

# 高职院校辅导员队伍建设的困境及问题的消解\*

■赵雅卫<sup>1</sup>,刘钰涵<sup>2</sup>

**摘要:**高职院校辅导员队伍建设主要存在队伍不够完善、整体结构不合理、工作量核算标准不一和主动开展学生工作研究意识和能力不强等问题。高职院校辅导员队伍建设需要有效构建党委领导下的学校整体思想政治教育工作体系,合理架构辅导员队伍的整体结构,明确辅导员的地位和岗位职责,创新辅导员队伍建设和完善辅导员培养培训工作机制。

**关键词:**高职院校;辅导员队伍建设;专业水平;岗位职责;思想政治教育工作体系;岗位吸引力;培养机制

中图分类号:G715 文献标识码:A 文章编号:1004-633X(2020)30-0027-03

高职院校的发展和人才培养目标迫切需要在思想政治教育和学生管理领域具有较强实践能力和一定研究能力的行家里手,承担专业教师所不可替代的角色。辅导员成为大学生思想政治教育中的骨干力量,是高校学生日常思想政治教育和管理工作的组织者、实施者和指导者。笔者从辅导员培养的制度建设、专业能力、奖惩机制、选拔聘任及培训培养等方面探索实践路径,旨在为高职院校辅导员队伍实践培养模式和制度体系构建提供有价值的参考建议,从而促进辅导员的健康成长,促进高等院校思想政治队伍素质的整体提高,为学生的成长成才提供有力的组织保障。

## 一、高职院校辅导员队伍建设存在的困境

### (一)辅导员队伍的建设不够完善

高职院校在辅导员管理模式上与本科院校相比还有很大的差距。高职院校由于历史发展的原因,导致其在辅导员队伍建设的制度和机制的完善上处于成长阶段,一些高职院校仍存在专职辅导员配备不达标、编制未落实、待遇保障不到位等现象,有待进一步规范和完善。

### (二)辅导员队伍整体结构不合理

笔者对贵州省15所高职院校的539名专兼职辅导员开展网上问卷调查,结果显示:男性202人,女性337人;30岁以下的382人,占总数的70.87%,30—40岁的134人,占总数的24.86%,40岁以上的23人,占总数的4.27%。可见,女性高达62.52%,性别不平衡;党员仅占辅导员队伍的38.4%,非思政或教育类专业背景的辅导员比例高达70.5%,辅导员整体专业配比不平衡,政治理论基础较弱;本科及其以上占55.66%,学历不

达标;兼职辅导员人数高于专职辅导员人数的10.94%。由此可见,高职院校辅导员队伍在结构上存在的问题集中在:

一是年龄结构不合理。辅导员年轻化程度较高,毕业后直接从事辅导员工作,无工作经历的人数占比过高,年龄结构上未形成阶梯状态。二是专业结构不合理。马克思主义理论、思想政治教育和人文社科方面专业的辅导员占比不高,且缺乏自我政治理论水平提高和修养提升的内生需求,缺乏研究学生思想政治教育和管理工作的意识和能力,而且“双师型”教师从事辅导员或兼职辅导员人数很少,不能满足学生对人生、知识、专业技能发展需求学习指导的愿望。三是辅导员专业素养参差不齐,目前,高职院校辅导员专业化和职业化发展的愿望不强烈,理论知识和实践经验不足,缺乏因材施教的能力,更缺乏对学生理想信念的引领。

### (三)增加辅导员工作负担重

学校各行政职能部门“直线插入”辅导员工作的现象突出,形成了“上面千条线,下面一根针”的现状,无形中增加了辅导员的工作量。调研显示,认为工作负荷过大的高校辅导员高达68.09%,认为事务性工作压力大的高校辅导员高达79.96%。

### (四)辅导员工作量的核算标准不一,待遇有待商榷

辅导员工作边界不清,兼职多、工作量大,工作内容与工作量超过其工作能力和心理承受能力现象突出。除个别学校采用只负责学生的教育和管理的学管员(班主任)制外,绝大多数学校的辅导员均承担各自专业的教学任务,大部分辅导员同时兼顾诸多行政工作,以至于部分辅导员疏于本职工作的完成质量。其次,学生人数核定工作量上值得商榷。(详见下图1、图2)

\* 本文系2017年贵州省教育科学规划重点课题“高职院校辅导员队伍培养实践路径探索——以贵州省为例”(课题编号:2017A056)的阶段性研究成果。

作者简介:1.赵雅卫(1964-),女,黑龙江宁安人,贵阳幼儿师范高等专科学校副校长、教授,主要从事思想政治教育、学校管理研究;2.刘钰涵(1992-),男,山东成武人,贵州省水利水电职业技术学院辅导员、教育管理硕士,主要从事教育管理、教师培训研究。

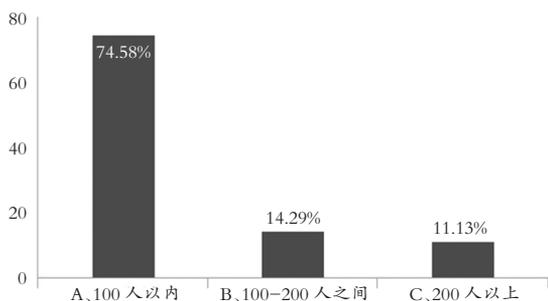


图1 辅导员所带学生人数

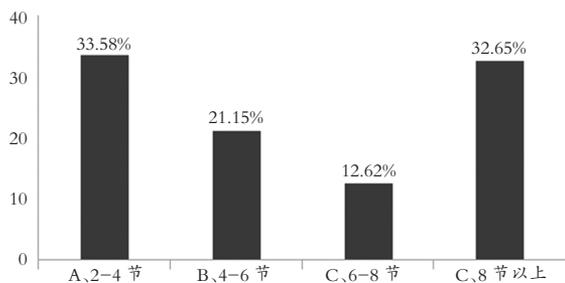


图2 辅导员每周课时量

#### (五) 主动开展学生工作研究的意识和能力不强

调查问卷显示,经常与学生进行沟通交流的辅导员比例高达84.6%,很少或从不单独与学生沟通交流的辅导员仅占总数的15.4%,且沟通交流内容绝大多数为日常的事务性工作。可见,学生的日常生活管理成为辅导员的主要工作,缺乏从理想信念、健康心理引导和学习、学业规划以及就业指导等方面对学生的高位指导。此外,部分辅导员对职业认同感不强,个别辅导员甚至把工作当成其入职的跳板,不安心做本职工作。

## 二、高职院校辅导员队伍建设的实践路径

### (一) 构建党委领导下的学校整体思想政治教育工作体系

中共中央、国务院《关于加强和改进新形势下高校思想政治工作的意见》(2017.02)强调“要加强和改善党对高校的领导。要完善高校党的领导体制”“高校党委对本校工作实行全面领导,履行管党治党、办学治校的主体责任,切实发挥领导核心作用”“高校党委书记主持党委全面工作,履行高校思想政治工作和党的建设第一责任人的职责。坚持和完善党委定期研究、领导干部联系高校等制度,建立部门协作常态机制,形成党委统一领导、党政齐抓共管、职能部门组织协调、社会各方积极参与的工作格局”。因此,一方面,思想政治工作应建立以院校党委直接领导、党委副书记(多校未配备专职党委副书记)直接分管的工作体系,建立党办、宣传部、校团委、学生工作处、马列部、教务处、二级系部行政、党总支(支部)、团支部,党务工作者和辅导员共同组成的党政部门协同、人员构建完备的思想政治工作网络体系,立体架构学校育人机制,党政干部、思政课教师、辅导员(班主任)、专业课教师、管理人员齐抓共管的“三全育人”工作机制。另一方面,思想价值引领必须贯穿高职院校教育教学的全过程和各个环节,努力营造“教书育人、管理育人、服务育人、科研育人、实践育人、文化育人、组织育人”的氛围并建立长效机制,真正做到

到人人都是教育工作者,实现“三全育人”。

### (二) 合理架构辅导员队伍的整体结构

高职院校要从本校人才培养目标角度整体架构辅导员队伍结构。辅导员队伍在构建过程中,不仅要注意年龄、性别、政治面貌及职称等基本问题,而且在专业上还要考虑职业院校特点,从专业技能较强的“双师型”教师中选拔、聘任一定比例的专兼职辅导员,增强学生对职业技能和未来职业发展需要的指导。

### (三) 明确辅导员的定位、地位和岗位职责,聚焦主责主业

辅导员在落实立德树人根本任务、推动学校健康发展中具有极其重要意义、重大责任和光荣使命。因此,高职院校要从工作作用、工作方法和岗位身份等三个角度全面认识“辅”“导”“员”。首先,从“辅”的视角审视辅导员的作用。其既是党团工作、教育教学、学生生活的助手,又是做好学生思想政治工作的主攻手,是学生管理的主导者和学生成长的主心骨。其次,从“导”的角度看辅导员的工作方法。辅导员是学生的政治领导、思想引导、情感疏导、学习辅导、行为教导及就业指导,起着守护学生的人生航向,引导学生学会正确处理各种关系、解决学习中遇到的难题、科学做好人生规划、顺利走向社会的重要作用。最后,从“员”的角度看辅导员的岗位身份。思想政治教育是其工作的出发点和落脚点,是主线。因此,需要清晰地明确辅导员的工作内容和职责,规范工作职责、明确归属关系,将其从“保姆式”的日常繁琐的事务中解放出来,回归育人主责,使辅导员有更多的时间和精力去深入研究学生问题,确保辅导员能更好地完成“人生导师”的主责主业。

### (四) 增强辅导员岗位的吸引力

#### 1. 制定科学合理的辅导员工作考核办法

建立辅导员队伍管理办法与考核体系挂钩的管理机制,为辅导员队伍管理的科学化和规范化提供了制度保障。实行“条块结合”的学校、系(部)双重考核办法,学生评议、辅导员自我评价、系(部)、学校考核的全方位立体考核方式,考核结果与其岗位聘任、评优评先、晋职晋级、目标绩效和年终奖励等挂钩,充分发挥辅导员的主观能动性,调动其工作的积极性和创造性。

#### 2. 健全和完善辅导员晋级晋职评定制度

一是建立和完善工作目标责任制和奖惩制度。按期对辅导员的思想政治素质、品德修养、职业道德和教育管理能力等进行综合考核,之后对考核优秀者进行表彰。在学校评优评先和表彰工作中,将辅导员评选指标单独列出,不占学校评优、评先的总指标,从而不断提升辅导员的职业获得感和荣誉感。

二是打通辅导员队伍的晋升和发展通道,增加激励措施,促进辅导员的全面发展。建立和完善科学合理的辅导员职称评定制度,同时为党务工作者和思想政治工作者的职称评定搭建畅通的平台。

#### 3. 提高辅导员待遇和事业发展机会

一方面,实行辅导员津贴制。按学生实际人数计算辅导员津贴或实行班级学生人数分段计算。另一方面,为辅导员学历提升和交流进修创造条件 and 机会,促进其理论水平和工作能力的提

高,用事业发展增强辅导员岗位的吸引力。

#### 4. 建立和完善辅导员招聘、聘任、退出机制

一是牢牢抓好源头。首先把好招聘“入口关”,建立规范完整的辅导员招聘制度,公开公平择优录用辅导员。其次,把好“审核关”,增加对拟招聘的辅导员其在原校原单位的表现情况,重点是其政治素养、道德品质、学习(工作)态度、学习(工作)纪律及身心健康等诸方面进行综合考察。第三,做好“面试关”,不仅要考察应聘者对学生思想政治和管理工作的认识和理解,而且还要考察其政治思想觉悟和学生工作方面的职业潜质。

二是畅通交流渠道。首先,建立人人都应该是教育工作者,人人都应承担辅导员(班主任)工作的制度机制,实行专任教师(管理人员)、党政干部一兼职辅导员双向聘任制度。并从德才兼备、信仰坚定、热爱学生工作,有较强学生工作能力的专任教师(管理人员)和党政团干部中选拔兼职辅导员,充实到辅导员队伍,将辅导员工作经历和工作成效作为晋级晋职、提拔的基本条件之一。其次,建立从事辅导员工作的选适机制,将合适的人选遴选到合适的岗位,营造“我被当”为“我要当”的氛围,有效激发政治素养高、热爱学生工作的专业教师、行政管理人員和党政团干部从事辅导员工作的积极性,充实和丰富辅导员队伍力量,实现辅导员队伍的良性循环发展。

三是建立退出机制。建立动态的辅导员聘任和退出淘汰机制。对违反《新时代高校教师职业行为十项准则》或严重失职的辅导员施行师德一票否决制,退出辅导员工作岗位。

#### (五)完善辅导员培养培训工作机制

一是建立分层、分级、分阶段、递进式的培训机制。新入职的辅导员,须经过入职培训和传、帮、带培养,通过政治理论考核并

取得相关的上岗证书后,方可上岗。其中,思想政治、理论修养、心理素质、业务培训及技能培训都是培训的通识内容,同时,还应结合新入职人员基本情况和需求增加新的内容,帮助其提高政治理论修养,增强职业认同感,增强职业荣誉感和使命感。主要措施有:对新入职辅导员要实行“老带新”“青蓝工程”等带教方式,在教育实践中帮助辅导员学会管理和教育引导学生、处理和驾驭全局及处理突发事件。强化辅导员的专业培训力度,制定辅导员的培训专题,增强辅导员的的教育管理工作水平,提升学生管理及教育引导的职业能力,使辅导员工作由“要我当”变为“我要当”。二是搭建校际、校内辅导员之间的交流沟通平台,如辅导员交流论坛、辅导员研讨会议和辅导员沙龙等,研讨学生中存在的相对突出或集中的焦点和热点问题,促进辅导员的共同成长。

#### 参考文献:

- [1]柴 蔚.坚定使命与责任,提升辅导员队伍建设水平[N].中国教育报,2019-09-23(01).
- [2]段雪蓉.云南省高校初任辅导员职业认同研究[D].昆明:云南师范大学,2019.
- [3]梁玉莲.论大学辅导员队伍建设存在的问题及对策[J].教育教学论坛,2013,(16):22-23.
- [4]花 蓉.高职院校辅导员队伍建设[J].科教导刊,2016,(28):76-77.

作者单位:赵雅卫 贵阳幼儿师范高等专科学校,贵州 贵阳 邮编 551400;刘钰涵 贵州省水利水电职业技术学院,贵州 贵阳 邮编 551416

## Difficulties and Solutions of the Construction of Counselor Team in Vocational Colleges

ZHAO Ya-wei<sup>1</sup>, LIU Yu-han<sup>2</sup>

(1. Guiyang Preschool Education College;

2. Guizhou Vo-Tech College of Water Resources and Hydropower)

**Abstract:** There exist some problems in the construction of counselor team in vocational colleges, such as imperfect construction of counselor team, unreasonable overall structure, different workload accounting standards and weak awareness and ability to actively make the research on student work, and also the problems of counselors themselves such as insufficient working ability, low theoretical and professional level, weak research consciousness and insufficient endogenous motivation. Therefore, in the construction of counselor team in vocational colleges we need to effectively construct the overall ideological and political education work system under the leadership of the Party committee, scientifically make the overall structure of counselor team, clarify the status and job responsibilities of the counselors, innovate the construction of the counselor team and improve the training mechanism of the counselors.

**Key words:** vocational colleges; counselors team building; professional level; job responsibilities; ideological and political education work system; job attraction; training mechanism