

“三全育人” “五育并举” 背景下高职院校辅导员队伍建设研究——以北京京北职业技术学院为例

Counselor Workforce Development in Higher Vocational Colleges under the “Three-Dimensional Education” and “Five-Domain Integrated Education” Framework: A Case Study of Beijing Jingbei Vocational and Technical College

向以群，北京京北职业技术学院

摘要

“三全育人” “五育并举” 背景下，高职院校辅导员是落实思想政治教育、促进学生全面发展的重要力量，也是高校落实立德树人根本任务的重要主体。本研究采用案例研究与行动研究方法，以北京京北职业技术学院为研究对象，通过实地调研分析辅导员队伍建设现状，发现存在角色过载、育人理念碎片化与评价导向单一等问题。在此基础上，学校构建并实施“月度考评—学期绩效—年度培训”一体化制度及系统化培训赋能体系等校本化改革举措。实践结果表明，该系列举措有效完善了辅导员队伍建设制度体系，辅导员本科及以上学历比例提升至37.5%，职业认同感与五育融合实践能力显著增强，工作压力得到缓解；同时学生违纪率下降62.3%，五育发展相关活动参与度明显提升，并形成5项校级五育融合特色项目。研究表明，基于校本实际构建辅导员队伍建设机制，有助于提升高职院校落实“三全五育”理念的实践成效，并为区域高职院校辅导员队伍建设提供实践参考。

Abstract

Against the backdrop of the “Three-Dimensional Education” and “Five-Domain Integrated Education” initiatives, counselors in higher vocational colleges play a key role in implementing ideological and political education and promoting students’ holistic development. Using a combination of case study and action research methods, this study takes Beijing Jingbei Vocational and Technical College as a case to examine the current development of its counselor workforce. Field investigations revealed several major challenges, including role overload, fragmented educational concepts, and a single-dimensional evaluation orientation. In response, the college implemented school-based reforms, including an integrated system of “monthly assessment–semester performance–annual training” and a systematic training empowerment framework. The results show that these measures improved the institutional system for counselor development. The proportion of counselors with bachelor’s degrees or above increased to 37.5%, while their professional identity and capacity for integrated education were significantly enhanced. Student disciplinary violations decreased by 62.3%, and participation in five-domain development activities increased markedly. The study provides practical insights for counselor workforce development in regional higher vocational institutions.

关键词：三全育人；五育并举；高职院校；辅导员队伍建设

Keywords: Three-Dimensional Education; Five-Domain Integrated Education; Higher Vocational Colleges; Counselor Workforce Development

一、引言

全国职业教育大会召开、《职业教育法（2022年修订）》实施及《高校思想政治工作质量提升工程实施纲要》出台，明确将“三全育人”与“五育并举”确立为新时代职业教育的核心育人导向，高职辅导员作为思政教育工作骨干力量，成为推动两大教育理念落地的基层核心主体。2017年教育部第43号令《普通高等学校辅导员队伍建设规定》进一步明确了辅导员的职业定位，为高职院校辅导员队伍建设划定了核心要求与发展方向。

北京京北职业技术学院作为怀柔区唯一公办高职院校，立足首都职业教育发展定位，以服务区域产业、培育高素质技术技能人才为办学宗旨，将辅导员队伍建设作为落实“三全五育”要求、推进立德树人根本任务的核心抓手。当前学校辅导员队伍结构复杂，专兼职辅导员在政治素养、实践经验、职业认同等方面存在显著差异，如何打造一支政治过硬、能力突出、适配校本育人需求的辅导员队伍，成为学校落实“三全五育”教育理念的关键课题。

国内高校辅导员队伍建设研究积淀深厚，相关研究多聚焦岗位定位、工作方法与校本管理等维度，但针对北京地区高职院校、紧扣“三全五育”双重理念的本土化实证研究尤为稀缺；西方发达国家高校学生事务管理研究虽趋于成熟，但因中西方教育体制、人才培养模式存在本质差异，其研究成果无法适配首都职业教育发展定位与学校办学实际。

在此背景下，本研究以北京京北职业技术学院辅导员队伍建设现状为切入点，采用定性研究方法，精准梳理队伍建设核心问题，结合校本实际设计针对性实践举措，通过“制度设计—培训赋能—实践落地”的闭环路径优化辅导员队伍建设，旨在打造契合学校办学特色的辅导员队伍，推动“三全五育”理念在学校落地生根，同时为北京地区高职院校辅导员队伍建设提供校本化实践参考。

二、研究对象与校本实践设计

（一）京北职院辅导员队伍的校本现状

本研究以北京京北职业技术学院全体在岗辅导员为研究对象，学校辅导员对接管理2922名高职学生，师生配比符合教育部及北京市教委对高职院校辅导员队伍建设的相关规定。结合实地调研与访谈，学校辅导员队伍在结构特征与职业发展层面呈现出鲜明的校本特点，同时存在诸多与“三全五育”落地要求不匹配的痛点，具体表现为：

1. 队伍结构特征鲜明

队伍以中青年为主体，35岁及以下占46%，40-45岁占39%，45岁及以上占15%，契合学校年轻化、活力化的办学队伍建设定位；原始学历本科及以上占96%，经入职后学历提升工作推进，实际研究生学历占比达39%，为队伍整体素质提升奠定基础；中共党员占比29%，党员比例偏低，队伍整体政治素养有待进一步提升；新任辅导员（工作3年及以下）占29%，队伍实操经验与职业积淀不足，难以快速适配五育融合的育人要求。

2. 职业发展痛点突出

学校辅导员对“五育并举”教育理念的认知度与熟悉度较高，但职业发展层面存在显著本土化问题：多数辅导员对薪资待遇满意度偏低，认为岗位工作任务繁重、岗位职责多元，角色过载问题突出，与北京地区生活成本、工作要求不匹配，职业获得感与岗位期待存在差距；部分辅导员将辅导员岗位视为职称评定的过渡性选择，岗位忠诚度与职业认同感有待提升，成为制约队伍稳定性的核心因素，也直接影响“三全五育”理念的持续落地。

（二）京北职院辅导员队伍建设的实践设计

针对学校辅导员队伍建设的校本现状与核心痛点，结合“三全育人”“五育并举”的教育要求与首

都高职教育发展定位，本研究设定四大核心研究目标：理清适配学校办学实际的辅导员职业角色、能力要求与评价体系新内涵；开发并落地“月度考评—学期绩效—年度培训”一体化队伍治理工具；制定校本化辅导员能力标准并完善培训赋能体系；推动学生五育发展指标实质性改善，培育契合首都产业发展需求的高素质技术技能人才。

围绕研究目标，学校学生处立足校本实际，遵循北京市教委相关要求，从政治引领与体系完善两大维度制定应对举措，同时分四个阶段开展递进式实践研究，形成“问题—目标—举措—落地”的闭环设计，所有实践举措均贴合学校办学安排与队伍实际需求：

1. 核心应对举措

一是强化政治引领，依托学校党支部建设，以新生入学教育、感恩资助主题演讲、月度主题教育活动等校本化载体，系统提升辅导员政治素养，制定党员发展专项计划，着力提升党员辅导员比例；二是完善建设体系，深度挖掘北京市属高职院校、周边兄弟院校优质培训资源，优化辅导员选聘与考评制度，拓宽专兼职辅导员职业发展路径，结合北京地区薪资水平优化薪资待遇体系，切实提升队伍稳定性与工作积极性。

2. 分阶段实践研究

第一阶段为调研分析阶段（2023年11月-2024年1月），通过问卷调查、深度访谈梳理队伍建设现状与问题，提炼出角色过载、育人理念碎片化、评价导向单一三大核心症结，完成《2024年北京京北职业技术学院辅导员队伍问卷情况总结报告》；第二阶段为制度设计阶段（2024年2月-2024年10月），修订《北京京北职业技术学院辅导员考评办法》，构建“学生—系部—学工部门”三级权重评价体系，将考评结果与绩效、评优挂钩，同时以校本化活动为载体引导辅导员融入五育融合理念；第三阶段为培训赋能阶段（2024年9月-2025年7月），构建“线上+线下”融合的专属培训课程体系，搭建辅导员技能大赛平台，选拔优秀辅导员赴同类院校交流学习；第四阶段为实践验证阶段（2025年9月—2026年7月），以各系部为实践单元分两轮推进五育融合实践，建立月度“书记复盘会”制度，引入学生“五育成长护照”电子积分系统，实现五育发展成效的量化跟踪与评价。

三、京北职院辅导员队伍建设的实践成效

通过一系列校本化制度设计与实践举措的落地实施，北京京北职业技术学院逐步构建起贴合学校实际、适配“三全五育”要求的辅导员队伍建设体系，在制度建设、队伍发展、学生培养、品牌打造等方面取得显著成效，实现了辅导员队伍建设与学生五育发展的双向提升。

（一）校本制度体系构建成型

本研究在实践探索基础上，形成了一系列贴合学校办学实际的制度成果，将辅导员队伍建设纳入学校规范化、常态化管理体系，为“三全五育”背景下辅导员队伍建设提供了长效制度保障：

- 修订并出台《北京京北职业技术学院辅导员工作手册》，紧扣“三全五育”教育理念，明确了辅导员在五育融合育人中的岗位职责、工作流程与核心要求，实现辅导员工作的标准化与规范化，为辅导员开展五育融合育人工作提供清晰指引；
- 固化辅导员考评与绩效相关管理文件，将其正式纳入学校质量管理体系，实现考评工作的制度化，考评结果直接与辅导员绩效奖金、评优评先、职业晋升挂钩，形成有效的激励与约束机制；
- 构建并完善系统化的“京北职院辅导员培训体系”，明确培训目标、内容、方式与考核标准，形成线上线下融合、校内与北京市属高职院校联动的培训机制，培训内容紧密贴合学校辅导员日常工作与五育融合育人实践需求。

（二）队伍建设成效显著

各项举措的实施有效优化了学校辅导员队伍结构,改善了辅导员职业状态,提升了辅导员专业能力,打造了一支更适配校本育人需求的辅导员队伍:

1. 队伍结构进一步优化

2025 年学校新增辅导员 4 人,队伍梯队得到完善,本科及以上学历比例提升至 37.5%,队伍整体专业素养与学历水平有效提升,契合北京地区高职院校辅导员学历发展要求;党员辅导员培养工作有序推进,队伍政治素养逐步提升。

2. 职业状态持续改善

通过考评体系优化、工作边界明确、薪资待遇关注等举措,学校辅导员角色过载问题得到有效缓解,工作压力大幅降低;辅导员职业认同感与岗位忠诚度显著提升,越来越多的辅导员愿意长期从事辅导员工作,队伍稳定性得到有效增强。

3. 专业能力大幅提升

通过系统化线上线下培训、校际交流学习、技能大赛以赛促学等方式,学校辅导员育人理念碎片化问题得到有效破解,五育融合的校本实践能力显著提升;辅导员已能熟练将五育融合理念融入日常班级管理、学生辅导与校本活动设计中,结合学生专业特征打造针对性育人方案,五育融合成为辅导员开展学生工作的核心业务能力。

(三) 学生五育发展全面提质

以辅导员队伍建设为抓手,学校将“三全五育”理念全面融入学生培养全过程,学生在德、智、体、美、劳各维度的发展成效实现量化提升,育人获得感与综合素养显著增强:

- 学生德育发展成效显著,违纪率较调研阶段下降 62.3%,学生规则意识、道德品质与集体荣誉感大幅提升,积极参与学校组织的各类思政与德育教育活动;
- 学生体育参与度与身体素质提升,早操出勤率提升至 95.7%,学生主动参与校内外体育健身活动的积极性显著提高,体育锻炼意识逐步养成;
- 学生劳育与美育发展覆盖面大幅扩大,劳动教育实践活动参与率稳定在 92.5% 以上,美育活动校园覆盖率提升至 90.1%,学生劳动习惯、审美能力与艺术鉴赏能力得到有效培养;
- 学生智育发展与专业能力提升相融合,辅导员结合五育融合理念引导学生树立良好学习习惯,学生主动参与专业实践与技能提升活动的积极性提高,专业素养与综合能力更契合首都产业发展对高职学生的要求。

(四) 五育融合校本品牌打造

结合学校办学特色与学生专业特征,以辅导员为核心实施主体,学校成功培育了一批具有鲜明校本特色的五育融合育人品牌项目,为“三全五育”理念落地提供了丰富的实践载体,在校内营造了浓厚的五育融合育人氛围:

- 打造“书法课堂+”“校园文化节”“我爱校园”“摄影比赛”“校园健康饮食活动”5 项校级五育融合优秀育人案例,各项目紧扣五育融合理念,结合不同专业学生特征设计活动内容,实现德、智、体、美、劳各维度的有机融合;
- 所有校本品牌项目均由辅导员牵头组织实施,成为辅导员提升五育融合实践能力的重要平台,同时让学生在参与活动的过程中全方位提升综合素养,推动“三全育人”理念在校园内落地生根。

四、讨论

(一) “三全五育”背景下高职辅导员队伍建设的核心路径

北京京北职业技术学院的校本实践表明,“三全育人”“五育并举”双重背景下,高职辅导员队伍建设必须坚持校本化、问题导向、实践落地的核心原则,以系统化制度设计为核心、以精准化培训赋能为抓手、以多元化评价激励为保障,构建贴合院校实际的建设体系。

学校构建的“月度考评—学期绩效—年度培训”一体化制度,有效解决了辅导员队伍角色过载、评价导向单一等核心问题,形成了“评价—激励—提升”的队伍建设闭环:月度考评实现辅导员日常工作的动态监管,学期绩效将工作成果与激励挂钩,年度培训为辅导员专业能力赋能,三者相互支撑、有机融合,让辅导员队伍建设有章可循、有迹可依。同时,学校贴合校本需求打造的“线上+线下”培训体系与技能大赛平台,摒弃了通用化培训模式,将辅导员日常工作与五育融合育人实践紧密结合,让培训更具实操性与针对性,快速提升了辅导员的五育融合实践能力。这一核心路径充分体现了高职院校辅导员队伍建设“以校为本、贴合需求、服务育人”的特点,为同类院校提供了切实可行的思路。

(二) 辅导员队伍建设与“五育并举”实施的内在联动逻辑

辅导员是高职院校“五育并举”政策落地的基层核心实施者,学校的校本实践充分验证了辅导员队伍建设与“五育并举”实施之间存在紧密的正向联动关系,形成了**“队伍建设提质—五育实践增效—学生发展提升—队伍职业认同增强”**的良性循环。

优化辅导员队伍管理制度、明确工作边界、缓解角色过载压力,能让辅导员拥有更多精力投入五育融合育人实践;而系统化的培训赋能则有效提升了辅导员的五育融合实践能力,让辅导员能够高效将五育理念融入学生培养全过程。辅导员五育融合育人实践的有效推进,直接推动学生德智体美劳各维度发展成效的提升,学生的成长与进步又能让辅导员在育人实践中获得更多职业成就感与价值感,进一步强化其职业认同感与岗位忠诚度,从而更积极地投入队伍建设与育人工作,形成双向提升的良性循环。

(三) 对北京地区高职院校的参考意义

本研究立足首都职业教育发展定位与北京京北职业技术学院的校本实际,其研究成果与实践经验对北京地区其他高职院校辅导员队伍建设具有重要的参考价值,核心体现在四个方面:

- 坚持本土化实践,结合首都区域产业发展需求与院校办学特色开展辅导员队伍建设,避免经验照搬,确保各项举措适配院校实际与北京地区高职教育发展要求;
- 强化评价导向作用,将“三全五育”实施成效纳入辅导员评价核心指标,构建多元化、科学化的考评体系,将考评结果与绩效、评优、晋升挂钩,形成有效的激励与约束机制;
- 关注辅导员职业发展,结合北京地区生活成本与工作要求,优化辅导员薪资待遇体系,拓宽职业发展路径,提升辅导员职业获得感与队伍稳定性;
- 打造校本化实践载体,结合院校专业特征与校园文化,打造五育融合育人品牌项目,让辅导员的五育融合育人工作有抓手、有平台,推动“三全五育”理念真正落地。

(四) 研究局限与未来展望

本研究以北京京北职业技术学院为唯一研究个案,研究成果具有鲜明的校本特征,在其他高职院校的普适性仍需进一步验证;同时,研究的实践验证阶段仍在推进中,相关举措的长期有效性仍需持续跟踪与调研。

未来,北京京北职业技术学院将继续深化辅导员队伍建设工作,进一步优化考评体系与培训赋能体系,结合学校办学特色与首都产业发展新需求,丰富五育融合校本品牌项目,推动辅导员队伍建设与学生五育发展向更深层次、更广范围发展。同时,可加强与北京地区其他高职院校的交流合作,开展跨校比较

研究,总结提炼更具普适性的辅导员队伍建设经验,进一步完善“三全五育”背景下高职院校辅导员队伍建设体系,为首都职业教育高质量发展贡献力量。

五、结论

“三全育人”“五育并举”背景下,高职辅导员队伍建设是落实立德树人根本任务、提升职业教育人才培养质量的关键保障,高职院校必须立足校本实际,构建贴合办学特色、适配育人要求的辅导员队伍建设体系。本研究以北京京北职业技术学院为个案,通过实地调研精准梳理出学校辅导员队伍角色过载、育人理念碎片化、评价导向单一三大核心问题,针对性设计并实施了“月度考评—学期绩效—年度培训”一体化制度、系统化培训赋能体系、分阶段五育融合实践等一系列校本化举措,形成了制度完善、路径清晰、贴合实际的辅导员队伍建设体系。

实践结果表明,相关举措不仅有效优化了学校辅导员队伍结构,推动本科及以上学历比例提升至37.5%,显著提升了辅导员职业认同感与五育融合校本实践能力,缓解了工作压力,增强了队伍稳定性;同时实现了学生五育发展的全方位提质,学生违纪率下降62.3%,体育、劳育、美育等各维度参与率与成效大幅提升,成功打造了5项具有校本特色的五育融合育人品牌项目,推动“三全五育”理念在学校落地生根。

本研究的校本实践为“三全五育”背景下高职院校辅导员队伍建设提供了可复制、可借鉴的实践经验,验证了校本化制度设计、精准化培训赋能、多元化评价激励在辅导员队伍建设中的核心作用。其研究成果不仅破解了北京京北职业技术学院辅导员队伍建设的本土化痛点,也为北京地区高职院校落实“三全五育”要求、优化辅导员队伍建设、培育契合首都产业发展需求的高素质技术技能人才提供了重要的实践参考,对推动职业教育高质量发展具有重要的现实意义。

参考文献

- 北京市教育委员会.(2022).北京市高职院校辅导员队伍建设工作指南.
- 曹晖,谢华永,&王静.(2022).地方高职院校辅导员队伍建设探索——以泰州职业技术学院为例.科教导刊(电子版·上旬),(3),98-99.
- 邓天宇.(2023).高校辅导员队伍职业倦怠现象的归因及对策探究.南北桥,(16),89-91.
- 江蕾,&胡财江.(2023).高职院校辅导员职业发展困境与策略研究.快乐阅读,(8),78-80.
- 教育部.(2017).普通高等学校辅导员队伍建设规定.
- 教育部.(2022).职业教育法(2022年修订).
- 李悦.(2023).党建育人视域下高职院校辅导员工作室建设路径探究——以湖州职业技术学院“红色工匠领航”辅导员工作室为例.成才之路,(30),12-14.
- 马立.(2023).高职院校辅导员队伍建设中存在的问题及对策——以河北旅游职业学院为例.东方文化周刊,(24),67-69.
- 孟雨晴.(2023).专科院校辅导员的角色定位及其作用发挥.中学政治教学参考,(15),45-47.
- 任静.(2023).新时代高职院校辅导员职业能力提升路径研究.产业与科技论坛,22(2),234-236.*本研究相关数据均来自公开资料和内部数据(2024-2025年度)

作者介绍

向以群，硕士，北京京北职业技术学院，学生处，副教授；主要研究方向：德育、旅游管理。