

地方本科院校辅导员专业化发展困境及对策研究

廖想想

(苏州科技大学土木工程学院 江苏苏州 215000)

摘要:当前地方本科院校辅导员专业化发展过程中存在的各项问题,本文从多个角度阐述了消除问题的重要策略。地方本科院校落实辅导员专业化培养能够有效提升辅导员队伍的综合质量,同时对于高校的管理体制改革也有极强的促进作用。但是在辅导员专业体系建设期间还存在着目的、角色、知识、认知层面的困境,想要打破困境营造良好的辅导员管理体系,必须要明确辅导员职业定位,打造专业化的发展制度,全面提升培训的有效性,合理进行岗位设置,明确具体的考核目标,引导辅导员参与到日常科研中来,为辅导员专业化发展奠定良好基础。

关键词:地方本科院校 辅导员 专业化发展 困境及对策

中图分类号: G641 **文献标识码:** A

DOI: 10.12218/j.issn.2095-4743.2022.33.166

高校辅导员是院校落实高等教育管理、组织、学生日常学习生活以及就业管控的主体,但是随着当前不同院校发展体系的不断创新,地方本科院校在辅导员专业化管理方面出现了较多问题,问题的产生和院校自身的管理模式以及辅导员团队的基础质量有直接关系。本文以全面提升辅导员的专业能力为目的,以理论分析和文献研究为主要方法,阐述了具体的策略,确保可以为地方本科院校辅导员队伍的创新奠定良好的基础。

一、基础理论分析

1. 专业化概念

从学术研究的层面上来讲,专业化的解释有两个不同的含义,其一指的是普通职业群体符合职业的专业指标,并且能够专门从事该职位的人员。其二则指的是某一个职业群体的专业性质和发展状态处于中低水平,需要进一步强化其专业能力。想要判断某一种职业是否专业,需要分析其是否符合该行业的标准,这种专业化程度是衡量该行业是否具备从事资格的重要指标。而在高校辅导员工业化建设的过程中,个人可以成为高校辅导员代表其符合该行业的相关专业指标,那么这种专业化建设则是建立在能力提升以及素养提升的基础上,全面提升高校辅导员的整体层次。

这种提升还需要从地方高校辅导员队伍的实际情况以及行业需求的层面进行分析,可以概括为以下几项细节分支:辅导员必须要运用专门知识和技能进行工作创新;强调服务的理念以及专业道德,能够满足院校辅导员的道德规范需求;经过了长时间的训练和培养,依旧有不断晋升的空间;享有有效的专业资质体系,能够围绕不同本科院校的实际需求,利用辅导员行业的具体标准进行专业约束和管理;可以

通过个人能力的提升,形成一支具备向心力和凝聚力的专业团队,得到行业认可,提升所属机构的综合实力^[1]。

简单来讲,地方本科院校的辅导员专业化管理强调从该行业的角度出发,在专业生涯中能够依托专业组织的职前教育、在职培训、持续性继续教育不断夯实基础,提升自身的综合能力。

2. 地方本科院校落实辅导员专业化培养的必要性

首先从地方本科院校的具体发展方向角度来讲,作为直接为社会提供优质人才的教育机构,地方本科院校本身肩负着立德树人、学生职业生涯规划、综合素养培育的任务,而院校的辅导员是完成这些任务的主体,辅导员自身的综合质量将直接影响院校自身的教学水平以及办学能力,那么落实辅导员专业能力培养本身存在极强的必要性。

从具体价值层面来看,落实辅导员专业培养可以强化地方本科院校的思想政治工作质量。加强辅导员专业化培养,主要目的在于提升辅导员团队的综合能力,让辅导员团队成为院校落实思想政治教育、就业指导、心理健康教育的专家能手^[2]。这是院校强化自身内部管控体系、坚决贯彻落实思政教育的重要表现,也是应对大学生思想政治工作新挑战的重要举措。新时期的辅导员专业化培养有了更多的新主张,不仅强调综合实力上的提升,更强调思想境界方面的升华,因此,落实辅导员专业化建设,可以为院校思想政治工作的开展提供一支攻坚队伍。

其次,落实本科院校辅导员专业化培养将成为辅导员队伍整体工作能力提升的必要之举。结合上文论述可知,对辅导员的学历要求越来越高,近些年地方本科院校新招录的辅导员大多数都是本科以上学历,但是辅导员之间有着一定的

专业差别,部分辅导员未能及时结合时代变化对学生内心世界以及想法进行了解,导致学生群体和辅导员团队之间存在代沟。为了解决学生培养方面的问题,必须要解决好辅导员专业化培养层面的难题,提升辅导员团队的整体工作能力,为学生的实际学习需求提供良好服务。

最后,辅导员专业化培养必然作为地方本科院校内部教务人员管理的重要举措,以新时期的教师需求为依托进行辅导员专业化培养,必然将带动高校管理体制进行改革,这些改革有助于实现传统模式的新突破,有助于提出新要求,这是推动地方本科院校高质量发展的举措。高质量的辅导员队伍,也将重新作用于院校的改革和发展中,这种循环的发展模式是新时期全面提升地方本科院校地方影响力以及社会服务价值的根本途径。

基于以上理论,在当前地方本科院校发展的过程中进行辅导员专业化培养创新,能够满足院校发展需求、人才成长需求、辅导员自身生涯规划需求,具备极强必要性。

二、地方本科院校辅导员专业化发展的困境分析

专业化发展强调以专业试用规则为依托,综合人员团队的实际能力,满足多方主体的实际需求为目的进行创新,那么从以下几个角度分析其中存在的问题可以为专业化发展奠定良好的基础。

1. 专业化发展的目的困境

著名学者舒尔曼曾经指出,一个专业的社会首要目的便是提供多元化社会服务,而专业工作者在接受教育并且利用知识和技能为大众提供服务的过程中,服务的质量以及服务影响力是衡量工作者是否专业的主要依据。秉承这样的理论,在地方本科院校落实辅导员专业培养的过程中,合理的定位其目的是首要任务^[3]。

综合实际情况,部分地方本科院校在落实辅导员专业培养期间,单纯地将目的定位为“为教师成长提供空间,为院校发展提供辅助”,却未能认识到辅导员更好地服务于学生才是首要目的。这种本末倒置的方式不仅导致辅导员专业化发展面临着目的困境,还会影响学生的实际需求,而以牺牲学生发展利益、弱化学生需求为目的进行专业化发展必然是不可取的。

2. 专业化发展的角色困境

所谓的决策困境主要指的是辅导员作为教育引导主体,应该以怎样的角色进行自身专业发展,这是大多数院校应该讨论的问题。立德树人是当前的教育根本任务,而辅导员作为院校学生管理的主体,到底是德育教师还是常规的学生管

理干部,成了限制其专业成长的主要因素之一。

虽然当前在教育部制定的普通高等学校辅导员队伍建设规定中指出,辅导员有干部和教师的双重身份,但是如何正确衡量这种双重身份,如何在不同场景中合理转化身份,成为专业化发展的困境。实际工作中,一部分辅导员通常被外界认为是教育副业,当作校园内的边缘人物,和专业的学科教师相比,其存在感以及价值感略显不足。也正是因为这样的大众认知,一部分表现平平的辅导员往往无法走上政党管理干部的岗位,这就导致辅导员自身的角色认同感较低,专业地位较低,其中一部分院校往往利用学生管理者的规则进行专业化建设,不仅加大了辅导员自身的工作负担,也导致辅导员自身的未来发展生涯受到阻碍。

3. 专业发展的知识困境

著名的教育学家顾明远曾经提出,社会职业往往有一条铁的规律,便是只有专业化才可以拥有社会地位,才可以得到他人的尊重。如果某一个岗位是人人都是可以承担的,那么这个岗位本身并不存在较高的社会地位。这种方式虽然有一定的绝对性,但是其中渗透出的理论也有一定的价值,必须要让自身成为不可代替的个体才可以增强社会地位。而想要达成“不可代替”的成就,就需要接受更加专业的引导和培养^[4]。当前大部分辅导员在参与专业化和培养的过程中,主要存在的问题便是无法正确定位从哪里来汲取专业知识。比如,国家明确规定了辅导员需要从思想政治教育专业和其他有关专业中进行选聘,那么部分地方本科院校在进行辅导员选聘的过程中进口较宽,往往不进行文理划分,也不分析是否和思想政治教育专业有着较为紧密的关联,在辅导员进校之后教育形式较为简单,对于学生的事务管理和思政管理的知识较少,又缺少专业化的技能培训,即便是落实辅导员团队专业化培养,也找不到明确的切入点。其中,思想政治教育学、伦理学、心理学、人格学和就业指导等理论知识渗透不够充分,辅导员自身的思想认知和抗压能力不强,缺乏正确辨识正常和异常的能力,《辅导员学》无法提供全面的专业化发展服务。

4. 专业发展的认知困境

本文所探讨的认知困境,主要是建立在规范管理以及人性化管理的基础上实现的。从工作的层面上来讲,严格遵守工作规范,通过院校制定的一系列规则和制度进行学生管理,是辅导员在学生管理过程中十分常见的模式^[5]。辅导员和大学生之间的接触是最为紧密的,往往涉及了对学生的日常生活进行管理,那么不同学生的生活、不同学生的需求

有着极大的差异性，在这个过程中如何区分规范化管理以及人性化管理，为辅导员的工作带来了一定的矛盾。过于强调人性化管理，虽然可以为学生提供多种类型的管理服务，但是往往会让辅导员陷入职业规范能力较差的误区；而过于强调利用规则进行管控，又会导致辅导员和学生之间的关系变差。所以，“规则”与“人性”之间的关系是很难把握的。

三、地方本科院校辅导员专业化发展的路径

地方本科院校的发展本身存在较多的影响因素，但同时也有着极高的提升空间，在进行辅导员专业化发展的过程中，要及时关注其中存在的各项困境，通过思想引导以及制度建设，打造完善的专业化发展框架，利用灵活多样的方式进行专业化发展内容的创新，为辅导员、学生、院校带来多项收益。

1. 注重进行辅导员职业定位，明确职权关系

辅导员本身肩负着多重的身份和职责，在高校发展的过程中是学生思想政治教育的教育者、就业指导者以及心理辅导者，为了进一步提升辅导员专业发展的科学性和合理性，院校必须要合理地梳理辅导员的职权关系，准确定位辅导员这一职业的实际价值，结合学生的实际需求以及院校的综合需求，赋予辅导员应有的权利和功能，让辅导员从政务事务中解放出来，以便有更多的精力和能力进行教学管理。

同时，要鼓励辅导员积极进行和职业相关的专题研究。比如，院校可以设立辅导员专项课题，通过项目的形式进行资助，帮助辅导员有充足的精力和时间进行专业研究，这不仅可以为辅导员自身能力的提升奠定良好的基础，还可以通过不间断的实践，让辅导员了解在院校管理过程中自身所处的地位以及实际能力。这种方式也可以全面提升辅导员的理论水平，帮助其解决学校日常管理中的常规问题，还可以作为辅导员绩效考核的指标，有助于营造多方共赢的发展局面。

2. 打造完善的辅导员专业化发展制度

制度体系的落实是为辅导员专业化发展提供有效约束的重要保障，而制度还可以增强辅导员的价值感和职业认同感，对于维护辅导员各项权益有极强的促进作用。

首先，地方本科院校的领导，必须要重视制度体系的建立，通过制度来保障辅导员的利益。制度制定的出发点要以满足辅导员、院校和学生成长等多方主体的需求，这样可以全面提升辅导员专业发展效率。

其次，制度体系的制定必须要本着公平公正、合理科学的原则，杜绝含糊，杜绝制度形式化，保证优秀分子能够真正被重视。这样也可以让辅导员队伍维持着良好的工作状

态，增强积极性和创造性。

最后，制定明确的职称评聘发展机制，为辅导员的个人发展提供新渠道。高校必须重点关注辅导员的职称评定以及职位晋升等相关问题，为其创造良好的工作环境以及发展环境。比如，在高校落实职称自主评审工作的过程中，要考虑辅导员工作具备的特殊性，要将行政干部和专任教师与辅导员区分开，按照辅导员的日常工作标准进行客观的评价；可以结合不同辅导员的综合能力设定初级、中级、副教授级辅导、教授级辅导等相关职称体系，并且配备科学的薪资待遇。这种方式能够营造良好的内部竞争环境，让辅导员有时间和积极性进行提升，而每一次的评审和晋升又可以增强辅导员的成就感和获得感，有助于整个团队专业化水平的增强。

3. 加强辅导员专业化发展力度

前苏联教育家马卡连柯曾经指出，教育者的技巧并不是一门需要天才的艺术，而是需要学习才能掌握的专业。那么，随着时代的不断发展进步，对辅导员的综合素质和业务水平也有了更高要求，辅导员需要接受继续教育，为其专业能力的提升奠定良好基础。因此，院校在落实辅导员团队专业化发展的过程中，需要加大力度做好辅导员的日常培训。而新时期辅导员队伍专业化发展应该倾向于职业生涯规划、就业指导、心理咨询等角度^[9]。

规范辅导员的准入、考核以及退出机制。当前一部分院校在辅导员招录的过程中，往往没有明确具体素质要求，更没有针对心理健康教育以及职业生涯规划等相关工作提出科学的考核标准，这就导致准入门槛较低，影响整个辅导员队伍的综合能力，因此，需要结合入岗前的相关内容需求科学地进行准入制度体系的创新。按照相关规定，辅导员和学生之间的比例应该满足1:200的标准，招录或者调入辅导员时，要明确具体的岗位标准，并且进行考试、面试全过程监管，确保整个过程公正公开，坚持优中选优。

制定明确的考核目标，定期进行阶段性考核。要制定符合地方本科院校自身发展需求的辅导员队伍发展建设方案，确定辅导员职业化以及专业化培养的具体方向。注重针对所有的辅导员进行阶段性考核，主要以试用期考核为主，试用期的考核能够为辅导员提供更多的学习空间，营造紧张且具备良性竞争的氛围。辅导员可以向其他资质较高的同事请教经验，相互沟通学习。同时，辅导员考核标准也需要进行细化，尤其是结合近些年的地方本科院校学生发展需求，要考虑对辅导员的综合管理能力、人际交往能力、心理承压能

力、个人综合素养、暴力倾向情况、情绪控制能力等指标进行考核^[7]，针对工作期间存在恶劣问题的个人，必须要坚决执行行业禁入制度。

4. 鼓励辅导员进行科学研究

科学研究是建立在辅导员培训的基础上打造的自主性学习体系，主要指的是辅导员在接受院校给予的一系列培训和管理的基礎上，还要承担着自主学习、自主创新的责任，可以通过科研工作来实现这一目的。院校可以为辅导员设立学生思政工作研究基金或者其他项目基金，鼓励辅导员积极开展德育教学研究以及学生管理研究，这是提升辅导员工作科学性的主要策略。

辅导员也应该从自身的角度积极转变工作方式，逐渐抛弃传统的经验型工作方式，转为学习研究型工作方式。在工作过程中通过专业理论指导工作，利用工作分析定位其中存在的问题，边工作、边思考、边总结，这种方式有助于提升辅导员工作的科学性。而优秀的表现也可以作为辅导员晋升的主要依据。

另外，课程研究的开展要从外界提供辅助，比如进一步拓宽辅导员培训渠道，打造专家化的辅导员队伍。院校可以搭建辅导员交流平台，主要供新入职的辅导员进行自主学习和交流学习；建立高校辅导员协会，选择能力较强的副教授型以及教授型辅导员带领常规辅导员团队中的相关代表，共同进行经验总结、工作分析、教学科研^[8]。有了专业人员的加入和引导，可以进一步提升辅导员自身专业化发展的科学性和规范性；及时开展以实际教学业务为依托的培训，定期召开辅导员学习沙龙，在加强辅导员业务交流能力的同时，所有的专业化培训还需要遵循送出去、请进来的原则，避免闭门造车。要积极地和其他专业领域构建联动关系，多与区内的优秀高校、专业培训机构、人力资源机构进行合作，构建多层次、多渠道的系统化专业发展模式^[9]。这种方式不仅可以增强辅导员工作的专业化程度，还可以为院校人力资源管理以及整个辅导员队伍的创新提供参考。

结语

综上所述，新时期的地方本科院校在落实教学管理的过

程中，要认识到辅导员工作的重要性，并且逐步抛弃传统辅导员只是单纯管理工具人的意识。要从辅导员专业化发展的角度出发，制定完善的制度体系，提供科学的准入以及退出制度，构建多元化的培训，鼓励辅导员积极进行科研和创新。这种方式能够满足辅导员个体发展需求、学生成长需求、院校专业团队建设需求，为我国教育事业的发展奠定良好的基础。

参考文献

- [1]周靖方,王玺.新时代高校辅导员队伍专业化职业化建设路径研究[J].商丘职业技术学院学报,2022,21(03):59-63.
- [2]高想清.高职院校“90后”辅导员思想政治工作提质增效研究[J].湖北职业技术学院学报,2022,25(02):31-34.
- [3]谢艳芬.高职院校辅导员队伍的职业化与专业化建设[J].黑龙江人力资源和社会保障,2022(10):115-117.
- [4]王园园,刘石磊,徐鹏.新时代高职院校辅导员育人路径研究[J].河北北方学院学报(社会科学版),2022,38(02):115-117.
- [5]王敏,张才猛,马磊.基于胜任素质的高职院校辅导员队伍建设研究[J].昆明冶金高等专科学校学报,2022,38(02):39-45.
- [6]朱菲菲,段丽勤,范丽.提高辅导员育人能力 打造职教育人新格局[J].职业,2022(04):58-60.
- [7]陆冬岭.高职院校辅导员结构化团队建设的研究[J].常州信息职业技术学院学报,2022,21(01):80-82.
- [8]李瑞平.专业化建设:新时代高校辅导员队伍提升的新路径[J].河南教育学院学报(哲学社会科学版),2021,40(05):40-43.
- [9]赵健.高职院校辅导员队伍专业化发展的现实困境及其对策[J].科技资讯,2021,19(08):161-163.

作者简介

廖想想(1989.6—),男,汉族,江苏常州,硕士研究生,苏州科技大学土木工程学院,党政办公室主任,讲师,研究方向:党政管理、大学生思想政治教育。