

思政视域下辅导员职业能力提升的 CASE 模式研究

葛 萍

(江苏卫生健康职业学院, 江苏南京 210000)

摘要: 辅导员是高职院校学生思想政治教育工作的主要承担者, 关系到高校培养的学生质量和素养。当前高职院校辅导员能力提升存在诸多问题, 更多是依靠理论讲授和自身经验去处理。因此, 结合学生工作实际, 探讨了在辅导员能力提升过程中的案例导向法, 研究出案例提交 (collect)、独立分析 (analyse)、团队交流 (study)、总结 (emend) 的案例四步研究法, 构建提升高校辅导员职业能力的 CASE 模式, 期待有效解决思想政治教育中的难点问题。

关键词: 辅导员; 职业能力; CASE 模式

党的十九大对教育的发展提出了新要求, 作为高职院校立德树人的主要践行者, 辅导员职业能力提升被提到了新的高度。当前高职院校辅导员能力提升存在诸多问题, 辅导员肩负了日常管理、资助、招生、就业、学生会、心理健康教育等一切与学生有关的工作, 时间紧任务重, 常常处于依靠自我的主观能动性自由发挥的状态, 任务只求完成就好, 被动应对居多。在思政视域下运用案例 (CASE) 模式, 就是利用日常工作中遇到的案例组织辅导员进行交流学习, 以达到职业能力提升的一种启发式方法, 提升辅导员团队的职业能力。

一、高校辅导员职业能力的内涵

2014 年国家教育部颁发了《高等学校辅导员职业能力标准 (暂行)》, 明确指出辅导员应具备思想政治教育、党团和班级建设、学业指导、日常事务管理、心理健康教育与咨询、网络思想政治教育、危机事件应对、职业规划与就业指导、理论和实践研究等九大专业知识和专业技能。

关于辅导员的职业能力, 国内学者在教育部文件规定以及广泛实践调研的基础上, 产生了丰硕的成果。李琳认为“辅导员职业能力划分为思想政治素质、道德品质素质、职业情感素质、业务能力素质和媒介素养”; 周璇认为“辅导员职业能力包括辅导员个人的综合素质能力和应具备的专业能力。个人综合素质能力是在教育教学活动中所获取的技能, 专业能力是结合工作需要进而积累形成的业务能力体系的能力”; 笔者认为辅导员职业能力是“辅导员完成学生事务工作所必须的一系列诸如谈心谈话、职业指导、理论宣讲等基本能力以及在工作过程中形成鲜明职业风格的特定能力”。当然, 关于辅导员职业能力的职业认知, 会随着实践的发展不断完善。

二、辅导员职业能力提升面临的问题

从目前高职院校辅导员招聘来看, 除了思想政治教育、心理学、管理学等相关专业的硕士学历之外, 一般都要要求为中共党员、在校期间要有院级以上的学生干部的任职经历等, 辅导员的能力要求之高由此可见一斑。从目前辅导员职业能力提升的路径来看, 存在如下一些问题, 工作要求和能力培养存在不一致的情况。

1. 重理论灌输, 轻实践培育

目前, 新入职的辅导员实现角色转变的途径就是教育厅的岗前培训以及单位的辅导员、班主任培训, 主要是靠接受理论教育加强对岗位的理解。入职后, 辅导员培训的主要形式还是听专家报告, 会涉及到思想政治教育、心理健康教育、学生干部培养等, 对辅导员提升与职业能力相关的理论认知确有一些帮助, 但鲜有实践环节的安排, 缺少了与会者主观能动性的发挥, 这种填鸭式的模式很难达到理想的培训效果。

2. 重日常事务, 轻培养提升

辅导员是从事学生的思想政治教育、日常管理、职业生涯规划与就业指导、心理健康教育以及学生党团建设等方面工作

的高校教师。在日常工作中, 辅导员受学生工作处和二级学院的双重管理, 其他职能部门只要牵涉到学生的工作内容一律找辅导员。24 小时开机、5+2、白加黑是辅导员工作的真实写照, 所带班级多、分管专项工作多, 辅导员工作很多情况下是“无过就是功”, 事情只要完成就可以, 材料只要按时提交就可以, 不太在意质量, 分管工作调整之后一般就是材料交接, 工作更多是靠自己摸索。高职院校重教学、轻管理的现实导致了在工资待遇以及职称等方面没有专业老师享受的福利多, 也容易引起辅导员团队的职业倦怠。

三、CASE 模式的研究思路

为了充分调动辅导员的工作积极和广泛的参与性, 在前期调研、座谈的基础上集思广益, 总结出案例导向法在辅导员职业能力提升过程中的运用。也就是说, 在思政视域下运用案例导向法, 将辅导员们日常工作中遇到的案例组织辅导员进行交流学习, 以进一步提升学生团队的职业能力。主要分为案例提交 (collect)、独立分析 (analyse)、团队交流 (study)、总结 (emend) 四个步骤。

案例: 王同学与同宿舍的其他三个女孩自入学以来关系越来越, 因为宿舍卫生、作息时间不一致等问题矛盾越来越尖锐, 基本无交流。某天, 同寝室李同学丢了一台笔记本电脑, 宿舍同学都一致认为王同学有嫌疑, 要在宿舍搜查她的私人物品, 王同学不同意, 情绪一度很激动, 双方僵持不下, 哭成一团。有班委主动汇报了这件事情, 作为班主任, 你该如何处理。

1.C-collect

案例导向法以案例作为学生教育管理能力提升的起点, 案例的选择是关键。一个好的案例应具备以下特点: 首先, 真实可靠性。案例不可主观臆测, 应来自于现实, 来源于自身在学生教育管理过程中遇到的班级的、学院的真实案例, 诸如宿舍关系、人际交往、学业发展、违纪事件处理等; 其次, 典型代表性。所选案例要具有代表性, 本文中的宿舍人际关系以及宿舍安全问题是每个班主任都会遇到的案例; 再次, 启发思考性。案例应是能够引人深思的事例, 应蕴涵着问题, 给辅导员班主任留有思考的余地。作为学生工作团队一员, 在日常工作过程中要注意总结, 及时将工作过程中遇到的重点、难点、热点问题整理成案例, 及时交流请教。

2.A-analyse

案例导向的第二步就是独立分析, 在工作的同时思考、研究案例的解决, 是构建学习型辅导员队伍的重要步骤之一。孟子曾说过“心之官则思, 思则得之, 不思则不得也”, 在学生工作的过程中独立思考的收获是自我成长的第一步。如果你遇到这样的案例, 依靠自己的经验或者理解, 你会如何处理。有的老师可能倾向于仅仅处理宿舍安全问题, 应该立刻找保卫处, 在宿舍搜查找出丢失电脑; 有的则认为是由宿舍矛盾引起的, (下转第 58 页)

（上接第 56 页）

应该先处理小王和宿舍同学的矛盾，第二步再寻找丢失的电脑；有的则倾向于引导同学和谐相处，学会处理问题。当然，解决问题的方法很多，只要有利于问题解决就可以。一般年轻的辅导员会就事论事，只看到眼前的事情，有经验的会先找学生谈话，集体谈话和分开谈话，同时一定会在交流过程中关注学生的肢体语言、表情等细节信息的情况，找到下一步解决思路。

3.S—study

第三步就是在独立思考的基础上进行团体交流与讨论，这是整个案例导向法中重要的步骤，也是最能激起主体主观主动性、创新性思维的环节，在研讨中可以自由表达，各抒己见，借助于集体的智慧和力量，更容易在解决问题时收获不一样的视角。依托前辈、同行的案例处理方式，头脑风暴的过程可以提升工作效率。在案例导向法中，当参与者阐述自我观点与其他同事在沟通中共同解决问题时，可以增强团队合作意识，更懂得倾听。“建构主义学习理论认为，知识是学习者在一定的情境即社会文化背景下，借助他人的帮助，如人与人之间的协作、交流、利用必要的信息等等，通过意义的建构而获得的”^[1]。学习型辅导员队伍的集体学习和构建，它是在独立分析的基础上通过集体交流发现自我的劣势，最终实现共同提高，“形成边工作、边学习、边研究、边实践的学习型辅导员队伍，辅导员可以借鉴同类型事务的最优处理方式，降低学习成本、提高工作效率”^[2]。

4.E—emend

案例导向的最终环节是总结，对案例所反映出的问题以及类似问题有更加深刻的认识。学工培训教改中采用案例导向法，强调以辅导员为主体，以培养他们独立解决问题、团队合作以及职业能力的提升，加强学生事务处理能力，总结某一领悟的

教育规律和成长规律。将案例的关键点、难点分析总结出来，指出他人观点的优势与不足，当然，总结的目的不是要得出唯一正确的处理模式，而是要激励大家进行主动的思考。“一方面有利于经验的分享，将各自的优势进行互补，以点带面；另一方面有利于老带新的传承，形成工作特色和传承”^[3]。案例研讨的目的不是让辅导员们简单地背诵现成的原理和结论，而是通过交流提升分析问题、解决问题的能力，学会发散性思维，在遇到学生具体问题的时候能够举一反三。

《标准》的出台对高校辅导员职业能力提出了明确要求，对高校思想政治教育质量提升有非常重要的意义。因此，加强高校辅导员职业能力的培养不仅是提升思想政治教育的现实需要，更是新时代高校培养高素质人才的内驱力。在思政视域下运用案例（CASE）模式，是辅导员职业能力提升的一次有益尝试，有助于发挥辅导员的主观能动性，提升参与热情，进而提升高校辅导员的职业能力，可以在其他院校进行推广，希望能为高职院校辅导员职业能力提升提供一些借鉴。

参考文献：

[1]崔玉红.高校思政课教改中应用案例教学法的探索[J].青岛远洋船员学院学报,2011年第3期

[2]周琳.高校辅导员职业能力提升途径研究——基于“工作坊+工作室”模式[J].科教文汇,总第436期2018年10月(上)

[3]郑建阳.外经贸类高职院校辅导员职业能力提升研究[J].张家口职业技术学院学报,第31卷第2期2018年6月

基金项目：2017年江苏省高校辅导员工作研究会专项指导课题《思政视域下案例导向模式在学生工作中的实践创新研究》（17FYHLX045）