

## 上海震旦职业学院

# “十四五”期间辅导员队伍建设实施方案

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、指导者。为提高我校辅导员队伍的专业水平和职业能力，依据《普通高等学校辅导员队伍建设规定》，结合我校实际，制定本实施方案。

### 1.目标任务

在“十四五”学校发展的“重要窗口期”，经过几年努力，辅导员队伍整体结构较大改善，综合素质明显提高，有利于优秀辅导员脱颖而出、人尽其才的有效机制不断完善，辅导员队伍的成長环境进一步优化，适应职业教育现代化需要的规模适度、结构合理、精干优良的辅导员队伍全面形成。

**(1) 提高辅导员队伍整体素质。**加强职业道德教育、思想政治教育，树立正确的世界观、人生观和价值观，夯实忠诚教育事业的思想基础，努力形成良好的职业道德修养和敬业精神。

**(2) 优化辅导员队伍能力结构。**广开渠道、择优选录、自主培养，使现有队伍的知识结构、能力结构等得到有效改善，队伍组合更加优化、资源配置更趋合理。

**(3) 提升辅导员队伍内涵质量。**坚持内涵发展，研究制定符合本校实际需要的培训方案。包括：内容、方式、时

间、效果、要求等，激发队伍潜能，促进教学水平、实践技能的进一步提高。

**(4) 增强辅导员队伍建设活力。**通过制度创新、教育改革和文化建设等，打造一支充满激情与活力的辅导员队伍。

## **2.基本原则**

1.统筹规划、分类推进，促进辅导员队伍建设工作均衡发展。

2.面向全员、突出骨干，促进辅导员队伍建设工作协调发展。

3.因校制宜、专兼结合，促进辅导员队伍建设工作持续发展。

## **3.对策措施**

**(1) 加强组织领导。**学校成立以主要负责人为组长的辅导员队伍建设领导小组，把辅导员队伍建设摆在突出位置，宏观决策、微观指导。同时，根据学校年度工作要点，瞄准目标任务，扭住时间节点，抓住建设内容，抓好实施落实。

**(2) 优化队伍组合。**根据需要，每年适度（平均 2-3 名）从不同专业、思政学科的应届毕业研究生中择优招录，或引进素质优良有从业经验素质优良的人员，或现有人员匹配组合，改善学工队伍学历结构、学缘结构、职称结构、年龄结构。完善招聘程序，明确职业要求，设计能客观考量教学人员素质要求的评价指标体系，变“单一分散”为“群体优化”。

**(3) 提高职业技能。**依据辅导员的主要职责与工作要求，通过每年开展的职级评定、培训学习、主题班会竞赛、工作案例展示、职业技能测试、工作论文评选等，提高辅导员队伍职业化、专业化水平。

辅导员每年撰写 1 篇工作案例或工作论文，力争中职级以上辅导员，每三年发表 1 篇学术论文。在学工研讨会议上，高职级辅导员每年进行一次学工管理经验交流。

每月或双月开展一次理论学习与业务培训。设计管理表式，提高学习实效。

鼓励和支持辅导员每五年内成功申报 1 次思政课题项目。

根据工作需要与发展方向，适当选送辅导员参加相应的思政教育、学工业务等学习培训。

**(4) 加强思政工作。**针对当前学生管理中的难点、热点，直面国内外职业教育发展的新趋势，加强职业道德修养，思想政治工作增强服务性、发挥导向型、保持聚合性。

每年召开一次学生思政工作研讨会，开展工作研究与管理交流，以期相互学习、共同提高。

“榜样的力量是无穷的”。每年评选 2-3 名思政标兵、或年度人物，或“最美辅导员”等，树立典型榜样，延伸管理触角，放大示范效应。

**(5) 完善管理机制。**一是完善绩效考核办法。优化以能力和业绩为导向的人才评价机制，把事业态度和工作绩效列为考核的重要内容，进一步提高考核效率。二是强化职级

评审导向。把“论文写在岗位”上，激发队伍的进取意识和学习需求，变“要我学”为“我要学”，建立起有震旦特色的职级评聘办法。三是建立工作讲评机制。每月讲评工作，引导辅导员自觉遵守职业操守，强化责任意识、法治意识、创新意识、育人意识。四是坚持“多劳多得、优劳优酬”的分配原则。深化工资分配制度改革，逐步实现岗位工资向岗级工资转变，建立起岗位职责更加明确、激励约束更加有效的分配制度。

**(6) 构建良好生态。** 重心下移，关口前移，压实院系主体责任，发挥辅导员工作活力；人事后勤等部门加大资源投入和政策支持，提升服务保障水平。在做好团结、引领和服务工作同时，还要做好优秀辅导员的宣传表彰，形成良好的“潜心学工、安心从教、倾情育人、衷情服务”的辅导员成长生态。