

# 课程思政理念下高职院校辅导员德育工作的创新路径分析

兰功铭

长春汽车工业高等专科学校, 中国·吉林 长春 130000

**【摘要】**高职院校教育中,德育是非常重要的部分。当前,高职院校德育工作二元化,导致辅导员德育工作实效性受限;高职院校培训标准程度较低,使得辅导员德育工作创新性不足;高职院校缺乏思想引导和考核机制,致使辅导员德育工作积极性较低。建立二元化德育工作配套长效机制、建立高职院校辅导员培训系统、建立辅导员德育工作责任目标体系,加强高职院校辅导员德育工作实效。

**【关键词】**课程思政; 辅导员; 德育; 高职院校; 实效性

## 1 引言

课程思政理念下,高职院校要将立德树人作为核心要求,始终将德育工作贯穿于日常院校工作中,全程全方位对高职院校学生实施思想道德教育。在此背景下,高职院校辅导员作为高职院校德育工作重要主体之一,在高职院校德育工作中通过不同角色发挥教育作用。如何充分体现高职院校辅导员在德育工作中的重要作用,是当前学术界与实践界共同探讨议题。学术界对于高职院校辅导员德育工作从辅导员队伍建设职业化、辅导员德育工作专业化、辅导员教师兼职化与辅导员思政教师协同化研究角度进行探究,为高职院校辅导员德育工作提供众多思路<sup>[1]</sup>。基于此,对高职院校辅导员德育工作所遇瓶颈进行梳理和分析,从而厘清高职院校辅导员在德育工作中的定位,进而提出课程思政理念提出高职院校辅导员德育工作创新路径,进一步丰富辅导员德育工作理论研究,为高职院校德育工作提出几点粗浅对策建议。

## 2 课程思政理念下高职院校辅导员德育工作的障碍性因素

2.1 高职院校德育工作二元化,导致辅导员德育工作实效性受限

根据国家相继实施高等院校思想政治理论课程相关文件,高职院校在德育教育教学方面的管理制度与运行机制与辅导员进行德育教育出现割裂情况,影响高职院校辅导员德育工作实效性。就现行高职院校德育主体课程而言,高职院校教师由相关学院进行调度与管理。而作为德育另一重要主导主体的辅导员工作由高职院校学工部进行管理与调度,与主要德育主体课程衔接度较差。这使得一方面,由于二元化管理制度,分属于不同部门教师之间联系度和协同度均存在一定隔阂,使得辅导员进行德育工作过程中出现制度限制、协同度不足和教研程度不足问题<sup>[2]</sup>。学科教师与辅导员教师之间,甚至出现互相不认识、不交流现状,在一定程度上对高职院校德育工作教研工作形成影响<sup>[3]</sup>。另一方面,由于二元化德育工作现状,高职院校辅导员德育方法、内容与思政课程教学出现衔接度不足问题,阻碍辅导员德育工作补充性作用。在高职院校德育工作中,需要通过全体教师在学生日常学习与生活中全过程、全方位进行教育教学,从而达到课程思政所提倡德育目的。

2.2 高职院校培训标准程度较低,使得辅导员德育工作创新性不足

现阶段,高职院校对辅导员进行培训的方式较为传统化与单一化,通过专家讲座、学工部教授培训进行。首先,培训方法通常缺乏创新形式。高职院校辅导员德育培训鲜少以现代化素质拓展训练、真实情境回顾、优秀班会示例等新式进行,使得辅导员德育工作缺乏创新。其次,高职院校德育培训中对辅导员群体适配度较低。据相关调查显示,高职院校有接近半数辅导员愿意通过观摩形式接受德育培训,而有1/3的教师案例形式接受德育教育。但实际上大多数培训以讲授形式为主,缺乏趣味性与

实操性,影响辅导员德育工作创新动力。最后,高职院校辅导员相关培训时长较短,对辅导员德育工作创新性启发不足<sup>[4]</sup>。辅导员培训时长关系到各类培训方式是否得以充分运用、培训内容是否得以充分展现。而大多数高职院校辅导员培训时长一般不超过10个工作日,培训频率在一年3次左右。这使得高职院校辅导员培训工作全面化程度、深刻程度均不足,在辅导员德育工作创新性方面更是无法达到有效提升<sup>[5]</sup>。基于培训方式单一化、加之适配度不足和培训时长不足等问题,高职院校辅导员进行德育工作时,仅以传统说服教育、主题班会教育进行,使得工作创新性不足,德育成效甚微。

2.3 高职院校缺乏思想引导和考核机制,致使辅导员德育工作积极性较低

一方面,缺乏思想引导,使得部分职院辅导员缺乏远大职业理想和坚定的职业信念。随着职院辅导员职业化程度的增加以及职院辅导员准入机制的完善,大多辅导员具备远大的职业理想和坚定的职业信念,但依然有个别职院辅导员因为工作年限以及个人职业生涯等方面原因,进入了职业倦怠期,进而使得部分职院辅导员德育积极性低、德育工作动力不足和德育示范意识欠缺问题,从而影响其德育工作绩效<sup>[6]</sup>,对高职院校德育工作开展造成一定影响。另一方面,部分职院缺乏科学健全的辅导员立德树人绩效考核体系。健全的职院辅导员立德树人绩效考核体系应该包括根据职院辅导员立德树人职责确定的绩效考核标准、针对职院辅导员立德树人现实工作难度和效果进行考核的结果以及将考评结果公开反馈等环节。目前,部分职院辅导员绩效考核仍然集中在学生事务性工作的层面,个别职院中学生事务性工作的比重大于德育工作的比重。此外,考核内容不够全面、考核指标无具体量化标准、考核方法不够科学和考核程序不规范问题,均变相削弱高职院校辅导员德育工作积极性。

## 3 课程思政理念下高职院校辅导员德育工作的创新路径

### 3.1 建立二元化德育工作配套长效机制

高职院校应从顶层设计出发通过建立与思政课程实施机制相互配套的辅导员德育工作长效机制,保障二元化制度在德育工作中的结合性。首先,建立思政课程管理部门与辅导员教育管理部会议制度,对高职院校学生德育工作进行全方位联通,加强辅导员与思政课程教师互动,进而增强交流。其次,利用院校内校园网、校园信息平台 and 教师互动平台,加强高职院校辅导员在德育工作中的特殊地位。以校园网为例,高职院校可将思政课以外以班级为单位、以小组为单位、以专业为单位形成的辅导员带领队伍进行校园网分组,将辅导员与思政课教师沟通、交流与教研形成德育计划有计划地进行实施。在实施过程中,辅导员亦可将在学生日常生活与学习中涉及德育内容进行汇总和分析,与专业思政教师进行交流总结,再以教师互动平台、校园信息平台为媒介进行实施互动。高职院校承担德育工作的相关教师、辅导

员以及相关管理人员可通过互动平台对德育工作进行总结、交流与改进。最后,以辅导员为组成单位,建立辅导员会议与会议组长,以推进辅导员在高职院校德育工作中的实效性。在进行德育工作过程中,辅导员可以随时与议员进行交流与反馈,对德育工作中所遇教育教学现象进行分析、德育结果进行及时总结。以文件形式将辅导员德育工作总结呈现于思政课程管理部门与辅导员管理部门会议制度中,通过教研进行反思与下一步工作规划,以此增强德育工作实效性。

### 3.2 建立高职院校辅导员培训系统

第一,加强高职院校辅导员爱岗敬业培训与思想引导。辅导员对职业正确认知、对德育工作的热爱均是影响高职院校德育工作的重要因素。高职院校应以加强岗位、职业培训,增强高职院校辅导员爱岗敬业精神为目的,开展职业培训和爱岗敬业宣讲会议、德育工作表彰仪式,加强高职院校辅导员对德育工作归属感、自豪感与责任感。第二,培养高职院校辅导员综合素质。作为高职院校德育工作重要一环,高职院校辅导员应从政治文化、教育协调与教育管理方面增强综合素质,以适应特殊性职位和德育工作需求。在进行辅导员培训工作中,高职院校应加强对辅导员思想政治文化培育,以唯物辩证观引导辅导员进行德育工作。同时培养高职院校辅导员以学生为本,通过唯物辩证主义思想开展德育工作,加强品德修养榜样作用,促进高职院校学生品德发展。第三,增设多样化培训方式、延长培训时长。以前瞻性与发展性思想为引领,加强高职院校辅导员培训课程内容多样性、方法多元化,增设培训课时,以此保障辅导员德育培训工作创新性。通过现代技术设备、专家团队加持,深化辅导员培训工作,抓好课程思政理念下德育工作协同进程,有效化解高职院校辅导员工作创新性不足问题。

### 3.3 建立辅导员德育工作责任目标体系

一是进行目标分解。对辅导员进行绩效考核的目标应该依据学校的总体目标来确定,它是对学校总体目标的分解和细化。二是要共同协商。为了保证责任目标的实现,在确定该责任目标体系时,应该由在该岗位工作的辅导员与其主管部门共同协商确定。三是要注意目标的可行性。所谓可行性,就是目标的确定应是具体的、可衡量的和可实现的360度的绩效考核法又称全方位的绩效考核法或多源绩效考核法,它是指考核者应从与被考核者发生工作关系的多方主体那里获得被考核者的信息,然后对被考核者进行全方位和多维度的绩效评估。

#### 参考文献:

- [1]温双艳.试论学校德育主体及运行机制[J].教育理论与实践,2017(03):40-42.
- [2]楼艳.实践视角下高校辅导员专业发展旗式探析[J].思想理论教育导刊,2020(01):137-140.
- [3]李克伟,卢伯年.新时代高校辅导员思想政治教育工作探究[J].中学政治教学参考,2019(33).
- [4]刘琤.高校辅导员思想政治教育工作的路径探索和模式研究[J].化工进展,2020(05):436-436.
- [5]袁翔,何静,李婉.高校辅导员职业能力提升与专业化发展研究[J].学校党建与思想教育:下,2017(3):3.
- [6]朱伟华.高职辅导员队伍的职业化与专业化建设[J].教育与职业,2016,26(07):58-60.

#### 作者简介:

兰功铭(1990.01.02—),男,满族,吉林长春人,硕士学历,长春汽车工业高等专科学校助教。

(上接62页)

念;在介绍神经信息的传递、海马结构与功能、记忆等的神经机制,以及记忆对认知功能重要性的同时,融入中国民族优秀传统文化,增强学生们的民族自豪感和认同感;在介绍从细胞、系统以及大脑整体结构复杂性的基础上,认识大脑结构和功能的深奥时,融入树立对生命的敬畏,激发学生们的求知、探索的欲望;在介绍神经系统主要疾病的临床表现、治疗措施和发病机理研究进展过程中,引导学生热爱脑科学,强调建立和谐社会的重要性,鼓励学生为国富民强而努力奋斗。

### 3 结束语

总之,神经生物学思政教育没有统一的模式,需要各位老师根据自己的实际去探索适应,对课程体系不断完善,提高自身思想政治素养,充分利用课程中蕴含的思政元素,将育人思想融入专业教学目标,在教学中渗透育人思想,潜移默化的提高立德树人水平。

#### 参考文献:

- [1]赵生美,梁少宇,陈蕾.新医科背景下临床研究通识教育课程体系构建[J].医学教育研究与实践,2021,29(2):203-206.
- [2]王颖,夏强,樊华妍.新医科视域下课程思政路径探索——以生物化学与分子生物学为例[J].生命的化学,2021,41(4):831-837.
- [3]刘奕琳.推进专业课程开展思政教育的探索与思考[J].学校党建与思想教育,2021(2):81-83.
- [4]龚歆,王银,李云鸿.探讨医科研究生开设神经生物学课程的必要性[J].教育教学论坛,2015(44):191-192.

- [5]杨锐.习近平新时代中国特色社会主义思想引领大学生思想政治教育的路径[J].百色学院学报,2021,34(1):136-141.
- [6]房正.高校培育和践行社会主义核心价值观要注重“典型引领”和“底线约束”[J].学校党建与思想教育(高教版)2014(11):75-77.
- [7]韩振峰.坚持辩证唯物主义和历史唯物主义世界观和方法论[J].思想教育研究,2019(3):10-12.
- [8]马君霞,秦宁宁.浅谈以学生为中心的教育理念的回归[J].科教文汇,2020(6):36-37.

#### 作者简介:

向勤(1985.09—),男,汉族,湖南常德人,学历:博士研究生,职称:讲师,研究方向:神经生物学教学与研究。  
贺气志(1985.04—),女,汉族,湖南人,学历:硕士研究生,职称:副教授,研究方向:生物药物的研究和教学。  
陈珂珂(1985.10—),女,汉族,河南长葛人,学历:硕士,职称:讲师,研究方向:生物化学与分子生物学。  
赵娟(1984.07—),女,汉族,湖南株洲人,学历:硕士,职称:讲师,研究方向:生物化学与分子生物学。  
罗琼(1986.06—),女,汉族,湖南邵阳人,学历:硕士,职称:讲师,研究方向:微生物学。

#### 通讯作者:

唐亮(1984.10—),男,湖南长沙人,学历:硕士,职称:副教授,研究方向:神经退行性疾病发病机制研究。