

浅谈高校辅导员工作面临的问题与对策

刘明莉

陕西航空职业技术学院管理工程学院

DOI:10.12238/mef.v4i1.3409

[摘要] 高校辅导员肩负着学生党建团建工作、新生入学、毕业生就业等一系列复杂重要的工作。当前高校辅导员存在着工作内容和责任不清晰、缺乏系统的理论和经验等问题,这无法满足培养高素质学生的需要。同时高校辅导员受到发展瓶颈的影响,流失率高,也就很难成为大学生成长过程中的指导者和领路人。本文分析了当前高校辅导员工作面临的问题,并探索了解决对策,以期能够提升大学生综合素质培养的效果。

[关键词] 高校; 辅导员; 人才培养

中图分类号: G711

文献标识码: A

A Brief Discussion on Problems and Countermeasures of College Counselors' Work

Mingli Liu

School of Management Engineering, Shaanxi Institute of Technology of Profession of Aviation

[Abstract] College counselors shoulder a series of complex and important tasks, such as student Party building and League building, freshmen enrollment and graduates employment. At present, college counselors have problems such as unclear work content and responsibility, lack of systematic theory and experience, which cannot meet the needs of cultivating high-quality students. At the same time, they are affected by the development bottleneck and the loss rate is high, which makes it difficult for them to become instructors and leaders in the process of college students' growth. This paper analyzes the current problems faced by college counselors, and explores the countermeasures, in order to improve the effect of college students' comprehensive quality training.

[Key words] colleges and universities; counsellor; talent training

随着高校扩招的进程不断加快,当前全国大学生人数都在不断增长,大学生的管理工作难度更高也更为重要,高校辅导员作为学生管理工作的核心,扮演了重要的角色。从工作内容上来说,当前高校思想政治教育工作已经成为高校人才培育体系的重要一环,而往往高校辅导员对于大学生的综合素质和思想道德水平的重视程度还不够,事实上大学生的生活管理和活动组织只是他们工作的一部分,除了大学生的人身安全、学习成绩、社会实践,更重要的是学生综合素质的提高,为了让学生能够适应不断发展的社会,让高校扩招的意义不只在让所有学生都有书读,同时还能够将学生培养成为对于国家和社会都有用的人才。

1 高校辅导员工作存在问题

1.1 工作责任和内容不清晰。目前高校辅导员大部分是一人带多个班级,人员分配问题直接导致工作无限、工作无底线,权责不清、边界不明,大部分辅导员对于本身工作的认识还停留在学生日常管理和组织活动上,而比较忽视大学生综合素质的提高以及思想道德水平的培养上。同时,许多高校辅导员还承担学生的党支部、团支部,招生,办公室文秘,学籍管理等工作,身兼数职、工作超额让很多年轻教师感到压力非常大,对于繁杂的工作只能是疲于应付,难以保证有时间和精力去加强必要的知识和技能学习。在《高校辅导员建设规定》中对于辅导员的工作职责涉及到帮助学生树立共产主义信仰、培养学生养成良好的道德品质、处理突发事件维护校园安全稳定、开

展形式多样的教育活动、树立正确的就业观念,等等,然而现实中许多高校辅导员发生角色错位,成为学生的保姆、宿管、勤杂员,因此,工作责任和内容不清晰,不仅花费辅导员的大量时间、精力,也无法对学生起到教育和引导的作用。

1.2 高校辅导员队伍配备不充足。随着高校扩招政策的推动,全国大学生人数在不断的增长,但是各个高校的人才软实力往往不能紧跟扩招的步伐,目前大部分高等学校专职辅导员和学生的比大约为1:500,远远高于国家规定的1:200的标准,因此辅导员在学生教育和管理方面很难实现事无巨细,对于学生的思想意识、心理健康的关注不够,因为他们要把更多的精力放在困难学生帮扶等更为“实用性”的事务上,辅导员和学生的比例失衡

造成的直接结果就是顾此失彼,效率低下,很难实现一对一交流。这也是很多高校辅导员采用“抓两头、带中间”的工作办法的原因,抓干部,让他们发挥带头作用,管爱闯祸的学生,让他们不再犯错,而对于中间大多数的学生就很少过问,难以真正走进学生心里。

1.3 辅导员职称晋升难,职称评定困难。高校对于辅导员的重视不够,和其他教师相比,辅导员的责任心更大,薪资待遇偏低,而且发展的前景不大,因此缺乏吸引力,大部分都是本校研究生在毕业时作为跳板的选择。辅导员除了日常八小时工作,还需要在下班后随时待命处理学生的突发事件,工作责任也非常大,高校辅导员承担高强度与高压的工作,工资待遇却远不及其他教职工。与此同时,辅导员在高校仍旧处于边缘化的位置,对于辅导员的考核晋升和职称评定还缺少明确、具体的规定,由于目前我国高校职称评审条件比较严苛,辅导员工作的特殊性也让他们难以静下心来研究,难以调动员工的积极性,产生职业认同感和社会归属感。所以大学辅导员对他们的未来发展前景并不看好,导致辅导员队伍不稳定,平均职业寿命只有3-5年,产生职业倦怠后便不思进取,这都和高校的人事管理制度分不开。

2 高校辅导员工作问题的对策

2.1 明确高校辅导员工作职责和内容,注重言传身教。为了进一步加强对于学生的综合素质培养,对于高校辅导员的工作责任和内容应该更加严格地规定,主要包括思想政治引导、学习生活指导、心理健康辅导和日常事物管理。当前高校辅导员应该以大学生思想教育作为工作的重点,大学生处于青春期,本身有着情感丰富、思维活跃、积极热情等特点,因此在学校交往的过程中就既容易受到积极的影响,也会由于自身知识储备少、社会经验不足、分辨能力差等原因而受到不道德行为的影响,所以对于学生思想道德的灌输和教育是十分必要的,传播学生正确的道德评价标准,教他们正确分辨是非、美丑、善恶,帮助学生提高认知水平,可以组织学生对于一些社会现象进行讨

论,让他们收听各种声音,从而树立自己正确清晰的认知。现在的大学生大部分是独生子女,心理承受能力差,当学业、就业压力过大时,若不及时开导,就很可能形成心理障碍,时间一长还会以一种极端形式出现,把自私自利看作是合乎道理的。因此,一方面,辅导员应该经常与学生沟通、交流,通过举办道德知识讲座、组织道德实践活动,打开他们的心扉,卸下防备,建立心理咨询室,做好学生的心理档案,当学生出现心理问题的时候可以通过一个普查、咨询、跟踪、干预调节于一体的心理健康教育机制,另一方面,辅导员也要及时为学生作出道德榜样,通过言传身教的方式去带动学生更加有正能量,要不断加强个人品行修养,言必行,行必果,在各方面都要成为学生的表率,体现“学高为师,身正为范”的要求,对待学生要一视同仁,公正公平,这样才能在学生当中更有威信。

2.2 加强高校辅导员队伍建设,人员配备齐全。为了提升高校辅导员工作的效率和品质,必须扩大高校辅导员的数量,这样不仅可以缓解辅导员不足的问题,还可以解决师生配置不合理的现状。高校应当把加强辅导员队伍建设作为教师队伍和管理队伍建设的重要内容,首先,要提升新聘任辅导员的素质,避免应届研究生临时充当辅导员、班主任角色,对待工作缺乏责任心以及经验不足的问题;其次,让专业教师担任辅导员工作,建立专业教师与辅导员之间良好的沟通环境,从而改变教师对于辅导员的看法,加强对于学生辅导工作的理解,更加重视除了学生学习成绩之外的诸如思想道德、社会实践、就业等涉及学生方方面面的工作;再次,将辅导员工作作为每一位高校教师工作的必要经历,这样可以使辅导员的人数配备充足,不仅对于其教学是非常有帮助的,也能让学生了解到辅导员的重要作用,发挥辅导员的带动作用。

2.3 建立健全辅导员保障和激励机制,提供良好发展前景。良好的薪资待遇是对辅导员工作的一种肯定,也是能够激励他们长期、一以贯之地工作下去

的动力,高校应该按照国家教育财政拨款专为教师补贴的相关政策,同时依据辅导员的工作特点,合理制定他们的薪酬绩效制度,为他们提供岗位津贴、办公条件、通讯、交通补贴等合理的回报,为他们积极地创造良好的工作和生活条件,建立健全他们的保障和激励机制,不但可以增加辅导员的收入,还能够提升他们的地位,感受到学校的重视,从而确保辅导员队伍的稳定,减少人员流失问题。与此同时,教师需要的不仅仅是收入的增长,对于年轻教师来说,明晰的发展路径更加重要,所以应该提供辅导员良好的发展前景,拓宽以及疏通教师晋升发展的途径,增强辅导员的专业化、职业化建设,通过合理的晋升制度保障以及促进辅导员工作的热情和积极性,详细标准的工资制度令辅导员工作更加规范、合理,才能找到属于自己的工作角色,从干事到干事业,从敬业走向乐业,更好地去做好高校学生的教育和培养工作,帮助学生健康成长。

学生内心世界丰富,实际需要也不尽相同,如果采用模式化、形式化的方式去管理,必然会对我们的学生工作带来不少的麻烦,甚至会影响到学生的健康成长,进而可以说是给社会带来不良影响。因此,高校辅导员工作中存在的问题和不足,还需要探索更多的解决途径和办法,无论做学生工作还是日常事务,都要结合新时代的特点,始终以科学发展观为指导,坚持以人为本的理念,辅导员要做到心中有数,了解学生的心理活动和需求,建立和谐的师生关系,从根本上去调动学生的积极性,让学生有不同的选择权和自主权,争做时代先锋楷模才是辅导员工作的初衷和目的。

[参考文献]

- [1] 王佳.高校辅导员工作存在的问题及其对策[J].山东青年,2014(7):51-52+55.
- [2] 赵朋亮.浅谈高校辅导员对班干部的选拔与培养[J].才智,2012(4):135-136.

作者简介:

刘明莉(1969--),女,汉族,陕西城固人,助理讲师,本科,辅导员,从事高职院校辅导员工作。