

高职辅导员制度发展优化策略及其队伍建设

朱桂湖

(福建水利电力职业技术学院, 福建 三明 366000)

摘要:在高职院校中,辅导员发挥着十分重要的作用,辅导员的相关工作不仅有利于辅导员有效把握学生心理、思想动态以及生活情况,还有利于学生之间很好地沟通,有利于高职院校的学生心理获得健康发展。随着我国教育事业的不断进步,许多高校顺应相关制度的推进,贯彻落实相关政策的指示,对于各个高职院校的辅导员制度以及辅导员队伍建设都进行了相应的完善及发展。优化高职辅导员制度、完善高职辅导员队伍建设是教育新时期高职院校对于学生工作的实际需求,为了使高职辅导员工作更加科学化和规范化,推动我国高职院校教育水平以及教育质量的不断发展。本文根据当前我国高职院校辅导员制度以及辅导员队伍建设存在的问题进行分析,为优化我国的高职院校辅导员制度、促进高职院校的辅导员队伍建设提出可行性建议,希望可以对相关高职院校的辅导员工作提供一定启示及帮助。

关键词:高职辅导员制度;优化策略;队伍建设

中图分类号: G645 **文献标识码:** A **文章编号:** 1673-7164(2020)30-0092-02

随着我国高等教育进程不断大众化以及高职院校的不断发展,我国的高职院校数量与日俱增,高职院校学生数量也越来越多。因此,我国对于高职院校的教育也愈加重视起来。由于高职院校的学生综合素质存在一定的差距,因此,高职院校学生需要辅导员对其进行具有针对性地教育,进而完善高职院校学生的综合素质教育以及思想政治教育工作。因此,提升辅导员特有的素质和管理水平,对于高职院校的学生工作的开展具有显著推动作用,对相关制度进行优化,对学生学习积极主动程度的提高具有重要推动作用和积极影响。有效解决高职院校辅导员队伍建设面临的问题,对辅导员角色定位具有积极影响,可以充分激发出学生管理工作的热情,对高职辅导员发展的外部环境改善也存在着推动作用,使得岗位的吸引力更强,对相关政策落实也具有积极影响^[1]。

本文主要是在对高职辅导员制度发展优化及队伍建设问题分析的基础上,明确高职辅导员发展的困境,注重相关制度发展优化策略,提升高职辅导员队伍建设的重视程度,充分提升高职院校对辅导员发展的重视程度,推动辅导员认识到自身发展的重要性及发展方向,使得高职辅导员制度发展优化策略及其队伍建设效果更显著,促使高职辅导员得到更好的发展。

一、当前我国高职院校辅导员制度以及辅导员队伍建设存在的问题

(一)辅导员工作职责不明确、任务繁重

由于我国的高职院校创建历史时间不是很长,因此在我国高职院校的相关制度中尚且存在许多发展滞后以及发展不完善的情况,因此,在我国部分高职院校中,没有对辅导员的职责范围进行明确地划分,导致在高职院校的学习生活中,几

乎与学生有关的工作都需要辅导员独立完成或者参与完成,导致高职辅导员被多重部门共同管理,多重部门同时对他们下达任务,导致高职辅导员的任务又多又杂,无从入手,并且部分高职院校的辅导员年龄存在不协调,较多高职院校的辅导员年龄过于年轻,虽然他们可以很好地与高职院校的学生沟通,但是在处理问题方面缺乏相关经验,面对着繁重的任务通常显得手足无措,辅导员由于任务过多,因此不能很好地对学生开展思想政治教育工作,长此以往,使得辅导员思想政治教育的职能严重削弱。不利于高职院校培养有利于国家发展的社会应用型技术人才。

(二)辅导员职业认同度低、队伍不稳定

高职辅导员的工作直接关系到高职学生的发展以及高职院校学生工作的开展,因此,高职辅导员在进行相关工作时必须尽职尽责,但是由于高职辅导员的相关工作见效较慢、见效周期较长,因此对于高职辅导员的工作评价比较模糊,因此,许多高职辅导员难以得到与其他专业教师同等的工作满足感以及职业自信,长此以往,部分高职辅导员对自己的工作前景失去自信。因此,部分高职辅导员为了获得一定的职业建树,经常以学校内部的学术工作以及科研工作为主,很少专注于工作见效比较缓慢的学生工作,并且由于高职辅导员的学生管理工作缺乏相应的政策保障,导致辅导员不愿意从事关于学生的教育管理工作,这样一来,就导致了我国高职院校的辅导员队伍建设的不稳定性,致使我国高职院校的辅导员队伍流动性较大,高职院校的辅导员工作缺乏稳定性^[2]。长此以往,不利于对于学生工作的开展,辅导员的学生的管理工作见效也越来越趋于缓慢,容易造成学生接受的相关教育知识不连贯,学生的学习能力以及学生综合素质的培养以及教育,不利于高职院校培养有利于国家发展的社会应用型技术人才。

基金项目:院级基金一般项目(B级),福建水利电力职业技术学院教科研课题(项目编号:YJSK2009B)。

作者简介:朱桂湖(1987—),女,学士,福建水利电力职业技术学院辅导员,研究方向:学生思政教育。

二、优化我国高职院校辅导员制度、促进高职院校辅导员队伍建设的可行性建议

(一) 高职辅导员制度发展优化策略

1. 严格辅导员选拔准入机制

辅导员属于大学生思想政治教育的重要力量,也是高职院校大学生学习和生活的指导者,辅导员自身素养和水平都直接影响着高校大学生的培养质量和素质。因此,高职院校在进行辅导员选拔的时候,必须严格制定辅导员选拔要求,除了对辅导员的学历以及专业能力要求外,还需要将辅导员的综合素质、教育能力以及道德品质等要求纳入到辅导员选拔准入机制中,在此基础上再将科研能力纳入到辅导员的选聘条件之中,通过提高辅导员选拔制度的准入机制,对辅导员的工作水平以及工作质量进行相应的保证^[3]。以四川省乐山职业技术学院为例,四川乐山职业技术学院以培养适合社会发展需要的高技能型人才为学院教学目标,为了保证选拔出来的辅导员的工作质量以及工作水平得到保障,四川乐山职业技术学院对辅导员选拔准入机制进行了严格完善,建立了完善的辅导员资格认证制度,除了对辅导员的教育能力以及其他外在能力进行相关要求外,对于辅导员的内在修养也进行了相关要求,要求辅导员完善自己的综合素质,使其对高职学生形成潜移默化的影响。

2. 增强辅导员责任感

作为高职院校的辅导员,必须具备强烈的使命感以及责任感,高职院校应对辅导员展开辅导培训,明确规定高职辅导员的工作职责,对于高职辅导员的明确规定应以始终关注思想政治教育为工作重点内容,结合地方相关政策、联系学生的实际情况进行综合考虑,制定得到相关的辅导员工作职责细则,除了辅导员之外,对于学生相关的各类工作也都要得到相关的细化梳理,将其合理分配到各个行政部门及教辅单位中,使得辅导员的工作职责可以得到明确的规定,为高校辅导员创设权责分明和针对性强及高质高效的工作环境^[4]。以呼伦贝尔职业技术学院为例,呼伦贝尔职业技术学院针对辅导员责任感不强的问题,专门设立了辅导员培训机构,对辅导员的各项工作职责进行明确规定以及讲解,并且在教学时对辅导员进行严格细致的监督,以确保辅导员的责任感可以得到最大程度的增强,经过一系列的政策调整及改革,该校的辅导员的职业认同感得到了增强,加强了高职院校辅导员队伍的建设工作。

(二) 高职辅导员队伍建设

高职院校在辅导员队伍建设工作上,除了对其职务晋升以及薪资待遇进行相应调整后,还需要注重行政和专业道路

的共同发展,使得辅导员对自身职业发展前景有更清晰的认知,充分确保辅导员队伍更加稳定,激发辅导员的积极性,促进高职院校辅导员队伍的质量提升,结合具体工作情况对辅导员的专业能力以及专业程度进行一定程度的提升,以促进高职院校整体辅导员队伍的健康发展^[5]。以呼伦贝尔职业技术学院为例,该校为了促进高职院校整体辅导员队伍的健康发展,对辅导员工作的各项相关制度都进行了不同程度的完善,包括辅导员工作考核、辅导员干事平台、辅导员工作晋升及待遇保障制度都进行了相应调整,使得高职院校辅导员在自己的岗位上能够有足够的晋升发展机会,提升辅导员的职业热情,完善了辅导员的待遇保障制度,使得辅导员可以全身心地投入到学生教育工作之中,极大地提升了辅导员的工作积极性,促进了高职院校整体辅导员队伍的健康发展。

三、结语

对于高职院校的学生来说,辅导员是高职院校学习中非常重要的组成部分,随着我国进入了发展新阶段,在新时代的相关形势下,高职院校的辅导员制度以及辅导员队伍建设存在着一定问题,这些问题导致了高职辅导员制度的不完善以及高职辅导员队伍建设的滞后性。因此,要想建设优秀的高职院校辅导员制度以及良好的高职院校辅导员队伍,辅导员除了需要进行自身完善之外,还需要学校加以辅助,建立各种相关制度保证辅导员的各项相关权益,方能使得高职辅导员制度发展优化策略及其队伍建设效果更显著,促使高职辅导员得到更好的发展。

参考文献:

- [1] 代芳俊,刘雪飞.高职院校辅导员绩效考核问题及优化策略研究——以GY学院为例[J].农村经济与科技,2019,30(20):290-291.
- [2] 李斌,张春阁,于建.新形势下高职院校辅导员队伍建设的现状及对策分析——以呼伦贝尔职业技术学院为例[J].南北桥,2018(04):199.
- [3] 曹晖,谢华永,王中华.引入全面质量管理优化高职辅导员队伍研究[J].成才之路,2017(34):22-23.
- [4] 高乐萍.试探高职院校辅导员队伍建设的不足及对策[J].速读(上旬),2014(05):284-284.
- [5] 陈洪.优化高等职业院校辅导员绩效管理的策略[J].湖南工业职业技术学院学报,2014(02):104-106.

(荐稿人:林梅芬,福建水利电力职业技术学院副教授)