

新时期少数民族地区高校辅导员队伍建设对策研究

——以内蒙古地区高校为例

郝光敏

(陕西科技大学镐京学院, 陕西 咸阳 712046)

摘要: 高校辅导员是高校教师队伍的重要组成部分, 提升其质量在大学生思想政治工作中扮演着举足轻重的作用。随着我国改革开放步伐的加快和世情国情的变化, 民族地区高校辅导员队伍面临着新形势、新任务和新挑战, 为建设一支高质量的辅导员队伍, 需审视当前内蒙古自治区引进难、培养慢、留不住的难题, 反思其存在的问题, 尝试提出优化少数民族地区高校辅导员队伍建设思路。

关键词: 民族地区; 辅导员工作; 特色化建设

一、内蒙古地区高校学生思想政治教育的重要性与辅导员的职责

新时代民族地区高校辅导员队伍建设面临新形势新挑战, 加强少数民族辅导员队伍建设具有深远意义。民族地区高校是培养民族地区经济社会发展合格人才的摇篮, 不仅需要一支学识高、造诣深的教学科研队伍, 更需要一支政治素质硬、业务能力强的辅导员队伍。找准这支队伍建设中存在的问题, 并对应施策, 不仅有利于加强和改进辅导员队伍本身建设及合格人才的培养, 更有利于维护民族地区高校与社会的和谐稳定。

二、内蒙古高校辅导员队伍建设的现状及调查数据分析

(一) 问卷编制级样本选取与获得

此次调查统计的对象为内蒙古自治区内 11 所本科院校, 包括内蒙古大学、内蒙古师范大学、内蒙古工业大学等。笔者采用的是问卷调查和个别访谈法。问卷编制从选聘标准、队伍结构、角色扮演、职业认同、辅导员培训、工作能力、考核评价激励等 7 个维度构建了辅导员《内蒙古高校辅导员队伍建设问卷》。由于研究对象的地缘和业缘关系, 样本主要分布在内蒙古地区 5 个省市。其中, 呼和浩特市内高校 7 所、市外高校 4 所。所选取的高校既有重点大学、民族性大学、各类地方本科院校, 涵盖了研究型大学、综合型大学、普通本科院校等类别。所取样本呈现涉及面较广和代表性较强的特点。本次调查共计发放调查问卷 604 份, 成功回收 592 份, 经筛选核实, 有效问卷 584 份, 问卷回收率为 98%, 问卷有效率为 96%, 问卷有效率为符合社会学调查有效回收率大于 2/3 的要求。

(二) 辅导员队伍建设的调查数据分析

1. 引进难, 队伍结构参差不齐, 普遍缺少符合条件的优秀辅导员

内蒙古各高校在招聘辅导员过程中存在报名人数较少, 质量不高等问题, 导致地方高校不得不降低招聘标准来吸收辅导员。我国部分省份高校辅导员招聘已达到博士学位, 而与此同时, 少数民族辅导员还存在招聘本科毕业生, 对应聘者政治面貌的要求也有所降低。一定程度上影响高校少数民族大学生思想政治教育

工作效果。从招聘人数、性别、年龄和政治面貌、学历专业等要求来看, 各高校招聘次数不一, 男女招聘比例悬殊, 男性需求多, 女性需求较少, 如某高校招聘 8 名男性 2 名女性; 部分高校对辅导员仅要求年龄低于 35 周岁, 仅有 2 所高校要求应届毕业生身份; 接近一半的高校在招聘中对政治面貌、是否为“蒙汉兼通”未作出要求; 也有少数高校未明确招聘专业要求, 对学历和专业要求方面较为宽松。一定程度上影响大学生思想政治教育效果和大学生服务管理的专业化职业化水平。

2. 培养慢, 培训体系不健全, 辅导员队伍专业化水平低

调查中发现内蒙古地区为高校辅导员提供最多的 3 种培训方式有辅导员校内日常培训、辅导员校外专题培训、全区辅导员上岗培训。近几年受疫情影响那, 培训方式转为线上培训居多。在访谈中了解到: “众多培训方式仅是听说过, 作为辅导员并没参加过”; 部分辅导员表示难以进行长期系统地理论培训, 大部分短期培训多停留在思想政治教育上, 而新形势下的心理、管理、科研、教育技术培训很少, 更谈不到其他高校工作交流、学习、进修或参加理论研讨等。正如 63.79% 学生认为辅导员最应该加强培训和学习的是大学生思想政治教育相关学科的理论知识和方法; 仅有 19% 的辅导员认为培训效果较明显; 而高达 48% 的辅导员认为培训效果很一般。部分辅导员表示培训内容不接地气, 与实际工作需要脱节、培训较为简单像走马观花一样, 培训方式单调, 缺乏实际典型案例分析、培训时间短、培训过程也缺乏交流互动。通过调查整理得知: 最常见的和最有效果的培训方法有资深辅导员传帮带、社会实践、实战模拟, 认为培训效果不太好的培训方式有理论学习、领导报告、团队训练。在辅导员口中了解到, 理论讲授、总结或汇报交流会的时间不够充分, 讲授内容实用性不强, 培训的师资队伍和教材比较薄弱。综上所述, 针对以上辅导员培训中存在的问题, 若得不到及时解决, 必将导致辅导员角色定位缺失, 导致该支队伍人员流动过快, 在培养政治过硬、能力过强的辅导员方面就显得捉襟见肘。

3. 压力大, 心理状态差, 辅导员职业幸福感和

斯蒂芬·罗宾斯在其压力源理论模型提出导致压力出现有三个潜在因素包括环境、组织和个人三个因素。当感受压力时会产生生理、心理和行为反应, 同时伴随焦虑、忧郁等情绪。内蒙古地区少数民族学生们因地缘、教育、文化和经济等影响接受的是较为落后的文化教育, 教育资源的不足直接造成少数民族地区学生的学习基础差、能力弱, 汉语言水平较低等问题民族院校教师大多是使用汉语教学, 这就使得少数民族学生在听说读写上均出现压力, 难以跟上老师的教学进度, 久而久之, 就对学习产生倦怠心理, 考试成绩低, 学生感觉越来越自卑, 就会放弃学习, 甚至翘课、逃学。这对于非少数民族的辅导员或者不懂少数民族语

言的辅导员来说,与少数民族学生沟通较为困难,日常管理工作都难进行,思政教育无法实现,这使辅导员产生巨大工作压力。同时少数民族地区学生具有较强的归属感和荣誉感,他们有自己的特点,在学校内更希望能感受到来自老师和同学们的尊重和理解在访谈中也得知:辅导员工作压力包括岗位职责不明晰(64%)、烦琐工作任务(53%)、职称评定规格不合理(30%)、科研难度大(40%)、不受组织重视(64%)、付出与收获不成正比(47%)等几个因素的影响。与普通院校相比较,民族院校拥有自己的独特性,少数民族同学在学生中比例较高,增添了学校管理的多样性和复杂性。因此,少数民族学生的管理难度较大,增加了辅导员的工作压力,导致辅导员职业幸福感的弱。

4. 归属弱,考核体系不完善,人才流失多

内蒙古高校辅导员考核主要包括基于德、能、勤、绩的考核、基于业绩的考核和给予任职资格的考核等三种考核模式,多数辅导员认为这样的考核模式不能公正的考核他们。调查显示:63.64%的辅导员持不满意态度,认为当前的考核评价制度存在问题。认为制度中存在的突出问题有考核标准不够科学(64.29%)、考核指标难以量化(85.71%)、考核程序不够透明公开(64.29%)、考核结果对个人工作激励及无指导作用(71.43%)和考核结果不客观(42.86%)。针对“贵校辅导员职务聘任机制是否合理”,18.18%的辅导员持无所谓的态度;36.36%的辅导员认为当前的机制需要改进。从学生问卷了解:辅导员在工作方面最需要提升的是组织管理能力,所占比高达56.16%,紧接着需要提升的能力有集体建设能力(54.19%)和人际沟通、表达、观察与分析能力(51.23%)等等。辅导员繁杂工作的背后蕴含多方面内容,考评内容界定和标准设置都存在诸多难点。在体制机制不健全的背后,难以体现评价的专业性,辅导员也难以感受该组织的归属感和成就感,自然而然人员流动性较强,难以保证队伍的稳定性,最终影响到辅导员队伍的专业化程度。

三、新时期内蒙古高校辅导员队伍建设思路及建议

(一) 深化“以人为本”的理念

以“以人为本”的角度出发,激发辅导员主体意识的理念,在辅导员主体潜能激发的过程中,目标应当清晰、组织形式应当合理、手段应当创新,同时也要结合辅导员个人、群体等特点因势利导,逐步推进,提升辅导员队伍的归属感、凝聚力和灵活度。改善辅导员的待遇,例如:居住条件、职位补贴、学历补贴等,高校应多考虑具体情况,适当放宽政策,帮助辅导员解决切身相关的问题,提高辅导员工作的主动性,激发对辅导员工作的内生动力,增强辅导员的职业吸引力。势必要激发辅导员“自身潜能”。只有通过激发辅导员建立自我的意识和能力,才能实现持续强劲的发展势头。

(二) 明确工作职责,提升辅导员个人能力

定岗明责是科学管理的起点。明确辅导员团队在大学教师团队里的重要地位,保证辅导员有展现专业技能的机会和平台、有发展的待遇保障和空间。从辅导员工作定位出发,明确辅导员岗位工作要求和职责所在。即贯彻“立德树人”的核心任务,通过理论方面教育、网络方面教育等方式,做好学生思想政治教育工作;在实际工作中打造一支助力学生健康成长的可靠团队。作为大学

生全面发展的引路者,辅导员应具有相应的知识储备,少数民族学生在饮食习惯、教育方式、语言沟通、民族观念、生活习惯上存在很大差异,进行学生管理工作时应根据少数民族的特点,要根据大学生的实际状况采取不同的方式,还应兼顾公平、一视同仁。

(三) 注重培养 加强辅导员队伍职业化、专业化建设

一是形成以“一主三辅”的学科支撑体系。加强辅导员工作的学科建设,是以思想政治教育为核心,以人文、社会、教育三大类学科为基础,为大学生日常思政教育作重要理论支撑;二是构建“全方位、多层次、多角度”的培训体系,构建规范培养基地,充分发挥内蒙古自治区教育系统党校、培训基地和示范中心、各高校三级培养基地的作用。同时在培养过程中要与本校特色和实际工作情况相结合,培养对本校特色认同、对本职工作热爱的辅导员团队。同时丰富多角度的培养内容,提高辅导员的专业思维、专业知识、工作技能和其他能力,重视和强化对大学生思政教育实践工作的培养;在理论方面,加强理论武装力度、党的路线方针政策社会主义民主法治和国家法律法规、民族团结知识的学习、开展国情和形势教育等,提升辅导员的理论素养,把握学科前沿发展动态和重大问题的分析和解决能力。

(四) 健全管理体制与考核制度,合理设计辅导员的职业前景

完备的高校辅导员管理制度是开展学生工作的基础。建立独立的学生工作管理组织,促进学生工作管理的专业化。辅导员按专业分工,各司其职,相互协作,根据专业分工,直接面向学生组织开展心理辅导、学习辅导、职业生涯规划辅导等专业化的咨询服务工作。其次改进少数民族地区辅导员的评估体系,考虑少数民族的特殊性。建辅导员评估工作小组,确立考核主体,强调学生参与对辅导员工作考核,以学生满意度为参考指标,因为学生的评价意见对辅导员的优点和缺点具有重要的参考意义。优化绩效考核标准,建立公平公正的考核方式,把握好公平性与科学性以及令人信服的评估结果,真正做科学设置考核标准和合理使用考核结果。做好科学的职业生涯规划,能够充分地发挥辅导员的主观能动性,促进自身的职业发展,这将有利于辅导员队伍的职业化建设。

参考文献:

- [1] 中华人民共和国教育部.普通高等学校辅导员队伍建设规定[DB/OL]:http://www.moe.edu.cn/srcsite/A02/s5911/moe_621/201709/t20170929_315781.html.2017-09-29.
- [2] 中华人民共和国教育部.关于进一步加强和改进大学生思想政治教育的意见[DB/OL]:http://www.moe.edu.cn/s78/A12/szs_lef/moe_1407/moe_1408/tnull_20566.html.2004-10-14.
- [3] 中华人民共和国教育部.关于加强高等学校辅导员、班主任队伍建设的意见[DB/OL]:http://www.moe.gov.cn/srcsite/A12/moe_1407/s3017/200501/t20050113_76797.html.2005-01-13.

本文系中国高等教育学会2019年度高等教育科学研究规划课题“新时代内蒙古高校辅导员队伍建设研究”重点调研课题(项目批准号2019FDYD09)。