

试论高职院校辅导员队伍职业化建设

作者：陕西交通职业技术学院成人教育部 邢润歧

【摘要】高职院校辅导员队伍职业化建设，是提高大学生思想政治教育队伍素质的重要途径，是构筑大学生思想政治教育长效机制的重大举措。本文从辅导员职业定位、职业资格、职业预期、职业保障、职权关系等方面分析了辅导员队伍职业化建设面临的主要问题，并从进一步明确辅导员职业定位、完善职业资格制度、建立有效评价和激励保障机制、促进专业化和优化辅导员工作环境等方面提出了解决上述问题的对策。

【关键词】高校辅导员 职业化建设

加强高职院校辅导员队伍建设，是加强和改进大学生思想政治教育，维护高校稳定的重要组织保证，对于全面贯彻党的教育方针，落实大学生思想政治教育各项任务，具有十分重要的意义。长期以来，高职院校辅导员在促进大学生成长成才方面做了大量工作，发挥了重要作用。但是，随着社会主义市场经济的进一步发展，高校管理体制改革的进一步深化，以及大学生在思想、心理、学业和就业方面发生的诸多变化，客观上对辅导员队伍提出了新的更高的要求，辅导员队伍职业化建设已经成为当务之急。

一、辅导员队伍职业化建设的涵义和面临的主要问题

辅导员队伍职业化建设，是指通过制定辅导员职业发展规划和促进其专业化发展，使辅导员在胜任学生日常思想政治教育工作的基础上，掌握特定专业方向的知识 and 能力，能够独立承担相应专业方向的教学、研究和工作任务，成为某一领域的专家，从而把辅导员岗位作为一项终生从事的职业。辅导员队伍职业化建设是提高大学生思想政治教育队伍素质的重要途径，是构筑大学生思想政治教育长效机制的重大举措。目前，辅导员队伍职业化建设面临的主要问题有：

1、职业定位没有真正落实。职业定位是辅导员职业化首先面临的问题，是建立健全辅导员职业资格制度，对辅导员进行管理使用、考核激励、薪酬奖惩、培训开发等的重要前提和基础。早在1987年5月29日颁发的《中共中央关于加强和改进高等学校思想政治工作的决定》中就指出：辅导员是“从事学生思想政治教育的专职人员，是教师队伍的组成部分，应列入教师编制，实行教师职务聘任制。”由此可见，辅导员是高校从事德育工作、开展大学生思想政治教育的主体力量，其基本职责应该是按照党委的部署，有针对性地开展大学生思想政治教育活动，在思想、学业和生活等方面指导学生。但是在实践过程中，由于受人员编制等多方面因素影响，一些高校实际上采取的是辅导员兼班主任的岗位设置模式，辅导员身兼两职，加上师生比过低和学校相关部门管理不到位，使辅导员不得不经常陷入繁杂琐碎的班级和学生事务管理之中，不能将主要精力投入到学生思想政治教育、心理健康教育、职业规划与指导等核心工作，甚至管了许多管不了、也管不好的事，工作缺乏针对性和实效性，极大地淡化了辅导员的育人职能，这种在“其位，难谋其政”的尴尬局面，实际上使辅导员职业日益边缘化。

2、职业资格制度不够完善。职业资格是辅导员队伍职业化建设的基本保障。就目前辅导员队伍现状而言，由于缺乏完善而又严格的职业资格规定，辅导员队伍人员来源复杂，专业背景各异，年龄结构、职称结构不合理，素质良莠不齐，难以适应新时期大学生思想政治教育工作的需要，也给辅导员队伍的职业化发展带来不利影响。

3、职业预期不明确。明确的职业预期是辅导员持久工作的内在动力。而目前辅导员的职业预期尚不够明确，表现在：一是至今还没有形成辅导员职务评定和晋升的制度和办法。

高校中教师和专业技术人员有教师职称评审序列、专业技术职称评审序列、干部有行政序列，而作为融专业技术工作和管理工作为一体的辅导员岗位却没有相应的晋升空间。二是辅导员时刻面临“改行”的压力。辅导员职业发展空间小、工作重心严重偏离、工作效果不明显，辅导员长期缺乏目标激励和成就激励，使他们在努力方向和目标上产生迷茫，甚至把辅导员当作“过渡性职业”；一些高校把辅导员岗位视作“流动岗”，人员富余时随意安置，人手紧张时随意抽调。所有这些都使辅导员缺乏职业稳定感和归属感，缺乏明确的职业预期。职业预期不明确已成为当前辅导员队伍难以稳定的重要原因之一。

4、职业保障不力。有力的职业保障是辅导员有效开展学生教育管理工作的基础。目前，对辅导员而言，在职业保障上一是缺乏技能保障。一些高校将人才引进和培养培训的重点只是放在学术骨干和专业教师身上，对辅导员的技能提高重视不够、投入不足。由于缺乏正规系统的培训和专业理论指导，辅导员知识更新速度慢、观念陈旧，一些辅导员仅凭感觉和经验做事，缺乏思想工作艺术与技巧，工作方法简单粗糙，在学生工作中沟通少、批评多、重复说教、事事介入，使自己的工作经常陷入低水平的重复之中，难以创新和提高，也使自身的工作积极性受到挫伤。二是缺乏待遇保障。目前在高校，辅导员与资历相同的专任教师相比，付出多而收入低，已成为一个不争的事实。

5、职权关系不合理。合理的职权关系是辅导员做好本职工作的必要条件。但是，与辅导员的职责过于宽泛形成鲜明对比的是，辅导员的“有职无权”和“多重领导”现象。辅导员在涉及学生教育管理有关问题的决策过程中，作为一线人员，参与度低，缺乏话语权；作为基层管理者，要经常层层请示汇报，工作缺乏自主权；学校几乎所有职能部门都可以向辅导员发号施令，辅导员处在一种被多重管理的状态，有人形容是“上面千根线，下面一根针”。辅导员事实上已成为学校管理结构的最底层。职权关系不合理造成了辅导员的有“职”无“权”和有“事”无“业”现象，大大降低了辅导员应有的职业成就感和自我认同感。

二、解决高职院校辅导员队伍职业化建设面临问题的主要对策

1、进一步落实辅导员在学校人才队伍中的地位。准确的职业定位可以增强辅导员的职业归属感，增强辅导员队伍的凝聚力和吸引力，激发他们创造性地开展工作。2005年1月，教育部《关于加强高等学校辅导员班主任队伍建设的意见》中再一次明确指出：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。”这是辅导员职业定位的基本依据。现在的关键问题是，高校必须按照这一指导思想，进一步提高对辅导员队伍职业化建设重要意义的认识，缜密做好辅导员职业规划与管理，从机制上确保其职业化发展，充分调动辅导员在教育引导大学生成长成才和维护校园稳定中的工作积极性。

2、完善职业资格制度。要按照政治强，业务精，纪律严，作风正，敬业爱生，乐于奉献的要求，细化辅导员的知识结构、能力结构要求和师德标准。要逐步建立科学合理的辅导员职业资格制度，并严格按制度办事。职业资格规定从表面上看，给辅导员队伍建设设置了门槛，但它对于保证辅导员队伍的整体素质、树立辅导员队伍的职业形象和提高社会认可度是大有裨益的。同时，也有利于增强辅导员的职业意识和竞争意识。

3、建立有效的辅导员激励保障和评价机制。中共中央、国务院《关于进一步加强和改进大学生思想政治教育的意见》中明确指出：辅导员、班主任工作在大学生思想政治教育第一线，任务繁重，责任重大，学校要从政治上、工作上、生活上关心他们，在政策和待遇方面给予适当倾斜。这充分体现了党和国家对辅导员工作的关心与支持。为此，高校要根据辅导员职业化建设的需要，建立起有效的辅导员激励保障机制：在职务晋升上，要把辅导员作为党政部门提拔任用干部的重要后备来源，对优秀辅导员优先提拔使用；在职称评审上，要设立专门的辅导员思想政治教育专业技术职务评审序列，评审过程应充分体现辅导员的岗位特点和工作实绩；在薪酬

待遇上要保持辅导员岗位津贴与教师平均津贴相当，并根据岗位特点建立特殊津贴补贴，使辅导员的薪酬待遇水平在遵循内部公平的原则下，增强外部竞争性。同时，要建立富有针对性的科学的辅导员考核评价机制。通过全面科学的考核使辅导员进一步明确自己的岗位职责和工作任务，不断提高自身素质，在工作中发挥主动性和创造性。

4、促进辅导员专业化建设。辅导员专业化是实现其职业化的前提条件。为此，一方面要大力加强辅导员队伍培训工作，建立起分层次、多形式的培训体系，对具有一定实践经验的新任和现任辅导员进行专业教育与培训，进一步提高其专业素质；另一方面，要尽快设置“高校辅导员”专业或专业方向，有计划地培养这个方面的“科班”人才，从源头上解决辅导员队伍专业化建设问题。同时，对辅导员培养培训的内容应具有针对性和实用性，一般应包括思想政治理论、管理学与法律、心理健康教育、大学生职业发展指导、思想政治工作方法、新技术应用、热点难点问题探讨等方面。在专业化建设方面，还应建立辅导员理论研究制度。鼓励辅导员结合实际，开展经常性的专业研究和理论研讨，进一步提高辅导员工作的创新能力。专业化建设的目标就是要使辅导员逐步向专家型发展，成为学生政治工作、思想工作、教育管理、心理咨询、就业指导等不同方面的专家，并不断提高其工作胜任力，为辅导员职业化建设打下坚实基础。

5、优化辅导员的工作环境。良好的工作环境与氛围是实现辅导员队伍职业化建设的保证。优化辅导员的工作环境，一是要提高全员对辅导员工作重要意义的认识，强化全员育人观念，在全校普遍建立起学生工作的支持机制，促进各部门为辅导员履行学生教育管理工作提供积极的协调、支持与配合，使辅导员工作起来得心应手、左右逢源；二是要实行严格的辅导员归口管理，由学校学生工作部统一领导，统一管理，统一聘用，统一考核，并建立健全相关制度，如辅导员选拔、管理、工作考核、薪酬支付、评优、培训制度等，要关心辅导员的思想和生活，尽可能为辅导员提供完善的服务，确保辅导员把主要精力投入本职工作，并在工作过程中得到不断提高。