# 如何加强辅导员队伍建设

来源：网络 作者：春暖花香 更新时间：2024-07-15

*如何加强辅导员队伍建设如何加强辅导员队伍建设少先队辅导员作为党的思想政治工作者，受团组织的委托，担负着用社会主义思想团结和教育少年儿童的重任。当前矿区各学校少先队辅导员基本都有班主任兼任，且都担任着重要学科的教学工作。在抓好班级管理，完成繁...*

如何加强辅导员队伍建设

如何加强辅导员队伍建设少先队辅导员作为党的思想政治工作者，受团组织的委托，担负着用社会主义思想团结和教育少年儿童的重任。当前矿区各学校少先队辅导员基本都有班主任兼任，且都担任着重要学科的教学工作。

在抓好班级管理，完成繁重的教学任务的同时，还要投入精力主动组织开展少先队活动，对于辅导员来说，难度之大可想而知,这从一定程度上导致少先队活动的开展模棱两可，辅导员工作的主动性滞后，少先队工作的空间、时间、活动资金受到限制，辅导员的地位、待遇等问题受到不同程度的影响，面对这种状况，大力加强辅导员队伍建设，培养建设好一支高素质的少先队辅导员队伍，是加强少先队工作，提升少先队教育水平，推动少先队工作社会化的关键势在必行。现就如何加强辅导员队伍建设谈几点意见：

一、严格选拔，源头把关多年的实践证明，只有高素质的队伍，才会有高质量的工作。因此，我们不断探索和改进、完善辅导员聘任制度，严把“入口关”，切实将那些热爱少年儿童、热爱少先队工作、作风正派、年富力强的优秀教师和优秀青年选拔到少先队辅导员岗位上来。

对于各类辅导员坚持每学年聘任一次。新学年伊始，面向全体教师通报设岗情况、部署竞聘定员实施意见，原任或拟任辅导员根据要求撰写竞聘报告，确定时间召开辅导员（班主任）竞聘上岗现场会，竞聘会上个人宣读竞聘报告，由学校领导、管理人员及原任辅导员组成的评委会，对所有参聘人员的报告并结合该同志工作实绩，分定性和定量进行测评，根据测评结果，优胜劣汰，由学校和矿团委审议通过定员定岗，并联合下文、颁发聘书予以认定，从而调动了广大辅导员工作的积极性，增强了辅导员从事少先队工作的责任心，进而强化了队伍，为少先队工作的健康发展奠定了基础。

二、强化培训，提升素质一个优秀辅导员，不仅需要较强的理论知识和组织活动能力，而且还需要相当广博的学识，甚至在某些活动项目上要有过硬的本领。基于这一认识，我们立足实际需要，面向未来需求，以加强辅导员自身修养，提高少先队素质教育能力和水平为重点，采取年级段递进培训和辅导员资格层面培训相结合，注重加强辅导员的培训工作，为更好地服务青少年成长成才打好坚实基础。

建立辅导员培训档案。学校始终重视少先队辅导员的培训工作，把其列入了学校德育工作计划，同时建立健全少先队辅导员的培训计划和个人培训档案，每学期或每学年对辅导员的培训次数、培训内容以及培训作业、取得成果均记录个人档案，作为推优树先的考核依据。

这样做既能促使辅导员自觉学习、进步，又便于了解辅导员的成长情况，进一步完善培训体系，也是我校少先队工作档案化管理的重要环节。丰富培训内容。

近几年我们遵循少先队辅导员岗位规范要求，对新任辅导员或拟聘任辅导员进行以辅导员基本素质要求、少先队工作基本理论与基本知识、少先队工作基本方法和新技能为主要内容的培训；而对于在职中队辅导员进行以学习少先队工作新理论、掌握少先队工作新方法和新技能，提高少先队教育及管理能力，研究和交流少先队工作经验为主要内容的培训；对于富有少先队工作经验并具有一定理论修养和研究能力的资深辅导员，采取主题研讨进行工作创新，创造机会让他们参加上级组织开展的团队素质教育活动，并鼓励他们参加函授或刊授学习，开阔视野，增强创新意识和创新能力；而对于学校大队辅导员则支持其到名校、重点校参观、实地考查，以求用崭新的教育理念和创新活动来丰富和推进我校少先队工作。拓宽培训渠道。

在辅导员的培训渠道上，我们没有拘于形式。采取以会代训、开展活动、交流学习等方式，对辅导员进行培训。

为提高辅导员信息报道水平，聘请矿宣传科编辑进行知识讲座；为提高中队辅导员队活动设计水平，组织开展少先队主题活动设计竞赛，并组织了优秀中队队活动观摩；为提高辅导员理论研究水平，组织开展“辅导员新世纪读书榜”、举办辅导员读书班、开展读书研讨会、举行读书竞赛评选以及少先队科研大比武等活动，来丰富辅导员的知识。为相互交流，取长补短，组织举办了辅导员工作经验交流会；为提高辅导员个人素质和基本技能，每学年都要组织青年教师演讲比赛、书法绘画比赛和元旦书画展评等技术比武活动，切磋技艺。

为开阔视野，提高辅导员的组织能力和组织水平，每年暑假都要组织优秀辅导员和优秀学生干部进行夏令营活动；他山之石可以攻玉，为此文明坚持让大队辅导员每学年外出培训一次，学习先进的教育理念，借鉴创新性少先队活动，力求引领和提升我校少先队工作新局面，近几年分别赴北京、威海、济南、泰安、肥城参加了各类少先队辅导员培训班。这些培训方式使辅导员学到各种技能，获得多种信息，得到全方位的锻炼。

三、建章立制，严格管理。制度是做好各项工作的根本保证。

少先队辅导员能否有的放矢地开展工作，缺乏制度的约束和鞭策是不行的。少先队辅导员的业绩如何体现，也需要一个科学、公正的考评体系。

只有这样才能有效地调动广大辅导员工作的积极性和主动性，克服以往辅导员工作中干与不干、干多干少、干好干坏一个样的不良现象。一是建立和完善目标管理体系，确保少先队工作落到实处。

目标管理体系即岗位属地管理“谁主管，谁负责”。首先我们制定明确了各级各类辅导员工作的职责和工作要求，然后按照少先大队工作思路各中队拟定学期中队工作计划，最后对各中队工作计划进行审定，再进一步完善充实少先大队整体工作措施，从而使各中队辅导员工作重点突出，工作目标明确。

具体工作中，少先大队注重加强“布置检查和总结、使用和培养、数量和质量、考核与奖惩”四个环节的管理。这样做既有效地解决以往工作中出现的人员不到位、目标不明确、责任不到人、工作推诿扯皮的现象，又调动和激励了广大辅导员工作的主动性和积极性，整体工作得以健康发展。

二是建立和完善制度管理体系，保证各项工作顺利开展。只有建立了比较完备的制度体系、有规可依、有章可循，才能更好地实现工作目标。

首先我们通过培训学习让全体辅导员明确了从事辅导员工作应具备的政治理论条件，达到人人熟知辅导员工作的职责和日常工作要求是什么；其次将各项要求形成制度，做到人手一册，比如：《辅导员必备素质要求》、《辅导员工作实施细则》、《辅导员工作考核标准》、《文明中队考核细则》等，对照标准和细则，对每位辅导员的工作开展和落实情况实施考核，并将考核结果与辅导员月度津贴相挂钩，辅导员月度津贴实施浮动，按月度个人得分情况，奖优罚劣。三是建立和完善监督检查考核体系，充分调动辅导员工作的积极性，确保工作制度的落实。

要使各项制度真正落到实处，把各项工作纳入规范化管理的轨道，必须加强有力的监督检查体系，抓好落实。我们主要采用了政教处检查督导、少先队大中队干部检查考核、学生群体评议反馈三大体系，增加辅导员工作的透明度，接收来自多渠道的督导促进。

我们的做法是：学校少先大队抽调各中队优秀学生干部，成立了一日值日班长和红领巾值日值班队伍，每天分固定岗和流动岗检查督导各中队全方位工作；少先队大队辅导员不定期抽查各级部工作开展和落实情况；月度辅导员工作例会上中队辅导员要汇报工作的布置和落实情况。在动态管理上采取一天一检查一记录，一周一考核公布，一月一汇总一兑现辅导员月度津贴，并颁发月度竞赛流动红旗；在静态管理上采取每学期组织一次辅导员互评、少先队员评教活动，评教结果分定量、定性、满意率三项予以认定，并将评教结果反馈给辅导员教师本人。

每学期工作业绩考核情况，少先大队都将记录备档，既要作为推优树先的条件，还要作为每学年辅导员竞聘上岗的重要依据。

四、落实待遇，提高地位多年来，我们特别重视对少先队辅导员的培养教育，也十分关心他们的政治和经济待遇问题，因为我们知道这些问题是广大辅导员特别关心的问题，处理力度的大小，直接关系到辅导员工作积极性的调动和能力的正常发挥。因此在实际工作中，我们不但理解、尊重、依靠、关心、信任广大辅导员，在政治上给予关心，生活上给予无微不至的关怀和帮助，而且尽可能地创造一些有利条件为他们解决一些实际问题，对辅导员的付出给予充分认可，体现劳而有为。

一是重视发现、大力宣传优秀辅导员的事迹。充分利用广播电视、宣传栏、红领巾广播站等有效载体，宣传少先队辅导员的工作业绩，增加辅导员工作的透明度和优秀辅导员的知名度。

多年来，凡是受到上级组织表彰奖励的各级各类辅导员，我们都要及时拍摄录像在矿闭路电视予以报道，拍摄照片在宣传栏予以张贴，撰写稿件在校红领巾广播站对其工作业绩予以宣传，力求做到家喻户晓，人人皆知，增强辅导员个人的知名度，提升辅导员工作的荣誉感，体验少先队工作的成功感，有力地调动了辅导员工作的热情和积极性。二是抓好辅导员待遇的落实。

学校大队辅导员是按照副教导主任的条件进行配备、管理和使用的，享受相应的政治、经济待遇，定期参加校务会，每周兼自然课４节，目的是投入时间和精力开展少先队工作；中队辅导员由班主任兼任，除班主任费外，还享有一定的津贴费；在评选先进、评定职称、申请学科带头人时，辅导员从事少先队工作的能力、水平和实绩均纳入了测评依据；辅导员节假日组织开展少先队活动的，我们创造条件按照有关规定给予了适当的工作补贴；对于少先队辅导员撰写的少先队工作文章和理论研究成果在各级报刊、新闻单位发表或获奖，学校少先队辅导员负责或辅导的集体、个人获各级教育部门共同表彰奖励，均与同一级别的教学论文和成果同等对待，受到上级团组织表彰的优秀辅导员或先进个人，与同一级别的优秀教师、优秀班主任享受同等的政治荣誉和经济待遇；三是注重优秀辅导员的表彰奖励，关心优秀辅导员的成长。在实际工作中我们特别注重选树工作典型，并定期进行表彰。

对他们做到了既有有精神上的鼓励，又要有物质上的奖赏，让其有为就有名，有为就有利，力求有为还有位，为从事少先队工作的辅导员创设了良好的竞争氛围。当工作先进是件好事，所以人人都想当。

多年来，我们搞这项工作时特别慎重，处理不好会起反作用，不但会打击辅导员个人积极性，还会带来不良影响从而导致工作的不健康发展。每每有机会选典树标，我们既发扬民主，又要结合工作实绩，还要高度集中，确实将推出的人选具有先进性、代表性。

对推出的各类典型既要表彰，进行物质上的奖励，还要进行跟踪培养。迄今为止，我校小学部中层管理人员都有过中队辅导员工作的经历，且都受到过公司“优秀辅导员”的荣誉表彰，获公司级“优秀辅导员”荣誉表彰的中队辅导员，现在已经有六人分别担任年级组长、教研组长以及学科带头人，小学部现有党员10人，其中9人是在从事中队辅导员工作时光荣加入党组织的。

综观他们的成长过程，关键是少先队工作和教育教学工作有一个良好的同等的发展空间。

五、加强联系优化环境重视第二课堂、校外辅导员队伍建设。第二课堂辅导员、校外辅导员是少先队辅导员队伍的重要组成部分，这支队伍具有强大的潜力，是少先队组织新鲜血液的注入者，是少先队工作社化的生力军。

因此，在巩固学校大中队辅导员队伍的基础上，一直在创造条件不断壮大这支辅导员队伍，调动家长和社会各界有识之士的积极性成立了社会、家庭、学校教育网络，整合社会教育力量，共同参与青少年学生的教育培养。经过几年的努力，现在我们已经拥有第二课堂辅导员20人，校外辅导员16人。

同时正着手完善各中队、雏鹰假日小队的志愿辅导员配备工作，创设良好教育氛围，形成巨大合力，增强少先队工作的力度和活力，推动学校少先队工作再上新台阶。在辅导员队伍建设中，领导是提高管理规范化、科学化水平的关键，学校领导对少先队工作的重视程度以及决策的好坏，直接关系到辅导员队伍建设的成败。

因此我们首先按照团队工作的需要并结合学校实际，成立了以校长、书记为组长的学校团队工作领导小组，并经学校校务委员会研究将少先队辅导员队伍建设纳入学校德育工作计划，然后按照“政治稳定、业务优良、专兼结合、结构合理、相对稳定”的总要求，完善优化少先队辅导员，体现教育与管理、教书与育人、培养与考核的有机结合，建立健全了少先队辅导员队伍。有了学校领导的重视和支持，建立健全了组织队伍，少先队工作的开展就如鱼得水，人员配置、制度建设、金支持、时间供给、空间调整等一系列问题迎刃而解，为少先队工作搭建出一座宽裕的平台。

经过几年的努力和探索，我们在辅导员队伍建设方面走出了可喜的一步，少先队全方位工作也有大幅度提高，得到了上级有关组织的认可和表彰，先后荣获山东省雏鹰行动示范化学校、泰安市少先队工作先进单位、泰安市“十佳”道德教育示范学校；，连续７年获公司级团队工作红旗单位，20xx年公司少先队素质教育现场会在我校成功召开，20xx年少先队素质教育活动被评为为矿十件新风之一，20xx年成功组织承办了集团公司第五届鼓号操大赛，02-03年中学生通讯社、齐鲁少年小记者站在我校相应建立，现任大队辅导员被授予“山东省优秀少先队辅导员”荣誉称号。在新的形势下，辅导员队伍建设将面临新的机遇和挑战，它是一项长期的经常性工作，绝非急功近利能见效的，这需要我们长远规划，在实际工作中不断探索研究，继承以往辅导员队伍建设的优良传统，积累新形势下辅导员队伍建设的新经验、新方法。

只有这样，才能把这支队伍建设成为一支“招之即来、来之能战、战之能胜”的战斗集体。使少先队辅导员队伍真正成为党和人民可信赖的教育队伍，成为是少年儿童教育工作不可或缺的教育力量。

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找