

教师专业发展视域下的普通高校辅导员专业化发展建设研究

刘容杏

(南宁学院, 广西 南宁 530200)

【摘要】自《普通高等学校辅导员队伍建设规定》实施以来,省级教育部门、高等学校在辅导员队伍的专业发展上给予了相应政策支持,相继结合实际制定了高校辅导员职称评审方案、相关激励保障机制,为高校辅导员队伍专业化建设发展提供了条件保障。但在实际施行当中,高校的辅导员队伍的成长仍参差不齐,既有客观原因也有自身的原因,研究中结合高校教师专业化成长的规律,关注高校辅导员专业化发展。

【关键词】教师专业发展;辅导员;专业化

通过中国知网文献数据库以2017—2023年为时间限度,以“辅导员队伍专业化发展”为主题,进行了期刊的检索,共检测到127篇,通过对文献主题分析,可以看出关注辅导员队伍专业化发展困境的研究有16篇,关注辅导员队伍专业化发展问题的研究有27篇,为辅导员队伍专业化发展建设提供策略和建设途径、路径在当前备受关注。辅导员在高校思想政治教育中占据重要地位,不仅是学生接受思想政治教育的骨干力量,还是学生生活和学习上的引路人,更是教师队伍的重要组成部分,这一支队伍的成长关系到高校思想政治教育育人体系结果。根据辅导员队伍的长期发展的角度分析,了解辅导员建设的情况并探索队伍专业化建设的途径,不仅是对辅导员专业化建设中存在的问题进行客观分析,也是对辅导员基础工作进行减负,回归到教育的本源。

一、辅导员专业化发展面临的问题

加亚杰在研究高校辅导员专业化发展的困境时认为我国尚没有任何一所高等院校将辅导员作为独立设置的专业,因此在高校从事辅导员缺乏专业发展方向,还有大多数的辅导员没有接受过专业思政教育,部分辅导员在开展工作时难以承受起思政教育。再者就是辅导员面临着要处理大量繁琐的事务,受到业务上的影响,常常缺乏学习时间,如果辅导员所在高校没有得到重视,没有建立健全的激励和晋升机制,那更是会让辅导员“停步不前”。^[1]

马宏瑞、吴雅娜、王晓涵在研究中指出高校辅导员专业发展有四个方面问题,包括在高校辅导员既承担着管理学生职责,又承担着教育学生职责的双重性导致专业发展困难;在辅导员专业准入要求上,三位学者认为目前高校辅导员在招聘时招聘指标不尽相同,没有标准性的职业准入机制使得辅导员职业的专业性很难建立;此外高校辅导员工作要求辅导员在各

项专业技能上需要寻求多专业共同发展,需要花费时间和精力进行钻研,很难朝着某个专业领域进行深入研究;高校辅导员未朝着专业化发展还有一个重要原因是当辅导员有一定的工作年限或一定的经历后,其走向要么调入学校的职能部门,离开了辅导员的队伍,还有一种是进入了高校教师的行列,不再进行辅导员工作,这两种走向无疑都不利于辅导员队伍的专业化发展建设。^[2]

邵晋瑜、袁芮两位学者认为在辅导员队伍的专业化发展困境中,实际遇到的问题是辅导员工作繁重,缺乏精力和时间发展;辅导员专业化基础薄弱,提升难度大;专业化发展缺乏激励制度和专业考评设置。^[3]胡愈婷在H市的辅导员工作情况调查中发现,在政策落实的实际中,普遍存在重教学科研师资队伍建设和轻管理队伍建设的情况,而且相比高校里的专业课教师和行政管理人员,辅导员的身份介于这两者之间,地位十分尴尬,还存在辅导员角色定位模糊、工作职责泛化的问题^[4]。在笔者的工作岗位实际当中,确实也存在此类情况,普通高等院校当中辅导员队伍整体的专业化发展仍需寻找建设途径。

通过以上研究成果分析得到,辅导员队伍专业化建设当中出现的问题和面对的困境包括部分辅导员受自身专业影响,在进入队伍初期会因为缺乏经验会忙于业务困扰,也正是因为受自身专业的限制,在开展思想政治教育时会不够专业,而部分有经验的辅导员很少能在岗位上持续发力,这些问题就使得高校辅导员队伍专业化建设缓慢。

二、教师专业发展的阶段

从教育学的视角来说,教师专业发展更取决于教师自身认知内驱力水平,当教师拥有专业发展的意识后,就会不断地进行专业知识、专业技能的更新提高。王慧、栾添、杜锐等认为“教师专业发展一方面指教师所在教

学组织的发展,另一方面指教师个人在职业生涯上的发展”^[5],教师职业成长是一个动态化和复杂化的漫长过程,成长速度受多方面因素影响,对职业成长驱动因素的分析有助于加快个人向更高水平发展。

美国学者弗朗斯·富勒通过对教师所关注问题的研究,将教师专业成长划分为四个阶段,分别为任教前关注阶段、早期生存关注阶段、关注教学情境阶段、关注学生阶段。任淑琦、李克军两位学者根据前人的研究将新教师专业发展历程划分为四个阶段,分别是0~1年的“适应型”新手教师、1~2年的“任务型”新手教师、2~3年的“领悟型”新手教师、3~4年的“领军型”新手教师。^[6]辅导员作为教师群体,也有新成员的不断加入,这期间角色的转变、能力的提升、专业的发展都需要高校的关注。

学者赵慧琴在研究中根据SUPER的职业生涯规划理论,并结合辅导员的职业特点,将学术界有的观点将辅导员的职业生涯划分为探索、发展、深化三大阶段,并针对各个阶段的特点给予相应的指导、培训、评价、激励。^[7]因此,高校辅导员所面临的困境和问题应当结合高校教师专业化成长的方向前进,关注辅导员队伍的成长阶段,积极探索出专业化建设的道路,让辅导员更快地提升,更加快速进入到角色当中,为这支队伍服务。

三、辅导员成长发展阶段

(一) 生存阶段

该阶段一般为辅导员新入职到工作一年期间。由于新任职的辅导员们初入职场,在角色、心理、节奏、业务上都需要一定的时间进行蜕变。这个阶段的辅导员通常是先关注自己的职业生存,在处理问题时,通常习惯用学生的角度审视和解决问题,甚至是“怕”出问题,未能熟练地处理业务上出现的问题。不仅是业务工作,还需要和学生建立良好的关系、关注个人的发展、处理职场关系、兼课授课等。教育和管理学生的实践经验、知识缺乏,导致他们在处理学生上时常会存在困惑和不解,涉及学生管理、学生资助、心理咨询等各方面比较陌生,还需要了解所在班级每个学生的基本情况、家庭情况、心理情况等,甚至还要考虑每个学生的性格等,需要花费时间进行学习和实践,工作经验的缺乏使新任职的辅导员需要适应生存阶段。

(二) 提升阶段

通常是在辅导员参加工作的2—3年期间。新任职的辅导员们逐渐适应工作环境和业务要求,并积累了一定的处理学生事务的经验。这时候培养的学生班干已经初具经验,能够协助辅导员较好地完成工作,辅导员也有了更加充足的时间关注到自身的建设和

发展,逐渐学会如何寻找工作中的乐趣和价值,由最初的生存阶段转变为关注提升自我阶段。这时候的辅导员希望自己面对职场、学生的人际关系时能够处理得更加妥当,能够让身边的同事和学生感到更加的舒适,在学生的思想引导上开始有了自己的想法,也可以实施对自我的提升,对工作方式方法进行总结。这个时期的一部分辅导员虽然成长了,但是没有很好的团队或者前辈引导,很容易出现迷茫,甚至会出现职业倦怠的情况。

(三) 成熟阶段

这个时期往往辅导员参加工作的3—5年。经历过本科四年的辅导员已经带满一届班级,辅导员在学生各个阶段问题都已经经历过,这时候的辅导员积累了丰富的学生事务处理经验和教学经验,大部分已经在教学和工作上取得一定成绩,对于工作节奏和任务和安排更加得心应手。此时的辅导员们已经具备了更加成熟的价值观和自信的心态,能够更加妥当地处理人际关系,建立起稳定和广泛的社交圈,与同事相处融洽共同完成工作任务,与学生们建立良好关系,倾听他们的意见和建议并帮助他们解决问题,成为他们亦师亦友的朋友。这时通常成为学校中坚骨干力量,他们的经验和知识可以为学校的辅导员队伍建设和整个学生管理工作提供有效的支持和帮助。他们往往会在学生管理、心理辅导、职业规划等方面发挥更加重要的作用,为学生的成长、发展、思想引领上做出更大的贡献。

(四) 高手阶段

此时的辅导员已经经过了前三个阶段。这个阶段的辅导员通过不断地在工作总结经验,在工作中不断地学习新知识和新理念,逐渐从一名毫无经验的新手辅导员成长为学生管理领域的专家。他们已成为学生管理工作领域的大师级人物,能够非常娴熟地处理各种学生事务,并能通过自己的专业素养和技能有效地指导和帮助学生解决各类问题。这时辅导员已经具备了成熟的价值观和极强的心理素质,能够轻松地面对职场上各种各样的挑战和工作压力,他们具备的科研水平和教学能力强,能时刻关注着时代的发展、学校培养学生实际、能够关注学生的个性化发展,更有针对性关注学生成长。辅导员也能够使用先进的教学方式着重培养学生思想、综合能力和个人素质,密切地关注学生职业发展并提供全方位的支持和指导,通过丰富的经验和不断地学习研究开创了一套属于自己的工作方法和先进理论,并将理论不断实践在工作中。

四、从辅导员成长中完善队伍体系建设

(一) 学校层面

1. 建立完善的导师制度

建立导师制,让经验丰富的辅导员与新任职辅导

员形成一对一师徒关系,提升阶段辅导员可以为新手辅导员提供帮助,快速适应工作环境、掌握工作技能,这种师徒传帮带可以帮助新辅导员在工作中少走弯路、更快地融入团队、提高工作效率和质量。也可以由高手辅导员担任导师,针对性地提供建议和解决方案,不仅可以帮助新辅导员在工作中少走弯路、更快地融入团队、提高工作效率和质量。

2. 畅通发展通道

关注辅导员的职业规划和职业发展,为辅导员提供畅通的发展通道和完善的培训机制,制定科学、公平的职称晋升通道,让辅导员能够凭借自己的努力晋升到更高的职称。定期培训和学习的机会,让辅导员通过参与培训和外出学习来提升自己的专业知识和技能水平,开拓视野,与专业人士建立人际关系,确保辅导员有畅通的发展通道。

3. 建立辅导员交流学习的渠道

学校可以通过组建辅导员工作室的方式,打破沟通局限,提供一个集学习、交流、研讨于一体的场所,通过经验分享、探讨工作方法、学习案例等,促进彼此的成长和发展。创建线上沟通渠道,各大高校之间相互建立一个在线交流的平台或论坛,让各校的辅导员可以在平台中设定专门的板块,让辅导员发布帖子和主题进行讨论和交流学习,还可以设立奖励机制,鼓励有经验的辅导员踊跃发言解答或分享经验。

4. 落实辅导员生活保障

落实教育部的文件安排优待辅导员,降低辅导员队伍的不稳定和人才流失。一是提高辅导员的职业认同感和归属感,可以通过举办表彰、优秀辅导员评选等各种活动来增强辅导员的荣誉感和成就感。二是关注辅导员队伍的工作和生活困难,不仅要提供良好的工作环境、必要的支持、合理的薪酬待遇等。

5. 组织实战演练

学校可以组织各种形势的实战演练,通过模拟危机事件、紧急救援等场景,让辅导员参与其中,学习应对紧急情况和危机的处理和应变能力,还可以组织心理辅导实战演练、职业规划指导演练等活动,让辅导员针对某一特定领域进行学习和实践。

6. 考评制度

建立一个公平、公正的考评制度,该制度包括对辅导员的工作表现、职业能力、综合素质等方面进行全面考评的指标和标准,重视辅导员的工作过程和成果,在考评过程中,要确保考评的公正性和透明度,避免出现主观臆断和不公平的现象。

(二) 个人层面

1. 找到自身定位

辅导员是学生的指导者和引路人,需要具备扎实的

的专业知识和技能,能够为学生提供有效的指导和帮助。因此,辅导员需具备良好的组织、沟通、协调和解决问题的能力,能够处理各种复杂的情况和问题,从新手辅导员转向更高层次,努力提高自己的专业能力和素质。

2. 主动开展学习

作为辅导员,需要不断更新自己的知识和技能,以适应不断变化的教育环境和市场需求。因此要主动开展学习,不断提高自己的专业素养和综合能力,拓宽自己的知识面和视野,阅读相关书籍、文章或者参加在线学习等方式,不断走向更高一层次。

3. 坚持学生本位

始终把学生的利益放在首位,关注学生的需求和问题,积极与学生沟通交流,了解他们的想法和需求。注重学生的个性和差异,根据不同学生的特点提供个性化的指导和帮助,不断走向高手阶段。

4. 规划今后发展方向

要明确自己的职业目标和发展方向,是希望成为专业领域的专家还是更倾向于从事学生事务管理工作,要了解自己所在学校和行业的职业发展路径和机会,以及所需的技能和要求,制定具体的行动计划和实践方案,积极学习和实践,不断提升自己的能力和素质。

参考文献:

- [1] 加亚杰.高校辅导员专业化发展的困境与出路[J].新课程研究,2023(17):37-39.
- [2] 马宏瑞,吴雅娜,王晓涵.基于教师专业发展的高校辅导员专业化建设途径探究[J].科教导刊(中旬刊),2020(23):74-75+184.
- [3] 郜晋瑜,袁芮.高校辅导员专业化发展的理论逻辑和现实路径[J].甘肃教育,2023(03):61-64.
- [4] 胡愈婷.高职院校辅导员队伍建设问题研究[D].江西财经大学,2023.
- [5] 王慧,栾添,杜锐.教师专业发展视域下地方高校教师职业成长激励机制研究[J].职业技术教育,2021,42(29):42-46.
- [6] 任淑琦,李克军.基于教师发展阶段理论的高校新教师专业发展探微[J].河北教育(综合版),2023,61(01):38-41.
- [7] 赵慧琴.基于人力资源管理视角的高校辅导员专业化、职业化实现路径思考——以A大学为例[J].科教导刊(上旬刊),2020(28):18-19+40.

作者简介:刘容杏(1996.8-),女,壮族,广西扶绥人,研究实习生,研究方向:本科,新闻传播。