

新质生产力背景下高职辅导员队伍建设提升：旨归、困境及进路

王小雷

昆山登云科技职业学院，江苏省昆山市，215300；

摘要：新质生产力的核心驱动力在于创新，其发展对高素质技术技能人才培养提出了新要求，进而对高职辅导员队伍建设赋予了新使命。新质生产力背景下加强高职辅导员队伍建设的时代必然性，即落实立德树人根本任务、顺应产业升级与区域经济发展、构建现代职业教育体系的战略需要。同时，系统梳理了当前辅导员队伍建设面临的困境：专职辅导员数量不足、高职学生独特性与多元文化冲击、职业能力提升与思想教育实效性不足的双重压力。最后，提出了通过优化顶层设计、明确选聘考核机制、搭建“Π”型成长平台、完善退出机制，构建一套科学、系统且具有高职特色的辅导员队伍建设路径，以期为新质生产力提供坚实的人才支撑与组织保障。

关键词：新质生产力；高职院校；提升

DOI：10.64216/3104-9702.25.04.011

当前，以技术创新为内核、要素创新配置为路径的新质生产力正深刻重塑全球经济格局与社会发展范式。作为与经济社会发展联系最为紧密的教育类型，职业教育是推动新质生产力发展的重要引擎。高职院校肩负着培养大国工匠、能工巧匠和高素质技术技能人才的重任，其人才培养质量直接关系到新质生产力的发展进程与水平。辅导员是高校思想政治工作的骨干力量，是学生日常教育管理服务的组织者、实施者和指导者，在高职人才培养体系中扮演着不可替代的角色。发展新质生产力，不仅要求技术技能的革新，更呼唤教育理念、育人模式和制度体系的协同创新。

因此，建设一支与新质生产力发展要求相匹配的高水平、职业化、专业化、专家化辅导员队伍，已成为高职院校必须直面并着力破解的重大时代课题。

1 发展新质生产力对高职辅导员队伍建设提出的时代要求

新质生产力的“新”关键在于创新，这种创新是全方位的，不仅局限于技术与业态，更延伸至管理与制度层面。高职辅导员队伍建设必须回应这一时代呼唤，实现自身的转型升级。

1.1 落实立德树人根本任务的深度诉求

立德树人是教育的根本任务，其成效“关系到党的

事业后继有人，关系到国家前途命运”。在新质生产力背景下，产业迭代加速，知识半衰期缩短，社会对人才的品德、素养与可持续发展能力提出了更高要求。培养德智体美劳全面发展的社会主义合格建设者和可靠接班人，意味着高职教育不能仅停留在“制器”层面，更要注重“育人”。辅导员作为与学生接触最频繁、了解最深入、影响最直接的教师群体，其工作内涵必须深化与拓展。传统的以“管理”和“教育”为主的工作模式已难以适应新要求，集“管理、教育、服务、发展、研究”于一体的五位一体工作内容体系，构成了一个不可分割的有机整体。

1.2 顺应产业升级和区域经济发展的客观需要

新修订的《中华人民共和国职业教育法》确立了职业教育与普通教育同等重要的类型教育地位。在大学生“就业难”与企业“招工难”并存的结构性矛盾背景下，职业教育被视为破解这一难题的关键突破口。高职院校作为职业教育的“龙头”，与行业企业血脉相连，是推动区域产业升级和新质生产力发展的重要力量。辅导员队伍在此过程中，承担着特殊的使命。辅导员需要深入了解合作企业的文化、用人标准和产业发展趋势，并将其融入学生日常思想教育和职业指导中，帮助学生提前适应企业环境，实现从校园到职场的无缝衔接。新质生产力需要具备工匠精神、劳模精神和敬业精神的劳动者。

辅导员通过主题班会、社会实践、榜样宣传等形式,培育学生崇尚劳动、热爱专业、精益求精的职业素养。通过精准的就业指导 and 创新创业教育,引导毕业生在区域重点产业、新兴产业领域就业创业,为区域新质生产力发展提供精准的人力资源支持。

1.3 构建现代职业教育体系的战略支点

构建纵向贯通、横向融通的现代职业教育体系,是实现职业教育高质量发展的必然要求。高职辅导员队伍是现代职业教育体系中的重要组成部分,其专业化水平直接影响到体系的健全与效能。辅导员的工作职责广泛,涵盖思想政治教育、日常管理、学习就业指导、心理健康与咨询、党团建设、社团指导、奖助贷勤等多个方面,是一项专业性极强的工作。一个高素质的辅导员队伍,通过有效的学生管理服务,维护教育教学秩序的正常运行,促进专业技能培养与职业精神培育、文化知识传授与综合素质提升的深度融合。通过高质量的指导与服务,提升学生的就读体验和满意度,改变社会对职业教育的刻板印象。

因此,加强辅导员队伍建设,是夯实现代职业教育体系基础、提升其整体吸引力和竞争力的战略举措。

2 新质生产力背景下高职辅导员队伍建设的多维困境

尽管加强辅导员队伍建设意义重大,但在实践层面,高职院校仍面临诸多严峻挑战,使其难以作为。

2.1 职业教育大发展带来的专职辅导员数量不足的压力

随着职业教育扩招、规模扩大,生源结构日益复杂,学生管理工作量激增。《普通高等学校辅导员队伍建设规定》要求的1:200的师生比,在许多高职院校难以足额落实。辅导员往往陷入“一对数百”甚至更多的超负荷工作状态,导致其难以深入、细致地开展思想引导和个性化发展服务,“蜻蜓点水”式的工作模式成为常态,严重影响了育人效果的深度和广度。

2.2 高职学生的独特性和多元文化冲击带来的挑战

高职学生作为一个独特的青年群体,具有其鲜明的

特征:理论学习基础相对薄弱,但动手实践能力强;思维活跃,个性鲜明,但部分学生存在自律性不足、学习目标模糊等问题。同时,在新质生产力催生的网络化、全球化语境下,各种社会思潮、价值观念通过网络媒介向学生汹涌而来,多元文化交织碰撞。这使得辅导员开展思想政治工作的环境更为复杂,传统的说教式、灌输式教育方法效果式微,如何增强思想引领的针对性、吸引力和实效性,成为巨大考验。

2.3 职业能力全面提升与思想教育实效性不强的双重压力

新质生产力背景要求辅导员成为“多面手”和“专家”。然而,辅导员大量精力耗费在繁琐的行政事务、表格填报、会议活动中,沦为“办事员”“消防员”,无暇进行系统的理论学习和专业能力提升。许多辅导员缺乏系统的心理学、管理学、职业生涯规划等专业训练,在面对学生复杂的心理问题、精准的生涯规划需求时,常感力不从心。辅导员职业发展路径模糊,在职称评定、职务晋升方面常处于劣势,加之工作压力大、成就感不强,极易产生职业倦怠。根据德国心理学家勒温(Lewin)的场动力理论,当个体的发展需求与现实的束缚形成冲突时,会产生心理紧张和失衡状态。长期处于此种状态,必然影响辅导员的工作投入与创新活力,导致思想政治教育“走过场”,实效性难以保证。新质生产力发展需要构建政府、企业、学校、社会、家庭多元协同的育人格局。但目前,辅导员在校企、校社、家校沟通中往往处于被动地位,缺乏有效的机制和平台整合各方资源,难以形成育人合力。

3 新质生产力背景下高职辅导员队伍建设的“可为”策略

面对困境,高职院校必须主动求变,系统谋划,精准施策,推动辅导员队伍建设实现质的飞跃。

3.1 优化顶层设计,构建具有高职特色的辅导员队伍建设制度体系

学校层面应将辅导员队伍建设纳入学校发展整体规划和人才队伍建设总盘子,进行系统性、前瞻性的制度设计。确立辅导员队伍是教师队伍和管理队伍的重要组成部分,是支撑新质生产力发展所需人才培养的关键

力量。制定和完善关于辅导员职责界定、配备标准、培养培训、职称评审、薪酬待遇、考核激励等方面的专门制度,形成闭环管理体系。制度设计应充分考虑高职教育“跨界”特性,融入产业元素和企业标准。在全校范围内倡导尊崇辅导员职业的氛围,提升其政治地位、社会地位和职业地位,增强其职业认同感和荣誉感。

3.2 明确选聘考核机制,确保高职辅导员队伍人才供给质量

严把“入口关”,优化“考核关”。在选聘环节,不仅要考察应聘者的政治素质、理论功底,更要注重其组织协调能力、沟通表达能力、心理辅导能力以及是否具备一定的行业企业认知。可优先选聘具有复合学科背景、学生干部经历或企业实践经验的优秀人才。建立以育人实效为导向的绩效考核体系。打破“唯事务量”“唯不出事”的简单考核,将学生满意度、学生思想进步、学生发展成果、工作研究成果、校企合作贡献等纳入核心考核指标,引导辅导员将工作重心转移到立德树人和促进学生全面发展上来。

3.3 搭建辅导员成长发展平台,打造“Π”型能力结构辅导员队伍

借鉴人才能力模型,着力培养具备“Π”型能力结构的专家型辅导员。“一横”:夯实综合素养之基。这是开展日常工作的理论基础,包括马克思主义理论、思想政治教育专业知识、教育学、心理学、管理学、法律法规以及必要的产业发展前沿知识。学校应通过定期举办培训班、学术沙龙、专家讲座等方式,构建系统化的培训课程体系。“一竖”:铸就理论研究之翼。这是适应新质生产力背景的关键能力。鼓励并支持辅导员结合工作实践开展理论研究,申报思政课题,撰写工作案例和学术论文。设立辅导员工作室,为其提供研究平台和经费支持,推动“经验型”向“研究型”转变,以理论研究提升工作科学化水平。“另一竖”:锤炼实践工作之能。这是能力结构的支柱。重点提升辅导员的谈心谈话能力、网络思想政治教育能力、职业生涯与学业指导能力、心理健康教育与危机干预能力、突发事件应急处置能力等。通过组织素质能力大赛、案例研讨、挂职

锻炼(包括到企业实践锻炼)等方式,在实践中反复磨砺,提升实战能力。

“Π”型结构要求辅导员既具备宽广的知识面,又在实践能力和研究能力两个方向实现深度拓展,成为“专多能”的复合型人才。

4 结束语

发展新质生产力是一场深刻的社会变革,对高职教育及其辅导员队伍建设提出了前所未有的高标准、新要求。加快建设一支高素质、专业化、创新型的辅导员队伍,是落实立德树人根本任务的时代之需,是全面推进教育强国建设的现实之要。面对新要求与新困境,高职院校必须胸怀“国之大者”,将党关于新时代教师队伍建设的最新理论成果转化为凝心聚力的生动实践。通过系统化的顶层设计、科学化的选聘考核、精准化的培养平台以及人性化的流动机制,持续优化辅导员队伍建设的路径,方能锻造出一支初心坚守、信念坚定、执行坚决、能力坚实的辅导员铁军。

参考文献

- [1] 习近平.发展新质生产力是推动高质量发展的内在要求和重要着力点[J].求是,2024(11):1-7.
- [2] 学习大军.要按照发展新质生产力要求,畅通教育、科技、人才的良性循环,完善人才培养、引进、使用、合理流动的工作机制[EB/OL].(2024-06-30)[2025-05-22].<http://nd.xuexidajun.com/xuexiyuanchuang/1670334.html>.
- [3] 教育部.普通高等学校辅导员队伍建设规定(中华人民共和国教育部第43号)[EB/OL].(2017-09-29)[2024-12-30].http://www.moe.gov.cn:8080/srcsite/A02/s5911/moe_621/201709/t20170929_315781.html.
- [4] 蒙晓影,贾娜.新质生产力背景下高职辅导员队伍建设研究[J].辽宁高职学报,2025(8):85-89.

作者简介:王小雷(1986.04—),男,汉族,江苏连云港,本科,讲师,研究方向:思想政治教育,辅导员队伍建设。