

# 高职院校辅导员队伍建设路径优化研究

## ——基于安徽省21所高职院校辅导员队伍建设政策的文本分析

褚诗茜 白玲

**[摘要]**高职院校辅导员是高职教育师资队伍的重要组成部分,对高职教育人才培养质量具有重要影响。运用扎根理论对安徽省21所高职院校制定的辅导员队伍建设政策进行文本分析,构建高职院校辅导员队伍建设路径理论模型。基于此,结合现实问题,通过构建具有高职特色的制度体系、优化人才供给质量,形成队伍运行良性循环,建立供需匹配的职业发展,促进队内人员合理流程等来优化高职院校辅导员队伍建设路径。

**[关键词]**高职辅导员;扎根理论;队伍建设路径;文本分析

**[作者简介]**褚诗茜(1988-),女,安徽安庆人,安庆职业技术学院农林与服装学院学生管理科科长,硕士。(安徽 安庆 246003)白玲(1988-),女,山西长治人,江西科技师范大学,副教授,博士,硕士生导师。(江西 南昌 330000)

**[基金项目]**本文系2022年安徽省高等学校科学研究项目“类型教育背景下高职院校辅导员职业能力发展研究”的阶段性研究成果。(项目编号:2022AH052595)

**[中图分类号]**G715 **[文献标识码]**A **[文章编号]**1004-3985(2024)20-0067-08

DOI:10.13615/j.cnki.1004-3985.2024.20.012

### 一、引言

2019年,国务院印发《国家职业教育改革实施方案》,明确提出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。这是对高等职业教育人才培养工作重要性的肯定。师资队伍质量是影响高等职业教育人才培养质量的重要因素之一,高职辅导员群体是高等职业教育师资队伍的重要组成部分,相较于其他师资队伍,具有明显的特殊性。一方面,高职辅导员离高职生群体的校园生活最近,是高职学生校园日常生活的管理者和组织者;另一方面,高职辅导员对高职生群体精神层面的影响深,高职辅导员的日常言行会对高职生群体的价值观产生影响。因此,如何让高职辅导员队伍发展顺应职业教育转型升级的趋势,更好地服务于高等

职业教育人才培养工作,是值得关注的问题。据此,本文基于扎根理论,对安徽省21所高职院校辅导员队伍建设政策文本进行质性分析,构建高职院校辅导员队伍建设的理论模型,分析高职院校辅导员队伍建设路径特征,并在此基础上探索高职院校辅导员队伍建设的优化路径。

### 二、研究设计

#### (一)研究方法 with 工具

扎根理论的方法由格拉斯(Glaser)和斯特劳斯(Anselm Strauss)两人提出,旨在从经验资料的基础上建立理论,即研究者从原始资料中归纳出概念和命题,然后上升至理论,本质上是一种自下而上建立理论的方法<sup>[1]</sup>。本研究运用Nvivo12 Plus软件对有关政策文本进行深入分析,提取关于高职院校辅导员队伍建设的有关

内容并归纳分析,通过自下而上逐级编码,建立研究主题与相关概念的联系,明确各级节点间的层次关系。

### (二)研究资料选取

本研究所选取的高职院校辅导员队伍建设政策文本包括高职院校制订的辅导员队伍建设实施办法、辅导员管理规定以及辅导员职称晋升规定等,材料的选取是基于两个方面的考量:在宏观层面,这些政策文本能充分体现高职院校关于辅导员队伍建设的理念和方向;在微观层面,这些政策文本能涵盖辅导员队伍建设的各个环节。

通过安徽省高职院校网站,共获得21所高职院校辅导员队伍建设政策文本。21所高职院校包含1所国家骨干校、1所国家示范校、4所省级示范校和15所非示范校,并按照S1至S21进行编号。

### (三)数据编码

运用Nvivo12 Plus软件对相应文本资料进行三级编码,即开放性编码、轴心式编码以及选择性编码。开放性编码是对原始文本材料进行分类、比较、标记等,将原始材料进行概念化,从中形成初始概念和提炼初始范畴;轴心式编码是对开放性编码进行分析和聚类,从而挖掘和建立主要范畴之间的关系,呈现出各维度之间的关系;选择性编码是从主范畴中提炼出核心范畴,通过对各个范畴之间的内在关系进行比较分析,开发“故事线”,形成以主范畴为基础的关系结构<sup>[2]</sup>。

1. 开放性编码。在获得21份政策文本中随机选取17份进行开放性编码,剩余4份文本资料用于理论饱和度检验,最终形成92个初始概念、22个初始范畴,具体如下页表1所示。

2. 轴心式编码。通过分析归纳开放性编码所得的初始范畴之间的内在联系,提炼出5个主要范畴,具体如70页表2所示。

3. 选择性编码。对92个初始概念、22个初

始范畴以及5个主要范畴之间的关系进行深入梳理,并与原始文本资料进行比较,总结出两个典型关系:高职辅导员队伍建设的宏观认知受国家政策导向和学校对辅导员队伍重视程度的双重影响;高职辅导员队伍建设宏观认知对高职辅导员队伍建设的选聘机制、运行管理机制、发展机制以及退出机制具有直接影响。同时,在梳理出典型关系的基础上,将主要范畴归纳为两个维度:规划路径和实施路径。选择性编码具体情况如70页表3所示。

### (四)模型构建与理论饱和度检验

本研究在三级编码的基础之上,通过深度分析各级编码之间的关系,以逻辑推演形式构建出高职院校辅导员队伍建设路径理论模式,具体如70页图1所示。

理论饱和度检验是指当文本资料不能归纳出新的概念时,便被认定达到了理论饱和<sup>[3]</sup>。本研究将预留的4份文本资料按照上述三级编码方式进行深入分析,没有产生新的范畴,并且各范畴间的关系也未发生明显变化。由此可见,“高职院校辅导员队伍建设路径理论模型”在理论上实现了饱和。

## 三、高职院校辅导员队伍建设路径理论模型阐释

依据上述研究成果,“高职院校辅导员队伍建设路径理论模型”总体上可分为队伍建设规划路径和队伍建设实施路径两大体系,规划路径是为队伍建设提供宏观认知支撑,实施路径包括选聘机制、运行机制、发展机制以及退出机制。规划路径是实施路径开展的基础,实施路径是规划路径的具体展开与体现,二者之间相互影响、作用。

(一)宏观认知:高职辅导员队伍建设的基础保障

高职辅导员队伍建设的宏观认知架构包括指导思想、建设意义、建设目标、辅导员角色定位等,其中指导思想主要来源于国家颁布的相

表1 开放性编码结果

开放式编码	初始概念
指导思想	贯彻落实习近平新时代中国特色社会主义思想;全面贯彻国家教育方针;落实全国高校思想政治工作会议精神;相关文件精神
建设意义	加强改进大学生思想政治工作;维护学校和社会稳定;加强意识形态建设;促进学校发展
建设目标	职业化专业化发展;开创工作新局面;合理化配置;科学化管理;高素质队伍
辅导员角色定位	大学生思想政治教育的骨干力量;日常思想政治教育和管理工作的组织者、实施者、指导者;大学生的人生导师和知心朋友;具有教师和干部的双重身份;基层工作人员;实施教育、教学计划的得力助手;联系广大学生的桥梁和纽带
队伍范围界定	专职辅导员队伍;兼职辅导员队伍
配备要求	师生比不低于1:200的比例;按照专兼结合、以专为主的原则
选聘条件	较高的政治素质和坚定的理想信念;较强的纪律观念和规矩意识;热爱学生管理工作;较强的组织管理能力和语言文字表达能力、教育引导能力、调查研究能力;开展思想理论教育和价值引领工作的能力;仪表端庄;身体健康;具备本科以上学历;从事思想政治工作相关学科的宽口径知识储备
选聘组织	党委统一领导;相关部门共同组织;采取组织推荐和公开招聘相结合的方式;成立辅导员选聘工作委员会
日常管理	实行学校和二级学院双重管理;实施坐班制;坚持选拔、使用、培养、管理相结合;成立系辅导员工作领导小组;建立辅导员例会制度;建立辅导员工作档案;工作内容中带班与分摊管理工作两部分构成;实行轮岗交流制度;明确辅导员工作要求与职责
工作考核	成立辅导员工作考核领导小组;层次化考核;建立科学规范的评价体系;平时考核和年度考核相结合;考核实行定性和定量相结合;目标考核与过程考核相结合;学生、系评议与职能部门评定相结合
保障支持	设立辅导员队伍年度建设专项经费;为工作和生活创造便利条件
津贴待遇	制定工作津贴标准;设定收入最低水平;明确岗位津贴构成
惩戒措施	经济处罚;批评教育;提交整改措施;暂缓或不予晋级、晋职及评聘教师职务
激励措施	建立表彰体系;开展表彰评选活动;树立典型;经济奖励
基层锻炼	到地方党政机关、企业、基层等挂职锻炼
交流学习	院外开展学习交流和考察访问;国际交流学习和研修深造;工作总结汇报
晋升发展	职称评聘注重考察工作业绩和育人实效;落实专职辅导员职务职级“双线”晋升要求;成立辅导员专业技术职务评审委员会;坚持工作实绩、科学研究能力和研究成果相结合的原则;单列专职辅导员内部绩效晋升级别序列
科研支持	结合思想政治教育的工作实践和思想政治教育学科的发展开展研究;设立辅导员科研专项;支持申报省部级等高级别项目;建立起学术团队和工作团队
职业培训	列入师资队伍和干部队伍培训整体规划;建立分层次、多形式的培训体系;设立辅导员培训专项经费;开展辅导员院级培训;实行学习培训制度;开展相关职业资格证书专项培训
学历提升	攻读相关专业的硕士及以上学位;创设学历提升平台
惩戒退出机制	实行责任追究制;解除辅导员聘用合同;考核不合格调离辅导员岗位
转岗退出机制	学院党政后备干部的重要来源和选拔对象;破格提拔任用;经考核合格可以转入教学岗位

关政策文件,体现国家政策导向,建设意义、目标、角色定位则依赖于高职院校内部对辅导员队伍建设的重视程度。因此,高职辅导员队伍建设的宏观认知受国家政策导向和院校内部重视程度的双重影响。这一认知框架不仅确立了

辅导员队伍发展方向,是其建设思路与核心理念的高度凝练与体现,也是高职辅导员队伍建设的基础保障。

通过分析文本资料发现,高职院校辅导员队伍建设的指导思想主要源自《加强和改进新

表2 轴心式编码结果

主要范畴	初始范畴
高职辅导员队伍建设 宏观认识体系	指导思想
	建设意义
	建设目标
高职辅导员选聘机制	辅导员角色定位
	队伍范围界定
	配备要求
	选聘条件
高职辅导员队伍运行 机制	选聘组织
	日常管理
	工作考核
	保障支持
	津贴待遇
	惩戒措施
高职辅导员发展机制	激励措施
	基层锻炼
	交流学习
	晋升发展
	科研支持
高职辅导员退出机制	职业培训
	学历提升
	惩戒退出机制
	转岗退出机制

表3 选择性编码结果

维度	主要范畴	联结关系
高职辅导员队伍 建设规划路径	高职辅导员队伍建设宏观认识体系	队伍建设宏观认知受国家政策导向和对辅导员队伍重视程度的双重影响;队伍建设宏观认知对高职辅导员队伍的选聘机制、运行管理机制、发展机制以及退出机制具有直接影响
高职辅导员队伍 建设实施路径	高职辅导员选聘机制	队伍建设宏观认知对高职辅导员队伍的选聘机制、运行管理机制、发展机制以及退出机制具有直接影响
	高职辅导员队伍运行机制	
	高职辅导员发展机制	
	高职辅导员退出机制	

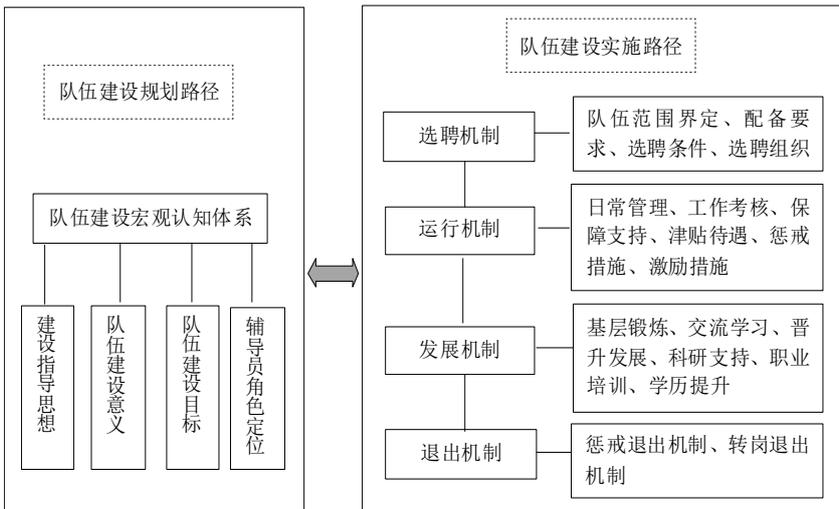


图1 高职院校辅导员队伍建设路径理论模型

形势下高校思想政治工作的意见》《普通高等学校辅导员队伍建设规定》《关于进一步加强全省高等学校辅导员队伍建设的意见》《高等学校辅导员职业能力标准(暂行)》等文件精神。这些文件广泛适用于高校辅导员队伍,侧重于共性特征的阐述,但随着职业教育类型化发展不断深入,如何在共性基础上精准捕捉并强化高职辅导员队伍的独特性,成为高职辅导员队伍建设亟待解决的重要课题。高职院校辅导员队伍建设的意义主要体现为:在社会层面,如样本 S2 提出的“加强辅导员队伍建设是维护高校和社会稳定的重要条件”;在学校层面,如样本 S21 提出的“辅导员队伍建设是维护学院稳定的重要组织保证和长效机制”;在学生层面,如样本 S20 认为“加强辅导员队伍建设是加强大学生思想政治教育工作的重要任务”。总体而言,高职院校普遍认识到加强辅导员队伍建设的

外部意义,但对高职辅导员群体自身发展的意义却缺乏清晰的认知。在建设目标方面,高职院校重视高职辅导员队伍职业化发展,注重打造一支高素质的辅导员队伍,从而更好地服务于学校人才培养工作。在辅导员角色定位方面,高职院校既认识到辅导员作为教师与管理者的双重身份特性,也意识到辅导员在大学生成长过程中,尤其是思想道德塑造中的独特作用。

(二) 选聘机制: 高职辅导员队伍建设的来源保障

高职辅导员选聘机制由队伍范围界定、配备要求、选聘条件和选聘组织等组成,为确保辅导员队伍来源的多

元化与高质量。队伍范围界定和配备要求是选聘的前提,选聘组织则是落实选聘的主要力量。

在队伍范围界定方面,高职院校将辅导员队伍划分为专职辅导员队伍和兼职辅导员队伍两大部分,并分别对两者进行了明确界定。在辅导员配备要求方面,多数高职院校遵循教育部《普通高等学校辅导员队伍建设规定》中的指导性标准,确保师生比不低于1:200的比例配置专职辅导员岗位<sup>[4]</sup>,但也有部分院校基于自身实际情况,对专职辅导员岗位配备比例进行了调整,如样本S19所示,“学院按总体师生比不低于1:150的比例设置专职辅导员岗位,按师生比1:50的比例设置新疆籍学生专职辅导员岗位”。同时,兼职辅导员的配备则通过限定所带班级数或学生人数上限来确保工作负荷的合理性,如样本S20规定“兼职辅导员一般为1个班级(70人左右)”。在选聘条件设定上,高职院校对专职辅导员的选拔标准较为全面且严格,涵盖了政治素养、知识素养、道德素养、能力素养、身体素养及学历要求等,但是,兼职辅导员的选聘条件则较为宽泛与模糊。在选聘组织方面,高职院校通常依托学生处、组织人事处等职能部门,或成立专门的辅导员选聘工作委员会来负责选聘工作。选聘方式一般为组织推荐和公开招聘相结合,其中公开招聘一般是针对专职辅导员,而兼职辅导员大多由组织内部推荐。

(三)运行机制:高职辅导员队伍建设的管理保障

高职辅导员队伍建设过程中最为核心的问题是如何确保高职辅导员队伍实现有效运行,因此,高职辅导员队伍运行机制是辅导员队伍建设的重要模块。高职辅导员队伍运行机制包括日常管理、工作考核、保障支持、津贴待遇、惩戒措施、激励措施等部分,其中日常管理是最关键的部分,是辅导员工作考核的前提和基础,同时,日常管理和工作考核是制定保障支持、津贴待遇、惩戒措施、激励措施等内容的依据。

研究发现,高职院校对辅导员队伍实行双重管理模式,即学校和二级学院(系)双重管理。在双重管理模式下,如何科学划分管理权限、避免管理冲突、形成有效的管理合力,是高职辅导员队伍建设实践过程中需要解决的问题。在工作考核方面,高职院校重视对辅导员工作实绩的评价,考核体系倾向于结果导向,忽视了对辅导员工作过程的关注。在保障支持方面,高职院校比较注重对辅导员队伍建设的物质支持,如样本S19规定“在岗位津贴、办公条件、通信经费等方面为辅导员的工作和生活提供必要保障”。在津贴待遇方面,高职辅导员的津贴待遇与其所带班级学生人数及工作考核结果紧密相关。高职辅导员的惩戒措施偏向于物质方面,如样本S1规定“根据责任大小给予相应的纪律处分并扣除部分或全部岗位津贴”;而激励措施偏向于精神奖励层面,如样本S2规定“学校定期开展优秀辅导员评选活动”。由此可见,高职院校所制定的辅导员惩戒激励措施方式比较单一,并且难以发挥惩戒激励措施的实际效用。

从整体上来看,通过梳理各级编码节点数频次占比发现,日常管理在运行机制维度中频次占比最高(62.4%),远高于运行机制内部其他部分,保障支持在运行机制维度中频次占比最低(3.8),具体如下页表4所示。由此可见,在政策层面,高职院校比较重视辅导员队伍的日常管理,但对保障支持体系方面关注度不足。

(四)发展机制:高职辅导员队伍建设的动力保障

从本质上来看,影响高职辅导员队伍发展的主要因素分别为高职院校、高职学生、高职辅导员,这三者构成了高职辅导员群体的工作环境系统。随着职业教育向类型化发展,高职院校呈现出新的发展格局,高职学生群体特征发生新变化,高职辅导员面临着自我成长与职业路径重塑的迫切需求,这些变因要求高职辅导员队伍要具备动态发展性。高职辅导员发

表4 高职辅导员队伍建设节点和参考点数量统计

主题	核心编码节点	轴心式编码节点	开放性编码点	参考点	材料来源
高职辅导员队伍建设	高职辅导员队伍建设规划路径	高职辅导员队伍建设宏观认识体系	指导思想(29.3%)、建设意义(8.6%)、建设目标(34.5%)、辅导员角色定位(27.6%)	58(12.3%)	20
	高职辅导员队伍建设实施路径	高职辅导员选聘机制	队伍范围界定(3.8%)、配备要求(14.5%)、选聘条件(61.1%)、选聘组织(20.6%)	131(27.8%)	15
		高职辅导员队伍运行机制	日常管理(62.4%)、工作考核(13.4%)、保障支持(3.8%)、津贴待遇(9.1%)、惩戒措施(3.8%)、激励措施(7.5%)	186(39.5%)	20
		高职辅导员发展机制	基层锻炼(8.1%)、交流学习(11%)、晋升发展(34.2%)、科研支持(11%)、职业培训(24.7%)、学历提升(11%)	73(15.5%)	15
		高职辅导员退出机制	惩戒退出机制(47.8%)、转岗退出机制(52.2%)	23(4.9%)	14

注:开放性编码节点的百分比是该级各节点数在对应轴心式编码节点中的百分比,参考点的百分比是各轴心式编码节点数在总编码节点数量中的百分比,材料来源是轴心式编码节点所对应的相应政策文本总数

展机制旨在为高职辅导员搭建发展平台、创设发展环境、提供发展空间,促进辅导员群体的自我提升与持续发展。

结合模型分析发现,高职辅导员发展机制在总编码节点数的频次占比仅为15.5%,从其下位节点要素层面来看,晋升发展频次占比最高(34.2%),其次为职业培训(24.7%),基层锻炼频次占比最低(8.1%)。由此可见,高职院校注重为辅导员晋升发展提供发展空间和职业培训,但辅导员的基层锻炼机会较少。具体而言,高职辅导员晋升发展模式主要为“双线晋升”,这符合高职辅导员的双重属性。职业培训方面,高职院校普遍采取以下策略:一是按照辅导员所处的工作阶段来构建职业培训体系,二是按照不同培训内容来构建职业培训体系。高职辅导员的基层锻炼和交流学习主要依赖于校外资源,科研提升侧重于工作应用导向型研究,即结合辅导员工作实践来开展相关科研活动,学历提升关注辅导员队伍学历层次的提高。

(五)退出机制:高职辅导员队伍建设的内部调整保障

为实现高职辅导员队伍可持续发展,除了构建坚实的保障体系外,还要合理调整高职辅

导员队伍内部结构,即实施科学的人员准入与退出机制,形成动态的人员流动机制。

高职辅导员退出机制可细分为惩戒退出机制和转岗退出机制。惩戒退出机制的设立旨在及时剔除因严重失职或表现不佳而无法胜任辅导员工作的人员,而转岗退出机制则是为表现优异、具备多元发展潜力的辅导员提供职业晋升或岗位转换的机会,如样本S2规定“符合党政管理岗位要求,本人愿意从事管理工作也可以调整到党政管理岗位,符合教师任职条件的,经考核合格也可以转入教学岗位”。

从编码节点频次占比来看,高职辅导员退出机制在总编码节点数中频次占比最低,仅为4.9%,说明高职院校对辅导员退出机制不太关注;从其下位编码节点频次占比来看,相比较而言,高职院校更关注辅导员的转岗退出机制。

#### 四、高职院校辅导员队伍建设路径优化的建议

高职辅导员队伍质量对人才培养工作产生重要影响。通过分析“高职辅导员队伍建设路径”理论模型,针对现实中高职辅导员队伍建设过程中存在的问题,高职院校可以从以下几个方面来不断优化高职院校辅导员队伍建设路径。

(一)优化顶层设计,构建具有高职特色的队伍建设制度体系

高职教育与普通本科教育的发展路径不同,因而,高职辅导员队伍建设的发展路径也需与普通本科院校辅导员的发展路径相区别。目前,国家层面的相关政策文件主要关注高校辅导员队伍发展的共性问题,而对于不同教育类型下辅导员队伍建设的特定需求与差异性关注不足。有鉴于此,高职院校在制定指导辅导员队伍建设的政策文件时,应在遵循国家政策基本原则的同时,挖掘高职辅导员队伍建设的“高职特色”。具体而言,一是要将队伍建设融入高职院校发展格局,明确高职辅导员队伍发展方向与目标,依据校本情况来规划辅导员队伍发展全局,实现高职辅导员队伍建设与学校发展互融共进;二是要基于本校学情基础,明确高职辅导员的“校本角色”特征,从而更精准地定位高职辅导员角色,在尊重辅导员职业共性的基础上,强化高职辅导员在职业教育中的独特作用与角色特征<sup>[5]</sup>;三是要对接高职辅导员的实际发展需求,将队伍建设与辅导员个人职业发展紧密结合。明确高职辅导员队伍建设对高职辅导员本身发展的价值,更好地确保高职辅导员队伍建设的实效性。

(二)明确选聘机制,优化高职辅导员队伍人才供给质量

高职辅导员队伍内部可分为专职辅导员队伍和兼职辅导员队伍。在选聘机制方面,高职院校已经建立了系统化的专职辅导员选聘体系,而兼职辅导员选聘机制总体上比较笼统,缺乏系统性。虽然专职辅导员队伍是高职辅导员队伍的主力军,但是在育人工作方面,专兼职辅导员均扮演着不可或缺且同等重要的角色。因此,高职院校在优化辅导员队伍结构时,必须给予兼职辅导员选聘工作同等的关注

基于高职辅导员队伍内部“二分式”人员结构,高职院校在设置辅导员队伍选聘机制时要

坚持“两条腿走路”,即针对专职与兼职辅导员制定差异化的选聘机制,将合适的人才输送到辅导员队伍中,为高职辅导员队伍建设提供优质的人才供给。高职院校可按照“标准不降、保障质量”的原则,在专职辅导员选聘标准框架上,结合实际情况,建立兼职辅导员选聘标准体系,既要体现专兼职辅导员之间的共性,也要凸显二者之间的差异。此外,要完善兼职辅导员选聘方式,建立兼职辅导员组织推荐与考察相结合的选聘方式,即二级学院(系)先推荐兼职辅导员人选,再由学校学工部门对推荐人选进行全方位考察,最终确定录用名单,这样有助于规避单一推荐带来的主观性与随意性。

(三)加强过程管理,形成高职辅导员队伍运行的良性循环

高职辅导员队伍运行的良性循环是指在高职辅导员内部形成问题反映系统,能及时发现运行过程中存在的问题并有效解决,从而保障队伍的长远发展。从文本资料反映的问题来看,高职院校普遍偏重于辅导员队伍的日常管理,对保障支持、工作考核、惩戒激励措施等方面关注度不足。因此,高职院校需要加强过程管理,促进高职辅导员队伍内部良性循环的形成。

首先,在高职辅导员工作考核方面,高职院校应引入增值性评价理念,将工作考核的聚焦点从“工作结果”转向“工作过程”,重视辅导员的个人成长与发展,激发辅导员对工作过程的自我审视与优化<sup>[6]</sup>。其次,在队伍运行保障支持方面,高职院校要建立“自下而上”的保障支持体系,即将保障支持体系建立在高职辅导员实际工作需求之上,不仅要为高职辅导员开展工作提供物质保障,也要提供精神保障,如缓解高职辅导员工作心理压力。最后,高职院校要将惩戒措施和激励措施相结合,增强惩戒措施的教育性,引导高职辅导员进行工作反思;同时,增强激励措施的发展性,激励措施不局限于经济奖励,还可以为优秀辅导员提供丰富的职业

发展资源,如进修机会、学术支持等,以促进其持续发展。

#### (四)聚焦成长需求,建立供需匹配的辅导员职业发展体系

高职辅导员发展机制能有效地促进高职辅导员队伍发展,关键在于高职院校提供的辅导员职业发展项目能否与辅导员实际发展需求精准对接,能否将辅导员职业发展体系建立在辅导员的成长需求之上。因此,高职院校在构建本校辅导员职业发展体系时,要打破“工作本位”的思维局限,从“辅导员本位”出发来建立供需匹配的辅导员职业发展体系。

具体而言,一是为不同成长阶段的辅导员发展需求“精准画像”。高职院校可以通过组织座谈会等活动来了解处于不同成长阶段的辅导员的职业发展需求,以此突破从工作需求角度确定辅导员需求的局限性。二是对接需求,设计不同成长阶段辅导员职业发展服务项目清单。该清单应围绕辅导员的发展需求,既体现辅导员职业发展路径的针对性,又彰显不同成长阶段的阶段性特征。三是积极拓宽校内外资源渠道,形成“校内分享、校外共享”的资源库。一方面,依托校内资源,建立系统化的辅导员校本培训体系,让校内优秀辅导员转变为培训讲师,让校内学生工作案例成为校本培训教材或主题的来源,提高培训内容的实效性针对性。另一方面,加强与政府、其他高职院校及企业的交流合作。除了参与政府主导的辅导员培训项目,还应探索校际间的学生工作交流机制,并充分利用企业资源,为辅导员提供基层实践锻炼的机会,增强其对行业动态的把握,进而提升与企业协同育人的能力及对学生工匠精神培养的认识与实践能力。

#### (五)完善退出标准,促进辅导员队伍内部人员合理流动

由德国心理学家勒温(Lewin)提出的场动力理论,认为当个体内部存在一种意愿或需求

的压力时,就出现某种不平衡或“紧张”的感觉,这种感觉会促使个体采取各种行为,直至需求满足、紧张解除为止<sup>[7]</sup>。基于这一理论,高职辅导员队伍的建设与管理实践中,引入退出机制显得尤为重要。对于辅导员本身而言,退出机制可以营造适度的工作紧张氛围,反向激发辅导员的工作动力。对辅导员队伍整体发展而言,退出机制的建立有助于促进队伍内部人员的合理流动与优化配置,提升队伍的整体效能与活力。一是高职院校需要完善惩戒退出机制的标准和组织,不仅要明确惩戒退出的标准,更要细化具体实施流程,避免“有实名无实效”的问题,发挥惩戒退出机制的反向激励作用。二是高职辅导员转岗退出机制要以纵向提拔转岗为主,尽可能减少横向转岗退出,这样有利于维持辅导员队伍内部人员的稳定发展。[8]

#### [参考文献]

- [1]陈向明.质的研究方法与社会科学研究[M].北京:教育科学出版社,2000:327-328.
- [2]张卓,黄滋淳.基于扎根理论的延期博士生学业倦怠形成机制研究[J].研究生教育研究,2024(4):64-67.
- [3]王洋,周洪艳.来华留学生汉语学术写作行为模型与实践策略:基于扎根理论的探索性研究[J].黑龙江高教研究,2024(5):63.
- [4]教育部.普通高等学校辅导员队伍建设规定[EB/OL].(2017-09-21)[2024-08-04].[http://www.moe.gov.cn/jyb\\_xxgk/xxgk/zhengce/guizhang/202112/t20211206\\_585050.html](http://www.moe.gov.cn/jyb_xxgk/xxgk/zhengce/guizhang/202112/t20211206_585050.html).
- [5]王振华,朱蓉蓉.论新时代高校辅导员队伍建设的优化[J].学校党建与思想教育,2022(2):58-59.
- [6]吴茵荷.教师增值性评价探索:现实隐忧与可为路径[J].教育理论与实践,2023,42(28):32-33.
- [7]钟斌.“双高计划”下高职青年教师专业发展动力的理论依据、现实问题与激发策略[J].中国成人教育,2021(16):67-73.