

【高等教育】

论高校辅导员职业化、专业化与现代化

王洪才, 陈迎红

(厦门大学 高等教育发展研究中心, 福建 厦门 361005)

摘要:辅导员工作在高校思想政治工作第一线, 扮演大学生人生导师角色, 关乎高校立德树人的成败, 建设高素质的辅导员队伍是中国特色社会主义教育事业发展的必然要求。辅导员队伍建设的出路在于走职业化、专业化、现代化之路。职业化目的在于使辅导员工作成为一个可以终身追求的事业, 其前提是实现专业化; 专业化意味着辅导员工作必须建立在科学的基础上, 而行动研究是促进辅导员专业化水平提升的有效途径; 现代化是辅导员工作的必然选择, 并通过自组织化、个性化、开放化和规范化来实践。职业化、专业化、现代化是高校辅导员队伍建设的客观要求, 需要有条不紊推进。

关键词:高校辅导员; 职业化; 专业化; 现代化

中图分类号:G641 **文献标识码:**A **文章编号:**1009-413X(2019)05-0073-06

DOI:10.13763/j.cnki.jhebnu.es.2019.05.010

“立德树人是教育的根本任务”^[1]。强调立德树人是新时代高等教育改革发展的一大亮色, 也是社会主义特色高等教育体系建设的显著标志之一。立德树人要求高等学校把师德师风作为教师评价的第一标准, 这对于促进我国“双一流”建设具有特殊的意义, 也必将在我国一流本科教育建设中发挥着引领性作用。人们公认, 办学质量直接取决于师资水平, 师资水平取决于教师内在的精神气质, 而师德师风是教师内在精神气质的反映。在高校教师群体中, 有一个特殊群体, 即辅导员队伍, 他们工作在高校思想政治工作第一线, 从而在师德师风建设中发挥着举足轻重作用, 因为辅导员担负着引领大学生思想政治素质、道德品质素质和身心健康素质成长的重任, 所以他们的工作成效直接关系到高校思想政治工作的成败, 也关系到社会主义人才培养工作的成败。与其他教师相比, 辅导员与大学生接触更多, 联系更广, 从而影响更大, 他们的一言一行都对学生的心理和行为产生示范性作用, 代表着高校教师队伍的整体形象。习近平总书记关于高校思想政

治工作的讲话对辅导员队伍给予很高的期望^[2], 这就要求高校必须高度重视辅导员队伍的建设。如何来加强辅导员队伍建设呢? 出路就是走职业化、专业化和现代化道路。

一、辅导员职业化的基本要求

辅导员队伍建设可谓是具有中国特色的高等教育制度之一, 经历了长期的发展演变, 已经初步形成了自己的制度框架^[3]。为了提升辅导员的职业地位, 人们很早就开始探索辅导员队伍的专业化职业化^[4], 并且对职业化标准进行系统探索^[5]。辅导员职业化包括四个基本方面: 首先是具有明确的入职要求, 特别是专业水准要求, 换言之, 没有专业水准的工作是不被人们重视的。目前高校中没有专门的辅导员专业, 所以, 在高校招收辅导员过程中也没有提出明确的专业要求。一般都提出学历的要求, 现在普遍提高到了研究生学历。早期的辅导员大多是优秀本科毕业生留校工作的。近年来, 在一些研究型高校开始有博士学位者加入了辅导员队伍, 这表

收稿日期: 2019-05-10

基金项目: 教育部人文社会科学重点研究基地重大项目: “中国特色的大学内部治理结构与质量保障机制建设研究”(18JJD880005)

作者简介: 王洪才(1966—), 男, 河北永年人, 博士, 教授, 博士生导师, 主要从事高等教育原理与方法研究;

陈迎红(1975—), 女, 浙江苍南人, 厦门大学高等教育发展研究中心教育专业博士研究生, 温州医科大学副教授, 主要从事教育领导与管理研究。

明辅导员工作具有很高的吸引力。虽然其中不少人以辅导员作为跳板,但也在很大程度上改善了辅导员的学历结构。尽管这不利于辅导员队伍的稳定,但却客观地提升了辅导员队伍的文化素质水平。其次是辅导员工作应该具有明确的考核标准,否则就难以提升辅导员队伍的凝聚力。缺乏明确的考核标准是当前辅导员队伍建设的一个明显不足^[6]。目前辅导员工作没有严格的标准,一般都是以完成上级布置的工作任务作为考核标准,只要不出问题都是合格,完成上级任务出色就是优秀。再次是辅导员应具有通畅的适合的晋升渠道。目前辅导员晋升往往是比附专业技术人员要求,按照论文发表来考察辅导员水平,这与辅导员的工作特性有很大出入,因为辅导员工作的实践性比较强,对经验的依赖度比较高,更需要工作技巧和工作艺术,对学术性要求并不高,甚至可以说,会写文章未必能够做好辅导员工作。目前辅导员工作出现了一个怪圈:辅导员工作越出色,越可能脱离辅导员队伍,因为辅导员优秀者会被提拔到行政工作岗位上,从而脱离了辅导员队伍。最后是辅导员也应该有明确的退出机制。现实中出现了一个悖论现象:业绩平平者反而长久地留在了辅导员队伍,而优秀者则脱离了辅导员队伍。之所以如此,就在于缺乏一个有效的退出机制。由于辅导员工作缺乏一个明确的入职、考核、晋升和退出标准,这往往使人对其职业特性产生一种质疑:辅导员究竟是一个工作岗位还是一个职业?如果把辅导员工作看成是临时岗位无疑会降低辅导员工作的重要性。所以,如果要提升辅导员职业地位,它首先必须是一个值得终身为之奋斗的事业。

在现实中,辅导员确实是一个年轻化职业,即人们在过了一定年龄之后就会转岗而非终身从事,从而有调查反映辅导员队伍偏年轻化^[7]。大量研究都在探讨辅导员职业倦怠问题^[8],反映出辅导员职业认同度不高。很多人甚至认为辅导员是一个劳动密集型的职业,因为工作是零碎的,没有多少技术含量,似乎一个人只要体力和精力旺盛就可以了。大多数辅导员也是这么认为的。很显然,辅导员应该是一个高知识、高智慧的职业,因为它与人的思想打交道,直接影响人的精神或灵魂,必须具有高深的专业素养,否则就无法说服学生,无法实现与学生心灵的沟通。对这一点,很多辅导员并没有意识到,他们往往甘于一种配角的地位,认为自己地位不如专业教师,没有意识到“人师”比“经师”更重要。许多辅导员不能被同学们尊重也在于此,因为他们没有看

重本职工作,在工作过程中没有表现出具有很高的学术素养和优雅的文化涵养,从而没有让学生产生一种由衷敬佩之情。还有一部分辅导员缺乏职业操守,如不能公平地对待学生,对学生不坦诚,不尊重学生,也不了解学生的需求,对于学生表现出的心理问题无能为力,对学生的行为变化茫然无知,从而不能取得学生的信任。甚至有些人在评奖和干部选拔过程中存在着交易行为,这些都受到了学生的鄙视。凡此种种,就使得辅导员形象大大受损。

二、辅导员专业化及其专门技能需求

辅导员职业化的前提是走向专业化。何谓辅导员工作专业化?第一,建立起一套适合于辅导员工作的严密的知识体系,保证辅导员工作建立在科学的基础上。知识体系的建设是在对世界的科学认识基础上的,只有对事物发展规律有了比较深的把握,才能形成一套比较系统的看法,否则看法就是凌乱的,甚至是相互冲突的。有了这套知识系统,辅导员工作专业化就有了基础。显然,这套知识体系并不容易形成,它必须基于对辅导员工作规律的探讨和工作经验的总结,包括对辅导员工作出现的典型个案分析总结以及对辅导员工作中出现的不确定情境的预见,这种预见往往能够验证辅导员知识系统的有效性。第二,有一支专职从事辅导员工作研究的学术队伍,负责辅导员工作的理论构建。这支专门的辅导员工作理论研究队伍,都具有直接或间接的辅导员工作经验,比较善于对辅导员工作中出现的问题进行科学分析并提出解决对策,但其主要精力是致力于辅导员的知识体系建设,并尝试用这种知识体系来培训辅导员队伍,使这些人能够很快地适应辅导员工作,并且善于运用这种知识来指导和预见辅导员工作面临的问题和情境,从而提升工作的有效性。当然,辅导员也可以根据自己实际经验来充实关于辅导员的知识体系,形成自己独特的辅导员工作的知识,从而成为一种专家型的辅导员。第三,总结出辅导员工作的专门的、行之有效的工作方法,成为辅导员工作的理论与实际联系的桥梁。而且这种工作方法在很大程度上也代表了辅导员工作的技能。辅导员工作的理论知识绝不是凭空想象出来的,而是在实践中摸索出来的,都是基于实践经验的概括与提升,所以辅导员工作方法往往也是辅导员工作的研究方法,从而两种方法常常是合一的,这也是辅导员工作的特性决定的,也即非常强调实践性,甚至可以说实践性是第一位的,这也是辅导员

工作的典型特色。第四,形成了一个专门化组织,定期交流辅导员工作经验和总结辅导员工作的理论,构成辅导员工作的交流机制。这个组织成为代表辅导员队伍发声的机构,这也是辅导员队伍建设走向正规化必不可少的途径。第五,定期出版辅导员工作的专门期刊,代表辅导员知识体系建设的进展。这一点与专门化组织建设是结合在一起的,而且体现出更高的专业性,这也是辅导员工作专业性提升的一个标志,它的出现有助于辅导员队伍对自身工作开展广泛的、全面的、有深度的探讨,使之尽快摆脱经验摸索状态,形成辅导员对自身工作研究的热潮,从而在源头上丰富和发展辅导员的知识体系^[9]。

从辅导员工作实践来看,辅导员工作确实是有很大学问的,这个学问就在于大学生行为具有规律性。辅导员第一需要钻研的就是大学生行为规律。任何工作都有一个熟悉和适应的过程,即便每个辅导员都有大学生生活的体验,但作为辅导员角色与作为一名大学生角色是不一样的。辅导员工作特别需要经验积累,没有经验就不摸门。新手的特点就是没有经验,办事缺乏章法,处理事情缺乏果断和干练,工作抓不住重点。但纯粹的经验摸索就比较慢,如果有一定的专业理论为基础,就可以大大缩短摸索的过程。对大学生的行为认识显然涉及到多方面知识,如社会学、心理学、管理学、教育学等,也涉及到许多技巧,如社会工作技巧、心理咨询技巧、管理技巧和教育技巧,这些技巧都可以上升为工作艺术。辅导员工作与思想政治工作密不可分,与政治学、法学、伦理学、经济学方面的知识也有直接关系,与哲学、逻辑学和科学学及语言学都有密切的关系,所以,辅导员工作涉及的知识面非常广,具有自己的特殊的技能要求。然而,由于长期以来缺乏系统的探究,人们对这些特殊的技能要求所知甚少,从而辅导员工作常常陷入一种日常性的事务性的工作,似乎没有什么知识含量。

辅导员工作需要哪些专门的技能?经验证明,第一个技能就是班级组织技能,这一点是班主任和辅导员必须具备的。在很多高校辅导员与班主任是合一的,但更多是分离的,因为辅导员人数是有限的。班级管理是学校管理工作的基础,班级管理是辅导员工作的基本功,只有做好班级管理才能做好辅导员工作。第二个技能是心理沟通技能,因为辅导员面对的是心理和生理都趋于成熟的青年,他们的心理活动具有很强的隐秘性,从而他们的心理变化不容易为外人所知,而这些心理往往隐含着一定

的危险性,如果不能预知其心理变化,可能会导致危机事件的出现,所以懂得心理沟通技巧并能够灵活应用,就可以预见一些状况并及早采取干预措施。第三个技能是危机管理技能。一些突发事件出现,要求必须尽快地介入,根据事件性质及时采取措施。这三个技能是辅导员工作必须具备的专门技能。可以说,所有技能都不是靠书本可以习得的,都必须是在实践中进行磨砺,只有不断磨砺,才能熟能生巧。

此外,辅导员工作还需要一些通用技能,如学业辅导技能、思想政治辅导技能和人际关系调解技能,这三者也是辅导员提升自我形象和地位的关键技能。学业辅导技能能够展现一个人的学术素养。辅导员一般都是研究生毕业的,是受过系统的学术训练的,不是不学无术之辈,既然经过了学术训练,就应该能够对大学生的学业进行有效的辅导,因为学问本质是互通的,不是一个一个孤岛。当然这种辅导不属于那种专业性的辅导,而是一般性的学习方法、学习技巧的辅导。思想政治辅导则属于辅导员工作的专业技能模块,这不仅要求辅导员自身具有很强的思想政治理论素质,而且懂得思想政治教育中的基本原理与方法,并具有一系列解决实际问题的实际经验和措施。尽管这些经验措施因人而异,但万变不离其宗。大学生中人际摩擦是不可避免的,如何进行调解、疏导对大学生发展具有直接的意义。这一块处理如果不及时,往往会埋下了一些危机的种子。无论是云南大学马加爵案^[10]还是复旦大学的投毒案^[11],都是在一些琐碎事上的小矛盾没有处理好的结果,这一点是辅导员工作必须高度重视的。

三、辅导员专业发展的必由之路

辅导员专业发展前提是具有敬业精神,即把辅导员工作作为自己的事业追求。辅导员工作无疑是充满魅力的,这个魅力在于能够打开大学生心灵成长的窗户,让大学生感受到关怀和引导,感觉人生不孤单,感受人生意义和价值。所以辅导员第一位的工作是要能够成为学生心灵成长的导师。要成为学生的心灵导师,就必须研究大学生成长规律,研究大学生成长中面临的各种挑战,必须主动为大学生的前途命运考虑,一句话,必须设身处地为大学生成长考虑。大学生心理越开朗、越具有人生奋斗目标、越具有创造性则说明辅导员工作越成功。为此,辅导员首先必须体认到自己的使命,这个使命就是为大学生成长负责,就是努力促进他们健康成长,使他们都成为社会发展有用之才,特别是要能够造就出一

批社会发展的栋梁之才。其次,辅导员必须不断地提升自己的道德修养,为大学生成长做好人生的样板。这意味着自己在心理上必须是乐观的、向上的和富有创造性的,这样就会在无形中激励大学生的成长。再次,辅导员必须不断地丰富自己的知识素养,用心研究大学生的行为特征,能够准确地及时地解答大学生面临的困惑,在这样的探索性实践中使自己的专业技能获得快速的提升。知识系统都是在实践中、在探索中丰富起来的,而真正的知识都不可能从外部注入的,都必然是主体自觉探索的结果。最后,辅导员的能力素质提升是在不断地自我解放过程中实现的,一个人只有敢于探索,勇于去解答实践中出现的一些新问题,才能真正把握辅导员工作的奥秘。试想,如果一个人做什么事情都畏手畏脚,不敢大胆尝试,对于新出现的问题采用老办法,虽然这样是安全的、免责的,但却错过发展自我的大好时机。因此,真正的成功者是属于那些勇于探索者。

鉴于此,辅导员工作向终身化发展还需要一些专门的技能,首先是专业发展技能。专业发展技能指总结辅导员工作的规律和特征,为辅导员工作有效开展提供方法和技巧的能力。由于辅导员工作实践性比较强,理论性相对薄弱,所以发展自身的理论难度比较大,但这不代表没有自己的理论,辅导员该如何总结自己的工作呢?显然,只记流水账是没有意义的,提升对日常事件的反思是必要的而且是必须的,因为没有这个日常积累过程,想发现辅导员工作的规律性就不可能。对专业技能提升最重要的是要对一些新出现的事件进行及时的思考并采取相应对策以及对对策效果的总结反思,这不仅是提升专业能力的一种方法,而且也是提升专业理论思维水平的一个有效途径,而这一点也常常为人们所忽视。这就是社会科学研究中的基本方法——行动研究方法,即通过“反思”(反思工作中出现的问题)—“设计”(设计解决问题的方案)—“实施”(实施制定的工作方案)—“检验”(检验原先设计的思路和方案的成效)—“再反思”(反思原来设计中存在的问题)—“再设计”(设计新的思路与方案)—“再实施”—“再检验”……,不断循环往复地进行研究,不断地改进工作策略,提升对现实问题的理论认识,达到对工作精益求精。

行动研究实际上也是任何学科研究进展的一个基本方法。对于我国高等教育而言,由于社会发展环境处于剧烈的变动过程中,因而新奇事件层出不穷,那么影响大学生心理和行为事件也会层出不穷,这一切都是研究辅导员工作的入口,但由于辅导员

常常陷入日常琐事中对这些新事物新现象缺乏应有的敏感性。辅导员工作的一个有效方法就是重点观察法,也即对一些学生进行重点观察,在日常管理中我们把它概括为“抓两头法”。所以重点观察其实就是典型观察。之所以要采取“重点观察法”,就是因为辅导员的注意力是有限的,只能进行重点观察,无法进行全面观察。重点观察要求对事物进行比较详细的观察,是一种跟踪式的观察,而不是那种偶然性的观察。“两头”就是好的与差的,按照统计学的正态分布规律,这部分群体占总体非常小。因为无论出成绩还是出问题常常发生在这部分小群体之中。可以说,“抓两头法”也是行动研究的一个成果,因为人们在长期的学生管理工作中发现该方法非常有效,从而成为学生管理工作的一个技巧。

其次是多重角色扮演技能。辅导员角色不是单纯的,而是混合的、多元的,它常常带有管理者、教师和伙伴等多种成分,成功的辅导员需要根据情境的需要扮演不同的角色,这对于一个人而言是一个巨大挑战。可以说,多元角色是辅导员工作的基本特性,辅导员工作带有三重特性,既是同学们的伙伴,又是同学们的导师,同时又是学生管理者。这三重角色表面上是冲突的,但从学生需要看却又是统一的,而从高校工作看却是学校工作的结合部。

再次是社会工作技能。辅导员必然要组织学生参加许多社会活动,所以辅导员必须是各种社会活动的成功组织者,不然就可能影响到自身的胜任力。大学生在大学期间参与的社会活动可谓五花八门,尽管有些社会活动是自愿的,但辅导员不能不关注,因为这涉及到学生的安全问题、心理健康问题和对学业影响问题。有些社会活动是集体组织行为,是必须组织好的,如参加体育比赛、科技竞赛和社会实践活动之类,此外还有学生组织的各种班级活动等,这些活动组织得好对个体出成绩是具有直接影响的,所以不能等闲视之。这些组织工作有经验和技巧可循,也可以说是规律可循,如果找到规律,组织起来就能够得心应手,否则就可能不胜其烦。

最后是学生事务管理技能。西方大学在学生事务管理方面有着专门的课程,发展比较成熟^[12]。西方大学提供的学生发展服务比较专业,与专门化训练不无关系。而且他们提供的服务更为全面,校园里设有各种各样的中心,如学习发展促进中心,心理健康辅导中心,学生就业服务中心,学生事务中心等^[13]。可以说,目前我国辅导员所承担的工作在他们的校园内都有相应机构。只不过他们的工作更加专业化,不像

我们把这些工作叠加在辅导员身上,使辅导员同时承担着各种不同角色。正是如此,我国辅导员很容易变成保姆型的,而不是教师型或专家型的。过去我们的辅导员往往是管理型的,今天多为保姆型的,这两者角色都不是理想模型,理想模式应该是专家型的^[14]。过去的管理型的辅导员因为缺乏管理科学支撑,主要工作目标是让学生变成服从型的,当然这对于培养学生成才是不利的。现在成为保姆型的,也非常不利,同样不利于学生自主发展。只有通过管理学知识的科学运用,使辅导员成为学生管理专家,才比较趋近于辅导员的理想的发展模型。

可以说,专业发展技能是辅导员的核心技能,其要旨就是从事行动研究。事实上,行动研究也是辅导员提升其他技能的基本方法,无论是多重角色扮演,还是社会工作技能,或是学生事务管理技能,都是在行动研究过程中得到提升和发展的。因而,行动研究是辅导员专业发展的必由之途。

四、辅导员队伍建设面临现代化的挑战

现代化是一个无法终止的过程,它始终面向未来开放,换言之,现代化不可能完成。在西方语境中,现代化从启蒙运动以来就已经开始了,它的直接结果就是偶像崇拜的结束。启蒙运动带来了人性的解放,带来科学技术的巨大进步,同时也带来人类对自然的极大破坏,从而为人类生存环境带来了巨大的危机。虽然在西方社会已经出现了各种后现代的预言,宣称现代已经终结,但在现实中现代化过程始终在继续着。因为现代化过程始终是伴随着技术进步而发生的,而技术进步是不可逆的。在当今,现代化过程与全球化过程、网络化过程和人工智能发展融合在一起,形成了一个新的现代化特色^[15]。有人提出当前面临的是第四次现代化浪潮,其标志性的技术进步就是智能化^[16]。前三次的现代化是从机械化、电子化和信息化发端的,而第四次是从智能化起步的。辅导员工作不可能脱离现代化场景,但辅导员队伍现代化过程具有自己的特殊性。

必须承认,辅导员工作也面临着来自社会现代化的要求。社会现代化要求辅导员队伍建设实现现代化。辅导员现代化首先意味着自组织化,即要求辅导员队伍自组织起来,成立自我服务、自我发展和自我管理的机构。辅导员队伍建设的现代化,说到底还是要求辅导员工作与现代职业看齐,不能把自身看成一个等待保护的职业。作为一个独立的职业,就必须提升自我管理能力。所以自组织性也是辅导

员专业发展不能绕过的一个坎。辅导员工作自组织性面临的一个挑战就是它的思想政治属性。自组织性与思想政治属性两者之间并不存在必然的矛盾,但如果认识不清就容易变成矛盾,因为很多人认为自组织性就是完全的排他性,显然这是错的。自组织性也必须具备与环境的相容性,必须自觉地遵守国家法律政策规定,必须自觉地遵守职业要求,而这些是自组织性可以成立的前提。

其次,辅导员队伍建设的现代化意味着个性化,即要求突出辅导员个人的特长,换言之,辅导员也要突出自己的工作特色,发挥自己的个性特长,而非一味地趋同。每个人都有自己的特长,这些特长又是建立在自己的个性基础上的,尊重自己的个性特点,就容易使自己的工作开展得得心应手,否则就使自己显得被动,缺乏活力。这也说明,任何职业在走向现代化过程中必然要凸显个性化的特质,这是符合人性化的发展方向,反之,则与时代发展潮流相悖。可以说,职业化是希望建立职业标准,促进专业水平提升,但这绝不意味着要违反人性,违反人的发展规律和历史发展规律。因为历史一再证明社会发展的成果就是不断地对人性的解放,特别是个性的解放。马克思也在声明,个性的自由发展是人的全面发展的条件。

再次,辅导员队伍建设的现代化还意味着辅导员职业具有开放性,即它欢迎任何一个有志于辅导员工作的人士加入这个团体,为提升辅导员工作的水准而贡献自己的力量。在这方面美国高校的学生事务管理者的经验可资借鉴^[17]。虽然专业化意味着提高辅导员的入门条件,但这些条件不是绝对的,也不是不可替换的,应该说专业化只是表达必须具有基本的入门条件,不代表那些条件就是唯一的。事实上,辅导员工作的基本技能并非辅导员专有的,在许多其他工作岗位也能够培养出来,所以只要他们具有相应的条件,就可以加入辅导员队伍。开放性一个明显好处就是增强辅导员工作的竞争性,增加工作的活力,促进它变成一个具有较强包容性的职业,从而可以为学生提供更为广泛的服务和指导。

最后,辅导员队伍现代化建设意味着强规范性。在强化师德师风建设的今天,辅导员的德行更是必须强调的一个重点领域,这意味着在辅导员队伍与教师队伍出现分化的过程中,前者应该凸显其政治性、思想性和自律性,后者则越发凸显其专业性、技术性和学术性。这告诉我们,加强专业性必须与加强从业者个性修养同步而行,这一点也是中国高等教育特色所强调的。

需要指出的是,高校辅导员队伍建设的职业化、专业化、现代化过程是一个长期的不断探索的过程,无法通过速成法实现,但事先对它将遭遇的挑战进行研究则可以加快它的进程,增强辅导员队伍建设的自觉性,从而使辅导员为自己确立一个理想的奋斗目标,激发他们投身于辅导员工作的研究中,这不仅可以增强对辅导员工作特性的认识,提升对工作信心和忠诚度,还可以提升整个辅导员队伍的凝聚

力,为辅导员队伍建设走向制度化规范化打下良好基础。可以说,要提升辅导员工作水平,职业化、专业化、现代化是不可逾越的过程,只有辅导员自身积极行动起来,加紧对辅导员工作的科学探究,才能早日实现辅导员队伍建设的成熟化,无论职业化还是专业化或是现代化都是辅导员队伍建设走向成熟化需要采取的手段和必须经历的过程。

参考文献:

[1] 习近平在全国教育大会上强调,坚持中国特色社会主义教育发展道路 培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人[EB/OL]. [2019-05-04]. http://www.moe.gov.cn/jyb_xwfb/s6052/moe_838/201809/t20180910_348145.html.

[2] 立德树人,为民族复兴提供人才支撑——学习贯彻习近平总书记在全国高校思想政治工作会议重要讲话[EB/OL]. [2019-05-04]. http://www.moe.gov.cn/jyb_xwfb/s5148/201612/t20161209_291329.html.

[3] 石月荣.我国高校辅导员工作职责内容的历史沿革——以国家相关文件为视角[J].江苏警官学院学报,2009(6).

[4] 李正赤.论高校辅导员的职业化和专业化[J].西南民族大学学报(人文社科版),2004(5).

[5] 王洪才.高校辅导员队伍职业化探析[J].国家教育行政学院学报,2006(6).

[6] 曹丽,张明志.美国高校学生事务领域CAS专业标准概述及其启示[J].黑龙江高教研究,2018(7).

[7] 李福华.新时期高校辅导员队伍年轻化现状的原因分析和对策[J].承德医学院学报,2017(5).

[8] 俞琰.思政第一线:高校辅导员职业倦怠现状调研[J].文化创新比较研究,2018(36).

[9] 宋广军.美国高校学生事务管理的经验及启示[J].学校党建与思想教育,2018(9).

[10] 刘黎明,龙玉川.从马加爵杀人案谈犯罪预防[J].河北公安警察职业学院学报,2004(3).

[11] 张东.复旦投毒案启示如何化解心理危机[N].北京科技报,2015-12-21(22).

[12] 陈翠荣,储祖旺,鲁智丹.美国高校引领学生事务管理者职业发展的路径分析[J].中国高教研究,2016(11).

[13] 赵晓乐.英国大学生事务管理及启示——以雷丁大学为例[J].高校辅导员学刊,2018(2).

[14] 李建国.“保姆”、“管家”存在的合理价值——论职业化视域下高校辅导员思想政治教育功能的认识误区及厘定[J].理论月刊,2008(9).

[15] 刘大椿.智能革命与第四次科技革命[J].山东科技大学学报(社会科学版),2019(1).

[16] 乔晓楠,郝艳萍.人工智能与现代化经济体系建设[J].经济纵横,2018(6).

[17] 张晓京.美国高校《学生事务从业者专业胜任力范畴(2015)》评述[J].思想教育研究,2018(9).

On Development of College Counselors: Constructing the Occupation and Profession

WANG Hongcai, CHEN Yinghong

(Research Center for Higher Education Development, Xiamen University, Xiamen, Fujian 361005, China)

Abstract: Counselors, facing students in a daily basis, are in charge of the ideological and political work in colleges and universities, and play the role of life mentors for college students. Their work is crucial to the success or failure of moral education. Building a team of qualified counselors is an inevitable requirement for the development of socialist education with Chinese characteristics. The modernization of counselors' teams lies in making this position into an occupation and a profession. The purpose of professionalization is to make the work of counselors a career that can be pursued for life, the premise of which is to make it a specialty. Specialty means that the work of counselors must be based on science, and action research is an effective way to promote the professional level of counselors. Modernization is the inevitable choice of counselors' work, and is featured by self-organization, individualization, openness, and standardization. Professionalization, specialization and modernization are the objective requirements of the construction of the team of college counselors, which need to be carried forward in an orderly manner.

Key words: college counselors; professionalization; specialization, modernization

[责任编辑 姜惠莉]