

基于职业能力发展的高校辅导员专业化发展路径研究

王守刚, 王铭

(中国矿业大学 环境与测绘学院, 江苏 徐州 221116)

[摘要]《高等学校辅导员职业能力标准(暂行)》的颁布明确了辅导员职业发展的目标和要求,但在实际应用中仍存在着理论和现实的困境。通过引入职业能力发展理论,研究职业发展、职业能力发展以及高效辅导员职业发之间的关系,分析了现阶段辅导员队伍职业发展存在的四点共性困难,并从工作评价、能力评价、专业组织、职业角色、职业理想五个方面具体阐述了辅导员的职业发展以及实现高效辅导员职业化专业化的发展路径。

[关键词]高校辅导员, 职业能力, 职业发展, 路径研究

doi: 10.3969/j.issn.1673-9477.2016.01.019

[中图分类号] G641

[文献标识码] A

[文章编号] 1673-9477(2016)01-063-04

高校辅导员承担着引导大学生身心全面发展、健康成长的重要职责,是大学生学习上的引导者、生活上的指导者、政治上的领路者以及人生发展的陪伴者,是大学生的人生导师和知心朋友,时刻承担着摆渡青春的使命。辅导员通过传播先进的思想理论,引领当代大学生在形形色色的社会思潮和复杂的意识形态中作出正确的选择,帮助大学生解决学习生活中的困难。为了进一步明确辅导员的工作职责,教育部于2014年3月颁布了《高等学校辅导员职业能力标准(暂行)》为高校辅导员培养培训、工作职能和考评考核提供了具体指标,同时也为辅导员职业化专业化发展提供了制度性的保障。

一、职业能力与高校辅导员职业发展

职业能力不同于人的其他能力,主要是指与职

业背景相关的职业设计能力和职业行动力。按照人的职业成长的逻辑规律来有计划的开发辅导员的职业能力是辅导员职业化发展的重要任务。

(一) 职业能力与职业能力发展

高校辅导员面临的工作使命崇高,对象特殊,任务艰巨。辅导员除了专业知识和技能外,还需要解决问题、自我学习、与人沟通等综合性的职业素质和能力。职业能力通常被分为内容的维度和等级的维度,职业能力的发展过程从另一个角度而言,也是职业认同感的发展过程,所以职业能力发展的另一个纬度就是职业认同感,根据达尔顿和汤普森的职业生涯发展理论,人的职业发展过程主要分为探索、建立、保持、退出四个阶段。职业能力与职业发展的关系我们可以用表1表示。

表1 职业发展与职业能力发展的三个维度

阶段	职业发展阶段		职业能力发展			职业认同感维度
	组织要求	个体发展任务	学习内容维度	能力级别维度	特征	
探索阶段	确定贡献区和发展计划	适应职业需要	定向、概括、关联知识	初学者、提高者	引导行动知识	形成职业概貌、进行职业反思,发展职业决策能力
建立阶段	通用化	形成工作风格	具体、功能性知识	能手	解释行动知识	职业责任感和质量意思,形成职业共同体概念
保持阶段	创造性开展工作	稳步取得成功	系统化深入学习	专家	反思行动知识	职业的自我理解增强,自我学习能力,自我职业规划能力

(二) 高校辅导员职业能力“阶梯式”发展

根据赫威斯的能力发展理论,职业能力发展过程应包括初学者和提高者、能手、专家三个阶段,

分别对应高校辅导员职业能力标准的初级、中级和高级。这种过程要求在职业能力发展过程中的学习范围包括:定向和概括性知识、关联性知识、具体

[投稿日期] 2016-01-05

[基金项目] 江苏省教育科学“十二五”规划2015年度课题(编号: D/2015/01/24)

[作者简介] 王守刚(1977-),河北唐山人,男,讲师,博士生,研究方向:大学生思想政治教育。

与功能性知识、基于经验和学科系统化深入认识知识,这与《标准》规定的高校辅导员职能发展规律是相辅相成的。因此高校辅导员“阶梯式”发展必须符合职业能力发展的基本规律,走《标准》规定的“三步走”战略。高校辅导员进入行业初期的目标是职业化,中期目标是专业化,长远以及终极目标是成为大学生思想政治教育领域的专家。正确认识三者之间的关系,有利于把握辅导员专业化面临的问题,找准专业化路径的切入点,科学规划专业化发展路径。

(三) 职业能力与高校辅导员专业化发展

根据 KOMET 职业能力模型,开展职业能力诊断和测评需要的从“能力的级别”和“能力的内容结构”两方面入手。内容结构主要由职业能力发展内容决定,包含准入资格内容、过程提升内容、自我价值实现内容,具体表现为在思想政治教育、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、职业规划与就业指导、理论和实践研究等职业功能,能力的级别反映的则是面对相应的职业功能,表现出在理论能力、思想能力、学习能力、科研能力、沟通能力、管理能力等方面的初级、中级、高级程度的职业级别素质以及直观性、功能性的展示。

二、高校辅导员专业化发展面临的现实问题。

《标准》的推出为高校辅导员作为独立职业肩负起高校思想政治教育与学生事务管理提供了理论支撑,真正意义上开启了高校辅导员队伍职业化发展道路。但要实现辅导员专业化专家化的目标,不断开发辅导员职业核心能力,目前还存在诸多共性问题。

(一) 职业准入缺乏制度性安排

职业资格是满足职业任务需要满足的要求。职业资格虽与职业能力不同,但对于高校辅导员职业,满足特定的资格要求具有不可或缺的意义。在过去的时间内,虽然辅导员的从业队伍超过10万人,高校辅导员也成为社会比较认可的独立职业,在高校中担当着不可替代的作用,然而,由于缺少相关的职业资格规范,高校辅导员职业的准入机制较为混乱,其职业地位和工作范围并不确定,缺乏完整的工作内容体系,队伍规模与结构处于不稳定的状态,人员入职门槛低,流动性强,经验成为高校辅导员工作的主要理论来源,队伍组成相对年轻,科研实

践不多,学科方向不明,缺乏合适的研究梯队,使得高校辅导员职业能力开发缓慢。

(二) 理论指导及专业伦理尚未定型

高校辅导员制度是我国为了社会主义建设对高等教育人才培养的需求而设立的大学生思想政治教育和管理体制制度,在实际工作中,由于工作对象涵盖大学生的学习、生活、活动、心理、择业等多个领域,因此在高校辅导员专业理论的认识中,不能简单的从工作性质和工作内容来界定,而应该从高校辅导员工作的历史和本源进行研究。高校辅导员队伍专业化需要进一步厘清大学生思想政治教育的历史渊源与理论基础,具体应该包括理论基础、指导思想、发展历史、专业机构、职业标准、职业道德等方面,高校辅导员队伍专业理论基础应该是历史渊源、专业理论与职业道德规范。而这些现阶段还没有形成行业共识。

(三) 工作评价体系及指标模糊

面对专业化发展,现有的工作评价机制存在不完善的问题,这是由多方面决定的,主要表现在评价体系缺失、评定方法滞后、评价过程缺乏合理性等。目前现有的工作评价多是量化的评价模式,无论是对工作内容、工作成果、论文发表、项目承担等数量的要求,缺乏全面系统可操作性强的质量指标,缺乏数量与质量相统一的评价体系。当前改进评价方法的重点难点,是要建立以学生发展为中心的工作评价体系。

(四) 学术能力评价与工作实践存在脱节

实现高校辅导员专业化发展的一个重要途径就是鼓励辅导员开展科学研究,但是当前高校辅导员参与科学研究的评价体系存在诸多问题,最突出的是评价标准与辅导员职业的现实要求脱节,评价标准都是哲学或社会科学的科研标准,评价专家也大多是从事大学生思想政治领域以外的学术专家。高校辅导员面临的实际问题范围多样、新问题多,涉及面广,如果高校辅导员在从事繁重的学生日常管理的事务性工作的同时,开展与大学生思想政治教育相关工作不大的科研工作,对辅导员专业化发展无疑没有意义。

三、高校辅导员职业化专业化的实现路径

回顾历史可以发现,高校辅导员队伍的发展历程就是逐步走向职业化的过程。新世纪以来,我国已经初步建立了辅导员职业化发发展所需要的制度

和机制，为高校辅导员专业化发展打下了良好的基础，但要实现从职业化到专业化的跨越，还需要建立与开发辅导员职业核心能力相关的制度体系。

（一）建立以学生评价为主兼顾同行评价的工作效果评价机制

不管是思想政治教育对象，还是学生事务管理服务主体，学生与高校辅导员工作的各项内容均息息相关。在高校中，学生教育管理工作的直接感受者是学生，同时学生也是学生工作的直接参与者和实践者，对高校辅导员的工作能力、工作绩效最有话语权和评价权。学生评价应该辩证的来思考：一方面通过调查研究表明，这种评价是客观真实符合规律的，能够在一定程度上反映辅导员的工作水平和质量；另一方面由于学生自身阅历、发展阶段、价值观不成熟等因素，评价难免会存在偏颇，这也是需要兼顾考虑的。因此，在实际应用操作过程中，确定合适学生评价权重，以学生评价为主兼顾同行评价，这更有利于更加客观的评价辅导员工作效果。这样能从评价机制上引导高校辅导员在工作中树立“以学生学习和学生发展”为中心的理念，促使大学生教育管理工作重视“学生视角”，关注“学生体验”，鼓励“学生参与”；将解决学生的学习和发展问题作为衡量辅导员工作成果的重要因素，高校辅导员解决问题的能力，充分体现在职务晋升和岗位聘任过程中，让在辅导员岗位上，真正付出的辅导员得到学校和社会的认可，并将促进辅导员个人成才的激励机制确保实施到位。

（二）形成同行评价为主的职业能力评价机制

高校辅导员的学术研究能力要坚持应用研究为主。学生教育管理学科本身偏重于实践应用，其学科专业集教育学、心理学、哲学、政治学、社会学等多学科交叉的特点。因此，其辅导员职业能力和学术成果评价基础应坚持应用研究和同行评价为主。高校辅导员“教师”和“管理人员”的双重身份，决定了他们要面临职称和职务双方面的压力，既要做好学生日常思想政治教育，又要处理好学生日常事务管理，同时还要兼顾思想政治教育学科科研任务。由于高校辅导员工作性质的限制，其科研成果往往倾向于理论应用与经验总结，不同于教师偏重理论研究特性，因此在制定高校辅导员职业能力评估标准时，需坚持形式、数量、质量的综合考虑。高校辅导员身份的双重性、科研的实践性以及教学的差异性决定了其评价标准不适宜与单纯的

教学岗和行政岗相同，而同行由于具有类似的经历，能够更好的对专业成果进行检验，因此在职业能力与学术评价上拥有得天独厚的优势。此外，同行评价有利于搭建高校辅导员科研交流平台，通过相互评价，相互促进，加大交流力度，有助于改变现阶段队伍建设重使用、轻培养，重经验积累、轻理论学习不良情况。通过相互评价，构建科研交流平台，为高校辅导员科研工作提供良好的交流土壤和学习环境。

（三）成立应用型专家为主的专业学术组织

行业组织的成熟度是行业专业化发展的重要体现之一。形成专业化的职业共同体是实现高校辅导员能力发展的必经之路。高校辅导员队伍专业组织应该构建应用型专家组织。在工作中，通过培育学术研究示范团队，培养高校辅导员教学科研骨干逐步培养一大应用型专家。应用型专家团队的培养要根据学生思想政治教育理论研究的特色方向，以高校辅导员教学科研示范团队建设为突破，加大对重点科研骨干的扶持力度，探索高校辅导员学术研究团队的形成机制和政策支持体系，培养造就一批坚持正确的政治方向、理论功底扎实、善于联系实际的思想政治教育教学骨干和学术带头人。同时，结合学生教育管理工作的特点，面向学生工作应用实例，加大对重点科研骨干的扶持力度，以高校辅导员科研示范团队为突破，探索高校辅导员学术研究团队的形成机制和政策支持体系。通过应用型问题的提出与发现，凝炼研究方向，组织研究队伍，开展课题攻关，以研究推动工作，以工作需要推动发现新的研究着力点，从实践应用出发，用实践应用检验科研成果，实现了高校辅导员队伍理论研究与教育工作的双向促进。

（四）树立“做有思想的行动者”的职业理想

职业能力最重要的是解决职场问题的行动能力和设计能力。辅导员做有思想的行动者是指具有较强的研究意识和研究能力，在实践中能不断地发现问题、提出问题、分析问题、解决问题，并能自觉地运用先进的教育思想和方法指导实践，提高思想教育与管理事物的高校辅导员。教育对象的日益复杂，要求高校辅导员队伍不能拘泥于过去的经验，而推动队伍学科结构发展的不竭动力正是新理论和新思想。为了面对复杂的教育现象与繁多的工作任务，高校辅导员需要从众多教育理论中筛选、甄别、思考、吸收，更要懂得拒绝，有责任心，不应付；

有使命感,不因循不保守;知道探索改变,提高工作效率;结合具体实际,懂得人文关怀,有激情,肯进取,不彷徨,不犹豫。通过跨学科、多角度的思考,而非局限于某一方面。高校辅导员的定位不应当仅仅是学生事务的“保姆”。而应当做学生教育管理中的行动者。高校辅导员可以在积累大量实际经验和学科理论的基础上,在大学生日常管理与服务、大学生心理健康教育、国防教育、校园文化建设、团学组织管理、就业创业指导等方面,开设专门研究。

(五) 塑造“助人自助、育人自育”的职业精神

增强职业认同感,形成共同职业理想是高校辅导员职业化专业化发展的精神动力。正如心理辅导的最高境界是助人自助一样,高校辅导员在工作中要有“助人自助、育人自育和摆渡青春”的情怀和境界。高校辅导员的职业发展应该与学生发展过程相联系,在服务学生成长的过程中实现自我工作能力、学术水平的成长和提高。因此,尊重学生主体地位,平等地看待学生、服务学生、发展学生,将学生的能动的自我发展作为高校辅导员开展思想政治教育的前提。因此,高校辅导员从事教育、管理、服务、咨询、保障等各项工作都应该以学生全面发展为出发点和落脚点,充分调动学生积极性、主动性和创造性。高校辅导员与学生的关系并不仅仅停留在教育和被教育层面,面对现阶段复杂的形势,如

何建立新型的师生关系是关键。高校辅导员职业精神的形成是对新型师生关系的深刻理解和主动回答。不管如何概括凝练高校辅导员的职业精神,以助人自助、育人自育为精神内核的新型师生关系的建立都是回答这一问题的关键。

参考文献:

- [1] 费利克斯·劳耐尔,赵志群,吉利.职业能力与职业能力测评[M].北京:清华大学出版社,2010.
- [2] 靳玉军.论高校辅导员专业化的知识基础及其发展[J].高等教育研究,2008(3):78-81.
- [3] 周济.以当代中国马克思主义为指导建设具有中国特色的哲学社会科学学科体系和教材体系[J].思想理论教育导刊,2006(9):4-9.
- [4] 易真龙,杨康,周文清等.高校辅导员队伍职业化建设理论与实务[M].徐州:中国矿业大学出版社,2013.
- [5] 李爱民.高校辅导员专业化发展的基本内涵及实现路径[J].国家教育行政学院学报,2009(2):25-29.
- [6] 胡金波.高校辅导员职业化发展研究[M].苏州:苏州大学出版社,2010.
- [7] 柏路.关于提升辅导员科研能力的思考[J].思想教育研究,2012(10):78-81.
- [8] 王增国.现代高效学生事务管理理论及案例研究[M].徐州:中国矿业大学出版社,2011.

[责任编辑 王云江]

The study of professional development approach of university instructor based on professional ability development

WANG Shou-gang, WANG Ming

(School of Environment Science and Spatial Informatics, China University of Mining & Technology, Xuzhou 221116, China)

Abstract: *Professional Ability Standard for University Instructor (Temporary)*, which clears and defines the aims and demands of professional development, still exists certain theoretical and realistic problems in practical application yet. With the introduction of professional ability development theory, and the study of relationship between professional development, professional ability development and professional development of university instructor, the four common difficulties existing in instructor's professional development at the present stage are analyzed. In addition, the instructor's professional development and approach to realize instructor's professionalization and specialization are elaborated in detail from five aspects, including job evaluation, capacity evaluation, professional organization, professional role and professional aspiration.

Key words: university instructor; professional ability; professional development; approach research