

新时期背景下关于高校辅导员队伍性质的思考与探索

胡政

南京航空航天大学金城学院, 中国·江苏 南京 211100

【摘要】新时期下高校辅导员队伍建设,是提高高校思想政治工作水平的基石,更是推动国内教育事业正常发展的骨干力量。通过分析影响辅导员队伍建设的因素提出完善培训制度、考核和晋升制度、职业的认可度,提升人文关怀和心理疏导等措施来全面加强高校辅导员队伍建设。

【关键词】新时期; 高校辅导员; 队伍建设; 对策

Reflections and Explorations on the Nature of College Counselors Under the Background of the New era

Hu Zheng

Jincheng College, Nanjing University of Aeronautics and Astronautics, Nanjing 211100, Jiangsu, China

[Abstract] The construction of college counselors in the new era is the cornerstone of improving the level of ideological and political work in colleges and universities, and it is also the backbone of promoting the normal development of domestic education. By analyzing the factors affecting the construction of the counselor team, it is proposed to improve the training system, the assessment and promotion system, the recognition of the profession, and improve the humanistic care and psychological counseling to comprehensively strengthen the construction of the college counselor team.

[Key words] New era; College counselors; Team building; Countermeasures

当前国际竞争形势日趋激烈,高素质人才的培养一定程度上决定了我国当下以及未来在国际社会的地位。高校辅导员与大学生之间的联系是十分紧密的,他们在培养具有崇高理想信念、创新能力和专业实践能力的社会主义事业合格建设者和可靠接班人的道路上发挥着举足轻重的作用。随着国内高等教育事业的不断发展,辅导员的队伍也在随之壮大,他们不仅是教师队伍的重要组成部分,更是推动国内教育事业正常发展的中流砥柱。当前在思想政治教育方面辅导员的工作取得了可观的成果,但对于现实意义存在的不足更是不容小觑。在实际工作中,部分优秀辅导员在成长起来后被其他高校聘任,个别辅导员因职业发展前景模糊而主动转岗或“跳槽”这无疑凸显了辅导员数量与学生教育引导需要的“供需压力”针对这些问题进行研究对于提高国内辅导员思想政治教育实效性有着积极的现实意义。

1 新时期建设高校辅导员队伍的重要性

现如今,中国特色社会主义建设进入了新时期,国际环境也是变幻莫测,经济全球化和文化多样化的发展更是在不断催动着当前信息时代的成长。各高校在这种情况下不仅需要迎接社会转型升级对高校育人环境的冲击与挑战,更要解决学生成长成才道路上的种种困惑及疑虑,因此,在思想政治教育与学生管理领域上具有较强专业实践和研究能力的辅导员群体是各高校迫切需要的对象。

高校辅导员是时刻从事在学生工作一线的人。他们是学生成长成才道路上的严厉师长,健康生活上的知心朋友。建设一批具有优秀的专业和职业素养的辅导员队伍,能够有效保证高校人才培养质量的输出,能够在构建和谐校园、建设“双一流”大学之中起到中流砥柱的作用^[1]。

1.1 高校辅导员队伍建设对人才培养意义重大

“培养什么人、如何培养人和为谁培养人”是高等学校教育工作需要解决的首要问题。高校肩负着培养人才的重任,由于近年国家教育事业的扩招,全国各大高校招生人数也随之逐年递增。对大学生而言,进入大学就是开启人生新的篇章,需要接受与高中截然不同的教育管理模式,同时也要适应初次远离家乡的生活环境。面对高校中相对轻松的学习环境、较为自由的生活模式和形式多样的社团活动,自主学习、人际关系的处理、针对性的职业生涯规划都是需要学习的。然而大学生刚成年,心智尚不成熟,承受能力较差,容易产生挫败感,在自我质疑后陷入迷茫,此时若没有得到及时的教育引导和心理疏导,容易引发心理问题。高校辅导员作为学生教育的一线工作人员,是大学生日常学习与生活的重要参与者、指导者、管理者、实施者。一个稳定、高质量的辅导员群体可以给予学生安全感,帮助学生顺利度过适应期、迷茫期和懈怠期等成长障碍,克服学业、心理困难^[2]。

1.2 辅导员队伍是建设高等院校的重要保障

高等教育的发展和大学教育的兴衰与国家命运和国际地位息息相关。2015年10月24日,国务院印发《统筹推进世界一流大学和一流学科建设总体方案》,要求坚持以中国特色、世界一流为核心,以立德树人为根本,加快建成一批世界一流大学和一流学科。这是新时期国家教育发展的重要目标,上到政府、社会,下至高校、家庭,各方都需要协同发力。高校专业教师和辅导员是其引路人,辅导员的工作特性使其与各职能部门联系相对比较密切,需要及时了解各部门工作动向,寻找学生教育工作与之契合的点,并将二者有机结合,将学校发展目标完成的同时让大学生树立自信心,增强对母校蓬勃发展的自豪感。在学生的学习过

程中,辅导员不仅要通过与专业课教师保持深度交流来了解专业学习目标,而且要将专业学习内容融入学生日常教育管理工作当中,以帮助大学生增强专业认同感,提高专业学习热情,加快高等院校的现代化建设。

1.3 辅导员队伍建设是贯彻落实新时代中国特色社会主义思想的重要举措

新时代中国特色社会主义思想是马克思主义中国化的第三次飞跃,是教育引导青年学生成长成才的重要“武器”。进入新时代,面对高校思想政治教育的新情况、新问题、新趋势,进一步明确辅导员队伍的责任、使命和担当,遵循教书育人规律、学生成长发展规律和思想政治工作规律,增强工作有效性,切实引导学生树立正确的世界观、人生观、价值观。从这个意义上说,加强新时代高校辅导员专业化建设,是深入贯彻落实新时代中国特色社会主义思想的重要举措^[3]。

2 目前影响辅导员队伍建设的因素

学生事务管理工作所涉及方面非常之多,纷繁复杂,消耗辅导员大量的时间与精力,随着近些年国内高校的扩招,在校学生人数的激增与国家政策下达的“200:1的师生比”这一要求存在着一定的矛盾与落差。在这种状况下,辅导员所不应担的额外工作也随之而来。

2.1 职业发展空间的局限

当下非常多高校针对辅导员这一职务都未设立相应的激励机制,反而存在着“使用多培养少”、“要求多关心少”这样的问题。在辅导员培养方面,长期培训机制仍存在着不足,由于职业发展空间的局限,辅导员缺乏成就感。辅导员日常工作管理通常与系部、人事处、组织部紧密联系更甚,很多工作还会涉及到教务、后勤等部门,导致辅导员“多部门使用、无人培养”现象的产生。本该是大学生思想政治教育的主力军,却变成了“无事忙”的勤杂人员。另一方面,辅导员本身对于个人理论知识和实践操作方面提升的欲望普遍较为强烈,但由于没有一套系统的提升方案,让辅导员处于一个被动提升的状态,从而始终力不从心。

这些对提高辅导员工作积极性与教育实际输出有着不可忽视的阻碍作用。高校将辅导员作为一种过渡性职业的观念某种程度上解离了学校与教师这一紧密联系,不仅影响辅导员队伍的稳定性,也会阻碍辅导员队伍职业化的建设^[4]。

2.2 职业定位模糊

很多高校和校内职能部门习惯从广义上来定义学生工作,只要涉及到学生这一群体的都是学生工作,进而将这些工作都交给辅导员来处理,于是辅导员不仅要开展思想政治教育与教学工作,还肩负后勤保卫、心理疏导、危机事件处理、违法违纪处置、学生人际交往矛盾调节等一系列任务,还要协助各职能部门处理其他“边界”工作。几乎没有多余的心力去了解学生更为内在的心理需求和实际需求,无法对学生做到因材施教和普遍教育,这不仅使教育要求和习总书记所提出的“四有”好教师标准——有理想信念、有道德情操、有扎实知识、有仁爱之心相违背,而且还束缚了辅导员的个人发展^[5]。

调研结果显示,部分高等院校领导和专职教师对辅导员辅导员职业认同度不高,对辅导员队伍创新和专业化建设的意义和作用认识不到位,对辅导员辅导员工作不重视、不支持。很多时候,辅导员在学生日常管理中,如果没有引起重大事件和问

题,就不会主动关注和重视这类群体,辅导员队伍会被边缘化,被人为地忽视。部分学生对辅导员工作的认可度和认同感不高,辅导员的威信不高,辅导员的辛苦付出与学生的主观评价不成正比。原因是辅导员把大部分时间花在事务性工作上,而不是学生管理工作上。由于部分高校辅导员工作负担过重、工作繁忙,他们的压力和责任被刻意放大,自身的职业认同度很低,在行业内外都被贴上了“学生保姆”的标签。

2.3 考核机制不完善

目前,许多高校辅导员的考核机制还不完善,没有从自身发展的角度制定辅导员的专业发展规划。结合科学系统的现代管理办法,建立有效的辅导员考核机制。众所周知,大学生教育管理工作是集教育、管理和服务于一体的,是辅导员理论知识、专业技能和人格魅力的集中体现。所以,对辅导员的评价和考核要科学、客观、全面,在具体制定考核指标指标时,既要考虑定性因素,也要考虑定量因素。然而,在辅导员考核工作的具体实操中,对辅导员的考核评价机制并不完善。一是看重上级领导考核,而不是学生评价。实践中,辅导员工作主要由上级领导进行考核评价,而大学生作为辅导员服务和管理的对象,没有考核评价话语权,考核机制轻重倒置。二是重视定性因素而忽视定量因素的评价。简化考核指标、过程和结果,将辅导员工作绩效考核单一地分为“优秀”、“合格”和“不合格”,忽视科研能力和理论水平的提升。

2.4 思政专业知识欠缺

高校辅导员是思想政治教育工作者,胜任这份工作,必须以思政的专业理论知识为支撑,以社会学、政治学、哲学、法学、心理学、伦理学等多学科专业理论知识为补充。因此,对辅导员的选择应该有更高的专业要求。但目前,一些高校在辅导员选聘中过于注重班干部的经历,忽视了应聘辅导员的专业背景。所以新上任的辅导员难以适应新时代大学生思想政治教育和思想引导工作的需要,难以落实“立德树人”的根本任务。同时,辅导员工作琐碎,整天忙于纷繁复杂的事务性工作,缺乏足够的时间对自己过去的工作进行系统的经验总结,难以提高理论研究水平^[6]。

3 新时期提高辅导员队伍建设的对策

新时期高校辅导员队伍建设进入新的发展阶段,高校学生数量的增加、思想和行为特点的变化对高校辅导员的专业能力和素养提出了更高要求。在这一前提下,提高高校辅导员队伍的高素质高水平建设迫在眉睫。

3.1 加强辅导员培训制度

当前辅导员队伍年轻化,为帮助新任辅导员迅速适应工作环境,高校针对新进辅导员开展岗前培训,但到岗后的各项培训明显减少。辅导员初入职时热情满满,从事辅导员工作一段时间后反而会因繁杂事务以及突发事件处理等出现逆反心理,职业角色的冲突,职业期待值下降。与此类似,辅导员工作的重复性令辅导员在从事几年工作后普遍进入“职业倦怠期”。另外,辅导员在大学四年期间每年工作重心不同,但并非千篇一律。各高校要针对辅导员工作的阶段性特征,对辅导员队伍分层次、分阶段地制定培训规划,探索开设厚基础、重能力、宽口径、多样化的具有本校特色的辅导员培训课程,可以及时有效地消除辅导员工作顾虑,为其提供解决问题的方法,真实有

效地提高辅导员队伍的专业化和职业化, 稳定辅导员队伍的建设。以集中培养、骨干研修、挂职交流、访学交流等形式开展专业理论、专业技能培训。

3.2 提供辅导员自身专业发展平台

辅导员在实际工作中对自己有要求, 对未来有追求、有动力。高校应为辅导员提供一个良好的平台和更多的发展机会, 让辅导员得以在从事工作的过程中收获更多成就感。高校辅导员通常可以兼任“大学生就业指导与职业生涯规划”和“形势与政策”等公共课程, 但是显然辅导员所学专业及个人特长并没有发挥的空间。高校应根据辅导员实际情况设置公选课, 让辅导员的专业知识在教育学生的过程中延续价值, 将有效提高辅导员日常工作的积极性。在科研领域, 适当增加辅导员专项课题数量, 鼓励辅导员将所学理论和日常工作实际相结合, 实现自我成长的同时为辅导员事业也贡献一份力量。此外, 建立与其他高校甚至国外高校的合作机制, 也能为辅导员提供学习交流的机会, 进而提升其发展空间^[7]。

3.3 明确辅导员考核和晋升机制

建立细化、明确的辅导员考核评价和晋升机制, 是加强辅导员队伍建设的重要途径。辅导员队伍职业化建设的过程是长期、缓慢、渐进的。一是完善高校辅导员考核机制。例如, 连续两年被评为不合格的专职辅导员, 学院可以不再聘用, 也可以调动岗位。二是完善辅导员激励机制。激励专职辅导员将此岗位视为终身职业奋斗目标, 各学院可优先对工作多年、业绩突出的专职辅导员进行职称和职级的晋升。定期或不定期对辅导员工作先进个人和集体进行评选, 树立一批先进典型, 激发辅导员工作热情, 充分调动和激励辅导员队伍的积极性和创造性^[8]。

3.4 提高社会大众对辅导员职业的认可度

社会对辅导员认可度低, 一定程度上源于学生家长认知水平的不足以及时代不同造成的信息不对等。给辅导员更多面向社会、面向学生家长的机会, 方能改变这一现状。新生入学时, 以新生家长会的形式向家长介绍自己, 让其初步了解辅导员这一职业。在学生培养过程中, 建立家校联系制, 与家长沟通学生成长中的问题及建议。同时, 学生作为家长和辅导员之间的纽带与桥梁, 通过学生来使家长了解辅导员的日常工作可达到事半功倍的效果。还可以借助主流媒体, 例如新闻和推送等, 让社会大众以简单的形式了解真实的辅导员, 从而提升社会对辅导员职业整体的认可度, 增进辅导员的职业自信和职业认同, 促进辅导员的全面发展^[9]。

3.5 注重对辅导员的人文关怀和心理疏导

工作中存在的突发性和临时性要求辅导员具备良好的心理素质, 但与此同时, 学生较为严重的心理问题对辅导员的心理调节也是种巨大的挑战。若不能及时有效的调整, 辅导员亦有可能产生心理问题。因此在日常工作中, 校、院领导应给予辅导员一定的关注, 例如定期开展交流会等活动以倾听辅导员心声。同时, 校内的心理咨询中心可邀请心理专家为辅导员提供定期的咨询服务, 使其能够保持健康的工作心态。高校辅导员是身兼重任但相对“隐性”的群体。近年来随着高校学生数量激增, 学生心理问题频发, 高校越来越重视辅导员队伍建设和发展, 进而使辅导员逐渐从“隐性”走向“显性”。从制定专业系统化培训、明确考核机制、增加人文关怀、改善社会

认可度等方面提高辅导员队稳定性, 建设一支高素质、高质量、高水平的辅导员队伍对于高校未来向更高层次、更宽领域发展意义重大。

3.6 完善与制定辅导员职业发展

辅导员选拔过程中, 需要经过严格的筛选, 可以根据工作年限、学历、性格差异、个人年龄等因素, 选择具有代表性的辅导员。根据这一情况, 为保证不同性格、不同专业、不同职业方向的辅导员都有自己的职业发展方向, 在此基础上形成的学术成果可供辅导员学习参考; 其次, 根据当前高校辅导员的业务方向进行分类。可分为以下几类: 理论学术型——主要针对具有高学位, 能够将学术研究与本职工作相结合, 取得相关研究成果的辅导员; 实践创新型——主要面向学历一般、但自身业务实践能力较强, 在大学生创新创业实践中表现出极大的热情并努力做出成绩的辅导员; 生活指导型——主要针对热爱于大学生学习生活, 心理辅导、情感疏通、人际关系处理等方面的辅导员。根据高校辅导员岗位职责分类, 有针对性的对高校辅导员进行职业培训和指导, 提升高校辅导员的职业发展方向和定位。

综上所述, 高校辅导员工作是具有长期性和艰巨性的, 作为辅导员自身需不断提高自己的专业知识和能力, 吸收和总结经验, 不断的与时俱进, 完善自身的发展。同时还需要学校、社会和国家等多方面的支持和帮助, 为辅导员提供一个科学合理的工作环境、发展空间和晋升平台, 从辅导员自身利益出发, 制定并完善一系列的法律法规从根本上规范和保障辅导员的利益, 打造稳定的高校辅导员队伍, 这样一方面能保证高校学生工作管理与学生思想政治教育工作的顺利开展, 另一方面又能保证高校辅导员个体自身的发展, 辅导员个体能在稳定发展的队伍建设中, 得到自身的发展, 得到自身价值与社会地位的充分体现。进而为社会和国家培养更多德才兼备的人才^[10]。

参考文献:

- [1] 郑彩莲, 管素叶. 高校辅导员的社会认同及其群体重塑[J]. 齐齐哈尔大学学报(哲学社会科学版), 2021(10): 154-157.
- [2] 周浩波, 李岩. 新时代高校辅导员队伍专业化建设体系探究[J]. 学校党建与思想教育, 2021(19): 77-80.
- [3] 戴书萌. 高校辅导员队伍建设实践[J]. 人力资源, 2021(18): 34-35.
- [4] 骆秋舍. 高校辅导员队伍建设存在的问题及对策研究[D]. 长春: 吉林农业大学, 2017.
- [5] 骆郁廷, 唐丽敏. 改革开放四十年高校思想政治工作的三大跨越[J]. 马克思主义研究, 2018(12): 133-142.
- [6] 潘尚瑶. 新时代高校辅导员队伍专业化职业化建设研究[J]. 哈尔滨职业技术学院学报, 2018(4): 126-128.
- [7] 杨伟. 新形势下高校辅导员工作应树立的九大意识[J]. 教育现代化, 2019(15): 77-79.
- [8] 王禹, 张建双. 辅导员职业文化建设研究[J]. 大学教育, 2020(12): 177-179.
- [9] 黄林奇. 大数据时代高校辅导员数据运用能力研究[D]. 福州: 福建师范大学, 2018.
- [10] 王小红. 高校辅导员工作的理论与实践[M]. 北京: 北京大学出版社, 2010.