

高职辅导员队伍管理机制初探

施丽敏 邹婧 张承屏 郭亚如

(贵州轻工职业技术学院, 贵州 贵阳 550025)

【摘要】高职院校辅导员队伍是高职院校开展思想政治教育一线的中坚力量,在培养和管理高职学生过程中起到举足轻重的作用。目前,中国特色社会主义已经进入了新时代,在此背景下,高职辅导员队伍管理机制建设对提升高职辅导员队伍管理水平,更好地落实立德树人根本任务,进一步促进高职辅导员队伍朝职业化和专业化方向发展意义非凡。该文先找出当前高职院校辅导员队伍管理机制已有的问题,而后提出优化思路。通过本文研究,明确了辅导员管理机制的建立对推进高职院校辅导员队伍建设,提升高职学生管理水平和辅导员职业能力素养,具有重要意义。

【关键词】高职辅导员;管理机制;辅导员队伍建设

高职院校辅导员队伍是高职院校开展思想政治教育一线的中坚力量,在培养和管理高职大学生过程中有举足轻重的作用,其管理机制的研究和建立为对高职院校进一步落实立德树人根本任务,提升学生管理工作水平十分重要。

一、高职辅导员队伍管理机制含义及研究内容

(一) 高职辅导员队伍管理机制含义

管理机制主要指管理系统的结构及其运行机理。申雪寒指出,高校辅导员管理机制主要是指高校辅导员管理过程中动静两方面结构及其包含的多种要素中间互相联系的体系及模式^[1]。高职辅导员队伍管理机制是高校辅导员管理机制的一部分,主要针对高职院校,将通过管理职能来解决高职院校辅导员队伍中的存在的问题^[2]。

(二) 高职辅导员队伍管理机制研究对象及内容

高职辅导员队伍管理机制研究旨在探索高职院校辅导员队伍管理机制的现有问题及相应的解决路径,针对高职院校辅导员队伍和个体发展的问题,提出达到高职辅导员职业化、专业化发展的优化思路。

二、研究意义

(一) 思想政治教育学科拓宽的需要

高职辅导员队伍管理机制的研究属高校辅导员理论研究的内容,为思想政治教育二级学科。进行高职辅导员队伍管理机制研究,一是能够丰富高职辅导员理论,二是能起到拓展思想政治教育理论研究范围的作用。

(二) 高职辅导员职业化、专业化发展的需要

目前,中国特色社会主义已经进入新时代,在新时代背景下,高职院校思想和行动上都对大学生思想政治教育工作非常重视。高职院校辅导员队伍作为高

职院校开展大学生思想政治教育开展者,其管理机制的研究和建立对于巩固当前我国社会主义意识形态,梳理清楚高职辅导员管理思路,优化辅导员管理方式方法有重要意义^[2]。同时,高职辅导员队伍管理机制的建立在一定程度上能够起到提升高职辅导员队伍管理水平的作用,还为进一步推动高职辅导员队伍职业化和专业化发展提供理论依据。总之,高职院校辅导员队伍管理机制研究的开展意义非凡。

三、高职辅导员队伍管理机制现状

(一) 高职辅导员队伍基本情况

当前,受新冠疫情和近年来经济形势的影响,越来越多毕业生倾向于毕业后进入体制内工作,选择当高职辅导员的人员通常通过参加事业单位考试或合同制招聘考试等进入高职院校担任辅导员,这个人数呈现逐年增的趋势。这一方面说明高职辅导员的职业吸引力不断增加,另一方面也说明人才的聚集能在一定程度上提升高职院校辅导员队伍总体素质和能力。但是,一个无法忽视的问题是,当前高职院校辅导员队伍仍面临人员短缺的问题,与思想政治教育工作的需求量存在一定差距。高职辅导员队伍往往处于学生管理工作一线,日常事务繁杂、琐碎,也导致辅导员对于开展教学和科研工作有心无力。在评职称时面临资料少、职称评聘指标有限的问题,行政晋升时,面临渠道窄职数少的问题。岗位晋升无望、缺少岗位轮换、与同龄的专职教师进行横向对比时工资待遇低。同时,高职辅导员队伍管理机制还存在工作界限不明确、职责定位不清晰、管理体制不统一等问题,导致高职辅导员不同程度地存在职业不满和职业倦怠的情况,进而对工作主观能动性、积极主动性和创新创造性逐渐减弱。在编制情况方面,除了通过公开招聘

取得正式编制进入辅导员队伍以外,还有一部分通过劳务派遣或合同制聘用进入到高职辅导员队伍的辅导员。他们的工作不够稳定,随时可能离开该队伍,进一步加重辅导员队伍不稳定的现状。

(二) 高职辅导员管理制度现状

当前,相当一部分高职院校重教学、科研、技能大赛、创新创业大赛,轻辅导员管理,缺乏辅导员管理机制意识。尽管在中央16号文件和教育部43号令等文件颁行后,部分高职院校参照国家文件要求制定辅导员管理相关制度。但是由于对薪资待遇、职称职务晋升满意度不高,一部分高职辅导员或转行或跳槽,进一步造成了高职院校辅导员队伍的不稳定性。与此同时,由于高职辅导员缺乏稳定性,高职院校便不愿投入时间和精力培养辅导员,以避免资源的浪费。甚至由于辅导员工作对于专业要求相对宽松,门槛较专业课教师低,因此一部分辅导员选择先进入高职院校后再把辅导员工作岗位作为跳板,接下来转为专职教师,这也是辅导员队伍不稳定的主要原因之一。

(三) 高职辅导员队伍管理机制现状

1. 准入机制

一是制定高职辅导员队伍人员选聘准入制度,按国家规定的1:200比例配备高职辅导员;二是组建专兼职高职辅导员队伍。选聘杰出青年教师做兼职辅导员,开展“三全”育人;三是优化辅导员选聘方式,采用面向社会公开招聘、校内教师转岗等方式选聘辅导员;四是配备专业强、有责任心的老师担任班级导师,由班级导师具体指导学业、职业生涯规划,并配合辅导员做好学生管理工作。

尽管选聘过程公正公平,但短暂的考试、面试无法完全掌握应聘者是否适合从事高职辅导员工作。而且当前高职辅导员的准入机制缺乏科学的准入标准和严谨的准入程序。高职院校要结合实际,在已有经验基础上,加强对辅导员核心能力的发掘和考察,以学术学科专业背景和科学、合理、完善的准入程序提高辅导员的职业起点,最大限度发挥准入机制作用,把好辅导员队伍选聘关^[3]。

2. 培养机制

当前,各个高职院校都在逐步提高对辅导员培养工作的重视度,部分高职院校单列思想政治专项课题经费,搭建辅导员科研平台和教育教学平台,资助思政课题研究,以提高辅导员理论研究能力。部分高职院校制定辅导员专项培训规划,组织新进校辅导员在工作前开展系统的、有针对性的岗前培训,定期参加职业素质能力培训、专项业务研修和假期实践锻炼等

活动,多途径提升辅导员能力。当前,高职院校重视校际交流,创造条件为辅导员沟通交流搭建桥梁,组织开展辅导员经验学习交流会。

但是,具体付诸实施时又遇到落实不到位、缺少专业机构培养等问题。加之,高职院校与社会上第三方机构合作培训、培养辅导员、推动辅导员发展的机制仍未完善。同时,受高职院校平台限制,很多高职辅导员申报高级别课题、刊发高级别刊物都不同程度地存在困难,导致辅导员在职务晋升和职称评定时等受到影响。

3. 考核机制

目前,高职院校都在不断完善辅导员考核机制。一是逐步建立学生、系领导、学生工作主管部门评价体系,量化辅导员考核指标,一年进行一到两次考核。二是建立并完善制度,实施目标责任制、岗位责任制,使辅导员队伍建设走上正规化、规范化道路。三是建立并完善激励机制,比如足额发放辅导员津贴、分配教师公寓、组织参加培训进修等。

但实施过程中又存在一些问题。一是考核指标难以量化,辅导员工作内容杂,工作时间无明确界限,短小时内无法看到明显成效。二是对辅导员的评价方式相对单一,主要以结果性评价为主,重工作成绩、工作结果,轻工作过程。三是两头管理,考核主体多,一般学生工作部门掌握编制,负责选聘、分配、考核,系部负责日常安排工作。针对辅导员的双重甚至多重管理模式使得他们面临多人管、多主体评价的状态,不利于形成科学的考核结果。

4. 发展机制

一是职称评审方面。部分高职院校已经明确规定高职辅导员队伍在职称晋升方面的具体要求,设立思想政治教育系列职称,高职辅导员能够申请参评思想政治教育相关的专业技术职务;二是根据辅导员开展学生工作的任职年限、工作表现及业绩成果,来确定辅导员相应级别待遇。

实施过程中又面临下面的问题:一是缺乏职业规划,发展路径不明。尽管国家明确行政、教学路径可供辅导员选择,但辅导员多走行政道路。二是因教师岗位编制、行政职级数量有限,多数高职院校无辅导员职务晋升专项名额,无法“双轨晋升”。三是职称评审方面,部分高职院校设定辅导员与思政专职老师共同参与思想政治教育相关学科的职称评聘,由于思政专职老师工作时间相对充裕、工作实绩多,相比之下,高职辅导员评职称的难度和压力较大。为了完成评职称的要求,高职辅导员不得不选择担任相关学科的公共课教师,并开展科研工作。繁杂的

工作和评职称的压力,让辅导员经常处于身心俱疲、压力超负荷的状态。

总之,高职辅导员队伍管理机制的现实状况不仅制约着高职辅导员队伍的良性发展,而且影响着高职院校思想政治教育工作的高效展开,因此必须加强高职辅导员队伍管理机制研究,并促进其由理论转化为实践,以期尽快解决现实存在的问题。

四、高职辅导员队伍管理机制优化路径

(一) 高职辅导员管理理念转变

高职院校要积极发挥辅导员队伍在思政教育中的作用,调动辅导员的主观能动性,遵循其职业发展规律和需求,构建起长效辅导员队伍管理机制。成立辅导员工作室,由具备相应学历学术背景的相关专业领域的辅导员负责辅导员工作室工作。通过辅导员工作室的开设,一方面促进辅导员之间交流,帮助辅导员解决工作中遇到的现实问题,丰富其解决学生问题的方式方法。另一方面有效地帮助高职辅导员队伍实现职业化和专业化的发展。

(二) 制定高职辅导员职业规划

一是明确辅导员队伍职业发展面临的问题,指导辅导员培养正确的职业观,辅助辅导员制定个人发展规划。二是充分利用各种专业资源,根据个人实际确定研究方向,鼓励辅导员遵从个人兴趣、专业特长等开展科学研究。三是指导高职辅导员,尤其是新入职高职辅导员结合个人情况做好职业生涯规划,建立健全“职业体系”,帮助其明确努力方向,助力辅导员队伍更加稳定,工作效率进一步提高^[4]。

(三) 建立辅导员培训体系

制定高职辅导员专项培训计划,组织开展辅导员专题培训、网络培训等。专题培训涵盖内容有校园危机处置、心理健康教育等。网络培训包括教育心理学、政治理论等。引导高职辅导员朝着职业化、专业化方向发展。鼓励辅导员开展科学研究,如申报科研项目、编写著作、参加教学能力大赛等方面发展^[5]。将辅导员个人发展与高校辅导员管理机制的各要素的开展紧密结合起来^[6]。

(四) 加强辅导员管理相关政策支持

高职院校要提高对高职辅导员队伍建设和管理的重视,充分认识到建立高职辅导员队伍管理机制的必要性和重要性。要在制定辅导员相关政策时有一定的倾斜,比如为辅导员工作和职业发展提供更适宜的办公条件,提供开展学生工作的有效支持,给予相应工资待遇,发放辅导员津贴,打通晋升发展路径等。鼓励高职辅导员提升能力、学历,比如说攻读思想政治教育类或者本人原专业的硕士、博士学位,

不断拓宽个人知识面、丰富知识结构、提升专业能力,学成后更好地服务于辅导员工作,走辅导员职业化、专业化道路^[7]。当前,高职院校要认识到高职辅导员工作理论性和实践性强,事务复杂且耗时,在职称评审方面,应向辅导员予以倾斜,单列辅导员职称,设定相应名额^[8],同时加重工作实践等方面相关考核比重,如果能解决职称评审问题,那么就能在一定程度上增加高职辅导员对辅导员工作的归属感。

五、结语

新时代背景下,高职辅导员作为高职院校落实立德树人根本任务过程的重要参与者,其管理机制研究具有重要现实意义,直接关系到高职院校技能型人才培养的质量。加强高职院校辅导员管理,完善高职辅导员队伍管理机制,要以提升辅导员职业化、专业化水平为核心,提高辅导员工作主观能动性、职业归属感,多措并举提升辅导员能力、驱动其学习的内在动力,使得辅导员朝职业化和专业化方向发展,为高职院校发展贡献力量。

参考文献:

- [1] 申雪寒.高校辅导员管理机制论[D]:[博士学位论文].长春:东北师范大学,2015.
- [2] 黄小华.高职辅导员队伍专业化、职业化和专业化建设研究.学校党建与思想教育,2018,89-91.
- [3] 朱静.高职辅导员职业化发展的现实困境与干预策略,2015,(24),80-81.
- [4] 张玉萍.高职辅导员资源管理机制构建.江苏社会科学,2010,80-82.
- [5] 张红.曹钟安.对高校辅导员队伍建设的八点思考[J].辽宁广播电视大学学报,2011,(4).
- [6] 滕云.高校辅导员职业化研究[M].上海:上海交通大学出版社,2013.
- [7] 张斌.新时期高校辅导员职业能力培养路径探析[J].文化创新比较研究,2017,(10).6-9.
- [8] (陈玲,黄燕)高职院校辅导员职业能力提升与发展研究[J].教育教学论坛,2020(37),361-362.

基金项目:项目来源:贵州轻工职业技术学院校级科研项目(编号:21QY30),项目名称:高职辅导员队伍管理机制研究。

作者简介:施丽敏(1987-),女,汉族,河南省卫辉市人,硕士研究生,助教职称,从事思想政治教育和创新创业教学,现就职于贵州轻工职业技术学院。