

高校辅导员自我职业认同度研究

张丽

(攀枝花学院 数学与计算机学院, 四川 攀枝花 617000)

摘要:高校辅导员对自己所从事的职业普遍具有较低认同度。职业身份不明确、职业价值体现不足、职业发展前景不明朗、职业观念陈旧是高校辅导员自我职业认同度低的原因。需要从明确职业身份、体现职业价值、搭建发展平台、更新职业观念等方面提升高校辅导员的自我职业认同。

关键词:高校辅导员;自我;职业认同度

中图分类号:G645

文献标志码:A

文章编号:1674-5884(2014)01-0026-03

教育部《关于加强高等学校辅导员班主任队伍建设的意见》指出:“辅导员是高等学校教师队伍的重要组成部分,是高等学校从事德育工作,开展大学生思想政治教育的骨干力量,是大学生健康成长的指导者和引路人。”这是对高校辅导员这一职业的重要性和价值性作出的规定。但是,绝大多数高校的实际情况却是:教师普遍不愿意长期从事辅导员工作,一有机会就转变为名副其实的“教师”或“党政管理干部”^[1]。高校辅导员队伍中的成员大部分是刚从学校毕业走上工作岗位的年轻教师,长期从事学生思想政治教育工作而又经验丰富的辅导员在整个高校辅导员队伍中的比例非常小。高校辅导员对自己所从事的职业认同度普遍较低。本文分析了高校辅导员自我职业认同度低的成因,并给出了解决这一问题的对策建议。

1 现状分析

良好的职业认同度是辅导员职业发展的心理基础,是高校辅导员队伍稳定的前提,是大学生思想政治教育工作的保障。然而,我国高校辅导员对自己所从事职业的价值和重要性产生怀疑,对自我的职业身份和地位进行否定,对自我的职业发展前途感到困惑和迷茫。高校辅导员对长期承担着的重复性和超负荷的工作丧失热情,对个人付出与收获之间的不平衡感到不满,缺乏职业自豪感和个人成就感。辅导员对学校各级部门的多头管理和多重考核感到厌倦,对自身肩负的学生日常事务的管理者、思想政治教育者、学习和生活的服务者等多重角色感到麻木,缺乏对自身职业身份和职业地位的肯定。辅导员对自身所应具备的引领学生思想潮流、指导学生

学习和生活的职业能力和职业素养信心不足,对自身的发展方向不明确,对辅导员的职业发展前途感到困惑和迷茫。

以上种种高校辅导员自我职业认同度不佳的表象,不利于促进辅导员的职业化发展,不利于高校教育质量的提升,也不利于辅导员的身心健康,需要我们认真关注、正确对待。

2 原因探究

2.1 职业身份不明确

在职业身份方面,辅导员应该是高等学校教师队伍中的重要成员,是学校从事德育工作、开展大学生思想政治教育的骨干力量,是大学生健康成长的指导者和引路人。按照育人为本、德育为先的要求,辅导员在学校教师队伍中应该具有重要的地位。然而,许多高校的现实情况是,辅导员被动处于教学和行政两类人员之外的边缘地带。虽然教育部的文件明确赋予了辅导员教师的身份,但“授业、解惑”为先的传统教育观念和高校中教学科研为主的现实情况还是决定了缺少教学和科研工作量的辅导员不易获得与专业教师同等的地位。由于辅导员具有角色多元性、工作繁重性、职责无边界性的特点,辅导员扮演着管理、教育、服务等多重角色,承担着思想教育、就业辅导、心理咨询、奖助贷勤等多项任务,长期接受教务处、学生处、团委、招生就业处等多个部门的管理和考核;这就造成了整个高校的认识偏差:任何一项与学生有关的工作都可以交给辅导员完成,辅导员就是学生各项工作的服务人员。辅导员的职业身份和职业地位被否定。加之,高校辅导员队伍中有不少是刚从学校毕业直

接走上工作岗位的年轻辅导员,工作时间不长,人生阅历和社会经历尚浅,知识结构单薄,缺少深入开展工作的能力。在面临心理咨询、专业方向选择、职业生涯规划等面对面的思想教育工作时,年轻辅导员往往信心不足,难以为学生提供有效的指导,因而在学生心目中的地位下降,职业认可度不高。很多学生嘴里把辅导员称为老师,但心里根本不把辅导员当作老师看。辅导员“指导者”和“引路人”的职业形象被扭曲。这些来自学校领导、教师 and 学生的“不尊重”对辅导员的负面影响是致命的,很容易使辅导员对工作失去信心和热情,对自己的职业身份和职业地位产生怀疑。

2.2 职业价值体现不足

辅导员的工作内容比较繁杂,条目多、任务重,但大多属于事务性、常规性工作。如办理请假手续、开具遗失证明、报销活动费用等事务性工作是大数辅导员经常要做的事情;而团建建设的工作主要在于党支部生活、党校团校培训等常规活动的组织和开展上;学风建设的工作量也集中于考前动员、成绩统计、组织考风、学风建设的会议和讲座上。繁重的事务性、常规性工作,使辅导员无心、无力也无头绪去开展形式新颖内容独特的活动,使辅导员工作流于简单化、流程化,缺少灵活度和创新空间,也使辅导员很难在自己的工作岗位上找到职业成就感。辅导员是高校的特殊群体,他们把大量的时间和精力都投入到学生工作中,工作压力大,工作时间长。但辅导员不能像其他专业教师一样以课时和学生数量来计算薪酬,工作好坏、多少在报酬上少有体现,节假日加班也是理所当然的,以“工作性质特殊”为由不付加班费是常有的事。薪酬待遇有悖于工作压力、工作强度,降低了辅导员对自身的职业认同度。

高校辅导员的重要性是不言而喻的,对于高校的发展来说是不可或缺的,理应受到重视和尊重。但有些院校的的领导错误地认为,辅导员是人人皆可为之的低技术含量工作,是行政替补人员、学生的生活老师,对辅导员工作的重视和认可度低;加之辅导员的工作成效无法量化,见效周期长,因而,辅导员的工作成绩得不到及时认可。这种长期被轻视、被忽略的尴尬地位容易导致辅导员产生自我挫败感和自卑感。

2.3 职业发展前景不明朗

大学生思想政治教育工作要求高校辅导员具备坚实的理论基础、完善的知识结构和娴熟的工作技巧。但现实中,辅导员常常会有一种知识枯竭感。一方面,高校辅导员普遍年轻,理论水平不高,实践经验不足,知识结构单一,而许多高校对辅导员重使用、轻培养,辅导员缺乏有针对性的系统培训和工作指导,因此,辅导员在处理问题时显得底气不足,工作中力不从心。另一方面,繁杂的日常管理和服务工作使辅导员无暇顾及自身的学习和深造,最终导致辅导员职业发展所必需的职业素养的缺失。

我国高校辅导员具有教师和党政管理干部的双重身

份。表面上看,这种双重身份界定理论可以增大辅导员发展的弹性和空间,辅导员可以向专职教师靠拢走职称评定之路,也可以向党政管理干部靠拢走职务晋升之路。但从实际情况来看,辅导员的弱势地位及其边缘化角色使其走职称评定之路竞争不过专职教师,走职务晋升之路又竞争不过行政管理人员。加之,一些院校对辅导员的培养制度不够健全,政策不够完善,对于辅导员比较关心的进修、升职、职称评定、绩效考核等问题没有明确合理的要求,使辅导员职业发展前景不明朗。

2.4 职业观念陈旧

中国传统等级观念认为,人的职业有尊卑之分,人的身份有贵贱之别。经济待遇、从业标准、社会作用、职业称谓成为影响一种职业社会地位的重要因素。在中国传统观念中,收入高、待遇好的职业社会地位就高;脑力劳动者的社会地位比体力劳动者的社会地位高;掌握社会资源、社会作用大的职业社会认可度就高;职业称谓也是有等级的,处长的地位比教师高,设计师比绘制员的地位高等等。高校辅导员工资待遇低、工作琐碎、身份“边缘”、职业称谓也低微。在中国传统等级观念视角下,辅导员这一职业不仅属于没有多少技术含量的“劳力者”,而且社会地位微不足道。在这种传统等级观念的影响下,高校辅导员认为自己就是学校里最低阶层的人员,因而工作上往往被动接受,缺乏创造性,工作积极性不高。同样受等级观念的影响,不少辅导员认为从事辅导员工作很没“面子”^[2],缺乏职业归属感。加之,辅导员的社会地位和声望不高,难以获得大家的认同,由此,不少辅导员因从事这一职业而产生自卑感,认为辅导员工作并非真正的事业,没有成就感。

3 对策建议

3.1 明确职业身份

所谓“名不正,则言不顺”,辅导员如果没有确定的职业身份,而总是要依附于另外的职业身份(教师或党政管理干部),其弱势地位及边缘化角色永远得不到改变,必然导致对自身职业身份认同的困惑。实践证明,清晰明确的职业身份和角色定位是辅导员在其本职范围内卓有成效地开展工作的前提和基础。因此,有关部门和高校应根据实际情况,对辅导员进行科学的职位分析和工作设计,从制度上明确辅导员的工作职责和范围,避免将辅导员直接等同于行政人员,将辅导员从日常行政事务中解放出来,让其有更多精力投入到辅导员的本职工作中。在日常工作中,还可进一步对辅导员的角色进行定位,如心理咨询辅导员、就业指导辅导员、思想政治教育辅导员、学生事务管理辅导员等。

稳定的辅导员队伍是高校培养高素质人才、维护校园安全稳定的保障。高校应努力建设一支稳定的、高水平辅导员队伍,赋予辅导员专业地位,对辅导员实行专业管理,明确辅导员在高校人才培养中的位列与专业权

限^[3],努力改变对辅导员的“差别化”对待。只有建设一支稳定的辅导员队伍,吸纳更多优秀的人才进入辅导员队伍,才能提高辅导员自身的角色认同,也才能保障高校思想政治教育工作的正常开展^[4]。高校应为任课老师和辅导员之间搭建一个沟通的平台,使任课教师和辅导员共同参与对学生的教学和管理活动,从而消除任课教师与辅导员之间的角色分歧,促进两者的彼此认同^[4]。此外,还应大力宣传辅导员工作的特殊价值和复杂性,使辅导员的工作被更多人理解,从而扭转长期以来社会对辅导员工作的错误认识,提高辅导员的职业声望。

3.2 体现职业价值

教育行政部门和高校要深化对辅导员工作重要性的认识,改变长期以来形成的“学生工作可有可无”的思想,把学生思想政治教育工作和教学科研工作放在同等重要的位置。学校领导要重视辅导员的政治待遇,选拔一些德才兼备的辅导员到领导岗位,同时要积极为辅导员的工作和生活创造便利条件,改善辅导员的工作条件和待遇,让辅导员产生职业归属感。

高校要建立科学有效的辅导员业绩考评体系和表彰奖励制度。积极采用正确的方式对见效周期长、成果难量化的辅导员工作作出合理的考评。在考评过程中要重点参考辅导员的工作态度、敬业精神及学生满意度等因素。对工作成绩突出、学生满意度高的辅导员要及时给予积极的评价和奖励,增强辅导员做好工作的成就感和荣誉感。

辅导员自身要不断完善知识结构,提高自身素养和工作能力。提升辅导员工作的技术含量是体现辅导员职业价值的重要保障。作为一名辅导员要有知识更新意识和刻苦钻研的精神,主动学习学生思想政治教育、日常管理、心理辅导、职业指导等与辅导员工作职责有关的知识,掌握学生思想政治教育的最新理念和研究成果,深入了解学生实际,提升工作艺术与方法,使自己的思想、知识、能力紧跟大学生思想政治教育的发展步伐。辅导员工作的“不可替代性”逐渐显现后,原来存在的“干杂活、跑龙套”的状况才可避免,辅导员的职业价值才可充分体现。

3.3 搭建发展平台

高校要关心辅导员的生存和发展,努力为辅导员的职业发展搭建平台。一方面,要完善分流转岗提干机制,畅通发展出口,努力打造多元化的发展平台。对于工作业绩和能力突出的辅导员,可以提拔任用到其他行政管理岗位;对于教学能力突出的,可以安排从事教学工作;对于擅长科研的,可以作为科研人员培养。另一方面,要注重加强辅导员的专业化培养,推动辅导员队伍的职业化发展。首先,要建立完善的辅导员培训体系。学校应

该根据大学生思想政治教育的特点和不断发展变化的时代要求,制定辅导员培训规划,科学设置培训内容,建立岗前培训、日常培训、专题培训和骨干培训相结合的培训体系。鼓励和支持辅导员攻读相关学位或进行业务进修,增强辅导员的职业发展能力和潜力。其次,搭建辅导员工作交流和实践锻炼平台。通过建立辅导员的工作学会、开通“辅导员之家”网站、定期举办论坛等形式,为辅导员搭建层次丰富的学习交流、切磋技能的平台,形成辅导员内部的工作交流与协调机制,共享工作经验和专业知识。同时,完善辅导员挂职锻炼和社会实践制度,推荐一部分优秀辅导员到党政机关、企事业单位、社会团体挂职锻炼,鼓励辅导员积极参与社会实践,增加社会阅历,提高综合素质^[5]。最后,开设辅导员职级制,完善辅导员评价体系,使辅导员也能像专职教师、行政人员一样可以在自己的职业上评职称、定级别。

3.4 更新职业观念

首先,辅导员要摒弃传统等级观念,认识到在社会主义国家,只有社会分工不同,没有高低贵贱之分,对自身进行正确的角色定位,形成合理的角色期待,增强自我职业身份认同感。其次,要建立理解、宽容的师生关系,和睦互助的同事关系,平等尊重的上下级关系,在和谐的工作氛围中不断增强职业责任感和荣誉感,从而克服辅导员工作地位低、被人瞧不起的心理障碍,弱化自卑感。最后,“三百六十行,行行出状元”,辅导员应明确,在每一种职业、每一个岗位上都可以干一番事业,都可以为社会作出贡献。因此,辅导员要不断加强业务知识和工作技能学习,努力使自己成为心理咨询、思想教育、学习辅导、就业指导等学生工作的专家,用实际行动赢得社会的尊重和理解。

参考文献:

- [1] 巢传宣. 辅导员职业认同的应为、难为与有为[J]. 中国职业技术教育, 2010(10): 63-65.
- [2] 李双贵. 面子: 从中国传统等级观念看高校辅导员职业化发展[J]. 黑龙江高教研究, 2009(9): 128-130.
- [3] 陈秋燕. 高校辅导员职业情感认同及其压力探析——来自泉州高校的调查[J]. 教育评论, 2008(5): 111-113.
- [4] 颜珂, 李杰. 高校任课教师与辅导员关系研究——关于高校辅导员角色评价的一项调查报告[J]. 前沿, 2012(9): 135-136.
- [5] 刘雨芙, 吴长旻. 北京高校辅导员队伍工作现状调查与分析[J]. 思想教育研究, 2009(3): 55-58.