

高校学习型辅导员队伍建设的时代诉求 与辅导员的角色定位

杨广平, 谈在祥, 高嘉玺
(徐州医学院, 江苏 徐州 221004)

摘要:学习型辅导员队伍建设要求辅导员实现新的角色定位,由“灌输—管理型”转向“引导—服务型”,由“事务型”转向“业务型”,由“经验型”转向“研究型”。这必然要求在学习型辅导员队伍建设中,要强化职业认同,提升辅导员的职业归属感;激发学习动机,增强辅导员工作的满足感;建立保障机制,增强辅导员工作的幸福感;创新学习模式,增强辅导员职业的成就感。

关键词:学习型辅导员;时代诉求;角色定位

中图分类号:G645

文献标志码:A

文章编号:1002-0845(2011)10-0130-02

自1953年清华大学设立政治辅导员以来,经过半个多世纪的建设和发展,辅导员队伍从萌芽、开端逐步走向成熟。特别是2001年江泽民提出创建“学习型社会”以来,高校学习型辅导员队伍的建设推动了辅导员队伍建设专业化、职业化的进程,标志着高校辅导员队伍建设进入了新的历史时期。

建设高校学习型辅导员队伍,对实现辅导员个体及团体的二元发展,具有重要的意义。

一、学习型辅导员队伍概念界定

目前对高校学习型辅导员队伍的定义尚无统一的标准,学术界主要存在两种认识。研究者刘永琴认为,学习型辅导员队伍是由辅导员、知识、学习、技术和学校等要素构成的由若干个体组成的具有特定功能的有机整体^[1]。研究者陈清华认为,学习型辅导员队伍是具有较好的学习能力和较强的创新精神,在实践中不断探索和总结思想政治教育规律,创新教育方法,提高自身素质,把学习和工作融合起来,全面提高大学生思想政治教育效果的新型辅导员队伍^[2]。

笔者认为,高校学习型辅导员队伍建设是指辅导员团队要以中国特色社会主义理论体系为指导,在思想政治教

育工作中不断探索创新,树立“工作学习化、学习工作化”的理念,诚恳沟通,互相协作,实现学习与工作、个体与团体的双赢。

二、高校学习型辅导员队伍建设的时代诉求

1. 加强学习型辅导员队伍建设是高校适应时代发展的需要

学习型社会是科技高新化、信息网络化、经济全球化的产物,其本质特点是善于不断学习,包括终身学习、全员学习、全过程学习和团体学习等。有着人力资源优势的高校应当在创建学习型社会过程中起到重要的示范作用,肩负起培养学习型人才、引导整个社会形成全员学习、全程学习的学习型社会的责任。

2. 加强学习型辅导员队伍建设是高校突破自身建设瓶颈的良药

就目前高校辅导员队伍而言,虽然辅导员整体文化水平较高,但也普遍存在着理论水平欠缺、人员结构不合理、工作定位不明、岗位职责不清、队伍不稳定等一系列问题。加强学习型辅导员队伍建设有助于提高辅导员对职业的认可度,有助于提高辅导员的理论水平及业务能力,是解决高校辅导员队伍建设中所存在的问题的必要方法。

3. 加强学习型辅导员队伍建设是高校辅导员队伍建设专业化、职业化的重要途径

教育部颁发的《关于加强高等学校辅导员、班主任队伍建设的意见》中明确提出,“要统筹规划专职辅导员的发展,鼓励和支持一批骨干攻读相关学位和业务进修,长期从事辅导员工作,向职业化、专家化方向发展”。这为当前辅导员队伍建设指明了方向。辅导员专业化与职业化就是要求

收稿日期:2011-08-03

基金项目:江苏省高校思想政治研究会基金项目(SGSY2009YB187);江苏省高校哲学社会科学基金项目(08SJB7100043)

作者简介:杨广平(1975-),男,江苏赣榆人,讲师,硕士,从事医学教育管理研究;谈在祥(1979-),男,江苏高邮人,讲师,硕士,从事医事法学研究;高嘉玺(1955-),男,江苏赣榆人,副研究员,硕士,从事教育管理研究。

辅导员经过专业化的理论和实践能力培养,树立专业意识,掌握基本的专业技能,达到辅导员职业资格要求,通过严格的考核、晋级、淘汰等机制,长期保持辅导员队伍的相对稳定。

三、高校辅导员的角色定位

1. 由“灌输—管理型”转向“引导—服务型”

学习型组织最显著的特征之一,就是“地方为主”的扁平式组织结构。管理模式逐渐向扁平化发展是适应时代与教育体制改革的必然要求。时代呼唤新型的民主平等的师生关系,要求辅导员从领导者的角色转变为服务者的角色,切实做好学生的服务工作,建立平等互助的师生关系,提高学生在德育过程中的自主性与参与程度,引导他们在自我实现、自我发展中促进自身竞争力的提高,使辅导员真正成为学生的思想教育师、成才规划师、心理调节师和就业指导师。

2. 由“事务型”转向“业务型”

目前,高校辅导员既具有学生的管理者身份又具备教师身份,这也决定了辅导员在从事繁重的学生管理工作的同时,也承担着德育课程的教学与科研任务。但长期以来,由于高校对辅导员工作认识的偏差,将其定位在事务型上,使得辅导员整天忙于事务的处理,成为学生的“全职保姆”,而忽略了其教师身份。因此,高校应该转变观念,帮助辅导员树立学习的观念,正确处理学习与工作的关系,将学习与管理工作紧密结合起来,不断提高自身的专业素养和业务水平,实现学习工作化和工作学习化,完成由事务型向业务型的角色转换。

3. 由“经验型”转向“研究型”

科研能力是高校教师应具备的基本能力,是衡量教师业务水平的重要标志。高校辅导员作为高校教师的一员,其自身正处于学生工作研究的前沿领域。华东师范大学邱伟光教授给辅导员做出了明确的定位,即“学生人生发展的导航人、学习成才的引导者、心理健康的辅导者、权益的保护人”,同时也是“教学科研的承担者”。

当前,我国正处于社会转型期,特别是网络社会的悄然形成,高等教育体制改革的深化和学生群体的变化,使得大学生思想政治教育出现了许多新特征。辅导员应善于学习,认真总结,在借鉴过去先进经验的基础上,不断探索思想政治工作科学化工作思路,研究新形势、新情况、新问题,不断提高工作效率,增强思想政治教育的针对性和实效性。

四、高校学习型辅导员队伍建设的实现路径

1. 强化职业认同,提升辅导员的归属感

辅导员制度自建立以来,在我国高校的管理中发挥了重要的作用,党和国家也充分重视辅导员工作。教育部颁发的《高等学校辅导员队伍建设规定》中明确地指出,辅导员是高校教师队伍和管理队伍的重要组成部分,具有教师

和干部的双重身份。辅导员是开展大学生思想政治教育工作的骨干力量,是高校学生日常思想政治教育和管理工作的组织者、实施者和指导者。强化职业认同是学习型辅导员队伍建设的前提,要不断提高辅导员对职业认同感。从教育大环境来讲,要加大宣传力度,在社会和高校形成良好的文化氛围,不断强化职业意识,充分认识到辅导员工作的重要价值和意义。从辅导员自身来讲,要主动改变认知方式和思维方式,认清自我价值,提高自信心、归属感和成就感,从而实现自我超越。

2. 激发学习动机,增强辅导员对职业的满足感

凯勒(keller)在借鉴前人的动机理论、动机策略与教学设计的基础上,提出了激发和维持学习者学习动机的四个要素:Attention、Relevance、Confidence、Satisfaction,并提出了动机设计的流程,即“引起生活注意—找到生活中的相关点—建立解决问题的信心—体会职业的满足感”。高校要把辅导员的生活、工作与学习紧密结合,充分研究辅导员的学习需求,激发辅导员的学习动机,提高辅导员的学习质量。

3. 建立保障机制,增强辅导员工作的幸福感

建立保障机制是构建高校学习型辅导员队伍建设的重要保证。通过建立完善的学习型辅导员培养机制,确立辅导员培养专业化和职业化方向,帮助辅导员树立终身学习的理念;不断优化辅导员激励机制,调动辅导员的主观能动性,使其能主动地、快乐地学习;建立健全辅导员考评机制,把学习作为辅导员考评的重要组成部分;健全发展机制,营造良好的学习氛围,制定科学可行的学习制度,全程规范辅导员的学习;设立岗前培训制度以及有关外出进修学习的制度等。通过建立健全保障机制,帮助辅导员确立专业化、职业化方向,树立终身学习理念,解决辅导员后顾之忧,满足辅导员物质和心理需求,实现辅导员个人价值,不断增强辅导员的工作幸福感。

4. 创新学习模式,增强辅导员的职业成就感

参加继续教育是辅导员增强自身知识储备、调整自身专业结构的根本途径。因此建立完善辅导员学习制度,不断创新学习模式,组织辅导员学习先进教育理念,掌握先进的教育技术,在学习、生活中创新学习方法,及时更新学习观念,树立终身学习的理念,培养终身学习能力,提高角色胜任能力,从而获得较强的职业成就感。

参考文献:

- [1]刘永琴.高校学习性辅导员队伍建设探讨[J].池州学院学报,2008(5).
- [2]陈清华.构建高校学习型辅导员队伍的策略探讨[J].思想政治教育研究,2007(4).
- [3][美]彼得·圣吉.第五项修炼——学习型组织的艺术和实务[M].上海:上海三联书店,1998.
- [4]宁曼荣.论学习型高校辅导员队伍的建设[J].学校党建与思想教育,2005(2).

[责任编辑:师学群]