

# 探讨当下高职院校辅导员队伍建设存在的问题及对策

◎王莆森

(柳州铁道职业技术学院, 广西 柳州 545616)

**摘要:**随着我国职业教育改革的不断深化,特别是在“大思政”格局下,要想推动高职教育取得更好的成效,必须进一步发挥辅导员的积极作用,努力提升辅导员工作有效性,而辅导员队伍建设水平如何至关重要。本文对高职院校辅导员队伍建设进行了研究和探讨,在简要分析高职院校辅导员队伍建设存在问题的基础上,重点提出有针对性的对策。

**关键词:**高职院校;辅导员;队伍建设;问题;对策

**中图分类号:** G710

**文献标识码:** A

**文章编号:** 2096-3866(2020)18-0129-02

作为高职院校教育的重要主体之一,高职院校辅导员的能力素质如何,将直接关系到高职院校辅导员工作能力和工作成效,因而高职院校应当进一步深化加强辅导员队伍建设的重要性,努力在提升辅导员队伍能力素质方面取得突破。尽管从总体上来看,绝大多数高职院校对辅导员能力素质给予了一定的重视,而且也采取了一些措施,使辅导员的能力和素质能够满足工作需要,但按照较高的标准和要求来看,个别高职院校在开展辅导员队伍建设方面仍然存在诸多薄弱环节,需要引起重视,并采取切实有效措施认真加以改进,推动辅导员工作步入科学、健康、持续发展轨道。

## 一、高职院校辅导员队伍建设存在的问题

### (一) 辅导员队伍建设缺乏针对性

只有大力加强高职院校辅导员队伍建设,才能使辅导员工作向纵深开展并取得实实在在的成效。这其中至关重要的就是辅导员能力素质如何,不仅关系到辅导员工作的开展,而且也关系到学生综合素质的提升。在当前信息技术快速发展的新时代,随着我国互联网+战略的深入实施,网络化、信息化呈现出良好的发展态势,特别是在网络环境下,新媒体得到了快速发展,而且各类社交平台、影视平台、交流平台层出不穷,对大学生具有较大的影响,但个别高职院校不注重创新辅导员队伍建设理念,特别是在培养辅导员信息素养等诸多方面不够到位,导致辅导员在利用“互联网+”开展德育教育等诸多方面不够到位。有的高职院校则不注重发挥辅导员的主观能动性,在教育、引导辅导员开展工作创新方面不够到位,同样制约了辅导员能力素质的提升,同时也不利于辅导员工作的有效开展。有的高职院校不注重加强对辅导员能力素质的调查研究和论证,因而在开展辅导员队伍建设的过程中不能从辅导员的薄弱环节入手开展教育培训工作,导致辅导员的综合素质始终无法得到有效提升。

### (二) 辅导员队伍建设缺乏系统性

对于高职院校来说,要想使辅导员队伍建设取得更好的成效,一定要在强化系统性方面下功夫,但当前个别高职院校在这方面还比较薄弱,制约了辅导员队伍建设的可持续发

展。有的高职院校辅导员队伍建设的主要作用在教育、培训、监督方面,却没有建立辅导员引进、教育、培训、指导、监督、考核等运行机制,直接导致辅导员队伍建设缺乏持续性和创新性。有的高职院校则不注重强化辅导员综合素质的提升,比如在落实“大思政”格局的过程中,没有对辅导员进行专门的教育和引导,一些辅导员对自身在构建“大思政”格局方面的定位比较模糊,而且在推动全面教育、全程教育、全方位教育方面仍然没有形成比较完善的工作机制。有的高职院校则不注重引导辅导员适应新时代大学生发展的需要,辅导员的工作领域缺乏拓展,而且融合性也不强,比如不注重将学生教育、学生管理、学生服务等深度融合,甚至个别辅导员满足于学生不出事。

### (三) 辅导员队伍建设缺乏全面性

在当前高职教育不断改革的新形势下,强化教育管理工作的全面性至关重要,因而在开展辅导员队伍建设的过程中也应当进一步加强全面性建设,但目前个别高职院校在辅导员队伍建设方面仍然不注重将其融入到高职教育的各个领域、各个环节和各个部门,导致辅导员队伍建设没有形成长效机制。比如不注重推动辅导员工作模式创新,特别是在引导辅导员落实“四个服务”和“三全育人”方面没有进行深入的探索和,在发挥辅导员主观能动性方面不够到位,辅导员的作用还没有得到有效发挥,甚至一些辅导员出现了“倦怠”思想,工作得过且过的现象也在一定范围内存在。在当前“互联网+教育”快速发展的新时代,开展辅导员队伍建设也要注重提升他们的信息素养,但个别高职院校在这方面还同有引起高度重视,在信息化、网络化等方面的教育培训相对比较薄弱,辅导员工作模式缺乏创新的问题仍然比较突出。

## 二、高职院校辅导员队伍建设的优化对策

### (一) 强化辅导员队伍建设针对性

高职院校在开展辅导员队伍建设的过程中,要把强化针对性上升到战略层面,至关重要的就是要把提升辅导员职业能力上升到战略层面,进一步健全和完善高职院校辅导员职业能力建设标准,对高职院校辅导员职业能力做出科学的界

收稿日期: 2020-6-8

作者简介: 王莆森(1991—),男,汉族,广西陆川人,助教,本科,柳州铁道职业技术学院,主要从事大学生思想政治教育及学生的全面发展研究。

定, 切实加大对高职院校辅导员的教育和培训, 最大限度提高他们的职业素养、职业精神、职业道德和职业发展能力, 积极引导高职院校辅导员开展工作创新, 并且要建立要应的评比表彰机制, 以更好地调动高职院校辅导员创新发展的意识与能力。强化辅导员队伍建设针对性, 也要在强化辅导员信息意识方面下功夫, 因而应当切实加强对辅导员信息化方面的教育和培训, 比如可以引导辅导员将互联网+教育纳入到辅导员德育工作体系当中, 通过开展座谈会、研讨会等诸多形式培养大学生的科学的上网行为, 并积极引导大学生在网络社会严守网络道德。为了能够使辅导员队伍建设更具有针对性, 高职院校应当切实加强对辅导员队伍基本情况的调查研究和分析论证, 了解和掌握辅导员能力、素质方面的“短板”, 有针对性地开展教育、引导和培训, 比如高职院校可以大力实施辅导员“素质提升工程”, 制定工作规划, 利用3—5年的时间培养出一支优秀的辅导员队伍。

### (二) 强化辅导员队伍建设系统性

辅导员工作涉及到方方面面, 特别是由于直接与学生接触, 因而自身的能力素质如何, 不仅关系到辅导员工作的开展, 而且也会在学生中产生重要的影响。高职院校应当对辅导员队伍建设做出系统的安排和设计, 特别是要在辅导员引进、教育、培训、指导、监督、考核等诸多方面下功夫, 并建立相应的管理制度, 引导辅导员在开展工作的过程中更具有规范化、科学性和效能性。要着眼落实“大思政”格局, 按照全面教育、全程教育、全方位教育作为重要的指导思想, 使辅导员能够融入思想政治教育的各个领域和各个方面, 并在提高他们思想政治工作能力方面进行有效的指导。要积极引导高职院校辅导员适应新时代高职院校辅导员工作的要求和任务, 发挥自身的主观能动性, 在学生教育、学生管理、学生服务等诸多方面进行创新, 找出新时代高职院校辅导员工作的内在规律, 不断提升辅导员工作的整体水平。强化辅导员队伍建设系统性, 也要坚持“以人为本”, 进一步强化辅导员自身能力素质建设, 积极引导辅导员加强学习、研究、实践和锻炼, 比如可以引导辅导员到艰苦的岗位进行锻炼, 再比如应当强化辅导员之间的沟通、协调、交流与配合, 举办一些座谈会、研讨会、交流会, 使

辅导员能够共同成长进步, 并对好的工作理念和工作模式进行推广。

### (三) 强化辅导员队伍建设全面性

随着高职教育越来越受到重视, 培养优秀人才已经成为高职院校的重要使命。这就需要在开展辅导员队伍建设的过程中, 应当进一步强化辅导员的“人才意识”, 发挥自身的积极作用在培养学生综合素质方面狠下功夫。要将思想政治教育纳入到高职院校辅导员工作体系当中, 着眼落实“四个服务”和“三全育人”, 发挥高职院校辅导员的工作优势、资源优势以及联络优势, 努力构建更具有针对性、特色化和效能性的学生思想政治教育载体。要着眼于发挥辅导员的主观能动性, 积极引导辅导员推动学生教育、管理、服务模式创新, 比如应当加大对辅导员的综合教育, 引导辅导员在构建“线上”与“线下”相结合、理论与实践相结合、内容与形式相结合的德育工作模式方面取得突破。强化辅导员队伍建设全面性, 还要着眼于促进辅导员综合素质的提升, 既要强化对他们的专业培训, 也要引导辅导员树立政治意识、全局意识, 不断强化辅导员的职业素养和人文精神, 使他们能够与学生打成一片, 使“亲其师、信其道”成为辅导员工作的重要创新理念, 为推动辅导员工作向纵深开展创造有利条件。

综上所述, 高职院校辅导员是开展学生教育、管理、服务工作的主体, 只有大力加强辅导员队伍建设, 才能使辅导员工作不断得到加强, 进而促进学生教育、管理、服务工作取得更好的成效。这就需要高职院校把辅导员队伍建设上升到战略层面, 特别是要坚持问题导向, 着眼于解决辅导员队伍建设存在的突出问题, 运用科学的方法和策略, 重点在强化辅导员队伍建设针对性、系统性、全面性“三个强化”方面狠下功夫, 推动高职院校辅导员队伍建设取得新的更大的突破, 为促进辅导员工作向纵深开展奠定坚实人才基础。

### 参考文献:

- [1] 钟雯昕, 王信. 高职院校辅导员心理健康服务需要现状研究[J]. 科技风, 2020(12):203-204.
- [2] 邓喜英. 高职辅导员“两化”建设路径探究[J]. 智库时代, 2020(14):112-113.