

新时代高职院校专职辅导员人才队伍建设机制研究

段毅 陈泽华

湖北职业技术学院 湖北 孝感 432000

摘要: 专职辅导员是高职院校做好学生思想政治工作的骨干力量,目前高职院校在专职辅导员人才队伍建设方面普遍存在缺乏清晰的建设制度、缺少明确的保障支撑、没有稳定的团队基础等问题。近年来,湖北职业技术学院在提升专职辅导员人才队伍建设过程中有一定的工作亮点,主要是强化制度设计,夯实建设根基;强化保障体系,夯实建设支撑;强化团队能力,提升建设实效。要真正提升高职院校专职辅导员人才队伍建设质量应着眼于人、才、薪、升、稳五方面,保证优质供给,强化核心竞争,提升薪酬期许,落实双向晋升,保障安心执教。

关键词: 高职院校;辅导员;人才队伍

总书记在中国共产党第二十次全国代表大会报告中强调办好人民满意教育,育人根本在于立德,全面贯彻党的教育方针,落实立德树人根本任务,培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人。统筹协调职业教育、高等教育、继续教育协同创新,推进职普融通、产教融合、科教融汇,优化职业教育类型定位^[1]。辅导员是大学生成长成才的人生导师和健康生活的知心朋友,承担着大学生思想政治教育的重要使命,辅导员的专业素养和高素质就显得尤为重要,湖北职业技术学院历来重视专职辅导员队伍的建设和培养,积极提升辅导员综合素质,本文以湖北职业技术学院

(下文均简称“湖北职院”)专职辅导员培养为例,分析其成功做法,总结未来发展经验,以期为全国高职院校专职辅导员人才队伍建设提供借鉴。

1. 高职院校专职辅导员人才队伍建设中存在的问题

1.1 缺乏清晰的建设制度

国内高职院校究竟应该如何建设和管理专职辅导员,如何让他们成为真正的人才,仍然任重道远。就现阶段而言,高职院校学校层面的人才队伍建设制度总体上仍是以专任教师为主,专职辅导员的身份界定于专任教师与行管人员之间,对于专职辅导员应该达到何种业绩、取得何种成果,并无较针对性的说明。尽管公办高职院校已经在行政编制上保证专职辅导员身份认同,部分本科高校也推出政策专职辅导员可在职级职称上最高至处长级辅导员,但高职院校层面目前并没有太明确的制度层面设计和实施^[2]。

1.2 缺少明确的保障支撑

国内多数高职院校为省属市管,办学经费和财政拨款仰赖于地级市财政,这就导致不同区域、不同省份、不同城市之间专职辅导员所享受的福利待遇差别较大,

中西部省份地级市囿于地方财政限制,在财政拨款上延迟、不及时,导致本应该足额及时的薪酬绩效无法及时足额发放^[3]。另外,对于行政人员是否需要专项科研经费支持目前在部分高职院校仍有争议,辅导员作为行政人员,做科研没有经费支持、没有科研绩效,极大地挫伤了辅导员提升自身能力的积极性。同时,专职辅导员作为思政教工人员,需要接受最新的思政培训,但多数高职院校并没有足够资源去支撑专职辅导员进行相关集中培训。

1.3 没有稳定的团队基础

现阶段高职院校专职辅导员面临的严重问题便是辅导员流动性极大,往往一个学院刚进一人便有一人离职或被调离至其他行政部门,后者好在没有脱离原有学校序列,但前者才是问题的严重之处。以中部省份一高职院校为例,2023年自主招聘专职辅导员10人,其中2人便在一年内相继离职,一人为入职仅2月便候补至另一本科院校辅导员而离职,一人为在职考公务员,录取后离职,更有一人虽未离职但自入职始一直准备其他考试,待考试录取后便离职。尽管此中有学校待遇、个人职业规划、家庭发展等各方面原因,但不可否认,目前事实存在的职场待遇稳定链严重扰乱了高职院校专职辅导员团队根基,使得很多学校花大力气培训的专职辅导员成为了其他单位的嫁衣。

2. 湖北职业技术学院专职辅导员人才队伍建设的实践

2.1 强化制度设计, 夯实建设根基

制度是发展的根基,好的制度能在根本上解决单位的无效内耗。湖北职院以“创高升本”为核心理念,持续性开展“强校有我”主题实践活动,从制度层面确定学校人才发展策略,在专职辅导员培养上确定了辅导员系列职称评审和指标单列、“春雨青蓝”结队培训、辅

导师校外系列培训等制度,从根本上为学校专职辅导员人才建设指明了方向,如2023年辅导员系列职称评审中5人通过初级职称评审、5人通过中级职称评审、3人通过副高及以上职称评审,占学校可评职称(无职称或低职称)专职辅导员32.5%。

2.2 强化保障体系, 夯实建设支撑

湖北职院为保证专职辅导员职业生涯和家庭发展,在保障体系上下足了功夫。一是所有专职辅导员均通过人才引进和事业单位公开招聘,全部给予孝感市事业单位编制,持此身份教师子女可不受学区限制入读孝感市玉泉小学和楚濠中学,在家庭购房上享受人才补贴和教师专项补贴。二是每年开展职称评审和职级提升,学校在绩效方案中明确专职辅导员根据不同年限分为3级,按级享受相应待遇。三是畅通专职辅导员行政与职称双向晋升通道,专职辅导员达到条件可同时享受职称和职级的双向提升,条件公开透明,达到相应条件便可提升。

2.3 强化团队能力, 提升建设实效

湖北职院创造性提出“六有”辅导员^[1]标准,打造“七个”专家^[2],着力提升辅导员观大势、析学情、找抓点、聚人心、防风险五种能力。一是花大气力打造辅导员工作室,出台《湖北职业技术学院辅导员(班主任)名师工作室培育建设管理办法》,2022年学校打通二级单位壁垒,创造性培育了以“国防教育工作室”为代表的9个辅导员工作室,并在2024年成功验收。二是开展系列辅导员沙龙活动,目前已成功完成第二期,开展第三期,在此活动中较好地讲述了以“网络思政”为代表的系列核心课程和培训内容。三是鼓励专职辅导员积极开展科研课题研究,2023年学校校级课题共立项37项,其中专职辅导员立项11项,占比30%(专职辅导员占全校教师比为10%),重点课题3项,占比30%,另有其他辅导员立项省级、孝感市级各类省市级课题多项,极大提升了学校专职辅导员科研能力。四是做好专职辅导员专家化打造,系统培育了网络思政专家、心理辅导专家、就业创业专家等多名骨干辅导员,学校大学生心理健康教育中心获批湖北省高校心理健康教育示范中心。

3. 有效提升高职院校专职辅导员人才队伍建设的策略

3.1 人是根本·保证人才的优质供给

持续强化专职辅导员人员公开招聘和人才引进,吸收足够优质新鲜血液。其中要特别注意的是,专职辅导员必须明确给与事业单位编制,要面向全国去吸纳和招聘,新入职专职辅导员必须明确具备中共党员身份和年轻化两个条件,做到男女性别协调,只有花大力气吸纳

足够的优质人才,才有进一步优化专职辅导员发展结构性的可能。一是学校层面要向上争取到足够的事业单位编制,满足高职院校在人才招聘中的需求;二是学校层面要制定明确的人才发展规划,在学校财政预算中留足充分的财政支撑;三是学校层面要守好招聘关,杜绝走后门、开偏门等问题行为,始终坚持公平公正的人才招聘原则;四是学校要严格落实人才招聘预先性政策待遇,切忌待遇落实的前后不一致。

3.2 才是核心·强化人才的核心竞争

公平公正招聘足够优质人才后,需要进行学校层面专职辅导员的系统性结构优化。一是做好新入职人员的岗前培训工作,学校层面首先要处理好新入职专职辅导员身份转变问题,积极引导其从学生或者其他职员身份向教师尤其是专职辅导员身份的转变认识。二是明确专职辅导员履职尽责标准,高标准、严要求强化专职辅导员履职尽责,杜绝“躺平”心理,让专职辅导员有充分的职业生涯压力,促使压力转变为成才的动力。三是做好专职辅导员职业生涯规划^[4],好的专职辅导员并非一直止步于一线和基层,充分用好“处长辅导员”这一政策标杆,以培养专业化、专家化辅导员为主线,形成专职辅导员各精一项、团队合力的发展路径,同时用好校内借调和基层挂职这一手段,让专职辅导员能走的出去,担的起来,干的下去。

3.3 薪是支撑·提升人才的薪酬期许

各行各业,薪酬待遇一直是职场铁律,切忌空以情怀和理想去束缚新进专职辅导员,要使其在专职辅导员岗位上实现职业生涯的突破、个人家庭的发展、人生价值的提升。一是学校要严格落实人才相关政策待遇,以人才引进政策为例,各地在人才引进公告中均明确安家费、事业单位编制、人才住房、跟踪考核等待遇,但在落实中囿于地方财政现状,一些单位或地方在落实上会存在与公告不相符的地方,如一次性安家费被按年度考核拨付,人工住房或公寓无法及时提供,会让一些硕博人才产生“上当受骗”之感。二是及时落实相关职级待遇,如在公告中明确入职后会提供管理十二级或者专技十级,但在年底职级评定时又会出现名额不够而没有及时晋升等问题。三是奖励性绩效及时落实和发放,严格遵守按劳分配、多劳多得的原则,鼓励新进优质人才在科研、社会服务等方面积极申报课题和项目,积极支持专利的市场化转化,根据贡献度及时发放奖励性绩效,提升新进硕博人才的工作积极性^[5]。四是严格落实考察提升政策,将跟踪性及时培养落到实处,对真正急缺且有能力人才要大胆启用。

3.4 升是保障·落实人才的双向晋升

现阶段,专职辅导员尤其是高职院校专职辅导员普

遍具备的身份是教师岗和行管岗二者兼具，部分院校可能只是行管岗，双重身份影响下专职辅导员负责的具体事务会变的变多变杂，但同时也为专职辅导员双向晋升提供了可能。要充分考虑到优质专职辅导员的职业生涯期望和目标导向，严格落实符合条件的专职辅导员应升尽升。一是落实行政条线专职辅导员岗位晋升，学工条线为团总支书记（分团委书记）—学工办主任—学工副书记—党总支书记（院党委书记），行政条线为党委学工部、学校其他相关职能部门相关岗位，明确各级岗位晋升条件，在岗位名额允许情况下，上述职位优先从专职辅导员中逐级产生，学工条线要敢于用好“处长级辅导员”这一重招。二是落实专职辅导员职称逐级晋升，专职辅导员中科研能力强者可走职称提升路线，从助教—讲师—副教授—教授逐级评审、逐级提升，学校应根据专职辅导员与专任教师占比为专职辅导员各级职称评选留足相应名额，不可将名额过度向专任教师倾斜，同时要考虑到专职辅导员与专任教师在评选条件上的同等成果和业绩互认，不可为专职辅导员设定过高评审条件，必须出具专职辅导员系列职称评审标准，鼓励专职辅导员应评尽评。

3.5 稳是关键·保障人才的安心执教

现阶段，在考公考编的时代浪潮中，尤其是后疫情时代，越来越多优质人才执着于公考，或在就业中观望公考，此种现象在高职院校专职辅导员中尤为明显，在辅导员职业圈层内目前仍存在各种不明目的对辅导员职业前景唱衰的论调，诚然专职辅导员工作内容确实繁杂，身心俱疲，尤其是学生安全事故问题频发，都加剧了高校专职辅导员对自身职业前景的悲观认识，针对此种现象，高职院校应做好以下几个方面，一是强化专职辅导员理想信念教育，学校要通过各种形式开展对年轻专职辅导员的职业生涯培训，强化理想信念教育，明确专职辅导员在高校思政工作中的重要地位，增强专职辅导员的职业认同。二是切实为专职辅导员工作减负，专职辅导员手机24小时不关机，时刻跟着学生节奏开展工作，各种工作记录、笔记、会议、培训、检查不断，更有众多行政事务需要兼具，高职院校要拿出切实可行的办法，做到非必要工作不用过度留痕，学校层面要指导专职辅导员如何高效高质完成工作，鼓励专职辅导员加强对工作的思考，做到在工作中研究、在研究中工作。三是制定合理的容错机制，专职辅导员是学生事务管理的一线员工，尽管做到与学生同吃同住，但学生极易发生各类安全事故，在自媒体无限发达的今天，任何一个小事都可能形成网络舆情事件，使得多数专职辅导员整日胆战心惊、提心吊胆，学校对学生安全的无限兜底

更加剧了此种情况，因此学校要有合理的容错机制，允许专职辅导员在合理范围内出现一定非原则性错误，更为重要的是，一旦出现非专职辅导员怠职、学生自身行为导致的安全问题，学校要成为专职辅导员的坚强后盾，守住专职辅导员的工作尊严^[6]。四是加强对年轻员工的人文关怀，目前高职院校专职辅导员普遍较年轻，多数为刚步入职场的新人，学校要加强人文关怀，帮助解决专职辅导员尤其是年轻专职辅导员在个人生活、住房、婚姻等方面的问题，解决工作的后顾之忧，强化专职辅导员对学校的认同感，增强其工作幸福感。

参考文献

- [1]. 高举中国特色社会主义伟大旗帜为全面建设社会主义现代化国家而团结奋斗——在中国共产党第二十次全国代表大会上的报告[EB/OL](2022-10-16)[2022-10-25]. <https://finance.sina.com.cn/wm/2022-10-25/doc-imqqsmrp3759875.shtml>.
 - [2] 张素娟. “现代班组长”型人才培养视角下高职院校辅导员队伍建设探索——以江阴职业技术学院为例[J]. 机械职业教育, 2023(12): 59-62.
 - [3] 卢丽华. 高职院校辅导员人才队伍建设的问题与路径[J]. 人才资源开发, 2022(15): 57-59.
 - [4] 杨莹仙. 高职院校专职辅导员队伍全方位建设路径探究——以六盘水职业技术学院为例[J]. 现代职业教育, 2018(02): 62-63.
 - [5] 梁正席, 聂文俊, 万明冲, 等. 高职院校辅导员队伍建设中的问题及对策研究[J]. 四川职业技术学院学报, 2012, 22(04): 115-118.
 - [6] 刘亚军. 高职院校专职辅导员队伍建设的对策思考[J]. 辽宁教育行政学院学报, 2012, 29(03): 105-106.
- 项目基金：本文为湖北职业技术学院2023年校级课题“新时代高职院校专职辅导员专业化、专家化培养路径研究”（2023B08）阶段性研究成果。
- 作者简介：段毅（1977-），男，湖北孝感人，高级实验师，湖北职业技术学院信息工程学院学工党支部书记，研究方向：思政教育，学生管理教育。
- 作者简介：陈泽华（1993-），男，湖北洪湖人，管理学硕士，湖北职业技术学院教师，研究方向：思政教育，基层治理。