

公安类高职院校辅导员职业认同感影响因素研究——以宁夏警官职业学院为例

王莹

宁夏警官职业学院 宁夏 银川 750021

摘要：公安高职院校作为我国高等教育的重要组成部分，公安类高职院校辅导员是教育预备警察、培养人才的关键力量，辅导员不仅需要具备高水平的专业知识和技能，更需要强烈的职业认同感和敬业精神，对于培养公安人才具有重要意义。职业认同感是指从业人员对自己所从事职业的认知、情感和价值观的认同程度，是影响从业人员工作积极性和工作效果的重要因素。辅导员作为公安高职院校的关键角色，对于学生的成长和发展具有直接的影响。然而，由于各种因素的影响，公安高职院校辅导员的职业认同存在一定的问题。我院是宁夏回族自治区唯一一所公安类高等职业院校，近年来辅导员队伍建设已取得了一定的进展，辅导员的数量、质量和规模均得到了质的飞跃。然而，与其他的公安类本科和重点院校相比，宁夏警官职业学院的辅导员队伍建设仍有较大的差距。辅导员建设仍处于起步阶段，因此应该继续向其他优秀院校学习，并尽最大努力提升辅导员队伍的整体能力和素质，以缩小与其它公安类院校辅导员队伍之间的差距。

关键词：公安院校；辅导员；职业认同感；研究

引言：公安类高职院校辅导员作为学生教育的中坚力量，其职业认同感直接影响公安教育质量和警务人才培养。本文以宁夏警官职业学院为例，深入剖析辅导员职业认同感的现状与影响因素，旨在通过实证研究，探讨提高辅导员职业认同的有效途径，为公安教育事业的可持续发展提供借鉴与参考，确保培养出更多高素质、忠诚担当的公安后备力量。

1 辅导员队伍现状

通过表格数据可以看宁夏警官职业学院辅导员队伍的一些关键信息。

1.1 年龄、工作时间

在27名专职辅导员中，20—29岁年龄段的辅导员占比最高，为89%，4人从事辅导员工作11—15年，占全院辅导员人数的14.8%，2人工作6—10年，占全院辅导员人数的7.4%，21人工作5年以下占全院辅导员人数的77.8%，有24名辅导员在29岁以下，占全院辅导员人数的88.9%，年龄在30—39岁间，占比11.1%，说明在辅导员梯队建设方面年龄小，工作时间短、社会阅历、实践能力经验不足，需要通过系统地培训、指导和激励，来提高辅导员的整体素质和能力，以更好地服务与公安类院校的学生

教育工作。

1.2 政治面貌

从政治面貌来看，是中共党员的仅有16人，只占全院辅导员人数的59.3%，辅导员队伍中非党员人数的过多可以被视为辅导员队伍建设的一个短板。这可能会影响到辅导员队伍的整体素质和工作的有效性。在公安类院校中，教育在预备警察队伍的建设中起着至关重要的作用。它有助于塑造警察的职业精神，增强其职业道德，从而直接影响他们的工作表现和职业行为。如果辅导员队伍中非党员人数过多，可能会使得这方面的教育受到一定的限制。对于宁夏公安事业来说，警察队伍的质量直接关系到其成败。因此，作为警院大学生工作的引领者、助力者和守护者的辅导员队伍，其成员的政治面貌和素质对公安类院校学生教育工作的开展至关重要。

1.3 学历及专业

从学历层次来看，硕士在读一人，本科16人，在读本科7人，专科3人，学历层次不高，说明学院辅导员的知识储备量较薄弱。同时，从受教育背景来看，有14人为公安类院校（宁夏警官职业学院）毕业的学生担任辅导员，2人为部队复员军人，占辅导员总数的59.3%，这说明多数辅导员对公安类院校学生实行警务化管理一日生活制度是理解的、支持的，也能够轻车熟路地开展警务化管理工作。但从其他普通院校毕业的仅有7人占比28%，也暴露出辅导员队伍人员组成结构的不合理。

作者简介：王莹，男，1982年6月2日，汉族，河南省驻马店市，本科学历，中级职称，研究方向思想政治教育、学生管理

课题项目：本文系宁夏警官职业学院院级课题。

1.4 人事关系与职业发展

从人事关系上看,当前辅导员队伍中仅有1人拥有正式编制,占整个辅导员队伍的3.7%。这一现象揭示了当前辅导员职业发展道路上的瓶颈,正式编制的匮乏可能限制了辅导员的职业发展和待遇提升,进而影响整个辅导员队伍的稳定性和公安类院校学生管理工作的质量。同时,除了1名正式编制的辅导员外,其余26名辅导员均为聘用制。尽管这些辅导员在履行学生管理工作职责方面并无明显差距,但身份的不同、待遇的不同以及发展空间的不同,可能会影响他们的工作积极性和职业忠诚度,进一步导致辅导员队伍的不稳定和管理工作的波动。更值得注意的是,所有辅导员都没有警察身份。这可能反映出公安类院校在人才引进和职业发展设计上的某种思路或偏好。虽然警察身份的缺失并不必然导致辅导员队伍的不稳定和管理工作的不足,但在某种程度上,它可能限制了辅导员队伍综合实力的提升,对公安类院校的学生管理工作也可能带来一定的影响。

表1 辅导员基本情况

| 年龄 | 20岁以下 | 20—29岁 | 30—39岁 | 40—49岁 | 50岁以上 |
|---------|-------|--------|--------|--------|-------|
| 人数 | 0 | 24 | 3 | 0 | 0 |
| 百分比 | 0% | 89% | 11% | 0% | 0% |
| 政治面貌 | 中共党员 | 民主党派 | 非党员 | | |
| 人数 | 16 | 0 | 11 | | |
| 百分比 | 59.3% | 0.0% | 40.7% | | |
| 学历 | 专科 | 本科 | 本科在读 | 硕士在读 | 博士 |
| 人数 | 3 | 16 | 7 | 1 | 0 |
| 百分比 | 11.1% | 59.3% | 25.9% | 3.70% | 0% |
| 人事关系 | 聘用 | 第三方代理 | 正式编制 | 警察身份 | 其他 |
| 人数 | 26 | 0 | 1 | 0 | 0 |
| 百分比 | 96.3% | 0% | 3.7% | 0% | 0% |
| 辅导员工作年限 | 5年以下 | 6—10年 | 11—15年 | 16—20年 | 21年以上 |
| 人数 | 21 | 2 | 4 | 0 | 0 |
| 百分比 | 77.8% | 7.4% | 14.8% | 0.0% | 0.0% |
| 毕业学校 | 普通院校 | 公安院校 | 部队 | 其他 | |
| 人数 | 11 | 14 | 2 | 0 | |
| 百分比 | 40.7% | 51.9% | 7.4% | 0.0% | |

2 公安高职院校辅导员职业认同的一般影响因素

在公安类高职院校中,辅导员的职业认同感受到多种因素的影响。(1)辅导员自身对职业的认知和态度是影响其职业认同感的关键因素之一。如果辅导员对公安教育事业的价值观和目标持有积极态度,并且能够充分认识到自己所从事工作的价值和意义,那么他们的职业

认同感就会得到提高。(2)辅导员的工作压力也是影响职业认同感的重要因素之一。由于公安类高职院校的特殊性质,辅导员需要承担更多的工作压力和责任,例如学生安全教育、心理辅导、职业规划等等。这些工作压力不仅需要辅导员具备更高的专业素质和技能水平,还需要他们具备较强的心理承受能力和自我调节能力。如果辅导员无法应对工作压力,就容易产生职业倦怠和自我否定的情绪,从而影响职业认同感^[1]。(3)学校的支持也是影响辅导员职业认同感的因素之一。学校应该为辅导员提供必要的培训、交流和学习机会,帮助他们提高专业素质和技能水平,增强其对公安教育事业的认知和认同。同时,学校也应该关注辅导员的心理健康和生活质量,提供必要的支持和帮助,让他们感受到学校的关怀和重视。

3 公安高职院校辅导员职业认同的特殊影响因素

3.1 工作压力

公安高职院校既有公安本科院校的共同育人特点,又不同于本科公安院校,其中,公安高职包含非公安专业学生这一特性,使其在教育规律上表现出与普通高等职业教育不同的特性。在公安高职院校中,辅导员的角色定位和功能尤为关键。由于公安高职的特殊性,辅导员不仅需要承担一般高校辅导员的教育和育人职责,还需具备警务化管理的知识和技能。他们需要理解和适应警务化管理的基本规章制度,包括队列纪律、警容风纪和宿舍内务等与警务化密切相关的方面。

3.2 工作环境

公安高职院校辅导员的工作环境也可能比普通高校辅导员更复杂和艰苦。他们需要在艰苦的警校环境中工作,需要面对更高的安全风险和管理压力。较差的工作环境可能会影响辅导员的工作情绪和身体健康,从而降低职业认同^[2]。

3.3 职业发展

公安高职院校辅导员的职业发展也可能比普通高校辅导员更加不确定和困难。他们的职业晋升渠道可能更加狭窄,职业发展空间可能更加有限。职业发展的不确定性和困难可能会让辅导员对自己的职业前景感到迷茫和不安,从而降低职业认同。

4 提高公安高职院校辅导员职业认同的对策建议

4.1 提高辅导员的职业兴趣

提高辅导员的职业兴趣是提高职业认同的重要途径。提供培训和学习机会,提高辅导员在党团和班级建设、学风建设、学生日常管理、心理健康教育、网络教育、校园危机事件应对、职业规划、就业指导、警务化

管理等方面的专业技能,帮助辅导员更好地了解和掌握职业知识及技能^[3]。制定多元化的职业发展路径,为辅导员提供更多的发展机会。可以鼓励辅导员攻读更高学位、参加专业培训、学生管理实践、学术研究等,提升其综合素质和职业能力。

4.2 提升辅导员的职业动力

增强辅导员的职业动机是提高其职业认同感的重要途径之一。为了科学地评估辅导员的工作投入、付出和成效,应当建立一套综合考核评价机制,给予他们公正的评价和应得的奖励。同时,学校应该加大对优秀辅导员的表彰力度,提高辅导员的薪酬、晋升空间和社会地位,激发他们的工作积极性。除了以上措施,提供更多的培训和学习机会也是必要的,这可以让辅导员感到自己的职业有发展和成长的空间,同时也能鼓励他们更好地完成工作并实现个人职业目标^[4]。

4.3 提高辅导员的职业匹配

提高辅导员的职业匹配也是提高职业认同的重要途径。在招聘辅导员时,注重选择性格、能力和兴趣与辅导员职业要求高度匹配的应聘者,辅导员的性格、能力和兴趣与辅导员的职业要求高度匹配,那么他们更容易从工作中获得成就感和满足感,从而增强职业认同^[5]。相反,如果辅导员的性格、能力和兴趣与辅导员的职业要求不匹配,那么他们可能会感到工作困难和挫败,从而降低职业认同。提供更多的职业咨询和心理辅导等服务,帮助辅导员更好地了解自己的性格、能力和兴趣,从而更好地适应工作环境和工作要求。提供个性化的培训和学习机会,帮助辅导员更好地发展和成长。此外,通过专业的心理辅导,缓解辅导员的工作压力,提高其心理健康水平。帮助辅导员更好地适应工作环境和工

压力。

结语

通过对公安类高职院校辅导员职业认同感影响因素的研究,我们发现公安高职院校辅导员的职业认同受到多种因素的影响,包括一般因素和特殊因素,辅导员自身对职业的认知和态度、辅导员的工作压力、组织因素、职业发展和社会因素都对其职业认同感产生着不同程度的影响。为了提高公安高职院校辅导员的职业认同,需要采取相应的对策措施,包括提高辅导员的职业兴趣、增强辅导员的职业动机、提高辅导员的职业匹配,加强辅导员自我认知和职业定位,完善考核评价机制、优化职业发展路径、强化职业技能培训、建立健全心里辅导机制等措施势在必行,只有这样,才能让公安高职院校辅导员更好地发挥自己的作用,为学生的成长和发展做出更大的贡献。

参考文献

- [1]郭艳.基于ERG理论视阈下医学高校辅导员职业认同感影响因素研究[J].安徽卫生职业技术学院学报,2018,17(05):102-104.
- [2]席丙堯,陈爽.辅导员职业认同感缺失的归因及提升策略[J].辽宁工业大学学报(社会科学版),2016,18(03):89-91.
- [3]胡磊.公安高职院校辅导员队伍建设对策研究[J].法制与社会,2019(18):157-158.
- [4]胡明蓉.高职院校辅导员职业认同感提升路径探究[J].山西青年,2021(19):135-136.
- [5]朱尧虎.公安院校辅导员队伍建设路径探析[J].公安教育,2022(11):67-70.