

高校辅导员队伍建设有效激励机制研究

陈冰亚 苏 蕾 凯迪娅·吾不力艾山

新疆第二医学院 新疆维吾尔自治区 克拉玛依 834000

【摘要】辅导员在高校教育和管理当中起到了重要的作用,能够给予学生正确的人生引导,让学生在学习当中规范自身的思想和行为,掌握好专业理论知识内容同时,树立好正确的价值观和行动观。当前,我国很多高校在建设发展的过程中都存在大大小小的辅导员管理问题,阻碍了辅导员教育发展,导致辅导员队伍达不到实际教育和管理的需求。因此,很多学校都提出了建设激励机制的方法提高辅导员教育和管理积极性,以长效的激励机制作为基础,促进高校综合教育发展。

【关键词】高校辅导员;激励机制

在当前社会建设发展的过程中,我国很多高校都越来越重视辅导员地位的体现,在实践教学的过程中会利用新的教育方法和形式改善实际教学效果。高校辅导员工作与教学阶段的班主任工作紧密联系和配合,不仅需要作为学生的教师给学生提供正确的引导,还要帮助学生解决学习和生活中的难题,促进教学管理实效性。

一、高校辅导员队伍建设的重要性

虽然大学生在学习的过程中可以实现自我管理,但是在很多方面还是会产生较大的一些问题,这就需要由辅导员进行引导,减少实际教学中产生的问题。高校辅导员在对大学生进行教学管理的过程中就需要充分体现自身的教育价值,分析大学生多样化的思想意识和形态,掌握其思想动态,给学生提供更加专业的指导。部分大学生不仅在专业学习方面的表现不符合教学需求,在自身的思想体现上也存在偏差,很难通过理论学习产生实质性收获。建设高校辅导员队伍就可以在教师教学能力和学生学习能力两个方面得到改善,让教师在教学中发现学生的学习和生活问题,并且对其予以改善,达到科学的教学目标。在新时期建设发展的过程中,很多学生都会受到时代发展的影响在思想表现上产生偏差,提高辅导员的的教学管理能力可以敏锐地发现学生在学习需要改进的地方,为大学生的健康成长提供推动力,同时还可以加强对学生的心理健康教育效果,促使教学工作的开展得到完善。

二、高校辅导员队伍建设存在的问题

1. 人员结构不合理

在目前的高校辅导员队伍建设当中,很多教师的年龄都较小,整体工作年限短,在行政管理方面没有突出表现,难以给学生提供全面性指导。虽然部分高校已经提出改善辅导员的结构,但是在结合激励机制优化辅导员人员结构的过程中还是存在较大的缺陷,达不到新时期教育改革的基本需求。部分辅导员的年龄在30岁以下,与大学生之间可以较好地沟通交流,但是由于缺少工作经验,自身素质不高,在较高的工作热情下难以有效处理学生在日常学习和生活中产生的问题。尤其是大多数高校辅导员的行政级别为副科以下,在处理很多事务时都需要上报,无法在第一时间解决棘手的问题,教

学协调能力方面比较落后,需要在日后发展的过程中有所进步和积累才可以更好地应对学生的问题。

2. 报酬水平较低

教师行业在发展的过程中普遍存在报酬水平较低的问题,这不仅辅导员存在的问题,在其他教学阶段的班主任管理中的表现也明显。高校给辅导员提供的薪资报酬与辅导员的工作量不匹配,不仅需要做好学生事务管理工作,还要在党团班级建设和心理健康教育等方面提供科学指导,同时要加强对学生的就业指导服务,因此要满足较高的工作要求,经常会产生较大的压力。在公办学校开展教学管理工作时,部分高校辅导员的薪酬水平比其他教师低,给辅导员形成了一定的压力,学校对于辅导员工作的重视程度不足,很容易让辅导员在工作当中缺乏公平感,甚至会产生职业倦怠问题,降低辅导员自身的工作信心,在日后发展中还会产生流动性大的影响。

3. 管理机制不健全

教育工作的开展大多需要与教学管理机制相融合,在实施高校教学工作的过程中要在管理机制中强化辅导员的地位,才可以让其与实践操作中对大学生进行科学管理,体现辅导员的实际价值。很多公办高校在建设发展过程中存在职工流动性大的问题,给辅导员的发展带来了阻碍,导致其在生活和职业教育中缺乏稳定性,高校在辅导员教育管理方面缺乏合理的控制,也会使其在心理表现上不平衡。产生这种现象的根本原因是高校的管理机制不健全,在实际教学发展当中缺乏针对辅导员的教育管理机制,尤其是很多学校在发展的过程中没有认清辅导员的工作性质。辅导员自身在发展中也缺乏明确的定位,甚至觉得这项工作只是暂时性的,没有将其当成一份事业去追求,从而降低了自身的工作效率,体现出来的教学管理质量不高。

三、高校辅导员队伍建设有效激励机制的路径

1. 明确辅导员岗位职责

在构建高校辅导员有效激励机制时,首先需要明确辅导员的岗位职责,让其在工作实践当中以负责任的态度面对和处理相关问题,在思想政治教育、日常事务管理和心理健康教育咨询等方面体现较大的价值。辅导员在自身建设发展的过程中要明确高校学生的学习特点,

为不同专业的学生提供正确的就业指导,同时加强其在学习中的稳定性。所以,高校在构建激励机制时,需要让辅导员明确其自身的岗位职责不仅是需要对学生进行科学合理的指导,还要帮助学生树立正确的三观,给学生提供职业生涯指导,在教学中深入了解学生,给学生提供较强的人文关怀,引导学生解决实际学习中存在的问题。在新时期教育发展当中能够以有效的激励机制作为基础,让辅导员自身工作职责的基础上予以改善,在给学生提供可靠性指导的同时充分发挥自身的岗位价值。尤其需要注意的是,公办学校要以我国现有的统一教学管理规范对辅导员的职责进行划分,使其在体现自身的岗位职能时可以承担相应的责任。

2. 优化薪酬分配制度

薪酬分配制度的优化可以从根本上提高辅导员在教育发展中的积极性,以实质性奖励作为基础,体现辅导员在高校教育中的重要作用。在构建有效的激励机制时,高校需要优化薪酬分配制度,确保辅导员的实际收入与学校专任教师的平均收入水平持平。辅导员的工作性质与专任教师的工作性质存在较大的区别,在实际的教育指导当中,专任教师主要需要在实际教学当中给学生提供有效的指导,所以其除了岗位津贴之外还会有课时报酬及科研奖励,但是辅导员在收入方面仅仅依靠学校的职位薪酬,所以很多辅导员会产生心理落差。在对其进行优化的过程中,就需要不断优化薪酬分配制度,提高辅导员的薪酬待遇作为重要内容促进辅导员日常班级管理工作的开展。另外,学校可以让辅导员承担党建工作,促使辅导员可以在岗位工作中获得薪酬补贴,体现激励机制的根本作用。

3. 加大骨干培养力度

骨干培养在高校教学当中具有重要的作用,但是很多高校的骨干培养都是针对学生和专任教师,以辅导员作为核心的骨干培养还是存在缺陷。在优化激励机制时,就需要加大辅导员骨干培养力度,致力于提高辅导员的专业素养,让其在繁杂的工作当中可以全面体现自身的实际作用。高校在培养骨干辅导员时,需要以其自身工作价值的体现作为核心,让辅导员在指导学生的同时明确自身的专业职责,还能够建立专项科研基金,给辅导员予以奖励。高校需要针对骨干培养加大资金投入力度,对有突出贡献的辅导员采取适当的奖励和表彰,提供更多的晋升机会,提高辅导员在教学管理和行政管理中的

归属感,同时增强学校在发展中的凝聚力。

4. 加强辅导员培训教育

在构建有效激励机制的过程中,辅导员就需要参与到专业的培训教育中,高校要在这个方面加大重视程度,以辅导员专业教学管理能力的强化为主,为辅导员提供更多自我展示的平台和机会,加强辅导员在职教育实效性。在针对辅导员进行培训教育时,高校要明确辅导员的职责,让其可以根据自身的工作地位和基本要求给学生提供相应的指导,所以可以邀请专家到学校开展讲座,让辅导员通过听讲座的方式明确自身的工作职责,可以鼓励辅导员参与科研工作,不断提高其专业管理能力和业务水平。

四、结束语

在针对辅导员构建有效的激励机制时,高校需要明确辅导员在教育和管理中存在的问题,加快辅导员队伍建设,并且对其工作能力进行强化,采取有效的激励手段给予辅导员更多关注,提高工作积极性,为高校的综合建设发展做贡献。

参考文献:

- [1] 王岱飏,孙彦军.职业倦怠视域下高校辅导员队伍建设激励机制研究[J].黑龙江教育学院学报,2018,37(09):35-38
- [2] 王金玲.重塑激励机制是高校辅导员队伍专业化建设的核心[J].才智,2017(21):96
- [3] 樊永生.高校辅导员队伍建设激励机制研究[J].劳动保障世界,2017(06):8-9
- [4] 蒋小军.民办高校辅导员队伍建设之激励机制探讨[J].新西部(理论版),2015(01):97
- [5] 王敏,李峰.民办高校辅导员激励机制研究——以江西南昌为例[J].闽西职业技术学院学报,2018,20(01):80-85