



学科导航4.0暨统一检索解决方案研讨会

如何建设独立学院辅导员队伍

<http://www.fristlight.cn> 2007-01-15

[作者] 肖静

[单位] 江汉大学

[摘要] 随着高等教育大众化进程的不断推进,独立学院异军突起,在高等教育投资体制和办学机制等方面形成了一定特色。辅导员作为“高等学校教师队伍和管理队伍的重要组成部分”,作为“大学生思想政治教育的骨干力量”,作为“高校学生日常思想政治教育和管理工作的组织者、实施者和指导者”,在独立学院建设中也应拓展具有自身特色的建设途径。

[关键词] 高等教育;办学机制

随着高等教育大众化进程的不断推进,独立学院异军突起,在高等教育投资体制和办学机制等方面形成了一定特色。辅导员作为“高等学校教师队伍和管理队伍的重要组成部分”,作为“大学生思想政治教育的骨干力量”,作为“高校学生日常思想政治教育和管理工作的组织者、实施者和指导者”,在独立学院建设中也应拓展具有自身特色的建设途径。人员结构从哑铃型走向橄榄型:独立学院是一个建校晚、规模大、发展快的新型高校,创建初期人们对它的认识比较模糊,其师资队伍包括辅导员队伍的年龄和学历结构呈现哑铃型,两头大中间小。30岁以下的青年教师和50岁以上的退休教师是学校的主流,部队自主择业的军官与应届本科毕业生是独立学院辅导员的主力军,他们的学历层次又以本、专科为主。随着独立学院学生工作的需要与发展,辅导员队伍的年龄和学历结构应呈现橄榄型,即年龄结构应以具有工作经验的青年教师为主,应届毕业生和中年教师为辅;学历结构应以硕士研究生为主,本科生和博士研究生为辅。从而改变独立学院目前普遍存在的哑铃型结构。业务能力从初级型向专家型转化:由于独立学院的辅导员都是面向社会招聘的,因此熟悉高校工作特别是学生工作的辅导员寥若晨星。独立学院的学生特点要求辅导员既具有较高的工作责任感和充沛的精力,又要求他们具有丰富的工

作、生活经验和自学能力,因此独立学院在辅导员队伍建设中只有通过个别指导与系统培训相结合、理论与实践相结合的方式强化辅导员业务能力的快速提高。通过各类高校学生工作中的典型案例特别是突发或应急案例强化辅导员的责任意识 and 应变能力,并常抓不懈;通过上级主管部门举办的专题业务培训、学校的短期上岗培训、学生工作经验交流会以及开展学生第二课堂活动等方式强化辅导员的组织管理能力、心理咨询能力和语言、文字表达能力等;通过严格的制度和务实的工作量化指标,帮助辅导员尽快进入角色,通过先进的管理办法和手段,帮助辅导员逐步成为高校学生工作专家。管理模式从定性型向绩效型转化:传统的辅导员管理主要停留在单一的定性评价,往往忽视了学生工作的实效性。而绩效管理是人力资源管理的核心,在实现企业战略目标方面起着举足轻重的作用,应用绩效管理原理加强独立学院辅导员队伍建设,同样具有积极作用。首先围绕独立学院学生工作的宗旨制定绩效计划,如明确辅导员个人应具备的素质和职业发展,制定符合SMART原则的工作职责和工作标准等,即Specific(明确的),Measurable(可衡量的),Aligned(相关的),Realistic(现实的),Timed(有截至期限的)。其次建立网络型的信息沟通与文档记录。社会、学校与家长是实现育人体系中的三个支点,那么作为学校代表之一的辅导员始终是学生、家长、及社会联系的桥梁和纽带,保持它们之间的信息交流与沟通,并做好相应的记载,既是帮助学生正确成长的必要手段,同时也是进行绩效评估和校生之间法律纠纷的依据。最后实行年终绩效评估与提高。总结过去的结果,分析问题的原因,制定相应的对策,在政策、方法、手段及其他的细节进行诊断,不断改进和提高绩效管理水平和。同时绩效评估的结果直接与辅导员薪酬分配、职务晋升、培训发展等管理活动挂钩。发展空间从一维走向多维:一是分类配备学工干部。对专科班级实行大班主任制,选拔30岁左右有工作经验的老师担任专职班主任,使他们成为学生的师长和兄长。本科班级实行辅导员制,对新生班级增设学生导师制,毕业班级增设专业导师制。二严把入门关,广辟出口关。针对独立学院社会关系复杂,辅导员的选拔应严把入门关,从学历、政治面貌、专业方向、毕业学校到个人素质等进行全面考核,确保优秀人才进入学工队伍。对适应并愿意从事辅导员工作的优秀辅导员留作骨干,走专家型职业化道路;对有能力从事教学科研工作且符合专职教师要求的辅导员,优先转入教师系列;对行政能力强、业绩突出、有专长的辅导员晋升到高层次的领导岗位工作;对成绩平平的学工干部实行试用一年,对不合格辅导员予以辞退。江汉大学文理学院采取这种办法,经过几年尝试,目前辅导员队伍留得住、(成)长得快、做得实。工作理念从单一型走向双效合一型:独立学院从创办之初就

有效益的烙印，这个效益一方面与传统高校一样，体现为满足广大民众对高等教育的需求，提升全民素质，实现高等教育大众化而产生的社会效益；另一方面，独立学院在为社会培养高素质人才的过程中也讲求办学的经济效益，这个双重效益将伴随着独立学院的始终。独立学院双效合一的内涵首先体现在社会效益第一，经济效益第二，这是衡量独立学院办学的一条红线。其次，双效合一的工作理念还体现在以下两个方面：一方面，辅导员在进行以理想信念教育为核心、以爱国主义为重点、以思想道德建设为基础、以大学生全面发展为目标的实际工作中，必须贯穿一个“效益”的理念。这些活动的开展既要考虑学生收益和社会收效又要考虑经济成本。传统学生工作中要么无钱只做虚文章，要么不计成本大把花钱造生势，这两种现象在独立学院中都是不可取的。另一方面体现在对辅导员建立激励相容机制。运用哈维茨创立的“激励相容”原理，通过设计合理的激励机制及手段，为辅导员提供多渠道的职业发展路径，将工作实效与精神激励、报酬直接挂钩，将个人追求个人利益的行为，与学校实现集体价值最大化的目标相统一，从而实现个人与学校“价值的”双赢。独立学院已经成为高校改革与发展的试验田，那么独立学院学生思想政治工作与辅导员队伍建设理应成为贯彻、落实《关于进一步加强和改进大学生思想政治教育的意见》、《普通高等学校辅导员队伍建设规定》的实验场。因此只有在未来的工作中积极探索独立学院的发展趋势，不断研究学生工作中的新问题，才能形成独立学院辅导员队伍建设的新特色。

[我要入编](#) | [本站介绍](#) | [网站地图](#) | [京ICP证030426号](#) | [公司介绍](#) | [联系方式](#) | [我要投稿](#)

北京雷速科技有限公司 Copyright © 2003-2008 Email: leisun@firstlight.cn

