

激励保障机制推动对新时代高校辅导员队伍“三化”建设的对策

薛高芳 王晓蕾

山东职业学院

DOI:10.12238/mef.v8i10.13896

[摘要] 在我国高校教育体系发展中,辅导员队伍在其中具有至关重要的作用和价值,其不但是高校大学生学习路上的辅助者,更是大学生成长成才道路上的引领者。所以,在新时代背景之下大力推动高校辅导员队伍“三化”建设成为重中之重,既能够有效推动高校辅导员队伍实现专业化、职业化和专家化,同时也强化了整体高校辅导员队伍专业素质和能力。而在这一阶段大力加强激励保障机制建设则是重要一环,既能够形成有效激励高校辅导员队伍建设,同时也促进了辅导员专业成长,使之胜任工作任务,提升高校育人水平 and 质量。所以,在论文中围绕着激励保障机制建设推动新时代高校辅导员队伍“三化”建设提出了相应对策,用于共同探讨交流。

[关键词] 激励保障机制; 新时代; 高校辅导员队伍; “三化”建设

中图分类号: G241.2 **文献标识码:** A

Countermeasures for Promoting the "Three Modernizations" Construction of the Counselor Team in Colleges and Universities in the New Era through the Incentive and Guarantee Mechanism

Gaofang Xue Xiaolei Wang

Shandong Polytechnic College, Jinan City

[Abstract] In the development of China's college education system, the counselor team plays a crucial role and holds great value. They are not only assistants on the learning path of college students but also leaders on the road to students' growth and success. Therefore, under the background of the new era, vigorously promoting the "Three Modernizations" construction of the counselor team in colleges and universities has become a top priority. It can effectively promote the professionalization, vocationalization, and specialization of the counselor team in colleges and universities, and also enhance the overall professional quality and capabilities of the counselor team. At this stage, strengthening the construction of the base guarantee mechanism is an important part. It can not only effectively encourage the construction of the counselor team in colleges and universities but also promote the professional growth of counselors, enabling them to be competent for their work tasks and improving the level and quality of education in colleges and universities. Therefore, this paper puts forward corresponding countermeasures around the construction of the incentive and guarantee mechanism to promote the "Three Modernizations" construction of the counselor team in colleges and universities in the new era, aiming to facilitate joint discussion and communication.

[Key words] Incentive and Guarantee Mechanism; New Era; Counselor Team in Colleges and Universities; "Three Modernizations" Construction

前言

新时代背景之下,高校辅导员作为高校教育当中的重要力量,其承担着大学生思想政治教育引领的重要作用,因此高校辅导员队伍的专业素养、职业身份以及专业影响力的重要性也愈发凸显,对于培养德、智、体、美、劳全面发展的社会主义建设者和接班人具有极其关键的作用以及影响。在实际工

作中,由于高校在给辅导员提供工作条件时,是根据学校所在地的经济水平来进行衡量。所以,要想提高辅导员队伍的薪资待遇和工作条件,就必须加强对高校辅导员工作的激励保障机制。基于此,为了进一步提升高校育人水平需要大力完善激励保障机制,从而通过激励保障机制推动新时代高校辅导员队伍“三化”建设,以此激发辅导员的工作热情和积极性,促

进辅导员的专业发展以及职业成长,进而助力高校充分发挥出教书育人职能。

1 “三化”建设的内涵

“三化”建设所指的是专业化、职业化和专家化建设,而这也是新时代高校辅导员队伍建设和发展的重要方向,其核心目标在于全方位提升辅导员队伍的综合素质以及专业水平,从而使之更加充分的适应高校人才培养阶段对于优秀教辅人才的需求。

2 新时代高校辅导员队伍“三化”建设的意义

2.1 提升高校辅导员工作的质量与效果

“三化”建设对于促进高校辅导员工作质量以及水平的优化具有极其深远的意义和影响,通过专业化建设可以促进辅导员群体逐步拥有更加系统和完善的专业知识体系,从而在开展学生工作阶段更具科学性和系统性,如通过心理健康辅导、学业指导以及职业规划等,帮助高校大学生提高对专业的深刻认识,从而提升辅导员工作的质量和效果。职业化则能够确保辅导员工作的专业性和连续性,使辅导员可以更加全身心地投入工作中,使之拥有更加长远的职业发展预期和稳定的职业发展路径。专家化建设则可以形成对辅导员的有效激励,使之在大学生工作的特定领域中常年深耕细作,进而逐步成长为这一领域中的行家里手,这样不但能够提升辅导员为学生服务的水平,也强化了辅导员的专业素质以及能力,进而使之工作质量和效果得到持续不断的优化提升。

2.2 促进辅导员的个人成长与职业发展

高校辅导员队伍推动“三化”建设有助于促进辅导员的个人成长以及其职业发展,通过专业化建设可以使辅导员掌握更为丰富的知识和技能,使之始终保持对待工作的热情以及活力,实现辅导员自我提升。通过职业化则能够帮助辅导员明确职业发展方向、做好职业发展规划,进而使之更加清晰自身的职业发展路径和职业成长空间,以此来增强辅导员对于自身职业的认同感和归属感。专家化职能促进辅导员长期深入钻研大学生工作的某一领域,从而使之成长为这一领域的杰出人物,这样不但能够提升辅导员的专业影响力,更能够帮助辅导员创造更为广阔的职业发展空间,实现个人价值,促进辅导员职业成长和发展。

3 激励保障机制推动对新时代高校辅导员队伍“三化”建设的可行性

3.1 激励保障机制与“三化”建设目标具有契合性

在新时代背景之下,高校辅导员队伍“三化”建设是重要的一环,而激励保障机制建设则能够为“三化”建设起到助推作用,这主要是由于激励保障机制建设与“三化”建设目标之间具有高度的契合性。首先,专业化、职业化以及专家化建设的目标在于促进辅导员不断提升专业素质、职业能力以及专业水平,从而通过这一举措使之在工作岗位上充分发挥作用。激励保障机制建设的目标则是通过多重激励方式去激发辅导员的工作动力以及积极性,从而使之更加充分的发挥出自身的专业作用,为高校

大学生成长成才提供引领^[1]。因此,激励保障机制建设和“三化”建设二者的目标之间具有追求的一致性,所以围绕激励保障机制建设去推动新时代高校辅导员队伍“三化”建设具有极强的可行性,也成为促进高校辅导员充分发挥教育职能、助力提升高校育人水平的关键一环。

3.2 激励保障机制可以为“三化”建设提供客观保障

在高校辅导员队伍“三化”建设中,激励保障机制建设是其中重中之重,可以为“三化”建设提供良好的客观保障条件,从而提升高校辅导员队伍“三化”建设的水平和成效,打造一支高质量的辅导员队伍^[2]。在实际中,激励保障机制建设能够逐步完善高校的量化考核机制、职业评价机制等,从而对于高校辅导员的专业水平、工作效果等进行客观化的评价以及反馈,而评价反馈结果又能够为高校辅导员队伍“三化”建设提供科学化的依据以及参考标准,进而确保高校辅导员队伍“三化”建设的有序进行,避免该项工作在推进阶段出现盲目性和随意性的问题。另一方面,通过激励保障机制建设同样也能为辅导员“三化”建设提供充足的资源支持,如资金支持、设备支持、培训机会支持、专业交流支持等,通过多种类型支持有助于推动高校辅导员的职业发展,进而为“三化”建设创造更加有利的客观环境保障,达到提升高校辅导员队伍“三化”建设水平的效果。

4 激励保障机制推动对新时代高校辅导员队伍“三化”建设的对策

4.1 完善评价体系,强化专业导向

为切实促进高校辅导员队伍“三化”建设的有序进行,大力完善激励保障机制建设是其中重中之重,也是提升高校辅导员队伍专业水平和素质的关键一环。在实际构建激励保障机制期间,首要任务便是完善评价体系,并且强化专业导向。例如:在高校中需要针对于辅导员群体建立起科学合理的绩效评价体系,在绩效评价体系当中将辅导员的专业素养、工作绩效以及学生满意度等多个维度的指标纳入到考核范围中,以此来保障评价的全面性以及客观性,确保高校辅导员“三化”建设的有序进行^[3]。例如:在高校辅导员队伍“三化”建设中,可以设立专门负责辅导员队伍工作评价的委员会,委员会由校内外专家、教师代表以及学生代表所共同组成,从而周期性对于辅导员工作进行评价反馈,并且结合评价结果为高校辅导员提出职业发展的相关建议和改进举措,以此来助推高校辅导员“三化”建设的顺利推进。

4.2 优化职业发展,拓展职业空间

优化高校辅导员的职业发展、拓展其职业空间是推动“三化”建设的重要一环,所以需要高校充分明确辅导员的职业身份及其职业标准,在此基础之上给辅导员群体提供更加清晰的职业发展路径和晋升空间,以此确保职业辅导员能够形成良好的岗位归属感^[4]。在实际中,高校可以考虑为辅导员设置职称评审体系结合辅导员的工作年限、工作绩效以及学术成果等多个维度对辅导员进行考核评价,并且通过设置不同的职级职称、差异化的待遇和地位等,形成对辅导员的激励。同时,结合辅导员的

绩效考核成绩为其设置相应的职业晋升机制,拓展辅导员的职业晋升空间,这样既能够促进其职业发展,也能激发辅导员的工作热情,达到提升辅导员队伍“三化”建设水平和质量的效果。

4.3加强培训交流,培育专家素养

大力加强培训交流、培育辅导员专家素养是一项至关重要的举措,也是辅导员队伍“三化”建设中的关键。所以,需要在高校当中建立起完善的辅导员培训深造体系,通过培训的形式促进辅导员专业素质和业务能力提升^[5]。在开展培训阶段,需要为辅导员提供多样化的培训课程,同时结合不同辅导员的专业成长需求和职业发展方向突出培训的差异化和个性化。例如:定期邀请国内外知名专家、行业优秀教师、学者等前来学校举办讲座,从而在培训讲座当中融入国际前沿的育人理念和教育教学方法,使辅导员能够从中学习经验、借鉴思路。同时也可以考虑组织辅导员参与国内外学术交流会议,从而拓展其学术视野以及国际化视野,使之能够得到专业能力和职业素养的成长,切实成长为具备良好专业能力的优秀教育从业人员。

4.4落实待遇保障,激发工作热情

待遇保障在“三化”建设中具有至关重要的作用和价值,同时也是激发辅导员工作热情的关键一环。所以需要高校大力构建完善的薪酬保障体系,从而使辅导员能够获得丰厚的薪资回报,使之薪酬水平与其自身的专业贡献之间相匹配,提升辅导员的获得感和幸福感^[6]。例如:在高校中可以结合辅导员的工作绩效、专业贡献等考虑设置岗位津贴、绩效奖励等多重薪酬奖励,尤其是针对工作表现优秀的辅导员又要给予其额外的物质奖励、精神激励等,进而通过多重的奖励以及激励机制实现辅导员福利待遇保障的不断完善,激发辅导员的工作热情和主观能动性,使之切实成长为大学生成长成才道路上的引路人,并且

切实助力强化高校辅导员队伍“三化”建设成效。

5 结束语

综上所述,在高校辅导员队伍“三化”建设中,需要大力推动激励保障机制完善,通过这一举措形成对辅导员队伍的有效激励,使高校辅导员能够升起浓郁的工作热情,全身心投入到辅导员工作岗位当中,进而为促进高校教育水平和质量的不断完善打下坚实基础。所以,在论文中提出了完善评价体系、优化职业发展、加强培训交流、落实待遇保障等诸多措施,用以助力强化高校辅导员队伍“三化”建设的有序向前推进。

[参考文献]

- [1]任姿瑄.新时代高校辅导员队伍建设研究[J].吉林教育,2024(32):83-85.
- [2]胡瑞,方敏.高校辅导员职业使命感的内涵、价值及强化路径[J].安徽工业大学学报(社会科学版),2024(3):110-113.
- [3]王馥萌.新时代高校辅导员核心素养提升路径的研究[J].科技风,2024(30):166-168.
- [4]覃泰树,王青山.新时代推进高校辅导员队伍建设的实践探索[J].学校党建与思想教育,2024(18):82-84.
- [5]王照明.新质生产力视域下应用型高校辅导员队伍建设路径研究[J].科教导刊,2024(21):7-10.
- [6]云大清.新时代背景下高校辅导员队伍建设的优化路径研究[J].大学,2024(19):145-148.

作者简介:

薛高芳(1984--),女,汉族,陕西西安人,学工办主任,中级,硕士研究生,研究方向:思政教育。

王晓蕾(1994--),汉族,山东聊城人,资助科科长,中级,硕士研究生,研究方向:思政教育。