

高校辅导员学生工作效率提升策略研究

陈丹玉 廖名海

(南昌大学抚州医学院, 江西 抚州 344000)

摘要: 在新时代学生工作背景下, 传统的辅导员学生工作方法已经难以满足现如今的学生工作需求。高校辅导员作为高校教师团队中极为重要的组成部分, 对于大学生的学习生活与未来发展会起到较为关键的作用, 因此, 需要有效提高辅导员学生工作效率。本文从实际情况出发, 首先明确了高校辅导员学生工作的现状, 对高校辅导员学生工作中遇到的问题针对性地提出高校辅导员学生工作效率提升策略, 希望能为我国高校辅导员学生工作提供一定的参考与帮助。

关键词: 高校辅导员 学生工作 提升策略

DOI: 10.12319/j.issn.2096-1200.2022.19.123

高校辅导员作为学生学习生活中的管理者与组织者, 是高校教师团队中不可或缺的组成部分。但是从目前情况来看, 部分高校辅导员学生工作存在对辅导员工作没有拥有正确认识、辅导员工作职责不清晰、辅导员考核机制不明确等问题, 在很大程度上对辅导员学生工作效率起到了不利影响。因此, 高校辅导员需要做好职业规划, 坚定职业操守, 提高工作效率, 对于学生的教育与发展会起到极大地推进作用。

一、高校辅导员学生工作的现状

(一) 辅导员层面

第一, 辅导员带班人数较为平均, 但专业适配性不强。根据教育部的最新规定, 一名辅导员的带班人数不能超过两百位学生, 绝大多数的高校辅导员都达到了这个要求。但是从辅导员的专业与学习方向上来说, 存在部分不匹配的情况。第二, 辅导员的学生工作内容繁多, 且工作量较大^[1]。高校辅导员的学生工作内容普遍存在内容繁杂的情况, 除了相关规定明确的九项工作内容职责之外, 还需要承担学生的征兵工作、文艺宣传工作或是临时指派的工作等。在这种情况下, 高校辅导员除了需要负责主要工作之外, 还需要兼具学校、宿舍安全文明建设以及日常生活等工作, 导致工作覆盖面较为广泛, 工作内容繁杂, 工作边界较为模糊。第三, 辅导员学生工作存在断层现象, 难以持续进行学生工作。对于高校辅导员学生工作而言, 辅导员需要利用闭环思维来进行工作调整与工作改进, 但是从现今的实际情况来看, 辅导员学生工作存在断层。例如, 在针对学生的就业指导工作时, 部分辅导员没有对后续工作进行反馈, 需要继续提升工作效率。

(二) 学生层面

首先, 大部分高校辅导员能较好地完成工作职责。通过相关数据调查可以发现, 大部分的高校辅导员能够较好地履行日常工作。比如能够多方式、多渠道地对学生开展道德品质教育, 还能对学生的学习计划与职业规划进行详细交谈。另外, 还有部分责任心较强、处事经验丰富的辅导员能够对学生传授一些处世方法, 但是在宿舍工作方面, 情况较不理想。其次, 对于辅导员工作学生大多持积极评价态度。从整体角度出发, 学生对于高校辅导员的工作整体呈现正向态势, 对于辅导员工作, 大学生普遍认为对于个人成长以及未来发展的作用较大, 而且也认为辅导员工作较为辛苦, 并且有许多学生也认为辅导员愿意倾听自身的烦恼与问题^[2]。最后, 辅导员学生工作的过程管理不完善。过程管理的有效开展, 能够全面提升高校辅导员的工作效率, 并能对工作进行阶段性反思, 以此为基础对后续工作进行调整。但是从学生角度出发, 会发现部分高校辅导员的过程管理较为匮乏, 没有对学生的反馈意见、学生问题进行处理。另外, 在信息技术时代, 部分辅导员逐渐向线上进行学生工作拓展, 在一定程度上能提高工作效率。但是因为线上工作方式具有一定的局限性, 难以满足学生的生活与学习需求, 过于依赖微信、QQ等线上方式进行交流与工作, 在一定程度上会影响高校辅导员学生工作的效率。

(三) 政府与高校层面

第一, 利用制度化培训方法, 来增强高校辅导员的专业水平。部分地区对于辅导员的工作情况较为关注, 也在一定程度上利用培训等方式, 来加强高校辅导员的专业水平, 并建设了全面、完善、系统的培训体系。第二, 利用

多元化的科研项目，对高校辅导员的专业水平进行提高。为了加强高校辅导员的专业能力与专业水平，部分地区的政府与高校为辅导员提供了多元化的研究项目支持，并以建设德育发展中心等方式为手段，从而强化辅导员工作的学术能力与综合素质水平，并鼓励和支持一线辅导员进行德育研究，从而提升辅导员的思想境界与专业能力。第三，通过多元化评比树立辅导员榜样，加强辅导员的整体工作质量。每年度教育部都会组织一系列优秀评比工作，树立高校辅导员榜样与典范，引领高校辅导员进行工作开展。部分地方政府与高校顺应教育部的要求，开展了诸如“辅导员年度人物”“辅导员专业比赛”等活动，进行定期的辅导员优秀评比，制定出了较为科学、系统的评选机制，能够较好地辅导员起到激励作用，在一定程度上提高了学生工作效率。

二、高校辅导员学生工作中遇到的问题

（一）对辅导员工作没有拥有正确认识

高校辅导员学生工作的主要内容，是对学生的日常生活进行管理指导，并兼顾学生的就业、考研、考公、党团等方面的工作。但是因为高校辅导员工作内容过于繁杂，工作量较多，导致辅导员的精力与注意力被过多的事务所分散，进而使辅导员对自身工作内容存在模糊性，没有拥有正确的认识，与学生的主动沟通与学习交流较为匮乏，难以专注于辅导员工作，工作效率受到许多影响。

（二）辅导员工作职责不清晰

目前为止，部分高校对于辅导员队伍的建设工作没有给予一定重视，导致对辅导员的工作职责划分不明确、定位不精准，使学生工作整体效率较低。辅导员是大学生学校管理的主要角色，也是高校干部的主要培养角色，但是在实际情况中，部分高校对于辅导员的工作职责规定过于单一且模糊，甚至出现教学人员或高校管理人员兼职、替换辅导员工作的情况。这样不仅会导致辅导员学生工作的整体质量较为低效，也会影响学生的未来学习发展与整个大学生生活^[3]。

（三）辅导员考核机制不明确

高校辅导员学生工作，具有长期性、单调性、机械性、单一性的特点，长期进行时往往会产生心理疲倦感。而且辅导员学生工作大多需要处理学生的琐碎日常，导致工作对象变化程度较大，突发事件较多，使工作压力与工作量也较大。在这种情况下，辅导员的个人业绩无法进行量化处理，导致考核机制不明确、不具体，工作评价环节较为模糊，在一定程度上会打消辅导员学生工作的积极性。另外，高校辅导员的职评与晋升缺乏制度性，导致辅

导员离职转岗情况较为多见。

三、高校辅导员学生工作效率提升策略

（一）应明确高校辅导员职业定位

按照《普通高等学校辅导员队伍建设规定》的相关要求，高校辅导员需要帮助学生进行思想建设，对家境困难的学生给予帮助，培养学生骨干，帮助学生做好学习工作规划，并对工作理念与工作方法进行灵活调整等方面。在这种情况下，高校辅导员需要时刻秉持“以生为本”理念，清晰处理日常的纷杂工作，对学生工作的职责进行明确，做好职业定位与规划，拥有创新精神，在点滴小事中完成学生工作。辅导员在高校教师队伍中具有不可替代的重要作用，并具备教师与干部的双重身份，处于这种位置，就需要高校辅导员在育人的基础上，还需要具备服务精神，并发挥自身的引导作用，对学生的学习、生活、未来发展提供规划帮助与引领作用。在新时代背景下，高校辅导员需要对繁杂的事务进行精细化处理，围绕学生的学习生活需求进行工作，牢记自身的光荣使命，调动学生的积极性，促进学生工作的高质量、高水平开展。

（二）加强学生的自我管理能力和

高校辅导员在进行学生工作时，需要充分尊重学生的合法权利与个人差异，发挥自身的引导作用，对学生的责任意识与道德思想进行引导，鼓励学生进行自我监督、自我审视、自我管理。在此过程中，高校辅导员需要秉持“以生为本”理念，培养学生的独立能力，使其能够在辅导员事务较为繁杂时，能够对自己能够处理的事情进行自行解决，也可以通过班委班干部层面进行沟通，并将问题进行汇总，使高校辅导员能够进行统一处理。在这种情况下，不仅有效提高了辅导员的工作效率，也在很大程度上培养了学生的自我管理能力和^[4]。另外，班委与学生干部，是加强学生自我管理能力和的重要组成部分。辅导员需要将部门通知进行及时传输，并做好相应的解释传达工作，班委与学生干部之间需要加强联系，保持与辅导员的交流。在面对突发事件的情况下，班委学生干部应具备一定的责任意识，对问题进行解决或及时告知辅导员，引导学生进行自我管理，为辅导员的工作减少一些压力，从而实现学生、辅导员的共同进步、良性发展。

（三）与高校各部门实现有效沟通

各高校内部拥有许多职能部门，诸如就业指导中心、教务处、财务处、体育部、医务室等，各个部门之间具备不同的工作职责与工作内容，身为高校辅导员，应保持与高校各职能部门之间的联系，结合学生的实际需求，提高自身的服务管理质量。在此期间，高校辅导员可以通过微

信、QQ等软件与高校各部门之间实现有效沟通，及时发现问题并与相关的负责人沟通解决，对事务能够进行有效处理。比如，在某部门下发了一道通知，学生在接到通知后发现有些部门过于难解，或存在错误的信息，这时高校辅导员就需要与下发通知的部门直接联系，将相关通知的内容进行了解明确，并安排学生进行落实。在高校辅导员学生工作中，“学生满意度”是学生事务工作质量评估的重要组成部分，也是辅导员学生工作的关注重点，以此为基础，高校辅导员需要从整体层次上将工作进行分解，将每个目标落实到高校每个职能部门之中，以实事求是为前提，为学生展现相关的信息数据，整合学生需求制定决策，发挥自身的引导与枢纽作用，为学生与学校各部门之间的联络起到帮助。

（四）提高辅导员自身综合素质

对于高校辅导员学生工作而言，辅导员自身的综合素质具有很大的影响与作用，不仅能为学生起到引领效果，也能在很大程度上提高工作效率。首先，辅导员应具备一定的专业能力，加强与学生之间的联系，对专业知识进行研读，深入了解高校辅导员的专业技能，并对先进的辅导员工作方法进行借鉴和吸收^[5]。其次，高校辅导员应加强自身的工作能力。从心理素质的角度而言，高校辅导员需要具备一定的同理心、耐心、细心与恒心，提高自身处理事情的能力，建设良好的精神面貌。高校辅导员作为与学生日常学习密不可分的角色，也应对前沿知识进行了解，增强自身的知识水平，从而提升辅导员的工作号召力。从身体素质的角度而言，高校辅导员也应具备一定的体力能力，加强体育锻炼，使自身能够拥有一个较为强健的体魄，能够有充足的精力与体力进行学生工作。高校辅导员也应多读书、读好书，对社会学、政治学、管理学、逻辑学等方面都需要有所了解，拥有一定的知识底蕴，才能帮助学生解决人生与学习上的问题，发挥自身的引导作用。高校辅导员应时刻坚守自身的责任信念，牢记自身的光荣使命，深入学生生活。为了帮助学生能够顺利毕业，辅导员可以建设专门的学习小组，引导班委对“学困生”进行学习上的帮助，面对部分经常旷课、或是存在部分不良作风的学生，辅导员应加强对学生的疏导，进行全方位的监督，使其能认识到自身的错误并及时改正。

（五）构建科学合理的奖罚机制

为了促进高校辅导员工作效率的提升，高校应从科学、辩证的角度制定合理的奖罚机制，明确各项考核指标，对高校辅导员的职评待遇以及晋升渠道进行清晰化、明确化处理。目前为止，因为辅导员工作的内容较为烦

琐、且考核主体较多，导致缺乏规范化、系统化的考核制度，因此，高校应适时的给予表现良好的辅导员以一定奖励与表彰，增强辅导员的工作积极性，提升辅导员学生工作的责任感与荣誉感。一方面，高校应建立学生工作的荣誉机制与晋升奖金机制，为了能够对辅导员学生工作进行准确、客观的量化，各高校在进行考核评估时应适当建设外部评估机制，并以此为基础建设常态化的外部监督制度，切实保证辅导员工作效率的提高^[6]。另一方面，对于部分缺乏责任心、工作态度不端正的部分辅导员，高校应给予适当的处罚，秉持公开、公正、公平的原则，加强对高校辅导员的工作重视，高校可以建设专门的辅导员工作评估与质量监督机构，从多方面、多角度的范围针对性审查辅导员学生工作，另外，部分辅导员错误地将考核指标与考核内容作为工作标准，不能灵活变通，导致学生工作效率不高。高校应对这种观念进行适时转变，建设健康、自然、公平的奖惩机制，并以此为基础指导辅导员的学生工作，维护奖罚机制的权威性与公平效率，切实保障高校辅导员工作效率提升。

四、结语

综上所述，在高校教师团队中，辅导员具有教育与管理并存的独特性，在很大程度上背负着培养高校学生的重大责任，辅导员工作效率的提升，在诸多方面都与学生的未来发展与学习成长存在紧密联系。高校辅导员应从明确高校辅导员职业定位、加强学生的自我管理能力、与高校各部门实现有效沟通、提高辅导员自身综合素质、构建科学合理的奖罚机制等方面提高工作效率，为学生的全面发展提供帮助。

参考文献

- [1]宁秋萍,卢卫.浅析高职高专辅导员工作效率提升策略[J].才智,2021(26):129-131.
- [2]刘一江,李振荣.高质量发展背景下辅导员与班主任协同育人路径研究[J].湖北开放职业学院学报,2022,35(16):58-59+62.
- [3]王梦婕.新时期高校辅导员学生工作的创新与实践研究[J].福建轻纺,2022(07):70-72.
- [4]柴蕾.浅谈高校辅导员对学生日常管理工作的优化策略[J].黄河·黄土·黄种人,2022(13):42-43+64.
- [5]敬官旭,孟东方.高校辅导员“以生为本”工作理念的实现路径[J].学校党建与思想教育,2022(12):76-78.
- [6]王砚谊,景言.信息时代下高校辅导员学生日常管理的优化[J].山西青年,2022(11):165-167.