

“双高”建设背景下高职辅导员队伍建设路径探究

刘江璞 胡武超 张楠楠 张怡丽

(汝州职业技术学院, 河南 汝州 467500)

摘要: 在新时代下高等职业教育的进程当中,“双高计划”成为了促进其教育质量的重要途径,其不仅为高职院校的教育发展铺好了道路,还为高职院校的辅导员的队伍建设指明了方向。在高职院校中,辅导员是开展学生思政教育的核心角色,更是为学生树立正确三观的引路人。但是当前,高职院校在辅导员队伍建设方面有着一些现实的矛盾,如对辅导员角色存在多重角色期待、职业压力与个人职业成长诉求、职业群体数量与职业专业化发展质量等方面。基于此,高职院校应当将“双高计划”当作辅导员队伍建设的核心导向,通过多方位的策略强化辅导员队伍的建设,推动其专业化、职业化建设速度,也提升其职业素养与“双高计划”的内在要求。

关键词: “双高计划”; 高职院校; 辅导员; 队伍建设

2019年,教育部、财政部联合印发了《关于实施中国特色高水平高职学校和专业建设计划的意见》(以下简称“双高计划”),其总体建设目标是,“到2035年,一批高职学校和专业群达到国际先进水平,引领职业教育实现现代化,为促进经济社会发展和提高国家竞争力提供优质人才资源支撑”。“双高计划”在高职院校的多方面发展方向都提出了具体要求,包括教育内涵、人才培养质量、教育体系等。在高职院校当中,辅导员的角色不可或缺,拥有着教育与管理的双重功能,其不仅在人才培养方面有着巨大作用,更在学生思想政治教育工作方面也具备关键性。因此,高职院校辅导员队伍建设的质量,直接关系到“双高计划”的推进与落实。所以,高职院校为了契合“双高计划”的总体要求,必须要加强辅导员队伍的建设,以顶层设计的思维融入在此过程中,从根本上提升高职院校人才培养质量以及思想政治教育工作的水平。

一、“双高计划”背景下辅导员队伍建设面临的新形势

在新时代的发展形势中,职业教育也迎来巨大革新,而“双高计划”能够为其提供内涵式发展路径,为职业教育的跃迁提供了夯实了基础、提供了思路以及顶层设计,同时高职院校辅导员队伍建设方面给予了新目标、赋予了新使命。

(一) 立德树人根本任务为辅导员队伍建设指明新方向

党的十九大报告强调,要全面贯彻党的教育方针,落实立德树人根本任务。因此,对于无论对于何种阶段的教育而言,立德树人乃是教育的立身之本、成长之根、发展之源。同时,立德树人根本任务的落实也为高等教育指明了新方向,促进其职业教育发展、人才培养质量,充分发挥出高职院校中的育人作用。在具体的实践当中,高职院校要将“双高计划”作为核心导向,遵循社会主义核心价值观理念,在教学中贯彻落实立德树人根本任务,实现学生专业能力与思政水平的综合提升。在高职院校中,辅导员的责任重大,更是实现立德树人的关键人物。因此,高职院校必须要站在高等教育的全面视角来重新审视辅导员的定位,通过多元化的手段提升辅导员的内在思政素养与价值引领学生的能力,通过立人先立己的方式将立德树人融入在学生的学习、生活当中,通过有效的管理模式进行立德树人理念的全方位渗透。

(二) 职业教育类型定位为辅导员队伍建设提出新要求

《国家职业教育改革实施方案》提出,“职业教育与普通教育是两种不同教育类型,具有同等重要地位”。高等职业教育不同于基础教育,它具备了多种教育属性,比如高等属性、育人属性、跨界属性、职业属性等,因此,在多种属性的加持下,高职院校在培养学生能力方面也具备了综合性,单一的培养早已不符合新时代的要求。“双高计划”的提出,为中国高等教育指出了一条通向更好未来的道路,能够充分发挥出职业教育的价值,促进类型教育彻底融入职业教育,使职业教育不断契合相应产业需求,更在人才培养方面实现与企业有效对接,形成校企融合下的育人新局面。在高职院校教育体系当中,辅导员能够极大提升学生的职业素养,并在其中扮演着关键角色,有必要在职业教育中构建出产教融合及校企合作的新业态,提高当代学生核心竞争力,培养他们良好的职业素养,使学生的综合能力与社会的需求相贴切,以工匠精神融入教育中,实现学生全面发展。

(三) 教育对象成长成才对辅导员队伍建设提出新期待

随着社会的不断进步与发展,全新的时代悄然降临,在此背景下高等教育的教育对象与教学目标都已发生了翻天覆地的变化。在“双高计划”当中,其主要培养目标是以产业为基准,培养出契合产业发展要求、自身本领过硬的高素养、高技能、高水平的复合型人才。由此可见,传统职业教育只追求岗位技术能力的培养方式早已过时,职业教育人才培养开始随着时代发展转向了“高素质、技能型”。从教育对象而言,随着高职教育的规模、涉猎类型逐年扩大,目前高职院校当中的学生开始以“00”作为新一代大学生的代表,并成为“双高计划”涵盖下的人才培养对象。他们成长在国家快速发展的阶段,成长背景以及生活的环境较为丰富,无论是从物质还是精神层面而言,他们都有着相对充实的体验,这也决定了他们知识储备、学习能力与职业诉求方面呈现出多元化的特点。目前,大多数高职学生都有着积极乐观的心态,对未来持有信心,但是我们身为教育者应当挖掘深刻内容,即尽管学生心态良好,但是在面对学习、生活以及工作压力时,仍然会感到迷茫与困惑,甚至无所适从。在高职院校中,辅导员的角色不只是从上至下对学生进行管理的一个片面性的角色,而是在学成学习与生活中亦师亦友的存在,除了要对学生进行基本的管理以外,还要对他们在学习以外的困惑中给予帮助,学生在“拔节孕穗”时期会有许多不解之处,辅导员便要遵循他们的身心发展规律,予以一定的指导和帮助,不断探索学生成长成才之本质,明晰高等职业教育人才培养的逻辑,从根本上提升自身的思想政治教育水平。此外,高职院校辅导员要积极学习先进教育手段,利用互联网、大数据等新的教育模式对学生问题困惑、思想状况以及现实需求进行调研,并对新时代学生的新思想、新习惯、性行为以及新问题等进行充足了解,将先进教学手段与学生整体状况相结合,创设出科学的教育模式,促进学生良好发展。

二、“双高计划”背景下高职院校辅导员队伍建设的推进策略

(一) 明确角色定位, 坚守立德树人使命

高职院校想要落实“双高计划”的首要任务便是要加强院校

党政体系的建设,以培养优秀社会主义接班人为核心目的。在新时代中,社会和各行各业的企业对于人才的要求具备综合性,不仅要求人才具备专业能力,还对相应的政治思想、道德品质以及职业素养等有所要求。因此,高职院校辅导员责任重大,要充分发挥出思政教育的价值引领作用,确保育人效果。首先,高职院校应当建立科学合理的核心指导,以顶层设计的思维提升辅导员职业价值。高职院校辅导员的重要任务便是要用思政价值引领学生建立良好三观,让他们坚定自身的理想信念,充满乐观、正能量以及积极向上的人生态度,努力培养其成为拥护党的领导与社会主义制度的高素质技术技能人才、能工巧匠和大国工匠。高职院校应当为辅导员铺设一条快速落实、卓有成效的思政教育工作流程及体系,充分发挥出辅导员自身的潜力,从而让他们在专业化、专家化以及职业化的道路上愈发卓越。其次,辅导员要从自身做好,提升自身的职业认同与使命感,将自己人生中的“辅导员”角色塑造好,将教育重心聚焦在学生成长成才的教育实践上,通过与专业教师形成教育合力,增强学生专业化、职业化发展,提升他们内心的成长动力;将立德树人根本任务当作教育的重中之重,不断更迭自身的教育理念,使之与时代契合。

(二) 锁定核心能力,完善培养培训体系

辅导员始终位于一个教育输出的位置,他们更需要在高职院校的助力下输入“能量”,才能更好的将自身在教育领域的专业性传达给学生。故而,高职院校应当立足于“双高计划”视角,构建出多形式、分层次以及重实效的辅导员培养培训体系,切实提升辅导员的育人能力。

1. 培训内容上

加强辅导员的核心能力,高职院校首要的任务便是要做好顶层设计,构建好提升辅导员能力的培训理论框架,在填充具体环节内容时,需要结合职业教育的本质以及学生身心发展的特点,包括社会及相关行业对人才的需求,以此作为出发点,以反向思维的方式加强辅导员在这些方面的能力。首先,强化辅导员思想政治教育理论素养的培训。高职院校可以从校外聘请专业人士为辅导员讲授马克思主义的理论知识内涵,尤其是中国社会主义思想的价值及意义,让辅导员通过在专业人士的帮助下,既提升理论能力又提升教育能力,从思想上武装自己。其次,要加强辅导员职业教育能力素养的培训。高职院校应当将办学理念以及培养人才的最终目标作为提升辅导员核心能力的媒介,尤其是要提升辅导员在学生职业素养方面的认知能力,例如工匠精神、创新精神以及劳动精神等,只有辅导员对这些职业素养有清晰的认知后,才能与高职院校的整体教育体系相契合,在此引领下提升学生素养与企业、社会对于人才需求的契合度,将学生培养成为具备新时代属性的高素质技术技能型人才。再次,要加强辅导员媒介素养的培训,通过具体的培训,让辅导员能够在信息识别、网络政治引领、网络舆论引导以及媒介参与运用等方面有出色能力,能够擅长利用网络寻找符合高职学生的教育资源,并通过多元化媒介助力学生综合性发展。

2. 培养模式上

在高职院校在加强辅导员核心能力方面执行“双高计划”的进程当中,一定要针对辅导员在职业成长的不同阶段,制定出相应的职级定位,例如根据《高等学校辅导员职业能力标准》当中初中、高级的划分来进行。另一方面,要深挖高等职业教育的内涵,在培养辅导员核心职业能力时,可以按照培养方向进行模块划分,例如按照思想理论、实践操作以及行动研究这三个模块来划分,

提升辅导员对于思想理论的敏感度,并让思想与实践相结合,形成实践性、行动性研究成果,从根本上提升辅导员科学化教育水准。此外,高职院校因其在人才培养方面的特殊性,所以必然要于企业达成深度的合作体系,通过资源开放共享,搭建出针对辅导员的培养培训实践基地。

3. 激励机制上

在培养辅导员核心能力的体系搭建上,激励机制也应该融入在其中。在具体的融合中,一方面,可以运用马斯洛需要层次论建设辅导员激励机制以及具体的实施路径。高职院校既要通过培养培训提升辅导员在工作方面的积极性,还要从多方面满足辅导员的需求,比如心理、安全、归属、发展等方面,发挥出激励机制的作用,调动辅导员的主观能动性。所以,高职院校要在关注辅导员成长方面下功夫,给予辅导员充分的重视。另一方面,当今社会对于辅导员的认识有多偏颇,甚至在很多学生的眼中,辅导员等同于生活管理员。因此,高职院校应当给予辅导员多方面的关心和关怀,辅导员自身也应当不断提升自身的核心能力,通过实践获得大家的认可,改变学生、社会的固定印象,将立德树人任务当作核心,将思政教育落在实处,培养优秀的社会主义接班人。

(三) 加强制度建设,支撑引领专业化发展

在高职建设有效思政教育战略当中,辅导员是战略开展的核心点,而如果想要让辅导员队伍专业程度变高,建设完善的制度尤为重要。第一,高职院校应当遵循“双高计划”当中对辅导员核心素养的要求,制定出与院校教育相贴合的辅导员任职资格,以此来达到建设辅导员准入制度和资格体系的目的。同时,高职院校还应当面向社会招才纳士,引进各方面的优秀人才如劳动模范、企业专业人员、优秀共产党员代表等,参与到高职院校辅导员的思政教育工作当中来,形成多元化的教育合力,确保学生能够成长成才。第二,高职院校应当针对学院内各部门的规章制度进行完善,对辅导员的工作范围和目标进行精准定位,其他部门进行精准协助。第三,构建思政教育质量的考核评价体系。在该体系构建当中,既要能够考量工作业绩,又要能够看到在思政、职业育人等方面的成效。

综上所述,辅导员队伍建设是构建高校思想政治工作体系,是全面深化“三全育人”综合改革,聚焦重点领域创新内容、方法与载体,加快提升思想政治工作精准供给能力,全面提高高校思想政治工作的质量和水平的重要内容。作为“双高”校,一定要从理念、制度和方法上寻求突破,打造一支思想过硬、爱岗敬业的高素质辅导员队伍。

参考文献:

- [1] 施丽敏,郭亚如.“双高”建设背景下高职辅导员队伍队伍建设路径探究[J].活力,2022(16):94-96.
- [2] 金冰.“双高计划”视域下的高职辅导员队伍建设研究——以绍兴职业技术学院为例[J].晋城职业技术学院学报,2022,15(02):33-35.
- [3] 韦小双.“双高计划”视阈下高职院校辅导员队伍建设策略研究[J].柳州职业技术学院学报,2021,21(05):62-66.
- [4] 吕文静.“双高”背景下高职辅导员队伍建设的路径——以杨凌职业技术学院为例[J].才智,2021(17):120-122.
- [5] 吕勇.“双高”建设背景下高职院校辅导员队伍建设的思考[J].宁波职业技术学院学报,2020,24(03):15-18+75.