

高校辅导员专业化、职业化发展现状的调查报告

——以南京财经大学为例

韩力争¹ 贺张真² 季霞³ 葛雷³

(1. 南京财经大学 江苏省中国特色社会主义理论体系研究中心, 江苏 南京 210023;

2. 南京师范大学, 江苏 南京 210024; 3. 南京财经大学, 江苏 南京 210023)

摘要: 高校辅导员是学生工作的一线管理者和直接负责人。这一队伍的专业化、职业化已经成为现代教育发展的内在需求和必然趋势。通过对南京财经大学的 84 名辅导员进行调研, 分析辅导员队伍专业化、职业化过程中存在的问题, 并结合具体情况提出相关的解决策略, 为高校工作的开展提供建设性意见。

关键词: 高校辅导员; 专业化; 职业化

中图分类号: G642.46 **文献标识码:** A **文章编号:** 1672-6049(2015)06-0096-06

一、引言

《中共中央国务院关于进一步加强和改进大学生思想政治教育的意见》(中发[2004]16文)中明确指出“高校辅导员是高等学校教师队伍的重要组成部分,是开展学生思想政治教育和日常管理工作的骨干力量,是大学生健康成长的指导者和引路人。”高素质的辅导员队伍是高校保障人才培养质量的重要因素。由此,高校辅导员专业化、职业化发展被提上议事日程。《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号文)提出“要统筹规划专职辅导员的发展。鼓励和支持一批骨干攻读相关学位和业务进修,长期从事辅导员工作,向职业化、专家化方向发展”^[1]。然而,时至今日,高校中仍普遍存在辅导员队伍人心不稳的现象,严重影响学校学生工作的质量。要想从本质上解决这一问题,需要重视辅导员队伍存在的问

题,如职业认同感低、归属感低、工作繁杂、专业素养不高等,归根结底,是职业化、专业化程度低造成的。本文是基于南京财经大学全体辅导员的“高校辅导员专业化、职业化发展现状”调查报告,希望高校及社会各界重视辅导员队伍的建设,从培养中国特色社会主义事业合格建设者和接班人的战略高度,积极推进高校辅导员队伍的专业化职业化发展。

二、辅导员专业化职业化的内涵及关联

(一) 辅导员专业化职业化的内涵

专业化即某种职业从普通职业发展为专门职业的建设过程。辅导员专业化是指通过岗前专业理论学习、实践能力培养和在岗的继续学习和培训,树立专业意识,不断提升专业技能,用更加专业的能力和方法协助大学生解决问题,促进其更好、更健康地发展。

职业化是指一种工作的标准化、制度化和规

收稿日期: 2015-10-16

基金项目: 2013 年度南京财经大学党建思想政治工作课题: 我校辅导员专业化发展现状及思考(HLZXW13001)。

作者简介: 韩力争(1969—),女,江苏盐城人,研究员,研究方向为大学生思想政治教育;贺张真(1990—),女,河南南阳人,南京师范大学心理学院研究生,研究方向为心理健康教育;季霞(1980—),女,江苏泰兴人,讲师,研究方向为大学生思想政治教育;葛雷(1971—),江苏南通人,副研究员,研究方向为高等教育管理。

范化,高校辅导员的“职业化”即有明确的职业定位、清晰的岗位职责、完善的机制,从业人员把此作为长期工作甚至作为自己的终生职业^[2]。教育部《高等学校辅导员职业能力标准(暂行)》(教思政[2014]2号文)对辅导员选拔和培训机制、岗位职责、绩效考核机制、辅导员自身职业生涯发展的渠道机制、晋升机制、激励机制作了相应规定。

(二) 辅导员专业化、职业化之间的正螺旋效应

辅导员专业化、职业化是一个动态发展的过程,两者相互影响,互相促进,呈正螺旋效应。

一方面,成为一份稳定的职业,是实现专业化的前提;只有先实现高校辅导员的职业化,使其从心理认同自己的工作,感受到工作的价值和意义,才会不断提升自己的专业能力、管理学生的能力,才能在工作中不断实践和反思,提升自我价值感,热爱自己的职业,并通过专业培训和反复实践,向着专业化方向发展。

另一方面,专业化是职业化成长的动力,专业和学科的支撑是职业化的一个重要条件,辅导员专业化的目标在于辅导员职业的专业品质和专业化程度不断提高^[3]。

总之,职业化是基于岗位的外在要求及相关保障,是实现专业化的前提和可持续发展的保障;专业化侧重强调从业人员的知识、技能等,是职业化的内在要求和现实目标,需要加强培训,专业化可以进一步巩固职业化的发展,而职业化的进一步发展又为专业化的提升奠定更加坚实的基础。依此类推,专业化的提升为职业化成长

提供更多的动力。职业化与专业化之间呈现正螺旋上升现象。

三、高校辅导员专业化、职业化发展现状

(一) 调查对象

对南京财经大学的84名辅导员展开调查,均无明显的身体疾病和精神病史。最终有效的问卷为81份,3份无效问卷(未填写完整),有效率为96.4%。81份有效问卷中,67名女辅导员,14名男辅导员。

(二) 调查工具

引用福建师范大学公共管理学院“辅导员专题”研究课题组所编的《福建省高校辅导员队伍职业职业化、专业化建设研究》问卷^[4],并结合南京财经大学的实际情况进行修订,最终确定为6个基本信息题、20个单项选择题、14个多项选择题和一项开放式问答题。

(三) 统计学处理

用SPSS19.0对数据进行处理,包括相关分析、描述统计和频率分析^[5]。

(四) 结果

1. 关于基本信息的调查结果

通过频率统计分析,得到女辅导员所占的比率为82.7%,男辅导员占17.3%,男女所占比率存在显著性差异。这与巩慧玲、柏晴^[6]的调查一致。女性辅导员的细心与耐心等心理特质顺应了高校学生思想政治教育及管理工作的柔性化、精细化发展趋势;女性的亲和力、敏锐的洞察力以及丰富的情感体验都是从事学生管理工作的优势(尹秀娟,2013)^[7]。

表1 辅导员的年龄、职称、工作时间和专业分布频率

| | 年龄 | 职称 | 工作时间 | 大学专业 |
|-------|---------------|------------|--------------|-------------|
| 划分及频率 | 30岁以下(16%) | 初级(32.1%) | 1年以下(4.9%) | 思想政治(8.6%) |
| | 30—40岁(71.7%) | 中级(65.4%) | 2—3年(12.3%) | 其它文科(69.1%) |
| | 40—50岁(7.4%) | 副高级(2.5%)* | 4—6年(23.5%) | 理工科(18.5%) |
| | 50岁以上(4.9%) | 正高级(0%) | 7—9年(24.7%) | 艺术类(3.7%) |
| | | | 10年以上(34.6%) | |

*注:非教育系列,学校也没有聘任。

由表1可知,辅导员处于30—40岁年龄之间的占71.7%,比率相对大;中级职称为67.9%,初级次之,为32.1%,副高级只有2.5%(据进一步了解,这两位职称是非教育系列,学校也没有聘用),正高级职称均为零,这说明辅导员的职

称全部处于初、中级,职级较低;从事辅导员的工作时间达10年以上的占34.6%,7—9年的为24.7%,4年以上的占82.8%,说明该校辅导员的职业忠诚度在一定程度上是相对乐观的,这与李建平所提到的辅导员缺乏工作责任感,对岗位

的忠诚度低不一致^[8]。而辅导员大学所修专业中文科(除思想政治)所占的比例是69.1%,其次是理工科。

通过相关分析得到:从事辅导员的工作时间与职称之间的相关系数为0.47,在0.01水平上呈显著相关。这说明职称评定与长期坚持辅导员工作密不可分,一定程度上说明与职业化程度有关。

2. 关于专业化职业化的认识

85.2%的辅导员认为高校需要建立稳定的专业化队伍,具有思想政治方面的专业知识和技能;被调查者中,64.2%表示辅导员队伍职业化专业化是大势所趋,21%感觉实现过程艰难,还有14.8%则认为只是形式,无法实现;一半以上的人觉得辅导员专业化职业化在该校进展缓慢,缺乏措施;虽然70.4%的人认为有必要建设辅导员专业团队,但只有7.4%的人赞同目前该校辅导员职业是一种专业化职业,很愿意长期从事辅导员工作的比率只有9.9%,大部分人希望分流到行政职位、专业教师等。

这说明大部分辅导员对职业化专业化的概念有相对清晰的认识,但认为实现过程比较困难,目前对辅导员职业持相对消极的态度,只是作为过渡的桥梁,另有打算。

3. 关于辅导员工作职责和角色定位的调查

67.9%的辅导员觉得主要角色应该是思想政治教育工作者,而实际上74.1%的人忙碌于学生的日常管理工作,花费在学生思想政治工作方面的时间比较少。其中87.7%的辅导员认为工作职责不明确,实际从事的工作繁杂,超出了辅导员的职责范围。对于优秀的辅导员,意见相对一致,包括能力、责任心、工作热情、关爱学生、为人正直和办事公平等。

辅导员对于工作职责的认识相对明确,但实际工作非常繁杂,使他们的工作一定程度上偏离了岗位的核心职责,即学生的思想政治教育和人生引领。

4. 关于职业化专业化进程的调查

调查表明,该校辅导员负责的学生人数在200—300范围内的占56.8%,300人以上的占24.7%,100—200人的占18.5%,没有100人以下;而77.8%的辅导员认为应该按1:100—200人来安排。年薪在5—6万的辅导员所占比例是

74.1%,而85.2%的辅导员认为工资待遇相对自己所承担的工作量来说偏低。关于辅导员职称的评定,感觉非常有必要设定专门的评定标准的比例是71.6%,53.1%的人认为应该设置独立的评定系统。关于职称评定的标准,赞同注重工作实绩的占91.4%,科学研究能力占32.1%,研究成果占25.9%。关于工作考核,大部分认为应该综合考虑,进行量化考核,由领导、同事和学生共同参与。

其中有81.5%的辅导员负责200人以上的学生,这与教育部规定的按1:200要求配备专职学生思想政治工作人员不相符,辅导员的任务过于繁重;这种超员现象比较普遍,河南省高校辅导员与学生之比为1:300—400(李建平,2007)^[8]。而辅导员工资待遇不高,有一种相对不公平的感觉(与实际工作量相比),这也在一定程度上导致辅导员满意度低,队伍不稳定。

大部分辅导员认为应该设置专门独立的职称评定系统,应该重视工作实绩,进行360度的全方位考核,以确保公平公正。

5. 其他调查结果

半数辅导员认为不应该设置年龄限制,准入条件应该涉及能力素质、学历、学生干部工作经验、专业及党员等;85%左右的人认为应该通过系统化的笔试、面试和心理测试来选拔符合要求的人员。能够激励辅导员长期从事这一职业的最关键因素依次是:发展机会与空间(51.9%)、工作环境(23.5%)、工资待遇(15.6%)、其它(9%)。辅导员的工作压力源主要包括岗位本身、领导、学生、发展前途。

四、辅导员专业化、职业化过程中存在的问题

辅导员队伍专业化、职业化是高校学生工作得以顺利进行的保障,但过程充满曲折。目前大部分高校都处于探索阶段,缺乏建设性的策略,成效不高。调查结果表明,大部分辅导员认为我校处于刚刚起步阶段,进展相对缓慢,而且存在种种问题。

(一) 工作职责不明确,事务性工作过于繁重

1. 职责不明确

学生数量的增加与辅导员缺乏的现状,导致辅导员人均工作面越来越宽,工作量越来越大。辅导员大多扮演多重角色,除课堂教学之外,其它与学生有直接或间接关系的工作,基本都划分到

辅导员的工作领域,如学生思想政治教育、党团组织建设、日常学习生活、助学贷款及奖助学金评定、学生上课出勤率、宿舍卫生及违章违纪管理、组织各种会议和文体活动等。工作范围十分广泛,责权不明。

2. 学生思政教育工作被弱化

被繁重的事务性工作包围,大量时间和精力忙于具体的事务,思政教育工作方面的工作进行得有些表面化,缺乏深层次的细致思考和开展,人生观、价值观、世界观等主流意识教育引领的缺失,导致学生行为和心理问题呈现上升趋势。

(二) 管理机制相对滞后

1. 培训机制不健全

辅导员有比较系统的准入机制,本科院校的报名门槛一般为211学校硕士研究生,严格的笔试、面试及心理测试等环节,保障了辅导员队伍的整体素质。

但培训机制还不够健全。辅导员培训的涉及面偏小,培训的专业化、系统化程度较低。如心理健康方面的培训较多,而思政教育及学生日常管理实务方面的培训则较少。没有成立辅导员协会,缺乏交流学习的平台,也没有定期的培训,导致辅导员工作处于“埋头自己干”的困境,对于学生思政工作和管理工作中的问题,不能高效率地解决。

2. 绩效考核与激励机制

调查发现,辅导员的职称大多处于初、中级,普遍认为绩效考核、职称评定缺乏专门的标准;而关于工资待遇心理上存在“相对不公平感”(与实际工作量相比)。工作不被学校和社会重视,工作实绩的考核不够公平公正,末位淘汰制、雇员制的身份导致心理上缺乏安全感,考核机制重惩罚少激励,造成部分辅导员工作态度消极和职业倦怠。

3. 职业生涯规划机制

在职业发展规划上,由于没有单列标准,导致辅导员的职称评定困难,这些因素都会使辅导员缺乏职业安全感,降低对职业的忠诚度,类似的元素使队伍极不稳定,职业满意度低,大多数人把此作为过渡工作,准备另谋出路。

(三) 专业化程度低

一方面:长期忙碌于繁重的事务性工作,消耗了辅导员大量的时间和精力,没有时间提升自己的专业能力,这与调查中发现辅导员的科研成果

少相一致;另一方面:缺乏相应的培训机会和学习专业知识的机会,导致专业素养相对低,专业理论研究能力不强,不能很好地将理论与实践相结合。

对于从业人员没有明确的专业限制,在一定程度上影响了辅导员队伍的专业化程度。教育部颁布的24号令要求,辅导员应该“具有相关的学科专业背景,接受过系统的上岗培训并取得合格证书”^[1]。这里的相关学科到底是指与辅导员工作性质相关,还是与工作对象的专业相关?现在还没有统一的定论。专业学科的模糊性也在一定程度上影响了专业化程度。

五、辅导员专业化、职业化队伍建设的策略

辅导员专业化、职业化队伍建设是一个循序渐进的过程,需要在长期工作中坚持理论学习与实践相结合,而专业化、职业化的实现也是一个相对艰难的过程,需要教育部、学校、社会和从业人员共同努力。

(一) 明确岗位职责,鼓励引导专业发展方向

切实按照1:200的比例来配备辅导员,充实辅导员队伍,确保学生的思想工作深入开展。

辅导员的“勤务员、大保姆”形象,应当转变为按专业分工,各负其责而又相互协作的团队,参照姬惠惠(2013年)对辅导员角色职能的划分,包括思政教育、学生事务管理和学生辅导咨询服务三个大方向。其中思政教育方向包括形势政策教育、党团工作、日常思政教育工作等;学生事务管理工作涵盖班风、学风、考风建设和宿舍文化建设、奖贷补助免、日常行为规范等工作;学生辅导咨询服务指导则包括学生心理健康教育、素质文化拓展、职业生涯规划、学习方法指导、社会化指导等相关工作^[9]。

根据角色职能的不同模块,可以鼓励和支持优秀教师兼任思政辅导员、社团活动指导教师、就业指导教师、心理辅导工作等,要合理计算他们的工作量,并给予相应的报酬。

(二) 完善工作机制,实现制度化、规范化

高校应参考教育部的相关政策(中央16号文件、教育部24号文件),并结合自身的特点制定标准化的辅导员岗位说明书,明确选拔标准,如学科要求、能力要求、人格素养等,切实选拔与岗位要求吻合程度高的人才。

关于培训,要不断完善培训体制,保证辅导员定期参加培训。首先要改变原有的“专家灌输

式”应调动辅导员的主体性和参与性;除专题报告外,还应邀请一线经验丰富、有工作特色的辅导员详细介绍自己的工作经验和方式、方法等。培训内容不应局限于专业理论知识,更需要涉及到辅导员工作实践中遇到的问题。其次,建立辅导员工作坊,定期开展讨论(一月一次,主题鲜明,轮流负责),交流工作中的成效与困境。要注意组织好小组讨论,使培训的内容真正实现效用最大化,避免泛泛而谈。最后,组织辅导员去周边的兄弟高校(如南京大学、南京师范大学、东南大学)参观、学习,通过沟通交流,从而相互学习有效的管理方式和处理问题的方法。

绩效考核从辅导员所从事的年限、工作成果和学生的思想政治觉悟以及行为表现入手,开展领导代表、教师代表、同事代表和学生代表四方参与机制,做到公开、公平、公正。

有效的激励:辅导员比较关注的是发展空间、工作环境、薪资待遇和人文关怀等,要切实结合辅导员的工作绩效,给予相应的奖励和职称晋升。

合理的职业生涯规划:有研究证明合理的职业生涯管理能够有效抑制组织与员工在愿景目标上的偏差,从而促进个体和组织的和谐发展^[10]。从调查中看出,一部分辅导员只是把辅导员工作作为“过渡性工作”,学校要协助辅导员确立在专业发展、岗位和职级方向等方面的目标轨迹,建立科学的辅导员职业生涯发展体系,改善辅导员队伍流动性大的现状。

(三) 提高辅导员的专业化水平

1. 明确辅导员专业化的理论结构

专业化发展必须解决“关于这一专业的知识”和“为这一专业的知识”,即核心知识和辅助知识,目前还没有一致的规定,比较模糊。学者们比较赞同的观点是:以思想政治教育、高等教育学、社会学、心理学等学科专业为依托,成立辅导员专业学科,建立以高校辅导员培养为直接目标的硕士、博士学历培养体系,并最终形成系统化、结构化、合法化的“高校辅导员学位课程体系”^{[11][12][13]}。从思想政治教育、学生事务管理和学生辅导咨询三个大方向划分辅导员专业培养目标,切实提高从业人员的专业化水平。

关于专业化要求,需要不断加以完善,必须拥有专门的职业资格证书,有专业理论、专业实践和专业技能。可以发挥“师傅带徒弟”的优势,由资

深辅导员协助新入职者尽快熟悉相关领域的工作。

2. 理论与实践相结合,提升专业化水平

一方面,辅导员要学会反思。用专业理论知识来检验自己的日常工作、行为,反思自己在从事学生工作过程中所存在的问题以及需要改进的方向,通过反思日志、具体的案例分享和相关的教育博客等,将互联网的优势运用起来,如建立学校辅导员的QQ群、讨论组或者是微信圈,从而能够共享资源,讨论类似的问题和解决途径等。实践反思为辅导员提供了彼此实践经验表达、共享的平台。

另一方面,辅导员要开展实践研究。张斌、衡旭辉创造性地提出了关于高校辅导员的“实践智慧”这一概念,认为辅导员在长期的实践过程中培养了一种缄默知识的能力^[14]。作为学生工作中相关困难、问题与需求的直接负责人,辅导员积累了宝贵的一手资料。将工作实践中的经验、困境转换为具体的研究课题,开展实践研究,将解决问题的过程表达出来并用理论加以分析、解释,成为研究成果。在分析理论的同时,反思实践,在实践中检验理论,并不断建构更加严谨的理论。

六、小结

辅导员队伍专业化、职业化是势不可挡的趋势,一个优秀的高校辅导员会影响一批又一批学生的未来,高校辅导员在培养人才和促进高校事业可持续发展上发挥着重要作用。因此,社会、高校和辅导员应该重视起来,发挥多方力量,力争建立一个高素质、高质量、高水平且相对稳定的辅导员队伍。

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[S]. 北京: 教育部(教社政[2005]2号) 2005.
- [2] 夏蕾. “专业化+职业化+人文化”: 高校辅导员队伍可持续发展的三个维度[J]. 科教文汇, 2007(8): 14.
- [3] 于倩. 高校辅导员职业化与专业化关系研究[J]. 高教研究, 2014(8): 192.
- [4] 林亚梅. 高校辅导员职业化专业化发展激励机制研究[D]. 福州: 福建师范大学硕士学位论文, 2010: 10-16.
- [5] 邓维斌. SPSS19(中文版) 统计分析实用教程[M]. 北

- 京: 电子工业出版社 2012.
- [6] 巩惠玲, 柏晴. 关于高校女辅导员现状的分析和思考 [J]. 合肥工业大学学报(人文社会科学版) 2009, 23(5): 78-80.
- [7] 尹秀娟. 网络时代女辅导员职业化道路的困境与路径 [J]. 宿州学院学报 2013, 28(10): 54-56.
- [8] 李建平. 当前高校辅导员工作存在的问题及其对策 [J]. 濮阳职业技术学院学报 2007, 11(4): 93-94.
- [9] 姬惠惠. 辅导员专业化职业化发展存在的困境与对策分析 [J]. 安徽农业大学学报, 2013, 22(5): 114-118.
- [10] 陈赞. 高校辅导员管理与心理契约理论应用 [J]. 中国高等教育 2011(1): 56-58.
- [11] 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: 155-156.
- [12] 谢斌斌. 高校青年辅导员专业化建设现状调查及分析 [J]. 云南农业大学学报 2010(5).
- [13] 虞晓东, 李建伟, 胡凌燕, 等. 辅导员专业化发展的质性研究 [J]. 山东省青年管理干部学院学报 2010(1).
- [14] 张斌, 衡旭辉. 高校辅导员的实践智慧: 内涵、品性与发展策略 [J]. 思想政治教育研究 2009, 25(3): 111-113.
- (责任编辑: 黄明晴)

The Survey Report of University Instructors' Professional and Career-oriented Development

—Example by Nanjing University of Finance and Economics

Han Lizheng¹, He Zhangzhen², Ji Xia³, Ge Lei³

- (1. Nanjing University of Finance and Economics; The System of Theories of Socialism with Chinese Characteristics Research Bases in Jiangsu Province, Nanjing 210023, China;
2. Nanjing Normal University, Nanjing 210024, China;
3. Nanjing University of Finance and Economics, Nanjing 210023, China)

Abstract: University instructors are the basic managers and direct principals of the student work. The profession and career-orientation of the instructors' troop has become the inside needs and inevitable tendency of the modern educational development. Through the study of eighty-one instructors from University of Nanjing University of Finance and Economics, we analyze the existing problems of the profession and career-orientation process. And some solutions related to the specific condition are proposed, which makes further constructive views for the college.

Key words: the university instructors; profession; career-orientation