

高校研究生兼任辅导员的思考与建议

王彩梦, 王 涛

湖北大学, 湖北 武汉

收稿日期: 2022年3月29日; 录用日期: 2022年5月2日; 发布日期: 2022年5月10日

摘 要

兼职辅导员作为辅导员队伍中的重要组成部分, 成为新时代下加强和提高学生思想政治能力的主力军。在读研究生担任兼职辅导员有工作热情高、主动性强、双重身份利于沟通、工作信息渠道交流渠道畅通以及接受新事物能力及创新能力强等优势, 但也存在管理经验不足、学工矛盾突出、工作缺乏连续性、激励机制不完善等问题。本文通过对高校研究生担任兼职辅导员的问题进行分析, 提出几点建议, 对提高兼职辅导员的工作能力, 提升辅导员队伍的整体水平有启示意义。

关键词

兼职辅导员, 研究生, 对策

Thoughts and Suggestions on Part-Time Counselors of University Postgraduates

Caimeng Wang, Tao Wang

Hubei University, Wuhan Hubei

Received: Mar. 29th, 2022; accepted: May 2nd, 2022; published: May 10th, 2022

Abstract

As an important part of the instructor team, part-time counselors have become the main force to strengthen and improve students' ideological and political ability in the new era. Graduate students as part-time instructors have high work enthusiasm, initiative and double identity work for communication, information communication channels, and the ability to accept new things and the advantages of strong innovation ability, but there are also some problems such as lack of management experience, outstanding contradiction between students and workers, lack of continuity of work and imperfect incentive mechanism. This paper analyzes the problems of postgra-

duates serving as part-time counselors in colleges and universities, and puts forward some suggestions to improve the working ability of part-time counselors and enhance the overall level of counselors.

Keywords

Part-Time Counselors, Graduate Students, Countermeasures

Copyright © 2022 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 研究背景

近年来,我国高等教育发展迅速,高校持续扩招,特别是2019年新冠肺炎疫情出现以来,工作形势严峻,越来越多的人选择升学,在校研究生人数逐年增多,导致高校辅导员需求上涨。按照《普通高等学校辅导员队伍建设规定》,高校应以1:200的比例配备辅导员,很多高校往往达不到这个要求。2004年,中共中央、国务院发布《关于进一步加强和改进大学生思想政治教育的意见》,该意见指出大学生是十分宝贵的人才资源,加强大学生思想政治教育至关重要,同时该意见也说明了高校辅导员的重要性[1]。为了更好地做好学生日常管理和思想政治工作,必须建设一支高水平、高素质的辅导员队伍。在读研究生作为大学校园里最主要的人力资源,成为辅导员队伍中的重要补充力量。目前,兼职辅导员已成为辅导员队伍中一个重要部分。探索兼职辅导员的长效机制,既可以解决师资力量不足的困境,又可以让学生在实践中锻炼自己的能力,也是高校实现人才培养的重要途径。

然而,兼职辅导员由于是学生,既要承担学业还要兼任辅导员工作,在学生教育中会产生诸多问题和心理负担,工作和学习之间很难达到平衡,面临极大的压力和挑战。目前对于该领域的研究多基于表象,提出问题展开分析,很少深入研究提出对策。本文基于自身实际经历,以湖北大学为例,对以上问题展开研究和探讨,从高校和个人两个层面提出对策和建议。

2. 高校研究生兼任辅导员的优越性

2.1. 工作热情高、主动性强

研究生兼职辅导员一般都是从品学兼优、素质优良的学生中选拔出来的,可以说是同龄学生中的佼佼者,从政治素养、思想品格、综合能力各方面来说都很优秀。担任兼职辅导员对他们来说,是一个充实自己、锻炼自己、完善自己的过程,在这个过程中,他们会兢兢业业、尽心尽力,帮助学生解决困难,树立正确的人生目标,而他们在教导别人的同时自身也受到了教育,有助于完善人格,同时也弥补了自身缺陷和不足,提升自己的综合能力,兼职辅导员工作对他们来说既是机遇也是挑战。

2.2. 双重身份、易于沟通

通常来说,研究生兼职辅导员都是在本学院中选拔出来的,这就使他们本身就能适应学院的管理办法和工作制度,同时他们本身就是大学生中的一员,更容易融入大学生群体,能够做到无障碍沟通,能从学生的角度思考学生在日常学习和生活中遇到的困难,也能从兼职辅导员的角度出发去解决问题,以一种更轻松的方式与学生交流,学生更易于接受建议。兼职辅导员与学生接触密切,所以更能及时掌握

学生动向, 防微杜渐, 遇到问题及时解决[2]。学生日常工作管理涉及学生学习、生活、工作、情感等各个方面, 兼职辅导员的身份使得自己能够与学生之间建立更深切的交流, 从而有利于开展工作。

2.3. 工作信息渠道畅通

掌握有效的信息渠道是与学生交流的关键, 也是开展学生思想政治教育的前提条件。研究生兼职辅导员一般都是学生, 入住学生宿舍, 与学生近距离接触, 更能了解他们内心的真实想法。一般情况下, 学业困惑、情感问题人们更喜欢跟同龄人沟通, 所以兼职辅导员能及时了解学生情况, 思学生所思、想学生所想, 这种无障碍地交流方式有助于兼职辅导员开展思想政治教育工作。在奖学金、助学金的评选工作中, 兼职辅导员由于更了解学生的情况, 也能给出客观公正的评论。

2.4. 接受能力和创新能力强

现在的大学生几乎都是 95 后、00 后, 他们青春阳光、朝气蓬勃, 对未来充满期待, 对新事物有强烈的好奇心、愿意接受也主动学习新事物, 研究生兼职辅导员热衷于利用网络等现代工具开展工作, 打破了以往面对面谈话、开会这种低效、费时的沟通方式。由于都是初次担任兼职辅导员, 没有经过培训, 也没有相关经验, 思想更开阔, 不易被固化, 能站在学生的角度以一种独特的方式对问题提出自己的见解, 采用创新的方式解决问题。大学生是网络发展的主力军, 兼职辅导员能够利用好新技术、充分利用网络开展研究生思想政治教育工作, 创新工作模式[3]。

3. 高校研究生兼任辅导员的问题和困境

3.1. 管理经验不足

互联网的飞速发展冲击着当代大学生的世界观、人生观、价值观, 大学生思想越来越活跃, 思想工作也变得更加复杂和困难, 新形势对辅导员工作有更高的标准和更严格的要求, 高校辅导员不论是在理论知识还是工作经验、工作能力方面都必须具有专业性, 才能担任这项工作。专职辅导员一般都有工作经验, 长时间的工作积累, 使他们形成了一套独特的、行之有效的管理方法, 也在实践中总结出实用的工作方式和工作思路, 处理各种问题得心应手。兼职辅导员虽然之前曾担任过学生干部, 但是缺乏系统的工作培训, 大多都不是思政专业和管理专业的学生, 阅历较浅, 缺乏管理工作经验, 心理不成熟, 在实际开展工作中遇到问题就会手忙脚乱, 力不从心。

3.2. 学习工作冲突

一般来说, 学校的专职辅导员都是学校在岗教职工, 有充足的时间和精力完成日常工作, 包括日常管理、就业指导、思想教育、心理辅导等。由于兼职辅导员的双重身份, 他们面对的不仅有学业, 还有繁杂的工作。本质上来说, 他们还是学生, 首先要完成学习课程和科研工作, 研一满满当当的学业课程、研二研三的实习、论文、科研已是压力巨大。但是也要抽出足够的时间去处理学生这些工作, 学工矛盾突出, 平衡学习和工作是兼职辅导员面临的一个重要的问题, 如果不能处理好这个问题, 长此以往, 不仅会对工作心生抱怨, 产生消极心理, 也不能在学业上有所建树。

3.3. 工作缺乏延续性

兼职辅导员一般都有固定的任职期限, 常规聘期为一年, 每年开学时从低年级的研究生中选拔, 这就导致兼职辅导员工作的流动性。辅导员工作能力的培养是一个从简单到复杂连续的能力培养的过程, 稳定性和延续性对辅导员工作的顺利进行显而易见。每年都要选拔出新的兼职辅导员, 有的选拔出来的

同学是同级甚至同班的同学, 就会导致兼职辅导员威信不高, 学生对其认同感较低, 工作难以开展。

3.4. 激励考核机制不完善

总体来说, 高校对研究生担任兼职辅导员并没有什么有效的激励措施, 仅仅是工作报酬和工作聘书, 激励方式单一且缺乏创新。马斯洛需求层次理论告诉我们, 人的行为由需求产生动机, 满足自我需要。高校需要兼职辅导员从事辅导员日常工作, 就必须考虑兼职辅导员的需求, 才能调动其工作积极性。企业实施有效的激励手段, 才能统一个人与集体的利益, 达到双赢。高校对于兼职辅导员的任用也应如此。同时, 还存在考核制度不完善的问题。以湖北大学为例, 考核形式单一、考核主体单一, 仅仅是学校思政部领导考核, 考核方式为述职报告形式。激励机制、考核机制不完善也会导致工作者产生惰性, 滋生每天“摸鱼”的懈怠心理, 工作能力不足, 工作态度不端, 何谈建设高水平的辅导员队伍?

4. 高校研究生兼任辅导员的建议和对策

4.1. 高校层面

4.1.1. 严格选任机制, 保障队伍水平

确立严格的研究生选任兼职辅导员机制。辅导员的工作对象是学生, 最主要的就是做好“人”的思想政治教育工作, 特殊的要求也决定了兼职辅导员的选聘机制与一般的选聘不同。应聘者要具备一定的思想政治文化理论, 保证身心健康发展, 同时应有良好的思想品格。学校需根据实际情况制定《兼职辅导员选聘办法》, 通过采取学院领导推荐和公开招聘的方式, 使用笔试、面试、考察三个阶段为辅导员队伍选取理想信念坚定、思想道德高尚、思想作风优良、擅长做学生工作的乐于奉献的高素质人才。此外, 高校在本科期间就应从推免攻读硕士的学生中选出政治觉悟高的学生骨干在研究生期间担任兼职辅导员, 做好兼职辅导员培养的预备役工作。表现优秀的学生兼职辅导员在学校招聘专职辅导员时有优先权, 这不仅缓解专职辅导员力量不足的困境, 还为学校培养了一批优秀的储备干部。

4.1.2. 加强岗位培训, 优化培养途径

研究生担任兼职辅导员需要进行岗位培训, 一是为了让兼职辅导员了解学生日常工作管理模式, 更好的融入岗位。二是为了提高完善他们的管理能力, 避免工作时无从下手。鉴于研究生兼职辅导员学生身份, 资历尚浅、经验不足, 如果在工作之前没有系统化、规范化、专业化的培训, 在接手学生工作时就会手忙脚乱, 面对突发事件不知所措, 导致思政教育无法进行, 阻碍工作顺利开展。因此, 高校必须建立研究生兼职辅导员岗前培训制度, 提高他们的综合能力, 不仅如此, 培训内容还应顺应时代趋势, 紧跟时势, 与时俱进, 不断更新、完善, 使得工作特点、工作模式与学生思想相适应[4]。岗位培训的内容不仅涉及到管理知识、还要有心理健康教育和思想政治教育, 使兼职辅导员们在心理、思想、管理上齐头并进。不断学习思想政治知识, 牢牢把握前进的目标和方向, 在思想和行动上与党中央保持高度一致。另外在培训上多增加一些辅导员工作技巧培训课程, 最好能结合学生案例分析, 使兼职辅导员清晰的把我自身定位, 快速的掌握行之有效的的工作方法。

4.1.3. 建立考核机制, 完善考核体系

如今, 各行各业都在实行绩效考核, 科学系统的考核机制能充分调动员工工作积极性。高校也应建立健全研究生兼职辅导员考核机制, 每学期对兼职辅导员进行一次考核, 不仅考核其工作绩效, 还考核工作能力、工作态度, 考核应具有针对性, 只适用于兼职辅导员。考核内容包括个人思想素质、工作内容、工作成效还有自身的学业水平, 考核指标应包括定性和定量指标, 考核主体应是多方面的, 不仅包括校思政部领导, 还应包括辅导员老师以及学生, 采用 360 考核法, 建立全方位的考核体系。高校可以

根据学校和学院要求制定《兼职辅导员考核办法》，开展考核工作，根据考核结果给予奖励，同时也将考核结果作为下期岗位培训的依据。

4.1.4. 完善激励措施，提升业务能力

领导肯定是兼职辅导员工作的一大动力。高校教育以人为本，对于担任兼职辅导员的研究生更应慎重对待，给予合理的帮助措施。首先，领导应该在生活中多关心和照顾兼职辅导员，了解他们的需求，为他们排忧解难，做好后勤保障工作。其次，积极引导他们利用自身优势解决工作中遇到的问题，创建师生和谐的沟通渠道。再次，提高兼职辅导员的各项待遇，比如薪酬、评优评先方面。最后，对于想从事辅导员工作的兼职辅导员同学，可以考虑给出专项名额，在学校招聘时优先推荐或者推荐其到别的高校。毕业后想从事其他工作的同学，学校可写推荐信，择优推荐到相关企事业单位。

4.2. 个人层面

4.2.1. 加强能力培训、提升职业素养

兼职辅导员需正确看待自己的双重身份，并对辅导员工作建立职业认同感，要认为自己的工作有价值、有意义，能从中找到乐趣。不要把它看作是一个“兼职”，当成专职对待，全心全力，尽职尽责。另外要认识到，个人能力的提升不仅来源于书本，更重要的是来源于实践。多向有经验、有能力的辅导员老师请教，遇到问题沉着冷静，客观对待，找到最合适的解决方案，不要畏首畏尾，要勇于担责，学会举一反三，以实际案例育人。在与学生和老师的沟通中学习交流技巧和处事方式，不断改进工作方法，提升工作能力。

4.2.2. 合理规划时间，协调学工关系

兼职辅导员要学会平衡工作和学习，既要合理化规划时间，又要用学促行，以行践学，实现双赢。一方面，根据自己的学习和工作实际情况，制定出时间表，如果出现突发问题，合理调整计划，保证工作做好的同时学习也稳步提升，努力做到学习工作两不误。另一方面，将权力下放，在实际工作中培养自己的“左膀右臂”[5]。注重与学生干部如研究生会主席和党建学生干部的配合，兼职辅导员的工作大多都是日常管理，比较琐碎，与学生干部通力合作能减轻兼职辅导员的重担、也能快速的完成工作。

5. 结语

研究生兼职辅导员是辅导员队伍建设的领头羊、排头兵。培养一批高水平、高素质的研究生担任兼职辅导员不仅是为了适应我国高等教育的发展趋势，也是新时代下高校做好研究生学生工作的必然趋势与要求，高校应充分认识兼职辅导员在学生管理工作中的作用，逐步建立和完善研究生兼职辅导员长效机制，为研究生思想政治教育建立夯实的地基，促进大学生成长成才。

参考文献

- [1] 潘小燕. 浅析新形势下高校兼职辅导员角色超越[J]. 今日南国(理论创新版), 2010(2): 60-61.
- [2] 高小雅. 探讨高校研究生兼职辅导员的工作途径[J]. 现代交际, 2014(4): 216.
- [3] 林泉富. 对高校兼职辅导员队伍建设的思考——以福州大学为例[J]. 长春教育学院学报, 2015, 31(23): 133-134.
- [4] 赵木子. 浅谈如何更好地担任高校兼职辅导员[J]. 赤子(上旬), 2015(9): 107.
- [5] 杨莹. 浅谈研究生担任高校兼职辅导员的体会及思考[J]. 科教导刊(中旬刊), 2013(8): 229-254.