

高职院校辅导员科研能力问题及对策研究——以清远职业技术学院为例

谭焕桃 张琳婧 汤锦伟

清远职业技术学院护理学院, 广东清远, 511510;

摘要: 新时代下, 立德树人是教育根本职责, 辅导员身为大学生思想政治教育关键力量, 专业化与职业化水准对职业院校思政教育成效有直接影响。科研能力属于辅导员核心素养关键层面, 这是教育政策文件明确需求, 也是提升育人质量关键支撑, 当前国内研究多着重于本科院校专职辅导员, 对高职院校辅导员科研现状专门化探索不够。此文主要以清远职业技术学院辅导员为例, 根据该校实情, 梳理辅导员科研能力现存问题和原因, 找寻切实可行的提升办法, 为健全高职院校辅导员队伍打造、夯实立德树人基础提供实践参照。

关键词: 高职院校; 辅导员; 科研能力; 清远职业技术学院

DOI: 10.69979/3029-2735.26.03.099

引言

高职院校辅导员队伍是完成立德树人根本任务、进行学生思想政治教育的关键力量, 不过在当下职业教育高质量发展的形势下, 辅导员的科研能力较为薄弱, 已然成为限制其专业化、职业化进展的关键妨碍。清远职业技术学院作为一所地方性高职院校, 认真钻研该职业学院辅导员群体科研能力的现实状况, 分析问题产生的原因, 并给出可行的提升办法, 对于强化辅导员职业胜任能力、促进学生工作理论与实践的创新、为院校整体发展提供服务有着关键的现实意义。

1 高职院校辅导员科研能力核心概念

高职院校辅导员科研能力是契合新时代立德树人根本任务以及辅导员专业化职业化发展要求, 将思政教育工作特性和学术研究规律融为一体的综合性能力体系, 它的核心要点在于辅导员要基于学生思政教育、日常管理以及成长指导这些实践经验, 运用科学思维以及研究方法去探索工作规律、解决实际问题, 这些能力包括从选题、资料收集、信息加工直到学术表达的完整闭环。作为辅导员职业能力的关键方面, 这一能力需要拥有思想政治教育相关学科的广泛知识储备, 还强调要结合高职院校学生特点以及职业教育特色, 精准抓住工作中的真实问题、新问题, 依靠系统调研、理性分析形成有实践指导意义的研究成果, 它并不是孤立存在的学术技能, 而是与教育引导、组织管理等核心职责紧密融合, 可推动辅导员从经验型转变为科研型, 又可为思政教育工作提高质量、增加效益提供学理支持, 是落实全程育人、全方位育人要求, 夯实职业院校思想政治教育

基础的关键能力保障。

2 清远职业技术学院辅导员科研能力存在的核心问题

2.1 科研意识薄弱, 重视程度不足

清远职业技术学院辅导员在实践中突出表现出科研意识薄弱问题, 部分辅导员对于科研工作尚未形成正确认知及足够重视, 受传统工作模式影响, 辅导员群体一般有重事务管理轻科研实践的倾向, 将主要精力投入到学生日常管理工作中、思政教育落实工作以及突发事件处理这些事务性工作中, 将科研当作额外负担而非职业发展核心支撑。部分年轻辅导员特别是高学历辅导员, 将岗位当作过渡性选择, 缺少长期在思政教育领域深入钻研的职业规划, 自然不愿意投入时间精力去展开科研探索。在职业认知方面, 不少辅导员将自己定位成“学生管理者”而非“思政教育研究者”, 没有充分认识到科研对育人工作的赋能价值, 忽略了借助科研总结经验、破解育人难题以及提升工作实效的意义。这种认知偏差致使辅导员参与科研的主动性大多不够, 多是为了应对职称评定等外部要求而被动参与, 缺少基于工作需求的内生科研动力, 形成“不愿意进行科研、不懂得如何科研、不谈论科研”的消极氛围, 极大地制约了科研能力的提高以及科研成果的产出。

2.2 科研能力短板突出, 核心技能欠缺

清职院辅导员在科研核心技能方面存在不足, 难以契合高质量科研实践的要求, 在选题阶段, 大部分辅导员缺少从思政工作实际里面挖掘研究课题的能力, 要么

受限于宽泛的理论探讨,要么没法精准捕捉工作中的真问题、新问题,选题缺乏针对性和实践价值。在运用研究方法时,因为没有接受系统的科研方法培训,辅导员普遍存在实证研究能力不强的情况,多数人仅仅掌握了文献研究法等基础方法,对于问卷调查、访谈、案例分析等实证方法的设计和实施不太熟悉,使研究过程缺乏科学性和严谨性。在信息加工和运用文献方面,一些辅导员文献检索技能不够,难以高效获取核心学术资源,并且缺少对文献的深度分析与整合能力,无法形成全面的文献综述,影响到研究的学术基础,在学术写作方面,很多辅导员存在论文结构不规范、逻辑不清晰、语言表达不流畅等问题,难以将实践经验转变为规范的学术成果,课题申报书的撰写质量也不太高,导致科研成果产出率很低、认可度不高,打击了他们参与科研的积极性。

2.3 科研支撑体系不健全,保障力度不足

从政策制度角度来看,当下科研评价激励机制欠缺针对性,评价体系大多采用普通教师标准,没有将辅导员“育人为本、科研为辅”的工作特性充分考虑在内,科研指标权重设置不太合理,职称评聘里科研成果要求与辅导员实际工作存在脱钩情况,而完善的科研培训制度也比较缺乏,培训内容呈碎片化、形式较为单一,难以符合不同层次辅导员的科研需求。在资源保障方面,学院没有给辅导员设立科研专项经费,课题研究、学术交流等活动缺少资金支撑,文献资源库建设比较落后,部分核心学术资源匮乏,对研究资料的获取产生了影响,学术交流平台颇为有限,辅导员参加校外高水平科研讲座、研讨会的机会不多,很难接触到前沿学术理念与研究方法。在指导帮扶方面,缺乏常态化的专家引领机制,辅导员开展科研时多处于独自摸索的状态,没有专业导师来开展系统指导,科研团队和工作室建设落后,跨部门、跨领域的科研协作机制尚未形成,无法实现资源共享与优势互补,致使辅导员科研实践中碰到的问题不能及时获得解决,科研之路险阻重重。

3 高职院校辅导员科研能力提升的对策建议——以清职院为例

3.1 强化思想引领,树立正确科研认知

强化对思想引领乃是破解清职院辅导员科研意识薄弱这一问题的根本前提,院校应从价值引导、职业认同、氛围营造这三个维度共同用力,帮助辅导员构建起“科研赋能育人”这样的正确认知,首先要深化政策方面的宣传以及价值阐释,学院需要定期组织辅导员去学习《高等学校辅导员职业能力标准》《普通高等学校

辅导员队伍建设规定》等政策文件,邀请思政教育方面的专家来解读科研于辅导员专业化职业化发展里的核心地位,借助案例分析来展示科研怎样帮助解决学生管理难题以及提升思政教育的实效,打破“科研与育人相互脱节”的那种认知误区。针对部分辅导员将岗位当作过渡这一情况,院校需对辅导员的职业发展进行引导,运用优秀辅导员科研成长案例分享、呈现科研对于职称晋升以及能力提升的实际价值的方式,让辅导员明白科研属于长期职业发展的核心竞争力,不是额外的负担,将职业认同感与角色定位提高,引导辅导员从“事务管理者”往“思政教育研究者”进行转变。学院可开展“科研与育人”主题研讨、优秀科研成果分享会之类的活动,让辅导员切实感受到科研对工作的推动作用,比如研究学生心理健康问题以优化帮扶策略、借助分析职业规划需求来完善指导体系,懂得科研是提升育人精准度的关键工具,将科研意识培育融入新辅导员入职培训以及在岗轮训之中,从职业起始阶段就植入“以研促教、以研促管”这样的理念,帮助其树立起“在实践中开展研究、于研究中践行实践”的工作导向。营造出浓烈的科研文化氛围,学院可搭建起科研交流的平台,定期举办科研讲座、课题申报经验分享会、论文写作沙龙之类的活动,鼓励辅导员分享科研的心得,交流所遭遇的问题,设立“辅导员科研先锋”“优秀科研成果奖”等荣誉,对积极投身科研、产出优良成果的辅导员展开表彰与宣传,发挥出榜样的示范作用。

3.2 健全制度保障,优化科研发展环境

完善的制度保障才是推动清职院辅导员科研能力提高的长效支撑,构建包含“评价激励、培训培养、资源保障”等方面的制度体系,为辅导员科研发展扫除障碍,在评价激励机制部分,需要打破传统科研评价的单一标准,建立与辅导员工作特性相符的评价体系。学院要调整职称评聘和绩效考核方案,平衡育人工作以及科研成果的权重,将科研能力当作辅导员专业化评价的关键指标,对于专职辅导员可以适度提高科研要求,对于兼职辅导员则重点关注其科研参与度和实践转化效果,另外优化科研激励措施,设立辅导员科研专项奖励基金,给成功申报课题、发表论文、有实践应用成果的辅导员提供物质奖励和精神表彰。将科研成果和评优评先以及岗位晋升进行直接挂钩,以形成“多劳多得、优绩优酬”这样的激励导向,去激发辅导员科研的内生动力,关于培训培养制度的方面,构建“分层次、系统化、常态化”的科研培训体系,为不同科研基础的辅导员制定差异化的培训方案。为科研入门者开展“科研基础能力培训班”,

运用选题技巧、文献检索、基本研究方法等内容,对有一定基础的辅导员设置“科研进阶训练营”,聚焦论文写作规范、课题申报书撰写、实证研究设计等核心技能,给科研骨干提供“精英培育计划”,借助支持他们参与高水平学术会议、访学交流、专项研修等活动,拥有提升自我的机会。培训形式要多样化,运用“线上与线下”“理论授课和实践操作”“专家讲座以及案例研讨”相结合的办法,邀请校内外科研专家、资深辅导员来担任讲师,保证培训内容既有理论性又有实用性。建立培训效果跟踪反馈的机制,依照辅导员的需求,对培训内容进行动态的调整,防止培训出现碎片化和形式化的情况。在资源保障制度这一方面,要对科研发展的硬件与软件支持进行强化,学院应当设立辅导员科研专项的经费,用在课题的研究、资料的购买、学术的交流、培训的学习等方面,并且明确经费的使用标准以及审批的流程,做到专款专用,对图书馆文献资源库的建设进行完善,增加思政教育、职业教育等相关领域的核心期刊、数据库资源,为辅导员的科研提供充足的资料支撑。

3.3 搭建多元平台, 强化科研支撑服务

在团队协作平台构建方面,院校应构建起跨部门、跨领域的辅导员科研团队以及工作室,以思政教育的重点领域为方向,设立如“学生心理健康研究”“职业规划指导研究”“思政教育创新研究”这些专项工作室,让科研骨干来担任负责人,吸引不同学科背景、不同教龄的辅导员参与进来。团队成员可按照专业特长进行分工合作,开展联合课题研究,一起撰写论文,达成资源共享、优势互补,打破辅导员在科研方面“单打独斗”的艰难局面,将辅导员科研团队和学院专业教师团队以及校外科研机构之间的合作进行推动,借助外部的智力资源将研究的层次与水平进行提升,形成“校内协同、校外联动”这样的科研协作机制。在学术交流平台方面,将辅导员的科研视野以及交流渠道给予拓宽,学院定期举办“辅导员科研论坛”“学术沙龙”“成果分享会”等内部交流活动,为辅导员有展示研究成果、交流心得体会、探讨疑难问题的平台而提供条件,对辅导员去参与校内以及校外高水平的学术会议、专题研讨会、科研培训班等活动进行鼓励,对其可和省内外高职院校辅导员、思政教育领域专家学者交流学习进行支持,接触到前沿的学术理念和研究方法。接着搭建起线上交流平台,建立辅导员科研交流的微信群、QQ群,用以分享科研资料、发布学术信息、组织线上研讨,这样能打破时空限制,让交流成为常态,与其他示范性职业院校构建科研合作关系,开展互访交流、联合科研项目以及成果共

享等活动,借助先进经验,提高科研实践水平。在专家引领平台方面,构建“一对一”“一对多”的科研指导机制,学院聘请校内外思政教育、职业教育领域的科研专家、教授担任辅导员科研导师,为辅导员开展全程化指导——从选题论证、研究方案设计,到数据收集分析、论文撰写修改,再到课题申报、成果推广,都给出针对性建议。针对重点科研项目、优质论文撰写,成立专家指导小组集中攻关,帮助辅导员解决科研实践里的关键难题。

4 结束语

综述,在立德树人这一根本任务背景下,将高职院校辅导员科研能力给予提升,这是队伍专业化职业化建设里的核心要点。本文研究成果为清职院将辅导员队伍建设进行优化给予实践路径的提供,也为同类型高职院校提供可以参考借鉴的经验。高职院校需要持续对对策落地的实际成效持续进行跟踪,动态性地对方案进行优化完善,推动科研与育人的密切深度融合,帮助辅导员从经验类型向科研类型进行转变,为职业教育立德树人的根基筑牢人才方面的保障。

参考文献

- [1]刘一帆,江春,王诗盼.“双高计划”背景下高职院校辅导员科研能力提升路径[J].汽车维护与修理,2025,(24):80-82.
- [2]刘文韬,张志军,王志航.高职院校辅导员科研能力提升的价值、困境与进路[J].产业与科技论坛,2025,24(13):233-235.
- [3]黄强.科教融合背景下高职院校辅导员科研能力提升路径探索[J].湖北开放职业学院学报,2025,38(09):67-69.
- [4]杨冬,陈月乔.职业化视角下高职辅导员职业能力提升研究[J].辽宁高职学报,2024,26(09):80-84.
- [5]郑婷婷.学术共同体视域下高职院校辅导员科研能力提升路径研究[J].连云港师范高等专科学校学报,2022,39(04):87-92.

作者简介:谭焕桃(1984.08-),女,汉族,籍贯:广东清远,单位名称:清远职业技术学院,学历:本科,职称:中级,主要研究方向:思政教育、营养教育、就业指导,单位地址:广东省清远市清城区东城街蟠龙园清远职业技术学院。

项目基金:高职院校辅导员科研能力问题及对策研究——以清远职业技术学院为例(SZ24002)