

# 高职扩招背景下的德育骨干培养探索

汤孝云

(合肥滨湖职业技术学院, 安徽 合肥 230601)

摘要: 随着高职扩招政策的实施, 高职大学生群体也发生了显著变化, 这也给德育工作带来了新的挑战。在此背景下, 如何立足新形势探索德育骨干培养的有效策略, 也成了广大高职院校亟待思考的问题。本文在阐述扩招对于高职德育工作的影响以及高职扩招背景下的德育骨干培养的价值意义的同时, 就新时期高职院校德育骨干培养的有效对策进行了探讨, 仅供相关人士参考。

关键词: 高职扩招; 德育骨干培养; 价值意义; 有效对策

近些年, 我国高等教育不断发展, 职业教育水平也得到了显著提升。为了更好地满足社会对于高素质人才的需求, 高职教育也在持续推进扩招政策。这一政策的实施, 无疑给更多学生提供了接受高等教育的机会, 进一步推动了高等教育普及化、大众化, 但同时也给高职院校德育工作的开展带来了新的挑战。尤其是随着扩招政策的实施, 高职大学生群体的多样性、复杂性明显提高, 这也导致德育资源分配以及工作压力剧增。对此, 为了有效应对扩招背景下的新变化、新形势, 高职院校也要积极探索有效的德育骨干培养路径, 从而进一步提升高职德育的整体水平, 为学生的全面发展和社会的和谐进步作出应有贡献。

## 一、扩招对于高职德育工作的影响

### (一) 扩招带来的学生群体变化与德育挑战

高职扩招的新政策的实施, 意味着高职院校将新增更多的大学生名额, 这也使得学生群体发生了巨大的变化。首先, 学生数量的增加要求高职德育工作必须拥有更大的覆盖面。其次, 学生个人背景以及需求的多样化, 要求德育工作必须创新转型。再者, 扩招政策的实施, 也使得高职大学生生源质量发生了一定变化, 学生群体不再只是局限于传统意义上的高中毕业生, 而且还涵盖了诸如转专业学生、社会人员等多种群体, 这也导致了生源学习能力、学习基础差异较大的问题。在这一问题的影响下, 高职德育工作也要注重关注学生们的个体情况和差异, 走好个性化、精准化的转型之路。此外, 在扩招背景下, 生源以及群体的变化使得学生群体的行为规范、价值观念等有了比较大的不确定性和差异性, 这也要求德育工作应当考虑全面, 关注学生职业规划、心理健康、行为规范以及价值观等多方面的发展需求, 同时更要创新德育工作模式和方法, 从而更好地适应扩招背景下的学生群体新特点、新需求。

### (二) 扩招后德育资源分配与工作压力分析

对于高职德育工作来说, 扩招政策的深入推进也导致了一定的德育资源分配与工作压力问题。一方面, 随着高职大学生人数的增加, 德育课程、德育活动以及德育师资等传统意义上的德育教育资源也亟待进行补充和优化, 只有这样才能更好地满足学生们多元化、个性化的需求, 充分发挥德育教育的育人价值, 提升职业教育育人质量; 另一方面, 学生人数的增加以及群体多样性问题使得德育工作压力增大。广大德育工作者往往需要投入更多的精力与时间、运用科学的手段和方法来创新德育教育, 从而更好地推进德育育人工作, 落实立德树人目标。

### (三) 扩招对德育工作内容与方式的新要求

在扩招政策下, 高职德育工作也面临着一些新要求。具体主要分为两个方面: 首先, 在内容方面。德育工作的覆盖面、涉及

面要更加广泛, 不但要包括道德素养、职业素养等方面的教育内容, 而且也要包括爱国主义、心理健康教育以及社会责任感等方面的内容, 以此来全面提升学生的综合素质, 促进他们的就业与发展。其次, 在方法方面。德育工作要积极引入一些新理念、新模式、新方法, 以此来更好地满足多样、复杂的大学生群体。例如, 德育工作不能只是以传统的模式来推进, 而是要融入一些体验式、信息化等手段来激发学生的学习兴趣 and 参与意识, 促进他们的知行合一。同时, 德育还要充分联合企业、社会等群体, 拓展实训、社会实践等多种方式的德育途径, 让德育紧密结合当代大学生的生活和未来工作, 全面提升他们的综合素质, 为他们更好地就业和发展保驾护航。

## 二、高职扩招背景下的德育骨干培养的价值意义

### (一) 德育骨干在高职学生成长中的引领作用

在高职扩招背景下, 学生群体的复杂性以及多样性不断提高, 这也给新时期高职德育骨干提出了更高的要求。对于德育骨干工作者来说, 他们往往拥有丰富的德育知识储备和较高的道德素养, 能够在学生学习、成长道路上提供及时的办证过程, 引领他们好好学习、全面成长。同时, 德育骨干工作者可以通过自身的言行举止来感染学生, 引领他们树立正确的价值观和人生观。此外, 他们还可以在学生们需要帮助和心理慰藉时, 为他们带来有效的教育点拨, 引导他们健康、全面地成长。所以, 德育骨干对于高职学生的成长和发展有着重要的引领作用。

### (二) 德育骨干对高职校园文化建设的贡献

众所周知, 校园文化作为高职院校整体学风校风的重要体现, 是德育工作推进的重要载体。而德育骨干则是新时期高职校园文化建设的重要参与者和推动者。在日常工作中, 他们可以通过组织各种德育活动、志愿服务等来丰富校园文化, 点缀学生们的学校生活。同时, 德育骨干还能够借助自身的行为引导来传播正能量, 营造积极向上、和平友爱的校园文化氛围。所以, 从这一角度来看, 德育骨干对于高职校园文化建设有着重要现实意义。

### (三) 德育骨干培养对提升高职德育整体水平的意义

德育本身就是“立德树人”的重要环节, 直接影响着高职教育水平和人才培养质量。因此, 德育骨干的培养对于提升高职教育水平也有着重要的现实意义。具体来说, 首先, 高质量的德育骨干队伍能够为德育工作的高质量开展提供关键助力。他们能够设计科学的德育工作计划, 同时还可以结合新时代学生的特点来创新德育路径, 有效提高德育教育的亲和力、有效性。其次, 德育骨干的培养能够促进德育工作的创新, 不断提高德育工作的覆盖面。再者, 大德育骨干的培养还能够有效提高德育教育的向心力与凝聚力, 进一步提高学生对于德育工作的认可度和体验感,

从而有效提升德育教育质量,推动高职教育整体水平的提升。

### 三、高职扩招背景下的德育骨干培养的有效对策

#### (一) 创新德育骨干选拔机制,确保队伍素质

在高职扩招背景下,德育骨干的培养首先要创新选拔机制,以此来为德育骨干整体素质的提升奠定基础。对此,高职院校首先要提高德育骨干选拔的“前瞻性”,即不但要考察他们的德育知识储备、德育技能以及德育素养如何,而且还要关注其团队协作能力、组织协调能力以及创新思维能力如何,以此来保障德育骨干的专业性。其次,要保证德育骨干选拔的公平透明,如可以综合笔试、面试、案例分析等多种模式来考察、选拔德育骨干工作者,通过多元化的考察、选拔方式来保证德育骨干队伍的整体素质。再者,要打破传统的思维束缚,适当拓宽选拔范围,即德育骨干的选拔不但要面向思政教师、辅导员等群体,而且还应面向学科教师、企业师傅等多方主体,以此来形成多元化的德育骨干队伍,发挥多元主体的优势,促进扩招背景下德育工作质量的全面提升。最后,要进一步保证德育骨干队伍选拔的动态性和持续性,如可以建立德育骨干人才储备库,定期对候选人进行选拔和补充,有效保证德育骨干队伍的生机与活力,在此基础上,对德育骨干队伍内部成员也要展开定期考核和评估,以此来有效提升德育骨干队伍的整体素质。

#### (二) 构建多元化德育骨干培训体系,提升专业能力

良好的培训体系是提升德育骨干专业能力的必要基础。因此,为了更好地培养德育骨干,高职院校应当加快建立完善的、多元化的培训体系,促进德育骨干专业能力以及综合素质的提升。具体来说,首先,要保证培训内容的“丰富性”,即培训内容不但要涵盖传统的德育教育知识,而且也要立足扩招背景下大学生新特点、新需求,融入社会学、教育学、心理学等多方面、多领域内容,以此来保证德育骨干拥有丰富、全面的知识储备。同时,还应注重实践技能的培训,如组织协调能力、沟通表达能力、危机干预能力等,使德育骨干在实际工作中能够游刃有余。其次,要保证培训方式的“多样性”,即要突破传统培训思路束缚,在座谈会、讲座等培训模式基础上,积极引入工作坊、模拟演练、体验式培训等多种培训方式。例如,高职院校可以组织德育工作者成立“德育骨干工作坊”,定期研讨扩招背景下的德育工作新问题,探索有效的对策路径,以此来促进德育骨干整体素质和素养的提升。在此基础上,还要充分立足信息化的时代背景,积极开展“线上培训”,为德育骨干提供个性化的培训学习路径,使他们能够不限时间和地点地学习提升。再者,要保证培训的“长效性”,即搭建长效性的培训机制,如可以定期开展德育骨干研修、培训班等活动,或者积极引导德育骨干参加一些大型学术交流活动,不断拓宽他们的德育事业,提升他们的综合实力和专业能力,为新时期德育工作的高质量开展奠基。

#### (三) 强化德育骨干激励与保障,激发工作热情

德育骨干的培养必须建立健全的激励机制和保障体系。对此,高职院校应当不断强化德育骨干激励与保障,有效激发他们的工作热情与积极性。具体来说,首先,在薪资待遇方面。高职院校应当立足扩招背景下的德育工作新变化,适当给德育骨干一定的薪资待遇政策倾斜,确保他们的付出和收入可以相匹配。在此基础上,还可以设立专门的“德育骨干专项奖励”,对那些在德育工作中表现优异的工作者予以嘉奖,进一步激发他们的工作热情。

其次,在职业发展方面。高职院校应当不断拓宽德育骨干的发展平台和晋升空间,如可以鼓励他们积极参与到各级别的课题研究、项目申报等学术活动中,促进其影响力和地位的提升。同时,还可以将德育骨干纳入到院校管理层等重要岗位培养对象、候选人行列,为他们提供良好的锻炼学习、自我提升机会。此外,还要定期对优秀的德育骨干进行表彰嘉奖,营造一个积极向上的氛围,促进德育骨干的提升和发展。再者,在工作环境方面。高职院校应当关注德育骨干在扩招背景下的工作压力和身心健康,为其提供必要的支持以及心理辅导服务,保证其能够拥有良好的工作态度来有效推进德育工作。此外,高职院校还要关注扩招背景下的德育工作创新需求,为德育骨干提供充足的德育教材、数字资源、教育经费等方面的支持,进而确保他们能够顺利开展德育工作,有效提升德育工作的质量。

#### (四) 推动校企合作,拓宽德育骨干培养途径

校企合作作为职业教育的一大特色,是培养德育骨干的有效途径之一。对此,在推进德育骨干培养工作过程中,高职院校也要深入推进校企合作,通过和企业之间的联系与合作,为德育骨干提供更为宽广的实践平台与自我发展机遇,全面提升他们的综合素质。具体来说,首先,高职院校可以联合企业力量,共同基于高素质人才培养需求来制定德育骨干的培养计划和方案。例如,可以联合企业人力资源部门或者是培训部门来着手制定德育骨干培养计划,共同设计培养课程、培养方案以及评价标准,以此来不断完善德育骨干培养体系,促进德育骨干全面成长。其次,高职院校可以联合企业,为德育骨干提供到企业、真实岗位顶岗实习的机会,不断拓宽德育骨干的职业化视野,丰富他们的德育思路,使他们能够更加精准地把握当今社会对于人才综合素质、道德水平的要求与需求,从而助力其转变观念,创新性地推进德育工作,提升德育教育质量。再者,高职院校可以积极牵线社会企业,利用他们的资源优势来促进德育骨干培养。例如,可以邀请企业方面的专业培训人员来校举办讲座,为德育骨干带来先进的企业理念、企业思想,丰富他们的认知,使他们能够更加深刻地了解企业的价值观、职业道德。此外,还可以联合企业组织德育骨干社会实践等活动,为他们提供了解企业运营方式、参与企业岗位生产的机会,不断加深他们对于德育教育重要性的认知,培养其职业素养和社会责任感,从而使他们能够更好地适应社会的发展和需求,并有效推进德育工作创新,为社会培养出更多高素质职业化人才。

总之,高职扩招背景下的德育骨干培养是一项系统工程,对于院校人才培养质量的提升和“立德树人”根本任务的落实有着重要的现实意义。对此,广大高职院校应当深刻认识到扩招政策对于德育工作的影响,不断运用新思路、新方法来有效推进德育骨干培养工作,从而有效促进德育工作质量和人才培养质量的提升,引领学生在未来更好地就业与发展。

#### 参考文献:

- [1] 钟永辉. 扩招背景下高职院校德育教育工作探究 [J]. 学周刊, 2021 (16): 3-4.
- [2] 王楠. 高职院校青年教师思想政治教育的分析与研究 [J]. 辽宁高职学报, 2020, 22 (09): 80-83+88.
- [3] 牛晓荣. 中职德育课骨干教师队伍现状及培训需求的调查分析 [J]. 才智, 2019 (24): 12.