

职业院校会计专业 辅导员队伍建设研究

文 / 何克理 陈礼松

摘要：立德树人是新时期各级高等院校教学的根本任务。对于各级职业院校来说，更要在这种背景下不断提升自身传播知识、提高学生认知能力的水平，形成德育为先、育人为本的社会主义核心价值观和正确的职业道德情操，为他们在未来走向工作岗位、迈入更高的学府提供支撑与保障。作为职业院校会计专业的辅导员队伍，要从不断完善个人思路和研究手段实现人才培养。文章以职业院校会计专业辅导员队伍建设为内容展开研究，具有较强的针对性。

关键词：职业道德；立德树人；专业素养；综合水平

职业院校会计专业的辅导员是整个高职院校学生健康成长的领路人，在他们的帮助下，学生能紧跟时代发展，对个人工作思路进行不断调整，通过个性化的教育融合以及科学、有效的职业规划引导，实现会计专业相关学科的有机融合。特别是在新时期会计职业院校学生教学实践中，辅导员更是要充分地利用网络教育促进学生自我能力提升实现高度融合，为每一名学生未来的成长、成才提供支撑与帮助^[1]。

一、会计专业辅导员队伍建设的意义

（一）强调“以人为本、德育为先”的理念

新课改环境下的高职会计专业辅导员队伍建设，必须从学校教育、育人为本角度进行提升和延伸，在尊重社会发展与专业要求的同时，突出德育渗透。在这种大背景下，广大专业辅导员必须对如何培养人、培养什么样的人有一个明确认知，在关注国家未来和学生发展的同时，为广大高职会计专业毕业生奠定良好的基础。大学生的思想政治教育是我国教育体系发展和建设中最重要体系之一，每一名辅导员都应通过办实事、用实招等方式，立足本职、突出现状、抓住关键，从会计专业、财务专业提升的角度来进行突破和完善^[2]。

（二）推进高校发展和专业建设

在高职会计专业辅导员队伍建设的过程中，高校应从推进学校发展、专业稳定以及学生需求的角度入手，从思想培养的角度对辅导员加以关注与培养，带出一支关键时刻冲上前的队伍，在发展中为实现既定的教育目标而努力。在“一校多区”和“一区多校”的大格局下，高职院校会计专业辅导员队伍建设还应结合学校的发展需要引入“学分制”，将辅导员工作成效与学生的发展和德育认知水平进行紧密关联，在推进辅导员积极化解各类矛盾、维护学生安全、和谐与稳定的同时，实现既定的高职院校发展目标。

二、会计专业辅导员队伍建设思路研究

（一）调整结构

在结构调整过程中，广大高职院校会计专业辅导员必须要将相关的组织架构，从“扁平化”逐渐转变为一种“垂直化”管理。结合相关工作的实际情况对辅导员分工与分配，在便于辅导员与辅导员之间、辅导员与学生之间进行交流的

同时，形成一种良性的竞争机制。在思想创新、业务精进的同时，推选出一批“领头羊”来担任年级组长，在一种良好的竞争机制环境下，实现既定的教学目标。

（二）强化培训

在培训过程中，教师要充分地结合自身的需要和学生认知实际来进行培训，在全方位推进辅导员队伍建设的同时，打造一支能力强、素质高、文化高的队伍。首先，要对辅导员的岗位应知应会进行提升，时刻将“良心工程”这一岗位思想贯穿于每一名从业者的内心和实践中；其次，要从指导学生树立正确的学习生涯为出发点，通过不断提高个人的认知水平和思想政治水平，成为教师的精神导师，为他们毕业后从事会计、财经类的工作岗位提供支撑和参考；再次，要关注个人综合水平和专业素养的提高，必须要将自己从“保姆”的角色中解救出来，最大程度上降低辅导员的替代性和边缘化认知度，将辅导员业务水平和管理水平提升到一个全新的高度，每一次的班级管理经验总结都要通过工作展示、工作日记的方式来加以展示；最后，要强化技能培训的准确性和创新性，在不断放大辅导员自身工作及管理工作亮点的同时，借助多元化的教学手段和管理手段，在分享、交流的过程中为其他辅导员的业务提升提供思路和策略^[3]。

（三）严肃管理

高职会计专业辅导员队伍建设，在实际的工作中还应着重强调对其工作的考核。要将学生的日常表现、日常教育以及专业认知水平甚至就业率等内容融入考核体系中，在完善科学、有效的制度管理过程中，对辅导员队伍的管理进行有效评价。学院可以采取“专项考核”与“常规考核”融合的方式来对辅导员工作进行评价，在打造一种公平、公正的竞争环境的同时，对辅导员自身的思想政治素养、工作作风、道德品质修养、组织能力提升、就业服务落地等内容实施考量，充分发挥辅导员主观能动性和个人积极性，努力实现既定的教学目标^[4]。

（四）确保队伍的稳定

高职院校在辅导员队伍建设过程中，通过对辅导员个人发展的角度来实现“情感留人、政策留人、制度留人、事业

留人、福利留人”，在营造辅导员队伍专业化发展的同时，也要对每一名辅导员的职业定位和职业规划进行细分。

首先，在实际的工作和管理过程中，学院要结合辅导员的工作实际情况，为他们设定相关的提升目标。通过绩效考核加分等方式鼓励辅导员考取《心理咨询师》《高校教师资格证》《职业规划师》《创业指导师》等专业领域证书，有效地引导会计专业的学生在毕业前可以对自己的未来发展有一个较为明确的定位。此外，通过一系列的学习和提升，广大辅导员还能充分地结合实际认知情况，对自己的职业规划所有清晰的设计，最终将辅导员工作作为一个进步的阶梯和一项伟大的事业来进行建设。

其次，做好政策留人的队伍建设。在最新《普通高等学校辅导员队伍建设规定》中对辅导员的多重身份进行了明确，指出辅导员既是干部又是教师，他们在接受学校管理时也要接受院系的管理，同时在晋升的时候同样也要按照相关的要求和标准来进行行政职务的提拔和晋升^[5]。

最后，要通过感情留人的方式，做好相关的制度管理和情感管理。学院方面要在最大程度上为辅导员打造一个宽松、自由的工作氛围，通过人文环境的优化和团队协作水平的提升，确保每一名辅导员都能在福利待遇、精神感知方面得到多元化的提升和完善，在既定的时间内完成个人的职业发展目标与规划。

三、会计专业辅导员队伍建设的方法探索

（一）强化辅导员的选聘工作

作为大学生思想政治教育发展过程中的中流砥柱，在日常的教学中推进辅导员的能力水平、职业素养以及思想品德将会直接对学生的成长和成才产生影响。特别是对会计专业和财经专业的大学生来说，更要在辅导员的帮助和引导下提升自我综合素养，要将业务精、政治强、作风正、纪律严作为辅导员选拔和学生综合素养提升的方向。尤其是在开展辅导员的上岗选拔过程中，必须要将是否是“共产党员”作为选拔工作中的一项优先标准，从源头上关注和提升会计专业辅导员的政治素养。同时，还可以通过加入“心理素质测试”等方式综合考量应聘者的心理素质、身体素质等。通过多元化的发展和选拔，将热爱学生、拥有健康心理素养、乐于奉献的德才兼备的人才放在辅导员队伍当中，用他们的“正能

量”来带动整个团体以及学生的积极向上。

（二）结合学生特点做好辅导员配置

高职院校的学生通常专业成绩和基础成绩都相对一般，但在实际学习过程中，他们也希望自己能取得优秀成绩。从学习状态和学习成效上来看，这些学生普遍存在意志力薄弱、自我管理水准差等特点，在进行辅导员匹配的过程中，学校必须要充分考虑相关背景，结合学生的特点和会计专业特点来对学生进行辅导员的配置工作。在突出专业背景匹配、工作经验丰富、专兼结合的同时，最大限度地发挥辅导员的管理作用、带动作用及引领作用，提升会计专业学生的综合素养。

（三）提升发展空间

在职业学院的会计专业辅导员队伍建设的过程中，提供一个具有良好预期发展的教学、管理与工作环境，不仅要在福利待遇上帮助和支持辅导员，而且要在培训和进修过程中对辅导员提供一定的倾斜，让他们能和其他科研、教学岗位上的教师一样，拥有公平的竞争环境。在本职工作得到保障的同时，鼓励更多的辅导员参与到科研和教学实践中，利用工作量的充实来帮助他们寻找到对学院的归属感，在良好的福利待遇作用下寻找个人在工作中的责任心、自信心与自豪感。

在制度管理和辅导员队伍管理的过程中，还应当突出对辅导员思想政治素养与工作制度履责情况的关注，在日常的管理工作中强调结果与奖惩、续聘高度融合。对成绩突出的辅导员给予嘉奖和鼓励，同时对那些经过一段时间整改后依旧不合格的辅导员要以末位淘汰的方式来进行告诫，通过这种教学手段来实现对辅导员工作积极性和主观能动性的调动。

总之，要在高职院校会计专业的实际工作中打造一支高效的辅导员团队，首先就要通过多方面的力量支持，为辅导员所关心的一些福利问题、待遇问题、晋升问题提供支撑和帮助；其次要鼓励辅导员在开展相关教学与学生研究的同时，要尽可能多地为他们提供更加丰富的提升和体验，确保每一名会计专业辅导员都是“政治过硬、纪律严明、业务娴熟、作风正派”的优秀人才。

（作者单位：黔东南民族职业技术学院）

参考文献：

- [1] 何克理，陈礼松．关于高职院校会计专业辅导员职业能力评价的研究[J]．西部素质教育，2019(20):93-94.
- [2] 李海鹰．关于高职院校辅导员队伍改革建设思路的几点思考[J]．党史博采（理论版），2019(04):60-61.
- [3] 张铃娣，周凡．高职院校学生“工匠精神”培育背景下辅导员队伍建设路径研究[J]．智库时代，2019(52):86-87.
- [4] 陈艳芬，万君，丁润秋．经济快速增长背景下财会院校辅导员队伍建设研究[J]．东方企业文化，2017(S2):166-167.
- [5] 张曙光．关于高职院校就业指导师资队伍建设的探索与实践[J]．新课程研究（职业教育），2010(01):43-45.

注：本文系2020年贵州省高校人文社科研究项目“基于新时代背景下贵州高职院校辅导员队伍建设的科学化研究——以黔东南民族职业技术学院为例”（编号：2020FDY025）。