

新时代高校辅导员队伍建设的研究

曾亮

赣州师范高等专科学校 341000

【摘要】高校辅导员队伍建设直接影响到高校思政工作的开展,新时代背景下辅导员一方面要承载着学校以及学生各种日常管理工作,另一方面还需要考虑自身职业发展。由于我国部分高校内部制度存在一定的问题,不仅无法促进辅导员队伍建设,还会对部分辅导员职业发展造成阻碍。因此,要想加强新时代高校辅导员队伍建设,就需要高校管理者从选聘、培养以及职业发展规划等多个维度进行优化,确保辅导员工作条件、干事平台、待遇保障、发展空间等与实际工作内容相匹配,并为其提供职业发展指导。

【关键词】高校;辅导员;队伍建设;问题;优化措施

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6288.2020.02.2264

辅导员是大学生思政教育工作的主力军,新时代背景下高校要想优化工作体系、加强辅导员队伍建设,不仅需要遵循新目标以及新方向,还需要高校系统地认知辅导员队伍建设的途径。这样才能够有效提辅导员工作质量,促进高校稳定健康开展各项工作。

一、辅导员队伍建设现实困境

(一) 学缘结构的多元化与职业素养专业化要求的矛盾

我国教育部在2017年颁布的关于高校辅导员队伍建设文件中提出需要高校在辅导员选聘环节当中重点关注辅导员是否具备较强的知识储备以及思想引领能力,以此来为构建高质量队伍提供保障。但从实际情况来看,由于我国高校辅导员队伍专业背景十分复杂,每位辅导员自身专业技能以及综合素质各不相同,这就导致辅导员难以在新时代背景下有效开展思想政治教育工作,可能会对学生群体意识形态培养造成不良影响。此外,当今社会下,各大高校对于高校辅导员学历要求非常高,但却没有重点关注辅导员的专业对口问题以及思政方面,这也是难以促进辅导员队伍高质量建设的因素之一。

(二) 工作边界的模糊性与思想政治教育专家化要求的矛盾

当前,辅导员日常工作中不仅包括针对学生日常生活学习各种琐事的管理,还需要对学生开展多种思想政治教育工作,这样才能够保障学生不会因为多元文化的冲击导致自身意识形态被破坏。此外,随着科学技术的进步,信息技术与教育领域的融合创新了学校原有教学方式,同时也拓宽了辅导员工作渠道。辅导员不仅需要做好线下教学的管理工作,还需要定期利用线上教学平台观察学生的动态,甚至还需要完成其他学院的工作安全。在这样的情况下,辅导员自身难以提高思政水平和专业素养。

(三) 身份定位的边缘化与“双线”晋升实际要求的矛盾

从本质上来讲,虽然双线晋升政策能够推动我国高校辅导员晋升,并且能够为辅导员提高非常多的晋升岗位。但从实际情况来看,倘若辅导员选择行政岗位,但由于行政岗位数量有限可能会导致辅导员晋升环节更加需要考虑外部因素。倘若辅导员选择职业发展,那么辅导员就需要定期发表期刊论文等等,由于高校辅导员重点承接大学生群体的意识形态培养以及学习生活方面的事情,可能无暇顾及学术科研

方面。总地来讲,当前辅导员晋升方面呈现出多种不成比例的现状。

(四) 薪酬待遇的差异性与工作投入要求的矛盾

就目前状况而言,很多高校的辅导员与学科教师之间的薪酬是不一样的,由于专业以及发展水平的差异,可能会导致高校不同学院之间的辅导员薪资待遇各不相同。根据亚当斯公平理论可以分析出,如若因为薪酬待遇的影响导致某些辅导员内心存在较大的落差,那么这些辅导员很可能对同事或者高校管理者产生不认同感,进而难以激发自身工作热情。

二、辅导员队伍建设的形势之变

(一) 以新思想为引领落实立德树人根本任务的紧迫性

随着我国时代发展的不断变革,辅导员不仅仅需要做好学生日常生活以及学习的管理工作,还需要将学生培养成为新时代中国特色社会主义的接班人。这就需要辅导员在日常工作当中紧跟我党的政策方针,结合政策方针不断优化原有工作制度以及管理体系。辅导员是我国大学生群体的知心朋友,因此辅导员需要发挥自身的特点,结合学生群体当前存在的问题提出合理化建议,引导学生改掉自身存在的毛病,扣好学生的人生第一粒扣子。

此外,辅导员队伍建设过程中还需要提高自身专业素养。辅导员不仅仅需要完成学校以及学院布置的各项任务,还需要不断学习当前政策精神,丰富自己的思维认知,以此来构建牢固的思政教育体系。

(二) 新时代育人对象的显著差异化

当前,00后已经成为进驻大学校园的主力军。00后不同于其他年龄段的学生,00学生群体的性格特点更加多元化,例如部分学生具备较强的自我意识,他们通常喜欢跟随自己的想法而忽略别人的建议;部分学生的参与意识强烈,他们通常喜欢参与各种新鲜事物当中。因此,辅导员在开展思想政治教育工作时需要精准地结合学生群体当中存在的个体差异性进行分层次的教育。

此外,由于我国大学生长时间在校园中学习和生活,难以真实地接触到社会,这就导致部分学生对于步入社会有一定的恐惧感。因此,辅导员需要引导学生在自身不断进步的同时还需要培养自身坚韧不拔的精神。同时辅导员也需要明确自身在开展各项工作过程中究竟想培养出什么样的人才。只有清晰的回答这个问题,才能够为辅导员未来工作开展指

明方向。

（三）网络时代下思想政治教育育人形式载体的延展性

当今时代信息技术高速发展，以互联网平台为例，大学生可以在互联网平台浏览各种信息，学生获取信息的渠道增多，他们接受到的不良信息概率也在不断增加。虽然网络信息技术与现实生活中的结合创新了学生原有的思维方式、催生出许多新兴文化。但要想为学生提供高质量的教育服务、构建刚性的辅导员队伍，就需要辅导员创新自己的育人理念以及学习方式。通过线上线下相结合的方式不断提高自身思维认知，利用网络媒体平台搜寻优秀教育工作者的建议，博采众长。只有辅导员多元化提升自己，才能够引导学生在多元文化热潮中坚定理想信念。

三、辅导员队伍建设的优化

（一）优化以明晰岗位职责为依据的辅导员选聘制度

辅导员队伍的综合素质不强势必会影响辅导员各项工作的开展，因此要想保障辅导员工作能力不会发生偏移，就要严格按照教育部43号令的要求，做到“严进、精育、善用、优出”。也就是说除了需要考察辅导员自身专业技能以及实践能力，还需要客观评价辅导员是否具备解决实际问题的能力、是否能够抓住当前我国教育领域以及辅导员队伍建设的主流思想，通过评判辅导员是否具备工作岗位适用性的方式才能够优化辅导员队伍建设。其次，辅导员队伍建设需要聚焦专业定位。辅导员在高校教育领域中起到承上启下的作用，辅导员一方面需要处理好学院的工作事宜，另一方面还需要结合学生群体的个体差异性开展相关工作。这就需要辅导员自身明确所处的工作场域，只有结合实际环境明确自身未来发展方向才能够提高辅导工作的专业性。

（二）革新辅导员理念意识和能力素质双提升的培育机制

新形势下我国高校辅导员队伍建设需要在专业技能以及理念意识上齐头并进。因此在实际工作中，辅导员需要树立协同思想，构建有效的沟通桥梁。只有能够达到互联互通、信息共享，才能够共同提高。所以，辅导员队伍建设过程中需要避免单打独斗，而是努力形成合力。其次，需要辅导员队伍建设重点突出融合理念。新时代背景下，要求各高校把辅导员、教职工以及社会人员凝聚起来，广聚合力，做好学生思想政治教育的引路人；在教学领域中也要将思政与学科进行深度融合，加强理论教学以及社会实践，这样才能够构建一个高质量全方位的思政教育体系。最后，还需要践行差异性理念，指导辅导员结合学生实际和个体差异开展各项管理工作。

（三）完善辅导员“双线”晋升制度的可操作化总体设计

高校需要在辅导员晋升道路上进行不断优化，例如高校需要为辅导员提供明确的晋升路线。在行政职级领域中要将高校辅导员作为党政管理干部的候选人，并且还要在日常工作中要求行政人员与高校辅导员一同开展某些工作，以此来潜移默化地培养辅导员的行政工作意识。在教师职称领域中，高校需要结合辅导员实际情况开展差异化考核，充分尊

重辅导员自身专业特长。在执行标准上，高校还要充分考虑到辅导员自身工作的特点。最后，要为辅导员提供职业生涯规划，通过科学、合理地规划，帮助辅导员找到自身职业发展方向，并为其建立匹配的阶段性任务。

（四）改进以科学考核为基础的待遇保障制度

高校一方面需要继续坚持以人为本理念，另一方面还需要提高辅导员工作难易度以及保障辅导员自身待遇不会受到影响。高校需要确保辅导员自身的薪资待遇能够与实际工作强度相匹配，并且还需要不但完善原有工作评价体系。例如，可以适当减少领导对高校辅导员的评价权重，增加学生对于辅导员评价权重，这样才能够保障辅导员可以将重点放在育人领域当中。此外，高校还需要结合定量以及定性分析手段，公平公正地改善原有薪酬待遇。避免因不同学院辅导员的薪酬待遇各不相同，导致部分辅导员内心出现落差。最后，高校还需要注重辅导员在岗位编制以及经费投入方面，为辅导员群体提供平等的机会。

（五）构建战略布局

各高校要适时优化原有的辅导员工作制度和管理制度，加强辅导员与其他教职员工之间的沟通交流，重视辅导员的培养，不断拓宽辅导员自身专业视野。同时，还可以常态化开展文体活动、经验交流、主题研讨等，引导辅导员实现工作研究化、学习工作化、生活趣味化，不断增进辅导员的职业幸福感和获得感。

高校应当为辅导员发展做好规划，可以是三年、五年或者长期，也可以是更短的时间。目的就是通过对辅导员有针对性、序列化、目标性地培育，不断提高辅导员自身综合素质与能力，使辅导员职业发展之路朝着健康、科学、规范、制度化的方向发展，更好地为学校服务，为学生的健康成长成才服务。

结束语

综上所述，当前我国高校辅导员队伍难以有效建设的主要原因在于辅导员自身职业发展、薪资待遇以及培养体系存在诸多问题。要想解决这些问题提高辅导员队伍建设质量，就需要高校不断落实多元化的措施，为辅导员自身发展为其提供多方位的帮助。

参考文献

- [1]石秀霞,王晓朴,张丽敏.新时期高校辅导员队伍建设研究[J].改革与开放,2013(3X):1.
- [2]孙亚朋.新时期高校辅导员队伍建设研究[J].北京电力高等专科学校学报:社会科学版,2012,29(011):41-41.
- [3]单旖旎,刘佳,于亚男.新时期高校辅导员队伍建设研究[J].都市家教:下半月,2016(10):1.
- [4][1]易传剑.新时期高校辅导员队伍建设探微[J].学校党建与思想教育,2011.
- [5]何定龙.高校辅导员队伍建设的时代意蕴[J].学校党建与思想教育,2018(8):63-65.
- [6]钟健雄.战略思维视域下的高校辅导员队伍建设探析[J].学校党建与思想教育,2017(4):56-58.