

大专院校辅导员队伍现状探究

——以广东民办高校为例

李育华 钟道彬 欧芬婷

(潮汕职业技术学院, 广东 揭阳 522000)

摘要: 民办大专院校辅导员主要是负责大专院校学生思想政治工作, 日常事务管理的人员, 在促进学校校风的形成、维护学校校纪校规的贯彻执行、帮助学生形成正确的世界观、人生观、价值观等方面起着非常重要的作用。随着民办大专院校的改革和发展, 辅导员队伍建设逐渐成为民办高校管理队伍的重要组成部分。那么如何更好地发挥民办大专院校辅导员的作用, 加强辅导员队伍的建设是当前需要思考的课题。本文从当前民办大专院校辅导员队伍的建设情况入手, 分析存在的问题并提出了相应的对策, 努力让辅导员队伍更加精英化、专业化, 更有利于学生的发展。

关键词: 辅导员; 民办大专院校; 队伍建设

民办大专院校的学生与普通本科院校的学生有相同之处, 也有很大差别。相同之处在于他们的年龄相仿, 对社会的认知程度接触社会的机会以及感兴趣的内容都比较接近, 不同之处在于民办大专院校的学生与普通本科院校的学生相比, 在性格上更加的外放, 思维更加活跃, 个性化特征较强, 更不喜欢受到约束, 情绪更容易出现波动, 对外界事物的好奇心更重。因此, 相对本科生来说, 民办大专院校的学生更需要辅导员的关注, 一方面是及时疏导他们的负面情绪, 二是引导他们发扬自己的个性, 发挥自己的价值。

一、背景

本文结合当前社会发展的需求, 研究了存在的问题, 提出了发展的新策略。以求探究新时代民办大专院校的发展新路径, 发挥好辅导员在连接学校和学生、社会和学生的纽带和桥梁作用, 为社会培养更多的高素质专业人才。

二、民办大专院校辅导员队伍建设的现状分析

由于社会大环境的不断变化, 尤其是信息技术的快速发展, 新媒体时代到来, 民办大专院校辅导员队伍原有的结构已经不能够满足当前学生发展的需要。主要体现在辅导员队伍人员配备不足, 角色定位不明确、辅导员队伍年轻化, 自身专业素质不高、辅导员队伍激励机制缺乏, 待遇过低、辅导员队伍发展空间小, 晋升机会受限等几个方面。

(一) 辅导员队伍人员配备不足, 角色定位不明确

第一, 人员配备不足。

根据调查, 现在的民办大专院校的辅导员配备的师生比例

依然不均衡, 基本师生配备比例都在 1 : 200 以上, 部分院校甚至高达 1 : 400。辅导员日常除了做好学生管理, 思想引导工作外, 还要忙于各种事务, 使得辅导员难以兼顾“管理者”和“引路人”之间的角色切换, 在学生事务管理和育人上都无法做到最优。

第二, 角色定位不清。

与任课教师相比较, 辅导员是属于学校的管理岗位, 承担的主要职责是管理学生的日常事务及关注学生的思想动态, 与学生交流接触更多。目前部分民办大专院校为精减人员, 辅导员同时担任兼任任课教师, 兼具教师和管理人员双重身份, 尽管担任的学科教学任务比较轻松, 职责更多向辅导员倾斜, 但是双重身份给辅导员带来了较大的工作压力。从实践来看, 辅导员和教师的双重身份一是让执行者无法分清自己的职责, 处于在两种角色之间游离的状态, 两头都要兼顾, 两头都抓得不严不实; 二是工作量加大, 工作面越来越广, 以至于辅导员很难体会到所从事的工作是专业性较强的职业, 这也直接影响了辅导员自身的职业价值取向。

第三, 角色协调冲突。

辅导员在学生中担任的是良师益友的角色, 既要发挥导师的引导作用, 又要能与学生心贴心交流, 尽可能地为学生排忧解难, 提供力所能及地支持和帮助。但从学校的角度, 辅导员归根结底是学校管理学生的执行者, 要严格执行学校的政策, 规定, 维护学校的利益。因此在这个协调学校与学生的关系时, 尤其是在学校和学生发生利益冲突的时候, 很多辅导员处于左右为难的状态, 而生硬的采取“要按章办事”“这是规定”等强硬的方式处理问题反而适得其反。这种角色协调的失败, 直接导致学校和学生处于两个不同的对立面, 对于解决问题更为不利。

(二) 辅导员队伍年轻化, 自身专业素质不高

目前民办大专教育还处于一个不断完善的阶段, 在很多方面还在探索阶段, 辅导员队伍建设更处存在薄弱环节, 从年龄、学历和专业背景这几个方面来看, 还存在较多问题。

第一, 年龄呈现年轻化。

近年来, 很多民办大专院校会选择优秀的应届毕业生或者留校毕业生作为辅导员的人选, 这些辅导员与在校学生年龄相仿, 这种年轻化趋势有利于辅导员与学生的交流, 辅导员也更

能理解学生的所思所想，另外，年轻人精力旺盛、具有较强的学习能力和适应能力，对于工作创新十分有益。但是这种年轻的辅导员，在校时作为学生干部可能表现优异，但从学生干部到辅导员的角色转变尤其是思维转变还需要做出很大努力。这类辅导员缺乏管理学生的经验，思想觉悟还需要进一步提升，站在大局上思考问题也比较欠缺。

第二，学历水平以本科为主。

民办大专院校的辅导员准入门槛还比较低，一般要求是大学本科，更有相当一部分专业和院校满足专科学历即可，在众多招聘公告中很难看到硕士、博士等高学历的要求。这说明目前民办大专院校辅导员学历层次较低，刚刚达标。教育部在《关于加强高等学校辅导员班主任队伍建设的意见》中明确高校辅导员在教师队伍中的重要地位，关系到高校思政教育工作的水平和实效，关系到大学生思想政治教育的水平和成果，关系到整个民办大专教育的发展。作为学生思想的引领者、辅佐者、推动者，辅导员的水平还略显薄弱。

第三，专业结构不合理。

由于高校辅导员工作内容的繁杂，涉及内容广，且一些方面的工作要求具备该方面较高的专业水平，如思想教育、心理咨询、职业生涯规划与就业指导等。要求每一名辅导员将每一方面的专业知识都系统掌握是不可能实现的，这就导致辅导员不理解专业特点，造成误解，在日常学习中不能够给予学生指导，在学生中威信力不够。

（三）辅导员队伍激励机制缺乏，待遇过低

随着近年来消费水平的提高，辅导员在学生管理中的作用逐渐凸显，学校对辅导员的工作越来越重视。但辅导员的整体待遇水平未见明显攀升，在激励机制上，与专业课教师还存在较大差距，由此部分辅导员出现了“多干少干一个样，干好干坏一个样”的错误认识，这十分不利于调动辅导员的工作积极性，破坏了辅导员队伍的稳定性。

第一，工作量化难。

担任教学工作的大专院校教师的绩效可以按照学术论文、学术成果的量进行评价，但辅导员的工作由于性质不同，工作成果很难进行量化，往往是辛苦了一年又一年，自己在学校的职称、地位得不到提升。并且工作成果属于思想层面的形而上的意识，不如发表论文、科研成果等客观直接，社会对于学生的评价也不会仅以思想觉悟高来评定。因此辅导员缺乏相应的激励，工作时间长了越来越没有激情，出现了懈怠心理。

第二，奖励制度缺失。

专业知识教育和思政教育在学生未来的发展过程中发挥着旗鼓相当的作用，但对于专业课教师和辅导员的奖励却存在较大差距。许多民办大专院校没有具体的辅导员评优考核制度往

往将辅导员的考评纳入教辅人员考评中。专业课教师可以按照课时量、学生成绩等对教师进行评价，并给予相应的津贴、补贴。但辅导员的工作无法按工作表现和所带学生的好坏来量化评定，哪怕辅导员牺牲个人时间加班加点的辅导学生都无法得到奖励。

（四）辅导员队伍发展空间小，晋升机会受限

近些年，随着辅导员队伍规模的不断扩大，人数不断增多，辅导员的晋升与发展问题日益凸显。

第一，晋升机会分配不均。

正是由于激励考核机制的不健全，辅导员晋升的机会也随之受限。在教育上，晋升是衡量教师能力和水平的标准，但是当前的晋升制度对于辅导员来说既没有针对性也十分不利。另外，在辅导员晋升的内部竞争中，存在着按资排辈的现象，对于当前有能力、有干劲的年轻人来说极其的不公平，严重打击了他们的积极性。

第二，晋升制度脱离实际。

随着辅导员在民办大专院校承担的任务越来越重，起到的作用越来越大，很多民办大专院校已经意识到晋升机会分配不均，辅导员发展空间小的问题，逐渐建立了一些制度，逐步进行了改革，但是还不成熟，有的是借鉴其他院校，更有甚者直接照搬照抄。另外，在实际操作中，依然存在着贯彻执行不力的问题，辅导员的晋升之路走得相当坎坷。

三、改进民办大专院校辅导员队伍现状的应对措施

（一）优化辅导员队伍人员结构，明确角色定位

民办大专院校从长远的发展来看，必须建立一支高水平的辅导员队伍。民办大专院校可以通过建立辅导员工作手册，明确辅导员的工作职责和角色定位，明确辅导员就是为学生提供生活帮助、心理咨询、思想教育、职业生涯规划与就业指导及日常管理、组织开展实践活动等方面指导。要想改善目前民办大专院校辅导员队伍结构非正常化的局面，民办大专院校可以改变招聘模式，提高辅导员准入门槛，引进一批具有一定职称或者科研成果的优秀辅导员加入，形成以老带新模式，提升辅导员队伍的整体水平。

（二）辅导员加强自身理论学习，增强管理能力

民办大专院校因工作对象、管理模式、学生情况不同于公办院校，学生思维比较活跃，追求个性化发展。相对而言辅导员的工作压力和工作难度更大，这就要求辅导员不能需要加强自身的知识积累、提升自身素质和工作能力，创新工作方法，调节自我情绪，以饱满的热情投入到工作中。为了适应新媒体环境下的辅导员工作，辅导员应学习当前的新交流方式，了解学生经常使用的社交 App，比如微信、微博、论坛等，通过互加好友，组建班级群等方式，密切关注学生在网络上的动态，

全面了解学生。总之,辅导员需不断创新工作模式,要广泛涉猎,与学生相处中有话可说,在教育中有理可依,不断增强自己的管理水平。

(三) 建立辅导员培训机制,加强辅导员进修培训

加强学习培训机制,提升辅导员的个人能力是打造高素质辅导员队伍的重要举措。民办大专院校辅导员从事的是为大学生提供生活帮助、心理咨询、思想教育、职业生涯规划与就业指导及日常管理、组织开展实践活动等方面指导的工作,这涉及管理学、教育学、心理学、信息技术、职业生涯规划以及学生专业等多方面的知识,因此,加强对辅导员的培训是十分必要的。这个培训可以分为阶段性培训和日常学习教育。在辅导员入职之初,可以对辅导员进行政治理论学习外,加强工作技能、心理健康教育和就业指导等方面的培训。入职后,要不定期对辅导员进行日常教育,可以是专题讲座也可以实地走访交流考察。根据当前学生管理存在的普遍性的心理问题、就业问题等可以开展针对性的心理咨询培训、创业指导培训、就业指导培训等,不断提高辅导员的素质,为教育好、引导好学生提供基础保障。

(四) 建立健全激励机制,强化辅导员归属感

依据《普通高等学校辅导员队伍建设规定》,民办大专院校必须以岗位目标责任制为核心,明确辅导员岗位职责,规范和量化考核。民办大专院校需建立和完善辅导员工作绩效考核制度,以理论政策水平、思想动态跟踪、党团建设、班级管理、学风建设、指导活动、就业服务等作为辅导员考核内容。学校综合辅导员绩效考评结果,结合辅导员工作实际表现、科研成果和工作年限等确定相应的优秀、称职、基本称职、不称职四个级别,让考核结果与职称、薪酬挂钩进行奖优罚劣。让有能力肯干事能干事的辅导员得到更多地关注和支持,进一步激发他们工作的潜能和能动性以及自我展现的力量。

从工作实际出发,建立合理的辅导员职称评定体系,综合考虑辅导员德、勤、绩、效、能各方面的能力,通过学生评价、院系反馈、民主测评等方式票选优秀辅导员,尽量做到结果客观公正,让优秀辅导员成为大家学习的榜样,不断优化辅导员队伍。积极鼓励辅导员开展科研,发表辅导员工作相关的论文,提升他们的教育科研能力,为以后的职业晋升发展奠定基础。

(五) 辅导员队伍建设逐渐往专业化、职业化方向转变

《教育部关于加强高等学校辅导员班主任队伍建设的意见》指出:“要统筹规划专职辅导员的发展。鼓励和支持一批骨干攻读相关学位和业务进修,长期从事辅导员工作,向职业化、专家化方向发展。”

培养专业带头人是趋势。辅导员专业化建设要求辅导员必

须具备专业的职业素养和工作水平。辅导员不但要具有一定的专业的知识和技能,还要要求辅导员能够精通心理学、职业规划、哲学、信息技术等专业性内容。大专院系可以进一步加大专业化培训力度,成立“辅导员工作室”,通过以老带新的模式,建立多层次传帮带平台,培养辅导员队伍的带头人。举办辅导员沙龙、辅导员素质拓展和辅导员经验分享会等活动,组织辅导员外出考察学习交流,输送优秀辅导员参加广东省专职辅导员培训会,增强辅导员的业务能力和团队凝聚力。培养专业学科带头人,推动辅导员队伍专业化发展。

发展职业化辅导员队伍是必由之路。随着民办大专教育在培养专业化人才中作用的不断凸显,社会、学校对于辅导员的重视程度越来越大,辅导员工作职业化提上日程。职业化的结果是民办大专院校辅导员及求职者,能够正确认识这一职业,能够把大专院校辅导员视为一份事业,提高人们对该工作的就业意向,提高民办大专院校辅导员职位在人才市场上的吸引力,增强社会的关注度,增强职业的稳定性和辅导员队伍的能量更加庞大,为社会培养更多水平高、专业硬的人才。

四、结语

辅导员工作是一门综合性强的应用型工作,他们应该既是教育者、管理者又要是引导者、服务者,还需要成为科研工作者,能够为学生的成才提供全面的支持。加强辅导员队伍建设要坚持以人为本,德育为先,不断创新工作内容,改变工作模式,维护民办大专院校的稳定与发展。

参考文献:

- [1] 高云裳.高职院校辅导员的选拔与培养[D].河北师范大学,2011.
- [2] 袁婷.新时期我国高校辅导员制度及健全策略研究[D].西华大学,2017.
- [3] 侯越.社会转型期高校辅导员队伍建设问题探究[D].南开大学,2010.
- [4] 靳晓繁.论高校辅导员的专业化与职业化[J].山东青年,2019.