

高职院校辅导员队伍建设的思考

李俊衡

(东莞职业技术学院 广东 东莞 523000)

摘要:高职院校已成为高校的新生代力量,辅导员队伍建设水平将直接影响其学生思想政治教育工作能否获得成功。以某地区职业院校为例,通过对辅导员进行现状调查,揭示辅导员队伍建设存在的不足,分析原因,并提出相应对策。

关键词:新形势;高职院校;辅导员队伍建设;思考

DOI:10.16312/j.cnki.cn11-3775/g4.2015.04.028

辅导员是高校日常思想政治教育工作的落实者,学校乃至教育部精神贯彻离不开辅导员的辛勤劳动。高职院校具有特殊性,加之近年来高职院校发展迅猛,思想政治工作成为了高校思政领域研究的重心。高职院校思想政治工作既有传统高校特点,也有特殊性。高职院校思想政治工作能否取得成效,关键在于解决高职院校辅导员队伍建设问题。

本文对高职院校辅导员队伍建设作出调查研究,揭示该队伍发展过程中存在的不足,以推动辅导员队伍建设适应新形势的发展。

一、高职院校辅导员队伍建设现状

随着扩招的不断深入,高职院校得到了前所未有的迅猛发展,院校数量和招生规模迅速增加。由于高职院校大部分是通过合并、新建等形式发展起来的,办学时间和经验不足,在辅导员队伍建设方面也存在严重不足。为全面了解高职院校辅导员队伍建设情况,对某市4所涵括公立和民办高职院校进行调研。调研共发放100多份问卷,并对50多名辅导员进行深度访谈。结果显示,高职院校辅导员队伍建设存在权责不明、成长空间过小、学校配套制度不健全、结构不合理、事务性工作过多等问题。

一是事务性工作过于繁重,无暇进行工作凝练,职业化、专业化水平提高困难。辅导员除了学生思想政治工作外,还承担着多个行政部门牵头工作,如学费催缴、奖助贷、学生征兵、宿舍管理、心理辅导等,

事务性工作已经成为辅导员的本职工作。调查结果显示,92%辅导员不能理解自己工作内容,大量事务性工作占据了几乎全部时间和精力,86%辅导员认为无暇进行工作凝练,在个人能力提升上存在困难。

二是队伍结构不合理。辅导员队伍普遍由年龄较小、职称较低的教师担任,辅导员队伍大部分由年轻教师组成,30岁以下辅导员比例高达76.3%,已担任辅导员工作超过5年的占比只有13.6%。辅导员队伍流动率过高,相当部分辅导员觉得个人发展空间不足,愿意到学校其他岗位上任职。职称普遍较低也是一个主要问题,副高级、正高级职称几乎没有,辅导员均反映职称到了中级后,再提升十分困难。

三是工作压力相当大,岗位满意度低。调查结果显示,高达82.6%的辅导员认为“压力较大”,压力主要源自于学生安全、事务性工作过多,上级领导部门过多,职称提升、涉及辅导员考评部门过多。24小时不关机制度也是辅导员工作压力过大的主要原因,多位接受调查的辅导员均表示晚上11点过后的电话往往让他们担惊受怕,严重影响生活质量。另外,辅导员工作时间不确定,只要有活动,很多辅导员都得牺牲自己的休息时间,时常加班加点工作,辅导员的劳动满意度普遍较低。

四是辅导员接受培训机会少,学校配套政策不足。调查中,有超过50%的辅导员认为“自己缺少培训机会”,学校对于辅导员外出培训给予的机会很少,一般都是系部、二级学院党委、党总支副书记级

别的辅导员才有机会得到一定的培训,76.8%辅导员表示已超过1年得不到外出培训进修机会。被调查的高职院校没有建立良好的培训体系,辅导员得不到相应的专业培训,整体专业能力明显不足。

二、辅导员队伍建设存在问题原因

(一)对辅导员队伍建设的重要性认识不到位

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》把加强和改进大学生思想政治教育,提高大学生的思想政治素养提升到了一个更高的高度,辅导员队伍建设显得尤为重要,也对高校辅导员队伍建设提出了更高的要求^[1]。从目前高职院校辅导员队伍建设的情况来看,普遍存在对思想政治教育不重视,思想政治教育要求过低,对辅导员要求过低等种种问题。

(二)学校对辅导员工作内容认识错位

辅导员工作应该主要是大学生思想政治教育和日常管理,但往往被学校不同部门赋予不同的任务,只要涉及学生事务的工作都要由辅导员落实、解决。高职院校生源质量较差,学生自我管理、自我控制能力较弱,辅导员参与学生日常管理工作的难度大,过于繁杂的事务性工作严重限制了辅导员的发展。

(三)缺乏配套健全的管理机制

辅导员日常管理一般由学工部门和院系双部门共管,多部门联动协管,辅导员日常管理仍未建立起健全的管理架构,辅导员在接受工作任务方面,特别是在考核方面,得接受两个甚至多个部门的考核。管理制度混乱,辅导员队伍工作任务在多重管理下十分繁重,导致辅导员的情绪较大,普遍不认同目前的工作岗位。

(四)考评机制不科学,不能客观反映辅导员工作的实际情况

对于辅导员的考评,全国高校都有或多或少的通病,特别高职院校,对辅导员具体工作内容和工作指责规定不明,对辅导员进行考核的标准不明确,考核工作更多与各个考核部门领导的印象直接相关,主管意愿偏向比客观实际工作情况更为重要。

三、加强高职院校辅导员队伍建设的途径

(一)构建完善的辅导员“进出”机制

对辅导员选聘和发展做出全面统筹规划,每年针对辅导员岗位进行人才需求统计,对辅导员的招选进行单列筹划,全面提高辅导员选聘的标准和要求。优秀辅导员的选聘标准一定要符合思想政治素质过硬、能力过硬、选聘程序过硬等“三过硬”原则,只有符合以上三大原则的人才才能担任辅导员。其中,辅导员选聘又以思想政治素质过硬原则为基础原则,思想政治教育工作作为辅导员的本职工作,辅导员的思想政治素质过硬是成为一名合格辅导员的首要要求,学校制定辅导员“进出”机制必须以此为纲。与此同时,要打通辅导员晋升通道,让辅导员岗位成为能真正吸引人才的岗位,把符合以上三大标准的人才吸引到辅导员岗位,有提升机会,让辅导员能在此岗位展示才华,凝练思政教育经验,提升思政教育能力,实现自我的不断提升。只要是表现好、有能力的辅导员,无论是教师还是行政岗位都应有相应接受渠道。只有构建起完善的辅导员“进出”机制,辅导员队伍建设才能得到根本的制度保障。

(二)构建全面的辅导员培训机制

结合学校自身特点,每年有选择的选派辅导员参加各级辅导员培训,如广东地区省级的辅导员培训一般由华南师范大学辅导员培训中心开展,学校选择辅导员参加培训,从理论和实践上提高专业技能水平。除了上级部门举办的培训外,也可邀请校外专家在校内对辅导员进行培训。高职院校辅导员的培训务必遵循辅导员专业化、职业化和专家化的基本原则,对辅导员日常工作中的各项内容进行技能凝练,把复杂的事务简单化,把简单的事务专业化,有针对性的提高辅导员解决问题的能力,改善解决问题的方式方法,使辅导员队伍在参加培训后能够实现“三化型”的真正转变。

(三)构建完善的保障机制

由于高职院校自身特点,辅导员工作量和工作强度很大,为高职院校的辅导员提供好必要的生活、工作保障,才能保障思想政治工作的有序开展。辅导员队伍建设离不开良好的薪酬待遇保障,要根据学院薪酬建制标准,为辅导员提供比一般行政人员相

(下转第93页)

方面面,为了使高校的内部控制制度与高校常规管理保持一致,应当在一定时期内为高校提供一种可以适应高校实际情况的战略方针;进行改进时应当遵循战略性原则,在制定与完善了会计内部控制制度后,要使高校的发展战略与会计内部控制制度要求达到同步或一致,在某种程度上充分的将高校会计信息、财务管理标准、资源合理配置等诸多方面纳入到内部控制制度的相关规定范围内,唯有这样,才能使高校在短时间内快速适应相关制度。

参考文献:

- [1]吕蔚琼.试论高校财务内部控制中存在的问题及解决对策[J].会计师,2015(3):43-44.
[2]刘从兵.大数据、云计算背景下的会计信息化建设[J].教育财会研究,2015,26(1):65-67.

- [3]张菁华.加强企业内部会计控制的有效途径[J].合作经济与科技,2015(3):164-165.
[4]孙蒙.企业会计电算化环境下内部控制问题探究[J].商场现代化,2015(1):201.
[5]韩梅.企业会计信息化内部控制问题研究[J].商场现代化,2015(2):221-222.
[6]蒋东飞.信息化管理对财务内部控制的影响[J].中国商贸,2015(1):32-33.
[7]蔡永鸿.大数据时代会计信息化理论和方法研究[J].中国市场,2015(2):52-53.

(上接第90页)

对优越的待遇支持,并将辅导员待遇标准在学校薪酬方案中单列。辅导员队伍建设离不开强有力的制度保障,辅导员队伍建设需要制度制定,更重要还在于制度落实,出台有关辅导员工作内容、队伍建设规划等制度,为辅导员的长远发展保驾护航。

(四)构建客观的考评机制

明确辅导员工作范围。辅导员工作范围必须进行明确规定,辅导员主要职责是对大学生进行思想政治教育 and 日常管理,除此之外,辅导员还要根据具体的个人分工参与大学生心理辅导、职业生涯规划、学风建设等方面工作。

建立客观的评价标准。辅导员评价不能主观化、随意化,必须从多角度、多方面对辅导员工作进行考评,更多从量的角度考核辅导员的工作效果。

考评机制必须与辅导员自身发展紧密相连,包括辅导员的聘任、考核等都应与考核结果结合起来,全面提升辅导员的积极性和能动性。

参考文献:

- [1]中华人民共和国教育部.关于进一步加强和改进大学生思想政治教育的意见[EB/OL]. 百度百科,http://baike.baidu.com/link?url=ft0W28gR8CCu2ZKbitbR2GDLibVcNUK-

Fjnc2DgqfbiT6ZFhSjz1kjM6H-28tIVU0pfn
1I9rM-HPwXmPE2jWkbK.2004-10-14.

- [2]中华人民共和国教育部.普通高校辅导员队伍建设管理规定[EB/OL]. 中央人民政府官网,http://www.gov.cn/f1fg/2006-07/31/content_350701.htm.2006-07-23.
[3]余湘.高职辅导员队伍建设存在的问题及建议[J].当代经济,2012(2):104-105.
[4]李滢,李鹏飞.明确目标 探索路径 积极构建辅导员队伍建设长效机制[J].河南教育:高校版,2012(3):60-61.
[5]冯伟.浅谈如何建设高等院校辅导员队伍[J].安徽文学(下半月),2006(10):87.
[6]韩丽颖,杨晓慧.新时期高校辅导员队伍建设的回顾与展望[J].思想理论教育,2012(1):24-28.
[7]郭金城.高校学生政治辅导员队伍建设探究[J].天津市教科院学报,2012,24(1):31-33.
[8]潘小军.高校辅导员队伍建设存在的问题及对策[J].教育探索,2012(3):118-119.
[9]胡明辉,关婷.高校辅导员培训效果的影响因素分析及对策研究[J].出国与就业:就业版,2010(18):42-43.
[10]王树辉.新时期如何做好高校辅导员工作[J].中国西部科技,2011(26):78-79.