

高校辅导员队伍发展困惑与问题探讨

陈永林

德宏师范高等专科学校, 云南 芒市 678402

摘要: 高校辅导员队伍建设存在的问题有工作压力超负荷、心理问题严峻、职业素养待提高、思政能力需提高、职业发展较迷茫、学生工作压力大等几方面。针对存在的问题, 从辅导员工作职权不明晰、工作内容繁杂、辅导员职业素养、思政水平不高、职业规划不清晰、学生工作挑战大几个维度, 研究试图阐述问题产生的原因。从政策、学校和辅导员自身三个层面, 提出辅导员队伍建设和发展的思路。

关键词: 高校辅导员; 队伍建设; 问题原因; 改进思路

依据教育部2017年颁布的《普通高等学校辅导员队伍建设规定》, 辅导员是开展大学生思想政治教育的骨干力量, 是高等学校学生日常思想政治教育和管理工作的组织者、实施者、指导者。辅导员应当努力成为学生成长成才的人生导师和健康生活的知心朋友。《规定》明确了辅导员九大职责: 一是思想理论教育和价值引领。二是党团和班级建设。三是学风建设。四是学生日常事务管理。五是心理健康教育与咨询工作。六是网络思想政治教育。七是校园危机事件应对。八是职业规划与就业创业指导。九是理论和实践研究。高等教育给辅导员工作戴上了“骨干力量”、“组织者”、“实施者”、“指导者”、“人生导师”等高大上的帽子, 角色定位表明了辅导员岗位的重要性, 而实际工作中辅导员能否专业地、从容地、高效地履行工作职责, 这是值得研究和讨论的。

1 高校辅导员相关研究及工作现状

高校辅导员工作状况很早就得到了研究的关注, 一些学者就工作压力产生的心理问题做了相关的研究。早在2004年, 李德芝等学者就关注高校辅导员心理健康阐释了辅导员工作对大学生、高校思政工作和辅导员自身的重要意义, 分析了辅导员产生心理问题的原因, 从工作环境、奖励机制和自我调适三个方面提出了建议。[2]又如, 论文《高校辅导员心理健康的现状、问题与展望》论述了辅导员工作的状态, 从工作竞争、人际交往和社会发展等发面提出导致辅导员心理问题的原因, 并从辅导员心理健康考核、岗前培训和心理疏导等几个方面提出了解决问题的方法。[3]高校发展和人才培养规模扩大, 大学生人数逐年递增, 以及高校现代化建设不断完善, 辅导员的面对的工作压力越发艰巨, 承担的责任也非常重大。聚焦当下的辅导员队伍发展状况, 存在的问题总结如下。

1.1 辅导员工作压力超负荷

在一些高校, 辅导员接受二级学院和学生处双重管理。学生处安排的工作一般涉及学生管理工作, 而在二级学院中的, 辅导员大都需担任学工之外的其他工作。根据问卷“请问除了辅导员一职, 担任其他职务数量?”仅仅有少部分的辅导员从事本职工作, 该项数据比例为10%左右, 25%左右的辅导员担任着1项其他工作, 担任2项其他工作的比例占45%左右, 而3项以上其他工作职责的辅导员比例超过了20%。从该组数据看, 辅导员担任的工作量超负荷的。实际上, 除了本职工作, 多数辅导员都兼顾其他职位的工作。辅导员工作压力感整体普遍较强^[4]。

1.2 辅导员心理问题超严峻

辅导员工作负担繁重、工作要求难度高、个人成就感不强、职称评定无优势、未来职业规划不清晰都是辅导员工作状态的具体特点。辅导员特殊的职业角色在现实生活中往往与其自身的状况产生矛盾, 导致其出现一系列的心理问题, 从而影响工作的顺利开展。[5]。在调查中, 对问题“请问您心中是否特别焦虑于工作压力和未来的职业前景?”5%左右的辅导认为自己不存在心理问题, 15%的辅导员表示无所谓于工作压力和未来的职业前景, 而超过80%的辅导员认为自己特别焦虑自己未来的职业发展。通过这组数据比较, 可以看出心理焦虑是当前辅导员队伍中存在的一个严重问题。

1.3 辅导员职业素养有待提高

工作能力和工作态度来看也是辅导员队伍建设存在的一个问题。通过访谈情况, 可以了解到大多数辅导员可以胜任本职工作, 但是对本工作压力存有抱怨心理, 认为辅导员工作太累, 希望改变现有状态。90%左右的辅导员认为自己可以胜任本职工作, 但是对于问题“您是否认为目前的辅导员工作压力大?”, 80%

以上的辅导员认为本职工作的压力过大,而表示可以接受工作强度的比例仅仅占到10%。对比这组数据可知,辅导员在面对高强度工作压力时,吃苦耐劳的职业态度是有待提高的。

1.4 辅导员思政能力需提升

从访谈情况看,辅导员对本职工作中大学生思政教育和价值引领重要性认识不够深刻,在工作中没有投入足够的关注。从思政教育开展的情况看,大多辅导员没有参加过班会课,更没有深入地创新思政教育工作形式。从网络思政开展的情况看,多数辅导员并没有充分借助易班等网络平台开展网课思政课程,引导学生梳理价值观念。实际上,辅导员在思政教育和大学生价值引导方面做的工作是达不到工作要求的。以上列举的问题和不足与辅导员的思政工作水平是呈现正相关联系的,而原因为提升思政工作能力去付诸努力的辅导员不在多数,这种情况需要得到足够的关注。

1.5 辅导员职业发展较迷茫

根据《规定》要求,辅导员队伍构建可以由专兼职教师组成,也可从优秀的专职教师与研究生中选配,相当一部分非思政专业的辅导员被抽调到辅导员岗位。由于专业不匹配,部分教师在个人晋职和职业发展上出现了尴尬的境况。比较专职教师,时间精力不足致使辅导员在科研论文方面的投入与产出都有较大差距;比较思政专业辅导员,非思政专业辅导员在专业理论能力上有差距。“双重身份”事实上对辅导员个人的职业发展是一种阻碍,这种矛盾的处境对辅导员未来发展是不利的。

1.6 辅导员学生工作压力大

从学生管理工作看,辅导员需要解决学生的各类繁琐的问题。随着招生规模扩大,高校录取人数逐年增加,这是辅导员工作多的根本原因。互联网+时代,多元化的价值观念、碎片化的网络信息、片面的信息处理能力和虚幻的网络世界对学生的思想、价值、安全、文化认同等等都会带来巨大的冲击,这些是造成辅导员工作复杂的根本所在。如此,面对庞大的学生人数和复杂的各种学生问题,而在1:200的辅导员学生配比没有落实的情况下,这个难题是无法得到缓解的。

2 辅导员队伍建设存在问题及原因分析

2.1 工作职权不明晰,辅导员工作压力超负荷。

实际的工作中,高校辅导员的工作负荷远远超过了九大工作职责。绝大多数辅导员都曾经或是正在承担着辅导员工作之外的职务。根据调查,仅仅有10%的辅导员承担专职辅导员

的工作,而绝大多数辅导承担本职工作以外工作。除此之外,高校辅导员工作定位不准,职权划分不清,造成辅导员工作头绪繁多,政出多门^[5]。例如,辅导员和班主任的工作职权划分不明确,辅导员属于行政岗位,要求坐班。实际工作中,学生事务都会找到辅导员,增加了工作量。又如,辅导员属于学生处和学院双重管理,在分工上往往会出现沟通不畅,导致辅导员担任职务过多的现象。

2.2 工作内容繁杂乱,辅导员心理问题超严峻。

辅导员特殊的职业角色在现实生活中往往与自身的状况产生矛盾,导致其出现一系列的心理问题,从而影响工作的顺利开展。^[5]加上工作负荷重,难度大,最终形成职业倦怠,导致对工作的厌烦心理。工作要求既要引导学生健康成长,又要做好学生的管理服务,这导致辅导员对工作产生了消极、被动的情绪,最终负面的工作效能转换成对自己工作的否定和消极的自我评价,心理问题和价值感成就感不高。对比专业教师,由于辅导员的学生管理服务工作的占据了大量的时间和精力,辅导员在科研和课题上的成果不多。科研成果是提升大学教师成就感最重要的指标之一,对比专职教师,辅导员容易产生心理失衡。

2.3 本职工作范围广,辅导员职业素养待提升。

辅导员工作的9大方面,每一项任务都要求较为专业的知识能力。学生日常管理涉及学生日常的一切事务,只要是学生需求的,都属于辅导员工作职责。从我们的调查的情况来看,辅导员专业与9项工作相关性不大,岗前培训接受的工作训练专业性不高。在新媒体时代,面对大学生价值多元的境遇,辅导员对大学生教育管理和引导显得有些力不从心,其能力素质提升滞后于时代发展需要和学生成长需求^[6]。因此,辅导员需要在工作中既要完成工作任务,又要不断提升自我,以应对高标准的工作要求。

2.4 专业学习不对口,辅导员思政水平待提高。

大学生思政工作要求高,辅导员要通过多种形式开展思想政治教育,引导学生树立科学的价值观。目前,尽管辅导员招聘和竞聘都要求具有从事思想政治教育工作和有相关学科的宽口径知识储备,但实际上,有相当一部分的辅导员没有思政工作的相关学科学习经验。从辅导员专业划分来看,我们的辅导员主要分为两种类型。一种是专业为思政相关专业的,另一种为思政以外专业的辅导员。根据问卷,9.52%的辅导员是思政相关专业出身,而其余的90.48%的辅导员并非是思政相关专业,其中有

相当一部分是理工科出身。从这组数据来看,我们辅导员整体队伍在思政理论上是有待提高的,在开展大学生思政工作是也比较吃力。

2.5 职业规划不清晰,辅导员发展前途较迷茫。

由于教育部规定辅导员与学生对比为1:200,为配齐比例,按照《规定》:高等学校可以从优秀专任教师、管理人员、研究生中选聘一定数量兼职辅导员,学校抽调了部分并非思政专业的教师加入了辅导员队伍,从事管理岗位的工作。由于专业不对口,比对思政专业辅导员,开展学生工作和相关的课题论文有不足。而对比专职教师,由于学生管理服务工作的耗费大量时间和精力,在科研和教学的投入产出方面有一定差距。这种境地使得辅导员在职称评定上显得尴尬,一定程度影响了非思政专业辅导员的职业规划和工作积极性。

2.6 学生工作挑战大,辅导员思政工作难开展。

高校全面发展,大多数学校都在扩大招生规模,从学生数量来看,辅导员工作的压力在加重。从学生思想和性格来看,由于网络高速发展,互联网+时代使得学生在网络上接触到大量负面的、消极的信息,影响了学生正确价值观的树立。另外,网络时代各种价值观念并喷式出现,尤其是西方国家传入的各种价值观念,影响了学生价值观的选择。部分学生的世界观、人生观和价值观可能会受到外界不良思想的影响而发生扭曲或者弯曲,功利性思想将凸显:个人利益、小集团利益在一定范围、一定程度上得到认可和强化^[1]。进入大学,部分学生难以融入集体,这些也致使了辅导员在开展思政工作时存在一定的难度,加重辅导员的工作负担和工作挑战。

3 辅导员队伍发展的思考

首先要严格按照《规定》要求落实相关的政策要求。例如《规定》中的第九条“高等学校应当制定专门办法和激励保障机制,落实专职辅导员职务职级“双线”晋升要求,推动辅导员队伍专业化职业化建设。”“职称单列”可以促进辅导员工作积极性,规划清晰合理的未来发展方向,提升辅导员的工作成就感,从而促进学生工作的良好有序发展,利于学校整体工作的发展。按照《规定》的要求,省级和高校并未能全面落实辅导员的选聘、管理、培训、考核和待遇等方面的政策要求,从根本上就制约了辅导员队伍的发展。

其次,从学校层面来看。提升辅导员重要性认识,重视辅导员队伍的培养,科学的安排

辅导员的工作,满足辅导员的发展诉求。具体来说,重视辅导员队伍建设,从辅导员选聘开始,就要严格辅导员标准,不能马虎行事;重视辅导员的业务水平培训,尤其是非思政专业辅导员在思政理论方面能力的培训;明确1:200的辅导员学生比例,明确辅导员的工作职责,严禁给辅导员工作加码;加强学生处与学院领导的沟通,做好科学的双重管理;关注辅导员的心理健康,合理的提升辅导员的待遇等。

最后,从辅导员自身看。提升职业认同感,提升专业化水平,提升自我调适能力。“干一行,爱一行”,辅导员要热爱高校学生工作,了解其中的重要意义,全身心投入到为学生服务和开展工作中;“打铁还需自身硬”,要努力提升辅导员职业素养,尤其是大学生思政能力;面对繁重的工作和学生负面的情绪,要学会养成自我控制力和强大的心理承受能力。

4 总结

辅导员是高校教师队伍和管理干部队伍的重要组成部分,是开展大学生思想政治教育、促进校园和谐稳定的骨干力量^[6]。辅导员队伍建设对于高校教师队伍发展,学生思政工作、价值观树立和学生管理等学工工作的有序开展,完成高等教育人才培养任务和促进高校工作全面发展有着重要的现实意义。辅导员队伍建设需要重视存在问题,不断提出改进之策。

参考文献:

- [1] 公亚丽,李朝伟.新时代背景下高职大学生思想政治教育特点、挑战及对策[J].黑龙江高教研究,2018,36(09):145-148.
- [2] 李德芝,邱瑞婵.关注高校辅导员的心理健康[J].思想教育研究,2004(07):28-30.
- [3] 王道阳,王琮.高校辅导员心理健康的现状、问题与展望[J].当代教育论坛,2005(11):86-87.
- [4] 沈晔.高校辅导员工作压力疏导及其职业成长[J].思想理论教育,2014(04):101-105.
- [5] 徐波,范俊峰,易凡.对当前高校辅导员职业心理优化的探讨[J].教育与职业,2010(14):53-55.
- [6] 张志勇.高校辅导员职业素养自我提升的方法探讨[J].学校党建与思想教育,2017(14):85-87.

作者简介:陈永林(1987,9),男,傣族,云南芒市人,德宏师范高等专科学校,研究生,讲师,研究方向:高职教学。