

新时代立德树人背景下高职院校辅导员队伍的建设

刘伟舒悦

(苏州信息职业技术学院, 江苏 苏州 215200)

摘要:立德树人是实施高职学生教育的重要环节,也是辅导员开展工作的首要职责。而高职院校辅导员队伍建设直接关系到立德树人的成效,但就目前而言,我国高职院校辅导员队伍仍然存在结构不合理、履职尽责不到位、管理评价不完善等问题,所以辅导员要以身作则,明晰立德树人的职责,将立德树人的任务落实到工作中,高职院校也要对辅导员队伍结构、人员素质、制度等方面进行完善,建设新时代立德树人背景下政治强、业务精、纪律严、作风正的辅导员队伍。

关键词:立德树人;辅导员;队伍建设

随着国家的发展与进步,中国特色社会主义建设进入了关键期,国家一贯高度重视培养社会主义建设者和接班人的问题,并明确要求“要坚持社会主义办学方向,把立德树人作为教育的根本任务”,因为立德树人能综合全面体现培养学生的思想政治素养和三观。10年来,教育部坚持引导职业院校不断扩大技能型人才供给,职业院校也积极响应号召,近3年累计扩招413.3万人,实现了中国高等教育普及化,中国成为全世界规模最大的职业教育体系。高职学生是国家高等教育的重要支撑,其教育不同于本科学生的教育,宗旨在于培养应用型人才,其独特性往往会导致对学生品德素养方面的教育失衡。当前,辅导员是我国高职学生培养的关键力量,作为高职学生成长成才的引导者,在培养社会需要的人才方面发挥着重要作用,特别是在当前新时代立德树人的大背景下,高职院校辅导员队伍的建设事关三个根本问题,事关国家的发展和强大。

一、新时代立德树人背景下高职院校辅导员队伍建设的重要意义

(一)是高职学生教育发展的必然要求

高职教育不仅是传道授业解惑,更应该把新时代思想纳入教育体系,确保学生能够形成系统的世界观、人生观、价值观,对于新时代高职学生的培养,高校和辅导员肩负首要责任,辅导员更是教育管理的关键力量。面对国家战略规划的需要,新时代的高职学生教育需要主动承担起“国家重器”的使命和责任。然而,实用主义、功利主义、利己主义带来的问题依然突出,导致高职学生思想政治素养薄弱。为落实立德树人根本任务,实现新时代高职学生教育的改革发展目标,高职学生教育必须做到德才兼备,辅导员不仅担负着培养高职学生工匠精神的职责,也担负着培养学生良好道德品质和正确价值情操的重要任务。因此,加强辅导员队伍建设,是对“培养一代又一代拥护中国共产党领导和我国社会主义制度、立志为中国特色社会主义奋斗终生的有用人才”的深刻回应。

(二)是贯彻立德树人根本任务的关键力量

在高职学生培养过程中,辅导员不仅是老师,也是学生崇拜和信任的对象。辅导员的核心素质对高职学生具有重要的示范和引导作用,很多辅导员成为学生在校发展阶段、甚至是一生的楷模。辅导员是高职学生在校期间最重要的交流对象,能为高职学生能力和素质提供全方位详细的指导,覆盖了学生从入校的新生教育,职业生涯指导,创新创业教育到最后离校的全过程,所以,辅导员的精神引领在执行立德树人方针中具有不可缺少的作用,不仅

要负责学生日常生活及管理,还要在学生成长成才中发挥指明灯的作用。这在客观上要求辅导员履行好高职院校学生思想引导的职责,切实推动立德树人这一根本任务在高职学生教育中扎根,只有这样才能培养出卓越的高职学生,才能对创新驱动发展战略的实施,乃至国家社会的进一步发展具有重要的意义。

二、新时代立德树人背景下高职院校辅导员队伍建设的现状研究

近年来,我国高职院校辅导员队伍的建设已经得到了充足的进步,对学生综合素质培养的要求比以往更高。但是由于我国高职院校生源规模庞大,高校辅导员队伍在立德树人工作中还存在不少问题,如整体结构、履职尽责、管理机制等方面缺乏系统的建设。

(一)队伍结构不合理,立德树人贯彻不持续

目前,我国部分高职院校辅导员队伍结构不容乐观。整体结构与立德树人责任的落实不匹配,主要体现在辅导员的师生比例、年龄性别结构、专业背景等方面。

从师生比例结构来看,直接反映在辅导员数量不足上,高职院校辅导员指导下的学生人数大多在200人以上,辅导员指导下学生越多,实施德育效果所需的精力和时间就越少。在辅导员队伍年龄结构方面,90后占比较大,在贯彻履行立德树人工作上则表现为社会阅历浅,思想政治理论基础薄弱,对高职学生的政治、品德培养方面相对薄弱,相对降低了高职学生培养力度和效果。在性别结构比例上,男性比女性少得多,这不利于对高职学生进行全面、生动的教育和引导,不利于高职学生形成健全的人格,对心理健康也会产生一定影响。从学科结构上来看,很多辅导员并不是思想政治教育等相关专业出身,这与辅导员应具备专业知识的要求相违背,如果不具备强大的思想政治素养和理论水平,在实际工作中可能存在大道理讲不清讲不透的情况,由于高职学生会出现思想问题、学业问题或情感问题,没有相关专业背景的辅导员可能只能看到表面而看不到实质,缺乏对背后问题的深入探索和挖掘,不能切实解决问题,也由此难以触及学生心理,难以走进学生内心深入。

(二)履职尽责不到位,立德树人成效不佳

在新时代立德树人背景下,涌现出一批优秀辅导员典型代表,但仍存在部分高职院校辅导员履职尽责不到位问题。

主观上来说,一些高职院校辅导员对德育首要责任没有全面认识,对其内涵和外延没有深刻理解和准确把握,只是以学生管理为跳板,工作积极性不高,不能自我提升所需的知识和技能。对高职学生教育管理的理解偏颇,认为通过主题班会、社会实践等传统方法,就可以实现对学生的思想教育和价值引导,但由此产生的德育工作难以产生较强的内生效益。同时,在对个别高职学生进行辅导时,不能根据学生成长的需要做出相应指导,单方面说教,无法达到对学生指导的实质效果。客观上来说,现实生活中高职院校辅导员工作烦琐复杂,不仅要负责高职学生的日常生活,评奖评优,资助管理等,还要及时完成上级各职能部门,如团委、保卫等交付的任务,疲于处理学生反映的日常事务和问题,很少观察学生的内心想法和思想状况,对高职学生成长采取的各项措施较为简单,弱化了立德树人,做好学生引路人的教育效果。

而这种工作事务烦琐,导致辅导员发挥不出应有的服务角色,压力越来越大,消耗精力越来越多,时间长了,许多辅导员都产生了职业倦怠,同时,与专业教师相比,无论在职业晋升、项目申报或发展前景方面,高职院校辅导员都是处于弱势地位,这些都导致辅导员队伍不稳定,流动性大,并带来立德树人成效不佳的后果。

(三) 管理评价不完善,立德树人保障不强

辅导员招聘作为高职院校辅导员队伍建设的入口,是落实立德树人方针的第一步,制定合适的招聘标准具有关键作用,其标准是衡量辅导员是否满足工作职责要求的重要依据,因此,招聘要求、标准和流程必须可量化,有明确、具体的特点。目前,虽然高职院校已明确将师德师风纳入招聘标准,但仍存在参考条件模糊、界定范围不清、缺乏有效、长期可行的客观评价依据和参考标准等问题。

此外,评估与评价也是辅导员队伍建设中的重要环节,我国高职院校在制定辅导员考核评价文件时,主要对日常事务以优秀、合格和不合格三级制度为基础进行评价,对立德数人作为首要职责的考核,还缺乏具体的实施方法和细则,所以辅导员无法从考核评价环节获得对立德树人职责的充分激励。

三、新时代立德树人背景下高职院校辅导员队伍建设的提升路径

立德树人视角下,为了凸显高职学生人才培养的重要性,必须加强对辅导员队伍的重视和支持,辅导员要以身作则,明晰立德树人的职责,将立德树人落实到日常工作中,高职院校也要对辅导员队伍结构、人员素质、制度保障方面进行完善,进一步激发辅导员对职责和角色的认同理解,认真履职尽责。

(一) 以身作则,明确立德树人主体身份

在多元化的社会潮流环境下,辅导员的政治立场和信仰无疑会影响到学生,这就要求高职院校辅导员明确自身定位,提高自身道德修养,以自身的精神影响力引导学生。

一方面,高职院校辅导员要强化对立德树人实施者主体身份的认同,履行立德树人职责,并把这种责任体现到细致入微的日常管理和政治教育过程中。辅导员要正确理解工作岗位,肩负起辅导员责任,寻找工作意义,坚定职业的信仰和意志,促使自己能够持之以恒全身心地投入工作,而不是将其作为过渡的跳板,敷衍了事,所谓春蚕到死丝方尽,蜡炬成灰泪始干,辅导员要怀有一颗奉献的心,付出大量时间和心血,才是敬业爱生、育人为本、为人师表的正途。另一方面,高职院校辅导员要增强政治辨别力,与时俱进,学习掌握党的理论精神、方针政策,深入高职学生群体,关注学生思想变化。当各种信息碰撞时,可以引导学生明辨是非,正确认识发展趋势,培养自我责任,以高度的政治敏锐性带领学生健康发展。

(二) 有的放矢,凸显立德树人成效

高职院校辅导员在工作中,要深挖新时代立德树人中的宝贵精神财富和价值追求,帮助学生树立正确的价值观念。

在日常管理方面,进入学校后,很多高职学生不能很好适应生活,不知如何合理安排时间,不知该向哪个方向发展,甚至可能在学业、心理和情感生活的许多方面都出现问题。这时就应该突出辅导员立德树人的作用,提前干预或及时干预,陪伴高职学生成长,及时发现高职学生生活中出现的各种问题,鼓励他们克服困难,并用自己的经验帮助指导他们,在此基础上实现自我管理和自我服务。

在价值观念引领方面,高职院校辅导员可以从生活学习形成

的情感认同为切入点,讲好新时代展现出来的故事,在价值多元形势下,帮助高职学生树立正确的核心价值观,正确认识世界和中国发展大势、中国特色和国际比较、时代责任和使命、脚踏实地和远大抱负。同时,充分利用网络信息平台,发挥宣传教化功能,大力弘扬先进文化作品,改变传统的说教教化方式,要用理论、评论、新闻等多种方式展现新时代的价值观,推动理论教育内化于心、外化于实践,探索一条适合中国特色社会主义需要的立德树人教育之路。

(三) 保驾护航,优化立德树人机制保障

高职学生作为我国高职院校的重要组成部分,其价值取向和现实追求与四个服务的实现紧密相连,要把辅导员队伍建设作为重要环节和关键举措,深化贯彻立德树人根本任务。高职院校要做好相应规划,通过制度建设,不断修订完善辅导员招聘、管理、考核办法和行为准则,全方位增强辅导员在贯彻立德树人要求中的主体意识和责任精神,营造人人向上,人人成长的良好发展环境。

首先,高职院校要建立一套符合立德树人标准的招聘体系,严格落实准入门槛,提高辅导员入职标准,在政治素养、理想信念等方面,厘清底线标准和要求,明确将良好政治素养和思想品德考核纳入辅导员的基本素质条件中,实行思想政治素质和业务能力双重考察。其次,要做好高职院校辅导员的发展管理平台,对辅导员进行分层分类指导,帮助理清对高职学生立德树人责任的认识误区,做好职业定位和目标设定,坚定理性信念,铆足干劲,落实立德树人根本任务。搭建好理论学习平台,围绕高职院校人才培养的特点,积极探索立德树人的内涵,有计划,有步骤地选送辅导员培训和进修,积极设立辅导员专职专项基金,推动辅导员开展学术科研工作,积极设立立德树人辅导员工作室,推动辅导员将工作做事做精做细。最后,高职院校要完善和优化辅导员评价奖励机制,将立德树人纳入评价体系作为主要考核标准,科学合理地完善和增加立德树人奖励激励指标,并将其作为职称晋升、绩效考核、奖励和评优的基本依据,倒逼辅导员能自觉、积极地调整育人目标和育人方法。只有发挥制度和保障的优势,让辅导员在工作中有信心、有激情,才能进一步为辅导员实施立德树人工作注入不竭内在动力。

四、结语

高职院校辅导员队伍建设的好坏关系着高职院校立德树人根本任务是否能够圆满实现,要围绕高职院校人才培养的特点和要求,切实解决辅导员队伍建设中存在的问题,深入挖掘辅导员的潜能,才能为培养符合社会需求的高职人才提供高质量保障。

参考文献:

- [1] 白亮亮,瞿良华,胡丽娟.立德树人视角下高校辅导员职业忠诚度提升探析[J].吉林农业科技学院学报,2022,31(03):47-50.
- [2] 张伟,岳洪,熊坚.政策工具视角下我国高校辅导员队伍建设政策文本研究[J].黑龙江高教研究,2022,40(02):120-130.
- [3] 王振华,朱蓉蓉.论新时代高校辅导员队伍建设的优化[J].学校党建与思想教育,2022(02):58-60.

基金项目:本文系2021年度江苏省高校哲学社会科学专项项目立项《课题名称:“新时代立德树人背景下高职院校辅导员教师队伍建设现状研究”》(项目编号:2021SJB0731)的阶段性研究成果。