

高职院校兼职辅导员队伍建设的实践与思考

——以北京卫生职业学院为例

谷 敏，崔俊茹

（北京卫生职业学院，北京 101101）

摘 要：辅导员是高职院校从事德育工作、开展学生思想政治教育的骨干力量，其职业能力水平直接与学生思想政治教育工作的成效挂钩。北京卫生职业学院实行兼职辅导员制度，兼职辅导员队伍建设存在着结构不完善、工作难以统筹兼顾、职业素养不足等亟待解决的问题，需要从完善队伍结构、构建团队模式、提升素质能力、拓宽发展路径等方面入手，逐步推进辅导员职业化建设进程，提高辅导员的教育工作水平和工作效果。

关键词：高职院校；辅导员；职业化建设

图分类号：G717

文献标识码：A

文章编号：2095-4530（2021）05-0030-03

一、北京卫生职业学院辅导员队伍建设现状

学院高度重视辅导员工作。在《中共中央国务院关于进一步加强和改进大学生思想政治教育的意见》（中发〔2004〕16号）和《教育部关于加强高等学校辅导员班主任队伍建设的意见》（教社政〔2005〕2号）等文件精神指导下，学院经过摸索和实践，建立并实行兼职辅导员制度，由在岗的专任教师、教辅人员、行政科员等人员兼任辅导员，每班配备一位兼职辅导员，兼职辅导员由系（部）负责学生工作的领导直接管理。学院通过建立辅导员（班主任）见习制度、辅导员（班主任）聘任考核工作管理办法等，完善选聘、进班见习、教育培训、活动竞赛、考核评优等管理环节，提高辅导员津贴待遇等措施，逐步推进辅导员队伍建设工作，学生教育管理工作在学院系部制改革之后的一段时间内有序开展。鉴于学院五年制（初中起点）高职学生较多的实际，每班一位兼职辅导员的配备模式在未来一段时间内仍将作为主要的管理模式。

随着改革发展的推进，学生教育管理成效的重要作用愈加明显，辅导员工作也成为学生工作的核心，兼职辅导员队伍在实际运行中显现出诸多不足，阻碍着辅导

员工作质量的持续提高，必须进行有效的改革和调整。

二、兼职辅导员队伍的优势与不足

（一）优势

首先，兼职辅导员队伍的最大优势在于最大化地落实“三全育人”要求，使更多的教职员工在完成本职工作的同时，参与到学生教育管理工作中，加强了部门合作，拓宽了工作思路，扩大了工作效果，从而实现了全员、全过程、全方位育人。其次，由系（部）领导直接负责的垂直式管理模式，减少了中间环节，使工作的部署和落实更为高效。最后，全员育人的工作格局，使更多的人员了解到学生工作的重要性、复杂性和艰巨性，少了埋怨和指责，多了理解与合作，处理工作时更能换位思考，工作氛围更好，师生关系更和谐。在群策群力下，辅导员工作质量得到一定程度的提高，学生教育管理效果得到一定的增强。

（二）不足

第一，队伍结构不完善。目前，北京市高职院校辅导员队伍基本是专、兼职结合的设置方式，专职辅导员的师生比不低于1：200，同时根据各自实际情况，

收稿日期：2020-06-04

作者简介：谷敏，女，北京卫生职业学院学生处副处长，副研究员，硕士。研究方向：高校学生思想政治教育与学生管理。

每班配备一位班主任,分工明确,各司其职。学院的辅导员队伍结构较为单一,只有兼职辅导员,没有专职辅导员;兼职辅导员的身份相当于其他高职院校专职辅导员加班主任的集合体,却受现实情况限制,不能将两者职责全部履行到位,很多时候因“管不过来”而导致“缺位”。系(部)虽设置了学生管理行政科员,在一定情况下也履行了专职辅导员的某些职能,但其职责定位无法等同于专职辅导员,尽管在突发事件等问题的处理上也能“补位”,但因其临时性和被动性,效果往往不尽如人意。因此,完善辅导员队伍的结构是解决“缺位”问题的关键所在。

第二,工作难以统筹兼顾。兼职辅导员需要在完成本职工作的同时兼顾学生管理工作,在工作落实上会主观进行主次排序,在思想上对学生工作重视程度相对不够。另外,由于一切与学生有关的工作都是由辅导员来落实,可谓“上面千条线,下面一根针”,在实际工作中,时间上经常“撞车”,难以做到统筹兼顾,尤其遇到突发事件时,不能及时处理,为后续工作带来诸多隐患。由于事务繁杂,兼职辅导员在精力上也不充足,难以达到“主动学习和掌握大学生思想政治教育方面的理论与方法,不断提高工作技能和水平;定期开展相关工作调查和研究,分析工作对象和工作条件的变化,及时调整工作思路和方法”等要求,工作创新方面难以实现。同时,长期处于这种工作状态,容易出现倦怠心理和急躁情绪,也不利于辅导员的身心健康。

第三,职业素养不足。当前,角色综合化是我国高校辅导员的一个显著特征,每位辅导员不仅负责学生的理想信念和思想品德教育,而且要开展专业学习、心理健康、职业规划等各种辅导,体现出承担任务的综合性。这种任务的综合性,要求辅导员专业知识的综合性。学院现有的兼职辅导员队伍,有思政类、教育类、管理类、社会类专业背景的人员占整体人员的30%,大部分兼职辅导员来自其他学科,大学生思想政治教育的理论、方法和辅导员工作专业知识相对欠缺,虽然经过近几年的培训,情况有所改善,但是综合性方面、知识深度方面仍然存在很大差距,仍需要不断地学习和提高。

三、兼职辅导员队伍建设的建议

(一) 增设专职辅导员,完善队伍结构

依据《普通高等学校辅导员队伍建设规定》,总体

上按照师生比不低于1:200的比例配备专职辅导员,保证每个系(部)都有一定数量的专职辅导员,形成专、兼职结合的队伍结构,从人员数量上加强学生教育管理工作的力量。从现有人员结构看,建议将学生管理行政科员岗位与专职辅导员岗位整合,在职责上进行重新梳理和定位,确保学生教育管理“常规工作不松懈、重点工作重点做”。

(二) 明确职责分工,构建团队工作模式

为了防止在学生思想政治教育、心理健康教育及其他教育管理方面的“缺位”或“错位”,进一步明确专、兼职辅导员的职责分工,使其各司其职又相互配合。按照《普通高等学校辅导员队伍建设规定》的要求,专职辅导员主要负责学生的思想政治教育、心理辅导、学业辅导、职业指导等方面的教育管理工作,兼职辅导员主要负责学生日常事务的教育管理工作。

改变兼职辅导员单一作战的被动工作模式,构建辅导员团队工作模式。由专职辅导员统领,以年级或专业为单位,建立专、兼职辅导员工作团队,负责全年级(专业)学生的教育和管理。团队成员按照角色和职责对学生工作分工负责,相互配合,取长补短。团队工作模式是集预防和处置为一体的主动工作模式,不但在学生教育方面能够联合发力,消除“缺位”,还能够在遇到突发事件时分担角色压力,及时“补位”,形成对班级管理的团体权威和教育合力,有利于提升学生教育效果和管理效率,有利于辅导员队伍的专业化与职业化发展。

(三) 加强职业培训,提升素质能力

辅导员自身素质决定了辅导员的工作质量。唯有提升自身的工作能力和理论素养,辅导员才能做好学生工作。一方面,学院要加大辅导员校本培训力度,增加培训批次和培训规模,同时延长培训时间,使辅导员培训向纵深发展。在内容设置上,分为思想理论政策及学生事务管理,使辅导员掌握专业理论、业务技能和工作方法;在组织形式上,要分级分类进行,注重岗前日常培训与专门培训相结合、理论培训与实务培训相结合、系统培训与专题培训相结合、集体培训与骨干培训相结合。层次分明、形式多样、重点突出的系统培训与指导,将能有力提升辅导员的业务能力与工作水平。另一方面,辅导员应该主动提升自身素质,自觉加强管理学、教育学和心理学方面的培训,提高自己的专业知识素养,同时积极开展学生工作相关课题的研究,不

断提升综合能力。

（四）拓宽发展路径，完善晋升渠道

搭建有利于辅导员成长的事业和环境平台，拓展其发展空间和路径，体现学校的人文关怀，使辅导员产生实现自我价值的自豪感、奉献学校的成就感和获得承认的荣誉感。一是要继续完善教科研管理制度，出台奖励措施，鼓励专、兼职辅导员从事科研工作，努力在思想政治教育和所学专业方面有所建树，激发辅导员干事、创业的积极性和主动性。二是切实解决辅导员的职称、职务、待遇问题，合理规划辅导员晋升渠道，吸引和培养优秀人才从事辅导员工作。例如，在职称评定上，改变学院现有的兼职辅导员不是评定专业技术岗位职称就是评定管理岗位职称的现状，设立辅导员职称评定系列，切实解决职称晋升渠道问题，开通终身职业发展路径。三是制定科学合理的辅导员考核制度，将考核结果作为辅导员评优、晋升提职的重要依据。通过建立长效机制，不断拓宽辅导员的发展路径，从而更大程度地保证队伍的稳定性，逐步形成一支年龄、

专业结构相对合理的专、兼职辅导员队伍。

总之，辅导员工作质量的提升仅凭辅导员自身的努力是远远不够的，最根本的是要从顶层设计层面解决问题。只有切实提升重视程度，改革创新工作模式，建立完善长效机制，不断提高人员素质，才能保证辅导员队伍的相对稳定和良性循环发展，才能持续推进辅导员队伍建设和职业化发展进程，继而提升学生教育管理服务水平，推进学院的高质量发展。

参考文献

- [1] 教育部. 普通高等学校辅导员队伍建设规定 [Z]. 教育部令第 43 号, 2017-09-21.
- [2] 何智明. 构建高校辅导员团队工作模式 [J]. 教育与职业, 2010 (3): 39-40.
- [3] 陈建民. 论高职院校辅导员队伍建设 [J]. 北方文学 (下半月), 2012(6): 189.
- [4] 王朱劳. 高职院校辅导员队伍建设及长效机制的探索 [J]. 职业技术, 2014(Z1): 148.