

高校辅导员专业化发展的困境及对策分析

余 琪

(上海出版印刷高等专科学校 印刷包装工程系, 上海 200093)

摘要: 为增强高校辅导员自身职业的认同感, 走出对职业定位和未来发展认知模糊的困境, 探索更好地实现其专业化发展的路径。提出的应对策略是: 要做好辅导员选聘时的把关工作, 优化其入职培训模式, 长期且分阶段地关注其成长, 厘清工作职责界限, 为其专业化发展留出更多的时间和精力, 并强化职业心理认同。与此同时, 辅导员还应提高自身的业务能力和知识水平, 更好地投身于德育工作。针对辅导员职业发展各个环节提出的对策建议, 以期为辅导员的专业化发展提供参考。

关键词: 高校辅导员; 专业化; 发展困境; 应对策略

中图分类号: G 641 **文献标志码:** A **文章编号:** 1009-895X(2022)03-0317-04

DOI: 10.13256/j.cnki.jusst.sse.2022.03.017

Predicament and Strategies of College Counselors' Professional Development

YU Qi

(Department of Printing Engineering, Shanghai Publishing and Printing College, Shanghai 200093, China)

Abstract: In order to enhance college counselors' sense of professional identity, help them out of the dilemma of vague cognition of career orientation and future development, this paper explores ways to better realize their professional development. It is necessary to be strict with candidates of counselors, optimize the professional training mode, pay attention to their growth in a long-term, delineate their work, and enhance their professional identity. Meanwhile, counselors should also improve their professional ability and knowledge to better devote themselves to the work of moral education. The research puts forward these strategies for the various stages of the career development of counselors so as to provide references for their professional development.

Keywords: college counsellors; professionalization; trouble in development; strategies

建国后, 我国高校辅导员的角色在不断演变, 随着《关于进一步加强和改进大学生思想政治教育的意见》(2004年)、《关于加强和改进高等学校高校辅导员、班主任队伍建设的意见》(2005年)和《普通高等学校辅导员队伍建设规定》(2006年)等一系列文件的出台, 辅导员除了要具备政治素养

对学生进行思想政治教育和日常管理外, 还要有职业与专业素养, 才能更好地管理学生事务, 开展党团建设活动, 关注学生心理健康和服务学生群体。

近年来, 党和国家高度重视高校思想政治工作, 并通过加强思想政治工作队伍建设, 推动思政教育队伍的专业化, 来落实立德树人根本任

收稿日期: 2020-02-13

基金项目: 上海学校德育理论与决策咨文课题(2018C010)

作者简介: 余 琪(1992-), 女, 讲师。研究方向: 网络思想政治教育。E-mail: 1130638233@qq.com

务。2014年教育部印发的《高等学校辅导员职业能力标准(暂行)》通过进行职业分级和职能分化(即专业分化)的方式,具体明确了辅导员发展的规范要求和操作规范,使辅导员队伍专业化发展进入规范化、科学化和制度化的实质性阶段。《普通高等学校辅导员队伍建设规定》[2017(43号)]更是明确提出要整体规划并统筹安排辅导员队伍建设。2020年教育部等八部门《关于加快构建高校思想政治工作体系的意见》明确指出要打造高素质的思想政治工作队伍,持续提升思想政治工作队伍素质能力和业务水平。但实际上由于社会对辅导员职业的认可度不高、学生相关的事务性工作繁多、辅导员自身发展目标不清晰等原因,导致辅导员在专业化发展过程中存在若干阻碍。

一、辅导员专业化的概念厘定

借助社会学家卡尔桑德斯和威尔逊对“专业”概念界定中“专门技术”“专门性服务”这两个关键词^[1],辅导员专业化可被定义为在从事此职业过程中,职业素养、业务能力不断提升的动态过程,能力越强,专业化发展程度越高^[2]。

专业化的含义具体有三:一是具备专业背景,以马克思主义理论、思想政治教育、心理学等理论为基础,以辅导员工作所需业务知识和能力为主要教学内容,接受长期的、专门的学习及实践训练;二是具备专业能力,如分析国际国内宏观形势、解读党和国家方针政策,承担思想政治理论课和哲学社会科学类课程教学任务,敏锐体察学生思想和行为特征,运用专业知识开展学生教育管理与引导,组织协调学生开展各类教育活动等;三是坚持专业伦理,包括鲜明的政治立场、坚定的职业忠诚、对工作目标的持续追求和探索、对学生及工作高度的责任心和政治使命感、对专业道德规范与行为准则的自觉遵守等。

二、辅导员专业化发展的困境分析

当前我国高校辅导员所具备的专业知识体系的不统一、日常事务性工作繁杂是其专业化发展的根本困境,具体表现在以下四个方面。

(一) 职业准入机制不严格

职业准入机制不严格是产生困境的直接因素。

高校在选聘辅导员时,虽首选具有思想政治教育专业相关学科背景的应聘者,且大多数高校在招聘公告上也注明对辅导员岗位的专业背景要求,但依然受到辅导员岗位空缺人数、应聘者的综合能力、岗位实际需要等其他因素的影响。高校对辅导员最终的选聘的专业背景并无硬性且统一的要求,很可能直接导致非相关专业背景的辅导员在日后专业化发展过程中因欠缺专业知识而后劲不足。他们的专业业务知识储备也无法与思政教育专业相关学科背景的辅导员相比较。最直观的表现是:在工作中只能处理学生的日常管理事务,却不能科学地做好思想政治引领、学生心理问题疏导、就业指导与服务等问题,更不能将实际问题与思想政治教育理论相结合进行研究,这直接影响后期专业知识体系的形成和对辅导员职业的认同,进而影响专业化发展。

(二) 专业知识体系不统一

专业知识体系难以统一是产生困境的内在因素。专业知识体系难以统一不仅会影响个体专业化的发展快慢,更会影响辅导员整体专业化的发展水平。

当前辅导员自身的专业背景多种多样,有与职业联系较为紧密的专业,也有化学、体育学、机械工程等与职业相关性较小的专业。就前者而言,这类辅导员有一定的与职业相关的专业基础知识做支撑,但由于关注和研究的范围比较单一,且容易局限于自己所学的专业,因此难以从更全面的角度来研究学生工作,即在专业化发展的过程中容易从专业广度上受限制;就后者而言,这类辅导员与目前从事岗位相关的基础知识储备不足,理论水平较弱,自身在专业化过程中没有与职业相关的理论基础做支撑,因此在研究学生工作领域缺乏专业性,容易自我定位在“杂务工”“儿科医生”这样的错误认识中,影响专业化的深度发展。

(三) 工作职责界限不清晰

岗位界限不清晰是产生困境的客观原因。2019年9月,教育部部长陈宝生用“党委工作”“教师教学”“学生学习的助手”明确了辅导员的日常工作范畴^[3]。但在实际工作中,辅导员却是高校中连接各部门、各任课教师和学生们的桥梁,辅导员几乎承担了除专业课程讲授之外所有与学生相关的事务,其职责范围的扩大使工作更加繁杂。加之部分高校师生配比基本上远超于教育部24号文件规定的1:200的比例,一些高校的配比甚至高达1:450以上^[4]。在长期工作量超负荷的情况下,辅

辅导员极易产生倦怠心理，从而降低对自身专业化发展的积极性。

首先，辅导员对自身的职业定位容易陷入辅导员就是“杂务工”“儿科医生”的误区。在有限的时间内，辅导员处理繁杂事务的时间越多，学习积累专业知识的时间就越少，久而久之，辅导员的职业发展之路就会与其最初设定的“管理—服务型”职业目标渐行渐远。其次，辅导员的岗位流动性较强，经验充足、理论扎实的人才就难以留在辅导员队伍中，这势必会使辅导员队伍“以老带新”的职业发展之路受阻，使“基础知识—经验总结—再次实践”的良性循环受损，最终导致专业化发展错失良机。

（四）职业心理认同不到位

辅导员专业知识的欠缺和工作职责的宽泛是导致其职业认同不足的间接原因。职业认同不足是影响个体专业化发展的重要因素，其主要表现在对当前职业认同不到位和对未来职业发展规划不明晰两个主要方面。

首先，作为思政工作的主力军，辅导员往往身兼多职，任务繁多。因此，许多人乃至高校辅导员自己都容易将“辅导员”这一职业认定为不出安全事故的“安全员”，汇总各类表格的“业务员”，管理学生日常生活的“保姆管家”，这一职业不需要太多的专业知识和技能，任何人都可以从事。进而，忽略了辅导员这一职业发展中如“思想引领”“成长导师”“知心朋友”等关键词。

其次，辅导员的工作内容繁多琐碎，如：班级管理、突发事件处理、心理疏导、学生事务管理等，这些工作付出多、压力大，但暂时没有统一的标准进行量化，且辅导员的职业地位和薪资待遇均不高。这样“收支不均”的状态，容易让辅导员产生职业理想与实际工作之间较大的心理落差，因此，鲜有辅导员会将这一职业作为长期的或者终身的事业。一旦辅导员中途转岗或放弃从事该职业，那其自身的职业专业化发展将会失去时间保障，就此中断。

三、辅导员专业化发展的有效策略

（一）完善职业准入机制

学校需完善行业准入机制，重视岗位选聘工作，加强对岗位的专业性要求。高校肩负着我国立德树人的重要任务，辅导员是高校立德树人工作中的重要力量，因此高校要加强对辅导员专业背景相关性

的要求，全面考评辅导员的综合素质。应着重从具有思想政治教育、心理学、法学等专业背景的人员中选拔辅导员，并兼顾其知识储备、道德修养、相关工作经验等要素，严格按照《关于加快构建高校思想政治工作体系的意见》的指示，按照专兼结合、以专为主的原则加强辅导员的选配工作，切实履行辅导员选聘工作的主体责任，把好辅导员的选聘关口。针对高校辅导员选聘时专业背景不统一的现实状况，建议通过入职培训、岗前培训来弥补，确保辅导员具备一定的基本职业素养及专业知识，为其专业化发展奠定基础。

（二）完善专业知识体系

对在岗辅导员，需对其专业知识储备进行完善。

首先，要优化入职培训模式。短期的“岗前培训”如同蜻蜓点水一般，面面俱到但不够深入。即使对于相关专业背景的辅导员而言，也未必全面地掌握辅导员职业所需知识，因此在上岗前进行相关知识的系统培训是有必要的。它既有助于辅导员在上岗前对工作职责产生系统的认识，便于迅速适应岗位工作，也能帮助辅导员做好未来个人专业化发展的规划。

其次，需探索尝试长期培养模式。即针对在岗辅导员建立成长档案，根据其在岗年限和工作开展状况，开展阶段性培训；制定辅导员专业化的标准，根据辅导员的成长情况定期进行考核评估，确保辅导员业务水平的不断提高和专业化发展。相关研究证明：工作1~5年时，辅导员会产生倦怠，经过自省认为自身与辅导员职业不匹配，导致个别辅导员向系统外流动；工作6~10年时，这种倦怠又会重复出现并进一步加强；11~15年更是辅导员职业发展的一个瓶颈^[5]。学校可以根据工作年限的不同进行有的放矢的培训：如工作1~5年，可以重点强化专业理论与职业认知，为其专业化发展提供动力；工作6~10年的辅导员可以引导其结合工作经验，研究学生工作的某一领域，为向专家化辅导员做准备；工作10年以上的辅导员可以侧重于与其他院校的交流学习，并指导前两类辅导员向专业化方向发展。这样分时分段的培养，有助于辅导员在实际工作中进行自我反思，弥补职业短板，增加专业化发展的机遇，也能帮助辅导员更加明确长远的职业规划，为增强职业心理认同奠定基础。

再次，要考虑个体个性化需求。不同的辅导员对自身的职业规划是不同的，入职培训是确保辅导

员上岗后具备基础的专业知识,长期培养是为辅导员专业化发展创造了持续学习的空间,而考量辅导员的个性化发展需求,是有的放矢的培养辅导员,结合辅导员固有的专长和个体成长的意向,挖掘个体的潜能,提升辅导员专业化成长的速率。

(三)厘清工作职责界限

高校在发展过程中容易重视学科建设和科研,忽视学生管理工作,容易偏向“学生只要保证人身安全即可”的误区,从而轻视对辅导员队伍建设和辅导员对学生进行思想引领的重要作用,导致辅导员逐渐被边缘化。另外,学校其他部门对辅导员职业定位不准确,将辅导员工作低端化、简洁化,认为辅导员岗位就是专门对接学生相关的事务的窗口,各职能部门需要对接学生的工作就习惯性地交由辅导员来落实,党建工作、财务缴费、教务考务、后勤保卫等都优先会与辅导员直接对接。

学校应重视辅导员对学生进行思想引领的工作,帮助辅导员完成从学生事务的处理者转向学生思想的引领者和学生事务的管理者角色的转变。学校各部门也应充分运用科学管理程序,善用计算机智能服务平台,优化办事流程,方便学生同时为辅导员“减负”,增加辅导员自我提升自我的可能性。

(四)强化职业心理认同

第一,政府要加强对高校大学生思政工作的建设和财政投入。中央明确要求要建立和完善高校思政队伍的激励和保障机制,完善高校专职辅导员职业发展体系,支撑“双线”晋升办法,并明确各高校应按照在校生总数每生每年不低于20元的标准设立思想政治局工作队伍建设专项经费^[6]。政府要切实保障各级财政对高校的投入,避免一些高校因经费不足而压缩辅导员编制,减少辅导员培养经费等现象的出现。从岗位晋升、职称评定、薪金水平等全方位、多角度对辅导员进行物质激励与精神激励,提升职业认同,增强职业自尊,使其安心工作。

第二,学校要主动重视辅导员的发展。首先要完善相关考评机制,结合辅导员岗位的特殊性,制定科学的考核标准,保证绩效考核的科学化与规范化。其次要健全薪酬激励机制,要结合辅导员的工龄、工作量、带班数等因素,实现多劳多得、优劳优酬的差异化薪酬机制;根据《关于加快构建高校思想政治工作体系的意见》的指示,因地制宜设置辅导员津贴,核增学校及校工作总量,增加辅导员的工作动力。再次学校要认真落实教育部24号令,

为辅导员的发展、晋升和辅导员队伍的优化发展做好保障工作。

第三,个人要端正态度,自我激励,不断进步。首先要树立正确的职业观,使为学生的成长成才服务成为自己从事该职业的精神追求,而不是将辅导员这一岗位当做转岗、晋升、解决户口编制的捷径。其次要坚持终身学习,不断加强自身思想政治理论素质,提升职业能力,拓展自己的知识储备,不仅要为学生提供思想引领、就业创业指导、心理疏导等服务,更要科学地评估自己,规划好职业发展道路,在育人的同时实现人生价值。再次要做好心理建设,管理好情绪,不断给自己注入正能量,以自信、乐观、积极的心态和对自身职业强烈的认同感投入到工作中去,迎难而上,开创新局面。

四、结束语

思政辅导员是高校思政教育工作的主力军,是立德树人工作的重要发力者,其职业稳定长效的发展有助于学生的成长成才。完善其职业准入机制,提高职业起点,是其职业稳定长效发展的基础;完善知识体系、深化其业务水平与知识储备,打破职业发展的“天花板”,是其职业长效发展的必备要素;厘清工作职责界限,多一分专业、少一分干扰,是其职业进步发展的助推器;强化职业心理认同,打通职业发展通道,关注一线学生工作者的实际需求,是其职业稳定长期的根本保障。

参考文献:

- [1] CARR Sanders. The Profession [M]. Oxford: Clarendon Press, 1993.
- [2] 孙立, 李凡. 高校辅导员专业化发展的基本内涵与策略探析[J]. 思想政治教育研究, 2017, 33(1): 120-123.
- [3] 王映, 赵盈. 高校辅导员专业化知识困境及其对策[J]. 思想理论教育, 2017(3): 103-107.
- [4] 郑柏松. 高职院校辅导员职业化发展的瓶颈及对策[J]. 中国成人教育, 2014.
- [5] 李凡. 高校辅导员专业化发展评估与分析——基于上海10所本科院校辅导员的抽样调查[J]. 思想理论教育, 2016(10): 94-101.
- [6] 教育部等八部门. 教育部等八部门关于加快构建高校思想政治工作体系的意见[EB/OL]. (2020-05-12)[2020-05-18]. http://www.moe.gov.cn/srcsite/A12/moe_1407/s253/202005/t20200511_452697.html.

(编辑:程爱婕)