

论高职院校辅导员队伍建设存在的问题及对策

Discussion on the Problems and Countermeasures of the Construction of Counselors in Higher Vocational Colleges

杨梅 乔丽

Mei Yang Li Qiao

新疆建设职业技术学院
中国·新疆 乌鲁木齐 830026
Xinjiang Vocational and Technical College
of Construction,
Urumqi, Xinjiang, 830026, China

【摘要】论文以高职院校辅导员队伍建设存在的问题与对策为研究对象,首先对高职院校辅导员队伍建设存在的问题进行了阐述分析,随后结合相应问题,提出了一些加强高职院校辅导员队伍建设对策以供参考。

【Abstract】The paper focuses on the problems and countermeasures in the construction of counselors in higher vocational colleges. Firstly, it expounds and analyzes the problems existing in the construction of counselors in higher vocational colleges. Then combined with the corresponding problems, some countermeasures to strengthen the construction of counselors in higher vocational colleges were put forward for reference.

【关键词】高职院校;辅导员队伍建设;问题与对策

【Keywords】higher vocational colleges; construction of counselors; problems and countermeasures

【DOI】<http://dx.doi.org/10.26549/cjygl.v2i7.954>

1 引言

高职学生普遍动手实践能力较强、思维比较活跃,但同时也有着知识基础薄弱、自信心不足等问题,需要通过加强对其思想政治教育,强化对其的日常管理,有效帮助他们解决心理、思想、学习等方面的问题,在这一过程中,高职辅导员发挥着重要的作用。基于此,应不断加强对高职院校辅导员队伍建设,深入分析其中存在的问题,并提出一系列对策,全面提升高职院校辅导员队伍建设水平与质量,对于高职院校未来实现可持续发展具有重要的意义。

2 高职院校辅导员队伍建设存在的问题

2.1 辅导员数量不足,结构不合理

在《教育部关于加强高校辅导员、班主任队伍建设的意见》(教社政[2005]2号)中明确指出,高等学校要根据本校实际情况,科学配置足够的辅导员与班主任,专职辅导员在总体上与学生配备比例应达到1:200,从而确保每个院(系)每个年级都配备有一定数量的专职辅导员,但就目前情况来看,很多高职院校辅导员的数量难以满足实际规定要求,且与国家规定要求的数量相差甚远,虽然在每栋学生公寓专门配备了专职住楼辅导员,能够对专职辅导员人数的紧缺起到一定缓解

作用,但针对辅导员数量不足的问题无法从根本上解决。在辅导员队伍结构方面,也存在一些不合理问题,首先辅导员整体队伍过于年轻化,性别上男女比例失衡严重,女辅导员数量明显多于男辅导员。从专业结构上来看,理工类专业的辅导员居多,人文社科类辅导员数量偏少,特别是思想政治及相关专业的辅导员数量较为匮乏,对辅导员工作开展造成一定影响^[1]。

2.2 辅导员工作任务重,职责缺乏准确的定位

由于高职辅导员队伍建设存在数量不足问题,这同时也意味着辅导员需要承担更多的职责,因此一定程度上加剧了辅导员职责定位模糊这一问题,从教育部门对高校辅导员工作职责规定来看,涉及范围主要包括以下职责,分别是思想政治教育、职业品德教育、心理健康教育、校园安全稳定教育、就业指导教育等,但实际上,高职院校辅导员的工作职责范围远远超出了实际的规定范围,工作任务较重,事务性工作较多,工作琐碎,除了要负责教育部门规定的工作之外,还要承担办公室日常工作、教学秘书工作、自学考试管理等其他行政事务工作,职责缺乏准确的定位。

2.3 辅导员待遇较低,对自身角色缺乏认同感

在部分高职院校中,由于一些管理者对辅导员工作认知不足,认为辅导员的工作仅仅是简单的管理学生,确保学生在校安全即可,视辅导员工作为简单重复的事物性工作,再加上

针对高职学生的德育工作存在周期性强、效果隐蔽等特点,因此辅导员针对学生的德育工作难以在短时间内呈现明显的效果,使得领导对其工作的认同度相对较低。受上述这两种因素影响,相对于其他同等专业、同等学历、工作时间相同的专业教师来说,给予的辅导员的薪资待遇较低^[9]。另一方面,由于社会原因,公众对高职院校辅导员的认可度相对较低,辅导员进修机会较少,在现有的体制下,辅导员的实际工作与其职称评定关系不大,职称评定方面相对于其他专业教师来说比较困难,使得高职辅导员对自身角色认同感较差,对未来个人发展较为担忧,严重打击了其工作积极性。

3 加强高职院校辅导员队伍建设对策

3.1 提升对高职辅导员队伍建设的重视程度

高职院校管理者作为主持辅导员队伍建设的主体,其自身对辅导员工作的认知深刻程度决定着辅导员队伍建设发展程度。基于此,需要高职院校管理者深刻认识到辅导员在高职学生思想政治教育中发挥的作用,提升对高职辅导员队伍建设的重视程度,在经费支持、人才培养、政策倾斜等方面予以辅导员队伍建设必要的支持,从而充分发挥辅导员促进学生身心健康全面发展,保证人才政治思想方向的作用价值,有效弥补学生课堂教学的不足,使得高职院校的教学工作与学生工作相辅相成、共同进步。

此外,在高职院校辅导员队伍建设过程中,高职院校管理者应充分带动全体教职工参与进去,从而形成一股合力,有效推动高职院校辅导员队伍建设快速发展。首先,要对广大高职院校教师加以引导,使其加深对辅导员工作的了解与认识,从而理解并支持辅导员的工作,主动为辅导员工作提供必要的专业知识咨询帮助,一定程度上减轻辅导员的工作量,并提升其专业能力。其次,各级管理人员也要深刻认识到辅导员工作的重要性,并在日常管理工作中与辅导员积极做好配合工作,提升学生管理质量。最后做好辅导员队伍资源整合工作,将社会学、心理学、思想政治理论等专业的教师队伍与辅导员队伍资源相融入、整合,有效提升辅导员队伍的建设水平质量。

3.2 做好辅导员人才选拔,优化辅导员队伍结构

高职院校在辅导员队伍建设过程中,应将其放在与专业教师队伍建设的同等地位,尤其是在专业教辅导员选拔方面,应适当提升专业辅导员人才选拔门槛,遵循德才兼备、爱岗敬业选拔原则,确保高职辅导员具备良好的思想品德素养与优秀的专业能力。具体来说,在人才选拔方式上,可通过组织推荐或公开招聘的方式进行,同时在招聘过程中要结合当下辅导员队伍实际,对辅导员年龄、性别、专业等进行充分考虑,合

理搭配,促使辅导员队伍结构不断得到优化,有利于整体的高职辅导员队伍水平与质量提升。与此同时,还要建立与之匹配的高职辅导员考评制度,除了注重年终考核之外,更要注意平时考核,并将平时考核的结果作为年终考核的主要参照标准,在评价方面,应注意做好领导评价与学生评价相结合各种,从而使得评价更加公平合理,使得高职院校辅导员队伍的整体质量得到有效的保障^[9]。

3.3 提升辅导员薪资待遇,提升辅导员对自身工作的认同感

薪资待遇对于工作者对自身职位认同感建立具有非常重要的影响作用,高职辅导员工作也不例外,首先要进一步提升高职辅导员的薪资待遇,保证其薪资待遇与同等条件下专业教师待遇相符,提升辅导员对自身工作的认同感。其次要不断促进辅导员管理地位提升,使其在民主管管理中充分发挥其应有的作用。最后在职业评级、福利待遇、进修培训等方面应适当向优秀的辅导员进行倾斜。此外,在辅导员工作开展过程中,还应在场地、设备、经费方面予以其必要的支持,为其创造良好的条件。

通过构建辅导员岗位职责制度、年度考评制度等,理顺其中关系,进一步明确辅导员岗位责任,在此基础上,将辅导员的考评与职称升迁、福利薪资待遇相挂钩,从而有效提升辅导员的工作积极性,在相应制度规章的引领之下,不断进行自我学习,实现对自身工作特点的充分把握,不断提升自身的整合素质与专业能力,促使辅导员工作开展更加合理,对于学生的职业能力提升产生积极的影响意义。

4 结语

综上所述,高职院校辅导员在学生日常学习管理及思想政治建设方面发挥着重要的作用,需要高职管理者深刻认识到辅导员在高职学生思想政治教育中发挥的作用,提升对高职辅导员队伍建设的重视程度,结合现有的高职院校辅导员队伍建设存在的问题,深入分析问题存在根源,采取科学和老爹应对对策实现问题的有效解决,推动高职院校平稳顺利的发展。

参考文献

- [1]简冬秋.高职院校辅导员队伍建设存在的问题及对策[J].教育界:高等教育研究,2016(4):38-38.
- [2]张肇春,陈丽丽.转变角色定位,创新高职院校辅导员队伍专业化建设[J].新校园旬刊,2016(10):147-147.
- [3]刘淑仪.高职院校辅导员队伍建设的问题与对策分析[J].湖北函授大学学报,2017,30(15):45-47.