

一线辅导员队伍建设现状与对策分析

刘琪 张馨心

青岛城市学院 山东 青岛 266106

[摘要]随着我国社会的快速发展,人们越来越关注高等教育,目前一些院校已经在壮大自己的辅导员队伍,不断发展建设积累丰富的实战经验。现目前很多院校并没有充分意识到一线辅导员队伍建设的重要性,不健全的管理机制让辅导员队伍建设没有得到重视,因此,一线辅导员队伍的建设目前在各大院校还不够乐观,甚至现状并不好,本文对一线辅导员队伍建设现状做出了一些分析,并采取了一些有效的改善对策。

[关键词]辅导员;队伍;建设;现状;对策分析

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-627X.2021.09.1336

前言

随着我国社会的快速发展,人们越来越关注高等教育,目前一些院校已经在壮大自己的辅导员队伍,不断发展建设积累丰富的实战经验。可部分院校为了快速扩充自己的学校规模,导致在学校快速升级中,辅导员的配置跟不上学校发展的脚步,队伍的建设也缺乏经验。因此目前很多院校并没有充分意识到一线辅导员队伍建设的重要性,不健全的管理机制让辅导员队伍建设没有得到重视,因此,一线辅导员队伍的建设目前在各大院校还不够乐观,甚至现状并不好,本文对一线辅导员队伍建设现状做出了一些分析,并采取了一些有效的改善对策。

一、一线辅导员队伍建设的现状

1. 构架缺乏科学性

目前我国各大院校把大部分精力都用于扩大招生和提高师资队伍的方向,对辅导员队伍的建设不够重视,甚至还会把辅导员数量的配比加大,每个院系、每个年级都需要配备相应比例的辅导员,但是现在很多辅导员要身兼多个班级,因为配比不够,让辅导员身心俱疲。有些高校人员配比够,却把辅导员的素质放在一个很低的水平,无法到达学校的发展要求。首先,一些辅导员的年纪相对较小,都是30岁以下的辅导员,自身的生活和工作经验就不多,在解决学生的问题上更是力不从心;其次辅导员的多数学历和层次都较低,研究生博士生很少,大部分为本科生,虽然国家规定的学历基本满足,但是要想与从生活上还是学习中辅导学生的指导者来比,确实还有很大的差距;大部分辅导员的专业不对口,很多都不是思想教育专业的,不能够直接对学生展开专业的思想教育指导。并且专业不对口导致看辅导员的晋升和发展前景不是本人想要的,也不能够得到很大的晋升机会,所以辅导员的稳定性有待提高,思想容易变动。

2. 懈怠倾向

现在很多高校的辅导员的工作情况是到了工作岗位就待着,基本上工作没有激情,工作状态就是懈怠和麻痹。在学生学习上课时,辅导员应该把自己较为繁琐的日常工作忙碌完毕,在学生课余的实践,可以开展一些丰富学生的课外工作,调动学生的积极性和互动性。平时没事可以定期或不定期对学生的公寓进行探访,熟悉每个学生的生活环境状态和学习、感情生活,及时发现学生中会遇到的各种问题,积极帮助学

生解决,带领他们离开困境,保证学生的心理健康,但是以上工作都会让辅导员的工作量达到饱和甚至有一些压力,忙碌的状态会让辅导员超负荷工作,最终分心无法有效的完成工作。而且学校在对职称的审评时更加在乎的是教研和科研工作,辅导员的工作是双重性的,不仅要完成行政工作的职责,还要对学生的思想和政治进行引导,地位却全然不如专业学科的老师,因此会让辅导员对自我的价值认证和职场上的奋斗方向产生的质疑,找不到自我的追求,因此很多辅导员在工作中缺乏工作的主动性和积极性。

3. 专业素质低

学校一线辅导员的工作主要是培养和指导学生的思想政治思想,这个工作的基础需要辅导员具有较高的思想政治觉悟和修养,不仅在管理学、心理学和教育学中具备相关领域的知识,还要能及时快速的解决管理学生中产生的问题。但目前大部分学校的辅导员的专业并不对口,具备的专业知识也不够过关,参加工作也没有学校进行专业的培训,只有自己在工作中不断的摸索和总结作为学生时的一些经验来尝试的开展工作。而且辅导员的工作很繁琐,也没有在日常进行理论知识的学习,更无法提高自身的工作水平,这更是让辅导员在工作中无法有效的解决一些难点。

4. 考核机制欠缺

现目前学校的教学管理工作,辅导员需要在思想指导和日常行政工作管理中付出大量的工作精力和时间,这些并不比专业课老师的付出少,但是学校会区别对待专业老师和辅导员的工作,他们认为辅导员的工作更为简单,就像生活管理员一样,并没有意识到辅导员工作的重要性,在考核辅导员工作的时候也简单地分化成行政人员,并不重视辅导员的工作。

二、一线辅导员队伍建设的对策分析

1. 构建岗位制度

为了更好的建设一线辅导员的队伍,可以增强辅导员的聘用制度,不断选拔更优质的辅导员。首先构架好每个专业和年级需要配备的辅导员数量,按照国家规定的标准进行辅导员岗位比例的设置;把辅导员的组成构架优化,增加更好的符合学校要求的高素质人才,根据不同的年龄结构来招聘辅导员,适当地增加具备更多教育和管理经验的中年化的辅导员,降低年轻辅导员的占比;在辅导员的男女比例上进行合理分配和安排,分析招聘辅导员所学的专业,根据他们的专业和职称合理

分配和统筹,优化整合辅导员的队伍建设。学校的领导应重视辅导员的队伍管理和建设,他们不仅是学校的思想指导管理者,还在学校健康发展中具有很重要的意义。辅导员认真贯彻国家的发展政策,及时地梳理和树立学生的价值观、人生观,对学生的思想指导起着重大的作用。

2. 合理分化设置辅导员岗位

学校的教师队伍中辅导员占据着很重要的位置,在学校对于品德思想教育方面有着关键的作用,辅导员的主要工作内容就是让学生进行思想政治教育,通过思想政治教育从而影响学生的日常管理、教育工作,这和专业课老师的教育模式有所不同,但又同样的重要,辅导员的工作不能代替班主任的工作,却又承担了学生大部分的事务性工作,因此学校在给每个班级配备辅导员的同时,还是要配备班主任,不能让辅导员身兼数职,班主任对平时学生的管理和日常工作进行监督,辅导员就更加重视学生的思想指导管理工作,更多的将日常工作交给班主任负责。这样辅导员就更有精力针对思想指导工作进行管理,还可以不断进行一些理论知识的学习,提高自身的业务水平,充分将学习到的专业科学的知识理论运用到学生的教育工作中。平时没事可以定期或不定期对学生的公寓进行探访,熟悉每个学生的生活环境状态和学习、感情生活,及时发现学生中会遇到的各种问题,积极帮助学生解决,带领他们离开困境,保证学生的心理健康,把更多事务性的工作交给班主任。

3. 加强辅导员的聘用和考核管理

学校现拥有的辅导员队伍专业水平较低,在学校进行招聘时应该把握好招聘要求,对辅导员的质量进行把控,通过高要求的聘用让辅导员的队伍快速转变成高素质的团队,便于辅导员队伍的长远发展。辅导员队伍应该是具备专业性的,不应该从学校其他岗位来选拔专职的一线辅导员,首先应该考虑更加专业对口和符合条件的老师和干部中进行兼职,让他们在兼职辅导员过程中体现自己的专业优势,发挥他们的作用使得辅导员队伍的素质有效得到提升,还可以通过一些高等院校的退休老师返聘进入辅导员队伍,让他们发挥余热,建设带领辅导员团队更上一层楼。

日常工作中,学校增加一些辅导员的正式理论培训,也可以在辅导员上岗前做一些专业性的培训工作,日常开展一些专题研讨会,进行多层次多方面的辅导员培训工作。根据国家的要求,针对不断更新的思想观念,在学校开展辅导员的教育技术和理论的专业培训会,让辅导员从中学学习并更加适应现在代管理学生思想指导教育工作的需求。为了让辅导员更有效地在进行学生工作中开展的就业教育问题,可以增加一些职业就业的教育培训工作,增强辅导员的教育技能。辅导员在探访学生生活时,会遇到一些心理指导工作,学校就这个问题也可以多加强辅导员的心理咨询工作,增加案例进行辅导员之间的探讨和研究,让他们在辅导学生的过程中更好的解决问题,或者增设一些心理咨询师的考试培训,让辅导员更具专业性。

4. 增强辅导员考核机制

目前辅导员队伍建设还不够职业化,因此很多辅导员在工作中渐渐失去了方向,不知道自己是否在辅导员工作中能够得到应有自身价值和晋升发展方向,当辅导员工作几年后,刚开始熟悉工作时,就转行转岗,这样大大削减了其他辅导员工作的动力。在现目前我国的教育形势下,不能够只是重视专业课的教学,还需要将辅导员队伍提高到业务能力强、政治素质高的专业队伍,建立一批更加专业的辅导员队伍。首先,建立完整的辅导员考核体系,通过对辅导员的教研、学习和工作,还要从学生和学生处层面出发,通过辅导员特殊的工作性质,对其专业性、工作能力和科研结果进行综合性考评,最终设置出最佳的考核等级。还要降低辅导员队伍的高流动性,构建辅导员的发展方向,让更多专业且优秀的辅导员人才在此岗位发挥出最大的作用,解决辅导员的流动问题,搭建专职辅导员专业化的职场方向,最终创建出优秀的辅导员队伍,形成金字塔式的队伍搭建,在发展的过程中去除不具备资格的辅导员,吸收更多的专业性人才到辅导员这个岗位中来,降低和减少流动性。

结语

根据本文以上的分析,学校是培养人才的地方,一线辅导员队伍建设是非常关键的,目前各大院校的一线辅导员工作中还有很多不足,尤其是队伍搭建构建还欠缺科学性,辅导员工作有懈怠倾向,自身的专业性也不够高,学校的考核机制也不够健全等主要问题,通过本文的分析,总结出一些针对这些问题的决策,从重新构建辅导员的岗位制度、合理分化设置辅导员岗位、加强辅导员的聘用制度和考核管理,增加辅导员的考核机制等方面进行改变,让一线辅导员队伍的建设越来越好。

参考文献

- [1] 邱青朝, 吕昌银, 邹正生, 等. 我国高校辅导员队伍建设的现状与对策分析[J]. 湖南环境生物职业技术学院学报, 2008, 14(004): 86-88.
- [2] 吴澜波. 职业院校一线辅导员队伍建设现状与对策研究——以江苏某职业技术学院为例[J]. 发明与创新: 职业教育, 2021(6): 4.
- [3] 赵红卫, 季刚. 浅谈高职院校辅导员队伍建设现状及对策[J]. 商品与质量·建筑与发展, 2014, 000(002): 312-312.
- [4] 凯文娟, 王革. 当前高校辅导员队伍现状分析及其对策思考: 基于西北农林科技大学的调查[J]. 大家, 2012(10): 1.
- [5] 王玺. 高职院校辅导员队伍建设问题研究及对策分析[J]. 学理论, 2010(22): 2.

作者简介:

刘琪, 女(1981.11—), 汉族, 山东青岛人, 硕士, 讲师, 研究方向: 思想政治教育

张馨心, 女(1986.9—), 汉族, 山东青岛胶州人, 本科, 助教, 研究方向: 思想政治教育。