

新时代高校辅导员队伍建设的诉求、困境与对策

李海平

(江苏城乡建设职业学院公用事业学院, 江苏常州 213147)

摘要: 高校辅导员队伍建设关乎切实加强和改进大学生思想政治教育工作的成效。在新形势下, 我们要充分认识到高校辅导员队伍建设的时代诉求, 厘清队伍建设过程中职业能力要求与专业背景多元之间存在博弈、精准职业定位与职业价值认同之间存在矛盾、个人全面发展与美好生活向往之间存在错位的现实困境, 并从强化顶层设计、聚焦能力提升、促进交流融合、畅通发展通道等方面提出改进对策。

关键词: 新时代; 高校辅导员; 困境; 对策

立德树人是高等学校思想政治教育的中心工作, 高校辅导员作为大学生生活的良师益友, 更是实现立德树人使命的关键所在。在新形势下, 高校思想政治工作面临着新的任务, 要充分了解高校思想政治工作的需求, 深刻分析思想政治工作面临的实际问题, 并对思想政治工作中出现的问题进行积极探讨。通过完善机制、制度保障和平台建设, 使辅导员的职业化和专业化得到了进一步提升, 形成一支具有较强学习能力、执行力和创新性的辅导员团队。

一、高校辅导员队伍建设的时代诉求

1. 由“数量达标”向“质量提升”转变: 明确高校辅导员职业化、专业化的建设方向。1 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。一般来说, 高校辅导员人数是一个外在的指数, 可以从特定的数字上直接得到。但是, 高校辅导员的素质评估却存在着内在的特点, 即观察视角的多样性和所涵盖的内容的复杂性。根据教育部发布的数字, 截止 2022 年 3 月, 我国高校专职和兼职辅导员数量已经达到了 24.08 万名, 师生比已经符合 1: 200 的比例要求。31 个省市高校辅导员整体配备已总体达标, 辅导员队伍的建设在总量和质量上都有了一定的成效, 已经开始从“量”向“质”转变。当前, 我国高校思想政治工作面临着严峻的挑战, 作为一名高校辅导员, 要坚持正确的思想路线, 提升自己的政治地位, 培养高尚的教师职业道德, 扎实的马克思主义理论知识。同时, 要不断提高自己的教学水平和工作经历, 积极改进教学方法, 创新教学模式, 优化教学内容, 使其在学生心目中烙下深深的烙印。

2. 由“宏观指导”向“精细管理”转变: 建立以学生为中心的高校辅导员教育管理新模式。从教育部 24 号令到 43 号令, 以及最近几年出台的关于辅导员队伍建设的其他政策文件, 都表明了党和政府对思想政治工作因事而化、因时而进、因势而新作出的顶层设计, 同时也为各地各高校的辅导员工作落细落实提出了明确的要求。新时期的大学生, 其思维品质具有很强的时代性, 他们在进行思想政治教育时, 往往会根据自身的职业特性与实际需求, 进行对知识的吸收和应用。高等教育目标的转变给高校辅导员的精细化管理提出了新的挑战。实际上, 实行高校辅导员精细化管理, 就是要坚持立德树人的根本使命, 准确地掌握好党和政府对他们的培养成才提出的新的时代需求, 并对他们的思维和行为特点进行较为全面的剖析。在充分考虑到他们个人需要和自身特点的基础上, 对他们的岗位职业和工作内容进行详细的界定, 用数字技术来帮助他们实现对工作目标的精细化、工作内容的精细化和工作技能的精细化, 不断提升高校辅导员的工作能力与综合素养, 从而推动高校学生的思想政治工作向高质量发展。

3. 由“关注进阶”转向“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。对中国知网的相关文献进行的统计, 发现目前对其研究的焦点多为“职业化”“职业发展”“职业困境”“胜任力”和“双重身份”几个维度。通过对主题词的词频分析, 我们

可以看到, 有关辅导员“职业发展”的研究在不断地开展, 并稳步增长, 这表明辅导员“职业发展”问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 号令把重点放在了新时代下的辅导员的职业发展上, 把以前在各个政策文件中表现出来的有关辅导员职业发展和保障的部分进行了统一的整理, 并在“发展与培训”一章中明确了指导辅导员的职务晋升程序。从工作实践来看, 高校应着重抓好“选拔配备、培养培训、考核评价、发展成长”四个方面, 把高校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、高校辅导员队伍建设的现实困境

1. 职业能力要求与专业背景多元之间存在博弈。高校辅导员肩负着为学生提供价值引领、知识传授和素养提升的重任。因此, 在具有良好专业素养的前提下, 要深入了解和掌握教育教学规律, 提高自己的核心技能, 以扎实的理论基础与创造性的教学方式对大学生进行指导。通过调查发现, 目前高校在职辅导员有将近七成是最近三年才进入高校的, 他们都是有很强的敬业精神、责任心很强, 但在教学管理方面却比较欠缺。具体表现为: 对本职工作认识不够深入缺乏有效的工作技巧和工作, 对出台的系列政策把握不够精准, 对关键课题的系统性研究与统筹规划的能力比较缺乏, 工作品牌建设 with 个体生涯发展统筹实施的能力与层次还有待提高。

2. 精准职业定位与职业价值认同之间存在矛盾。教育部 43 号令对高校辅导员的工作职能、工作任务进行了界定, 为高校辅导员做出良性的职业生涯规划提供了制度依据。作为高校开展思想政治教育的骨干力量, 在基于对自己的职业价值有很高认可的基础上, 要将自己的工作重点放在自己的本职工作上, 将自己的岗位职责、工作分工和专业背景相结合, 对大学生的思想政治工作有效实施, 让自己的政治价值、社会价值和自我价值三者结合。然而, 从工作实践来看, 高校辅导员的职业定位与对工作的高度认同之间还存在着一定的冲突。辅导员的生涯取向不明确, 对自身的生涯价值观产生了直接的影响。目前, 高校辅导员日常工作大多是针对学生日常事务的管理、突发事件的处理和应付各种学校的评估和评价, 对于自己工作价值观的期望与现实情况不相适应。而低的职业价值认同感则会对其生涯发展产生一定的影响。此外, 由于高校辅导员工作目标的特殊性及其工作内容的“零散化”特点, 使得高校辅导员的职业专注性很难持久。

3. 个人全面发展与美好生活向往之间存在错位。高校辅导员个体的全方位发展, 是高校辅导员在开展思想政治教育过程中的一种“生存-享受-发展”逐渐提高的一种主观经验。首选, 作为一名辅导员, 他的职业认同、知识结构、成长路径和专业发展等核心因素常常是他的主要追求, 如果能够实现这种需求, 那么他对于更好的人生的渴望就会更加强烈。其次, 辅导员对于更深层次的职业向往,

则包括工作环境友善、工作内容品质高、工作评价科学；不同的工作绩效，它们对个体的事业产生积极的影响。调查结果显示，80%以上的辅导员都有过工作上的紧张，而“心理健康与社会安定”是最重要的。大多数参加采访的辅导员都表示，由于工作内容的概括和工作职责的多样化，工作和生活交织在一起、界限不清是一种普遍现象，一些辅导员在工作职责、工作内容、工作范围等工作界限上存在着迷茫，导致了自我的成长需要得不到满足。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、高校辅导员队伍建设的突破策略

1. 强化顶层设计，夯实队伍建设制度保障。高校要认清新时期做好辅导员队伍建设的主要内容和现实需求，把它融入到实现“以育人为本”的各种推动措施之中，对辅导员的选拔、培养、管理和发展进行全面的领导。一是要强化高校辅导员聘用管理，将高校辅导员和学生的比率控制在1:200以内，持续对高校辅导员队伍进行调整，确保辅导员队伍的均衡配置和充足比率。二是要加强对专业素养的培养。编制并执行了《辅导员队伍能力提升培养规划》等制度文件，从总体目标、保障措施和组织保障三个层面推进对辅导员的分级教育和训练，提高他们的工作水平。三是推进高校辅导员工作的精细化。要使辅导员把注意力集中在自己的本职工作上，把九项工作作为工作的主线，充分推进辅导员与学生密切接触的体制，对辅导员的工作规范进行系统性的规划和制订，促进高校辅导员队伍建设的规范化、精细化和科学化。四是要切实保证高校辅导员的生涯发展。研究制订《专职辅导员管理岗位聘任办法》，实行教师专业技术职务与行政职务“双线晋升”，以进一步拓展辅导员的升迁途径，增强团队的整体实力。在工作中，要使考评工作能够在工作中起到积极的推动和引导作用，要按照岗位职责对工作过程进行改进，让他们能够更好地完成自己的工作，增强他们的铸魂育人的责任感。

2. 聚焦能力提升，提升队伍核心专业素养。根据《高等学校辅导员职业能力标准》，高校要围绕提高辅导员的职业素质，采取各种措施促进其业务水平和核心素质的提高。一是健全多层次、多层次、多层次的培训机制；按照《标准》中有关辅导员专业水平的规定，不断实现“校内全员轮训”“省内骨干轮训”和“国内英才研修”三个层次上的全方位提升。学校要以提升基本工作能力为重点，按照初、中、高三层次，由浅入深地为辅导员的思想政治理论和工作实践打下坚实的基础。相关省级培训、特别是骨干培训，要选派具备一定工作经验的优秀同志参加。在全国范围内选拔和选拔一批在有较大影响的优秀辅导员到上级教育部门进行专题培训。二是要丰富培训的内容。构建高校辅导员“基础”“专业”“特色”等多个层面的课程设置；其中，“基础内容”是指辅导员必须具备的基本知识和实践能力，而“专业内容”则是指根据每个辅导员的专长和所处的学科特点，有计划地设计出菜单式的、可选的训练项目。“特色内容”是指根据高校辅导员的生涯发展和工作实践，对其进行“专家式”“精英化”的培养，三者之间既有重点，也有补充，形成了高校辅导员培养的立体化内容体系。三是对培训方式进行改革。在已有的现场和网上训练平台基础上，通过“集中学习”和“自学”相结合，“线上+线下”相结合的形式，举办各种研讨会、学习班和技能竞赛。

3. 促进交流融合，打造辅导员成长共同体。高校应加强辅导员团队建设，构建以共同学习和共同研究为主要内容的辅导员成长社区。一是创建一个以提高辅导员的基本理论素质和实际工作问题为目标的学习实践社区，针对工作中的实际问题、典型案例，进行联合学习与实践课题研究，在相互讨论与交流的过程中，实现观点的碰撞、思想的交流和工作措施的创新。二是构建实践研究社群。

针对高校辅导员的工作特征与研究对象，建立高校辅导员队伍的专业发展研究小组，以确定辅导员队伍的研究取向。研究与行政主管机关要为辅导员开展课题研究和论文发表提供必要的技术支撑，以调动他们的工作积极性。三是要起到模范带头作用。通过项目立项，资金支持，培养一批辅导员工作室；通过建立队伍等方法，对工作室和他们的队伍进行专门的理论研究、实践探索和讨论与交流，力求形成具有专业性和实效性的工作方法和结果。开展“年度优秀辅导员”“十大辅导员”、年度人物及工作事例的年度报告会议，实现“辅导员”的“人才梯队”“骨干”的“团队”“带头人”的形成，形成一支“能力强”“特色鲜明”的辅导员团队。

4. 畅通发展通道，激发队伍整体工作活力。一是严格考核，注重激励，使团队的工作做到“实”；健全辅导员的考核和评估制度，根据辅导员的工作职责，对其进行多个维度的详细的评估，并建立起“个人自我评估、学生评估和同行互评”的制度；建立“四合一”的评估工作程序，实行教师职业道德“一票否决”。同时，要加强考评成果的应用，通过考评，切实激发辅导员在工作中的内在动机。二是拓展渠道促发展，打造“新”的平台。以加强辅导员的教育研究水平为核心，加强辅导员队伍建设，提高辅导员队伍建设水平。通过开展素质拓展训练和心理疏导训练等系列主题教育，为大学生的健康发展提供良好的指导。4 三是强化训练，提高素质，做到人才的“精”。对三年以内新进辅导员进行生涯辅导，以系统引导、全面关爱，使其尽快实现角色转变。四是明确方向拓路径，做好开发路径的“通”；为实现辅导员专业技术职务与职务级别的“双线晋升”，促进“事业编制、业绩优酬、双向晋升”的“双向晋升”，实现“事业编制-绩效优酬-双线晋升”分级发展的保障机制，通过开展高校的辅导员交流轮岗、攻读博士学位，并将其安排到国内一流大学、一流企业、政府机关任职，既能满足他们的个性发展需要，又能提升他们的职业荣誉感与获得感。

四、结束语

高校辅导员是开展思想政治教育干部队伍的骨干力量，其素质的高低直接关系到实现立德树人的成效。必须要站在战略性、全局性的角度来理解新时代下推进辅导员队伍建设的重要性，将辅导员队伍建设放在更突出的位置，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、促进交流与融合三个方面入手，走好队伍建设的内涵式发展之路。在发展渠道等层面上，强化制度建设，强化平台建设，畅通发展渠道，切实提高辅导员队伍的专业化和职业化程度，着力打造一支高水平、高质量的高校辅导员队伍，为培养高素质社会主义合格建设者和可靠接班人，探索构建具有中国特色高校思想政治工作新体系奠定基础、做好保障。

参考文献：

[1] 莫丹华. 高校辅导员思想政治教育话语发展研究 [D]. 湘潭大学, 2022.

基金项目：2023年度江苏省社科应用研究精品工程思政专项课题《高校辅导员队伍建设的困境与对策研究》、2022年度江苏省高校哲学社会科学基金项目《高职院校学生增值评价的构建与实践研究》(2022SJB1397)，主持人：李海平；2022年江苏省职业教育教学改革研究课题《职业院校“五育并举”育人机制和实践研究》(SZWT1)，主持人：陈寿根；2023年度江苏省高校哲学社会科学基金项目《链式整合与过程重构：高职院校创新创业教育课程思政模式整体性构建研究》(2023SJSZ0760)，主持人：张磊。

作者简介：李海平(1990—)，男，安徽安庆人，江苏城乡建设职业学院助理研究员，研究方向：高职教育管理、大学生思想政治教育。