

■ 职前教育

# 新常态下高校辅导员职业准入的优化路径探析

陈姿羽<sup>1</sup>, 黎开谊<sup>2</sup>, 陈 彧<sup>3</sup>

(1. 2. 长安大学马克思主义学院, 陕西西安 710064; 3. 长安大学政治与行政学院, 陕西西安 710064)

**摘要:**我国高校辅导员队伍发展的历史脉络和取得的进展, 显现出目前我国高校辅导员队伍建设已然步入了职业化、专业化发展的新常态。对辅导员队伍准入制度的优化与完善, 是解决辅导员队伍建设存在问题的必然选择。鉴于当前辅导员队伍建设在职业化、专业化初期仍存在一些不足之处, 在采用文献分析、调查研究等方法分析高校辅导员职业准入的现状与问题基础上, 结合我国教育部颁布的系列文件精神 and 我国具体国情, 提出了新常态下高校辅导员队伍建设在准入环节的优化路径: 推行高校辅导员职业资格准入制度; 完善高校辅导员选聘机制; 优化并落实持证上岗制度。

**关键词:** 新常态; 高校辅导员; 职业准入; 职业化; 专业化

**中图分类号:** G412

**文献标识码:** A

**文章编号:** 2095-770X(2017)11-0136-05

**PDF 获取:** <http://sxxqsfxy.ijournal.cn/ch/index.aspx>

**doi:** 10.11995/j.issn.2095-770X.2017.11.030

## An Analysis of the Optimal Path of Vocation Admittance of College Counselor in the New Normal

CHEN Zi-yu<sup>1</sup>, LI Kai-yi<sup>2</sup>, CHEN Yu<sup>3</sup>

(School of Marxism, Chang'an University, Xi'an, Shanxi 710064, China)

**Abstract:** The history and progress of college counselors system in our country shows that the ranks of college counselors in our country have entered the new normal of professional and specialized development. The optimization and perfection of the vocation admittance of college counselor is necessary to solve the problems in the development of counselor system. In view of the fact that at the present stage there are some shortcomings in the development of college counselor staff in the early stage of professionalization and professional growth, on the basis of the analysis of the present situation and shortcomings of college counselors' vocational admittance by means of literature analysis and investigation, with the reference of the series of documents promulgated by the Ministry of Education of our country and the specific conditions of our country, the paper puts forward strategies of promoting of counselor team construction from a new perspective accordingly.

**Key words:** new normal; college counselor; vocation admittance; professionalization

新时期下随着我国高等教育的大众化发展, 建立一支职业化、专业化的高校辅导员队伍已经成为我国高等教育改革与发展的迫切要求。“加强和改进大学生思想政治教育是一项重大而紧迫的战略任务<sup>[1]</sup>”, 2016年12月, 习近平总书记在全国高校思想政治工作会议上再次强调加强和改进大学生思想

政治工作的重大意义, 提出要“把思想政治工作贯穿教育教学全过程”。高校“辅导员是开展大学生思想政治教育的骨干力量, 是高校学生日常思想政治教育和管理工作的组织者、实施者和指导者<sup>[2]</sup>”, 作为高校学生工作的第一线, 坚持正确的政治方向, 全面推进提升辅导员队伍建设, 对于高等学校有效开展

**收稿日期:** 2017-05-03; **修回日期:** 2017-06-05

**作者简介:** 陈姿羽, 女, 陕西延安人, 长安大学马克思主义学院硕士研究生; 黎开谊, 男, 湖北洪湖人, 长安大学马克思主义学院教授, 主要研究方向: 马克思主义理论, 思想政治教育; 陈彧, 女, 陕西西安人, 长安大学政治与行政学院讲师, 博士, 主要研究方向: 高等教育学。

育人工作具有重要意义。

伴随着国家和教育部的日趋重视及一系列文件的颁布实施,我国辅导员工作制度的管理体制、机制日趋完善,尤其近十年来,我国辅导员队伍建设取得了实质性的推进和发展。2006年《普通高等学校辅导员队伍建设规定》(教育部24号令)为辅导员队伍职业化、专业化奠定了制度基础;2014年《高等学校辅导员职业能力标准(暂行)》的颁布,意味着我国辅导员队伍已然步入了职业化、专业化的新常态。高校辅导员准入制度作为“入口关”是辅导员队伍规范化管理的第一步,它决定着辅导员队伍的质量和水平,因而构建规范有效的职业准入制度是建设合格辅导员队伍的现实需要,也是辅导员队伍职业化、专业化的重要内容。当前我国高校已初步形成了行之有效的辅导员职业准入制度,但在实际工作中还存在一些不足,尚待我们进一步完善。

## 一、高校辅导员队伍建设的新常态

新常态是“习式热词”之一,“‘新’就是‘有异于旧质’”;“‘常态’就是时常发生的状态,新常态就是不同以往的、相对稳定的状态,这是一种趋势性、不可逆的发展状态”<sup>[3]</sup>。“高校辅导员”作为一个职业,随着党中央和教育部一系列文件的颁布实施而逐步规范起来,在党和国家系列政策举措的助力与落实下,我国辅导员队伍建设已然迈入了职业化、专业化的发展轨道,我国高校辅导员职业化、专业化的发展历程和趋势,符合新常态的特征。

### (一)高校辅导员职业化、专业化发展脉络

专业社会学研究表明,职业化、专业化是一个不断发展和渐进提高的过程,职业化是指一项工作的职业品质和职业程度不断提高从而成为一种稳定的职业的过程;专业化是指一种普通职业转变或达到专业的状态。职业化和专业化是辩证统一的,高校辅导员队伍的职业化和专业化,可以理解为广大辅导员要具备相应的职业技能和职业资格,并且依据专业化规律,经过不断的专业培养和训练,具备相关的专业理论知识和能力。

我国高校辅导员制度萌芽和成长于新中国建设初期,在改革开放后得到了长足发展。经历了六十余年的变革和发展后,我国辅导员队伍逐步迈向了职业化、专业化、专家化的发展道路,为高校的人才培养事业发挥着举足轻重的作用。自1978年高等教育恢复以来,教育部颁布了一系列文件和条例,如1984年《关于加强高等学校思想工作队伍建设的意

见》、1987年《关于改进和加强高等学校思想政治工作的决定》等,使得高校辅导员制度逐渐恢复并发展。在《关于进一步加强和改进大学生思想政治教育的意见》(中发[2004]16号)的文件中,我国提出了辅导员队伍选聘及培养机制的相应规范,强调辅导员队伍建设对高校思想政治工作的重要地位和影响,次年,教育部又印发《关于加强高等学校辅导员、班主任队伍建设的意见》(教社政[2005]2号),首次明确提出辅导员队伍建设向“职业化、专家化”方向发展的新思路,从而正式开始了高校辅导员队伍建设职业化发展的新阶段<sup>[4]</sup>。2006年5月教育部在教社政[2005]2号文件的基础上颁发了《普通高等学校辅导员队伍建设规定》(教育部24号令),为辅导员队伍职业化、专业化奠定了制度基础。2014年,教育部印发了一部极具权威性的文件《高等学校辅导员职业能力标准(暂行)》(以下简称新《标准》),该文件由职业概况、基本要求和职业能力标准三个部分组成,将辅导员分为三个等级并针对不同等级提出了具体的职业标准。从此,“高等学校辅导员”成为了一个有正式法律法规保障的职业出现在高校,辅导员队伍有了新的发展和新的要求,我国辅导员队伍建设已然步入了职业化、专业化发展的新常态。

### (二)高校辅导员队伍职业化、专业化取得的进展

教育部24号令及其相关政策文件的颁布实施,建立健全了辅导员队伍的体制机制,同时,各地、各高校积极贯彻文件要求,不断优化选聘、培养、发展制度体系,<sup>[5]</sup>使得我国高校辅导员职业化、专业化进程得到了实质性发展。尤其是在新《标准》的推动下,人们明确了以下问题:首先,辅导员工作不是一看就知、一学便会简单工作,而是需要选聘有专业知识、专业技能的专门人才从事的职业;其次,辅导员工作不是过渡性的“临时岗位”,高校辅导员发展机制是“双轨制”与“发展方向三维性”的结合,即辅导员具有教师和干部的双重身份,其发展方向主要包括了从事思想政治理论教育教学、向党政管理岗位推荐和终身从事专职辅导员工作三个方面。

现如今,辅导员职业发展的标准体系日益完善,国家针对高校辅导员设立了思想政治教育研究点、职业指导师、心理咨询师等各类资质培训;全国数所高校获批设立了辅导员工作室,成为了打造一批专家型辅导员骨干、培养育人名师、体现并有力推进辅导员工作专业化水平的标尺;高校辅导员职业能力

大赛,则成为各高校辅导员展示风采专长、实践锻炼的舞台。

## 二、新常态下高校辅导员职业准入的现状与不足

辅导员队伍的职业化、专业化是一个由不成熟到逐渐成熟的发展过程,而辅导员职业准入制度的优化和完善,是提升辅导员队伍职业化、专业化发展的首要任务和必然要求。通过调查近年来的招聘公告,可以看到各高校普遍对辅导员的选拔标准提出了更高要求。例如,陕西省高校在2013年辅导员招聘公告中就已经要求硕士学位,部分一本院校中,西北大学、长安大学、陕西科技大学、西安建筑科技大学等都要求应聘者具有研究生学历,本科和硕士阶段为“211”或者“985”高校毕业,而西安工业大学、西北工业大学明德学院等二、三本院校也都要求硕士学位。<sup>[6]</sup>据调查,在其他方面如政治面貌上,陕西省各院校均要求应聘者具备中共党员(个别高校含预备党员)的政治身份;专业背景方面,部分高校在辅导员招聘专业上做了较为宽泛的要求,要求为人文社科、思政等类毕业生,还有半数以上高校为了广招贤才没有提出具体要求;相关工作经验方面,几乎所有高校都要求应聘者具有主要学生干部经历或兼职辅导员的相关工作经历;在考察录用方面,高校基本上采用报名(网上报名、现场报名)——资格审查——考核(笔试、面试)的招录程序,其中个别高校增加了心理测试环节等等。通过对选聘现状进行分析,可以看到高校普遍在辅导员队伍的人员准入上提高了门槛,这在很大程度上提升了辅导员队伍的质量,然而在人员选聘中也暴露出一些不可忽视的问题,使得辅导员队伍建设在职业化和专业化发展中效果初见但程度不高。

### (一)将招聘的高标准等同于高学历

过去高校辅导员队伍建设的学历与学位层次偏低,为了优化辅导员队伍的学历层次结构,近年来各高校普遍提高了招聘的学历门槛,不仅要求具备硕士及以上学位,有的高校还明确提出应聘者必须是“985”或“211”高校毕业生。但事实上,招聘的高标准不能简单视为高学历要求,过于重视应聘者的学历层次和背景,一方面使得不少具有辅导员特质的优秀本科生以及普通高校毕业的研究生等失去了准入资格;另一方面,选拔的高学历标准还忽视了从业人员可能具有的教师情结。一般情况下,具备硕士研究生及以上学历同时又选择在高校中工作的应聘者,他们在内心里更倾向于从事专职教师的工作,辅

导员岗位仅仅是其进入高校门槛的踏板和圆教师梦的过渡,一有机会就转到校内科研、教学等岗位,而造成的人员流动、成为影响辅导员队伍稳定性的重要因素。

### (二)招聘重经历,而缺乏职业动机考察

由于辅导员工作实践性较强,对学生的指导需要一定的生活阅历和积累,因而大部分高校对应聘者是否有主要学生干部经历很关心,重视其潜在的工作素质和能力,但在选拔中却缺乏对他们是否愿意长期专门从事学生的思想政治教育工作的考察。实际上对职业动机的考察尤为重要,应届硕士生或博士生作为应聘主角,存在着以职业需求取代事业追求,缺少对辅导员工作的热爱,如果将缺乏职业理想、并不是真正热爱辅导员事业、没有巩固的职业思想、甚至职业精神缺失的应聘者选入辅导员队伍,那么,他们在进入岗位后容易产生职业态度消极甚至职业懈怠,难以根据社会和学校的要求不断完善专业知识结构和技能,更难以向着成为专家级辅导员方向发展。

### (三)缺乏立体化的招聘方法和选拔标准

目前高校在辅导员选聘时操作方法单一,考察不够全面。由于受时间限制,大多数高校参照了公务员招考或公司的招聘方法,然而辅导员作为既是管理者又是教师的双重身份,简单的招聘方法必然不符合辅导员岗位本身的要求。仅仅依靠资格审查、笔试和简单的面试环节,使人、岗匹配度降低,又很少有高校补充进行心理测试环节,对应聘者的了解易停留于表面特征,难以对求职者的心理素质、情绪体验等胜任力情况全面把握和了解。此外,选聘辅导员偏重于应聘者的专业知识和技能,缺乏对其道德素质、自我认知、职业规划等内隐性特征的考察,可能导致一些职业道德素质不高、专业化发展意识缺失的应聘者选入辅导员队伍中,致使队伍的职业化、专业化大打折扣。

### (四)新进辅导员的考核评价有待完善

首先,由于辅导员在选聘中的考核内容不够全面,导致考核过程中考核者对应聘者的了解势必会停留在表面,不能对其进行更加深入、客观和全面的了解。另外,高校也忽视了考评者专业素质的重要性,测评结果受主观判断影响较大,因此,在最后的综合评价上,对应聘者的认知难免有所偏差;其次,高校对通过了笔试、面试的新进辅导员会进行岗前的系统培训和考核,考核合格者方可取得合格证书并入职,而对于考核结果学工部门缺乏足够的重视,

使得考核易流于形式,考核效力发挥不够;再次,各高校对新进辅导员的考核规定比较模糊,考评内容与方法、考评结果与使用、附则等也不尽相同,存在较大的随意性。具体的考核要求也只是对辅导员工作考核做了泛泛的要求,且规定不够具体详尽,缺乏可操作性。最后,高校的考核办法缺乏科学的量化指标和可操作性,同时,又往往重视考核结果和考核本身,轻视了考核过程和对考核结果的反馈。

### 三、基于准入视角的高校辅导员职业化、专业化建设优化路径

#### (一)推进高校辅导员职业资格准入制度

辅导员职业资格准入制度是指从事辅导员工作的人员必须具备相关职业知识和技能,并通过国家相应的资格认证,是由辅导员入职资格鉴定标准、考试考核机制、资格认定等构成的一整套机制和体制。<sup>[7]</sup>新《标准》的颁布为高校辅导员职业资格准入制度的建立奠定了基本前提,此项制度是辅导员队伍建设进程中的一项制度革新。实行高校辅导员职业资格准入制度有利于提高高校辅导员整体素质水平,开辟我国高校辅导员队伍建设的新途径。

随着我国高校对科研的要求越来越高,高校教师的“育人”功能不断弱化,教师和辅导员之间形成了“教书”和“育人”的内部“分工”,“育人”的主要职能历史地由辅导员承担起来。<sup>[8]</sup>与思政课教师 and 一般行政管理人员不同,高校辅导员具有教师和干部双重身份,其工作方式为“理论育人”和“管理育人”地有机结合,即通过管理实践推动思想政治教育和德育工作的开展。这就要求对进入辅导员队伍人员的政治性、专业性素养、职业能力结构等全面考察,把好“入口关”,尤其是对非思想政治教育相关学科出身者,要确保其具备从事思想政治教育、德育工作的知识储备,掌握较为全面的马克思主义理论素养和专业知识。同时,为了保证高校学生管理工作的高效开展,应聘者还要掌握较强的组织管理能力、语言文字表达能力、调查研究能力等,完成管理学、教育学等基础课程学习。国外高校对学生事务管理人员都有着严格的准入制度,如,日本,要求应聘国立大学和公立大学的学生事务管理人员必须通过两次考试:第一次考试为政府统一组织的、主要针对希望从事高校事务管理职位而专门设置的考试,考试合格并有志于该高校职员职位者才有资格参加该高校主办的第二次考试,内容包括递交材料、笔试和面试等。<sup>[9]</sup>目前,我国还没有统一的辅导员准入资格考试,从而无法从源头上确保新进人员从事辅导员工

作的质量,借鉴国外和已经实施职业资格准入制度的其他行业,我国辅导员职业应积极探索国家层面的任职资格考试,由政府认定的考核鉴定组织全国统一的资格证书考试,对考试合格者授予高校辅导员国家职业资格证书,再由各高校结合实际对已获取择业“通行证”的应聘者进行资料审查、笔试、面试等选聘工作。

#### (二)完善高校辅导员选聘机制

人员选聘工作是辅导员队伍建设的起点,确立科学的选聘标准,改进选聘方式,能够从人才资源源头上推动辅导员队伍的职业化、专业化建设。在辅导员选聘机制中,最关键、难度最大的当属选聘标准的制定,优化选聘机制必须不断完善辅导员的选聘标准。

美国著名的心理学家麦克利兰在20世纪50年代初提出了胜任力理论,他认为个体只有具备某些关键的能力素质特征,才能在具体工作岗位上做出相应的绩效行为<sup>[10]</sup>。自胜任力理论提出之后,被广泛应用于企业人力资源开发和人才选拔中。高校辅导员选聘工作作为人力资源管理的组成部分,可以借鉴诸胜任力理论,提炼并构建出科学、合理的辅导员胜任力模型和标准,对应聘者知识技能、职业态度和自我认知等全面考察。另外,在选聘方式上,高校不能只依赖笔试和简单的面试,还应运用多种测评方式全面有效地评估应聘者的胜任力情况,如,增加心理测试和职业倾向测试环节,考察应聘者的性格、气质、兴趣、动机等内在要素,尤其是对职业动机的考察,能够初步将欠缺职业热情和忠诚职业态度的人员挡在队伍之外,增强辅导员队伍的稳定性。此外,高校还可依据自身实际情况,增添情景模拟测试,考察应聘者在危机事件等具体情境下处理学生事务的综合能力,从实践角度对笔试和面试加以补充,并对笔试和面试评价予以验证和修正。

#### (三)优化并落实岗前培训制度

岗前培训是辅导员队伍的入门教育,是辅导员任职上岗的必经环节。新《标准》中提出高校辅导员要“具备宽广的知识储备”,全面掌握基础知识、专业知识和法律知识等。由于我国高校还未独立设置针对辅导员岗位的专业学科,同时,缺乏系统的“辅导员职业课程”,高校只能招聘到思想政治教育等人文社科类专业的毕业生,而这些人员的专业知识能力与高校辅导员的职业基本要求存在差距,大都是“业务水平”,另外一些不具备相关学科背景的入职人员,他们通常是通过在岗培训和工作实践的经验累

积逐步实现职业化,而这个过程一般要经过2至3年。因此,对通过了笔试、面试环节的应聘者进行上岗前的职业培训显得尤为必要。

根据《关于加强和改进高校青年教师思想政治工作的若干意见》(教党[2013]12号)、《普通高等学校辅导员培训规划(2013—2017年)》(教党[2013]9号)等文件精神,陕西、云南、福建、北京、上海等全国多数省、市制定了高校辅导员队伍建设规划,要求所有新上岗的辅导员要参加岗前培训,通过考核后颁发合格证书,特聘助教职称,实行高校辅导员上岗准入制度。例如,陕西省出台了《陕西高校辅导员队伍建设规划(2014—2018年)》,文件中指出:“实行‘先培训、后上岗’,新任辅导员上岗前要参加不少于40个学时的岗前培训,由相关培训基地(或高校)对培训合格的辅导员颁发结业证书,使辅导员做到持证上岗。”<sup>[11]</sup>然而,由于我国辅导员队伍多种管理模式并存,不同地区和高校之间又存在很大差距,高校辅导员岗前培训和持证上岗制度还未能在全国范围内达到普及,对此可以采取在不同省市选取特色高校进行试点的推行策略。其次,关于培训内容和方式,目前主要是讲座式的专题培训,但辅导员工作是一项实践性很强的工作,理论和实践地有机结合,才能更有效地促进新员工更快、更好地融入岗位当中,对此岗前培训在内容上应当增加相关活动训练,积极探索制定出实践活动的培训内容。另外,针对目前辅导员队伍转岗频繁、稳定性差的现状,培训中还应加强对辅导员职业自信心和职业归属感的培养。

#### (四)完善考核评价体系

高校辅导员考核体系是对专职辅导员在一段时期内的“德、能、勤、绩”等方面进行综合考核而得出结论及相应的奖惩,以此形成良性竞争、积极上进的工作氛围。目前各高校对即将入职的辅导员通常采取培训和考核流程,规定考核合格者方可上岗并特聘初级职称,但在实际操作中,学工部门对新进人员的考评缺乏足够重视,致使考核体系还有待完善。同时,由于新入职人员以应届毕业生为主,他们在进入岗位后首先面临着角色转换和新环境的适应等问题,因而在考核中应根据学校学生工作的整体目标,结合辅导员工作职责及院系学生工作要点,对新进辅导员在一定工作周期内的教育管理工作业绩以及辅导员自身水平进行评价,并根据评价结果反馈,使其不断地改进、提高和发展。首先,要明确考核目标,针对学校及学院的发展战略、办学宗旨以及考核周期内的工作目标和计划等制定绩效计划;其次,研

究制定合理的考核标准,不能失之过宽,仅从德、能、勤、绩等空泛的指标去抽象评估,也不能失之过严,过分依赖量化指标;最后,还要合理利用考核结果,及时进行反馈。考评结束后,要及时将结果通过面谈或书面的形式对辅导员进行反馈,提出改进的意见和建议。

与此同时,还要研究制定出完善的奖惩制度,对于在学生工作中无私奉献、有突出贡献者给予适当奖励,并树立典型以供后继者进行学习与交流;而在实际工作中玩忽职守,消极对待以及对学生工作造成重大失误的新进辅导员应及时进行批评指正并给与适当处罚。

由于高校相对于其他行政机关而言更具封闭性,容易造成监督乏力,如何对准入制度的各个环节实施有效监督,并切实保障所述策略的有效实施,还有待于下一阶段的探究。

#### [参考文献]

- [1] 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. (中发[2004]16号)[Z]. 2004.
- [2] 教育部. 普通高等学校辅导员队伍建设规定(教育部[2006]24号)[Z]. 2006.
- [3] 田俊荣,吴秋余. 新常态,新在哪? [N]. 人民日报, 2014-08-04.
- [4] 杜向民. 嬗变与开新:高校辅导员制度发展研究[M]. 北京:中国社会科学出版社,2009:4;224.
- [5] 冯刚. 高校辅导员队伍专业化、职业化建设的发展路径——《普通高等学校辅导员队伍建设规定》颁布十年的回顾与展望[J]. 思想理论教育,2016(11):4-9.
- [6] 马丹妮. 西安众多高校招聘辅导员要求硕士[N]. 三秦都市报,2013-01-10.
- [7] 王娟. 论辅导员资格准入制度的内容体系和实践策略[J]. 思想理论教育,2011(1).
- [8] 朱平,陈勇.《普通高等学校辅导员队伍建设规定》与辅导员队伍专业化、职业化发展——纪念普通高等学校辅导员队伍建设规定颁布十周年[J]. 思想理论教育,2016(8).
- [9] 崔益虎. 梦想与选择:新时期高校辅导员职业化、专业化、专家化之路[M]. 徐州:中国矿业大学出版社,2015:12;3;32.
- [10] 陈岩松. 基于胜任力研究的高校辅导员考核理论新探[J]. 中国高教研究,2008(12):43-45.
- [11] 中共陕西省委办公厅. 陕西高校辅导员队伍建设规划(2014—2018年)[Z]. 2014.