

浅谈民办高校辅导员队伍建设的可持续发展

陈燕妮

重庆外语外事学院

摘要：民办高校是我国高等教育中一个重要的组成部分，与公办高校相比，民办高校更加注重自身的办学理念和特色，更加注重应用型人才的培养，并且在教育教学中，一方面通过专任教师的授课激发学生的兴趣爱好，另一方面也是通过辅导员的引导，使学生更加注重自我发展和方向的规划。因此，辅导员在学生的学习和生活中扮演着十分重要的角色，他们是开展大学生思想政治教育的骨干力量，是高校学生日常生活和管理工作的组织者、实施者和指导者。本文主要从民办高校辅导员队伍建设出发，打造一支对学校和学生可持续发展的优质队伍。

关键词：民办高校；辅导员队伍建设；可持续发展

1 民办高校辅导员队伍建设的现状

1.1 民办高校辅导员对于国家政策执行力有所欠缺

从2004年开始，教育部加强了高校辅导员队伍建设项目，后来也陆续对高校辅导员的构建提出了一系列要求。对于公办高校的辅导员来说，他们对于这些政策的解读是非常全面的，但是相较于公办高校，民办高校的辅导员对于各项政策的领悟力和执行力是有所欠缺的，不是说民办高校的辅导员在自我素质和意识形态领域存在不足，而是由两方面造成的：一方面是由于国家政策的倾向性偏于公办高校，许多政策在下发时忽视了民办高校，或者存在信息滞后的原因，导致民办高校对的辅导员对于一系列政策不能够及时掌握，理解也不够全面；另一方面是由于民办高校本身对于政策的执行力度不高，分析也不全面，在各项政策出台后没能及时解读和学习，从而在执行和贯彻政策时就会出现一些偏差。

1.2 政府对于民办高校支持力度不足，社会保障欠缺

对于民办高校而言，大多是由企业和政府或者公办高校一起合办。资金是

学校建设的基本保障，或许企业会给予一定的扶持，但是对于政府来说，资金的扶持力度就相对过低，衡量民办高校的办学条件和各项指标也是多方面的，每年对于民办高校的支持只有生均拨款和些许基础设施建设，要想政府加大对民办高校的财政扶持，就要通过社会效益和经济效益来核算，如果一些民办高校在发展建设中出现一些问题，就会相应减少拨款。随着社会的不断发展进步，国内大多数民办高校也开始转型，通过“转设”来重新定位自身办学状况，通过这一系列的举措使得政府加大对民办高校的扶持力度，但是这是一个长远的发展规划，就目前情况而言，还是不能彻底地解决如今的现状。同时，学校的投入大多是从学生的学费和内生增值中产生，如果政府对于招生的人数限制，就会影响学校的收入，另一方面也会减少基础设施的建设，民办高校都是秉着开源节流的理念来扩大经济效益和规模效益，对辅导员的薪资水平也存在一定的不足。其次，由于是民办高校，辅导员的社会保障存在欠缺，福利待遇相对较低，这就降低了民办高校辅导员团队建设的热情，一部分辅导员不愿意花费更多的时间投入其中，就出现了“粥多僧少”的局面。

1.3 民办高校辅导员流动性大，科研水平不足

由于是民办高校，大部分辅导员选择民办的原因无非有两点：一是进校门槛低。对于学历和职称要求不高，只要是中共党员和研究生，很多民办高校就会根据自身需求选择不同的专业进入学校，以满足最基本的需求；二是由于民办高校职称评定相对宽松。只要达到评定要求，对于年轻辅导员来说就很有希望在职称方面得到进一步提升，相比较公办高校而言，就会更容易取得更高职称。由于这两方面原因，很多刚毕业的研究生就会倾向于选择民办高校择业，如果继续在高校深造，在民办高校中取得高职称对于以后进入其他公办高校将会是一个很好的跳板，所以当他们在有一定基础之后，就会选择辞职进入其他公办高校。正是由于这两方面的原因，导致辅导员队伍建设存在问题，很多新进辅导员存在“先就业，再择业”的想法，使得他们对于工作的积极性也不高，更不用说再去搞科研，当有比现在更好的工作条件和待遇时，他们就会选择离职或转岗，使得辅导员岗位一直存在不足的状况；其次，由于辅导员主要从事学生工作，使得他们对于科研的要求不是很高，只要能够满足职称评定要求，就已经获得了满足感，从而在科研水平上不能更好的发挥协同作用，也不能通

过团队的方式来求得自身的发展。

1.4 民办高校辅导员队伍过于年轻化，层次模糊，差异性明显

前面我们提到由于辅导员流动性大，一方面辅导员年龄层次小，他们干劲十足，会带动班级团队建设，但是另一方面由于过于年轻化，层次模糊，他们的思想和做法还不够成熟，不能合理有效地产生质变，不能获得更高的认可，在思想政治工作方面，不能够以更加沉稳的方式去处理一些问题，例如在遇到一些棘手的问题时就会选择逃避或寻求领导的帮助，不能自主去解决这些问题，从而使得高校辅导员团队建设存在更加严峻的问题。其次，加上民办高校一部分历史遗留问题，部分本科毕业就任职的辅导员在提升自己学历以及职称方面会有一些的局限，例如很多人不会选择离职然后去攻读全日制研究生，而只会利用工作之余的时间准备非全日制研究生考试，但往往会因工作繁琐而导致复习时间不够，考试不断失利。这样一来这部分辅导员的学历也就一直得不到提升，这样对于他们来说以后的高职称评定也就会有一定的影响，从而就会导致辅导员队伍建设的差异性逐步扩大，在团队建设过程中就会明显落后于其他高学历高职称的老师，这也会使得他们自己感到焦虑和不安，从而在工作和生活中出现一定的偏差。

2 民办高校辅导员队伍建设的可持续性分析

2.1 贯彻落实国家各项相关政策

国家相关部门加强对民办高校辅导员队伍建设的指导与监督。当前，国家高度重视辅导员队伍建设，相继出台了一系列的政策、文件来规范和指导辅导员队伍的建设。例如，《普通高等学校辅导员队伍建设规定》中明确指出，辅导员是高等学校教师队伍和管理队伍的重要组成部分，是开展大学生思想政治教育的骨干力量，同时对于辅导员工作的要求与职责、配备与选聘，培养与发展、管理与考核等问题也有明确的规定与标准，教育能加强对民办高校辅导员建设问题的指导与监督，引导民办高校辅导员队伍建设在一条良性轨道上有效运行，这样才有利于民办高校的学生思想政治工作。

2.2 加大对民办高校教育的扶持力度，保障待遇

民办高校和公办高校的最大不同点在于政府对学校的支持力度不同。随着民办高校规模的不断增长，如何解决政策、资金和基础设施建设的矛盾日益成

为民办高校与政府之间最大的问题。另一方面，民办高校在辅导员待遇这一块始终在基本水平浮动，如何更进一步保障辅导员的待遇也是急需解决的问题。因此，针对这些问题，需从两个方面解决。第一，政府加大对民办教育的投入力度，鼓励支持民办高校的自主权得到满足，合理规划学校中长期发展战略，逐年增加经费的投入；第二，加强对辅导员待遇的提高，满足辅导员的生活水平和质量，提高“五险一金”的比例，分层次分结构调整工资体系，建立健全辅导员工作体系，逐步提高辅导员的待遇。

2.3 完善招聘制度，建立有效培训机制，制定激励措施，确保体系完整

辅导员从事的是大学生思想政治教育工作，具有教师与干部的双重身份，这个工作本身要求辅导员必须是思想成熟、立场坚定、心理健康的个体。所以，民办高校要充分重视辅导员的招聘工作，可以采用实际工作中的诸多案例来考察应聘者的综合品质，凡是不符合条件的人员坚决不予聘用。这样规定不仅对学生负责，有利于学生工作开展，维护学校良好声誉，还可以稳固辅导员思想，防止其短时期内辞职或跳槽。对于符合条件招聘进来的辅导员。民办高校要制定一套科学合理的培训制度。《高等学校辅导员职业能力标准(暂行)》文件中，把辅导员的职业能力从工作内容、能力要求及相关理论和知识要求等三方面，划分为初级、中级、高级等三个标准。民办高校可以参照此文件，结合不同级别职业能力标准所要求的能力与相关理论知识，组织相关的培训，制定相关的激励措施，为辅导员成长搭建平台，促使辅导员不断朝更高级别发展。同时应该制定合理的薪资制度，有效激发辅导员工作积极性。

2.4 做好职业定位，坚定工作决心

辅导员自身也要做好职业定位，坚定从事民办教育事业的决心。从个人角度来说，辅导员需要在“金钱”和“理想信念”之间有清醒的认识，既然来到了民办高校，就要结合学校的特点与需求，做好职业定位，相信民办教育同样可以找到自己的价值，让自己的人生过得充实而有意义。加强学习，不断提升自身的职业素养、职业能力。政府及民办高校为辅导员的发展创造环境、提供平台。辅导员自身更是要加强学习与反思，要根据“因材施教”原则开展学生工作，提高工作效率与质量。同时，辅导员需要不断地学习教育学、心理学、社会学、哲学、管理学等方面的知识，钻研不同时代学生的特点，以期不

断提升自己的职业素养与业务能力。一分耕耘一分收获，相信民办高校辅导员只要把自己的能力素养提升了，工作做好了就一定会收获硕果。

3 结语

民办高校辅导员队伍建设是一条可持续发展的道路，如何打造一批高素质、高效率、高水平的辅导员队伍，是我们作为一个民办高校人长期思考的问题，“永远在路上”，积极学习国家出台的关于辅导员建设各项政策，探索出适合自身发展需要的道路。其次，要不断提升民办院校办学水平，建立健全各项规章制度，努力打造一支高层次的辅导员团队，培养出一批时代特色鲜明、具有学校自身特点的团队，他们是指引和引领当代大学生学习和工作的方向标，要充分发挥党员的先锋作用，使自我价值和社会价值得到进一步的融合，为建设一支优秀的辅导员队伍而不懈奋斗。最后，新时期中国高等教育已经迈入了崭新的台阶，民办高校作为其中的一员，要积极探索出一条适合自身发展的具有特色的道路，而辅导员团队建设正是这其中重要的一环，深入学习习近平新时代中国特色社会主义思想，不断强化高校辅导员团队建设和自身发展，让中国高等教育质量更高、实力更强、品牌更亮。

参考文献

- [1] 刘加勇. 高校辅导员专家化发展的现实困境与应对策略[J]. 江苏高职教育, 2020(12):84-89.
- [2] 欧盛福, 邓雪梅, 郑方兵. 模块化视角下高校辅导员团队建设研究[J]. 教育观察, 2019(05):43-45.
- [3] 司云云. 高校辅导员团队建设研究——以丽琼工作室为例[J]. 教育教学论坛, 2018(05):21-22.
- [4] 吴文娟, 史凌珊. 新建本科院校辅导员团队建设探索[J]. 佳木斯职业学院学报, 2018.