

新时代高校辅导员队伍专业化建设浅析

蒙永强

(广西警察学院, 广西南宁 530028)

摘要: 在新媒体、互联网时代下, 当代00后大学生形成了鲜明的思想、性格和行为特点, 给高校教育管理工作带来了新挑战。在学生工作中, 高校辅导员扮演着引路人、指路灯的角色。面对新时代教育管理需求, 如何提升辅导员队伍专业素养、管理能力, 为当代大学生健康发展保驾护航, 成为高校和辅导员面临的重要问题。通过加快辅导员队伍专业化建设进程, 学校可为辅导员创造良好的发展环境、优化辅导员队伍建设机制, 为辅导员高效开展工作、实现持续发展提供支持。

关键词: 高校辅导员队伍; 专业化建设; 现状; 路径

在高等教育日趋普及化、大众化的时代下, 诸多具有“00”后特征的大学生进入高校学习, 不仅乐于关注新生事物、拥有鲜明的个性和思想特点, 也很容易接触不良信息和资讯, 这就给教育管理人员尤其是辅导员带来了多方面挑战。作为肩负引领人、教育人、管理人使命的人员, 高校辅导员的工作与学生成长成才密切相关。通过重点加强辅导员队伍专业化建设, 学校应结合“三全育人”“课程思政”要求, 构建高效、科学的专业化建设机制, 全方位提升辅导员专业能力、职业素养, 保证高校管理工作效果, 促进学生健康发展。由此, 高校应把握辅导员队伍建设的意义, 结合当前辅导员队伍发展现状, 针对性地制定建设方案, 探索有效建设路径。

一、新时代高校辅导员队伍专业化建设的重要意义

(一) 推动立德树人根本任务落实

作为思政育人的一线阵地, 高校需抓住教育的根本任务, 将立德树人贯穿于人才培养、教育管理、学生工作等各个环节。作为参与思政育人工作的重要人员, 辅导员只有拥有先进思想、熟练的专业技能, 才能有效开展日常管理工作, 帮助学生解决心理、思想、社交等方面的问题。通过加快辅导员队伍专业化建设, 学校可为辅导员提供专业学习和发展的机会, 帮助其了解和学习专业理论, 促使辅导员树立高度的政治意识, 给学生行动、思想带来积极影响, 从而落实当前立德树人根本任务。

(二) 提升高校教育管理工作水平

环境是影响高校办学水平、管理水平的重要因素。作为参与思政育人、学生管理的重要主体, 辅导员自身的工作能力、专业素养影响着校园发展环境。由于辅导员工作职责, 需要在日常工作中与学生沟通。对于学生在生活、学习方面的发展状况, 辅导员可凭借自身专业能力、职业素养, 帮助其调节生活、思想状态。通过推动辅导员专业化建设, 学校可强化辅导员的工作能力, 使其在做好基本工作的同时, 主动了解学生思想发展状况, 结合学生管理问题实施正确的管理举措, 发挥好辅导员的指导作用, 促进高校管理工作水平提升。

(三) 提升辅导员队伍整体素质

从工作性质角度看, 辅导员不仅要充当教师角色, 还要成为陪伴大学生成长的“朋友”, 这就需要辅导员不断提升个人工作实践能力, 多运用专业知识和素养, 帮助学生解决问题。但是, 在长期辅导员工作队伍建设中, 存在辅导员生活阅历和社会经验不足、学科背景多样化、专业知识体系更新不足等问题, 影响了辅导员的服务能力和整体素质。通过大力加强辅导员队伍专业化建设, 学校可规范辅导员岗位工作、培养和激励机制, 鼓励其不断提升个人内涵、综合能力, 塑造良好的辅导员形象, 增强其工作责任心、认同感, 让辅导员能够在岗位中充分发挥个人力量、

不断完善自身。同时, 具备大量专业知识和技能的辅导员队伍, 能够根据当代大学生性格、思想多变性, 灵活开展学生管理、思政教育工作, 在工作中发展和提升个人能力、素质。

二、高校辅导员队伍专业化发展现状分析

(一) 发展机制有待完善

当前, 部分高校尚未形成完善化、系统化的辅导员配套运行机制。一方面, 人才选聘方式有待完善。部分学校坚持校内选聘的方式, 很难引入多元管理思维, 急需制定严格的选聘标准, 形成对辅导员专业能力、学科背景方面的具体需求。另一方面, 培训机制和职业规划有待完善。在岗位培训、人才培养层面, 具体培训活动难以体现出系统性、全面性、针对性特色, 辅导员很难掌握可操作性不强的内容, 此类培训也就无法为辅导员开展工作提供帮助。在辅导员的职业发展和规划方面, 部分学校尚未形成完善的辅导员职业发展和激励机制。在具体工作中, 辅导员需要承担大量的管理和工作任务, 很难接受职业发展方面的指导, 容易出现职业倦怠心理。

(二) 专业素养有待提升

专业素养直接影响辅导员的工作能力和水平, 这也是队伍专业化建设的重要方面。但是, 在选拔和录用辅导员人才时, 部分高校更侧重社会实践、获奖情况、干部经历, 未能严格地要求辅导员专业背景。这样, 辅导员队伍组织结构复杂化、学科背景多元化, 专业化水平有待提高。同时, 部分非专业方向的辅导员缺乏专业学科知识、理论基础, 容易按照个人经验去处理学生问题、开展管理工作, 很难把控学生的心理和思想发展状态, 导致工作难以达到理想化效果。

(三) 工作职责有待细化

从工作职责角度看, 辅导员既要承担学生管理任务, 还要参与思政育人、心理健康教育、职业规划教育等方面内容。但是, 在具体工作中, 辅导员需要接触与学生相关的各种事务, 给予学生正面的价值和思想引导, 还要参与非本职范围内的工作, 如教学秩序、行政事务, 以及对接各个职能部门等。由于需要承担的工作内容较多, 辅导员容易影响本职工作进度, 很难抽出大量时间发展和提升自身能力。

三、高校辅导员教师队伍专业化发展需要注意的问题

在高校教育管理中, 辅导员队伍是参与管理的重要主体, 如何促进辅导员教师专业化发展, 势必会关乎辅导员考核、奖惩和管理等问题。从工作实践角度看, 只有不断改善校内制度环境, 才能促进辅导员教师转型, 使其能够同时承担辅导员管理和教育的重任。

其一, 建立辅导员队伍激励机制。组织辅导员参与课题研究、撰写相关论文。在传统管理模式下, 由于辅导员岗位具有明显的

管理性特征,学校并未设置科研方面的硬性标准,也不会对辅导员发表论文制定激励制度。对此,为促进辅导员队伍向专家型、专业型身份转变,必须要构建科研激励机制,要求辅导员结合情感、经验进行理论升华。

其二,明确界定概念。辅导员队伍专业化并非要求其参与“讲课”,需要相关人员明确这一概念。在高校管理实际中,应按照教师结构配比,设定辅导员职务岗位。在设置专职辅导员时,应邀请相关学科教师担任,如副教授、讲师、教授、思政教师,还应结合学历、习惯、观念因素,促进辅导员队伍向专业化、多元化方向发展。

其三,加强与学生工作、教学管理部门的联系,建设辅导员队伍考评体系。根据长远发展趋势,辅导员不仅要肩负起思政教育、学生管理、行为管理等内容,还应适当地开展心理健康教育、职业规划、职业素养教育课程,这就需要评价辅导员教学质量水平。因此,学校应按照校内辅导员队伍建设情况,由多个部门实施共同管理。对于管理、教学中出现的问题,学校需要理顺相关关系,针对性地评价辅导员工作内容和效果。

其四,重视学工部、人事部、教务部和院系的联系,制定辅导员工作内容的相关标准,建立薪酬制度。在负责教学管理工作的同时,辅导员需要完成一定的教育教学工作,这就需要形成对应的薪酬制度。通常情况下,辅导员一般按照行政人员进行考核,在推动辅导员专业化发展中,学校需要重视各个部门之间的联系,统筹辅导员工作量、薪酬制度,通过明确具体的规定,形成制度保障,激发辅导员参与学生工作、心理教育、职业教育的热情。

四、新时代高校辅导员队伍专业化建设路径

(一) 全面构建运行机制,提升培养建设力度

为保证辅导员队伍专业化建设的整体性,学校应结合辅导员工作需求、发展需求,构建长效化、系统化的运行机制,培养辅导员的综合素质。首先,在培养辅导员队伍的过程中,应坚持科学原则,定位高效培养、建设的目标,通过构建具体化、全面性的运行机制,提升辅导员队伍专业化的建设成效。同时,在推动辅导员队伍专业化建设进程中,要制定短期、长期目标,采用循序渐进的方式开展培养工作。在短期培训活动中,要着重培养辅导员的组织能力、危机事件处理能力、管理能力;在长期培训活动中,要重点提升其科研能力、职业规划能力、心理健康教育水平。这样,辅导员可根据不同学生个性特点、成长诉求,给予针对性地指导,为学生持续发展提供建议和帮助。其次,要建设符合本校实际的拓展培训平台,满足不同辅导员成长和发展需求。在选择培训手段和形式时,学校可在开展线下专题培训活动的同时,利用新媒体技术、校园网平台,鼓励全校辅导员参与网络学习。在培训载体方面,学校可组织辅导员管理竞赛、相关科研活动。通过开展辅导员素质能力大赛、班级管理竞赛,引导辅导员主动分享成长、管理经验,促进辅导员专业能力、整体素质全面提升。

(二) 定位本职工作范围,合理调整工作岗位

为保障辅导员工作走向专业化,学校应深入研究相关教育政策和方针,结合相关文件了解辅导员工作范围、职责,合理统筹不同部门的工作内容,使各个部门充分参与育人和管理工作中,清晰地界定辅导员工作范围和边界。高校教育工作直接面向学生,各个部门都需要参与学生工作,为学生发展提供服务。因此,学校应转变“一切学生事务要找辅导员”的理念,使辅导员走出非职业角色。具体而言,辅导员主要承担学生日常事务、思政教育管理两个方面。对此,学校应结合内部管理需求,不断细化岗位

设置,根据不同工作对人员的专业要求,划分不同的辅导员岗位。围绕学生全面发展需求,可根据辅导员队伍的工作内容,划分心理健康辅导员、思政辅导员、学习指导辅导员、校园生活辅导员,也可根据辅导员队伍专业化建设需求,设置朋辈教育辅导员,明确不同辅导员的职责,促使辅导员队伍向专家的方向发展。

(三) 优化队伍选聘机制,注重薪酬福利激励

首先,要优化人才的选聘机制。学校应立足学生全面发展需求,调整和完善辅导员选聘标准、要求,实现合理配置,引入优秀且合适的辅导员人才。在选拔辅导员人才时,学校应考量人才专业,通过政治审查、面试和笔试等环节,公开选聘,不仅要面向高校毕业生选拔,还应放宽选拔要求,吸引具有专业政治素养、实践经验丰富的辅导员人才,组建专业化、多元化辅导员队伍。

其次,要完善辅导员考核激励机制,通过保障辅导员的工作晋升条件,激发辅导员工作动力。学校应加快双线晋升机制的建设,为专职辅导员职务晋升提供良好条件,明确辅导员的管理与考核,形成具体的晋升办法。此外,要构建辅导员福利、薪酬激励体系,面向专职辅导员设置岗位奖励、兼职辅导员设置岗位补贴,根据学生就业率、到课率情况,定期考核辅导员的奖励比重。在考核辅导员的职称或奖励时,应根据其工作性质,健全考核、评审和评价标准,让更多优秀辅导员能够获得对应的职称和奖励,增强其职业认同感、荣誉感,促使辅导员积极参与和开展学生工作。

(四) 重视职业发展规划,鼓励自主学习进步

辅导员队伍的稳定,促进了队伍的专业化建设。因此,为促进辅导员队伍稳定发展,学校应切实关注辅导员职业发展需求,为辅导员提供继续学习和发展的机会,通过选拔优秀辅导员,组织优秀辅导员参加研讨会、访学深造、交流会,鼓励其提升个人学历,优化职业发展规划体系,促进辅导员向职业化、专业化方向发展。同时,辅导员是自我反思、检查的对象。学校应多鼓励辅导员进行自主学习和自我提升。在专业素养方面,辅导员应主动关注最新的政治理论和思想,了解国家新政策和方针,为学生思想发展树立榜样;在专业结构方面,辅导员要学习思政理论、管理学、教育学、心理学方面的内容,主动创新和丰富工作形式、手段,提升个人管理能力和影响力。在知识结构方面,辅导员不仅要掌握各方面的知识,还要具备运用新知识解决问题的能力,更好地为学生提供指导。

五、结语

综上所述,推动高校辅导员队伍专业化建设,关乎高校办学水平、学生全面发展。因此,高校应正确对待辅导员专业化建设工作,通过提升建设力度、定位工作范围、优化选聘机制、重视职业发展规划等方式,全方位地保障辅导员队伍建设,精准定位辅导员工作的范围,激发其工作热情和荣誉感,组建起一支高素质、结构多元的专业化辅导员队伍。

参考文献:

- [1] 唐婷婷.新形势下高校辅导员队伍专业化建设的难点及策略探讨[J]. 人力资源开发, 2015(18): 161.
- [2] 倪佳琪,魏飞.基于胜任力卓越模型的高校辅导员队伍专业化建设研究[J]. 学校党建与思想教育, 2020(7): 85-87.
- [3] 盛春.新时代高校辅导员队伍专业化建设路径探析[J]. 江苏高教, 2020(12): 118-122.
- [4] 杨燕.“双一流”建设背景下高校辅导员队伍的优化[J]. 学校党建与思想教育, 2020(18): 61-63.