

高校初级辅导员职业能力提升策略 ——基于十九大精神的“五维一体”模型构建

王 昂¹, 周云岗²

(1. 厦门华厦学院健康管理系, 福建 厦门 361024; 2. 厦门华厦学院商管系, 福建 厦门 361024)

[摘要] 高校辅导员职业能力提升是影响高校思想政治工作实效的关键因素, 初级辅导员是现有辅导员队伍中的基础力量。在分析初级辅导员职业能力现状的基础上, 通过归因初级辅导员能力提升的现实困境, 从高校、学生工作部门、辅导员个体、协作对象和工作对象等五方需求出发, 经过需求分类、能力评估、提升指标的可行性排序等验证, 以“政治敏锐度、方法有效度、工作精准度、关怀有温度、理论深厚度”五个维度系统构建高校初级辅导员“五维一体”职业能力提升模型。并提出初级辅导员在自我效能动力提升、亲密合作互助提升、结构性应用提升、共享实践提升、发展性档案催化提升、绩效评估增益提升等六个方面的实践路径。

[关键词] 高校; 初级辅导员; 职业能力; 提升模式; 策略路径

[中图分类号] G 416

[文献标识码] A

[文章编号] 1671-6493(2018)05-0008-05

高校辅导员是学生成长道路上最亲近的人生导师和健康生活的知心朋友, 是学生日常思想政治教育和管理工作的组织者、实施者、指导者^[1], 是落实立德树人根本任务的基础力量和重要依托, 辅导员的实际工作水平深刻影响着高校思想政治工作成效。习近平总书记在全国高校思想政治工作会议上强调:“长期以来, 高校思想政治工作队伍兢兢业业, 甘于奉献, 奋发有为, 为高等教育事业发展做出了重要贡献”^[2]。要保证这支队伍后继有人、源源不断, 首要的就是把高校辅导员的职业能力提升作为重要抓手, 尤其是重视初级辅导员的发展, 扣好高校辅导员职业能力发展的第一颗扣子。

一 高校初级辅导员职业能力的内涵要求

根据《高等学校辅导员职业能力标准(暂行)》的规定, 初级辅导员一般工作年限为1~3年, 经过规定入职培训并取得相应证书^[3]。系统的专业知识是职业能力提升的根基。根据《普通高等学校辅导员队伍建设规定》(教育部第43号令)的相关规定, 高校辅导员的主要工作职责有

思想理论教育和价值引领, 党团和班级建设, 学生日常事务管理, 学风建设, 心理健康教育与咨询工作, 网络思想政治教育, 校园危机事件应对, 职业规划与就业创业指导以及理论和实践研究等9项职责^[4]。这9项职责所需要的职业能力是辅导员在职业生涯的开始阶段, 通过岗前培训、辅导员之间经验交流、自我认知与固化过程中逐步掌握的。其核心概念是认同职业价值, 表现职业道德, 启悟职业发展规划, 掌握大学生思想政治教育的基本规律。即具备基础性素养、业务性技能和发展性能力。

二 高校初级辅导员职业能力发展现状、问题和归因分析

借助福建省高校思想政治工作研究会这一平台, 笔者通过2015—2017年3年持续性问卷调查, 对各高校一线专职辅导员队伍结构、职业能力发展状态进行调研。数据采集对象校涵盖部属院校、地方性本科院校、新建应用型本科院校和部分高职高专院校。共发放问卷800份(分三年连续进行, 共计2400份, 以下数据为单位年份的统计)。经验证去除无效问卷, 有效问卷年均712份。其中, 工作年

[收稿日期] 2018-08-16

[基金项目] 2015年度福建省中青年教师教育科研项目计划(高校辅导员骨干研究专项)“高校辅导员职业能力解构与提升路径研究——基于厦门华厦学院“1+X”辅导员职业能力提升工作站的建设实践”(JAS151562)

[作者简介] 王 昂(1981—), 女, 福建漳州人, 副教授, 硕士, 主要研究方向为高校思想政治教育, 高校辅导员队伍建设。

限在8年以上的辅导员137人,占比19.24%;工作年限4~8年(含8年)的辅导员268人,占比37.64%;工作年限1~4年(含4年)的辅导员307人,占比43.12%。统计数据显示,在专职辅导员中初级辅导员比例为43.12%,重点研究对象初级辅导员群体特征为学历层次显著提高(具有研究生学历比例从2015年的211人,占比68.72%上升到2017年的261人,占比85.02%),职业续航时间较短(三年调研期间同一辅导员连续从事辅导员工作岗位的人数为218人,占比71.01%,主要集中在4~6年工作年限的辅导员群体中,尤其是女性辅导员群体稳定性相对较高),但职业能力提升缓慢,自我评价为维护校园稳定的信息员、办理学生日常事务的办事员、补充思政课程教师不足的兼职教员。学校对初级辅导员的评价是“招得来,很好用,就是留不住”,工作2~3年后就申请转岗或离职。留下来的也陆续出现工作进取心、主动性降低,初级辅导员队伍流动性较大(流失率为48.53%),过早出现了职业倦怠。

通过典型对象的访谈,可以判断高校初级辅导员对职业认同和职业发展前景心存疑问,辅导员到底能够干多久是他们心中的主要困惑。这一困惑主

要来自身边的中高级辅导员职业能力发展的现实状态,而其直接影响来自于所从事工作的投入与成就感不匹配。从辅导员的工作时间上看,辅导员作为与各行政部门联系最密切的岗位人员,尤其是初级辅导员变成了各个部门都可以调动的办事员。工作时间被大量重复性的日常事务性工作挤占,休息时间被突发性的危机事件处置挤占。辅导员是管理干部但只是被动协助工作,是被督查的对象;辅导员是教师但又没有专业归属,游离在教师队伍的边缘,缺少专业发展的机会,是被边缘化的非专任教师。长期的职业错位,使得初级辅导员不仅很少有时间对思想政治教育工作的规律进行深入探究,更使其对“辅导员是大学生的人生导师和健康成长的知心朋友”^[5]的职业核心价值产生动摇。

通过连续三年针对省内各高校307名初级辅导员的工作时间进行问卷调查显示,初级辅导员每周工作投入的时间为65.75h。以正常工作时间40h测算,超时工作时间达到了64.37%。从工作内容上看,非辅导员核心工作业务处置时间占用了32.75h,占比49.81%,几乎占了一半时间。相当于正常工作时间的81.87%。难怪初级辅导员戏言除了思想政治教育work,其他基本上都干了。

表 1 初级辅导员每周工作内容、时间投入与成就感获得统计表

工作内容	要求频率/次	时间投入/小时	比例/%	工作成就感(最高五星)
工作例会	2	2	3.04	* * *
工作日志	5	0.5	0.7	* * *
谈心谈话	25	12.5	19.01	* * * * *
重点学生约谈	5	5	7.6	* * *
家校联系	5	3.5	5.32	* *
宿舍走访	15	3.75	5.7	* *
晚点名零报告(值班)	5	5	7.6	*
班级考勤	10	5	7.6	* *
主题班会	1	1.5	2.28	* * * * *
活动组织	5	10	15.21	* * *
突发事件处置	0.5	2.5	3.8	*
心理咨询与辅导	1	3	4.56	* *
协助其他部门工作	3.5(均值)	7	10.64	*
两课教学(助教)	6	4.5	6.84	* *
合计		65.75	100	

初级辅导员每周工作时间投入统计图

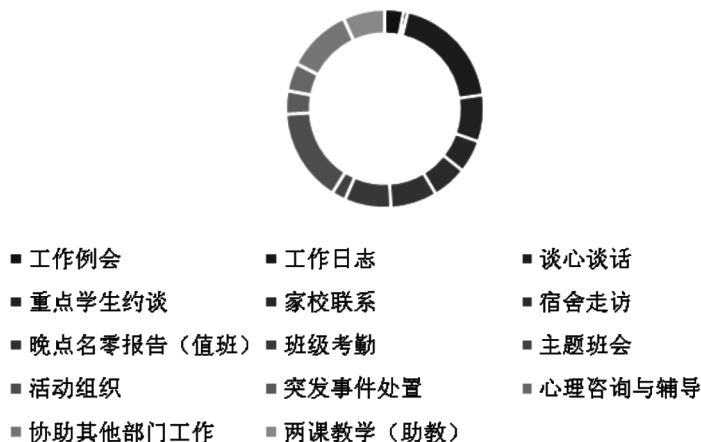


图 1 初级辅导员每周工作时间投入统计图

诚然,辅导员开展思想政治工作必然是与职能部门、任课教师在业务上有所关联的,但进一步分析协作的工作,可以发现,具体工作内容主要是转发通知,组织学生参加,督促落实会议部署等配合性的事务工作,发展性、创新性内容较少,专业化水平不高,但协调难度不小,使得初级辅导员每天都在忙乱状态中度过。静下来一总结,发现自己虽然“两眼一睁,忙到熄灯”,但真正需要重视并处理的核心事务却还没有处理,陷入每日忙碌却低效率的无限循环。

三 高校初级辅导员职业能力“五维一体”提升体系的模型构建

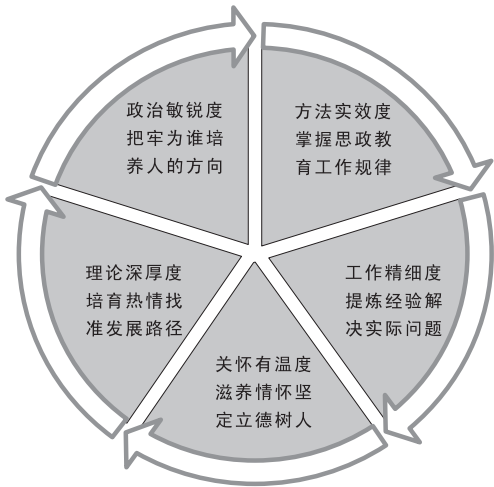
设计初级辅导员职业能力结构和提升体系,必须充分认识辅导员工作的系统性。高校辅导员职业能力标准要求辅导员具备宽广的基础知识储备和系统的专业知识体系,涵盖了思想政治素质、道德品质素质、职业情感素质和业务能力素质要求^[5],因此,初级辅导员职业能力的提升需要多学科协同努力。研究辅导员职业能力提升,根本目的在于在做好教育管理服务工作的同时能够有效地传递思想性、政治性、理论性,凸显其职业特征,协同其教育资源,延展其职业发展空间,激发其内生动力。同时,设计时应注重调动和发挥辅导员文化育人、立德树人的积极性,优化辅导员选拔、培训和激励机制,适应专业化的发展要求。避免简单的画流程,搞量化,挥舞衙门风格的指挥棒;而是要通过制度

设计释放管制红利,落实初级辅导员晋升发展的保障机制,使得初级辅导员能够稳定地深入本职,提高专业技能,拓展职业空间。在与同期入职的专任教师的横向比较中,不仅可以享受单列的职称评审标准评聘思想政治教育学科专业技术职务,还可以根据工作年限和实际表现晋升相应的职级待遇。

因此,构建高校初级辅导员职业能力“五维一体”提升体系主要包含五个维度:“政治敏锐度、方法有效度、工作精准度、关怀有温度、理论深厚度”。具体表现为政治敏锐度即强化初级辅导员的政治素养,把牢“为谁培养人”的社会主义办学方向;方法实效度即提升初级辅导员职业技能,掌握思想政治教育工作原理和基本规律;工作精准度即深化初级辅导员工作实践经验,及时总结,夯实解决大学生实际问题的能力;关怀有温度即培育初级辅导员人文关怀的情怀,厚植立德树人宗旨意识;理论深厚度即培育初级辅导员研究热情,找准职业发展方向,奠定中级辅导员晋升的基础。

四 高校初级辅导员职业能力“五维一体”提升体系的建设策略

理论模型构建必须在实践中融合工作实际进行系统开发验证、调试和修正。通过解构能力模型的五个维度,从学校顶层要求、思政党建工作部门需求、个人发展前瞻、学生同事等工作对象和协作对象需要等多个层面进行需求采集与量化,经过需求分类、能力评估、可行性排序等验证,进行提升体



系的设计。从能力目标的确定，结构内容的融合，提升路径的规划，师资与指导人员的遴选，工作方法和技术的选择，日程的合理化安排等6个方面入手，辅以科学的评估方案和系统的评估报告，形成通过业务指导实现常态化学习与目标化管理相融合的能力提升项目流程模型（结构分析——群体规划——项目带训——绩效评估四个阶段闭环）。针对初级辅导员群体的职业认同、基础知识和专业知识分阶段进行能力提升，实现入职培训、常态培训和专题提升三种类型横向贯通和入门项目、实操专案、精进专案三种体系纵向延伸，形成遵循辅导员成长规律和教育培训规律的“五维一体”提升模型。

表 2 高校初级辅导员职业能力“五维一体”提升体系

维度要求	素质要求	提升内容	提升形式	类型
政治敏锐度	政治素养与职业道德	1. 共产主义初心与理想	自学基础上的集中授课，穿插在线教学与讨论	集中培训
		2. 社会主义核心价值观		
		3. 家国情怀与时政热点把握		
		4. 终生学习的敬业精神		
		5. 依法从教的法制精神		
方法有效度	思想政治教育专业知识	6. 调查研究的技术与方法	案例研讨、学习共同体训练、专项工作坊、主题沙龙、素质拓展、教学实践、在线课程学习、课堂讲授相结合	常态培训
	党团班级建设	7. 学生信息收集与数据挖掘技术		
		8. 谈心谈话训练		
		9. 党团组织建设与项目化运行技术		
		10. 学生干部培养与人力资源开发技术		
11. 主题班会设计与素质拓展技术				
工作精准度	学业指导	12. 学习影响因素分析技术		
	心理健康教育	13. 朋辈辅导技术		
		14. 心理异常的快速诊断与排查技术		
		15. 职业生涯发展与规划指导		
	理论深厚度	就业与创业指导		
网络思政教育		17. 网文写作与网络信息传播技术		
		18. 网络舆情掌控与学生意见领袖培育		
		危机事件处置		
人文关怀度		理论研究	20. 思政课题类别与科学研究的基本方法	课题实训
	核心能力	21. 组织管理力、表达沟通力、自我控制力、领导力与应变力、分析判断力项目	专题工作坊	
		专案交流专项	22. 专题研讨会、案例分析会、校际岗位交流、辅导员基地骨干培训	演示、竞赛
	23. 校级辅导员职业能力大赛			

说明：1~5 项目为入门项目；6~19 项目为实操项目；20~23 为精进专项

五 高校初级辅导员职业能力 “五维一体”提升体系实施路径

依托“五维一体”提升体系,笔者所在学校通过建设“1+x”辅导员能力提升工作站,采取“共同体”运行模式,面向全校23名初级辅导员选拔工作站成员的“1+X”工作模式,努力实现理念一致、目标统一、结构合理、功能协调和资源共享,从而实现了初级辅导员提高职业认同,提升职业能力的预定目标,三年来,多名辅导员参加福建省辅导员职业技能竞赛获得全国三等奖一项,省级二等奖一项,省级三等奖二项,并涌现出厦门市十佳辅导员,优秀辅导员等一批优秀辅导员典型。

1. 激发初级辅导员个体动力和自我评价,形成系统性的发展路径。工作站通过开发自评量表,精准把脉辅导员个体的自我发展期许,从中高级辅导员中遴选督导,建立一对一和一对多的督導體系,通过“探索内在自我”“为心灵松绑”“疗伤心理电影分享”等心理沙龙指导初级辅导员更深层次的认识辅导员工作的职业价值,职业成长空间和生涯规划,打开职业视野,通过实时性的肯定与鼓励,激发工作成就,舒缓工作紧张情绪和压力。

2. 在督导基础上建立亲密的合作互助关系,促使单方督导向双方互助共享发展,形成稳定的平衡关系。建设“心有灵犀”案例会和“快乐成长工作坊”等,采集初级辅导员在日常学生管理中掌握的大量工作案例,开展精细案例研讨。在协同处置具体的实际案例过程中,促使督导与被督导双方共同经历亲密互动的关系,为长期协作打下基础。

3. 提供结构性共同学习和应用的多重机会。建设“阳光阅读”读书会,鼓励辅导员在规定时间内自选或者按照工作站推荐研读心理学、管理学和社会学等专业领域的专著,担任读书报告人来进行阅读分享,激发学习主动性。开放“共享午餐会”(brown bag session),邀请中高级辅导员利用午餐休息时间参加,与初级辅导员进行信息分享和话题讨论。初级辅导员以研究助理(Research Assistant RA)的身份加入高级辅导员的工作团队,在具体工作事务的处置过程中理解、掌握开展思想政治教育工作的原则、技能和各类事务的类型识别和辅导策略等方面的知识,从而达到学以致用,知行合一。

4. 推动理实一体的共享实践训练,为初级辅

导员提供参加校际之间辅导员协会,专题研讨会、前沿讲座等机会,为初级辅导员提供他人认同的专业团体,建立合作伙伴关系,常态化地传递和挖掘信息,发展同仁关系。同时积极引导优势社会资源和校内资源嵌入工作站,引进与工作站主题高度契合的优势资源作为工作站专业化发展的支撑。

5. 完善初级辅导员能力发展档案。不同于履历性的人事档案,初级辅导员能力发展档案是其能力成长历程和当前学习进展的催化剂,在证明其当前专业化知识结构的同时,更能够为未来发展预期进行开发性预测。结合分类指导的过程,保持程序标准和专项训练之间的平衡^[6],最终形成阶段技能树。

6. 突出初级辅导员发展成效阶段评估和职业方向的引导。通过实施要素的每一阶段实时评价,帮助初级辅导员反思总结,修正和改进方案。发展成效评估是对初级辅导员学习效果的体现,而不是对其能力缺陷的惩罚,其导向性是增益评估。根据评估结果,为初级辅导员提供相应的专项经费支持和时间保障,并努力争取相关部门的奖励,促进初级辅导员的自我超越,实现共同愿景。

高校初级辅导员职业能力的提升,其核心要素是持续导向职业核心价值的认同和自我提升。在这一过程中,我们应当摒弃理性管理的工具论,从制定强制性的规范转向更多地关注辅导员群体和谐发展的关系,从关注训练成效转向培养的过程,从专注与政策的制定转向关注开发辅导员潜能,真正实现以人为本,彻底激发初级辅导员内生动力。

[参考文献]

- [1] 教育部.《普通高等学校辅导员队伍建设规定》(教育部第43号令)[Z]. 2017-09-21.
- [2] 习近平在全国高校思想政治工作会议上强调:把思想政治工作贯穿教育教学全过程,开创我国高等教育事业发展新局面[N]. 人民日报, 2016-12-09(03).
- [3] 教育部.《高等学校辅导员职业能力标准(暂行)》[Z]. 2014-03-31.
- [4] Core Competencies for Academic Advising | Advising Resources for Faculty and Staff [EB/OL]. (2016-08-01) [2018-08-16]. <http://advising.wisc.edu/facstaff/?q=content/core-competencies-academic-advising>.

(责任编辑:孙永泰)

(下转第21页)

Key Strategy in Guiding a Novice Teacher: A self – study [J]. Studying Teacher Education, 2012, 8 (2): 157 – 168.

[11] POGODZINSKI B. Administrative context and novice teacher – mentor interactions [J]. Journal of Educational Administration, 2015, 53 (1): 43 – 65.

[12] LORTIE D. C. School Teacher: A Sociological Study [M]. Chicago: The University of Chicago Press, 1975: 192 – 193.

(责任编辑：吴姝)

A Discussion on the Assessment of Novice Teachers: Based on the Practice of Teacher Evaluation in a Primary School

LI Ru^{1,2}

(1. Normal College, Shihezi University, Shihezi 832003, China; 2. Institute of Educational Science, Huazhong University of Science and Technology, Wuhan 430074, China)

Abstract: In order to give play to the improvement and encouragement function of lesson evaluation for novice teachers in classroom teaching and to promote the growth of young teachers, this paper reflects on the shortcomings and undesirable tendencies in the evaluation of novice teachers in practice, and carries out specific analysis from the aspects of professional development of teachers, the function of teaching evaluation and the personality characteristics of teachers. In the end, two practical evaluation methods that respect the principal role of novice teachers are put forward.

Key words: novice teachers in primary school; class evaluation; problems; methods

(上接第 12 页)

Construction Strategy and Implementation of the “Five-dimensional Integration” Professional Ability Enhancement Model for University Junior Counselors

WANG Ang¹, ZHOU Yun-gang²

1. Department of health management Xiamen Huaxia University, Xiamen, Fujian, 361024, China;
2. Faculty of business and management Xiamen Huaxia University, Xiamen, 361024, China)

Abstract: The improvement of the professional ability of university counselors is the key factor influencing the effectiveness of their ideological and political work. Junior counselors are the basic force in the existing counselor team. By analyzing junior counselors’ professional abilities, their difficulties in ability improvement, the needs of universities, student affairs departments, counselors, coordination objects and students, a five – dimensional integrated professional ability enhancement model of junior counselors in universities was established. The five dimensions are political sensitiveness, effective methods, accurate work, warm care and profound theory. Some approaches to promoting junior counselors’ professional ability are put forward from the following six aspects: self – efficacy motivation, cooperation and mutual assistance, structural application, shared practice, developmental archives, and performance evaluation gain.

Key words: junior counselor at university; professional ability enhancement model; strategy