

高校辅导员职业认同机制建构

——基于施恩职业发展运动形式理论的视角

龚伟¹ 张正光²

(1. 安徽师范大学 教育科学学院; 2. 安徽师范大学 马克思主义学院, 安徽 芜湖 241000)

[摘要] 高校辅导员“双重身份、双线晋升”政策的出台对于缓解其职业认同危机具有重要价值,但在落实过程中伴随的职业发展瓶颈日益凸显。究其原因,在于政策认知不够科学,机制构建不健全。美国职业生涯管理专家施恩提出的职业发展运动形式理论,对于科学解读政策、构建辅导员职业认同机制具有一定的理论实践意义,也为有效缓解辅导员职业认同危机提供了较为可行的实践路径。

[关键词] 辅导员 职业认同 职业发展

[中图分类号] G641 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1007-192X(2017)02-0101-06

DOI:10.16075/j.cnki.cn31-1220/g4.2017.02.017

职业认同是“个体逐渐从成长经验中确认自己在职业世界中的自我概念,是个体在职业世界中的定位”。^[1]辅导员在其不同职业生涯发展阶段,定位的清晰程度和确定性也会不同。根据费伦斯等人提出的“职业生涯高原阶段”理论,当辅导员因“进一步增加工作责任所需要的有关职业进步如晋升、流动等暂时停顿”^[2]时就会出现职业认同危机。中共中央宣传部、中共教育部党组下发的《关于加强和改进高校宣传思想工作队伍建设的意见》(教党[2015]31号,以下简称《意见》)明确强调要“落实辅导员‘双重身份、双线晋升’和辅导员专业技术职务单列指标、单设标准、单独评审政策”,目的在于缓解这一现实问题。然而,“双重身份”带来“多重角色”冲突,“双线晋升”最终导致“上不去”的窘境。美国职业生涯管理专家施恩提出的职业发展运动形式理论,将个人在组织内的职业发展确立为三种形式:垂直运动、横向运动和中心化运动。通过对三

种运动形式的理性判断,可以帮助我们澄清问题、解读政策,从而构建科学有效的职业认同机制,这对于缓解辅导员职业认同危机,突破辅导员职业发展瓶颈具有一定意义。

一、施恩职业发展运动三种形式的概念厘清

根据施恩的职业发展运动形式理论,垂直运动是指沿着组织等级链,跨越职位等级向上运动,即根据企业组织发展的需要及组织设立的职业阶梯,员工不断地从下一层职位晋升到上一层职位。横向运动是指跨越职能边界的水平运动,即通过职能部门间或不同单位间调动而积累个人的技能与经历、发展员工潜力,为进一步精通某一专业或提任更高岗位打下较宽广的基础。中心化运动是指通过赋予员工更大的权利和责任而向权力中心运动的方式,

[基金项目] 国家社会科学基金“十三五”规划2016年度一般课题“网络文化视域下青少年道德学习模式构建研究”(项目批准号:BEA160076)、安徽省高等教育振兴计划思想政治教育综合改革计划弘扬核心价值观名师工作室项目“概论”名师工作室(项目批准号:Szzjih1-1-2016-26)。

即员工虽然工作岗位没有改变,甚至经济待遇也没有改变,但组织通过赋予员工更大或更多的工作职责、更多的组织资源,使员工在原有的层级水平上成为核心人物,有了更多的参与权和决策权,从而使员工体验到更高的成就感和职业生涯发展感。这三种运动形式的综合架构最终形成施恩的职业发展三维圆锥体模型。

实际上,辅导员在其职业生涯发展过程中,也经历着类似的三种运动,尤其是《意见》明确了辅导员的晋升路径之后,施恩的这种职业发展运动形式理论为我们打开了全新视角。职位晋升、流动及中心化与辅导员职业发展路径产生了“化学效应”,经过重新解析和研判,不但可以强化辅导员的职业认知,提升职业认同,也会在一定程度上铺平辅导员职业化、专业化发展道路,稳定队伍,优化结构,消除后顾之忧。

二、职业发展三种运动形式下辅导员职业认同的解析研判

(一) 垂直运动作用于单列标准的职级晋升和“双线晋升”的环境支持之上,通过转化“晋升路径”强化职业认同

施恩的垂直运动是指跨越职位级别的向上晋升,是一个职业内部具体职位的级别变化,是依据组织内部一以贯之的等级制度呈现。即使因为横向运动离开原有部门致使偏离既定晋升路线,仍可以通过个人努力“殊途同归”,回归职业发展高点,达到职业发展预期,从而使企业员工始终保持较高的职业认同。根据“职业生涯高原阶段”理论,辅导员一旦感受到自己的职业晋升、流动处于停滞期,最终会导致职业认同危机。因此,施恩的垂直运动形式为我们合理解决“高原反应”,化解职业认同危机,提供了思路。

第一,垂直运动作用于单列标准,通过职级晋升实现职业发展预期。

2014年,《高等学校辅导员职业能力标准(暂行)》(教思政[2014]2号,以下简称《能力标准》)颁布实施,它将辅导员的职业等级确立为初级辅导

员、中级辅导员、高级辅导员三个级别。根据施恩的垂直运动,职位级别的高低是职业发展的重要表现形式。一名辅导员经过几年的工作历练,无论是职业能力还是职业操守均发展到一个新的阶段,适时的职级变化正好有效化解了停顿期带来的负面影响。需要指出,垂直运动并不是简单的上行运动,如果将施恩三维运动模型以平面展示,可以看到一个类似于金字塔的格局,它反映出辅导员职级晋升过程中存在的优胜劣汰。参照《能力标准》的要求,初级的工作年限为1-3年,中级为4-8年,高级为8年以上,这不仅符合辅导员多以“届”为单位管理的现实情况,同时具有一定时间弹性的年限设置也为有效实现合理分流、稳定队伍提供了条件。这种晋升路径为热爱且愿意长期甚至终身从事辅导员工作的同志开通了绿灯,符合这部分辅导员的发展预期,强化了他们的职业认同。

第二,垂直运动作用于“双线晋升”,通过环境(群体)支持强化辅导员职业认同。

如前所述,辅导员职级变化带来有效分流。一旦分流则面临转岗需求,转岗看似会弱化辅导员职业认同,但如果晋升路径清晰明确,反而会为辅导员职业发展提供环境支持,并在高校其他群体中产生职业认同的共鸣。辅导员的双线晋升是脱离辅导员职业群体的再分流,并且在不同的发展阶段都存在分流现象,而职业高原现象往往发生于职业分流的高发期。图1中灰色部分可以理解为由于分流所形成的新的岗位群,这个群体既包括校内普通教

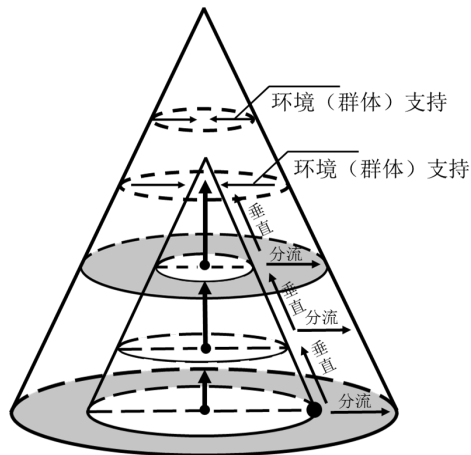


图1

师、其他行政管理人员,也包括离职群体,它天然地形成了一个新的职业场域,并且环顾于辅导员原有的职业晋升外部,随着分流的阶段越往上,形成的这个面积就越大,作用也越强。实际上,环境(群体)能否产生支持,支持的力度如何,关键看双线晋升的实施效果。这需要妥善解决两个问题:一是转岗的对应岗位与学生工作的紧密程度;二是“正科+讲师”晋升为“副处级+副教授”的障碍大小。这是我们落实辅导员双线晋升政策、合理转化职业晋升路径、科学建构辅导员职业认同机制的重要外部因素。

(二)横向运动作用于“转岗”晋升和专业化岗位设置之间,通过内部对比稳定职业认同

施恩的横向运动是指跨越职能边界的水平运动,这种运动从某种程度上可以认定为部门间职位的变化。社会认同理论认为:“如果个体不能从与其他群体的比较中提升自尊获得积极的自我评价,个体就会诉诸群体以改变这种消极的社会认同。个体或是会选择从地位较低的群体运动到地位较高的群体,或是会选择对所属群体的负面特征重新定义,或是会在横向或向下的维度上与其他群体进行比较。”^[3]实际上横向运动的核心就是“比较”,通过横向比较形成更为积极的自我评价。因此,职能部门间的横向运动归根结底就是对部门的重要性和发展空间进行评估,员工选择转岗最重要的就是对未来晋升空间的自我评估,虽然不用急于向上晋升,但是已经获得相对重要的地位,职业认同感自然得以强化。实际上横向运动在形式上类似于辅导员转岗,而预期发展体现在专业化岗位设置中,通过内部轮岗的对比强化职业认同。

第一,辅导员目前“转岗”类似施恩的横向运动,体现垂直晋升的同时强化职业认同。

辅导员的转岗一般表现为不同部门间的流动,无论是教师岗还是行政管理岗均可以保持职称一致、行政级别一致。转岗的目的不仅是为了在不同岗位间进行比较,更重要的是可以进入新的晋升序列。这种转变,一方面可以强化辅导员的工作意识和责任意识,因为只有表现优异符合转岗需求的辅导员才可以进入其他工作部门;另一方面,可以使

辅导员对于自身岗位产生积极认知,因为获得转岗的机会即是对于自身工作能力的认可,通过在辅导员岗位上历练有进一步获得人生发展的机会。辅导员一旦获得了晋升的机会,就极有可能形成如前所述的环境(群体)支持场境,形成辅导员职业认同的良性循环。

第二,辅导员未来“转岗”指向于专业化岗位,通过内部对比稳定职业认同。

不同于目前的跨越职能领域的“转岗”,随着辅导员专业化、职业化发展要求,设立专业化岗位的需求将愈加紧迫。专业化岗位并不脱离辅导员工作范畴,依据《能力标准》,可以预见未来辅导员专业化岗位的设置将依托于辅导员的九项职业功能,形成包括思想指导师、职业指导师、心理咨询师、党团指导师等在内的专家型辅导员。这种岗位设置更加体现出职责分化和专门化。辅导员可以根据自己的专业背景、工作能力和职业兴趣有选择地进行同级转岗,这种转岗并不脱离职能范畴,实则仍为辅导员,只是在工作内容上更加专业。与此同时,这种转岗并不是在职业生涯早期就可以实现,辅导员的职级晋升和专业转岗之间是密切联系的,并且专业转岗是以一定年限的职级晋升为基础的,“即当晋升至高级辅导员时也就意味着同时实现了某个方面的专业化”。^[4]实际上,在垂直晋升的过程中横向“转岗”实现了部分辅导员的分流,继续垂直晋升则为实现专业化转岗提供了条件。辅导员正是在这种比较中逐渐稳定自己的职业认同,成长为这支队伍的中坚力量和专业人才。当然,这里有两个关键问题值得探讨:第一,如何发挥辅导员本身的专业背景和工作过程中积累的经验能力在辅导员转岗中的积极作用;第二,相对于高级阶段的横向比较,能否在初、中级阶段提供轮岗机会,从而更有效地实现高阶段的转岗。合理解决这两个问题,将有利于形成稳定的辅导员发展格局,建立起“全专结合”、“三级共存”的队伍。

(三)中心化运动作用于辅导员职业领域内部,通过权责定位重组增强职业认同

施恩的中心化运动,是指组织通过赋予员工更大、更多的工作责任,或者更多的组织资源等,使

员工在原有的层级水平上成为核心人物,有了更多的参与权或决策权,从而使员工体验到更高的成就感和职业生涯发展感。辅导员职业中心化,同样可以理解为在扩大职业本身的权责范围的基础上逐渐向组织权力中心运动。这种运动不同于前两种运动,前两种运动更倾向于辅导员个人发展,而中心化运动更倾向于基于群体发展的个人发展,或者说个人发展是在群体发展的基础上得以实现的,权责的赋予也必然以组织形式呈现,即成立服务于辅导员群体的一定规模的专业组织或机构。这种运动方式适用于辅导员职业发展的应然趋势,也为有效化解辅导员职业认同危机提供了出口。

第一,中心化运动的职责区别于传统事务性工作,为职业认同提供保障。

目前辅导员的职责有所增加,但组织赋予员工更多的工作责任似乎并没有明显优势,只会增加员工的工作压力。正如辅导员工作任务增多,非但不能提升职业认同,反而可能出现离岗离职。这里辅导员的工作任务“大多属于事务性、常规性工作,如查课、查寝、日常请假、召开班会、报销活动费用等等,很多就是一些简单化、流程化的初级劳动”,^[5]这些工作重复开展的确会增加辅导员的职业倦怠,降低职业认同感。但是中心化运动的职责并不能简单地等同于事务性工作,这种职责伴随着权利,可以称之为权责。辅导员在增加工作职责的同时获得了更多权利和组织资源,并逐渐成长为一个相对独立的权利主体。例如,参与制定辅导员工作政策,服务辅导员职业发展,这既是工作职责也是工作权利,职责越多,辅导员的权利也就越中心化。伴随着这种运动,辅导员的群体地位将逐渐升高,职业认同也随之增加。

第二,重新定位的权责会激励辅导员的工作积极性,不断增强其职业认同。

根据赫兹伯格的双因素激励理论,工资、福利、管理等“保障因素”仅仅可以消除人的不满意,并不会导致积极的态度。但是“激励因素”就能对人们产生更大的激励,这其中就包括增加的工作责任,也就是权责的中心化运动。它使得辅导员的积极感情与工作本身的内容有关,并在群体发展中获

得自我认同。正如心理学家埃里克森指出的:一个成熟的心理认同渐进发展是以个人所属的团体为条件的,团体的传统价值对个人的成长意义非常。在这里可以理解为辅导员群体,或者以辅导员专业组织呈现出的规范群体,如学生工作委员会、辅导员协会。“辅导员组织应是负担专业责任的辅导员专业组织,也是保护辅导员权益的组织,更是整合辅导员意见、仲裁辅导员争议、代表辅导员发言的专门组织。因此,辅导员专业组织的成立,可以有效强化辅导员的事业归属意识,增强辅导员对职业的认可感。”^[6]

三、职业发展运动形式理论视域下辅导员职业认同机制建构

通过对职业发展三种运动形式的解析与研判,可以看出无论是哪一种运动形式,都与辅导员职业认同的发展路径有着较强的相似性,具有一定的现实意义。在充分借鉴职业发展三种运动形式的基础上合理创新是现阶段建构辅导员职业认同机制的重要切入点。具体来说,应努力做到三点:一是以政策落实为前提,二是以岗位设置为关键,三是以组织建立为保障。

(一)政策落实为前提,基于职称等级转变职业等级,进一步强化垂直运动的激励作用

“双线晋升”是现阶段辅导员职业发展的“稳定剂”,它实现了辅导员的合理分流和队伍稳定。但若想进一步强化辅导员的职业认同,或者说形成有利的职业场域,就必须在政策落实的基础上从专业背景、转岗部门和晋升评定三方面下功夫。

首先,重视辅导员专业背景范畴,为垂直晋升至对口岗位和部门提供基础。“在目前情况下,辅导员应该有思想政治教育、管理学、教育学、社会学和心理学以及就业指导、学生事务管理等专业背景。”^[7]这些背景最贴近《能力标准》提出的职能要求,无论是从工作经验和能力出发,还是从专业化发展出发,都能为辅导员晋升提供便利。辅导员即使选择分流至其他岗位,同样可以在学生工作领域发挥作用。

其次,学校应该有针对性地提供与辅导员工作更为贴近的岗位。相较于转岗至其他部门,学生处、校团委、教务处等部门与学生工作较为密切,辅导员如果主动选择转岗至这些部门对于提升群体职业认同具有积极影响。这一方面需要学校出台相关政策文件,并形成相配套的评价体系。另一方面,要从一开始就端正辅导员的工作目的,帮助其规划好发展路径。例如,可以实施“导师制”,安排在这些部门工作时间较长,对辅导员职业具有较强职业认同的“前辈”与新进辅导员形成“师徒”关系,在职业生涯道路上提供指导,言传身教。

最后,晋升评定政策的落实要更加直接有效。2012年中共中央宣传部、教育部印发的《全国大学生思想政治教育工作测评体系(试行)》(教思政[2012]2号),专门就辅导员、班主任队伍建设作出明确规定:“对辅导员专业技术职务单列指标,单设标准,单独评审;落实辅导员相应职级、职数和待遇。”2014年颁布的《能力标准》具体明确了辅导员职级。2015年颁布的《意见》对辅导员专业技术职务单列指标、单设标准、单独评审进行了再一次重申。可以预见,随着辅导员职业等级政策的进一步落实与实践,国家将在辅导员专业技术职务问题上形成统一意见,并最终在文件的形式加以确立,评定标准将更加具体,职业认同也能得以稳定。

(二)岗位设置为关键,基于“横向合作”形成“梯队架构”,进一步强化横向运动的比较作用

不同于现阶段的转岗,专业化岗位的设置将进一步巩固辅导员的职业定位,在不影响这支队伍整体结构的前提下,通过横向比较,有针对性地将辅导员妥善安排在适合的工作领域,并结合职业分级最终形成适合辅导员职业发展的有效路径,在比较发展中达成共识,努力工作。

首先,结合辅导员专业背景和学校职能部门特点,依据《能力标准》职能要求,尽快确立专业化岗位的设置标准和聘任要求。通过建立包括就业指导师、心理咨询师、党团指导师在内的专业辅导员岗位,让辅导员可以寻找到适合自己的工作方向,不再因为长时间、反复开展的事务性工作而降低工作效率,产生职业倦怠,让其能在比较中做出合理选

择,提升工作积极性。

其次,依托专业岗位,突破“个人包干”,通过“横向合作”提升辅导员职业发展信心。由“什么都管”转向“针对性管”只是专业化岗位作用的一个层次,由“针对性管”转向“合作性管”才能使辅导员工作拧成一股绳。合作越明确,收效越显著,工作将事半功倍。有了更高的工作效率,辅导员就能在相应的工作领域获得更多的发展机会和更高的发展平台,职业需求获得满足,职业认同自然得以稳定和提升。

最后,通过形成“梯队架构”,让“横向合作”在纵向形成晋升路径。如前所述,横向比较的目的是寻求更好的发展机遇。专业岗位使得横向比较成为可能,但是专业岗位若想真正发挥实效必须建立在一定的工作年限基础之上。因此形成“梯队架构”让我们看到了可能性。这种“梯队架构”以职业等级为基础,在不同等级设置通向专业岗位的要求和标准,一旦达到相应职业等级也就意味着进入到专业岗位的范畴。

(三)组织建立为保障,基于专业载体强化事业归属,进一步强化中心化运动的稳定作用

前两种运动更倾向于辅导员个体发展,但若想稳定辅导员职业认同,还需要群体的作用。因此,形成有影响力和实际决策力的专业组织就显得至关重要。这要求我们从辅导员的身份认同、权责落实的专业载体以及事业归属感三个方面着手。

首先,基于中心化运动,强化辅导员身份认同。“身份是社会成员在社会中的位置,其核心内容包括特定的权利、义务、责任、忠诚对象、认同和行事规则,还包括权利、责任和忠诚存在的合理化理由。”^[8]实际上,辅导员若感受到权利和责任的不对等,忠诚就更无从谈起,组织涣散,人员流失,职业认同难以维系。所以,关键是要明确权利利益,实现辅导员自身享有的权利责任的中心化,在扩大权利的同时,聚焦工作任务,尤其在涉及辅导员自身利益的权利上抓紧落实,让辅导员成长为专家型学生工作者。要给予辅导员足够的尊重与支持,只有这样辅导员才能逐渐形成强烈的责任感,从内心热爱本职工作,增强群体归属意识。

其次, 权责的落实需要以专业组织作为载体。2008年7月, 中国高等教育学会辅导员工作研究分会成立, 这是目前我国最大的辅导员专业共同体, 与此同时, 全国各地纷纷成立了不同层次、类型的辅导员专业组织, 包括辅导员俱乐部、辅导员协会、辅导员之家等形式, 虽然工作内容有所区别, 但这些组织为实现辅导员权责的中心化提供了重要保障。目前, 辅导员专业组织更多的是以民间类似于社团的形式得以存在, 并未在相关政策文件中确定, 一旦能够形成具有典型代表性的组织, 以及可以效仿适用的工作模式, 在更大程度上的整合管理将成为可能, 目前包括上海、厦门在内的几个省市已经开始进行尝试。多大程度上实现辅导员专业组织的整合, 将直接影响这支队伍的职业价值和社会地位。

最后, 专业组织的成立不仅可以强化辅导员的职业身份, 推动辅导员的专业研究, 更关键的是可以增强辅导员的事业归属。学校应该将辅导员专业组织放在与其他职能部门同等的地位, 组织的主要成员应该给予与高校其他部门主要领导干部同级别的权利, 只有将辅导员专业组织建设摆到重要位置, 并以此为载体完善辅导员队伍建设, 才能有效促进辅导员的职业归属感, 强化职业认同。

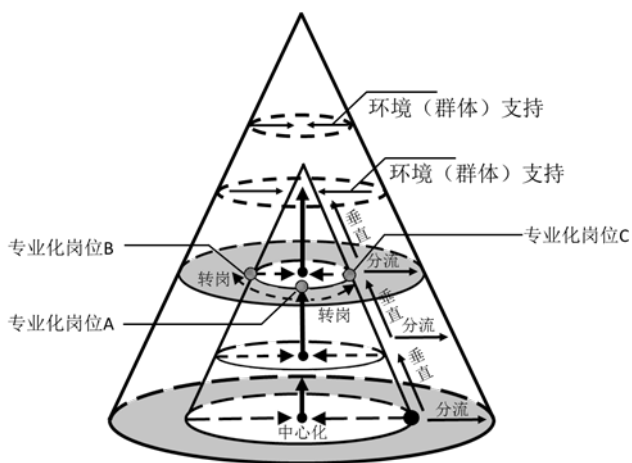


图2

实际上, 如图2所示, 施恩的职业发展三种运动形式本身并不是相互独立的个体, 他们是有机统一的整体, 垂直晋升离不开横向运动; 横向运动最终落实到垂直晋升; 中心化突出辅导员群体, 同时也要依赖个体的发展诉求。辅导员职业认同的稳定依赖于三者的联动。

以上所述, 只是为缓解辅导员职业认同危机提供了一个研究角度, 这其中仍然有很多问题值得深入探讨, 如辅导员与教师职称评定对于辅导员的吸引力大小如何衡量, 辅导员职业发展诉求的时机如何把握, 专业组织一体化未来发展趋势能否预期, 等等, 这些都是高校进一步强化辅导员职业认同, 稳定辅导员队伍, 做好辅导员专业化、职业化建设有待解决的重要问题。

参考文献:

- [1]高艳, 乔志宏, 宋慧婷. 职业认同研究现状与展望[J]. 北京师范大学学报(社会科学版), 2011(4).
- [2]程德华. 高校辅导员职业生涯高原现象的应对[J]. 思想政治教育研究, 2009(8).
- [3]白苏婷, 秦龙, 杨兰. 认同概念的多学科释义与科技整合[J]. 学术界, 2014(11).
- [4]朱平. 高校辅导员专业化的岗位设置研究——基于《高校辅导员职业能力标准(暂行)》的思考[J]. 思想理论教育, 2015(9).
- [5]徐海生. 高校辅导员职业认同感研究[J]. 内蒙古师范大学学报(教育科学版), 2014(11).
- [6]王淑仙, 栗蕊蕊, 崔海英. 专业组织: 辅导员职业化的有效载体[J]. 思想理论教育, 2009(1).
- [7]陈勇, 朱平. 高校辅导员需要什么样的专业背景? ——辅导员专业背景观辨析[J]. 思想理论教育导刊, 2014(11).
- [8]张静. 身份认同研究[M]. 上海: 人民出版社, 2006: 4.