

中共浙江药科职业大学委员会 浙江药科职业大学 文件

浙药大联〔2023〕5号

关于印发浙江药科职业大学关于推进一流 辅导员队伍建设的实施办法的通知

各单位、部门：

《浙江药科职业大学关于推进一流辅导员队伍建设的实施办法》已经 2023 年第七次党委会议讨论通过，现印发给你们，请遵照执行。

(本页无正文)



浙江药科职业大学

关于推进一流辅导员队伍建设的实施办法

为深入学习贯彻党的二十大精神和习近平总书记关于教育的重要论述，全面贯彻落实中央和省委关于加强高校思想政治工作相关文件和会议精神，加快推动新时代我校辅导员队伍高质量发展，现就推进一流辅导员队伍建设制定如下实施办法。

一、指导思想

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻党的教育方针，坚持正确政治方向，聚焦立德树人根本任务，立足职业本科人才培养，坚持以生为本工作理念，以体制机制改革为动力，坚持问题导向、精准发力，夯实基础、补齐短板，分类分层、优选优培，上下联动、统筹推进，全方位立体式推动辅导员队伍高质量发展，努力打造担当培养时代新人使命的一流辅导员队伍。

二、建设目标

通过五年左右努力，建成一支“政治坚定、基础扎实、‘药素’鲜明、善作善成”的一流辅导员队伍，推动我校思想政治工作走在全省乃至全国同类院校前列，为培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人和学校建设医药特色鲜明的一流职业大学作出更大贡献。

三、重点举措

（一）配足建强，实施“固本工程”

1. **完善人员选聘机制。**严格辅导员准入，把好“入口关”，严格辅导员岗位选聘标准，规范选聘程序，优化选聘方式。严格按照师生比不低于1：200比例配备专职辅导员，辅导员的配备以专为主，专兼结合，可以从优秀专任教师中选聘一定数量的兼职辅导员。辅导员选聘工作在学校党委统一领导下进行，由人事处、学生工作部等相关部门共同组织开展。专职辅导员应为中共党员并具备硕士研究生及以上学历，硕士以上学位。

2. **优化队伍能力结构。**不断优化辅导员队伍的年龄、学历、专业、职称等结构分布。鼓励新入职教师和行政管理干部担（兼）任辅导员（班主任）。辅导员须通过全省统一组织的岗前培训，合格后方可上岗。学校根据《高等学校辅导员职业能力标准（暂行）》《浙江药科职业大学岗位设置与聘用实施办法（试行）》等文件规定对辅导员开展职称评聘及相应分级认定工作，并落实相应配套待遇。

3. **建立岗位退出机制。**对于工作考核不称职，经批评教育仍无法改进的辅导员，或其他原因不适宜继续从事辅导员工作者，要按照学校岗位聘用有关规定予以解聘或调离辅导员岗位。辅导员因转岗、晋升缺失的，人事处、学工部要及时进行动态调整补充，确保专职辅导员配备符合要求。

4. **保持队伍相对稳定。**新任我校专职辅导员未满4年原则上不得转岗到其他岗位。辅导员学历提升按学校有关规定执行。

（二）聚焦主责，实施“强基工程”

5. **强化教育引导能力。**以第一课堂为抓手，全面提升辅导员教

书育人能力，明确专职辅导员须承担思想政治教育、职业生涯规划、就业指导、心理健康教育、药德教育等与本职工作高度关联的课程教学任务，至少参与 1 门思政教育类课程教学工作。以第二课堂为抓手，全面提升辅导员职业素质能力，通过主题班会、党团活动、社会实践、科技创新等载体，将思想引领全方位、全过程融入学生成长，促进校园文化建设与日常思想政治教育有机结合。以日常谈心谈话为抓手，全面提升辅导员综合能力，辅导员要及时了解掌握学生的思想行为动态，加强引导管理，新生辅导员须在 2 个月内完成所带学生的谈心谈话。

6. 优化学生管理模式。建立党委分管领导、学工部负责人、二级学院党组织书记、辅导员（班主任）、学生骨干层层负责的五级网格化管理机制，明确工作职责，建立协同机制。落实落细辅导员工作台账制度，建立规范化、长效化工作机制，把过程管理作为辅导员考核的重要内容。依托全省高校智慧思政系统和学校“五育并举”数智管理平台、“浙药优学”应用等载体持续推动学生教育管理服务领域数字化改革，打造特色应用场景，提升辅导员分析、研判、预警能力和水平，确保学生安全和校园稳定。

7. 提升服务育人质量。坚持党建统领育人工作高质量发展，深化“药海远志”育人工作品牌创建，把学校人才培养理念落到育人工作全过程、全领域。把解决思想问题和解决实际问题相结合，切实增强辅导员服务育人的实效，在围绕学生、关照学生、服务学生的过程中实现对学生的教育引导。扎实做好“职业本科先行示范”

背景下资助育人、就业育人等工作，不断提高服务育人质量。

（三）育优显优，实施“领雁工程”

8. 完善岗位培训体系。把辅导员培训纳入学校师资队伍和干部队伍培训整体规划之中，按照不少于 2000 元/人·年的标准设立辅导员专项培训经费，坚持开展常态化、规范化的培训工 作，提高辅导员队伍的整体素质和专业化水平。积极参与构建国家、省、校三级培养培训体系，确保辅导员培训学习时间每年不少于 102 学时/人，每 3 年参加 1 次专项培训，专职辅导员入职 3 年内，必须具备心理助人（初级）、生涯规划与就业指导、教师资格证等与辅导员工作相关的专业资格证书或有相关培训经历。

9. 搭建多样成才平台。在开展好新辅导员岗前培训基础上，支持辅导员积极参加骨干辅导员高级研修、名师辅导员引领计划、高校思想政治工作中青年骨干队伍建设项目、高校网络教育名师培育支持计划等。继续举办校辅导员职业素质能力大赛、工作案例大赛等比赛，同时竞争市、省、国家级同类赛项奖牌名次，以赛促学、以赛促建、以赛促育。

10. 聚焦落实主责主业。辅导员要认真贯彻落实《普通高等学校辅导员队伍建设规定》，聚焦主责主业，将主要工作精力投入到思想理论教育和价值引领、党团和班级建设、学风建设、学生日常事务管理、心理健康教育与咨询、网络思想政治教育、校园危机事件应对、职业规划与就业创业指导、理论和实践研究等工作中。要深入学生公寓、开展谈心谈话、召开主题班会，规范化开展党团组织建

设、奖励与资助、日常事务管理、突发事件处置、就业指导与职业规划和特殊群体学生帮扶等工作。要将家庭教育与学校教育有机结合，积极促进家校共建，共同培育学生成长成才，确保思想政治教育的连贯性、协同性与可持续性。

11. 规范工作考核激励。学校根据学生工作实际情况，依照《浙江药科职业大学辅导员量化考核实施细则》《浙江药科职业大学优秀辅导员、班主任评选办法》对辅导员实施量化考核，考核结果与职务聘任、奖惩、晋升等挂钩。学校建立优秀辅导员评选表彰制度，每年评选一次“辅导员年度人物”，评选人数为辅导员总数的5%左右，获评“辅导员年度人物”的，予以相应奖励和表彰，同时在晋升职级职务、推荐进修深造时同等条件下予以优先考虑。

12. 选树宣传先进典型。实施辅导员“青蓝工程”，力争5年内获得1个省级辅导员工作室，新增2个以上市级辅导员工作室，对辅导员新秀实施“一对一”“组团式”指导，带动辅导员队伍整体提升。开展优秀辅导员宣传宣讲活动，充分利用省高校网络思政中心网站、人民网专号、新华网专号、学校官微、宁波日报甬派APP、宁波教育报等平台多渠道宣传优秀辅导员事迹，使先进典型可亲、可敬、可学。

四、组织保障

（一）加强组织领导。把辅导员队伍建设纳入全校党组织书记抓基层党建和意识形态工作述职指标体系。加强党对辅导员队伍建设的全面领导，学校党委会每年至少专题研究1次辅导员队伍建

设。

（二）落实保障措施。加强经费保障，在绩效工资政策框架内设立“辅导员岗位津贴”。学校安排保障辅导员队伍建设所需经费，落实辅导员职称评聘“三单”要求，将辅导员队伍作为学校党政后备干部培养和选拔的重要来源。

（三）加强督导检查。学校纪委要协助党委加强对辅导员队伍建设情况的监督，同时切实发挥数字化改革赋能辅导员队伍建设的作用，通过数字化手段提升发现问题和解决问题的能力，针对突出问题，开展专项检查和督办，有力推动学校辅导员队伍高质量发展。