

新时代背景下高职院校辅导员队伍建设现状与路径探究

——以兰州现代职业学院为例

张志英 周刚

(兰州现代职业学院, 甘肃 兰州 730000)

摘要: 辅导员是高职院校开展大学生思想政治教育工作的骨干力量,是实现立德树人根本任务,助力学生成长成才的人生导师和健康生活的知心朋友。新时代背景下,高职院校辅导员队伍建设存在辅导员岗位职责混乱、角色定位不清、工作水平有限、高职院校学生管理难度较大、辅导员考核内容单一、辅导员地位较低、辅导员培训体系不完善等问题。为解决上述问题,本文以问题为导向从辅导员个人层面、学校层面和其他层面齐抓共管,着力建设一支把“为党育人,为国育才”要求落到实处,高质量、专业化、职业化、学习型的具有新时代高职院校特色的辅导员队伍。

关键词: 新时代 高职院校 辅导员 队伍建设

一、高职院校辅导员队伍建设的重要性

加强辅导员队伍建设是新时代背景下做好高职学生思想引领、价值判断的现实需求。高职院校辅导员应坚持以立德树人为中心,围绕学生、关照学生、服务学生,紧紧围绕辅导员九大职责,将自我管理、自我教育、自我服务、自我发展、自我学习理念贯穿始终,培育学生积极践行社会主义核心价值观,着力培养德技并修担当民族复兴大任的时代新人。

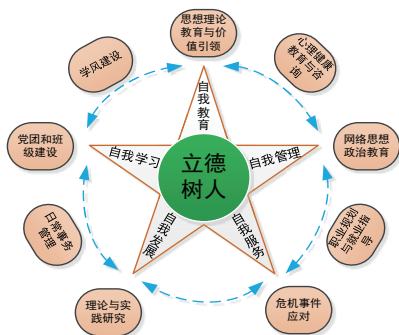


图1 高职院校辅导员工作思路

二、兰州现代职业学院辅导员队伍基本情况

兰州现代职业学院现有高职生17254人,配备辅导员133人,实际配比为1:130,其基本情况见表1。从类型划分,专职辅导员113人,兼职辅导员20人,保证了辅导员队伍足额配备。从性别结构划分,男性辅导员为47人,占比为35.34%,女性辅导员为86人,占比高达64.66%,男女比例失衡严重;从年龄结构划分,30岁(含30岁)以下辅导员90人,占比高达67.67%,30-40岁(含40岁)辅导员32人,占比为24.06%,40岁以上辅导员11人,占比为8.27%,辅导员队伍年轻化特征明显;从专业结构划分,思想政治教育类专业辅导员14人,占辅导员总人数的10.53%,非思想政治教育类专业辅导员119人,占辅导员总人数的89.47%,辅导员队伍建设的专业化有待进一步加强;从学历结构划分,学历为硕士的辅导员80人,占比高达60.15%,这与近年来学院以高标准要求引进人才的现实相符合。

三、新时代高职院校辅导员队伍建设中存在的问题

(一) 辅导员岗位职责混乱,专业素养有待提升。

《规定》明确辅导员有九大职责,承担了非常繁重的育人工作。现实中,辅导员在履行九大职责的过程中,还承担了其他部门安排的工作,比如超量的教学任务、其他服务性、事务性工作,甚至占用了辅导员的休息时间,超大的工作量导致辅导员管理学生的精力严重受限。

(二) 辅导员角色定位不清,职业认同感有待提高。

《规定》指出辅导员是高等学校教师队伍和管理队伍的重要组成部分,具备教师和管理人员的双重身份。辅导员是德育教师,任课教师是智育教师,都对学生的成长成才起着至关重要的作用,部分师生认为任课教师的地位比辅导员高,辅导员被边缘化问题严重。长此以往,辅导员对工作产生厌倦、懈怠、抵触心理,导致辅导员很难有温度、有深度地开展思想政治教育工作,在一定程度上影响了辅导员队伍的专业化、专家化和职业化。

(三) 辅导员工作水平有限,队伍结构有待优化。

依据前文高职院校辅导员基本情况分析,发现以下几个方面的问题:一是辅导员专业化水平有待加强。非思想政治教育专业辅导员人数占比高达89.47%,对大学生思想政治工作的特征和规律不甚了解,反应在实际工作中绝大多数辅导员很难将思想政治教育和学生工作做实、做细、做小。二是辅导员年龄结构有待优化。

(四) 高职院校学生管理难度较大,辅导员业务能力有待加强。

“00后”是当前大学生群体的主力军,一方面他们的自我意识与参与意识较强,具有很强的主观能动性和个体创造性。另一方面,随着近几年高职学生数量的递增,生源质量也在下降,高职院校学生生源主要是“转段生”、高考成绩较差的“普高生”、单招生等,面对纷繁复杂的国内外环境,他们很难做出正确抉择,迫切需要辅导员及时的教育与引导。

(五) 辅导员考核内容单一,评价机制有待完善。

高职院校辅导员考核着重体现“量”,并未体现“质”。考核指标多为深入学生宿舍次数、教室卫生、宿舍卫生、学生出勤率、谈心谈话次数、是否定期召开主题班会和班团干部会议、所带班级是否出现违纪事件、是否损坏公共财产等日常事务性工作,缺乏辅导员对实际育人效果的考核,如辅导员在学生学业帮扶、就业指导、谈心谈话效果等方面的考核。

(六) 辅导员地位较低,队伍流动性很大。

辅导员是学生教育管理服务的“第一责任人”。辅导员是学生眼中的“学生王”“大保姆”“勤杂工”,工作内容缺乏技术性和专业性,在学校中扮演者可有可无的角色,工作由最初的“求发展”向“不出错”滑落,产生职业倦怠感。

(七) 辅导员培训体系不完善,育人效果不明显。

《规定》明确建立国家、省级和高等学校三级辅导员培训体系。现实中,辅导员入职后参加培训的次数越来越少,培训形式多以线上为主,培训内容以理论且重复内容较多,培训时间过于集中。此外,辅导员即使是外出培训,也不能专心学习,甚至牺牲学习时间和休息时间处理班级日常事务。由于缺少新知识、新理念、新方法

的输入,在应对学生思想问题、专业学习、人生发展、生活心理等问题时,辅导员只能用传统的方法或结合自身经验处理问题。

四、新时代高职院校辅导员队伍建设的优化路径

(一) 辅导员个人层面

1. 加强自身学习,提高个人素养。《规定》充分体现了新时代辅导员的职责定位已由原来的管理服务转变为思想引领。现代信息技术的快速发展对新时代辅导员提出了更高要求,要树立“事事学习,时时学习”的理念,不断丰富自己的知识体系,认真学习思想政治教育知识、辅导员专业知识以及相关学科领域知识,以扎实的本职工作,推进教育管理服务模式改革和创新,把“为党育人,为国育才”要求落到实处,以学生喜闻乐见的思想政治教育方式将“工匠精神、劳模精神、劳动精神”融入学生教育、管理、服务的全过程,不断开创高职学生思想政治教育工作新局面。

2. 学会自我减负,围绕九大职责进行“微雕”。辅导员既要向下扎根,也要向上生长。结合自身优势及实际带班情况,为自己制定科学的职业生涯规划,在日常工作中学会自我减负,既要给自己做“减法”,即把主要精力投入到应该做的事情上,又要给自己做“除法”,即合理的分工与授权,把适合学生的工作交给学生以培养学生。

(二) 学校层面

1. 完善考核管理。完善考核管理是调动辅导员工作积极性的有效方式之一。成立考核组织机构,坚持公正、公平、公开的原则,及时处理考核中出现的问题,围绕德、能、勤、绩、廉五个方面进行考核,从二级学院对辅导员的考核、学生处对辅导员的考核、辅导员述职、辅导员之间的民主测评、学生满意度测评、学生公寓管管理理测评、辅导员科研业绩加分项及违反相关规定的扣分项几方面细化辅导员考核。辅导员年度考核结果分为优秀、合格与不合格三个等次,充分利用考核结果,增强辅导员的职业认同感。

2. 建立激励机制。以“荣誉”为导向,学校组织开展辅导员论坛、辅导员素质能力大赛,通过考试与竞赛拓宽辅导员的知识储备。以“认同”为导向,组织评选“最美辅导员”“优秀辅导员”活动。以“成果”为导向,在每学期结束之前,每位辅导员上交一篇主题班会、育人故事、工作案例,学生处建立不同类别的资源库,供辅导员交流借鉴,互相学习,互相进步。

3. 完善培训体系,丰富辅导员知识结构。培训是辅导员学习和自我提升的重要平台。按照工作年限,辅导员职业等级可分为初级(1-3年)、中级(4-8年)和高级(8年以上)。将初级、中级、高级作为辅导员培训依据,以需求为导向制定培训内容,帮助辅导员更新知识储备。对于初级辅导员,重视辅导员岗前培训和业务培训,此阶段重理论。对于中级辅导员,重视业务能力提升培训,此阶段重实践。对于高级辅导员,结合辅导员自身优势、职业生涯规划管理,就某一领域进行专攻,此阶段重培养辅导员的专业化水平。另外,学校组织遴选参加国家级、省级培训的辅导员,待培训结束后,在全校范围内分享培训内容和培训心得,将辅导员培训成果应用到实际工作中。

4. 提高辅导员选聘门槛,为辅导员队伍专业化奠定坚实基础。《规定》明确了辅导员的选聘标准,结合前文分析,高职院校要把好“第一关”,即提高辅导员选聘门槛,由学生处牵头,人事处、马院、二级学院学生工作办公室等部门共同参与,专业与思想政治教育、心理学、教育学、管理学等相关,对学生工作有热情,有爱心、有耐心、有责任心,具备较强的语言表达能力、逻辑思维能力和写作能力和突发事件应急处置能力等,不仅仅局限于应届毕业生,优先考虑有辅导员工作经历、有学生工作经验、班干部经历的人。同时,适当考虑男女比例。

5. 加强对辅导员的人文关怀,推动辅导员队伍可持续发展。

新时代高校辅导员的特征为自我意识强烈,更加注重自身的发展。学校经常对辅导员提出各种要求,但未站在辅导员的立场上考虑过辅导员的诉求。为增强辅导员的认同感、归属感和幸福感,学校需创新工作方式,邀请知名专家为辅导员打造量身定做的职业生涯规划管理,对表现优异的辅导员在全校范围内进行表彰与宣传,注重物质奖励和精神奖励,调动其他辅导员的积极性。在每学期期末组织辅导员团建,加强辅导员之间的交流与互动。同时,及时关注辅导员的心理健康,有针对性地帮助他们开展心理帮扶。

(三) 其他层面

1. 加强网络载体建设,提升网络思政育人水平。新媒体时代,高职院校应鼓励辅导员利用新媒体技术使大学生思想政治工作活起来,主动占领网络思想政治教育主阵地,将思想政治教育传统优势与信息技术高度融合,弘扬主旋律,传播正能量。创新工作路径,加强与学生的网上互动交流,解决学生的实际困难。同时,加强校园网络安全管理,营造风清气正的网络环境。

2. 建设一支“以专职辅导员为主,兼职辅导员为辅,辅导员助理为补充”的辅导员队伍。高职一年级是新生适应大学生活,实现角色转变,树立正确的人生观、价值观和远大理想、奋斗目标的关键时期。这一时期,辅导员面临的工作量和压力非常大。为有效应对这种困境,学校结合实际,从高职二年级学生中遴选品学兼优且家庭经济困难的学生担任高职一年级辅导员助理,一方面帮助辅导员处理一些力所能及的日常性事务,减轻辅导员的压力,为学生成长成才提供新的平台。另一方面,在一定程度上缓解了家庭经济困难学生的压力,起到了资助育人的良好效果。

3. 优化队伍结构,凝聚育人合力。形成“金字塔形”的辅导员梯队,保证辅导员队伍有进、有出、有留,实现辅导员队伍建设的良性发展。一方面,依托辅导员工作室,充分发挥朋辈引领作用,起到“传帮带”的作用,营造“比学赶超”的氛围。另一方面,在“三全育人”理念的指导下,辅导员队伍建设并不能仅仅局限于辅导员,要着眼于全员思政建设,搭建多维育人平台,为做好学生思想政治工作奠定良好基础。

五、结语

新时代孕育新思想,新思想指导新实践。新时代辅导员队伍建设机遇与挑战并存,高职院校应以提升辅导员的业务能力和专业素养为目标,立足自身实际不断优化辅导员队伍建设策略,着力建设一支政治强、业务精、纪律严、作风正的辅导员队伍,为培养“匠心独具、技高一筹”的高素质技术技能人才打下坚实的基础。

参考文献:

[1] 李程锦. 立德树人新形势下高校辅导员工作的现代转型——基于对《普通高等学校辅导员队伍建设规定》的分析与思考[J]. 江苏高教, 2019(007): 120-124.

[2] 林莹. 强化日常管理教育,引导学生健康成长——高职院校政治辅导员工作案例分析[J]. 工程技术研究, 2022, 7(16): 4.

[3] 谢宇. 新时代高职辅导员队伍建设的新内涵与新路径探索[J]. 成才之路, 2023(32): 61-64.

基金资助:甘肃省教育科学“十四五”规划2022年度学校思想政治工作专项课题“新时代高职院校辅导员队伍建设研究”的阶段性研究成果(立项号:GS[2022]GHBZX034)

作者简介:1. 张志英(1995—),女,汉族,甘肃天水人,硕士研究生,助教,兰州现代职业学院学生处干事,研究方向为大学生思想政治教育和辅导员队伍建设。

2. 周刚(1992—),男,汉族,甘肃定西人,硕士研究生,助教,兰州现代职业学院辅导员,研究方向为高职院校大学生思想政治教育和辅导员自身发展建设探究。