

浅论高职院校辅导员队伍建设

卢远

[摘要]文章根据对23所高职院校的问卷调查结果,分析了当前我国高职院校在辅导员队伍建设中存在的问题,提出了加强和促进辅导员队伍发展的策略。

[关键词]高职院校 辅导员队伍建设 策略

[作者简介]卢远(1966-),男,广西桂平人,广西建设职业技术学院教科科研处副处长、学报主编,副教授,研究方向为高等教育。(广西 南宁 530003)

[课题项目]本文系广西高校思想政治教育理论与实践研究课题“广西高职院校辅导员队伍建设研究”的阶段性研究成果之一。(课题批准号:桂党高工宣[2007]82号)

[中图分类号]G715 [文献标识码]A [文章编号]1004-3985(2010)27-0051-02

21世纪初,我国许多中等职业学校适逢高等教育大众化的良机,通过改制,成功升格为高校教育建制,发展异常迅猛。据教育部公布的数据,2008年,全国高职高专在校生数为918.8万人,2009年全国高职院校有1207所,高职院校的招生数和在校学生数均已超过了本科院校。为深入贯彻落实《中共中央国务院关于进一步加强和改进大学生思想政治教育的意见》,规范高校辅导员队伍建设,教育部在2006年颁布了《普通高等学校辅导员队伍建设规定》,升格为高等教育建制的高职院校,逐步开始参照普通本科院校建立并实施辅导员制度。但由于受中等职业学校时期惯有的办学观念及其他诸多因素的影响,高职院校的辅导员队伍建设难以适应高职教育的发展。

一、当前高职院校辅导员建设存在的问题

1. 不按规定比例配备辅导员。教育部在2006年颁布实施的《普通高等学校辅导员队伍建设规定》(以下简称《规定》)第六条明确规定,高等学校总体上要按师生比不低于1:200的比例设置本、专科生一线专职辅导员岗位;同时,要求每个班级都要配备一名兼职班主任。据调查,当前许多高职院校实际上并没有达到这一要求,个别院校师生比例竟然高达1:450,有的院校以兼职代替专职,不少院校更没有配备兼职班主任,使现有的辅导员长期超负荷工作,直接影响了其工作质量。

2. 队伍很不稳定。我国高职院校的建校历史短,辅导员队伍专业化建设任重而道远。目前,辅导员几乎属于编外人员,收入普遍低于在编的其他教职工,辅导员工作往往被当做过渡或跳板。2009年上半年,课题组对23所高职院校进行了问卷调查,调查结果显示,自2005年以来,约有一半以上的辅导员离开辅导员工作岗位,约有28%的辅导员在辅导员岗位上工作不到两年。

3. 定位不准,职责不清。《规定》第三条对辅导员作出了明确的界定:辅导员是高等学校教师队伍和管理队伍的重要组成部分,具有教师和干部的双重身份。辅导员是开展大学生思想政治教育的骨干力量,是高校学生日常思想政治教育和管理工作的组织者、实施者和指导者。辅导员应当努力成为学生的人生导师和健康成长的知心朋友。此外,《规定》还对辅导员的要求与职责作了详细的规定。但是,在现实中,辅导员队伍的建设与管理却出现了错位,辅导员甚至变成被学校所有职能部门使唤的“勤杂

工”,他们不得不承担大量行政、教辅、后勤等工作。辅导员也存在对自身定位不准确、对职责的认识存在偏差、工作方式单一等问题,使自己忙于应付琐碎的事务而偏离了岗位的中心职责。

4. 缺乏科学、有效、完善的评聘和考核办法。为了规范管理,高职院校一般都制定了专门的辅导员管理办法,如《聘用办法》《考核办法》《工作职责》等,但是,这些规定往往以“禁止性”条款居多,多为“一票否决”之规定,有些规定过于苛刻甚至吹毛求疵,有悖于以人为本的主旨精神与管理理念。例如,学生在人身安全、交纳学费以及就业等方面出现问题即可以辞退辅导员,以学生的评价作为衡量辅导员工作质量的唯一标尺等,这致使辅导员不敢大胆管理学生,甚至无原则地放任和迁就学生。

二、高职院校辅导员队伍建设的策略

当前高职院校辅导员队伍建设中的问题不仅严重阻碍了辅导员队伍的健康发展,更对大学生思想政治教育造成了不利影响。为此,要从以下四个方面入手,逐步解决这些问题。

1. 必须充分认识辅导员队伍在育人工作中的重要作用。党中央、国务院高度重视辅导员队伍建设工作,胡锦涛总书记在2005年加强和改进大学生思想政治工作会议上对辅导员队伍建设工作作出了重要批示,他强调,要把高校辅导员队伍建设作为加强和改进大学生思想政治教育工作的组织保证,采取有力措施,按照“政治强、业务精、纪律严、作风正”的要求,着力建设一支高素质的辅导员队伍。辅导员承担着思想政治教育、就业指导、日常管理等工作,与学生成长成才息息相关的工作,是学生成才最直接的引路人,是正常教学秩序的直接维护者,校园文化建设的直接组织者,校风学风建设的直接实施者。显然,辅导员队伍建设对于大学生身心的健康成长、学校学风以及学校的稳定都会产生直接的影响。

针对漠视辅导员的作用、辅导员队伍建设得不到应有的重视、辅导员队伍不稳定、“重专业教师建设,轻辅导员培养”等问题,一方面,高职院校必须进一步提高对辅导员在育人工作中的重要作用的认识;另一方面,上级行政部门要加强监督和管理,把辅导员队伍建设纳入学校评估范畴,必要时应开展对高职院校辅导员队伍建设情况的专项评估与检查,确保国家关于辅导员的政策和各项规定得以真正贯彻实施。

2. 着力加强辅导员专业化建设。辅导员队伍专业化建设是由其工作的性质特点所决定的。从《规定》对辅导员的要求可知,辅导员的工作主要是思想政治教育,工作对象是在校的大学生。大学生正处于世界观、人生观、价值观趋向成熟和稳定的时期,而对于高职院校来说,其生源质量较本科院校低,学生的各种思想问题更加突出。

专业性主要包含两个含义:一是辅导员队伍的专业化。即辅导员队伍中必须有相对稳定的从业人员。《规定》要求专业教师需从事一定时间的辅导员工作,但他们显然不能成为辅导员队伍的主体。高校提倡全员育人的理念,要求每位教育工作者都应担负起育人职责,但这也不能代替辅导员的工作。这是因为对学生的思想政治教育是经常性的,不受时空制约。二是辅导员应具有一定的专业知识。大学生思想政治教育是一个系统工程,要求辅导员必须具有思想政治教育、教育学、管理学、社会学、心理学、伦理学、法学以及与思想政治教育原理和方法相关的一系列学科知识(如美学、哲学等),掌握与人沟通的方法与技巧,善于用马克思主义的立场、观点和方法来分析、解决学生的思想问题和实际问题,把党的对思想政治教育工作的原则性要求与学生日常事务管理、人生引导结合起来,使思想政治教育的内容和要求落实到学生生活学习的每个细节之中。

加强辅导员专业化建设要切实改变辅导员工作的临时性、过渡性的倾向,要建立专门针对辅导员队伍的职务评聘机制,在序列、指标、评审等方面要实行单列,以增强辅导员对职业的认同感和归属感。

3. 制定完善的管理制度,建立长效机制。制度是辅导员队伍建设的根本保证。制度应体现以人为本的管理理念,以调动辅导员工作的主动性、积极性和创造性为目的。完整的管理制度应包括管理体制、聘用、考核和评价、奖惩、培养和培训、辞退等。各高职院校应根据本校的实际情况,构建能够科学评价辅导员工作业绩的测评体系,并使之制度化。对擅长思想政治教育工作的专业教师,学校应通过减轻他们的授课任务鼓励其长期从事辅导员工作。

目前,高职院校普遍采用辅导员统一归口由学工处(部)领导和管理的模式,对辅导员的考核、评定以及聘用等管理权限均主要集中在学工处(部),这一管理模式值得商榷。作为教学基层单位的系部(学院),其主要任务是教学和管理学生。其中,教学任务主要由专业教师完成,而管理学生的任务,则需依靠辅导员才能得以完成。为了学生管理工作,系部(学院)均设有分管学生工作的党总支书记和主任两个领导职位以及学生管理干事岗位。毋庸置疑,教育与教学是密不可分的,如果辅导员不归口系部(学院)统一领导,在实践中很容易形成“两张皮”,不利于辅导员队伍的建设。从二级管理的要求来看,学工处(部)对教学单位的学生工作应着眼于监督和业务指导。当然,如果归口教学系部(学院)领导,又可能会使辅导员承担非职责范围内的工作,这就要求学校通过建章立制予以规范。不管采取何种模式,学校各级管理者和专业教师,尤其是领导干部,都必须注意树立辅导员的权威,切忌越俎代庖。

4. 把好入口关,引导辅导员做好职业生涯设计。“工欲善其事,必先利其器。”辅导员是思想政治教育的中坚力量,我国高职

教育的迅猛发展也对辅导员的素质提出了更高的要求,因此科学合理地选聘和配备高素质的辅导员则成为加强和改进大学生思想政治教育工作的关键。由于我国高职院校仍未建立“辞退”机制,把好人员的“入口关”就显得尤其重要。一方面,高职院校应建立辅导员选聘机制,采用组织推荐和公开招聘相结合的办法,借鉴后备干部选拔方式,对辅导员实行严格、规范的考核和考试,对合格的候选人实行任前公示,提高辅导员的准入条件;另一方面,要采取有效措施把那些真正热爱学生工作、爱岗敬业的教育工作者吸纳到辅导员队伍中来,着力培养一批骨干,培育能起引领作用的专家型辅导员。同时,要注意优化辅导员队伍结构,保证其学科结构、年龄结构、性别结构、学缘结构的合理性。

据课题组对 23 所高职院校 703 名辅导员流向的问卷调查结果显示,2005~2009 年底,有 185 名向专业教师转岗,占 26.5%,这部分人员以毕业分配到学校的专业教师为主;有 26 名向其他行政岗位转岗,占 4.0%,包括担任领导职务、人事、教务教辅、后勤部门等;有 206 名因考研、调动、辞退、自动离职等原因离开辅导员岗位,占 29.3%。除向专业教师或其他行政岗位转岗的人员外,学校给予办理入编的有 8 人,仅占 1.0%。另外,由于高职院校的辅导员大多是刚毕业的大学生,对前途普遍感到迷茫与焦虑,不知该如何规划自己的未来。

职业生涯规划是一个人对自身一生职业发展总体规划和总轮廓的勾画,只有做好了职业生涯规划,才能有前进的目标和努力的方 向,使自己少走弯路。作为学校的管理者,应当重视辅导员的职业生涯规划,引导辅导员把国家职业教育事业的发展、学校的发展以及个人的发展结合起来,认真做好职业生涯规划,明确努力的方向。同时,各级政府及学校都应努力为辅导员的发展创造有利条件,为其职业发展拓展更大的空间。

三、结语

“政治路线确定之后,干部就是决定的因素”。加强和改进大学生思想政治教育,辅导员队伍建设是关键。辅导员工作在大学生思想政治教育第一线,任务重,责任大。高职院校必须高度重视辅导员队伍建设,从政治上、工作上、生活上关心他们,在政策和待遇方面给予适当倾斜,以建设一支整体素质高并具有专业特长的辅导员队伍,还要务必从思想认识、体制、机制、政策等方面采取有力措施,调动广大辅导员的积极性,确保辅导员队伍的健康发展。

【参考文献】

- [1] 陈至立.陈至立国务委员在全国高校辅导员队伍建设工作会上的讲话[EB/OL].<http://www.moe.edu.cn/edoas/website18/13/info25813.htm> 2006-04-28.
- [2] 连兰萍.本科院校学生辅导员队伍建设的思考[J].新课程研究·职业教育,2008(2).
- [3] 宋美娟,苏亚玲.对高校辅导员工作职责的重新思考[J].思想政治教育研究,2007(4).
- [4] 张雷.机关报时期高校辅导员建设的几点思考[J].学校党建与思想教育(高教版),2009(6).