

高校辅导员队伍建设与职业发展的教育生态学检视

刘爱楼, 周秋莲

(湖北师范大学 湖北 黄石 435002)

摘要: 本文基于教育生态学视角,系统分析了辅导员在高等教育生态系统中的地位和作用,以及当前辅导员队伍建设和职业发展方面存在的矛盾与问题,并对全面优化辅导员队伍建设和职业发展进行了探讨,提出了运用教育生态学理论原理解决问题的思路和方法。

关键词: 教育生态学; 辅导员; 队伍建设; 职业发展

中图分类号: G451.6 文献标识码: A 文章编号: 1000-579(2017)04-0111-06

A Review of the Team Construction of College Counselors and Vocational Development From the Perspective of Educational Ecology

LIU Ailou, ZHOU Qiulian

(Hubei Normal University, Huangshi, Hubei 435002, China)

Abstract: Based on the perspective of educational ecology, the paper systematically analyzes the position and role of the college counselors in the ecological system of higher education, and contradictions and problems in the team construction of college counselors and vocational development, discusses how to comprehensively optimize the foundation and vocational development, and puts forward paths and methods to solve the problems with the principles of educational ecology theory.

Key words: educational ecology; college counselors; team construction; vocational development

自清华大学在 1953 年率先实行辅导员制度以来,我国高校辅导员队伍已经走过了 60 多年的发展历程。60 多年来,广大辅导员为维护我国高等教育的稳定发展,为培养社会主义的建设者和接班人做出了很大贡献。然而在高校辅导员队伍建设与职业发展的历程中,也不可避免地出现了一些比较突出的矛盾和问题,成为了制约辅导员队伍乃至高等教育发展进步的瓶颈。本文从教育生态学的视角,系统分析辅导员队伍的地位作用、矛盾问题,并提出对策建议,以期推动辅导员制度不断向更加有利于提高教育整体质量的方向发展。

收稿日期: 2017-03-20

基金项目: 国家社科基金青年项目“新时期社会公民政治认同研究”(编号: 13CZZ019); 湖北省教育厅人文社会科学研究项目“基于胜任力模型的高校辅导员职业能力提升的影响因素及路径研究”(编号: 16Q159); 湖北省高校学生工作研究会资助项目“基于胜任力模型的高校辅导员职业技能提升策略与机制研究”(编号: 1617YA05)

作者简介: 刘爱楼(1980-),女,河北保定人,硕士,湖北师范大学讲师。研究方向为大学生心理健康与思想政治教育。
周秋莲(1970-),女,湖北大冶人,硕士,湖北师范大学教授。研究方向为思想政治教育。

一、研究背景

(一) 教育生态学的基本概念

“生态学”一词属于生物学范畴,由德国生物学家海克尔在 1869 年首次提出,是“研究有机体彼此之间以及整体与环境之间交互作用的规律和机理的一门科学”。^{[1] (p194-198)} 二战后,教育事业随着科技、工业和社会进步蓬勃发展,教育的内涵从传统意义上的学校教育拓展到教育与社会的相互作用中。教育学作为研究教育活动及其发展规律,以及教育系统与社会环境之间关系的学科,生态学对共同体、生态系统和整体的关注使其进入教育研究领域成为必然。教育作为一个开放性的有机整体,其内部与外界,各组成部分、影响因素之间,无时无刻不在进行着循环互动,从生态学角度看,这就是一个典型的生态系统。上世纪 70 年代以前,西方教育界一些学者就已经开始运用生态学的理论与方法分析影响教育活动的各种环境因素及其相互作用机制,为教育生态学的诞生奠定了基础。1976 年,美国教育家劳伦斯·克雷明在《公共教育》一书中首次提出“教育生态学”概念,确立了这门交叉学科的地位和作用。

教育生态学作为生态学与教育学相互渗透形成的新兴边缘学科,是以生态学的原理与方法,尤其是生态系统、自然生态平衡等原理,借鉴生态学的系统观、平衡观、联系观、动态观来考察教育问题,以各种教育现象为研究对象,分析、掌握并指导教育发展的趋势与方向。

教育的生态平衡,是教育生态理论的核心问题。教育生态系统属于耗散结构,是一个开放的系统,它与所处环境不断进行着物质、能量、信息的交换并发生相互作用。^{[2] (p12)} 教育生态系统在相对不变的“输入-输出比”的作用下逐渐达到平衡或稳定态。当教育生态系统中的各种循环断裂时,为重建平衡,一方面需要从外部环境引入资源,另一方面则需要进行内部环境改造和组织变革,逐步达成新的平衡。^{[3] (p20)}

(二) 教育生态学切入高校辅导员相关研究的可行性与必要性

教育生态学除了将教育学和生态学的理论进行有机融合,其在发展过程中还吸收了系统论、信息论、控制论、协同论、突变论和耗散结构理论等现代科学理论的观点和方法,体现出全面的、系统的、普遍联系的、发展的、能动的世界观和方法论,与唯物主义辩证法殊途同归,极具理论指导价值和实践操作性,在教育的宏观、中观、微观等各个层面和多个领域得到成功应用,取得了很好的效果。教育生态学的理论体系仍然在不断丰富和完善,应用领域和价值也在不断被挖掘,展现出巨大的发展潜力。

辅导员是高校里最基层也是最主要的学生管理者和思想政治教育者,其地位作用的重要性毋庸置疑。虽然在教育主管部门和各高校的重视和推动下,我国高校辅导员队伍不断壮大,事业蓬勃发展,但工作任务重事务杂压力大、发展空间受限导致职业倦怠多发、人员流动性大等问题尚未得到有效解决。专业课教师以传授知识和技能为主,而辅导员管人管事管思想,对学生的影响往往是润物无声、潜移默化的,教育效果也难以精确测量。相应地,要解决这支队伍存在的问题,提高他们发挥作用的效能,若只是片面地采取加强培训、强化考核等方法,只会是头痛医头脚痛医脚,治标不治本。必须树立整体观系统观,把这个特殊群体放回到高教生态系统中去研究,才更有可能找到全面彻底解决问题的方法路子。

二、辅导员在高等教育生态中的地位和作用

(一) 辅导员在高教生态系统中具有独特的生态位

生态位(Niche)是生态学领域的一个重要概念,具体指一个物种在生物群落或生态系统中的功能地位。《普通高等学校辅导员队伍建设规定》(中华人民共和国教育部令第 24 号,2006 年)第三条对辅导员的定义是“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。辅导员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。辅导员应当努力成为学生的人生导师和健康成长的知心朋友。”从中可以看出,辅导员

的职能作用标定了其在高等教育生态系统中独特的生态位。具体可以从两个方面来理解:

(1) 辅导员参与缔造了大学生接受教育的规范环境,是高教生态的环境因子之一。规范环境(Normative Environment)又称精神环境或价值环境,人在其中受到他人态度、期望与要求的影响从而建立价值观、生发道德、发展人格。^{[2][p35]}教育生态的规范环境内涵丰富,包括文化、哲学、科技、语言等等,辅导员参与了高校生态系统的规范环境的构建,在为规范环境奠定基础的过程中发挥的作用广泛而深远。

(2) 辅导员在高等教育的生态功能实现过程中发挥了重要作用。教育生态的内在功能就是育才,通过“三大功能团”(即引导保障群、传导开发群、继承开拓群)协调动作使知能流、价值流富集递增,从而在整体上实现育才的目的。^{[2][p40]}辅导员群体既属于引导保障群(发挥服务保障作用),又属于传导开发群(发挥思想政治教育作用),是知能流、价值流的重要传递媒介,在育才过程中不可或缺。教育生态的外在功能(即社会功能)主要包括教育对政治的服务功能、对文化的选择功能、对经济的奠基功能和对科技的“二元”功能,^{[2][p47]}而辅导员在高校里是共产主义意识形态的重要播种者和社会主义核心价值观培育的重要实施者,在教育生态的社会功能前两项中发挥的作用尤其重要,且无可替代。

(二) 辅导员是高等教育生态系统重要的限制因子

所谓生态限制因子是指,如果一个生态系统对某种生态因子存在最低需求量或最高耐受值,或者某种生态因子对该生态系统有害无益,那么这种生态因子就是这个生态系统的限制因子。通俗地说就是生态限制因子过少或过多都会引发其所处生态系统的失衡。辅导员在高校里承担了学生思想政治教育(含网络思政教育)、党团和班级建设、学业指导、日常事务管理、心理健康教育与咨询、危机事件应对、职业规划与就业指导等多项重要任务,与学生成长成才息息相关,配备过多的情况基本不存在,在此不作考量,但如果配备过少或人员素质欠佳,就一定会影响到学生的成长成才。从全国或者某个地区(宏观层面)、某个高校、院系(中观层面)的高等教育生态来看,辅导员的总体数量和质量都是高教生态系统的重要限制因子。即便是把视角放到个人(微观层面),辅导员应具备的政治素质、使命意识、责任感、服务意识、管理能力、领导才能、团队意识、心理素质、身体素质、知识面、专业技能、学习能力、分析能力、沟通能力、自信心、亲和力等等素质都是高教生态系统的限制因子。

(三) 辅导员是高等教育生态系统重要的稳定因子

前面提到,教育生态系统属于耗散结构,与外界持续进行着“输入资源—输出人才”的动态交换过程,维持这个动态过程的稳定与平衡是整个系统良好运转的关键。辅导员作为学校与学生之间的桥梁纽带,在人才培养中起到了一种类似催化剂的作用,确保了上述过程持续稳定地循环往复。如果辅导员队伍人才流失严重,势必影响教育生态系统的“输入—输出”转化效率(即以教育的效能降低为主要表现的教育生态功能失调现象),进而导致整个教育生态的良性循环断裂。为重启良性循环、重建生态平衡,必须要重新并加倍输入资源和能量,无论是从辅导员队伍建设还是从学生培养效果来看,都是教育资源的巨大浪费。此外,根据生态学的“互补原理”(当整体功能失调时,系统中的某些成分会乘机膨胀为主导成分,使系统发生畸变),^{[3][p36]}如果辅导员的主业——思想政治教育作用发挥不明显,社会上包装精致的错误思潮就会乘虚抢占思想阵地,其似是而非的蛊惑性和煽动性很容易使象牙塔里的大学生丧失价值判断力,思想政治教育生态的失衡终将导致整个高教生态系统的“熵增”(即混乱无序程度增加)。因此,辅导员队伍是高教生态系统的重要稳定因子。

三、当前高校辅导员队伍建设与职业发展的生态不平衡现状

1. 职能生态位定位不合理。辅导员的工作职责分为思想政治教育、班级管理和辅导服务等三大类13个方面,落实到具体工作中林林总总数十项,都是与学生息息相关的事务,工作量和工作压力不可谓不大;辅导员在工作上接受学校党委和行政职能部门(如组织、宣传、团委、教务、学工、招生、就业等等)的具体指导和院系党总支、分团委的直接领导,在各级领导、职能部门和学生之间起着重要的桥梁和纽

带作用。基于这两点,可以看出辅导员的职能生态位具有很宽的幅度,在现实工作中很难避免出现这样的局面:政出多头,要求不一,导致责任错位;人少事多,顾此失彼,导致责任缺位;定位不准确,界限不明晰,导致责任越位。此外,很多院校实行的专业课教师兼任班主任制度,因与辅导员的职能生态位多有重叠,既无法取代又不能分忧,实际效果有待商榷。

2. 人才输入机制不科学。近几年,我国高校的辅导员来源渠道逐渐固化,新进辅导员绝大多数是刚毕业不久的研究生或本科生,其中具备专业的思想政治教育背景的人才占比不到 10%,大部分人在离开所学专业研究领域的同时又要尽快适应新环境学习新知识并迅速将其应用于工作中,这样仓促的转换能够培养出多少思想政治素质过硬的学生,不免令人怀疑。同时,许多年轻辅导员从学生成长为教师基本没有离开过单纯的学校环境,缺乏社会历练,在处理复杂问题时难免力不从心。这样的人才输入机制,使高教生态系统的限制因子种类和数量不降反增,并且降低了教育“育人”功能的转化效率和实际效果。

3. 能量供给密度不达标。大部分高校每年在提高辅导员队伍能力水平、支持辅导员开展科研活动、解决辅导员个人现实困难、拓宽发展空间和提高职业吸引力竞争力等等方面做得还远远不够,投入的人力、物力、财力乃至配套的政策制度等都十分有限,从生态学角度看,如果自外界输入的能量密度达不到耗散结构的要求,则教育生态系统内部的良性循环难以持续长久。

4. 职业发展生态链不完整。自然界的生态链主要反映的是不同物种间能量流摄取和传递的关系,而教育生态链主要反映的则是知能流的富集趋势。以工作年限为坐标系,辅导员的职业发展生态链是:新入职辅导员→成熟辅导员→资深辅导员,每个阶段大约要经历 3-5 年时间;以职称或职务晋升为坐标系,辅导员的职业发展生态链为:助教(科员)→讲师(正科级)→副教授(副处级)→教授(正处级)。然而从相关调查来看,有相当部分的新入职辅导员在还没有进入到职业发展生态链的第二阶段就离开了这个职业,新入职辅导员的平均职业生命周期不足 5 年。究其原因,辅导员的职能生态位属于宽幅生态位(职责过多过杂),但是能量供给密度没有与生态位幅宽相匹配(个人向上发展的空间有限,待遇偏低,等等),这种扭曲现象会产生“负激励”,抑制职业发展生态链的延伸拓展,并加速人才流失。此外,职业生命周期过短意味着还没有在教育生态系统的“输入-输出”过程中发挥完整的作用就离开了,加剧了资源浪费,拖累了系统效率。

四、全面优化高校辅导员队伍建设与职业发展生态

生态发展原理告诉我们,发展是一种有序的渐进的系统发育和功能完善过程,系统发展和演替的目标在于功能的完善,而非结构或成分的增长。^{[3][p41]}笔者认为,若要促进教育的育人功能不断完善,实现高教生态系统的良性可持续发展,那么,分步实施,渐进改革,全面优化高校辅导员队伍建设与职业发展生态,应是一个必要条件。

第一步,重新厘定辅导员的职能生态位,使之与当前需求和未来趋势相适应。

(1) 细分岗位。教育主管部门应正视和利用生态位原理、耐受定律及最适度原则,首先从顶层设计上改变定位不合理、付出与回报难成正比现状。根据实际需要,厘清责任范畴,把肩负思想政治教育职责、学生事务管理和指导服务职能于一身的辅导员队伍细分为三大类进行选拔、使用、培养:思政教育类辅导员主要从事思想政治教育(含网络思政教育)、党团建设和德育工作,由政治素质优秀的专业人员担任;事务管理类辅导员主要负责日常事务管理和危机事件应对,可以从不同专业背景的人才中选拔;服务指导类辅导员主要提供学业指导、心理健康指导、职业规划与就业创业指导、社会适应指导(提供法律维权、贷款理财、健康管理、两性等方面的咨询和教育)等专业服务,必须由具备相关专业背景或资质的人员担任。

(2) 动态调节。生态学的“拓适原理”告诉我们,成功的发展有赖于对生态位的积极拓展,以改造和

适应环境。只开拓不适应会影响发展稳度,只适应不开拓会影响发展速度。对辅导员而言,每个院校的辅导员队伍、每一位辅导员个体所处的环境总有或多或少的差别,这就意味着在合理确定辅导员职能生态位的前提下,还应该根据实际情况和形势发展对其进行动态微调和适度拓展,使辅导员能够始终适应环境、不断开拓创新,在与工作环境和对象的互动作用中实现更高的价值和地位。

第二步,改进人才输入机制,为建立良好的辅导员生态群落打牢基础。

根据多样性和主导性原理,生态系统必须有优势种为主导才有发展实力,有多元化的结构和多样性的物种为基础才能分散风险增强稳定性。多样性和主导性的合理匹配是实现持续发展的前提。

(1) 遵循多样性原理,改进配备方式。辅导员岗位细分之后,应分别为每一个类型的岗位建立需求模型,测算出最适宜的配备比例,而非按照目前规定的1:200“一刀切”。各类岗位对知识和技能的要求各有侧重,因而对学历学位和年龄等条件也不应设置完全相同的门槛。例如,从中学引进成熟的思政教师担任思政教育类辅导员,从服役5年以上的退伍军人中招录事务管理类辅导员,实际效果或许比年轻的应届毕业大学生更胜一筹;服务指导类辅导员专业性较强,自然是学术功底过硬的专业人才为佳。

(2) 遵循主导性原理,建立专业学科。我国目前高校在校学生总数已逾2900万,即使按照最低1:200的专职辅导员配比要求,也需要至少14.5万专职辅导员。面对如此巨大的现实需求,在辅导员工作日益专业化的时代背景下,我国竟然没有一所高校设立辅导员专业,全日制培养和储备相关人才,这种状况似乎不太合理。从长远来看,在综合实力较强的师范院校设立辅导员专业学科和方向,有利于对辅导员队伍发展进行更深入、系统的研究,有利于建立专业化、适应快、发挥作用好的辅导员队伍,有利于提高辅导员队伍的稳定性。科班出身的辅导员,其发展生态链在起步阶段就具有更为扎实的基础,更有可能成为群落中发挥主导作用的“优势种”。

第三步,针对限制因子增大能量输入,逐步重启新的可持续的良性循环。

(1) 提高职业吸引力。树立导向,吸引人才,关键是要用好三根“指挥棒”:

第一根“指挥棒”是立场鲜明举措得力的选才用人导向。首先,针对辅导员的职业特性,招聘和晋升时要把政治素质作为首要衡量指标,人格特质、情绪能力、管理和沟通能力为重要参考指标,兼顾专业素养。其次,要创新辅导员职级(职称)体系,畅通晋升渠道,建立专门的评审标准和实施细则,以鼓励辅导员在本职岗位长期奉献,既延展了辅导员的职业发展生态链,又提高了队伍的稳定性和成熟度。比如可以把辅导员岗位经历作为竞争教育主管部门职能处室领导岗位和高校(机关、院系)分管领导岗位所必备的基本条件。再次,要有明确的退出机制,使不适合辅导员队伍的人能够被自然淘汰,始终保持队伍的健康纯粹。

第二根“指挥棒”是与职能生态位相匹配的经济待遇。经济待遇是最立竿见影的政策导向,对辅导员队伍也不例外。鉴于辅导员的工作量和工作压力,建议教育行政部门作出明确规定,辅导员队伍的基本工资水平应高于同资历专业课教师,为稳定队伍提供基本保障。针对现行工资制度激励效能不佳的缺陷,院校人事部门可以考虑引进现代企业的先进薪酬体系,为不同类型的辅导员岗位建立薪酬模型,设计不同的工资结构、增长机制和系数,实现“一岗一薪”。在新的工资制度成功应用之前,发放岗位补贴也是留住人才的有效举措。

第三根“指挥棒”是立足于教育生态整体效应的人文关怀。人文关怀是凝聚人心、营造认同感和归属感的重要方式,也是建立共同工作目标和价值追求的有效凭借。根据教育生态系统的整体效应原理(系统各组成部分及影响因子,彼此间具有相互调节和制约的作用,形成“牵一发而动全身”的整体效应),高校在人员管理上应树立整体观,不仅只关注工作实绩和现实表现,还应对辅导员的身心健康、情趣爱好、人际交往、家庭现实困难等等有可能影响工作大局的非教育因子给予足够重视。人文关怀就是要尽可能地在这些方面帮助辅导员解除后顾之忧,引导辅导员建立积极向上的价值取向,提高职业认同感、幸福感、获得感,营造爱岗奉献的生态氛围。

(2) 提高职业竞争力。重点抓好考评和培训这两个关键环节,二者不可偏废。

一抓考评。进化生态学认为,从长远发展的过程看,相互竞争会导致协同进化。对辅导员而言,鼓励相互竞争可以有效促进队伍整体素质提升。鼓励竞争的最有效方法就是强化考评,基于公平合理的考评办法营造“比、学、赶、超”的良性竞争氛围。笔者建议,各高校根据自身特色和岗位要求,为不同类型的辅导员岗位建立科学的全面的胜任力模型,反复检验并改进成熟后,将其作为考核评价辅导员的主要依据。同时,辅导员的工作往往具有“身教重于言传”的特点,因此应把“德”的考核放在评价体系的重要位置。最后,将评价结果与职级(职称)晋升、奖励工资挂钩,完成激励机制的闭合。

二抓培训。首先,辅导员培训要基于胜任力模型,从整体观出发,重在补弱固强,尤其是要重视政治素质、心理素质、学习能力的长期培养和锤炼。其次,要发挥协同演进效应,促进内部交流学习。譬如,理论和实践对辅导员工作同等重要,可结合参照研究生培养和技师培养模式,建立导师制团队工作模式,^{[4] (p127-130)} 设立工作站,建立督导项目、培训目标、出站考核等一系列制度,帮助新人尽快成才。但同时也要防止“花盆效应”(又称“局部生境效应”,在此指人才培养过分“近亲繁殖”导致形成“同质系统”),尽可能制造“边缘效应”(处于若干个不同性质生态系统交汇处的生态因子,其相互作用能够引起各系统的较大变化,最终促使各“异质系统”和谐共生),鼓励辅导员多参加跨界、跨校(出国)交流、培训甚至任职,开阔眼界,提升综合素质。

完成上述三大步骤,一套涵盖选拔、培养、管理、考核、激励和淘汰等环节的“全生态链”用人机制基本建立起来。还应注意一点:选才用人既要树立门槛,又要畅通人才流通渠道,鼓励人的自由而全面的发展,才能从根本上解决职业倦怠的负面倾向。在辅导员队伍步入稳定发展的前提下,可以放开辅导员与专业课教师的双向交流,明确双向转岗的政策条件,提高高校教师队伍的整体活力。

五、结语

以教育生态学思想和原理指导辅导员队伍建设和职业发展改革,使不同岗位的辅导员有了不同的生态位和合理的能量供给,避免了同质化的恶性竞争,共同构成了一个良性循环占主导地位的微型生态系统(生态群落),它以层次分明、多元发展、协同进化为主要特征,符合“一潭活水”效应机理和生态发展原理,为高校教师队伍建设的改革和发展提供了一个可镜鉴的思路。

参考文献:

- [1] 王晓萍. 高校教师心理健康与和谐教育生态建构[J]. 学术论坛, 2011 (1).
- [2] 吴鼎福, 诸文尉. 教育生态学[M]. 南京: 江苏教育出版社, 1998.
- [3] 范国睿. 教育生态学[M]. 北京: 人民教育出版社, 2000.
- [4] 伍 慷. 高校辅导员团队工作模式及效用[J]. 高教探索, 2012 (2).

(责任编辑: 余小江)