

地方高校辅导员队伍建设质量提升的机制创新与路径选择研究

李佩佩¹, 赵晓军², 朱胜初^{3*}, 张琨¹

¹湖南交通工程学院马克思主义学院, 湖南 衡阳

²湖南工学院商学院, 湖南 衡阳

³湖南交通工程学院机电工程学院, 湖南 衡阳

收稿日期: 2022年2月3日; 录用日期: 2022年3月2日; 发布日期: 2022年3月9日

摘要

地方高校辅导员质量保障机制实际上是一个包含着人、物和制度三要素, 并且这三方面要素相互作用、相互影响的有机体。建立健全地方高校辅导员质量保障机制有利于辅导员成长成才, 有利于提高地方高校基层党组织战斗力, 有利于扩大辅导员队伍、巩固党的执政地位。应当通过不断凝聚共识、加强地方高校内部治理、深化与行业企业以及社区党支部的合作等途径来加快健全这一机制。

关键词

地方高校, 辅导员, 质量, 保障机制

Research on the Mechanism Innovation and Path Selection of Improving the Quality of Counselor Team Construction in Local Universities

Peipei Li¹, Xiaojun Zhao², Shengchu Zhu^{3*}, Kun Zhang¹

¹School of Marxism, Hunan Institute of Communications and Engineering, Hengyang Hunan

²School of Business, Hunan Institute of Technology, Hengyang Hunan

³School of Electrical and Mechanical Engineering, Hunan Institute of Communications and Engineering, Hengyang Hunan

Received: Feb. 3rd, 2022; accepted: Mar. 2nd, 2022; published: Mar. 9th, 2022

*通讯作者。

文章引用: 李佩佩, 赵晓军, 朱胜初, 张琨. 地方高校辅导员队伍建设质量提升的机制创新与路径选择研究[J]. 职业教育, 2022, 11(2): 130-134. DOI: 10.12677/ve.2022.112022

Abstract

The quality assurance mechanism for counselors in local universities is actually an organism that contains three elements of human, material and system, and these three elements interact and influence each other. Establishing and improving the quality assurance mechanism for counselors in local universities is conducive to the growth of counselors, is conducive to improving the combat effectiveness of the grassroots party organizations in local universities, is conducive to expanding the ranks of counselors and consolidating the party's ruling position. It is necessary to accelerate the improvement of this mechanism by continuously building consensus, strengthening the internal governance of local universities, and deepening cooperation with industry enterprises and community party branches.

Keywords

Local Universities, Counselors, Quality, Guarantee Mechanism

Copyright © 2022 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 地方高校辅导员职业能力内涵释义

高校辅导员职业能力,实际上就是辅导员为了履行自己的职责以及实现教学目标,在思想政治教育、学生管理方面所表现出来的知识、能力以及素养等综合素质的总称。地方高校是指主要由地方政府划拨经费,靠地方财政支持,以服务地方为主要目标的全日制普通高等学校。相对一线城市、省会城市的高校而言地方高校受到其经济水平、学校实力、区域环境、办学定位、认识水平等客观原因或主观方面的因素制约,[1]其在辅导员职业能力建设方面普遍有所欠缺。在按照《高校辅导员职业能力标准(暂行)》中的相关规定,从辅导员职业职能的内容上看,其主要涵盖了思想政治教育、日常事务管理、理论与实践研究等共计九个方面[2]。笔者结合地方高校辅导员工作实际,将地方高校辅导员职业能力概括为政治思想与道德素质、专业素质、身体心理素质和行为素质。从思想政治教育方面看,就是教师通过引导和教育逐渐培养学生的人生观、价值观以及世界观,是社会主流意识对学生的输入,是社会主流意识的整合。毫无疑问,政治思想与道德素质能够直接影响个体的长期发展。因此这一功能是辅导员的首要职能和核心,对其他职业能力起到统领作用。专业素质是指辅导员履行职责应当掌握的一种最基本的能力,只有以此为基础才能促进其他方面素质的养成和提高,主要体现在以下几个方面,如沟通交流力、观察分析力、团队合作力、组织协调力和危机应变力等。身体心理素质是指辅导员从事某些具体专项工作时应该具备的健康的身体心理素质,包括应包括良好的身体素质和健康的心理素质(即学业督导力、生活辅导力、行为倡导力、心理疏导力、职业指导力、活动向心力等内容),目的是在引导大学生日常交流、消费、网络等多种行为基础上,使他们的生活习惯变得更加良好,促进他们文明行为方式的快速形成。行为素质是指辅导员根据新时代赋予他们的职业使命,为了达到自我追求、自我调节、自我完善的目的应当具备的具体能力的体现,主要包含以下几个方面的内容,如学习研究力、创新提升力、自我适应力。就辅导员自身而言,应对学生的学习、生活规律予以全面把握,在做好本职工作的基础上,逐渐开拓新的实践领域,总结经验教训,将其提高到理论上,用于对实践活动进行有效的指导,在工作实践过程中

不断学习和研究,使得自身综合素质的不断提升,促进工作职业化、专业化尽快实现[3]。

2. 完善提升地方高校辅导员职业能力的创新机制

2.1. 以人为本,强化顶层设计,明晰职责定位

辅导员在学校、学生间架起了一座沟通桥梁,主要体现在人际关系方面。地方高校教育应始终坚持以人为本的理念,根据教育部的相关规定,在选聘辅导员时应在政治力量、工作作风、敢于承担责任等方面对他们重点考察,录用表现优异的应聘人员。同时地方高校辅导员队伍录用方面,要充分重视顶层设计,不仅要综合本校所在地区的实际情况,根据当前学校的学科结构、学历层次,而且应对职称、年龄、性别等方面的配置结构予以全面考虑。辅导员的配备要按照脱产和兼职相结合的要求,应重点考察他们所学的专业,优先选择学习思想政治教育相关专业的人员,或者根据其所教专业要求选择具备相同或相近专业能力的人员。地方高校辅导员在实际的工作实践中,不仅要接受学院的领导,而且应听从学校的指令,基本上学生的所有相关事务都是由辅导员老师负责传达及处理的,无形中其本身辅导员其职责范围变得模糊,加之地方高校人员缺编现象较为普遍,单个辅导员老师通常处在超负荷的工作状态之中。疲于工作,使得地方高校辅导员往往没有时间去研究学生的心理特征以及他们的现实需求,存在职责履行不到位的情况。所以,地方高校人事部门应对辅导员的职责予以明确,将思想政治教育、学风建设、大学生创业就业等方面作为首要任务,让辅导员更加专注于他们的中心工作[4]。

2.2. 以人为本,健全考核机制,激发工作活力

从地方高校辅导员队伍建设方面来看,要始终将以人为本作为中心。对地方高校辅导员的现实需求作出全方位了解,建立一套科学的、系统的辅导员目标管理、绩效考核和评价体系并不断加以完善,最大限度将他们的工作进行量化处理,重点衡量他们的思想政治素质、理论政策水平、专业辅导水平、工作绩效有效性、科研创新能力等多个方面,以对他们形成客观、公正的评价。让地方高校辅导员的具体工作可以充分体现思想政治教育的真正意义所在,具有针对性。地方高校要按照建立的评价体系,通过设计合理的评价指标、采取统一的评价标准、运用科学的评价方法,在学校各个群体协商一致的前提下,客观评价辅导员在一定时期内的绩效水平。另外,由于地方高校发展受当地环境经济水平的影响,地方高校辅导员老师的工作强度和工作薪资往往不对等,根据评价结果及时对辅导员进行物质奖励、精神鼓励和政策倾斜等形式的评价方式就显得尤为重要,这将最大限度地发挥辅导员的内在动力,使他们的潜能能够被充分挖掘,全面激发他们的活力,让他们绽放更加美好的青春[5]。

2.3. 以人为本,建立培养机制,搭建成长平台

当今社会是学习型、知识型的社会,高校应以人为本,制定科学的学校师资队伍和干部队伍培训总体规划,同时要把辅导员培训也纳入其中,推进国家、省级和学校三级辅导员“立体”培养培训体系的全面建立并不断完善,促进辅导员能力的全面提升和发展,根据国家、省、市的相关规定保证他们的培训时数,通过系统的专业培训不断提高他们关于党的理论方针政策、思想政治教育、学生事务管理等理论水平,并将其有效的应用到工作实践中,从而最大限度达到专业化、职业化的目的。地方高校由于所在地的区位问题、经济水平等,地方高校辅导员需要更好的平台来促进自己职业的发展。对此,地方高校应不断提升辅导员的主体地位,让他们参与到学校发展、专业建设和人才培养方案的编制过程中,给予他们专业培训、国内外考察学习等机会,以促进其能力的不断提升。同时,地方高校要结合自身的现状,加大校本培训力度,通过项目化管理来强化学生工作,使辅导员的系统组织和科学管理能力能够最大限度的增强,从而促进他们工作效率的不断提高。另一方面由于许多地方高校所在地并非一线城市,

造成很多机会成本缺失,这就给地方高校辅导员的学历、能力晋升等造成了不便。地方高校还要充分重视辅导员学历层次、业务能力等的提升以及职位晋升,给予他们政策、资金等方面的大力支持,鼓励他们通过自身的努力获得硕士、博士学位,考取心理咨询师、职业指导师、创业培训师等工作相关的资格证书,从而提升自身及业务水平。最后地方高校还应建立平台鼓励辅导员主动参与到教学、科研实践中去,以促进教学质量的逐渐提升。在辅导员职务考核中,高校要进行单列指标、单项设置标准、单项考核,考核人员更要重视考察工作绩效和育人实效。通过对辅导员进行综合考量,按照他们的实际工作年限以及绩效水平,按照“双线”晋升的规定,让表现优异的人员晋升为副科、正科、副处级辅导员,并给予他们相应的薪酬。在保证辅导员队伍稳定的基础上,给予他们竞聘管理岗位的机会,让他们积极参加学校和学院的管理事务,以充分发挥他们的才能。

3. 地方高校辅导员职业能力提升的路径选择

3.1. 严格职业准入机制,树立角色意识,强化辅导员的思想政治教育

思想政治教育是地方高校辅导员工作的主体。地方高校在辅导员培训方面,要严格执行职业准入机制。同时,地方高校的运行机制不健全,对辅导员思想政治教育管理能力的增强与提升造成了很大程度上的影响。因此,有必要加强相关方面的理论研究,提升地方高校辅导员在具体的工作实践中思想政治教育的运用水平,同时影响并培养一批高素质的学生干部管理团队,这将有助于增强对学生思想政治教育的成效。另外,高校应建立健全辅导员选拔制度,制定科学合理的准入条件,对他们的思想政治表现、理论水平、问题解决能力等方面进行重点考察,根据“政治强、业务精锐、作风正确、素质优良”的选拔标准,为学校建立和培养一批高素质的辅导员队伍。在 00 后高职学生面前,辅导员必须同时扮演“人生导师”和“知心朋友”的角色[6]。

3.2. 做好顶层设计,完善职业培训机制,优化提升辅导员职业技能

根据教育部第 24 号令、43 号令的相关规定可知,高校应充分重视辅导员队伍建设工作,和学校教学、科研队伍建设具有相同的重要性,应对其作出统一的统筹规划,在统一领导下开展工作。辅导员的本职工作主要体现在九个不同的方面,不仅要具备思想政治教育学、管理学的理论水平,而且应掌握心理学、法学等多门学科知识,是专业性极强的工作之一,通常对辅导员提出非常高的专业要求。地方高校由于地缘因素,辅导员老师相对参与培训提升技能的机会较少,因此,这就要求地方高校在进行辅导员队伍建设时,应充分重视顶层设计,并对其不断进行优化,要按照职业化、专业化的培养目标,根据辅导员的实际需求制定长效培养机制,并通过多种不同的措施保证其在实践中的有效实施。高度重视岗前培训、在职培训,通过研讨会、交流会、专家报告会等多种形式来促进他们之间的业务能力交流、共同进步,给予辅导员一定的优惠政策鼓励他们通过自己的努力获得思想政治教育硕士、博士学位,从而使他们的思想道德素质、科学文化素质能够不断得到增强。另外,学校还应开展定期社会实践、外出考察、轮岗、培训等多项活动,让辅导员的实践能力得到全面提升。

3.3. 提高辅导员职业生涯规划的意识,加快辅导员队伍专业化、职业化的发展

辅导员作为地方高校教育管理的核心力量之一,其职业生涯规划尤为重要。地方高校应增加职业生涯规划的内容,建立辅导员职业档案,引导辅导员做好职业发展,结合个人特点、爱好、能力和素质,确立不同阶段的职业目标,形成对辅导员职业化和职业化的有效指导[7]。在薪酬、晋升、培训等多个方面给予他们更多的优惠政策,强化辅导员能力建设和专业化发展。让辅导员与专业课教师一样,明确自己的发展目标,并为此目标不懈努力;激励出辅导员应树立终身学习和主动学习的意识,利用培训或网

络平台及时了解行业发展趋势和最新理论知识,利用业务培训、进一步学习等机会积极与同行交流,丰富知识体系和生活经验,并将所学知识应用于学生管理实践,提高工作的科学性[8]。

3.4. 健全激励保障机制,打通晋升渠道,拓展辅导员发展空间

复杂烦琐的事务性工作使辅导员难以在思想教育方面投入充分的时间和精力,不断加剧的社会竞争造成辅导员的心理压力以及对未来职业发展的担忧。越来越严重的辅导员离职问题对高校人才培养造成了不利影响[9]。按照目前的制度,对于辅导员岗位来说,因其具有明显的非职业性、人员流动快、工作时间短等方面的特征,导致其只能作为一种“过渡性”职业而存在。这一点在地方高校更为明显,面对当前复杂的政治和经济环境,地方高校应对辅导员岗位具有更深层次的认识,其具有理论性、实践性、复杂性、创造性等多个方面的显著特征,其工作效果的好坏将直接影响到学生未来的选择和发展。辅导员对于学校给予平等的地位和薪酬福利、良好的晋升机会、岗位归属感和安全感尤为看重。为此,健全辅导员薪酬制度和晋升制度,特别是包括辅导员职称评审和晋升问题在内的辅导员激励保障机制,严格按照教育部24号令中的相关要求开展工作,就辅导员而言,能够享受行政职务、专业技术职务的“双重晋升”待遇。学校应为此提供更多的优惠条件,特别是为辅导员的专业技术职称评审要进行岗位单列、条件单列,组织评审应采取单独的形式进行,从而使他们的工作积极性不断被激发,推进辅导员队伍的快速建设和稳定发展[10]。从而使辅导员这一特殊的岗位成为一个稳定的工种,改变“过渡性职业”的标签特征、逐步稳定和拓宽辅导员的发展空间与职业保障机制,使辅导员群体稳定持续的为高等教育事业发光发热。

基金项目

衡阳市社会科学基金重大课题“地方高校党风廉政建设质量提升的问题、成因与对策研究”(2021A001)、衡阳技师学院科研重大课题“新时代加强高校党风廉政建设研究与实践”(2021A001)。

参考文献

- [1] 张乃元,赖明谷,赖文斌,等.地方高校国际化发展的问题与对策[J].教师博览(科研版),2018(1):29-31.
- [2] 陈玲,黄燕.高职院校辅导员职业能力提升与发展研究[J].教育教学论坛,2020(37):361-362.
- [3] 郑柏松.高职院校辅导员职业能力的构成与提升策略[J].中国成人教育,2014(6):104-107.
- [4] 刘建仁.高职院校辅导员队伍建设存在的问题与对策分析[J].长春教育学院学报,2015,31(17):113-114.
- [5] 吴建强.高职院校辅导员队伍建设问题研究[J].高教学刊,2018(20):176-178.
- [6] 臧琼.高职院校辅导员工作现状及提升策略探讨[J].智库时代,2019(45):90-91.
- [7] 刘丹丹,钱俊.高职院校辅导员队伍专业化职业化发展的策略研究[J].林区教学,2019(12):51-53.
- [8] 王海山.新时期高职院校辅导员素质能力的提升[J].教育与职业,2017(1):84-87.
- [9] 王尧骏,吴云泉.高校辅导员离职意向的影响因素研究[J].应用心理学,2019,25(3):281-288.
- [10] 曹越.高职院校辅导员队伍建设存在问题与对策研究[J].南方职业教育学刊,2017,7(4):63-66.