

新时代民办职业本科辅导员队伍稳定性建设研究

吴燕红

广州科技职业技术大学马克思主义学院, 广东 广州 510550

摘 要 : 高校辅导员队伍是高校思想政治工作战线上的一支重要力量, 辅导员队伍在高校思想政治教育体系中充分发挥了立德树人的时效性、针对性及时代性的重要作用。辅导员队伍的综合素养、辅导员队伍的稳定性更是直接影响育人的效果。本论文旨在对民办职业本科辅导员队伍建设进行研究, 希望辅导员队伍稳定性问题得到正视, 进而为新时代辅导员队伍长效机制建设提供有力依据。

关 键 词 : 新时代; 民办职业本科; 辅导员队伍; 稳定性建设

Research on the Stability Construction of Private Vocational Undergraduate Counselor Team in the New Era

Wu Yanhong

School of Marxism, Guangzhou Vocational and Technical University of Science and Technology, Guangzhou, Guangdong 510550

Abstract : The counselor team in colleges and universities constitutes an important force on the ideological and political work front. This team has fully played a crucial role in the timeliness, pertinence, and relevance of fostering virtue through education within the ideological and political education system of colleges and universities. The comprehensive quality and stability of the counselor team directly impact the effectiveness of education. This paper aims to study the construction of counselor teams in privately-run vocational undergraduate colleges, hoping that the issue of counselor team stability will be given serious attention, thereby providing a solid basis for the establishment of a long-term mechanism for counselor teams in the new era.

Keywords : new era; private vocational college; a team of counselors; stability construction

党的二十大报告明确指出,教育是国之大计、党之大计。培养什么人、怎样培养人、为谁培养人是教育的根本问题。育人的根本在于立德。^[1]这为当前高校辅导员队伍建设提供了新的契机和更高的要求。高校要牢牢把握意识形态工作的领导权,落实立德树人的根本任务。高校辅导员队伍是做好学生思想政治工作和管理工作的生力军。作为当代大学生思想政治教育的骨干力量,辅导员队伍的综合素养、辅导员队伍的稳定性更是直接影响育人效果,研究民办职业本科辅导员队伍稳定性建设研究,对于高校辅导员队伍担负起新时代思想政治教育战线的育人使命,培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人具有重大意义。

一、新时代民办职业本科辅导员队伍现状

2019年,教育部为贯彻落实中央关于职业教育的新部署新要求,完善职业教育体系,推动职业教育高质量发展,批准设立民办本科层次职业学校。二十大阐明了新时代高校发展的根本遵循,那就是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。在推进立德树人的任务中,德育起着关键的功能。在整个育人的过程中,辅导员有着不可替代的作用。考察民办职业本科辅导员队伍的基本情况,聚焦影响新时代民办职业本科辅导员队伍稳定性建设的因素,是实现辅导员队伍跨越性建设的抓手。

(一) 辅导员在高校思想政治教育体系中的地位及作用

2017年,教育部新修订的《普通高等学校辅导员队伍建设规定》中指出,辅导员是开展大学生思想政治教育的骨干力量,是高等学校学生日常思想政治教育和管理工作的组织者、实施者和指导者。^[2]辅导员是开展大学生思想政治教育的骨干力量,在大学生长成才的过程中扮演重要角色,其工作能力和工作水平直接影响思想政治工作实效。党的二十大报告明确指出,意识形态工作是为国家立心、为民族立魂的工作。这就要求必须加强辅导员队伍建设,建设一支政治素质过硬、业务能力精湛、育人水平高超的高水平辅导员队伍。

学界普遍认为,高校辅导员萌芽于中国工农红军大学的政治

指导员制度，真正确立于1953年清华大学倡导的“双肩挑”政治辅导员。^[3]新中国成立后，高校辅导员队伍被党中央寄予厚望。长期以来，高校辅导员工作队伍兢兢业业、甘于奉献、奋发有为，为高等教育事业发展作出了贡献，特别是在为党育人、为国育才过程中发挥巨大的价值。

（二）民办职业本科辅导员队伍现状

民办职业本科辅导员队伍的成员构成多样，主要包括专职辅导员、兼职辅导员。其中，专职辅导员是主要组成部分。以广州科技职业技术大学为例，在性别方面，男性辅导员所占比例偏低，女性辅导员占绝大多数；在学历上，硕士研究生学历已经是民办职业本科辅导员的主体，博士研究生几乎微乎其微；在职称方面，中级及以下职称辅导员占大多数，占比高，副高级职称及正高级职称占比很低；在工作年限上，新手辅导员较多，大部分辅导员入职年限在1~5年；在政治面貌上，新入职辅导员中中共党员的身份占比比较高；在专业背景方面，呈现多学科的特征。由此看出，民办职业本科辅导员队伍中男女比例不平衡，职称结构极不合理，辅导员队伍流动性很大、队伍不稳定，辅导员队伍越来越趋于年轻化，民办职业本科辅导员队伍学科背景结构多样化，与辅导员岗位相关度较高的思想政治教育专业、教育类专业、心理学专业的辅导员占比低，而其他学科专业背景毕业的辅导员占比比较高。

民办职业本科兼职辅导员占比低，其来源主要包括学生处的干事及马克思主义学院的专任教师。若有专职辅导员突然离职，短期内难以招聘到新辅导员，由专职辅导员接手原离职辅导员的工作，或由学生处的干事兼任辅导员日常工作。马院教师兼任专职辅导员，主要受民办职业本科学校顶层设计影响，政策中明确青年教师要评高一级职称，要求须有至少1年担任辅导员或班主任工作经历并考核合格。民办职业本科学校出于学校长远发展的考虑，有时直接由马克思主义学院专任教师到各学院当专职辅导员一年，一年时间内负责专职辅导员工作。由学生处干事、马院专职教师任专职辅导员一职，丰富了辅导员成员的构成，但他们大部分均无辅导员工作经验，是否能胜任辅导员工作也是新的压力及挑战。

（三）民办职业本科辅导员队伍稳定性建设的面临的问题

根据《中国大学生思想政治教育发展报告2013》的梳理，冯刚、沈壮海认为辅导员队伍建设存在的问题主要包括辅导员队伍不稳定、辅导员队伍建设相关政策有待落实、人员“流失”现象严重和人员素质参差不齐等。^[4]然而，民办职业本科辅导员队伍的稳定性问题是当前民办职业本科亟须解决的一大难题。

民办职业本科辅导员队伍的稳定性问题主要表现为以下方面，一是民办职业本科辅导员在任时间短，长期从事辅导员工作的专职人员占比相对较低。调查发现，2021年广州科技职业技术大学辅导员队伍离职人数38人，离职率高达30%。且随年龄增长，富有学生工作经验的辅导员数量呈现递减的趋势。思想政治教育旨在培养德智体美劳全面发展的人，这是需要长期培育的过程，依赖教育者的全心投入和长期投入。辅导员岗位人员流动速度快，在岗人员更替频仍。整个辅导员队伍新人不断加入，学校不断培养，可有经验的辅导员不断流失。这样形成一个循环圈，直接影响了育人工作的连续性、长效性，将制约辅导员队伍的专业

化建设与发展。

二是辅导员年龄结构年轻化且无辅导员工作经验。广州科技职业技术大学辅导员队伍年龄主要集中在26—35岁，35岁以上辅导员开始递减，40岁以上辅导员骤降。辅导员队伍的年轻化，从侧面也能看出，大部分辅导员无工作经验。2021年，广州科技职业技术大学新入职36位辅导员多数无辅导员经验，他们边工作，边学习，在工作中不断探索。从年轻辅导员状态来说，他们精力充沛，更容易适应辅导员工作量大、工作内容庞杂、长时间工作的新工作环境。从接受能力上，他们思想观念前卫，更容易接受新鲜事物，对新信息、新科技、新知识接受力较强。这与高校辅导员工作是十分契合的，年轻也占有较大优势，也容易与青年大学生打成一片。民办职业本科辅导员队伍是新时代条件下高校思想政治教育的重要组成部分，是大学生的人生导师、知心的朋友。这对辅导员的综合素质及能力要求更高，要做好大学生人生导师、知心的朋友，需要有一定的工作经验、专业的知识储备、相对丰富的人生阅历、爱岗敬业的浓厚情怀。民办职业本科院校辅导员队伍趋于年轻化，不利于学校育人文化的沉淀，不利于辅导员专业化队伍的建设。

三是新入职辅导员角色定位不清晰。大部分新入职辅导员对工作抱着临时工作的观念现象比较突出。近些年世界百年未有之大变局加速演进，不确定、难预料因素增多，他们入职时更多的是考虑先就业再择业。初入职的辅导员角色定位不清晰，具体表现为不安于现有的工作，在工作时容易缺乏方向感和目标。高校辅导员队伍是高校思想政治战线上的一支重要力量，主要负责教育与教学、管理与服务工作。教育与教学方面包括：思想理论教育和价值引领、心理健康教育与咨询工作、网络思想政治教育及理论和实践研究。管理与服务工作主要由团风和班级建设、学风建设、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内容组成。此外，辅导员还要处理各种突发事件，时时关注学生安全及健康。辅导员工作内容繁杂琐碎，工作涉及面广，需要较强的组织协调能力、随机应变能力及沟通能力。辅导员角色定位不清晰会影响工作效率、降低工作满意度、失去工作动力及难以获得工作的成就感，难以把学生工作做细、做实，最终导致职业倦怠。

二、民办职业本科辅导员队伍稳定性建设的现实困境

从民办职业本科辅导员队伍稳定性建设存在的问题角度看，民办职业本科院校对辅导员队伍的福利待遇、人文关怀以及工作中的职称和职务晋升困难、晋升机会有限以及学生、社会的认同感、辅导员自身的职业规划都是影响辅导员队伍稳定性的重要因素，这些因素共同制约辅导员队伍的建设发展。

（一）工资待遇不优，工作付出与薪资收获不成正比

教师的工资是教师生活的最主要的经济来源。教师的工资待遇是对教师付出的认可，是激发广大教师工作热情、投身教育事业的重要因素之一，也是社会对教师职业的尊重、认可，对教育事业的重视表现之一。根据问卷调查得出，民办职业本科辅导员

的基本收入不尽如人意。以广州科技职业技术大学为例，大部分辅导员的工资在6000—7000左右，每逢寒暑假，学校发基本工资，寒暑假的工资大多下学期开学再发放。民办职业本科辅导员的工资是根据工作年限和职称进行工资调整，但薪资上涨篇幅有限。如：辅导员院龄工资每年上涨金额为30元，与其他高校辅导员工资相比，工资收入差距较大。民办职业本科辅导员的待遇方面，学校帮教职工购买的“五险一金”大部分都是基础档。部分民办职业本科并没有给教职工安排每年一次的体检。这样的待遇让辅导员没有归属感。

《普通高等学校辅导员队伍建设规定》第六条：高等学校应当按总体上师生比不低于1：200的比例设置专职辅导员岗位。^[6]但部分民办职业本科辅导员师生比约1:300，未能按规定足额配备。超额部分，部分民办职业本科院校未按工作量核定发放薪酬。有带少数民族的学生，学校亦未另算工作量。工作内容的繁杂、高强度的工作压力，工作的付出与收获不成正比，收入较低、福利待遇相对较差，这些看得见的工资及隐形的福利待遇，是辅导员人员流失的最主要的因素，这必将会影响民办职业本科辅导员队伍稳定性建设。

（二）职称和职务晋升困难，晋升机会有限

职称评审是高校教师职业生涯发展的关键，是教育评价的重要媒介，能充分调动广大教师的积极性、能动性，有利于培育一支政治觉悟高、专业化水平过硬的教师队伍。2014年3月，《高等学校辅导员职业能力标准（暂行）》颁布，将辅导员职业标准分为初、中、高三级。^[9]民办职业本科高校有职称自主评审权，在评职称时将师德师风作为职称评审的首要条件，并结合申报人的学术水平、教学质量、育人成效、科研能力等情况客观评议。民办职业本科专职辅导员职称评审单列计划、单设标准、单独评审。专职辅导员职称条件包括专业技术工作经历（能力）条件、论文著作条件、其他业绩成果条件。爱岗敬业、认真履职、具有较高的政策水平和思想教育等理论知识、积极参与学生工作改革创新等构成了专业技术工作经历（能力）条件的主要内容。在民办职业本科辅导员评职称时，辅导员的专业技术工作经历（能力）条件能达到评审标准。可论文、著作条件及其他业绩成果条件是量化考核，申报的职称越高，需要的满足的条件也越多。大部分专职辅导员评完讲师职称后，难以达到申报高一级副教授、教授职称。辅导员的职称到中级职称后，向上发展遇到瓶颈，加上辅导员的职务晋升困难，晋升机会有限，职业发展也受限，难以激发他们的工作积极性、创造性。

辅导员具有教师和管理人员双重身份，晋升时应是双线晋升模式。民办职业本科院校专职辅导员的晋升大多是往行政岗方向或继续从事专职辅导员工作。民办职业本科没有建立健全辅导员转岗机制，辅导员的转岗空间相对受限。部分辅导员想转思想政治教育专任教师难度较大，想转其他专业，大多专业背景不符合。民办职业本科辅导员的职称晋升、职务晋升方面，由于行政岗需要的人员相对稳定，岗位数量有限；高学历晋升方面，大多民办职业本科专职辅导员目前没有继续深造的想法；部分辅导员有继续深造的想法，可是继续深造名额少，竞争激烈，难以实现

“双线晋升”。

（三）角色冲突，辅导员自我身份认同的困惑

辅导员在高校中具有教师和管理人员的双重身份，会导致多重身份的冲突，造成“辅导员”既不是完完全全的教师，又不是完完全全的行政管理人员，进而影响辅导员的身份认同。辅导员的多重身份，会导致辅导员的职位定位不明确，行为规范存在矛盾和冲突，这很容易出现职业身份认同的危机感。辅导员在高校中地位较低，处于边缘。学生及家长往往认为辅导员是学生的“高级保姆”，无论大事小事都找辅导员，出现问题时则责任归于辅导员。加之社会普遍认为辅导员就是一个可有可无的职位，这种“偏见”导致社会缺乏对辅导员职业的认同。

习近平总书记指出，“人，本质上就是文化的人，而不是物化的人；是能动的、全面的人，而不是僵化的、单向度的人。”^[7]高校辅导员育人工作的主体对象是大学生，新时代的大学生思维活跃、自我意识较强，获取信息的途径多、速度快，有时自我控制能力较差，但不愿意被约束和管教。一旦辅导员把规章制度、管理规定落细、落实，部分学生心中会不满，可这部分学生把情绪隐藏心底，久而久之，学生与辅导员的关系愈来愈紧张，心理的鸿沟愈发明显。辅导员与学生的紧张关系，也会让辅导员在工作产生挫败感，导致辅导员自我认知出现偏差，自我角色定位模糊。这对学生的健康成长与辅导员的自我发展均产生不利影响。随着高校管理越来越制度化、精细化，民办职业本科把这种管理制度融入到辅导员考核机制。这种刚性的管理制度过于强调硬性指标，在差额奖励的制度之下，辅导员考核机制的竞争大，部分辅导员奔着争奖励的目标而努力，弱化了辅导员立德树人的使命，淡化了辅导员的自我价值的认同，降低了辅导员的幸福感、获得感。

三、新时代民办职业本科辅导员队伍稳定性建设的路径探究

新时代民办职业本科辅导员队伍稳定性建设面临的困境是多方面的因素共同的结果，当前民办职业本科辅导员稳定性建设存在的问题，既有社会、高校对辅导员身份认同不足，也有辅导员自身对身份认同感的缺失。民办职业本科辅导员稳定性建设是一个系统工程，需要多方努力，协同出力，为辅导员队伍稳定性建设营造良好的环境和发展的平台。

（一）合理提高福利待遇，构建符合岗位晋升制度

民办职业本科辅导员队伍的稳定性建设是一个重要且复杂的问题。薪酬待遇不合理是导致辅导员队伍稳定性问题的重要原因。民办职业本科推行自主经营的运营模式，教职工的工资来源由院校主办方自身承担，教职工的薪资取决于学校的财务状况和具体的经济情况。大部分民办职业本科教职工的薪资待遇水平较低，提供的福利待遇也有限。为此，民办职业本科应该尽快建立教育教学经费投入的长效增长机制，在投入政策制定过程中，应与中央和地方政府的投入比例对标，合理提高辅导员福利待遇，缩小同公办辅导员的工资待遇差异。民办职业本科也是为党育人、为国育才的重要组成部分，国家和政府可单列固定经费用于

职业本科教育,并逐步提高民办职业本科教育经费投入的占比,从根本上保障民办职业本科教育经费的投入。在满足硬件环境建设的基础上,优先把新增的财政性教育经费重点用于提高教职工的福利待遇。

薪资待遇是民办职业本科辅导员流动性大的直接因素,这会造成辅导员在职业生涯早期就转岗或跳槽,这种现象在民办职业本科普遍存在。辅导员的晋升则是影响辅导员稳定性建设的关键因素。辅导员发展的空间,不仅仅包括提升专业素养和业务能力的职业发展空间,还包括职业生涯晋升的发展空间。辅导员专业化发展需要专业的知识背景作为支撑,专业化发展的核心维度是知识维度。^[8]“四有标准”“四个引路人”^[9]是重要的参考指南,扎实的专业育人知识是育人的重要基础和前提,辅导员的知识也要实时更新。习近平总书记在全国高校思想政治工作会议上表示,做好思想政治教育工作,要因事而化、因时而进、因势而新。^[10]民办职业本科应加大对辅导员的培训力度,鼓励并派送辅导员参加进修学习,为辅导员业务素质培训提供专业化平台。国学者保罗·朗格朗认为,终身教育是完全意义上的教育,包括了教育各个发展阶段各个关头之间的有机联系。^[11]针对民办职业本科辅导员职业发展需求,结合本校实际,探索构建符合民办职业本科辅导员队伍特点的职业发展体系和岗位晋升制度,优化辅导员晋升激励政策,制定辅导员可实行的晋升方案和路径,确保确保民办职业本科辅导员队伍稳定发展。

(二) 提高身份认同,彰显人文关怀

民办职业本科辅导员在身份认同建构时面临的现实困境是多方面因素共同作用的结果,要提高辅导员的身份认同,要把社会、高校的支持作为出发点,把辅导员自我价值的实行作为着力点,重新构建新时代民办职业本科辅导员的社会认同。民办职业本科辅导员自我价值的实现应与党、国家所要求的行为规范一致,与自我的职业规划、职业发展、自我价值的实现相统一。这就要求民办职业本科辅导员认清自我,加强理论学习,实现立德树人的价值追求。习近平总书记在全国教育大会上强调:“全党全社会要弘扬尊师重教的社会风尚,努力提高教师的政治地位、社会地位、职业地位,让广大教师享有应有的社会声望”。^[12]社会、高校要树立正确的舆论观,让更多人更全面、更系统了解辅导员队伍及这一群体的职业使命,以改变辅导员边缘化、可有可无的认识,改变他们传统的思维方式,提高辅导员的职业认同。

高校辅导员工作是一项高强度情绪劳动工作,辅导员作为助人群体,长期的高强度情绪劳动影响其身心健康,降低主观幸福感。^[13]民办职业本科辅导员事务繁杂,加上工作时间长、晋升空间有限等现状,民办职业本科辅导员需要人文关怀。人文关怀是“以人为本”的具体化,切切实实解决辅导员想之所想,急之所急。民办职业本科可以从辅导员的多层次需求出发,提高辅导员的福利待遇,增强辅导员的职业认同、社会认同,拓宽辅导员的职业发展领域,为辅导员的价值引领作用提供外部保障,让辅导员切实感受到实实在在的关怀。

(三) 完善顶层设计,强化制度保障

辅导员队伍作为立德树人、培养德智体美劳全面发展的社会

主义接班人的重要人员,理应在新时代思想政治工作体系中予以把握。习近平总书记关于“立德树人”的重要论述、教育部关于《普通高等学校辅导员队伍建设规定》、2020年4月,教育部等八部门联合发布《关于加快构建高校思想政治工作体系的意见》,新文件对高校专职辅导员的职业发展、选聘标准及奖励机制进行了最新的规定^[14],为辅导员队伍稳定性建设提供了重要的方向指引。

国家通过高校辅导员队伍建设政策确定教育发展目标,并通过政策的运行实现该目标的程度即为其政策效能。^[15]破解民办职业本科辅导员队伍流动性大,需要在顶层设计上上下功夫。既要突出辅导员的需求导向、问题导向,也要注重各个环节的因果关系,以系统观念、全局意识,对思政队伍的建设高度重视,把思想政治工作贯穿教育教学全过程,实现全员育人、全过程育人、全方位育人,为辅导员队伍稳定性建设提供有力的制度保障。

一方面,加强党对民办职业本科建设的全面领导,确保民办职业本科教育坚持正确办学方向。政府应该加强对民办职业本科辅导员稳定性建设的认识,制定具体有效的保障和激励政策,为辅导员稳定性建设提供资金和政策支持。民办职业本科高校应努力破解制约辅导员稳定性建设的困境,有效发挥民办职业本科的监督和保障职能。另一方面,通过民办职业本科有效的制度设计,提供辅导员稳定性建设的数量保障、质量保障、政策保障、管理保障、监督保障。各级部门要构建辅导员工作保障体系,落实共抓共管的工作责任清单,也要积极探索辅导员的职称、职务晋升和考核评价的联动机制,力争在有力的制度保障下促进民办职业本科辅导员的稳定发展。

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——习近平同志代表第十九届中央委员会向大会作的报告摘要[N].人民日报,2022-10-17,(02).
- [2]教育部.普通高等学校辅导员队伍建设规定[Z].2017.
- [3]王传中,朱伟.辅导员工作指南[M].武汉:武汉大学出版社,2009:3-5.
- [4]冯刚,沈壮海:中国大学生思想政治教育发展报告2013[M].北京:北京师范大学出版社,2013:275.
- [5]普通高等学校辅导员队伍建设规定[J].中华人民共和国教育部公报,2017,(12):17-20.
- [6]教育部思想政治工作司组,加强和改进大学生思想政治教育重要文献选编(1978—2014)[M].北京:中国人民大学出版社,2014:664.
- [7]习近平.之江新语[M].杭州:浙江人民出版社,2007:260.
- [8]武迪,等.高校辅导员实践性知识生成的内在机理和现实途径[J].思想理论教育,2018,(10):103.
- [9]教育部课题组.深入学习习近平关于教育的重要论述[M].北京:人民出版社,2019:133.
- [10]习近平在全国高校思想政治工作会议上的讲话[N].人民日报,2016-12-9,(01).
- [11](美)保罗·朗格朗著,周南照,陈树清译.终身教育引论[M].北京:中国对外翻译出版公司,1985:138.
- [12]坚持党对教育事业的全面领导——论学习贯彻习近平总书记全国教育大会重要讲话[N].人民日报,2018-09-18,(02).
- [13]李金荣,孙境蔚.新时代高校辅导员情绪劳动与主观幸福感关系研究[J].南京理工大学学报,2019,(06):41-45.
- [14]教育部.关于加快构建高校思想政治工作体系的意见[Z].2020.
- [15]王彩波,丁建彪.社会公平视角下公共政策有效性的路径选择——关于公共政策效能的一种理论解释[J].吉林大学社会科学学报,2012(2):61-66.