

试论新形势下高校辅导员团队建设的现状及对策

魏代梅 吴传刚 姚雯雯 (牡丹江师范学院教师教育学院 黑龙江牡丹江 157000)

思想政治教育工作是高校的基础工作,高校辅导员是培养社会主义事业合格接班人和建设者的一支重要队伍。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的意见》中,都把辅导员队伍建设作为一项具有长期性、基础性的重要工作。随着我国社会政治、经济的发展以及高等教育改革的不断深入,形势的不断发展,要求辅导员的角色也要与时俱进,即由“事物型”为主转换成“人生导师型”,现阶段辅导员的工作重心应立足于学生的成长成才,全面提升学生的综合素质,努力在学生思想上、学业上、心理上、生活上、职业上成为他们的导师。这些使辅导员的工作压力不断加大,角色冲突也不断加剧,而且当前辅导员的工作模式是一个辅导员面对数百名学生,由于其个人能力和专业的限制使辅导员工作陷入困境。因此,加强辅导员团队建设有着重要迫切的现实意义。

一、高校辅导员团队建设的意义

团队是指由两个或两个以上个体为了实现共同目标而相互合作、相互影响才能互补所组成的正式群体。团队工作具有明显的优势,如提高工作效能感,产生团队协同效应,激发高度的凝聚力和向心力等。高校辅导员团队是指以增强大学生思想政治教育实效性为共同目标,以知识互补、资源共享、协同合作为基本要求,由在年龄、性别、学历、知识结构、工作经验、优势特长等方面存在差异的各个年级和专业的辅导员组成的一支正式群体。

高校思想政治教育内涵的丰富性、复杂性对于辅导员的要求越来越高,而辅导员团队建设的意义也就越来越突出。第一,辅导员团队建设可以分解辅导员的角色,从而降低角色压力,减轻角色冲突。第二,逐步实现辅导员的专业化。高校新形势的发展必然要求辅导员走专业化到道道路。第三,由于辅导员工作的特殊性,开展各项工作需要和学生之间彼此熟悉、彼此信任,但这需要一定的时间,如中途更换辅导员会给学生工作带来很多问题,辅导员团队建设在一定程度上保障了工作的连续性。辅导员团队工作模式下,团队的其他成员与学生间还非常熟悉,可以避免此类情况的发生。第四,有利于增强辅导员的归属感与一体感,从而形成良好的团队合作意识。使辅导员之间相互协作,共为一体,从而形成思想政治教育强大的合力。

二、目前辅导员队伍建设中的问题

在我国,高校辅导员制度已经日趋成熟,但辅导员团队建设及其合力的充分发挥在实践过程中仍存在问题,主要表现在以下几个方面:

(一) 辅导员队伍结构不合理

第一,年龄结构不合理。很多高校的辅导员年龄较轻,具有多年丰富工作经验和经历的辅导员较少,由于辅导员岗位流动性大,没有形成老、中、青的队伍梯队。第二,专业结构不合理。部分高校在辅导员的招聘和引进时,对专业学科没有进行科学长期的合理的配置计划和布局,最后导致很多辅导员的专业都相似,最后导致辅导员的专业结构单一,从而无法满足工作的实际需求,而且为辅导员未来的发展去向及专业化辅导员团队的建设带来困难。另一方面,辅导员配备不合理。近年来,由于高校招生规模的不断扩大,很多高校存在300-600名学生,甚至存在一个院系只有一名辅导员的情况,这与教育部提出的辅导员与学生1:200的比例相差甚远,使辅导员整天忙于纷繁复杂的事务性工作中。

(二) 部分高校对辅导员团队重视不够

部分高校对辅导员工作关心不够,只是一味地强调他们的

责任和贡献,很多高校的辅导员充当的是多种角色,在如此高压的工作下,学校对辅导员缺乏完善的保障和激励机制,缺乏对辅导员职业发展的系统规划,导致辅导员工作热情下降,缺乏归属感,职业稳定性不强,形成团队建设断层。

(三) 辅导员团队合作意识不强

辅导员个人责任意识强,一般重视单打独斗,自扫门前雪。在日常工作中,缺乏合作和交流,投身团队的积极性和热情不高,团队意识淡薄,尤其是对于很多职责权限不明确的问题会出现相互推诿现象,甚至有时为了避免出现争执而不发表意见。

三、辅导员团队建设

(一) 建设和谐的团队文化

团队文化是一种意识,是团队领导人和其成员在长期合作过程中不断磨合、磋商、积淀形成的产物,是一种有意识的活动。是团队成员的共同价值观、工作方式、行为准则的集合体,是内化为各个团队成员的惯性行为。其核心是价值观,优秀的团队文化能代替刻板的规章制度。高校辅导员作为一支特殊的团体,成功的创造和谐包容的团队文化不仅能使学生得到极大的收获,而且能增强辅导员团队的凝聚力、创造力和向心力,最大限度的吸引、培养和挽留最优秀的辅导员,辅导员团队成员各有特色和个性,发挥程度也不完全一致。因此,首先,团队成员间应彼此欣赏和信任,成员间应经常开展批评和自我批评,学会自我反思,勇于承认自己的缺点、错误,乐于认可别人的长处。其次,要经常的沟通和交流。在工作中,对于同一问题应交流做法和看法;生活中,多进行一些非正式交流。比如同看一本书或电影,或在一起参加一些体育运动,从而形成良好的同事关系,良好的关系才能实现更有效的交流和沟通。同时,学校、院系也应该多为辅导员团队成员间多搭建一些沟通交流的平台。

(二) 建立科学合理的团队分工与合作

目前,各高校辅导员工作的内容大致可分为:思想政治教育、学生日常管理工作、党支部建设、团学工作、宿舍安全卫生、职业生涯规划与就业指导、心理健康教育、学、奖、优、助评工作等方面,学校(院系)可以根据辅导员个人性格、爱好、所学专业、能力特点、能力特点,结合自身院系的特点,将辅导员合理分工,让其专门负责其中一方面或几方面。这样,每个辅导员除了自己主管的学生那块工作外(有清楚的年级、班级的学生日常管理工作),都具体负责着某一方面,这方面面向全系学生,没有明确的班级之分,符合当今教育改革的要求,这样的分工合作一方面可以改变以往一位辅导员对多名学生的局面,可以引导一名学生面向多名辅导员。另一方面,每一项工作都有牵头人,具体负责,避免了一人多重角色、千头万绪、分身乏术和多头管理,造成工作停留在表面,成效不高的局面。条块的结合,明确的分工,责任到人,加之各方面工作都是由最适合的人来负责,做到人尽其才,能最大发挥个人的能力和创造性,培养了整个团队的团队意识。同时,每个人都专注于每一方面,也容易形成突破,有助于培养出某方面的熟手,为辅导员的专业化、职业化乃至专家化奠定良好的基础。

(三) 建立公平公正的奖惩制度

是要完善辅导员绩效考核与评价制度。在对辅导员工作进行考察时,不仅要看个人业绩及专门负责的工作进展情况,而且要把与他人合作的成果、在团队工作中发挥的作用等作为评判辅导员工作好坏、成就大小的重要指标。