

法治思想背景下高校辅导员职业化发展研究

吴昊¹ 张雪莉² 张书皓³

1. 华北理工大学 党委学生工作部 / 学生处; 2. 华北理工大学 冀唐学院; 3. 华北理工大学 团委

摘要: 高校辅导员是高校管理的重要力量, 在现代大学制度化、高校治理法治化的时代背景下, 法治思想背景下的高校辅导员队伍建设是高校辅导员队伍职业化专业化发展的体现, 也是依法治国方略在高等教育中的体现。

关键词: 法治思想; 高校辅导员; 专业化; 职业化

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6288.2023.07.155

一、研究内容的提出

高校辅导员是学生管理的重要力量。加强辅导员职业化建设, 对于学校全面贯彻立德树人根本任务, 落实辅导员法治化发展, 保证高校和社会稳定, 提高学生管理工作水平具有十分重要的意义。

为了对辅导员队伍建设研究现状和趋势进行详细分析, 本文检索了中国知网数据库最近10年关于高校辅导员队伍建设的相关文献, 具体检索方法如下:

主题= (“高校辅导员” and “队伍建设”) 以及主题= (“高校辅导员” and “职业化建设”)。

时间跨度: 2013年6月30日—2023年6月30日

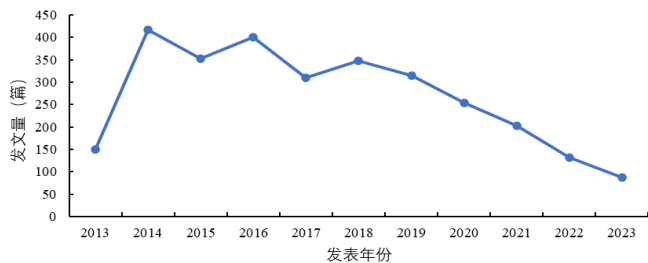


图1 高校辅导员队伍建设的研究领域发表论文数量分布

国内学者有关高校辅导员队伍建设的研究领域发表成果及发展趋势如图1所示, 从图中可以看出, 2014年至2018年研究论文数量相对稳定, 2019年开始论文数量

呈下降趋势。运用VOSviewer软件^[1]从文献计量学的角度生成高频关键词趋势演化图谱后可以看出, 随着时间的推移, 虽然论文数量逐年递减, 但是国内学者逐渐从传统研究内容向新时代下的素质能力、职业能力等精细化、时代化研究内容进行了转变^[2], 如图2所示。

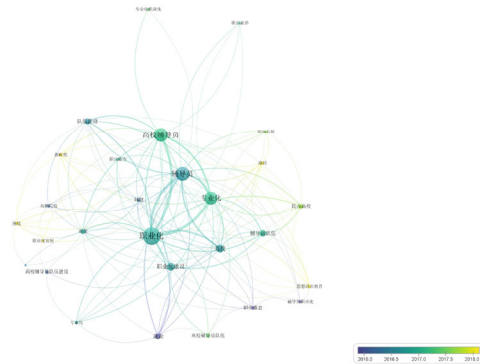


图3 高校辅导员职业化建设中文献趋势演化图谱

基于图2可视化分析的基础上, 进一步分析挖掘得到了研究主题对应的研究内容、方法和发展趋势, 得到了高校辅导员职业化建设趋势演化, 发现法治思想下的高校辅导员职业化建设内容相对匮乏。

二、高校辅导员队伍职业化建设的现实困境

(一) 社会认同度不高, 辅导员队伍不稳定

我国高校辅导员具有专任教师和管理人员的双重身份, 是开展大学生思想政治教育和学生工作的骨干力量。从工作内容和架构等方面看, 辅导员队伍不仅要具备专业知识, 还要有解决复杂问题的能力; 不仅要对上负责, 还要对学生负责、对家长负责。然而, 很多学生、家长, 甚至是教师对辅导员的工作和角色产生误解。辅导员的工作强度大、社会认可度低, 加之职称评定困难、职级晋升缓慢等, 使得很多经验丰富的辅导员寻找从事教学科研和行政岗位的机会, 谋求更好的职业发展, 导致辅导员队伍人员流动加快, 结构越来越不稳

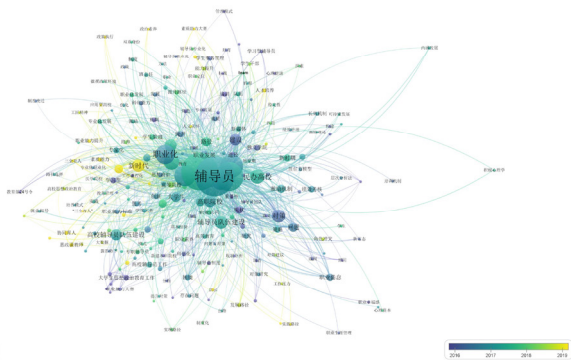


图2 高校辅导员队伍建设中文献趋势演化图谱

定,呈现出年轻化态势^[4]。辅导员队伍长期处于更替和熟练工作的实习阶段,无法针对性地开展日常工作,不利于辅导员队伍职业化发展,更不利于大学生思想教育与管理工作的。

(二)专业化程度不高,辅导员职业意识淡薄

辅导员队伍不仅要有热爱大学生思想工作、学生管理工作的理想信念和服务学生、关心学生的职业精神,也要有相关的专业知识和技能。鉴于高校建设实际和发展需要,我国高校辅导员招聘来源不局限于思政、心理、教育等相关专业,来自文、理、工、医等不同学科的优秀毕业生均可以通过选拔成为辅导员,但是,为期十天左右的岗前培训难以真正满足上岗要求。由于缺少相关专业知识和专业技能,很多辅导员边工作边适应岗位,边学习边了解内容,职业化意识淡薄,职业化发展受到制约,难以体现辅导员工作的科学性。

(三)管理机制不完善,辅导员岗位功能不明确

各高校根据实际情况和发展需要,在国家相关法律法规、条例规定等的基础上制订辅导员队伍建设管理制度,这些制度存在不同程度的差异。以《普通高等学校辅导员队伍建设规定》(教育部43号令,下称《规定》)^[3]中“高等学校辅导员实行学校和院(系)双重管理”为例,有些高校辅导员队伍接受学生工作部门主要领导,既包括考评考核等重要节点,也包括请销假等日常管理;大多数高校则以院(系)管理为主,向分管领导负责。辅导员工作事务繁冗,双重领导体制下,工作压力加大,岗位功能不明确,既要处理大学生日常管理、评优评先、就业指导等日常事务,又处在行政管理的最基层。

(四)晋升机制不健全,辅导员职业发展路径模糊

《规定》中指出:“高等学校应当制定专门办法和激励保障机制,落实专职辅导员职务职级‘双线’晋升要求,推动辅导员队伍专业化职业化建设。”很多省份和高校已经推动并实施了辅导员“双线”晋升管理。以河北省为例,很多处级辅导员已经活跃在工作舞台,成为各高校辅导员队伍的中坚力量,同时,河北省在高校辅导员岗前培训中,专门设置了高校辅导员科研能力课程,保障双向晋升管理。但类似条文并非法律性文件,

约束力不强,加之辅导员管理制度不完善,还是存在辅导员队伍结构不稳定,职业发展路径模糊的现象。

三、法治化建设与高校辅导员职业化发展的互动机制

(一)法治化是体现辅导员职业化发展的时代特征

职业化是我国社会工作发展的必然趋势,当然也是辅导员队伍发展的重要体现,比如,不断完善的晋升机制,专项的津贴保障,系统化的培养办法等,这些职业化发展策略不同程度地促进了辅导员专业化水平的提高,完善了队伍结构,明确了岗位功能,加速了高校法治化建设^[5]的进程。而法治化建设是辅导员职业化发展必须经历的时代过程。辅导员队伍建设法治化是实现辅导员队伍建设标准化、规范化、制度化的法律保障,也是辅导员队伍政治性与科学化结合的有机融合,对辅导员队伍职业化发展起到了巨大的推动作用。

(二)法治化是增强辅导员社会认同、提高实质性工作的内在要求

现代法治思想的奠基者亚里士多德提出,法治有两个含义:一是对法律的普遍服从,二是良法本身,法治认同的前提是要有良好的法律。在合法化理论的解释中,马克思-韦伯认为权威附属于职位而非个人是极大的优点。通过以上两者的观点,不难看出,法治化是增强辅导员工作岗位权威性,提高辅导员社会认同不可或缺的前提。当然,在不断强调社会认可的同时,也要合理认识实质与认同在辅导员队伍建设法治化中的价值,将法治化建设作为提高辅导员工作积极性,增强职业自信和归属感的有效方式,让辅导员在获得认可的同时,切实有效发挥作用。

(三)职业化是弘扬法治文化、内化法治信仰的有力体现

法律的权威来自人们的法律认同。根据辅导员队伍职业发展、津贴保障等方面法律法规和政策方针,形成高校辅导员法治化管理体制,是高校践行法治观念,弘扬法治文化的有力体现,也是让辅导员牢固树立法治观念,形成法治思维的有效方式。高校辅导员队伍职业化建设是一个弘扬法治文化的进程,也是一个内化法治信仰的进程。大学是一个全新的学习阶段,对学生后续发

展有着十分重要的示范和引领作用。高校辅导员要用法治的观念管理学生，尊重学生的合法权利，潜移默化地影响学生，将法律知识内化为大学生的法治意识，形成用法治观念看待学习和生活事务的能力，进一步外化为大学生的适法行为。

（四）职业化是“依法治国”“依法治校”的外在展示

我国疆域辽阔，人口众多，经济发展不平衡，要实现国家的长治久安，就必须守好法律红线，用好法律良方。早在20世纪90年代，我国就提出了全面依法治国基本方略。21世纪初，教育部提出了加强依法治校工作的若干意见，21世纪10年代，发布了《全面推进依法治校实施纲要》，对依法治校提出系统要求。高等学校作为人才培养高地，要自觉成为法治理念的践行者。高校辅导员作为开展大学生思想政治教育的骨干力量，对大学生的思想认识和言行举止有着十分重要的示范和引领作用。辅导员队伍的职业化建设是辅导员内在诉求的转化，是高等学校推进“依法治校”工作，落实“依法治国”基本方略的外在展示，也是对依法治国基本方略的践行和示范。

四、高校辅导员队伍职业化建设的启示

（一）强化顶层设计，依法完善管理制度

全国辅导员从业者众多，高校内部占比较大，要清楚了解和把握辅导员队伍整体情况，要有顶层设计的眼界和高度。加强顶层设计，关键在于落实。为最大发挥辅导员作用，国家要增加辅导员法治化建设工作内容，建立相关法律体系，高校也要根据实际情况制定相应政策，这样辅导员队伍建设才能有法可依、有章可循。同时，要主动了解、主动深入辅导员工作中的状态，主动询问、主动解决辅导员工作中出现的问题，主动传授、主动讨论辅导员工作中应用到的技巧和方法，将基层调研和谈心谈话作为工作抓手，做到制度有落实、群众有反馈。

（二）提高辅导员职业观念，明确岗位职责划分

辅导员是学生成长成才的人生导师和健康生活的知心朋友，不仅要帮助学生们更好地完成学业，还需要帮助其树立正确的价值观念。帮助学生的前提是辅导员要准确地认识自我和工作岗位，清晰定位工作角色，明

白为什么做、怎么做，以职业化心态做好学生日常管理工作 and 思想政治教育工作。做好思想工作的同时，明确辅导员岗位职责，严格设定工作边界，提高纵横管理效率，规范职业行为，让辅导员有充足的时间和充沛的精力投入到服务学生、关心学生、研究学生工作规律、提升理论水平、提高综合素质上来。

（三）落实培训发展，畅通职业化晋升道路

辅导员队伍素质直接影响学生思想稳定和校园管理质量，因此，辅导员素质提升是一项必需且长期的工作。各高校要落实辅导员培训发展，对辅导员学习进行规划，坚持“请进来”“走出去”^[6]，主动邀请全国优秀辅导员和行业专家从辅导员职业观念、岗位知识、专业技能等方面做相关培训，鼓励并选派优秀辅导员参加各级组织的活动和比赛等，多层次提供辅导员能力提升途径，多角度保障辅导员发展道路。目前，高校已陆续实施辅导员职级职称“双线”晋升制度，部分高校推动辅导员专项申报政策。推进辅导员队伍建设，必须一手抓培养，一手抓发展，培养与发展相辅相成。

参考文献

- [1] Vaneck N J, Waltman L. Software survey: VOSviewer. A computer program for bibliometric mapping[J]. *Scientometrics*, 2010, 84 (2): 523-538.
 - [2] 武婷, 马晓婷. 新时代高校辅导员职业化发展的系统思考[J]. *系统科学学报*, 2023 (02): 92-97.
 - [3] 普通高等学校辅导员队伍建设规定[S]. 中华人民共和国教育部令第43号. 2017.
 - [4] 何登溢, 于利. 法治化: 高校辅导员队伍建设的新视角[J]. *教育探索*, 2015 (05): 125-128.
 - [5] 何定龙. 高校辅导员队伍建设的时代意蕴[J]. *学校党建与思想教育*, 2018 (08): 63-65.
 - [6] 左辉, 王涛. 新时代辅导员队伍建设的发展路径研究[J]. *学校党建与思想教育*, 2022 (20): 75-78.
- 作者简介: 吴昊(1994年-), 男, 硕士, 助教, 研究方向: 思想教育、辅导员队伍建设。
- 基金项目: 河北省社会发展研究课题(课题编号: 20220404038); 华北理工大学思想政治研究项目(课题编号: SZYB202203)。