

职业院校辅导员队伍建设的困境和优化路径

陈星宇，于娜

北京信息职业技术学院，北京 100015

DOI: 10.61369/ETR.2025330030

摘 要： 随着国家对职业教育高质量发展的不断推进，辅导员队伍作为落实立德树人根本任务的中坚力量，其建设质量直接影响思想政治教育工作的实效。本文选取北京市四所具有代表性的高职院校为调研样本，通过问卷调查与深度访谈相结合的方式，从队伍配置、培育机制、激励保障、考核评价与职业认同五个维度系统梳理当前辅导员队伍建设中面临的主要困境，并从体制机制、岗位认知、职业发展与工作支持等方面探讨问题产生的深层原因，旨在为后续辅导员队伍建设策略的优化提供理论支撑与实践参考。

关 键 词： 职业教育；高职院校；辅导员；队伍建设；困境分析

The Predicaments and Optimization paths of the Construction of Counselor Teams in Vocational Colleges

Chen Xingyu, Yu Na

Beijing Institute of Information Technology, Beijing 100015

Abstract： With the continuous advancement of the country's high-quality development of vocational education, the counselor team, as the backbone in implementing the fundamental task of fostering virtue through education, directly affects the effectiveness of ideological and political education. This paper selects four representative higher vocational colleges in Beijing as research samples, and through a combination of questionnaire surveys and in-depth interviews, systematically sorts out the main dilemmas faced in the current construction of the counselor team from five dimensions: team configuration, training mechanism, incentive guarantee, assessment and evaluation, and professional identity. It also explores the deep-seated causes of the problems from the aspects of institutional mechanisms, post cognition, career development, and work support, aiming to provide theoretical support and practical reference for the optimization of subsequent strategies for counselor team construction.

Keywords： vocational education; higher vocational colleges; counselors; team building; analysis of predicaments

习近平总书记强调，“我们要建成的教育强国，是中国特色社会主义教育强国，应当具有强大的思政引领力、人才竞争力、科技支撑力、民生保障力、社会协同力、国际影响力，为以中国式现代化全面推进强国建设、民族复兴伟业提供有力支撑”。思政引领力排在“六力”之首，体现以习近平同志为核心的党中央坚持把思想政治工作贯穿教育教学全过程的根本要求。高校辅导员制度是我们党思想政治工作的重要组成部分，辅导员队伍是高校开展思想政治工作的骨干力量。全面推进新时代高校辅导员队伍专业化职业化专家化发展，推动新时代高校学生思想政治工作高质量发展，是回答好“强国建设，教育何为”这一时代课题、为全面建成教育强国凝聚强大思政引领力的重要内容。

一、研究背景

在此背景下，作为高校思想政治工作体系中的关键群体，辅导员的角色不断强化，不仅承担着学生思想引领、行为管理、心

理疏导、就业指导等多重任务，也肩负着“三全育人”机制落实的主责主线。在高职院校中，学生类型更为多元，教育资源相对有限，辅导员既要面对日常管理事务的繁重，又需兼顾思想政治教育、就业指导、心理健康等多重任务，工作复杂度和专业要求

基金项目：北京信息职业技术学院2025年校级科研项目（项目编号XY05202513）。

作者简介：

陈星宇（1991-）女，山东日照人，北京信息职业技术学院辅导员。

于娜（1981-）女，吉林白城人，北京信息职业技术学院学生处副处长。

不断提升。因此，构建一支结构合理、素质过硬、发展可持续的辅导员队伍，是实现职业教育高质量发展的必要保障 [2]。

本文通过问卷调查与访谈相结合的方式，深入了解了当前高职院校辅导员队伍建设中存在的现实问题。我们选取了具有代表性的几所院校展开调研，并与一线辅导员及相关管理人员进行了交流，从中归纳总结出当前队伍建设中面临的突出矛盾与困境。这些一手资料为我们进一步分析问题成因、提出改进策略提供了较为扎实的依据，也使研究更贴近辅导员工作实际。

二、当前辅导员队伍建设存在的主要困境

当前，职业教育步入高质量发展的新阶段，对高校辅导员提出了更高要求。然而，通过对北京市四所高职院校的问卷调研与个别访谈结果可以看出，辅导员队伍建设在实际推进过程中仍面临诸多制约与瓶颈，具体表现为以下五个方面：

（一）队伍配置与结构失衡，工作负荷远超常规

辅导员队伍在编制配置上存在结构性紧缺问题，部分院校辅导员与学生比例达到 1:350 甚至更高，远超教育部《普通高等学校辅导员队伍建设规定》中建议的 1:200 标准。这种超员状态不仅严重压缩辅导员与学生深入交流的时间，也使得其工作从“教育性引领”转向“事务性应付”。

此外，队伍年龄结构偏年轻，经验积累不足，导致团队整体稳定性差、人员流动性高。例如，在 B 校 2022 年度的人事统计中，专职辅导员年流失率达 23%，多数流动发生在入职 1—3 年阶段，暴露出岗位吸引力不足和职业成长机制不健全等深层问题。

（二）职业发展路径模糊，缺乏成长规划与长期预期

职业生涯的可持续性为辅导员队伍稳定与提升的关键。当前，多数高职院校对辅导员岗位定位仍偏“管理型”与“事务型”，缺乏系统的职业发展设计。一方面，辅导员在职称晋升、绩效评估、学术支持等方面面临“评价通道不畅、考核标准不一”的现实障碍，辅导员职称评定沿用教师或行政职称标准，科研论文等硬指标要求高，且缺少专门针对辅导员岗位特点的评价标准，晋升通道狭窄，导致队伍稳定性和职业认同感较低。

另一方面，在不少学校内部，辅导员岗位被视为“过渡岗位”或“跳板岗位”，进入教学岗位或管理岗被认为是更“上升”的路径，影响了辅导员对本职工作的归属感与使命感。

例如，调研中有辅导员坦言：“如果看不到三年、五年的发展方向，我很难安心扎根。”反映出职业规划支持机制的缺位对个人职业认同产生直接影响。

（三）培训机制缺乏系统性，专业能力建设存在 / 滞后

尽管多数院校每年都开展辅导员培训，但调研发现，培训存在“覆盖面广但深度不足、形式多样但实效不高”的问题。许多培训内容偏重政策宣讲和基础理论，缺乏与工作实际紧密相关的实操技能模块，如危机干预、学情研判、网络舆情应对、家庭沟通策略等。

此外，由于培训形式大多以集中讲座或线上课程为主，互动性差，缺乏场景化、案例化、体验式设计，导致辅导员“听了

忘、忘了不用”，实际转化效果不理想。C 校一位中级辅导员指出：“培训过后该怎么做，其实我们还是得靠自己摸索。”

这暴露出当前能力建设体系中存在着“重安排、轻指导；重普及、轻差异；重理论、轻实操”的典型短板，难以形成持续的能力提升机制，影响专业化水平的提升。

（四）激励与保障机制滞后，岗位吸引力与归属感不足

辅导员岗位的长期吸引力来自于激励与保障机制的综合作用。目前，辅导员在绩效分配、薪酬待遇、福利支持等方面仍未获得与其工作强度、工作风险相匹配的回报。例如，夜间值班、假期陪护、突发事件处置等高压任务，常常被视为“无形工作量”，难以在考核与薪酬中合理体现。辅导员日常承担的学生管理、思想政治教育、心理辅导、就业指导等任务繁杂，但工作职责在不同院校甚至同一院校内认知不一致，导致工作压力大，难以聚焦重点，职业满足感不足。这种缺乏安全感、成就感的现实境遇，直接影响了辅导员对岗位的投入度与持久性，也削弱了队伍的整体凝聚力。

（五）评价体系导向失衡，思想政治工作实效难以量化

当前，有些院校的辅导员考核仍以“材料齐全”“事务完成”为主要依据，突出过程性记录，缺乏对“育人实效”的综合评价。例如，谈心谈话数量被严格规定，但谈话的质量与影响却无从评估；组织活动频次可查，但学生的价值引领是否达成却难以衡量。

评价体系偏重“事”而忽视“人”、偏重“量”而忽视“质”的倾向，导致辅导员将大量时间用于填报数据、应付检查，真正的思政育人工作时间被挤压。

D 校一名资深辅导员坦言：“学生的思想转变没有被考核体系重视，我们也缺少深入做思想政治工作的动力。”

此类导向性失衡不仅损害了辅导员工作的积极性和主动性，也在客观上弱化了“以学生为中心”的工作本质，造成了“干得多，不如报得巧”的逆向激励现象。

综上，当前辅导员队伍建设面临“人力不足、发展受限、支持缺失、评价失衡”的多重困境，根本原因在于：职业教育体系转型加快、育人任务复杂性增强，而辅导员队伍的制度供给与能力准备尚未同步跟进。破解这些问题，亟需在制度机制、能力提升、职业认同和文化氛围等多个层面进行系统性改革与优化。

三、问题根源分析

（一）政策层面缺乏统筹推进机制

尽管国家层面对辅导员队伍建设有宏观政策指导，但在高职层面，尚未形成横向协同、纵向联动的制度体系，导致部分政策落实不到位，缺乏长效机制。

（二）学校管理理念与文化认知滞后

部分院校对辅导员的角色认知仍停留在事务型管理者定位上，缺乏从“育人主体”的战略高度进行资源配置与机制设计，未能真正将辅导员工作融入学校人才培养全过程。

（三）职务晋升与工作价值脱节

现行职称评审与晋升机制未能将辅导员工作成果纳入评价标

准，导致辅导员在科研成果、教学绩效上缺乏竞争优势，从而制约了其在事业发展的可持续性。

（四）能力支持体系建设滞后

辅导员日常面临复杂多元的学生事务，心理问题、就业问题、家庭矛盾等交织叠加，但多数学校未能构建系统性的辅导员能力支持平台，缺乏专业化工具与团队支持。

四、推进辅导员队伍建设的优化路径

职业教育高质量发展的战略背景，为高职院校辅导员队伍建设提出了更高标准与专业化要求，也提供了全面转型与系统提升的重要契机。要破解当前辅导员队伍建设中存在的突出问题，需要从以下几个维度协同发力，逐步建立起与新时代育人任务相匹配的辅导员工作体系。

（一）建立科学合理的岗位配备机制

建议参照教育部规定，明确辅导员与学生配比的下限标准。深化落实国家职业教育改革政策，制定辅导员岗位专属管理办法，保障队伍编制、待遇和培训资源，提高辅导员岗位的职业吸引力和社会认可度。

（二）健全职业发展机制，增强岗位吸引力

应构建“职级晋升—能力提升—成果评价”一体化的辅导员职业发展路径，明确职业晋升通道，推动辅导员专岗专评制度落地，设立“学生思想政治教育”系列职称申报通道，赋予辅导员与专任教师等同的发展机会，提升岗位吸引力与成就感。评审体系应体现“以育人为核心、以成效为导向”的评价理念，适度弱化论文、课题等学术性指标的硬性要求，增加德育案例、工作项目、育人成果、职业发展规划等“应用型成果”的认定渠道。给予辅导员在职称评定、评优评先、科研支持等方面更多政策倾斜，让“以生为本”的育人工作在制度层面真正“有位、有为、有声”。

（三）强化能力培训与专业化培养

推动建立分层分类的能力培训体系，尤其应加强对青年辅导员的岗前培训、实践锻炼与后续研修，确保其具备思想政治教

育、心理疏导、职业指导、危机应对等综合能力。同时，可与高校思政学科、教育学专业联动，探索辅导员“第二学科”建设与学历提升支持路径，助力其实现由“事务型管理”向“育人型引领”的角色转变。

（四）完善激励机制，增强职业认同

应构建多元化、差异化的激励体系，设立专项奖励、成果展示平台与典型培育机制，增强辅导员的职业尊重感与荣誉感。可定期开展“辅导员年度人物”“学生喜爱的辅导员”等评选，推动形成人才成长的正向激励环境，提升整体队伍的凝聚力与稳定性。

（五）推动文化融合与团队共建

高职院校应将辅导员队伍建设与校园文化建设同步推进，营造重视育人、尊重劳动的校园氛围。同时，鼓励建立跨专业、跨部门的辅导员协作机制，强化团队合作意识与集体归属感，打造“工作共同体”而非“单兵作战”的管理模式，为辅导员减负赋能，释放更多育人效能。

未来可进一步围绕以下方向开展深入探索：一是聚焦辅导员队伍专业化发展路径的构建，系统研究其在选聘、培养、发展、考核等各环节的制度逻辑与实践经验；二是从组织心理学视角出发，研究辅导员职业认同与情绪支持机制的构建策略；三是聚焦人工智能等新技术背景下，探讨数字化工具对辅导员工作的赋能路径与边界管理，以推动形成系统化、科学化、可持续的辅导员队伍建设体系，为职业院校立德树人根本任务的落地提供更加坚实的人才保障与理论支撑。

五、结语

高质量职业教育背景下，辅导员队伍建设的深化，不仅关乎高校学生管理工作的质量提升，更关系到人才培养体系的根本优化。破解现实困境的关键，在于系统改革机制、精细培育能力、持续激发活力，构建一个有吸引力、有归属感、有发展前景的辅导员成长生态。未来，只有以更加科学的策略与坚定的行动，才能真正实现辅导员队伍由“保量”向“提质”的转型升级。

参考文献

- [1] 黎嘉诚. 高校辅导员队伍建设多元优化路径探索 [J]. 太原理工大学学报, 2025, (06): 157–159. DOI: 10.16227/j.cnki.tytc.2025.0333.
- [2] 黄梅雪. 新质生产力视域下高职院校辅导员队伍建设与实践研究 [J]. 师, 2025, (18): 143–145.
- [3] 李蕴磬. 教育家精神赋能高校辅导员队伍建设的路径探索 [J]. 教师, 2025, (18): 140–142.
- [4] 余明. 加强辅导员队伍建设，提升大学生思政工作实效 [J]. 大学, 2025, (18): 1–2.
- [5] 史渊艺, 彭亮亮, 刘天阳. 新时代民办高校辅导员队伍建设问题与优化路径研究 [J]. 科教文汇, 2025, (10): 32–35. DOI: 10.16871/j.cnki.kjwh.2025.10.008.
- [6] 黄荷昱. 高校辅导员工作中的谈心谈话的作用探新 [J]. 高教学刊, 2019, No.109(13).
- [7] 蔡忠华. 高校辅导员职业化发展的困境及对策研究 [J]. 西部素质教育, 2016, v.2(12).