

从效能建设的维度 解析辅导员队伍的职业化建设

蒋超杰

(厦门大学 福建 厦门)

【摘要】辅导员工作的范畴已经向宽领域、多元化和专业化发展,工作的标准和尺度也越来越高,建立一支高效能的辅导员队伍,职业化建设势在必行。本文着重从辅导员队伍效能建设的理论依据和现实基础,目前开展辅导员队伍效能建设的制约因素以及深化辅导员队伍效能建设的路径思考进行阐述。

【关键词】效能建设 辅导员队伍 职业化

辅导员是大学生思想政治教育队伍的主体,作为学生工作第一线的思想政治教育的组织和管理者,他们工作的质量和力度,直接关系到大学生的健康成长,关系到学校的改革、发展和稳定。长期以来,思想政治工作往往比较重视突出学生的主体作用,以服务学生为中心,而忽视了辅导员自身也是思想政治工作中的一个主体。辅导员主体作用的弱化,是辅导员队伍建设效能较低的关键因素。

当前,辅导员工作的范畴已经向宽领域、多元化和专业化发展,工作的标准和尺度也越来越高。因此,高校要建立一支高效能的辅导员队伍,职业化建设势在必行。新形势下,辅导员必须具备专业的知识结构、完备的素质能力,而以效能建设的理念来推动辅导员队伍的职业化建设和发展,是一条行之有效的途径,也是切实发挥辅导员主体作用的坚实保障。

而效能建设就是一种以能动作用为主、非能动作用为辅的管理集合体,把管理诸要素有机结合在一起,追求运作投入最省化,障碍最弱化,产出最大化,是涉及硬件与软件、融合整体与个体、兼顾短期与长期等多重因素在内的动态的系统性工程,其根本目的是运用各种科学管理的手段、制度和载体调动工作人员的积极性、主动性、创造性,使组织中的人、财、物等资源的配置达到一种尽可能的内在和谐,使组织自身效能达到最大化。落实到辅导员队伍建设中,就是对其进行结构改造和系统重组,实现“内强素质、外塑形象”和承担起学生“知心朋友、人生导师”的职责和使命,形成科学合理的组织结构和规范高效的制度体系。

一、以职业化为方向进行辅导员队伍效能建设的理论依据和现实基础

辅导员在整个思想政治教育活动中发挥着主导性作用,这种主导性作用主要表现在组织功能、教育功能、调控功能方面,效能建设就是使功能不断优化与发展并最终走向职业化的过程。所谓职业化是指一项工作的职业品质和职业程度不断提高从而形成职业的过程。辅导员队伍建设职业化的进程就是要逐步按照专业化、终身化和社会化的进程来提高效能,这是现代社会职业的发展、社会政治经济形势的变化、高等教育的改革、大学生群体出现的新特点以及辅导员队伍自身发展等诸多方面对主体功能发挥提出的更高要求,是共性要求的实现与个体优化发展和谐统一的必然要求,也是根本提高高校学生思政工作效能的理性选择。

1.“终身教育”思想和“学习型社会”观念的要求。辅导员作为一线工作者,由于岗位的特殊性,往往由于忙于应付繁杂的事务性工作,耗费了大量精力,原有的专业知识逐渐荒废,自身德育知识陈旧、单薄,不足以解释当前复杂的社会现象,思想和业务水平难以适应时代发展的需要。在学习型社会环境下,队伍自身应与时俱进,具备终身学习的理念,掌握交叉学科素养,丰富和更新知识结构,增强工作效能。

2.学生工作面临的新挑战提出更高的要求。当前,辅导员工作的范畴已经从单一的思想政治教育向思想政治教育、职业规划、心理健康、事务管理、就业指导等多个领域快速扩展。长期以来,高校和社会只看到辅导员的一般价值,局限于辅导员完成工作岗位所赋予的基本任务,如上情下达、安全稳定、学生日常事务管理和思想教育等,忽视了辅导员的核心价值,未能正确对待辅导员在学生成长成才的关键环节中所起到的作用和完成的工作。如学生的情感教育、人格培养、心理辅导与关注、就业指导等;更没有深入挖掘其对学生成长成才的附加价值,漠视了辅导员工作的主动状态和对事业的孜孜追求,使得辅导员的个体发展及整个队伍建设严重滞后于时代的要求和环境的变化。辅导员队伍职业化的效能建设就是要在实现辅导员一般价值的基础上,提升更高层次的核心价值与附加价值。

3. 辅导员队伍建设现状的迫切要求。辅导员所采取的教育方式更多的是在课堂外通过对学生日常行为、事务的管理服务进行渗透式的教育,寓教育于管理,以管理促教育,在工作原则、方法、形式等各方面都要遵循思想政治教育科学的规律,工作的专业性很强。但目前辅导员队伍建设陷入尴尬境地,一是制度建设滞后,辅导员的角色定位和工作职责较为模糊。二是辅导员队伍体制和机制的错位,一直以来辅导员管理体制计划经济管理模式突出,在对辅导员的使用、管理和工作绩效评价中人为因素主导、标准不一、行政命令式色彩浓厚,在工作要求上“一刀切”,强调队伍的共性而忽视对辅导员个体的关注。三是辅导员自身素质的问题,如部分辅导员出现理论跟不上实践,思想跟不上现实,经验跟不上变化,方法跟不上要求的严重滞后现象。如今高校思想政治教育在工作对象、工作任务和内容发生巨大变化的情况下,队伍建设的思路应该由片面强调整体转为个体和整体二者并重,在市场经济环境下,发展前景是决定辅导员职业是否具有吸引力的重要因素,只有实现了辅导员在个体层面上都得到了积极发展,辅导员队伍才能得到整体

优化,而要实现这一目标,职业化的效能建设才能从根本上破解难题,摆脱队伍建设面临的困境。

二、目前以职业化为方向开展辅导员队伍效能建设的制约因素

影响和制约辅导员队伍效能建设的因素是多方面的,一般来说,一是外部环境的制约和影响,二是自身结构的束缚和障碍,三是现行机制的低效和滞后。

1. 思想政治教育新环境对效能建设的外部制约。所谓思想政治教育环境,指的是思想政治教育所面对的环境在受教育对象周围并对其产生影响的客观现实。目前,思想政治教育面临的国际国内环境都发生了深刻复杂的变化。思想政治教育主体如果不能正确把握时代发展的脉搏,不能与时俱进,不能分清思想观念的主流与支流、正确与谬误,就会直接影响主体对思想政治教育的地位、目的、任务的正确判断与定位,影响主体的价值取向、从业态度与积极性,从而消极被动,敷衍应付,缺乏对思想政治教育环境的控制能力,甚至放任自流,最终影响思想政治教育的形象与效果,更体验不到积极的主体效能感。多重角色的辅导员在这种复杂的环境中具有特定的社会规范和社会期待,但这种角色并不会自发发生作用,是需要一个好的环境氛围、组织管理体制以及自身良好的政治思想素养,但目前缺乏这样一个环境与体制,长期以来形成的学生思想政治工作模式导致了人们对辅导员工作内涵的片面认识,辅导员职业的认同度不高,很大程度上制约和影响其专业化发展和社会地位,阻碍了工作效能的提高。

2. 辅导员队伍组织结构不合理滞缓着效能建设的运转。不合理的组织结构严重束缚了队伍建设的效能发挥。一是结构性缺失,年龄结构、知识结构、能力结构、性格结构等几方面的参差不齐导致工作效能的弱化,只有专业化的辅导员才能为学生提供个性化的、有实效的服务和指导,部分辅导员缺乏从事学生教育管理工作的专业素质,缺乏理论高度,更谈不上进行工作研究,这就在很大程度上影响管理的效度。二是目前多数学生工作组织机构是典型的直线职能式科层制组织结构,不能适应辅导员工作任务激增、力求以学生为本全面开展工作的要求。辅导员“统揽一切”学生事务的模式已落后于现实的需要,受传统组织模式的束缚,过多的角色占据了辅导员很大的精力,弱化了本职工作的实效,以效能建设为中心构建教育、管理、服务相统一的专业指导和服务体系,让辅导员工作走向职业化,才能从根本上解决这些问题。

3. 辅导员队伍的现实运行机制影响了效能建设的速度和力度。目前的辅导员管理体制使其在工作中往往有重事务,轻总结,重实践,轻研究的倾向。辅导员工作没有相应的制度规范保证导致的人员非正常流动快、在岗时间短的现状,严重影响队伍的稳定,学校普遍缺乏完善的辅导员队伍的目标管理体系、制度管理体系、监督检查体系和考核奖惩体系,尚未配备一套系统、可行的队伍建设条例,队伍建设的原则较为模糊,辅导员的任职条件、岗位职责、考核标准以及相应的待遇等正是辅导员自身缺乏信心和职业准备的重要因素,导致现有的辅导员队伍存在着工作职责不清、专业化程度低、素质不高、管理不规范、精力分散、流动性大、队伍不稳定性等弊端。辅导员队伍专业化发展虽然必要而且可行,但是目前这种机制对辅导员工作缺乏科学性、专业性认识的保守思想正是导致辅导员队伍效能建设有限的根本原因,过分强调了管理和约束的作用,而其发展功能认知或执行力度远远不够。

三、以职业化为方向深化辅导员队伍效能建设的路径思考

目前,虽然思想政治教育的传统观念和新生环境外在制约和影响效能建设的理念和方向,辅导员队伍自身的组织结构、队伍运行的制度体系也内在阻碍着效能建设的长效机制的建立,但职业化的发展方向催生着从多层面和多维度进行效能建设:一是价值层面的变革,触及到人员的心理变革;二是结构性变革,如组织结构的优化,人员素养的重塑;三是机制变革,诸如管理范式和运行体制。

1. 科学树立工作理念,发挥辅导员主体作用是效能建设的逻辑起点。只有树立科学的工作理念,才能反被动为主动增强辅导员工作效能。因此,要自觉树立效能理念,走出“事必躬亲就是敬业尽责、工作到位”的误区,重视层级领导的理念;走出“照搬照办就是落实坚决”的误区,强化创新发展的理念,从深层次上突破传统模式对辅导员工作理念的束缚,建立以个性为核心的教育服务指导型的工作理念,建立专业追求的思维路线与模式,引导辅导员自主坚持可持续发展。

2. 高效配置队伍资源,实现辅导员结构变革是效能建设的基础工程。效能建设注重科学的模式,结构性变革为效能建设的职业化方向提供了整体的架构和系统的空间。一是职业细分,对辅导员的工作范围和发展方向进行专业化区别,努力在学生社区管理、心理健康教育、职业发展辅导、思想品德和党团教育、社团管理、学生事务管理等方面发展专业化辅导员,以推动辅导员队伍职业化发展的内涵建设。二是素质重构,对队伍成员的能力和素质进行提高和优化,尤其是工作作风和态度等方面的改进,是效能建设的关键要素,思想道德素质、科学文化素质、业务素质 and 身心素质的重塑则是其具体内容,辅导员应向人生导师、知识博士、研究学者、管理行家和心理医生的方向重塑自我。三是功能结构转型,辅导员应履行主要功能是教育,而不仅仅是管理和服务,因此,辅导员把学风建设放在自身工作的中心位置,解决目前工作中存在的“形式有余、内涵不足”的问题。同时,辅导员队伍要在第一课堂占据一定的地位,要在第二课堂占据重要的地位,通过发挥党团组织的作用,加强班干部队伍的建设,抓好重点学生的工作,从而在两个课堂上充分履行自己作为一名教育者的职责。

3. 合理建构制度体系,完善辅导员队伍机制是效能建设的核心内容。以专业化为基础,优化选聘准入机制,健全考核激励体系。一是建立开放性的、程式化的遴选机制,根据学校长远规划,思想政治工作的发展规划制定辅导员的总体人数和群体结构,考虑学科背景、专业素养以及研究能力。二是建立科学、公正的评价考核和激励制度,利用较为系统的方法、原理,评定、测量辅导员的工作行为和工作效果,按照辅导员工作职责,结合辅导员工作特点,制定辅导员队伍管理规范 and 综合考核体系。

以科学化作为支撑,构建辅导员培训体系,塑强队伍整体素质。一是建立多层次、多形式和重实效的培训体系,以哲学、社会学、心理学、管理学等人文社会科学为依托,以思想政治教育、高等教育管理等专业为支撑建立立体化的辅导员培训体系;二是组建学术研究团队,建设学习型队伍,通过举办辅导员工作论坛、开展专题研讨、组织参观考察、挂职锻炼、课题研究等形式,逐步形成学习研讨和工作创新的长效机制。

以职业化为方向,形成发展支持系统,拓展队伍职业空间。一是规范管理体制,形成管理支持系统,建立由直接分管学生工作的校党委副书记为领导的组织机构,明确一个机构负

首届理科免费师范生教育实习现状研究

——以西南大学为例

宋 瑞

(西南大学教育学院 重庆)

【摘要】教育实习对理科免费师范生教师专业发展有着重要作用,通过教育实习,免费师范生的专业素质有了较大的提高,多数免费师范生对教育实习持满意态度。但是,在教育实习中仍存在不少问题,为提高教育实习质量,建议高师院校要加强对教育实习的全程指导,实现高师院校和实习学校的双赢,制定详细具体的实习方案。

【关键词】理科免费师范生 教育实习 教师专业发展

2007年9月,部属高师在免费师范政策指引下重新设置了教师教育课程体系。新的课程体系突出了教育实习,教育实习时间延长至一学期。教育实习是免费师范生走上讲台的第一步,在免费师范生教师专业发展过程中有着重要作用。因此,掌握教育实习对免费师范生教师专业发展的影响情况,明确教育实习中存在的问题,并基于现状提出完善教育实习的对策,对促进免费师范生教师专业发展有着重要的作用。

一、调查对象与方法

本研究以首届理科免费师范生为调查对象。所谓的理科免费师范生,就是物理、化学和生物三个专业依照免费师范教育政策所招收的师范生。理科免费师范生教师专业发展,就是指在职前教育阶段,理科免费师范生在各种因素作用下,逐渐具备未来教育教学所必须的各种专业素质,逐步从一个高中毕业生成长为一个准教师的过程。

本研究是西南大学教师教育研究项目“理科免费师范生教师专业发展影响因素研究”的重要部分,教育实习现状研究是该项目的重要内容之一。本研究采用分层随机抽样调查的方法,发放问卷275份,回收有效问卷258份。

二、调查结果与分析

1. 问卷结果与分析。教育实习对理科免费师范生教师专业发展的影响。据统计,在高师院校的各个因素中,教育实习对理科免费师范生教师专业发展的影响力最大,远远超过图书馆、免费师范教育政策、重视师范教育的氛围等因素对理科免费师范生教师专业发展的影响力。

通过教育实习,79.1%的理科免费师范生教学能力进步大,平均分4.12;69%的理科免费师范生更加热爱教育事业,平均分3.93;64.4%的理科免费师范生班主任工作能力进步大,平均分3.79;仅有33.3%的理科免费师范生科研能力进步大,平均

质辅导员队伍建设、管理和考核、业务培训以及理论研究。二是坚持辅导员既是教师又是管理干部的双重身份定位,对辅导员职称评聘实行标准单列、指标单列、序列单列、评审单列。三是鼓励和深化辅导员队伍职务晋升和岗位流动,把辅导员队伍作为党政后备干部培养和选拔的重要来源,同时根据辅导员自身发展特点向教学、科研岗位、管理岗位进行无障碍流动。

尽管不同学校在辅导员队伍职业化建设的背景上存在一定的差异,但在体制机制上许多学校还是进行了大量有益的探索,不过仍有许多制约队伍发展的“瓶颈”问题没有得到根本解决。辅导员队伍职业化建设是一个既有理论价值又具有现实意义的问题,是一项系统工程,因此,需要我们学校各级领导和各职能部门重视辅导员队伍的建设,形成有效的政策支持系统。同时,辅导员本身要明确所从事职业的历史责任,更要理解所从事的工作的重要意义。只有形成齐抓共管的局面,才能形成整体合力,才能保证辅导员队伍的健康、稳定发展和壮大。

参考文献:

- [1]张继平,罗汝坤.论高校辅导员队伍建设的适应性转变[J].思想理论教育,2005(7-8):145.
- [2]袁振国.当代教育学[M].北京:教育科学出版社,2004:83.
- [3]朱孔军.价值审视和制度构建[J].思想教育研究,2007(7).
- [4]孙绵涛.教育效能论[M].北京:人民教育出版社,2007.

[5]刘淑英.高校辅导员队伍专业化的几点思考[J].思想理论教育导刊,2007(7).

[6]张静.高校辅导员队伍职业化建设的理论与对策探析[J].思想理论教育导刊,2007(6).