

# 网络时代女辅导员职业化道路的困境与路径

尹秀娟

南京邮电大学学生处, 江苏南京, 210023

**摘要:** 女辅导员的细心与耐心等自然优势顺应了高校学生思想政治教育及管理工作的柔性化、精细化发展趋势,也是网络时代不断提高高校思想政治教育水平,应对大学生思想行为新特点的有效手段之一,但是女辅导员职业化发展中的困境,如职业发展空间不足、职业目标不明确等,不利于辅导员队伍的建设。女辅导员、高校及教育主管部门应各司其职、各显其能,持续推进女辅导员职业化水平。

**关键词:** 女辅导员;职业化;网络

**中图分类号:**     **文献标识码:** A     **文章编号:** 1673-2006(2013)10-0054-04

## 1 女性辅导员的职业现状

国家和政府高度重视高校辅导员队伍建设,相继出台了《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》《加强高等学校辅导员班主任队伍建设的意见》等文件,明确了推进高校辅导员队伍的专业化、专家化、职业化的建设。截至 2008 年底,全国高校专职辅导员的数量达到 91808 人,比 2006 年增长 33%<sup>[1]</sup>。值得注意的是,在专职辅导员队伍不断扩大的过程中,女辅导员占据了一定的比例,如教育部在 2007 年评选出 32 名“全国高校优秀辅导员”,其中女辅导员 20 人,占总数的 62.5%。管窥一斑,可见全豹。近年来,高校女辅导员的比例在各省市均有所上升。女辅导员增多并能够取得优异成绩,这一方面反映出我国女性社会地位得到明显的提高,另一方面也说明了女辅导员在从事辅导员工作时,“具有突出的优势”<sup>[2]</sup>。

近年来,我国高校辅导员职业化道路在逐步推进,各高校也想尽办法在学生事务管理工作领域内延揽人才、稳定人才、拓展人才发展空间。但是由于历史及现实等各种原因,和欧美国家高校学生事务人员的专业性和职业化相比,我国高校辅导员的职业化道路仍很漫长。现阶段,高校辅导员一般是从刚毕业的大学生中选拔而出,他们在实际工作中积累了一定的经验和理论知识,但是带完一届最多两届学生后,辅导员基本会选择转岗。从这种普遍的情况可以看出,辅导员和高校都没有将“辅导员”当做长久的职业来对待,也更谈不上经验的积累和知识的传承。正是基于此种理念,很多女辅导员则会在学生

大三或者大四的时候选择孕育新生命,待重新返校工作后转到新岗位,再将此岗位当做事业来经营。这种现象在有关学生事务的理论研究中亦有体现。纵观近十年来高校思想政治教育及管理方面的研究,有关辅导员工作内容、工作方法、工作实效性等方面的研究从经验走向理论并在实际中得到实施,从单纯的定性分析走向定性定量的结合,实证研究和调查分析有了较好的发展。可是与辅导员职业化、专业化发展相关的研究却停留在理论阶段,很难在现实中得到进一步的实施,有关女辅导员职业化发展的研究更是少之又少。

与此同时,网络化背景下,高校思想政治教育及管理工作面临着越来越多的难题和挑战,专职辅导员的工作内容出现新情况,工作方法出现新变化,工作手段出现新变革。促进专职辅导员的职业化发展已经成为各高校不可回避的事实。女辅导员在专业辅导员中占据了一定的比例,她们面临的职业倦怠、发展瓶颈等现实情况不利于学生思想政治教育工作的开展,不利于高校学生管理工作的推进,也很难发挥出女辅导员在教育管理工作中的优势和特长。如何推进女辅导员的职业化发展成为教育主管部门和高校不容忽视的问题。

## 2 女性辅导员的职业优势与困境

### 2.1 女辅导员职业化的优势

女性情感体验有利于柔性管理模式的推进。目前,在校大学生以 90 后为主,他们强调自我感受,思维活跃,易于接受各种新思想和新事物,不喜拘束,崇尚自由且见多识广。当代大学生的这种性格和思

收稿日期: 2013-07-30

作者简介: 尹秀娟(1978-),女,安徽宿州人,硕士,讲师,主要研究方向:高等教育管理和思想政治教育。

想特点决定了传统的行政权威式思想政治教育和管理模式已经不适应国际化背景下的学生事务管理工作。正是基于该背景,柔性管理模式被引入高等教育中。柔性管理模式强调共时思维,抛弃历时思维;强调将内心的、情感的、心理的因素融入管理之中,强调以促进学习、激发灵感和洞察未来作为管理的最基本职能。柔性管理模式的这些特点契合当下高校学生思想政治和管理工作的发展前景。根据科学研究,和男性相比,女性的脑部有比较多的区块对情绪性的事务有反应,女性的情感体验和对情感体验的记忆要比男性更深刻。这种先天优势有利于女辅导员在进行学生思想政治教育或管理工作时,从情绪共鸣出发,以打动学生内心世界达到教育管理的目的;以情感教育为手段,与学生在同一平台上进行交流沟通,通过共同学习、共同进步途径,推动学生不断挖掘自我潜能,激发创新意识,提高教育和管理的实效性。

女性的细致耐心有利于精细化管理的开展。当前,我国正处于经济转型新阶段,社会秩序的确立成为持续快速发展的关键难题。高校频发的一系列突发事件直观反映了经济转型新阶段大学生思想行为状态的不稳定、不和谐。总体来看,90后大学生承受压力的能力不强,网络虚拟世界的盛行又阻碍了他们在现实世界的人际交往能力的提升,情感问题、学业问题、生活琐事等均能成为诱发矛盾的导火索,诸如复旦投毒事件等高校突发事件时有发生。这就要求辅导员能够练就一双火眼金睛,及时发现问题,解决问题,将不稳定、不和谐的因素消灭在萌芽状态,强化精细化管理。女性的细致、耐心和亲和力便于她们接近学生,拉近与学生之间的距离,有利于发现和解决学生矛盾和各类问题,夯实精细化管理的工作基础,有利于促进粗放式管理模式向精细化管理模式的转变。

女性的敏锐感知能力有利于网络舆情的监管。新型传播媒介如社交网站等的不良影响及大学生在进行网络信息消费时的“偏食现象”加剧了高校校园的不和谐,给高校网络舆情监管带来困扰。作为高校学生思想政治教育及管理工作的一项新任务,网络舆情监管的重要性在伦敦骚乱事件后更是得到凸显。从近些年发生的高校网络舆情事件来看,网络舆情监管是高校形成正确舆论导向的保障,是确保大学生形成正确世界观、人生观的有力保障。女辅导员敏锐的洞察能力和分析能力不仅可以有效化解高校网络舆情危机,提高突发事件的预防能力,还可以通过网络这个有效途径及时了解学生的思想状态和行为动态,有助于各项思想政治教育及管理工作的

开展。

女性视角有利于开展人文关怀教育。随着各高校的扩招,女大学生的比例在2010年已经达到49%<sup>[3]</sup>。女大学生因自我接纳、人际关系、就业决策、恋爱矛盾、心理健康等问题而产生的突发事件时常见诸报端,女大学生已经成为引起社会广泛关注的群体。做好女大学生的思想政治教育及管理工作成为辅导员工作的重要内容之一。两性在观察方式上的差异映射在思想政治教育及管理工作中即表现为女大学生对男性辅导员的刻意疏远与隐瞒,而女辅导员则可以凭借女性心理看待和解决女大学生遇到的难题和问题。女性视角不仅可以达到情感共鸣,激发女大学生的女性主体意识,还可以激发女大学生内在自信力和面对困难的主动性,体现高等教育的人文关怀。

## 2.2 女辅导员职业化面临的困境

### 2.2.1 职业目标不明确

职业目标不明确是一个问题的两个方面,主要表现在角色冲突和职业倦怠两个主要问题上。

角色冲突突出表现在角色期待的多重性导致了价值观念的多元化。女辅导员在生活和工作中扮演着多重角色,首先是管理者、教育者、调解者、心理辅导老师等,同时她们还是学生的榜样或诟病调侃的对象。其次,女辅导员是母亲、妻子、女儿。不管是哪一种角色,相对定的角色如领导、学生、父母、丈夫、孩子等对她们的要求则不尽相同,这样一来,女辅导员面临着多重的价值和评判标准,也就造成了其对自身不同角色认同度的不同或出现认同混乱,对待每个角色的价值观念也就不尽相同。角色认同的矛盾导致了价值观念的多元和复杂,往往很难在工作和生活之间找到平衡点。

角色冲突直观表现在以情绪衰竭为主的职业倦怠上。2011年9月,华东理工大学公布的《高校辅导员职业倦怠状况的调查研究》中显示,女性辅导员总体倦怠程度高于男性辅导员,职业倦怠的主要特点是情绪衰竭<sup>[4]</sup>。这与李燕的《河南省高校女辅导员职业倦怠的调查研究》结果是一致的<sup>[5]</sup>。心理问题学生增多、突发事件爆发几率上升、网络舆情难忍等管理中的难点造成持续性的紧张状态,也很难保持持续性的高情绪投入,造成了挫折感和成就感不足。

通过以上分析,得到如下结论:角色上的冲突时导致职业目标不明确的主要原因,而职业目标不明确又加剧了角色冲突。

### 2.2.2 职业发展遭遇瓶颈

职业发展上的瓶颈主要表现在两个方面:一是压力源交替出现;二是职业发展空间狭窄。多方压力

源导致职业独立性不强。社会评价、学生评判等造成自我价值认同上的压力;教育成果、学生成绩等造成工作压力;没有明确的上升渠道、上升空间等造成职业压力,另外还有为人妻、人母的生活压力等。这些压力形成集合在女性辅导员身上通过双重人格得到体现:一方面希望通过自身的知识储备和能力达到实现自我价值的目标;另一方面又受到各种评判标准束缚无法正视自身,自我降低事业成就动机。受各方面压力影响,和多数职业女性一样,女辅导员在工作中也容易被评判标准所左右,从而造成独立性不强。

职业发展空间不足。首先,我国的辅导员制度从诞生到但在,虽然不同时期承担的工作内容的侧重点各不相同,但是从发展脉络来看,他们承担的工作内容越来越多:从早期单纯的政治辅导员逐渐演变为不仅从事思想政治教育工作,还是“帮助学生解决实际问题”<sup>[6]</sup>(如心理健康、资助管理、生涯规划、就业指导等)的“全能人”。在某些高校,甚至出现了“凡是跟学生有关的都是辅导员的事情”这样的想法。如此以来,在强化了辅导员工作职能、规范了辅导员工作制度的同时,也导致了辅导员整日忙于处理事务性工作,很难有时间和精力梳理个人知识结构,接受系统的再教育,也就谈不上领导能力、组织能力等的再提高。其次,职业发展途径有限。目前,很多高校采取转岗的方法来开拓辅导员的职业发展途径和空间,辅导员工作岗位始终处于“走老人,进新人”的模式。但是转岗的机会毕竟有限,大部分辅导员仍停留在原岗位,以轮回方式继续做辅导员工作。也就是说,高校没有将“辅导员”作为长久的事业来规划,没有给“辅导员”这一职业制定科学合理的上升空间,没有明确的职业发展前景和良好的职业发展环境,最终致使越来越多的辅导员将“辅导员”这一岗位当做临时过渡性工作来对待。再次,女性辅导员除了具备以上两个因素导致职业发展空间不足外,还在发展机会的争取中遭受性别歧视。很多岗位在择优选拔人才的条件后暗暗增加了“男性”这一具有性别歧视性质的附加条件,导致女性辅导员的职业发展空间更加狭窄。

### 2.2.3 职业素养有待提高

造成女辅导员职业素养不高主要的原因有二。一是高校女辅导员以80后为主体,她们毕业后直接进入辅导员工作岗位,在角色转换、角色适应、工作经验、工作方法等诸多方面存在一定问题。但是辅导员再教育的途径和渠道不够宽泛,而培训也以实际工作业务为主,专业性不强。二是当前辅导员工作职责范围界限不明确,繁杂的事务性工作和“全能人”

的角色,使得女辅导员无暇顾及自身专业素养的提高。

上文对女辅导员职业化道路的优势与困境做了简要分析,结合网络化背景下大学生的思想行为特点及频繁发生的高校舆情事件及各种突发事件,更应该认识到,促进高校女辅导员的职业化发展是促进思想政治教育及管理工作水平的重要途径。

## 3 女性辅导员的职业发展路径

职业化道路是女辅导员职业发展的前景,利于解决网络化背景下高校思想政治教育及管理工作面临的新挑战,符合思想政治教育及管理工作的内在规律,也能进一步促进女辅导员的创造力和工作热情,提高学生的满意度。要化解女辅导员职业化道路的困境,女辅导员在加强个人基本素养的同时,教育主管部门及高校应采取积极应对的措施,本着群众路线的基本原则,关心、关爱女辅导员,积极推进女辅导员的职业化。

### 3.1 完善个人职业素养

#### 3.1.1 明确职业规划

对于个人来说,女辅导员首先把握好职业发展定位,明确职业发展目标。女辅导员进入工作岗位后,尽快完成角色转换后,应结合个人兴趣与专业特长,以个人核心竞争力为主要目标,完善个人能力与角色判断,去除女性化的优柔寡断,增强独立工作能力和判断能力,逐步培养统筹安排、条分缕析开展事务性工作的能力,将宏观管理与精细化教育相融合,提升以前瞻力、影响力、控制力、决断力和控制力为核心的领导力,在不断的实践中增强理论功底,适时调整职业远期目标和近期目标。职业发展过程中,女辅导员还要尽量将生活规划目标与职业发展规划目标相融合,维持二者目标的一致性。

#### 3.1.2 提升职业素养

职业素养包含三个部分,即专业素养、职业态度和职业道德。女辅导员应充分发挥天然优势,在精细化管理、网络监管等需要细致、敏锐的地方下功夫,增强个人管理及分析能力,如网络舆情管理能力、大学生网络行为分析能力、学生网络信息消费能力等,以渐进的方式逐步积累思想政治教育及管理工作的经验,并能够将经验以理论的形式固化、推广,形成从经验到理论再到实践的过程,不断整合、梳理个人专业知识。职业态度和职业道德集中体现了个人职业综合素质,也是教师必备的基本素质。在教师群体备受诟病的网络时代,女辅导员应以更高的网络道德素养和职业道德素养要求自己,严格自律,坚守道德准则,道德情操,锤炼道德品质,以端正的职业态

度,高尚的职业道德推动个人职业素养的提升。

### 3.1.3 加强个人情绪管理

女辅导员要增强心理调适能力和遇挫不倒的能力,培养对事件的独立分析和解决能力,以独立的思维模式开展思想政治教育及管理工作。我们知道,地域文化和生活环境的差异很容易导致大学生处于心理应激状态,从而产生较多的心理问题。在实施思想政治教育和管理过程中,情绪稳定、心理素质良好的辅导员则以潜移默化的形式影响到大学生稳定心理状态的形成。同时,女辅导员的个人情绪还会对工作中的人际关系产生较大影响。良好的人际关系能够营造愉悦的工作环境,从而促进工作效率的提升,反之则会影响到工作效率的提升。良好的情绪管理能力还能促使女辅导员以更多的理性思维分析事物,不断提升工作中的独立决策能力和领导力。

### 3.1.4 充分发挥个人专业优势

以加强学生的学业指导为目标,持续推进学生教育管理和生活指导,将学业指导与思想教育管理相结合。目前,大部分高校辅导员只负责学生的思想教育和管理工作,对学业指导作用并没有得到充分发挥。与该情况不适应的是,大部分辅导员并非思想政治教育或教育管理相关专业毕业,辅导员所掌握的专业知识在辅导员思想政治教育和管理工作中基本没有得到利用和发挥。如何通过学业指导加强与大学生的沟通交流,以学业指导为平台充分发挥辅导员工作的积极性,并在所学专业与实际工作岗位之间找到联系点是值得反思的。女辅导员特别是理工类高校女辅导员可以充分发挥自身所学专业优势,积极对学生开展学业指导,以丰富的知识打动人,以高尚的情操感动人,保持可亲度,增强信任度,也利于推动思想政治教育及管理工作。

### 3.2 推进特色化职业发展体系建设

对于高校来说,首先,应根据学校学生工作发展的实际情况和学生的基本特点,构建科学的辅导员职业发展体系,如评聘体系、学生工作考核评价评级体系、职业发展规划体系及相关的激励措施等。其次,应明确辅导员工作范围和工作职能,在合理工作范围内为女辅导员“减负”。女性辅导员承担着多种社会角色,只有确保其职业角色和其他各种角色和谐相处,才能使她们在学生教育管理中热爱岗位、尽其所能,也才能使女性辅导员能够充分发挥职业角色的前提下,兼顾母亲和妻子角色。适当“减负”,使辅导员能够从繁杂的事务性工作中脱离开来,确保他们能够将更多的精力放入学生思想政治教育及管理工作中。放入大学生思想行为状态的研究中,这也是促进辅导员队伍整体专业化、专家化的

重要途径。再次,应优化女性辅导员成长成才环境,以去性别化为前提,创造更多的职业发展机会,开拓女辅导员的职业发展空间,如减少职业发展中的重男轻女现象,在辅导员选拔和职务晋升两个关键环节务必做到一视同仁,以唯才是举代替性别筛选倾向;推动女辅导员参加各类各级职业再教育,增加培训机会,加强职业道德教育,提升职业素养。第四,应在辅导员队伍建设中,积极引进对女性辅导员职业发展具有更大作用的相关先进理论和方法,如EAP(Employee Assistance Program,即员工帮助计划)等推动女辅导员的职业道路健康发展,如EAP可以给女辅导员提供专业指导和帮扶,对缓解工作压力、保持健康的心理、解决职业生涯困扰等关键性问题确有成效。

### 3.3 构建具有社会认同度的职业环境

对于政府和教育主管部门来说,首要的是创造良好的职业环境,增强辅导员职位的吸引力。在辅导员职业发展前景、加强辅导员社会地位、明确辅导员发展趋势等方面下功夫,优化辅导员职业发展环境、提升辅导员职位的社会认同等<sup>[7]</sup>。同时,在明确辅导员双重身份前提下,继续推进辅导员职业化进程,如推行行业准入制度、行业资格认证制度等,这样不仅可以提高辅导员队伍的整体素质,还可以推动辅导员自身不断提高。对于女性辅导员来说,则是具有了明确的职业发展和长远的职业发展前景,更利于发挥女性辅导员的优势和特长。

#### 参考文献:

- [1]周济.在全国高校辅导员工作座谈会上的讲话[EB/OL]. [2013-07-18]. [http://news.xinhuanet.com/2009-05/19/content\\_11398597.htm](http://news.xinhuanet.com/2009-05/19/content_11398597.htm)
- [2]阚惠玲,柏晴.关于高校女辅导员现状的分析和思考[J].合肥工业大学学报:人文社会科学版,2009,23(5):78-80
- [3]甄砚.2010品牌中国女性高峰论坛开幕式上的讲话[EB/OL]. [2013-07-18]. [http://news.xinhuanet.com/2010-04/22/c\\_1250418.htm](http://news.xinhuanet.com/2010-04/22/c_1250418.htm)
- [4]华东理工大学心理咨询中心.高校辅导员职业倦怠状况的调查研究[EB/OL]. [2013-06-28]. <http://www.chinanews.com/edu/2011/12-09/3522129.shtml>
- [5]李燕.河南省高校女辅导员职业倦怠的调查研究[J].心理医生,2011(10):78-82
- [6]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[EB/OL]. [2013-05-28]. [http://www.edu.cn/nj06\\_04\\_8913/20091126/t20091126\\_425096.shtml](http://www.edu.cn/nj06_04_8913/20091126/t20091126_425096.shtml)
- [7]朱平.高校辅导员的专业化、职业化解读[J].安徽师范大学学报,2007,35(2):218-223

(责任编辑:刘小阳)