



DOI:10.19424/j.cnki.41-1372/d.2022.15.009

高职院校辅导员人才队伍建设的 问题与路径

□ 卢丽华



中华人民共和国教育部令（第24号）《普通高等学校辅导员队伍建设规定》对辅导员的定义是：“辅导员是高等学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。”中华人民共和国教育部令（第34号）《普通高等学校辅导员队伍建设规定》对专职辅导员的定义是：“指在院（系）专职从事大学生日常思想政治教育工作人员，包括院（系）党委（党总支）副书记、学工组长、团委（团总支）书记等专职工作人员，具有教师和管理人员双重身份。”从2006年到2017年《普通高等学校辅导员队伍建设规定》对辅导员表述的不同可见，辅导员人才队伍建设的重要性日益突出。为此，本文从高职院校辅导员人才队伍建设的重要性出发，梳理其存在的问题，并针对这些问题提出相应的对策与建议。

一、高职院校辅导员人才队伍建设的重要性分析

高职院校辅导员队伍，是承担高职学生日常思想政治教育工作的最基本和最重要的力量，服务于高职院校学生综合素质的发展。2017年教育部修订通过的《普通高等学校辅导员队伍建设规定》（教育部43号令）明确指出，“辅导员应当

努力成为学生成长成才的人生导师和健康生活的知心朋友”，主要工作职责涉及思政理论教育、学生日常事务管理、网络思想政治教育、理论和实践研究等9个方面。可见，高职院校辅导员不仅是行政管理人员，还是思政教师，更是一个科研人员。辅导员团队担负着开展大学生德育工作、思想政治教育、大学生健康成长等工作的责任与义务，是保证学校坚持社会主义办学方向，培养德、智、体、美、劳全面发展的社会主义事业建设者和接班人的基础力量。高职院校辅导员队伍的重要性主要体现在以下几个方面：一是辅导员队伍是一个对高职院校学生思想成长和引导的领路人，关系学生成长和成才的效果；辅导员队伍是推进学校发展的重要力量，有利于维持学校的正常教学秩序和高质量的教育教学模式的实践；辅导员队伍是职业化和专业化的队伍，可以解决高职院校学生日常生活与学习中遇到的具体问题，比如思想困惑、价值观选择的问题、道德操守培育的问题等。

二、高职院校辅导员人才队伍建设存在的问题

调查发现，全国高职院校辅导员队伍普遍存在以下问题：辅导员的整体结构不合理，存在低



学历、低职称、工作年限短、专业分散的问题；辅导员的工作职责模糊，职业倦怠明显；辅导员工作量大，培训与继续教育机会少。这些问题的存在很大程度上影响辅导员队伍的稳定性和成长性，不利于高职院校思想政治工作的开展和学生全面成长的服务。

（一）高职院校辅导员人才队伍整体结构不合理

辅导员作为从事大学生思想政治教育工作的专职工作者，理应是一个由有经验、有学识、有专业的整体结构合理个体组成的优秀群体。但是调查发现，高等学校和高职院校在辅导员的队伍建设方面，队伍结构不合理是非常普遍的一个现象，如：年龄普遍偏低、学历普遍较低、职称普遍较低、专业普遍分散、从事该项工作的时间普遍较短等。从年龄来看，高职院校的辅导员一般都是由35周岁及以下的新入职的教师担任，普遍是90后刚毕业的新入职人员。从学历情况看，高职院校辅导员主要以本科和硕士学历为主，几乎没有博士学位的。从专业情况来看，高职院校辅导员的专业可谓是五花八门，有思想政治、有计算机科学、有医学、有文献学等。不过从各高职院校的招聘通知上可知，近几年高职院校辅导员招聘的专业更倾向于思政专业。从从业时间看，辅导员一般都是新入职的员工，并且5年后基本上转岗，所以辅导员普遍存在从事这项工作时间不长的问题。总之，高职院校辅导员队伍的整体结构是不合理的，这种不合理容易影响工作效率与质量，对引导学生思想政治教育存在一定的短板。

（二）工作职责不明确，职业倦怠现象突出

《普通高等学校辅导员队伍建设规定》对辅导员的工作范围进行了基本界定，辅导员的工作涉及的内容多，如包括日常的学生事务管理、学风与党团和班级建设、思想理论教育、学生创新创业教育与指导、校园危机事件的应对，以及参加相关的学术交流与研究活动等。教育部对辅导员业务工作范围的界定揭示了辅导员工作涉及面广、活细、突发性活多等特征，可谓是“保姆式”的工作。由于高职院校辅导员承担了大量事务性的工作，周末和节假日也经常会因为突发事件要与学生保持联系，或到学校现场处理，不仅时间上超过了国家法定的规定，心理上也容易承受很

大的职业压力，更容易出现职业倦怠现象。辅导员队伍的职业倦怠现象，一方面让辅导员队伍建设存在诸多阻碍，另一方面容易造成辅导员队伍的不稳定。

（三）辅导员人才队伍的建设与发展机制不足

高职院校辅导员管理体制不一，虽然《普通高等学校辅导员队伍建设规定》明确规定了每个学校辅导员的配备、培训和教育等相关的内容，但是对辅导员职称评定、职业能力等未作指导性的规定，于是很多高职院校对辅导员队伍建设在政策落实上存在应付的情况。有个专项调查显示，甚少一部分高职辅导员与学生比为1：150或1：168。也就是说，大部分高职院校辅导员的配备在数量上是不足的，不符合“总体上师生比不低于1：200的比例设置专职辅导员岗位1：200”的要求。由于目前高职院校辅导员面对的是独生子女一代的00后，他们更自由、随意和不受约束，无形中增加了辅导员的工作量。与此同时，辅导员在专业技术评定与晋升、在职深造方面没有相应的制度保障。据了解，有学校对辅导员设定了5年不准离岗在职深造的规定。总之，高职院校对辅导员队伍的建设还处于摸索阶段，关于如何体现辅导员的价值，为其个人成长提供完善的制度和基础保障，还处于不完善的时期。

三、高职院校辅导员人才队伍建设的 路径选择

2014年教育部颁布实施的《高等学校辅导员职业能力标准（暂行）》对初级、中级、高级辅导员的不同要求作了具体的规定，为推动辅导员队伍的专业化和职业化建设发展提供了政策依据。2014年教师节前，习近平总书记在北京师范大学召开师生座谈会时，号召全国教师做“四有”好教师，即“有理想信念、有道德情操、有扎实学识、有仁爱之心”，而这正是辅导员队伍建设的主要方向。为此，本文从辅导员层面、学校层面和社会层面探讨了高职院校辅导员队伍建设的路径。

（一）辅导员层面：聚焦主责主业发挥好教育和引导的作用

高职院校辅导员是高职学生的教育者、指导者、引航者、疏导者和管理者，更是高职学生思想政治教育和日常行为管理的重要骨干力量，只有明确其自身的工作要求和主要职责，才能成为学生成长成才的人生导师和健康生活的知心朋友。



第一,高职院校辅导员要对自己的主责主业有一个深刻全面的认识,要意识到自己的一言一行是影响学生的重要因素,要意识到自己的综合素质和工作能力决定了学校思想政治教育的效果与人才培养的整体质量。第二,要积极参加校内外举办的辅导员和思政教师培训活动,提高自身的综合素质,包括科学理论研究、应急事件的处理、做好网络思政教育等方面。第三,提高辅导员自身的认同感、使命感和责任感,实践“捧着一颗心来,不带半根草去”的教师工作宗旨,将自己培育成新时期“有理想信念、有道德情操、有扎实学识、有仁爱之心”的“四有”好老师。第四,在对待学生方面,要掌握“晓之以理、动之以情、导之以行、持之以恒”的技巧,成为学生的“知心朋友”,让学生有问题能想到、相信和找到辅导员。

(二) 学校层面:完善辅导员管理体制

对高职院校而言,要培育一个有实力、有专业水平和职业能力的辅导员队伍,就需要从以下几个方面着手:一是严格执行相关政策和文件的精神,做好辅导员队伍的选聘和配备。比如落实《普通高等学校辅导员队伍建设规定》的辅导员的数量配比和素质要求;遵循习近平总书记提出的政治意识、学习意识、大局意识、奉献意识和底线意识去培育辅导员队伍。二是深化辅导员队伍的科学研究和教学水平。如定期或不定期举办学习会,引导辅导员通过阅读掌握学生思想政治教育的基本原理和基础知识,并由此开始挖掘和重视相关学科知识的拓展,为辅导员形成复合型的知识结构体系打下基础。三是健全辅导员队伍建设的保障机制。高职院校应该在贯彻落实《普通高等学校辅导员队伍建设规定》的基础上,制定本校辅导员队伍建设的具体实施细则,针对辅导员的培养、教育、选拔、待遇和工作职责等方面的内容进行明确细化的规定。与此同时,建立相关的奖惩制度,强化辅导员队伍建设的正向激励,激发辅导员认真干事的潜力与努力学习提高的动力。四是拓宽辅导员的发展路径。高职院校应该落实辅导员职务和职级的“双线”晋升和职称评定“三单”要求,并要加大力度推荐优秀的辅导员去担任思政课的专任教师,与此同时还要鼓励辅导员提升学历层次,确保辅导员发展有渠道和空间、做事有平台和动力、待遇有保障和增长等。

(三) 社会层面:形成尊重辅导员的氛围

尊重辅导员是高职院校辅导员队伍建设的关键。目前,许多高职院校都把辅导员队伍建设作为学校的核心工作来抓,出台了很多对辅导员管理和激励的制度与措施,但是社会上对辅导员的认知还处于一个“保姆式”的管理和教师两边都不落地的职业。因此,很多辅导员对这份职业表现出不认可、干劲不足和可以换岗一定换这样一种状态,极大影响了辅导员队伍的稳定性。要营造尊重辅导员的良好社会氛围,一方面,需要引导全社会尊重、重视、关心辅导员的培养和成长。高职院校要加大力度宣传辅导员工作的重要性和辅导员工作中的贡献和作用,在全社会倡导“办实事”“做引路人”的风气,营造尊重辅导员的社会氛围,让尊重辅导员的生存权、育人权、劳动权和发展权成为社会共识。让辅导员有机会走出工作室,走进教室,走向更大的社会,让大众了解辅导员工作的专业性、职业性和实际贡献与价值。另一方面,要提高辅导员队伍的社会地位。高职院校要通过新闻媒体等渠道将辅导员队伍引向社会大众,增强他们从业的自豪感、获得感和成就感,以此激发他们从业的动力和积极性,进而形成良性循环。

四、结语

高职院校辅导员人才队伍是学校高质量全面发展的重要资源,其稳定性、专业性与成长性是一个重要的课题,需要相关部门、学校和社会共同关注。辅导员人才队伍是高职院校思想政治工作和学生管理工作的重要力量,承担着服务于学校人才培养和提高教育质量的任務。为了加强高职院校辅导员人才队伍建设,本文从辅导员人才队伍建设的重要性分析出发,梳理了高职院校辅导员人才队伍建设存在的主要问题,并从新时代辅导员应该具备的核心素质方面对其队伍建设提出对策与建议:一是辅导员要聚焦主责主业发挥好教育和引导的作用;二是学校应该完善辅导员管理体制;三是要在社会层面形成尊重辅导员的良好氛围。R

(作者单位:丽水职业技术学院。)

编辑 周俊