

高校优秀辅导员专业化研究 ——基于全国高校辅导员年度人物事迹的文本分析

宋一婷¹, 李凡²

(1. 上海理工大学 材料科学与工程学院, 上海 200093;

2. 上海理工大学 理学院, 上海 200093)

摘要: 辅导员年度人物是高校优秀辅导员形象的代表, 参考麦克利兰的“冰山模型”, 对历年112名全国高校辅导员年度人物的文本研究发现, 优秀辅导员的专业化内涵体现在专业知识、技能、自我概念、特质和动机五个方面。因此, 应以专业化内涵为基本要素, 完善选聘制度、考核制度、培训制度, 助力辅导员专业化发展。

关键词: 优秀辅导员; 专业化; 年度人物; 文本

中图分类号: G 641 **文献标志码:** A **文章编号:** 1009-895X(2021)01-0092-07

DOI: 10.13256/j.cnki.jusst.sse.2021.01.016

A Study on the Professionalism of Excellent College Counselors —Taking National College Counselors of the Year as An Example

SONG Yiting¹, LI Fan²

(1. School of Materials Science and Engineering, University of Shanghai for Science and Technology, Shanghai 200093, China;

2. College of Science, University of Shanghai for Science and Technology, Shanghai 200093, China)

Abstract: The National Counselor of the Year is the representative role image of excellent college counselors. Taking 112 National College Counselors of the Year as an example, the study refers to McClelland's "Iceberg Model" and finds that the professional connotation of excellent counselors includes five aspects: professional knowledge, skill, motivation, self-concept, characteristics and motivation. In order to promote the professional development of the counselors, we should pay more attention to the selection and recruitment system, training system and assessment system of college counselors, promoting their professional development.

Keywords: excellent college counselors; professionalism; counselor of the year; text

“专业化”一词最初源于社会学, 霍伊尔提出“专业化是一个职业群体经过一段时间后成功地满足某一专业职业标准的过程, 它涉及两个一般是同时进行并可独立变化的过程, 就是作为地位改

善的专业化和作为专业发展、专业知识提高以及专业实践中技术改进的专业化”^[1]。辅导员作为高校思想政治工作的骨干力量, 是大学生健康成长的指导者和引路人, 辅导员队伍的专业化建设对于高校

收稿日期: 2019-11-06

基金项目: 上海理工大学党思德高项目“高校辅导员专业化内涵及实现路径研究”(20HJDSGD00004)

作者简介: 宋一婷(1992-), 女, 助教。研究方向: 辅导员队伍建设。E-mail: songyiting0118@163.com

人才培养起着至关重要的作用,辅导员年度人物是优秀辅导员形象的样本,具有广泛性、典型性,他们在专业化方面有自己潜在的、深层次的特征。

本研究以优秀辅导员的专业化为切入口,以质性研究中的扎根理论为取向,采用文本分析、文献计量等方法,使用 NVivo12 质性分析软件对历年全国高校辅导员年度人物事迹材料进行编码和整理,以厘清优秀辅导员专业化内涵,探究辅导员队伍专业化建设的策略。

一、全国高校辅导员年度人物的群体特征

本文研究对象为 2008 年—2019 年全国高校辅导员年度人物,共计 112 人,其基本信息如表 1 所示。

表 1 2008—2019 年全国高校辅导员年度人物
基本信息(N=112)

Tab. 1 Basic information of national college counselors of the year from 2008 to 2019

因素	分类项目	样本量	所占百分比/%
性别	男	54	48.21
	女	58	51.79
民族	汉族	94	83.93
	少数民族	18	16.07
出生年代	50 年代	5	4.46
	60 年代	10	8.93
	70 年代	42	37.50
	80 年代	54	48.21
	90 年代	1	0.89
工作年限	1~3 年	3	2.68
	4~8 年	42	37.50
	9 年及以上	67	59.82
其他任职	有	47	41.96
	无	65	58.04
学校层次	重点高校	78	69.64
	普通本科	28	25.00
	高职专科	6	5.36

根据性别划分,男性为 54 人,占 48.21%,女性为 58 人,占 51.79%,性别比例基本接近。根据民族划分,汉族 94 人,占 83.93%,少数民族 18 人,

占 16.07% (其中藏族、维吾尔、回族所占比例较高),由此可以看出我国高校辅导员队伍结构是比较多元化的。

就出生年代来看,横跨 20 世纪 50 年代至 90 年代,其中 70 年代(N=42,占 37.50%)和 80 年代(N=54,占 48.21%)所占比例最高,90 年代(N=1,占 0.89%)的比例最少,由此可见目前 70 后与 80 后辅导员是高校辅导员队伍中的中流砥柱。从职业发展历程来看,根据高等学校辅导员职业能力标准(暂行)的划分,初级辅导员工作年限为 1~3 年(N=3,占 2.68%),中级辅导员一般工作年限为 4~8 年(N=42,占 37.50%),高级辅导员一般工作 9 年及以上(N=67,占 59.82%)。工作 3 年左右的初级辅导员评选上年度人物的最少,他们主要是在全国高校辅导员职业能力大赛、相关思政类教学技能比赛等评比活动中取得了优异的成绩,或是在国家特殊、重大事件中有着突出的表现。9 年及以上的最多,平均工作年限为 11.4 年,可见年龄的增长和工作经验的积累对于辅导员的成长来说是非常重要的。

从担任职务来看,除辅导员之外兼任其他职务的有 47 人,占 41.96%,这些职务主要是学院党委副书记、学工办主任、团委书记等。普通的一线辅导员 65 人,占 58.04%。从就职学校层次来看,重点大学的比例最高,共占 69.64%,普通本科占 25%,其他高职专科类院校占 5.36%。

二、优秀辅导员专业化内涵

辅导员的专业化是辅导员队伍经过一定时间的训练,不断提升专业知识、技能、自我概念等,使辅导员逐步符合专业标准和要求,获得相应专业地位的动态过程。目前学界关于专业化素质模型比较典型的理论有冰山模型、洋葱模型、梯形模型等,其中冰山模型的影响力较大,最早是由美国著名心理学家大卫·麦克利兰(David McClelland)提出,他将个体的素质分为两个部分:“冰山上的部分”,包含了基本知识、基本技能,这些是显性的,容易测量的;深藏的“冰山下的部分”,包括自我概念、特质和动机,是内在的、隐性的因素。本研究借鉴麦克利兰的“冰山模型”,将辅导员的专业化分为以下几个方面,具体如图 1 所示。

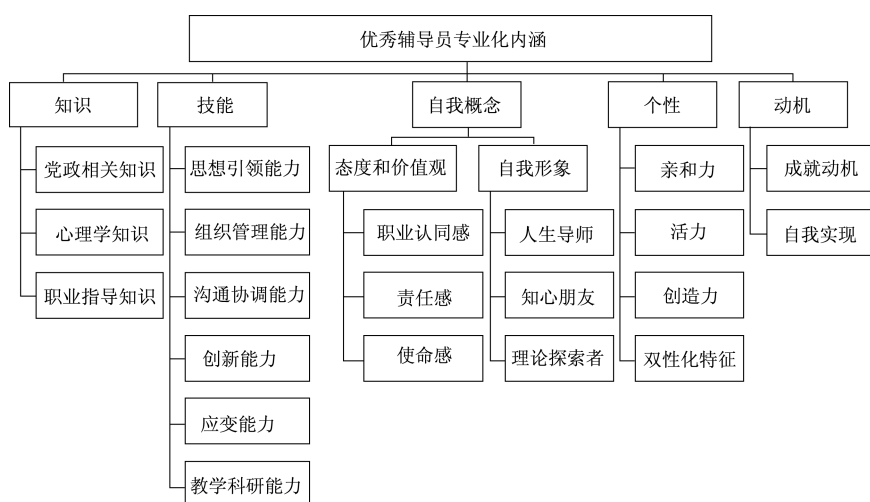


图1 优秀辅导员专业化模型

Fig.1 Professional model of excellent counselors

(一) 知识：宽口径知识储备，构建个人工作理念体系

社会学将一个专业的科学知识体系划分为“关于这一专业的知识”和“为这一专业的知识”两个部分^[2]。辅导员是思想政治工作者，需要具备的“关于这一专业的知识”主要是党政相关知识，如马克思主义理论、哲学、思想政治教育理论等基本知识。而“为这一专业的知识”主要指心理学、职业指导、管理学等相关知识。在年度人物中，14名(占12.5%)获得职业指导类相关证书，16名(占14.28%)获得了心理咨询相关证书，具体如表2所示。另外，还有8名(占7.1%)辅导员积极报考攻读思想政治教育专业博士，进一步提升自身专业知识素养，以更好地促进学生发展。

表2 历年辅导员年度人物所获证书分类

Tab.2 Certificate classification obtained by national college counselors of the year

分类	证书
职业指导类	高级职业指导师、KAB 创业教育(中国)项目培训师、NCGE 创业导师、人才测评师、GCDF 全球职业生涯规划师、创业实训师、职业生涯教练、创业模拟实训师、SYB 创业培训师
心理育人类	心理咨询师、国际 EMDR 创伤治疗师、萨提亚心理咨询

此外，优秀辅导员将所学的知识在实践中运用，将自己在在工作场域的所思所想提炼成为个人工

作理念体系(56)^①，形成了“三全二分”育人工作体系、“五个一”综合素质提升计划、“213”突发事件处置工作方法、“一横多纵”的模式、“1136”本科新生教育模式等，这些育人模式对于其他辅导员开展工作具有重要的参考价值。

(二) 技能：复合型工作技能，善于将理论与实践结合

高等学校辅导员职业能力标准(暂行)规定辅导员工作的职业功能包括思想政治教育、党团和班级建设、学业指导、日常事务管理、心理健康教育与咨询、网络思想政治教育、危机事件应对、理论和实践研究九个方面，这九大职能对辅导员的工作能力提出了相应的要求。

优秀辅导员具备复合型工作技能，具体表现在以下几个方面。第一，思想引领能力(86)，优秀辅导员善于用学生喜闻乐见的方式，如以“微视频、微党课、微行动”的“三微”活动为切入点，将社会主义核心价值观主题教育“落细、落小、落实”，以学习总书记讲话为核心，开展“与信仰对话”等第二课堂的主题教育活动，做学生思想的引领人。第二，组织管理能力(110)，如通过实践育人(80)的方式，引导学生积极参与各类社会实践、志愿活动，“带领学生奋斗在奥运志愿服务的第一线，告诉学生们只要能感受到我们为祖

① 注：括号内的数量无特殊说明表示参考点的个数，下同。

国贡献力量,就是光荣的”。引导学生参与支教活动,“为偏远地区的孩子带去知识和力量”。通过资助育人(60)等方式帮助学生走出困境,“从每月工资里拿出400元帮助4名特困生和孤儿”,促进学生“自强不息,励志成才”。加强学业指导和专业引领(88),对学业困难的学生对症下药,开展“帮学一对一”活动。第三,沟通协调能力,注重个别谈心谈话(58),“对每个孩子特点和性格,都了如指掌”。第四,创新能力(83),积极运用网络育人(66)的途径,实现线上和线下教育的有效结合,激发育人新活力。成立各类工作室(28),创新思想政治工作新途径、新方法。第五,应变能力(102),在涉及学生突发事件(47)、国家重大特殊事件(33)、公共卫生事件(22)、自然灾害等事件(10)时,都第一时间深入学生,帮助学生走出困境。如在面对自然灾害,例如汶川大地震、玉树地震时,“全力尽心帮助学生脱离困境”,“对受灾学生进行经济帮助,心理疏导”。第六,教学科研能力(113),积极利用第一课堂的主阵地(50),开设思想道德修养与法律基础、军事理论、形势与政策、中国传统文化概论等课程,因材施教,增强思政课的实效性。将理论与实践有效结合(57),形成了丰富的研究成果(55)。

(三) 自我概念:爱岗敬业,亦师亦友

冰山模型中自我概念是指一个人的态度、价值观和自我印象。优秀辅导员能够将该职业外在的职业规范、职业伦理等相关要求,内化于自身的行为准则和价值目标。研究发现优秀辅导员自我概念主要包含两个方面。

一方面,态度和价值观,他们爱岗敬业(172),

具有高度的职业认同感、责任感和使命感。他们将这份职业视为“一种光荣的责任、一份值得为之奉献的事业”,“任劳任怨,兢兢业业”,“保持24小时手机开机,便于学生联系”。从年度人物的群体特征中也可以看出,50%的辅导员工作了10年以上,21.4%的辅导员工作了15年及以上,其中工作年限最长的在辅导员岗位上奉献了34年,他们为了这份事业奉献了自己的青春。

另一方面,自我形象,表现在人生导师(199)、知心朋友(192)和理论探索者(178)三个维度。第一,优秀辅导员是学生成长道路上的人生导师(199),他们充分利用各方面资源,为学生搭建了丰富多彩的平台(166),如表3所示。同时,他们在大学生职业规划和引航(102)的过程中扮演着重要角色,“针对他们每个人的特点写亲笔推荐信,主动出击寻求就业资源,在充分尊重个人意愿的前提下进行一对一的职业规划和思想引导”。具体如表4所示。第二,优秀辅导员是学生健康成长的知心朋友(192)。他们“用心和学生沟通,成为学生的贴心人”,被学生视为亲人或知心朋友,学生对他(她)们有了亲切的称谓例如“马大姐”“大师兄”“大哥哥”“父亲”“好妈妈”“严婆婆”等等。他们为学生营造了“家”的氛围,为学生过生日,给学生写成长家书,与家长沟通共同关爱学生。与学生建立了平等、亲密、信任的关系,这为辅导员开展日常思政工作奠定了良好的基础。第三,优秀辅导员坚持理论探索(178),他们积极探索学生工作的特点与规律,努力成为“专家型的高校德育工作者”。不断提升自己的科研水平,结合自己的工作实际开展相关研究,主持、参与各项国家级、省部级课题,公开发表论文、著作多篇,形成了丰富的研究成果(55)。

表3 历年辅导员年度人物为学生搭建的平台

Tab.3 The platform for students built by national college counselors of the year

分类	关键词	参考点
学科专业平台	专业大学生论坛、大学生结构设计竞赛、科技创新平台、学生科技共享平台、超融低碳经济高峰论坛、成长论、科技节、挑战杯	80
就业创业平台	公益创业社团、学生实习基地、模拟招聘会、T-S直通车	55
校园文化舞台	通讯刊物《未来教育家》、演讲比赛、辩论赛、广告大赛、民族文化艺术节、人文系列讲座、校园原创话剧、文化沙龙	67
社会实践平台	关爱打工子女工作室、中国青年模拟城市大会、绿色中国考察行动、知行杯	60

表4 历年辅导员年度人物职业引航的具体表现

Tab.4 The concrete performance of career pilot by national college counselors of the year

类型	具体活动
职业生涯规划	职业规划设计大赛、天使成长引航工程、就业意向调查、一对一的职业规划指导、职业训练营
就业信息搜集	毕业生供需见面会、走访用人单位、就业资源网、校企合作、建立就业求职平台实现信息共享
就业创业指导与促进	简历制作、模拟招聘面试、组织招聘会、向企业推荐学生、就业创业政策解读等讲座、建立就业困难学生档案、创客联盟

(四) 特质：积极型人格，具有双性化特征

特质是个人在长期的发展过程中形成的较为稳定的品质和风格^[3]。人格指人的脾气习性与后天道德实践活动所形成的道德品质和情操的统一^[4]。人格特质维度在很大程度上影响了辅导员能否真正成为学生的人生导师和知心朋友，并深刻影响了开展思想政治教育工作的有效性^[5]。本研究发现优

秀辅导员具有积极型人格(88)，首先是他们的亲和力和，这从文本中出现最高的词频“爱”(731)中便可体现，具体如表5所示。其次，他们在工作充满活力(50)，对待工作充满激情。再次，他们具有创造力(66)，与时俱进，不断创新思政新路径，开发“学生四成预警管理系统”，将纸质版本的学业指导、生活指导，升级为电子版的动态指导。

表5 历年辅导员年度人物与“爱”相关的参考点统计

Tab.5 Statistics of reference points related to love by national college counselors of the year

分类	关键词	参考点
对学生的热爱	知心朋友、心理育人、资助育人、时刻关心、贴心人、慷慨解囊、喜欢学生、母爱父爱、用心呵护、谈心谈话、情系学生、凝爱于心、以学生为本、尊重个体、细致入微、言传身教、以身作则	264
对工作的热爱	爱岗敬业、满腔热情、无怨无悔、赤诚的爱、无私奉献、兢兢业业、任劳任怨、毕生事业、用心坚守、勤勤恳恳、责任	172
学生对辅导员的 爱	敬爱、温暖、贴心、信任、尊重、亲爱、喜爱、亲人、父亲、慈母、老大哥、最可爱、最耐心、知心姐姐、天使、守护者	72
爱的教育	感恩的心、励志教育、爱心传递、大爱奉献、乐于助人、与人为乐、真情显露、爱的熏陶、大爱无疆、感化	128

性别角色是个体在社会化过程中通过模仿学习所获得的一套与自己性别相应的行为规范，这反映工作岗位、职业文化对男性和女性行为的适当期待^[6]。在112名辅导员年度人物中，男性占48.21%，女性占51.79%，比例较为均衡。辅导员工作内容繁重，需具备领导力、执行力，这就需要男性化倾向特征。与学生沟通需要爱心、耐心、细心，这则需要女性化倾向特征。在年度人物中就有多名具备女性倾向的男性辅导员，如七尺男儿慈母心的王敬国，藏着一颗女性辅导员一样智慧而温暖真心的刘峰林，被学生成为“严婆婆”的严长征。因此，双性化特征的辅导员更容易根据不同情境及要求形成创新的育人理念，灵活多样的管理风格，进而取得良好的工作成效^[7]。

(五) 动机：以育人为根本目标，追求自我实现和成就动机

麦克利兰的“冰山模型”中动机是驱动、引导和决定一个人外在行动的最重要和最深层次的影响因素^[8]。目标可以为动机提供原动力，优秀辅导员始终坚持将育人(169)作为根本目标。正如习近平总书记在十九大报告中指出：“要全面贯彻党的教育方针，落实立德树人根本任务，培养德智体美全面发展的社会主义建设者和接班人。”这个根本目标激励着辅导员的外在行动。

辅导员的专业动机主要来自两方面。一是成就动机(58)，指个人对自己认为重要或者有价值的工作认真完成并达到理想境界的一种内在推动力

量,即使遇到困难和挫折也会表现出强大的韧性和毅力^[9]。如有辅导员提出自己“培植的是一种厚重的爱,它立足于现在,但创造的是未来。我认定了自己这辈子最大的责任,就是陪伴学生成长”。有的辅导员为了更好地开展互联网思政工作,个人事迹中提到“尽管自己不是计算机专业出身,我也没有放弃。夜深人静之时,我独自在办公室钻研,啃下一本本难懂的计算机教程,利用各种闲暇,向专业老师求教。”二是自我实现(70)。在马斯洛的需要层次理论中,自我实现的需要是人类最高层次的需要。有学者研究发现,辅导员专业化发展的驱动力55%来自于“自我实现的需要”^[10]。如有辅导员认为这份工作让人“体会了什么是责任,什么是被需要,什么是快乐,体会到自己的价值所在”,他们说“与学生一起幸福的感觉伴随我走过了8年时光,使我深知这份平凡工作的神圣和无上价值,值得一生去守望”。

三、高校辅导员专业化发展路径

辅导员的专业化发展既需要辅导员自身内生动力,也离不开外部环境的支持。这需要高校整合各方面资源,完善选聘制度、考核制度、培训制度,为辅导员的专业发展提供平台,助力辅导员的成长。

(一) 选聘:基于专业化基本要素,关注隐性因素

构建科学合理的选聘标准,建立严格的准入制度是促进辅导员队伍专业化的基础。此次评选的辅导员年度人物中,重点大学的比例占了69.64%,且以东中部的高校居多。重点高校的辅导员的招聘要求相比其他层次的高校相对较高,对毕业院校、学历层次、相关学生工作经历等都有更高要求,这从侧面反映出严格的准入制度可以为辅导员的专业化发展奠定良好的基础。麦克利兰的“冰山模型”中,知识和技能是显性因素,而自我概念、特质和动机是隐性因素。传统的辅导员选聘,主要关注的是应聘者的知识和技能这些显性因素。本研究发现,职业认同感、责任感和使命感、亦师亦友的角色认同、积极人格、成就动机、自我实现,这些隐

性的因素对辅导员专业化发展有重要的影响作用,因此,在辅导员的招募和选拔时,可以根据辅导员专业化的5个维度和21项指标设置相应的考察项目,除了在关注知识和技能的同时,还可以通过心理测试、个案处理描述、情境模拟等形式,关注应聘者的自我概念、特质和动机等隐性特质,端正辅导员的入职动机,以期更好地预测和研判应聘者后续的专业发展。

(二) 培训:构建分级分类分层培训体系,提升内驱动力

根据《普通高等学校辅导员队伍建设规定》的要求,高校应当保证每名专职辅导员每年参加不少于16个学时的校级培训,每5年参加1次国家级或省级培训^[11]。冰山模型中动机是专业化发展最深层次,也是最重要的影响因素,因此辅导员的培训重点应关注自我实现的内驱力,引导他们确定自身的职业生涯规划,形成“职业锚”。

在培训形式上,既可以发挥优秀辅导员的传帮带作用,形成辅导员工作室、项目小组、科研小组、备课小组、辅导员协会等专业发展共同体,营造互助、共享、成长的良好氛围;又可以通过沙龙、论坛、轮岗、国外访学、骨干研修、攻读思政博士等形式,助力辅导员队伍专业发展。此外,鼓励辅导员参加素质能力大赛,通过“以赛促学”的方式加强辅导员专业素养。

在培训内容上,聚焦辅导员专业化发展过程中的短板和不足,围绕专业化内涵的五个维度,建立菜单式、矩阵式的培训内容,为不同专业背景、不同发展阶段的辅导员提供个性化、分梯度的精准性专业支持。在初级辅导员阶段,关注职业适应、角色认同,加强专业知识和专业技能的培训,例如主题班会如何开展、心理咨询技巧等,鼓励辅导员考取心理咨询、职业指导类相关证书,通过各种大型活动培养辅导员的组织管理能力、沟通协调能力;在中级辅导员阶段,重点是将前期的工作实践经验进行总结,依据不同的专业方向进行深层次的指导,加强辅导员与专业教师尤其是思想政治理论课专业教师的联动,开展理论与实践相互转化能力的培训,注重创新能力的培养,关注自我概念、特质和动机等隐性因素;在高级辅导员阶段,培训方向

应在个人已有的专业化基础上,促进其专家化发展,正如年度人物中,有的辅导员是思政专家,有的是党建专家,也有的是职业指导专家,可以组织学术研讨,加强国际交流,拓宽国际视野,提升其专家化水平。这种贯穿于职业生涯始终的全过程培训,有助于形成终身学习的良好氛围,增强辅导员的职业认同感和归属感。

(三) 考核:以发展性为目标,定量与定性结合

建立符合工作实际的辅导员激励机制和考核体系,为辅导员队伍的专业化发展提供动力。做好优秀辅导员的发现和培育工作,树立正面典型,有助于对辅导员提供激励作用。辅导员年度人物虽具有示范性、典型性,但是对于一些普通高校的辅导员来说依然是“看不见、摸不着”。因此高校可以选聘一批身边的典型案例,根据不同职业发展阶段的不同辅导员建立相对应的荣誉制度,扩大宣传力度,用身边人育身边人,为广大辅导员提供精神引领,提升辅导员工作内在驱动力。

在对辅导员进行考核时,应避免用同一尺度衡量所有的辅导员,而应以发展性为目标,深度挖掘辅导员专业化发展的数据。根据专业知识、技能、自我概念、特质和动机等辅导员专业化发展的五个维度,建立一套与不同专业发展阶段的辅导员相匹配的量化考核指标。在涉及到一些无法用量化指标考核的地方,可以用质性的个人汇报、学生访谈等形式进行考核。在具体考核时,要以动态性考核为原则,结合辅导员自身的发展情况,既要关注考核中目标的达成情况,也要关心未达成考核的具体原因,关注工作中的瓶颈问题。在考核完成后,应当根据辅导员的入职年限、个人兴趣、能力特长、专业背景、岗位匹配等,建立动态化、立体式的辅导员个人成长档案,帮助辅导员明晰个人专业化发展路径。此外,落实辅导员作为教师和干部的“双重身份”,厘清辅导员的工作边界,明确辅导员的专业角色,形成与考核相对应的职称评聘和干部选聘通道,有助于提升辅导员的职业认同感、责任感和使命感,激发辅导员工作的活力、创造力。

四、结束语

辅导员的使命是立德树人,辅导员队伍的专业化是从外部推动走向内在自觉的专业化^[12]。作为辅导员,应当以“有理想信念、有道德情操、有扎实学识、有仁爱之心”的“四有”好老师为追求,努力明确自我角色定位,将自己的知识和技能转化为实践的力量,提升个人特质,强化动机,在完成育人使命的同时达成自我实现的目标。

参考文献:

- [1] 邓金. 培格曼最新国际教师百科全书[M]. 北京:学苑出版社,1989.
- [2] 李莉. 高校辅导员专业化发展研究[M]. 南京:东南大学出版社,2011.
- [3] 孙莉玲,江莉莉. 高校辅导员胜任力模型建构——基于“全国高校辅导员年度人物”事迹的数据分析[J]. 高校辅导员,2016(6):24-28.
- [4] 郭成. 教师职业道德修养专题[M]. 北京:当代世界出版社,2001.
- [5] 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.
- [6] 刘电芝,徐振华,刘金光,等. 当代大学生性别角色发展现状调查分析[J]. 教育研究,2009(12):41-46.
- [7] 李明忠. 高校优秀辅导员的群体特征与职业发展——以2008—2014年全国高校辅导员年度人物为例[J]. 高等教育研究,2016,37(3):68-79.
- [8] 焦佳. 高校辅导员职业能力提升路径探究[J]. 思想理论教育,2016(2):96-100.
- [9] 宋洁,何宁,汪鑫,等. 高校辅导员工作效能感的研究分析[J]. 思想理论教育,2008(1):60-66.
- [10] 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.
- [11] 教育部. 普通高等学校辅导员队伍建设规定[EB/OL]. (2017-09-29)[2019-08-05]. http://www.moe.gov.cn/srcsite/A02/s5911/moe_621/201709/t20170929_315781.html.
- [12] 杨建义. 高校辅导员队伍专业化建设的回顾与展望[J]. 思想理论教育,2016(8):17-21.

(编辑:程爱婕)