

系统论视域下高校辅导员队伍建设探析

李润蕊 王 尊

(郑州财经学院 河南郑州 45000)

【摘要】 高校辅导员在高校组织、实施和指导大学生日常思想政治教育和管理工作中担负着落实立德树人根本任务的责任和使命, 加强高校辅导员队伍建设对新时代高校实现育人目标和推进大学生思想政治教育工作意义重大。基于系统论视角探析高校辅导员队伍建设, 从辅导员队伍管理整体出发, 剖析问题并找到科学合理、行之有效的完善路径, 进而促进新时代高校辅导员队伍建设的良好有序发展。

【关键词】 高校辅导员; 队伍建设; 系统论

DOI: 10.18686/jyxx.v2i6.35197

面对严峻的内外部环境和复杂的舆论声音, 新时代高校发展和大学生培养工作对高校辅导员队伍建设提出更高的要求, 高校辅导员应切实抓好大学生思想政治教育和日常学生管理工作, 提高站位, 自身不断提升专业素质和能力, 努力实现辅导员岗位的职业化和专业化。运用系统论的方法和视角探析我国高校辅导员队伍建设, 从辅导员队伍管理整体出发, 建立科学合理的辅导员聘任、考评和退出等管理制度, 这将是推进高校辅导员队伍建设有效发展的关键所在。

1 系统论的主要内容及应用

系统论由美籍奥地利人、理论生物学家 L.V. 贝塔朗菲 (L.Von. Bertalanffy) 创立。1968 年, 他发表的专著《一般系统理论基础、发展和应用》奠定了这门学科的基础, 被公认为是该理论的代表作。当下该理论已被专家学者逐渐推广, 并广泛应用到经济学、社会学、管理学等多学科领域。

系统论的核心思想是整体观念, 任何系统都是一个不可分割或孤立的有机整体, 系统中每个组成部分都在一定位置上发挥着特定的功能, 各组成部分或要素之间始终相互联系、密不可分, 促使系统达到最优化。^[1] 从系统论的系统思想考虑, 高校辅导员队伍管理体系由辅导员聘用、考评和退出这三个主要部分构成, 三者之间是一种交互、关联的系统关系, 彼此相互作用、相互影响。通过协调高校辅导员队伍管理体系中的辅导员聘用、考评和退出三个主要部分, 发挥各自的特定功能, 共同发力以促进整个高校辅导员队伍管理系统的有序有效运行。

2 高校辅导员队伍建设存在的问题

我国高校辅导员队伍建设是一项环环相扣的系统工程, 自中华人民共和国成立至今, 其发展大致经历了发轫与挫折时期、恢复与发展时期、改革与拓展时期三个

阶段, 积累了宝贵经验。^[2] 新时期, 高校辅导员队伍建设在落实立德树人根本任务的基础上, 发展过程中仍存在着诸多不足, 试图从辅导员队伍管理系统整体出发, 对每一环节深入探究, 明晰高校辅导员队伍建设的问题所在。

2.1 高校辅导员准入标准难统一

各地高校根据自身发展实际和学校需求, 进行辅导员岗位的招聘和录用。由于学校类型不同, 文化特色各异, 面试人员所任岗位、身处环境、喜好类型有所差异, 加之缺乏科学客观的聘用体系和统一标准, 难以用简单量化的方式对所录用人员的能力和素质进行准确客观地评价, 导致容易出现被录用辅导员与学校最初需求不一致、岗位匹配度不高的情况, 辅导员的质量和水平难以保证。

2.2 高校辅导员培训方式较单一

在多数高校, 辅导员存在“双肩挑”的状况, 他们大多身兼两职或者多职。高校辅导员除做好大学生日常管理和思想政治教育等专职工作外, 又担任着大学生职业生涯规划、形势与政策、大学生心理健康教育等公共课和与自身专业领域相关的专业课等课程教学任务。同时, 部分兼职辅导员还承担着学校行政性事务, 整体上高校辅导员的精力分散, 专职工作的时间被大量占用, 协调好各项工作的压力较大, 专业性有待提升。而当下较多学校除新教师入职培训之外, 日常辅导员进行培训的次数并不多, 开展形式大多为公共讲座, 形式较为单一, 往往忽略对辅导员进行正规化、多样化的专业技能培训。

2.3 高校辅导员考评制度未完善

辅导员考评制度作为高校辅导员管理体系的核心, 通过对辅导员进行考核和评价来诊断、筛选出优秀辅导员、称职辅导员和不符合岗位要求的辅导员, 并以此为依据展开辅导员的职务聘任、奖惩、晋级等各项措施。多数高校辅导员考评制度尚未完善, 辅导员的考评内容、

考评时间、考评标准、考评主体、考评力度和强度等仍不够完整、公平和准确,难以真正挑选出榜样辅导员和不符合岗位要求的辅导员,监督力和约束力相对较弱,榜样作用有待提高。

2.4 高校辅导员退出制度不健全

一个组织的高效良好的发展,必须保证出口畅通无阻。高校辅导员队伍庞大,目前流动的多数为主动提出离职,受我国文化传统和为人处事的基本原则影响,人情因素容易参杂其中,加之没有较为完善的辅导员退出制度作为依据,一般无较大事故出现,很少有高校将辅导员辞退或转岗。因此,高校多数出现辅导员只聘不退的现象,出口不畅,成为建设高质量、高水平高校辅导员队伍的阻碍。

3 高校辅导员队伍建设的完善路径

笔者运用系统观念探析高校辅导员队伍建设,发现在辅导员队伍管理系统中存在辅导员准入标准难统一、培训方式较单一、考评制度未完善、退出制度不健全等问题,针对各环节出现的问题进行思考和剖析,提出相应的完善路径,以期更好地促进新时代高校辅导员队伍建设的良好有序发展。

3.1 加强辅导员岗位的目标管理,严格岗位招聘和录用程序

辅导员岗位的目标管理,要求各高校根据教育部关于高校辅导员队伍选聘方面的具体规定,并结合学校自身实际需求和辅导员岗位能力需要,来明确学校辅导员岗位的工作目标,并加强管理。^[1]在招聘过程中,各高校应细化辅导员招聘的条件和要求,严格筛选应聘人员,规范辅导员录用的程序和步骤,并逐级落实,层层把关,加强监督,严把高校辅导员的“入口关”“准入关”,以在初期阶段充分保证准入辅导员的质量和水平。

3.2 开展专业多样的辅导员培训,科学提升业务能力和素质

站好第一站,要求新进辅导员认真参与新教师入职培训,尽快了解岗位要求、学校需要和学生情况。适应

岗位后,定期开展科学化、专业化、多样化的辅导员专题培训,通过专家讲座、进班观摩、实践操作、小组讨论等丰富多样的培训形式,或组织外出学习其他学校优秀辅导员的日常管理经验,多方位、多角度地科学提升辅导员的业务能力,增强辅导员的专业素质,将辅导员的主要精力集中于学生日常管理和思想政治教育等工作上。

3.3 建立多元化辅导员考评制度,做到考评的公开透明准确

采取定量和定性相结合的方式对辅导员的考核和评价,建立多元化高校辅导员考评制度。既要强调辅导员的工作绩效,又要重视辅导员在职业道德、工作表现、校规校纪、管理能力、科研水平等难以衡量的方面的考核和评价。同时,采用辅导员自评、相关院系领导评价、同行评价、学生评价、家长评价等多角度、多主体的考评形式对辅导员进行考核和评价,保证考评的合理化和科学化。最终考核结果在学校和学工宣传平台公布或宣传栏张贴,做到辅导员考评的完整、公平、透明和准确。

3.4 规范辅导员退出标准和程序,采取科学合理的退出方式

高校辅导员队伍建设的良好有序发展,需要有一套完整的辅导员退出制度以保证辅导员队伍管理的规范化和科学化。从辅导员聘任合同的签订到辅导员退出实施办法的各个环节,应以法律法规或学校具体规定为依据进行规范,明确辅导员退出标准和退出程序。同时,针对不同类型的辅导员在退出情境下采取科学合理的处理方式,确保高校辅导员“出口”的畅通无阻。通常情况下,应向不符合岗位要求的辅导员提供再培训的机会,若无明显改善,则进行约谈或调换岗位;而出现重大安全事故等严重情节的,则采取约谈劝退或直接辞退的方式进行处理。

作者简介:李润蕊(1993.11—),女,河南巩义人,硕士研究生,讲师,研究方向:教育学、教育管理、教育经济学;王尊(1992.8—),女,河南郑州人,硕士研究生,讲师,研究方向:食品科学与工程。

【参考文献】

- [1] 王文思. 高校辅导员队伍建设探索——以山西传媒学院辅导员队伍“四型团队”建设为例[J]. 山西高等学校社会科学学报. 2019(8): 75-78+84.
- [2] 张明志, 赵秀娟. 高校辅导员专业发展探究[J]. 学校党建与思想教育. 2019(16): 92-93.
- [3] 黄巧荣. 高校辅导员队伍专业化建设若干问题的思考[J]. 泰州职业技术学院学报. 2019(4): 24-27.