

基于扎根理论下高校辅导员职业认同感提升路径研究

仲之豪¹, 程荟荟^{2*}, 姜晓琳², 刘崧露², 邓晓²

¹上海工程技术大学航空运输学院, 上海

²上海立达学院艺术设计学院, 上海

收稿日期: 2024年4月10日; 录用日期: 2024年5月8日; 发布日期: 2024年5月15日

摘要

近年来, 随着本专科生群体数量的扩招, 对本专科生辅导员队伍的各方面建设提出了更高的要求。本专科生辅导员是本专科生教育管理的重要依托主体, 增强其职业认同感, 对促进本专科生辅导员队伍建设, 提高学校教育管理水平至关重要。基于此, 文章以辅导员为研究对象, 运用扎根理论和深度访谈等研究方法, 从三个维度探讨其职业认同感的构成要素及作用机制, 进而提出提升本专科生辅导员职业认同感, 建立本专科生辅导员团队建设长效机制的对策。

关键词

职业认同感, 本专科生辅导员, 队伍建设, 长效机制

Research on the Promotion Path of College Counselor's Professional Identity Based on Grounded Theory

Zhihao Zhong¹, Huihui Cheng^{2*}, Xiaolin Jiang², Yinlu Liu², Xiao Deng²

¹Institute of Air Transport, Shanghai University of Engineering Science, Shanghai

²College of Art and Design, Shanghai Lida University, Shanghai

Received: Apr. 10th, 2024; accepted: May 8th, 2024; published: May 15th, 2024

Abstract

In recent years, with the expansion of the number of junior and college students, higher requirements are put forward for the construction of college counselor teams in various aspects. College counselors are an important support for the management of junior and college students. Enhancing their professional identity is crucial for promoting the construction of college counselor teams and improving the level of school management. Based on this, the article takes college counselors as the research object, using grounded theory and in-depth interviews to explore the constituent elements and action mechanisms of their professional identity from three dimensions, and proposes countermeasures to improve the professional identity of college counselors and establish a long-term mechanism for college counselor team building.

*通讯作者。

文章引用: 仲之豪, 程荟荟, 姜晓琳, 刘崧露, 邓晓. 基于扎根理论下高校辅导员职业认同感提升路径研究[J]. 教育进展, 2024, 14(5): 307-311. DOI: 10.12677/ae.2024.145695

ments are put forward for the construction of junior college students in all aspects. Junior college students are the main body of education and management of junior college students. Enhancing their professional identity is very important to promote the construction of junior college students and improve the level of school education and management. Based on this, this article takes the staff as the research object, uses grounded theory and in-depth interviews to explore the constituent elements and mechanism of their professional identity from three dimensions, and then puts forward the countermeasures to enhance the professional identity of the junior college students and establish a long-term mechanism for the team building of the junior college students.

Keywords

Professional Identity, Students of Junior and College, Team Building, Long-Term Mechanism

Copyright © 2024 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

近年来,随着本专科生招生数量的规模的不断扩大,本专科生培养方式的灵活性越来越强[1],给本专科生的思想政治教育与管理带来了许多新的挑战。目前,本专科生辅导员作为本专科生思想政治教育和日常管理的主体,面对提高本专科生队伍的综合素质,实现“立德树人”,加强对本专科生的引导与管理,已成为各大高校研究的方向。

2. 本专科生辅导员的职业认同感

职业认同感,是指辅导员在职业生涯中对自己作为本专科生辅导员这个角色的逐步认同,以及对本专科生辅导员这一职业身份的认同程度[2]。而职业认同感,来自于辅导员职业发展中的内部成就获取方式,通过职业认同感,辅导员会加强学校学生的职业归宿感,进而采取多方方式去提高工作效率,加强育人效果,是辅导员队伍长期建设发展的必要条件。

3. 基于扎根理论的本专科生辅导员职业认同感研究

富盖特等(2008)指出:职业认同感受到个体、家庭、环境等多种因素的影响,但其作用机理尚不明确[3]。个人因素包括个人特征和个人经验两个方面;家庭环境因素主要有家庭成员、家庭氛围等。环境因素可分为外部环境与内部环境两个方面。文章拟通过现场访谈和开放式问卷调查等方法,对具有代表性的本专科生辅导员开展访谈,获取第一手资料,深入剖析本专科生辅导员队伍建设的影响因素[4]。本研究在上海市、浙江、西北、东南、中部各选取10所高校开展问卷调查,以确保调查对象具有代表性。在访谈对象的选择上,本文采用的是抽样法[5]。目前,我国本专科生辅导员岗位主要由本专科生、博士生或青年教师担任,专职辅导员相对较少,因此本研究的研究对象均为兼职教师。从15所高校中抽取20名不同年龄阶段的本专科生辅导员,运用扎根理论对访谈文本进行探索性分析,采用开放式编码法、主轴编码法层层剖析本专科生辅导员职业认同的影响因素[6]。

3.1. 开放式编码

在访谈材料的基础上,对访谈材料进行了逐句标注、编码、整理,得到了初步的概念分类。

3.2. 主类关系的构建

对前期访谈数据的整理和分析, 本研究发现, 本专科生辅导员的职业认同成长受到个体、家庭和环境等因素的影响。最后, 本文还就本专科生辅导员的职业身份对团队建设的作用进行了探讨。另一方面, 影响本专科生辅导员职业认同的因素有三个方面。为了综合研究本专科生辅导员职业认同的若干因素, 文章结合人力资源管理的相关理论视角, 以本专科生辅导员队伍建设为研究对象, 通过梳理本专科生辅导员队伍特征与队伍特点, 探讨基于系统动力学理论的胜任力因素分析, 确认本专科生辅导员队伍胜任力洋葱模型, 进而建设本专科生辅导员队伍标准。

3.3. 理论饱和度检验

在三级编码中使用 2/3 的资料, 因此使用另外 1/3 的资料进行检验, 观察理论是否饱和。经过三级编码过程, 结果发现未出现新的范畴和与该模型相冲突的范畴, 说明该理论已经阐明发展的比较丰富。另外, 个体、家庭和环境等因素, 并没有发现构成维度。因此, 本研究所得出的理论模型是理论饱和的。

4. 影响本专科生辅导员职业认同的若干因素

4.1. 个体因素影响本专科生辅导员的职业认同

陈祥贵(2020)发现人口统计学等因素对职业身份的形成具有重要影响, 且年龄和性别存在交互作用。然而, 一些由年轻教师担任的辅导员, 因其工作状态的稳定性、对该岗位的了解与应对能力的增强, 能够增强其职业认同感。但也有部分本专科生因工作性质的不稳定性, 其职业认同感并未随着年龄的增加而增强。

科德荣等的调查结果亦显示: 职业兴趣、职业理想与目前的工作相匹配度对职业认同感有显著影响。职业兴趣、职业理想与实际工作岗位相符合时, 员工的职业认同感水平也较高。研究表明: 本专科生辅导员大多由大四学生或青年教师担任, 他们从事本专科生工作并非出于自身职业兴趣, 而是出于组织需要, 或出于职业目标的需要。调查结果显示, 多数受访者对教师职业的整体认知并不明确, 职业认同程度较低; 但对已经投身于思想政治工作的人来说, 把兼职辅导员当作临时岗位, 其职业认同感就会较高。

4.2. 家庭因素在本专科生辅导员职业认同中的作用

家庭因素在个人成长与发展中扮演重要角色, 在价值观与生涯选择中扮演重要角色。相关研究显示, 家庭环境是个人职业认同形成和发展的前因, 父母职业对孩子的职业选择起着重要作用, 而父母的期望又影响着他们的职业选择和职业认同。调查对象以“90后”本专科生为主, 且多数为独生子女, 不少人出于父母职业或对今后职业发展规划的意见, 才作出目前作为本专科生辅导员的职业决定, 希望以此为将来成为专职辅导员或在政府、事业单位、高校等机构任职积累必要的工作经验。

4.3. 建设新型本专科生辅导员队伍标准

结合人力资源管理的相关理论视角, 以本专科生辅导员队伍建设为研究对象, 通过梳理本专科生辅导员队伍特征与特点, 探讨基于系统动力学理论的胜任力因素分析, 确认本专科生辅导员胜任力洋葱模型, 进而建设新型本专科生辅导员队伍标准, 具体见图 1 和图 2。

5. 影响本专科生辅导员职业认同感的因素及其对策研究

职业认同是个体在与宏观环境和微观环境交互作用下逐渐形成的。然而, 目前很多高校仅仅把重点

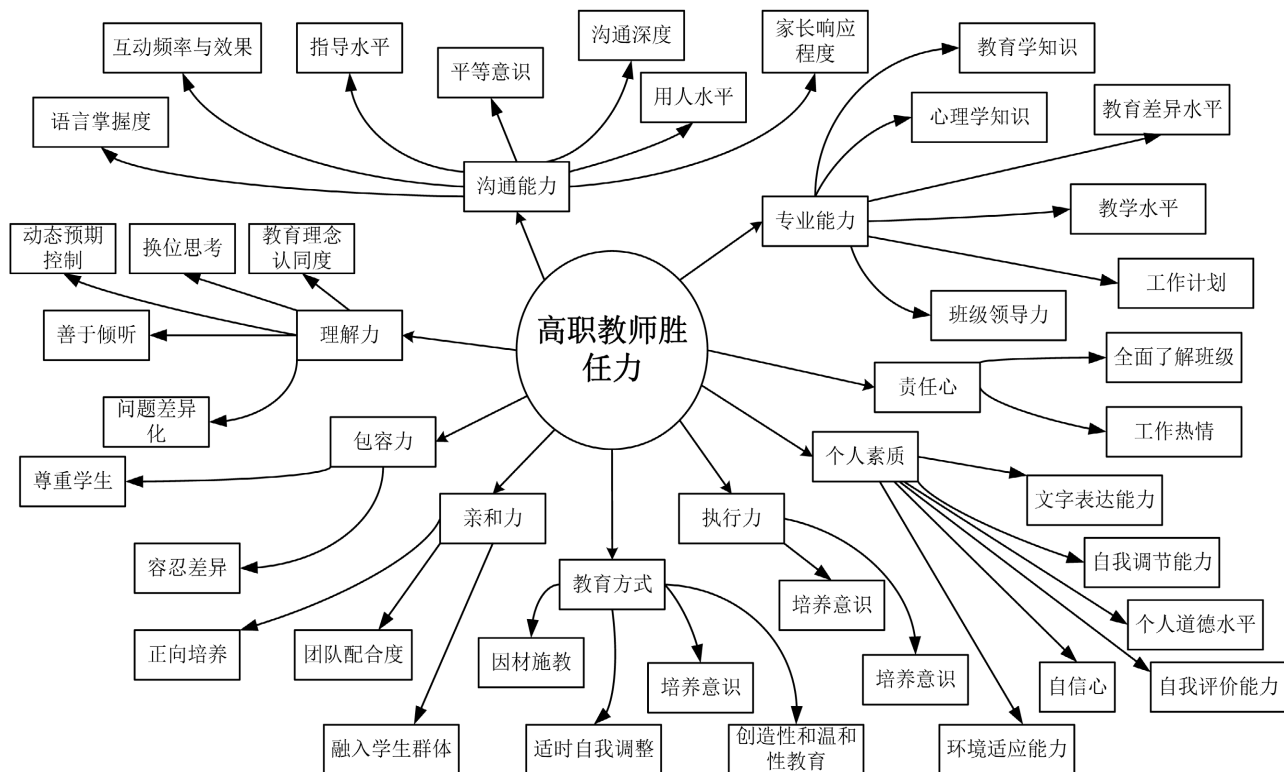


Figure 1. Competency factors based on system dynamics theory

图 1. 基于系统动力学理论的胜任力因素

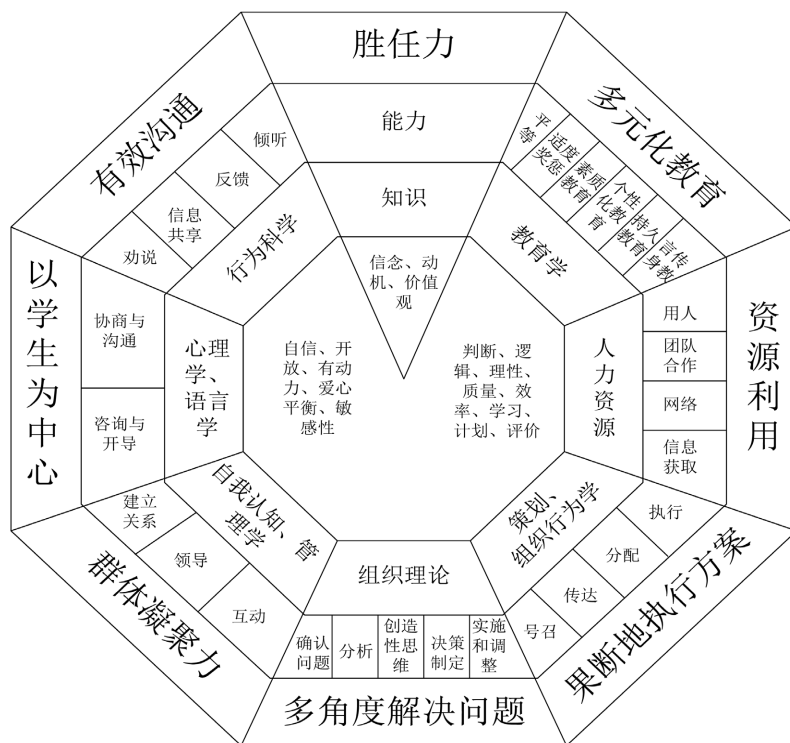


Figure 2. Competency onion model of junior and college students

图 2. 本专科生辅导员胜任力洋葱模型

放在本专科生辅导员队伍建设上,并未与之相适应地提高本专科生辅导员队伍建设水平。高校扩招给本专科生管理带来了严峻的形势,不利于本专科生辅导员职业认同水平的提升。此外,虽然教育部及各高校已开始重视本专科生辅导员队伍建设,但仍未形成制度化的培训机制,不利于提升本专科生辅导员的职业认同感。

1) 增强本专科生辅导员的职业认同感,构建本专科生辅导员团队建设的长效机制因此,加强本专科生辅导员的职业认同,对于提高本专科生辅导员队伍的素质,提高本专科生教育管理水平,促进我国高等教育事业的健康发展具有重要意义。因此,建立健全本专科生辅导员队伍建设的长效机制是十分必要的。

2) 健全本专科生辅导员选拔机制

本专科生辅导员的选拔任用工作,要从源头把好关,要建立完善的选拔机制,确保对本专科生辅导员的职业有清晰的认识,具有较高的学识与文化水平,具有较高的思想政治素质和专业技能。

3) 完善本专科生辅导员培养机制

本专科生辅导员面临着本专科生群体复杂多样的特点,只有不断提高自身的专业素质,才能更好地应对职业发展给他们带来的挑战。从国家层面、地方层面、学校层面三个层面,完善本专科生辅导员培训机制势在必行。国家层面上,教育部要发挥牵头和引领作用,广泛听取各方意见。

4) 优化导师管理与评价机制

本专科生辅导员的工作成效是衡量其职业能力的依据,然而,当前大多数高校的本专科生辅导员岗位均为兼职岗位,其薪酬水平不高,甚至略低。应坚持以人为本、尊重差异的原则。我们的目的不在于培养一个优秀的学生作为一个榜样,而是要使每个学生都成为一个卓越的人。高校应结合学校特点、学生工作特点,对辅导员的工作成果及工作过程进行评价。

6. 结论

随着本专科生群体数量的扩招,对本专科生辅导员队伍的各方面建设提出了更高的要求。本专科生辅导员是本专科生教育管理的重要依托主体,增强其职业认同感,对促进本专科生辅导员队伍建设,提高学校教育管理水平至关重要。文章以辅导员为研究对象,运用扎根理论和深度访谈等研究方法,从三个维度探讨其职业认同感的构成要素及作用机制,进而提出提升本专科生辅导员职业认同感,建立本专科生辅导员团队建设长效机制的对策,对辅导员长期发展建设具有长效意义。

基金项目

上海民办高校党建与思政工作研究中心课题基金号(M2023ZD08)。

参考文献

- [1] 杨朋. 高校辅导员职业认同感现状分析和对策研究[J]. 教育教学论坛, 2023(17): 81-84.
- [2] 曹嘉星. 提升高校辅导员职业认同感的措施研究[J]. 中国科技期刊数据库科研, 2023(4): 148-150.
- [3] 陈萌, 潘磊. 基于职业认同感的本专科生辅导员队伍建设机制研究[J]. 北京教育: 高教版, 2020(4): 4-6.
- [4] 陈祥贵. 需求理论视阈下辅导员职业化发展策略探究[J]. 产业创新研究, 2020(15): 153-154.
- [5] 杨金铭. 认同感的建立与双向沟通的实现——高校辅导员队伍职业化、专业化建设思考[J]. 思想政治教育研究, 2012, 28(2): 108-110. <https://doi.org/10.3969/j.issn.1672-9749.2012.02.037>
- [6] 牟晖, 张晓明, 郑永婷. 本专科生辅导员队伍建设现状分析及对策研究[J]. 沈阳航空航天大学学报, 2011, 28(6): 5-7, 11. <https://doi.org/10.3969/j.issn.2095-1248.2011.06.002>