

高校辅导员队伍职业化探析

王洪才

【摘要】职业化是稳定高校辅导员队伍的一个必然选择，也是克服其边缘人地位的根本。但职业化的推进需要具备多方面的基本条件，目前高校辅导员职业化的许多条件尚不完备。要推动辅导员队伍的职业化，需要从专业化方面进行突破，从完善辅导员培训制度入手。高学历化是推动辅导员队伍职业化的一个重要契机。

【关键词】高校辅导员 职业化

【作者】王洪才，厦门大学教育研究院教授、教育学博士

一、专业化职业化的起因

辅导员队伍有“边缘人”之称？什么是边缘人？在社会学上一般把那些没有明确社会地位归属的人群称为边缘人。通常边缘人是与主流群体相对的。当然，是否为边缘人，一方面取决于社会评价，另一方面它在很大程度上也是一种自我感受，如好象自己被主流社会抛弃的感觉。所以，边缘人的一般特征是没有心理归属感、没有职业价值追求，是一种社会剩余。这样，这个群体就处于快速的分化状态中，从而这个群体的一个显著特征就是不稳定。将这个概念套用到高校辅导员和班主任这个职位上有一定的适用性。

一般而言，在学校辅导员位置上工作如果非常出色的话，就很容易获得提升。所以，辅导员职位又有了一层含义：跳板！现在这个跳板的含义更加扩大。随着研究生的扩招，研究生想留在高校的机会越来越少，许多人为了留在高校而开始竞争辅导员的岗位。在2005、2006两年辅导员岗位招聘中，出现了研究生“抢摊”辅导员岗位的现象，更有甚者，一些博士生也进入了这个行列，这个现象是喜、是忧？

总体上说，这个现象的出现是喜忧参半。首先这是一个可喜现象，因为这将大大改善辅导员队伍的素质，毕竟研究生的知识和专业训练以及社会经历和实践经验方面要优于留校本科生。可

以说，辅导员基础素质的提高，是整个队伍工作素质提高的一个前提。但我们也必须承认，这也是一个值得忧虑的现象。因为现在研究生竞争辅导员岗位多少有点“被迫的”意思，他们多少是真心想在这个岗位干下去的呢？如果只是想借辅导员岗位作为跳板，或进一步“考博”，或进一步转入行政岗位等，这仍然不能从根本上解决辅导员队伍的素质问题和队伍的稳定问题。另外这还从一个侧面反映了现在研究生就业的严峻形势。如果研究生就业是如此，本科生、专科生、高职生的状况就更不用说，就业状况又直接影响辅导员工作的难度，这样自然带来辅导员工作的压力。这不能不令人担忧。可喜的是，研究生扩招的持续进行，辅导员队伍就不愁后继有人，所以总体上辅导员队伍素质将得到持续不断的改善。

但是，目前辅导员队伍流动性太大，也就是说辅导员队伍的稳定性差。我们讲“流动”时宜采取辩证的态度。当完全没有流动时就是死水一潭，缺乏生气和活力，这与传统的终身制没有多大区别；但没有基本的稳定性同样也是个大问题，因为这样工作就没有连续性、没有继承性，也就无法使工作质量获得持续提高。所以当讲“流动”时应该是在基本稳定的情况下实现流动，而“稳定”是在有一定流动条件下的稳定。因此，稳定与流动都有度的要求。合理的流动率应

该是在 5~10% 之间, 过大的流动性使队伍不稳、影响军心和士气, 没有流动则是死气沉沉的表现, 难以形成新鲜血液。

如何彻底改变辅导员队伍的状况和素质? 一个根本出路就是辅导员队伍的职业化和专业化。

二、职业化需要的基本条件

职业化、专业化说起来容易, 但操作起来非常复杂。现在不少地区也在给辅导员评职称, 甚至评出了教授辅导员。但对于大多数高校和绝大多数辅导员而言, 由于缺乏硬性指标而使考核难以操作。现实中一个急迫问题是: 如何考核辅导员工作的质量和水平, 如何将那些软指标硬起来。在谈这个问题之前, 先来谈论关于辅导员队伍的专业化和职业化的问题。

首先需要明确辅导员实现专业化和职业化需要具备哪些条件。根据对教师专业化标准探讨的意见, 我们总结了以下十个条件:

条件之一是社会化, 即: 社会出现了对某一种职业的需求, 要求一些专门的人员来承担。可以说社会需要是最根本的原因, 没有这个前提职业化就不成立。

条件之二是专门化, 即: 社会对这些职业的从业人员有一些专门的要求, 这些专门素质需要经过一定培训。可以说专门性是职业的价值所在。

条件之三是标准化, 即: 社会已经形成了对从事这些职业人员的比较清晰的标准要求, 而且能够通过实际的测量发现他是否合格。这意味着作为一个相对固定的职业就有一定的门槛, 就有一定的职业规范。

条件之四是知识化, 即: 社会中已经有一批人在长期从事这样的工作, 并且形成了相当的知识经验系统, 可以作为较成熟的知识经验进行教授。这意味着, 职业的一个重要价值体现是可继承性, 它已经形成了一些内在的标准。

条件之五是专业化, 即: 社会上已经有一批专业队伍来进行这种知识经验的总结, 并使之达到一定理论层次, 从而能够指导实践, 能够指导一批新手尽快适应工作, 缩短过长的自我积累时间。换言之, 当一种经验不只是一种私人技艺而可以作为公共知识的时候, 它才有可能成为专业

的, 才能为社会所公认。

条件之六是团体化, 即: 关于该种工作已经出现了从理论到实践的专业团体, 他们已经形成了理论和实践的交流网络。这意味着该种工作已经不是一种个人行为, 而是一种社会行为、一种团体的行为, 这也是形成职业规则的前提。

条件之七是合法化, 即: 官方已经正式确认该工作作为一种职业, 并且它已经进入一定的职业体系, 从而享受最低工资政策的保护, 能够维护自己的劳动权益。这意味着该种职业已经达到合法化程度, 进入了国民职业体系。

条件之八是理念化, 即: 该工作的核心价值已经得到确认, 并且形成了自己的职业理念。这成为职业团体进行自我组织的文化前提。其实, 这也是得到官方承认的前提, 也就是说该种工作有助于社会发展、对社会进步能够起到促进作用。

条件之九是学术化, 即: 出现了专业的交流网站和学术刊物, 能够对社会有效地发布本学术组织的声音。这说明这个职业具有开放性, 具有对公共负责的意识, 并且是处于发展之中的。

条件之十是国际化, 即: 该学术团体的学术交流是跨区域的、国际性的, 并服从知识无边界的规则。这说明职业发展是建立在理性的基础上, 是可以讨论的并且能够进行检验的, 并且说明该种职业发展的基础是知识化。

由以上十个条件可以看出, 职业化是现代社会的产物, 也是社会走向高度分工的产物, 职业化与专业化是不可分割的。一般来说, 它的发展路线是从职业到专业再到职业化, 反过来又促进了专业化, 这是一个不断上升的状态。所以, 职业化、专业化不能进行截然划分。

三、辅导员职业化面临的主要问题

与上述基本条件相对照, 作为一个基本职业组织的辅导员队伍, 在职业化方面已经具备了一定条件: 比如, 已经有人长期从事这一工作(条件一), 辅导员工作有自己工作的独特性、有自己的独立知识经验系统(虽然目前很多还处于个体经验和缄默知识状态, 条件二), 辅导员有了一定研究基础(隶属于思想政治教育专业, 大多数是法学学位、哲学学位, 条件三), 辅导员有自己的交流刊物(如《思想政治教育》等, 条件

四), 官方正式承认它作为一个职业(条件五)。

同时还可以看出, 现在辅导员职业的专业性不强。如没有专门培养辅导员的学术组织和机构; 辅导员工作没有形成比较规范的知识; 从交流的刊物看专业性不强, 一是学术性不强, 二是专门性不强。谈辅导员工作的都是一些个体经验或政策文件, 谈思想政治工作则涉及到诸多的工作领域, 未必是专门针对辅导员思想政治工作性质而谈的; 目前实施专业化过程中遇到了规范化的困难, 这从另一个侧面反映该方面的研究没有真正开展起来; 从事辅导员工作者缺乏对工作价值的体认, 也就是说没有自己的价值归宿, 或者说, 关于辅导员工作的核心价值还没有确立起来; 从交流网站和学术刊物看, 辅导员工作所传达的声音也是比较微弱的, 没有形成广泛的影响力; 从国际交流看, 似乎辅导员工作更具有中国特色, 很难实现无边界交往。

上述原因的存在, 使辅导员队伍的职业化专业化建设显得比较困难。

关于专业化与职业化的关系, 我们认为这两者没有一个绝对的先后关系。但从出现的过程而言, 一般都是职业化在先, 专业化在后。因为形成专业需要一定的时间积累, 这种积累主要是知识经验的积累, 没有职业方面的摸索, 这些积累就不能够形成。而职业的出现比较简单, 就是社会需求, 是一种现实的需求。可以说, 职业是社会需求的直接反映, 而专业是社会需求的理性反映, 这样的理性反映必然是在经过了一定思考过程之后才能形成, 没有这个阶段, 专业形成是不可想象的。但形成专业的时候, 代表着知识积累已经达到了一定的水准, 或者说是达到了初步的系统化的程度, 这种知识系统获得了社会的体认, 从而可以作为进行新手培训使用。所以, 在没有形成专业之前, 职业成长需要较长时间的摸索。

此外, 在推进职业化过程中还存在着另一个比较大的困惑: 辅导员可否作为一个终身职业?

在许多人的心目中, 辅导员工作只是一个临时的工作, 而不是一个终身的职业。如果终身从事可能心力交瘁。因为真正认真负责地从事这项工作, 需要超强的意志、超量的投入。大学生群体是一个流动的、变动的群体, 当他们刚要成熟

的时候, 就差不多该离开校园了。所以, 大学生群体是一个常续常新的群体, 不断有新的进来, 快要成熟的时候就要离开。尤其在大学这个高密度的社区, 风险是无处不在的。如前所述, 人群越是稠密, 人的情绪就越容易受影响, 人就越容易受无意识的控制, 越容易引起一些恶性的事件。所以, 作为辅导员, 任何时候都不能掉以轻心。

巨大的工作压力、满负荷的工作量, 意味着心力和体力的透支, 这在一定程度上使辅导员这个职业属于年轻人或精力和体力旺盛一族。这个工作需要心力、体力和智力的集合, 所以能够满足这个要求的人并不多。

如果这个工作只适合年轻人的话, 那么谈论终身化或职业化可能是虚谈。它是否能够跨过年龄的界限呢? 或者说什么能够使辅导员队伍跨过年龄这一障碍呢? 可能唯一的出路就是智力、知识和经验。

年轻人的优势在于精力旺盛, 能够多方面参与学生的活动, 跟学生打成一片, 思想上有活力, 和学生没有年龄方面的代沟。但在经验方面, 年轻人是有欠缺的。对于年龄稍大的人而言, 体力和精力方面明显不足, 而且与大学生有明显的距离感, 往往更多时候是从“管”和“教训”的角度来工作, 这样的话非常容易使学生产生抵触情绪。对这些人来说, 同样容易出现的是经验主义的错误, 不善于适应新情况、新事物和新变化, 往往对年轻人中流行的一些新事物、新情况看不惯, 换言之也就是不善于理解年轻人的心理, 这样的话会造成一些冲突和矛盾。但他们的优势在于经验很多, 能够根据不同的情况采取不同的对策。

从以上分析可以看出, 年龄问题不是根本问题, 心理问题才是根本问题。也即, 心理上老化则是最致命的问题。为此, 解决职业化的一个重要机制就需要不断地进行轮训、继续教育, 让辅导员永远在心理上保持一个年轻的心态, 同时以他们的经验来处理学生工作中的问题。这样, 有没有一个固定的、经常化的培训机制或继续教育机制是一个关键。国内一些地方和高校已经注意到这个问题, 并开始组织一些相关的培训, 这是一个可喜的现象。

四、加强培训是促进辅导员队伍职业化的一个必要步骤

一般而言,培训分上岗前的培训、岗位中的交流和定期的继续教育等。可以说,选择辅导员都是要选择政治素质过硬、业务素质较好、知识面较宽、文体素质较高、具有很强的组织管理能力的人员来担任。与任课教师相比,辅导员素质更强调通识方面的才能。这要求在选拔时就应该考核出他是一个通识型的人才,而不是一个专门型的人才。除此之外,更为关键的是他应该在个性倾向方面至少应该是中性的、比较敏捷的。思维不敏捷的、不善言谈的、不通情达理的、不勇于承认错误的、不勤快的人,都是不适宜从事辅导员工作的。

辅导员工作是一个非常特殊的工作,一个人不是天生就能够从事这些工作,工作从不熟悉到比较熟练都有一个过程。要熟悉这个过程,不是靠书本知识就能够完全解决的,必须依靠实践经验的积累。为了缩短这个适应期,学校有关部门就应该组织岗前培训。培训内容应该包括:辅导员工作的基本规范、职责要求、辅导员工作的注意事项、老辅导员工作经验介绍、老辅导员如何对新辅导员进行“传、帮、带”等。通过培训,使新辅导员迅速产生主体意识、进入角色和从思想上对本职工作彻底重视起来。辅导员工作基本职责就是岗位基本要求,一般各学校都有自己的规范和条例,这些规定是原则性的,也是有效的、必不可少的。辅导员工作的注意事项将辅导员工作的重点予以明确,这样可以提醒他有意识地加以注意,形成自己的工作重心。老辅导员的工作经验介绍非常重要,这些老辅导员现身说法的教育作用非常大,能使新辅导员感觉有榜样可以效仿。指定老辅导员对新辅导员的“传、帮、带”工作也是非常必要的,这样可以帮助新辅导员迅速适应工作环境,抓住工作要点,也能够学习老辅导员的工作方法和工作要领,并且使他们在感到困惑的时候有可以交流和请教的对象。“老带新”的时间一般为半年到一年的时间,如果时间过长,就容易形成新人对老人的依赖,甚至老人对新人的控制,不利于新人摸索自己的经验、形成自己的工作风格。

对于辅导员这个工作群体,应该经常为他们提供经验交流的机会,不要把他們当作边缘人。他们非常需要被认同,这种认同感只有在他们与同行之间进行交流时才能获得体验。通过这样的交流活动,他们能够增加对职业的认同感、工作的自信心和对工作的责任心。经验交流活动,就是一种传播先进经验和探讨对疑难问题解决办法的机制,这种机制应该得到加强。

组织定期的培训和继续教育活动是增加辅导员职业价值感的重要途径。继续教育能使他们获得新知识,也能够交到许多同行朋友。他们在一起能够抒发一些共同的情感体验,从而能够产生对职业的深层次认知。通过继续教育,他们能够了解到职业的总体发展变化,能够了解到自己无法亲身触及到的事物和信息,从而可以开阔自己的胸襟和视野,增强对职业的责任感和使命感。因此,继续教育能够使他們获得深层次的价値体验,产生职业价值认同,产生职业的向心力,这是他们进行创造性工作的前提。

一般而言,由职业团体组织的继续教育活动最富有成效,因为它可以将职业发展前沿的知识、信息传递过来,能够形成一种集体氛围,使人产生一种归宿感。这种活动形式能够使辅导员看到自己上升的空间和努力的方向,从而产生奋斗的动力,这是职业团体组织培训的特殊功效。相反,由行政部门组织的培训活动则带有一种外部强制的色彩,容易使人产生被动心理,学习效果不容易发挥出来。

从理论上讲,辅导员的培训体系应该有三个层次:一是学校层,这是由主管部门组织的培训活动,它超出所在系(所)范围,由学校统一组织。这样进行交流,就失去系(所)行政身份的束缚和局限。这种培训一般局限在经验交流和工作研讨层次。二是地区层,一般以省市教育主管部门组织并委托一些有代表性的学校举办,形成区域性的辅导员培训中心。这种培训是针对性和实用性比较强的专题性研讨培训,与某个时期的学生工作重点直接相关。三是国家层,由国家教育行政主管部门负责主办并委托在该方面研究实力比较强的重点大学进行比较系统的培训,学习内容是课程性的、进修性的,与辅导员的工作职称升迁具有直接关系。学习的内容学术性比较

强,对学习者的素质要求也比较高,应该是具有丰富辅导员工作经验并且正在承担辅导员工作领导职务的人员参加。这种学习要把理论性与实践性比较好地结合起来。

五、高学历化是推动辅导员职业化的契机

我们认为,辅导员队伍的高学历化必将促进辅导员队伍素质的转变,也会改变辅导员队伍素质的整体构造,容易推进辅导员队伍职业化和专业化的进程。

高学历化是促进专业化的步骤。它可以首先使该队伍走向知识化,从而彻底改变辅导员队伍低知识的形象、“保姆”形象,树立一个高知识层的形象。我们知道,任何事物的形象都不是一成不变的,都处在不断的建构过程中。因为知识能够引起人们的尊重,能力能够引起人们的敬重。没有知识总是与落后、愚昧、低级联系在一起的,容易引起人们的鄙视。我们应该正视这种现象。所以传统的让本科生当辅导员的历史该终结了,因为在本科生眼里,辅导员也不过是本科生。人们服从辅导员的管理是出于辅导员的“社会角色”,是一种“老师”的身份,但这个“老师”与专业课“老师”的“形象”是不一样的。当辅导员的学历层次提高之后,马上在知识层次上有了一个提高,就换了一副“形象”。这样辅导员在学生心目中的地位就变了,可以与普通教师的地位取齐了。

当辅导员学历层次提升之后,他们的整体结构将会发生革命性的变化。因为这些新的高学历的教师会将研究意识带到他们的工作中去,他们的工作将更有理性、更有章法,更能够用理性思考的品质影响学生。这有利于学生学会自律和自我控制,有利于在学生中倡导一种更加理智的生活方式。同时,随着研究生学历辅导员数量的增加,他们对学生进行学业指导就更充足,也更容易从深层次对学生进行思想工作,从而增强说服力和感染力。学历身份的变化,标志着辅导员的管理从有形权威向无形权威的转移。

辅导员高学历化之后,就会对辅导员工作的模式产生根本性的影响。传统的管理模式基本是一种管教服务模式;新的管理模式将更侧重引导疏导,是一种新的更主动的工作模式。这些都建立在辅导员具有较丰富的知识经验积累的基础上。可以说,传统的辅导员工作主要靠的是自己的体力和耐力,新的辅导员工作更主要靠智力和观察力。这种新的工作模式将使辅导员工作克服对年龄的依赖,促进它从被动管理向主动管理转变。

而且尤为重要的是,随着辅导员队伍的高学历化,一批优秀的研究生将把“研究”气息带入辅导员队伍建设中,从而可以使这个职业更具有学术性、更具有专业性,进而将增加这个职业的知识含量、智力含量和智能化水平,这无疑是推动辅导员队伍职业化的持久动力。应该说,这是高学历化带来的最重要成果之一。

注释:

辅导员队伍迫切需要职业化、专业化 [DB/OL]. <http://www.newstom.com>, 2005-7-25.

上海各高校:推动学生辅导员职业化 [DB/OL]. <http://www.XINHUANET.com>, 2005-1-10.

中国高校辅导员将走向职业化,复旦大学率先尝试 [DB/OL]. <http://www.chinanew.com.cn>, 2006-1-6.

华师大评出教授辅导员 [DB/OL]. <http://www.newssohu.com>, 2006-1-10.

教育部师范教育司. 教师专业化的理论与实践 [C]. 北京:人民教育出版社, 2001.

辅导员可否实行职业化 [DB/OL]. <http://www.sjau.edu.cn/sjau>, 2005-10-31.

沪高校酝酿辅导员职业化 今年建立专业培养基地 [DB/OL]. <http://www.sohu.com>, 2005-1-7.

“清华新闻网-全国辅导员职业化高级研修”将开课. <http://www.new.cic.tsinghua.edu.cn>, 2006-5-5.