

重庆民办高校辅导员归属感缺失探索研究

——以重庆人文科技学院为例

徐俊生¹

(重庆人文科技学院, 重庆 401524)

【摘要】本文对重庆人文科技学院 67 名辅导员进行了调查, 然后对调查的问卷进行整理分析。从民办高校辅导员归属感的缺失出发, 分析了重庆人文科技学院辅导员归属感缺失的主要现状, 探讨重庆个别高校在提高辅导员归属感的实践探索, 希望对其他民办高校有一定的借鉴意义。

【关键词】民办高校; 辅导员归属感; 现状

DOI:10.13939/j.cnki.zgsc.2015.52.149

高校辅导员在大学生成长成才中发挥着不可替代的重要作用, 从管理心理学的角度来看, 提高辅导员的归属感应基于对辅导员工作的满意状况。因此, 明确辅导员对工作哪方面满意或是不满意, 又是什么原因造成的, 这是提高其归属感和工作积极性的首要任务。

1 重庆民办高校基本概述

重庆民办高校创办的时间不长, 有些体制、机制尚处于探索之中, 辅导员队伍也存在一些突出问题和矛盾: 如学生规模不断扩大与辅导员数量不足之间的问题; 辅导员工作任务过重与学生、学校和社会对辅导员工作的要求之间的矛盾; 学生工作的延续性要求与辅导员队伍不稳定之间的问题。

重庆目前有民办高校 24 所, 其中本科办学 8 所(2 所民办本科、6 所独立学院), 高职高专 16 所。重庆民办高校在校学生约 24 万, 按照教育 1:200 的相关规定, 也就是说全市应有 1200 名, 但根据调查辅导员所带人数都在 200 以上, 多则 400 多, 这远远达不到教育部的规定。因此民办高校辅导员工作如何在原有基础上进行继承、改革与创新是一场严峻的考验和挑战。

2 研究样本基本情况

(1) 辅导员人数: 全校专任教师总数 1008 人, 专职辅导员 67 人, 占全校专任教师总数的 6.65%。这 67 名专职辅导员中, 男性 18 人, 占总数的 26.87%; 女性 49 人, 占总数的 73.13%。

(2) 职称结构: 暂无职称的有 34 人, 占总数的 50.7%; 讲师 12 人, 占总数的 17.9%; 助教 18 人, 占总数的 26.9%; 副高 3 人(特

¹**基金项目:** 本文系作者主持的 2014 年重庆市教育委员会人文社会科学研究(大学思想政治教育)项目(项目编号:14SKSZ52)阶段性研究成果。

作者简介: 徐俊生(1988-), 男, 广东揭阳人, 重庆人文科技学院学士。研究方向: 思想政治教育, 辅导员队伍建设。

聘教师), 占总数的 4.5%。

(3) 学历结构: 本科 53 人, 占总数的 79.10%; 硕士 14 人, 占总数的 20.90%。

(4) 年龄结构: 全校辅导员平均年龄 29.39 岁, 其中 20-29 岁的 52 人, 占总数的 77.61%; 30-39 岁的 9 人, 占总数的 13.43%; 40 岁以上有 6 人, 占总数的 8.95%。

(5) 工作年限: 工作最久高达 10 年, 平均工作年限 3.6 年, 其中工作 1-3 年 35 人, 占总数的 3.47%; 4-8 年的有 24 人, 占总数的 2.38%; 9 年以上的有 7 人, 占总数的 7.46%。

(6) 带班人数: 辅导员平均每人带 255.7 名学生, 其中最高 376 人, 最低 197 人。

重庆人文科技学院辅导员有以下几个特点: 男女比例失调, 女性辅导员明显多于男性辅导员; 辅导员工作队伍呈低学历、年轻化状态, 工作年限短; 辅导员职称问题凸显, 低职称, 而且大多数辅导员仍旧没有评职称。

3 重庆人文科技学院辅导员归属感的现状

3.1 归属感普遍缺失

辅导员的工作涉及面广、自身角色定位不明、发展前途受限等因素, 往往使其疲于应付各种杂事, 容易产生身体和心理的疲劳, 容易产生职业倦怠感。在对重庆人文科技学院 67 名辅导员进行调查后, 结果显示, 38.81% 表示对学校极度没有归属感, 53.24% 表示没有归属感, 20.89% 表示有归属感但是不强烈, 1.96% 表示有很强的归属感。在对辅导员进行走访时, 大多数辅导员都存在几个共性问题: 首先思想不稳定, 都有着换工作的准备, 或者考研, 或者辞职。其次认为自己属于学校的最底层, 工资低, 工作任务繁重, 工作压力大, 工作角色模糊。因此可以得出: 重庆人文科技学院辅导员归属感缺失。

3.2 辅导员流失严重

通过对重庆人文科技学院辅导员的调查发现, 90% 以上的辅导员本身并没有长期从事辅导员工作的计划, 他们在岗计划工作时间长则 4 年, 短则 1-2 月, 有的一直处在随时准备离职的状态。辅导员不愿意长期从事这项工作的原因来自家庭、个人、社会等多方面。部分辅导员在升学、升职或离职后能更好地发展, 对某些辅导员产生了强烈的诱惑, 辅导员的大量流动对他们产生了认知上的冲击, 使他们的思想产生了很大的矛盾, 缺乏长期从事辅导员工作的决心。调查中可以发现, 新进辅导员在归属感上仍抱有较大希望, 希望通过自己的年限可以提高自己的归属感, 归属感最缺乏的是工作 4-8 年的辅导员。

3.3 职业认同度低

辅导员这个职业在高校中是再熟悉不过了, 可出了高校又有多少人知道。也许在人们眼中就只认得“教师”这个职业。辅导员制度从 1953 成立以来, 一直没有给予一个明确的定义与名称, 直到 2014 年教育部出台了《辅导员职业能力标准》才把辅导员定义为高校辅导员。高校辅导员在社会工作中常常会被问及自己的职业, 甚至很多人不知道这个职业的存在。这在一定程度上挫伤了辅导员内心的自尊和自豪感。

3.4 民办观念重

辅导员归属感的提高会使辅导员延续工作激情、提升工作主动性和增强责任意识。大多数人中, 民办的传统观念仍然存在,

认为民办高校是不正规的，民办高校主要是赚钱的，导致部分人认为民办高校辅导员不能和公办院校辅导员相提并论，这种观念伤害了民办高校辅导员的自尊，以“公立最优”的传统观念始终占主导，致使多数青年辅导员的潜意识里，仍然存在着自卑的心理倾向，致使辅导员缺少安全感、归属感，认为民办院校不是久留之地，只不过是职业选择的中转站^[1]。

4 重庆民办高校提高辅导员归属感的实践探索

当前民办高校辅导员归属感的缺失应当引起我们的关注，无论是高校辅导员的未来如何发展，还是如何有效提高民办高校辅导员的归属感都需要深入研究探讨^[2]。目前国内关于提升辅导员归属感的举措有很多，归纳起来主要有以下几种。

4.1 重庆人文科技学院提升辅导员归属感实践探索

4.1.1 重视辅导员工作，培养思想政治教育工作专门人才

辅导员工作在大学生的思想政治教育第一线，责任重大，任务繁重，重庆人文科技学院非常重视辅导员的工作。为了培养高校思想政治教育的专门人才，该校不断加大对辅导员工作要求的同时，从政治上、工作上关心他们，对他们工作的积极性加以保护和激励，但由于民办体制的特殊性，往往与辅导员理想中的差距甚大。

4.1.2 建立辅导员资助计划

该校主要根据教育部印发的《高等学校辅导员职业能力标准》来制定《重庆人文科技学院青年辅导员培养资助计划》（以下简称《辅导员资助计划》），该制度主要将辅导员分成三个部分，即A、B、C，这三者的申请条件不同，主要是根据初级辅导员、中级辅导员、高级辅导员来制定，体现了该校对辅导员的重视程度。自从该校制定了《辅导员资助计划》后，辅导员流失明显减少，可以看出辅导员归属感除了从工资方面进行一定的考虑以外，人文关怀和居住环境还是有很大的影响，这也只起到了一部分的作用。

就总体而言，辅导员对工作越满意，其归属感越强。因此，应该从辅导员专职队伍的实际出发，鼓励、支持他们安心本职工作，如何提高收入低、工作强度大的辅导员的工作满意度，如何让辅导员在工作岗位上更能实现自我，体现个体价值，形成完善的辅导员队伍激励和保障机制是目前高校函待解决的问题。

4.2 重庆大学城市科技学院提升辅导员归属感实践探索

重庆大学城市科技学院则参照管理人员的行政级别晋升级，设立辅导员“职级晋升”系列，建立《重庆大学城市科技学院专职辅导员级别晋升管理办法》，一级相当于科员，二、三、四、五级分别相当于副科、正科、副处和正处。

(1) 建立辅导员晋升办法，规范辅导员管理。重庆大学城市科技学院试行的《重庆大学城市科技学院专职辅导员级别晋升管理办法》根据辅导员工作年限把辅导员分为几个级别。事实上，该校实行的是“科员-科级-处级”辅导员，根据工作年限和条件每年定期对申请的辅导员进行答辩，充分考虑辅导员思想政治工作实践性，注重考核辅导员的综合表现，具体从事思想政治教育工作的年限、获奖情况和科研成果等方面进行评审。这一制度可以拓展辅导员岗位的政治空间，增强辅导员岗位的吸引力，让辅导员有事业归属感。

(2) 分方向管理、建设职业化、专业化队伍。重庆大学城市科技学院除了进行级别晋升管理以外，还进行了分方向管理，辅导员根据学生心理健康教育、职业生涯规划、就业指导课等分方向。这样让辅导员把工作当作一项可以长期从事的职业来做，在职业化的前提下，辅导员根据自身能力、特点和工作需要，专门从事和研究辅导员某一项或几项工作职责，通过专业知识和技能的不断提升，最终在某些领域达到专业化、专家化的水平。

4.3 其他高校提升辅导员归属感实践探索

在重庆有些民办高校是依托母体大学，辅导员的待遇及其编制按照母体学校走，这既提高了辅导员的待遇又使辅导员得到基本满足。另外有些是参照专任教师的职称评聘等级，设立辅导员“等级聘任”系列。一级相当于助教，二、三、四级分别相当于讲师、副教授和教授。成立专门的专业技术职务评审委员会，实行标准单列、指标单列、序列单列、评审单列。让辅导员看到自己的发展机会，使他们在工作中获得成就感，以发挥他们自身潜能，更有利于稳定辅导员队伍。

不同高校对辅导员的重视程度不一样，所以高校辅导员的归属感自然也不一样。就重庆目前民办高校辅导员的归属感程度而言，从走访调查分析可得出，重庆工商大学融智学院辅导员的归属感比较高，不管是从教师的工资待遇或者福利，目前在重庆算是比较好的。当然从全国的范围上讲，又是有差距的。比如浙江大学城市学院的辅导员归属感就很强，幸福感指数也比较高，而高校辅导员主要是按照母体学校的体制来执行的，所以相关福利待遇都比较好。

高校辅导员归属感对于辅导员自身的自我效能感、集体效能感都具有很深的影响。辅导员如果可以感受到学校的支持，满意自己的住所和待遇等，那么辅导员对抗挫折的勇气和力量也会增强，反过来也会增强辅导员对学生的责任感和对学校的认同感^[3]。

参考文献：

- [1]戴晓英. 民办高职院校青年辅导员归属感探[J]. 赤子, 2014(2)
- [2]徐俊生. 民办高校辅导员归属感问卷编制研究[J]科技论坛, 2015(14)
- [3]徐俊生. 国内外高校辅导员归属感研究综述[J]. 产业与新课程学 2015(3)