

“大学生核心能力培养”丛书

李卫东 曾昭皓 / 总主编

高校辅导员 职业化的反思与建构

GAO XIAO FU DAO YUAN

ZHI YE HUA DE FAN SI YU JIAN GOU

曾昭皓 李卫东 著

GUANGXI NORMAL UNIVERSITY PRESS
广西师范大学出版社

G645.16
20132

阅 览

“大学生核心能力培养”丛书

李卫东 曾昭皓 / 总主编

高校辅导员 职业化的反思与建构

GAO XIAO FU DAO YUAN

ZHI YE HUA DE FAN SI YU JIAN GOU

曾昭皓 李卫东 著



GUANGXI NORMAL UNIVERSITY PRESS
广西师范大学出版社

· 桂林 ·

图书在版编目 (CIP) 数据

高校辅导员职业化的反思与建构 / 曾昭皓, 李卫东著.
桂林: 广西师范大学出版社, 2013.3
(“大学生核心能力培养”丛书 / 李卫东, 曾昭皓总主编)
ISBN 978-7-5495-3403-6

I. ①高… II. ①曾…②李… III. ①高等学校—辅导员—工作—研究 IV. ①G645.1

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2013) 第 016723 号

广西师范大学出版社出版发行

(广西桂林市中华路 22 号 邮政编码: 541001)
(网址: <http://www.bbtpress.com>)

出版人: 何林夏

全国新华书店经销

广西民族语文印刷厂印刷

(广西南宁市望州路 251 号 邮政编码: 530001)

开本: 720 mm × 960 mm 1/16

印张: 14 字数: 290 千字

2013 年 3 月第 1 版 2013 年 3 月第 1 次印刷

定价: 30.00 元

如发现印装质量问题, 影响阅读, 请与印刷厂联系调换。

序

高校人才培养的目标和根本任务是把大学生培养造就成为社会主义事业的合格建设者和可靠接班人。高校辅导员作为高等学校教师队伍和管理队伍的重要组成部分,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,其工作定位、工作职责和素质要求,以及工作水平直接影响大学生的成长发展,直接影响学校的稳定发展。作为高校思想政治教育工作的主力军,辅导员工作的性质和任务,决定了辅导员队伍必须是一支“政治强、业务精、纪律严、作风正”的高素质、职业化、专业化、专家化队伍,这样才能承担起人才培养的重任。

随着高校教育体制改革的推进与深化,高校扩招,学生数量增加,大学生的学习方式、生活方式、思维方式、就业方式等均发生了巨大的变化。大学生成长成才发展的需求对辅导员职业提出了更高的要求。因而,辅导员队伍的职业化、专业化、专家化既是高等教育改革和发展的需要,又是加强大学生思想政治教育工作的需要,也是促进大学生全面发展、培养高素质人才的必然选择,更是辅导员队伍可持续发展的需要。只有建设一支高素质的职业化、专业化和专家化的辅导员队伍,才能适应形势的变化,为大学生提供科学有效的引导,从而真正成为大学生全面发展的“引路人”和树立正确的世界观、人生观、价值观的“导航者”。唯有如此,才能从根本上改善辅导员的职业形象,提升辅导员的社会地位和学术品位,使辅导员成为优秀人才愿意长期从事的职业,甚至成为终身追求的事业。

然而,长期以来,辅导员在待遇、培养、提升等方面均得不到应有的重视,个人的职业发展及自我价值实现的需求与现实存在较大反差。辅导员整天应付繁杂的具体事务,导致和学生交流的时间减少,弱化了本职工作的实效和职业化程度。辅导员机制建设的不完善,队伍不稳定,非正常流动性大等因素一直困扰着这支队伍的建设。高校教育体制改革的推进与深化、扩招、后勤管理社会化等,对学生工作提出了更高的要求,现行的辅导员管理制度和工作模式已经不能满足高校发展、学生发展和辅导员自身发展的三重需要。因此,如何切实提高辅导员的工作效能,加强和改进高校思想政治教育工作,促进辅导员自身发展,已成为高校思想政治教育工作迫切需要解决的重要课题。

职业化、专业化和专家化的辅导员队伍明确了辅导员的工作定位和工作职责,有利于辅导员队伍的稳定和学生工作的开展,是解决思想政治教育工作弱化的有效措

施。因此,加强辅导员队伍职业化、专业化和专家化建设应成为一种必然趋势。然而,在辅导员职业化、专业化和专家化过程中出现了一些制度设计与实际运行的偏差甚至背离,不得不引起人们对辅导员职业化、专业化和专家化“如何可能”这一命题进行深刻的反思,并作出相应的制度安排。

《高校辅导员职业化的反思与建构》是作者长期在一线思想政治、辅导员工作中的智慧结晶,是在长期实践过程中形成的对辅导员管理、队伍发展和学生工作模式的探索和创新。本书以对辅导员职业化的困境与出路的反思与探索为基础,对目前高校辅导员队伍管理模式进行深入反思与创新,对辅导员量化考核进行深刻反思与探讨,以科学发展观为指导,呼唤思想政治教育的人本回归,从“人”的意义建构出发,创新辅导员工作模式,构建以大学生核心能力培养为体系的人才培养模式,建设以学生工作专业化系统作为辅导员职业化、专业化和专家化的工作平台,以大学生核心能力构建、学风建设、理想教育和网络舆情引导等实务工作为切入点推进辅导员职业化、专业化和专家化建设。本书对高校辅导员队伍管理与建设、学生工作模式的改革与创新、思想政治教育发展和辅导员个体的成长发展有一定的参考价值和指导意义。

曾昭昭同志是我的博士研究生,作为他的导师,我非常高兴看到他作为一线辅导员能在繁重的工作中不断思考、探索和总结,并笔耕不辍著成此书。李卫东同志是全国辅导员年度人物,辅导员中的标兵,1997年就开始思考以“大学生核心能力培养为体系”的培养模式,带领团队一直致力于模式研究、课程开发和教材编写,为思想政治教育探索一种相对独立的、成体系的人才培养模式和工作模式不懈努力,其“十年磨一剑”的精神是令人感动的!从他们的文字中可以强烈地感受到他们对辅导员事业的热爱,对学生真挚的关爱,对学术不懈的追求。诚然,本书不是对辅导员职业化、专业化和专家化进行全面系统的论述,而是就这个问题的几个重要方面加以研究,可谓之阶段性成果,某些观点也还有待商榷,还有很多需要进一步深入研究的课题。希望他们能够再接再厉,深入研究,出更多有益的学术成果,为推动辅导员职业化、专业化和专家化建设提供理论支持。

在本书即将付梓之时,余欣然为之作序,并向广大读者推荐这本书,也欢迎大家对之进行严肃的批判,提出宝贵意见和建议。

是为序。

原陕西师范大学党委书记
博士生导师、教授

江秀乐

2012年12月20日

目 录

反思篇

第一章 高校辅导员职业化的困境与出路	3
第一节 从单一走向多元：高校辅导员职业的定位与困境	3
一、一元论：“行政管理人员说”的偏颇与错位	3
二、二元论：“管理和教师说”制度安排与现实背离	4
三、多元论：“多重导师说”理论与实际的困难	6
第二节 从“边缘人”到不可替代者：高校辅导员职业的重新定位与价值重构	7
一、非职业化的定位使高校辅导员成为“边缘人”	7
二、高校辅导员职业的独特性和不可替代性	7
三、重新认识高校辅导员队伍在学校教育工作中的地位	9
第三节 高校辅导员职业化发展的制度保障	11
一、高校辅导员职业化发展的制度安排	11
二、高校辅导员职业化发展的制度创新	16
第二章 高校辅导员队伍管理模式的反思与创新	19
第一节 目前高校辅导员队伍管理的现状	19
一、学校对高校辅导员工作的重视程度不够	20
二、专职高校辅导员人数少,学历层次偏低	20
三、专职高校辅导员队伍的稳定性出现两个极端	20
第二节 目前高校辅导员队伍管理的弊端	21
一、工作职责不明确	21

二、职业归属感缺失	21
三、职业成就感不强	22
第三节 高校辅导员队伍管理模式的创新	22
一、体制设置	22
二、体制保障	23

第三章 高校辅导员量化考核的反思与探讨

第一节 对高校辅导员量化考核存在的问题	27
一、考核原则上,重结果轻过程	27
二、考核内容上,重管理轻引导	28
三、考核权重上,重全面轻重点	29
四、考核形式上,重责任轻权利	30
五、考核方法上,重短期轻长期	31
六、考核标准上,重共性轻个性	31
第二节 高校辅导员考核应保持工具理性与价值理性的合理张力	32
一、工具理性与价值理性二者的分裂	32
二、价值理性的追求与人文关怀的回归	33

理念篇

第四章 科学发展观与思想政治教育工作

第一节 高校思想政治教育工作在新形势下面临的新情况	39
一、大学生的“个人本位”观念和实用主义思想盛行	39
二、学生思想政治教育工作在网络环境的冲击下缺乏良好的育人环境	40
第二节 以科学发展观指导高校思想政治教育工作	40
一、尊重学生的主体意识,树立“以学生为本”的工作理念	40
二、注重思想道德素质、科学人文素质和身体心理素质协调均衡发展	42
三、加强校园文化建设,促进学生之间、师生之间人际关系的和谐发展	43

四、以党建带团建,把工作深入每位学生,使工作可持续发展	44
第五章 思想政治教育的人本回归	46
第一节 找寻迷失的人:人本文化视阈下的思想政治教育反思	46
一、作为思想政治教育者中的教育的“人”的迷失	47
二、作为思想政治教育中的受教育者的“人”的迷失	48
第二节 把人实现为人:思想政治教育的主体建构	50
一、思想政治教育的教育者的主体建构	50
二、思想政治教育的受教育者的主体建构	51
第三节 回归幸福本真:思想政治教育的终极关怀	53
一、思想政治教育的终极关怀	53
二、思想政治教育回归幸福的本真	54

建构篇

第六章 以核心能力构建为体系的学生培养模式建构与人才培养模式创新	59
第一节 以核心能力构建为体系的学生培养模式的内涵	59
一、问题的提出:思想政治教育缺乏相对独立的、成体系的培养模式	59
二、“以核心能力构建为体系的学生培养模式”的内涵	60
第二节 以核心能力构建为体系的学生培养模式的可行性分析	61
一、学习生涯规划与职业生涯规划的有机对接	61
二、学生成才发展与辅导员职业化的双向促进	62
第三节 以核心能力构建为体系的学生培养模式的理论建构	63
一、依托核心竞争力理论,以学习能力为中心构建大学生核心能力体系	63
二、基于生涯规划和目标管理理论,创建大学学习生涯分阶段的培	

养目标	64
三、以教材建设为载体,创建“大学生核心能力培养”的课程体系	66
四、依托学生工作专业化系统,以辅导员队伍专业化建设为主线, 为学生全面发展提供个性化指导与服务	66
五、以第二课堂实践创新平台建设为载体,全面培养和提升学生的 创新能力和实践能力	67

第七章 学生工作专业化系统建构与高校学生事务管理模式 创新

第一节 学生工作专业化系统	69
一、学生工作专业化系统及其构成	69
二、专业化系统模式与传统工作模式的差异	72
第二节 学生工作专业化系统的设计方案	74
一、设计理念	74
二、设计意义	75
三、设计原则	76
第三节 学生工作专业化系统的可行性分析	77
一、理论上的可行性分析	77
二、实践上的可行性分析	82
第四节 学生工作专业化系统与高校辅导员核心能力构建	84
一、高校辅导员的共性核心素质与核心能力	84
二、专业化系统与高校辅导员职业生涯规划的契合	88
三、专业化系统与高校辅导员核心能力构建	89
四、专业化系统与高校辅导员核心能力构建的步骤	89

第八章 “人”的意义建构与大学生发展辅导模式创新

第一节 大学生发展辅导模式与“人”的建构	94
一、大学生发展辅导模式的内涵	94
二、大学生发展辅导模式的教育理念	95
第二节 建构主义与辅导模式的创新	96
一、行为主义工作模式的局限性	96

二、建构主义工作模式的创新性	96
第三节 大学生发展辅导模式的实施与评估	98
一、着力构建大学生的四大核心能力	98
二、辅导方法的改革与完善	103
三、采用三维的辅导员工作评价体系	104
四、形成建构主义的学生评价体系	105

实务篇

第九章 高校辅导员与大学生核心能力构建	109
第一节 大学生的核心素质与能力	109
一、大学生的核心素质	110
二、大学生的核心能力	116
第二节 职业生涯规划与学习生涯规划	127
一、职业生涯规划理论	127
二、职业生涯规划与学习生涯规划的契合	128
第三节 学习生涯规划与核心能力构建	129
一、“人职匹配”理论与学习生涯规划	129
二、学习生涯规划与核心能力构建的步骤	131
第十章 高校辅导员与学风建设	139
第一节 以宿舍建设促进学风建设	139
一、宿舍建设是学风建设的保障	139
二、高校辅导员加强宿舍建设促进学风建设的举措	140
第二节 以校园课外科技文化促学风建设	143
一、校园课外科技文化及其功能	143
二、校园课外科技文化促进学风建设	145
三、高校辅导员以开展校园课外科技文化,促进学风建设的举 措	146
第三节 仪式教育与学风建设	148
一、仪式及其教育功能	148
二、仪式教育与学风建设	149

三、高校辅导员以仪式教育促学风建设的举措	150
第四节 加强一年级学风建设的实践与研究	152
一、加强一年级学风建设的重要意义	152
二、加强一年级学风建设的实践与研究	152
第十一章 高校辅导员与理想教育	157
第一节 理想的概念辨析	157
一、理想的内涵	157
二、理想与现实	158
三、理想与目标	159
四、理想与空想	159
五、理想与信念	159
第二节 理想特征之再认识	160
一、理想的超越性决定了理想的绝对完美性	161
二、理想的信仰性决定了理想的神圣崇高性	161
三、理想的价值性决定了理想的理论自洽性	162
四、理想的实践性决定了理想的追求过程性	162
第三节 理想教育的可能路径	162
一、从理想的产生渊源探讨理想的绝对完美性	163
二、从理想的超越意义理解理想的神圣崇高性	163
三、从理想的价值维度论证理想的理论自洽性	164
四、从理想的实践路径分析理想的追求过程性	165
第十二章 高校辅导员与高校网络舆情引导	167
第一节 网络与高校网络舆情	167
一、互联网的特点	167
二、网络舆情的含义及其特征	169
三、高校网络舆情的含义及其特征	172
第二节 高校网络舆情的模式	176
一、高校网络舆情的形成模式	176
二、高校网络舆情的监管模式	182

第三节 高校网络舆情的规律	184
一、高校网络舆情的发生规律	184
二、高校网络舆情的传播规律	187
三、高校网络舆情的转换规律	192
第四节 思想政治教育与高校网络舆情引导	196
一、思想政治教育对高校网络舆情的作用	196
二、高校网络舆情引导的思想政治教育新功能	197
三、高校网络思想政治教育的创新与发展	199
第五节 高校辅导员与高校网络舆情引导	200
一、高校辅导员的角色及其定位	200
二、高校辅导员在高校网络舆情引导工作中的地位及作用	201
三、高校辅导员在网络舆情引导中的策略:以某校区舆情引 导实例为例	204
 主要参考文献	207
 后记	211

反思篇

本篇提要

本篇以高校辅导员职业化的困境与出路的反思与探索为基础,对目前辅导员队伍管理模式进行深入反思与创新,对辅导员量化考核进行深刻反思与探讨,对辅导员职业进行重新定位与价值重构,提出高校辅导员职业化发展的制度保障、体制设置和管理创新。

第一章 高校辅导员职业化的困境与出路

我国高校辅导员制度经历了萌芽、确立、完善、破坏、发展五个阶段,1943~1952年期间是我国高校辅导员制度的萌芽阶段;1952~1961年期间是我国高校辅导员制度的确立和完善阶段;1961~1976年期间是我国高校辅导员制度的破坏阶段;1976年至今是我国高校辅导员制度的发展阶段^①。改革开放30年来,我国的高校辅导员制度建设历程又可分为以下三个阶段:1978~1989年的前职业化时期;1989~2000年的职业化准备期;2000年至今并正在持续的职业化时期^②。虽然自辅导员制度建立之始,辅导员从事“思想政治教育”的任务很明确,但其角色定位一直不明晰甚至有失偏颇,导致辅导员长期处于“边缘人”的尴尬境地,造成辅导员队伍不稳定,不利于思想政治教育的实效性成分发挥。本书试图对高校辅导员制度变迁进行批判性考察,进一步理清高校辅导员职业定位的困境及其根源,提出对高校辅导员职业的“不可替代性”进行重新定位与价值重构,并且建议为高校辅导员职业化发展转型提供合理的制度保障。

第一节 从单一走向多元:高校辅导员职业的定位与困境

一、一元论:“行政管理人员说”的偏颇与错位

我国高校思想政治辅导员一直担负着“思想政治教育”的责任和使命,但是从20世纪50年代初该制度设立之时起,学校、院系、部门的领导和同事大多只是把高校辅导员当做一般行政管理人员而已。

① 刘刚:《我国高校辅导员制度的历史演进》,载《思想政治教育研究》,2009(4)。

② 王娟:《改革开放30年来我国高等学校辅导员制度的变迁》,载《现代教育管理》,2009(6)。

首先,由于高校内部管理仍然存在制度不健全、管理不规范的现象,一些对学生学习、生活、活动场所负有管理职能的部门不能充分履行其管理学生事务的职责,高校辅导员往往成了“代职”者。因此,凡是涉及学生的大小事务都需要高校辅导员去组织和参与,使得高校辅导员的日常管理事务太多太杂,超出其职责范围,客观上造成了对高校辅导员就是一般行政管理人员的认识偏差。

其次,高校辅导员工作的现实表现出强烈的“非职业化”特征。集中表现为工作的短期性、队伍的非专业性、职责的不明确性、学术的薄弱性等方面。这使很多人认为,高校辅导员就是管理学生、组织学生活动的“勤杂工”和“保姆”。再加上高校辅导员工作的繁杂细碎,虽然工作投入很多,但工作成果却不显著,很难像专业教师那样容易体验教学或课题研究的成就感和满足感,从而让高校辅导员觉得自己低人一等,逐渐丧失了对工作的自我认同感。

再次,在2004年辅导员制度改革之前,高校职称评审中很多高校专职辅导员是列在行政管理系列评审的。因此,很多人对高校辅导员的教师身份的认同是从广义上的教师去认同的。这也从客观上造成了高校辅导员只是一般行政管理人员的错误认知。

就是在现阶段,尽管2006年7月教育部第24号令《普通高等学校高校辅导员队伍建设规定》明确规定,高校辅导员是高等学校教师队伍和管理队伍的重要组成部分,具有教师和干部的双重身份。但很多高校对高校辅导员的职责定位依然不是很明确,既是政工人员又是行政管理人员,职能上往往是重管理而轻教育,其工作职责也很模糊,导致了个人角色冲突,他们常常被称作学校的“110”、“119”、“114”、“112”、“120”,只要与学生有关的事都是高校辅导员的事,这也往往造成了有时做事名不正言不顺,吃了亏还理不直气不壮。同时,也模糊了他们的工作职责和作用,弱化了其教师教育职能的角色和作用,造成了高校辅导员在实际工作中不同程度的“错位”和“越位”,他们找不到自己的正确位置,没有归属感和成就感,工作自信心不足,影响了工作职责的履行。

二、二元论：“管理和教师说”制度安排与现实背离

1978年之后,高校政治高校辅导员制度得到恢复,进入了快速发展时期,逐渐走向成熟。1978年,教育部针对高校学生思想政治工作,起草修订了《全国普通高等学校暂行工作条例》,并明确提出建立一支学生思想政治教育队伍,恢复高校政治高校辅导员制度。1980年4月,教育部与团中央又共同提出了《关于加强高等学校学生思想政治工作的意见》,指出各高校要根据具体情况建立政治高校辅导员或班主任制度。1981年7月,教育部出台了《高等学校学生思想政治工作暂行规定》,进一步指出做好学生思想政治工作,需要有一支又红又专、专职与兼职相结合的队伍。要选拔政治觉悟高、作风好,具有一定思想理论水平、政治工作能力的具有大学文化程度的干部、教

师和高年级学生从事学生思想政治工作。1983年,教育部决定在高等学校设置思想政治教育专业,采用正规化的方法培养大专生、本科生和研究生等各种规格的思想政治专门人才。1987年《中共中央关于改进和加强高等学校思想政治工作的决定》指出,高校辅导员是高校从事学生思想政治教育的专职教师,应列入教师编制,实行教师聘任制。1995年12月国家教委颁发的《中国普通高等学校德育大纲(试行)》中这样界定:“高校辅导员属于学生专职政工人员,即专职从事学生思想政治教育的人员,并且和‘两课’教师一并同属德育专职教师。”2004年8月中共中央、国务院在《关于进一步加强和改进大学生思想政治教育的意见》中指出,高校政治高校辅导员是大学生思想政治教育队伍的主体。2005年1月教育部在《关于加强高等学校高校辅导员班主任队伍建设的意见》中进一步指出,高校辅导员、班主任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,还提出专职高校辅导员在教师和党员干部中选聘等选聘配备原则,以及一系列培养培训、发展等政策保障。2006年7月教育部第24号令《普通高等学校高校辅导员队伍建设规定》规定,高校辅导员是高等学校教师队伍和管理队伍的重要组成部分,具有教师和干部的双重身份。

从上述的制度安排来看,对高校辅导员的工作要求与职责、配备与选聘、培养与发展、管理与考核等作出明确规定,这样的制度安排不可谓不好,但是,现实的实行过程确实出现了一定程度的背离。长期以来,高校辅导员却未能像专业教师一样成为一种能够长期从事的职业,很多人对高校辅导员教师身份的认同是从广义的教师上去认同的,高校辅导员名为双重身份,实为管理身份,而高等学校教师身份和权利得不到认同和保障。主要表现在:

(1)很多高校在高校辅导员管理机制上都存在着多头管理的问题,工作机制不顺畅。

(2)高校辅导员的职称、职务的评聘问题不能很好地解决,职称评聘问题较专业教师难,特别是要评上高级职称更难。

(3)对高校辅导员的培训和培养重视不到位,高校辅导员得到专业培训或参加社会实践和学习考察机会很少。

(4)不少高校对辅导员是非职业化的定位,尤其是对辅导员的出路存在认识误区,认为给辅导员找出路就是提高经济待遇,干几年后转岗到教学岗位或行政岗位,并从人事制度上做出了辅导员岗转到行政岗的安排。

另外,工作强度大、待遇低、工作缺乏成就感、缺乏职业认同感,等等。这些都是当前高校辅导员队伍面临的职业困境。不过,对这支队伍最具杀伤力的问题还是职业发展的机制不健全或落实不到位,这是造成高校辅导员流失的根本原因。