

新形势下民航高校辅导员队伍发展建设研究*

高 阳 唐 俊

(中国民用航空飞行学院 四川广汉 618307)

摘 要: 民航高校辅导员是直接从事飞行大学生思想政治教育和管理的工作者,是高校教育工作的重要力量。本文通过分析民航高校辅导员队伍发展建设的现状及存在问题,归纳总结出新形势下促进民航高校辅导员队伍发展建设的三个对策:建立完善的高校辅导员聘用机制、建立完善的高校辅导员管理机制、建立完善的高校辅导员考核评价机制。

关 键 词: 民航高校 辅导员队伍 对策

Research on the Development and Construction of Counselors in Civil Aviation Colleges in New Situation

Gao Yang Tang Jun

(Civil Aviation Flight University of China, Guanghan 618307 Sichuan China)

Abstract: Civil aviation college counselors are directly engaged in the ideological and political education and management of flight college students. They are an important force in college education. By analyzing the current situation and existing problems of the development and construction of counselors in civil aviation colleges and universities, this paper summarizes three countermeasures to promote the development and construction of counselors in civil aviation colleges and universities under the new situation: establish a sound employment mechanism for college counselors, establish and improve the management mechanism of college counselors, establish a perfect evaluation mechanism for college counselors.

Keywords: Civil aviation university Counselor team Countermeasure

1 引言

新形势下,国家越来越重视高校辅导员队伍的建设与发展。习近平总书记在全国教育工作会议上强调高校辅导员队伍作为新时代大学生全面教育的综合实施者,在国家实行的“科教兴国,人才强国”战略中起着不可替代的作用。国家教育部“第24号令”中明确指出:“加强高校辅导员队伍建设与发展,应朝着职业化、专业化方向发展。”^[1]教育部《关于加强高等学校辅导员、班主任队伍建设的意见(2005)》中指出:“高校辅导员、班主任是高等学校教师队伍的重要组成部分,是高等学校从事德育工作,开展大学生思想政治教育的骨干力量,是新时期大学生健康成长成才的指导者和引路人。”^[2]党的十八大、十九大报告上也分

别提出把“立德树人”作为高校教育的根本任务,进一步指出了高校辅导员队伍建设发展的新要求、新目标^[3-5]。

民航高校作为民航飞行员培养的摇篮,其教育者中辅导员队伍建设尤为重要,建设一流的民航高校辅导员队伍成为未来研究发展的方向。特别是在实行准军事化管理模式的民航高校中,辅导员作为飞行大学生政治教育和思想教育的领路人,学风建设和作风建设的培养人,团队意识养成的塑造者,其队伍的建设发展更要紧跟时代发展新方向、新思路,打造一流的飞行大学辅导员队伍,为培养新时期民航未来的飞行员奠定基础。

2 民航高校辅导员队伍建设的背景和意义

民航高校作为培养飞行员的应用型大学,其

* 中国民用航空飞行学院青年基金项目(QJ2021-029)

辅导员角色在飞行大学生的成长、成才中扮演着非常重要的角色,他们全面负责学生们思想、学习和生活等各方面工作。历年来飞行大学生辅导员队伍也经历了很大的演变:军事指导型辅导员→思想改造型辅导员→政治工作型辅导员→事务管理型辅导员→德育发展型辅导员→立德树人型辅导员^[6]。在教育领域通过一系列摸索实践,最终演化成立德树人型辅导员,其整合了前期每类辅导员类型的优势,形成的适应新时期民航高校培养飞行大学生模式的辅导员类型。

民航高校辅导员可以在飞行大学生的心理健康教育、行业发展规划、作风纪律养成、团队意识增强等方面一展抱负,走入第一堂课,建设第二堂课,重点在准军事化管理背景下构建辅导员的“教师”核心身份,可以实现自身“教书”、“管理”和“服务”的有效平衡,找到职业发展的新方向、新目标^[7]。目前民航高校辅导员队伍正在朝着成为一支“政治强、业务精、纪律严、作风正”的师资队伍。

3 当前民航高校辅导员队伍发展现状

近年来,随着素质教育的兴起,民航院校对于飞行大学生的招生规模不断扩大,学生人数也在不断地增加,加之新时期“00 后”飞行大学生独特的自身个性,给民航高校辅导员学管工作的开展带来了极大的挑战。

3.1 高校辅导员队伍的基本模式

结合笔者工作的民航院校,总结出现有的辅导员基本类型有:专职辅导员和兼职辅导员两种,相应的队伍建设类型主要有三种基本模式:专职辅导员队伍、兼职辅导员队伍和专兼职结合的辅导员队伍。但是在民航高校最常采用的是专兼职相结合的辅导员队伍模式。

3.2 辅导员队伍的配备结构

我国教育部第 24 号令明确规定,各大高校专兼职辅导员的配备比例为 1:200,从而能够保证每个院系、每个年级都有一定数量的专兼职辅导员^[1]。但在实际调查研究中发现,很多高校未能达到这个标准,有的专业学科配比达到了 1:250。结合笔者实际工作情况,发现民航类院校辅导员配比也存在 1:238 的现象。民航高校辅导员除了要

对飞行学生进行思想政治教育、军事化管理外,还要负责日常的行政类、事务性工作,学生人数配比的增加加重了辅导员日常的工作任务。

3.3 辅导员队伍年龄结构

随着国家对高校思想政治教育的重视,各大高校的学管队伍呈现出年轻化的发展趋势。特别是民航院校,辅导员作为飞行大学生的直接培养人,主要负责他们的日常队列训练、作风学风养成、思想价值引领和团队意识的培育,这种工作模式也就决定了辅导员队伍的年轻化。特别是对于飞行大学生的日常管理是准军事化管理模式,故而要求飞行学生辅导员要具有充足的精力和体力,来面对每天超过 8 小时的日常管理。除此之外,飞行辅导员在校内还需要协助学校学工部门、校团委、教务处、招生处等众多部门开展工作,还要负责飞行大学生的教学、思政教育、训练和生活等相关的工作,常常需要投入更多的时间和精力,故更需要年轻化的辅导员来胜任该项工作。

3.4 辅导员队伍的性别结构

国家教育部对于高校辅导员的角色定位、职责和具体工作内容要求没有性别上的特殊要求,在大多数普通的学科专业中,女性辅导员偏多,男性辅导员偏少。但在民航院校,特别是在准军事化管理的飞行学院,专兼职辅导员多以男性为主,根本原因是由于学科专业特点影响而成。飞行大学生辅导员在校内要负责学生的一切日常管理,遵守准军事化的一日生活制度,要能和学生同吃同住,更好地塑造飞行大学生的综合素质。

3.5 辅导员队伍的学历结构

目前,从各大高校辅导员学历结构来看,辅导员队伍逐渐朝着高学历的态势发展。早期的高校辅导员大多是大学毕业后留校担任。但是随着素质教育的提升,高校对辅导员的学历有了新的要求,基本招聘辅导员都是硕士研究生学历或博士研究生学历才能胜任辅导员这一职业。高学历的辅导员队伍也增加了这一职业在朝着职业化、专业化的方向发展。特别是民航院校辅导员要求更高,招聘除了具有高学历以外,还要求应聘者

是中国共产党党员,要求应聘者政治觉悟高标准。只有具备该条件,才能胜任飞行大学生辅导员这一职业,为民航事业培养政治合格、品德高尚,纪律严明,作风优良,理论扎实,技术过硬,英语熟练,身心健康的优秀飞行员。

4 当前民航高校辅导员队伍建设存在的问题

近年来,国内民航高校辅导员队伍建设得到国家教育行政部门的高度重视,各项管理规章制度也日益完善,辅导员队伍也逐渐地走向成熟。但辅导员队伍建设中存在的一些问题也随之涌现出来,具体体现在以下4个方面。

4.1 高校辅导员队伍学科专业要求不明确

在学校辅导员招聘要求中主要注重应聘者的综合素质,包括学历和政治面貌,往往忽略了其学科专业方向。民航院校负责飞行大学生的辅导员工作任务非常繁重,除了负责飞行大学生的队列训练、思想教育、作风学风养成外,还要花费大量的时间和精力去处理其它相关职能部门的工作,故而常常使现实中人们对辅导员工作角色产生模糊界定。飞行大学生辅导员所涉及的工作范围非常广,这就要求辅导员队伍必须具备较高的管理经验和思想政治素养,但是实际上现在大多数辅导员学科专业都不是思想政治教育方向的,多以工科和理科专业为主,这样就在引领飞行大学生建立良好的人生价值观、职业观上存在弊端。

4.2 高校辅导员队伍建设不稳定

新时期随着民航高校飞行学生规模的扩增,飞行大学生人数骤增,也导致高校辅导员数量在增加,辅导员队伍变动的频率加快。现实生活中,大多数人认为辅导员只是学生在校期间日常生活的管理者或者是高校一般的行政管理人员,不属于教师队伍的行列。学生在校期间学习之外的任何事情都归辅导员管理,这就极大地增加了辅导员的心理压力,造成辅导员队伍的人员流动性增大,造成“留不住人”的现象。但是也存在一部分人从事辅导员职业,只是把它当做一个入职的跳板,等到有好的机会时就会转岗。最重要的是辅导员工作性质决定了从业人员在科研、学术和管理领域的弱势地位,使得广大辅导员们对职业

的未来没有信心、没有期望,从而丧失从事此职业的动力。

4.3 高校辅导员角色定位不清晰

国家教育部相关文件对高校辅导员角色诠释了三种类型:教育角色、管理角色和服务角色。而民航高校辅导员的主要职责是对在校飞行大学生进行思想政治教育,进行思想政治引领、促进作风学风养成。然而实际工作中辅导员的工作多是忙于日常的事务性工作,工作压力增加,偏离了辅导员的岗位职责,使其原有的教育角色和服务角色没有凸现出来。特别是新时期随着飞行大学生数量的增多和学生个体的差异性,使得飞行专业辅导员既要塑造飞行学生的综合素质,又要处理日常繁琐的行政事务,弱化了对于飞行大学生思想政治教育的职能发挥。

4.4 高校辅导员考核评价体系不完善

高校辅导员工作多是处理日常的一些繁琐事务,其工作的定性评价和定量评价难以统一。目前民航高校常采用德、能、勤、绩和廉等指标来对飞行辅导员工作进行考核,未能全面考虑到准军事化管理模式下辅导员的工作性质和工作特点;考核中有时还涉及和普通教师相关考核条件的科研成果和教学能力要求,极大地影响了辅导员队伍的工作积极性;还有就是辅导员职级评定,学校还未建立一套完善的职称评审机制,不利于辅导员队伍综合素质的培育和发展;再有就是辅导员的工资待遇方面,未能和普通理论教师区别开来,应结合具体工作程度设定辅导员薪金报酬,才能调动辅导员工作积极性。

5 民航高校辅导员队伍建设发展对策

民航高校辅导员队伍建设和发展需要在提升高等教育质量这个大背景下进行,其辅导员队伍又处在人才培养的第一线,负责飞行大学生的日常军事训练、思想教育、学风作风培养和团队意识塑造等,所以更应强化民航高校辅导员队伍建设,以促进飞行大学生的成长成才。以下从3个方面提出民航高校辅导员队伍发展建设对策。

5.1 建立完善的高校辅导员聘用机制

高校辅导员聘用机制规范化是辅导员队伍建

设和发展的基础,也是辅导员职业朝着专业化、精细化发展的重要保障。高校人事部门要把好招聘关,将“政治素质好、道德品质高、业务能力强和作风纪律严”的优秀人才扩充到辅导员队伍中来,才能提高辅导员队伍的质量;对于只是把辅导员职业当做进入高校跳板的应聘者,要加以正确的引导,帮助他们树立正确的择业观。再有就是民航高校招聘辅导员还要拓宽人才引进范围,不要只局限于高学历和政治面貌的硬性要求,要打破这种常规模式,对于现实中那些非常热爱辅导员这一职业并且努力上进的本科生也可以择优录取。

除此之外,学校人事部门还应该进一步规范民航专业辅导员的选拔程序,采取公开招聘和组织推荐两种方式。公开招聘要求通过资格审查、笔试、面试和体检等环节来综合考察应聘者;组织推荐就是对于有过学管工作的应聘者或其他职能部门人员通过岗位实习锻炼来选择合适的充实到辅导员队伍中去。

5.2 建立完善的高校辅导员管理机制

教育部《规定》中指出高校辅导员是由学校和学院双重领导,但是鉴于民航高校辅导员职业的特殊性,在遵守学校总体管理制度的前提下,辅导员多是依赖自我管理,缺少合理有效的管理机制。因此民航高校要加强对辅导员队伍建设的统一管理和指导,保障高校辅导员队伍建设的正确化发展。首先,学校要成立党委学工部领导下的辅导员建设发展小组,由学校分管学生工作主要领导牵头,团委、学生科、人事科等相关部门人员组成。该小组的主要职责制定飞行辅导员队伍建设的总体规划,指导辅导员队伍的聘用、管理、考核和晋升等工作;其次,学校要重视辅导员能力的培训培养,开展一些辅导员能力提升学习班,提高辅导员的工作能力;除此之外,学校还要明确辅导员队伍的结构组成、岗位职责,原则上系统的一线辅导员、学生工作部、团委、学生科和分管学生工作领导都是辅导员队伍的成员,各部门应该建立直接有效的工作平台,加强交流和沟通,在组织的正确领导下保障辅导员队

伍的良好发展。

5.3 建立完善的高校辅导员考核评价机制

辅导员职业是高校教师队伍中重要组成部分,辅导员素质能力的提升有利于辅导员队伍的综合发展。民航高校应结合自身的管理发展模式,建立健全辅导员工作制度,建立职级、学历、工作年限、工作表现、工作量和科研成果等全方位相结合的绩效工资制度,建立科学合理的辅导员考核评价机制。民航高校辅导员职业的考核评价机制要结合飞行辅导员队伍建设发展现状,从以下四个方面着手:首先,准确定位民航高校飞行辅导员的工作职责;其次,根据飞行辅导员的岗位职责进行合理的工作量化,建立校级、院级、队级和班级四级考核评价体系;第三,相关人事部门在考核辅导员的职称评定和工资待遇方面将上述考核结果作为参考的重要依据;最后,学校要制定辅导员职称晋升的单独方案,结合辅导员工作的特殊性建立起单独的职称评审渠道。这样便可以调动民航高校辅导员工作的积极性,利于辅导员队伍的健康有序发展。

参考文献

- [1] 教育部. 中华人民共和国教育部令第 24 号[J]. 中华人民共和国国务院公报, 2007(22):3
- [2] 教育部. 教育部关于加强高等学校辅导员、班主任队伍建设的意见[J]. 中华人民共和国教育部公报, 2005(03):39-41
- [3] 王建南. 把立德树人作为大学的根本任务[J]. 求是, 2014(8):2
- [4] 十八大报告文件起草组. 中国共产党第十八次全国代表大会文件汇编[M]. 北京: 人民出版社, 2012
- [5] 十九大报告文件起草组. 中国共产党第十九次全国代表大会文件汇编[M]. 北京: 人民出版社, 2017
- [6] 朱璐. 中国特色高校辅导员制度的历史演进与发展思路[D]. 石家庄: 河北师范大学, 2012
- [7] 翁铁慧. 高校辅导员队伍建设论纲[M]. 北京: 人民出版社, 2014