

基于民办高职辅导员队伍稳定性的探究

——以广州 C 职业学院为例

孔练光

(广州城建职业学院学生处,广东广州 510925)

[摘要]在国家相关政策大力支持下,民办高校辅导员队伍建设取得了一定成绩,但是,也存在不少问题,当前,民办高校辅导员队伍流动性大,本文以广州 C 职业学院为例,分析民办高校辅导员队伍现状和存在问题,提出了建立科学的队伍建设机制、提高职能部门的管理与服务水平、增强辅导员职业认同感与职业归属感等对策。

[关键词]民办高职;辅导员;队伍建设

[中图分类号] G640 [文献标识码] A

doi: 10.3969/j.issn.2096-711X.2021.22.028

[文章编号] 2096-711X(2021)22-0065-03

[本刊网址] <http://www.hbxb.net>

民办高校是高等教育事业的重要组成部分,与公办高等院校一样承担着培养德、智、体、美、劳社会主义合格建设者和接班人的重任,我国民办高校经过四十多年年的发展取得巨大成就,辅导员队伍也日益发展壮大,成为民办高校思想政治教育队伍重要力量。辅导员作为学生成长的引路人,其素质优劣直接影响到人才培养的质量,因此,探究新时期民办高校辅导员队伍建设非常重要。

一、民办高职辅导员队伍建设的现状

民办高职院校根据教育部发布《普通高等学校辅导员队伍建设规定》(教育部 43 号令),积极落实相关规定,整体上民办高职辅导员队伍建设得到进一步加强,以广州 C 职业学院为例,辅导员队伍建设现状如下:

(一) 辅导员配备的基本情况

根据国家要求辅导员编制要按师生比 1:200 配备,广州 C 职业学院在校学生 19000 人,配备辅导员 95 人,但是,由于民办高校多种因素导致辅导员队伍不稳定,目前,广州 C 职业学院 2020 年辅导员流动率为 20%。另外,根据省教育厅要求,学校各基层党组织的组织员需要专人担任,目前均由辅导员兼任,学校给予一定工作量补贴;此外,目前各二级学院党支部、团总支书记,艺术团指导老师由现任辅导员兼任,按一定工作量进行折算。

(二) 辅导员薪资的基本情况

辅导员的月收入由基础工资(标准工作量)、超工作量补贴构成,在学校编制上隶属教师,但实际薪资与专任教师有较大差距。随着学历、职称的提高,标准工作量下辅导员与专任教师的工资差距越拉越大。现实中,大多数专任教师的“实际周课时”远超“标准周课时(12 节/周)”,辅导员“每月”超工作量补贴甚至不及专任教师“每周”的超课时薪酬。

(三) 辅导员稳定的基本情况

广州 C 职业学院实行辅导员职级制度,1 级为最高级,9 级为最低级,新入职辅导员没有职级,转正后为 9 级辅导员。辅导员职级 58.67%主要集中在 9 级与无职级,58.67%为无职称。表明当前辅导员大部分为入职 1-2 年的辅导员,这说明辅导员稳定性差,对组织发展不利。理想的组织架构应为

倒 U 型,即中间层(3-5 年)辅导员占据主体。学校虽然对缺编辅导员做大量的招聘,但是,招聘效果不佳,即使招聘进来的辅导员经过系统培训后,也容易流失。辅导员队伍建设处于低水平重复阶段,辅导员的整体实力难以提高。

(四) 辅导员异动的基本情况

近 5 年辅导员离职去向统计,69.41%的辅导员离职后前往公办高职、民办本科学校担任辅导员,少数考取事业单位、公务员。从离职辅导员中了解到,离职辅导员想透过跳槽的方式谋求更高的待遇,优秀辅导员只要有公办同类、民办本科等辅导员岗位选择时,大多会选择另谋高就。近五年离职辅导员的主体为工作 1-2 年的辅导员,1-2 年的辅导员职称、职级没有提高,待遇保持原有水平。

二、民办高职院校辅导员队伍建设的存在问题及原因分析

在全面了解辅导员队伍建设现状的基础上,为准确把握民办高职辅导员对学生开展教育管理的情况,通过对广州 C 职业学院学生和辅导员进行问卷调查,深入调查分析民办高校辅导员队伍建设存在的问题及原因。

第一,辅导员素质能力不足。从调查可知,民办高职 78%的辅导员毕业于一般本科,还有 12%的辅导员毕业于民办本科,10%为研究生学历。这反映出高职辅导员学历不高,素质能力不足,尤其是生源质量下降的情况下,学校更需要有一批高素质的辅导员去做好学生的教育管理工作。分析其素质不高的原因一是辅导员待遇不高,与校内专任教师比较,有一定差距,难于招聘或留住优秀人才。二是对辅导员“重使用、轻培训”,辅导员更多是在完成各项事务,对辅导员培训较少,辅导员成长慢,素质难以提高。

第二,辅导员定位不明确。辅导员平时工作压力大,事务多,工作时间长以后,产生职业厌倦,难于长期从事辅导员工作。在个人的职业生涯规划上,表现为眼高手低,以辅导员岗位为跳板,谋求更高薪酬、更好待遇的工作;在日常学生工作中,由于自我定位不准,表现为“重服务、强管理、轻教育”。不少辅导员职业规划不清晰,究其深层次原因在于辅导员制度保障、职业化与专业化发展方面仍存在问题。

收稿日期: 2021-3-17

基金项目: 本文系 2017 年广东省高校思想政治教育课题“高职学生寝室德育生活化研究”(项目编号: 2017GXSZ141)。

作者简介: 孔练光(1978—),男,广东五华人,广州城建职业学院副教授、学生处处长,研究方向: 思想政治教育。

第三 辅导员岗位认同不够。长期以来,民高校师资队伍建设投入不足,评价机制重在教学、科研方面,没有把辅导员当成教师队伍来建设,认为辅导员是学生管理人员。辅导员因过多承担事务性工作,没有时间和精力深入学习和研究。因此,大多数辅导员认为自己被边缘化,不愿坚守,导致辅导员队伍不稳。

第四 辅导员工作质量不高。在实际工作中,往往缺乏主动意识,对高职人才培养的特点、学生所学专业认识不够,平时工作不注重提炼,导致工作能力难以提高。辅导员更多按照学校的管理要求去执行,表现在:一是虽有开展主题教育,但质量不高,对学生教育的效果欠佳;二是在事务性工作繁多的背景下,有些辅导员纯粹应付工作,把育人工作简单化,当成管理工作执行;三是突发事件预防意识不强,缺乏工作系统性和敏感性,缺少主动学习、主动作为的意识,对于学校重点要求且检查的项目,执行比较到位,而比较弹性的工作存在应付。

三、民办高职辅导员队伍建设的对策

伴随招生模式改革深入推进,学校生源素质呈多元化及走低趋势,与过往相比,学生自主管理能力减弱,这意味着,辅导员需要比之前付出更多时间和精力,才能更好完成立德树人根本任务,要积极探索民办高校辅导员队伍建设对策。

(一) 建立科学队伍建设机制

1. 提高新入职辅导员的待遇水平。一是提高经济待遇。当前,物价水平高,待遇低难于吸引优秀人员,这是民办高校辅导员流动性大的根本原因,所以,要大幅度提高新入职辅导员的待遇水平,学校要与专业教师待遇看齐;政府可以设置辅导员特殊岗位津贴,以鼓励符合条件的优秀毕业生到民办高校从事辅导员工作,为国家培养更多优秀人才。二是提高物质保障。因为辅导员工作性质的特殊性,平时要深入与学生交流,发生突发事件要及时处理,因此,要为辅导员的工作和生活提供必要保障,如在学生公寓为辅导员提供住宿,每月电话费、车费、误餐等补贴,方便辅导员更好开展学生工作。

2. 开展辅导员分层分类培训。一是分层培养。可以根据辅导员职级或工作年限为导向,根据不同层次辅导员工作岗位的需求,分层次开展培养工作。如针对五年以上的辅导员,可以重点围绕做好学生情况的掌控者、高效工作的落实者、带好队伍的领导者等方面开展研讨培训;针对工作三年以上的辅导员可以重点搭建交流工作经验、拓宽思路的平台;针对新入职的辅导员,可以围绕辅导员角色定位、业务学习、技能技巧、职业态度等方面开展培训。二是分类培养。学校可采取自愿申报和组织推荐相结合原则,以辅导员低、中、高级职业能力标准,有针对性地开展培养工作,全面提升辅导员职业能力。

3. 构建科学的辅导员考核评价体系。辅导员考核评价体系可以由月度绩效评价和年度考核组成。辅导员月度量化绩效评价根据其工作岗位职责,结合学校工作的实际制定。充分运用信息技术手段,对辅导员每月工作实行绩效评价,绩效优秀的给奖金,绩效差的进行诫勉谈话。辅导员年度考核评价体系以月度绩效评比为依据,结合班级学生、二级学院、学生处评价等进行多方位考评。为了进一步激励辅导员,学校每学期可以开展十佳学生班级管理质量优秀辅导员、专项工作先进个人表彰,对于表现突出的辅导员,给予表彰奖励;每年开展辅导员年度人物、学生最喜爱的辅导员等评比,树立优秀辅导员典型,加强宣传,营造良好氛围,通过

切实有效的激励机制,吸引辅导员向专家化、职业化发展。

(二) 提高部门管理服务水平

从辅导员队伍建设影响因素调研发现,影响辅导员工作成效的最大因素是学生素质,其次是工作安排。学生素质是外在环境因素决定的,民办学校在入学门槛上就不高,辅导员需要适应学生素质的变化,发挥好人生导师的角色;因此,学校要主动改革,科学安排工作,即通过理清辅导员工作边界,推动职能部门扁平化工作直接面向学生,进而引导辅导员自主开展工作。

理清辅导员的工作边界。《普通高等学校辅导员队伍建设规定(第43号令)》中详细界定了辅导员工作职责。这为解决辅导员职责泛化、职业属性淡化的问题,为理清辅导员的职责边界提供了政策依据。学校要按照规定要求规范辅导员的职责,采取有效措施,确保辅导员做好主业。

加强部门管理服务水平。由于辅导员执行力强,办事效率高,导致学校相关部门把辅导员当作与学生沟通的快速通道,凡是有涉及学生的通知就让辅导员传达给学生,凡是有涉及学生的文件就让辅导员跟进落实。学校相关职能部门应定位好服务角色,科学安排工作,应树立“以学生为中心”理念,减少管理层级,直接面向学生或者通过学生干部配合开展各项工作;同时应充分发挥学校数字校园作用,利用信息化、智能化的手段做好学生的教育、管理、服务工作。

引导辅导员自主开展工作。一是分析当前辅导员工作情况,根据辅导员工作职责,修改、完善辅导员工作制度,以制度为导向,引导辅导员自主开展工作;二是让辅导员学好本领。通过开展精品项目、职业能力大赛、工作案例征集,提高辅导员工作技能;三是建立动态的学生反馈机制,以学生的动态评价,提出辅导员工作存在问题,促进辅导员主动思考、改进方法、提升工作水平。

(三) 增强辅导员职业认同感与职业归属感

科学安排日常工作。学校各职能部门、各二级学院要科学安排工作,避免凡事涉及学生的事都找辅导员,学校各部门都要面向学生,服务学生。二级学院要分清“育人”与“事务”的关系,即涉及“育人”的工作都是辅导员必须亲自过问的;涉及“事务”的工作辅导员可以授权学生干部去做,充分发挥学生干部作用。这样可以即可以减轻辅导员的事务性工作,也可以避免工作扎堆的现象的;能够让辅导员更有条理、规划做好安排,更好的发挥辅导员是学生人生导师和知心朋友的作用。

发挥辅导员个人专长。学校可以设立各种兴趣项目组,为辅导员提供发挥心理、就业、资助等专长的机会,促进辅导员专业化发展,通过设立辅导员工作站(室),直接面向全校学生开展咨询服务和教育指导工作,增强辅导员的专业成就感。

为辅导员的成长创造条件。为辅导员科研创造平台,以辅导员研究兴趣为导向,组建起辅导员研究团队,为辅导员搭建学术研究的平台。学校应按照辅导员队伍人数比例设置高级、中级、低级职称,根据辅导员工作特点,制定相应的聘任办法,并对辅导员的职称进行单列评审。

教育的根本任务是立德树人,辅导员素质高低直接决定育人水平,稳定的辅导员队伍是以学生成长成才非常重要。面对高职扩招带来学生素质多元化,民办高校应主动作为,积极探索新途径,努力建设一支数量充足、结构合理、队伍稳定的民办高校辅导员队伍。

(下转第73页)

的学习。对马克思主义的坚定信仰基于对理论必然性的接受,大学生要认真研读马克思主义理论著作,关注时事,培养自觉学习马克思主义理论的兴趣,可以利用学生喜欢的热门电子产品去学习。在研读马克思主义经典著作的同时,大学生可以结合近现代史、社会发展实际案例,感悟马克思主义的真理性,进一步加深对马克思主义理论的理解,提升自己的马克思主义理论修养。其次,积极参加各种实践活动,提高辨别能力。青年大学生通过参加学校、团委组织的各种课外活动,如青马社团的各种专题讲座、辩论赛、读书会、朗诵比赛、知识竞赛等,学习知识、增长能力见识,提高运用马克思主义方法分析解决问题的能力,形成正确的“三观”和明辨是非的能力。这样,才能够对各种社会问题和错误思潮保持清醒的认识和正确的判断力,认清错误思潮的危害,进而坚定自身的马克思主义信仰。

四、结语

新时代,肩负着实现中华民族伟大复兴重任的大学生需要坚定马克思主义信仰。而马克思主义信仰的养成是一个长期、渐进的过程,高校要加强思想政治教育队伍建设,发挥好思政课的主阵地作用;加强校园文化建设,营造信仰教育

的良好氛围;拓展社会实践活动,搭建信仰教育的新阵地;大学生积极开展自我教育,提高自身素质。在当今复杂的国际、国内环境下,不仅仅是学校,社会各界都应共同努力探索加强青年学生马克思主义信仰教育的途径,以培养出适应社会发展需要的时代新人。

参考文献:

- [1]蔡亚楠,石华.新时代加强大学生马克思主义信仰的意义及路径探析[J].法制博览,2019(9):40-41.
- [2]白晓琦.当前高校马克思主义信仰教育的现实困境与对策研究[D].天津:河北工业大学,2017.
- [3]朱冬梅.多元文化背景下加强当代大学生马克思主义信仰教育的对策[J].胜利油田党校学报,2017(4):126-128.
- [4]马雪梅.新时代大学生马克思主义信仰教育路径探究[J].华中师范大学研究生学报,2020(2):20-24.
- [5]李红艳.当代大学生马克思主义信仰问题的新思考[J].天津中德应用技术大学学报,2019(1):88-91.
- [6]邹桂元,刘宏伟.当代大学生马克思主义信仰的培养研究[J].湖北函授大学学报,2017,30(5):38-40.

Research on the Education of Marxist Belief of College Students in the New Era

FANG Fang

(Jiangsu Vocational College of Business , Nantong Jiangsu 226000 , China)

Abstract: One of the important contents of ideological and political education for college students is to educate them in Marxist belief , strengthen their belief in Marxism , set up correct “three views” and grow up. This paper analyzes the significance of Marxist belief education for college students , probes into the practical difficulties in its realization , and puts forward some countermeasures and suggestions for strengthening Marxist belief education for college students in the new era.

Key words: new age; Marxist belief; faith education

(责任编辑: 范新菊)

(上接第 66 页)

参考文献:

- [1]后超.民办高校辅导员职业认同现状及提升对策[J].高教学刊,2020(24):71-74.
- [2]李圆圆,徐兴林,张宗元.基于胜任力模型的民办高校辅导员职业能力提升[J].教育与职业,2018(12):82-87.
- [3]迟萍萍,崔圣杰.基于S民办高校辅导员科研能力提升

调查研究[J].江西电力职业技术学院学报,2019,32(1):49-51.

[4]李永山.新中国成立70年来高校辅导员队伍建设主要矛盾演进与新时代的发展逻辑[J].高校辅导员,2020(1):12-20.

[5]陈玉婷,于亮.个体视角下高校辅导员专业化职业化发展的思考[J].湖北开放职业学院学报,2020,33(21):102-104.

Research on the Stability of Counselors in Private Higher Vocational Colleges ——Take Guangzhou C Vocational College as an Example

KONG Lian-guang

(Student Affairs Office , Guangzhou City Construction College , Guangzhou Guangdong 510925 , China)

Abstract: With the strong support of relevant national policies , some achievements have been made in the construction of counselors in private colleges and universities , but there are also many problems. At present , the most prominent problem in the construction of counselors is instability , which is unfavorable to students’ growth and development. In order to strengthen the construction of counselors in private colleges , this paper takes Guangzhou C Vocational College as an example , analyzes the present situation and existing problems of counselors in private colleges , and puts forward some countermeasures , such as establishing a scientific team building mechanism , improving the management and service level of functional departments , and enhancing counselors’ sense of professional identity and belonging.

Key words: private higher vocational education; counselors; team building

(责任编辑: 桂杉杉)