

# 高职院校辅导员队伍建设路径研究

刘许亮, 许 琰, 陈志冉

(黄河水利职业技术学院, 河南 开封 475004)

**摘要:** 高职院校肩负着培养德技兼修的技能人才的重任, 思想政治教育是高职院校铸魂育人工程的生命线。高职院校学生“德”的培养主要依靠辅导员队伍和思政理论教师队伍, 辅导员是实现高质量学生工作、培养学生合格思想品质的骨干力量。与教育部关于辅导员队伍建设的文件要求对比, 要建立高质量的辅导员队伍, 高职院校还面临着诸多问题。面对这些问题, 需要探索出解决阻碍队伍建设的途径, 从现实情况来看, 高职院校需要从体制机制构建、制度保障、待遇保障等方面加强队伍建设的顶层设计, 畅通辅导员上升通道, 为辅导员提供发展空间, 促使辅导员的职业认同感得到提升, 从而实现辅导员队伍的职业化、专业化, 满足高职院校人才培养的需要。

**关键词:** 高职院校; 辅导员队伍建设; 职业化; 专业化; 职业认同感

中图分类号: G715.1

文献标识码: A

文章编号: 1009 — 2234(2020)04 — 0145 — 04

辅导员作为高校学生工作的骨干力量, 在学生思想政治教育、日常管理与服务、学生突发事件应对、职业发展与就业创业指导等方面都发挥着不可替代的作用。近年来, 党中央对大学生思想政治工作越来越重视, 辅导员被赋予了重要使命, 队伍建设也被摆在了突出的位置。由于历史原因, 辅导员队伍建设还存在诸多问题, 比如: 师生比不能满足精细化工作开展的需要, 短期内辅导员上升空间遇到“天花板”问题, 待遇与工作付出不相称等。这些问题的存在, 某种程度上制约了辅导员队伍的发展。与本科院校相比, 高职面临扩招100万的新任务, 学生生源多样化使得学生工作的复杂程度增加, 辅导员需要采用差异化的管理与服务模式, 来应对不同的生源结构带来的新挑战。因此, 探索出一条符合高职院校的辅导员队伍建设路径, 是当前高职思政教育领域面临的新课题。

## 一、新形势下辅导员队伍建设的新使命

(一) 思想政治工作是高职院校铸魂育人工程的生命线

高校思想政治工作事关办什么样的大学、怎样办大学的根本问题, 事关党对高校的领导, 事关中国特色社会主义事业后继有人, 是一项重大的

政治任务 and 战略工程<sup>[1]</sup>。思想政治教育作为一切工作的生命线, 对人才培养具有关键引领作用。坚持立德树人是办好中国特色高水平高职学校的根本任务, 是回答好“为谁培养人、培养什么人、怎样培养人”的中心环节, 是检验学校一切工作的根本标准<sup>[2]</sup>。高职院校作为高等教育的一种类型教育, 与普通高等学校具有同等重要的地位, 是培养社会主义生产、建设、管理、服务一线的高技能型人才的场所。高职院校思想政治工作更加注重对学生职业精神、职业道德、职业品格的培养, 需要将学生培养成适应岗位需求, 满足社会经济建设要求, 上的去、留得住、下的来的技术技能人才。而高职院校人才培养模式更加注重对学生实践技能的培养, 理论教学的比重与普通本科院校相比要低一些, 这就要求思想政治教育工作也要与实践相结合, 需要高职院校将思想政治工作融入到实践教学的各个环节, 贯穿人才培养全过程。高职院校需要通过思想政治教育坚定学生的政治立场, 培养学生良好的思想道德品质, 培养担当中华民族伟大复兴大任的时代新人。

(二) 辅导员是高职院校思想政治工作的中坚力量

教育部出台的《普通高等学校辅导员队伍建设

收稿日期: 2020 — 04 — 10

基金项目: 河南省高等教育教学改革研究与实践项目, 项目类别: 重大项目, 项目名称: 职业高等学校党建与业务融合发展的路径探索和实践研究(项目编号: 2019SJGLX627)。

作者简介: 刘许亮(1982—), 男, 湖南邵阳人, 副教授, 硕士, 研究方向为大学生思想政治教育、学生素质教育。

规定》指出:辅导员是学生思想政治教育和管理的组织者、实施者、指导者,是大学生成长成才的人生导师和健康生活的知心朋友<sup>[3]</sup>。思想政治教育是高职院校人才培养工作的“牛鼻子”,辅导员是学生思政教育工作的“牵牛人”。在高职院校,开展思想政治教育工作主要有两支队伍,一支是思想政治教育理论课教师,另一支就是辅导员队伍。两支思政队伍的工作各有侧重和分工,具有不可替代性。辅导员队伍更加侧重通过对大学生的日常管理与服务,面向学生开展事务性工作而进行思想政治教育,更加注重将思想政治教育与帮助学生解决实际问题相结合,更多体现在工作实践过程中,其开展工作的基础也是面向学生开展具体的管理与服务工作。高职学生的生源结构特点决定了这类学生在校学习期间,将会面临比普通本科院校学生更多的问题,且这类学生解决问题的能力较弱,表现出来的显性问题较多,且问题的多样性更明显。如在校期间的学习生活问题、学习问题及因学习问题衍生的其他方面的问题等。高职院校学生的学习习惯相对本科院校较差,思想政治理论课程学习效果不如普通本科类院校学生明显,理论联系实际的能力也相对较弱。这就需要一支“师徒”模式的辅导员队伍,通过与学生更为紧密的接触,来开展思想政治工作。

(三)高职院校面临的新形势需要加强辅导员队伍建设

2019年,国务院启动了职业教育改革方案,职业教育作为一种类型教育,在人才培养方面与普通本科教育存在着较大差异。面对职业教育改革的新形势,“双高计划”建设的新要求,高职扩招100万的新任务,使得高职院校生源结构有所变化。除了通过传统高考升学途径进入高职院校学习的学生外,还有一些单独招生、退役军人、新型农民工、职业农民、企业职工等,这些生源已经深入过社会,其思想领域与传统学生有所差别,思想可塑性与传统学生相比存在较大差异,这些都给辅导员队伍带来了更多的挑战。因此,高职院校更需要一支政治强、业务精、纪律严、作风正的辅导员队伍,面向多样化生源开展差异化教育,满足学生成长成才的需求,承担起服务高职院校培养高素质技能人才的重任。

## 二、辅导员队伍建设存在的问题及原因分析

随着党中央对大学生思想政治工作重视程度的提升,高校对辅导员队伍建设的重视程度也被提到前所未有的高度,辅导员数量、待遇等方面均有所提升,但队伍建设依旧任重道远。

(一)辅导员队伍的职业化程度与思政工作队伍的长期稳定要求不相符

高职院校在师资队伍建设和人才培养方面,更加注重专业教师与学生的配比,在人才引进、人员招聘工作

中,常以专业教师为主,对辅导员队伍的扩充重视程度还不够。高职院校的辅导员队伍中,较大比例的辅导员是以专业教师的身份进入学校的,因院系工作需要被安排从事辅导员工作。这些专业教师在辅导员岗位上干满一届后,又回到了专业教师队伍。有些专职辅导员也因学生工作压力大,从事学生思想政治工作成效不突出,业绩难以在短时期内显现,不能形成有效的经验积累与传承,缺乏自身对职业的认同感,也趋向于根据自己的专业转到学校相关专业领域的教师队伍中。辅导员队伍人员流动较为频繁,给辅导员队伍稳定性带来挑战。

(二)辅导员的职业化水平与其开展高质量思政教育存在差距

面向高职院校学生开展思想政治工作,既需要深厚的理论功底,也需要丰富的实践经验。非思政专业教师进入辅导员岗位,更多的是从事学生事务型工作,这类辅导员在开展学生日常管理时,较多的是机械地执行上级学生工作部门下达的工作任务,应对学生管理中的具体事务。由于他们在思想政治方面的理论知识储备不够,难以将日常学生事务工作与思想政治教育理论结合起来,也缺乏运用思想政治教育理论和方法解决实际问题的能力,工作中就事论事的居多,就问题谈问题的居多,更多是从实践的角度开展工作,运用思想政治理论专业知识支撑工作实践的水平不够。辅导员在解决学生问题时,难以将实践提升到理论的高度,也难以运用理论指导工作实践,育人的预期成效不突出。

(三)辅导员的上升通道与其职业期待不匹配

《普通高等学校辅导员队伍建设规定》明确指出,辅导员兼具高校教师和管理人员的双重身份,职务职级实行双线晋升。<sup>[4]</sup>由于高职院校辅导员队伍中相当一部分人员是通过专业教师的身份入职的,其所学专业多数为非思政教育专业,所以对辅导员的职业认知较少,职业认同感也偏低,职业价值难以体现,职业发展的内生动力不足,事业内驱动力不足。通过对比辅导员与专业教师岗位,这些辅导员对教师岗位的职业期待值要高于辅导员岗位,较低的辅导员岗位职业认同与较高的专业教师岗位职业期待之间存在一定的差距。高职院校基本上还未出台辅导员职称评审相关制度,在晋升专业技术职务时,又难以真正按照辅导员体系实现单列计划、单设标准、单独评审,其所从事的学生工作业绩难以计入专业教师职称评审评价体系。辅导员参与专业技术职称评审时,在科研、奖励、论文等方面与专业教师相比不占优势,职称评审委员会难以客观衡量辅导员在学生工作岗位上对人才培养所做出的隐性贡献度,导致实际工作与职称评审“两张皮”。辅导员在职称评审时

需要比专业教师投入更多精力、产出更多成果,这在一定程度上影响了他们继续从事辅导员工作的积极性。

(四)辅导员肩负的使命职责与其享有的待遇不相称

辅导员岗位肩负着培养社会主义建设者和接班人的重任,肩负着培养中华民族复兴的时代新人的重任。但辅导员在学校享有的待遇与其肩负的使命不相称,主要体现在:一是辅导员工作压力大,日常事务性工作繁杂,导致辅导员不能集中精力开展学生工作研究,短期内难以形成研究成果;二是辅导员心理压力大,面对学生安全、突发事件等不可预知的工作,辅导员心理长期处于紧张状态,遇到学生问题时缺乏有效的解决措施,承受力不够,自身心理问题排解渠道不畅通;三是辅导员学习压力大,面对学生思想的代际迁移,辅导员需要紧随社会发展潮流,掌握学生的话语体系,需要不断地进行自我知识体系更新。面对诸多压力,辅导员兼有管理和教师的双重职责,但在政治待遇方面不能按照管理人员的职级晋升,经济待遇方面与专业教师在课酬分配方面存在一定差距。岗位与待遇不相称,导致辅导员岗位的吸引力不足,影响队伍建设长效机制的形成。

### 三、“四抓四融合”,构建辅导员队伍建设新路径

针对辅导员队伍建设的诸多问题,学校要加强辅导员队伍建设,需要从体制机制、制度建设、待遇保障等方面加强顶层设计,实现制度留人、待遇留人、感情留人、事业留人,才能保障辅导员队伍的建设,实现高职院校的育人成效。

(一)抓顶层设计,促进辅导员成长与育人工作融合

参照高职人才培养顶层设计形式,高职院校可通过成立辅导员队伍建设指导委员会,研究辅导员队伍建设相关政策,出台辅导员队伍建设相关工作制度<sup>[5]</sup>。明晰辅导员发展路径,明确工作要求,为辅导员队伍职业化、专业化发展提供体制机制保障,促进辅导员队伍建设。

1.搭建辅导员双线晋升平台,推进辅导员职业化

根据教育部关于加强高校辅导员队伍建设的有关规定,高职院校要结合本校实际制订具体实施细则,依据辅导员职业能力标准打通辅导员职级与管理岗位资历框架,从体制机制层面打通辅导员晋升通道。辅导员晋升职级职务时,应更加注重突出专职辅导员从事思想政治教育实践的特点,按照管理岗位职员职级实施办法,综合考虑辅导员任职年限及实际工作表现,确定相应级别管理岗位等级,拓展辅导员职业发展通道,真正实现辅导员职级、职务双线晋升,双通道畅通;实现辅

导员政治、经济待遇双保障,使得辅导员在有效的体制机制下实现事业成长,促进职业型育人队伍建设。

2.搭建辅导员学习成长平台,推进辅导员专业化

高职院校要实现辅导员职业化、专业化,就需要学校在开展师资队伍建设和专业教师培养培训同规划、同部署、同实施,建立“岗前培训、日常培训、校外培训、调研实践、辅导员沙龙”等多举措辅导员培训体系。参考专业建设专家工作室建设模式,选拔培育优秀辅导员带动一批辅导员,实施“辅导员大师工作室创建计划”工程,通过“传帮带”形式推动辅导员团队专业化发展,促进辅导员团队加速成长,推进辅导员队伍专业化,从而培育一批辅导员工作研究项目,提升辅导员研究学生工作的能力和水平,构建专家型思政实践育人队伍。

3.建立辅导员工作激励机制,推进辅导员事业化

事业发展需要不断地推动,学生思想政治工作事业要高质量发展,就需要一批接一批的辅导员不懈努力,就需要一支稳定的辅导员队伍。因此,高职院校要构建辅导员聘用新模式,完善学校人事分配制度。学校学生工作部门要与人事部门联合制订辅导员遴选、考核相关制度<sup>[6]</sup>;建立竞争性聘任机制和考核激励办法,提升辅导员特殊岗位津贴标准;将辅导员召开主题班会、心理健康谈话、就业指导等纳入辅导员教育教学工作量核算,按照相关制度、程序,与课程教学同等地位一并计算工作量;将辅导员表彰纳入教师表彰序列,选派优秀辅导员到其他高校挂职锻炼,建立跨学院交流任职机制,加强多岗位培养,激发辅导员工作潜能,确保育人队伍稳定,推进辅导员事业发展与育人工作的融合。

(二)抓思想认识,促进职业发展与高质量学生工作融合

高职院校对辅导员队伍建设的认识不尽相同,同一个学校不同辅导员队伍的自我认知也不同,而辅导员的职业发展与学校是否能开展高质量的学生工作则基本一致。辅导员需要对自身的职业有正确的认识,也需要学校建立与之相配套的措施,促进其自我认知。

1.做好示范引领,提升职业荣誉感

教育部每年都在全国范围内评选“辅导员年度人物”,各省也都有相应的表彰激励举措,让这些辅导员起到榜样带动作用。作为辅导员队伍建设主体,学校学生工作部门要充分发挥辅导员先进典型的示范引领作用,拓展辅导员典型人物宣传渠道,体现他们的职业价值,从而提升辅导员的职业地位,增强辅导员的职业自信,提升辅导员的

荣誉感,促进辅导员的自我认同,促进他们将自我感知职业荣誉感转化为开展高质量学生工作的内生动力,提升思想政治教育实践的积极性。

## 2. 加强品牌培育,提升职业使命感

辅导员岗位主要从事学生工作实践,在工作研究方面,由于理论功底不足、缺乏自信,需要学校创造条件和平台,鼓励他们开展研究工作。比如,学校可设立辅导员队伍专业化、职业化建设基金,构建有关辅导员工作的立项资助和成果奖励两大类项目体系,支持辅导员开展学生工作科学研究,促使一批辅导员凝练日常工作,形成精品项目,再用于指导自身和身边同事工作实践,从而提升学生思想政治工作水平,增强育人工作效果,提升辅导员职业使命感。

## 3. 增强职业认同,提升职业幸福感

针对辅导员与专业教师在职业认同方面存在的差距,学校可将辅导员获得感纳入学校“幸福校园”、“文明校园”等建设范畴,提升辅导员队伍建设在学校事业发展中的地位。学生工作部门要明确辅导员职业范畴,提升辅导员职业公信力,逐步增强广大师生和全社会对辅导员工作的职业认同<sup>[7]</sup>,增强辅导员在育人工作中的主体意识,体现辅导员职业价值,提升其职业幸福感,促进育人工作的高质量开展。

(三)抓职业能力提升,促进思政教育理论与实践相融合

高职院校在育人工作中要坚持立德树人根本,把对学生的理想信念教育放在首位,紧扣高等学校辅导员职业能力标准,紧贴辅导员的九项职能,提升其职业能力。学校在抓辅导员队伍建设时,要引导辅导员聚焦思想政治工作主业,牢牢把握学生思政教育航线,确保学生安全稳定底线,坚持学生养成教育长线。作为大学生思想政治教育的骨干力量,学生工作职能部门可结合学校辅导员队伍实际,推动成立大学生思想教育与实践研究中心,搭建理论与实践相互融合的平台,促进辅导员以“大班授课,小班讨论”的方式参与思政课程教学。学校搭建大学生思想教育与实践研究中心的目的是,将辅导员培育成既擅长讲解思政理论,又善于做学生工作,既能熟练驾驭思政课程,又能深度参与课程思政,既能当学生的“救火队长”,也能做学生的“精神领袖”的复合型思政教育工作者,将辅导员培育成能与思政课教师协同推进思政教育改革与实践的思政实践者,促进思政教育理论与实践的融合发展,提升育人成效。

(四)抓实际问题解决,促进党的人才队伍建设与辅导员自身发展相融合

辅导员作为党面向广大学生开展思想政治工作的主体,是党的思想建设的主要力量,也需要加

强自身的思想政治建设。思想政治建设从根本上来讲,就是做人的工作,辅导员队伍的稳定与否归根到底就是思想是否稳定。思想是属于上层建筑范畴,其决定因素就是经济基础,因此,学校需要把解决辅导员的思想问题与解决工作困难、身心健康、政治待遇、经济待遇、职称评审、发展出路等实际问题结合起来,从辅导员切身利益出发,在服务引导中做辅导员的思想工作,使思想工作接地气、入人心,从而培养辅导员的职业归属感和满足感,促进辅导员队伍的稳定,引导其把职业规划与职业选择与党和国家、社会、学校需要结合起来,树立正确的人生价值导向,使其成为党的思想建设的强有力队伍,促进党的人才队伍建设与辅导员个人融合发展。

## 四、结论

高职院校辅导员队伍建设在大学生思想政治教育工作中的地位显而易见,尤其在高职学生的学习习惯养成、“三观”正确建立、自我约束力提升等方面,辅导员队伍的作用尤为突出,在学生的成长成才过程中辅导员的地位不可替代。面对辅导员队伍建设中存在的诸多问题,只有在学校队伍建设顶层设计、统筹谋划,在队伍发展方面给予政策保障,打通职业与个人发展上升通道,才能保障队伍的稳定,也才能更好地促进队伍的职业化、专业化建设,辅导员队伍的职业认同感才会得到增强。综上所述,党和国家对大学生思想政治工作的重视,给辅导员队伍建设带来春风的同时,其自身职业化、专业化建设任重道远。

## 【参 考 文 献】

[1]张茂坤.基于组织化、活动化、生活化、网络化的新时代高校融入式思政育人体系的实践路径[J].江苏教育研究,2018,(36):55-57.

[2]冯德连.“新经管”视角的财经类高校学科建设研究[J].高等教育评论,2019,(01):68-75.

[3]李程锦.立德树人新形势下高校辅导员工作的现代转型—基于对《普通高等学校辅导员队伍建设规定》的分析与思考[J].江苏高教,2019(07):120-124.

[4]国务院和教育部等有关部门职业教育重要文件摘编(2017年下半年)[J].技术与教育,2017,(04):44-63.

[5]冯剑桥.论高职辅导员开展科研工作的重要性和有效措施[J].当代职业教育,2015,(03):102-104.

[6]陈琳琳.聚焦思想政治教育职能加强高校辅导员专业化建设的路径探析[J].湖北开放职业学院学报,2019,(01):110-111.

[7]李岩松,张玉涛.高校辅导员队伍专业化建设研究[J].科教导刊(下旬),2019,(08):73-74.

[责任编辑:侯庆海]