

# 百万扩招背景下新时代高职院校辅导员队伍建设研究 ——高职扩招背景下辅导员队伍建设的方法研究

王倩婷

吉林水利电力职业学院 吉林长春 130000

**【摘要】** 辅导员与学生联系密切,是学生思政教育与日常管理的重要负责人,在百万扩招背景下高职辅导员的工作难度不断加大,加强辅导员队伍建设成为培养高素质人才的关键,本文分析了高职辅导员队伍建设现状,并对高职扩招背景下辅导员队伍建设方法进行了探讨,希望可以为高职院校人才培养提供一份参考。

**【关键词】** 高职扩招;辅导员队伍;职业能力;思政教育

加强高职辅导员队伍建设,是教育改革的要求,也是高职扩招的需求,辅导员作为学生成长的指引人,不但要对学生进行教育与管理,还要开展党团工作、心理咨询活动、学生职业生涯规划与就业指导等服务,在百万扩招背景下,很多高职辅导员队伍难以满足形式需要,因此,为了更好的实现教学改革与人才培养,就要加强辅导员队伍建设,提升辅导员的综合素质与管理水平。

## 一、高职辅导员队伍建设现状

高职院校辅导员在高职教育中具有重要的责任,是学生健康发展的培育者,是学生学习引导者,辅导员时刻关注学生的学习与生活情况,是学生的良师益友,在新时代信息技术不断发展,为高职院校辅导员工作带来了较大挑战,而且在高职不断扩招的背景下,辅导员队伍建设变得更加重要,目前高职院校辅导员建设还存在较多问题,需要进一步改善:一是很多高职辅导员知识能力有限,优秀的高职辅导员需要具备丰富的专业知识、社会知识,掌握基本教育规律,能够开展思政教育,但实际上大多数高职辅导员知识结构单一,缺乏管理经验,岗前培训多是采取通适培训方法,未开展分级分类培训,缺乏针对性与系统性,辅导员在上岗后存在知识结构失衡的现象。二是职责不明确,辅导员管理事物繁多,超出职责范围,高职辅导员不但要承担思政教育任务、学生日常学习与生活管理任务,也要负责党务行政任务,导致辅导员忙于应付,身心疲惫,缺乏明显的绩效衡量,管理效果不理想。三是职业倦怠感明显,辅导员作为与学生接触最为密切的群体,扮演着多种角色,而多角色易使辅导员出现困惑,而且辅导员工作通常无固定时间、地点,有突发情况,辅导员就要及时应对,长时间处于紧张状态,且辅导员的思政教育、道德教化等工作成效周期比较长,工作绩效难以量化,自身付出与所得不相符,致使辅导员容易产生职业倦怠,对未来职业发展前景迷茫。四是缺乏职业思想,高职辅导员的职业思想稳定性关系辅导员的工作热情,但受到高强度工作实践影响,很多辅导员都将岗位作为过渡性职业,在上岗几年后就申请转岗、考公务员等,辅导员队伍流动频繁,影响着队伍的素质稳定性。五是职业道德有待提高,有些高职辅导员的个人价值出现偏离,无法胜任辅导员工作,目前部分辅导员具有强烈的个人主义思想,不愿意将过多时间与精力放于学生身上,工作中有失公平,例如:在发放助学金时未做到公正,在入党推优时未做到公平,这些有失职业道德的行为都在一定程度上制约着高职辅导员队伍发展。六是激励机制不健全,调动辅导员的工作积极性是建设辅导员队伍的重要任务,考评制度的建立是为了更好的督促辅导员按规完成任务,激励制度建立是为了更

好的激发辅导员的创造性,提高工作质量。但目前高职院校辅导员队伍建设缺乏考评细则与激励机制,很多辅导员都是刚毕业的学生,具有一定的生活压力,缺乏物质奖励与精神激励,极易使辅导员出现消极思想,不利于专业化队伍建设<sup>[1]</sup>。

## 二、高职扩招背景下辅导员队伍建设方法

### 1. 合理制定任职条件,加强创新素质培训

辅导员的重要工作目标是对学生进行思政教育,寓教育于引导中,寓指导于辅导中,寓管理于服务中,可以将其细化为思政教育引导、学风建设、职业规划以及日常教育与管理等。在百万扩招背景下,高职院校要制定科学的辅导员队伍建设方案,辅导员的任职条件设置要符合学生管理特点,首先要具有良好的职业责任心,在对履行义务的同时增强道德责任感。热爱工作是基本要求,这样才能更好的关爱学生、教育学生,成为学生学习与生活的指导者,高职辅导员也要能进行自我教育,在自我教育中优化知识体系,提升政治素养,践行社会主义核心价值观,更好的满足新时代发展需求,与时俱进,以正确的方向教育学生。其次要具备管理能力,包括教学能力、组织活动能力等,也要具备良好的沟通能力与表达能力,高职辅导员的语言要精炼生动,具有趣味性,吸引学生的喜爱,最后是具备良好的身教能力,树立良好的教师形象,言传身教。另外,要加强创新素质培训,主要从以下几方面入手:一是担任政治宣讲员,我国的思想主流是积极的,但仍有学生道德信仰受到冲击,功利思想严重,缺乏团队意识,学习的主要动机是获取荣誉称号,在生活上我行我素,也有些学生入党动机不纯等,学生的思想状况急需改善,而辅导员作为高职院校思政教育体系的重要组成,要具备良好的政治素养,为学生的言行举止起到示范作用,而且辅导员还要具备良好的政治敏感性,可以及时发现学生政治信仰意识动态,提升学生的政治素养。目前由于高职扩招辅导员疲于应对各种工作,较多精力用于日常琐事处理,难以系统的开展思政教育工作,因此,高职院校可以以辅导员为主体建设成立党校社团平台,担任学生的政治宣讲员,落实宣讲员制度,使每一位辅导员都可以成为思政教育实践者。二是担任心理咨询师,辅导员是学生的成长知心人,成才的引路人,目前很多学生存在心理问题,例如:具有不良风气、缺乏责任感、不服从制度管理存在逆反心理、就业压力较大存在迷茫、烦躁与焦虑情绪等,这些都需要辅导员及时给予帮助,因此,高职辅导员要有丰富的心理学知识,应用知识与技巧缓解学生的心理障碍、心理困惑,引导学生前进。首先要有耐心,关注学生动态,对存在问题的学生及时进行思想工作,引导其健康发展,其次要有细

心,更多的了解学生,让学生感受到爱,最后要有爱心,帮助学生解决学习困难与生活困难等,成为学生的朋友。三是担任就业指导师,在百万扩招背景下,学生的就业压力与日俱增,很多学生对择业感到迷茫,因此,辅导员就要及时进行就业指导。就业指导与学生的职业生涯密切相关,高职辅导员要具备就业指导指导,通过开展各种活动引导学生提升就业能力,增强就业竞争力,促进学生发展<sup>[2]</sup>。

### 2. 明确职责,增强岗位认同感

在百万扩招新时代背景下,高职辅导员队伍建设要明确岗位职责,辅导员集教育、管理与服务于一体,工作很辛苦,各方面效果也不突出,明确岗位职责可以让高职辅导员有目的、有计划的开展各项活动,辅导员的重要职责包括两个方面:一方面要做好学生的思政教育工作,结合学生的思想情况开展相应的教育活动,利用课堂教学、两课教育等对学生开展理想信念教育。另一方面是日常事务管理工作,引导学生独立思考、正确处理生活中面临的问题。另外,要增强高职辅导员的岗位认同感,这也是促进辅导员前进的动力,辅导员的工作内容比较繁重,责任重大,需要得到外界的认可,对其岗位价值基于尊重,因此辅导员自身要认同工作价值,职业认同感作为职业理想的基础,认同职业价值才可以在工作中做到爱岗敬业,发挥自身价值,高职院校也要创造良好的环境,可以通过岗前培训、继续教育等途径使辅导员充分意识到其工作的重要性,使辅导员在实践中不断肯定岗位价值,并不断的进行自我激励,也可以通过辅导员沙龙活动等,让有经验的辅导员为新辅导员进行案例分享,在分享中传递经验,新辅导员也可以为分享自身创意,拓展其他辅导员的眼界,在互帮互助中增强职业认同感<sup>[3]</sup>。

### 3. 建立保障机制,采取有效考核晋级策略

首先,完善高职辅导员队伍保障机制,保障机制在一定程度上影响辅导员队伍稳定性与学生思政教育发展,合理的激励机制能够充分调动高职辅导员工作积极性。例如:高职院校可以合理设置工作津贴,结合辅导员工作考评结果,为辅导员提供物质奖励与进修机会等非物质报酬,召开年度优秀辅导员颁奖会议,增强辅导员的荣誉感,激发其工作动力。建立专项津贴,结合考核标准对辅导员进行津贴补贴,增加辅导员科研经费,让辅导员通过实践创新思政教育理论,优化辅导员任期分流,愿意从事学生管理的高职院校要将其作为思政教育骨干进行培养,愿意从事科研的高职院校要利用

两课与专业教学培养其成为科研骨干。其次,探索辅导员队伍职业化可持续发展机制,非职业化作为制约高职辅导员队伍建设的重要因素,在百万扩招新时代背景下,由于辅导员缺乏核心竞争力,难以适应学生思政教育需求,为此高职院校要将职业化与专业化纳入辅导员队伍建设标准中,结合实际管理工作与思政教育方面配备专业辅导员,促进高职辅导员队伍建设专业化发展。结合培训机制形成职业化三级梯队,对刚入职的一级辅导员梯队加强培训,选择工作能力比较突出、具备创新意识的辅导员作为二级梯队进行职业化培养,从二级梯队中选择优秀辅导员进行三级专业化发展,实现辅导员队伍建设的良性发展。最后,采取有效考核晋升策略,想要更好的激发高职辅导员工作积极性,就要为其谋划工作路径,使其在职位晋升上有期待,增强其达成预期目标获得的成就感。一方面要落实教育43号令文件精神,重视高职辅导员的考核工作,可以将考核结果作为职位晋升的一个重要依据,成立考核领导小组,由院领导、党支部书记等成员构成,对辅导员在思政教育、学业建设、心理健康教育、职业规划、就业指导以及日常事物处理方面进行全面考核。另一方面要全面贯彻职称改革意见、辅导员职称评定等文件精神,促进职称评定的规范化与制度化,对评审中的师德、学位、职业能力、科研成果等进行计分,加大辅导员管理工作的赋分比例,重视管理成果考核,将优秀文化成果作为辅导员职务竞聘标准之一,对辅导员的职称评审做到单列计划与评审等,保证评审的公正性<sup>[4]</sup>。

## 三、结语

在百万扩招背景下,高职辅导员工作有了更高的要求,为了推动教学事业的发展,促进人才培养,高职院校要重视辅导员队伍建设,提升辅导员的专业能力与综合素养,加强创新培训,明确岗位职责,探索工作新方法,建立保障机制,采取有效考核晋级策略,激发辅导员工作热情,提高工作质量。

**基金项目:**吉林省教育科学“十三五”规划2019年度高校思政研究专项课题《百万扩招背景下新时代高职院校辅导员队伍建设研究——高职扩招背景下辅导员队伍建设的方法研究》GS19106

## 参考文献

- [1] 詹书汇. 浅析新时代背景下高职研究型辅导员队伍建设[J]. 包头职业技术学院学报, 2020, 21(01): 24-27.
- [2] 臧琼. 教育现代化背景下高职院校辅导员队伍建设[J]. 科技资讯, 2020, 18(01): 228-229.
- [3] 李艳梅, 程梅. 论互联网发展背景下的高职院校辅导员队伍建设的新路径[J]. 滁州职业技术学院学报, 2019, 18(03): 35-37.
- [4] 王移风. 教育现代化背景下高职院校辅导员队伍建设[J]. 西部素质教育, 2019, 5(13): 98-99.