

“大思政”格局下构建高校辅导员专业发展共同体的思考

高玲 王超

云南经济管理学院 云南省昆明市 650000

[摘要] 高校的思想政治工作必须纳入“中华民族伟大复兴，百年未见重大变化”这一特殊领域。传统的“单打独斗”的思想政治教育体系不能满足学生的期望，家庭的长期期望和社会的期望关心。习近平指出：“思想工作要贯穿教育教学的全过程，实现全民教育和全方位教育的全过程。作为“大思政”格局的骨干，专业发展社区的建设是高校贯彻道德建设的基础。辅导员自身专业发展的任务和共同需求。

[关键词] 大思政；高校辅导员；专业化

1、建构发展共同体：破解辅导员专业化成长的发展困境

当前辅导员普遍存在对岗位认知不足、优秀辅导员流动性过快导致辅导员群体专业化成长的职业发展内动力不足等问题。因此，专业化建设需要建构“外”与“内”相融合的辅导员发展共同体，是“大思政”格局的重要基础。

1.1 推动“教师和干部”双重身份的融合统一

职业发展定位是专业化建设的目标，更是优化辅导员岗位自我角色认同和社会认可度的重要路径。“师生干部”的双重身份要求辅导员不仅要具备“四个好老师”的综合素质，还要成为“政治，专业，纪律，正派”的管理干部。辅导员“由于他们的工作目标”“人”的特殊性使工作过程成为充满未知因素的复杂而动态的实践活动。辅导员在大学的人事体系中处于相对较低的水平，“双线”晋升的职业发展体系需要明晰双重身份的职业定位，整体建构双重身份融合统一的发展机制，打通专业化成长通道，促使辅导员成为“青年思想的引领者、青年成长的服务者和青年工作的研究者”，建构辅导员群体职业愿景和共同价值观，让辅导员职业成为受人尊重、有发展期盼的思想政治工作的“行家里手”，增强专业化成长发展的内动力。

1.2 实行“职前、在职、转岗”职业发展一体化建设

辅导员专业化建设的关键点在于从制度逻辑向专业逻辑的有效转化，让专业化成为辅导员个体和群体的成长自觉，系统性设计辅导员选拔、培养及发展路径是专业化建设的基础。首先，要把好“职前”关，按照辅导员岗位职业技能要求，将辅导员职业技能按照初级、中级、高级等层次纳入国家职业资格认证体系，有志于从事辅导员职业的在校学生可以考取初级资格证书，作为高校选拔辅导员岗位的重要参考依据，将专业化建设关口前移到学校培养端。其次，要抓好“在职”和“转岗”关，将辅导员纳入学校教师和管理干部队伍建设规划之中，打破目前“转岗即离岗”“辅导员是个过渡岗位”的状态，树立“转岗仍可以继续从事学生工作”的理念，转岗辅导员可以按照自己原有研究专长，继续承担相应教学任务、学生“成长导师”“创业导师”、青年工作研究等，将“在职”“转岗”辅导员的思政工作经历、业绩与年度考核评优、职级晋升、职称评聘一体化建构，有效解决辅导员群体流动性大、“在职”辅导员理论与实践性知识普遍不足的队伍代际传承困境，从政策层面打通辅导员专业

化成长的“堵点”，为专业化建设提供制度性保障。

1.3 辅导员专业化建设与学生全面发展同向建构

辅导员对于学生的全面发展起着重要的角色，他是服务人员也是探究者，更是指导人生方向的人，两者是发展共同体，专业化建设的价值逻辑起点正是促进学生全面发展。一方面，专业化建设与学生全面发展是辩证统一的，要着眼学生成长规律、思想工作规律，将辅导员专业化建设同高质量人才培养体系同向建构，紧扣青年学生“思想水平、政治觉悟、道德品质、文化素养”全面发展目标，融入专业化建设的理论、实践各项指标体系之中。另一方面，同向建构具有时空交互性，高校要将毕业生对母校专业、课程等育人效果评价作为辅导员专业化建设的指标体系，依托班主任、班级校友联络员做好信息收集、访谈、跟踪服务，构建“辅导员、在校学生、校友”之间的发展共同体，将学生职业发展状况、用人单位的满意度评估作为辅导员专业化建设、反思、调整的重要参考，把校友资源有效转化为专业化建设的优质资源。

1.4 专业化运行机制的供给与需求存在失衡

“机制是生物体各个组成部分之间相互适应，相互制约和自我调节的组织。其功能是相互吻合的，同时它的形式又是变化的”，机制的主要机能有一定程度的影响力的推动下，促使系统中的各个因素相互协调，相互促进，形成稳定有序的结构方式，使系统的整体性作用得以发挥。辅导员专业化运行机制包括入口选聘、培养培训、日常管理、考核评价、保障激励等多方面内容。这些机制相互联系，共同作用，当不同机制形成了稳定有序的结构体系，辅导员专业化发展就成为了现实，而当各个机制间形成排异，就会导致整体结构的失衡失序，影响着辅导员专业化发展的进程与效果。从现有情况来看，辅导员专业化机制还存在着供给与需求体系结构性失衡的矛盾。供给与需求是经济学领域研究的基本问题。马克思曾指出，“第一个历史活动就是生产满足这些需要的资料，即生产物质生活本身”，这里的“生产物质生活本身”即为供给。供给具有自然属性，又受到人与人的社会关系的影响，具有明显的社会属性。需求是具有支付能力的需要，分为市场需求和实际社会的需要，两者存在一定的差异性。

就马克思看来，供给是主动性的，决定并支配着需求，需求对

供给具有反作用,决定着供给的实现,两者辩证而又统一,经常处于不平衡的状态,要实现供需的平衡,就有实施有计划的调控。辅导员专业化发展机制的供给侧是辅导员队伍建设现有的运行机制,需求侧是辅导员为服务更高水平人才培养体系所需具备的专业化能力与素养。

1.5 专业化理论与个体性发展需求不相匹配

专业化的理论能否促进辅导员队伍建设与发展,要看理论是否具有系统完备的体系,还要看理论是否与社会发展实践相适应,是否与人的个体性需求相匹配。西方对教师专业化发展与学生事务管理人员专业化发展理论的探索由来已久。以美国为首的西方发达国家高度重视学生事务管理人员职业发展,标准严格,分工细致,训练充分,组织完备,已经具备了显著的专业化特征,形成了一套较为成熟的专业化理论。国内部分学者借鉴并扩充、完善了我国辅导员专业化发展理论。这些理论或简单地把西方学生事务管理人员的专业化理论套用在我国辅导员身上,忽视了党情、国情、社情的一致性;或把教师专业化理论移植于辅导员,忽视了辅导员职业的特殊性及其在立德树树上扮演的重要角色;或缺乏对辅导员岗位的深层次了解,把党和国家关于辅导员队伍建设的政策文件作为职业化专业化发展理论,理论创新与研究不够;或理论脱离新时代辅导员职业实际,过于抽象化,难以为辅导员专业化发展提供成熟的理论支撑与科学的理论指导。

2、建构学习共同体:破解辅导员专业化知识的学习困境

2.1 激发自我效能感,增强辅导员专业化发展自觉

“人是一种(意义)的存在,正是‘意义’决定了人的存在、生活和发展的方向,体现着生命的价值和人的尊严。”辅导员的职业意义是这一特定社会角色在践行立德树人使命中的自我确证感和自我实现感,是辅导员不断肯定自我、实现自我并超越自我的结果。这种意义是辅导员对自己能力的一种主观把握与感受,是对自己所能做的事情的一种信念或判断,通常以“自我效能感”为表达方式。自我效能感是辅导员专业化发展的内在动因,能为辅导员不断进取提供强大的精神支撑,是增强辅导员专业化发展自觉的重要途径。正如班杜拉所指出的,“效能感低的教师最可能离开教育行业”,且“如果必须全部重新来过,他们将不再选择教师职业。”自我效能感一经形成,将直接影响辅导员的职业认同感、育人实效和自我评价,并进而制约其专业化发展水平。筑梦人的角色信念、专业化的身份建构、充分的专业自主能有效激发辅导员职业效能感,增强其专业化发展自觉。

2.2 强化能力本位导向,提升辅导员专业化素养

能力是“知识,行为,技能,价值观,态度和自我认知的复杂整合。”它是主要内在的潜力,包含人类的创造力,主动性和内向性。以相对专业化的角度上来发掘,能力是最能体现某一职业专业特性的硬指标,过硬的专业能力是该职业从非专业向专业转变的标志与结果。“强调能力本位是实质性推进教师专业化进程的选择。”具备了坚定教育信念后,区分辅导员专业与否的标准不在于储备了多少

专业知识,而在于能游刃有余地应对各种复杂多变的思想政治教育工作情境,这仅靠人情、关系或权力显然是行不通的。因此,辅导员能力本位中的能力不是一种简单的技能,而是一种“能力至上”、“能者为师”、“能者优先”的专业价值观,它崇尚以能力作为裁决的准绳,强调以专业素养为核心的能力是专业发展的内核与归属,旨在通过增强适应力与表现力,实现辅导员由“万金油式”向“专业性”人才的转变。

2.3 从时间向度建构育人共同体

“大思政”格局是面向学生学习全周期的服务,学生主体需求处在不断变化发展之中,需要建构覆盖入学到毕业“全过程”引领、服务、研究的育人共同体。第一,要打造“全过程”专业服务团队。青年学生在不同阶段有不同的成长烦恼、思想困惑,高校要建构集招生咨询、日常管理、学业指导、职业规划、创业指导、困难帮扶、心理咨询、大数据管理、就业指导等专业服务团队,盘活职能部门、思政干部、专业教师、后勤员工的资源,把学习工作坊与专业服务团队同步建构,向全体学生提供线上线下学习全周期的专业服务。第二,要打造高品质的校园文化活动群。育人共同体需要一、二、三课堂融通,构建“部门联动、学院主体、师生参与”的校园文化活动组织体系,让更多专业教师参与活动的组织策划,提升校园文化活动的品质。辅导员通过引导青年学生参与主题报告、读书会、演讲赛、辩论赛、微电影、创新竞赛、社会实践等,主动应对非主流意识形态对学生群体的渗透干扰,引领学生树立正确的价值观念。

结语

综上所述,加强辅导员队伍建设,促进辅导员专业发展是一项长期而根本的重大工程。高校的思想政治工作担负着培养社会主义时代新人的重要任务。作为思想政治工作的中坚力量,专业建设应嵌入到“大思政”格局的总体设计中。从建设发展共同体,学习共同体和教育共同体的过程出发,促进辅导员专业建设的价值层,知识层和实践层的整合建设,解决发展的自信心,理论的自信心和对辅导员专业成长具有实践上的自信,并建立一个相互联系,相互支持和高效的发展社区的辅导员职业。

参考文献:

- [1] 刘宏达,许亨洪.高校辅导员专业协会组织建设与体系构建[J].学校党建与思想教育,2020(22):24-27.
- [2] 庞博,刘廷辉.新时代高校辅导员绩效考核模式探讨[J].锦州医科大学学报(社会科学版),2020,18(05):83-85.
- [3] 马云天,石罗晶.高校辅导员与专业课教师协同育人模式探索——基于“课程思政”视角[J].锦州医科大学学报(社会科学版),2020,18(05):89-91.
- [4] 胡忠浩.治理视域下高校辅导员队伍建设发展及路径研究[J].高校辅导员,2020(05):34-37.
- [5] 唐于捷.激励理论视域下高校辅导员队伍建设的改进策略[J].中外企业文化,2020(10):174-175.