

## 济宁医学院

## 聚力建设“学习型、研究型、实践型”辅导员队伍

孔媛媛 济宁报道

有这样一群人，他们不忘初心、躬耕乐道，勇担使命、潜心育人，他们为学生插上信仰的翅膀、指明前行的方向，他们用自己的青春陪伴学生成长成才，他们就是可敬可爱的辅导员。

济宁医学院落实立德树人根本任务，遵循“科学管理、专业培养、多样发展”的建设思路，全力建设一支“学习型、研究型、实践型”的辅导员队伍。

### 聚焦师德师风 健全体制机制

济宁医学院不断健全体制机制，成立了由党委书记和校长“双责任”的带头机制，定期召开专题会议，分析、研究、部署辅导员队伍建设工作，推动形成“党委集中统一领导，党政齐抓共管，学生工作处统筹协调，相关部门和单位履职尽责、协同配合”的辅导员队伍建设格局。

同时，制定辅导员队伍建设相关文件，科学规划和系统设计辅导员队伍建设工作，明确辅导员的工作目标、工作内容、工作职责、发展方向和职业道路等，推动辅导员育人工作向制度化和规范化发展。出台了师德师风建设相关文件，严把辅导员资格和准入制度，在考评奖励中严格落实“一票否决”，引导辅导员将日常育人和自我修养相结合，以优良的师风带动学风。

### 聚焦选拔选聘 加强配备力度

持续加强专职辅导员配备，按照“政治强、业务精、纪律严、作风正”的总体要求，坚持高要求选聘、高标准配备，确保“源头工程”。坚持不断实行多层次选拔、多元化培养、多平台锻炼和多维度发展，培养一批基础扎实、专业过硬的专职辅导员队伍。

同时，重视兼职辅导员(班主任)选配。优化队伍结构、凝聚育人合力，按照“以专为主、专兼结合”的原则，鼓励符合岗位要求的专业教师、党政干部等担任兼职辅导员或班主任，充分发挥教师协同联动作用，形成“专职辅导员+兼职辅导员(班主任)”的育人构架，强化专业和思想引导，实现校内自然班级全覆盖。



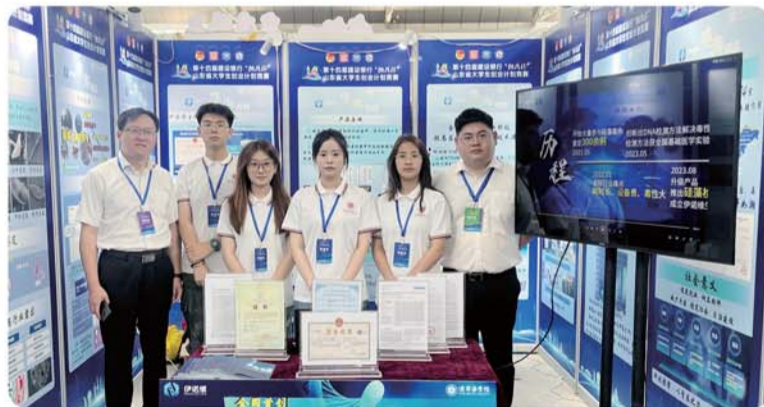
学院开展“十佳辅导员”评选。



学院开展辅导员素质能力培训。



辅导员为学生进行心理健康培训。



辅导员带领学生参加第十四届“挑战杯”技能大赛。



辅导员组织学生开展志愿服务活动。

### 聚焦培养模式 打造专业队伍

济宁医学院全力打造“学习型”队伍。坚持政治理论与专业技能学习相结合，每年组织开展辅导员培训，鼓励和支持辅导员参加国内高校交流研讨活动。实施“强基计划”，组织辅导员“学讲话”“学精神”读书会，组建“党史宣讲团”“党的二十大报告宣讲团”等，不断提升辅导员政治素养和理论水平。实施“强技计划”，积极组织辅导员参加国家级、省级、校各类培训，保证辅导员“培训提升有平台、日常学习有途径”。

全力打造“实践型”队伍。重视辅导员和班主任的学生心理健康工作能力提升，确保每位老师掌握大学生心理危机的识别与干预策略。目前，学院有30余名辅导员持有国家三级心理咨询师资质，1名辅导员持有国家二级心理咨询师资质。辅导员已成为学生心理疾病预防和危机干预的第一道防线，能够及时发现和甄别问题并防患于未然。

全力建设“研究型”队伍。培育建设辅导员领航工作室，开展“湖畔讲坛”，支持辅导员结合学科发展等开展课题研究，探讨解决医学生教育管理中存在的难点和热点问题，推进医学院学生思想政治教育理论和实践研究。

### 聚焦考评激励 拓展职业空间

为科学评定辅导员的工作，济宁医学院构建了多元化考核体系。制定了辅导员绩效考核相关制度，建立定性评价与定量考核相补充，学生评议、学院评价、领导小组评议相结合的考核指标体系。

围绕德、能、勤、绩、廉5个方面，全面考察辅导员思想政治素质、业务能力和育人成效。强化考核结果运用，将考核结果与辅导员评奖评优、职称评聘、职务晋升等挂钩，将育人“软指标”变成“硬约束”。

同时，不断完善差异化激励机制。根据考核办法，实行差异化绩效薪酬待遇和岗位津贴。设立辅导员通话补贴、优秀辅导员奖励等经费，保障辅导员工作待遇。实施“强效计划”，组织校级“十佳辅导员”“辅导员标兵”评选，举办辅导员素质能力大赛，推荐多人参加省级比赛及先进典型的评选，先后有15名辅导员获评“山东省优秀辅导员”，两名辅导员获评“山东省百优骨干辅导员”。

畅通一体化晋升渠道，强化辅导员高校教师与管理干部的双重身份，落实双重待遇，实现职务职级“双线”晋升。把辅导员队伍作为青年后备干部、党政管理干部、学科专业骨干培养和选拔的重要来源，始终把辅导员队伍作为储备干部的“蓄水池”。2021年以来，共有47名辅导员先后到二级学院、行政、党务等部门任职。

济宁医学院将进一步增强战略眼光、政治意识和大局观念，把加强辅导员队伍建设放在更加突出的位置，建设一支高素质、高质量、高水平的具有医学院校特色的辅导员队伍，助力构建全要素同心同向，全方位同频共振的工作新格局。