

## 高职院校辅导员团队建设的困境与对策研究

王宁

辽阳职业技术学院, 辽宁 辽阳 111004

[摘要] 高职院校辅导员团队作为学院管理的重要组成部分, 对学生的思想政治教育、心理健康、职业发展等方面具有重要影响。然而, 随着高职院校数量的不断增加, 辅导员团队建设中的一系列问题逐渐显现, 亟需采取有效的对策加以解决。文章将通过分析高职院校辅导员团队建设的现状与困境, 提出相应的对策和建议, 推动辅导员队伍的健康发展。

[关键词] 高职院校; 辅导员团队; 团队建设; 困境; 对策

DOI: 10.33142/fme.v6i1.14951

中图分类号: G715.1

文献标识码: A

### Research on the Dilemma and Countermeasures of the Construction of Counselor Teams in Vocational Colleges

WANG Ning

Liaoyang Vocational and Technical College, Liaoyang, Liaoning, 111004, China

**Abstract:** As an important component of college management, the counselor team in vocational colleges has a significant impact on students' ideological and political education, mental health, career development, and other aspects. However, with the continuous increase in the number of vocational colleges, a series of problems in the construction of counselor teams have gradually emerged, and effective measures urgently need to be taken to solve them. The article will analyze the current situation and difficulties of the construction of counselor teams in vocational colleges, propose corresponding countermeasures and suggestions, and promote the healthy development of counselor teams.

**Keywords:** vocational colleges; counselor teams; team building; dilemma; countermeasures

#### 引言

近年来, 随着我国教育事业的快速发展, 高职院校在高等教育体系中扮演着越来越重要的角色。辅导员作为学生管理与思想政治工作的重要力量, 其在高职院校中的地位不容忽视。辅导员不仅肩负着思想政治教育、心理疏导、学业指导等重任, 而且在促进学生全面发展、培养创新精神方面也具有至关重要的作用。然而, 随着高职院校教育改革的深入, 辅导员队伍的发展仍面临许多挑战, 这些挑战直接影响着辅导员队伍的整体效率与学生工作成效。因此, 亟需探索有效的对策, 提升辅导员队伍的综合素质, 增强团队的凝聚力, 优化职业发展通道, 从而推动高职院校辅导员队伍的健康发展。

#### 1 高职院校辅导员团队建设的理论基础

##### 1.1 辅导员团队的定义与职能

辅导员团队由一群从事教育管理的专业人员组成, 主要职能包括思想政治教育、学业辅导、心理疏导及职业规划等, 除了负责学生的日常管理外, 辅导员团队还在学校与学生之间发挥着桥梁作用。在高职院校, 辅导员的工作不仅限于学风建设与行为规范管理, 更加关注学生的心理健康、个人发展以及职业规划。随着社会需求的变化, 辅导员的职责逐渐扩大, 涵盖就业指导与创业辅导等内容。辅导员不仅是管理者, 还充当学生成长道路上的引导者,

协助他们应对生活中的挑战, 从而促进学生的全面发展。

##### 1.2 辅导员团队建设的理论框架

辅导员团队建设的理论框架融合了管理学、人力资源管理及心理学等多个学科的核心观点。团队建设理论认为, 通过明确成员职责、合理分配工作、提供充分的资源支持与激励机制, 可以提高团队的整体工作效能。从管理学的视角来看, 团队建设重在优化组织结构、明确责任分工及科学制定工作流程。良好的组织结构能够确保各项任务顺利完成, 避免职责重叠与资源浪费。在人力资源管理领域, 辅导员团队建设的关键在于选拔、培训及激励机制。科学的招聘体系能够帮助学校选择合适的辅导员, 而系统的培训计划则能提高辅导员的专业能力。有效的激励机制将激发团队成员的工作热情, 提升团队的凝聚力。心理学则注重团队成员的心理健康与支持。在团队协作过程中, 成员的心理状态对工作效率具有重要影响。辅导员在日常工作中可能面临较大压力, 因此, 建立健全的心理疏导与支持体系, 有助于提升团队的整体效能。

##### 1.3 辅导员团队建设的重要性

辅导员团队在高职院校的教育与管理工作中发挥着核心作用, 对学生成长以及学校教育质量的提高具有直接影响。优化辅导员团队的结构与职能, 不仅能够促进学生全面发展, 还能提升学校的整体办学水平。学生在面对学

业、就业及生活等压力时，辅导员能够及时识别问题并给予帮助。通过提供心理疏导，辅导员帮助学生克服困难、保持心理平衡，进而促进其积极成长。这种支持性作用有助于学生发展出更健康的心理素质。优化辅导员团队的结构与职能，不仅能提高教育质量，还能增强社会对学校的认可。一个优秀的辅导员团队能够通过高效的工作改善学校的教育服务，进而提升学校的社会竞争力<sup>[1]</sup>。从学校的整体发展来看，辅导员团队建设是提升教育质量、增强学校办学能力的重要途径。完善辅导员团队的职能与协作机制，能够帮助学校应对教育工作中的各类挑战，为实现教育目标奠定坚实基础。

#### 1.4 国内外辅导员团队建设的现状

国外研究主要聚焦于辅导员的职业认同与发展路径，探讨如何通过支持体系与职业发展规划促进辅导员的职业化进程。许多国家已建立了完善的辅导员职业发展体系，并注重职业培训与支持机制。与此不同，国内研究更注重探讨辅导员团队建设中遇到的实际困境，主要集中在职业认同感不足、团队协作不畅及发展瓶颈等问题。许多学者认为，制度保障不健全与资源投入不足是造成辅导员团队建设困境的关键因素。相较于国外注重辅导员职业化、专业化的推进，国内更多关注如何解决辅导员团队建设中实际遇到的困难。未来的研究应借鉴国外的成功经验，结合中国高职院校的实际情况，进一步完善辅导员团队建设的理论框架，从而为实际改革与操作提供更加科学的指导。

### 2 高职院校辅导员团队建设的现状与困境

#### 2.1 高职院校辅导员队伍现状分析

思想政治教育、学生管理、职业规划指导及心理辅导等多项职责，被辅导员需要同时承担，然而深入研究某一领域的机会却因工作繁杂而受到限制。系统化支持的缺失，使得辅导员难以在长期高负荷工作中保持积极状态。职业发展空间有限、职业资源不足的现状，成就感的缺乏随之产生，从而进一步阻碍了队伍建设的成效。

#### 2.2 高职院校辅导员团队建设的主要困境

##### 2.2.1 职业发展障碍与人才培养困境

尤其显著的，是辅导员职业发展在学生教育和管理中扮演重要角色，职业定位却没有获得应有的重视。晋升渠道多局限于行政职务，而教学与科研方向的支持却显得薄弱，导致职业发展的空间被严重压缩。在辅导员提升职业技能的过程中，受到明显阻碍的是科学规划的缺乏。零散的培训内容往往难以满足实际工作需求，不仅制约了辅导员个人能力的成长，同时也使团队整体水平的提升步履维艰。

##### 2.2.2 团队协作弱化与沟通机制不足

团队内部协作效率低下的现象较为普遍。辅导员之间缺乏完善的沟通机制，导致协作水平有限。深入的团队合作很少开展，而信息传递的不及时也使得成员之间的任务衔接出现问题。信息共享不全面与跨部门合作意识薄弱，

更是加剧了团队内部的沟通障碍。辅导员在完成任务时，更多依赖个体能力，而团队合力的发挥未能显现。

##### 2.2.3 人员流动率高

辅导员队伍中存在的高流动率问题，较低的薪资待遇与职业发展空间狭窄，使不少辅导员选择转岗或离职。大量优秀辅导员的流失，对团队凝聚力造成削弱，而学生管理工作的延续性也因此受到破坏。由于成员频繁更换，新入职辅导员需要适应岗位的时间较长，工作进度因此被延迟。队伍的不稳定性，还使得管理成本不断增加，进一步影响整体团队的发展潜力。

##### 2.2.4 高工作压力与心理健康问题

辅导员长期处于高强度工作状态，学生事务的处理、突发状况的应对以及行政任务的完成，几乎占据了辅导员的全部时间，使他们难以进行自我提升<sup>[2]</sup>。学生心理问题频发，需要辅导员投入大量精力提供支持，但缺乏有效的自我调节机制，使他们的精神状态无法恢复到最佳水平。长此以往，辅导员的工作能力和生活质量都受到严重影响。

##### 2.2.5 培训和发展机制缺乏系统性

现阶段，培训内容大多集中于学生管理和思想教育等基础领域，而针对职业规划指导与心理疏导的专业化培训明显不足。缺乏明确职业发展规划，使得辅导员在职业成长路径的探索中，效率显得低下。这种状况不仅制约了辅导员个人的发展，同时也延缓了团队专业化建设的步伐。培训体系的缺失，显然已成为高职院校辅导员队伍建设中的一个重要短板。

#### 2.3 高职院校辅导员团队建设困境的成因分析

##### 2.3.1 制度保障与政策支持不足

辅导员的职业地位在高职院校中未被充分认可，缺乏健全的职业保障机制，导致稳定的发展环境难以提供，使得其在职业晋升和薪酬待遇方面面临诸多限制。政策层面对辅导员核心价值的重视不足，被认为是制约团队建设的关键因素之一。特别是在晋升路径模糊的情况下，辅导员的职业吸引力显著下降，工作积极性也因此受到削弱。

##### 2.3.2 资源保障与资金投入不足

辅导员团队建设中，在专业培训和发展支持方面，高职院校难以因资源短缺而提供系统性的保障。受制于资源分配不均，辅导员提升专业能力的机会受到了极大限制。同时，硬件设施和工作条件的改善长期滞后于实际需求，使团队效能受到不小的影响。值得注意的是，培训资源的缺乏，也使许多辅导员因资金支持不足而难以参与职业发展计划。长期的资源短缺，团队的稳定性和成长潜力因此受到严重制约。

##### 2.3.3 管理体制与评估机制不完善

在高职院校，管理体制尚未完全科学化，模糊的职责分工，使工作任务难以清晰界定，许多责任无法落实到具体的执行者。此外，绩效评估机制的不完善，使辅导员贡献的实际价值无法被全面客观地衡量，反馈渠道也因此不

畅通。由于协作效率受到体制限制，整体工作效果未能充分显现。团队凝聚力的削弱，正是因管理体制混乱与评估机制缺失而逐步形成。

#### 2.3.4 职业角色的社会认知偏差

对辅导员职业角色的认知偏差，公众往往仅将辅导员视为处理事务性工作的角色，其在学生成长中的深远作用则被忽视。校内同样存在对辅导员角色的低估，他们在大量日常事务中耗费精力，而在学生发展中的潜能未被充分挖掘。社会和校内这种共同存在的角色认知偏差，直接影响了辅导员职业价值的彰显和队伍的稳定性。同时，由于职业吸引力不足，辅导员岗位的流动性也较高。

### 3 高职院校辅导员团队建设的对策与建议

#### 3.1 职业发展瓶颈的应对策略

##### 3.1.1 构建系统化的晋升与职业发展通道

为推动辅导员职业发展的持续性，学校应当设计清晰且合理的晋升机制，涵盖职位提升与职业技能提升两个方面。通过明确职业发展目标，辅导员能够清楚地了解自己未来的成长路径。此外，晋升过程中应结合辅导员的工作绩效与专业素养来进行评估，确保评定过程的公平性与科学性。通过设定完善的晋升体系，能够有效提升辅导员的工作积极性与归属感。

##### 3.1.2 提供多样化的继续教育与培训机会

为了提升辅导员的综合素质，学校应为其提供持续的职业培训，尤其是在教育管理、心理辅导以及危机处理等方面。通过持续的培训，辅导员可以不断丰富自己的知识储备，并增强应对复杂情况的能力。与此同时，学校还应鼓励辅导员参与校外培训、学术交流等活动，拓展他们的视野，为未来职业发展积累更多经验。

##### 3.1.3 完善职称晋升体系

为了提升辅导员的职业发展，职称晋升机制需要更加科学且合理，晋升路径应当明确、清晰。职称晋升制度的完善，不仅可以有效激励辅导员提升自身的专业能力及工作水平，还能够增强他们的职业认同感与归属感。通过建立合理的职称晋升体系，辅导员将获得更广阔的职业发展空间，这也将促使他们在工作中更加投入，激发更强的工作动力。合理的晋升机制将确保辅导员在职场上的成长与表现得到应有的认可，从而提高整体工作的质量与效率。

#### 3.2 团队协作不足的解决方案

##### 3.2.1 完善沟通与协作机制

高效的团队协作离不开有效的沟通。为了提高辅导员团队的协作效率，高职院校应定期组织团队会议，以确保信息的及时传达。同时，可以建立信息共享平台，使得辅导员能够实时交流工作经验与解决方案，可以加深团队成员之间的理解与信任，从而提升协作效果。

##### 3.2.2 强化跨部门合作，整合资源

辅导员的工作需要与多个部门密切配合，因此，高职

院校应促进各部门之间的合作。通过组织定期的跨部门交流活动，可以促进资源的整合与信息的共享，避免各部门之间的信息孤岛效应。通过这种跨部门合作，能够提升学校的整体工作效率，并为辅导员提供更多的支持与帮助。

#### 3.3 高流动性的应对措施

##### 3.3.1 提升辅导员的职业认同感与归属感

辅导员的流动性与其职业认同感密切相关。为了增强辅导员的归属感，学校应加大对辅导员团队文化的建设，组织定期的集体活动，增强团队凝聚力。同时，应通过设立奖励机制与荣誉表彰等手段，提高辅导员的职业成就感。通过为辅导员提供明确的晋升机会，能够有效减少人员流动，提升团队的稳定性。

##### 3.3.2 改善工作环境与待遇体系

工作环境与薪酬待遇对辅导员的稳定性有着直接影响。为了提升工作满意度，学校应在改善办公设施方面投入更多资源，确保辅导员有一个良好的工作环境。同时，合理的薪酬体系对于留住优秀人才至关重要。学校可以根据辅导员的工作表现，提供有竞争力的薪酬待遇，并通过绩效奖金等方式激励他们更好地完成工作任务。

#### 3.4 减轻工作压力的策略

##### 3.4.1 完善心理健康支持体系

辅导员常常面临较大的工作压力，心理健康问题可能成为其职业发展的隐患。为此，学校应建立完善的心理健康支持系统，为辅导员提供心理咨询与疏导服务。此外，学校还应定期举办心理健康讲座、开展情绪管理与压力缓解的培训活动，帮助辅导员调节心理状态，增强应对工作压力的能力。

##### 3.4.2 合理分配工作任务，缓解压力

辅导员的工作压力大多源于任务安排不当，因此学校应合理分配工作任务，避免某些辅导员承担过重的工作负担。通过科学的工作安排，使每个辅导员的压力都能得到有效的缓解，从而提高整体工作效率。灵活的工作时间安排也是缓解压力的重要手段，能够让辅导员在繁忙的工作中获得必要的休息与调整。

##### 3.4.3 提升智能化平台的辅助作用

信息化技术的飞速发展为学生管理提供了新的机遇，建立一个高效、完善的智能化管理系统，辅导员能够更加轻松地进行学生信息管理、学业监督以及心理健康监测等工作。这些智能化平台的引入，不仅显著减少了辅导员日常工作中的重复性任务，还优化了整个工作流程的效率。借助平台提供的数据支持，辅导员能够更精准地评估学生的需求与表现，从而降低了工作压力，提升了整体工作效能。

#### 3.5 培训与发展机制的改进

##### 3.5.1 完善多层次培训体系

为适应辅导员不同发展阶段的需求，学校应建立分层次、全方位的培训体系。新入职辅导员可以接受基础培训，



而有一定工作经验的辅导员则需要进一步提升管理与协调能力。通过这种分阶段、系统化的培训,辅导员的综合能力将得到显著提升,帮助他们更好地应对职业发展的挑战。

### 3.5.2 增强团队协作与个性化发展

辅导员的团队合作能力也需要通过系统化培训得到提高。学校应通过组织团队合作培训、情境模拟等活动,增强辅导员的协作意识与团队精神。在此基础上,还应关注辅导员个性化发展,根据不同辅导员的职业兴趣与特长,制定适合的职业发展路径,以促进其个人潜力的充分发挥。

## 3.6 辅助性支持策略

### 3.6.1 强化财政支持与激励机制

为了激励辅导员的工作积极性,可以通过设立专项奖励基金,或者为表现突出的辅导员颁发荣誉称号来提高其工作热情。此外,学校应根据辅导员的工作绩效,提供有吸引力的奖励措施,从而进一步激发他们的工作动力。

### 3.6.2 提升社会认知与职业地位

提升辅导员职业的社会认知度及地位,高职院校应通过加强辅导员职业宣传,提升社会对辅导员工作的认同感。同时,学校还可通过组织宣传活动、媒体报道等形式,增强辅导员职业的社会影响力,为其职业地位的提升打下坚实的基础。

## 4 结语

辅导员职业发展瓶颈、团队协作不足、人员流动性过高以及过重的工作压力,这些问题的存在,极大地影响了

辅导员队伍的整体工作效率。若不及时解决,辅导员在学生教育工作中的作用将难以得到充分发挥。完善职业发展路径,建立多元化的晋升机制,辅导员的职业发展将获得有效支持<sup>[3]</sup>。而加强专业化人才培养与继续教育,能够在很大程度上提高辅导员的综合素质,增强其职业认同感。同时,通过促进跨部门协作与信息共享机制的建设,团队内部沟通与合作将得到显著改善,从而提升整体工作效率。更为重要的是,通过改善工作环境、提高待遇保障,可以有效降低人员流动性,增强辅导员的归属感和职业稳定性。各项对策的落实,必将在提高辅导员整体素质、增强团队凝聚力、促进高职院校教育质量提升方面发挥重要作用。未来的高职院校将需要全社会的共同努力与关注,以实现教育事业的持续创新与进步。

### [参考文献]

- [1]杨静,申书炜.高职院校辅导员专业化团队建设的困境与对策[J].技术与市场,2021,28(8):162-163.
- [2]刘君娣,徐鹏,周军.新时代高校辅导员专业化职业化培育实践体系构建[J].黑河学刊,2021(5):1-7.
- [3]陈彤彤.“三全育人”背景下高校辅导员的育人角色与路径研究[J].中国多媒体与网络教学学报(上旬刊),2022(12):148-151.

作者简介:王宁(1985.12—),女,辽宁辽阳人,大学学历,硕士学位,就职于:辽阳职业技术学院,职务:学生处处长,职称:副教授。