

民办高校 00 后大学生朋辈辅导员队伍提升工作成效的路径

吕淑华

(惠州经济职业技术学院, 广东 惠州 516057)

摘要: 00 后大学生群体心理发展特点具有思想前卫、思维灵活、求知欲强、理想丰满, 但合作与创新精神不足、统筹与坚持意识不够的特征, 这就要求高校教育与时俱进, 在辅导员队伍中引入朋辈辅导员, 以增强教育的感染力、影响力、可接受性和时效性。基于此, 本文分析民办高校 00 后大学生的心理特征及其心理健康现状、朋辈辅导员队伍建设的意义, 探索提升工作成效的路径。通过提升朋辈辅导员队伍的工作成效, 能够更好地发挥其引导作用, 让 00 后学生积极融入校园生活, 获得良好的成长和发展机会。

关键词: 民办高校; 00 后大学生; 朋辈辅导员; 队伍建设

在长期的教育发展中, 高校辅导员队伍建设日趋完善化, 形成了系统化的管理体系, 以及多元化的管理模式。朋辈辅导员具有朋辈教育的特色, 具有较强的亲和力和感召力, 更容易获得同学的认同和支持。通过加强朋辈辅导员建设, 提升其工作水平, 能够缓解专职辅导员的工作压力, 促进学生管理工作向精细化方向发展, 帮助 00 后学生解决生活、学习、心理等方面的困惑, 助力大学生成长发展。

一、大学生的心理特征及其心理健康现状

当前, 大学生均为“00 后”, 追求创新, 性格更加自信乐观, 价值取向更加多元, 自我意识和维权意识更强。相应地, 会出现对权威的服从更弱, 人际关系处理能力相对欠缺, 人际冲突和矛盾更难调解, 心理韧性不足、环境适应能力较差等问题。

(一) 思想前卫、思维灵活, 但合作与创新精神不足

作为网络原住民的“00 后”大学生, 其获取新鲜资讯和知识更为便捷和主动, 视野和见解超越了师长, 知识面更广, 眼界更加开阔, 喜欢追求潮流, 富于冒险。大多数“00 后”大学生的父母为“70 后”, 他们目前是职场中的中坚力量, 故当前很多大学生由爷爷奶奶或外公外婆带大, 跨代际抚养容易导致他们被保护得太好, 生活喜欢循规蹈矩, 缺乏创新精神。绝大多数“00 后”大学生是独生子女, 兄弟姐妹等同伴关系的缺乏容易导致他们以自我为中心, 不易与同学、朋友进行团队合作。

(二) 理想丰满、求知欲强, 但统筹与坚持意识不够

“00 后”大学生对大学生活充满美好憧憬, 对未来成长怀有美好愿望, 求知欲旺盛, 强烈渴望进一步增长知识。“00 后”大学生正处于由他律阶段进入自律阶段的关键期, 他们缺少社会实践, 因此对各种事物的识别能力、判断能力及选择能力均较低, 有的遇到矛盾问题不知所措。以上这些容易导致大学生做事出现三分钟热度的现象, 对规划自我发展的能力和行动力不够。

(三) 喜欢交际、兴趣多元, 但环境适应能力以及人际关系处理能力相对欠缺

在大学时期, 学段的提升、地理位置与社会关系网络的变化, 让大学生不再单纯依赖曾经的亲密感和归属感, 这也促使大学生结识新朋友, 在各社团招新的时间里被吸引而加入, 拥有参加多

种与熟人或陌生人之间社交活动的机会。尽管处于青年期的“00 后”大学生对人际交往的需要如饥似渴, 乐于交友, 渴望知音, 但同时自尊心很强, 不愿轻易向他人吐露个人秘密和思想情感, 使他们感到缺乏可以倾诉衷肠的知心人, 容易产生孤独感。

二、建设朋辈辅导员队伍的意义

朋辈辅导员是适应高校青年思想政治教育的实际需要而引入的。有利于增强教育的感染力、影响力、可接受性和时效性。有利于激励大学生自我加压, 发挥示范作用, 是高校德育工作的重要阵地。

首先, 朋辈辅导员能够给予学生生活方面的关怀。由于拥有与学生相似的经历、相近的年龄, 二者之间的共鸣点和联系点较多, 朋辈辅导员可以给予学生行为、观念、信息方面的引导, 帮助学生学习和鼓励其成长, 帮助学生解决生活、学习中的困难。

其次, 朋辈辅导员能够发挥行为示范作用, 为学生树立思想、精神、道德方面的榜样, 引领学生成长。朋辈辅导员可在语言、行动上引导和帮助学生, 使其能够明确大学学习目标、努力方向, 以积极的态度面对大学生生活中的挑战。

再者, 朋辈辅导员在心理健康疏导方面具有一定优势。在班级管理、思政教育方面, 朋辈辅导员可自然地引导学生开展班级管理工作, 让学生们有序开展党团工作、新生军训、入学教育等活动。为了展现个人价值, 朋辈辅导员会耐心地对待学生、了解学生, 针对性地给予学生正面引导, 开展思想工作, 既能够增强班级管理有效性, 还能提升思政教育、管理水平。

三、民办高校 00 后大学生朋辈辅导员队伍建设情况

(一) 有设立朋辈辅导员队伍, 但机制不完善

从朋辈辅导员制度建设角度看, 在当前民办高校的管理工作中, 诸多学校引入朋辈辅导员机制, 邀请高年级优秀学生或优秀毕业生留任, 担任朋辈辅导员, 同时, 也有一部分学校保持以往的辅导员工作机制。

(二) 朋辈辅导员学习能力较强, 但数量不足

从朋辈辅导员的数量来看, 在实施朋辈辅导员制度的学校, 朋辈辅导员占比较小, 数量不足。

(三) 朋辈辅导员有分工, 但工作范围界限模糊

在朋辈辅导员的工作实际中, 由于不同学校管理要求不同,

对朋辈辅导员工作范围界定程度也存在差异。但是,无论是开展班级管理还是协助辅导员,朋辈辅导员都受到大学生的欢迎,学生也更乐于与其沟通。

(四) 朋辈辅导员有热情和积极性,但个人阅历不够

从朋辈辅导员整体素质角度看,诸多朋辈辅导员都是来自学生群体中,尽管他们拥有良好的品德和素养,在与学生交流中存在明显优势。但是,在遇到严重的心理问题或重要事务时,由于缺乏辅导经验、专业知识,往往很难发挥自身的管理和引导作用。此外,根据调查发现,由于毕业、换届因素影响,学校的朋辈辅导员队伍缺乏稳定性,诸多朋辈辅导员会离职或换届。

四、提升民办高校朋辈辅导员队伍工作成效的路径

(一) 加强工作队伍建设,制定相关管理制度

首先,为有效提升朋辈辅导员的工作效能,学校应合理地制定朋辈辅导员建设规划,根据学校的实际情况,分类别的组建朋辈辅导员队伍,思政朋辈辅导员队伍负责班级管理、宿舍管理。心理朋辈辅导员负责心理咨询。明确相关的工作职责。同时,要健全选拔、培训、聘用、激励等制度,促进队伍建设制度向成熟化方向发展。在此基础上,要面向朋辈辅导员制定详细的管理制度。其一,要求朋辈辅导员坚持保密性原则,对于未经领导小组批准、个人授权的来访者,不应私自泄露他人的信息。其二,对于任何的来访者,朋辈辅导员都应保持尊重,不应将自我意志强加给他人。其三,在值班期间,朋辈辅导员不应从事与咨询、辅导相关的事务,接待不相关人员。其四,在完成辅导、值班工作后,必须要按时填写辅导记录,保证辅导信息和内容的连续性、完整性。在遇到重大的事件时,要及时联系相关教师。其五,朋辈辅导员应认识到自身能力水平,对于难以独立解决的工作,要在不断学习相关理论、技巧的同时,向教师反馈,不断提升工作水平。

(二) 明确岗位工作职责,定位朋辈辅导员角色

相较于其他辅导员,朋辈辅导员是从高年级优秀学生中选拔,由于拥有优异的学习成绩和道德品质,年龄与00后学生相近,其更容易带动学生成长。学校应加大朋辈辅导员岗位职责的宣传力度,让每名学生认清角色定位。一方面,学生可根据自身学习计划、未来发展,判断这份工作是否影响个人发展。这样,学生就能抓住锻炼机会,获得更大的发展空间和机会。另一方面,在定位朋辈辅导员的角色后,学生可更加珍惜工作机会,将更多精力投入到工作中,针对性地对接职业发展要求,掌握相关的工作技能和职场知识,有目标、有计划地开展工作。

(三) 开展多元培训活动,提升人员综合能力

由于民办高校的特点,部分朋辈辅导员队伍建设力度有待加大。在工作初期,诸多朋辈辅导员因工作规划和责任,能够全身心地投入到工作中。但经过一段时间后,由于工作强度大、职业发展模糊等因素,会出现工作态度倦怠等情况。因此,学校应加强朋辈辅导员队伍的建设力度,提升朋辈辅导员的工作素质和能力。在此基础上,要重视朋辈辅导员的培训,开展政治理论学习、

管理技能培训、岗前培训活动,以及心理健康教育。尤其要开展心理学课程培训活动,利用积极心理学培训,培养朋辈辅导员健康、向上、积极的人格品质,使其能够向00后大学生传递关爱、信任、乐观等积极情绪,丰富学校心理健康教育工作内涵。

(四) 优化成长激励机制,调动工作积极性

在朋辈辅导员队伍建设中,人员队伍的稳定性影响着辅导员的工作效果。因此,学校不仅要从物质激励、保障方面入手,还应建立精神激励机制,有意识地培养朋辈辅导员的荣誉感、归属感。首先,学校应从人事管理角度入手,明确朋辈辅导员的地位、作用,认可其思政教育、学生管理的价值,在评优评先活动中可优先考虑。这样,能够从职务、精神方面给朋辈辅导员带来激励。其次,要根据学校实际情况,围绕朋辈辅导员提升知识、能力的需求,搭建良好的发展平台,帮助他们学习知识、了解管理特点。根据各方面管理工作情况,可定期开展影像分享会、经验交流会,让朋辈辅导员与专职辅导员交流工作内容,互相分享工作技巧,提升各自的管理水平和业务能力。此外,由于朋辈辅导员具有年轻化的特点,要多给予其各方面的帮助和支持,引导其建立起与学生的信任关系,使其将工作热情转化为实际行动。

因此,民办高校要将朋辈辅导员队伍建设纳入管理工作的体系内,吸引广大优秀学生加入素质教育队伍,满足大学生发展的多元化需求。在具体工作中,要通过明确岗位工作职责、加强工作队伍建设、优化成长激励机制、开展多元培训等方式,发挥朋辈辅导员的教育和管理作用,塑造大学生自我教育的环境,使00后大学生在朋辈辅导员的帮助下获得全面、健康发展。

参考文献:

- [1] 李岩,吴青松,段佳炜,等.系统学习心理咨询技术对高职院校朋辈辅导员的影响研究——以呼伦贝尔职业技术学院为例[J].现代职业教育,2020(24):75-77.
- [2] 叶晓力.朋辈教育:高校学生兼职辅导员模式的优势、不足与对策[J].河北农业大学学报(农林教育版),2017,19(3):119-122.
- [3] 陈茹心,王一帆.民族高校朋辈辅导员队伍建设模式及作用发挥[J].福建广播电视大学学报,2019(6):43-45.
- [4] 周言姣.贵州民办高校基于00后大学生朋辈辅导员队伍建设探析[J].科技视界,2019(19):176-177.
- [5] 谢榴花.朋辈榜样在高职院校思想政治教育中的运用研究——以河源职业技术学院为例[J].太原城市职业技术学院学报,2020(3):147-148.

本文系惠州经济职业技术学院2021年校级科研项目“民办高校00后大学生朋辈辅导员队伍建设研究”(课题编号:2021YB18)的研究成果。

作者简介:吕淑华(1991-),女,广东惠州人,助教,研究方向:学生思想政治教育。