

Study on the Practical Value and Problems of Postgraduates as Part-Time Counselors in University

Tianya Zhou

Chang'an University, Xi'an Shaanxi
Email: zhoutianya@163.com

Received: Nov. 15th, 2019; accepted: Nov. 29th, 2019; published: Dec. 6th, 2019

Abstract

Postgraduates as part-time counselors are the important parts of the ideological and political work team in university; they can effectively enhance the strength of the work, optimize the structure of the team, and improve the effectiveness of the work, etc. They bring new ideas to the student work of university, and show their unique practical value. However, there are many practical problems, such as the diversification of motivation, the lack of management experience, the prominent contradiction between working and learning, and the poor stability of work, which seriously restrict the development of postgraduates part-time counselors, and also bring new problems to the student work of university. This paper studies the practical value and problems of postgraduates as part-time counselors, and gives proper countermeasure proposals to achieve the long-term development of postgraduates as part-time counselors.

Keywords

Postgraduate, Part-Time Counselor, Value, Problems, Countermeasure Proposals

高校研究生兼职辅导员的现实价值与问题研究

周天涯

长安大学, 陕西 西安
Email: zhoutianya@163.com

收稿日期：2019年11月15日；录用日期：2019年11月29日；发布日期：2019年12月6日

摘要

研究生兼职辅导员作为高校思想政治工作队伍的重要组成部分,能够有效增强工作力量、优化队伍结构、提升工作实效,为高校学生工作带来新的发展思路,展现出独特的现实价值。但在具体工作实践中也存在动机多样化、管理经验不足、工学矛盾突出、在岗稳定性差等现实问题,严重制约了研究生兼职辅导员队伍的建设与发展,也为高校学生工作带来新的难题。本文对研究生兼职辅导员的现实价值与问题进行了深入研究,并提出合理的对策建议,以期实现研究生兼职辅导员队伍的长效发展。

关键词

研究生, 兼职辅导员, 价值, 问题, 对策建议

Copyright © 2019 by author(s) and Hans Publishers Inc.

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

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



Open Access

1. 引言

高校辅导员作为开展大学生思想政治教育的骨干力量,是大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[1]。随着我国高等教育的普及与发展,高校招生规模不断扩大,在校学生人数持续增长,加之高校人事制度改革、编制所限等原因,导致高校专职辅导员人才紧缺。很多高校通过选聘本校在读研究生担任兼职辅导员来充实思想政治工作队伍,探索解决现阶段专职辅导员人才紧缺的新途径。2016年,习近平总书记在全国高校思想政治工作会议上强调,要拓展选拔视野,抓好教育培训,强化实践锻炼,健全激励机制,整体推进高校辅导员队伍建设,保证这支队伍后继有人、源源不断。2017年,中共中央国务院《关于加强和改进新形势下高校思想政治工作的意见》中指出,高校思想政治工作队伍要纳入高校人才队伍建设总体规划,形成一支专职为主、专兼结合、数量充足、素质优良的工作力量。教育部《普通高等学校辅导员队伍建设规定》要求,普通高校总体上要按照师生比例不低于1:200的比例设置本科生一线专职辅导员岗位[2]。同时明确指出,辅导员的配备应以专职为主、专兼结合,可以从优秀研究生中选聘一定数量的兼职辅导员。这一系列的政策支持,为高校探索研究生兼职辅导员队伍的建设与发展奠定了坚实基础。

研究生兼职辅导员作为高校辅导员队伍的新生力量,具有工作热情高、朋辈示范效应显著、创新意识强等特点与优势,其“学生”身份更为兼职工作提供了便利,逐渐成为高校思想政治工作队伍的重要组成部分,有效增强思想政治工作力量、优化队伍结构、创新工作方法、激发队伍内生活力等。但在具体工作实践中,研究生兼职辅导员也暴露出一些现实问题,比如兼职动机多样化、管理经验不足、工学矛盾突出、在岗稳定性差等。这些问题严重制约了研究生兼职辅导员队伍的建设与发展,也为高校学生工作的改革发展提出了新的难题。在新形势下,本文对研究生兼职辅导员的现实价值和问题进行深入研究,并结合工作实际提出合理的对策建议,以为高校研究生兼职辅导员队伍的高水平建设和长效发展提供有益参考。

2. 研究生兼职辅导员的现实价值

2.1. 充实工作力量, 优化队伍结构

随着高校学生人数不断增长, 加之高校人事制度改革等原因, 使得专职辅导员人数在现阶段短时间内很难达到教育部所要求的 1:200 的师生配比。实际上, 一些高校的辅导员师生配比甚至达到了 1:400, 这使得专职辅导员常常超负荷工作, 忙于处理繁重琐碎的事务性工作, 而无法开展精准细致的思想政治教育, 也鲜有精力对高校辅导员工作进行深入有益的探索。通过选聘本校在读研究生担任兼职辅导员, 能够有效充实现阶段辅导员工作队伍, 缓解专职辅导员工作压力, 保证大学生思想政治教育和日常教育管理更加全面细致开展。同时, 研究生兼职辅导员的专业背景比较丰富, 一般不局限于思想政治教育、教育学、心理学等文科专业[3]。其理工科专业背景为工作提供了更丰富的研究思维和科研方法, 在协助专职辅导员开展思想政治教育的过程中, 能够从不同的角度发现问题、解决问题, 与专职辅导员实现优势互补, 形成工作合力, 有利于进一步丰富高校辅导员工作的理论与实践, 促进辅导员队伍实现专业化、研究型发展。

2.2. 深化朋辈教育, 提升工作实效

研究生兼职辅导员一般是从优秀研究生党员或优秀研究生学生干部中进行选拔, 其本身就具有丰富的大学学习经验和学生工作经验。同时, 研究生兼职辅导员作为教育者与受教育者的统一, 具有“教师”和“学生”的双重身份[4]。其“学生”身份淡化了辅导员与学生之间的师生距离, 更容易理解和体会大学生的心理感受, 建立信任关系, 从而更准确地掌握大学生的思想动态和心理状态。在思想政治教育过程中, 能够通过现身说法开展“共情”、“应景”教育, 通过言传身教和示范引领, 为大学生树立具体的学习榜样和对照典型, 将思想政治工作潜移默化到学生群体中, 工作更具说服力和渗透力, “朋辈示范效应”更加显著, 更易引起学生共鸣。研究生兼职辅导员的“双重身份”, 使其没有受到固化思维和工作范式的影响, 敢于大胆探索创新, 采用网络直播、网络互动等大学生群体更加喜欢、更易接受的新媒体手段创新性地开展工作, 为高校探索学生工作的改革创新提供了新思路。

2.3. 培养后备力量, 丰富人才储备

研究生在校期间担任兼职辅导员, 能够积累更丰富的学生工作经验, 对辅导员职业也有更加全面深刻的认识。这些有过兼职辅导员工作经历的研究生, 毕业后如果从事高校专职辅导员工作或行政管理工作, 相比其他研究生, 其职业认同感更强, 成长速度更快, 职业倦怠的可能性也更低。特别是, 这些研究生进入其他高校担任专职辅导员, 对工作驾轻就熟, 容易“上手”, 同时又带来不同工作思维方式的碰撞, 更容易创新性地开展工作。同时, 高校对新入职专职辅导员的岗前培训成本会大幅降低, 可以将更多的资金投入专职辅导员队伍专业化、研究型的建设与发展中, 进一步探索高校辅导员工作长效机制, 推进高校学生工作创新发展。习近平总书记在全国思想政治工作会议上强调, 要保证高校辅导员这支队伍后继有人、源源不断。研究生兼职辅导员不仅充实了现阶段高校思想政治工作队伍, 更丰富了高校思想政治工作的后备力量和人才储备, 将会成为高校选拔专职辅导员的重要来源。

2.4. 提供实践平台, 促进综合发展

高校辅导员是一项对综合素质要求很高的职业, 不仅需要过硬的思想政治素质和较高的理论水平, 还需要良好的逻辑思维、组织协调、表达沟通、应急处理等方面的能力, 这使得研究生兼职辅导员岗位成为一个为在校研究生提供实践锻炼、发展自我的宝贵平台。很多高校将研究生兼职辅导员岗位纳入研究生勤工助学岗位, 并根据其工作表现发放适当的薪资或补助补贴, 这使得研究生担任兼职辅导员, 既

减轻了自己的经济压力，还能够接受系统的培训培养，学习锻炼解决实际问题 and 复杂问题的思维方式和工作方法，提升与领导、同事、学生沟通的人际交往能力。同时，研究生兼职辅导员作为“教师”参与学校学院各项事务的处理，能够进一步激发研究生的“主人翁”意识，在高校校园治理过程中，有效地实现师生共享共治，进一步促进高校综合改革和创新发展。

3. 研究生兼职辅导员的现实问题

3.1. 兼职动机多样化，角色定位偏差

大部分研究生兼职辅导员都具有较高的思想觉悟、强烈的责任心和职业认同感，对待工作尽职尽责，获得师生普遍认可。但在实际工作中，很多高校关于研究生兼职辅导员的文件政策比较缺乏，特别是对其角色定位和工作职责描述模糊笼统。有些高校只是将研究生兼职辅导员作为一般的勤工助学岗位或者学生干部，工作职责也更多地偏向专职辅导员助理的角色。模糊的角色定位和工作职责使得部分研究生的兼职动机多样化，有的出于薪资补贴，有的出于评奖评优，有的出于虚荣心作祟等，其在工作中的角色定位也会出现偏差，很难扑下身子、踏实工作，有时只愿做一些“上传下达”的简单工作，甚至极个别研究生辅导员利用岗位优势捞取自身利益。这类研究生兼职辅导员不负责任的行为使得师生意见很大，甚至极为反感和不满。这种情况虽然少，但对研究生兼职辅导员整体形象和队伍团结所造成的负面影响却很严重。

3.2. 理论水平有限，管理经验不足

大部分研究生兼职辅导员有过学生干部经历和学生工作经验，但具有思想政治教育、心理学、教育管理等专业背景的研究生一般很少，理工科高校尤为明显，使得其丰富的专业背景虽能带来新的思维方式，但也带来了缺乏充实的理论功底来指导工作实践的“先天不足”。而专职辅导员具有专业的理论储备和工作技能，对大学生身心发展规律把握得更加熟练，在工作实践中已经形成一套成熟实用的工作思路和方法，在处理日常事务和突发事件时，更加稳妥有序、张弛有度。与一线专职辅导员相比，研究生兼职辅导员上岗前会有岗前培训，但内容主要注重熟悉工作流程和具体业务，缺乏系统完备的专业理论和技能培训。因此在工作实践中，研究生兼职辅导员往往工作方法失于简单，抓工作落实力度不够，特别是遇到一些工作难点和突发事件等“急难险重”担子时，往往无从下手，这是研究生兼职辅导员最普遍存在的问题。

3.3. 事务性工作繁多，工学矛盾突出

研究生兼职辅导的“双重身份”既为其工作开展提供了便利，但也埋下“工学矛盾”的隐患。研究生兼职辅导员的第一身份归根结底还是“学生”，顺利完成学业和科研是首要任务，这就需要投入大量的时间和精力。但作为“教师”，研究生兼职辅导员还需要处理很多繁重琐碎的事务性工作，占用了大量的时间和精力，使得其常常陷入学习与工作难以平衡的两难境地。面对学业压力和工作任务，无论是倾向学业还是工作，常常都会顾此失彼、得不偿失。这种“角色困境”既影响科研进度，又影响工作实效。部分研究生兼职辅导员出于学习紧迫感和工作责任感，竭力维持、疲于奔波，以致长期缺乏学习获得感、工作成就感和生活幸福感，极易丧失动力信心，产生职业倦怠，甚至最终选择退出兼职辅导员队伍，造成人才损失和资源浪费。

3.4. 缺乏制度保障，队伍稳定性差

研究生兼职辅导员的动力来源主要有三个方面：上级的肯定、学生的认可和生活的保障[5]。但很多

高校关于研究生兼职辅导员的考核激励机制不完善不健全,使得部分研究生兼职辅导员感觉自己的工作得不到正确评价,加之在薪资待遇、津贴补贴等方面与专职辅导员存在较大悬殊,容易造成“研究生兼职辅导员是廉价劳动力”的错误认识,从而滋生“混日子”的思想,导致“人在心不在”,最终选择担任一个学期甚至几个月的兼职辅导员后就选择放弃。研究生兼职辅导员的流动性大、岗位频繁换人的现象,严重影响高校“全过程育人”的工作效果,也易引发连锁反应,导致其他研究生对兼职辅导员岗位心存芥蒂,产生抵触情绪,进而影响研究生兼职辅导员的后续选拔和队伍的长效发展。

4. 对策建议

4.1. 科学设置岗位, 严把选聘“入门关”

研究生兼职辅导员作为高校思想政治工作力量的有力补充,其业务水平与综合素质直接关系到学生工作的成效[6]。高校可以参照专职辅导员的选拔标准来选聘研究生兼职辅导员,通过设置学习成绩、科研水平、工作经历、政治面貌等方面的“最低门槛”,严把选聘“入门关”。可以采取学院、导师推荐与公开招聘相结合的方式,通过笔试、面试等环节进行综合考察。笔试可以参照行测、申论的形式,重点考察选聘对象关于辅导员工作的知识储备和文字表达能力等。面试可以采用无领导小组讨论、情景模拟等形式,重点考察选聘对象的性格形象、人际交往、应急处理能力等。在考察过程中应当充分听取选聘对象所在学院、导师、同学的意见,对于思想政治素质的考察实行“一票否决”,从源头杜绝投机行为,端正兼职动机。同时,高校应根据各职能部门和学院的岗位数量、师生配比等实际需求,科学合理地设置兼职辅导员岗位,既不能因为研究生兼职辅导员水平有限、经验不足等客观原因就不予重用,仅分配简单的事务性工作,也不能因为研究生兼职辅导员“价廉物美”就将其作为廉价劳动力而大量使用,造成辅导员队伍专兼职力量的本末倒置[7]。可以采用聘用单位与选聘对象进行双向选择、灵活定岗的方式,激活内部竞争力和内生活力,也在一定程度上保障研究生兼职辅导员人尽其才、人尽其用。

4.2. 明确职责定位, 培养使用并重

研究生兼职辅导员的“双重身份”使得其时间、精力有别于专职辅导员,高校应针对研究生兼职辅导员的自身特点,明确岗位职责,细化工作内容,将其工作重心放在大学生思想政治教育和日常教育管理上,减少繁重琐碎的事务性工作,真正实现专兼职优势互补、协同育人。高校应针对研究生兼职辅导员普遍存在的理论和技能不足等问题,组织开展专业化、系统化的岗前培训,除熟悉工作流程和具体业务外,还应集中学习思想政治教育、学生管理、学生工作、教育学、心理学等方面的理论知识和专业技能,并在考核合格后方能上岗。同时在实际工作中,应坚持边使用、边培养,采取专职辅导员“传帮带”的方式,快速提升研究生兼职辅导员的业务水平。有条件的高校还可以鼓励研究生兼职辅导员积极参加辅导员沙龙、学生经典案例分析、专题讲座等,提供一个专兼职辅导员交流研讨的沟通平台,开阔工作视野。可以探索研究生兼职辅导员参加辅导员职业能力大赛的实践途径,既可以检验其业务水平和综合素质,又可以提供一个专兼职辅导员同台竞技、互相学习的机会。在培养使用过程中,高校应大胆发掘、提拔优秀研究生兼职辅导员到校长办公室、宣传部、学工部、校团委等职能部门挂职,在复杂环境和艰苦岗位上进一步提高业务水平和综合素质。

4.3. 健全制度保障, 完善考核激励

健全完善的考核激励制度是保障研究生兼职辅导员队伍长期稳定和长效发展的根本措施。高校应针对研究生兼职辅导员的岗位特点,制定操作性强、效果显著的考核激励制度,指导各职能部门、各学院关心关注研究生兼职辅导员队伍的建设与发展。高校应充分肯定研究生兼职辅导员的“教师”身份,既

对其授信授权,使其能够快速融入学校的学工系统开展工作,又要参照专职辅导员考核标准,采取月度考核、期中检查、日常抽查等方式对研究生兼职辅导员进行全方位的考核监督。实施工作绩效评价机制,以工作实绩为核心,定性与定量相结合,根据各职能部门、学院和学生等反馈意见进行综合评价,并将评价结果与薪资补贴、研究生评奖评优等挂钩,给予优秀研究生兼职辅导员一定的精神物质奖励,提升其获得感、成就感和幸福感,激发队伍竞争活力,形成争先创优的工作氛围。加大对研究生兼职辅导员中先进典型和先进事迹的宣传力度,调动工作积极性和主动性,扩大研究生兼职辅导员的职业认同,吸引更多优秀研究生加入队伍中来。同时,高校可以为研究生兼职辅导员的未来发展提供一定的政策倾斜,在招聘专职辅导员时选留适当比例的本校优秀研究生兼职辅导员,或者向其他高校、企业单位等推荐优秀研究生兼职辅导员,减少人才流失。

致 谢

感谢长安大学理学院学生工作办公室的各位老师在我担任研究生兼职辅导员期间的指导帮助!

参考文献

- [1] 张弘. 探索高校研究生兼职辅导员的长效机制[J]. 福州大学学报(哲学社会科学版), 2017, 31(6): 109-112.
- [2] 刘燕杰. 现阶段高校研究生兼职本科辅导员问题研究[D]: [硕士学位论文]. 上海: 华东师范大学, 2010.
- [3] 孙静. 价值冲突视角下高校研究生兼职辅导员现象研究[D]: [硕士学位论文]. 徐州: 中国矿业大学, 2016.
- [4] 崔晓庆. 研究生担任兼职辅导员的思想政治教育价值及实现[D]: [硕士学位论文]. 南京: 南京师范大学, 2016.
- [5] 梁天秦. 高校研究生兼任辅导员的 SWOT 分析及对策研究[J]. 湖北开放职业学院学报, 2019, 32(16): 59-60+63.
- [6] 洪峰, 申新. 高校研究生兼职辅导员职业发展创新研究——以山东大学(威海)为例[J]. 创新创业理论与实践, 2018, 1(12): 73-74.
- [7] 徐剑波, 陈云霞. 研究生担任高校兼职辅导员的实证研究[J]. 沈阳师范大学学报(社会科学版), 2018, 42(4): 112-116.