

民办高职院校辅导员团队建设现状及对策研究

● 吴贤清 陈玉滢 唐伟良



[摘要] 民办高职院校辅导员队伍是开展大学生思想政治教育的骨干力量,同时也是学生在校期间生活、学习的组织者、实施者和指导者。辅导员处在学生的最前沿、离学生最近,担负着落实立德树人的根本任务。由于民办高职院校发展阶段不同,其在辅导员团队建设上还存在部分问题。本文主要针对民办高职院校辅导员队伍的工作情况、工资待遇、队伍结构、职称晋升等方面进行现状分析,并提出相应的解决对策,以为民办高职院校辅导员团队建设提供参考性意见。

[关键词] 民办高职院校;辅导员;现状;对策

民办高等职业院校,在我国政策的支持下蓬勃发展,已经成为我国高等教育的重要组成部分。由于民办高等职业院校办学主体不同,通常由民营企业投资、个人出资等形式办学。且学校成立时间较短,发展起步较慢,加上自身经费紧张,因此对辅导员团队建设投入较少,重视度不够,使得民办高职院校辅导员队伍与公办高职院校辅导员队伍差距较大。同时,因民办高职院校生源情况复杂,参差不齐等情况,对辅导员业务能力提出了较高的要求,因此,加快建设一支高水平辅导员队伍显得尤为重要。

Q 民办高职院校辅导员队伍现状

(一)工作内容烦琐

民办高职院校因其特殊性,生源质量具有多样化、复杂化的特点。因此,辅导员不仅要做好学生思想工作、日常管理工作,还需做好奖助学金评审、勤工俭学、催缴学费、心理健康咨询、实习就业等工作。同时,辅导员在学校各个行政部门之间起到沟通桥梁的作用,与学生相关的事情,大多需要辅导员参与对接,导致辅导员工作内容较为烦琐。此外,

辅导员工作时间具有不确定性,例如,正常上班期间需要处理学生日常事务,下班后学生还会咨询各种生活上的烦琐事情,同时也需要不定期走访检查宿舍,与学生进行沟通交流。此外,遇到节假日辅导员还要手机保持时刻开机状态,担心学生在校内外的安全问题,随时应对学生突发情况,确保第一时间能够赶到现场处理,因此,使得工作时间较长,需要大量时间和精力以应对各种情况。部分辅导员深感责任重大,还会产生心理压力,导致辅导员对自己岗

位认同感降低,从而出现辅导员离职率较高的现象。

(二)待遇较低,岗位吸引力弱

一方面,由于民办高职院校资金来源较为单一,还需要保持教学、科研、校园建设的投入,导致辅导员工资收入相对较低,奖励制度较弱。民办高职院校虽然采取了一定的补贴措施,但总体与同校专任教师和公办高职院校辅导员队伍待遇还有较大差距。根据调研同类型两所民办高职院校,辅导员收入主要由基本工资、带班费、工龄、电话补贴等部分组成,且工资月收入一般在3200~5000元之间,除去五险一金个人缴纳部分,到手工资所剩无几,导致辅导员工作积极性不高,缺乏工作激情。另一方面,由于民办高职院校辅导员综合收入较低,工作强度较大,岗位吸引力不强,再加上学校属于民办高校性质,没有实名编制,对引进高学历、高职称人才有着一定困难。因此,难以招聘到有相关管理经验的教师担任辅导员。目前民办高职院校辅导员招聘门槛较低,加上近年来大学生就业难的现状,应聘辅导员岗位的大多数为本科应届毕业生,以及学生干部。虽然他们刚开始接触工作岗位时充满激情,不断学习探索,但同时又不甘于现状。同时,部分辅导员内心感觉辅导员岗位是学生的“服务员”,从而逐渐降低对工作的积极性。此外,有些辅导员只把目前的工作当作一个临时性工作,当其遇到合适的时机就会出现转行、调岗、考研等行为,进而导致民办高职院校辅导员队伍在职时间较短,人员变动大。

(三)结构不完善,专业化程度较低

民办高职院校辅导员队伍学历层次以全日制本科为主,其中研究生学历占比较少。辅导员职称方面,由于辅导员多为应届毕业生,其工作时间短、工作业绩不突出,以及科

研能力较低,使得具有职称的辅导员占比较少,且为初级。同时,年龄结构也不合理,青年教师占比高达85%,中年骨干教师占比较少,且普遍工作年限不高,大多为应届毕业生。虽然其对于工作热情度比较高,但工作经验相对不足,此外,也缺乏经验丰富和长期从事学生思想工作的中年教师,这种年龄结构不利于辅导员队伍的整体发展,导致辅导员开展学生工作时,缺乏理论指导。由于民办高职院校对于辅导员团队建设的重视程度不够,使得招聘时对辅导员岗位要求并不是很高,对专业学科要求也没有限制,例如,某校在岗辅导员的专业有酒店管理、学前教育、金融、设计、化学等。且具有高校哲学、管理学、教育学等专业背景的辅导员较少。当辅导员所学专业与从事的工作性质不一致时,会使其难以形成职业认同感,从而导致辅导员队伍专业化、职业化程度较低。

(四)辅导员角色定位模糊

民办高职院校辅导员的主要职责是做好学生思想工作,落实立德树人的根本任务。但由于民办高职院校师资力量较为紧张,辅导员除了复杂的学生工作外,还要承担部分公共课和专业课的教学工作,有着行政管理和教师的双重身份。例如,某学校现有辅导员40人,其中有20人担任公共课的教学工作,占辅导员队伍的50%,虽然民办高职院校提供了两种职业发展的道路,但如果选择不当,重心点没有把握住,反而会带来前进道路的阻碍。部分辅导员由于对行政方向和专业方向发展未能做出清醒的认识和选择,导致其对自身职业发展定位模糊。

由于同时,辅导员队伍学历以本科为主,专业也较为复杂,使得自身理论知识薄弱,在校期间也未接触过科研课题。工作期间需要解决各种日常事务管理工作,对自身学习思考时间较少,且未进行专业的科研培训,导致其科研能力比较低,很难静下心来撰写论文、发表期刊等。因此,导致辅导员队伍参与课题少,立项也少。此外,加上民办高职院校职称评审体系不完善,对待辅导员岗位职称评审没有做出明确的政策和规定,因此在辅导员职称评定上,仍然按照专任教师的标准,从而使得辅导员职称晋升较为困难。

Q 民办高职院校辅导员团队建设的对策

(一)明确辅导员队伍职责,提高辅导员工作效率

针对民办高职院校辅导员岗位存在的工作内容烦琐、工作职责不明确等问题,应明确辅导员岗位职责,明确其具体工作范围,以此才能够有针对性地开展。民办高职院校辅导员岗位职责主要是做好思想教育、学生管理、学生服务等工作。当前,民办高职院校辅导员对于公办高职院校辅导员来说,其对学生日常事务管理和学生服务较多,且工作时间长,导致其对于学生思想工作不够重视。根据

高校辅导员团队建设规定,辅导员需坚持思想教育和价值引领,培养学生的优良品格和自主能力,让学生能够正确处理学生之间的矛盾,从而教会学生明辨是非的能力,并做到落实立德树人的根本任务。因此,民办高职院校应当把辅导员的工作中心从烦琐的日常事务管理调整到思想教育职能上来,以更好地发挥辅导员育人职责。

辅导员在教育和引导学生的同时,也可以重点培养学生的自我管理能力,培养班级学生干部对班级的管理协调能力,培养大学生独立思考和解决问题的能力。以此,能够使学生在日常学习生活中遇到问题,也能够自己解决,或者在班级班干部的帮助下解决,既有利于改变辅导员工作时间长、日常事务多的现状,也培养了学生责任感,并充分发挥学生的潜力,从而使班级更加具有凝聚力。

(二)提高辅导员队伍待遇、增强辅导员岗位吸引力

首先,注重落实辅导员队伍的福利待遇。福利待遇关乎辅导员切身利益,因此,解决辅导员待遇问题是保证辅导员队伍稳定性的重要措施。辅导员薪资除基本底薪和带班费外,还可以通过绩效津贴、住房补贴、交通通信补贴、工作年限补贴等方面增加辅导员综合收入。其次,每年度、每学期进行辅导员考核等级,并进行学期末或者年终总结表彰。对评上优秀辅导员、优秀工作者,或者对学校做出突出贡献的也可以予以物质奖励。通过以上措施,不仅能够对辅导员队伍起到一定的激励作用,同时通过这些措施还能使辅导员队伍更加稳定,从而减少人员流失率。

民办高职院校在提高辅导员待遇的同时,还应通过创新辅导员职称评审制度、科研能力提升计划、职业技能提升,以及加强辅导员职业文化建设等方式增强辅导员岗位吸引力。根据民办高职院校发展阶段,高层管理人员应基于辅导员工作岗位,制定辅导员职业发展目标,并培养辅导员崇高的职业理想。同时,强调辅导员岗位的重要性,纠正辅导员对于岗位的错误理念,并使其做到职业平等。此外,还需要加强学校对辅导员的人文关怀,辅导员是民办高职院校学生管理的骨干力量,其为学生服务,为学校的不断前进发展起到了重要作用。学校应当重视和支持对辅导员岗位的建设和管理,并帮助辅导员解决学习、工作、职业发展等相关问题,从而使辅导员工作有平台,发展有保障。

(三)完善辅导员队伍结构,加强专业化职业化培训

辅导员队伍结构应当从年龄结构、学历结构,专业结构三个方面进行优化调整。(1)年龄结构方面。目前,民办高职院校辅导员以青年为主。基于辅导员工作特点,可以适当招聘具有相关经验的中年教师,形成以中青年为主的辅导员队伍。同时,在实际工作中可以充分发挥经验丰富中年教师的作用,并对新入职的辅导员能够起到传授、帮扶、带领的帮助,以此有利于辅导员队伍的稳定和长期发展。

(2)学历结构方面。辅导员学历多数以本科为主,少量研究生。因此,需要加大人才引进力度,招聘硕士研究生学历的辅导员。硕士研究生学历的人员理论知识雄厚,有利于辅导员队伍科研能力的提升,同时也鼓励本科辅导员通过报考在职研究生,进行学历提升,以适应民办高职院校的不断发展。(3)专业结构方面。目前民办高职院校辅导员的专业中具有教育学、心理学、管理学等占比较少。因此,辅导员队伍专业需要进一步优化提升,在辅导员招聘过程中,需要注重专业是否与岗位相匹配,并重点招聘思政类和管理类等对口专业。此外,对于在非对口的专业类辅导员可以进行辅导员职业技能培训,提高辅导员专业能力,使辅导员队伍更为合理。

民办高职院校应加大辅导员队伍的培训力度,鼓励辅导员积极参加省级、市级、校级各种培训活动,使其掌握专业理论知识与实践经验,不断提高辅导员队伍的专业化水平,从而更高效地履行辅导员职责。学校也可以组织辅导员与同类兄弟院校进行交流学习,探讨学生管理经验、自身职业生涯规划等,从中相互借鉴,取长补短。促使辅导员队伍朝着专业化和职业化方向发展。

(四)明确辅导员角色定位,建立辅导员职称评审体系

学校应当结合各个部门意见,针对辅导员岗位的双重职责,并根据民办高职院校自身发展特点,把辅导员和专任教师的职称评定进行区分。辅导员除了可以按照教师发展序列进行评助教、讲师、副教授等专业技术职务,也可以根据辅导员工龄、工作业绩、育人效果、科研水平等,评选思想教育学科或相关学科的职称,以此,不仅能够帮助辅导员解决职业发展的顾虑,还能够明确辅导员职业生涯规划。同时,学校应不断完善辅导员职称评定工作,可以成立辅导员职称评审委员会,从而制定辅导员职称评审的具体条件和要求。学校还可以设立面向辅导员队伍的相关研究课题,定期开展科研项目交流活动,引导辅导员积极参与科研项目,以不断提高科研水平,促进辅导员队伍从实践型到理论研究

型的转变。同时,建立辅导员队伍多元发展制度。以此,不仅能为辅导员的发展提供政策支持和制度保障,明确辅导员职业发展方向,还能为辅导员队伍的发展提供良好的环境和氛围。

Q 结束语

民办高职院校应针对辅导员岗位加大辅导员团队建设力度,明确辅导员岗位职责,并不断完善辅导员队伍结构,加大辅导员的职业培训力度,从而推动辅导员队伍朝着专业化、职业化方向发展。同时,根据辅导员工作特点,解决其职业晋升、福利待遇等问题,以切实增强辅导员岗位吸引力,从而确保辅导员岗位的人员稳定性。

参考文献

- [1]杜玄.民办高职院校辅导员职业能力提升路径研究[J].文学教育(下),2019(07):148-149.
- [2]范跃.民办高职院校辅导员职业能力提升路径探究[J].大学,2022(25):181-184.
- [3]律晓敏.高职院校辅导员队伍现状分析及其职业化建设[J].文教资料,2020(34):155-157.

基金项目:

广西科技职业学院2024年校级课题项目,项目名称:民办高职院校辅导员队伍建设现状及对策研究,项目编号:202405。

作者简介:

吴贤清(1999—),男,汉族,山东菏泽人,本科,广西科技职业学院,研究方向:辅导员队伍建设。

陈玉滢(1999—),女,汉族,广西玉林人,本科,广西科技职业学院,研究方向:教务管理。

唐伟良(1993—),男,瑶族,广西贺州人,本科,广西科技职业学院,研究方向:学生管理。