职辅导员容易出现职业认同感低,职业意识不强的问题,再加上辅导员日常需要参与学校各种繁杂事务,机械化地处理学生问题,部分辅导员难以在工作中获得成就感,一遇到机会,就会向教师或其他管理岗位发展,导致辅导员岗位流动性强。

(二) 工作方法科学性不足

高职辅导员运用的工作方式不够科学与合理。在新发展背景下,高职辅导员需要转变工作理念、工作方式。但是,部分高职辅导员忙于工作事务,未能充分把握先进教育理论和手段,再加上辅导员与学生年龄相近,导致学生对辅导员缺乏敬畏心,不能认真执行辅导员下达的任务。同时,部分辅导员仍采用传统、严苛的教育方式,难以充分了解学生心理变化和思想动态,甚至容易使其产生抵触心理。

(三) 培训体系有待加强

高职辅导员培训体系有待完善。部分高职院校的辅导员培训机制不够完善,培训内容脱离个体职业发展方向。在学生管理工作中,高职辅导员发现了自己薄弱之处,希望参与职业教育、心理辅导、管理技能或科研创新方面的进修活动,但是部分高职院校尚未建立起个性化的培训方案,难以满足辅导员发展需求。

四、高职院校背景下的辅导员发展建议

(一) 重视专业素质建设,详细设计工作要求

首先,高职院校应重视辅导员专业素质建设,提高其职业能力与专业能力。在整个高职教育工作体系中,学校应明确辅导员的工作结构和内容,要求其在完成基本工作的同时,持续学习岗位必备的知识,掌握高职院校工作要求和内容,夯实职业发展基础。其次,学校应强化辅导员职业素质。学校应制定高职辅导员职业素质结构,要求其定期总结专业能力、敬业态度、思想情操等方面的不足,使其通过自我反思和批评,深度认识职业化发展的不足,形成心得体会和发展方向,实现自我赋能。此外,学校应详细界定辅导员岗位工作细则,避免因其他工作占用辅导员个人事件。具体而言,学校应结合高职教育管理工作需要,重构辅导员岗位体系,制定专业化发展标准,将工作态度、工作方式、工作内容纳入标准体系中,用于考察和评估辅导员的专业水平,便于其明确自身管理职责。在党建与班团活动、学生日常事务管理与思想政治教育等方面,学校应合理规划辅导员工作内容、时长与考核指标,将第二课堂纳入工作范围,明确辅导员岗位的职能,使其认识到自身职业价值,提高其工作效率。在规划过程中,学校应适当地协调班级建设工作、思政教育活动开展相关职责,给予辅导员一定权力,避免各个部门出现消极或重复管理现象。

(二) 深研学生工作规律,加快职业发展步伐

高职辅导员应明确职业规划,深度研究学生工作规律,主动在工作中学习和研究,通过长期开展思想工作与日常事务管理工作,积累和总结经验,实现职业化发展。首先,辅导员应梳理日常事务的工作规律,分析宿舍管理、资助管理、班级建设、团学与党建等工作特点。面对大量的工作内容,辅导员应树立模块化理念,合理分解各个工作任务,按照工作特点和属性,划分任务类型,并按照轻重缓急程度,采用单人处理或与他人协作处理的方式,提高工作效率。对于学业咨询、素质培养、危机处理、心理健康等复杂性事务,辅导员可与学生会、专业教师、心理咨询师合作,提高事务处理效力。对于常规性事务,辅导员应采用制度化管理模式,按照学校管理要求与学生手册,统一按照标准处理。对于个性化事务,辅导员可采用项目化管理方式。在学生工匠精神培养上辅导员应通过走访和调研,了解企业文化氛围,利用项

目管理的方式,设置守正创新、持之以恒、精益求精等评价指标,通过引入企业管理手段,制定发展目标、实施计划、整改措施,激励学生培养工匠精神,向成为职业人努力。其次,高职辅导员应摸清学生思想政治教育规律,利用大数据技术,创新思政工作方式。在大数据技术支持下,辅导员可搜集学生的课程出勤、活动参与、奖惩数据,建立学生自画像,精准地开展思政教育与管理工作的。

(三) 建立多元培训通道,提供专业发展平台

高职院校应建立多元、透明的培训通道。首先,学校应从整体规划和建设入手,重视辅导员队伍建设,健全辅导员培训机制,为各个阶段的辅导员搭建专业成长和发展平台。学校应从辅导员入职开始,引导明确发展意愿与职业规划,针对性地搭建职业技能、科研创新与课程建设平台,营造积极向上、良性竞争的工作氛围,调动辅导员自主提升和进修的积极性,促进其专业化发展。其次,学工部应牵头建立常态化、全方位的培训体系,根据高职教育改革与发展新趋势,制定辅导员培训主题,如“大一新生教育引导”“班级建设方案”“如何建立美好师生关系”“班主任育人生活化”等,让辅导员掌握新生思想教育、班级心理工作、班级建设与管理、安全教育等技能,提高其思想素质、业务素质与专业素质。在培训形式上,学校可采用思政专题研修、日常管理工作交流会、岗前培训等形式,集中开展辅导员培训活动。此外,学校应针对辅导员个性化发展需求,建设个性化的培训课程体系,结合辅导员生涯目标、专业素养与岗位制定,定制培训内容,开发网络化培训资源,并引入课程制与学分制模式,利用培训考核标准,督促辅导员转化培训理论与经验,解决现实工作问题,上交培训与工作心得,在实现正确运用的同时,加快其专业发展。

(四) 完善职业发展体系,提高科研创新能力

首先,学校应完善辅导员评聘体系,拓宽辅导员职业发展与职务晋升渠道。学校应调整辅导员发展政策,设计科研创新能力、职业贡献度、任职期限、学历水平等指标,评定管理岗位等级,为辅导员职业化与专业化发展指明道路。其次,学校应结合科研团队建设经验,利用导师制度,建设辅导员工作团队。学校可建立教育研究中心与班主任工作室,根据辅导员发展意愿、个人兴趣和专业特征,创建科研或教学项目,采用项目化管理模式,促进辅导员队伍专业化发展。在理论与实践研究中,辅导员可利用跨学科与多学科研究优势,全面了解高职生情况,结合日常思政工作开展科研实践工作,通过不断提高科研创新能力,推出更多精品学生工作成果。

五、结束语

综上所述,立足新时代高职院校发展背景,推动辅导员发展,关系到高水平学校建设、学校内涵式发展、人才培养质量。因此,高职院校顺应新时代发展需求,重视辅导员专业与职业发展,通过注重专业素质建设、深研学生工作规律、建立多元培训渠道、完善职业发展体系等方式,全面提高辅导员的专业素养、职业能力与工作能力,使其胜任高职办学与学生成长成才需求,为高职教育高质量发展贡献力量。

参考文献:

- [1] 季楠.地方高职院校辅导员专业化发展调查研究——以台州职业技术学院为例[J].科教导刊,2023(16):156-158.
- [2] 王洋,刁帅.“双高”建设视角下高职辅导员专业化发展探究[J].产业与科技论坛,2022,21(19):244-245.
- [3] 赵健.社会嵌入新视角下高职辅导员专业化发展多维因素研究[J].湖南工业职业技术学院学报,2021,21(05):107-111.