

新时代高校学生兼职辅导员队伍建设机制探析

□ 王 涛 黄 程

摘 要:长期以来,高校辅导员的队伍建设经过不断改善,已形成了一套较为系统和完备的体系。新时代,文化越来越多元,多样化的高校管理模式也与时俱进地发展起来,其中就包括一种学生兼职辅导员的管理模式。学生兼职辅导员制度的存在具有一定合理性,它与专职辅导员形成了优势互补,“以专带兼,以兼促专”的常态模式被高校广泛采用,同时也因其朋辈教育的感召力和亲和力的特点深受大学生喜爱。文章从学生兼职辅导员制度的优缺点出发,总结出了在选聘配备、培养发展、管理考核方面可采取的完善学生兼职辅导员制度的措施。

关键词:高校学生兼职辅导员;队伍建设;措施

作者简介:王涛,武汉工程大学马克思主义学院副教授,博士,主要从事思想政治教育研究;黄程,武汉工程大学马克思主义学院,主要从事思想政治教育研究。(湖北 武汉 430205)

基金项目:本文系高校思想政治工作队伍培训研修中心(华中科技大学)2020年度专项课题(项目编号2020YXZX02)、湖北省人文社会科学重点基地“少数民族大学生思想教育研究中心”招标课题资助(SMZY202105)的成果。

DOI:10.19865/j.cnki.xxdj.2021.23.017

中图分类号:G645

文献标识码:A

文章编号:1007-5968(2021)23-0061-03

长期以来,高校辅导员的队伍建设经过不断改善,已形成了一套较为系统和完备的体系。新时代,文化越来越多元,多样化的高校管理模式也与时俱进地发展起来,其中就包括一种学生兼职辅导员的管理模式。学生兼职辅导员与专职辅导员形成了优势互补,“以专带兼,以兼促专”的常态模式被高校广泛采用,同时也因其朋辈教育的感召力和亲和力深受大学生喜爱。国内众多高校采用学生兼职辅导员的制度,如中国人民大学、中国海洋大学、厦门大学、湖北理工学院、江西农业大学等。首先,由于辅导员与学生1:200的配置比例在一些学校很难实现,辅导员人数不足是影响学校有效管理的重要障碍,所以这些学校采取从优秀的高年级学生或研究生中选拔学生兼职辅导员的积极措施,一方面可以在不影响学校人事安排的情况下实现对学生细致有效的管理;另一方面,可以培养学生的管理和业务能力,使其成为学校未来辅导员队伍的重要后备资源。其次,各高校都在积极探索加强和改进大学生思想政治教育的方法,朋辈教育作为一种有效的补充方式,正在引起人们的高度重视,因此,学生兼职辅导员成为学校思想政治教育工作的重要补充途径。目前国内的学生兼职辅导员制度主要采取三种模式:第一

种是专兼结合,以专职辅导员为主,以兼职辅导员为辅,这种模式被广泛地运用于许多高校,是最常见的一种模式;第二种是以管理干部为主,以学生助研为辅;第三种是以学生助研为主,加上青年教师参与管理。这种制度适应新时期的思想政治工作的需要,在明确相关工作重点的同时又做到创新发展,具有灵活具体的校本特色。

一、学生兼职辅导员制度的优势和不足

1. 学生兼职辅导员制度的优势。在高校广泛提升治理能力和管理效能的背景下,高校学生兼职辅导员制度的设立显著提升了学校管理的实效性,其优势主要体现在以下几方面。

第一,学生兼职辅导员是学生学习生活的关爱者。学生兼职辅导员与学生的年龄相近、兴趣相似、经历相通,所以相互的联系点和共鸣点多,更理解学生的难处。因此,学生兼职辅导员更易于与学生分享信息、观念和行为技能,给学生精神上的鼓励和学习上的帮助,为学生在生活中排忧解难,引导学生在大学学习过程中成长成才。

第二,学生兼职辅导员是学生行为规范的引导者。兼职辅导员可以给学生树立良好的榜样,促进学生见贤思齐。新生刚入学时,从有着严格制度的

高中进入了相对自由的大学,都需要一段适应时期,而这段时期也是他们奠定大学学习生活基调的重要时期,兼职辅导员在其中起着重要的引导作用,他们可以言传身教地带领和照顾学生,引导他们树立正确的世界观、人生观、价值观,明确大学学习目标,以积极向上的态度融入大学生活。

第三,学生兼职辅导员是学生心理健康的疏导者。当学生遇到生活或心理上的困扰时,他们羞于向有一定距离感的老师倾诉,这时像哥哥姐姐一样可靠温暖的学生兼职辅导员便成了他们的倾诉对象,可以给他们信赖感和安全感,更有助于心理健康教育的开展。

第四,学生兼职辅导员是学生班集体的引导者。班级管理的事务繁杂,学生可以在学生兼职辅导员的指导下有序开展各种活动,比如新生军训、入学教育、党团工作等。此外,学生兼职辅导员由于工作年限不长,产生职业倦怠的可能性很低。且他们的初心都是为了实现自身价值,所以他们更有耐心和热情去了解每一个学生,因此更善于因材施教,在他们的正面引导下,构建团结奋进的班集体。

第五,学生兼职辅导员是学生的思想政治教育者。学生兼职辅导员与学生的共通性大、互动性高,具有增强教育感染力的先天优势。优秀的学生兼职辅导员可以在与学生的日常相处中,润物细无声地对学生进行具有直接性、示范性和吸引力的思想政治教育,真正做到习近平总书记所说的虚功实做,久久为功。

2. 学生兼职辅导员制度的不足。第一,学生兼职辅导员身份定位不准,管理实效性不足。学生兼职辅导员只比学生大两三岁,对学生表现出亲和力的同时,在学生中间的权威性就有所降低,导致辅导员管理组织学生的执行力度不高。此外,学生兼职辅导员由于工作经验不足和其学生身份的局限性,其职业能力与学生的需求相矛盾,能力不足成为管理学生的约束因素。

第二,学生兼职辅导员的工作时间短,管理长效性不足。一方面,学生兼职辅导员的本职身份是学生,高年级本科生和研究生的学习任务都比较重,与辅导员的日常工作难免产生冲突。另一方面,研究生一年级的课业繁重,真正的工作时间一般从研二开始,和高年级本科生一样,一般有效工作时间都只有一年半左右,不利于对学生实施长效管理。

第三,学生兼职辅导员的成长空间小,积极性不足。学生兼职辅导员是在不影响学校人事安排的情

况下设置的,他们可以在工作过程中积累经验,但毕业后在正式的辅导员招聘考试中并无特殊优势,仍要通过激烈竞争上岗,因此学生兼职辅导员晋升为正式辅导员渠道不畅,导致其积极性不足。

二、完善学生兼职辅导员制度的措施

学生兼职辅导员制度因其朋辈教育的亲和力和感召力的特点深受大学生喜爱,但是学生兼职辅导员制度的完善依然任重道远。在选聘配备、培养发展、管理考核方面,我们可以采取一些措施来完善学生兼职辅导员制度。

1. 明晰工作职责,确保兼职辅导员形成角色定位。所谓角色定位,就是学生兼职辅导员对自己所扮演角色的认识和所应有作用的理解。有些学生在申请兼职辅导员工作时,对辅导员的具体工作职责和任务了解得并不全面,带着满腔热血和信心就开始工作,然而在实际工作中遇到一些困难,产生了巨大的挫败感,于是疲于应付各种事务,渐渐地开始消极地对待工作,失去初心和热情。因此,学校在招聘学生兼职辅导员的时候,要向学生介绍辅导员的工作职责,确保学生清楚辅导员的角色定位。一方面,学生可以权衡接受这份工作的利弊,是否与自己的学习计划冲突,是否有利于未来发展,有的同学认为辅导员这份工作是一个很好的锻炼机会,可以实现自身价值,也可以给自己的未来提供更多发展机会和空间。另一方面,学生明确了辅导员的角色定位后决定提交申请,必然会更加珍惜这次工作机会,投入更多的热情,也有利于学生对接职业要求增强能力提升的方向性,主动掌握相关知识,有计划有方法地开展工作。

2. 完善选拔程序,将长期观察结果融入选拔过程。选拔学生兼职辅导员的流程基本如下:提交申请书、笔试、面试、学院学生会讨论、确定名单、公示名单。这样的流程看似合理,但实施过程流于形式,学生可以利用投机行为通过选拔。因此,对辅导员的选拔应该结合学生长期的表现来考察。

在思想政治素质方面,学校可以优先从党员中选拔辅导员,因为党员经过党课学习,具备了较高的政治素质,同时党员的思想道德品质也通过党组织长期观察后被认可。普通学生的政治素质可以通过笔试来考察,思想道德品质可以通过访问同班同学或班干部来了解。

在学习方面,可以先筛选出挂科的学生,但仅凭期末考试的成绩单并不能准确表明学生的学习情况,因为有的同学临时抱佛脚也可以考取高分,这种

学习态度并不是我们提倡的。可以询问任课教师该学生平时上课时的听讲及作业情况,对待学习严肃认真的人才能真正给学生带来正面的影响,学生们更易于从学生兼职辅导员身上获得更高的学习热情和有效的学习方法。

在工作能力和态度方面,学校一般都优先从学生干部中挑选,因为学生干部比普通学生经历更多的锻炼,组织管理能力和口才都更强,但有的学生虽然能力强但官架子也大,存在一些官僚主义的坏风气。因此,学校可以通过观察学生干部所在的部门情况来考察学生干部的工作能力,访问部门成员来了解学生干部的工作态度和责任心。

在心理健康方面,学生兼职辅导员只有自身具有良好的心理健康素质,才能对学生进行有效的心理健康教育。可以通过在笔试、面试过程中设置一些问题来考验学生的心理健康素质,有时也可运用一些科学的心理健康测试来辅助考察。

将这几个方面的长期观察融入选拔过程中,再通过投票等公平竞争的方式来选拔出优秀的兼职辅导员。

3. 健全培训机制,加强对兼职辅导员的培养。学生兼职辅导员在此以前没有相关的工作经历,工作经验不足,不利于辅导员工作的开展。一方面,学生兼职辅导员没有思想政治教育、管理学等方面的知识,对思想政治教育和管理班级等常常心有余而力不足,不利于学生的成长。学生兼职辅导员涉世不深,心理健康程度不及那些经验丰富的专职辅导员,同时也缺乏心理学的专业理论知识,面对学生心理上思想上的困惑和迷惘,有时无法给出专业有效的指导,有时处理不当甚至会给学生的心理带来负面影响,难以顺利进行心理健康教育和咨询工作。另一方面,学生兼职辅导员由于业务水平不够,管理组织学生的执行力度不高,对一些突发状况、危机状况可能应对无策,错失良机。因此,选拔出来的优秀学生上岗前还必须经过严格的优化培训,通过系统培训来提升职业能力。

培训内容应涵盖两个方面:一是理论方面,学生应该学习一些思想政治教育学、心理学、管理学、教育学等相关学科的专业知识,增强自身的知识储备,为将来的实践工作打好理论基础,重视科学理论的指引作用,可以有计划有方法地开展辅导员工作。二是实践应用方面,主要包括学生事务管理技能培训、学生党建工作培训、突发事件和危机事件处理模拟培训等,同时也要培养学生的创新精神,养成具体

问题具体分析的好习惯,防止思想僵化,只会机械地通过规章制度监督约束学生,工作缺乏变通性和灵活性。

通过以上一系列的培训,学生已经对辅导员工作有了认知上的理解,但上岗实践时仍会有点生疏,此时学院应安排专职辅导员言传身教地带学生兼职辅导员适应工作,直到学生兼职辅导员可以独当一面。学生兼职辅导员上岗后,可以定期开展经验交流大会,让他们可以提出自己的困惑来寻求帮助,分享自己的心得,以供大家互相取长补短,共同进步。

4. 量化考核评价,建立健全激励和约束机制。兼职辅导员上岗后,学院应定期对兼职辅导员的工作成果进行考核和评估,用考核来促进兼职辅导员的工作积极性。可以通过评估新生班级的班风学风、纪律和学习情况来考核辅导员工作成果。评估后也应该有相应的激励和约束机制,来对辅导员的工作优劣进行奖励或惩罚,比如评选优秀兼职辅导员,颁发荣誉证书,增发奖金,对表现不好的辅导员适当提出批评,犯严重错误时清退等。

学生兼职辅导员的本职工作仍然是学生,所以对学生兼职辅导员工作进行评估时,也要强调学生自身学习成绩方面,防止学生在自身学习和辅导员工作之间失去平衡,鼓励学生既要在能力方面得到提升,也要在学习上取得进步。

参考文献:

- [1] 张伊桐. 高校学生兼职辅导员角色冲突及其调适路径[J]. 科教文汇, 2021, (1).
- [2] 张卿, 刘丽娟. 高校学生兼职辅导员队伍建设初探[J]. 广西民族师范学院学报, 2014, (6).
- [3] 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).
- [4] 宋琳, 袁颖芳. 建立高校新生班级学生辅导员选拔机制——以江西农业大学为例[J]. 品牌(下半月), 2015, (6).

责任编辑 朱婧婧