

# 湖南新设高职院校辅导员队伍建设路径探究

刘梅香

衡阳幼儿师范高等专科学校

**摘要:**高职院校辅导员队伍建设是贯彻党的教育方针,落实立德树人根本任务,加强学生思想政治教育的重要途径。但当前部分高职院校辅导员队伍建设在辅导员素质、专业化程度、培育体系等方面仍存在一些问題,尤其是新设高职院校在这些方面缺少经验,以致于辅导员工作难以发挥应有的作用,一定程度上影响了高职院校的育人成效。对此,通过分析辅导员角色定位及湖南新设高职院校辅导员队伍建设现状,在此基础上探究湖南新设高职院校辅导员队伍建设的路径,以期打造一支作风优良、业务精湛、政治素质高的辅导员队伍,为高职院校的长远发展奠定坚实基础。

**关键词:**高职院校;辅导员;队伍建设

## 一、辅导员角色定位

### (一)服务者

辅导员是为学生服务的“服务员”。高职学生在校期间难免会遇到各种各样的问题,尤其是刚刚步入校门的学生,如果没有辅导员的帮助,就需要较长的时间适应新环境。因此,作为一名合格的辅导员,要树立服务意识,主动了解学生在校期间遇到的问题及需要解决的问题,并且尽其所能帮助他们,这样才能助力学生更好的发展。

### (二)指导员

辅导员是对学生进行思想政治教育的指导员。高职学生虽然普遍都已成年,但因为他们生活经验不足,心智也不是很成熟,所以在面对一些不良思想、不良文化时容易受其影响。对此,辅导员可以有针对性地开展思想政治教育,对他们的思想进行指导,帮助学生树立正确的价值观,以确保学生在正确的道路和方向上努力进取,成为对国家、社会有用的人。

### (三)管理员

辅导员除了扮演着上述角色以外,还是一名学生管理人员。在实际工作中,辅导员不仅要与学生建立良好的关系,了解学生的所想、所思和所需,还要成为

学校与学生沟通的桥梁,发挥应有的作用,确保各项育人工作得以顺利开展。如根据学校党委、团委或学工处的要求,做好对学生的有关管理工作。

## 二、湖南新设高职院校辅导员队伍建设现状

### (一)部分辅导员综合素质有待提升

辅导员工作的特殊性和复杂性,对辅导员素质的全面性提出了更高的要求。但部分高职院校较关注辅导员的数量,对辅导员的素质有所忽视,导致一些不能胜任辅导员工作的人员担任这一工作岗位,以此影响了辅导员工作的正常进行。比如,部分辅导员缺乏教育管理的能力,对辅导员工作缺少认同感;部分辅导员缺乏进取心,业务水平与工作能力长时间停滞不前,难以取得工作成效等。

### (二)部分新晋辅导员工作经验不足

从高职院校辅导员队伍的人员构成情况来看,年轻辅导员的数量较多,虽然他们与学生有一定的共同语言,便于沟通、交流,但是年轻辅导员普遍存在工作经验不足的问题,导致实际工作成效不足。对此,对于新晋辅导员来说,提高专业能力、增强沟通能力、多交流学习和加强自我学习是必不可少的。只有不断努力

**作者简介:**刘梅香,本科,高级讲师,研究方向为英语教学。

**基金项目:**湖南省教育科学规划办2021年度省级一般课题“基于顶层设计理论指导的湖南新设高职院校辅导员队伍建设研究”(项目编号:XJK21CZJ117)的研究成果

提高自己的素质和能力,才能更好地为学生提供指导和支持,为学校的发展贡献自己的力量。

### (三)辅导员队伍建设有待得到完善

近年来,虽然各级教育部门和高职院校对辅导员队伍建设越来越重视,并从政策上对辅导员职称评定等方面给予了一定的保障,但是部分高职院校并没有根据教育部门发布的有关文件安排一定数量的辅导员,以致于一名辅导员需要管理多个班级,这不仅会给辅导员带来很大的工作压力,还无法保证工作实效性,使辅导员工作失去了实际意义。对此,高职院校应规范、健全辅导员队伍培育体系,以提升实际工作成效。

## 三、湖南新设高职院校辅导员队伍建设的途径

### (一)树立科学的工作理念

在辅导员队伍建设中,最重要的一点就是让辅导员树立科学的工作理念,这是确保辅导员工作顺利开展的重要基础。但目前部分高职院校的辅导员对自身工作并不是很了解,缺乏科学的工作理念。

比如,部分高职院校的辅导员会在工作中按照普通高校辅导员的思维模式与方法进行各项工作。但现实情况是,二者面对的学生群体不同,高职院校的生源相对较差,学生素质参差不齐,对辅导员工作的要求也就不一样。从高职辅导员工作的特点来讲,辅导员需要具备更多的耐心与爱心,同时要有较强的责任感,否则很难坚持下去,更无法在实践中不断创新工作思路,提高工作质量。

### (二)健全辅导员准入机制

对于新设高职院校而言,在招聘辅导员的过程中,需要建立健全准入机制,以便可以选拔到真正热爱辅导员工作、具有业务能力的优秀人才。在具体实践中,高职院校要根据自身的发展状况与战略规划,确定辅导员的数量。一般两百名学生需要配备至少一名辅导员,按此标准确定好人数后,积极寻找适合辅导员工作的优秀人才。

关于选拔的标准,需要重点关注以下几点:一是对辅导员工作有一定的认识,明白作为辅导员需要承

担哪些工作任务,同时,要有较强的责任感、服务意识与终身学习意识。二是要有较强的政治素养,因为辅导员承担着对学生进行思想政治教育的重任,所以必须要有一定的政治素养。三是要有一定的教育管理能力,以便在学生管理中可以很好地处理师生关系,确保管理工作的有效性,从而为育人工作的顺利开展奠定基础。

### (三)明确辅导员岗位职责

辅导员工作内容较为繁杂,其中有不少的工作都超出了辅导员的职责范围,在这种情况下,辅导员就无法专注于本职工作,进而影响了辅导员工作的实效性。对此,高职院校在辅导员队伍建设的过程中,应当明确辅导员的岗位职责,这样既能让辅导员更好地规划自己的时间,也有助于提高实际工作质量。

简单来讲,辅导员工作的基本职责就是做好学生工作,以促进学生全面发展为目标,引导学生努力学习、提升他们的思想水平等。需要注意的是,高职院校辅导员工作有着一定的特殊性,因为相对本科教育而言,高等职业教育的目标是培养高素质的技术型、技能型人才,所以学生在校时间较短,这就需要辅导员跟随学生深入企业、深入社会,了解他们在学习与生活中遇到的困难,从而更好地帮助他们成长。

### (四)完善辅导员激励机制

在辅导员队伍中,有不少辅导员刚开始对工作充满热情、充满干劲,但过了一段时间以后,就会出现职业倦怠感,工作积极性明显下降,这样会对实际工作成效造成较大的影响。

因此,在辅导员队伍建设中,高职院校也不能忽视对考核激励机制的完善。但目前部分高职院校并没有针对辅导员构建一套标准的考核机制,都是与其他教职工的考核评价一样,这样很难反映出辅导员在日常工作中的表现情况。对此,高职院校应当建立健全辅导员考核激励机制,秉承公开、公正、公平的基本原则,从辅导员工作内容、工作量、学生满意度等方面进行考虑,以便提升考核指标的操作性与科学性。此外,评测主体应当多元化,除了学校的领导部门对辅导员进行评测以外,还可以让学生、团委等参与其中,

并合理划分各主体评测的占比。对于优秀辅导员,高职院校应当给予物质与精神的双重奖励,以激发辅导员的工作积极性,从而不断提高辅导员工作水平。

### (五)构建辅导员晋升制度

对于辅导员而言,他们最为关心的莫过于个人的职业发展,假如他们觉得自己在辅导员的工作岗位上得不到很好的发展,便会萌生离职的想法,或者对待工作的态度就会发生改变,从而影响辅导员队伍的稳定性和工作质量。因此,高职院校必须重视辅导员职称晋升制度的建立,为辅导员的职业发展提供良好的平台。

比如,对于考核优秀且具备一定科研能力的辅导员,高职院校应当为他们提供良好晋升平台,如在服务年限达到以后,可以考虑为其转岗。而针对一些工作能力较差、适应能力较弱的辅导员,高职院校则应当给予一定的帮助,使其可以更好地适应辅导员工作,在未来可以获得良好的职业发展。总之,在辅导员队伍的建设中,高职院校应当树立以人为本的教育管理理念,从辅导员的实际需求与职业发展出发,合理设计辅导员职称晋升制度,以此确保辅导员队伍的稳定性,使辅导员工作得以高质量、高效率地开展。

### (六)建立长效的培训机制

高职院校虽然可以通过提高选拔标准的方式保证辅导员队伍的整体素质水平,但在职业教育的高速发展下,如果辅导员不能不断提升自身的综合素质,就会在工作中遇到许多难题,无法适应实际工作的要求,从而影响辅导员工作的实效性。为此,各校都应当重视对辅导员的培训,建立科学、长效的培训机制,以此确保辅导员工作的顺利开展。

对于培训机制的建立与健全,一般可以划分为骨干培训、日常培训与岗前培训。其中,骨干培训是针对辅导员队伍中的骨干成员进行培训,通过提高他们的综合素质,以带动其他辅导员的进步与发展;日常培训是针对全体辅导员进行的培训,主要是对思想教育方面和工作技能方面的培训,同时,还可以针对辅导员队伍中普遍存在的问题开展相应的培训工作;岗前培训则是对于刚入职的辅导员,帮助他们尽快了解和熟悉辅导员工作的基本情况,使其快速进入辅导员

角色。

### (七)关注辅导员健康状况

高职辅导员工作具有一定的复杂性、特殊性,所以在实际工作中,部分辅导员的神经比较紧绷,加上一些外部因素的影响,容易出现心理健康问题。

比如,部分辅导员平时工作十分努力,除了完成自己本职工作以外,还会协助其他人员处理一些临时性工作,但是在评职称或者评优中并没有得到肯定,由此会在心理上出现一些问题,从而影响后续工作的开展。对此,高职院校需要关注辅导员的心理健康状况,同时可以通过营造舒适、轻松的工作氛围,对辅导员进行心理健康教育等,使其能够正确处理日常生活与工作中遇到的问题,这样才能确保在本职工作中全身心投入,提高工作质量。

## 四、结束语

高职院校辅导员队伍建设在大学生思想政治教育工作中的地位显而易见,尤其是在高职学生的学习习惯养成、“三观”的正确树立等方面,辅导员队伍的作用尤为突出,在学生的成长成才过程中辅导员的地位不可替代。面对辅导员队伍建设中存在的诸多问题,高职院校队伍建设需要从明确岗位职责、完善激励机制、构建晋升制度等方式,结合多种有效举措,以打造出一支作风优良、业务精湛、政治素质高的辅导员队伍,进而为高职院校的长远发展奠定坚实的基础。

### 参考文献:

- [1]王露.高职院校辅导员队伍建设优化路径探索[J].厦门城市职业学院学报,2022,24(03):36-41.
- [2]王国斌,武斌,王启鲁.试论新时代高职院校辅导员队伍建设的工作职责与崭新定位[J].教育科学论坛,2022(09):30-34.
- [3]郭素萍,陈光.“双高计划”背景下高职院校辅导员队伍建设[J].中共山西省委党校学报,2022,45(01):122-125.