

基于SWOT分析法的研究生兼职辅导员队伍建设的研究

陈荟芳

(福州大学 电气工程与自动化学院, 福建 福州 350116)

[摘要]在现实中,高校经常面临着专职辅导员需求缺口较大的问题。选拔在读研究生承担一部分辅导员工作就成了解决人员短缺的途径之一。但研究生在担任兼职辅导员时,在诸多方面存在着不足,不可避免地面临着许多问题。运用SWOT分析法对研究生兼职辅导员队伍现状进行分析并提出相应建议和对策。

[关键词]SWOT分析法; 研究生; 兼职辅导员

doi: 10.3969/j.issn.1673-9477.2017.01.038

[中图分类号]G643

[文献标识码]A

[文章编号]1673-9477(2017)01-117-03

在现实中,高校经常面临着专职辅导员需求缺口较大的问题。选拔在读研究生承担一部分辅导员工作就成了解决人员短缺的途径之一。但研究生兼职辅导员队伍在承担辅导员工作时,由于在工作经验、专业知识、岗位技能培训等方面存在不足,以及学生身份、在学年限等不可逆的因素,我们不可避免地面临着许多问题。

一、SWOT分析法

SWOT分析法,是哈佛大学K.J.安德鲁斯教授于1971年在其著作《公司战略概念》一书中提出的,又称态势分析法。他认为,企业在发展过程中不可避免地面临着内外部两种竞争环境。内部环境为企业自身所拥有的相对优势(Strengths)和相对劣势(Weaknesses),外部环境为企业所面临的外部机遇(Opportunities)和外在威胁(Threats)。SWOT四个英文字母分别代表:优势(Strength)、劣势(Weakness)、机会(Opportunity)、威胁(Threat)。从整体上看,SWOT可以分为两部分:第一部分为SW,主要用来分析内部条件;第二部分为OT,主要用来分析外部条件。合理运用SWOT分析法,有助于我们有针对性地找出有利的且值得我们利用的优势因素,与此同时,也能够让我们有效规避那些不利的劣势因素并及时发现问题和解决问题,让我们正确选择今后的发展方向。

二、基于SWOT分析法的研究生兼职辅导员队伍现状分析

(一)优势与劣势分析(SW)

1.优势(S)

(1)工作热情高,更容易贴近大学生的实际,可以发挥榜样作用。研究生兼职辅导员在本科时就积累了丰富的学生工作经验,是德智体全面发展的

优秀人才,是研究生中的佼佼者。大学的学习方式和教学模式都完全不同于高中阶段,具有很强的专业性和连续性。对于需要加以引导的大学生来说,作为一名顺利走完大学本科四年的过来人,研究生兼职辅导员非常了解本科时期的学习和生活情况,更能准确迅速地把握学生的思想动态和学习生活状况。

(2)彼此年龄相近、人生经历相仿,可以很好地开展朋辈教育。研究生担任兼职辅导员后,他们实际上就具有了双重身份,他们既是教师,又是学生。作为学生,他们比较不会让学生产生管与被管的情感障碍,彼此之间心理相容性更好,更易开展深入细致的工作,更容易引导学生养成自尊自信、理性平和、积极向上的良好心态。

(3)个性思维活跃,易于接受新事物,能高效运用新媒体开展教育工作。随着新媒体在教育中发挥的作用越来越重要,研究生兼职辅导员在工作时更能紧跟社会媒体变革潮流,更能熟练运用新媒体,围绕学生教育管理工作的重点、难点、热点进行有效引导,敏锐把握那些具有苗头性、倾向性和群体性问题。

(4)可以稳定入驻学生宿舍,在突发事情时能迅速做出反应。研究生兼职辅导员由于其在校内身份,在学期间都会按照学校学生公寓管理规定入住学生公寓。但凡一遇到突发事件,他们可以在短时间内赶赴现场,保护现场、查明情况并作紧急处理和上报,为学生管理的安定稳定提供必要的组织保障。

2.劣势(W)

(1)先上岗后参加岗位技能培训,缺乏专业知识。据一项最新的调查报告,目前辅导员队伍中,辅导员的学科训练背景比较复杂,涉及多个学科,其中教育学类专业的辅导员仅占10%。而与此相似,研究生兼职辅导员的专业背景构成也各不相同,在上岗前缺乏与思想政治教育相关的理论知识和实践

[投稿日期]2016-10-20

[作者简介]陈荟芳(1985-),福建泉州人,讲师,研究方向:高校党建与思想政治教育。

技能训练,而且大部分的研究生兼职辅导员在上岗前基本都没有受过相关的辅导员岗位专业技能培训。

(2) 队伍相对不稳定,人员比较常流动。国内研究生的修业年限基本为两到三年,因而大部分兼职辅导员在上岗一两年后就会因为毕业离校等各种原因选择离开辅导员岗位。此外,由于主客观条件的限制,只有比例很小的一部分研究生兼职辅导员在毕业时会选择辅导员岗位作为职业,很多研究生兼职辅导员更倾向于把自己的学科专业作为未来职业发展方向,辅导员这一职业对于他们而言“过渡性”意味较强。

(3) 容易出现工作懈怠和责任意识淡薄的现象。研究生兼职辅导员虽然都是经过挑选的优秀学生,但其思想成熟度和社会经验值仍然处于发展上升期,有时候透过现象看本质的能力还不够成熟,全局观念、长远观点还不够完善。此外,有部分研究生兼职辅导员基于自己属于兼职工作,责任担当意识相对淡薄,加上课业的压力,他们在日常工作中常常抱持“不求有功,只要无过”的思想,因此很容易给学生工作留下空白点。

(二) 机会与威胁分析(OT)

1. 机会(O)

(1) 在实践中提高和升华个人价值。研究生兼职辅导员与学生之间是亦师亦友的关系,他们通过分享经验和提供各种支持,在教育学生的同时也实现了自我教育,个人思想境界在助人的同时得到了新的升华。通过身为兼职辅导员,他们既是同学们的老师,还是仅仅比同学年长几岁的学长学姐,在与学生的互动中,他们收获了同学们的信任和支持,也收获了友谊。

(2) 既为学校节约了管理成本,又使其获得了一定的经济收入。在校研究生担任兼职辅导员,其实是学校为学生提供的一种勤工助学性质的岗位,这种勤工助学补助相比专职辅导员的薪酬是比较少的。但这种勤工助学补助对在校研究生来说却是一份可观的收入,这是吸引他们加入辅导员队伍的原因之一,也使他们个人价值感有一种得到认可的感觉。

(3) 合理规划和调整个人职业生涯,为个人创造更多就业机会。基于其所做的教育管理等工作,这些具有兼职辅导员任职经历的研究生在平时就能积累一定的就业资源,深谙如何收集和接收更多有用的就业资讯。凭借其所累积的辅导员工作经历,其在应聘学校相关辅导员岗位或相关学生管理岗位时就拥有了更有优势。

(4) 知行合一,有利于提升个人综合素质。担

任兼职辅导员可以使其的个人综合素质得到有效提升,不论是个人逻辑思维,还是组织协调、文书写作等方面的能力都能得到有效提升。此外,由于辅导员工作的特殊性质,在工作中其随时会遇到各种突发事件和危机事件,如学生违法违纪、身体意外伤害等,这就会大大考验其处理问题的综合能力,有利于其日后正式走上工作岗位应对各种突发状况

2. 威胁(T)

(1) 角色定位不明确,工作职责缺乏具体标准,尚未形成体系化的考核机制。目前,由于各高校对兼职辅导员的选拔和聘任机制各有不同,对其在学生管理工作中的角色定位也迥然各异,目前各高校在针对兼职辅导员的管理和考核聘用上仍处于探索阶段,对其工作职责的规定也相对简单,大多都是配合专职辅导员做好学生教育管理工作,内容较宽泛,针对性不强。

(2) 教师与学生的双重身份,导致了学习科研与工作两者难以兼顾的问题。在研究生阶段的前两个学年尤其是第一学年,兼职辅导员要按学校规定上课,难以全身心投入辅导员工作,因而经常会出现学习与工作严重冲突的情况。在后两年,他们又必须完成导师要求的科研任务,在专业领域进行深入研究和探索,这也需要投入大量的时间和精力,这就经常与繁杂琐碎的辅导员工作产生不可避免的矛盾,既影响科研进度又影响辅导员工作效果。

(3) 社会阅历尚浅,学生管理工作能力不高。由于专职辅导员的工作性质和岗位职责,再加上其多年的学生管理工作实践所积累的经验,其对于如何做好学生教育管理早就形成了一套相对有效的工作模式,在面对和处理学生管理工作时得心应手,而这方面对于研究生兼职辅导员而言是一个先天的不足。

三、应对策略

(一) 建设研究生兼职辅导员人才储备库,设立兼职辅导员实习岗位,根据学生管理工作实际需求来设计培训方案

研究生兼职辅导员工作中遇到的最大瓶颈基本都存在于专业化水平不高的问题上。要改变这一被动局面,最好的方式就是尽快建立起研究生兼职辅导员人才储备库,可以在每年的10月份左右从应届大四保研本科生中选拔那些具有党员身份、丰富的学生工作经验或是本科阶段担任过新生辅导员助理的优秀学生,通过自荐和推荐的方式进行研究生兼职辅导员的校内选拔。另一方面,基于他们学习能力强、学生干部经验丰富的特点,在正式成为兼职辅导员前的这一年实习期里,学校可以有针对性的、

分阶段的对其进行全方位的岗位知识和技能培训。此外,学校还可以指定具有丰富学生管理经验的资深专职辅导员为这些实习兼职辅导员的个人导师,定期对他们进行督导,传授自己丰富的工作经验。

(二) 以培养精英人才为驱动,以职业生涯规划为导向,拓宽研究生兼职辅导员的个人发展路径

对于综合能力突出、工作表现优秀的研究生兼职辅导员,在培养锻炼考核后,学校或者院系要综合考虑其发展需求并对其职业生涯规划加以正确引导。那些有志于毕业后留校从事管理工作的,可以优先推荐其在学校机关部处学习锻炼,最后根据工作表现择优留任;那些有志于毕业后继续深造从事教学科研工作的,可以优先推荐其硕博连读;对有志于到社会磨练寻求发展机会的,可以择优向对口单位选送和推荐,助其顺利融入社会。若学校能从以上三个方面综合考察、加以正确引导和帮助,研究生兼职辅导员岗位的吸引力将会大大提升,将可以吸引一大批优秀的研究生加入兼职辅导员队伍,使这支队伍在流动中保持生命力,为高校人才培养作出更大贡献。

(三) 鼓励研究生兼职辅导员形成良好的角色认知,全面提高自身素质和工作效率

二十世纪初,美国芝加哥社会学派的代表人物米德把角色的概念引入社会学研究领域。他指出,在现代社会当中,每个人都有着自己特定的社会角色,个人正是通过角色的扮演,与其他角色发生相互作用,从而去履行一定的社会责任。在实际工作中,要让研究生兼职辅导员形成良好的角色认知,发挥自己特长和优势来服务学生。其次,合理安排工作时间,完善工作方法,提升工作效率。同时扮演好学生和辅导员的双重角色,合理分配好本职和兼职的工作时间,将两种角色有机融合,相互促进,相得益彰。此外,兼职辅导员还要注意抓好学生干部队伍建设,培养一批素质强、成绩优、能力强的

学生干部队伍和党员队伍,让他们成为自己开展工作的左膀右臂。

(四) 建立完善的激励保障机制,形成一套完整的研究生兼职辅导员考核和管理机制

学校在对兼职辅导员的工作进行分工时,要充分考虑到其学生的身份,合理安排工作,保证其能顺利完成学业。明确兼职辅导员的对口管理部门,规范其工作任务,设定兼职辅导员日常工作量,制定出一套完整的考核办法。一方面,根据兼职辅导员的职责内容,合理折算工作量,将定量与定性相结合,将短期考核与长期管理相结合;另一方面,将其工作业绩作为其研究生阶段各项评奖评优评先的重要条件。对考核优秀者加以表彰,将考核结果作为留校和推荐就业的重要依据。其次,建立科学的鼓励机制,科学评价兼职辅导员劳动付出与工作成效,根据工作内容和成效,制定相应的津贴补助标准,做到多劳多得。

参考文献:

- [1] 教育部关于加强高等学校辅导员、班主任队伍建设的意见. 教社政[2005]2号[R]. 2005.
- [2] HOUBEN G, LENIE K, VANHOOF K. A Knowledge Based SWOT-analysis System as an Instrument for Strategic Planning in Small and Medium Sized Enterprises [J]. Decision Support System, 1999, 26(2):125-135.
- [3] 首都高校辅导员队伍职业发展现状调查[N]. 光明日报, 2015-07-23:15.
- [4] 对研究生兼职辅导员队伍建设的调查与思考[J]. 调查研究, 2011(5):总第568期.
- [5] 王瑞菘. 比较思想政治教育学[M]. 北京:高等教育出版社, 2001.
- [6] 傅剑, 刘青. 高校研究生担任兼职辅导员工作的思考[J]. 中国高等医学教育, 2007(12).

[责任编辑 王云江]

Study on team construction of postgraduate part-time instructors under SWOT

CHEN Hui-fang

(Institute of Electrical Engineering and Automation, Fuzhou University, Fuzhou 350116, China)

Abstracts: In reality, we are often faced with full-time counselors in colleges and universities demand gap bigger problems. A graduate student in the current situation, the selection as a part-time instructor becomes the main way to resolve the administrative team personnel shortage, but the graduate student part-time instructors in bear the counselor work exist in many aspects, they are in a position inevitably faced with many problems. This paper uses SWOT analysis of the current situation of graduate student part-time instructors, and put forward the corresponding suggestions.

Key words: SWOT; postgraduate; part-time instructors