

队伍能力提升为目标的辅导员工作室建设研究

曹雅娟

民政职业大学

DOI:10.12238/er.v7i5.5058

摘要：辅导员是开展大学生思想政治教育的骨干力量，是学生日常思想政治教育和管理工作的组织者、实施者、指导者。辅导员队伍的整体素质与工作水平直接关系到大学生思想政治教育工作的有效性和人才培养质量问题。当前在辅导员队伍专业化职业化专家化的发展进程中，依旧面临综合素质能力不均衡、职业发展路径不畅通、岗位归属感认同度不高等问题，将“辅导员工作室”作为全新的工作载体引入辅导员队伍建设，以质量提升和内涵式发展为导向，积极探索研究“工作室建设”和“队伍建设”辩证融合的发展之路，依托工作室有效盘活各类资源，回应并解决共性问题，充分调动辅导员的积极性，增强职业认同感和归属感，为辅导员搭建一个好的理论研究、经验分享、培训服务的平台，突破职业发展的瓶颈，提升辅导员自身工作的科学化水平，进一步加强辅导员队伍建设。

关键词：能力提升；辅导员；辅导员工作室

中图分类号：G45 **文献标识码：**A

Research on the Construction Path of Counselor Office Aimed at Enhancing Team Capabilities

Yajuan Cao

Civil Affairs Vocational University

Abstract: Counselors are the backbone of carrying out college students' ideological and political education, and they are the organizers, implementer and instructors of students' daily ideological and political education and management. The overall quality and work level of the counselors team are directly related to the effectiveness of ideological and political education of college students and the quality of personnel training. At present, in the development process of specialization and professionalization of counselors, there are still some problems such as unbalanced comprehensive quality and ability, blocked career development path, and low degree of recognition of post belonging. The “counselor office” is introduced into the counselor team construction as a new work carrier. Guided by quality improvement and connotative development, the paper actively explores the development path of dialectical integration of “office construction” and “team building,” relying on the office to effectively activate various resources, respond to and solve common problems. Fully mobilizing the enthusiasm of counselors, in order to enhance professional identity and sense of belonging, thus building a good theoretical research, experience sharing, training service platform for counselors, breaking through the bottleneck of career development, enhancing the scientific level of counselors' own work, and further strengthening the construction of counselors.

Keywords: Capability enhancement; Counselors; Counselor office

一、辅导员队伍建设实证分析

（一）调查对象的构成情况

1. 年龄结构及性别结构

辅导员队伍中年龄在26-35岁之间的辅导员人数占到了62.5%，是辅导员队伍中的主力军，一方面给印证高效辅导员队伍是一支年轻的教师队伍，同时也说明了随着年龄的增长，能够坚持在辅导员岗位上的人也越来越少。

2. 学科及职称结构

从专业背景来看，呈多样化特点，辅导员需要与不同专业的学生打交道，丰富的专业背景有利于辅导员贴近不同类型的学生，从而更加有效的开展工作；在职称比例中，职称未定级的占11.76%，拥有初级职称的占35.29%，拥有中级职称的占52.94%。拥有中级职称的辅导员占一半以上，这与队伍的学历年龄比例情况相对符合，属于正常范围。

3.任职结构

我校辅导员中，任职时间在1年以下的占23.53%，2-4年的占35.29%，5-8年的占23.53%，9-12年的占11.76%，13年以上的占5.88%。本样本中的辅导员的任职年限与所占人数成反比，工作年限越低人越多，工作年限越长的人越少，结构呈现正金字塔型。

（二）辅导员的职业认同情况

1.职业认知

大多数辅导员在认为辅导员工作很有意义的同时，感觉辅导员的职业地位较低，职业认知相对客观。调查表明，辅导员在学校的职业地位低的人远远多于认为辅导员职业地位高的人，且占了调查人数的94.11%，这个结果值得关注。

2.职业情感

调查显示，有52.94%的人是因为喜欢学生工作，23.53%的人是因为专业对口，误打误撞的结果占比17.65%，迫不得已的选择无。由此可见，大部分辅导员选择从事辅导员工作是源于对职业的热爱和对高校工作环境的喜欢，对工作环境内容的认可成都在某种程度上也是激励和支撑辅导员在工作岗位上持续发展的不竭动力。

3.职业意志

调查中，“学生认可、工作成就感高”“能够实现职业理想”选项排在前列，分别占比78.95%、31.58%。由此可见，辅导员的职业理想和工作成就感在某种程度上支撑着个体长期从事辅导员岗位工作，辅导员对于个人社会价值和教育理念的实现问题关注度远远高于外在的个人收入和发展前途等现实问题。

（三）职业能力情况

对于目前辅导员工作方面最需要学习的内容，调查显示，63%的人选择“心理健康与咨询”，58%的人选择“危机事件应对”，说明大部分辅导员对工作中需要加强学习的部分都有所思考，且越是专业技能强、可替代性低的工作内容，辅导员的学习需求愈强烈。

在调研中，辅导员对于对于专业化发展、建设辅导员工作室有较高的期待，同时对于自己所在的辅导员队伍的认可度较高，这样的认同感是后期队伍能力提升的不竭动力，也为工作室创建奠定了重要基石。

二、辅导员工作室建设的必要性分析

（一）工作室为辅导员自身发展提供个性化平台

辅导员工作室为每个辅导员提供了一个发展的平台，与辅导员“单打独斗”式的工作模式相比，辅导员工作室具有

整体性、制度性、个性化和实践性等特点，通过辅导员工作室成员集体交流、共享智慧、分工协作，为学生定制个性化的指导，大大提高学生工作的针对性和有效性。

（二）工作室建设有助于提升辅导员队伍建设专业化水平

辅导员工作室究其根本是有着独特的共同理想和目标、有着独特共同运作的规律、有着共同发展模式的专业化集体。长期以来，高职院校辅导员队伍管理理念滞后，工作模式相对独立、分散和缺乏系统性。辅导员工作室能够高度整合校内外资源，形成辅导员队伍命运共同体，通过辅导员工作项目培育、专家分类指导、个人分方向研究，可以有效提升辅导员队伍整体工作水平。

（三）工作室建设有助于提升辅导员的归属感和认同感

辅导员工作室，对于整个队伍中的辅导员而言就是一种黏合剂，有着共同愿景的辅导员个体与团队愿景紧密结合，通过共同愿景将个人力量聚集为一股向心力，将共同努力的方向从被动变为主动，通过沙龙、系统培训、情感交流、排遣压力等方式，提升综合能力和专业能力，寻求个人职业化专业化专家化发展的成长路径，提升幸福指数、增强岗位的归属感和认同感。

（四）有利于形成特色品牌

高职院校辅导员的工作压力和负荷较大，平时将较多精力投入在学生的日常管理和思政教育中，但所取得的纸面成绩却与实际工作成果反差很大。通过辅导员工作室模式，可以打破辅导员孤军作战的现状，整合资源、凝聚力量，不断提炼特色，形成品牌。

三、辅导员工作室建设的基本思路

拟建立的辅导员工作室主要聚焦辅导员素质能力提升、增强职业认同感和岗位归属感这一主线，进行四大融入。

一是工作室建设融入资源整合。通过建立工作室，为多方资源共享搭建平台，降低沟通成本，达到“1+1>2”的实际效果。

二是工作室建设融入核心价值输出。首先输出产品。工作室通过资源整合有能力有条件输出更多有思政教育价值的产品，比如处理学生危机的案例集锦，比如已在本文研究基础上已完成的12期案例沙龙讨论。其次是输出团队，通过几年的磨合建设，工作室将打造有经验、会总结、有专长的精英队伍，向着专业化专家化职业化角度发展。

三是工作室建设融入辅导员职业生涯发展。辅导员工作室建设，要深化落实“共同成长”的理念，在服务学生的基

基础上，有意识地抓住辅导员职业成长的方向和关键节点，实现辅导员的职业生涯全过程陪伴。在辅导员职业生涯中，工作室加强了辅导员的交流，舒缓工作压力，有效强化辅导员团队意识和归属感。

四是工作室建设融入人才培养体系，辅导员工作室作为专业化发展的成功范式，在辅导员队伍职业化、专业化和专家化建设中发挥积极作用的同时，要切忌脱离育人这一根本功能，要紧紧扎根人才培养，以学生发展需求为导向，开展培养学生与发展辅导员队伍的一体化建设，切实融入学校人才培养体系中，成为重要的科研和实践平台。

参考文献：

- [1]姜金林.恩格斯合力论思想及当代价值[J].理论月刊,2009,8.
- [2]徐艳.全国高校辅导员工作室建设经验研究[J].大众标准化,2021,7:31.
- [3]裴长盛,孙人杰,黄晓华.我国高校辅导员工作室建设现状及展望[J].当代教育实践与教学研究(电子版),2017(11):98-98.
- [4]杨雪.基于未来职业发展的高校辅导员工作室育人功

能实现路径探究[J].吉林省教育学院学报,2021(12):122.

[5]王思源.高校辅导员工作室:助力辅导员成长发展的重要载体[J].牡丹江教育学院学报,2020(6):61.

[6]刘锦.新时代高职院校辅导员队伍建设的新内涵与新路径[J].学校党建与思想前沿,2019(12):10.

[7]洪月娥.“大思政”格局下辅导员工作室建设内涵、问题及其对策研究[J].科教导刊,2022(2):55.

[8]李罡,冯秀玲.非正式组织视域下高校辅导员工作室的建设路径研究[J].渤海大学学报(哲学社会科学版),2021,43(2):104-107.

[9]范新宇.基于学生成长需求的辅导员工作室建设路径研究[J].牡丹江教育学院学报,2021(02):32-34.

[10]黄洁.新时代高校学习型辅导员队伍建设研究[M].人民出版社,2019(8):192-199

作者简介：

曹雅娟,1986.12,女,汉,河南洛阳,北京社会管理职业学院(民政部培训中心),硕士研究生,研究方向:老年人活动策划与组织、大学生思想政治教育,大学生综合能力素养提升。