

高校辅导员队伍建设的问题与对策研究

费爱心，刘志方

中国地质大学（北京）人文经管学院，北京（100083）

E-mail: ai_xinf@163.com

摘要：高校辅导员工作，对高校的稳定与发展以及学生综合素质的提高起着重要的作用。面对我国高等教育改革的新形势，高校学生数量的迅速增长，而高校辅导员队伍建设的相对发展缓慢，使得这支队伍存在诸多不适应的方面，本文旨在分析存在的问题并提出对策。

关键词：辅导员队伍；建设；研究生群体；问题

1. 引言

2005 年教育部为贯彻落实中央 16 号文件精神，颁发了《关于加强高等学校辅导员班主任队伍建设的意见》，进一步强调了加强辅导员、班主任队伍建设的重要意义和具体要求。2006 年 5 月 20 日为深入贯彻落实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精神，切实加强高等学校辅导员队伍建设，教育部通过《普通高等学校辅导员队伍建设规定》，并于 2006 年 9 月 1 日起施行。

高校辅导员是学生工作的基层干部，他们既处在对学生思想政治教育工作的第一线，又处在对学生进行日常管理和引导的前沿。辅导员队伍素质的高低，工作如何，不仅关系到高校培养人才的政治素质、品德修养的高低，而且关系到高校的稳定与发展。因此，高校辅导员队伍的建设是高校建设的一个重要内容，是高校做好学生工作的关键环节。

2. 目前我国高校辅导员工作中存在的问题

随着我国高等教育事业的不断发展，高校学生人数与日俱增，学生思想日趋多元化、复杂化，思想政治问题增加，而高校辅导员队伍却发展缓慢，面临严峻的困难和问题。

2.1 高校专职辅导员人数不足，缺乏职位吸引力

一方面，教育部文件规定高校应以师生比 1：200 的比例配备专职辅导员，但是目前我国很多高校都不能达到这个比例，很多学校的比例是 1：300 甚至 1：400。另一方面，辅导员岗位竞争激烈，与专职辅导员人数不足形成矛盾。前不久有新闻表示重庆邮电大学招聘辅导员，引起全国上百所高校千余名研究生竞聘 6 个辅导员岗位。如此多的辅导员资源何以促成高校辅导员的严重不足的情况出现？请看下图：

表 1^[1] 关于不同性别对“希望在高校从事的具体工作”的一个调查情况

性别	男 (%)	女 (%)	合计 (%)
专职老师	84.1	89.7	87.8
行政管理人员	12.1	8.3	9.6
专职辅导员	2.8	2	2.3
其他人员	0.9	0	0.3
总数	100 (107)	100 (204)	100 (311)

调查显示，在针对高校的所有工作岗位中，人们对辅导员岗位的兴趣非常低，几乎是在没有选择的情况下，才会选择辅导员一职。也就说明高效辅导员职位缺乏足够的吸引力，很多的毕业生选择专职辅导员一职并非自愿，更多的是作为进入高校的一个跳板。

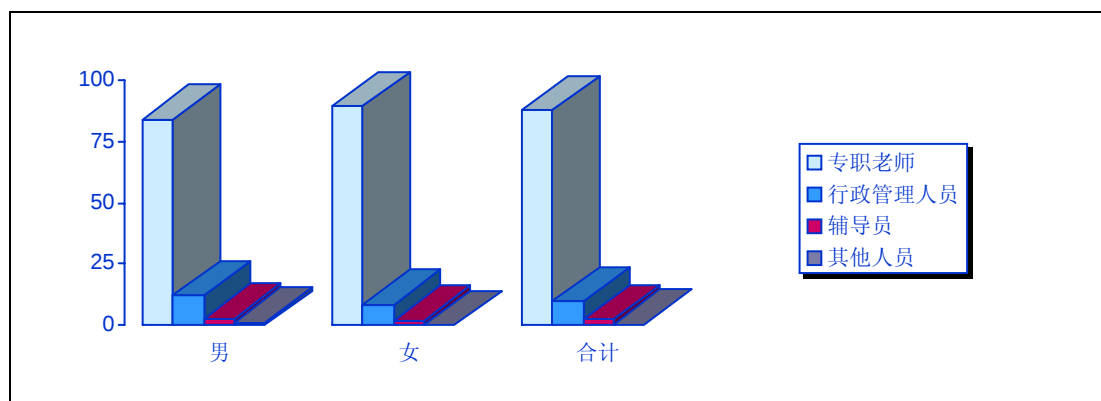


图 1^[1]不同性别对“希望在校从事的具体工作”的调查情况柱状图显示

2.2 工作定位不明，职责不清，造成辅导员缺乏工作满足感

一直以来，由于辅导员的工作性质和工作职能的关系，辅导员的工作难以定位。他们的工作任务繁重而琐碎，包括对学生进行思想政治教育、党团建设、就业指导、甚至维护日常教学秩序等，凡是与学生相关的，必然与辅导员有关。因此，辅导员在工作上虽然投入很多精力，但工作成效往往不显著，不仅感到精力分散，疲于奔命，难以继续提升自己，也无法对学生的思想、学习动态进行认真调研和系统分析，更难以体验到成就感和满足感[2]。由此会影响到高校辅导员的工作积极性。

2.3 辅导员队伍不稳定

由于我国大多数高校对辅导员队伍建设工作重视不够，导致辅导员队伍的发展方向不明确，队伍的建设缺少必要的选用、竞争、激励等机制，使得学校和个人狭隘地把辅导员工作当作一种过渡性工作。另外由于受市场经济影响，人们的价值取向呈现多元化，而辅导员日益繁重的工作任务和其实际的工作待遇相差甚远，使得部分辅导员产生了消极情绪，对自己往后的发展不乐观，由此造成整个辅导员队伍的不稳定。

2.4 辅导员对于新时期高校研究生群体的工作的不适应

近年来，由于我国高等教育改革向大众化方向的发展，新时期的研究生工作出现了一些新的情况和特点，导致了目前的研究生辅导员队伍对研究生群体工作不适应的一些问题。

一方面，随着我国高校研究生招生规模的扩大，研究生人数大量增加，生源参差不齐，研究生培养类型也表现出多样化的特点。这些特点使得研究生的德育工作与日常管理工作的任务日益加重，研究生辅导员的工作压力也在不断增大。

另一方面，因为研究生群体相对于本专科大学生而言年龄较大，学习和生活经验较丰富，学习时间更机动等等的特殊性，导致辅导员队伍对研究生群体缺少足够的关注，与研究生群体的交流也不充分。具体表现为：不能及时了解和掌握研究生的思想动态；不能在政治理论上充分地影响研究生；不能及时发现研究生学习生活以及感情上存在的一些问题，也不能及时的帮助他们解决问题等等。

3. 辅导员队伍建设的对策和建议

高校加强辅导员队伍建设，应在理解和领会中央精神的基础上，努力为辅导员创造良好的政策环境、工作环境和生活环境，最大限度地调动他们的积极性和发挥他们的创造性。从工作实际看，关键要做好以下几个方面的工作：

3.1 实现辅导员角色的科学定位，增强辅导员工作的实效性

高校应对辅导员有一个科学明确的定位，从思想上提高对辅导员的认识，明确辅导员的工作目标和工作任务^[3]。辅导员的科学定位应是：按照学校党委、行政的部署从事学生日常教育管理工作，并有针对性地进行思想政治教育活动的教育工作者。因此，必须理顺辅导员与学校其他部门的工作关系，明确学生工作系统内各职能部门之间及工作人员之间的职责及工作关系，明确辅导员的工作重心，从而把辅导员从繁杂的事务性工作中解脱出来，更好地发挥其思想政治教育职能，从而提高辅导员的工作效率。

3.2 建立严格科学的选留制度，建设高素质的辅导员队伍

首先，高校要在保证数量和质量的基础上，优化辅导员队伍结构，实现辅导员队伍的新老搭配、专兼结合。因此，高校要建立严格的选留制度，选拔过程要坚持全方位、多渠道择优选拔的理念，既重视学历层次，又重视知识结构，以保证新建辅导员队伍具有较高的思想政治素质、组织管理能力和学历层次。另外，选留人员还需要男女比例适当，以便更好地开展工作。

其次，高校应像培养教学、学术骨干那样加大辅导员的培养力度，以全面提高辅导员队伍的素质。应根据辅导员本人的意愿，既可作为政治理论课教师和教学科研骨干培养，也可作为学校党政后备干部重点培养。要结合实际情况，制定切实可行的培养规划，适时安排辅导员参加校内外各种形式的培训，选派优秀辅导员进行定向攻读学位，出台鼓励辅导员进一步深造的相关政策与规定，为辅导员创造实践考察锻炼的机会。

3.3 建立保障机制，解决辅导员的后顾之忧

高校必须建立必要的保障机制，增强辅导员岗位的吸引力，促使优秀的教师和毕业生加入到辅导员队伍中来，从而实现辅导员队伍的良性发展。要对辅导员队伍坚持政策保障，就是要在政治上、工作上、生活上关心和爱护辅导员，为辅导员的工作和发展创造良好的政策环境。根据这一原则我们要在以下几方面采取措施：一要为辅导员提供良好的工作环境和生活条件；二要解决好辅导员评聘职称问题^[4]；三要为辅导员的工作提供信息、渠道、制度保障；四要注重对辅导员的激励，重视对优秀辅导员的表彰。

3.4 加强辅导员队伍的专业化、职业化建设

2005年教育部颁发的《关于加强高等学校辅导员班主任队伍建设的意见》中明确指出，专职辅导员要向职业化、专家化的方向发展。

高校通过专业化、职业化的建设，会使辅导员有归属感和成就感。这不但保持了队伍的稳定，还能提高队伍的整体素质，增强队伍的凝聚力和战斗力^[5]。实践证明，新参加工作的辅导员往往因为没有专业化的培训，对自身的工作缺乏必要的了解，对学生工作的工作程序和环节的了解也不够充分，而那些从事辅导员工作多年的教师则能对各阶段的学生思想动态较有前瞻性的把握，对学生能进行更全面、更科学的教育引导。如果能充分发挥那些具有丰富工作经验的较为成熟的学生工作者的指导和帮助作用，辅导员工作会更高效。另外，可通过设置专门的“辅导员专业”加大培养力度，加强辅导员的岗前培训和在岗培养工作，鼓励和支持辅导员攻读相关学位和参加业务进修，使其按一定的专业方向提升自己、发展自己、完善自己，成为学生工作中的专家。

3.5 加强对研究生辅导员工作的认识，明确研究生辅导员的工作职责

根据我国高校目前的情况，应采取研究生辅导员专兼职结合的办法，在加强研究生专职辅导员工作的同时，加强研究生兼职辅导员队伍的建设，这样既可以弥补因编制限制造成的研究生专职辅导员人数不足的问题，充实研究生德育工作队伍，提高研究生德育工作整体水平，也可以为学校培养德才兼备的后备干部和工作骨干。因此，我们应从培养高素质的社会主义事业建设者和接班人的高度来认识研究生辅导员工作的重要性。

研究生辅导员的工作职责主要有：首先，要组织政治理论学习，即围绕学校的中心工作，从研究生的思想实际出发，开展政策、法律、国内、国际形势等时事教育活动；开展针对研究生特点的爱国主义、集体主义和社会主义教育活动等。其次，负责研究生道德品质教育和研究生思想道德状况调研。经常深入到研究生中去，及时了解和掌握研究生的思想动态，帮助研究生解决实际问题。第三，要负责研究生的党建工作，抓好研究生党支部建设，加强对研究生党员的教育、管理和监督。第四，协助学院主管领导抓好研究生的学风建设和组织学术活动，鼓励和支持研究生勇于探索，大胆创新，开展学术争鸣。第五，负责研究生就业工作。做好毕业研究生的就业政策咨询、就业形势分析、向用人单位推荐毕业研究生等工作，处理好毕业研究生的遗留问题。第六，负责对本学院研究生会的指导以及对学院研究生校园文化活动的组织和指导，抓好研究生的社团、社会实践等活动，活跃研究生群体文化与学术生活。

表 2^[6] 具体问题及对策汇总

序号	工作中遇到的主要问题	最希望得到的支持	工作压力的主要来源	加强改进辅导员队伍建设与辅导员工作的建议
1	个人发展前途与出路	良好的工作制度体系	工作量大	创造机会，加强业务与专业培训，提高业务理论与实践能力水平
2	事务性工作与专业论理提升相矛盾	合理的福利待遇	自身发展前途与方向	制定科学、明确的队伍建设与职业发展规划，明确发展前途与方向，关心辅导员职业成长与发展
3	负荷过大	学生的积极参与	职责不清	导师薪酬待遇应与具体职责任务和付出相对应，辅导员应与其他教师享受同等待遇（物质的和政治的）
4	工作付出得不到理解认同	他人对自己工作的认同理解	学生思想观念日益复杂多元	明确辅导员具体职责和作为高校教师和学工骨干的角色定位
5	学历职称提升	工作物质条件	职称学历要求	领导要重视、关心、支持辅导员工作，提升辅导员工作的认同感（自我认同、他人认同、社会认同、学校认同等）
6	职责不清	领导的关心	工作中的突发性、应急性	建立健全工作制度、体系和运行机制，完善聘任、培养等制度
7	睡眠不足影响健康	良好的人际心理环境	问题学生	重视照顾辅导员职称晋升，完善职称晋升和转岗分流机制
8	缺乏专任教师支持	专任教师的积极支持	额外负担	明确辅导员作为高校教师和学生工作骨干力量的定位，真正提高其在高校中的应有地位

参考文献

- [1] 根据“华中科技大学社会学系就业信息管理系统调查结果统计数据”整理所得.
- [2] 刘 如.浅谈加强高校辅导员队伍建设, 教育创新 (市场周刊·研究版), 2005(10)
- [3] 王志华. 高校辅导员班主任队伍建设议, 云南教育—视界, 2005(8)
- [4] 刘荣军. 浅析高校辅导员队伍建设面临的问题及对策, 学校党建与思想教育, 2005(7)
- [5] 颜吾仞. 大力加强高校专职辅导员队伍建设, 北京: 北京教育 (高教版), 2005(9)
- [6] 方海明. 高校辅导员的工作效能感研究[D], 硕士学位论文, 浙江师范大学, 2006

Research on the problems & countermeasures on the constructing of university's counselor

Fei Aixin, Liu Zhifang

China University of Geosciences, Beijing (100083)

Abstract

The work of university's counselor is very important for a university's stabilization and development, and also important for enhancing the students' synthetic diathesis. In the face of the new reform of Chinese higher education, the number undergraduate increase rapidly. Comparing with it, the development of constructing of university's counselor is slowly, which makes a lot of problem for university's counselor. This paper will analyze its problems and bring forward some countermeasures and suggestions.

Keywords: university's counselor, construct, graduate student, countermeasure

作者简介:

费爱心(1980-), 女, 中国地质大学(北京)2005 级高等教育学专业在读硕士研究生, 主要研究方向是高等教育管理学;

刘志方(1956-), 男, 中国地质大学(北京)校党委办公室, 校党委副书记, 硕士生导师, 教授。