

# 高校辅导员队伍建设的几点思考<sup>\*</sup>

华杰

(重庆工商大学 学生处,重庆 400067)

**[摘要]** 通过对高校大学生思想政治教育和学生管理工作面临的新形势、新任务、新困难、新挑战进行分析,指出高校辅导员队伍建设工作中存在的问题,提出了从思想重视、准入机制、考核奖惩、培训汰转、经费保障等方面加强高校辅导员队伍建设的几点应对策略。

**[关键词]** 高校;辅导员;队伍建设

**[中图分类号]** G645.12 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1672-0598(2008)02-0146-03

1999年6月24日,教育部和国家计委联合宣布,1999年普通高校招生从去年的108万人扩大到156万人,招生规模比上年增长45%,从此连续8年,我国高校一再扩招,到2006年,我国高校招生总数达到530万人,全国高校在校生数量达到2100多万人。扩招使一大批高中生圆了大学梦,高校也进入了快速繁荣发展的特殊阶段,但是,这也让高校面临了许多新情况和新问题,其中就包括高校辅导员队伍建设问题。

## 一、高校辅导员工作的任务与要求

我国的高等教育在相当长一段时期实行的是精英教育,在精英教育模式下,大学生一旦进入高校,就成为“国家干部”,他们完全按照党和国家的要求选读专业,辅导员主要负责大学生思想政治教育与日常管理。但在高等教育大众化背景下的今天,高校辅导员工作的任务与内容大大扩展了。

**第一、高校辅导员要负责大学生的思想政治教育,帮助大学生树立正确的“三观”。**辅导员要帮助大学生确立在中国共产党领导下走中国特色社会主义道路、实现中华民族伟大复兴的共同理想和坚定信念。要积极引导学生不断追求更高的目标,使他们中的先进分子树立共产主义的远大理想,确立马克思主义的坚定信念;辅导员要组织、协调班主任、思想政治理论课教师等共同做好大学生经常性的思想政治工作,要在学生中间开展形式多样的教育活动,帮助学生树立正确的世界观、人生观、价值观,养成良好的道德品质。

**第二、高校辅导员要负责大学生的日常教育管**

**理,维护社会和学校稳定。**辅导员要指导学生党支部、团支部和班委会等学生干部组织的建设,做好学生骨干培养工作,激发学生的积极性、主动性。要在大学生中经常性地开展谈心活动,引导学生养成良好的心理品质和自尊、自爱、自律、自强的优良品格。要有针对性地帮助学生处理好学习成才、择业交友、健康生活等方面的具体问题,加强学生的日常管理。高校辅导员还必须了解和掌握学生思想政治状况,针对学生关心的热点、焦点问题,及时进行教育和引导,化解矛盾冲突,参与处理有关突发事件,维护好社会与校园的安全和稳定。

**第三、高校辅导员要负责大学生的资困助学工作,帮助大学生身心和谐健康发展。**辅导员必须熟悉并落实国家和学校的资困助学政策与措施,组织开展好对经济困难学生资助的有关工作,组织学生参与勤工助学,积极帮助经济困难学生完成学业。辅导员还要了解和掌握基本的心理健康教育与咨询的知识和技能,指导和帮助大学生解决学习生活中遇到的各种心理问题,从生活上和心理上关心帮助学生。

**第四、高校辅导员要负责大学生的毕业就业工作,指导学生的职业与人生规划。**辅导员要了解国家和学校的就业政策与工作程序,积极开展就业指导和服务工作,为学生提供高效优质的就业指导和信息服务,帮助学生树立正确的就业观念;要积极主动关注社会环境与所带学生所学专业相关的产业、行业及主要单位的情况,结合学生实际给予学生职业规划乃至人生规划以指导和帮助。

\* [收稿日期] 2008-01-10

[作者简介] 华杰(1971-),男,四川简阳人,重庆工商大学学工部(处)长,硕士,副教授。

## 二、新形势下高校辅导员队伍建设面临的问题

第一、不少高校对辅导员队伍建设思想认识不够统一和重视。不少高校还没有真正重视并落实《关于进一步加强和改进大学生思想政治教育的意见》和《普通高等学校辅导员队伍建设规定》文件精神;没有落实教育部关于“高等学校要把辅导员队伍建设放在与学校教学、科研队伍建设同等重要位置,统筹规划,统一领导”的规定。

第二、现行的高校人事管理体制与人员编制设置办法不利于辅导员队伍建设。目前的高校人事管理体制和人员编制设置办法过于集中与呆板,辅导员的进、转、汰工作约束过多,愿意进辅导员队伍的进不了,不适合再留在辅导员队伍的出不去,导致相当多的高校在辅导员队伍的数量上没有达到教育部“高等学校总体上要按师生比不低于 1:200 的比例设置本、专科生一线专职辅导员岗位”的规定和要求。

第三、针对辅导员队伍的考核评估机制与奖惩办法不够科学。不少地区和高校在辅导员队伍的考核评估上缺乏科学的考核评估机制与办法,没有明确辅导员工作的内容与要求,造成辅导员工作“事务化、保姆化、边缘化”,使得辅导员与教师和管理岗位的同志相比工作量大却待遇偏低,不太受尊重。于是相当数量的辅导员不愿意将本职工作作为终身事业,时时准备转岗换岗,严重影响辅导员队伍稳定。

第四、辅导员队伍培训工作急需加强,辅导员队伍建设的经费投入有待落实。新形势下的辅导员,必须在思想政治教育、社会思潮辨析、心理健康教育与咨询、党建团建工作、公寓文化建设、职业规划指导、学业就业指导等各个方面都成为专家,这就需要系统地对辅导员队伍进行培训,提高这支队伍的能力与素质。另外,辅导员队伍的引进、考核、表彰、奖励等工作都需要经费的支持,但目前不少地区和高校在这方面的经费投入明显不足。

## 三、加强高校辅导员队伍建设的几点策略设想

第一、各级教育管理部门和高校要真正贯彻落实《关于进一步加强和改进大学生思想政治教育的意见》和《普通高等学校辅导员队伍建设规定》文件精神,重视高校辅导员队伍建设。要认识到加强辅导员队伍建设对培养社会主义建设者和接班人的重要性,认识到加强辅导员队伍建设在贯彻落实党的教育方针中的重要意义,认识到加强辅导员

队伍建设在维护社会稳定特别是高校稳定中的现实意义,认识到加强辅导员队伍建设对提高个体大学生身心健康水平、成长为满足社会需要人才的具体意义。各级党委和行政部门要加强这方面工作的检查与评估,要对重视辅导员队伍建设不够、措施不得力的部门和学校进行告诫乃至处罚。杜绝通过开会贯彻文件,通过转发文件落实精神,结果会上来会上去,纸上来纸上去,形式主义走一场,误人误事误校误国。

第二,要敢于创新突破,探索辅导员队伍建设的人员准入新制度和新机制。就目前的普通高校现行的人事体制来说,由于高校实行的是事业编制下的劳动用工制度,该制度由于国家总体控编严格,而且一般能进不能出,各普通高校为了学科建设需要和教师队伍结构优化,对近期内快速扩大辅导员队伍建设的确有一定顾虑。鉴于此,可否采用“一校多制 加强辅导员队伍建设?具体说就是同一学校的辅导员队伍,可以采用国家事业编制(即所谓的正式工编制)、校聘合同聘用编制(即学校聘用的中长期合同制)和院系合同聘用编制(即二级院系聘用的中短期合同制)等几种用人体制来解决高校扩招后短期内辅导员需要量大与辅导员队伍编制不够,人员不足的问题?当然不管哪种体制下选聘的辅导员,都必须符合高校辅导员岗位的基本上岗条件,即:政治强、业务精、纪律严、作风正;具备本科以上学历,德才兼备,乐于奉献,潜心教书育人,热爱大学生思想政治教育事业;具有相关的学科专业背景,具备较强的组织管理能力和语言、文字表达能力,接受过系统的上岗培训并取得合格证书。而且各种体制的辅导员选聘工作都要在高等学校党委统一领导下,采取组织推荐和公开招聘相结合的方式。

第三,要积极探索和构建一种有利与这支队伍长期稳定的,奖优汰劣的考评奖惩机制。目前辅导员队伍人心不稳的原因比较多,其中一个原因是不少高校现行的辅导员考评办法不科学,造成了辅导员队伍中干多干少一个样、干好干坏一个样,甚至存在“有人干有人看还有个别在添乱”的情况。事业编制背景下辅导员的工作稳定和收入待遇相对论资排辈,再加上工作考核的模糊定性不量化,出现新形势下的“大锅饭”格局就不足为怪了。

各高校要充分利用国家政策允许的空间,按照多劳多得,优劳优酬,奖优汰劣的原则改进辅导员工作考核奖惩办法,学校可以依据辅导员工作的特点,设计出科学合理的定性考核与定量考核相结合,学生考评与辅导员互相考评、学院(系)总支考

核、学校职能部门考核相结合的考评办法。考评中既要注意辅导员个人“德”的考核和工作能力的考核,更要注重辅导员工作“勤”和“绩”的考核。由于辅导员工作是做人的工作,是一个良心工程,考核中要加大对辅导员工作精力投入即“勤”的考核。辅导员工作的直接对象是学生,辅导员是否全心投入了工作,学生满意与否是一个重要考核要素,学校在设计辅导员工作考评办法时要在考评总分中适当加大辅导员所带学生随机抽取进行无记名打分所占的权重,通过学生客观评价反馈督促辅导员努力工作。

在科学考评考核的基础上,要在辅导员队伍内部建立一种按考核结果确定等次,根据工作考核等次能上能下的机制。通过这种机制,使考核等次与辅导员的个人发展和待遇挂钩,使考核结果与辅导员的进步挂钩,从而使考核结果真正发挥激励作用。在这种机制下,积极拓展并构建优秀辅导员在职称、职级、职务方面的通道,解决好优秀辅导员的晋升、转岗、提拔问题。要让愿意终身从事辅导员工作,将辅导员工作当成毕生事业的优秀辅导员在本系列内具有评聘中级甚至高级职称,晋升为处级甚至更高级别职级的机会与可能。

第四、各级政府和各高校要切实增加辅导员队伍建设的经费投入,提高这支队伍的整体素质。作为一名新形势下的合格的高校辅导员,不仅仅要做学生的政治思想工作,还必须掌握高校党务团学方面的业务、了解大学生心理健康教育方面的知识、了解大学生助学贷款方面的业务、了解大学生毕业就业方面的政策,扮演大学生学习、生活乃至人生规划的导师。要成为一名高素质的辅导员,仅

仅靠辅导员的自学与经验积累肯定是远远不能适应新形势下辅导员工作需要的,这就要求各级教育主管部门和高校要划拨专门的经费,设计辅导员培养方案,按计划系统培训辅导员队伍,让辅导员有时间从日复一日的“救火队”和“保姆”事务中抽身出来,提高自己的专业业务水平与工作能力,真正成为辅导员工作方面的专家。

各级政府和各高校要加大对学生工作的经费投入,保障辅导员工作开展的必要经费,改善辅导员的工作环境与条件,提高辅导员经济收入;各级教育主管部门应该将辅导员队伍建设经费投入情况作为对高校考核,尤其是对高校党委和领导班子考核的重要依据。

只要各级党委和政府以及各高校思想重视,制度和机制设计科学合理,组织人员配备到位,经费投入保障有力,我们就一定能建立一支适应新形势下高校大学生工作思想政治教育与管理工作的辅导员队伍。

#### [参考文献]

- [1] 关于进一步加强和改进大学生思想政治教育的意见 [Z]. 中共中央国务院, 2004, (10).
- [2] 普通高等学校辅导员队伍建设规定 [Z]. 教育部, 2006, (5).
- [3] 陈孝彬, 主编. 教育管理学 [M]. 北京: 师范大学出版社, 1999 (5).
- [4] 重庆工商大学辅导员(班主任)工作条例 [Z]. 重庆工商大学, 2005.
- [5] 重庆工商大学辅导员工作考核办法 [Z]. 重庆工商大学, 2007.

(责任编辑:朱德东)

## Thinking on Instructor Team Construction in Higher Education Institutions

HUA Jie

(Chongqing Technology and Business University, Chongqing 400067, China)

**Abstract:** After analyzing the new situation, new task, new difficulties, and new challenge in ideological and political education and management of college students in colleges and universities, this paper points out the problems in the construction of instructor team in colleges and universities and gives corresponding suggestions for enhancing instructor team construction in the perspective of ideological focus, entry mechanism, examination, praise and punishment, training and elimination competition, and guaranteed funds and so on.

**Keywords:** higher education institution; instructor; team construction