

高校辅导员职业认同感培养路径探析

聂海岭¹, 孟雪辰²

(1. 上海大学 社会科学学院, 上海 200444; 2. 驻马店市商务局, 河南 驻马店 463000)

摘 要: 高校辅导员是学生管理工作的重要参与者, 其在高校德育工作中的特殊性和重要性日益凸显。本应有着教师和干部身份的高校辅导员, 却在高校繁琐复杂的日常工作中, 失去了对自己所从事的工作的热情和兴趣, 对这份工作产生了越来越多的迷茫和困惑。辅导员职业认同感较弱成为当前辅导员队伍在发展过程中面临的主要难题。破除高校传统的行政管理体制, 完善辅导员考核评价体系, 改变辅导员职业发展的传统思维模式, 增强其职业认同感, 为辅导员搭建更好的发展平台已迫在眉睫。

关键词: 辅导员; 职业认同; 高等教育

中图分类号: G451.2

文献标识码: A

文章编号: 2095—042X (2014) 03—0092—04

doi: 10.3969/j.issn.2095—042X.2014.03.022

所谓“职业认同”, 是指一个人对所从事的职业在内心认为它有价值、有意义, 并能够从中找到乐趣。职业认同, 是一种过程, 也是一种状态。“过程”是说从业者从自己的经历中逐渐发展、确认自己的角色的过程。“状态”是说从业者当前对自己所从事的职业的认同程度。^[1] 职业认同感的高低是群体工作积极性和稳定性的主要影响因素。高校辅导员是高等教育人才培养的主要抓手, 辅导员的价值观念、职业认同直接影响着大学生思想政治教育工作的。

一、高校辅导员职业认同感现状

相关数据显示, 在关于高校辅导员对当前从事的职业态度的调查中, 选择“有适当机会希望转行”的占38%, 选择“好好表现, 争取尽快升迁”和“只把辅导员职业当作谋生手段, 谈不上喜欢”的各占10%, 而选择“乐意长期从事辅导员工作, 把辅导员当作终身职业”的只占到42%。这说明高校辅导员职业认同感较弱。部分辅导员只是把辅导员工作当作工作的跳板或者谋生的手段, 有机会还是选择转行或者变换工作的职位。自我国高校扩大招生规模以来, 高校学生总量呈几何上升态势, 师生比例出现了严重失调。一些高校辅导员和学生比例达到了1:200, 平均每名辅导员要管理200

名左右的学生, 相对传统辅导员管理工作, 新时期新阶段, 辅导员管理任务有了很大程度上的增加。而随着学生规模的扩大, 学生质量有逐渐下降的态势, 这同样给辅导员工作带来了很大挑战。对高校教育工作怀着极大热情的高校辅导员在长期循环往复零碎繁琐的工作中, 逐渐失去了工作的积极性。

从整体上看, 多数高校辅导员选择该职业的理由是“工作相对稳定”, 该比例达到了36%, 相对较高。辅导员职业的稳定性成为多数高校毕业生青睐该项工作的理由之一, 但入职后的实际工作情况却令辅导员工作失去了原有的鲜亮色泽。辅导员职业要求从业人员拥有积极的价值观念, 正确的思想政治方向。实际情况是高校辅导员在工作一段时间后出现职业发展瓶颈。具体表现为部分辅导员对自己所从事的职业意义产生怀疑, 对育人工作失去信心, 自我认知和职业认同偏差大、对工作环境的不满等。其“二等公民”的身份致其职业心态失衡, 职业发展道路漫长致使一些辅导员对人生价值和职业价值产生质疑, 艰难的职业升迁和发展道路令辅导员对日常工作充满抱怨, 对职业发展失去信心。

二、高校辅导员职业认同感缺失的原因分析

(一) 辅导员归属性和职位认定存在偏差

* 收稿日期: 2014-03-01

作者简介: 聂海岭 (1987—), 男, 河南睢县人, 硕士研究生, 主要从事马克思主义原理研究。

高校,辅导员队伍管理具有多重性,从学校到学院以及学校其他部门,很多的部门都能对辅导员队伍进行信息的牵制和具体事务的管理。这就导致了辅导员在归属性和职位认定上有一定的偏失。辅导员在工作过程中,经常性地会承担起除了思想政治工作之外的很多繁琐事务,究竟做学生思想政治工作还是做和学生相关的一系列工作,辅导员在职业定位上出现了迷离的状态。高校辅导员事务的繁重和琐碎逐渐使辅导员丧失了对自身职业发展规划的规划。深陷学生事务工作的高校辅导员不再对自身的职位充满热情和希望,初始的职业热情已经化为常规性和反复性的工作循环。疲于对学校多重管理的应付,辅导员的工作效果也会出现不理想。个体对自己所从事工作效果的自我认同与否是产生职业倦怠的重要原因。^[2]职业倦怠是辅导员职业发展方向迷离的重要表现,是辅导员职业认同感缺失的重要原因之一。

根据2006年颁布的中华人民共和国教育部第24号令《普通高等学校辅导员队伍建设规定》指出:辅导员是高等学校教师队伍和管理队伍的重要组成部分,具有教师和干部的双重身份。在实际工作中辅导员的双重身份都没有得到充分体现,辅导员身份具有“四不像”的特点。拥有教师身份的辅导员在高校里的身份却比专职教师的身份差很多。在一些高校,降为辅导员身份却作为对专职教师身份的一种惩罚,这无疑暗示着辅导员较差的职位级别和待遇。作为学校基层操作学生具体事务的高校辅导员也很少享受到干部般的待遇,每天应对的只是一些常规性的学生工作或者学校传达的任务,无论工作职位还是薪酬待遇,都很难体现出辅导员的“干部”身份。

(二) 外界因素困扰辅导员职业发展

在大学生的思维中,辅导员就是班主任的转型。辅导员承担着大学生培养的各方面工作,加之辅导员实际工作的全面性,久而久之,学生对辅导员也就产生了认识上的偏差和误解。高校学生也就认为辅导员是自身发展全方位的“护理”。其实不然,很多高校将教学和思想政治教育工作明显分开,学生教学方面的事务由教务委员专门管理,辅导员专门负责学生工作。这种职位分工有助于辅导员教师身份的认定。若在学生的眼中辅导员只是管理学生事务的管理人员,那就失去了辅导员原有的定义和内涵。在专职教师思维中,辅导员就是教学辅助岗,在讲台上解决不了的问题,专职教师就会

推脱给辅导员,此时的辅导员工作有一定的被动性。在教学事故处理的过程中,专职教师的心理地位总是高于辅导员的地位,这也严重影响着辅导员工作的积极性和对本职工作的热爱度。

在社会公众的思维中,在学校里不从事教书的人员就不是老师,辅导员管理着学生日常工作,就是为学生服务的管理人员。不是老师的高校工作人员在社会公众的心里就享受不到老师应有的尊重。社会公众的这种歧视态度导致辅导员“教师”和“干部”身份在心理上的双重失落,这严重挫伤了辅导员工作的热情。

缺乏稳定的职业发展环境,职业认同度低。^[3]这已成为高校辅导员工作的一种常态。在公众和自我的双重否定下,辅导员的职业心理不能得到健康的发展,行为极有可能会陷入这么一个怪圈:公众对辅导员评价偏低——辅导员缺乏必要的职业认同和自身价值认同——辅导员片面追求个人发展——社会认为辅导员工作无效或有效性不高——辅导员不认同自己的职业、出现更多的短期行为。^[4]高校不应忽视对辅导员自身发展的重视和外界环境对辅导员评价的改善,应重塑辅导员的职业发展的信心,合理规范辅导员的职位范围,并为辅导员的职业发展提供良好的平台和机会。

(三) 高校行政管理制度不利于辅导员职业认同

在一些高校,高校行政管理体制对辅导员发展有着约束。一些高校为了维持辅导员工作的稳定性,防止辅导员流动性过大,专门设立了一些约束辅导员职业发展的条例制度。譬如一些高校设置辅导员工作年限,达不到这个年限不能进行岗位流动。或者给辅导员设置职位升迁的年限,学历提升的年限等等都限制了辅导员职业发展的热情和辅导员的职业认同感。

辅导员职业发展保障机制不健全,虽然很多学校为了加强辅导员队伍职业化建设而建立了辅导员引进、考核、发展、晋升体制,但这套机制的可实施性还远远不够。辅导员真正缺少的是职业发展的机会,尽管有一系列的辅导员职业发展培训,但辅导员的职业发展途径却没有被扩展。高校行政管理体制在辅导员管理上有一定的混乱,除了二级学院层面可以直接领导辅导员工作外,学校其他的各个部门均可对辅导员发送各种学生管理方面的信息。这就是说,学校其他行政部门从某种角度上也直接领导着辅导员队伍。在整个管理链中,辅导员处于较低层面,这就导致了辅导员工作心态的消极。混

乱的管理状态只能导致辅导员颇为繁重的工作量和职业发展的待滞。因为工作职责杂,工作效果不易显现,所以在评价辅导员工作时也不易建立科学有效的评价体系。^[5]一些高校虽然建立了较为细致和相对科学的辅导员工作评价体系,但其在实施过程中也并不能受到学生和老师的推崇,即使细化的工作评价体系也并不能满足辅导员工作的成就感。

三、提高辅导员职业认同感的对策

(一) 拓宽辅导员职业发展渠道,增强辅导员职业发展的信心

辅导员职业认同感较弱的痼疾在于职业发展的机会较少,辅导员在经历了一定的生活履历后,不得不谋求职业的发展和生活的改善,但高校为辅导员提供的职业发展机会却很少。这源于庞大的辅导员群体和学校有限的发展空间。有限的高校职位不可能满足每位辅导员职业发展的要求,达到一定工作年限的辅导员,在工作能力一般的情况下,很难寻求到职位升迁。

高校应当完善辅导员职位升迁的体制机制,为辅导员职业发展创造更多的机会。鉴于辅导员群体数量的庞大,需要量化辅导员考核标准,为辅导员职位发展提供真实可靠的依据。在学校内部设立辅导员专项发展通道,使辅导员的职业发展看得到,有参考,有希望。打破辅导员长期奋战一线的疲劳状态,为辅导员职业发展提供更多的精神剂量的。

拓宽辅导员岗位变迁的有效渠道,例如在辅导员达到一定的学历或工作年限后,在符合考核标准的情况下,可以允许辅导员从教学辅助岗到专职教师岗的调任。不应对辅导员学历和岗位升迁设立过长的工作年限,除了教学岗之外,在高校内部增加更多的辅导员流动岗位。辅导员作为学生工作的管理者,积累了丰富的管理经验,并且对学生的了解比较详实,掌握学生各方面的需求。学生是高等教育的主体,是高校工作的主要对象,从学生管理一线走出来的辅导员在调任到高校其他部门充当管理者时,更能满足高校对学校管理工作的要求。例如,从辅导员岗位走向就业部门的管理者,更懂得学生的就业需求,在毕业生的就业方面就能制定出更合理的就业政策和安排更合理的就业招聘。

(二) 完善辅导员评价体系,提高辅导员的职业成就感

队伍建设需要科学的考察体系和完善的激励机制,合理的评价和名副其实的荣誉奖励是队伍稳定的有效保证。辅导员是高校学生工作管理的重要参

与者,优秀辅导员是学工队伍的模范和向导。以什么样的标准培养优秀的辅导员,既能够保证所确立的标准为广大辅导员所认同和接纳,又能被相关学工干部高度认同就显得格外的重要。^{[6]89}优秀辅导员的评价标准要既能反映辅导员的工作能力和向导作用,又要反映其良好的师德。德才兼备才是优秀辅导员应具有的最基本素质,更能为广大辅导员提供正确的职业导向。通过公正完善的标准评价出优秀的辅导员,树立模范和典型,并加大优秀辅导员的表彰力度,树立辅导员职业自豪感和成就感。

运用科学的、实证的研究方法制定出优秀辅导员的评价标准对于今后辅导员的选聘、考核和管理都具有重大的理论参考意义和实操价值。^{[6]86}高校辅导员绩效考核要尊重科学性,在高校辅导员工作绩效评价中要结合实际制定出符合辅导员职业发展特征的评价标准。辅导员和专职教师有一定差别,切勿用考核专职教师的标准对辅导员进行评价,也切勿用考核高校一般行政工作人员的标准考核辅导员工作。正确的考核方法就是要结合辅导员工作实际,例如将学生工作的创新性作为对辅导员工作的考核指标。时代快速的发展,社会信息的急剧变化,学生已经不能满足传统的高校教育和管理模式,创新性工作对学生教育和管理显得尤为重要,一项工作的创新对学生管理和教育能起到事半功倍的效果。所以在对辅导员工作绩效的考核中,可以将辅导员工作的创新性作为重要的考核指标。

(三) 推进高校机构改革,增强辅导员工作的协同性

高校机构改革过程中,一项重要的内容就是要推进组织重组,组织重组就是对辅导员工作体系的系统性变革,包括业务流程、工作制度、岗位设置、人员调整、管理制度(如绩效考核、职务晋升)等^[7]。高校组织重组要明晰辅导员的工作职责,界定辅导员的工作范畴,将陷于繁琐的行政事务漩涡的辅导员拯救出来。辅导员自身的工作状态得以改变才能使辅导员自身发展和定位有新的突破。高校其他部门和机构要协同辅导员做好思想政治工作,辅导员不是学生工作的最后关卡,而是学生工作的枢纽。^[8]学校其他机构或部门都要对学生工作发挥协调性作用,与辅导员协力完成学生管理工作。上海大学所建立的学生社区管理体制就是很好的学生工作协同管理范式,社区阿姨对学生的管理和影响有时候要优于辅导员。学生在社区生活时间是最多的,与宿管阿姨的接触也是最多最真实

的,很多学生也更愿意将生活烦恼向宿管阿姨倾诉,而慈祥的宿舍管理员在社区中也总能给学生及时地帮助和耐心的心理劝导,而且和辅导员之间保持着信息的畅通。同时在社区对学生建立学期考评制度,考评结果作为社区对学生入党评优的重要参考。多重管理制度下的学生,将追求全面发展作为优秀的标准,社区的协同管理作用也由此体现出来。

在机构改革组织重组中,各部门要充分尊重辅导员的教师和干部身份,学校在规章制度和各种待遇上,也要摆正辅导员的地位。个体的生存不是孤立的,而是与其他个体相互联系的,正是在与他人相互联系的过程中,尊重起着重要的沟通作用,它让我们感受到我们生活得有价值,我们是重要的,我们是被承认的。^[9]高校辅导员在工作实际中同样需要来自高校其他部门人员的尊重,这种尊重可以激发辅导员的工作潜质以及职业价值的肯定。拥有了尊重的态度,工作的协同性也就更加自发和自觉。

四、结语

总之,辅导员作为学生管理工作的重要队伍要引起高校的足够重视。辅导员应保持着昂扬向上、积极阳光的工作状态,这样才能作青年学生的楷模。高校需要为辅导员搭建良好的职业发展平台,

创造更广阔的职业提升空间,从正面引导辅导员的职业斗志,增强其职业认同感。以科学优良的评价体系带动整个队伍的发展和对辅导员工作价值的认同。而且,高校其他系统学生工作的协同管理也是对辅导员工作的鼓励,坚持对学生管理工作的全面协同更能从侧面增强辅导员的职业认同感。

参考文献:

- [1] 殷建连. 高校教师职业认同感的现状分析与研究 [J]. 当代教育论坛, 2009 (7): 45.
- [2] 彭金福, 周正. 高校辅导员职业认同问题探究 [J]. 改革与开放, 2009 (5): 155.
- [3] 龙涌澜, 白泽朴. 基于胜任力视角的高校辅导员专业化建设研究 [J]. 常州大学学报: 社会科学版, 2013 (4): 109.
- [4] 黄菊, 黄祥嘉. 试论高校辅导员的职业认同与专业化 [J]. 学校党建与思想教育, 2008 (12): 47.
- [5] 张炳武. 高校辅导员职业认同分析 [J]. 合肥工业大学学报: 社会科学版, 2008 (6): 46.
- [6] 王志华, 苗洪霞, 李建伟. 高校优秀辅导员评价标准研究 [J]. 教育研究, 2012 (9).
- [7] 屈晓婷. 高校辅导员的角色定位与职业认同 [J]. 北京教育, 2013 (3): 49.
- [8] 高雨. 高校辅导员职业成长路径探究 [J]. 苏州教育学院学报, 2012 (6): 102—104.
- [9] 王澍, 柳海民. 论尊重与“尊重的教育” [J]. 东北师大学报: 哲学社会科学版, 2009 (3): 2.

An Analysis of Cultivating College Counselors' Career Identity

NIE Hai—ling¹, MENG Xue—chen²

(1. School of Social Sciences, Shanghai University, Shanghai 200444, China;

2. Business Bureau of Zhumadian City, Zhumadian 463000, China)

Abstract: The college counselors are important participants in the management of students. The importance and particularity of their roles in the moral education in colleges and universities have become increasingly prominent. College counselors should have a teacher and cadre status, but gradually lose their enthusiasm and interest when doing cumbersome and complex daily work in colleges, which produces more and more confusion and perplexity. The weakness of counselors' career identity has become the main problem in the counselors' development process. In order to enhance career identity among counselors, it is imminent to remove the traditional administrative management system in colleges, optimize counselor examination and evaluation system, change the traditional mode of thinking in the career development of counselors and build a better development platform.

Key words: counselor; career identity; higher education

(责任编辑: 朱世龙, 沈秀)