

论高职院校辅导员的角色定位与队伍优化

吴新业

[摘要]辅导员是大学生健康成长的指导者和引路人,是大学学生的“人生导师”。加强辅导员队伍建设是高职院校加强思想政治教育、提高学生综合素质的组织保证。高职院校要综合学校的培养目标、辅导员的工作性质、形势环境的发展变化等因素,准确定位辅导员的角色,明确辅导员的工作职责,在辅导员选聘、培训、激励、发展等环节建立科学的长效机制,推动辅导员队伍的整体优化。

[关键词]高职院校 辅导员 角色 优化

[作者简介]吴新业(1962-)男,福建长汀人,闽西职业技术学院副院长,副教授,主要从事学生思想政治教育研究。(福建 龙岩 364021)

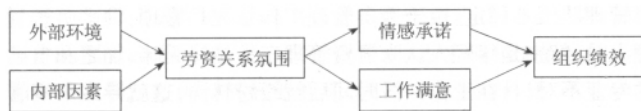
[课题项目]本文系2009年度福建省社会科学规划项目“高校思想政治教育功能的优化整合”的阶段性研究成果之一。(项目编号 2009B2015)

[中图分类号]G715 [文献标识码]A [文章编号]1004-3985(2011)03-0042-03

20世纪90年代以来,我国高职教育发展迅猛,已占据了我国高等教育的“半壁江山”。在这一高职教育快速发展的新时期,教育质量的提升,尤其是高职学生整体素质的提高已成为高职院校自身发展的客观要求和重要任务。而作为高职院校学生思

想政治教育和日常管理工作的主要承担者和实施者,高职院校辅导员的素质在很大程度上决定着思想政治教育的效果和学生的整体素质。优化辅导员队伍建设机制,着力建设一支“政治强、业务精、纪律严、作风正”的辅导员队伍是高职院校加强学生工

关系如图所示:



劳资关系氛围和组织绩效关系图

1. 优化外部环境。一是建立健全培训机制。建立劳资管理人员的培训制度,提高劳资管理人员的基本素质和管理技能。首先,加强专业知识及相关业务知识的学习,使劳资管理人员了解经济学、管理学、统计学等基本理论知识,熟练掌握现代人力资源管理、财务会计和信息技术的基本理论和实践技能。其次,加强相关法律法规和人事制度政策的学习,了解相关领域的法律法规,了解人事制度改革的历史变迁、基本规律和发展趋势。再次,加强行政管理、数据库管理、网络应用等专业技术知识的学习,提高操作现代办公设备的能力。最后,构建合理的劳资管理人员梯队,应当有计划、有组织地举办专题培训班、研讨班,开展理论技术讲座、业务交流和技术研讨等活动。二是规范工作流程,增强部门之间的协调性。(1)针对目前高校各部门的信息管理数据库缺乏统一的规范、信息系统之间数据格式不一致的现象,制定和完善高校劳资信息管理系统的规范化标准。(2)明确各职能部门的职责,加强协调配合,对有关数据的提交要有严格的时限,以保证信息的有效性、及时性和一致性。(3)劳资管理部门也应在一定的时间内将工资政策及时通报给相关职能部门。(4)在劳资管理部门内部也应当建立一套完整的工作规程,合理分工,确保高效运转。三是加强对外宣传,改善劳资工作的宣传环境。充分利用现代信息传播技术,加强劳资政策宣传,增强劳资信息的透明度。另外,还可以通过开设劳资工作专栏橱窗,借

助教职工工会、职代会等多种渠道,向教职工宣传新政策。

2. 提高劳资管理人员的综合素质。一是要有较高的政策理论水平。高校劳资管理人员要能深刻领会党的基本路线和方针政策,提高理解政策的水平和执行政策的自觉性,这是有效开展劳资管理工作的根本保证。劳资管理人员还要更新观念,提高认识水平,增强责任感和事业心。二是要有广博的知识,并善于接受新知识。劳资管理人员不仅要有一定的专业知识,还要掌握一定的管理科学和领导科学知识。劳资管理人员还要善于不断接受新知识,注重信息研究,并从中汲取有益的内容。三是要掌握现代化的管理手段。现代信息技术为劳资管理工作提供了良好的平台,劳资管理人员应当从工作实际出发,建立专用的劳资管理信息库,开发适应劳资管理需求的信息管理系统,对教职工的工资信息、历次工资变动的原因和工资变动情况等信息进行数字化加工,从而实现批量的数据查询、计算、统计和分析,提高数据的准确性和工作效率,达到事半功倍的效果。

[参考文献]

- [1]江永众.劳资关系氛围对组织绩效的影响分析——基于人力资源管理学派的视角[J].理论与改革,2010(1).
- [2]周黎滨.试论高校劳资工作[J].河南机电高等专科学校学报,2006(1).
- [3]贾丽芳.当前高校劳资管理工作存在的问题和对策[J].社科纵横,2007(8).
- [4]孔翠薇.浅议高校劳资管理人员的素质及培养问题[J].北华大学学报(社会科学版),1997(6).
- [5]乔新.论目前高校劳资管理工作[J].和田师范专科学校学报,2009(6).

(栏目编辑:黄晶晶 盛铭 桂敏)

作的一项重要任务。

一、高职院校辅导员的角色定位

(一)高职院校辅导员角色定位存在的主要问题

高职院校在辅导员队伍建设过程中普遍存在着角色定位不清的问题。《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》和《教育部关于加强高等学校辅导员班主任队伍建设的意见》均明确指出:“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,是大学生健康成长的指导者和引路人。”然而,由于辅导员工作内容的复杂性,辅导员的角色定位却往往因各种原因而出现不当迁移。

行政管理人员认为凡是与学生有关的事情都可以交给辅导员去办,学生处、团委、教务处、保卫处等部门都可以向辅导员布置任务,教师认为辅导员处于辅助地位,是教学的配角,学生认为辅导员的工作就是发布文件,管理学生的日常事务,辅导员认为自己是“保姆”和“消防员”,整天忙于琐碎事务。辅导员的角色定位不清,导致其承担了过多的事务性工作,无法做好引导学生成长成才的本职工作,也导致辅导员的管理制度不够完善,在辅导员的选拔、培训、考核、激励和监督等方面没有形成科学合理的体系。

(二)高职院校辅导员角色定位的依据

高职院校应根据形势的变化,围绕高职院校的培养目标和辅导员的工作性质明确辅导员的角色定位。当前,高职院校对辅导员的角色定位应考虑以下三个因素:

1. 高职院校的培养目标。高等职业教育肩负着培养面向生产、建设、服务、管理一线的高技能人才的使命。为完成这一使命,就需要全面提高学生的综合素质。高职学生的综合素质应包含基本素质(思想素质、道德素质、法纪素质、人文素质、职业素质、身心素质)和基础能力(学习能力、协作能力、实践能力、适应能力、创造能力、就业能力、创业能力)。辅导员通过面对面地对学生进行思想政治教育,对提高学生的综合素质发挥着不可或缺的作用。从这个意义上来说,辅导员是学生成长成才的指导者和引路人,是学生的“人生导师”。

2. 辅导员的工作性质。辅导员的工作性质从根本上决定了辅导员队伍的职能。我国的辅导员工作具有政治性、教育性、管理性、服务性等基本性质。政治性是思想政治教育阶级性的体现,要求辅导员通过开展大学生思想政治教育,引导他们把坚持正确的政治方向放在第一位。教育性是由“高等职业院校坚持育人为本,德育为先,把立德树人作为根本任务”所决定的,要求辅导员在工作中融入社会主义核心价值观体系教育,全面开展理想信念、职业道德、法制观念、行为规范、人文素质等教育。辅导员工作的管理性要求辅导员对学生的思想政治教育以及日常事务进行管理。辅导员工作的服务性要求他们为学生的学习、发展和生活服务。

3. 形势环境的发展变化。随着世界经济全球化和文化多元化的发展,中国社会正在经历着深刻的变革,这些变革也深刻影响着大学生的思维方式、价值观念和行为模式。高职学生不同程度地存在着理想信念模糊、社会责任感不强、团结协作意识较差、心理素质脆弱、学习动力不足、自理能力较差等问题,迫切需

要规范化、人性化的管理和全方位的服务。与此同时,高等教育大众化的趋势也给学校管理工作提出了新的挑战,需要在各方面面对学生的学习生活加强指导。形势环境的发展变化,促使辅导员的角色在创新与完善中慢慢发生了转变,辅导员的角色从单一政治主导型逐渐向管理型、引导型、服务型方向转变。

(二)高职院校辅导员的基本角色

1. 思想道德的教导者。高校辅导员的重要职责就是提高学生的政治思想觉悟,引导学生树立正确的世界观、人生观和价值观,通过理想信念教育、爱国主义教育、道德规范教育引导,引导学生形成积极的人生态度,引导学生弘扬民族精神,引导学生形成正确的价值取向、思维方式、道德法制意识和良好的品行操守。

2. 学习生活的指导者。辅导员要从宏观上、从学生长期发展的角度指导学生的学习,包括对学生开展学习计划、学习技巧、学习方法、时间管理等辅导,帮助学生实现从理论性较强的基础课学习向应用性、实践性较强的专业课学习的过渡。生活指导则包括健身、宿舍生活、班级和社团活动、社交能力、安全指导等,使学生学会自立自强、艰苦奋斗和勤俭节约,引导学生积极参与并融入集体生活,发展兴趣爱好,增加生活热情。

3. 心理健康的疏导者。辅导员要学会运用心理学的基本原理,开展心理健康教育,进行心理健康指导,提供心理咨询服务和心理治疗,建立学生心理档案,及时进行危机干预,帮助学生处理好各种心理矛盾,增强学生承受挫折的能力和快速适应环境的能力,使其形成良好的认知、情感和意志,促进学生健康成长。

4. 职业发展的引导者。辅导员要引导学生进行合理的职业生涯规划,指导学生结合自己的专长、爱好设计自己的择业目标和职业理想,帮助学生确立自己的近期和长远目标,并全力以赴去实现职业生涯规划。辅导员要帮助学生了解就业形势、就业程序和应聘技巧,积极地开拓毕业生就业市场,为学生提供优质的就业指导服务,最终帮助学生获得满意的工作。

5. 日常管理的主导者。辅导员作为学校与学生之间的桥梁与纽带,在指导和监督学生执行学校规章制度上负有重大责任,必须对学生进行有效的日常管理。辅导员要夯实管理基础、创新管理方法,充分运用学校资源和社会力量进行管理。要利用规章制度和学生干部来加强学生的日常学习生活规范管理,发动学生骨干管理学生,学生自己管理学生,提高学生管理的自觉性、能动性和创造性。

二、高职院校辅导员队伍的优化策略

(一)优化领导机制

1. 健全领导体制。《普通高等学校辅导员队伍建设规定》指出,对高等学校辅导员实行学校和系双重领导。在学校层面而言,学校党政领导负有统一领导全校辅导员队伍建设的责任,履行规划、协调、督导的职责,必须把辅导员建设放在与教学、科研队伍建设同等重要的位置,纳入学校教育教学、科研队伍建设的整体规划。在系(部)层面而言,系党政领导负有直接领导本系辅导员队伍建设的责任,系党总支要负责做好本系辅导员的日常培养、管理和考核工作。

2. 理顺职能关系。在部分学校,行政管理部门对辅导员的干预过多,往往让辅导员无所适从。因此,学校要理顺职能部门之

间的关系,为辅导员的工作创造宽松的环境。一是要理顺学生工作处和系党总支的关系。学生工作处对辅导员的管理应该着重做好完善制度、加强培训、统筹选聘、建立考核评价激励机制。系党总支对辅导员的管理应该着重做好执行学校管理制度、安排具体工作、加强考核等工作。二是要理顺学校其他部门与系之间的关系,明确各职能部门的责任,规范工作程序,尽可能减少其他部门对辅导员工作的干预,减少辅导员的事务性工作。

(二)优化选聘机制

1. 建立辅导员准入制度。一是要坚持把“政治”作为基本指标,重点选聘政治信念坚定、思想品德优良、组织纪律观念强的优秀毕业生,确保新招聘的辅导员有坚定的共产主义理想和社会主义信念,具有敏锐的政治洞察力和政治鉴别力。二是要提高学历标准,高职院校可以适当提高学历门槛,从硕士研究生中择优选聘辅导员,尤其是担任过学生干部,既熟悉学生心理,又具有一定的组织管理能力的硕士毕业生。三是要注意年龄标准,应该选拔年轻的大学毕业生,以缩小辅导员与学生之间的年龄距离,使他们迅速成为学生的良师益友。

2. 优化选聘方式。要提高辅导员的选聘质量,就必须积极推动辅导员选聘方式的科学化和标准化。高职院校应该依据人力资源管理理论规范辅导员的招聘过程,坚持“公平、公开、公正”的原则,科学严密地组织笔试和面试,实行竞争上岗,择优聘用。

(三)优化培训机制

1. 建立培训体系。学校要制订辅导员培训计划,把辅导员的培训纳入学校师资培训计划,对辅导员进行多层次、多形式、重实效的培训。要将岗前培训与在岗培训、全员培训与骨干培训、日常培训与专题培训、学历教育与非学历培训相结合,构建完整的辅导员培训体系。其中,要重点抓好岗前培训和专题培训,对新聘的辅导员,学校要组织严格的岗前培训,使他们明确工作内容和要求,掌握工作方法和技巧,了解工作对象的心理特征,学会处理突发事件。此外,每学年要组织一次专题培训,对辅导员进行思想政治教育、时事政策、管理学、教育学、社会学和心理学以及就业指导、学生事务管理等方面的专业化培训与辅导。

2. 提升培训质量。一是科学设计培训内容,要根据辅导员素质结构来设计辅导员培训课程,围绕“个人政治思想素质”“专业知识素质”“组织能力素质”三个重点,选择培训内容,安排培训课程。二是创新培训方式,在培训中除了运用专家授课、分组讨论等传统方式外,还可以使用模拟实习、案例分析、团队训练、参观点考察、观看教学片等方式。同时,还可以每年组织辅导员开展一次思想政治教育调研和举办一次研讨会,提高辅导员的思想理论水平和工作能力。各系还可以组建辅导员学习团队,团队成员利用工作例会等时间进行专题学习。

3. 实行辅导员“导师制”。各系可以根据实际情况,指定有经验的辅导员作为新聘辅导员的“导师”,对年轻辅导员进行传帮带,促进新聘辅导员更快地适应角色要求,更快地提高工作水平和工作能力,更好地完成育人工作。

(四)优化激励机制

1. 建立科学的评价机制。科学的评价机制可以全面地反映辅导员的工作能力与业绩,从而鼓励先进、鞭策后进,形成良好的工作氛围。学校要根据辅导员的角色定位和职责要求,制定科

学的辅导员队伍考核办法,建立以业绩为导向的评价标准,坚持目标考核与过程考核相结合,定性考核与定量考核相结合,自我评价、师生评议与组织评定相结合,逐步完善“职责明确、测评科学、奖惩结合、以评促建”的考评机制。同时,要增强考核的有效性,把考核结果与津贴、晋升、培训机会等挂钩。在考核的基础上,开展“优秀辅导员”评比活动,将优秀辅导员的表彰单列,作为与优秀教师、优秀教育工作者同一等级的先进进行表彰奖励,从而激发辅导员的爱岗敬业热情和信心。

2. 建立完善的保障机制。学校要制定完善的制度和政策,从人力、物力、财力等方面给辅导员队伍建设提供支持和保障。一是从辅导员的工作和生活实际需要出发,为辅导员配备必要的办公设备,为辅导员创造温馨的办公环境和生活环境。二是根据辅导员的工作特点,在岗位津贴、培训经费、通信补贴、加班补贴等方面向辅导员倾斜,使辅导员的整体待遇高于同级别的行政人员。

(五)优化发展机制

高职院校要努力建设辅导员的发展平台,积极拓宽辅导员的发展渠道。一是要激励优秀的骨干辅导员向专家化、职业化的方向发展,鼓励和支持有志于长期从事学生教育与管理工作的辅导员通过攻读相关学位或业务培训走职业化发展道路。二是积极拓宽辅导员非专业化的发展空间。辅导员在工作5~8年后,一方面可以把部分辅导员作为学校党政干部的重要来源,把有一定工作资历的辅导员充实到学校党政管理的骨干岗位上;另一方面可以为部分既有专业背景又有学术造诣的辅导员提供攻读更高学位或专业学习进修的机会,为他们转岗从事教学科研工作创造良好的政策环境。

三、结束语

高校辅导员在大学生思想政治教育、日常管理、心理辅导、学习生活指导、职业发展等方面发挥着重要作用,是大学生健康成长的指导者和引路人,是大学生们的“人生导师”。高职院校要从辅导员的角色定位入手,科学界定辅导员的工作职能,落实党中央和教育部关于辅导员建设的一系列规定和要求,在辅导员选聘、培训、激励、发展等环节建立科学的长效机制,从而推动辅导员队伍的整体优化。

[参考文献]

- [1]柳明新,赵宝永.基于角色定位的辅导员队伍建设探析[J].当代教育论坛,2009(9).
- [2]刘国伟.辅导员思想政治教育职能的失落与归位[J].江南大学学报(教育科学版),2007(1).
- [3]曾保春.基于角色新定位的辅导员人格构建[J].中国冶金教育,2009(4).
- [4]卞亚琴.高校辅导员的角色延展与职能探析[J].沈阳工程学院学报(社会科学版),2008(1).
- [5]马强.高校辅导员角色定位的思考[J].北京教育,2009(5).
- [6]甘均良,艾楚君.对新时期辅导员职能的思考[J].湖南师范大学教育科学学报,2007(2).
- [7]张再兴.高校辅导员队伍建设的理论与实践[M].北京:人民出版社,2010.
- [8]朱鸿飞.构建辅导员队伍建设长效机制探析[J].今日科苑,2008(8).
- [9]余德森.论高校辅导员的角色定位及队伍建设[J].硅谷,2009(21).