

高职院校辅导员队伍现状分析及建设思路

孙丽杰 侯珣

黑龙江农业工程职业学院

[摘要]高校辅导员队伍是与学生接触最多的教师队伍,这支队伍的工作水平与工作能力直接影响着大学生的成长成才过程。目前高职院校辅导员队伍现状存在学历普遍不高,专业对口性不强,年龄结构不均匀,待遇不高,晋职晋升渠道窄,辅导员职业认同感、幸福感低,工作疲惫、倦怠,专职辅导员人数不足,辅导员岗位归属感、荣誉感不强,辅导员队伍建设缺乏梯队化,队伍流动性大,人员不稳定等不利因素。应围绕问题,有针对性地开展辅导员队伍建设。

[关键词]高职院校辅导员队伍;现状分析;建设思路

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-6288.2021.09.832

高校辅导员队伍是高校学生思想政治教育教育工作队伍中的重要组成部分,是学生成长成才过程中不可或缺的重要角色。高校职业辅导员从学业,生活,思想教育等多方面融入学生。而高职院校的发展在全国高等教育大众化的过程中,更是备受关注。作为培养应用型人才的高职院校,其培养人才的目标不仅仅是让学生学习科学文化知识,同时更要有高尚的职业道德、职业情操。因此,作为与学生接触最多最亲密的高职院校辅导员队伍建设水平,就显得尤为重要。本文就是对现阶段高职院校辅导员队伍进行多方面的现状分析并提出一些切实可行的建设思路。

一、目前高职院校辅导员队伍现状分析

(一) 学历普遍不高,专业对口性不强,综合素质不高。

高职院校辅导员学历层次主要以本科学历为主,硕士研究生学历人数较少。同时,高职院校选聘辅导员对专业基本没有要求,思想政治专业人才很少。因此也就导致很多辅导员因为自身专业素养、文化素养、管理能力、沟通能力欠缺,不能在日常管理中第一时间解决学生遇到的思想、学习、心理危机干预、就业指导等问题。在学校的日常工作中,辅导员主要任务是从事大学生的思想政治教育,学生日常管理、就业指导、心理健康以及学生党团建设等方面的工作。所以学历不作为单纯的岗位的要求,同时也要求辅导员整体的综合素质要正向。在校园生活里,学生遇到问题第一时间可以近距离沟通的就是辅导员,不仅仅是学业上的问题,甚至在生活中遇到问题都可以向辅导员沟通和诉说。辅导员也需要给予学生更多关注,很多学生是外地就学,难免会遇到各样的问题,辅导员应在必要时及时帮助学生。所以一个合格的辅导员应该在有一定高度的学历要求,其次应当对辅导员岗位进行专业匹配,这样可以对学生在专业课程上遇到的难题给予专业的建议和正确的方向引导。再有就是提高辅导员的整体的综合素质,从多方面考量辅导员的整体素质,才可以更好地发挥这一岗位的价值。

(二) 年龄结构不均匀。由于辅导员转岗晋升出口窄,一线专职辅导员队伍中仍有个别从业年限较长,年龄偏大的辅导员。而近几年过度追求辅导员队伍年轻化,又招聘了一部分年轻化辅导员。队伍中新老辅导员年龄差距较大,导致目前高职院校辅导员队伍年龄结构不均匀,出现年龄结构断层。年长的辅导员一般工作经验丰富,当学生反映问题时能第一时间精准为学生解决,但是也有一定弊端,因为年龄上的差距过大,辅导员与学生之间容易形成代沟,也使得队伍内部无法从工作方

式方法、管理手段等要素上形成统一合力。而年轻的辅导员一般工作精力充沛,工作热情度高,年龄与学生相近,共同话题多更容易与学生打成一片,从而可以深入学生,更容易了解到学生的思想动向。但是年轻辅导员的弊端就是缺乏经验,工作相对浮躁,难以将工作坐实。

(三) 待遇不高,晋职晋升渠道窄,导致辅导员职业认同感、幸福感低,工作疲惫、倦怠。同时随着国家相关制度改革,辅导员的晋升机制也随之受限。曾经的干部标准“双线发展晋升”机制已经被取缔,所以现在辅导员的晋升之路已经由以前的双线发展晋升机制变为至现在的单线晋升发展。由于不担任过多教学任务,辅导员工资待遇不高。同时,辅导员大量工作时间都在从事事务性工作,无暇顾及科研及理论研究,从而导致辅导员整体科研水平偏低,这也决定了辅导员在职务职称、评聘晋升中不占优势。长此以往,在这种不健全的保障体制下,其付出与收获不成正比,导致辅导员的职业认同感、幸福感会逐渐消失,对比其他同龄的教师社会地位偏低,容易导致辅导员心态失衡,在工作上逐渐缺乏积极性和主动性,也容易引发消极工作情绪,而这种情绪也会影响每一位学生,因为辅导员在一种层面上来说也属于学生的引领者,所以现在多数辅导员甚至只将辅导员工作作为转岗的跳板,根本不可能全身心投入到学生工作中。这就导致了更多人不愿意选择这个职业岗位,也很难达成学生与辅导员之间标准配置比例。

(四) 专职辅导员人数不足。部分高职院校受招聘制度、辅导员自我职业认同感、岗位流动性大等因素影响,专职辅导员队伍人数不能够达到1:200的标准配置。导致专职辅导员配备不足的问题离不开一个客观原因就是高校扩招以及设立新兴专业,导致每一年的学生倍数式增长,而学生增加了,学校的人力成本不仅限于增加辅导员,还需要增加全套的专业课教师,管理人员,后勤人员等,所以在增加专职辅导员上的投入也会因此压缩。长此以往,学生的数量增长与专职辅导员数量的增长出现了严重的不对称,无法满足高校扩招后所需的专职辅导员数量。虽然部分院校施行了专兼职辅导员相结合的管理模式,但是相对来说专职辅导员工作岗位比较稳定,并能在长期工作中积累各项经验和技能,兼职人员由于本职工作不同,不可能全身心投入到学生工作中,也容易混淆自身工作角色的定位,从而限制了辅导员队伍整体工作能力和经验积累,从长远角度看不利于辅导员队伍整体建设。还有一个原因就是编制没有增长,随着高校扩招,学生增多,辅导员也增多,但

是由于编制名额没有增多甚至减少，自然会影响专职辅导员的数量。

综上所述，高职院校辅导员岗位归属感、荣誉感不强，加之针对辅导员的各项保障制度的不完善，导致了高职院校辅导员队伍建设缺乏梯队化，队伍流动性大，人员不稳定。一支过硬的学生工作队伍，是需要长时间工作磨炼，与学生交流并总结各类经验才能形成一套行之有效的的工作方法的。而流动性过大人员队伍不稳定的辅导员队伍是无法确保高校学生工作能够长远健康发展的。

二、建设思路和发展对策

(一) 严把“入口关”，从选聘、入职培训环节入手，增加思政、心理、教育学等相关专业的入职比例，做好辅导员入职岗前培训。加强入职培训工作，是加强辅导员队伍建设的主要环节。辅导员要做到先培训再上岗，培训要制度化、规范化，加强工作方法和奉献精神的教育。从多方面入手，着重培养高校辅导员的综合素质，在校园生活中，辅导员已经面面俱到的参与到了学生的生活里，所以在选聘环节不仅仅只强调学历，要综合性去选拔合适的人才。

(二) 建立奖励机制、改善工作待遇。对于工作年限长、成绩显著、考核优秀的辅导员优先晋岗晋级，为辅导员提供必要的工作条件和办公设备。要树立一批学生工作先进典型，宣传他们的先进事迹，充分肯定大学生思想政治教育中的贡献。分期分批选派优秀的辅导员进修学习，将专职辅导员的思政培训纳入培养体系统筹考虑。

(三) 帮助辅导员缓解职业压力，一名专职辅导在学生的学业教育中是老师的角色，在学生校园日常中是朋友的角色，在学生思想教育中要担任正向的引领者角色。随着时代的发展，大部分高校选聘辅导员逐渐偏向年轻化，很多都是刚刚迈出校园的本科生或者研究生，虽然在年龄上与学生相近，更容易和学生打成一片也更好沟通，但是由于生活工作经历相对单纯，从学生到辅导员角色转换时经验不足的状态下遇到问题，在处理方式上容易出现认知偏差，使问题不能妥善并及时的处理。长此以往，辅导员在工作中容易出现挫败感，进而产生焦虑的心理。这些看似平常的小情绪，随着时间的累积，会对辅导员的身心造成极大的伤害与内耗。也会影响辅导员的工作状态。而专职辅导员需要负责学生的学业学习，日常生活，思想教育等各个方面，所以辅导员的个人思想和行为会潜移默化影响着每位学生。每一个辅导员的心理状态和将直接影响学生的心理健康，所以辅导员的职业压力不容忽视，学校应该制定健全的机制去进一步保障辅导员在工作上持续一种正向的状态。如帮助辅导员提升心理性刺激的应变能力，学生在学校出现的各种负面状况，第一时间就是通知辅导员到场，导致辅导员经常会面临各种心理性应激刺激。所以学校应尽力从人性化角度出发，为辅导员提供良好的生活环境以及适当的心理健康疏导。同时从个人角度出发，辅导员自身也应该有意识地对自我心理保健进行加强，在学校角度出发，领导必须要考虑到辅导员这一岗位

的特殊性，适当为辅导员在工作上以及身心健康上提供相应的支持与关注。

(四) 引领辅导员走“专家型、学者型”职业化道路。首先，培养“专家型、学者型”辅导员队伍的建设本身就是优化高校思想政治教育工作的大势所趋。现在很多辅导员并非专职辅导员，甚至专业也非院系对口，这种状态下辅导员能为学生提供的帮助就会受限，所以今后高校辅导员的选聘应尽可能的贴近专业，这样才能保障学生在学校期间遇到问题时可以获得专业的指导，同时，辅导员通过提升学历，开展科研活动，也可以提升自身职业价值，进而解决辅导员收入低、晋职晋升难等问题。辅导员在这个过程中学历、能力上会有所提升和进步，职业心理、心态上也会趋于成熟，职业成就感也会得到很大提升，从一定程度上有利于辅导员队伍的稳定性和进取性。

(五) 利用组织开展辅导员业务竞赛等活动，在辅导员队伍中营造“赶、帮、超”的良性竞争氛围。同时，在竞赛中设立学生认知度考核环节、情景案例分析环节、主题演讲环节，让有不同年龄段，不同特长的辅导员展露才华，为团队内成员提供彼此交流、互相了解的平台，因为现阶段高校辅导员的年龄分布两极分化严重，利用这种交流可以拉近辅导员之间的距离，互相学习，共同进步，逐渐消除辅导员年龄、专业等代沟，从而形成合力，增强团队凝聚力、战斗力。

(六) 抓好辅导员自身素质的提高。时代的进步要求辅导员的自身素质要不断提高。建立分层次、多形式的培训体系，坚持日常培训和专题培训相结合，形成辅导员队伍“岗前学方法、岗中强素质、岗后讲经验”的良好传统。重点组织好辅导员学习马克思列宁主义、毛泽东思想、邓小平理论、“三个代表”重要思想和习近平新时代中国特色社会主义思想等政治理论。组织辅导员学习时事政策，学习管理学、教育学、社会学和心理学以及就业指导、学生事务管理等方面的知识。适时安排好学生思政干部进行脱产、半脱产或在职培训进修，选拔优秀学生工作定向攻读二学位、硕士或进修有关课程。创造条件，积极组织学生工作参加社会实践和学习考察，使他们开阔视野，拓展思路，提高解决实际问题的能力，增长做好思想政治教育工作的才干。

(七) 建立监督机制。要完善学生工作考核制度，考核结果要与职务聘任、奖惩、晋级等挂钩，以激励先进，促进中间，对工作不称职的要进行批评教育，仍无改进的应调离工作岗位。在事关政治原则、政治立场和政治方向问题上不能与党中央保持一致的，不得从事学生思政工作。

参考文献：

[1] 刘强. 高校辅导员领导力策略研究[J]. 文教资料, 2018, (34): 175-177.

作者简介: 孙丽杰(1964.4—), 女, 汉, 辽宁庄河人, 硕士, 高级政工师, 研究方向: 思想政治教育。