

辅导员专业化的基本内涵及实现途径

□ 袁尚会

摘要:文章从高校辅导员制度的概念界定着手,简要分析了辅导员专业化与高校辅导员制度创新的逻辑关系,提出了辅导员专业化可以推动高校辅导员制度创新这一基本观点。同时,文章围绕辅导员专业化的基本内涵,分析了辅导员专业化的引导、约束和激励三大功能有利于激发高校辅导员制度的效能。为此,文章还从国家、地方政府(高校)和辅导员个人(队伍)三个层面提出了实现辅导员专业化的基本路径。

关键词:高校辅导员专业化;高校辅导员制度;制度创新

作者简介:袁尚会,湖北科技学院教育学院助理研究员,教育博士,主要研究方向为教育基本理论和德育理论。(湖北 咸宁 437100)

基金项目:本文系湖北科技学院省级重点(培育)学科教育学建设项目和湖北科技学院博士启动基金项目“中国高校辅导员制度的反思与重构”(项目编号BK1425)的阶段性成果。

中图分类号:G641

文献标识码:A

文章编号:1007-5968(2017)02-0059-02

高校辅导员制度自1952年创立以来,在保证党和国家对高校的政治领导、维护高校和谐稳定、推动社会健康发展、促进大学生成人成才方面发挥了重要作用。不过,我们也要看到,高校辅导员制度虽屡经完善,但随着社会环境、高教体制、大学生、辅导员等制度要素特征的改变,其原有的制度设计与当今社会发展对高等教育要求之间的差距越来越大了。与此同时,高校辅导员制度在演进过程中其制度内容也悄悄地发生了改变,而这种改变背离了高等教育的初衷,反而成了束缚自己的藩篱。目前,这些差距、改变以及由此而产生的问题,如理论基础落后、法制化程度低下、发展后劲不足等已经成了高校辅导员制度功能正常发挥无法逾越的障碍,高校辅导员制度陷入了发展困境。当今社会对高校辅导员的诸多诟病就是例证之一。

“任何的制度设计者都不可能设计出无缝隙的‘铁板一块’或‘密不透风’的制度规则,制度规则之间必然在客观上存在间隙。”^[1]如何优化制度规则,填补制度空隙,实现高校辅导员制度的创新呢?因高校辅导员制度的价值目标与辅导员专业化的终极追求,即实现大学生和辅导员的全面发展具有高度一致性,而且辅导员专业化水平也是衡量高校辅导员制度功能的主要指标^[2],所以我们认为辅导员专业化可以作为一种选择来弥合高校辅导员制度发展过程中出现的制度漏洞,重新激发其活力。

一、辅导员专业化的基本内涵

2004年《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)指出,要建设一支高水平的辅导员队伍。2005年,《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)要求,支持一批骨干长期从事辅导员工作,向职业化、专家化方向发展。这是国家关于辅导员专业化建设的首次官方表达。

那么,何谓专业化呢?桑德斯从静态视角出发,认为专业化是“一群人在从事一种需要专门技术的职业”,“是一种需要特殊智力来培养和完成的职业,其目的在于提供专门性服务”^[3]。在桑德斯看来,服务的专业性是专业化的显著标志。弗雷德逊则从动态立场着眼,指出“专业化可以被界定为一个过程,在这个过程中,一个被组织起来的职业通常(但不总是)是因为从事这一职业需要专门、深奥的知识和才能,以保证工作的质量和对社会的福利,从而获得履行这一特定工作的排他性权利,且要控制训练的标准和实施对成员的培训,同时有权评估和决定工作如何进行”^[4]。依弗雷德逊所见,专业化是普通职业向专门职业演进的一种过程。辅导员专业化,即辅导员在相当长时期内接受系统专业培训,努力掌握思想教育、政治教育、道德教育和日常事务管理等各项工作的专业知能(即专业知识和专业技能,下同),遵守专业伦理,达到专业标准,获得专业地位的过程。

从辅导员专业化主体的角度来看,辅导员专业化应包含辅导员个体专业化和辅导员群体专业化两个维度。其中,辅导员个体专业化是指辅导员个人在专业组织中接受专业培训,获得专业知能,具备专

业伦理,成为合格教育工作者的专业成长过程;辅导员群体专业化是指从事辅导员工作的所有人成立专业组织,拟定专业标准,提供专业服务,推动辅导员工作从职业化向专业化演进的专业发展过程。就辅导员专业化的本质而言,实现辅导员群体专业化应满足四点要求,即有接受过专业教育和训练的相对稳定的辅导员队伍,其成员具有在本专业领域进行研究的能力;成员受过相关学科专业背景知识的系统教育和培训;成员所从事的学生思政教育、日常管理、职业能力培养、心理健康教育等工作受到社会的肯定和认可,声誉良好;有相应的法规和政策对专业边界形成配套的保护。^[5]

二、辅导员专业化的实现方法

鉴于辅导员专业化与高校辅导员制度之间存在的内在联系,面对当下高校辅导员制度发展过程中出现的问题,提升其执行主体之一——辅导员的专业工作能力应是当务之急。对此,我们应以国家政策为指引,遵循“科学化管理、专业化培养、多样化发展”路径,按照“高进、明责、精育、严管、优出”原则^[6],努力实现辅导员专业化,切实落实高校辅导员制度创新要求。具体来讲,我们可从国家、地方政府(高校)和辅导员个人(队伍)三个层面出发,加快辅导员专业化进程。

就国家而言,出台自上而下的强制性制度,来优化辅导员专业化的顶层设计,是其职责所在。从当下辅导员专业化建设的人才培养情况来看,在高校设立“辅导员学”学科、专业,夯实辅导员职前培养的学科、专业基础是必要的,这也是其他职业如医生、律师等专业化的通行做法。辅导员职前的专业性培养固然重要,职中的规范性建设也不可轻视,其内容有五:一是身份保障,即化解当前辅导员既是教师又是干部的二元性身份尴尬——两头都靠不住,联合国家劳动、人事等部委确立辅导员的专业身份——既不是教师,也不是干部,而是辅导员自己;二是标准保障,即按照阶段——初入职期、发展期、成熟期,层级——初级、中级、高级,类别——思想政治教育、党团事务、心理健康等,构建多维辅导员专业标准;三是培训保障,即落实《高等学校辅导员职业能力标准(暂行)》(教思政[2014]2号)的要求,对辅导员进行分级分层分类专业培训;四是资格保障,即实行执业资格认证制度,要求辅导员持证上岗执业;五是组织保障,即成立辅导员同伴互助组织,打造专业发展共同体,“共同体是拥有共同事物的特质和相同身份与特点的感觉的群体关系,是建立在自然基础上的历

史和思想积淀的联合体,是有关人员共同的本能、习惯或思想的共同记忆,是人们对某种共同关系的心理反应,表现为直接自愿的、和睦共处的、更具有意义的一种平等互助关系。”^[7]

就地方政府(高校)而言,实施以资源配置为抓手的、上承国家下承辅导员的居中性制度设计,来贯彻辅导员专业化的制度安排,是利益所迫。从地方政府(高校)执行辅导员专业化政策的效果来看,加大政策激励——双线晋升,提升政治地位和经费投入——专项奖励,提高经济待遇是非常必要的。

就辅导员个人(队伍)而言,以自身努力推进自下而上的诱致性制度变革,来改善专业境遇,是个人(队伍)发展要求使然。从辅导员履行工作的方式来,试行辅导员“课程化”工作模式是较为可行的突破口之一,即辅导员依托组织合作、共同备课、分头开讲的形式,以“班级课程”“学院课程”等非正式课程为主要方式,扎实统整所有工作内容,在完成大学生教育、管理、服务工作的过程中开展“课程化”理论研究,实现教育、管理、服务事务的知识化提升。

参考文献:

- [1] 杨嵘均.论正式制度与非正式制度在乡村治理中的互动关系[J].江海学刊,2014,(1).
- [2] 陈翠荣,等.我国高校辅导员制度的变迁与展望[J].学校党建与思想教育,2014,(4).
- [3] Carr Sanders. *The Profession*[M].Oxford:Clarendon Press,1993.
- [4] 史慧明.高校辅导员专业化的理论诉求[J].江苏高教,2009,(4).
- [5] 冯刚.辅导员队伍专业化建设理论与实务[M].北京:中国人民大学出版社,2010.
- [6] 翁铁慧.高校辅导员队伍建设论纲[M].上海:上海人民出版社,2014.
- [7] [德]菲迪南·滕尼斯.共同体与社会[M].北京:商务印书馆,1998.

责任编辑 陈玲