

新时代辅导员职业文化建设的价值意蕴及实现路径

冯刚 王鹏云

摘要: 加强辅导员职业文化建设是在高校思想政治工作中坚定文化自信的应有之义和时代要求。辅导员职业文化是辅导员长期在大学生思想政治教育过程中形成的独特的行业文化,包含以此为基础形成的辅导员精神文化、制度文化、行为文化和物质文化等不同形态。加强新时代高校辅导员职业文化建设,能够帮助辅导员个体完成角色塑造,助推辅导员队伍实现团体整合,推动辅导员工作取得育人成效。可从加强自身建设、创新制度建设、环境建设等几方面共同发力,加快推进新时代辅导员职业文化建设。

关键词: 高校辅导员; 职业文化; 价值意蕴; 路径

中图分类号: G647.38

文献标识码: A

文章编号: 1009-2447(2019)02-0001-07

中华人民共和国成立70年以来,高校辅导员制度已经走过60余年的历程。1953年,清华大学校长蒋南翔率先提出在高校设立政治辅导员岗位,此后,全国各类高校开始建立政治辅导员制度,高校辅导员制度得到巩固和发展。1966年,受“文化大革命”影响,高校思想政治工作遭遇严重冲击,辅导员队伍建设基本停滞。改革开放以来,伴随经济社会发展 and 高校学生的特点变化,高校辅导员队伍建设经历了恢复与发展、新探索、专业化与职业化发展、新发展和新趋势等四个阶段。^[1]高校辅导员制度历经数十年的发展逐步完善,辅导员队伍建设成效明显。

党的十九大报告提出,中国特色社会主义进入了新时代,这是我国发展新的历史方位。新时代要有新气象、新作为,新的时代环境对党和国家工作提出了许多新要求。伴随新时代的来临,高校辅导员制度逐渐向内涵建设过渡,迈入了向纵深发展的新阶段,新时代辅导员职业文化建设作为辅导员队伍建设的内在要素引起了高度关注,国家在辅导员

的精神状态、职业化专业化发展、人才培养质量、文化深度发展等方面都提出了更高要求。坚定文化自信是党的十九大报告中文化建设部分的重要内容,习近平总书记指出:“文化自信,是更基础、更广泛、更深厚的自信,是更根本、更深沉、更持久的力量。”^[2]文化作为一种内化于心的精神积淀,深刻影响着社会各个层面的变迁和发展,职业文化同样影响着职业发展进程。进入新时期以来,以全国高校思想政治工作会议和《普通高等学校辅导员队伍建设规定》为标志的一系列重要会议和文件,持续凸显了我国高校辅导员队伍建设的紧迫性和重要性。辅导员职业文化作为辅导员队伍建设的重要内核,直接关系着我国高校辅导员队伍发展乃至高校思想政治教育的工作成效。

一、新时代辅导员职业文化的内涵及特征

文化作为人类社会区别于自然界的重要标志,

基金项目: 华东师范大学国家教育宏观政策研究院委托课题“高校思政课堂教学综合改革实践研究”(201901003)。

作者简介: 冯刚,男,四川乐至人,北京师范大学思想政治工作研究院院长,马克思主义学院教授,博士生导师,研究方向为思想政治教育;王鹏云,男,山西临汾人,成都大学体育学院讲师,研究方向为思想政治教育。

自产生以来,学术界对其内涵的讨论就不绝于耳。最早给“文化”这一术语下明确定义的是英国人类学家爱德华·泰勒,他在《原始文化》一书中,把文化定义为:“文化,或文明,就其广泛的民族学意义来说,是包括全部的知识、信仰、艺术、道德、法律、风俗以及作为社会成员的人所掌握和接受的任何其他的才能和习惯的复合体。”^[3]由此判断,泰勒对文化的定义更加侧重精神因素,而忽视了物质要素。目前,学界公认的关于文化的定义有两个层面:广义上的文化指与自然现象不同的人类社会活动的全部成果,包括人类所创造的一切物质与非物质的东西。狭义的文化指意识形态所创造的精神财富,包括宗教、信仰、风俗习惯、道德情操、学术思想、文学艺术、科学技术、各种制度等。^[4]两种定义的区别在于,广义的文化涵盖物质和精神两个层面,而狭义的文化只强调精神层面。

延伸到职业文化,学术界关于这部分内容的文献并不多,比较有参考价值的是学者杨柳对“职业文化”的定义,他认为职业文化是“社会文化的有机组成部分,是职业人为更好地履行职业责任和提升职业生活品质,在长期的职业岗位实践中创造出来的以价值观念和制度规范为核心的文化样式”。^[5]做此界定是因为,职业是伴随人类社会劳动产生的分工现象,彰显了人类在改造社会过程中的主观能动性,具有强烈的社会属性,因而人们在对职业文化定义时,偏重于采用狭义文化范畴,更加聚焦精神属性。

高校辅导员职业文化,顾名思义,是以高校辅导员为主体形成的职业文化。本文认为新时代高校辅导员的职业文化是“辅导员长期在大学生思想政治教育过程中形成的独特的行业文化,是辅导员群体行为习惯、价值观念、思维方式、精神风貌的集中体现”^{[6]206},包含以此为基础形成的辅导员精神文化、制度文化、行为文化和物质文化等不同形态。宽泛地讲,当前社会环境中形成的与辅导员相关的一切物质的、非物质的元素都可视为职业文化的不同呈现形式。学术界关于高校辅导员职业文化的研究还在基础阶段,相关研究比较缺乏,职业文化建设有待加强。新时代高校辅导员职业文化作为辅导员职业群体抽象而来的特殊文化,具有以下特征:

第一,专业性。尽管高校辅导员制度距离成熟的职业定位和发展还很远,但作为一种职业类型仍然展现了与其他职业不同的特点。无论是制度层面的刚性规范还是操作过程中的实际要求,无不彰显着职业文化的高度专业性。2014年,教育部颁发的《高等学校辅导员职业能力标准(暂行)》明确指出,“高校辅导员是履行高等学校学生工作职责的专业人员,要经过系统的培养与培训,具有良好的职业道德,掌握系统的专业知识和专业技能”。^[7]文件对于高校辅导员的职业能力特征、职业要求、职业知识等做了明确要求,提供了辅导员工作的理论规范。此外,辅导员作为大学生日常思想政治教育的专业人员,不同于主抓课堂教学的专业教师,需要具备相应的职业素养和工作技巧以加强对学生的日常管理和思想引领,这体现了辅导员职业能力和职业文化的高等专业性。

第二,日常性。《普通高等学校辅导员队伍建设规定》(教育部第43号令)中明确提出辅导员是高等学校学生日常思想政治教育和管理工作的组织者、实施者、指导者,辅导员的工作内容和工作性质也决定着其在大学生课堂之外或者“第二课堂”扮演重要角色。因而辅导员职业文化的特点之一就是具有日常性,具体体现为职业文化从日常中来,到日常中去。辅导员职业文化中倡导的对学生的关爱、帮助和引导,就是要求辅导员要关注大学生的方方面面,尤其要关注大学生学业、生活、心理等方面存在的问题。在与学生长期的沟通交流中,辅导员对于学生“不为人知”的一面更了解,也更容易走进学生的内心,引发对学生的情感投入。反过来,通过与这些特殊学生打交道,辅导员积累了一定的实战经验又能够在未来的日常事务中运用,以此提升辅导员日常思想政治教育的能力素养。

第三,开放性。高校辅导员职业文化相较于其他职业文化类型,因其工作内容宽泛、工作对象复杂,体现出高度的开放性,具体表现为职业文化来源开放,发展迅速。按照《高等学校辅导员职业能力标准(暂行)》所要求的1:200的配比,每个辅导员都面对着规模庞大的学生群体,从宏观层面而言,全国高校在校生都是辅导员的工作对象。另外,辅导员的工作内容宽泛,比起普通教师,他们

除了关注学生的学习以外,还要顾及学生的思想、心理、生活等各个方面,这些工作过程中形成的价值观念、情感态度、技巧方法,都是辅导员职业文化的重要来源。职业文化来源的日常性和开放性导致其发展变化迅速,辅导员职业文化也随之不断发展变迁,尤其是进入新时代以来,网络技术的广泛应用和信息的迅速传播,需要辅导员以更加开放包容的心态面对错综复杂的社会环境和不断变化的学生特点,专业化、职业化、精细化成为辅导员发展的方向。

第四,协同性。高校辅导员工作的根本落脚点是立德树人,培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人。立德树人这一系统工程不仅需要高校辅导员群体内部通力合作,同时还要联合高等教育中的其他力量,共同致力于学生培养和发展。这充分体现了辅导员职业文化的协同性。辅导员个体之间需要协同合作,从管理学角度而言,辅导员群体作为一种组织,具备个体无法比拟的优势,辅导员群体可以通过交流工作思考,借鉴工作方式,不断提升育人技巧,进一步提升自身思想政治教育素养和能力。辅导员群体与思想政治理论课教师作为大学生日常思想政治教育和课堂思想政治教育的主要力量,只有深度合作,优势互补,才能强化思想引领效果。习近平总书记在全国高校思想政治工作会议上曾强调把思想政治工作贯穿教育教学全过程,除了思想政治理论课,其他各门课都要守好一段渠、种好责任田,使各类课程与思想政治理论课同向同行,形成协同效应。因此,其他专业教师也是助推大学生思想政治发展的重要力量,辅导员群体必须要与专业教师保持密切联系,共同关注学生的思想成长。

二、新时代辅导员职业文化建设的价值意蕴

辅导员职业文化建设是对这一职业内涵发展的深刻剖析和抽象凝练,是对于高校辅导员工作的一种有益推进。中国特色社会主义进入新时代这一重大政治判断要求我们以新的历史方位、新的时代坐标审视各项工作的价值和意义。新时代高校辅导员队伍建设要注重内涵发展,深挖文化根基,这主

要会从辅导员个体、辅导员队伍、辅导员工作等几个层面体现其价值意蕴。

(一) 辅导员个体完成角色塑造的认知基础

高校辅导员作为一种职业角色,需要通过后天学习来了解承担这一角色相应的权利、义务、规范和行为模式,每一个辅导员角色的塑造都需要经过确定、学习、实践等环节。

一是明确辅导员角色确定的标准要求。辅导员的角色确定是指辅导员在社会关系和社会结构中确定自己的身份地位,并得到社会 and 他人认可的过程,这一过程包含自我确定和社会确定两个方面。自我确定是个体或群体对众多社会角色的选择,社会确定则是社会根据角色规范和要求,从角色候选人当中筛选角色扮演者的过程。职业文化中最基本的内容就是将高校辅导员这一职业角色进行明确的概念界定,在此基础上形成人们对于辅导员工作的社会评价,并且也根据工作内容和性质规定这一职业从业人员的基本要求。高校辅导员拥有教师和管理干部的“双重身份”,是高校从事德育工作,开展大学生思想政治教育的骨干力量,确立了政治强、业务精、纪律严、作风正的工作要求。有意向从事高校辅导员职业的个体会据此进行角色选择,高校学生工作部门也依据个人和职业的匹配情况进行筛选和淘汰,从而确定辅导员的人选。

二是提供辅导员角色学习的知识规范。辅导员角色学习需要了解角色期待,领悟角色并在此基础上完成角色创造。辅导员在工作初期,难以把握自己并不熟悉的职业要求,需要通过学习明确的知识规范来逐步适应职业角色。职业文化给出了辅导员职业角色的规范和要求,2014年教育部颁布的《高等学校辅导员职业能力标准(暂行)》对于辅导员职业做出明确界定,指出应依据职业功能、工作内容、能力要求、相关理论和知识要求将辅导员划分为初级、中级、高级三个等级,辅导员可以据此了解角色期待。随着辅导员工作的深入开展,会加速对角色规范的理解、认识和深化,并最终实现角色领悟。辅导员职业文化并非一成不变,面对新形势、新要求,辅导员应当及时调整工作思路,不断提升工作精细化水平,实现对职业角色的深化认识和创造性扮演。

三是加速辅导员角色实践的适应过程。辅导员的角色实践不单单是指对于角色的简单扮演和实践,更高的要求是运用一些手段和技巧,实现自我和角色的充分融合。职业文化对于工作细节的把握以及工作技能、技巧的介绍在很大程度上加速了辅导员角色实践的适应过程。职业文化通过多种形式向辅导员群体提供工作方法和实践技巧。一方面,除国家政策、文件以外,围绕辅导员工作,学术界以专著、论文等形式形成了大量的理论成果,包含班级建设、资助、就业、危机处理等多方面内容,为辅导员开展具体工作提供了充分的理论依据;另一方面,以榜样力量、示范典型为主要形式的宣讲活动向公众展示了一些优秀高校辅导员在沟通交流、协调统筹、管理服务等方面的实践经验。这些形式丰富的职业文化帮助辅导员更快地适应角色要求,更好地完成思想政治工作。

(二) 辅导员队伍实现团体整合的理念支撑

文化的重要功能之一是实现社会整合,辅导员职业文化作为职业认同感的重要依据,有助于推动辅导员队伍的团体整合。

一是整合辅导员队伍的价值观念。价值观念是人们基于自己的感官认知、情感立场、知识结构对事物做出的判断和选择,对于自身行为的方向和规范具有重要作用。辅导员职业文化是高校辅导员价值观产生和形成的思想土壤,辅导员群体会受到职业文化的强烈影响,以此形成自身对于所从事职业的价值判断。职业文化在思想观念方面的整合作用,首先,体现在高校辅导员个体能够肯定自己的工作价值,坚守自己立德树人的光荣职责,为培养社会主义建设者和接班人而努力奋斗。此外,相同的职业价值观念作为辅导员群体的“亚文化”,有助于提升群体内部的认同感,进一步推动辅导员队伍建设,为高校思想政治工作打造一支有向心力、凝聚力的精英队伍。

二是整合辅导员队伍的建设标准。标准为群体确立规范,一致的规范才能产生一致的行动力。辅导员队伍的建设标准作为一种行动逻辑,从制度层面为辅导员工作提供了可操作、可执行、可评估、可考核的职业规范。高校辅导员职业文化中包含岗位职责标准、职业准入标准、工作评价标准、成长

发展标准等制度化内容,以文本的形式详细说明了高校辅导员的工作岗位职责、职业资格条件、工作评价机制和职业发展趋向。^{[6][193-215]}通过对这些职业文化的学习和适应,辅导员能够更清晰地理解自身的工作内容和工作要求,并以此调节改变自身的行为方式。辅导员职业文化对于建设标准的整合,不仅明确了辅导员的工作规范,也提高了辅导员队伍建设的科学化水平。

三是整合辅导员队伍的不同结构。社会系统由不同的社会结构组成,辅导员队伍作为整体概念被视为一致性结构,但被单独审视时,它也存在不同结构,如性别结构、年龄结构、职称结构、部门结构等。不同结构势必存在差异和矛盾,共同的职业文化的作用有助于弱化不同结构中的异质点,突出共性诉求和价值观,整合结构力量,达成共同目标。比如辅导员队伍因工作部门的不同可分为机关辅导员和一线辅导员,显然二者在工作方式、工作对象等方面都不尽相同,但是职业文化中关于辅导员身份、地位、发展方向等同质性内容还是能将二者很好地统一起来,达到求同存异的效果。

(三) 辅导员工作取得育人成效的方向引领

高校辅导员作为一种具体工作、一种职业类型,归根结底要讨论其工作价值和职业追求,辅导员职业文化最根本的作用体现在育人成效上。

一是明确立德树人的育人目标。在2018年9月召开的全国教育大会上,习近平总书记再一次强调坚持立德树人根本任务。高校辅导员作为高等教育事业中不可缺少的一份子,自然也要将立德树人作为自身的职业追求,辅导员职业文化对此也十分重视,对育人目标既有刚性规定,也有柔性引导。与辅导员职业相关的重要文件中,明确规定了辅导员的工作职责,要求辅导员要围绕学生、关照学生、服务学生,最终目标是将学生培养为“又红又专、德才兼备、全面发展的中国特色社会主义合格建设者和可靠接班人”。^[8]在辅导员誓词、歌曲等文化载体中,培养社会主义合格建设者和可靠接班人作为一种职业方向,潜移默化地影响着辅导员群体,引导着广大辅导员为实现育人目标而努力奋斗。

二是倡导牺牲奉献的育人精神。毋庸置疑,高校辅导员在高等教育环境中,在大学生成长成才过程中

扮演着重要角色,是取得立德树人成效的重要一环。辅导员肩负着大学生思想引领的重要使命,除此之外,辅导员还要深入到学生学习、生活的方方面面,即使在非工作时间,也要参与学生活动,承担了非常繁重的育人工作。与此形成鲜明对比的是,辅导员的工作成效不容易被认可,工资待遇较低,保障性差,这就造成辅导员职业群体流动性强,难以形成思想政治工作骨干队伍和精英力量。职业文化在辅导员的坚持和坚守中起到了重要的支撑作用,诸如“讲政治、讲奉献”之类的职业文化强调辅导员应当牺牲奉献,不去计较个人得失,以成就学生来成就自己。事实上,许多辅导员的确是依靠这种精神力量激励着自己在工作岗位上默默奉献,不断前行。

三是追求扎实细致的育人成效。立德树人的根本任务作为职业文化中的宏观目标指引着辅导员群体为之努力奋斗,同时,职业文化中还有更为精细具体的工作方法和原则为辅导员的职业行为、工作要求提供了科学范本,以此追求扎实细致的育人成效。横向而言,职业文化中工作内容覆盖了党团、学风、心理等多个板块,要求辅导员形成闭环思维,从学生入校、在校期间学习生活到学生毕业离校各个阶段都要对其进行思想、行为教育,保证学生顺利完成学业,成为社会发展的有用之人。纵向来看,职业文化中精细化、纵深化导向对于辅导员工作的深度和质量提出了更高标准,要求辅导员依据不同工作内容、工作对象的具体特点,有针对性地提供特色化方案,准确把握新时代高校思想政治工作规律、教书育人规律、学生成长规律,不断提升育人成效。

三、新时代辅导员职业文化建设的实现路径

回顾历程,总结成就和问题,对于科学把握高校辅导员队伍建设,不断推动辅导员队伍专业化、职业化发展具有重要意义。中华人民共和国成立70年以来,高校辅导员制度取得了长足发展,如今又步入了文化建设的新阶段。在全国教育大会上,习近平总书记强调:“新时代新形势,改革开放和社会主义现代化建设、促进人的全面发展和社会全面

进步对教育和学习提出了新的更高的要求。”^[9]文化建设就是新时代对于辅导员队伍建设提出的新要求,注重新时代辅导员职业文化建设,深入挖掘辅导员职业文化内涵,有助于明晰辅导员职业发展的理论方向,准确把握思想政治教育发展规律,推动新形势下高校辅导员队伍的不断发展,更好地服务于立德树人这一根本目标。

(一)加强自身建设,打牢辅导员职业文化生长根基

文化建设不是无源之水、无本之木,高校辅导员职业文化的生长需要以辅导员自身建设为基础,从科研、教学、技能等方面打造文化根基。

一是提升科研水平,丰富辅导员职业文化的思想来源。科研不仅是学术论文、专著的发表,更是一种思想的交流和传递,要想加强辅导员的职业文化建设,科研是必须解决的一大挑战。辅导员的科研范围广泛,包含辅导员职业的历史起源、发展现状、未来趋向,辅导员工作内容、对象、方法,辅导员与高校其他部门、人员协同育人模式等多方面研究。高校辅导员要树立良好的科研意识,注重从工作中寻找研究切入点和生长点,将思想政治工作理论与实践结合,形成有质量、有深度的理论成果,这些成果将成为辅导员职业文化建设重要的思想根基。

二是强调教师身份,彰显辅导员职业文化的学理特质。高校辅导员职业文化薄弱的原因之一是辅导员在高校工作体系中的“身份尴尬”,辅导员工作方式碎片化,工作成果的显示度不高,无法像专业教师教学那样被量化考察。因而,辅导员应当注重钻研“教学”,明确自己的教师身份。“教学”一方面指辅导员承担的心理健康、创业就业、形势与政策等课程的课堂教学,另一方面指在实际生活中,辅导员以思想教育、解决问题、活动指导等为主要形式的课外教学。无论是哪一种意义上的教学,辅导员群体都应当为此充分准备,杜绝随意、低级的“授课”方式,不断提升对于教学内容的学理把握,体现学生工作的价值性和深刻性,改善教学方式,强化教育效果。通过以上措施,辅导员教师身份的明确自然会带动职业文化地位的提升。

三是专注技能培养,打造辅导员职业文化的鲜

明特色。高校辅导员群体的最大特点在于“办事”能力强,这也是辅导员职业文化的突出亮点。辅导员的工作内容实践性较强,除了解决学生成长中的众多实际问题,还要举办各种学生活动、赛事、论坛等,这些都是辅导员职业文化的重要素材。因此,辅导员一定要守住自身的底线,做好本职工作,提升自己的沟通交流、协调管理等能力,加强对于突发事件的预判和处理能力。同时,将工作经验运用于校内和校外实践活动中,锻炼自己处理各种事务的能力,强化综合能力和素养。总之,辅导员应当注重技能提升,彰显“干部”身份优势,强化辅导员职业文化的立足根基。

(二) 创新制度建设, 构筑辅导员职业文化融合渠道

创新制度建设,就是加强文化建设中的制度文化,相较于其他文化形式,制度文化作为一种准则、规定更加明确,影响也更深远。

一是落实落细基础制度,树立辅导员职业文化规范。任何沟通交流都建立在同质性基础之上,不存在无任何共同点的交流形式,辅导员职业文化的融合也是建立在这一职业具有某些共同规范的前提下。与辅导员职业息息相关的基础制度有职业规范制度、职业晋升制度、职业培训制度等。强化职业规范制度。根据教育部门颁布的关于辅导员职业能力标准、队伍建设等方面的指导性文件,进一步强化职业规范制度,严格辅导员职业准入机制,明确辅导员工作内容、工作方式及评价机制;落实职业晋升制度。各地各高校应结合自身情况,按照国家层面的政策设计,严格落实辅导员职务、职称双线晋升,在专业技术职务评审中执行单列指标、单设标准、单独评审政策;优化职业培训制度。辅导员管理部门要充分重视职业培训,不断完善和丰富培训体系,为辅导员职业能力提升和职业发展做好服务工作。抓好这些基础制度建设意义重大,不仅为辅导员职业群体的现实境遇和未来发展提供政策保障,而且为辅导员职业文化的交流融合构建平台。

二是建立健全沟通制度,促进辅导员职业文化融合。文化的产生和发展一方面依赖于它的原生环境,另一方面也凭借文化的交流和传播。为了丰富辅导员职业文化的内涵,建立健全沟通制度是十

分必要的。拓展沟通形式,辅导员职业文化的繁荣不仅要依靠内群体的努力创造,也需要得到外群体的认可接受。校内层面,辅导员之间要进行交流学习,这会使他们在交换职业技能的同时,增强职业认同感,提高辅导员群体凝聚力。辅导员和校内其他教职工之间要消除沟通壁垒,一方面辅导员能够树立全局观念,了解学校其他部门、端口的工作内容,更重要的是,让更多人了解辅导员工作,认可辅导员工作成绩。校际层面,不同地区、高校辅导员队伍沟通能够在更大层面上实现辅导员职业文化的融合和发展。丰富沟通内容,不能局限于辅导员日常工作方法、技能、难点和思路,还要注重诸如辅导员职业内涵、职业发展和职业价值等深层次问题。提炼沟通结果,对于不同形式、不同主题的沟通结果要认真提炼,如可将获得彼此认可的内容总结升华为辅导员职业文化,进而推动辅导员队伍的建设发展。

(三) 着力加强环境建设, 打造辅导员职业文化展示平台

辅导员职业文化若想得到社会各界的认可,必须加强环境建设,不仅包括物质环境,也包含与辅导员息息相关的文化环境。

一是打造润物无声的物质环境。原始社会中,图腾对于氏族或者部落的团结起着重要作用,为了让这种“集体精神”真实可知,一头牛或者一棵树就幻化成图腾,引领着氏族或者部落成员的精神世界。更多时候,辅导员的职业文化作为一种精神存在,同样依赖于物质化的转换过程。学校和学院层面应当积极建设“辅导员之家”“辅导员工作室”之类的物理空间,并且用一些辅导员职业特有的元素进行文化装饰,打造辅导员文化长廊,展示辅导员队伍风采和精神风貌,通过在这样特殊的场域中举办各类活动,来使辅导员个体对于职业文化更能理解和接受,并进一步塑造辅导员队伍的职业认同感。

二是凝练价值引领的文化作品。文化作品是对某种情感、价值、观念的艺术化处理和再现,具有价值引领的文化功能,其特点是表现力强、传播方式便捷、受众广泛。目前,聚焦辅导员职业文化的代表性作品有辅导员誓词、辅导员之歌,除此以

外, 职业文化可以借助口号、歌曲、影视等多种文艺作品加以展示, 注重挖掘辅导员的职业内涵和职业精神, 收集有代表性的人物事迹, 运用多元丰富的艺术形式来凝练、表达辅导员职业文化。大力发挥文化作品的价值引领作用, 力求作品能够真正打动人心, 构建辅导员群体的公众形象, 提升辅导员的社会地位和影响力, 保证辅导员职业文化的广泛传播和深入人心。

三是建设彰显风采的展示窗口。职业文化建设不仅需要依靠辅导员群体的自我提炼和高校的大力支持, 更需要依托国家层面的大平台, 建设彰显辅导员风采的展示窗口。具体而言, 定期举办高质量的辅导员工作会议、论坛, 提供各地各高校优秀辅导员的展示平台, 辅导员可以就工作理念、实践方法、学术问题进行深入思考和研讨; 构建不同级别的辅导员职业能力赛事体系, 通过比赛, 一方面促进辅导员职业能力的提升, 另一方面发掘一批优秀的辅导员典型, 进而发挥先进模范的带头作用; 制定实施辅导员专项计划, 打造专属辅导员群体的精品项目, 拓宽职业晋升渠道, 扩大辅导员的社会影响力。实施多项举措的同时, 加大宣传力度, 推动辅导员职业文化在更大平台、更广范围的传播和展示。

参考文献

- [1]冯刚. 改革开放以来高校思想政治教育发展史[M]. 北京: 人民出版社, 2018: 410-438.
- [2]习近平. 在中国文联十大、中国作协九大开幕式上的讲话[N]. 人民日报, 2016-12-1 (2).
- [3]爱德华·泰勒. 原始文化[M]. 连树生, 译. 上海: 上海文艺出版社, 1992: 1.
- [4]郑杭生. 社会学概论新修(第四版)[M]. 北京: 中国人民大学出版社, 2013: 65-68.
- [5]杨柳. 人的全面发展视域下的职业文化建设[J]. 高等教育研究, 2013 (7): 45-49.
- [6]冯刚. 探索思想政治教育发展的内生动力[M]. 北京: 人民出版社, 2017.
- [7]中华人民共和国教育部. 高等学校辅导员职业能力标准(暂行)[EB/OL]. (2014-03-27) <http://www.moe.gov.cn/S78/A121>.
- [8]中华人民共和国教育部. 普通高等学校辅导员队伍建设规定(第43号令)[EB/OL]. (2017-09-21) <http://www.mop.gov.cn/srcsite/A02/65901/moe-621/201709/t20170929-315781.html>.
- [9]习近平. 坚持中国特色社会主义教育发展道路 培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人[N]. 人民日报, 2018-9-11 (1).

The Value Implication and Implementation Path of Professional Culture Construction of Counselors in the New Era

Feng Gang Wang Pengyun

Abstract: To consolidate the construction of counselor's professional culture is the proper meaning and requirement of era on strengthening cultural self-confidence in the ideological and political affairs of colleges and universities. Counselor's professional culture is a unique industrial culture formed by counselors in the process of ideological and political education for college students. It includes different forms of counselor's spiritual culture, institutional culture, behavioral culture and material culture. Consolidating the construction of professional culture for college counselors in the new era can help them to complete the role shaping, boost the team of counselors to achieve group integration, and promote the work of counselors to achieve educational results. We can work together to strengthen self-construction, innovation system construction, and focus on environmental construction, so as to accelerate the construction of professional culture for counselors in the new era.

Keyword: counselors of colleges and universities; professional culture; value implication; path