

# 高校辅导员队伍建设现状及对策研究

黄翌皓

苏州工艺美术职业技术学院,江苏 苏州 215104

**摘要:**众所周知,高校辅导员是开展大学生思想政治教育和日常学生管理的主要组织者、实施者,是距离学生最近的人,辅导员的专业素养和能力、队伍的稳定直接影响了学生的整个大学生涯甚至以后的人生,辅导员队伍的专业化、综合素质的培养和职业发展就显得尤为重要。因此,对辅导员整体队伍建设的专业设置、培养方式、激励机制等方面进行研究,保证高校辅导员队伍健康有序发展。

**关键词:**高校辅导员;队伍建设;培养;职业化发展

辅导员制度是我国社会主义大学的特色之一,辅导员是具有“人生导师”和“知心朋友”双重身份的教师。从1961年高校设立专职辅导员到2017年教育部以部长令的形式修订出台了《普通高等学校辅导员队伍建设规定》,强调了高校辅导员是引导学生健康成长的重要力量,高校辅导员队伍被国家赋予了殷切的希望,辅导员的职业定位始终是大学生思想政治教育的中坚力量,肩负着培养社会主义可靠接班人的使命<sup>[1]</sup>。

## 一、高校辅导员队伍建设的意义

高校辅导员队伍建设对于维护高校稳定、培养合格人才、帮助学生成长、给予学业指导等具有重要作用,具体可以归结为以下几方面。

### (一)是高校建设和可持续性发展的要求

高校辅导员作为高校的重要组成部分,其工作具有较强的政治性、教育性、管理性和基层实践性,在建设和谐校园、促进学生身心健康成长中具有重要的地位和作用。因此,从国家高校建设的战略方针和高校自身文化传播、人才培养的品牌形象树立的角度来看,建设一支业务能力强、政治素养高、工作作风严明的高校辅导员队伍是新时代高校建设和谐校园和可持续发展的必然要求。

### (二)是培养优秀人才的必然需求

高校辅导员作为大学生在校期间接触最多、关系最为紧密的老师,无论是班级管理、心理辅

导、校园活动组织、就创业指导、思政教育等工作内容,还是辅导员自身的道德素养、工作作风、价值观念、专业技术水平等个人素质,对于高校大学生的思想政治素养、身心健康发展都具有重要的促进作用。因此,加强高校辅导员队伍建设是新时代高校加强大学生思政教育,提高学生专业素养,促进大学生身心健康发展的必然需求。

## 二、高校辅导员队伍建设面临的困境

近年来,高校教育体制不断变革优化;“95后”“00后”学生进入高校的思想教育需求;新媒体、自媒体时代对思政教育的挑战,国内外政治经济形势风云变幻,等等,新的问题给思想政治工作带来了挑战,随之而来的工作难度和复杂度也越发突显。辅导员是社会主义事业坚定的传承者,专业强、能力高的辅导员队伍是高校人才培养的重要推动力量,辅导员队伍的质量影响着大学生未来发展<sup>[2]</sup>。然而,目前各高校辅导员的水平参差不齐,专业强、能力高的辅导员队伍尚未成型,辅导员队伍的职业化培养体系也仍然滞后,主要表现在以下几方面。

### (一)辅导员职业化道路漫漫需求索

高校辅导员能否顺利开展,工作开展的如何,很大程度上取决于辅导员个人的综合素质和能力。目前,高校辅导员在开展学生思想政治教育时所需能力涵盖党建团学、安全稳定、心理干预、危机事件处理、职业规划教育、就创业

**作者简介:**黄翌皓,女,江苏苏州人,硕士研究生,苏州工艺美术职业技术学院副教授,从事学生管理、思想政治方面的研究。

指导、奖助勤学贷和日常管理等,涉及教育学、心理学、社会学、法律学、管理学、统计学、伦理学等诸多领域的专业门类和课程体系。但辅导员专业方向却迟迟不见开设也未有完善的课程培养体系,各高校在辅导员入职前的短期培训也并非系统化专业化的训练,大多数辅导员在上岗前都是“小白”没有实战经历,都是在踏上工作岗位后边工作边学习边摸索的,这就造成有一段或长或短的“不专业”时期。特别是有一部分辅导员由于价值观念、性格、为人处世各种原因并未得到学生认可,甚至遭到学生唾弃。

### (二) 辅导员职业发展前景茫茫需突破

虽然国家对辅导员这一职业给予了高度的重视,但就各省市高校的实施力度而言是参差不齐的。目前仍普遍存在着高校辅导员的晋升渠道狭窄,上升空间不大的问题,较大的工作强度和重复劳动导致相当一些辅导员产生职业倦怠。加上生活的压力迫使辅导员另寻出路,将辅导员职业当跳板去考公务员或寻求其他发展的例子很多,影响了队伍的稳定性。毫无疑问,所有辅导员都知道要加强理论学习,锻炼工作能力,提高专业素养,也确实为之努力。但实际情况是各高校的辅导员培训内容形式单一,零碎又时间短,课程不成系统且学习机会少<sup>[3]</sup>。辅导员的日常工作繁冗琐碎,内容多又千头万绪。辅导员往往身兼数职,每天承担着大量繁琐的事务性工作,在一些高校中还存在着“保姆式辅导员”的现象,致使辅导员不得不将大量的时间和精力花费在与岗位职责无关的其他事务上。完成本职和交予的工作已是不易,几乎没有更多的精力和时间去总结提炼,实施自己的职业规划和未来发展更是无从谈起。

### (三) 辅导员育人育己能力亟须加强

辅导员是高校中离大学生思想最近的教师群体,新媒体时代打破了传统的管理型教育模式,需要辅导员紧跟潮流,网络、游戏等吸引大学生注意力的平台辅导员们都需要了解熟悉,通过网络舆情开展思想政治教育。辅导员如果对学生的关注点不了解,就难以做到共情,所持的观点也不容易被学生接受。辅导员还需要对学生的专业有所了解,在实际工作中有关学生和所学专业的问题占比相当大,谈话的切入点经常也从专业开始,背弃专业而谈的学习没有信服力,容易被学生轻视。目前,很多高校存在着过度使用辅导员但培养不足的现象,年轻辅导员在踏入工作岗位后皆由自己摸索实践,缺少有经验的老辅导员“传帮带”,很多工作也未曾经历过,就如指导大学生创新创业

比赛,自己都没有创业实践过甚至没有参加过相关比赛或培训,指导学生岂不是纸上谈兵?

### 三、辅导员队伍培养的可行之路

教育部《普通高等学校辅导员队伍建设规定》要求选聘的辅导员应当“具备思想政治教育工作相关学科的宽口径知识储备”,从源头准入上把控辅导员的综合素质,促进辅导员队伍的专业化。但专业的辅导员队伍的培养不仅是准入的把控,更是发展提升的全过程全面化的进阶式培养,形成学科化、系统化、层次递进的外驱力模式,结合辅导员对自身未来发展的诉求,使外驱力和内驱力不断相互转换促进。诚然,辅导员这个职业需要理想和情怀,但不能光靠理想和情怀,只有排除辅导员的后顾之忧,让他们看到未来可期,才能形成合理竞争,专心致志在这个岗位上拼搏奋斗。

#### (一) 加强顶层设计将辅导员培养专业化

辅导员队伍的培养体系谁来构建?仅仅靠辅导员自己单打独斗是不够的,需要由学校、跟上级部门和相关领域的专家学者群策群力统筹协调,加强顶层设计,以科学严谨的培养标准选拔一批有高觉悟、强业务的辅导员力量。实际上,多年来颁布的各项指导性文件已经明确了高校辅导员培养的目标和意义,也多有专家学者探讨给出建议方法,然而至今仍停留在短期的专题培训层面,未健全学科体系的关键在于,培养内容庞大且不够清晰有条理,培养方式不够完善无递进。这需要上级主管部门牵头,经多方实践调研,由思政教育方向的高校专家学者,以及在学生思政工作一线有工作经验的书记、辅导员和大学生,根据辅导员工作几大主体工作方向,制定课程模块,建设完善的专业学科体系和培养评价发展机制。建议在有条件的高校思政教育专业研究生层面开设辅导员专业,将辅导员队伍的培养过程系统化专业化<sup>[4]</sup>。

同时,政治态度和道德素养是贯穿辅导员队伍建设始终的,是必须牢牢把控的。工作能力欠缺可以锻炼,专业技能不足可以提升,但道德素养和政治态度是底线是红线。因此,在职业化道路上只有以马克思主义、社会主义核心价值观为信仰的人才成为辅导员的资格。在入职前就筛选出不适合做辅导员的人,能够避免日后造成严重后果。

#### (二) 拓展成长空间培养辅导员工作专长

在高校育人体系中,各岗位教师所发挥的作用是同等重要的,专业教师的培养 and 专业化发展已相对成熟,在学科化、系统化、层次递进等方面都对辅导员队伍专业化建设有很大的参考价值。

高校应根据辅导员工作的特点建立一套科学的激励机制激发辅导员的工作积极性,提供未来发展的有效途径。思想教育是通过谈心谈话或各类活动进行思想的灌输,是通过平时辅导员的言行举止和交流对学生价值观和思想认同的一个漫长的潜移默化的影响过程,需要给予足够的时间和空间<sup>[5]</sup>。因此,高校应合理安排辅导员本职与兼职工作的比重,让辅导员不用刻意追求看得见的业绩,而沉下心来心无旁骛地开展学生思想政治教育工作。高校的奖励机制需根据辅导员工作特性专门制定考核方法,在工作细节上下功夫,对于奖励助学贷款或社会实践、创就业指导等工作可采取量化考核,但对于不适合量化的心理问题干预和日常学生思想教育等工作,可使用工作经验分享或成果总结等方式考察。鼓励辅导员开展更为积极的创新性工作方式探索,注重将辅导员平时工作的经验体会凝练研究,反向促进思想政治教育学科体系的更新和完善,为辅导员队伍提供理论指导和实践经验。开放教研、管理等晋升途径,设置专门岗位职级,专门职称评定,给有能力的辅导员成长发展契机,在学校辅导员建设梯队中发光发热。

建立辅导员队伍梯队模式,以老带新营造良好的育人氛围。可以打破年级、专业等的限制,以项目为导向开展工作,形成横向有广度纵向有深度的交叉育人的团队工作模式。或搭建与专业老师协同作战的平台,课程思政背景下的立体式协同育人体系是推动专业教师队伍和辅导员队伍同向同行,推动高水平人才培养体系的构建。因此,辅导员和专业教师“保持沟通”已不能满足全面培养人的基础要求,辅导员也需参与到专业课程教学和实践项目中,发挥思想政治教育的作用,使得工作内容互助互补,实现一加一大于二的效果。

### (三) 规划职业发展提升自身水平

打铁还需自身硬,任何外界的激励都没有自我需要的效果更强,提高科研和专业能力是辅导员职业发展的必由之路。辅导员不能让日常繁多的事务性工作固化了自己的思维,需要在事务性思维和研究性思维之间切换自如。根据《普通高等学校辅导员队伍建设规定》给予的职业能力分级参考,结合自身能力尽快确认研究方向,在平时工作中侧重这些方面的实践能力提升和深入研究,才能尽快准确把握学生思想政治教育的变化特征<sup>[1]</sup>。辅导员需要认识到,只有不断加强工作理论深度钻研,才能掌握学生工作的理论体系和政策要求,以适应学生思想政治教育发展的新形势

势,学生思想和行为变化的新特点,和由此而产生的新问题新特点,从而形成适合学生思想政治教育发展新需求的工作方法体系。实践是检验认知的唯一标准,结合各级部门和省市高校提供的学习平台,各专业学术学刊和辅导员职业技能大赛等交流平台。一方面自我锻炼向学生思想政治教育领域的专家看齐;另一方面从实践中总结研究成果促进思政教育工作的开展,在工作中探寻规律,不断学习实践提升自己的业务能力,以研究成果指导实际工作,用实践创新检验理论研究,不断提高自身综合素养,成长为专家型辅导员。同时通过努力工作来改善自己的生活状态,消除后顾之忧。

注重平时的学习和经验积累,与党和国家的步调保持一致。在平时工作中要关注学生的关注,又要高于学生关注,除了辅导员应掌握的基本技能外,还要能够运用论坛、空间、微博、抖音、公众号等新媒体阵地引领大学生思想,将互联网这个最大变量变成大学生思想政治教育的最大增量。

### 四、结语

教育部等八部门发布《关于加快构建高校思想政治工作体系的意见》明确规定“不得使用劳务派遣、人事代理等方式聘用辅导员”,江苏省委教育工委、省教育厅联合下发的《2020年高校思想政治工作重点任务清单》也明确提出“2022年之前要保证辅导员100%进入事业编制”,这是国家重视辅导员队伍建设的重要举措。因此,完善辅导员队伍培养建设体系势在必行。高校辅导员是大学生成长路上的指引者,辅导员队伍是高校人才培养的重要组成部分,建立科学的辅导员培养选拔机制,完善辅导员职业发展渠道,来满足新形势下大学生思想政治教育的需求,适应高等教育制度的实施和开展。

### 参考文献

- [1] 陈思源. 高校选留辅导员队伍建设现状及优化路径[J]. 高校辅导员学刊, 2021, 13(2): 23-27.
- [2] 冯刚. 深化新时代高校辅导员队伍专业化职业化建设的逻辑理路[J]. 高校辅导员, 2021(2): 8-13.
- [3] 王正坤. 高校辅导员核心能力建设研究[J]. 文化创新比较研究, 2021(16): 50-53.
- [4] 李永山. 构建以能力为导向的高校辅导员分层培训体系[J]. 思想理论教育导刊, 2016(4): 134-137.
- [5] 袁刚, 李娟. 我国高校辅导员队伍建设的现状及对策研究[J]. 教育与职业, 2009(9): 58-60.