

# 高职院校“三化”辅导员队伍建设研究

文 / 费志军

**摘要:** 国家对高等教育极其重视,提出了新的更高的要求。高职院校作为培养高等职业技能型人才的地方,其地位不可替代,但各地高职院校在发展过程中凸显了许多问题,为更好地解决这些问题,加强辅导员的队伍建设是必不可少的。高职院校要在顺应时代发展的同时,推进开展“三化”工作,不断提高院校内辅导员的工作能力,从而加强高职院校辅导员队伍建设。

**关键词:** 高职院校;“三化”工作;辅导员队伍

## 一、高职院校“三化”辅导员队伍建设中存在的问题

从目前来看,我国高职院校的辅导员工作正在稳定进行,辅导员的工作机制也相对稳定,但是辅导员“三化”建设(专业化、职业化、专家化)的进展还比较缓慢。随着国家社会经济的发展,国家对于高校教育的要求也不断提高,为了向国家输送更多优质的人才,做好“三化”辅导员建设非常重要。在稳定辅导员工作取得成果的同时,不断继续开展“三化”辅导员的建设,总结过去的经验和教训,从而制定更有效的发展方针。针对现有的辅导员建设工作和大学生中存在的问题,提出有效的解决方法,从而更好地建设高职院校的辅导员队伍。

随着我国高校不断扩招,高职院校的辅导员和学生的比例已经无法达到国家教育部门的规定比例。高职院校的辅导员人数应该随着学生人数的增加而增加,但是高职院校并没有增加足够数量的辅导员,这也导致辅导员的思政工作不能更好地开展。辅导员的人数过少,也会让辅导员的时间和精力难以分配,辅导员没有办法针对个别学生展开深入的思政工作,也就出现了大学生管理力度不足的情况。高校学生虽然已经形成了一定的价值观,但还仍处于需要被引导的时期。高职院校的学生同一住宿管理,会遇到很多生活上和心理上的问题,这些都是需要辅导员关注和开解,但是辅导员的人数不够,导致没有办法对每一名学生都付出同样的时间和精力,学生的部分问题也就无法解决。辅导员的工作之一就是为高校学生深入地开展思政教育工作,引导学生树立正确的价值观念,但是辅导员的人数不足,也会让学生的思政教育工作难以进行或进展较慢。另外,辅导员的工作能力和素质参差不齐,部分辅导员不能很好地完成工作。在高职院校的工作体制中,辅导员的工作没有受到足够的重视,很多辅导员只是将这份工作作为过渡,所以没有付出过多精力履行工作职责。辅导员没有明确自己的目标和方向,导致了辅导员的职业空间变得过于狭小。辅导员的过

渡心理也导致了高职院校辅导员的变动较多,很少有人长久地坚持辅导员工作。高职院校的辅导员经常变动,也就让学校培养的人才不断流失,不利于高职院校的发展和思政工作的进行<sup>[1]</sup>。

高职院校辅导员的主要工作是开展学生思政教育工作和管理学生的日常生活,辅导员不同于单纯的高校教师,辅导员在授课的同时也管理学生的生活。在实际的教学工作中,辅导员的身份和工作职责往往还不够明确,高职院校的领导在实际工作中也经常让辅导员负责很多其他的事务。辅导员由于工作特性导致职责的不明确,这也使得辅导员在正常工作时经常被分配到一些职责外的工作。辅导员的工作因此变得繁杂,很多非工作范围内的工作也占据了辅导员的时间,工作薪酬待遇与工作强度不成正比,使很多高职院校的辅导员对工作感到倦怠,无法更好地专注于自己的本职工作。高职院校对于辅导员的考核制度并不完善,再加上辅导员的工作非常繁琐,无法对辅导员进行高效、全面的考核。辅导员的考核工作不够完善和及时,也就无法实现有效的奖励机制,挫伤了辅导员的工作热情。就目前来看,我国高职院校辅导员的工资报酬和待遇较低,辅导员既要完成既定的工作,又要做好学生的管理工作和思政教育,精力无法很好地分配,这也是高职院校辅导员工作岗位频繁变动的原因<sup>[2]</sup>。

在高职院校辅导员队伍中性别比例不合理、管理能力不足和学历较低等问题,均为高职院校“三化”辅导员队伍的建设造成了阻碍。高职院校招收的辅导员有很多都不是与学生工作或思政教育工作相符的专业,辅导员在入职后不能迅速地开展工作。高职院校的入职培训体系也不够完善,对于招收的多元化专业的人员无法提供专业的入职培训。部分辅导员的学历水平较低,生活的经验也较少,所以在开展工作时无法很好地解决学生的问题,学生在生活上遇到的困惑也无法得到很好的解答。开展思政教育时也会由于辅导员专业水平的不足而导致高职院校相关

工作的薄弱，在很大程度上制约了辅导员工作的开展，辅导员队伍的水平也难以提升。

## 二、“三化”辅导员队伍建设进展缓慢的原因分析

虽然高职院校非常重视“三化”辅导员队伍建设工作的开展，但是推进工作的力度还不足。国家对于教育问题越来越重视，推进了高职院校的不断改革，为了更好地培养人才，推进“三化”辅导员队伍建设是非常重要的。由于辅导员队伍建设中的种种问题，“三化”的进展并不顺利。辅导员由于工作职责和内容的不明确，经常被增加了很多职责外的工作，这不仅增加了辅导员的工作压力，也让辅导员对未来的工作生涯感到了迷茫，这也就是辅导员工作经常变动的原因。辅导员无法从繁琐的工作中得到自我认同感，也很难职业化、专业化和专家化<sup>[3]</sup>。

辅导员在高职院校实际工作中，很难得到外出进修或者培训的机会，这也是高职院校无法推进辅导员队伍“三化”建设的原因。此外，高职院校对于辅导员工作的考评和奖励机制都不够完善，辅导员很难从考评中总结工作经验，匮乏的奖励机制也会影响辅导员的工作热情。辅导员的工作繁杂，一旦出现问题都要自己承担，这些隐藏的规则也让辅导员很少长期的工作，辅导员很难在工作中得到认可，这也阻碍了“三化”辅导员队伍的建设。

从目前来看，虽然高职院校已经培养了一批专业性较强的辅导员队伍，但是随着时代的发展和学生数量的不断增加，现有的辅导员队伍已经无法满足需求。国家经济社会的不断发展，也让大学生面临更多的诱惑和问题，大大增加了辅导员的工作难度，为了更好地完成学生的管理工作，提高辅导员的自身素质是必不可少的。但是现在高职院校的辅导员还没有跟上时代的发展，自身的专业素质和学历能力还有待提高。

## 三、加强“三化”辅导员队伍建设的对策

想要更好地加强“三化”辅导员队伍的建设，最重要的就是提高辅导员的专业能力。高职院校需要加强对辅导员的培训，全面提高辅导员的综合能力。学校要搭建起培养辅导员能力的平台，提升辅导员与学生沟通的能力和判断事

件的能力，也要提高辅导员的管理能力，这样才能更好的管理学生的生活和学习。同时也要培养辅导员的专业能力，提升辅导员的思想，这样辅导员才能做好学生的思想教育政治工作。学校可以组建专门的辅导员小组，让辅导员们针对相关问题进行讨论，从而更好地提升自己的能力。建立起一套完善的辅导员培训制度，帮助刚入职的辅导员熟悉工作，提高自身的专业素质，这样才能更好地加强辅导员队伍的建设。对于任职已久的辅导员也要定期培训，针对学生管理中的问题和难题进行讨论研究；增强辅导员的心理咨询和职业规划方面的能力；奖励优秀的辅导员起到榜样作用，让有经验的辅导员帮扶经验不足的辅导员等。除此之外，学校要鼓励辅导员不断提升自身的文化水平和学历水平，鼓励辅导员在完成本职工作的同时，不断学习考取与工作相关的学历和资格证书。同时也要多组织辅导员外出学习，让辅导员获取其他高校工作的宝贵经验，这样辅导员也能在学习和交流中提升自身的专业能力<sup>[4]</sup>。

高职院校想要提高辅导员的专业能力，要做到明确辅导员的工作职责和工作内容，清晰的职责划分可以帮助辅导员减少不必要的工作，从而将精力集中在学生的教育工作上。高职院校也要做好辅导员的职业规划，让辅导员有考评和晋级的动力，鼓励辅导员更好地完成自身的工作。辅导员需要从学校的评价中获得自我认同感，这样辅导员才能更有动力工作。高职院校要鼓励辅导员不断提升自身的综合素质，更好地完成学生的管理工作。

## 四、结语

高职院校的职责就是不断为国家培养和输送优秀的人才，为了跟上时代的发展，更好地建设国家经济，高职院校应该加强“三化”辅导员队伍的建设工作。

高职院校辅导员应该做到专业化、职业化和专家化，从各个方面提升自己的专业能力，保证在工作中也能不断学习和提高。这样才能够更好地培养学生树立正确的价值观念，引导学生走上正确的道路，培育出社会主义现代化建设中的合格人才。

(作者单位：南通科技职业学院)

## 参考文献：

- [1] 徐晓，朱巍. 高职院校辅导员队伍“三化”建设的意义研究[J]. 中国成人教育, 2019(21):52-54.
- [2] 吴井泉，孟庆楠. 从“思想”人到“思想人”——高职院校辅导员核心素养的生成路径[J]. 职业技术教育, 2020(08):63-67.
- [3] 伍琼中. 高职院校辅导员职业能力的构成要素与提升途径[J]. 教育与职业, 2018(03):75-78.
- [4] 陈湧. 高职院校学生实训期间辅导员工作的创新与实践[J]. 学校党建与思想教育：下, 2018(20):72-73.