

新时代陕西民办高校辅导员培训体系构建问题与对策研究

王思思 高嘉炜 姚莹

(西安培华学院 陕西西安 710125)

摘要:在教育改革的全面推动下,学校的教育事业得到了全面发展,推动了陕西民办高校辅导员培训体系的构建工作,审视高校辅导员队伍结构矛盾突出,被动职业化以及专业化建设滞后的问题,在科学的队伍建设机制的基础上来创新辅导员职业能力和职业文化的培训思路,增强辅导员的职业归属感,让辅导员能够在培训工作中知识储备得到充实,进一步的强化专业的能力。基于此,本次将重点分析陕西民办高校辅导员培训体系中存在的问题以及相应的对策研究。

关键词:陕西民办高校,辅导员培训体系,构建对策

引言:民办高校作为教育事业的重要组成部分,对学生的成长发展具有重要的意义,为了更好的应对时代所带来的挑战,高质量的开展教育事业,陕西民办高校就要坚持辅导员专业化职业化的培训工作,优化辅导员的知识学历以及年龄方面的结构,增强民办高校辅导员的业务能力和水平,让辅导员能够成为学生思想政治教育的骨干力量,让辅导员能够在良好的教育和科研氛围内发挥更大的积极作用,让高校辅导员能够成为民办学校,教书育人工作的重要力量,维护民办高校的可持续发展。

一、陕西民办高校辅导员培训体系建设现状调查

辅导员作为高校管理的主要成员,是提高高校学生思想政治素质和保障高校学生科学发展的重要组织者。随着高校辅导员队伍建设的规章制度不断完善,辅导员队伍建设的要求和目标逐渐明确。其围绕着高校学生思想政治教育和理论知识的科学化发展,保障大学生身心健康等多种任务,实现辅导员队伍建设的体制机制更加健全、辅导员队伍培养体系更加完善、辅导员队伍的发展渠道更加畅通,从而突出了辅导员队伍的专业化水平,提高了辅导员队伍的工作质量,增加了辅导员团队的职业认同感。高校辅导员的制度建设围绕着四个关键环节,提出了针对性的制度要求,“高进、严管、精育、优出”,为高校辅导员营造了良好的工作环境,使高校辅导员在工作中拥有便利的条件,制定工作计划等内容时具有平台支持,高校辅导员的待遇具有保障,具有良好的发展空间。在实际的辅导员团队建设过程中,队伍结构要按照一定的比例进行配置,辅导员编制分为单列和专用两种情况,保障辅导员团队体制的独立性。据调查显示,自2017年以来,民办高校具有硕士以上学位的专职辅导员比例达到30%,党员比例达到100%。为民办高校提供了素质优良的辅导员团队。与此同时,辅导员团队的培训是提高辅导员管理水平的核心策略,因此加强对辅导员团队培养的重视,从而实现辅导员团队的职业素养的提高。民办高校构建了辅导员岗前培训、岗位培训以及骨干研修学习考察等内容,形成了多形式的培训体系,实现了对高校辅导员全方面的培养,促进高校辅导员团队的发展。

二、陕西民办高校辅导员培训体系构建问题及成因分析

(一) 培训理念落后

民办高校辅导员在培养学生和引导学生的工作中充当着重要的角色,是影响学生和教育事业发展质量的一个重要的因素。因此就要引进先进的培训理念来构建陕西民办高校辅导员培训体系,让高校辅导员能够在培训中提高自身的综合素质和专业能力,能够有效的组织实施和指导学生思想政治教育和管理工作,落实好学生做好思想教育,就业指导以及素质教育等方面的工作任务要求,满足学校改革发展的总体规划,推动学校教育事业的发展。

(二) 培训经费不足

民办高校相对于其他高等院校的发展,教育质量方面存在着一定的不足,因此就要加大辅导员的培训和教研经费满足辅导员能力提升的需求,让高校辅导员能够尽快的满足教育事业发展的需求。如果陕西民办高校在辅导员培训体系的经费投入工作方面不够重视,一定程度上会缩小辅导员能力提升和发展的空间,影响了学生的培养和引导工作。

(三) 队伍流动性强

目前陕西民办高校辅导员的队伍稳定性存在着诸多的问题,因为教育资源以及薪资待遇等方面的问题,高校辅导员在工作中缺乏安全感和归属感,加上岗位的变动导致众多优秀的人员不愿意投身到辅导员的岗位中,甚至出现骑驴找马的心理,将高校辅导员作为一个跳板,出现民办高校辅导员队伍出现高流动性等情况,不利于学生的管理和培养工作的稳定开展,导致高校辅导员队伍的性别年龄以及专业学历等方面无法满足教育事业的要求。

(四) 考核制度不完善

为了确保陕西民办高校辅导员的培训效率和质量,就要落实好辅导员的制度考核和职称评定的工作,出台统一的标准,对辅导员的培训进行实地跟踪的动态性考核,让辅导员增强综合素质和专业能力,对民办高校辅导员的工作职责有一个明确的认识,并在培训中明确个人职业发展生涯的方向和目标,提高自身的职业认同感和责任感,更加积极主动的投入到学生的管理和培养工作中,实现自我价值的提升。

三、新时代陕西民办高校辅导员培训体系构建方案设计

(一) 构建“七位一体”的管理模式

为全面落实教育部门对辅导员团队建设的要求,要全面完善辅导员团队建设的管理模式,合理运用七位一体管理模式,实现辅导员团队建设各环节之间的协同性,保障管理工作的顺利进行。七位一体管理模式在辅导员团队建设中的应用,是将培训组织架构、培训需求分析、培训计划编制、培训课程体系建设、培训师资队伍队伍建设、培训保障情况、培训效果评估七个环节进行一体化管理,保障辅导员团队建设的管理体系的管理效率。第一,要明确辅导员团队的组织架构。明确的组织架构有助于辅导员团队确立明确的工作内容,促进辅导员团队的管理效率提升。在实际建设辅导员团队时,要分配合理的职位,根据高校的院系建设情况,将辅导员团队分为相应的部门,将高校辅导员的大群体分为不同的分队,从而实现辅导员团队的统一管理。第二,明确高校辅导员培训需求。要针对高校辅导员团队的问题,进行指定内容的培训,从而提高高校辅导员的管理效率。辅导员团队的工作任务,主要是开展大学生的思想政治教育,其担任着高校学生日常思想政治教育和管理工作的组织

者、实施者以及指导者,应当接受相关工作的专业培训,从而提高辅导员团队的综合素质。第三,制定科学的培训计划。由于高校辅导员团队的工作任务众多,对其及逆行培训教育的时间需要进行合理的科学配置,保障培训的高效性,避免对日常工作的影响。第四,合理建设培训课程体系。根据高校辅导员的工作任务,进行相关课程的建设。完善培训课程体系,包括辅导员上岗前、上岗后、工作过程中三个阶段的课程培训。第五,培训师队伍建设。完善课程建设的同时,要保障师资力量选择,良好的师资队伍有助于提高辅导员团队的综合素质,从而保障辅导员团队的管理水平。第六,保障培训活动的顺利进行。辅导员团队的培训工作需要投入大量的人力、物力。因此要重点考核培训的经费、后勤服务、宣传工作内容是否充足,从而保障培训工作的正常运营。第七,培训效果评估。要建立完善的考核体系,保障辅导员培训工作的质量。

例如,在陕西民办高校的辅导员团队建设中,根据相关民办高校的院系建设,将辅导员团队以学院为单位,分为辅导员团队的支队。将相关的管理工作分配到各个支队当中,保障每一个支队都有相对应的管理内容。包括培训管理、辅导员训练、辅导员能力考核等多项内容,分配给不同的支队进行管理,保障各个支队独立性的同时,促进协同发展,合理建设出辅导员团队的组织架构。与此同时,组织架构的合理建设,有助于明确辅导员团队的培训需求,根据组织架构中的各个支队反映出的不同问题,进行针对性的培训计划。首先,要对辅导员团队进行思想政治培训。辅导员是大学生树立世界观、人生观、价值观的主要影响者,因此要确保辅导员团队具有正确的价值观念。其次,要对辅导员团队进行心理健康测评能力进行培训。辅导员团队除了要对大学生进行思想政治教育,还要保障大学生的身心健康,身心健康测评能力的培训有助于辅导员了解大学生的身心健康,促进学生的健康发展。最后,加强辅导员团队的理论培训。加强辅导员团队对理论知识的掌握,注重理论与实际的联系,综合培训辅导员的各方面能力,包括知识素质、能力素质以及身心素质三个方面。基于以上的辅导员团队培训需求分析,合理制定培训计划,其中理论课程包括马列主义理论、思想政治教育专题、法律政策教育、管理学知识、心理学知识等内容不少于40学时,经验课程包括学生日常思想政治教育、班级党团组织管理、大学生心理危机干预等课程不少于50课时,并在实践中反馈结果,提高实践效果。综合课程包括交流研讨、实地考察、专题调研等,通过学院组织进行经验交流,促进辅导员团队集体的能力提升。制定科学的课程体系后,要确立培训形式。学院根据实际情况,选择培训形式,通过聘请专家学者开展讲座,业务部门领导进行工作指导等内容,有助于提高陕西民办高校辅导员的工作质量。值得注意的是,要保障培训经费的充足,后勤工作的保障是辅导员培训工作的基础,因此,在提高培训质量的同时,要监督财务部门的工作质量和后勤部门的准备工作,保障培训过程的顺利运营。最后,为了保障辅导员团队培训的质量,要结合高校辅导员自身发展和学校的整体规划来构建考评的机制,并邀请专业的人员来对考评机制进行完善和升级,避免出现漏洞影响了辅导员培训工作的质量和效率。陕西民办高校要为高校辅导员的培养工作提供支持,明确高校辅导员的培训目标和方向,构建科学合理的考评机制,来为高校辅导员的发展营造一个和谐的环境,让高校辅导员能够在学校的支持下提高道德素养,更新知识结构,满足民办高校教育事业的需求。正因为陕西民办高校辅导员的工作内容多,服务群体宽,因此更要确保高校辅导员的能力能够适应岗位的需求,为学校的发展发挥积极作用。首先,要定期搜集辅导员综合素质现状以及需求分

析,利用问卷调查等形式进行调查,及时获取培训反馈,从而保障培训内容的合理性和科学性。其次,要严格审核培训证书的管理,针对参加培训的辅导员进行严格考察,保障证书的实际价值。最后,要根据培训内容进行思想汇报,进行培训内容的整合,要求辅导员保证材料的质量,从而突出培训的作用。与此同时,陕西民办高校的辅导员培训过程,可以通过组织相关的考核小组,对相关培训基地进行考核,并组织辅导员进行自评、互评,通过交流反馈,将自身与团队之间存在的问题及时解决。在促进辅导员团队提高综合能力的同时,改善培训基地的现状,实现改善培训氛围,通过七位一体的管理模式,提高培训质量,促进陕西民办高校的可持续发展。

(二) 加强管理力度,完善管理机制

创新辅导员团队建设的管理模式的同时,要加强对辅导员管理体系的力度,完善管理机制。首先,实施五年培训计划。针对民办高校的辅导员团队培训计划,要加强管理力度。制定五年培训计划,实施陕西省内民办高校辅导员轮训的计划,保证每一名辅导员都参加过省级以上的培训,提升辅导员团队的综合素质。与此同时,增加辅导员团队的科研机会,保障辅导员的学历层次,对于马列主义等理论知识的考核要严格管控,保障辅导员对理论知识的掌握情况,从而提高民办高校对学生思想政治教育的教育水平。在健全的辅导员培训体系中,以陕西省高校辅导员培训与研修陕西师范大学基地为培训基地,启动省级辅导员数据库建设,建立陕西省统一的辅导员团队岗位培训证书制度,规范培训记录。加强检查力度,保障培训基地证书颁发的质量,从而提升辅导员培训质量。在加强制度管理的同时,要通过表彰等形式增加辅导员自身的积极性,从内部驱使辅导员积极工作,提高培训机制的质量。

例如,在实际的辅导员队伍建设中,可以加大对辅导员的表彰力度,从而促进辅导员的内在积极性。教育部门设立相关的奖项,将辅导员纳入优秀教师的表彰范围,每学年进行优秀辅导员的选拔,结合辅导员日常的工作特色,开展陕西高校辅导员的工作专题网站,在公众号等平台上进行宣传,提高宣传力度,促进民办高校辅导员之间的良性竞争,从而提高培训质量。

综上所述,为了促进民办高校的持续健康发展,落实好社会主义教育事业的必然要求,就要创新辅导员团队建设的管理模式,合理运用七位一体,切实提高辅导员队伍的素质与能力,推动陕西民办高校辅导员培训工作的专业化和科学化发展,确保培训体系的构建工作能够符合预期的建设目标。与此同时,加强对高校辅导员培训工作的管理制度,有助于提高民办高校辅导员的综合素质,从而实现民办高校的可持续发展。

参考文献:

- [1]崔莹.以职业能力为导向的高校辅导员培训体系研究[J].理论观察.2020(06)
- [2]杨真真、吴成皓.民办高校辅导员职业化培训现状及体系构建——基于辅导员职业能力标准的视角[J].高校辅导员学刊.2020,12(03)
- [3]陈鸿才、吕媛.民办高校辅导员队伍专业化建设的策略[J].决策探索(下).2020(04)

作者简介:王思思(1991.07-),女,汉族,陕西铜川人,本科,任教于西安培华学院会计与金融学院,研究方向:大学生思想政治教育

课题项目:2021年度陕西高校学生工作研究课题成果,课题名称:新时代陕西民办高校辅导员培训体系构建研究 课题编号:2021XKT77