

专业化、职业化趋势下民族地区高校辅导员职业素养提升路径研究

Research on the Path to Improve the Professional Quality of College Counselors in Ethnic Minority Areas under the Trend of Specialization and Professionalization

董建¹ 覃维彬² 杨璐³

Jian Dong¹ Weibin Qin² Lu Yang³

1. 广西财经学院 中国·广西南宁 530007

2. 广东生态工程职业学院 中国·广东广州 510520

3. 广西工商职业技术学院 中国·广西南宁 530008

1. Guangxi University of Finance and Economics, Nanning, Guangxi, 530007, China

2. Guangdong Eco-engineering Polytechnic, Guangzhou, Guangdong, 510520, China

3. Guangxi Vocational College of Technology and Business, Nanning, Guangxi, 530008, China

摘要: 高校辅导员队伍专业化、职业化发展是中国高校实现中国特色学生管理模式科学化发展的内在要求。辅导员的职业素养的提升,是打造一支能培养社会主义合格建设者和可靠接班人的思政队伍必然选择。通过研究,立足民族地区高校,对专业化、职业化趋势下高校辅导员职业素养建设现状进行剖析,提出科学提升辅导员职业素养的对策与途径,以适应新时代民族地区高校大学生思想政治工作的需要。

Abstract: The professionalization and professionalization of college counselors is the internal requirement for the scientific development of student management mode with Chinese characteristics. The promotion of counselors' professional quality is an inevitable choice to build a ideological and political team that can cultivate qualified socialist builders and reliable successors. Through the research, based on the colleges and universities in ethnic areas, this paper analyzes the current situation of College Counselors' professional quality construction under the trend of specialization and professionalization, and puts forward the countermeasures and ways to scientifically improve the counselors' professional quality, so as to meet the needs of college students' ideological and political work in ethnic areas in the new era.

关键词: 专业化; 职业化; 高校辅导员; 职业素养

Keywords: specialization; professionalization; universities counselors; professionalism

基金项目: 2019年广西高校大学生思想政治教育理论与实践研究课题C类“专业化、职业化趋势下广西高校辅导员职业素养提升研究”(项目编号:2019SZ081);2020年度广西财经学院党建与思想政治工作立项研究课题C类“精准扶贫视角下广西高校贫困大学生家访工作研究”(项目编号:2020SZC23)。

DOI: 10.12346/sde.v4i4.5996

1 引言

中国高等教育工作素来重视思想政治教育工作,尤其是高校辅导员队伍建设工作。党中央、国务院和国家教育部门多次下发文件,部署强化高校辅导员队伍建设的精神和有关要求。《高等学校辅导员职业能力标准(暂行)》《普通高

等学校辅导员队伍建设规定》(教育部令第43号)等文件的颁布,全国和少数民族自治区高校思政工作会议的部署落实,把高校辅导员队伍建设提到了新的高度。这些政策规定的制定为高校辅导员队伍的专业化、职业化提供了依据和保障。高校辅导员队伍专业化、职业化发展是中国高校实现中

【作者简介】董建(1985-),男,中国广西钟山人,硕士,副教授,从事大学生思想政治教育、党团建设与管理研究。

国特色学生管理模式科学化发展的内在要求,决定着高等教育“培养什么样的人”、“如何培养人”以及“为谁培养人”的重要命题,辅导员职业素养的高低,决定着是否能够成为一个合格的思政工作者,是否做到立德树人,直接影响着高校改革、发展与稳定。

2 专业化、职业化发展与辅导员素养的内涵

中国共产党的十九大报告指出:“高等教育要始终坚持党的领导,坚持社会主义办学方向,坚持把立德树人作为根本任务”,新修订的《普通高等学校辅导员队伍建设规定》明确提出:“切实加强高等学校辅导员队伍专业化职业化建设”,因此,能否建立一支高素质的新时代辅导员队伍,直接关系到社会主义合格建设者和可靠接班人的培养。

笔者认为,辅导员的职业化和专业化是以长期性与稳定性为特征,愿意从事辅导员工作,履行岗位职责,具备专业化知识与技能,根据大学生成长规律开展思想政治教育工作,重视职业能力提升,朝着专家型、职业型的路径发展的过程。辅导员素养,通常可以理解为从事辅导员工作具备的相对固定的心理特征和稳定行为的总和。从政治层面,辅导员需要思想素养、政治素养。从专业知识层面,需要技能素养、文化素养、知识素养。从个人层面:道德要素、心理素养、身体素养等。从职业素养层面,可分为职业道德、职业知识、职业技能、职业心理等等。而职业素养提升与培养,是贯穿于辅导员职业生涯整个过程,是辅导员队伍建设中的核心要义。

3 民族地区高校辅导员职业素养提升的必要性与必然性

习近平总书记在同北京师范大学师生代表座谈时指出:“国家繁荣、民族振兴、教育发展,要大力培养造就一支师德高尚、业务精湛、结构合理、充满活力的高素质专业化教师队伍”。高校辅导员是教师和管理人员的重要组成部分,具有教师和干部双重身份。在民族地区,不仅高校的教育发展水平相对落后,辅导员专业化、职业化建设和辅导员素养建设处于发展探索期。而且由于地缘特性和生源特点,民族地区高校辅导员面临的学生工作较于其他地区高校更为棘手和复杂,这都给辅导员职业素养的提升增加了难度和风险。

民族地区高校辅导员作为在学生中落实民族政策的执行者和培养少数民族人才的引领者,加上日渐增强的辅导员职业素养提升趋势,这对民族地区高校辅导员队伍建设提出了更高的要求。加快建设民族地区辅导员职业素养提升,从而提高整体辅导员工作水平,对于民族地区区域发展、落实民族政策具有确切的现实价值。立足民族地区高校工作实际,理顺工作程序,加强顶层设计,不断完善各项机制体制,这对科学提升辅导员职业素养,持续推动辅导员队伍专业化、

职业化发展具有重要意义。

4 专业化、职业化趋势下民族地区高校辅导员职业素养提升存在的问题

4.1 职业认同感低,自我驱动力不足

经过几十年的发展,辅导员从制度建立到队伍建设均得到了较快的发展,在新时代的背景下,对辅导员职业素养要求日渐提高,也日趋多元化,加上现行高校体制带来的职业发展、考核等因素的限制,使辅导员面临的工作压力、专业提升压力逐渐加大,自身对职业认同感低。而高校的其他角色,如专任教师、行政后勤、学生等人员对辅导员角色定位、工作内容存在认识偏差,觉得辅导员工作技术含量低、工作效能低,难用一个正确、客观的态度认同和配合辅导员工作。在民族地区高校中,辅导员与其他地区高校辅导员工作内容、工作对象有所不同,他们面对的学生更多是少数民族学生,由于在语言、文化心理、风俗习惯等方面存在一定的差异,这使得辅导员在入职初期,开展学生工作难以融入到学生群体中。因此,在如此环境下工作和生活不仅严重影响了辅导员的自身职业认同,这极大打击了辅导员工作热情,更弱化了辅导员专业化、职业化的驱动力。

4.2 职业目标与个人发展存在错位

职业目标是个人职业态度、职业兴趣和职业期望的重要驱动因素,决定着个人规划与职业理想。国家建立辅导员制度初衷就是希望辅导员能在学生成长路上扮演引领、守护、导航的角色,同时成为思政教育工作专业化、职业化的人才,最终实现专家化的目标。而目前,外界包括一些辅导员对职业的认同感不高,处于观望或者过渡状态,一方面由于辅导员专业化、职业化提升渠道不通畅,真正实现专家化的辅导员凤毛麟角,缺少职业领袖,辅导员对其前景和职业缺乏一定自信。另一方面,由于辅导员工作繁杂、无边界等特点,导致辅导员在本该奋斗的职业生涯阶段出现了职业倦怠、缺乏活力和热情。总之,上述辅导员工作的问题和职业特点,是与辅导员自身发展存在较大错位,不利于辅导员职业发展和队伍稳定性,阻碍辅导员专业化、职业化建设。

4.3 岗职培训不足,职业素养还不高

目前,高校辅导员人员选聘主要包括应届生、社会人士、本校行政人员转岗等。在招聘、录用过程中不完全严格执行专业对口要求,宽广的知识面包括教育学、管理学、社会学、心理学等专业理论素养,一定程度充实了辅导员队伍结构。但是大部分辅导员入职时缺乏思政教育相关专业背景,政治理论素养需要增强,同时还缺少对少数民族的政策、风俗习惯、语言特点、文化心理、宗教信仰等民族学理论与实践的培训,难以融入到学生群体中开展工作,由此造成辅导员队伍在建立之初就存在职业素养水平良莠不齐的问题。

冗繁重复性的日常工作占据了辅导员们大部分精力,挤占了充电和提升自我的时间。一些高校对辅导员队伍建设中

的相关培训工作并未足够重视,相关的入职培训、校际交流、脱产或者半脱产培训较少或者针对性不强,导致一些辅导员们受限于知识结构和眼界思维,以至于入职数年后依旧理论素养不高,业务能力不精。

4.4 管理考核机制不完善,激励后劲不足

近些年来,在民族地区中,有的高校为了提高辅导员的热情和激励力度,制定和执行了不少政策,并开展了对应的考核。然而,有的政策执行结果不仅没有达到政策意图,反而增加了辅导员的工作量和压力,究其原因是对辅导员的管理考核机制不完善。目前负责管理辅导员工作上级部门不止一个,辅导员在学院或系部进行管理日常工作,学工部门管理辅导员队伍建设。而辅导员的选聘、晋升等工作却在学校组织人事部门,辅导员面临多头管理和多重考核。没有形成科学有效考核体系,导致一些辅导员在组织的归属感和成就感不强,工作热情不高,甚至产生职业前景迷惘的想法。

5 基于专业化与职业化下民族地区高校辅导员职业素养提升路径研究

5.1 重视专家化人才培养,提升职业认同感

职业认同感和归属感来源于职业权威,有了价值意义和不职业话语权,才能成为亮丽的职业名片。因此,要解决高校辅导员职业认同感低的问题,可以从专家化人才培养角度出发。高校可以通过系统的专业培训、搭建展示平台、强化和落实政策保障,赋予职业身份待遇从优、全面提升素质能力等途径,使得专家化的辅导员变成可能,并能成为未来辅导员发展的职业远景。通过对这些途径的宣传和落实,让辅导员感到学校对辅导员职业、工作的重视、关注和认可,让教师、行政人员、学生等也能通过这些宣传了解到辅导员的工作情况,能进一步加深对辅导员的理解和认同。最终辅导员从学校的重视和关注、同事的认可和理解中提升对职业的自我认同感^[1]。

5.2 完善职业生涯规划,理顺职业发展路径

辅导员专业化、职业化是一个循序渐进的建设历程,因此为了有效推进专业化、职业化建设步伐,高校应当根据辅导员职业目标,并结合个人发展制定完善的职业生涯规划。

5.2.1 创建教学平台,提升辅导员教学能力

辅导员队伍作为高校人才建设的重要组成部分,为充分挖掘辅导员的教學潜力,高校应当创建提供辅导员开展教学平台。根据辅导员自身专业、兴趣,并结合学校教学发展需要,可以在学生课堂中设置对应课程,包括第一课堂和第二课堂。辅导员队伍将作为学校后备教学人员,担任兼职教师,除了《就业指导》《形势政策》《民族理论与民族政策》等思政課,适当兼少量专业课,这不仅能深入了解专任教师的工作状态和感受,加强专任教师与辅导员之间的互动、了解与认可,还能挖掘和提升辅导员的教學能力,为以后辅导员往教师方向转换奠定基础,进而提升整体辅导员专业化水平^[2]。

5.2.2 完善学术科研渠道,提高辅导员科研能力

科研成果当下关系到辅导员职称评定,高校及上级教育部门,应完善辅导员科研渠道,设立更多与辅导员职业相关的理论、实践研究科研课题,着力提升辅导员科研能力。高校应为辅导员提供制度保障,鼓励辅导员在不影响本职工作的情况下积极参与科研项目,并在学校层面将优秀的科研成果列为学校精神文明建设、体现学校科研实力的重要内容。为了更加有效提高辅导员科研能力,还需要建设辅导员学术团队。学术团队拥有整合资源优势,可以激发个人与团队活力、创造性。组建好辅导员学术团队,加强实践经验总结与理论探讨,不仅能提高辅导员科研能力,还能使辅导员工作更具有科学性、前瞻性、实效性。

5.2.3 完善晋升渠道,明晰辅导员职业方向

应当在制度和激励机制上落实辅导员“双线”晋升要求,给予相应福利保障,确保辅导员在职业生涯发展中有章可依,有愿景可期,根据自身发展选择在教师或管理方向发展。再者,辅导员专业技术评比应当单列单评,尤其应该注重以辅导员的任职年限和实际工作表现,更注重育人成效和工作业绩。目前民族地区中,广西已经出台有关职称评比文件对高校辅导员进行单列,各高校可根据文件指导意见制定相应的具体措施并贯彻落实。个别高校如桂林理工大学已经实施辅导员职级制,给其他高校提供了榜样经验。

5.3 坚定职业定位,树立终身学习理念

作为辅导员,可借助学校平台和资源,坚定辅导员职业定位,培养自主学习的意愿和动力,努力实现职业目标与个人发展统一,个人价值与社会、国家价值的统一。

5.3.1 了解辅导员发展路径,确定职业方向

了解学校辅导员发展方向,不同发展方向和阶段各自的晋升级别标准、条件,以及相关政策、管理制度,准确把握辅导员角色定位,明确理解岗位职责,再结合自身实际情况,制定符合自身的发展规划,确定职业发展方向。

5.3.2 树立“职业人”理念,提升职业素养

树立“职业人”理念需积极学习“结果思维、创新思维”和强化“目标意识、服务意识”,完成辅导员的职业转变;同时,通过参加学校组织的培训、自主学习等方式全面提升职业素养,包括政治素养、思想道德素养、心理素养、人文关怀素养、网络素养、法律素养等。

5.3.3 坚定终身学习信念,持续更新知识

随着时代发展,固有的知识和技术容易与时代要求脱节,辅导员需具备终身学习理念和能力,不断优化知识网络,强化知识的广度和深度,形成宽广的、持续更新的知识储备以应对更复杂多元的问题。同时辅导员需要主动学习新的职业技术,比如,熟悉运用微信公众号、易班、微博等互联网平台和技术,提高工作效能,以及积极学习和落实民族政策、深刻了解少数民族学生的文化心理、语言特点、风俗习惯、宗教信仰等,加强与学生之间的连接和了解,以期更好地服

务学生,解决学生问题。

5.4 加强岗位培训,提升职业素养

当下,高校辅导员缺乏岗位培训的主要原因是选聘的辅导员专业结构不合理,工作任务繁重,无暇顾及自身技能、业务的培训以及学术科研。针对此情况,辅导员的在岗培训、继续教育应结合现实情况,将其纳入高校师资发展与培训计划中,着重培养和完善辅导员的职业素养。

5.4.1 严格选聘辅导员,优化专业结构

严格按照辅导员专业要求选聘辅导员,优化辅导员队伍的专业结构,提升队伍整体的职业素养。对专业不对口的辅导员应在入职初期及时开展以政治素养、思想素养、心理素养、专业素养等基本职业素养为主题的岗前培训。并以这些职业素养作为考察选聘标准,进行优胜劣汰,提高辅导员队伍职业素养水平。此外,高校还可以通过将不同专业、不同学历层次、不同职称的辅导员与学生进行合理配置,建立一支既有活力又有经验、效率突出的辅导员队伍。

5.4.2 搭建继续教育渠道,提升学历层次

搭建继续教育渠道,鼓励和支持辅导员通过正规学历教育或半脱产攻读博士学位,或参与进修等渠道,提高受教育水平、学历层次、专业理论知识和素养。使辅导员在提高学历层次的同时持续完善自身专业知识结构。

5.4.3 优化辅导员工作,提供多元化培训

优化辅导员工作,保证辅导员有足够的时间、多元化的渠道参加培训学习。比如,通过前往高校辅导员研究基地和工作站等方式进行思想政治学习,培训学生事务管理专业技能、提升民族团结、民族稳定、民族融合意识、学习心理辅导和就业辅导技能。或者可以在校内通过专题讲座、短期培训班等形式学习互联网、新媒体技术,使得辅导员熟练掌握互联网技术和新媒体传播平台,紧跟新时代发展,解决更复杂的问题。

高校应在积累和总结丰富的培训经验做法、结合高校发展需要的基础上,建立健全短期与长期、网上与实体、理论与实践、一般素养与核心素养等相结合的、体现系统性、科学性的培训体系,以期辅导员队伍在健全的培训体系下有条不紊地提升职业素养。

5.5 完善考核激励机制,激发工作热情

民族地区高校应当根据地区自身发展需要,以及工作实

际,在理顺高校辅导员队伍管理的前提下建立健全辅导员考核激励机制。

5.5.1 完善管理机制,提高管理效能

高校辅导员实行学校和院系双重领导和管理,具体涉及到学校组织人事和学工部,辅导员的选聘、任用、培养、考核、晋升每一个环节都离不开各部门协调配合。为激发辅导员工作热情和促成育人成效,需统一谋划和安排辅导员专业化建设,成立委员会制,统一管理,形成联动配合。

5.5.2 建立考核机制,制定科学指标

高校应对辅导员考核机制实行单列考核,单设指标,辅导员考核指标应从辅导员核心工作中提取,而不是与教师、行政人员使用同一套考核机制和指标体系。在考核形式方面强调多元化,将考核分为平时与集中考核等形式。考核方式可以通过报告述职、学生网络评价、问卷作答等多种方式组合开展,结合师德师风建设要求,健全考核评价体系,以便让辅导员工作得到全面客观评价。为辅导员创造更多的发展机遇和平台,切实让辅导员感受干事有平台和机遇,做事有关怀支持的氛围,从在凭借自身努力,在职务聘任、晋级上得到成长与发展^[3]。

6 结语

健全辅导员工作评优评奖激励机制,对于不称职的专职辅导员予以解聘。而工作表现出色的辅导员,应赋予相应的物质奖励与精神激励,将优秀的工作成果与职称评定、职务晋升相关联。有条件的高校,应当对辅导员职称进行单列,实施辅导员职级制,从而提升辅导员的获得感、成就感、认同感,激发工作热情与职业情怀,使其更好地从事辅导员工作。

参考文献

- [1] 董建,陈海思.高校辅导员专业化趋势下职业能力提升路径与方法研究[J].教育界:高等教育研究(下),2017(3):145-146.
- [2] 韦幼玲,史兵方.民族地区高校转型期辅导员职业素养与能力的提升[J].教育与职业,2018(1):70-74.
- [3] 张成龙.新时代辅导员队伍专业化职业化建设的逻辑进阶[J].学校党建与思想教育,2019(4):71-73.