

Research on the Professional Construction of College Counselors from the Perspective of Career Anchor — Taking Zhejiang University of Technology as an Example

Jianan Zhu Jiahong Ling

Zhejiang University of Technology, Hangzhou, Zhejiang, 310014, China

Abstract

Strengthening the professional construction of college counselors has its significance in policy promotion, college reform and personal development. Career anchor theory fits with the construction of counselor team, and can strive for the maximum joint force in the study of both. Taking Zhejiang University of Technology as an example, counselors have difficulties in the development process such as occupational role overload and conflict, large job mobility, and limited development. It is proposed to clarify personal career anchor positioning, accurately develop special abilities, and form professional personality of counselors.

Keywords

career anchor; counselor team construction; professionalism

职业锚视野下高校辅导员队伍职业化建设研究——以浙江工业大学为例

朱珈楠 凌嘉虹

浙江工业大学, 中国·浙江 杭州 310014

摘要

加强高校辅导员队伍职业化建设,在政策推进、高校改革、个人发展等均有其意义价值。职业锚理论与辅导员队伍建设相契合,可在二者研究中争取最大合力。以浙江工业大学为例,辅导员在发展过程中存在职业角色过载及冲突、岗位流动性大、发展存在局限等方面的困境弊端,提议明确个人职业锚定位,精准发展专项能力,形成辅导员职业人格。

关键词

职业锚; 辅导员队伍建设; 职业化

1 引言

论文遵循“问题缘起→理论奠基→痼疾诊断→调适良方”的路径,基于高校辅导员队伍职业化建设的必要性,通过个案研究厘清辅导员队伍发展现状下的困境桎梏,提出职业锚视野下辅导员队伍职业化建设的支持策略。

2 问题缘起: 高校辅导员队伍职业化建设的必要性

职业化,“职业的专业化或专门化”,即指“某个行

业形成了专业化人员和专门职责、健全的职业组织体系、良好的职业环境”^[1]。据教育部官方数据显示,截至2022年3月,全国高校专兼职辅导员达24.08万人,员工队伍不断壮大。

2.1 政策法规的必然要求

近年来,辅导员的管理职能、角色定位在政策层面得到细化支持。《普通高等学校辅导员培训规划(2013—2017年)》《高等学校辅导员职业能力标准(暂行)》《普通高等学校辅导员队伍建设规定》等陆续出台,体现党和国家加大政策供给力度,对高校辅导员队伍长效发展的重视。

2.2 高校建设的客观要求

高等教育从内涵发展走向大学能力建设^[2],更加凸显“扎根中国大地办大学”的历史自信和“全面提高人才培养质量”的效益取向。随着高校扩招、振兴本科等推进,高校建设与管理面临全新挑战。辅导员职业化建设,将助其适应高校改革与学生变化,打好学工建设的安全稳定牌。

【基金项目】浙江省教育厅社科项目:新时代高校辅导员队伍建设与发展问题研究——以浙江工业大学为例(项目编号:SKY-ZX-20190245)。

【作者简介】朱珈楠(1986-),男,中国浙江诸暨人,硕士,讲师,从事思想政治教育研究。

2.3 自我发展的内在要求

依据马斯洛需要层次理论,辅导员有着尊重和自我实现的高级需求。强化专业技能,有利于辅导员增强工作持久性和稳定性,获得广泛的社会认同和职业归属感。

3 理论奠基:职业锚理论的引入

职业锚理论,由美国企业文化与组织心理学的奠基人——埃德加·H·施恩提出。职业锚,指当一个人不得不出选择的时候,他无论如何都不会放弃的职业中的某些至关重要的价值观。1978—1992年施恩进行长期调研后总结了在各个行业经常出现的8种职业锚类型。

3.1 TF 技术职能型

该类辅导员拥有较强的才能和很高的动机,最看重自己在某一技术或职能领域的能力(如心理健康教育、就业指导、党建宣传)。工作的快乐源于可以尽情发挥才华,能够容忍大量的行政工作,但不是发自内心地喜欢。

3.2 GM 综合管理型

该类辅导员总揽全局,用所属组织的成功来确定自己的身份地位。拥有独特的人格魅力,不需要亲力亲为就能通过和谐的人际关系使某个学生群体朝着共同目标前进。该类型并不局限于眼前岗位,志在追求更高的管理职位。

3.3 AU 自主独立型

该类辅导员很难忍受规范约束,希望按照自己的方式、标准工作,注重自由和独立,往往不是好的团队合作者。辅导员工作繁杂,有着较为严格的工作纪律和规范,因而此锚型的人不会把辅导员视为终身职业。

3.4 SE 安全稳定型

该类辅导员往往是满足和快乐的,偏好这份工作带来的就业稳定和财务安全。选择对上级领导忠诚,愿意做领导交代的任务以换得对其工作任期的承诺。工作办事的底线是“不容错”,但若求稳太过,也会导致改革不足,缺乏创新。

3.5 EC 创新创业型

创新创业型是安全稳定型的反例,此类辅导员热爱挑战,希望能给学生带来颠覆以往的管理方式;有较强的人格个性,敢于对上对下说“不”。建设创新型国家和高校的的现实背景,呼唤更多辅导员秉持创新意识,采纳创新举措。

3.6 SV 服务奉献型

该类辅导员择业目的是希望追求实现有价值的事情,比如帮助学生,创建美好班级。金钱奖励不能有效激励他们,认可其贡献,称赞其影响,方可成为他们继续前进的动力。此锚型辅导员以“服务奉献”的价值观为导向,在服务学生、奉献社会的过程中赢得职业归属感。

3.7 CH 纯粹挑战型

此类辅导员做事专注,追求新颖性和多样性,会在工作前期对处理各种各样的学生问题感到兴奋和挑战,但辅导员工作不可避免的繁杂和重复也会令其感到不安和乏味。学生工作围绕多方利益群体,其岗位性质决定了职工个人不可能囿于自身的挑战与成功。

3.8 LS 生活方式型

对成功的定义不止于事业美满,更为关注自己的职场外生活,以能平衡个人成长、家庭和睦、职业发展为豪;乐于成为自由职业者。但学生工作空间、时间上的“无界性和突发性”决定了必须对其投入大量精力,因而此锚型不会将辅导员作为理想职业。

职业锚理论多被用于工商管理领域,将职业锚与辅导员职业化建设相联系的研究尚较缺失。论文试图探讨在职业锚视野下,辅导员这一职业如何选择其专业化发展道路。

4 痼疾诊断:高校辅导员队伍职业化建设的现状及问题

2021年,以浙江工业大学为例,对全校辅导员群体进行数据调研和情况访谈。整理归纳学校辅导员队伍建设与发展经验,并尝试分析职业化建设过程中面临的难题与挑战。

4.1 高校辅导员队伍建设现状回顾——以浙江工业大学为例

4.1.1 辅导员队伍规模不断壮大

学校有专职辅导员133名。此外,“0+4”辅导员61名,普通研究生兼职辅导员40名。整体来看,专职辅导员队伍人数从2019年的102人增加到2021年的133人,增速较快。本研在校生约3万名,若兼职辅导员按1/3工作量核算,师生比为1:176。整体师生比例科学合理,专职为主、专兼结合的辅导员队伍架构基本形成。

4.1.2 辅导员队伍结构日趋优化

学校初步形成了橄榄型辅导员队伍人员结构。性别分布上,男女比例约1:1。年龄层面,队伍分布年轻化,30岁以下占比超过69%。工作年限上,时长不满5年的约占62.3%。总体来看,学校做到了以具有工作经验的青年教师为主、零经验的应届毕业生和有经验的中年教师为辅。

学缘结构方面,相近专业较多的有工商管理类(17名)、思想政治教育类(16名)、教育管理类(12名)。学历结构方面,133名专职辅导员全部具有硕士研究生及以上学历(含博士4名),具有中级及以上职称或正科职级以上的53名,形成了硕士为主、本科和博士为辅的良好局势。

4.1.3 辅导员职业分工越发明确

一是一线专职辅导员108名,专职负责学生日常事务管理和思想政治教育。二是二级学院分管学生工作的党委副书记23名,统筹规划和落实学院学生工作,负责学院辅导员工作队伍的建设。三是“0+4”辅导员61名,负责共青团或其他学生思想工作,其中公寓辅导员5名(驻学校文明寝室建设联合办公室)。四是研究生兼职辅导员40名,主要协助开展研究生学术活动和做好研究生日常管理工作。

4.2 职业锚视野下高校辅导员职业化建设的困境分析

4.2.1 职业角色过载及冲突

辅导员的角色冲突首先与现代高校的职能使命紧密挂钩——“人才培养”希望辅导员成为一名教育者,以人为本,立德树人;“科学研究”希望辅导员在思政教育领域参加学

术活动,参与课题或项目研究;“社会服务”希望辅导员作为服务者,奉献社会;“文化传承创新”希望成为文化守望者,传递大学内核。

现代大学的利益相关者对辅导员也有着不同的角色期望:如媒体希望辅导员扮演“传声筒”,增加学校曝光度,引起公众话题;用人单位期望辅导员当好就业信息的联络员,输送更多高质量毕业生。辅导员对自己也有着不同期望:既希望服务学生,在任职期内做出绩效;又希望钻研学术,攀登学术高峰;也希望履行家庭职责,兼顾职业发展与家庭和谐。高校职能的多样化、利益相关者的不同期待、辅导员的自身追求,造成了辅导员职业角色冲突的频繁性。

4.2.2 岗位流动较大,职业认同偏低

一是专职辅导员转岗流动较大。“过渡性”“年轻化”使得部分辅导员将这份职业视作事业发展的跳板或是有其他意愿想法。一项“目前工作存在不满的部分”的调查数据显示,不少辅导员提到“工资待遇”问题,薪酬待遇的差异与工作投入的要求之间的矛盾激发了辅导员“双线”晋升的动力。超过70%的辅导员认为当前工作压力“比较大”,其中“上级和学校行政部门的管理”“社会、学校、家长、学生对辅导员的期望值”是压力的主要来源。

二是“0+4”辅导员流失率偏高。近几年,“0+4”毕业后离校求职的现象愈发普遍,5年间平均流失率超过50%。2021年,“0+4”共计12名,其中9名选择毕业后离校在外求职,流失率为75%。流失率的逐年上升与近几年的选调生政策开放、内部晋升实际要求、外部经济发展形势相关。

4.2.3 发展存在局限,职业能力锻炼不足

从整体来看,辅导员“双线”晋升难度很大。辅导员工作缺乏聚焦,少有时间提高自身思政教育理论素养和专业水平;而工作边界的模糊性,工作精力的分散性使其身份位和心理认可边缘化。

现阶段大多高校对辅导员招聘不设专业限制,进入该岗位的专业门槛较低。然而,当前针对辅导员职业能力培养训练缺乏系统性。其一,培训内容侧重政策文件传达以及基本理论知识教授,存在“学用脱节”现象。其二,辅导员很难拿出固定的时间进行系统学习。

5 调适良方:职业锚视野下高校辅导员队伍职业化建设的政策建议

5.1 树立“育人为本”的价值取向,寻找自身职业锚定位

其一,找准自己的“职业锚”,制定科学合理的职业生涯规划。职业锚具有动态调整性,会随着职业经验的积累和工作实践的变动不断调适。因而在辅导员工作早期,积极鼓励开展对于辅导员职业锚的认定。可以思考自己是否有志于长期从事学生管理工作?在辅导员九大工作模块中对哪

一类比较擅长?运用职业锚理论思考自身能力,确定发展方向,审视自身价值观。

其二,辅导员应明确社会赋予的首要任务与职业责任,努力提升角色扮演及转换能力,在不同情境中自觉进行角色转变。面对不同的职业期待,学会融会贯通、整合作用;在多种角色难以调和时,果断比较和权衡,选择最重要的角色模式,以学校和学生利益为上。

5.2 精准发展专项能力,打造协作互补式辅导员工作团队

其一,职业锚无对错好坏之分,辅导员的职责同样涉及综合管理、安全稳定、服务奉献等不同类型的职业锚。辅导员应依据自身兴趣和特长,慎重选择某一发展板块,深挖细耕,逐渐形成较深的专业积淀,掌握较强的专业技能,锻造自己的核心竞争力。例如,追求服务奉献型的辅导员,或许适合研究“心理健康教育”板块,可以朝着“专职辅导员—心理健康教育专任教师”的发展路径进行。

其二,积极构建相互支持、相互补充的工作队伍。充分考虑辅导员年龄、学历、专业背景、工作经历与个人职业锚的匹配度,灵活分配各项子工作模块,鼓励辅导员在工作实践中提升专业化能力,帮助辅导员职业化及后期转型。高校应优化多劳多得的分配原则,对工作能力突出的辅导员适当设立绩效奖金,保障其经济收入。

5.3 具备“终身学习”的能力才干,形成辅导员职业人格

其一,辅导员只有继续探索和适应世界变化,培养锻炼自身的职业能量^[1],才能始终追求“有灵魂的卓越”,这对建立健全辅导员培训机制提出了新要求。一方面,应明确继续教育培训的目标,调查不同岗位辅导员的个性需求,做到分工培训,分类发展。另一方面,情景模拟、案例分析、互动交流、小组讨论和角色扮演等灵活多样的培训方式,传授知识的岗前培训、提高能力的在岗培训、解决问题的专题培训和促进发展的学历培训等立体多维的培训设计,都能有效调动辅导员学习提升的自主性。

其二,辅导员要在了解各方期待的基础上,在职业活动中有意识地将外界要求逐渐转化为自身期待,从被动告知到自我追求,从接受安排到主动内化,不断培育职业人格,使自身修养与角色担当合而为一,方能在各种诱惑充斥的时代坚守服务奉献情怀,使“辅导员”称号名副其实。

参考文献

- [1] 张彦.高校辅导员队伍职业化问题再探讨[J].学校党建与思想教育,2007(6):72-74.
- [2] 宣勇.内圣外王:高等教育从内涵发展到大学能力建设[J].清华大学教育研究,2020,41(3):81-85.
- [3] 王飞.大学校长卓越发展的理性逻辑[J].中国高等教育,2013(20):28-30.