

高职院校辅导员队伍稳定化探颐

张甲子^{1,2}

(1. 云南国土资源职业学院, 云南 昆明 652501; 2. 云南师范大学 教育学部, 云南 昆明 650500)

摘要: 辅导员队伍的稳定化是专业化、职业化的重要前提。高职院校辅导员“非稳定化”现象频发的原因具有宏观方面的高校扩招导致结构张力、中观方面的人事制度引发身份危机、微观原因的院校文化缺失双向认同。为此, 需进一步认识辅导员稳定化立德树人的时代价值、服务院校的工具价值、敬业爱生的理性价值。探寻辅导员队伍稳定化的推进路向, 需在理念、制度、文化上多元推进, 协同互促, 为此需转变管理理念, 回归思政育人; 改良僵滞制度, 完善激励制度; 重视队伍建设, 构建认同文化。

关键词: 高职院校; 辅导员队伍; 稳定化

中图分类号: G718.5

文献标识码: A

文章编号: 2095-6266(2023)02-077-06

DOI: 10.16325/j.cnki.ynkfdxxb.2023.02.013

自新中国成立70余年来, 我国高校全面贯彻党的教育方针, 坚持社会主义办学方向, 坚持为党育人、为国育才。在为党和国家培养人才的教师队伍中, 辅导员队伍是一支发挥骨干力量的排头兵队伍, 因此, 辅导员队伍专业化、职业化建设成为打造高素质思想政治队伍的重要路径。但是, 辅导员队伍稳定化是其专业化、职业化的前提要件, 没有辅导员队伍的稳定化, 辅导员队伍的专业化、职业化建设便如无源之水、无本之木。高职院校因其独有的学制特点、学生特色与校园文化, 辅导员队伍“非稳定化”现象频发。因此, 透视辅导员队伍非稳定化的问题根源, 彰显辅导员队伍稳定化的意蕴价值, 探寻辅导员队伍稳定化的推进路向, 是高职院校提质培优、高质量发展亟需面对的当下问题。

一、寻根溯源: 高职院校辅导员队伍非稳定化的原因透视

(一) 宏观原因: 高校扩招导致结构张力

自上世纪末, 我国开启高校扩招之路, 正式吹响高等教育大众化的号角, 1999年国家颁布的《面向21世纪教育振兴行动计划》, 提出要在2010年高等教育的入学率将达到适龄青年的15%。事实上, 我国高等教育毛入学率早在2002年便突破15%。至2021年, 各种形式的高等教育在学总规模4430万人, 高等教育毛入学率达到57.8%。有学者预测, 未来十年内, 我国在学人数总规模将增加1000万以上。^[1]高等教育普及化是世界高等教育发展的必然趋势, 也是我国高等教育发展的必经路径。以职业教育为例, 国务院于2019年颁发的《国家职业教育改革实施方案》(国发〔2019〕4号)声明

收稿日期: 2022-11-26.

基金项目: 云南省教育厅科学研究基金项目“高职院校辅导员职业发展路径完善研究”(2022J1375)。

作者简介: 张甲子(1984—), 男, 河北邯郸人, 助理研究员, 博士研究生。研究方向: 高等教育、学生事务与管理。

“职业教育与普通教育是两种不同教育类型，具有同等重要地位”。同年李克强总理在十三届全国人大二次会议政府工作报告中提出“改革完善高职院校考试招生办法，鼓励更多应届高中毕业生和退役军人、下岗职工、农民工等报考，今年大规模扩招100万人。”此后三年中，我国高职院校基本上保持每年100万的扩招规模，百万扩招以及政策保障为我国高等职业教育带来巨大发展机遇，也使我国高等职业教育高质量发展面临更加严峻挑战。在保障高等职业教育规模发展与质量保障并行不悖的情况下，高职扩招的结构张力无形之中转嫁到教师层面，导致专任教师课时增加，管理人员工作增加。由于高校一般是学生规模扩张带动院校职工人数增长，高校人事招聘滞后于学生规模扩张，这种情况在高职院校更为凸显，在这种生师结构动态张力下，高职院校无法一直维系辅导员师生比不低于1:200的比例配备，加之辅导员职业流动频繁，一旦辅导员出现辞职与岗位变动，其所带学生就会转至本院系其他辅导员身上，导致辅导员所带学生超过规定配备。宏观层面的高校扩招导致的师生比结构张力，增加了以辅导员为主的一线学生管理者的工作压力。

（二）中观原因：人事制度引发身份危机

2020年4月22日，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》（教思政〔2020〕1号）（以下简称《意见》）明文规定“各地有关部门要积极支持并督导各高校严格落实专职辅导员人事管理政策，按规定签订聘用合同，不得用劳务派遣、人事代理等方式聘用辅导员。”此文件出台后，全国各高校将编内辅导员纳入招聘计划并于2020年下半年基本完成1:200的编内辅导员配备。文件的出台，一方面是对辅导员权益的极大保障，另一方面也彰显辅导员此前的身份危机。虽然我国早在1987年《关于在高等学校学生思想政治教育专职人员中聘任教师职务的实施意见》以及同年《中共中央关于改进和加强高等学校思想政治工作的决定》便提出“从事学生思想政治教育的专职人员，是教师队伍的组成部分，应列入教师编制”。^[2]但实际上，由于高校编制受

限，各省编办无法就高校全部人员岗位设置编制，而随着高校规模的发展壮大，大量高校迫于现实压力采用劳务派遣、人事代理等制度招聘教职员工，辅导员便是这种人事制度中的群体一员。人事代理作为一种人力资源外包形式普遍存在于民办高校之中，教师可以进行正常的职称评定。而劳务派遣是当前公办高校编制外用工的一种主要形式，其存在诸多问题，集中表现为用工行为有悖于劳动合同法的相关规定、对被派遣员工权益保护不力、被派遣员工晋升通道不畅等。^[3]在这种人事制度规制下，辅导员职业生涯难以规划、高校教师资格证无法报考、职称评聘诸多受限、行政级别难以晋升。并且，在身份没有保障的情况下，辅导员往往多劳少得，无法实现真正的同工同酬，在工资、福利待遇上与同单位编内教师存在差距。这种二元用工体制导致的诸多因素渐次叠加，使得以劳务派遣身份入校工作的辅导员逐渐意识到自己仅且仅是作为“临时人员”“社会人员”参与高校工作。当下高校尤其是高职院校辅导员的主要来源是具有党员身份的硕士研究生，谋求稳定工作依然是大多数研究生的就业首选，当劳务派遣身份辅导员意识到自己身份危机后，职业流动情愫不免萌生。又加之新进辅导员大都在35周岁以下，具备报考其他事业单位与公务员岗位的基本条件。非编身份的人事制度，加剧了2020年以前辅导员的职业流动。

（三）微观原因：院校文化缺乏双向认同

辅导员的职业流动不仅是高职扩招、人事制度推动的结果，而且是高校扩招、人事制度、高职院校的院校文化等多重因素叠加共致的结果。首先，高职院校传统的二元用工体制导致教师群体分化。自2007年《劳动合同法》以立法形式将劳务派遣作为一种用工制度之后，高校劳务派遣呈现高速发展之势，不仅用工量增大，用工岗位亦呈弥漫之势。^[4]其岗位主要分布于行政管理岗和工勤技能岗等，而编内教师招聘主要分布于专业技术岗。辅导员作为非编教师群体，在人事聘任、收入分配、职称评聘、民主参与等方面均存在利益漠视、利益歧视甚

至利益剥夺的边缘化处境，长此以往，在高职院校便逐渐形成编内教师和编外教师的群体分化。这种群体分化既不利于辅导员队伍结构稳定，又不利于学校整体教师队伍良性发展。其次，高职院校的院校文化加重了辅导员工作量，造成辅导员缺乏对院校的文化认同。主要体现在：1.思政缩减。虽然辅导员是开展大学生思想政治教育的骨干力量，但在高职院校，由于各个职能部门的工作不断增加，属于“思想理论教育和价值引领”的本职工作导致缩减。2.周期缩短。由于高职院校采用“2+1”或“2.5+0.5”学制，学生在校时间仅为2年或2.5年，剩余1年或0.5年在外顶岗实习，辅导员带新生的间隔期可能只有两到三年，缩短了带班周期，且存在学生新老交替、年级交替的现象。3.身陷琐事。百万扩招之后，普高、三校等不同身份学生涌入高职院校，辅导员诸多时间疲于琐事管理，而无暇发展提升。相较于高职院校，本科院校辅导员则积极建立名师工作室，申报省部级课题。4.制度僵滞。如高职院校规定辅导员“每周不少于2次值班”，每次值班“晚8点至10点走访学生宿舍”，该制度虽考虑学校文化特性，但设置较为刚性，该制度成为高职院校编内与编外辅导员流动的主要原因之一。再次，高职院校尚未形成重视辅导员专业发展的制度文化。相较于人才引进，专业发展是一种重视本校师资培养的人才策略。目前，高职院校在辅导员的发展与培训、激励和保障、职称单列和双线晋升等方面仍旧缺乏制度保障与制度激励，在辅导员专业化和职业化建设上更多是一种“补位取向”而非“发展取向”，即“年年离人，年年招人”，这亦反映出高职院校缺乏辅导员价值认同。院校文化引致的双向认同缺失，进一步刺激了辅导员的职业流动。

二、价值循证：高职院校辅导员队伍稳定化的意蕴彰显

（一）立德树人的时代价值

习近平总书记一系列关于立德树人教育思想的论述，成为指导我国教育事业发展的核心

思想，旗帜鲜明地彰显习近平新时代中国特色社会主义思想指导下党的教育方针与任务目标：为谁培养人？为党和国家事业培养人；培养什么人？培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人。可以说，立德树人是新时代中国特色社会主义教育最鲜明的特色，正是在这一核心思想的指导下，高校思想政治工作体系得以进一步构建完善，辅导员的作用与地位得以进一步重视提升：按照不低于1:200的比例配备编内辅导员。辅导员的工作要求与工作职责天然地蕴含着立德树人的价值意蕴，根据《普通高等学校辅导员队伍建设规定》（教育部第43号令）（以下简称《规定》），辅导员要“不断提高学生思想水平、政治觉悟、道德品质、文化素养”，其工作职责要“引导学生深入学习习近平总书记系列重要讲话精神和治国理政新理念新思想新战略”。立德树人的时代要求和辅导员肩负的使命担当呼唤稳定发展、潜心育人的辅导员队伍。这是由立德树人的本质决定的。十年树木、百年树人，人才的培养是长久大计，是久久为功的事业，共产党以百年征程，才推动中国特色社会主义进入新时代。一届学生的培育，辅导员“走马观花”，是很难真正做到立德树人的。这也是由立德树人的要求决定的。辅导员要“具有较高的政治素质和坚定的理想信念”“有较强的政治敏锐性和政治辨别力”“具有从事思想政治教育工作相关学科的宽口径知识储备”。这种政治素质、政治能力、知识储备和理想信念并非朝夕养成，而需持久的打磨历练，补位思维下的辅导员很难具备这些素质要求，只有发展思维下的辅导员才能具备这些素质要求，一如说“我会踢足球”，罗纳尔多也说“我会踢足球”，显然这之中“会”的质量有着天壤之别，立德树人的高标准要求决定辅导员必须具备高质量的工作素质，高质量的工作素质必须经历时间的历练熏陶。

（二）服务院校的工具价值

德国社会学家马克思·韦伯（Max Weber）将人的理性分为“工具理性”与“价值理性”。其工具理性强调使用手段而达到效果，而价值理性注重纯粹信仰不计功利。不难发现，韦伯

的工具理性与欧洲的功利主义,美国的实用主义、工具主义有着内在的源脉相承且在当代仍存在着广泛的哲学基础。在这种哲学基础影响下,人的工具价值得以凸显,人被看成他者的工具产品加以利用。受科层文化、绩效文化影响,工具主义在高校依然有其根深蒂固的文化根源。《规定》(教育部第43号令)要求辅导员的工作职责除了思想理论教育和价值引领之外,也包括党团和班级建设、学生日常事务管理、校园危机事件应对、职业规划与就业创业指导等。这决定了其必不可少地要与党政办、学生处、就业处等各职能部门有着工作对接,从这一工作职责出发,辅导员也必不可少地为各个职能部门贡献着自己的工具价值。抛却对工具价值的臧否与否,从价值中立的角度考量,稳定的辅导员队伍也有利于进一步发挥服务院校的工具价值。如学生党员的发展,按照党员发展规定至少需两年时间,作为高职院校学生入党介绍人的辅导员中途离任,学生的书面评语则需更换介绍人。如组织评选各类奖助学金,辅导员中途易人,虽可能并未影响奖助工作的如期交付,但往往伴随着工作的质量下降与精准缺失,造成工作返工。概言之,非稳定的辅导员与稳定的辅导员,其工作不仅是“完成工作”和“高质量完成工作”的区别。涉及班情熟知、班级评比、班风建设,一个稳定的辅导员往往是最能了解班级情况的。2020年《意见》的出台,非编辅导员的强制转岗与新任编内辅导员的大量补位,造成2020年高职院校辅导员大规模变动,二级学院总支书记面对新的队伍又需进行队伍培养与队伍磨合,不得不经“调整的阵痛期”,对于一支稳定的辅导员队伍的价值,二级学院总支书记有着最为深切的体会。

(三) 敬业爱生的理性价值

当然,价值理性在历史长河中与现实生活中有着更为深广的渊源流传与文脉承载,价值理性基于某种价值信仰之上,强调终极的价值关怀。在价值理性的导引下,只要认为自己选定的行为具有绝对的价值和意义,为了实现这种价值,人们一般不考虑行为的手段和后果。^[5]可见,价值理性淡化了功利目的,更多地出于

自发性的、自愿性的、自我实现的价值关怀与价值追求。这种价值理性化约在辅导员身上,便是敬业爱生。这种价值,才是稳定化的辅导员的终极价值。高职院校的辅导员,其工作并非全然是国家导向的价值教育,有时亦需传达学校的现实决策与制度安排,诸如宿舍搬迁、安全规定、竞赛参与、就业回访等。高职院校由于特有的学制特点,学生在校时间短,爱校荣校意识尚有欠缺,因此,很多工作的开展推进,并无物质奖励与荣誉激励,而是基于师生之间的熟知程度与默契程度得以完成的,是靠教师打“情感牌”完成的。一个稳定的、熟悉学生的辅导员,可以熟练叫出学生姓名,可以顺畅同学生谈心谈话、了解情况,可以高效、高质地做好学生思想工作,使之能够配合学校的规制要求。这些都需要建立在辅导员稳定化的基础之上。一个稳定的辅导员的终极价值,不仅包括做好学生思政工作,完成学校下达工作,还包括建立师生之间更为长远的关系纽带,这种关系纽带,既有基于完成工作的工具价值,更有基于敬业爱生的理性价值,在这种终极价值引导下,学生的爱校荣校意识才能进一步激发,学生的自我潜力才能进一步释放。如若没有这种终极价值,辅导员的稳定性会有所折扣,辅导员的职业规划亦会形成差序格局。

值得一提的是,2020年前,在无人身身份保障的前提下,高职院校依然有一批非编辅导员坚守岗位,恪守职业道德,情系学生成长。这些辅导员之所以坚守岗位,一部分原因固然在于其对现有岗位“不工作就无法糊口”的路径依赖,更多的则出于作为教师发自内心地对教育事业的爱以及对学生的爱。正是这种敬业爱生,使他们在这个岗位上“立德立言,无问西东”。一如历史上德国曾经存在的不享受国家工资报酬、其收入来源仅为学生听课费用的编外讲师一样,“只要他内心充满了对从事科学工作和教学工作的渴望,在他让学院相信他具备资格之后,他就完全可以服从来自内心的声音,在这个可能是最独立的职位上迈出探索的步伐”。^[6]这批教师在2020年经学校转岗,分流至学校其他工作岗位上继续为学校做着贡献。

三、路向探寻：高职院校辅导员队伍稳定化地推进建构

（一）转变管理理念，回归思政育人

为切实保障辅导员队伍的稳定化，高职院校首先需在理念上进行转变，转变沉疴固化的管理理念，解放辅导员深陷行政和痕迹的工作泥沼，释放其敬业爱生的思政天性，回归思政育人的本职工作。

首先，扭转科层管理理念。科层管理具有明确分工、权力分层、效率至上等特点，是高等教育管理系统中不可或缺的组织制度与运行规则，但科层管理亦具有明显的弊端，其导致的官僚化与行政化显而易见，以致“去行政化”成为高校行政管理中的一项重要议题。在学生管理工作中，科层管理表现为各个职能部门通过正式书写或非正式传达的各项“通知”“要求”“规定”进行任务下放与任务布置，要求下级按照规定时间与要求完成，这种通过层层下放的规定要求最后大多落放到辅导员头上，使得辅导员深陷各个职能部门痼事杂政，成为各个职能部门的“工具人”。科层管理的转变，需要领导层规范权力运行，让部门的归部门，让思政的归思政。各个职能部门明晰职责，减少职责下放与职责推诿。完善部门协同治理机制，推动信息共享、数据共享平台建设。构建辅导员与专任教师协同育人工作机制，推进三全育人制度建设。其次，扭转痕迹管理理念。痕迹管理是一种基于目标管理、过程管理、指标和量化管理、精细化管理等现代管理理念和现代技术条件的支撑，旨在通过收集文本、图片、表格、影音等材料和数据，形成档案与台账等痕迹，进而落实组织目标、强化组织监督、评估干部绩效的治理技术。^[9]在高职院校科层主义、问责主义、绩效主义宰制下，逐渐异化为以“迹”为“绩”的痕迹主义，表现为一切工作必须留有痕迹，如进出宿舍要签字，家长通话要留痕等。痕迹管理的转变，需要领导层转变痕迹管理认识，把握痕迹管理限度，防止过度痕迹管理。需要执行层淡化不必要的痕迹管理，减少“一会多迹”，杜绝炫耀性痕迹，简化绩效中的冗余考核。任何制度都具有两面性，

科层管理和痕迹管理有其运行的组织需求和现实的合理性，但科层主义和痕迹主义却异化为权力滥用与责任推诿，形式主义与官僚主义。高职院校必须扭转这两种陈旧的工作理念，解放辅导员深陷行政化和痕迹化的工作泥沼，才能使辅导员回归思政育人的本职工作，切实心系学生，成为学生成长的人生导师与知心朋友。

（二）改良僵滞制度，完善激励制度

制度变迁理论认为，制度变迁是一个由制度僵滞、制度创新和制度均衡三个阶段所组成的周期。^[8]在经济领域中，当一个制度的收益不足以补偿其成本的支出，制度本身缺乏对经济增长的推动力，这个制度状态可以称之为“僵滞阶段”。当《规定》由2006年的第24号令修订为2017年的第43号令，这表明国家层面的制度也在由僵滞走向创新。同样，院校层面也存在僵滞的制度，当院校层面辅导员相关制度规定引发众多辅导员不满而又不得不遵照执行时，其后果就是辅导员的频繁流动，使得制度收益难以补偿制度成本支出，从而进一步导致院校层面制度收益总水平的下降。因此，当我国“坚决破除制约教育事业发展的体制机制障碍”^[9]时，我们基层院校也应拿出勇于革命的勇气，“深化办学体制和教育管理改革，充分激发教育事业发展的生机活力”。^[10]

首先，改良僵滞的制度。在制度设定与制度安排时充分听取广大辅导员心声，引入同行院校先进制度。比如值班制度，可采用二级学院全体教师轮班制，增加班主任对学生的熟悉了解。比如绩效制度，当由高校扩张的结构张力造成辅导员带班人数动态超过200人时，增加辅导员的绩效分配。比如安全制度，学生打架斗殴或夜晚住院，辅导员需陪同学生去派出所或医院，可根据实际情况斟酌，派学生干部跟随或亲自前往。其次，完善激励制度。辅导员的工资收入包括省厅拨付工资和校发绩效工资，在不改变自上而下的工资收入情况下，立足辅导员队伍文化建设与组织建设，可以构建规章制度激励、工作内容激励、物质文化激励、自我实现激励、发展空间激励等多元激励制度，完善自下而上的辅导员队伍建设有效激励机制。

如充分听取辅导员意见、塑造尊重辅导员的教师文化就是一种文化激励。如实施辅导员申报评审专业技术职称实施办法,辅导员单评单列,就是一种给予辅导员极大鼓舞的发展空间激励。相较于物质激励和绩效激励,非物质的尊重文化、认同文化等文化激励也许更为重要,可以进一步促进辅导员敬业爱生的自我实现。之所以过往的辅导员的僵滞制度难以改良,激励制度难以实施,其因是触动一部分相关者既得利益,但是不进行改良,就难以释放教育活力,难以使辅导员回归思政育人,最终再次引发职业流动,或造成对院校遵从性依附的文化氛围。

(三) 重视队伍建设, 构建认同文化

制度具有促进稳定与形成秩序的功能,但制度本身也会发生变迁,包括渐进的改革与激进的革命。^[1]2020年的《意见》作为一种“激进的革命”,从管制性维度迅速建立明确的法制规范,但激进性变迁下的理念培塑和文化认知往往落后于制度的更张。2020年的《意见》是一个拐点,促动之后编内辅导员迅速到位。但由于过往的文化惯性以及认知惰性,高职院校尚未形成重视辅导员队伍建设的文化氛围,辅导员依旧成为各个部门可以借助一纸通知下放工作的群体。因此,需从文化认识维度出发,构建高职院校共同认同的组织文化。

首先,重视辅导员队伍建设。重视辅导员队伍建设的前提是“重视”辅导员队伍,高职院校可以通过会议、仪式、培训等公众场合给予辅导员表彰与奖励,给予辅导员参与教代会的民主权利,形成重视辅导员的理念意识。切实尊重辅导员的意愿心声,提高辅导员非物质性的激励保障,打造辅导员专业共同体,真正为辅导员减负减压,形成重视辅导员的文化氛围。其次,构建双向认同的院校文化。这需要扭转“思政缩减”的不良风气,思政缩减的扭转,需要淡化琐事管理,将偶然性事物审批纳入习惯性事务管理之中,探索运用新型学生管理数字平台,借助新媒体、新工具运用于事务管理。构建数据共享平台,现有平台是可以共享数据的,但现实中发生的各部门仍循旧习地从辅导员处征要数据,说明相应机制需要进一

步健全。再次,构建一定的分流退出机制。对于有志于学、科研突出或考取博士的辅导员,可以给予工作减负与制度支持,充分释放其学术优势,引领辅导员进行理论科研与理论创新。可以打破即有转岗的路径依赖,适当缩短转岗的要求设限,将其安置在更加适合的岗位。这种退出机制不是不利于辅导员队伍稳定,而是淡化“补位”色彩,构建双向流动渠道,辅导员“限制出”,其他教师“不愿进”,这说明尚未形成认同辅导员的校园文化,只有辅导员“有出有进”,才能将有志于学生的辅导员留在岗位上,才能进一步提升辅导员整体专业化发展与职业化建设。事实上,理念、制度、文化是相互嵌套、相互因应的,转变管理理念、改良僵滞制度、重视队伍建设之间有着互通共融的因果联系与解决路径。只有在理念、制度、文化上协同互促、共同推进,才能进一步培塑辅导员稳定化的文化氛围,推进辅导员专业化、职业化的队伍建设,从而助推学校立德树人文化机制的长效形成。

参考文献:

- [1] 别敦荣,易梦春.高等教育普及化发展标准、进程预测与路径选择[J].教育研究,2021(02):63-79.
- [2] 教育部思想政治工作司.加强和改进大学生思想政治教育重要文献选编(1978—2008)[M].北京:中国人民大学出版社,2008.
- [3] 邵文龙.高校劳务派遣制度变迁与改革路径探索[J].高校教育管理,2017(05):23-29.
- [4] 同[3].
- [5] 陈龙.超越工具理性:舆论“善治”路径反思[J].学术界,2021(01):60-68.
- [6] [德]费·鲍尔生.德国大学与大学学习[M].张弛等,译.北京:人民教育出版社,2009.
- [7] 唐皇凤.新时代基层痕迹管理的异化机理和优化路径[J].河南社会科学,2021(07):20-28.
- [8] 程虹,窦梅.制度变迁阶段的周期理论[J].武汉大学学报(哲学社会科学版),1999(01):74-78.
- [9] 习近平.习近平谈治国理政(第三卷)[M].北京:外文出版社,2020.
- [10] 同[9].
- [11] [美]W.理查德·斯科特.制度与组织——思想观念、利益偏好与身份认同[M].姚伟等,译.北京:中国人民大学出版社,2020.

(下转第107页)

Historical Mission and Responsibility of Publishing Activities from the Perspective of Confidence in Culture

LIN Yong¹, LIU Shan-qing²

(1. Pu'er College, Pu'er 665000, China; 2. West Yunnan University, Lincang 677099, China)

Abstract: In the new era, with the increasing exchanges and integration with the Western countries in politics, economy, culture, science and technology, Western culture has seriously impacted and eroded the Chinese traditional culture and people's ideology and cultural concepts. To address this, publishing activities must always adhere to the guiding ideology of national cultural development, carry forward the fine traditions of Chinese culture, disseminate and accumulate scientific and cultural knowledge, and take the historical mission of enriching and improving of people's spiritual life. These effects enable Chinese people to strengthen their cultural awareness and confidence, and give full play to the functions of national cohesion, spiritual stimulation, and integration and innovation of traditional culture. These can further improve people's ideological understanding of core socialist values and foster the prosperity of the national cultural market.

Keywords: Confidence in Culture, Publishing Activities, Traditional Culture, Historical Mission, Responsibilities

(上接第 82 页)

Exploration on the Stabilization of Counsellors Team in Higher Vocational Colleges

ZHANG Jia-zi^{1,2}

(1. Yunnan Land and Resources Vocational College, Kunming 650500, China; 2. Yunnan Normal University, Kunming 650500, China)

Abstract: Ensuring the stability of a counsellor team is an important prerequisite for achieving its specialization and professionalization. The reasons for the frequent occurrence of counselors' "instability" in higher vocational colleges include: the structural tension caused by the expansion of college enrollment from a macro perspective; the identity crisis caused by the personnel management system from a meso perspective; and the lack of a mutual sense of identity with college culture from a micro perspective. Therefore, it is necessary to further understand the value of stabilizing counsellors in current era, their instrumental role in serving colleges and universities, and the rational value of their dedication and devotion for students. To explore the promotion direction of stabilizing counsellors, a multifaceted approach, involving ideas, systems and culture to cooperate and promote each other, is necessary. We also need to change the management concept and return to ideological and political education, enhance the rigid system and improve the incentive system, prioritize team building and build an identity culture.

Key words: Higher Vocational Colleges; Counsellor Team; Stabilization