

内容侧重理论知识。辅导员所从事的学生德育工作以第二课堂为主,而且需要较长的时间、广博的知识和丰富的信息,教育对象包括不同专业、不同年级的学生,教育方法侧重实践性,教育内容以学生具体实际的德育问题居多。

四是能力素质有别于教辅工作队伍。教辅人员主要以常规性业务工作为主,女性人员偏多,学历职称也没有特别的规定。辅导员的工作随着对象的变化而变化,带有明显的时段性和临时性,因而辅导员队伍要求有较高的理论支撑,而且选拔条件严格,学历、能力也有明确的要求。

五是服务宗旨有别于后勤工作队伍。后勤人员的学历、职称要求不高,工作内容以后勤杂务为主,工作任务繁琐但变动不大,工作目标是满足学校建设的需要和师生生活的需求,为学校发展提供后勤保障。辅导员既是服务者,又是教育者,其主要目标是想方设法让学生在德智体美等方面得到全面发展。这就要求辅导员具有崇高的职业道德、过硬的业务能力、全面的知识结构。

二、高校辅导员队伍的特性和存在问题

经过对辅导员队伍自身的纵向分析和与其他队伍的横向比较,其特性和优势一目了然,问题和不足也显而易见。

(一) 辅导员队伍的特性和优势

1. 鲜明的思想政治性

辅导员队伍作为高校党务、行政和教育工作的最基层,是学校联系学生的重要纽带,是大学生主流思想意识形态教育的引导者和强化者,曾一度被称为“政治辅导员”。可知,思想政治教育工作是辅导员的核心任务并贯穿工作始终。虽然其他工作队伍也涉及学生的思想工作,但最终的执行与落实还得靠辅导员队伍。因此,思想政治性是辅导员队伍赖以生存与发展的根本基点,是辅导员队伍得到充分重视和密切关注的重要原因,不管过去、现在、将来,思想政治性应该始终是辅导员队伍最鲜明的特性。

2. 鲜明的基础综合性

学生在校学习生活的每一个环节都离不开辅导员的参与指导;学校对学生的教育服务最终也离不开辅导员的执行和落实。显然,辅导员的工作具有明显的全程、全员和全向的基础综合性。首先,辅导员工作在教学和行政的第一线上,任务却由多头下达,涉及学工团、教学管理、招生就业、宣传组织、后勤保障等多部门,千头万绪、任务艰巨。其次,辅导员直接面对的是学生,只有在对学生的基

本信息充分掌握的前提下,辅导员工作才能把握主动,达到一匙多开的万能作用。再次,辅导员的工作覆盖学生学习、工作、生活、心理、就业等范围,只有关注、处理好每一个问题,工作才能落到实处。

3. 鲜明的多重可塑性

辅导员既属于德育教师,也属于行政管理干部,其身份具有双重性。此外,辅导员队伍作为一支思维活跃、政治觉悟高的工作队伍,尽管面对纷繁复杂的工作,仍然有条不紊、出色地完成各项任务,在优秀的表现中脱颖而出,成为学校最年轻、最活跃的佼佼者,深受各级单位的关注。这说明辅导员队伍具有明显的可塑性,也证实了辅导员岗位是学校培养可靠的后备干部的熔炉。

(二) 辅导员队伍的问题与不足

1. 因岗位缺口扩大导致工作任务加重

高等教育从“精英化”向“大众化”的转变,招生规模翻倍增长,而辅导员人数却增加不大。根据教育部对辅导员的配备标准,目前许多高校辅导员岗位的缺口比较大。况且,扩招后的学生综合素质有所降低,并且90后独生子女已成为大学生的主体,他们素质差异大,使得辅导员的工作压力和强度明显增加,常常忙碌于零碎事务的处理。哪怕辅导员是三头六臂、铁马金枪,也难以应付大学生的学习、心理、健康、就业、安全等诸多方面问题。

2. 因入门路径变化出现职业信念不坚定

当前,高校为了提高师资力量和科研水平,人才引进的标准也波及到辅导员岗位。普遍要求是硕士以上学历,与过去在优秀本科毕业生中选拔留校担任辅导员相比,辅导员从重工作能力转为重学历文凭,而且通过公开招聘选拔,准入门槛明显抬高,入门路径也大大拓宽。显然,许多硕士毕业生为了取得高校教师的入门券,把辅导员岗位作为一个跳板,视之作为一种过渡性的工作,职业理想不坚定,自然不乐于也不精于工作业务知识的研究和积累。

3. 因跳槽愿望加剧造成梯队建设难成

通过公开招聘选拔的辅导员学术味道浓、科研兴趣高。特别在以“教学科研为主旋律”的大学里,辅导员热衷于科研成果,分心了本职工作,分散了个人精力,致力于寻找“改行”的机会,“跳槽”的愿望蠢蠢欲动,申请“换岗转业”和通过考博“曲线改行”当专业教师的愿望强烈。如此一来,辅导员经历几年的工作实践,正当掌握门路、熟悉业务、提升理论之时,却很可能就离开了工作岗位。已经被默认为“青春饭”和“杂锦菜”的辅