

# 浅谈高校辅导员队伍建设的内涵与路径

刘思岐

(哈尔滨医科大学大庆校区, 黑龙江 大庆 163319)

**摘要:** 随着我国高等教育在大众之间地不断普及, 传统的高校辅导员队伍建设模式和管理理念逐渐跟不上当下高等教育快速发展的步伐, 在这种形势要求下, 探寻新的管理理念已成为各大高校辅导员队伍建设工作的首要任务, 不断增强辅导员队伍的综合素养, 定期进行讲座和培训, 让高校辅导员可以持续提升自我能力, 成为了建设一支更加专业化辅导员队伍的必然发展趋势。本文将结合个人实践对高校辅导员队伍建设的内涵与路径进行探究, 以期能对高校辅导员队伍建设工作有所帮助。

**关键词:** 高校辅导员; 队伍建设; 内涵与途径; 实践探究

教育部在2020年发布的《关于加强新时代高校辅导员队伍建设的意见》明确指出, 要加大对高校辅导员队伍的培养力度, 提升学生管理工作的实效性和针对性。高校辅导员作为开展学生管理工作的直接负责人, 对于大学生的身心成长、思想引领、班级学习氛围营造、参与校园活动有着重要意义, 一只优秀的高校辅导员队伍对于学生发展的促进作用和重要性不言而喻。

为更好地促进高校辅导员队伍综合素养的提升, 校方需要在工作过程中制定完善辅导员培养计划, 细化每一部分工作的目标, 瞄准高校辅导员队伍建设中的那些突出性问题, 通过规范的操作流程, 让辅导员们感觉到来自校方无微不至的关心。

基于此, 如何更好地在高校发展过程中提升辅导员队伍建设的实效性, 成为了一个值得我们去仔细思考的问题。

## 一、高校辅导员队伍建设的内涵

### (一) 高校辅导员的职业化

对于高校辅导员队伍建设来说, 职业化是相当重要的内容。就目前的高校辅导员队伍来说, 有不少辅导员是研究生毕业之后通过公开招聘成为辅导员的, 虽然他们的知识积累和个人学术素养很深厚, 但是由于未能接受过专业的辅导员专业培训, 其专业辅导员技能素养有待加强。

除此之外, 还有一部分高校辅导员是因为在本校学习期间表现优异, 在本科毕业之后被校方选拔为辅导员, 虽然在学生工作上拥有一定的积累, 但是其专业辅导员素养也不够系统。

鉴于此, 加强辅导员队伍的职业化成为了重要标准。其具体的职业化内涵共有以下几点: 一是要具备学生思政教育方面的技能和实践经验, 二是符合辅导员职业资格认证, 三是可在辅导员定期考核之中获得较高评价, 能经受住学生管理工作考研不被淘汰。

### (二) 高校辅导员的专业化

对于高校辅导员的专业素养应包含哪些内容, 不少人都拥有自己的一套见解, 就当前高等教育的主流观点来说, 其主要分为专业技能、理论素养和实践能力三个板块。

高校辅导员队伍建设也是主要围绕这三个板块进行的。

1. 专业技能方面要求辅导员可在日常学生管理工作中形成一套系统性工作技能, 对于思政工作各个环节拥有详细了解。

2. 理论素养则是拥有完善的辅导员工作理论知识体系, 能站

在整体的层次上把握学生管理各项内容。

3. 实践能力则主要考验高校辅导员的组织能力, 大学内经常会开展各种各样的学生活动, 需要辅导员组织、动员学生积极参与。

确保辅导员能够掌握工作专业技能, 定期进行专业培训, 从而在辅导员工作中开展专业管理, 成为了高校辅导员队伍建设工作的重要内涵。

## 二、高校辅导员队伍专业化建设的必要性

(一) 高校辅导员队伍专业化建设是高校提升管理水平的客观要求

现如今高校在规模和招生数量上都越来越大, 原有的学生工作管理理念和现如今的形势不匹配, 继续按照以前那一套学生管理理论开展工作会产生诸多问题, 为了更好地满足学生在校园生活中的各项需求, 辅导员必须拿出一套新的管理理念和方式。

积极对辅导员队伍进行建设, 提升辅导员的专业性素养, 成为了现如今高校发展形势的客观要求。如何提升高校辅导员队伍专业管理水平一是在摆在学校领导们面前的重要课题。

不仅如此, 积极开展辅导员队伍专业化建设能有效创新高校学生管理模式, 提升高校学科教育水平, 优化教育质量, 实现学生管理的可持续发展, 对于学校来说能带来整体性的提升, 让学校在各大高校中更具有竞争力。

### (二) 高校辅导员队伍专业化建设更能适应当今学生的特点

这一代大学生从小在信息大爆炸的洗礼下长大, 他们跟以前的大学生相比从小接触了更多的信息, 受互联网的影响更大, 因此对于人性化、平等和自由的追求欲望更加强烈; 大部分又都是家里的独生子女, 从小享受着来自家中众多长辈的宠爱, 因而他们的性格也更为敏感, 以前辅导员的学生管理方式相对来说较为简单粗暴, 虽然学生们还是会听从辅导员的各项管理命令, 但终究是对于他们来说会带来一种不舒服的感觉, 长此以往容易在心中产生隔阂。

基于此, 为了让辅导员开展管理工作时更加贴合学生的这些性格特点, 积极进行辅导员队伍专业化建设就成为了必然, 提升辅导员的专业性素养能让他们在开展工作时为学生带来更加细致入微的感受, 让他们的校园生活个人体验更佳, 给学生带来良好的人文关怀。

### 三、高校辅导员队伍专业化建设的途径

#### (一) 完善辅导员聘任制度, 促进辅导员队伍健康发展

辅导员作为高校教师队伍中的一员, 属于一种性质十分特殊的工作, 虽然辅导员不负责具体的教学工作, 但是学生的方方面面都需要辅导员负责, 和校内各方都有一定的工作交叉, 因此很多时候辅导员都会产生一种处处受到管制的消极感受, 这对于辅导员队伍的建设和长远发展是极为不利的。

为了改善这一问题, 校方需要制定详细的辅导员队伍建设制度, 为辅导员制定长远的发展规划, 以系统的管理模式管理辅导员这只在基础学生管理方面发挥重要作用的队伍。

除此之外, 校方在完善辅导员管理制度的时候也需要严格控制辅导员的招聘, 在选择辅导员的时候以高要求严格要求辅导员各项标准, 在学历、专业、年龄、知识储备、实践能力等方面进行详细考核, 选拔出一批热爱学生管理工作, 具备较强思想政治素养, 充满活力、朝气和上进心的年轻辅导员, 为高校辅导员队伍注入新的发展活力。

此外, 为了促进辅导员招聘制度的长远健康发展, 在招聘过程中要始终坚持平等竞争、公开招聘、严格考核、择优录用的原则, 形成一套完善的辅导员人才选拔制度。

#### (二) 优化辅导员职业生涯规划, 促进辅导员全面成长

政府教育主管部门、高校要不断改进和优化辅导员职业生涯规划的顶层设计, 让辅导员在本职业的发展上拥有更多的可成长空间和发展途径。

例如, 在职务等级晋升方面, 可以采取“双线”晋升原则, 专职辅导员的在评定技术职务(职称)的时候可以实行单设标准、单列计划一级单独评审。

而在开展定期培训为辅导员充能这方面, 则需要将辅导员的培训工作作为高等学校干部队伍和师资队伍培训中的一部分进行, 让高校辅导员也可以和高校教师一样拥有国内外学习深造的可能, 让辅导员下放到基层磨炼自身能力等。

在学历与业务提高层面, 为辅导员提升学历创造条件, 鼓励符合要求的辅导员承担思想政治理论课等教学工作, 推动辅导员开展工作领域的学术研究等。

要通过这些举措, 切实让辅导员感到“生活有奔头, 工作有干头”, 为辅导员全面提高综合素养注入源动力。除此之外, 校方还要在辅导员的精神建设方面付出一定精力, 考虑到辅导员工作较为琐碎, 辅导员长期在琐碎的工作中容易感到心力交瘁, 为了让辅导员可在工作中获得成就感和自我价值实现感, 校方可以定期开展辅导员心理辅导, 让辅导员始终能以健康的心态参与工作。

#### (三) 建立辅导员工作交流平台, 取长补短提升能力

高校想要提升辅导员的专业工作能力, 就必须为辅导员打造一个优秀的工作交流平台, 要知道闭门造车是无法在工作能力提升方面获得质的提升的。

鉴于此, 校方可将“引进来, 走出去”作为打造辅导员工作交流平台的基本理念, 校方可定去邀请研究辅导员工作的著名学

者定期来校开展座谈会, 最好是利用周六日的时间开展, 这样辅导员便可以在不耽误学生管理工作的情况下参与座谈会学习活动中, 通过和专家学者面对面地进行交流, 辅导员在理论认知、工作路径、管理手段等方面均能获得有序化提升, 从而向精益求精的学生管理工作态度发展。

教师还可以鼓励青年辅导员“走出去”, 倡导青年辅导员在开展学生管理工作的同时攻读更高层次的学位, 接受更高层次的思政教育, 在此期间为他们保留原有的辅导员职位, 以此打消青年辅导员“走出去”的后顾之忧。

通过“走出去”和“引进来”两方面的举措, 引导高校辅导员队伍内形成良好的自我能力提升氛围, 从而促进整体辅导员队伍工作能力的提升。

校方还可以开展“老带新帮传活动”, 将本校内工作年限较长、工作表现优秀的“老辅导员”组织起来, 让他们和较为年轻的“新辅导员”结对组成帮扶小组, 这样年轻辅导员在开展学生管理工作中遇到问题的时候可以向年长辅导员请教, 少走一些弯路, 年长辅导员则可以在年轻辅导员身上学习最新学生管理理念, 两者互相取长补短, 持续促进辅导员队伍地正向发展。

#### (四) 实行多元化考核制度, 加强辅导员工作管理

高校要根据辅导员职业能力标准和素质构成要素, 制定辅导员多元化考核的具体办法。考核结果要与辅导员的职务聘任、奖惩、晋级等密切相关。专业素养是高校工作者的立身之本, 要突出专业素养考核, 把专业素养作为辅导员考核的重要内容。

因此, 校方在评定辅导员工作的时候, 不能只局限于学生的成绩水平和评优评奖率这些数据, 更要从本年级学生的学习风气、思想政治水平、各班级的向心力等多方面进行多元化综合评价, 以此作为衡量辅导员专业素养的标准。

此外, 师德的优劣也是辅导员的重要评定标准之一, 不少辅导员为了减少学生管理工作量, 只完成学校布置的管理任务, 对于学生的实际需求关心度不够, 为了改善这一问题, 校方可在评定辅导员工作质量的时候深入学生群体内部进行调查, 了解学生们对于辅导员的评价是什么样的, 并将此和评分联系起来, 从而促进辅导员以更加积极地态度解决学生的实际问题, 促进辅导员队伍的健康发展。

### 四、结语

总而言之, 建设一支专业化的高校辅导员队伍, 关系着高校教书育人的工作大局和学生的健康成长, 校方一定要重视高校辅导员队伍建设工作, 以完善的制度和具体的措施促进辅导员综合素养的持续提升, 让高校辅导员队伍的专业性获得长足的进步。

#### 参考文献:

- [1] 林健林. 新媒体环境下高校学习型辅导员队伍建设路径研究[J]. 新闻文化建设, 2020(03): 60-62.
- [2] 杨振华. 高校辅导员队伍法治素养的现状与提升策略[J]. 高校辅导员学刊, 2020, 012(001): 76-80, 86.