

# 新时期高职院校辅导员队伍建设的实践思考

## ——基于组织文化建设的视角

陆伟林 杨舒琦

(广州城建职业学院学生处 广东广州 510925)

[摘要]经过调查显示,当代高职院校辅导员的队伍存在许多的问题,高职院校需要不断以组织文化建设视角,加强对辅导员队伍的建设,从而有效提升辅导员教师对本身工作的认同感、幸福感、归属感以及使命感。完善高职院校辅导员队伍的建设,全方位提升辅导员工作的效率。

[关键词]新时期;高职院校;辅导员队伍建设;组织文化建设

[中图分类号] G640

[文献标识码] A

[文章编号] 2096-711X(2021)17-0058-03

doi: 10.3969/j.issn.2096-711X.2021.17.025

[本刊网址] <http://www.hbxb.net>

高职院校的辅导员在管理学生的过程中扮演着较为重要的作用,引导、指引着大学生的健康成长,树立正确的人生观与价值观。本文将主要探讨组织文化建设的定义与性质、功能,现阶段高职院校辅导员队伍中存在的隐患,组织文化建设对高职院校的辅导员队伍建设的意义以及探索与实践组织文化建设视角高职院校辅导员的队伍建设。

### 一、组织文化建设的定义与性质、功能

#### (一) 组织文化建设的定义

组织建设即为价值观、处事模式、信念以及符号等构成的特征性的文化形象,简单来说就是组织于日常活动中体现出的方方面面。

#### (二) 组织文化建设具有的性质

##### 1. 人本的性质

建设组织文化也就是建设以人为本的一种文化,其中最为关键的内容是强调人的价值观、行为规范、道德以及理想等在规范组织管理过程中的最为核心的作用,在进行组织的过程中要重视人的全面发展建设,需要对人进行鼓舞、激励为主,有精神、环境、机制激励人。

##### 2. 继承的性质

组织需要在特有的时空环境条件下的生存、发展与生产,院校、企业文化是历史发展的产物,院校、企业组织文化的建设继承的性质分为三个层面:继承优秀的中华民族传统文化的精髓;继承院校、企业的优秀传统文化;继承外界优秀的组织文化建设的探讨与研究的结果。

##### 3. 独特的性质

组织文化建设必须具有鲜明的特色与个性,必须能够有相对的独立性质,因为每个院校、企业都具有特色的文化的沉淀,但这些文化主要是根据院校组织管理的目标、传统、特色以及员工的素质和外界的环境不一致所形成的。

##### 4. 相融的性质

组织文化建设的相融性质主要展现在组织文化建设和组织文化的相关环境的适应性及协调性的层面。其主要映射的是现代的精神风貌,是需要和组织文化建设的政治环

境、经济环境、社区环境以及文化环境相互融合的成果。

#### (三) 组织文化建设的主要功能

##### 1. 约束的功能

该功能关键就是运用完善道德行为与管理制度得以实现。

##### (1) 较为有效的规章制度进行约束

院校、企业的政策制度就是院校、企业文化建设的主要内容之一,院校、企业的政策制度指的是院校、企业内部的法律与法规,院校、企业的管理者和内部的员工一定要遵循与执行,以便于形成严而有理的约束力。

##### (2) 针对员工的道德进行约束与规范

道德的约束与规范就是从伦理的角度与关系进而制约院校、企业的管理者与员工的行为。若院校、企业的员工违反了对员工道德规范限制的要求,也就能够受到舆论的谴责,在心理上还是会体会到内疚的感受。

##### 2. 导向的功能

所说的导向的功能也是经过其对组织建设的管理者与职工起到引导的功能,组织文化的建设的导向功能关键展现为以下两个层面:

(1) 对院校、企业的经营管理的价值理念与经营的哲学决定着企业经营管理的思维模式以及处理问题事件的法则,将员工对问题事物进行评判进而产生共识,具有共同的价值观,院校、企业的管理领导与员工带着价值观进行运作规范。

(2) 对院校、企业的目标进行引导,企业定制的目标决定着院校、企业发展的方向,院校、企业的员工也都需要在此目标下进行生产经营建设的活动,组织文化建设的理念需要在CAS模式下进行指导教学,注重对人文的关怀。

##### 3. 凝聚的功能

建设正确的院校、企业文化的理念需要以人为本,尊重人的主体地位,将本职工作当成是建成统一目标的关键构成部分,形成企业整体的步调的一致,产生共同的整体。

##### 4. 调适的功能

调适的功能主要适用于对院校、企业之间各个部门、管理者与员工之间、员工与员工之间进行科学、适当的调试,进

收稿日期: 2021-1-5

基金项目: 本文系广东省教育科学“十三五”规划党建研究项目“新时代高校党建工作与立德树人深度融入机制探析”(项目编号: 2019JKDJ023)。

作者简介: 陆伟林(1983—),男,广东汕头人,讲师,研究方向: 思想政治教育。

行自我的调节修整。院校、企业内的哲学与道德的规范能够促使经营管理者与员工合理的处理其中的矛盾,进行自我的科学约束,完善院校、企业的形象也是挑事的成果。

#### 5.激励的功能

统一的价值观能够让每个员工都会有自身的行为价值,实现的自我价值最高的境界就是院校、企业的精神文化能够满足员工对文化的需求,这必须建立较大的激励功能。院校、企业需要完善激励的功能,将该功能发挥到极致。

#### 二、目前高职院校辅导员队伍存在的问题

##### (一) 高职院校的辅导员出路模糊

高职院校的辅导员的出路在何处,如今所能看出的就是辅导员可以从副科转到正科,再转到副处。若想要将辅导员的命运把握在自身的手中,只能够从考试中拼搏出道路。这项问题解决不了,高职院校的辅导员队伍的建设也就无从谈起了。

##### (二) 高职院校的辅导员队伍建设不够专业

在进行对高职院校的辅导员队伍建设的时候,想要弥补其中的弊端就需要对队伍建设的制度进行整改,探索建设科学、合理的辅导员建设专业发展的机制。可以在对职称评聘、晋升机制,提高对辅导员的地位,设立辅导员的专项资金,从而提升对辅导员培养工作的重视。

##### (三) 思想政治教育质量不过关

在对高职院校的学生进行思政教育的时候,辅导员是其中的骨干力量,想要提高思想政治教育的质量,就必须提高辅导员队伍的素质。要给予辅导员较多的时间进行考量,思考需要对学生进行何种教育工作,所以管理者需要给予辅导员较多的时间去厘清教育思路。

#### 三、组织文化建设对辅导员队伍建设的重要意义

##### (一) 组织文化建设可以激发使命感

不论是何种组织都有其一定的使命与职责,职工的使命是全员工作的方向与目标,是院校不竭发展的动力源泉。

##### (二) 组织文化建设可以聚集归属感

组织文化建设的主要功效就是运用院校的价值观进行传播与提炼,可以让来自不同的员工追求相同的梦想。

##### (三) 组织文化建设可以提升责任感

在进行责任感的提升过程中,需要运用大量的文件与资料、活动进行宣传,院校的管理者需要灌输全员的危机意识、责任意识以及团队意识,需要帮助大家进行清楚的认识,院校组织才是全员统一的精神家园。

##### (四) 组织文化建设可以赋予荣誉感

任何一个人必须严守自己的工作岗位与职责,需要在本身的工作领域做出更大的贡献与成绩,确保员工富有荣誉感。

#### 四、探索与实践组织文化建设视角高职院校辅导员的队伍建设

##### (一) 队伍建设的政策需要系统化设计

在进行高职院校的辅导员队伍建设的过程中,对辅导员职业能力的提升、角色愿景、评价激励以及成果展示等其中制定各环节的时候,需要有相应配套的政策文件,保障相关的支持平台之间可以互相进行衔接,从而形成完整的闭环模式。

##### (二) 对高职院校辅导员进行课程化的学习与培训

众所周知,一个完善、成熟的工作,需要具有:相关专业的知识与技能、具有完善的教育与训练的辅助设备、不断地

进修与学习、检测相应成员的专业能力、形成强有力的专业团队文化等。把管理学、教育学以及心理学的课程设置为基础的课程,再运用学分管理将不同的知识等级的辅导员进行考核测评。

##### (三) 设置高职院校辅导员职业能力的标准化制度

专业工作与一般普通的工作的区分就是专业工作需要一定的专业性。教育部曾经设置严格的高职院校辅导员职业能力的标准化制度,需要各地的高等职业院校再根据院校实地的情况进行合理细致的制定,在对岗位的设置以及辅导员激励的考核进行明确、具体的规定。

##### (四) 高职院校的管理机制的专业化

目前,在对高职院校辅导员队伍进行建设过程中,需要重视专业化与职业化,在过程中还会面临在管理团队的制度设计上、管理团队的机构运行上、以及发挥团队管理功效存在实质性的问题。

1.建设职业化的辅导员管理机构。高职院校的辅导员工作的范围较广、内容较为丰富。但是不与辅导员管理机构的多重化相同,院校方面需要制定明确的以学工为主体的统筹管理的机构,在对辅导员进行选拔、培训、考核以及晋升的全过程、全层面的进行管理,使高职院校的辅导员具有职业化以及专业化自信。

2.需要加强对辅导员专业化的管理技能。在进行具体的实施布置的时候,院校的管理者需要不断地提高对辅导员队伍建设的科学、专业化水准,侧重于专研辅导员队伍管理的前沿性以及规律性,运用高级的建设管理团队对辅导员队伍进行严格的管理,促进辅导员的专业化与综合能力的提升,对队伍的建设管理升级保障。

3.建立专业的管理需求的体制。在进行高职院校辅导员队伍建设的时候,需要立足于高职院校的实际工作,从而形成可行的高职院校辅导员的选聘机制、激励机制、配备机制以及发展保障机制,以便于继续推进高职院校辅导员队伍建设的职业化与专业化的发展。

#### 结语

基于组织文化建设的视角下新时期高职院校辅导员队伍建设,需要深刻了解组织文化建设的定义与功能,明确目前高职院校辅导员队伍建设存在的问题,队伍建设的政策需要系统化设计、对高职院校辅导员进行课程化的学习与培训、设置高职院校辅导员职业能力的标准化制度以及高职院校的管理机制日益专业化。

#### 参考文献:

- [1]张俊行.新时期高职院校辅导员队伍建设存在的问题及建议[J].教育现代化,2019,6(79):128-130.
- [2]姜丽,夏可灿.新时期新建本科院校辅导员队伍建设探析[J].科技风,2019(27):217-222.
- [3]周睿.分析新时期高职院校辅导员队伍建设[J].中外企业家,2019(18):186.
- [4]曹若怡.新时期高职院校辅导员职业道德修养建设探讨[J].公关世界,2019(5):38-41.
- [5]白革利,蔡春芳,陈楠.浅析新时期高职院校辅导员职业化队伍建设[J].纳税,2018(11):244.

(下转第62页)

中接触过的家长中,有的对心理健康问题有较大误区,认为心理问题就是精神病,觉得孩子得了这种病必须保密,不能让老师和同学知道,怕自己的孩子受到歧视;还有一部分家长不重视孩子的心理问题,认为是孩子在闹情绪,过几天就会好的,甚至曾经有一位患有抑郁症学生的家长,认为“孩子衣食无忧,无病呻吟,就是为不想学习找借口”。患有心理问题的学生,需要多方面的支持,如果自己的父母都无法理解,对学生来说无疑是雪上加霜。

#### (五) 关注特殊阶段和特殊群体

对于大学生群体,心理波动在特定阶段会有很多共性,可以进行集体引导,同时特殊时间点应该加强对大学生心理方面的关注。例如新生入学,可以通过多种多样的团建活动,让学生们感受到学校的温暖,减轻分离焦虑;对于毕业生,求职过程中产生焦虑情绪是比较常见的问题,其中面试是最容易产生压力和挫败感的环节,因此,就业相关部门可以聘请企业HR,为学生开展模拟面试活动,让学生在正式找工作前就有面试锻炼机会,从中吸取经验,找准定位;对于学业困难的学生,在学期末应该给予更多关注和疏导,避免压力过大

而引发心理问题。对于特殊群体,如孤儿、单亲家庭、经济困难、偏远山区、家庭发生突变等类型的学生,在日常工作中应采取适当的方式多加关注。

#### (六) 利用网络平台,开展线上咨询

调研表明,虽然学校设有心理咨询室,但是一部分学生表示对走进咨询室还是存在很多顾虑,担心被其他同学知道后会受到歧视,或者面对陌生的咨询老师感觉很紧张,特别是一些涉及自己隐私内容,更是没有勇气开口。如果能够利用网络平台,开展线上咨询,更具有保密性,对于这部分学生来说更容易接受。

#### 参考文献:

- [1]陈亚男.浅析大学生心理健康教育的新方向[J].科学咨询(教育科研),2020(12):48.
- [2]陆冠成.大学生心理健康教育问题及应对方式解析[J].长江丛刊,2020(25):119,121.
- [3]李佳昕.浅析大学生心理健康教育问题[J].教书育人(高教论坛),2020(18):28-29.

## Research on the Path of Mental Health Education for College Students ——Analysis Based on a Counselor's Work Case

LI Wen-ting

(School of Statistics, Dongbei University of Finance and Economics, Dalian Liaoning 116025, China)

**Abstract:** In recent years, college students' suicide, wounding, and other vicious campus incidents are common. Among the students, the proportion of people suffering from depression and anxiety is also increasing year by year. This survey is mainly conducted for undergraduates in the school where the author works. Through the method of induction and summary, the main causes of psychological problems are found, and reasonable and feasible solutions are proposed.

**Key words:** college students; mental health; case study; countermeasures

(责任编辑:范新菊)

(上接第59页)

## Practical Thinking on the Construction of Counselor Team in Higher Vocational Colleges in the New Period ——Based on the Perspective of Organizational Culture Construction

LU Wei-lin, YANG Shu-qi

(Guangzhou City Construction College, Guangzhou Guangdong 510925, China)

**Abstract:** The survey shows that there are many problems in the counselor team of contemporary higher vocational colleges. Higher vocational colleges need to strengthen the construction of counselor team from the perspective of organizational culture construction, so as to effectively improve the counselor teachers' sense of identity, happiness, belonging and sense of mission to improve the construction of the counselor team in higher vocational colleges, and improve the efficiency of counselor work in an all-round way.

**Key words:** new period; higher vocational colleges; counselor team construction; organizational culture construction

(责任编辑:桂彬彬)