

试析如何创建高职院校辅导员队伍灵活管理机制

杨杰

(云南国土资源职业学院 652501)

摘要:高职院校辅导员队伍管理水平是高职院校学生健康教育的一个重要内容。当前高职院校辅导员队伍管理工作中存在着重用、重科研而轻队伍建设、管理体制淡漠等问题,高职院校扩招导致了高职院校学生数量急剧增加,而学生的各种心理问题是造成辅导员队伍管理问题的主要原因。因此,要实行灵活的辅导员管理体制,建立健全的管理工作委员会,明确岗位职责,优化队伍,灵活对待各种现象,提升岗位意识、责任心,达到管理的和谐、高效。

关键词:辅导员;管理机制;扩招;岗位职责

引言:

我国高等职业技术学院的办学规模和社会效益都有了长足的进步,但在内涵建设上,尤其是在学生管理上取得新的成绩,是当前高等职业教育面临的重大课题。当前,我国高职院校辅导员队伍规模不断扩大,高职院校辅导员队伍的管理体制要与时俱进,高职院校辅导员自身的业务需求和学生对辅导员队伍的更高要求,迫切需要创新机制,对辅导员队伍进行弹性管理。文章从现状、成因、对策三方面对这一问题进行了论述。

1、高职院校辅导员现状

1.1 辅导员年轻化

目前很多高职院校的辅导员都是刚从大学毕业生中选拔出来的,他们大多是初出茅庐的大学生,缺乏工作经验,缺乏对学生的实际、有效的管理。由于对职业院校辅导员的职责缺乏足够的了解,致使他们把辅导员的工作仅仅作为传递学校与学生的信息,而非协调人员。同时,青年辅导员在生活和社交方面的经验不足,导致他们的判断力有限,因而在应对紧急情况时表现得较差。

1.2 高职院校辅导员数量不足

根据我国有关法律,在职业技术学院中,辅导员与学生的比例应该是1:200。近几年,由于大学规模的扩大,学生人数越来越多,致使我国大部分职业学校的专职辅导员人数都达不到要求,有的学校甚至还有一名辅导员管理三四百名学生,这不仅影响了辅导员的作用,而且对指导和管理学生产生了不利的影响。近来因政策要求补充了大批辅导员,但因学生的扩招和辅导员离职导致辅导员缺口仍然很大。

1.3 辅导员学历、专业不合理

当前,高职院校辅导员的教育水平普遍较低,主要是以本科学历为主。虽然说,这些年轻的辅导员都能达到国家的标准,但离真正的老师还差得远。尽管辅导员的专业结构中有不少人是从思政课等相关专业毕业的,但他们的整体知识和对自己所学的专业知识也不够全面。由于这些青年辅导员大多是新入职的大学生,他们缺乏专业的管理能力和实践经验,缺少科学的管理知识和专业能力,无法及时处理新情况下出现的新问题。

1.4 高职辅导员缺乏自我认同感

当前,我国高职院校的辅导员人数偏少,就业前景不明朗,导致其工作倦怠、成就感低。辅导员工作任务复杂、工作量大、工作目的性差、工作落后、自我认同低。很难将自己的全部精力都用在工作上。

1.5 高职院校辅导员流动性大

作为一名高职辅导员,不仅要有渊博的学识,还要有丰富的实践经验,学校要对他们进行长时间的锻炼,才能形成一支稳定的、高质量的辅导员队伍。目前的辅导员制度,让辅导员成为一种过渡职业,所以很多大学生都会选择辅导员这个“跳板”,而不会将辅

导员的工作当成自己未来的职业。

高职院校辅导员是高职院校学生思想政治工作的重要组成部分,高职院校辅导员的全面素质对促进学生的健康发展具有举足轻重的作用,对高职院校大学生的思想政治工作、实现人才培养目标具有十分重要的意义。大学生的人生观和价值观形成的关键时期是大学阶段,对他们的健康发展起着至关重要的作用。要使高职院校学生树立正确的人生观和价值观,必须要有一支高素质的辅导员队伍。

2、高职辅导员队伍管理存在问题

高等职业教育管理工作繁杂,管理水平是其中最突出的一个方面,管理水平、人才培养模式、教学团队合作、学校文化建设等四个方面构成,其中学校管理水平是重中之重,它包括领导素质和管理与激励机制两方面,辅导员队伍管理即是管理体制的一个重要组成部分。当前,我国高职院校辅导员队伍建设管理工作中存在着如下问题:

2.1 重使用轻建设

高职学生数量众多,各类问题复杂多变,急需一批具有丰富教学经验的教师来加强学生的思想和生活管理工作。但现实中,大部分的高职辅导员都是刚刚毕业的本科毕业生,他们的思想和文化素质与学生的差距较小,在管理上往往力不从心,但在职业学校里,他们往往扮演着“救火队员”的角色。当导师们面对学生请假、课堂纪律、课外学习等诸多问题时,他们首先考虑的不是问题,而是询问学生的辅导员,让他们去现场处理,这让他们忙得不可开交。

2.2 高职院校注重教学科研,忽视辅导员队伍建设

辅导员是学生们最熟悉的职业,但也有一个不容忽视的问题,那就是,在学校里,辅导员是所有学生中最不在意的一种,也是“最低”的“老师”。这固然与辅导员自身学历、职称整体偏低有关,但也与高职院校重视教学科研、忽略辅导员队伍建设、辅导员职业发展空间相对狭窄有关。这直接造成了辅导员在管理学生工作过程中遭遇了学生的逆反心理,使其工作陷入被动,职业成就感较低,产生了一种自卑感,从而影响了学生管理工作的成效。忽视辅导员的培养,不但导致了学生对辅导员的轻视,而且间接地传递了对整个教职员工的影响,有的老师对辅导员工作不屑于顾,对辅导员工作能力、水平、意义、效果均给予较低评价等问题,使辅导员在多重压力和不太友好的环境中工作,抱怨、转岗的想法伴随辅导员职业生涯的发展,对整个学校的管理水平和核心竞争力都没有益处。

2.3 相关管理制度的冷漠化

高职院校辅导员队伍的选择、考核、晋升、奖惩,都是冷漠化的,没有的人文关怀、关爱、爱心、激情,更多的是被动的接受,更多的是因为他们的职业倦怠,他们的工作热情受到了极大的打击,没有了进取心,他们把辅导员的工作当成了过好生活的一种暂

时的选择,这种队伍和心理状态,想要把自己的学生管理好无疑是难上加难。

3、高职辅导员队伍管理存在问题成因

本文认为,高职院校辅导员的管理体制存在着以上问题,其根源在于多种客观现实因素的综合作用。近十年来,我国高等职业技术学院由零到多、由小到大,学生数量持续增长,而相关的管理体系却没有得到充分的落实。从高职院校是高等教育,还是职业教育,到高职院校是接近于本科,还是中职,又或者是属于高等教育的范畴,这些都让高职教育的发展充满了不确定性。目前,我国高职院校与普通院校相比,存在着资源劣势、社会评价低、制度性歧视等诸多问题,虽然部分问题已经逐步得到了澄清,但目前高职院校的师资队伍建设和管理体系仍然存在着诸多问题。

随着人员数量的迅速增长,管理工作的难度也随之增大。随着招生的扩大,高职学生的数量已经远远超过了大学的规模,校园里人满为患,但是辅导员的数量却远远没有达到国家的要求,所以,那些超编的辅导员们,是最辛苦、最无奈的一群。新来的辅导员,他们也很难建立起稳定的职业意识,大部分人都把这当成了自己的跳板,不求有功,但求无过,这不仅会影响到团队的整体稳定性,也会影响到管理的质量。

职业院校学生的心理问题日益复杂,使辅导员在管理工作中面临着更大的困难。毋庸置疑,学生进入高职院校后并没有太多的成就感,虽然这些学生进入大学的几率比一般的高中学生要低,但是他们在职业中学和中专中已经接受了职业教育,所以很容易在职业学校里学习。再加上高职知识的衔接还不够充分,有些课程的教学内容重复,导致不少学生对高职教育的兴趣不大,只能混时间、混文凭,因此辅导员在管理工作中遇到了不少困难,这是一个综合性的工作,单靠辅导员的管理是很困难的。就算是普通高中的学生,在高考的时候也会有一种挫败感,在进入职业学校之后,他们的情绪会变得低落,甚至会感到自己在学业上的失败。然而,现实情况是,目前高职院校的招生成绩虽比普通本科院校要低,但学费要比普通本科院校高得多,而目前的高职毕业生都是90后,以独生子女为主,家庭的经济压力越来越大,就业压力也越来越大。

4、高职辅导员队伍管理存在问题之对策

4.1 成立辅导员管理工作委员会

辅导员管理工作委员会的工作主要是解决高职院校辅导员在学校中的职业地位比较薄弱的问题,同时也承担着管理和两方面的功能。学校对口管理领导、系领导、辅导员代表定期开会,切实解决辅导员工作、学习、职业生涯中遇到的各类疑难问题,并有针对性地帮助辅导员在学业进步、专业加强、学历提高、职称评定、待遇给付方面给出切实可行的建议和帮助。工作会议可与学生管理工作例会同时举行,以解决问题,化解矛盾。当前,相关职业学校要根据自己的具体情况,进行针对性的思考。

4.2 明确职责,灵活管理

随着高职学生的思想问题日益突出,高职院校辅导员的工作任务也随之增加。繁杂、冗长的职业辅导员成为心理上的重担,“不能出事”的呼声也时时压在他们的心头。由于与学生的联系,导致了大量的电话、短信,使得辅导员的上下班时间都模糊了,而且一些部门的工作人员和老师对辅导员的要求仍然很高,一般的情况是,学生一有问题,管理人员或老师就可以解决的小事,也必须“指挥”辅导员去现场,把自己尽量撇在一边,不愿花费时间和精力去解决一些本来很容易解决的问题,从而导致学生忽略了辅导员的位置,影响了辅导员的权威。学校辅导员要以人为本,建立灵活的管

理机制,明确其工作岗位和责任,并制定出一份正式的文件,分发到各个部门,传递到每位教师的手上,消除了许多对辅导员的依赖甚至是挑剔的心理,为辅导员提供一个良好的人文工作环境。因此,管理者在构建灵活的管理体制时,必须加强对学生的教育、管理、服务等方面的各种功能,建立健全的评价体系,制订具体的考评内容和办法,建立考评档案,使其明晰职责,辅以相应的奖惩制度。

4.3 优化辅导员队伍,灵活处理各种新生现象

传统的辅导员管理,注重的是稳定性,所以,进入的辅导员很难离开,离开的辅导员,永远都不会回来。如此一来,管理人员越担心辅导员的离职率,就会越难找到合适的人选,而这种人为的打压对辅导员的管理也会产生不利影响。要实行行政公开、奖惩、惩罚等制度,使辅导员的工作有秩序、合理地流动,并维持一种动态平衡。另一方面,也要采取相应的配套措施,比如,对于高职教师而言,兼职辅导员的工作不是他们不情愿的,只是相关的制度没有真正建立起来。实际上,可以采取一些细致入微的措施来逐步改进,比如对新来的没有职称的年轻老师进行管理和教学“双肩挑”,这是第一次评职称时必须完成的工作;教师和辅导员可以轮流担任,由老师和辅导员轮流担任,这样就可以扭转以往一名辅导员带三四百名学生的局面,使辅导员的专业教学水平得到提升,适当让有专业能力的辅导员担任一些选修、必修乃至专业核心课程。尤其要注意教育与管理是互补而非相克的,不能将辅导员兼修视为洪水猛兽,而应顺应其自身事业发展,强化管理工作的弹性。

4.4 采取各种措施提高辅导员的岗位意识和责任感

在辅导员的职业生涯规划中,要积极关注并协助其在教学、学历、职称等方面的提升,使他们对自己的工作充满热情,并且得到相应的报酬,尤其是在晋升和薪酬方面。要建立灵活、多元化的管理体制,让优秀的辅导员在党政管理工作中有一个晋升的通道和空间。要大力改善辅导员的待遇,尤其是获得中级、高级职称的辅导员,要保证他们的工资不低于或略高于专业老师、中层管理人员,成为平等做人、平等做事的自信和基石,树立阳光、自信的职业形象,树立敢于做事、敢于管理、敢于创新的职业形象,成为学校稳定、和谐工作中的重要成员,以饱满的岗位意识和崇高的责任感投入到学生管理工作当中去。

结束语:

综上所述,高职院校辅导员的弹性管理机制的建立,具有多种创新的可能性,因此,应由行政人员运用富有智慧的工作方法,以人为本的管理方式,设身处地的思考,充分调动辅导员的工作积极性,达到和谐高效的工作效果。

参考文献:

- [1] 刘明. 建立高职院校辅导员队伍专职化管理机制的路径选择[J]. 淮北职业技术学院学报, 2010, 9(3):3.
- [2] 刘明. 高职院校辅导员队伍专职化管理机制探讨[J]. 中国高等教育, 2010(24):26-27.
- [3] 李永莲. 高职院校辅导员队伍管理机制的创新与实践[J]. 成都大学学报:教育科学版, 2007, 021(007):18-19.
- [4] 贾虹. 试论高职院校辅导员队伍建设与管理[J]. 苏州教育学院学报, 2007, 24(2):2.
- [5] 霍仙丽. 浅谈高职院校辅导员队伍建设的机制探析[J]. 当代教育论坛:宏观教育研究, 2008(6):2.
- [6] 张露尹. 高职院校辅导员队伍建设长效机制的构建[J]. 广西教育, 2021(31):2.