

高职院校辅导员队伍建设的时代要求、现实挑战与突破路径

康易贇 周丙洋

[摘要]高职院校辅导员队伍建设质量关乎立德树人根本任务的落实。在党和国家进一步加强和改进大学生思想政治教育的背景下,高职院校应当深入分析辅导员队伍建设的时代要求,系统梳理辅导员队伍建设存在的问题与面临的挑战,从强化顶层设计、聚焦能力提升、促进交流融合、畅通发展通道等方面着力夯实队伍建设制度保障,提升队伍核心专业素养,打造辅导员成长共同体,激发队伍整体工作活力,助力高职院校思想政治工作提质增效。

[关键词]高职院校;辅导员;队伍建设

[作者简介]康易贇(1983-),女,江苏海安人,无锡商业职业技术学院,讲师;周丙洋(1980-),男,河南扶沟人,无锡商业职业技术学院,研究员。(江苏 无锡 214153)

[中图分类号]G715 **[文献标识码]**A **[文章编号]**1004-3985(2024)02-0085-05

DOI:10.13615/j.cnki.1004-3985.2024.02.009

立德树人是高校思政工作的核心环节,高校辅导员同时扮演着大学生人生导师和知心朋友的重要角色,是落实立德树人根本任务的重要依托。面对新的发展目标和挑战,应全面认识辅导员队伍的建设要求,深入剖析辅导员队伍建设的现实挑战,积极探索辅导员队伍建设的突破路径,从机制完善、制度保障、平台搭建等方面不断助推辅导员专业化职业化发展,打造出一支学习力、执行力、创新力突出的辅导员队伍。

一、高职院校辅导员队伍建设的时代要求

1. 从“八个方面”到“九个领域”:确立以明晰工作职责为原则的辅导员职业行为新规范。自我国高校辅导员制度创设以来,党和国家根据不同历史时期的战略目标与任务,从宏观视角不断制定完善高校辅导员制度,为高职院校提升辅导员队伍建设质效进而推动大学生思想政

治工作发展指明了工作方向。2017年9月,为深入贯彻全国高校思想政治工作会议精神,进一步加强新时期高校辅导员队伍建设,教育部以第43号令的形式修订公布《普通高等学校辅导员队伍建设规定》(以下简称教育部43号令)。与2006年9月施行的《普通高等学校辅导员队伍建设规定》(以下简称教育部24号令)相比,新制定的教育部43号令进一步明确了高校辅导员的工作要求和工作职责,将工作职责划分为思想理论教育和价值引领、党团和班级建设、学风建设、学生日常事务管理、心理健康教育与咨询工作、网络思想政治教育、校园危机事件应对等九个领域,并提出了具体的工作任务和行为规范^[1]。教育部43号令关于高校辅导员工作职责和工作领域的新规定,既增强了辅导员作为思想政治教育工作者的身份属性,又清晰界定了辅导员的工作职责,对辅导员规范日常思想政

治教育的职业行为、实现自身快速成长都具有重要指导作用。

2.从“数量达标”到“质量提升”:确立以专业化职业化为目标的辅导员能力素质新要求。作为从事大学生思想政治教育的主体力量,高职院校辅导员队伍的数量配比和专业能力一直是高校思政教育评价的重要指标。一般而言,辅导员的数量是外显性指标,通过具体的数据统计便可直观获得;而辅导员队伍建设质量评价则具有内隐性,观测角度更加多元,涉及内容更加复杂。据教育部公布的数据统计,截至2022年3月,全国高校专兼职辅导员人数为24.08万人,师生已满足1:200标准达到1:171,全国31个省(区、市)高校辅导员配备实现整体达标,辅导队伍建设的规模与数量初显成效,辅导员队伍建设已经进入由“量”到“质”的转折期^[2]。在这一阶段,教育环境和思政育人形式都发生了剧烈变革,对辅导员队伍建设的专业化、职业化提出了更高的要求。对于辅导员自身而言,一方面要坚定自身的政治立场和提高政治站位,养成良好的师德师风和深厚的马克思主义理论素养^[3];另一方面,要随着教学经验与工作经验的提升,主动改善教学方法、创新教学模式、优化教学内容,让思想政治教育在学生心中留下深刻印记。

3.从“宏观指导”到“精细管理”:确立“以学生为本”的辅导员教育管理新模式。从教育部24号令到43号令再到近年来涉及辅导员队伍建设的其他政策文件,既体现出党和国家对思想政治工作因事而化、因时而进、因势而新的顶层设计,也对各地各高职院校落细落实辅导员队伍建设任务提出了明确要求。新时代大学生思想性格有着非常鲜明的时代特征,在接受思想政治教育过程中,他们倾向于结合专业特点和现实需要去创造性地接受与运用知识。育人对象特征的变化,对高职院校辅导员精准化、精细化管理提出新的挑战。事实上,实施辅导员精

准化、精细化管理,就是在坚守立德树人根本任务的前提和基础上,深刻把握党和国家对大学生成长成才的时代要求,客观分析在校大学生的思想与行为特征,尊重大学生成长成才的个性需求,结合辅导员自身特征,进一步明确辅导员的岗位职责与工作内容,以数字化赋能辅导员工作对象精细化、工作内容精细化、工作技能精细化、工作评价精细化,不断提高辅导员工作质量和水平,从而有力地推动大学生思想政治教育高质量发展。

4.从“关注进阶”到“保障发展”:确立以推动辅导员职业发展为重点的保障支撑新体系。据刘君娣基于CNKI(中国知网)2006—2019年文献计量分析显示,近年来研究热点主要集中在辅导员“职业化”“职业发展”“职业困境”“胜任力”“双重身份”等方面^[4]。对关键词进行词频统计后发现,关于辅导员“职业发展”的研究一直持续进行,且呈现出稳步增长的趋势,这说明辅导员“职业发展”相关议题一直以来都是国家进一步推进辅导员管理体制改革的重点。教育部43号令着眼于新时期辅导员职业发展,将以往分别体现在不同政策文件中关于辅导员职业发展保障的内容进行整合,单独列为“发展与培训”一章,对辅导员职级与职称进阶流程进行了细化。在工作实际中,各高职院校要聚焦辅导员“选拔配备、培养培训、考核评价、发展成长”四个维度,把辅导员队伍建设作为教师队伍和管理队伍建设的重要内容,不断提高辅导员队伍的专业水平和职业能力,完善激励保障机制,探索专职辅导员职务职级“双线”晋升实施方式,推动辅导员队伍专业化、职业化发展。

二、高职院校辅导员队伍建设的现实挑战

通过对已有研究成果、辅导员队伍建设相关政策文件的文本分析,以及对江苏、浙江、吉林、辽宁四省10所高职院校的实地调研,本文认为,各调研学校深入贯彻国家及所在省份相关决策部署,高度重视辅导员队伍建设并积极进

行实践探索,但在具体推进落实中尚面临一些挑战。

1. 实际建设水平与队伍建设规划之间存在落差。通过政策梳理发现,调研学校所在省份均将辅导员队伍建设纳入省级政府履行教育职责评价、省属高职院校领导班子目标责任考核等体系,明确公办高职院校符合条件的专职辅导员必须全部入编,要求落实专职辅导员“双重身份、双线晋升”要求,按照“破五唯”“重实效”思路,指导各高职院校不断完善符合辅导员职业特点的职称评审制度。各调研院校也遵循上级相关文件精神,制定辅导员队伍建设的总体规划,从选聘、培训、发展、考核等方面提出具体要求与标准。但通过访谈调研得知,各高职院校辅导员队伍的实际建设水平与队伍建设规划之间仍存在落差。在选优建强队伍方面,截至2023年6月,部分高职院校专职辅导员的入编率与总体师生比距政策要求存在较大差距;在畅通发展路径方面,部分高职院校尚未实现辅导员职称评审“三单列”,专职辅导员职务职级双线晋升机制的实施仍处于探索阶段;在搭建培养平台方面,支持辅导员学历提升、培训交流和科学研究的力度不够。

2. 职业能力要求与专业背景多元之间存在博弈。高职院校辅导员肩负着对学生进行价值引领、知识传递和素质培养的重任,需要在具备较强的职业能力基础上,深刻理解并把握教育规律,提升自身的核心教学技能,以深厚理论功底和创新教育形式引导学生。调研发现,现有的专职辅导员中近七成为近三年新引进的年轻辅导员,他们普遍具有强烈的事业心和责任感,但缺乏专业的教育管理知识与经验。主要体现在:对于如何夯实辅导员主责主业、行之有效地开展各项学生管理工作,缺乏清晰的工作思路;对国家、省市出台的关于大学生思想政治教育的系列政策把握尚不够精准;对学生工作重点项目的系统研究和谋划能力相对不足,将工作

品牌化项目与个人职业发展统筹实施、相互促进的能力和水平尚有欠缺;学生教育管理服务工作艺术和工作方法存在不足,缺乏对学生的心理危机预判能力等。

3. 精准职业定位与职业价值认同之间存在矛盾。教育部43号令明确提出辅导员的角色定位及应肩负的九项主要工作职责,这为辅导员进行精准职业定位提供了制度性参考。辅导员是从事大学生思想政治教育的专业教师,兼具教育者、管理者、指导者、研究者等多重角色。辅导员应在职业价值高度认同的基础上,聚焦主责主业,结合岗位职责、事务分工及专业背景,精准落实大学生思政教育各项任务,实现政治价值、社会价值、自我价值的统一。但是,在实际的工作推进中,辅导员的精准职业定位与职业价值认同之间尚存在矛盾。具体表现在:一方面,职业定位不清晰直接影响职业价值认同。当前部分高职院校辅导员的日常工作主要集中在学生日常事务管理、突发事件处理以及应对学校的各类考核考评工作方面,个人工作价值的理想追求与实际境遇之间存在错位。另一方面,职业价值认同度不高又会影响辅导员对自身的职业定位。面对教育管理对象的独特性及辅导员工作内容的零散性,辅导员的工作专注度难以长期保持。

4. 个人全面发展与美好生活向往之间存在错位。与受教育学生相比,辅导员的个人全面发展是在思想政治教育实施过程中对教育主体自身发展需求满足的过程和结果,是一种从“生存—享受—发展”逐步提升的一种主观体验。一方面,辅导员个人全面发展所包含的职业认同、知识结构、成长路径与专业发展等核心要素往往是辅导员的主要诉求,这些诉求的满足会增强辅导员对美好生活向往的获得感;另一方面,辅导员对美好生活的向往,包含友好型工作环境、高质量工作内容、科学化工作评价、多样化工作成就,这些因素对辅导员个人职业生涯

起到激励效果。在调研中得知,超过八成的辅导员表示自己因工作压力感到过焦虑,其中,学生的安全稳定是主要压力来源。参与访谈的大部分辅导员谈到,因工作内容的泛化和工作职责的多元化,工作与生活交融且边界模糊成为常态,部分辅导员表现出对工作职责、内容、范围等工作边界方面的困惑,辅导员成长性需求无法得到满足。自身的个人全面发展与自身对美好生活的向往之间,往往呈现出相互割裂的局面。

三、高职院校辅导员队伍建设的突破路径

1. 强化顶层设计,夯实队伍建设制度保障。

高职院校应当充分认识新时代加强辅导员队伍建设的核心要义与实践要求,将其置于落实立德树人根本任务的各项推进举措中,统筹推进辅导员队伍的选聘、教育、管理和发展。一是加强辅导员聘任管理,按不低于1:200的师生比设置专职辅导员岗位,不断优化辅导员人员结构,保持动态平衡与足额比例。二是强化职业素质能力提升。制定实施《辅导员队伍能力提升培养规划》等制度性文件,从总体目标、推进措施、组织保障等方面推进实施辅导员分层分类培养培训,进一步提升其履职能力。三是推行辅导员工作精细化管理。进一步引导辅导员聚焦主责主业,以九大工作职责为任务牵引,全面推行辅导员紧密深入联系学生制度,系统谋划和制定辅导员工作的工作标准,全面推动辅导员工作规范化、精细化、科学化。四是落实辅导员职业发展保障。研究制定《专职辅导员管理岗位聘任办法》,落实辅导员专业技术职称和管理岗位等级“双线晋升”,拓宽辅导员晋升渠道,激发队伍活力;充分发挥考核工作对辅导员履行岗位职责的激励和导向作用,根据岗位职责进一步完善岗位考核指标体系与工作流程,强化辅导员铸魂育人的责任担当。

2. 聚焦能力提升,提升队伍核心专业素养。

高职院校应当在《高等学校辅导员职业能力标

准》(以下简称《标准》)的指引下,聚焦辅导员职业能力提升,通过多种举措提升辅导员的专业技能和核心素养。一是完善分层递进的培训体系。对照《标准》中关于辅导员职业等级的要求,逐步完善校内全员培训、省内骨干轮训、国内优才研修的全覆盖、递进式的辅导员培训体系。校内全员培训聚焦辅导基础工作技能,按初级、中级、高级班由浅入深夯实辅导员思想政治理论与工作实务根基;省内骨干轮训选派已有一定工作经验的辅导员参加省级思想政治业务培训;国内优才培训聚焦辅导员工作特色化发展,遴选学校内具有一定影响力的优秀辅导员参加国家级辅导员专题培训、到上级教育机关挂职锻炼等。二是丰富培训内容。建立“基础”“专业”“特色”的多层次辅导员培训内容体系。“基础内容”主要为辅导员工作必备的理论基础与实务,“专业内容”是结合各辅导员自身专业与所在二级学院专业,系统设计菜单式、可供选择的培训内容;“特色内容”是立足辅导员职业发展与工作实际,提供的“专家式”“精英化”的培训内容,三层内容各有侧重又相互支撑,共同构成立体式的辅导员培训内容结构。三是创新培训形式。依托已有的实地与网络培训平台,按集中培训与个人学习相结合、线上与线下相结合的方式,深入开展各类研讨会、学习班、技能竞赛等活动。

3. 促进交流融合,打造辅导员成长共同体。

高职院校要进一步整合辅导员队伍,建立起以共同学习、共同研究为基本内容的辅导员成长共同体^[5]。一是建立学习实践共同体,以提升辅导员基础理论素养和解决工作实务问题为目的,围绕学生日常教育管理中的实际问题、典型案例,开展共同学习和实践项目研究,在共同探讨交流中实现观点碰撞、思想交流、工作举措创新。二是建立实务研究共同体。根据辅导员工作特点和研究兴趣,组建辅导员专业化发展研究团队,明确团队研究方向。科研管理部门为

辅导员开展课题研究、发表论文提供支持,激发学校辅导员的工作活力。三是发挥榜样示范引领作用。建设培育一批辅导员工作室,通过项目立项、经费扶持、培训进修、团队打造等方式,支持工作室及其团队开展专项工作的理论研究、实践探索与研讨交流,努力形成专业性、实效性强的工作模式和成果;举办辅导员学期述职会,评选学年优秀辅导员、“十佳辅导员”、辅导员年度人物和典型工作案例,使辅导员队伍人才形成梯队、骨干形成团队、“带头人”形成核心,构建一支能力全面、特点突出的辅导员队伍。

4. 畅通发展通道,激发队伍整体工作活力。一是严考核、重激励,在队伍管理上做“实”。完善辅导员队伍考核评价体系与激励政策,按照辅导员岗位职责,多方面细化考核指标,构建“个人自评、学生评议、同行互评、组织考评”四位一体的考核工作流程,严格执行师德师风“一票否决制”。与此同时,加大考核结果运用,以考核有效激励辅导员立足岗位开展工作的内生动力。二是扩渠道、促发展,在平台搭建上做“新”。将强化辅导员教学科研能力作为提升辅导员职业能力的关键举措,引导辅导员加强工作研究、深化育人实践、提升育人成效。组织辅导员参加素质拓展训练、心理舒缓训练等主题活动,更好地服务学生成长成才。三是强培训、增素能,在人员培养上做“精”。为三年内新入职辅导员选聘职业导师,通过系统化的指导和全方位的关怀,帮助新辅导员完成角色转化。四是明方向、拓路径,在发展路径上做“通”。不断完善辅导员队伍“高进—精育—优选—善任”的引育机制,以落实辅导员专业技术职称和管理岗位等级“双线晋升”政策,推动完善“事业编制、优绩优酬、双线晋升、分类发展”保障体系,鼓励学校辅导员的交流轮岗、攻读博士学位,组织安排辅导员到国内一流高校、领军企业、政府机关挂职锻炼,在满足辅导员个人全面发展诉

求的同时,增强职业的自豪感和获得感。

四、结语

随着职业教育改革发展的深入推进,高职院校思想政治工作正经历从教育理念到教育方式再到教育评价的深刻变革。作为高职院校开展思想政治工作的骨干力量,辅导员队伍建设质量关乎立德树人根本任务的落实。高职院校应从战略和全局的高度充分认识新时期加强辅导员队伍建设的重要意义,把辅导员队伍建设摆在学校工作更加突出的位置,坚持以队伍质量提升为核心的辅导员队伍内涵式发展道路,从强化顶层设计、聚焦能力提升、促进交流融合、畅通发展通道等方面加强制度建设、强化平台搭建、畅通发展渠道,有效提升辅导员队伍专业化、职业化水平,着力打造一支新时代高素质辅导员队伍,为培养更多的高素质技术技能人才提供坚实的组织保障与队伍支撑。■

[参考文献]

- [1] 杨育智,原广华.中国高校辅导员研究70年:历程、主题和趋势[J].高校辅导员学刊,2019,11(6):70-76.
- [2] 林焕新,高众.思政课建设发生全局性根本性转变,取得历史性成就——三年磨一课 育人谱新篇[N].中国教育报,2022-03-18(1).
- [3] 赵彤璐,刘建锋,邓鉴.核心素养视角下新时代辅导员队伍建设的逻辑理路[J].西安电子科技大学学报(社会科学版),2022,32(4):136-141.
- [4] 刘君娣,杨睿哲.我国高校辅导员职业化发展研究进展及现状——基于CNKI(2006—2019年)文献计量分析[J].高校辅导员学刊,2021,13(2):11-15.
- [5] 朱亮,李萌.代际差异视角下高校辅导员队伍建设策略研究——基于对258名一线高校辅导员的调研[J].高校辅导员,2023(1):77-80.