

导师岗位,加之工作流动频繁,梯队式的队伍格局更难形成,缺乏老中青的传、帮、带的作用,失去辅导员岗位的工作理论和业务经验的支撑和指导。

三、探求高校辅导员队伍的发展利导

辅导员工作的业务、对象和范围决定了自身在高校发展中的重要地位。建立一支高素质的辅导员队伍,这样不仅有利于大学生思想政治水平的提高,也有利于高校能够长期稳定地发展。针对辅导员队伍的优势和存在不足,高校应采取扬长避短、顺势而为的手段,引导辅导员健康发展。

1. 严把入门关,采取精英式的招聘选拔

严把入门关是加强高校辅导员队伍建设的第一环节。只有采取精英式的招聘选拔,坚持抬高门槛与提高待遇并举,对路径和门槛严格把关,才能更好地强化辅导员能力素质和提高岗位的竞争力。首先,明确辅导员入门的条件和标准,不仅要重视面试和笔试成绩,还要测试实践操作能力,包括组织策划、个人才艺和案例分析等,进行全面综合的选拔录用。其次,设法提高辅导员的政治待遇和生活待遇,在职务晋升、职称评审、福利补贴等方面给予特别的优惠政策,引导辅导员形成求入不愿出的观念,增强岗位的归宿感。

2. 狠抓培养关,打造万能式的实训体系

从某种角度上说,辅导员是学生个体尤其是学生干部言行举止的“模板”,学生习惯复制辅导员的工作态度、处事方式,即有什么样的辅导员,就有什么样的学生。高校对辅导员队伍的培养必须有整体计划,从“培养什么人,怎样培养人”的高度,坚持育人为本、德育为先的要求,像重视教师队伍建设一样来重视和扶持辅导员队伍的建设。^[1]通过构筑综合性、万能式的培养体系,在学术科研、行政管理、后勤服务等不同领域为辅导员创造充分的提升空间,在全方位提高个人整体素质的同时,充分展示辅导员的个性特长,打造学术、行政、后勤等均显优势的“特战部队”。

3. 严守考核关,建立导向式的评价机制

经过万能式的培养后,辅导员必须寻找自身的特长与优势,为今后的发展做出准确的判断。高校应建立导向式的考核评价机制,对辅导员科学把脉,帮助辅导员挖掘自身优势和明确今后努力方向,并及时发现不足。考核方式侧重分批次、分层次地进行,评价内容包括理论研究、教学科研、行政管理和后勤服务等方面,考核途径应改变过去单一的业绩考核,采取业绩考核与素质考核同步、主管部门和学生队伍联合的立体式途径。导向式的考核评价引导着辅导员自我选择有利方向健康成长。

4. 放松出口关,开辟多向式的分流路径

经过考核的辅导员,基本能判断个人今后的去向和出路。高校应积极改变“青春饭”、“杂锦菜”的不良观念,大胆打开辅导员的出口关,开辟多种途径,让辅导员有路可行、有岸可靠,各显神通。

其一,向学校或地方推荐担任党政管理干部。辅导员工作在学生管理服务的第一线,工作的过程就是提高综合本领的过程,是绝对可靠可用的人才。要把专职辅导员队伍作为党政后备干部培养和选拔的重要来源,根据工作需要,向校内管理工作岗位输送或向地方组织部门推荐。这样不仅能提高辅导员工作的积极性,还可以保持辅导员队伍的生机活力。

其二,向相关学科推荐担任专业老师。辅导员在拓宽入门路径后,他们的专业结构进一步复杂化,对专业化和职业化发展是一个巨大的冲击。既然有些辅导员把岗位作为一种过渡,不如将计就计,制定辅导员转为专业老师的相关制度,允许辅导员在履行职责的同时,适当承担一定的专业课程,逐步向专业教师方向转化。

其三,加强专业化和职业化建设。辅导员职业已有超过六十年的历史,但尚未真正形成职业化。辅导员职业化的发展必须具有专业的学科建设的机制、专门学历提高的机会和专线的职称评审的空间。如果按要求配齐配足辅导员,那么高校的辅导员人数比很多学科的专业老师队伍还庞大,完全可以构建起专门的学科队伍。辅导员的入门允许不同专业,倘若设立专门的博士专业将颇具吸引力。美国许多大学都设有“高校学生行政”专业,并具有相应的硕士点与博士点,还有与学生事务相关的心理学、营养学等专业硕士、博士点,为学生辅导员队伍提供了强有力的学科保障。^[2]单独建立辅导员的职称评审机制也是必不可少,施行德育讲师、副教授、教授或政工师、高级政工师等职称制。

只要借助辅导员队伍的思想政治性,建立起学科式的工作队伍、专线式的职称评定和专业式的学历层次,辅导员岗位的吸引力自然会提高,辅导员队伍的战斗力自然会增强。

参考文献:

[1] 邓明珍.论新时期高职院校辅导员队伍素质的培养[J].广西教育,2011(24).

[2] 潘晓明.中美高校学生辅导员队伍建设之比较研究[J].新课程研究(中旬刊),2009(4).

(责任编辑 陈志萍)