

高校联盟辅导员工作模式创新研究 ——以安徽高校(部分)联盟为例

李小虎

(铜陵学院 金融学系,安徽 铜陵 244000)

[摘要]高校联盟的创建对联盟高校的办学产生重大影响,辅导员作为教师和管理人员的一部分,进行工作模式的创新,对高校联盟的深入发展具有重要意义。高校联盟辅导员工作模式创新,首先要研究辅导员工作模式的涵义;其次分析高校联盟对高校办学的影响;最后,在新的条件下创新辅导员工作模式主要体现在模式要素构成创新和要素具体内容创新。

[关键词]高校联盟;辅导员工作模式;要素;创新

[中图分类号] C645 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1673-9477(2011)03-0103-04

在国家高等教育改革过程中,安徽新建地方本科院校为适应国家高等教育分类管理的需要,为了摆脱自身发展中的困境,积极探索新的办学形式,高校联盟的创建是高等教育改革的一个重要尝试,对联盟内高校的各个方面产生了深远的影响。辅导员作为高校教师和管理干部的组成部分,其工作也将发生很大变化。为了适应这种变化,促进高校联盟深入发展,在学校的发展中做出应有的贡献,辅导员工作模式的创新是必要和有重大意义的。

一、辅导员工作模式涵义

(一)辅导员工作模式概念

模式是某种事物的标准形式或使人可以照着做的标准样式,^[1]是前人积累经验的抽象和升华,反映的是事物内部隐藏的规律,但模式强调的是形式上的规律,而非实质上的规律,简而言之,模式是由从反复出现的事件中总结出一些反映规律的关键因素和环节组成的。辅导员工作模式可以定义为:在大学生思想政治教育和学生事务管理工作中,由一些列要素构成的,辅导员可以学习、模仿、创新,照着做的基本工作样式。

辅导员工作内容繁杂,辅导员学习经历、工作经历、生活经历不同,辅导员工作环境差异大,使得面对相同的工作时,不同辅导员工作效果不同,有的好,有的差,要解决这一问题,辅导员在工作中就不能碰到问题,脚痛医脚头痛医头,应该从繁杂的事务中,找到规律性的东西,创建基本的工作模式,不同辅导员之间相互学习、模仿,进而创新。辅导员工作模式不能只是针对某一情景和主题,如果只针对某一情景和主题,就会出现许多工作模式,辅导员工作模式就是去了作为模式的意义了。辅导员工作模式应该具有开放性和灵活性,根据不同的工作情景和主题进行调整,形成具体的工作路径。

(二)辅导员工作模式的构成要素

辅导员工作模式是由一系列基本要素构成的,这些要素对辅导员工作展开和工作效果提高起到关键作用。实际工作中,辅导员承担的工作很多,基本上关于学生的事情,辅导员都要做,没有明确界限,现在高校中存在着有的部门把自己的工作下移,转移给辅导员的趋势,增加了辅导员的工作,特别是加入高校联盟的

高校,又会出现许多新的工作内容。在辅导员繁杂的工作中哪些因素和环节对辅导员工作展开和效果提高至关重要呢?当前有许多学者从不同视角,立足于不同的环境条件分析辅导员工作模式构成要素和要素的内容,有的把辅导员的工作准则、辅导员的工作方法、辅导员的工作意识、辅导员的工作重心作为工作模式的要素;^[2]有的针对一个或一类主题和情境把辅导员工作理念、工作目标、工作路径、工作方法作为辅导员工作模式构成要素;^[3]有的从中外合作办学的角度把入学新生管理、在校学生管理、班级干部管理、构建一组沟通的平台作为辅导员工作模式构成要素,本文探索的是在高校联盟的条件下来分析辅导员工作模式的要素构成和要素内容。

二、高校联盟对辅导员工作的影响

(一)联盟高校的办学定位变化

长期以来,我国高校大多定位研究型院校,特别是本科院校,办学同质化严重,竞争激烈。2008年以来,安徽省教育厅主要领导在不同场合反复阐述了高等教育改革发展“科学定位、分类指导、特色发展”总体思路,2008年底,安徽省创立了全国第一个以新建本科高校为主,以培养应用型人才、开展应用型研究为主要任务的应用型本科高校联盟——“行知联盟”。组建高校联盟的13所高校大都是新建地方本科院校,基本上是同类层次的院校,在办学定位上,参加高校联盟的院校明确自身是与职业型院校、研究型院校不同,确立开放性、地方性、应用型本科高校的办学定位,^[4]但参加联盟的高校并不追求完全相同,而是同中求异,努力发展自己的特色,在激烈的高等教育竞争中确立自己特有的生存位置,“克服同质化倾向,形成各自的办学理念和风格,在不同层次、不同领域办出特色,争创一流”^[5],这种办学定位对联盟高校的教学、管理,当然也包括辅导员工作等各个方面产生重要影响。

(二)联盟高校的办学理念变化

联盟组建以后,联盟高校办学理念的变化体现在两个方面,一是服务对象的变化,参加联盟的高校一方面坚持以学生为本、为学生服务的办学理念,另一方面明确自身地方本科高校的定位,强调为经济、社会发展服务,特别是为地方经济、社会发展服务的办学理念。

二是办学方式的变化,组建高校联盟是适应新建本科院校解决竞争激烈、资源紧张问题的需要,也是适应国家、省进行的高校分类指导、分类管理改革的需要,为此省厅通过多种手段,分类推进同类高校“抱团发展、集约办学”。^[6]以前高校获取办学资源的唯一渠道是向上级政府争取投入,高校联盟组建以后,联盟高校获取资源的渠道扩大增多,相互利用优势资源,共同向政府争取投入,共建共享,向社会向企业争取资源,实现共赢,形成以政府办学为主体、全社会积极参与的格局。办学理念的变化对辅导员工作理念、目标、方法等都将产生影响。

(三)联盟高校的办学内容变化

办学定位、办学理念的变化必然要求办学内容作出调整,首先要调整教学内容,增大实践教学的比例,处理好实践教学和理论教学的关系。目前各联盟高校逐步修正了人才培养方案,调整了专业设置,重新安排课程,明确了理论学习为基础,实践能力培养为目标,能就业为检验标准。其次,联盟高校的管理内容也发生变化,不仅体现在工作量上,更主要体现在工作内容的种类上。由于教学中实践教学的增加,学生的实验、实训、实习变多,相对于研究型院校的理论教学,管理要复杂的多。许多学生选择跨专业、跨校学习,选择辅修、双学位,使得管理工作人员的工作量和种类都大幅增加。最后联盟高校积极推进产学研联合,高校、地方政府、企业相互合作,在教学、管理之外,高校还承担了许多研究项目工作。辅导员作为高校教师和管理干部的一部分,他们的工作必然要随之变化。

(四)联盟高校的师资状况变化

贯彻办学理念,实现办学目标的关键在于师资队伍,在于是否拥有大量双能型教师,具有产学研合作和培养应用型人才能力的教师,教师能力的提高、能力结构的改变成为解决联盟高校发展瓶颈的重要方面。当前联盟高校解决这一问题的做法有,一是高校间互聘优秀教师,充分利用高校联盟内已有优质资源。二是聘请政府、企业内相关的优秀专业技术人员到校内兼职授课、指导实习和设计等,弥补短期内师资队伍结构性不足。三是自己培养双能型优秀教师,这是长远之计,安排教师到政府部门、企事业单位或其他联盟高校挂职锻炼,进行学习交流,提升教师的实践能力。辅导员承担着大学生的思想政治教育和日常管理,其教育能力和管理能力也要适时调整提高。

(五)联盟高校的办学环境变化

高校联盟组建以后,联盟内高校的外部环境、内部环境发生了很大变化。外部环境的变化主要体现在高校与上级政府的关系、联盟内高校之间的关系、高校与地方政府的关系、高校与企业的关系的变化。上级政府从高校投入的唯一来源变成投入来源的一部分,高校对上级政府的依赖性大大降低;联盟内高校之间由过去竞争多合作少变为现在的合作多,同时存在竞争,协同发展;地方高校与地方政府由过去的两张皮关系变成现在的共生共存共荣关系;高校与企业加强了产学研合作,是共赢关系。内部环境的变化主要体现在高校内部的制度政策环境、物质环境、人文环境、心理环境的变化。随着高校联盟合作的深入,联盟高校在教学、管理、科研、师资等方面不断创建新的制度、新的政策,学校的内外制度政策环境发生很大变化;学校的资源获取渠道增多,物质环境大大改善,教学设施、办公设施更新换代,教职员工待遇提高,科研经费充足等,但资源分配方式也发生改变,人尽其才,物尽其用;

上下级关系、教职员工关系、师生关系发生变化,在和谐的人际关系中共同努力实现高校联盟的目标;师生的心理环境也有较大变化,归属感增强,积极性提高,但压力变大。辅导员作为学校的一份子,身在其中,这些也是辅导员工作的大环境。

三、辅导员工作模式的创新

高校联盟辅导员工作模式创新是指辅导员工作模式在高校联盟环境下所做出的适应性改变,是为了适应高校联盟内高校各个方面的变化,为实现高校联盟中辅导员队伍应完成的任务而进行的调整。

(一)辅导员工作模式要素构成创新

辅导员工作模式创新首先是工作模式要素构成创新,即辅导员工作模式由哪些要素组成。高校联盟的组建对辅导员工作模式的要素构成产生重要影响,辅导员工作中的各种因素重新排列、组合、合并,一些原来不是辅导员工作模式的基本要素的因素和环节,在新的条件下成为影响辅导员工作展开和工作效果的关键要素,成为辅导员工作模式的构成要素,经过调查研究,在诸多辅导员工作因素和环节中进行筛选,本文把辅导员工作目标、辅导员工作内容、辅导员工作能力、辅导员工作方法、辅导员工作环境作为辅导员工作模式的构成要素。

(二)辅导员工作模式要素内容创新

1. 辅导员工作目标创新

辅导员工作目标是辅导员工作模式的核心,是辅导员工作的动力源泉。需求论指出行为是主体达到需求要求满足目标的手段,目标是行为要达到的结果,所以目标包含着主体多种需求要求的满足。辅导员作为一种职业、一种身份,辅导员工作要满足各种需求要求,即辅导员工作要达到的目标。辅导员工作目标中包含国家的需求、社会的需求、学校的需求、学生的需求、自身的需求。中央16号令中指出辅导员是把大学生思想政治教育的各项任务落到实处的关键,可见国家对辅导员工作的需求侧重思想政治教育;学校对辅导员的要求从辅导员实际所从事的工作就可以看出,现在辅导员在高校内承担的事务性工作越来越多,辅导员成为唯一可以跨越行政、教学、后勤等领域的管理人员,学校看重的是辅导员的管理职能,为教学提供支持;社会对辅导员的要求主要是家长对辅导员的要求,学生家长要求辅导员对自己的孩子在生活、学习、工作各方面都能给予照顾、指导,是老师、朋友、保姆的综合;学生对辅导员的要求大多体现在提供服务上,要求辅导员在他们需要帮助时能提供服务,而不能干涉他们认为是私人空间;辅导员工作还要满足自身的生存、发展、自我实现的需要。高校联盟创建以后,联盟作为一个整体有自己的需求,参与办学的各个主体如企业、地方政府等都有自己的需求,这些都将体现在辅导员工作目标中。

由于现行辅导员考核、评价制度过多借用行政人员和专业教师的考核评价体系,过于注重科研、教学、管理,使得辅导员投入太多的时间、精力到科研、教学、管理中,而辅导员的科研、教学与管理、德育、服务是割裂的,工作目标中各种需求并不完全统一,大多数辅导员的工作只满足了学校的管理需求和自身的生存发展需求,其他需求只是一定程度的满足,有时甚至出现辅导员为了自身的生存发展,把学生、家长当成资源利用。高校联盟辅导员工作目标创新就要提高各主体需求的契合程度,把国家的需求、社会的需求、学校的需

求、学生的需求、辅导员自身的需求、联盟的需求、地方政府的需求、企业的需求都契合到把学生培养成应用型人才的需求中去,只要这一需求得到满足,其他主体的需求都能实现。从上文分析可以看出,高校联盟辅导员工作模式中的工作目标是一个总体目标,其中包含着辅导员工作理念。

2. 辅导员工作内容创新

辅导员工作目标具体化为辅导员工作内容,通过工作内容的展开最终实现辅导员工作目标。

教育部24号令中指出了高校辅导员主要工作职责,从帮助高校学生树立正确的世界观、人生观、价值观到指导学生党支部和班委会建设,总共有八条。实际工作中,辅导员承担的工作要多得多,特别是加入联盟的高校,辅导员工作又会出现许多新的内容。

从工作时间上看,辅导员工作内容呈现出典型的阶段性,每个阶段工作内容不同。一天之中分学生上课和业余时间;一周分工作日和双休日;一学期之中分开学和放假前;学生在校期间分一、二、三、四年级;学生在校和学生毕业以后;还有一些政治敏感期等等,这些阶段工作内容区别很大,高校联盟创建以后,辅导员工作时间阶段性变得模糊了,或者说更加细化,辅修、双学位、实习、实验大都在晚上、双休日进行,寒暑假也实行小学期制,从外校交流来的学生安排在寒暑假交流学习。

从工作性质看,辅导员工作主要是对学生进行政治引导、学习辅导、生活指导、心理疏导、职业向导,高校联盟创建以后,非学生管理工作增加,辅导员要承担一些和学生没有直接关系的工作,另外就工作本身来说,工作量加大,工作难度提高。

从工作对象看,辅导员工作对象主要是学生,对于不同学生,辅导员的工作内容不同。由于生源结构的多样化,会出现家庭经济好的和家庭困难的学生;城市学生和农村学生;不同地区的学生;身体健康的学生和患有疾病的学生;学习成绩好的学生和学习困难的学生;思想政治觉悟高的学生和觉悟低的学生;心理健康的学生和心理存在问题的学生。高校联盟创建后,选择辅修、双学位和短期交流学习的学生,工作对象中出现不是本专业、本系或本校的学生,针对这些学生的工作明显不同于本专业、本系、本校的学生。另外不得不提的是辅导员的工作对象中还出现了非学生对象,例如为领导服务、为教师服务等。

从工作的可预见性、可控性上看,辅导员工作大部分是常规性工作,例如考勤、综合测评、评优评先、助学金评定、组织发展等;特别要注意的是突发性工作,例如公共安全卫生突发事件和学生个人突发性意外事件;关键在于创造性工作,例如制度建设、预案制定、思想教育、心理辅导等都是辅导员工作中没有固定格式,需要创造性的工作。高校联盟创建后,辅导员的常规性工作增加,突发性工作频率提高,创造性工作显得更重要。

3. 辅导员工作能力创新

为了实现高校联盟下辅导员工作的综合性目标,承担日益繁重的工作内容,必须进行辅导员工作能力创新建设,辅导员工作能力创新主要体现在以下两个方面:

首先加强辅导员的核心能力建设,确立思想政治教育能力的核心能力位置。高校联盟辅导员工作目标是众多主体需求要求的契合,唯有学生成为应用型人才,这些需求要求才能得到满足。学生成才需要许多

条件,辅导员能提供多种条件,但只有思想政治教育才是最具有竞争力的。思想政治教育能力是辅导员在高校生态系统竞争中处于优势地位的强项,是其他群体如专业教师、管理人员等很难与之比拼的一种能力,必须把思想政治教育能力作为和其他群体竞争的核心能力。思想政治教育能力也是区分辅导员队伍内部高低不同层次的主要标准,根据这一标准可以把辅导员从初级到高级不同层次。另外,目前高校辅导员工作普遍超载,高校联盟辅导员工作量和内容更是增加许多,要求辅导员必须相信、依靠学生自我教育、管理、服务,这也使辅导员的思想政治教育能力显得更加重要。加强核心能力建设,一是要加强岗前培训,使之具备基本的思想政治教育能力;二是要重视在岗培训,利用假期参加各种学习培训班或者继续进修读博,不断提高思想政治教育能力;三是注意在实际工作中总结,不断总结经验是提高能力重要途径。

其次是重视培养关键能力、基础能力,形成动态能力结构。思想政治教育能力是一项综合能力,包含多项内容,具有动态性。随着时代变换,教育的具体环境和教育对象发生变化,思想政治教育能力的具体内容也要发生变化,特别是高校联盟创建以后,学校办学的方方面面发生许多变化,例如在网络没有普及的年代,网络思想政治教育能力不是思想政治教育能力的内容,但是今天,随着网络的普及,网络进高校,网络思想政治教育能力成为思想政治教育能力的重要组成部分。要使辅导员的核心能力能够随着环境和对象的变化不断调整,就必须培养多种关键能力和基础能力,培养日常管理能力、人生导航能力、稳定工作能力、危机应对能力、心理辅导能力、生涯辅导能力、网络教育能力等关键能力,培养学习能力、研究能力、创新能力等基础能力,只有这样才能使辅导员不断学习、研究、创新,拥有动态能力结构,对不同环境下的对象进行思想政治教育。

4. 辅导员工作方法创新

高校联盟创建后,随着辅导员工作目标、内容、能力的变化,辅导员的工作方法也要进行调整。

首先,把思想政治教育融入管理、服务中,在管理、服务中贯彻思想政治教育。长期以来高校思政工作都存在脱离实际的情况,高校联盟创建后,思想政治教育难度加大,管理工作量增多,服务要求提高,许多辅导员把大量时间精力投入到管理上,对思想政治教育和服存在畏难情绪,进一步导致思想政治教育形式化,服务水平下降,通过管理、服务做思政工作,使思政工作找到了落脚点,提高了思政工作的实践性,例如在党员发展中,在基本条件合格的情况下,优先考虑关心集体,团结同学,尊敬老师,为班级、系、学校做贡献的同学,不唯成绩论,不把组织发展孤立化,使之成为思政工作服务,一切皆为思政工作的手段和途径。同时在管理、服务中贯彻思想政治教育使得管理、服务工作的质量水平也提高了,例如在助学金评选中进行自主自强等思想教育,减少学生争夺助学金,降低这项工作的难度。

其次,相信学生、依靠学生进行自我教育、管理、服务。依靠学生自我教育、管理、服务是以为人本教育思想的要求,也是辅导员工作实际的要求。按照教育部1:200师生比,联盟高校辅导员基本上都是超工作量,平均三四百人,特别是高校组建以后,辅导员工作量和种类明显增加,要求辅导员事必躬亲,基本没有可能性。相信、依靠学生自我教育、管理、服务,首先指导学

生制定规章制度,有了完善的学习、生活、工作规章、制度,学生的言行就有章可循了。第二监督、督促规章、制度的执行,使学生养成良好的习惯,良好的学习、生活、工作习惯才是给予学生最宝贵的财富。第三重视学生干部的培养、选拔和正确使用。培养、选拔学生干部,以德为先,德才兼备,学生干部使用时,既科学分工又团结合作。

再次,不断创新工作载体,提高工作效率。辅导员工作载体,是辅导员把教育和服务工作落到实处的平台和渠道。高校联盟使得辅导员的工作对象复杂化,工作时间连续化,工作量增加,要实现工作目标,不但要运用传统工作载体,更要创新。当前网络是重要的新型载体,可以全天候、不分对象、全方位覆盖辅导员工作。如在贴吧、论坛、博客和QQ群中和学生谈心交流,疏导、解答学生的思想问题,开设理论学习、思想交流等版面及辅导员信箱,邀请专家学者和社会知名人士通过网上聊天室与学生交流,对他们进行学习指导、就业指导 and 人生指导。

5. 辅导员工作环境创新

高校联盟创建以后,辅导员承担的工作越来越多,职能越来越重要,但由于辅导员的环境限制,使辅导员并未发挥出应有的作用,必须对辅导员环境创新。

首先是确立高校生态环境整体观。处理好专业教师、管理干部和辅导员之间的关系,提高辅导员的生态位置,使辅导员这一群体成为和专业教师、管理干部相提并论的独立群体。协调好制度环境、物质环境、发展环境、心理环境之间的关系,不偏废其中那一项,整体改善辅导员的生态环境。

其次是改善辅导员的生态环境各因子。重视高校群体的多样性,根据高校辅导员的特点建设属于辅导员自己的制度,在合理、适度的基础上,实现自由与限

制的平衡,建设凸显人文关怀的制度生态环境;加大物质投入,提高辅导员津贴、科研经费等,改善辅导员的办公条件、住房条件等待遇,缓解大学教师群体内部的贫富严重分化状况,改变高校辅导员“边缘人”群体的物质生态环境;打破辅导员发展的花盆效应,为辅导员工作创造开放的环境,提供外出交流学习的机会,不断提升辅导员的工作能力,为辅导员发展规划不同的出路,营造对未来充满希望的发展环境;丰富教师的业余文化生活,鼓励教师之间的合作、交流,从而为辅导员、教师间建立良好的人际关系创造条件,建设和谐的校园文化,在教代会、职代会等代表大会中增设辅导员代表,增加辅导员的话语权,努力创造平等、协作的文化氛围,创造良好的辅导员人文、心理环境。

在高校联盟下不断创新辅导员工作模式,将使辅导员为高校联盟的深入发展做出更多贡献,使辅导员在学生的成才中释放出应有的力量,也为辅导员自己价值实现创造了条件。

[参考文献]

- [1]现代汉语词典[Z].北京:商务印刷馆,1983.
- [2]戈丽薇.高校辅导员的工作模式探究[J].锦州医学院学报,2006,(8):61-64
- [3]夏海洲.高校辅导员工作模式的概念及其构成要素研究[J].首都师范大学学报,2009(增刊1):124-125.
- [4]高妍.合作办学 协作发展[J].中国高教研究,2009,(6):6-7
- [5]国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010-2020年)[Z].
- [6]安徽省中长期教育改革和发展规划纲要(2010-2020年)[Z].

[责任编辑:王云江]

Studing the innovation of the instructors' work mode in college alliance ——Taking the college in Anhui (part of) alliance as an example

LI Xiao - hu

(Financial Department, Tongling Institute, Tongling 244000, China)

Abstract: College alliance has a significant impact on the education of college. Instructors are the part of the teachers and administration staff. The innovation of the instructors' work mode has important sense in further development of college alliance. For the innovation, it is first to study the meaning of instructors' work mode; secondly to analysis the influence on education of college alliance; finally, innovation of instructors' work mode includes the innovation of model elements and the innovation of specific content for elements in the new conditions.

Key words: college alliance; instructors' work mode; elements; innovation