

浅谈民办高校辅导员职业化

谷雨

武汉纺织大学外经贸学院 外国语学院

摘要:虽然民办高校已作为中国高等教育的重要一部分,但基于民办高校的特殊体制以及学生的特殊性,在辅导员职业化发展中仍面临着不少瓶颈。辅导员在职业化过程中存在职业压力过大、受高校内多级管理的学员工作管理体制影响、职业认同感过低、民办高校竞争力不强等问题。因此本文针对这些问题,将从制度体系、理论方法的层面,提出促进民办高校辅导员职业化的措施,为民办学院辅导员职业化发展提供了保证。

关键词:民办高校; 学生事务管理; 辅导员; 职业化

【DOI】 10.12252/j.issn.2096-6288.2022.01.004

引言

中共中央国务院发出《关于进一步加强和改进大学生思想政治教育的意见》,该意见指出,辅导员职业化的发展道路受到了各大院校领导以及思想政治教育界专家们的广泛关注,各院校领导以不同的途径寻找辅导员职业化之道,专家们也以不同的观点探讨了辅导员的成长发展方向。而在实际实践中,民办高校的辅导员由于受到了高校自身的特殊管理条件和学校生源体系的特殊性,造成的辅导员职位迷茫、肩负的工作压力过大、成长空间狭窄、任职水平良莠不齐的现象频多,当然,也存在着辅导员自身的个人素养参差不齐所造成的结构性问题。本文将尝试从辅导员的职业资格准入、辅导员职业道德素养与能力、辅导员等级制、社会保障机制这四个方面探讨如何促进民办高校辅导员职业化,为民办高校中提供辅导员培养的有效渠道。

一、辅导员非职业化的痛点

承担职责过多导致服务压力过大。民办高校辅导员必须要履行思想理论教学、指导、培训和管理等多种职责,同时担任心理健康、宿舍管理、学风建设、党建工作、团委活动和服务性咨询等多个职责,这每一重职责都必须具有专门的理论知识和技能,但具体职责却常常头绪繁杂,无法顾全。民办高校由于国家政策的因素,辅导员多数采取雇佣合同制,为减少对办学时间投入,许多私立学院辅导员所带班的学生比例高于了国家教育部所规定的师生比1:200的比率,某些学院辅导员同时其他学院的专业也分配有带班任务,这容易造成学院辅导员因为责任太多导致的工作负担过重。同时在实际管理中,由于学校工作的复杂性,也会给辅导员造成工作压力过大的情况。

高校内多级管理的工作管理体制不利于辅导员职业化的发展。目前中国大多数民办院校都采用的是由院校(系)和学工处二级管理。学工处身为院校的负责部

分,一般担负的管理功能多于发展职责,根据大学生成长的需求,将抑制学校辅导员职业化的进一步发展。再者,学工处与院校(系)学员管理工作的关联位置不齐,理论上是业务指导关联,现在基本都是上下级关联,布置岗位多,请求协助执行各项任务多,检查院校(系)各项任务也多,因而管理工作指导意义欠缺很显然。在学校实际管理工作中,与每个学生相关的事情基本都由辅导员负责并参与进行,其中不但包括了学工部,还有学校中国共产主义青年团委、组织部、招生就业办、教务处、宣传处、党建办、后勤保障总务等诸多单位,而且在部分院校中也存在着多头管理,凡是与学校学生管理工作有关的各部门单位,都负责组织指导与学校(系)内每个学生相关的事情,而我校教师辅导员则居于服从领导状态。

辅导员角色地位的不准导致了职业认同感降低。但不可否认,大学辅导员在学校管理以及日常的政治思想教学工作中起到着关键的和不容轻视的基础性角色和效果。在民办高等院校的辅导员中更是如此。不过,因为学校目前管理体系化的问题,不少院校都以教育与研究为中心,大大削弱了大学辅导员作为学校管理老师的基础性职能,对其职业角色和位置意识模糊不清,久而久之,逐渐不被社会关注,从而造成了辅导员的职业疲劳。此外,在民办高校中,由于辅导员职责内容并没有统一的规范,工资薪金等待遇水平也非常低、发展空间狭窄,使得大学辅导员职业的流动性过大,从而严重抑制了大学辅导员的职业化发展。辅导员工作通常不被看作是可以长久或终生的职位,社会认同感也较低。

辅导员选拔标准并不统一,且团队缺乏总体设计。民办高校对教师辅导员选聘资格和素质并不是统一标准。学校规范不一,主要因为目前中国还缺乏专门专业或以高校学生事务管理为核心内容的相关学科,也缺乏

对高校辅导员任职的从业规范（教育部刚出台了职业规范）。民办高校一般在学生辅导员招聘资格上，都有相应的不同规定。和专业老师一样，门槛也较低，学科不限制，本科生和硕士生本学科都可以，但思想政治教育、教育学、心理学、管理学等专业性较低。对在职辅导员的训练有效性和针对性都不强，辅导员工作方式基本没有科学研究，目前的辅导员工作方式大多是依靠个人经验和悟性，很少采用科学研究的方式，运用知识对学生进行指导和咨询，也无法适应学员的需求。

二、民办高校辅导员职业化发展的劣势

办学资金来源不足。中国大部分民办高校的经济来源都相对单一，且大多是以学杂费为主，在学校的财政支出规模与总量上，基本保持着“以学养学”、捉襟见肘的局面。而这种经济来源相对单一、且严重不足的局面，往往会导致无法引进优秀人才，教学管理投入不够等严重后果。

管理力量单薄，教师能力欠缺，人员流动性太大。而私立院校招聘过程中存在更多的不公正性，学校行政后勤人员专业性无法保证，存在行政后勤人员的管理水平和职业素养不够高的问题。同时因为需要考虑办学效益，所以老师们一般都是随请随聘，因此专门老师就很少，技能的高级职称老师也就比较少。而且由于生产环境和工作条件，以及学校工资体系、房租、人事关系、户籍转移、孩子上学、配偶就学、教师职称评定等一系列困难都没有得到很好的缓解，所以私立院校也就无法招聘到并留置高素质的师资。目前，中国民办高校的教师队伍多为“哑铃型”，院系主管干部和有正高级职称的老师多是公办学校离退休老师，此外，学校专职老师多是刚毕业的学生，没有专业骨干教师，也没有学科带头人，教师结构也十分失衡。

公办、民办高校间竞争存在不合理性，在竞争中相对来说公立高校更占优势。公办学校为国家政府或地方政府资助创立维持的大学，受到长时期的公办高校好过民办高校的观念的影响，公立高校更受学生、家长、以及众多就职人员的青睐，因此就受欢迎程度方面来看，民办高校明显处于劣势，意向就职于民办高校的辅导员也比公办高校的群体也相对较少。此外，由于目前许多民办高校由于办学时期较短，自身知名度不高，办学效果显著的民办高校很少，因此招生生源质量差，这是当前困扰着广大民办教育的重要问题。表现在以下二个层面。一是资源不够，特别是一九九九年普通公办高等学校大面积扩招、允许普通公立高等学校设置二级学校和废止了部分民办高校的学位文凭考试后开始，普通

民办高校就面对着越来越严重的资源困难，部分普通私立院校的招生规模也逐步缩小了。二是资源整体素质一般较差，毕业生水平也参差不齐，学生的学习兴趣也一般不高。为争取有限数量的资源，私立院校之间进行着激烈的资源争夺，使出了浑身解数，大搞广告宣传以招揽新生源。有的私立院校招生分数线也只是一百多分，甚至有的私立院校还采取了来者不拒的优惠政策。这都使得很多教学无法进行、质量很难得的提高，也给学校管理工作造成了很大的障碍。

三、民办高校辅导员职业化之路的契机

中国对扶持民营教学的优惠政策已经落到了实处。教育部政策研究与法制建设司司长孙霄兵在解读《国家中长期教育发展规划纲要》时表示，“对具有学士、研究生和博士学位授予单位要求的民营高等学校，按规定程序进行审核”，社会各界也为此满怀希望。本科生教育是中国高等教育的高级形态，允许了民办高等院校接受本科生，是人们对“把民办教育仅仅作为公办教学的补充”的错误认识的进一步改善，也极大提高了民办高校的战略地位，民办教育和公立教学平等竞争前途可期。

中国教育改革与创新也开辟了新思路。但民营高等教育从诞生起就包含了危机感，只有提升办学管理水平才有存在与发展的空间。这些体制的灵活，尤其是没有大量财政投入而导致学校根本无法融入中国高等教育政府管理模式中的新体制，反而引发了办专家学者们革新求变的意识，从而更加强调追求发展品质与社会发展认同度。尽管目前的民办高校，无论从学生数量、办学历史、资金、整体教学质量等方面来看，还没法让公建大学形成威慑，不过如果从国家战略的层高来看，鼓励“民办”与“公办”在更高层次上公平竞争，肯定能够形成高质量的创新成果，进而扩大民办高校的“鲶鱼效应”，并最终将为我国高教变革提供更多新意和更深刻的深远影响。

对民办高校举办者以及广大职员来说，开辟了民办高校正常的晋升途径，优胜劣汰，使优质的民营院校获得了更好的发展前景，让民办高校不被边缘化，在此时“信心比黄金更重要”。

四、民办高校辅导员职业化促进措施

规范辅导员职业资格准入的要求。据调查人员表示，目前的民办高校辅导员学历、专业技能、个人水平等均参差不齐，严重制约了学校领导团队的构建以及学校事务处理的水平。为此，地方教育行政主管部门和民办学校应当做出科学合理的管理规定，进一步健全职业

资格准入体系，从根源上解决了学生辅导员的职务资格问题。经过了解中共中央、国务院办公厅《关于进一步加强和改进大学生思想政治教育的意见》及其实际探索，他们的职务条件将包括更多方位的要求，如政策风貌、学历要求、学术才能等。必须是具备本科及以上学历，具有较高的思想政治教育质量、道德、知识素养、劳动能力素质、身体素质的，具有其他、高等教育、心理学和管理学等专业技术水平的，取得“高等学校教师资格证书”和“高校辅导员合格证”的中共党员。另外，还应有较强的团队管理意识、人际交往技巧、知识能力、学术研究意识等。才能在入职后进行相应的系统训练，并取得“职业规划师资格证”“心理咨询资格证书”等，成为辅导人员职称和从岗位上晋级的必要条件。辅导员职业资格认定工作要尽早提上议事日程，为学校辅导员职业化成长提供政策保障。

强化辅导员的职业道德素养与能力的训练。指民办高等院校从构建科学的教育机制出发，进一步加强对毕业生工作团队的教育和训练功能，不但从事前开展岗位培训外，还应组织对学生辅导员的持续教育、学习与训练，以使毕业生辅助人员管理更为科学性、专业性、规范性，更适应于民办高校培养的特定环境。而唯有加强学习与训练，方可使学员专职化发展并拥有更有力的学科基础与专业知识背景。目前西方发达国家学生事务管理已经基本达到了专职化与专业性，而要求深入学生事务领域操作的人才一般都必须取得心理、学生事务研究、毕业生发展管理等方向的学位，并在相应学科进行研究操作。根据民办高校辅导员队伍状况，进一步探讨民办高校学生工作特色与实践中的新需求，并试图从学校心理教育、学校职业道德成长指导、形势政策与法规教育、学校业务管理等领域对他们开展专门培养，以促进民办高校教师辅导员专业性培养的事实与内容。

确立适应民营高等教育“土壤”的等级制。民营大学生辅导员在人力管理工作上均实施聘用合同制，总体而言，多数民营高校辅导员职位发展途径较窄，有的民营大学生辅导员职业化路径重点表现在行政管理层次的上升和专业技术岗位的提高上，除此以外并缺乏特定的辅导员岗位职业化路径。推行民营大学生辅导员等级制，应根据学校辅导员工作规律和特色，确立学校辅导员职业化的独立体系和规范，形成“岗位”和“等级”有机地紧密结合的聘任体系，以学科分工和差异促进学校辅导员职业化成长。而学校辅导员的等级制度考核的是在辅导员工作岗位的职业道德素养和水平，而且要充分体现学校辅导员的专业知识能力与实践表现。学校辅

导员的等级制度包括很多种，教师辅导员综合素养与成绩必须满足上等级学校辅导员的岗位要求，才能够提高等级，各类教师辅导员根据不同类型的等级，可以反映职位、待遇、身份的不同程度，高级别上岗位班主任教师辅导员待遇等同于副处级以上领导职务的岗位任务，学校辅导员等级制度突破了官本位束缚，是学校辅导员职业生涯成长中的有效渠道。

拓宽完善社会保障体系。一个好的社会组织结构与职业成长共同体的建立，就必须拥有完善的社会保障机制。学校辅导员团队建设也不例外。民办高校应建立完善的机制，最大限度地调动学校辅导员的主动性，与社会人事体系中的人才考核体系相衔接，将学校辅导员的工作潜力激发至最大。同时，拓宽学校辅导员职业化成长方向，经过筛选优质教师辅导员，建立优秀辅导员工作坊，培育学校辅导员队伍的“学科带头人”，以此形成民办高校教师辅导员队伍发展共同体，使作为学校辅导员的教职工首先认可自身的工作职位，产生对职位的强烈尊崇感与责任心，从而凝练了学校辅导员职业发展的价值观。在此基础上，像任何职位那样，建立整个社区的共同氛围，并透过组织民办高校教师辅导员的社团活动，提供与民办高校教师辅导员的交流机会，使之逐步发展成为专业型的教育辅导员。

结语

综上所述，民办高校教师辅导员的职业化建设是一个系统工程，不但包括了民营院校自身的管理制度，也包括了学工系统的制度构建，以及和中国目前教育的发展、经济社会的环境等也有千丝万缕的关系。但是，随着各大院校的创新、发展和国家针对大学生改革政策的进一步推进、学校辅导员能力的增强，学校辅导员职位已经变成一个受到很好的社会认可度和社会尊敬的职位。

参考文献

- [1] 杨真真，吴成皓. 民办高校辅导员职业化培训现状及体系构建——基于辅导员职业能力标准的视角[J]. 高校辅导员学刊，2020，12（03）：22-26.
- [2] 刘俞辰，欧阳玛丽. 辅导员队伍职业化、专业化发展研究——民办高校辅导员队伍建设的创新与实践[J]. 国际公关，2020（05）：153-154.
- [3] 臧娟. 民办高校辅导员职业化建设的现状及对策研究[J]. 教育现代化，2019，6（50）：93-94.
- [4] 罗怡. 民办高校辅导员队伍职业化建设的探索——以X学院为例[J]. 西部素质教育，2019，5（01）：107+109.