

Under the trend of “one-stop” student community construction, the counselor team of vocational colleges Thoughts on the Construction of “Three Modernizations”

Chen Chen

Ji'an Preschool Teachers College, Ji'an, Jiangxi, 343000, China

Abstract

Through sorting out the practical difficulties in the construction of the counselor team, this article finds that the counselor team has problems such as inaccurate role positioning, unclear work boundaries, complex team structure, and weak professional identity. Combining the trend of “one-stop” student community construction, this paper explores the “1+3+N” hierarchical classification construction path of counselor teams, which includes one training objective, three support measures, and multiple development options, to create a professional, professional, and expert counselor team.

Keywords

counselor team building; One stop shop student community; Graded classification

“一站式”学生社区建设趋势下高职院校辅导员队伍“三化”建设思考

陈琛

吉安幼儿师范高等专科学校, 中国·江西吉安 343000

摘要

本文通过对辅导员队伍建设现实困境的梳理,发现辅导员队伍存在角色定位不准,工作边界不清,队伍结构复杂,职业认同较弱等问题。结合“一站式”学生社区建设趋势,通过探讨辅导员队伍“1+3+N”分级分类建设路径,即一个培养目标,三种支持措施,多种发展选择,打造专业化、职业化、专家化的辅导员队伍。

关键词

辅导员队伍建设; “一站式”学生社区; 分级分类

1 引言

高职院校辅导员是学校思想政治工作的骨干力量,具有教师和管理人员的双重身份,肩负着为党育人、为国育才的重要职责,打造一支理想信念坚定、政治素质过硬、理论基础扎实和道德情怀高尚的专业化、职业化和专家化辅导员队伍,是高等教育高质量发展的必由之路^[1]。

2020年教育部等八部门联合颁布的《关于加快构建高校思想政治工作体系的意见》提出,要“推动‘一站式’学生社区建设。一站式学生社区承载着学校重要的育人功能,是集学生思想教育、师生交流、文化活动、生活服务于一体的教育生活园地。”这种模式通过空间重构实现育人资源下沉,使辅导员能够近距离、常态化地融入学生学习生活场域,

也为辅导员角色价值重构提供新机遇。辅导员队伍是建设“一站式”学生社区的中坚力量,同时“一站式”学生社区也是实现辅导员自身职业发展的重要平台。为实现辅导员队伍“三化”建设这一目标,学校应该以整体发展为引领,统筹协同资源为基础,依托“一站式”学生社区育人平台,对辅导员队伍进行分级分类培养,实现辅导员个人职业成长与学校育人目标深度耦合,形成组织化培育辅导员队伍体系。

2 当前辅导员职业发展的现实困境

2.1 角色定位模糊,工作边界不清晰

“一站式”学生社区打破了传统以班级为单元的管理结构,转向以社区为载体的多元育人空间。这一结构性变革推动辅导员角色需从“事务管理者”向“价值引导者”进行身份重构。但目前辅导员工作边界模糊,事务性工作压力大,犹困在事务处理和协调中。辅导员需完成辅导员工作职责中党团建设、班级事务、就业创业等九个方面的工作事务,要

【作者简介】陈琛(1995-),女,中国江西吉安人,硕士,讲师,从事思想政治教育、职业生涯规划研究。

完成的任务多且重，还意味着需对接学校各职能部门，完成有关学生的事务组织与协调。其身份虽是受学生工作处（部）和学院双重管辖，但实际是多头管理，工作责任边界模糊，“上面千根线，下面一根针”是辅导员工作的具体写照。

同时，辅导员要完成最低1:200师生比的学生数，但现实是不少辅导员实际带班人数已达到1:400甚至更多，隐性工作难量化，且学生管理大多属于无限责任，各高职院校对学生工作宣传报道中常出现“24小时”“365天”“全时段”等词汇，说明辅导员普遍工作时间边界被进一步挤占。学生管理责任重、负担重，再加上繁重的事务性工作，这些都对个人的精力和能力都有极大挑战，重构身份的时间成本高，辅导员往往疲于应付具体任务，难以有时间和精力深入思考如何开展学生思想价值引导。

2.2 能力结构失衡，培训体系碎片化

“一站式”学生社区形成的多元协同育人体系对精准育人实效有了更高的要求，辅导员队伍要进行“事务应对”到“专业引领”能力的转变。但辅导员队伍专业构成复杂，招聘专业限制小，思政、教育类专业教师占比不高，需要岗位培训进行弥补能力的不均衡。为了提升辅导员的专业能力，各高职院校纷纷开展相关培训。然而，目前的培训体系却呈现出碎片化的特点，且培训内容多为“应急式”政策宣讲或事务操作指导，缺乏系统化、进阶式设计，难以支撑专业化发展[3]。缺乏统一的标准和规划，不仅难以保证培训的质量和效果，还可能导致辅导员在接受培训时产生重复学习或遗漏的情况。

此外，培训资源的有限性也使得部分辅导员无法获得足够的培训机会，能力培养进程较慢。学校一般会统筹培训人员类型，据调查，除全省辅导员专项培训外，其他包含心理健康、创新创业等校外培训会优先考虑学校心理中心、创新创业学院等部门的老师参加，部门人员一年中参加校外培训次数高于学院辅导员，培训数倒挂，校外交流学习机会少，进一步加剧了其能力结构的不均衡。

2.3 职业认同危机，价值消耗快

在“一站式”学生社区管理模式下，要构建完善的专业人员支持体系来完成相应的职责和提供专业支持，实现“一站式”学生社区的精细化育人目标。辅导员队伍作为学生社区重要的支撑力量，本应在这一过程中获得职业成就感与满足感。然而，现实中辅导员却常常出现职业认同危机，职业幸福感低。一方面，由于工作边界模糊、能力结构失衡等问题，辅导员难以在工作中找到明确的定位和价值体现，工作职责广泛且繁重，职业倦怠现象高发，职业发展动力不足。另一方面，辅导员的职业的专业性被繁杂的事务性工作所消解，缺乏足够的时间和空间进行个人成长和职业发展，这使得辅导员感到自己的价值在不断被消耗，据调查，辅导员队伍心理压力普遍较高，抑郁倾向较重。较多人将该职业定位为不得已的“短期跳板”，辅导员队伍的流失率高，所

以学校通常采用设定岗位服务期的方式来维持辅导员队伍的稳定性。此外，职业体系的深度建设不足，职业发展前景不明确，都进一步加剧了职业认同危机。

3 “一站式”学生社区模式背景下辅导员队伍建设的内在逻辑

3.1 落实思想政治教育和立德树人任务的内在保障

建设一支专业化、职业化、专家化的辅导员队伍，是“一站式”学生社区模式有效运行并切实服务于高校思想政治教育和立德树人根本任务的内在要求。辅导员作为学生成长的守护者和陪伴者，与学生建立深厚的情感联系，其专业素养和道德品质也将对学生产生深远影响。作为学生成长道路上的良师益友，辅导员对培养学生的社会主义核心价值观，树立正确的世界观、人生观、价值观有着不可替代的作用，有着重要且关键的角色意义。辅导员队伍“三化”建设能有效提升队伍的政治素质和业务能力，帮助其系统掌握针对性开展思想政治教育工作的方法和技巧，提高学校育人的实效性。

3.2 形成师生互动成长的环境支持

“一站式”学生社区形成“场域建构—资源集成—主体互动—文化生成”循环模式，为辅导员提供了丰富的实践机会和广阔的发展空间，培养模式与“辅导员名师工作室”有相同和不同点。辅导员名师工作室其是在以专业、年级等为单元配备辅导员的基础上，由一些有影响力的辅导员牵头成立的跨院系或跨学校的辅导员协作组织，聚焦辅导员工作的某一主题或若干问题开展学习交流、实践探索和理论研究[2]。而根据一站式学生社区为发展平台，削弱了学院、部门间的壁垒，资源调动范围更大，组织架构嵌入在学校整体育人体系中，岗位晋升不会因其独立存在而导致晋升受限。主题聚焦更鲜明，辅导员可以利用社区资源，探索和实践不同的育人方法和手段，积累宝贵的实践经验，进而不断提升自身专业素养和育人能力，形成一个大的相互促进、共同成长的育人环境，实现场域激活与育人共同体效能释放。

3.3 实现职业成长与学校发展的目标耦合

“一站式”学生社区整合了学生学习、生活、社交等多个功能板块，需依靠不同专业人员能力支持来满足学生成长发展的需求，这为辅导员队伍的专业化发展与职业化进阶提供现实条件。辅导员可以根据自身专业背景、工作经验以及个人兴趣，尝试细分职业发展方向，在一站式学生社区相应模块中获得锻炼，动态实现人职匹配，解决本领恐慌。在社区模块系统下获得专项资金、进修、培训等资源支持，提升专业能力，进而在专业化道路上不断精进，成长为学生思想政治教育中某一领域的专家。

4 “一站式”学生社区模式背景下辅导员队伍建设策略

构建“1+3+N”的辅导员队伍“三化”建设模式，既

一个核心培养目标,三种支持措施,多种职业发展选择,打造素养高、专业强、作风正的辅导员群体。

4.1 一个核心培养目标,明确建设方向

以辅导员队伍专业化、职业化和专家化为核心,明确辅导员队伍建设的方向和目标。通过“一站式”学生社区平台,设立分类分层发展的培养路径,引导辅导员工作从“事务应对”转型为“价值引导”。聚焦主责主业,避免角色职责泛化,厘清学校各职能部门工作边界,划分职责范围。打破“单兵作战”模式,强化学生管理资源交流共享,弱化学院管理界限,按社区模块性质划分,进行整体统筹培养。具体来说,学校需要制定核心培养模式,形成阶段性培养方案,明确各阶段的培养目标和任务,确保辅导员能够在不同阶段获得相应的专业成长和职业发展。初级阶段侧重于辅导员的基本素养和职业技能培养,包括思想政治教育理论、学生事务管理、心理辅导等方面的知识和能力。中级阶段鼓励辅导员根据自身兴趣和特长,选择专业化发展方向,进行深入研究和实践,提升其专业化水平。高级阶段选拔优秀辅导员进行专家化培养,通过参与科研项目、学术交流、进修学习等方式,不断提升其学术影响力和育人能力。

4.2 三种支持措施,强化职业认同

三种支持措施,即政策保障支持、专业成长支持和情感认同支持。政策保障支持方面,学校应出台相关政策和措施,为辅导员队伍建设提供制度保障和培育经费支持,优化考核方式和激励机制,厘清学生工作边界,引入“育人共同体”概念,切实做好“三全育人”。工作上要设置学生工作负面清单,不允许职能部门以“与学生有关”为由,简单分派给辅导员处理,学校本就是育人场所,所有工作运行都是“与学生有关”的工作。专业成长支持方面,学校应建立系统完善的辅导员成长体系,给足懵懂迷茫的新手型辅导员成长时间,开展事务学习;给够职业选择明确的专业型辅导员培训机会,形成职业能力专项发展;给满专业强、经验丰的专家型辅导员资源支持,托举其凝聚成果,反哺队伍建设。明确各级辅导员的职业发展梯队建设路径,提供针对性地支持和资源。

在政策保障、专业成长和情感认同三方面的共同作用下,辅导员队伍将能够不断提升自身的专业素养和育人能力,实现个人价值与学校育人目标的深度融合。

4.3 多种发展选择,助推“三化”发展

学校应依托“一站式”学生社区育人平台,结合辅导

员队伍的实际需求和特点,提供多种职业发展选择,在细分领域做文章,设计多元化的培养路径和实践平台。在信息一体化建设基础上,设置不同成长社群和功能服务社群,在教育宣讲、心理辅导、就业帮扶、事务处理等传统板块上,根据各校特点和资源进行社群孵化,为辅导员职业方向选择提供更多可能性。例如,设立学生职业生涯社群,选拔对生涯教育感兴趣、专业背景相近或有企业工作经历的辅导员参与社群建设,定期进行生涯规划、职业咨询、人力资源管理、法律保障类系统培训。社群内辅导员针对性地为有需要的学生提供生涯教育和就业帮扶,开展学生生涯咨询,建立学生求职档案,利用智能协同,同步到学校学工平台进行跟踪观察,完善学生个人电子成长档案。实行专业认证制,辅导员根据选择的职业方向,按初、中、高等级要求完成社群工作时长累积,认证进入更高一级身份,形成内部成长认证体系。同时,将辅导员在社群中的工作情况和成效纳入评优评先、榜样树立的重要参考依据,以此激励辅导员深入探索和和实践,为学生提供更加全面、专业的教育服务。

5 结语

面对新形势下学生思想教育空间结构重构,辅导员队伍建设路径可依托“一站式”学生社区,进行细分领域的探索和实践,培育多元化的辅导员队伍结构,形成具有校本特色的辅导员队伍培养体系,是培养社会主义合格建设者和可靠接班人、建设高质量教育体系的重要保障。

参考文献

- [1] 李毅.教育强国背景下高校辅导员队伍建设的内在逻辑、现实困境与行动指向[J].学校党建与思想教育,2025,(10):85-88.
- [2] 吴光梅,刘宏达.高校辅导员名师工作室建设:历程、成效与经验[J].思想教育研究,2024,(12):130-136.
- [3] 费志军.高职院校“三化”辅导员队伍建设研究[J].就业与保障,2020,(14):122-123.
- [4] 伏云辉.个体成长视角下高校辅导员队伍建设的困境与出路——以云南师范大学为例[J].西部素质教育,2020,6(06):104-105.
- [5] 李刁,陈志.高校“一站式”学生社区教育管理模式的构建策略[J].学校党建与思想教育,2019,(12):65-68.
- [6] 孙睿.现代教育制度下地方院校辅导员队伍建设问题与对策[J].中国教育学刊,2017,(S1):45-48.
- [7] 王习胜.高校辅导员队伍“三化”建设的成就与问题[J].思想理论教育,2012,(01):29-33.