

Exploring the Pathways for the Professional Development of University Counselors Under the New Productive Forces Paradigm

Xuechuan Xiao¹ Xianchao Zhu²

1. School of Management, Henan University of Technology, Zhengzhou, Henan, 450001, China

2. School of Artificial Intelligence and Big Data, Henan University of Technology, Zhengzhou, Henan, 450001, China

Abstract

The professional development of university counselors serves as an essential institutional guarantee for implementing the fundamental task of fostering virtue and cultivating talent. It plays a crucial role in constructing universities' ideological and political work systems and accelerating the transformation of counselors' roles and responsibilities. Under the new productive forces paradigm, the construction of a professional counselor team in universities is supported by theoretical foundations and policy-driven initiatives while responding to practical needs. Advancing the professionalization of university counselors aligns with contemporary demands and enhances universities' overall educational capacity. Although significant progress has been made in building the counselor workforce under this new paradigm, multiple challenges still hinder its professional development. Therefore, to overcome these obstacles and move forward, it is necessary to strengthen policy support for counselor development, promote systematic training programs, and improve the effectiveness of counselor management and evaluation, thus driving the professionalization of the counselor workforce.

Keywords

New Productive Forces; University Counselors; Professionalization; Pathway Exploration

新质生产力背景下高校辅导员队伍专业化建设路径探究

肖雪川¹ 朱献超²

1. 河南工业大学管理学院, 中国·河南 郑州 450001

2. 河南工业大学人工智能与大数据学院, 中国·河南 郑州 450001

摘 要

高校辅导员队伍专业化建设是落实立德树人根本任务的重要制度性保障, 对于构建高校思想政治工作体系、加快辅导员角色和职责转变发挥着制度性支撑作用。新质生产力背景下建设高校辅导员队伍有理论支持、政策驱动, 同时也是现实需求。新质生产力背景下高校辅导员队伍专业化发展建设是顺应时代要求, 有助于提升高校整体育人水平。当前新质生产力视域下高校辅导员队伍建设取得了良好的成绩, 但也面临着专业化发展的多重困境。因此, 为破局前行, 需通过加强辅导员队伍建设的政策保障力度、推进辅导员队伍培训的系统化建设、完善辅导员队伍管理评价的效度等途径, 为辅导员队伍专业化建设发展提供动力。

关键词

新质生产力; 高校辅导员; 专业化; 路径探究

1 引言

2023 年 9 月 7 日, 习近平在黑龙江省新时代推动东北全面振兴座谈会上首次提出了“新质生产力”这一概念。新质生产力是新时代出现的新质态, 是当今时代发展的必然趋势, 为新时代解放和发展生产力指明了方向, 也对大学生的思想观念、价值取向和行为方式产生影响, 大学生的思想政

治教育必须紧密结合新质生产力的发展需求。

高校辅导员作为大学生思想政治教育的骨干力量, 辅导员队伍专业化建设不仅是适应新质生产力的需要, 更是提高教育教学质量、人才培养目标的重要途径。所以, 新质生产力背景下高校辅导员队伍专业化建设应更具时代发展格局全球视野和长远擘画。

2 新质生产力背景下高校辅导员队伍专业化建设的必要性

新质生产力的发展对大学生的思想观念、价值取向和行

【作者简介】肖雪川(1990-), 女, 中国河南濮阳人, 硕士, 从事高校思想政治教育研究。

为方式等产生了深远的影响,大学生思想政治教育必须紧密结合新质生产力发展的需求。新质生产力背景下高校辅导员队伍建设需以队伍建设为着眼点,以队伍质量提升为核心^[1]。

2.1 新质生产力背景下高校辅导员队伍专业化建设的理论依据

高校辅导员作为开展大学生思想政治教育的骨干力量,在大学生日常思想政治教育和管理工作中,必须坚持马克思主义的指导地位。运用马克思主义理论指导高校辅导员思想政治工作,不仅体现在传授理论知识,还体现在用马克思主义的观点和方法来指导具体的工作实践。当下,社会对创新人才的需求达到了前所未有的高度,传统的思想政治教育方式难以满足社会发展对创新型人才的需求,辅导员的创新素养直接影响着学生创新思维和实践能力的培养。新质生产力就教育事业提出科技创新能够催生新产业、新模式、新动能,就人才工作机制创新提出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。要根据科技发展新趋势,优化高等学校学科设置、人才培养模式,为发展新质生产力、推动高质量发展培养急需人才^[2]。

2.2 新质生产力背景下高校辅导员队伍专业化建设的政策支持

自1953年,清华大学设立第一批“政治辅导员”开始,党和国家始终把“政治”引领作用作为高校辅导员工作的最根本的任务^[3],要求他们在进行自身业务学习的同时,面向学生开展思想政治工作。1958年,高等教育部正式出台了《关于政治辅导员工作条例》,该《条例》肯定了高校政治辅导员在高等教育发展中的地位,明确了辅导员在大学生思想政治教育中的作用。2004年,高校思想政治工作制定《关于进一步加强和改进大学生思想政治教育的意见》奠定了辅导员队伍专业化建设的基础。2017年,教育部修订了《普通高等学校辅导员队伍建设规定》(“43号令”),进一步明确了高校辅导员的要求与职责、配备与选聘、发展与培训、管理与考核等,这也是现在辅导员队伍建设的指导性文件。2023年9月在地方考察调研期间,习近平首次提出“新质生产力”的这一概念。辅导员作为高校人才体系不可或缺的部分,理应不断加强自身素质建设,为激活新质生产力提供更加强劲的人才支撑。

2.3 新质生产力背景下高校辅导员队伍专业化建设的现实要求

在教育现代化的历史进程中,高校辅导员要强化新时代的使命担当,高校辅导员队伍的专业化发展要回应时代要求、满足社会需求、服务学生成长^[4]。现实层面上,辅导员作为高校思想政治教育的中坚力量,其专业化水平直接影响着学生的全面发展和高校育人目标的实现。然而,当前辅导员队伍在专业能力、职业认同感以及系统化培训机制等方面仍存在一定短板。因此,在新质生产力的驱动下,加强辅导

员队伍的专业化建设不仅是提升高校育人质量的关键举措,更是回应时代发展需求的重要路径。

3 新质生产力背景下高校辅导员队伍专业化建设面临的困境

教育部43号令指出,高校要坚持把辅导员队伍建设作为高校教师队伍和管理队伍建设的重要内容,整体规划、统筹安排,不断提高辅导员队伍的专业水平和职业能力,保证辅导员工作有条件、干事有平台、待遇有保障、发展有空间^[5]。新质生产力指的是以科技创新为主导,实现关键性颠覆性技术突破的新型生产力形态,涉及人工智能、大数据、物联网等新兴技术。高校辅导员队伍的专业化建设,需要具备更高的专业能力和适应新技术的能力。这不仅关乎教育质量的提升,更直接影响着高校人才培养目标的实现。因此,深入剖析新质生产力背景下辅导员队伍专业化建设所面临的瓶颈,显得尤为重要。

3.1 传统角色与新增职能的冲突

调查显示78%辅导员存在“职责边界模糊”困惑,辅导员在高校管理体系中的职能边界较为模糊。一方面,他们承担着学生思想引领、心理健康辅导等核心任务;另一方面,却常常被繁杂的行政事务所牵绊,难以聚焦于专业能力的提升。这种“多面手”的角色期待,使得辅导员在职业发展中容易陷入“样样通却无专长”的尴尬境地,严重影响辅导员队伍建设效果。新质生产力的发展,对辅导员的工作提出了更高的要求。辅导员除了做学生日常思想理论教育的引导着,学生成长成才的引路人。辅导员还应学会运用大数据关注学生的思想动向,结合当下社会的快速发展,了解最新的社会发展,对学生的就业创业给予更多的指导和服务。运用承担更多技术指导或数据分析的角色来解决问题。实现辅导员队伍的专家化不仅是深入推进高校思想政治教育工作的客观需要,也是辅导员队伍自身建设的内在要求^[6]。

3.2 传统培训与技术能力断层

高校辅导员队伍建设是高校教育最基本的建设内容之一,也是培养创新型人才的关键。随着新质生产力的快速发展,高校辅导员队伍专业化建设存在技能水平不匹配的问题。高校辅导员创新意识不强,缺乏具备新质生产力要求的相关知识和技能,都将会直接影响高校辅导员育人时效。加之政策的支持明显不足或滞后,将直接限制新质生产力为高校辅导员队伍专业化建设赋能的力度和成效。一方面,许多高校针对辅导员的培训内容往往流于形式,缺乏系统性和针对性,全国高校辅导员培训课程中,仅15%涉及数字经济相关内容。另一方面,一些培训课程过于理论化,未能结合实际工作场景提供切实可行的指导。

3.3 评价标准与实际贡献错位

高校辅导员的工作职责包括学生管理、心理辅导、就业指导等,而87%高校直接套用行政管理岗考核模板,延

续工业化时代科层制管理思维。这种评价标准过于量化，忽视了辅导员在情感支持、个人发展指导等软性方面的贡献，没有完全反映他们的实际贡献。同时，高校辅导员的评价体系也需与时俱进。然而，评价体系滞后，现有的考核标准可能没有纳入新技术应用的相关指标。高校无法建立从“事务完成度考核”转向“育人效能评估”，难以建立与新型教育生产关系相适应的评价体系，很难释放辅导员队伍的创新势能。

4 新质生产力背景下高校辅导员队伍专业化建设的路径探究

新质生产力背景下，高校辅导员队伍专业化建设关乎教育质量的提升，直接影响高校人才培养目标的实现，因此，新质生产力推动下，辅导员队伍建设需突破传统范式，创新辅导员队伍专业化建设方式方法，提高辅导员队伍建设水平。通过加强各项制度保障、创新技术融合的专业能力、建立动态发展的评价标准，打造兼具教育智慧与科技素养的专业化队伍，最终实现从事务管理者向智能教育设计师的转型，为培养新型生产力需求人才提供关键支撑。

4.1 加大辅导员队伍建设的政策保障力度

高校辅导员在传统角色中主要负责学生的思想政治教育、日常管理、心理健康辅导、就业指导等。但在新质生产力的背景下，社会对人才的需求可能发生变化，比如更强调创新能力、科技素养、跨学科能力等。为此，必须从政策层面加大支持力度，为辅导员队伍的可持续发展提供坚实的制度保障。首先，应完善相关政策体系，明确辅导员的职责定位与发展路径。通过出台更具针对性和操作性的政策文件，为其专业化建设奠定基础。其次，需强化资源投入与激励机制。通过增加专项经费支持、优化职称评定标准以及设立奖励制度等方式，激发辅导员的工作积极性与创造性，使他们在育人工作中发挥更大的作用。

4.2 提升高校辅导员建设的专业能力

在新质生产力快速发展的时代背景下，提升高校辅导员专业能力需要构建“三维赋能体系”，具体实施路径如下：

首先，实现技术认知的重构。实施数字素养升级计划，提升智能教育工具的应用能力。其次，推动育人模式创新。开发“价值观引导算法”评估模型，构建混合现实思政教育场景库。最后，实现实践能力的跃升，建立“技术辅导员”认证体系，搭建高校-企业-科研院所协同共建联盟，开发辅导员数字能力仪表盘。通过这一系统化培养体系，辅导员

将从传统的事务管理者向“科技育人工程师”转型，以更高效的方式应对新质生产力带来的教育变革挑战。

4.3 构建辅导员队伍建设的评价体系

新质生产力的核心是科技创新驱动，所以评价体系需要反映辅导员在培养学生适应新技术、新业态方面的表现。传统评价更注重日常管理和思想教育，现在需要加入创新教育、科技素养培养等指标。在新质生产力深刻变革教育生态的背景下，高校辅导员评价体系亟需构建“四维”智能评估模型，实现从经验判断到数据驱动、从事务考核到价值创造的转型。首先，重构评价维度。为学生工作的各个板块赋值，构建多维度评价体系。例如，技术赋能指数可包括智能工具应用熟练度、数字思政资源建设量；跨界协作能力涉及校企合作项目参与度、跨学科团队组建数量等等。其次，革新评估方式。引入动态数据画像系统，接入教务、学工、就业等多源数据库，构建个性化能力雷达图，实现实时预警能力短板，并借助人工智能辅助诊断，精准评估育人效果。最后，优化结果应用机制。建立发展性激励制度，设立“科技创新育人奖”，推动技术成果转化分成机制，实现智能匹配个性化提升路径，助力辅导员精准成长，提升育人工作的科学性与实效性。

在新质生产力重塑教育形态的深刻变革中，高校辅导员队伍专业化建设呈现出从经验传承型向技术赋能型的范式转型。未来实践中，需重点关注智能教育伦理规约建设、辅导员技术领导力培育等前沿领域，通过政策引导、平台构建、文化重塑的系统性变革，最终实现辅导员队伍从“事务管理者”到“科技育人师”的质的飞跃，为高等教育现代化提供可持续的人才支撑力。

参考文献

- [1] 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.
- [2] 习近平在中共中央政治局第十一次集体学习时强调加快发展新质生产力扎实推进高质量发展[J].中国人才,2024,(02):4.
- [3] 覃泰树,王青山.新时代推进高校辅导员队伍建设的实践探索[J].学校党建与思想教育,2024,(18):82-84.
- [4] 王显芳,任雅才,元振华.新时代高校辅导员队伍专业化发展的理论逻辑和现实路径[J].思想教育研究,2019,(04):132-135.
- [5] 张增森,张芳.改革开放40年高校辅导员队伍建设的经验与启示[J].高校辅导员学刊,2018,10(06):1-5.
- [6] 李庚.新时代高校辅导员队伍职业化、专业化、专家化建设论析[J].思想理论教育,2023,(12):106-111.