

新媒体下高校辅导员工作实效性 & 优化策略

李爱国, 邓琳

(集美大学计算机工程学院, 福建 厦门 361021)

[摘要] 加强高校辅导员工作实效性研究有利于促进大学生的全面发展, 对高校培养社会主义事业建设者和接班人具有重要意义。本文通过对高校辅导员工作现状的分析, 发现阻碍高校辅导员工作实效性发挥的因素主要有学校的因素、辅导员自身因素和学生因素三个方面因素, 经过分析针对性地提出了进一步加强高校辅导员工作实效性的相关对策为: 加强和改善宏观管理, 做好政策落实工作; 完善辅导员培训体系, 健全绩效评价体系; 加强辅导员准入制度建设, 优化辅导员队伍结构; 提高辅导员业务能力, 推进工作方法创新。

[关键词] 高校辅导员; 大学生; 工作实效; 优化

[中图分类号] G 641

[文献标识码] A

[文章编号] 1671-6493 (2013) 03-0044-05

随着我国高等教育的快速发展, 我国高等教育步入大众化阶段。高等院校的入学条件相对以前大幅降低, 越来越多的学生得以进入高校学习, 从而导致高校学生生源出现复杂化、多样化的态势; 而且随着信息技术的发展, 大学生生活在政治多极化、经济全球化、社会信息化、文化多元化的环境中, 他们的行为模式、价值取向、道德观念都受到互联网的直接影响。互联网使辅导员所独具的信息优势极度弱化, 使得辅导员工作环境和内容都发生了深刻变化。这些都给辅导员工作带来了新的挑战, 提出了新的要求。但是, 目前高校辅导员工作内容繁杂, 头绪繁多, 辅导员每日都疲于应付日常事务, 工作效率不高。因此, 如何提高高校辅导员工作的实效性, 已成为急需探索解决的问题。

一 目前高校思想政治辅导员工作现状

1. 辅导员工作的积极性方面。根据有关学者的调查研究发现: “有 15.0% 的人认为从事辅导员工作是走错了路; 有 32.7% 的人认为从事辅导员工作的内容空洞, 缺乏说服力、不被理解、社会地位低下、没有前途; 还有 16.8% 的人认为从事辅导员工作仅仅是通往其他工作的跳板, 只有

35.5% 的人是热爱学生工作, 真心愿意从事的一门工作。”^[1] 由此不难看出辅导员工作积极性不高, 对自己从事的工作普遍感到不满意, 对工作认可程度低。

2. 辅导员工作方式方法方面。在实际工作中, 不少辅导员仅凭自己管理者身份来开展工作, 运用辅导员岗位赋予他们的权力来“压”学生, 而很多大学生还处于叛逆期。学生普遍认为辅导员的工作方法太过强制性, 没有根据大学生的特点来进行个性化服务, 说教太多, 引导太少。这样的工作方法必然不能产生良好而持久的效果。另外, 在新形势下, 网络给辅导员工作方法提出了新的要求。但是有不少辅导员, 尤其是一些年龄比较大的辅导员, 仍然依靠形式呆板, 缺乏创新性的“一支笔、一张嘴、一本书”的单一说教以及过分依赖缺乏吸引力、感染力、渗透力的书本教育的手段, 已不能适应网络化的发展^[2]。传统的工作方法没有随着时代的发展而改进。与学生谈话是辅导员的一项日常工作, 但谈话的方式改进不大。在网络时代, 辅导员应多使用先进的, 高效的沟通方式, 但是在谈话方法上还有不少辅导员倾向于将学生叫到办公室或者个案工作室, 心理咨询室进行谈话。虽然面对面的交流有一定的优势, 但在这种情况下, 学生

[收稿日期] 2013-04-10

[基金项目] 福建省教育厅科研项目“日常思想政治教育 & 大学生核心价值观培育研究”(SZ1314); “福建省高校辅导员专业委员会资助”“教育部高校辅导员培训和研修基地(福建师范大学)”

[作者简介] 李爱国(1971—), 男, 福建龙岩人, 集美大学计算机工程学院分团委书记, 副教授, 硕士, 主要研究方向为高等教育及思想政治教育。

会处于一种心理紧张之中,他们会想是不是我犯了什么错,这时的谈话已经不是谈话了,而是一种“审判”。

3. 辅导员工作能力方面。随着社会的进步,知识的更新,高校辅导员的工作内容也在发生变化,这对辅导员的素质和能力也提出了新的要求。根据调查发现:“56%的学生认为从辅导员处得不到关于心理引导的信息,辅导员对心理咨询了解较少,其所知信息跟不上学生需求”^[3]。随着时代的进步,社会的发展,辅导员工作的范围早已不再仅仅是政治引导,面对日益增加的工作内容,不少辅导员由于自身以及外界的种种原因,未能及时更新知识,提升工作技能。在面对新情况新挑战时,这些辅导员显得束手无策。在此背景下,对于工作在学生第一线的辅导员来说,其工作职责要求他们必须具备更高的素质和能力,才能胜任新时期高校学生思想政治工作。

4. 辅导员工作面临的新情况。一是经济全球化对辅导员工作提出了更高的要求。随着我国对WTO条款的全面履行以及经济全球化程度的不断深化,各国各民族之间的文化交流日益频繁,身处其中的大学生的思想也日趋多样化。在这种情况下,高校辅导员要向国外学习先进的学生管理经验,在管理理念和管理方式上进行变革。另一方面,在全球化形势下,西方敌对势力对我“西化”、“分化”和“弱化”的手段、途径更加多样。在大学生受到纷繁复杂的文化和思想观念的冲击下如何保持主流意识形态不受影响,引导大学生树立健康正确的人生观,价值观和世界观,都给辅导员工作提出了更高的要求。

二是网络化使辅导员面临新的挑战。首先,网络使辅导员工作处于复杂的信息环境之中。网络最大的特点就是它的开放性,网络上充斥着各种各样的信息,有合法的,也有非法的;有有益的,也有有害的;有真实的,也有虚假的;但这些信息缺乏有效的控制和过滤,对于正处在形成人生观、价值观和世界观阶段的大学生来说,不可避免地受到冲击,甚至误导,从而造成大学生价值观的倾斜和道德判断力的削弱。其次,网络对辅导员工作方式提出了新的要求。网络时代的到来使得思想政治教育阵地扩大到网络。网络上丰富的信息使得辅导员的权威受到挑战、工作针对性难度加大、舆论监管和导向困难。网络化对辅导员工作的方式、体制和机

制提出了新的更高的要求。

三是我国处于经济高速发展时期,社会不稳定因素的影响给辅导员工作提出了新的要求。随着我国市场经济的发展,社会主义初级阶段的国情及经济体制转型带来的种种问题日益凸显,如,贫富差距拉大,收入分配制度不合理等问题,对大学生的思想观念,价值取向产生了巨大的影响。大学生思想的独立性、选择性和差异性日益增强,原有的辅导员思想政治教育工作模式已无法达到预期的效果。

二 影响高校思想政治辅导员工作实效性的因素

1. 学校的因素。一是高校对思想政治辅导员工作重视不够。我国高校思想政治辅导员工作经过几十年的发展虽然得到很大的推动,但一些领导对辅导员工作重视不够,他们认为辅导员可有可无,人人可做辅导员,没有能力教书,没有科研能力的人才去做辅导员。在这种错误想法的影响下,思想政治辅导员在编制、经费制度等方面都相对薄弱,尤其是待遇水平偏低。调查发现:“在高校辅导员待遇方面,70%以上辅导员认为学校对辅导员工作重视不够。对于没有正式编制的高校辅导员(雇员、外聘或其他),超过85%辅导员认为自己收入偏低,学校重视不够,且大多数辅导员认为付出与回报没有对等。”^[4]要保证辅导员工作的积极性,就必须对辅导员工作高度重视,并在人力、物力、财力上做好保障工作。

二是高校对辅导员队伍组织领导力度不够。目前我国多数高校对辅导员的领导是多重管理——校、院两级领导模式,一方面使得辅导员处于多重管理的状态,另一方面又导致辅导员处于管理结构的最底层,学校任何部门都可以指挥辅导员工作(此种情况在高职院校尤为突出)。事无巨细,只要与学生有关的事情,辅导员都要亲自去抓去管,导致辅导员工作没有重心,更为严重的是许多非辅导员工作都压到了辅导员身上,辅导员整天忙于各种事务,没有足够的时间和精力去研究学生的思想、心理、个性、才能等,就更谈不上去认真教育、培养学生了。事务性工作严重束缚了辅导员,占用了他们大量时间和精力,严重影响了辅导员思想政治教育作用的发挥。

三是辅导员激励机制不够完善。近几年来,各

地高等学校采取了一些措施,致力于辅导员激励机制的完善,努力改善高校辅导员的物质待遇,但不尽完善。高校在教师中实行的一系列激励政策,如破格提拔职称,享受政府特殊津贴,出国进修等等,在高校辅导员中却很少实行。根据一次全国性的辅导员调查显示:“关于岗位津贴,从调研结果看,占总人数75.8%的人给予了肯定回答,绝大部分高校给辅导员一定的岗位津贴,但是还有约1/4的人回答,他们没有岗位津贴。关于经济收入,有75.0%的人认为辅导员的收入低于本校的专任教师,而认为与本校专任教师收入相当的只占到17.1%。”^[5]工资、住房、职称等物质待遇问题是影响辅导员工作积极性的重要因素。高校应通过提高辅导员待遇,解决辅导员住房和职称评定问题来完善辅导员激励机制。

2. 辅导员自身因素。一是辅导员角色定位不准。根据教育部相关文件,“辅导员是高等学校教师队伍和管理队伍的重要组成部分,具有教师和干部的双重身份。辅导员是开展大学生思想政治教育的骨干力量,是高校学生日常思想政治教育和管理工作的组织者、实施者和指导者。辅导员应当努力成为学生的人生导师和健康成长的知心朋友。”^[6]虽然该文件对辅导员的角色做了明确的定位,但在高校中,辅导员普遍被作为行政人员对待,他们上班要像行政人员那样按时上班、下班。此种对辅导员角色定位不准的情况在民办高校中尤为严重。根据对民办高校辅导员情况的调查发现:“只有33.7%的辅导员认为其工作主要是学生思想政治的引导者,有16.9%的辅导员认为是学生的保姆,有25.8%的辅导员认为是处理日常事务的人员,也有7.9%的辅导员认为是学校精神和上级通知的传话筒。”^[7]对辅导员角色定位的模糊性造成辅导员工作缺少条理化,使得辅导员管理混乱,影响了人力资源效率的发挥。

二是辅导员队伍结构不合理,缺乏稳定性。首先是辅导员在人数上有了较大的增加,但许多高校都远没有达到教育部规定的思想政治辅导员在总体上按不低于师生1:200比例配备的要求。根据一项调查结果显示:“按要求配备专职辅导员的高校仅占29.3%;70.7%的高校配备不符合规定要求。”^{[5]13}“其次,从年龄结构来看,青年辅导员比例逐年增加,年龄结构不够合理。目前全国高校辅导员的平均年龄为30岁左右,“年龄在30岁以下

的占62.1%,年龄在40岁以下的占92%”^[8]新辅导员增多,他们年轻,充满活力,有朝气,但阅历浅,缺乏经验,导致培训任务变得非常艰巨。再次,从学历结构层次上看,高校辅导员队伍的学历水平正在不断提高,但整体水平偏低。据一项调查结果显示:“具有大学本科学历的占被调查人数66%;具有研究生学历(含硕士学位和双学位)的比例为31.8%;具有博士研究生学历(博士学位)的比例仅为2.2%”^[8]。由此不难看出大学本科学历所占比例过大,而具有硕士研究生学历和博士研究生学历的所占比例较小。

辅导员队伍整体上缺乏稳定性已是不争的事实。据一项调查资料显示:“目前在大多数高校辅导员队伍中工作两到五年的占到了62.60%,辅导员岗位工作五年以上和十年以上的分别是15.0%和4.7%。辅导员大多都在工作两三年后就去考研或转岗,导致学校不得不重新招聘新的辅导员来进行补充。”^[1]而对于大多数具有硕士学位,尤其是博士学位的辅导员来说,他们很大一部分都没有长期从事辅导员工作的打算,只要有机会就继续深造或者转岗。

3. 学生因素。一是网络环境下使得大学生的主体性更加突出,个性化的特性更加明显。目前的在校大学生大部分都是90后,并且多数是独生子女,他们个性鲜明,乐于接受新事物。他们乐于利用网络进行自主学习和个性化学习,但网络环境里各种思潮相互交错,各种文化、生活方式、价值观念和伦理道德相互融合和渗透,其中既有正确的、先进的、进取的等进步向上的思想观念,又有错误的、守旧的、僵化的、等种种腐朽落后的思想观念,而大学生辨别能力有限很容易受到这些不良思想的影响。

二是网络使大学生个体行为发生新变化。网络巨大的吸引力对于自制力有限的大学生具有很强的诱惑力,导致了大学生思维方式和生活方式都发生巨大改变。大学生开始由心理上对网络的依赖感延展到对现实的厌倦与冷漠,在这种消极的不为世情所动的抵触心理下,产生了自我封闭和网络世界中的双重人格,有的学生将网络世界与现实生活不加区分,从而导致异常症状^[9]。另外,由于网络的虚拟性,大学生网络犯罪和针对大学生的网络犯罪也正日益突出,造成大学生非人性化倾向增强,无法面对真实社会。

三 加强高校思想政治辅导员工作实效性的对策

1. 加强和改善宏观管理,做好政策落实工作。要提高辅导员工作的实效性,就必须充分调动辅导员工作的积极性和创造性,关键是要优化管理,建立规范化的有效运行机制,这是增强辅导员工作实效的保障。首先要高度重视辅导员工作。各地高校要认真学习党中央的相关文件精神,必须把理论上的重视和对辅导员工作的大力支持紧密结合在一起。各级领导要统一认识,要从教育事业改革发展的战略全局中去认识辅导员工作的重要性;各高校应该从辅导员工作的实际情况出发,建立独立的辅导员管理部门,加大对辅导员工作指导的针对性。其次,高校要切实贯彻落实相关政策。在职务职称、福利待遇等方面要充分考虑辅导员工作的实际情况,进一步缩小辅导员与专业教师的收入差距。

2. 完善辅导员培训体系,健全绩效评价体系。高校应认真贯彻国家相关文件精神,从以下几个方面做好辅导员培训工作。首先是设立科学的培训内容。根据辅导员工作的实际需要,笔者认为辅导员培训内容应包括:思想政治素质方面的内容,努力将辅导员培养成政治素质高,立场坚定,具有很强的政治敏锐性和道德品质素质较高的人;综合能力,在能力素质和知识素质上着力培养辅导员外语和计算机水平、组织管理能力、语言表达能力、心理咨询和大学生职业生涯规划等专业方面的知识;心理素质方面的内容,要强化训练高校辅导员的自制力、自信心、求知欲和进取精神使辅导员成为胸襟开阔,具有超强耐心的人。其次是形成立体的培训体系。为了取得良好的培训效果,形成培训的长效机制,各地高校形成并完善了分重点、分层次、多形式的立体培训体系,并形成了培训考核机制,对所有专职辅导员进行培训,对于培训不合格的要进行再次培训。对于新聘辅导员,采取先培训后上岗的制度,重点深化岗前培训,同时加强老辅导员对新辅导员的“帮扶带”作用,实行“一对一”帮扶。

建立工作绩效评判体系,量化评判标准是提高辅导员工作实效性的重要措施。首先,建立明确的工作绩效评价标准。工作绩效评价标准应符合辅导员工作实际,客观性强,并易于衡量,这样就可以避免评价失误和反馈不当情况的出现。其次,考核标准应量化和具体化。再次,考核应全面。不仅要

参考辅导员上级部门的意见,而且应该着重听取学生对辅导员工作的评价。最后,考核方法要增强科学性。改革以往依赖主观感觉打分考核的方法,尤其是由一个意外事故而一票否决了全年的工作的情况更应该改革。高效,公平的绩效评价体系有助于调动辅导员工作的积极性,增强辅导员工作实效性。

3. 加强辅导员准入制度建设,优化辅导员队伍结构。中央16号文件《中共中央国务院关于进一步加强和改进大学生思想政治教育工作的意见》颁布以来,各地高校认真贯彻文件精神,辅导员选聘工作取得了长足进步。但是,选聘标准不够规范的问题依然存在。由于大多数高校没有建立辅导员准入制度,缺乏统一的辅导员入职标准,在辅导员选拔上各高校各行其是。高校应按照国家相关文件精神和各专业辅导员工作实际制定科学的辅导员准入制度,其中以下几点应着重考虑:一是政治面貌。因为辅导员工作的特殊性,辅导员必须是坚定的马克思主义者,所以辅导员应是中共党员。二是学历要求。笔者认为,对于学历不应一味地追求高学历。应该从高校自身辅导员队伍的实际情况出发,使辅导员队伍结构趋于合理。具体来说,高职院校辅导员应以本科学历者为主,辅之以少数硕士研究生学历者;本科院校应以硕士研究生学历者为主,辅之以少数本科学历者。笔者认为博士研究生学历者不适合从事辅导员工作。三是学生工作经验。辅导员工作主要面对的是广大的学生,学生工作经验是必不可少的,笔者认为辅导员应是做过学生干部并且具有较高的组织和管理能力的人。四是专业背景。根据辅导员的实际工作情况,笔者认为辅导员最好是思想政治教育、教育学、心理学、管理学等相关专业的毕业生;对于工作对象所学专业性强的情况,辅导员应具有相应学科专业背景,这样能够更有针对性、更有成效地开展工作。另外,对于辅导员的性别应根据所带学生的情况来确定,这样便于更好地开展工作,并且辅导员男女比例要适当。学校要在保证辅导员数量的前提下,优化队伍结构,实现队伍的新老搭配,专兼结合,使辅导员队伍结构进一步合理化。

4. 提高辅导员业务能力,推进工作方法创新。一是要不断提高辅导员的业务能力,为增强辅导员工作实效性打好基础。辅导员业务能力的提高有赖于培训制度的完善和落实。高校应形成系统的辅导员培训体系并狠抓落实提高辅导员业务能力。

二是辅导员工作方法的改进和创新。在工作方法上应提倡多样化,改革不能满足工作需要的工作方式,借鉴其它学科,如心理学,教育学和管理学的知识推进工作方法创新。首先要充分发挥原有传统辅导员工作方法的优势,如下宿舍查寝,与学生谈心,去教室查课等。另外,通过社会实践活动寓教于乐,提升学生道德水平。辅导员可以通过放红色电影,唱红歌等形式,改变以往枯燥的说教形式提高工作的吸引力和工作效果。

三是结合现阶段学生实际情况利用好网络平台,开创辅导员工作新局面。首先应通过网络提高沟通效率。辅导员可以使用网络聊天工具QQ、MSN、QQ空间、博客等方式与学生进行平等交流,还可以使用中国移动飞信业务实现师生间即时的交流沟通,提高辅导员工作的实效性。其次辅导员应建立思想政治教育网站,形成网上思想政治教育基地。由于信息技术可以将枯燥的东西通过声音,图片,视频,动画等形式变得生动活泼,从而使得教育内容具有形象化、趣味性的特点,具有极强的感染力,能够极大地激发大学生的求知欲,并最大限度地调动大学生获取信息和接受知识的主动性。

四 结束语

要加强高校辅导员工作实效性,必须提高对高校辅导员工作的认识,高度重视,做好各项方针政策的落实工作;必须完善高校辅导员职业准入制度,提高辅导员的知识水平与经济待遇,并结合目前学生的实际情况以及全球化和网络化给辅导员工作带来的挑战不断推进辅导员工作方法创新,只有

这样才能进一步提高辅导员工作实效性。在提高辅导员工作实效性的具体策略方面需要更加深入和细致的研究,并结合新形势提出更具针对性和操作性的对策。

[参考文献]

- [1] 张晋. 高校辅导员队伍建设机制研究 [D]. 广州: 广州中医药大学, 2010: 36-37.
- [2] 官德碧. 网络化背景下高校思想政治工作的路径选择 [J]. 科学决策, 2008 (11): 211-212.
- [3] 赵元, 朱秘颖. 关于增强高校辅导员工作实效性的调查研究 [J]. 宜宾学院学报, 2010 (7): 110-113.
- [4] 李海晶. 高校辅导员在大学教育中的德育功能 [D]. 南昌: 华东交通大学, 2009: 13-18.
- [5] 梁金霞, 徐丽丽. 完善制度健全机制推动辅导员队伍建设健康发展(全国103所高校辅导员队伍建设状况调研报告)[J]. 国家教育行政学院学报, 2006 (6): 83-88.
- [6] 中华人民共和国教育部令(第24号) 普通高等学校辅导员队伍建设规定 [R]. 国务院公报, 2007: 35-38.
- [7] 孙新红. 民办高校辅导员队伍建设探讨 [D]. 济南: 山东师范大学, 2009: 26-29.
- [8] 赵庆典, 李海鹏. 努力建立大学生思想政治教育的组织保证和长效机制(高校辅导员、班主任队伍建设情况调研报告) [J]. 国家教育行政学院学报, 2006 (2): 75-82.
- [9] 汤菊平. 网络化背景下大学生思想政治教育的对策研究 [J]. 世纪桥, 2009 (5): 117-118.

(责任编辑: 孙永泰)

College Students Counsellors' Effectiveness and Its Optimization under New Media

LI Ai-guo, DENG Lin
(Jimei University, Xiamen 361021, China)

Abstract: Enhancing the effectiveness research on college students counsellors' work can promote the comprehensive development of students and is significant for colleges to cultivate the builders and successors for the socialist cause. The thesis presents the elements that hinder the effectiveness of college students counsellors work are colleges, counsellors themselves and students, and accordingly proposes the measures that can further strengthen college students counsellors' work as following: strengthen and improve macroeconomic management, apply policy fully, perfect counsellors training and performance evaluation system, strengthen on the building of counsellors enrolling system, optimize the counsellors group structures, improve counsellors' skills and boost work method innovation.

Key words: college counsellors; undergraduates; effectiveness; optimization