

# 新时代民办高校辅导员队伍建设的价值意蕴、 现实困境与实践进路

史渊艺

(南京师范大学中北学院音乐学院, 江苏镇江 212300)

**[摘要]**民办高校是我国高等教育事业发展的重要组成部分,具有自身独特的属性和特征,在人才培养、科学研究、社会服务、文化传承与创新等方面的作用不容小觑,与公办高等院校共同肩负着培养全面发展的社会主义建设者和接班人的重要使命。高校辅导员是大学生成长成才、思政教育、健康生活的引导者、引路人和引航员。基于此,阐述了高校辅导员队伍建设的价值意蕴和建设成果,梳理了辅导员队伍建设存在的问题与面临的挑战,提出了高校辅导员队伍内涵式建设与高质量发展的纾解进路。

**[关键词]**民办高校;辅导员;队伍建设

**[中图分类号]** G640 **[文献标识码]** A

**doi:**10.3969/j.issn.2096-711X.2025.08.017

**[文章编号]** 2096-711X(2025)08-0047-03

**[本刊网址]** <http://www.hbxb.net>

《中共中央关于进一步全面深化改革、推进中国式现代化的决定》指出:“教育、科技、人才是中国式现代化的基础性、战略性支撑。”教育是国之大计、党之大计。面对新的机遇与挑战,坚定不移落实立德树人根本任务,不断完善高质量的育人体系,大力夯实民办高校事业发展的立身之本,亟待一支理想信念坚定、道德情操高尚、学识功底扎实、仁爱之心博大的可持续发展的高校辅导员队伍。为此,民办高校要深刻认识到辅导员队伍建设的深刻内涵和重大意义,完善顶层设计,聚焦发展问题,实现健康发展。

## 一、民办高校辅导员队伍建设的价值意蕴

(一)深入推进高等教育高质量发展,落实立德树人根本任务的内在要求

党的十八大以来,党和国家高度重视教育事业,为新时代高等教育改革创新和人才培养质量描绘了宏伟蓝图,指明了前进方向、提供了政策支持。在以中国式现代化全面推进中华民族伟大复兴的新征程上,高等教育高质量发展是应有之义。作为高等教育的重要构成元素,民办高校的价值和功能不可忽视。人才培养是高校的生长线,高校辅导员队伍建设的质量直接关系到高校人才培养的质量。建设一支师德高尚、业务精湛、结构合理、活力充沛、创新创造能力突出的辅导员队伍,能切实保障高校人才政策的实施,推动“三全育人”“五育并举”人才培养机制落实落细,引导大学生深学笃行、脚踏实地、锐意进取,厚植爱国主义和集体主义情怀和精神,牢固践行社会主义核心价值观,培养有理想、敢担当、能吃苦、肯奋斗的全面发展的新时代好青年,为发展新质生产力夯实人才基础,有效弥补高校聚焦培养高水平应用型人才导致的思想教育缺位。

(二)努力提高自身办学水平,促进民办高校教育事业发展的客观要求

新时代,民办高校事业发展任重道远,机遇与风险并存。近年来,在国家政策的支持下,民办高校发展脚步稳健,办学水平不断提高,教育质量不断提升,生源质量不断优化,在招生宣传方面有一定的吸引力。作为高校思想政治教育工作

的中流砥柱,辅导员在其中发挥着十分重要的作用。辅导员坚持“生为首位”,耐心下沉基层,积极做好学生的人生导师和知心朋友,全力以赴解决学生在校的日常事务,常态化进行思想引导、心理辅导、职业规划、矛盾化解等,科学化开展学生管理与教育,密切关注大学生思想动态,及时处理各种突发事件,加强家校联动,工作有温度、有速度、有力度,始终把学生生命安全放在首位,确保了校园的安全稳定和健康发展。

(三)加快提高辅导员队伍专业化职业化水平的必然选择

辅导员队伍建设的思考与探索是高校贯彻落实党和国家有关政策促进辅导员队伍专业化、职业化和专家化的必然选择,是提升辅导员队伍专业能力和职业水平的必然选择。当前,辅导员发展仍面临一些瓶颈和困境,如职业认同感不强、培养体系不完善、工作超负荷带来的压力感知、队伍稳定性与流动性之间的矛盾等。因此,亟须加快建成一支数量足、结构优、能力强、素质高的辅导员人才队伍。

(四)精准促进学生成长成才和全面发展的现实需要

面对世界百年未有之大变局和第四次科技革命,人们的工作、生活和思维方式发生着变化。新时代的青年越来越注重自我维度的认识与追求,民办高校学生因其自身属性,在价值追求、纪律遵守、学习方式等方面,与公办学校学生存在差异。辅导员工作从根本上说是做人的工作,坚持以生为本,始终围绕学生、关照学生、服务学生,精准了解和解决学生在校的诉求和困难,立足工作实际,多方协同配合,链接多种资源,充分发挥数字技术“突破口”的作用,深入探索辅导员育人工作的“新域新质”,创新思想政治教育理念思路、工作方式和方法,有的放矢、形式多样地开展学生工作,在青年成才与自身成长的“同频共振”中促进学生的全面发展。

## 二、民办高校辅导员队伍建设的成果概述

(一)精研顶层设计,强化政策保障

学校党委高度重视,精研顶层设计,整体规划,统筹安排,将加强学生工作队伍建设作为年度学生工作重点计划,

收稿日期:2024-9-13

基金项目:本文系2023年度江苏高校哲学社会科学研究思政项目“新时代民办高校辅导员队伍建设问题与优化路径研究”研究成果(项目编号:2023SJSZ1300)。

作者简介:史渊艺(1995—),男,江苏溧阳人,南京师范大学中北学院音乐学院讲师,硕士研究生,主要从事大学生思想政治教育、辅导员队伍建设研究。

相继出台了一些具有指导性的政策文件,如辅导员工作考核实施细则、加强辅导员队伍建设的办法、辅导员津贴发放办法、出台专业技术职务评审工作实施办法等。在要求与职责、配备与选聘、发展与培养、管理与评优等方面,提供了强有力的制度支撑。政策实施以来,辅导员队伍结构不断优化,待遇稳步提升,考核奖励落实。

### (二) 聚焦发展难题,提升工作实效

当前,民办高校辅导员队伍发展问题逐渐凸显,主要表现在综合素养、工作界域、职业愿景、内驱动力等方面。为此,高校从以下方面入手。一是重视培养培训,提升职业能力。辅导员的培养培训是一项系统工程,坚持理论与实践相结合,建立健全培养培训体系,丰富培训内容与方式。在培训内容方面,坚持“必修+选修+自修”“基础+专业+特色”的多样化培训理念,让辅导员政治理论补“钙”、工作实务加“油”。开展新入职辅导员座谈会和岗前培训,科学化引导加强自身能力建设,做好个人职业生涯规划。辅导员周培训与月考核有序推进,链接校外资源,开展专题讲座。依托高校思想政治工作队伍培训研修中心,积极选派辅导员参加研修培训。积极加盟高校辅导员职业成长联盟,打造辅导员职业成长共同体。分类指导,组建辅导员科研小组,调动辅导员授课和科研的兴趣。在培训方式方面,依托已有的实地和网络培训平台,坚持线上与线下相结合、集中培训和个人自学相结合的方式,积极开展小组研讨、学习沙龙,实时充电赋能。二是激发队伍活力,挖掘内生动力。不断完善职级、职称和职务评审制度,落实双线晋升之路,强化质量、绩效、贡献导向,促进辅导员有序转岗流动,增强辅导员向上发展信心。开展辅导员趣味运动会和政工团队风采展示,加强辅导员队伍凝聚力、向心力和战斗力。

### (三) 抓好关键点位,实现突破发展

一是积极搭建能力展示平台,积极引导和推动辅导员参与高校网络教育优秀作品创作、思政技能大比武、“金微课”、辅导员素质能力大赛等,营造争先创优氛围。聘请校外专家进行赛前指导和作品润色,提高获奖概率。通过观摩素质能力大赛,对标对表找差距,学习先进,查漏补缺。二是聚焦示范引领,选树先进典型。开展优秀辅导员评选表彰活动,积极选送“辅导员年度人物”,强化职业认同和职业荣誉,在学生工作官方平台展示优秀辅导员和优秀思政教育工作者风采。

## 三、民办高校辅导员队伍建设的现实困境

### (一) 队伍稳定性不足

民办高校辅导员队伍数量相对不足,缺乏相对稳定性,队伍的流动性与稳定性存在矛盾。辅导员队伍要实现职业化发展,就需长期在其岗位上进行锻炼和培养,从初级辅导员进阶至中高级辅导员,积累岗位经验,成长为“专家型辅导员”。但在现实中,出现职责范围扩张伴随的工作超负荷、职业能力要求与专业背景多元之间的博弈、个体全面发展与美好生活向往之间的错位等情况,工作领域的泛化与工作责任的多元化,工作与生活相交融带来的压力体验,使辅导员成长性需求无法得到满足,影响着辅导员队伍的稳定性。参与访谈的大部分辅导员谈到,学生的安全稳定始终是其时时放心不下的,觉得有很多事情牵肠挂肚。研究表明,个体在工作中的压力感知与体验对其离职倾向呈现显著正相关。辅导员队伍的流动性主要表现在三个方面:部分辅导员因为编制情节的考虑、工作强度与压力、薪酬待遇等,主动“跳槽”至校外其他事业单位和公务员等;部分辅导员因提拔而离开辅导员队伍;部分辅导员因工作能力与业绩“转岗”至机关部门或行政岗位;辅导员攻读博士研究生毕业后而“转岗”至专任教师。这些都会导致辅导员队伍的不稳定性。

### (二) 研究能力较薄弱

以Z高校教务处2022—2024年度江苏高校哲学社会科学获批立项的公示结果为例,仅看思政专项申报人为专职辅导员。近三年专职辅导员累计申报项目人次占全校辅导员总人数不足三分之一。根据数据可知,Z高校辅导员队伍科研兴趣不浓厚、科研内生动力不强、科研水平整体偏低。结合以上数据探究存在的问题:首先,辅导员队伍学科和专业背景不一,入职后缺乏系统性和专门性的科研讲座培训,导致辅导员望而却步、无从下手。其次,辅导员工作事无巨细,巨大的工作压力和工作负荷使其难以沉下心来进行项目申报和科学研究。与此同时,科研项目立项后,中期检查和结项需要论文、调查报告等材料支撑,辅导员大多需在假期进行科研,这可能弱化辅导员对科研的兴趣。最后,高校对辅导员申报科研无明确的指标规定,也缺乏相应的激励措施。市厅级项目立项数量有限、有一定竞争难度;缺乏校级学生工作项目研究。

### (三) 培养机制不完善

当前,辅导员队伍呈现年轻化,年轻辅导员思维活跃、工作热情高涨,可以利用独特的年龄优势与学生建立信任关系,开展学生工作,但也缺乏工作经验。科学化、多样化、系统化的培养机制是促进辅导员队伍职业化的前提条件。当前,民办高校辅导员培养机制不够健全,岗前培训、集中培训、专题培训缺乏一定的针对性和吸引力,辅导员参与培训积极性不高、效果不佳。辅导员工作室、科研小组等项目往往呈现“景观化”,沦为“稻草人”,没有发挥实效。

## 四、民办高校辅导员队伍建设的实践进路

高校思政工作的开展要因事而化、因时而进、因势而新。面对新形势,必须创新工作方式,加快辅导员队伍建设,满足学生成长为具有国际视野、本领过硬、善作敢为的时代青年的需求,推动民办高校教育事业高质量发展。

### (一) 健全辅导员队伍培养培训机制

#### 1. 大力推进专业培训

建立分层培养机制和分类培训体系,提高辅导员队伍专业化水平。实施辅导员队伍能力提升工程,坚持系统观念,丰富培训内容与方式,围绕辅导员工作职责,立足民办高校教育实际和学生工作特点、重点和难点,针对岗位分工职责分批次开展有针对性的继续教育,推出必修式、自选式、进阶式培训模块,帮助辅导员“加油”“充电”,为辅导员自我实现提供强有力的外部支持。依托高校辅导员培训与研修基地,用好中国教育干部网络学院、高校辅导员网络培训中心、国家智慧教育平台、全国高校思想政治工作网等官方网站,积极选派辅导员外出研修并回校交流。摘掉“景观化”的辅导员工作室标签,用好已有的辅导员工作室,引导申报成立新工作室,依托工作室孵化科研项目,进行专业辅导。设立学生工作研究基金,加大科研奖励力度,提高辅导员科研积极性。实施辅导员结对子工程,对新入职辅导员匹配职业导师,做好辅导员的思想引导、职业规划、工作指导。

#### 2. 推动获得各类职业资格证书和专业技术职务

辅导员工作涉及千头万绪,鼓励辅导员结合自身和工作实际情况,鼓励获得相应资格证书,如心理咨询师、教师资格证、职业生涯规划师、社会工作者等,提升辅导员工作能力和综合素养。深化辅导员职称制度改革,紧贴辅导员工作实际,凸显实践导向特点,强调学生工作绩效、质量和贡献导向,落实“双线晋升”“三路并举”,减轻辅导员工作压力,提升职称评审公平性和便捷性。

### (二) 健全辅导员队伍使用评价机制

#### 1. 规范选聘体系

高标准选聘,把好“准入关”,建立规范、严格、透明的辅

导师招聘制度,依规招聘优秀人才充实辅导员队伍。一是要合理配备岗位数量,要结合学校和学院的需求侧,及时、合理供给辅导员。二是精细化设置报考条件,民办高校辅导员流动性较大,要结合辅导员队伍的整体情况、空缺岗位、现有队伍专业结构,构成优势互补效应。除考生身份、党员身份、学生干部身份、学历层次等硬性条件外,考生的学习经历、工作经历、获奖荣誉等,不作为报考的硬性指标,但可作为综合素质评价的重要依据,表现优秀、发展潜力较大的,可纳入优秀年轻干部名单。二是强化政治引领。加强面试考核,考虑增加小组面试等面试形式,重点考核考生政治素质、道德修养、宗教信仰、心理素质、职业能力、团队协作、学生工作热情与责任感等。

## 2. 完善评价考评机制

建立健全辅导员岗位考核机制,采用考试、考核、评议等相结合的办法,按照岗位职责,多方面细化考核指标,从学生评议、辅导员互评、学院考评、职能部门考评四个维度进行,着重考核工作态度、工作能力、工作状况、工作实绩。加大考核结果转换运用,以考核结果激发辅导员争先创优的内生动力。

### (三)健全辅导员队伍激励保障机制

#### 1. 落实薪酬待遇

建立健全以体现人才价值为导向的全方位、多层次的辅导员队伍薪酬保障机制。综合职级职称职务等级、学历学位、工作业绩等因素合理确定薪酬水平,逐步提高辅导员薪酬待遇和辅导员津贴,按时足额缴纳“五险一金”费用。面对公办高校解决辅导员编制问题,民办高校要主动调研,优化薪酬待遇体系,尽可能为辅导员多谋福利,让辅导员留下来、做得好、干得久是提升民办高校思想政治教育水平的关键一环。结合地方人才引进政策,协助申请相关人才补贴。

#### 2. 强化服务保障

依托高校辅导员队伍能力提升大数据赋能平台,协同组织人事部门,实施辅导员队伍信息录入统计工作,形成信息完备、严格管理、动态更新的辅导员队伍库。支持辅导员参与国内学术交流,选派辅导员赴重点用人单位进行挂职锻炼。联动校内外工会组织开展职工交友联谊活动;联动房地产开发商提供团购买房优惠政策,为新市民扎根当地提供条件,为解决民办高校辅导员流失率高创造有利条件。依托“一站式”学生社区建设,配齐学生公寓设施设备,个性化解决辅导员在学生公寓门禁后进出公寓的需求,对入住学生公寓期满的辅导员协助安排入住教师公寓。关注高校辅导员的压力感知和心理状态,加强组织支持。

#### 3. 加强表扬激励

充分利用好校内师生表彰大会、辅导员文化墙、学生工作网站开展多种形式的表扬奖励,落实绩效考核制度,营造争先创优浓厚氛围,设立辅导员人才关爱与激励基金,对于业绩突出者,要在待遇、考核、晋升等方面给予优先考虑,让辅导员有作为有位。

## 五、结语

新时代,加强高校辅导员队伍建设是解决现实困境的必由之路,民办高校要深入推进辅导员队伍建设和改革工作,积极破解“小马拉大车”的问题,改善职业环境,拓展成长空间,使辅导员真正在立德树人事业中发挥更大的效能。

## 参考文献:

- [1]刘丽. 民办高职院校“三育人”工作典型案例研究——以上海济光职业技术学院为例[J]. 科教文汇(中旬刊), 2020(23):3-4,47.
- [2]中共中央关于进一步全面深化改革推进中国式现代化的决定[N]. 人民日报, 2024-7-22(1).
- [3]阚斌斌. 工作压力:高校辅导员队伍建设难点与应对[J]. 高校辅导员学刊, 2023, 15(1):35-40, 97-98.
- [4]路成浩. 新时代高校辅导员队伍建设高质量发展困境与突破[J]. 学校党建与思想教育, 2023(17):80-83.
- [5]张婧宁, 柏路. 党的十八大以来高校辅导员队伍建设的经验与展望[J]. 高校辅导员学刊, 2023, 15(5):14-18, 95-96.
- [6]曲建武. 当好大学生健康成长的指导者和引路人[J]. 中国高等教育, 2020(20):22-23.
- [7]康易赞, 周丙洋. 高职院校辅导员队伍建设的时代要求、现实挑战与突破路径[J]. 教育与职业, 2024(2):85-89.
- [8]范胜雪, 刘超. 独立学院辅导员队伍专家化建设[J]. 西部素质教育, 2023, 9(18):128-131.
- [9]蒋吉颖, 才艳雪, 兰健, 等. 新时期高校辅导员队伍建设存在的问题及对策研究[J]. 齐齐哈尔高等师范专科学校学报, 2024(1):85-87.
- [10]陈卓琼. 破解辅导员“吃青春饭”天津大学出实招[N]. 中国青年报, 2024-2-18(4).
- [11]杨飒. 高校辅导员评职称,更重育人实效[N]. 光明日报, 2024-2-20(14).
- [12]吴素红, 陈庆宾. 新时代高校辅导员队伍建设的现状与可行路径研究[J]. 湖北开放职业学院学报, 2022, 35(7):35-37, 49.

## The Value Implication, Realistic Dilemma, and Practical Approaches to the Construction of Counselor Teams in Private Universities in the New Era

SHI Yuan-yi

(School of Music, Nanjing Normal University Zhongbei College, Zhenjiang Jiangsu 212300, China)

**Abstract:** Private universities are an important part of the development of higher education in China with their own unique attributes and characteristics. Their role in talent development, scientific research, social services, cultural inheritance and innovation cannot be underestimated. Together with public higher education institutions, they shoulder the important mission of cultivating well-rounded socialist builders and successors. University counselors are guides, mentors, and navigators for the growth and development, ideological and political education, and healthy living of university students. Based on this, this paper elaborates on the value implication and achievements of the construction of the university counselor teams, sorts out the problems and challenges faced in the construction of the counselor teams, and proposes a relief route for the connotation based construction and high-quality development of the university counselor teams.

**Key words:** private university; counselors; team construction

(责任编辑:章樊)