

# 浅谈“90后”高职院校 辅导员队伍的建设

文 / 李轶芳 章鑫洪

**摘要：**当“90后”高校毕业生逐渐成为高职院校辅导员队伍的主力军时，新的机遇和挑战也随之并存。文章探讨“90后”辅导员队伍建设的现状并分析其成因后，从辅导员职业观念的转变及整体工作能力的提升、高职院校完善辅导员队伍建设制度并提高辅导员工作积极性两个方面，提出了优化“90后”辅导员队伍建设的策略。

**关键词：**“90后”辅导员；队伍建设；职业规划；工作能力

“90后”辅导员承担着学生思想政治教育工作，在高职院校思想政治教育体系中的作用极其重要。因此，做好“90后”辅导员的角色定位研究，提高其思想政治站位，能够丰富现有高职院校思想政治教育体系内容，进而提升高职院校辅导员队伍的整体工作能力，对于推进学生管理工作的有序开展具有重要意义。

## 一、“90后”辅导员队伍建设现状

### （一）辅导员个人职业意志薄弱，职业情感匮乏

在思想政治教育领域，对“90后”辅导员的思想政治工作的要求不断提高，强调在这种不平衡和不充分发展的情况下，需要理性面对社会思潮多元化、市场化、网络化的挑战和冲击。由于高职院校辅导员招聘的要求相对较低，许多“90后”辅导员多数为应届毕业生。大多数“90后”辅导员会将现有的辅导员工作当成临时的过渡，一旦出现更合适的工作机会，他们会放弃辅导员工作。受制于录用标准相对较低及专业限制较少，许多“90后”辅导员经过一段时间工作后发现原有专业没有用武之地，便会寻觅能发挥自身专业优势的工作。此外，辅导员工作繁琐，“90后”辅导员工作热情易遭受消磨。

“90后”辅导员进入工作初期，由于对高职院校学生管理工作了解较少，容易导致在工作初期无法及时调整工作状态。同时，“90后”辅导员的身份转变较大，角色的转变将造成他们工作能力较为欠缺、工作表现较差等现象。在“百万扩招”背景下，高职的学生生源由现有的普高生、“三校生”“3+2”学生扩展到退伍军人、下岗失业人员、农民工等多元化的生源，导致学生文化程度不一。因此，对“90

后”辅导员而言，由于面对的学生处于不同的思想政治教育阶段，需要加强自身思想政治教育学习的能力。在实际交流工作中，需要因材施教、针对不同生源的学生采用特定的思想教育，积极探索适应扩招背景下的学生管理方式的研究。

### （二）高职院校辅导员队伍建设滞后

#### 1. 人才选聘不精准

高职院校辅导员的选聘工作要求相对笼统，录用人员的专业知识水平不足，且辅导员录用结构缺少科学规划。在辅导员招聘录用考试中，设限较少，辅导员录用专业与实际需求不符，导致辅导员队伍结构缺乏合理性，从而影响学生管理工作的开展。同时，辅导员个人素质、能力与工作匹配度较差。由于学生工作、学生成长和职业规划相关性较强，所以在聘任过程中，部分院校未完全按照规章制度对招聘流程进行管控，辅导员能力未达到工作要求，使得学生管理工作无法达到预期效果。

#### 2. 考核激励不科学

高职院校对辅导员考核机制的重视程度不够，没有深入了解辅导员队伍中了解他们的实际工作内容。这就造成了辅导员没有认真对待考核工作，降低了他们的工作积极性。同时，考核形式比较简单，也脱离了辅导员的实际工作和岗位职责。部分院校的考核机制与任课教师的考核机制相仿，以科研等为主的考核标准，降低了辅导员的工作积极性。没有以激励辅导员为目标来设计考核工作，也缺乏量化指标支撑。另外，激励政策效果不显著，无法激发辅导员的工作热情。许多高校没有充分考虑到不同层次高职院校辅导员的工作之间的差异，因此，需要制定合理的、科学的考核激励制度<sup>[1]</sup>。

**基金项目：**湖南省教育科学“十四五”规划2021年度重点课题“行业高校高质量发展研究”（XJK21AFZ001）的部分成果。

### 3. 职业规划不清晰

高职院校辅导员在校的工作内容主要集中于管理学生的范围内,较少担任教学任务,缺乏课时数和科研量等,不能满足职称评定的要求,使得辅导员对自身职业规划较为迷茫。尽管辅导员可以同时担任学生管理人员和思政教师工作,但在实际工作中,辅导员主要的上升渠道为管理岗位,较少能进入中高层领导任职。在教师岗位中,由于辅导员的专业能力受限,无法转任为专职教师,这也阻碍了辅导员的自身发展。

## 二、“90后”辅导员队伍建设现状成因分析

### (一)“90后”辅导员的自我影响因素

#### 1.“90后”辅导员个性突出,缺少管理学生的工作经验

“90后”辅导员的成长环境深刻影响着他们的工作能力和行为方式。个性鲜明的“90后”辅导员在工作中会融入自己的工作方式,但也可能会与现有的工作机制相冲突。同时,“90后”辅导员的工作处理方式会对大学生造成一定的影响。在工作过程中,他们可能会束缚自己,压抑新任辅导员的工作激情等问题。此外,部分“90后”辅导员的心理承受能力较弱。他们不仅对自身的工作质量要求过高,而且对服务对象也有较程度的主观意愿。在日常工作中,“90后”辅导员缺乏理论基础的支持。因此,当“90后”辅导员承担思政课程授课工作或者处理政策问题时,理解力可能较弱,并且无法全面地表达,在开展形势政策课程或者思想政治教育课程时,常常只能应对而无法深入探讨,导致育人效果欠缺。

#### 2.“00后”学生的自我意识较强,学生工作的推进步伐较慢

“00后”学生是随着互联网的发展成长起来的一代。他们深受网络文化的影响,在日新月异的网络文化驱动下,接触的知识面更广、内容更多,但其中优劣不一,这对辅导员的辨别能力提出了更高的要求,需要引导学生树立积极向上的人生观、价值观。同时,“00后”学生对传统的思想指导有所排斥,辅导员需要在日常管理中加强引导,注重融入思政教育理念到校园文化和教学中,善于利用网络平台进行思政教育,从而使网络思政成为“90后”辅导员的主要阵地之一。另外,“90后”辅导员基本缺乏社会经验,实际工作上缺乏一定的技巧,如何在短时间内提升自身的沟通和管理能力,对非思政专业毕业的“90后”辅导员而言无疑是一项挑战<sup>[2]</sup>。

### (二)辅导员队伍建设制度的不完善

笔者经过与相关职能部门负责人访谈,发现大多数高职院校对辅导员工作仍不够重视。辅导员队伍建设浮于表面,缺乏合理规划辅导员的职业生涯,并且没有深入研究针对“90后”辅导员的工作特性。在教师技能考评中也缺少对辅导员

思政工作的考评,这就导致高职院校工作人员愈加偏向于专任教师方向,思政教育工作投入力度不足。从与辅导员的访谈中了解到,思政教育工作开展的形式相对单一,多数以主题班会或社团活动为主,且这些活动只是表面工作,缺乏深入探索思政教育工作中的问题,“90后”辅导员多以保稳心态开展工作。可见,学校内部缺乏对辅导员思想政治工作的重视,是制约队伍发展的一个重要因素。

当前,辅导员的队伍构成主要包括专职和兼职两种性质,对现有辅导员队伍的选拔主要采用事业单位报备员额招聘工作。然而,在实际招聘工作中,除了对政治面貌有要求外,其他工作要求明确度较低。其中,专业不限的要求导致辅导员队伍普遍缺乏专业背景和专业技能,无法快速适应工作岗位。在思政教育方面,专职辅导员的政治教育能力较弱,对开展学生工作造成一定困难。同时,采用第一种统招方式进行招聘时,笔试和面试考察的内容与工作内容无关,从而导致辅导员在入职之前缺乏对高职院校辅导员这一职业的基本了解。

## 三、“90后”辅导员队伍建设的优化策略

### (一)转变职业观念,提升整体工作能力

1.作为一线学生管理工作人员,辅导员需要直接与学生群体接触。大部分辅导员在读本科期间担任过学生干部,但由于学生和教师的身份不同,缺乏大局意识和应急处理能力的培养。因此,担任辅导员之后,需要了解工作性质,提高思想站位,尽快从完成基本的学生管理工作模式中走出来,提炼和创新学生管理的工作方式和方法。在辅导员岗位上,需要提高自我要求,积极向优秀辅导员学习,注意自身的教师身份,保持自身的先进性,发挥模范带头作用。

同时,要加快从需求到热爱工作的转变。保持对辅导员工作的忠诚度和热爱是干好辅导员工作的一个重要因素。不同于其他行政或教师岗位,辅导员更需要细心和耐心处理学生事件,具备遇到突发事件时的应急能力,故需要加强对辅导员工作的热爱,以保障自己能够适应高强度的辅导员工作。辅导员工作是提升个人价值的一种体现,在大学生涯中为学生带来积极的影响是辅导员需要时刻保证正面形象的关键所在。若不能在工作中保持热爱,就无法坚持做好每一件事。因此,不能简单地将辅导员工作看作是自己未来规划中的跳板,而是在工作中需要不断探索如何提高自身的工作能力,从而做好本职工作<sup>[3]</sup>。

2.在工作能力方面,需要加强工作技能的培训工作。现有的“90后”辅导员大多来自非教育或思政专业,缺乏学生管理专业知识。因此,针对新晋辅导员,需要加强对辅导员工作的认识,充分了解日常工作所需,积极学习与思政政治相关的专业知识。由于工作内容具有特殊性,辅导员需要同时掌握策划、学生管理、公文写作等多方面的

知识。尤其是在面对专业性较强的工作时（如晚会安排、竞赛组织等），辅导员更需要积极学习相关技能，以保障相关活动有效开展。在应对突发事件方面，辅导员应不断加强心理教育方面的学习并应用到相关工作中。作为教师的一部分，辅导员需要提高授课能力，积极地向优秀教师学习，并承担好思政课程教学任务。

“90后”辅导员必须紧跟信息时代的飞速发展，通过创新教学能力来满足学生的需求。应该善用自身优势，积极融入学生群体，了解他们日常的生活习惯，及时关注部分个性化较强学生的思想变化。同时，要善于运用新媒体技术，创新思想政治教育方法，通过使用新媒体，及时有效地掌握学生的基本情况，减少突发事件的发生，并快速地完成工作。

## （二）高职院校应完善辅导员队伍建设制度，提高辅导员工作积极性

1. 在选聘辅导员时，高职院校应考虑不同特性的辅导员岗位特点，并制定相应的条件要求。例如：心理、艺术等相关专业的辅导员，需要能够快速适应环境并开展工作。高职院校的学生注重实践性，在安排辅导员入职时，应根据其专业关联性采取就近专业录用，以帮助“90后”辅导员更快地适应新工作，并协助高职学生解决专业学习困难，以便更好地开展学生管理工作。此外，辅导员的轮换机制不应局限在定期的岗位调动中，可以根据学生管理工作的需要进行调动，始终以稳定的学生管理工作为目标，选择更合适的辅导员从事相关工作。同时，学校应科学调整辅导员队伍结构，明确辅导员的工作职责，并提出针对性的招聘要求。在招聘辅导员的过程中，需要加强对其思想政治和职业道德素养的考核，并增设场景模拟环节，以了解他们在学生管理方面的基本能力。在招聘录用过程中，要了解应聘者的职业规划，以完善辅导员队伍结构，并提高辅导员队伍的学生管理能力<sup>[4]</sup>。

2. 加强辅导员考核中思想政治教育占比，并综合评定辅导员年度思政工作表现。在目前高职院校的年度考核中，为了量化辅导员的工作内容，应将其纳入考核范围，并采用“分岗分责”的考核机制。在高职院校中，辅导员较少参与学科专业类竞赛和科研，而提高行政人员的思政工作占比能够在一定程度上体现考核机制的公平性，也能更好地提高辅导员的工作积极性。同时，应加强对辅导员职业技能方面的考核。明确每个辅导员岗位的工作职责，提升辅导员整体能力水平，并积极举办各项辅导员技能考试。学校应该通过辅导员的工作特性来举办技能比赛，检验学习效果，以比赛促进教育，让教师们在比赛中不断提高自己，寻求更好的工作状态和工作方式。此外，需要开发多

种考核形式。可以在传统考核机制中融入多样化的考核形式，如优秀案例分析、典型突发事件处理分享、记录台账等。这些形式在一定程度上能够帮助辅导员们养成总结经验的好习惯。最后，这些形式能够加速新晋辅导员适应学生特性和工作要求的速度。要将辅导员的薪酬体系与考核相挂钩，并合理设立各种奖励机制，可以激励辅导员们开展良性竞争<sup>[5]</sup>。

3. 为了解决“90后”辅导员在工作中出现的困惑和缺少职业规划的问题，高职院校应制定辅导员职业生涯规划的帮扶政策。同时，可以参考专业教师的聘用机制，实行“非升即走”的保障机制。高职院校应鼓励“90后”辅导员在岗位上深入学习，提炼工作经验，以此提高自身的专业水平为目标，积极做好学生管理工作。学校应注重教师的本质提升和全面发展，培养辅导员更好地服务学生的能力，从而更好地完成学生管理工作。学校也要综合考虑时代特征和辅导员本身的工作能力和性格，遵循择优录用的原则。辅导员作为一线的学生管理人员，能够深入观察学生群体，发现学生思想政治上存在的疑惑、问题等。因此，在思想政治相关课程中，辅导员可以更有效地解决学生的意识形态问题。部分擅长进行学术研究的辅导员应该积极探索学生管理工作的方法和创新方式，以此提高自身的专业技术水平。最后，作为行政管理人员，学校可以提供多样化的选择，让不同个性的辅导员选择更适合自身发展的工作岗位。

（作者单位：湖南工业大学）

## 参考文献

- [1] 伏云辉. 个体成长视角下高校辅导员队伍建设的困境与出路——以云南师范大学为例 [J]. 西部素质教育, 2020(6): 104-105.
- [2] 张弘. 基于高校辅导员队伍建设的困境与出路研究 [J]. 智库时代, 2019(32): 53+59.
- [3] 王国亭, 王秉楠. 基于辅导员视角的高校个性化就业指导面临的困境及对策分析 [J]. 黑龙江教育(高教研究与评估), 2018(10): 59-60.
- [4] 杨杨, 胡桂蓉. 命运共同体视域下高校师生关系之重塑——基于辅导员与大学生关系困境的解析 [J]. 重庆三峡学院学报, 2020(1): 122-128.
- [5] 李智. 全媒体背景下高校“90后”辅导员开展“00后”大学生网络舆情引导的现实困境与路径选择 [J]. 中国多媒体与网络教学学报(电子版), 2020(8): 90-91.