

改革开放以来高校辅导员 队伍建设研究

GAIGE KAIFANG YILAI GAOXIAO FUDAOYUAN
DUIWU JIANSHE YANJIU

柏 杨◎著

2017 年重庆市高校辅导员名师工作室之重庆邮电大学柏杨名师工作室研究成果

2014 年重庆市教育委员会人文社会科学研究辅导员择优资助项目（项目编号：ZYZUFDY2013005）研究成果

2013 年重庆邮电大学博士启动基金项目（项目编号：K2013-91）研究成果

改革开放以来高校辅导员队伍建设研究

柏 杨 ◎ 著

西南交通大学出版社

• 成都 •

图书在版编目 (C I P) 数据

改革开放以来高校辅导员队伍建设研究 / 柏杨著.
—成都: 西南交通大学出版社, 2018.5
ISBN 978-7-5643-6182-2

I. ①改… II. ①柏… III. ①高等学校—辅导员—师资队伍—建设—研究—中国 IV. ①G645.1

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2018) 第 101714 号

改革开放以来高校辅导员队伍建设研究

柏 杨 著

责任编辑	梁 红
助理编辑	居碧娟
封面设计	严春艳
	西南交通大学出版社
出版发行	(四川省成都市二环路北一段 111 号 西南交通大学创新大厦 21 楼)
发行部电话	028-87600564 028-87600533
邮政编码	610031
网 址	http://www.xnjdcbs.com
印 刷	四川煤田地质制图印刷厂
成品尺寸	185 mm × 260 mm
印 张	11.25
字 数	281 千
版 次	2018 年 5 月第 1 版
印 次	2018 年 5 月第 1 次
书 号	ISBN 978-7-5643-6182-2
定 价	65.00 元

图书如有印装质量问题 本社负责退换
版权所有 盗版必究 举报电话: 028-87600562

前言

改革开放以来,党和国家高度重视大学生思想政治教育在高校人才培养中的重要地位和作用。高校辅导员队伍作为大学生思想政治教育队伍的重要组成部分,是高校人才培养的组织保证,对于促进高校改革、发展和稳定发挥着重要作用。当前,高校辅导员队伍建设在思想认识、领导管理、方法措施等方面还存在着不足,高校辅导员队伍建设的效果不佳,需要通过理论研究和实证调研探寻新的对策。因此,本书坚持以马克思主义理论为指导,以思想政治教育为学科专业基础,以马克思主义经典著作、马克思主义中国化相关理论为理论源泉,以社会学、人才学、管理学、教育学、心理学等学科知识为理论支撑,以党和国家关于高校辅导员队伍建设相关的政策为政策支撑。通过对高校辅导员队伍建设的基础理论研究、改革开放以来高校辅导员队伍建设的发展历史研究、高校辅导员队伍建设的成绩与经验启示进行深入研究的基础上,结合科学、系统、全面的实证调研,较为全面客观地分析高校辅导员队伍建设取得的成绩、存在的问题及其产生问题的根本原因,并在此基础上借鉴和运用相关学科知识探讨当前高校辅导员队伍建设的对策与措施。本书分为七个部分:

绪论主要阐释研究缘由,对改革开放以来高校辅导员队伍建设进行了文献综述,深刻比较了已有的研究成果。本部分还阐明了具体的研究思路 and 主要方法、本书研究的重难点和创新点,以及高校辅导员队伍建设的研究价值。

第一章为高校辅导员队伍建设的基础理论研究。通过对高校辅导员队伍建设含义的演变分析,提出了高校辅导员队伍建设的含义并进行深入剖析。提出了数量充足、结构合理、素质过硬的建设目标;阐述了以人为本、统筹兼顾和实事求是的建设原则;明确了以思想建设、组织建设、能力建设和制度建设为核心的建设内容;论述了优化环境、严格准入、扎实培训、畅通发展以及科学管理的建设途径。本章较为全面系统地论述了高校辅导员队伍建设的含义、目标、原则、内容和方法,为本书后续研究奠定基础并规划研究范畴。

第二章为改革开放以来高校辅导员队伍建设的发展历史研究。本章通过对改革开放以来关于高校辅导员队伍建设政策、文献等资料进行深入分析的基础上,以高校辅导员队伍建设工作重点为标准,将改革开放以来高校辅导员队伍建设发展历程划分为恢复探

索、平稳发展和深入发展三个阶段。系统回顾高校辅导员队伍建设在不同历史阶段的时代背景、建设举措及存在的问题。

第三章为改革开放以来高校辅导员队伍建设的成绩与经验启示。本章介绍了改革开放以来高校辅导员队伍建设在辅导员队伍自身建设、体制机制、对策措施等方面取得的显著成绩。在分析建设成绩的基础上，提出了加强高校辅导员队伍建设必须坚持党的领导、必须满足大学生全面发展和必须坚持理论与实践创新的经验启示。

第四章为高校辅导员队伍建设现状调查研究。本章主要介绍了实施本次高校辅导员队伍建设实证调研的基本概况，在对中国 31 个省、自治区、直辖市的 70 余所高校的 1100 名辅导员进行问卷调查的基础上，利用 SPSS17.0 进行数据统计分析，论述了当前高校辅导员队伍建设存在的问题。指出当前高校辅导员队伍建设还存在着思想认识不深刻、辅导员队伍的体制机制不合理、队伍建设的对策措施不科学、辅导员队伍建设成效不明显等突出问题。结合存在的问题，分析了高校辅导员队伍建设存在着历史性与现实性问题交织、结构性与体制性矛盾交融、理论支撑与实践需求脱节、思想认识与客观需求错位等客观现实存在的原因，为辅导员队伍建设的对策研究奠定了坚实的基础。

第五章为高校辅导员队伍建设对策研究。本章具体针对前四章进行系统研究，特别是针对高校辅导员队伍建设中存在的问题，提出了提高高校辅导员队伍建设者的思想认识、端正辅导员队伍自身思想认识；通过革新高校辅导员队伍建设的领导管理体制，浓厚辅导员队伍建设的组织文化，建立健全高校辅导员队伍建设的制度以加强领导管理；通过科学化选拔、专业化培养、职业化发展和系统化评价，不断改进高校辅导员队伍建设的方法措施。较为全面系统地提出了高校辅导员队伍建设的对策，回应存在问题，回归研究目的。

结语为小结本书的主要观点和核心价值，反思本研究中的不足，为后续持续研究指明方向。

通过上述分析，本书以高校辅导员队伍建设的理论研究和现状调研为研究的逻辑起点，全面回顾改革开放以来高校辅导员队伍建设发展历程，并阐释队伍建设的经验启示，通过系统深入的文献研究和调查研究，总结高校辅导员队伍建设取得的成绩，分析研究了高校辅导员队伍建设存在的问题及其原因。在此基础上，本书结合相关理论知识提出了高校辅导员队伍建设的对策，对于丰富高校辅导员队伍建设理论、完善大学生思想政治教育理论体系和有效指导高校辅导员队伍建设具有一定的参考意义。

柏 杨

2017 年 12 月 1 日

目 录

绪 论	001
第一节 研究缘由	001
第二节 改革开放以来高校辅导员队伍建设的研究综述	004
第三节 研究的基本思路 and 主要方法	014
第四节 研究的价值	016
第一章 高校辅导员队伍建设的基础理论研究	019
第一节 高校辅导员队伍建设的含义	019
第二节 高校辅导员队伍建设的目标	024
第三节 高校辅导员队伍建设的原则	031
第四节 高校辅导员队伍建设的内容	037
第五节 高校辅导员队伍建设的途径	042
第二章 改革开放以来高校辅导员队伍建设的发展历史研究	046
第一节 高校辅导员队伍建设的恢复探索阶段	046
第二节 高校辅导员队伍建设的平稳发展阶段	055
第三节 高校辅导员队伍建设的深入发展阶段	062
第三章 改革开放以来高校辅导员队伍建设的成绩与经验启示	069
第一节 改革开放以来高校辅导员队伍建设取得的成绩	069
第二节 改革开放以来高校辅导员队伍建设的经验启示	085
第四章 高校辅导员队伍建设的现状研究	090
第一节 高校辅导员队伍建设现状调研概况	090
第二节 高校辅导员队伍建设存在的问题	093
第三节 高校辅导员队伍建设存在问题的原因分析	110

第五章 高校辅导员队伍建设的对策研究 114

 第一节 提升高校辅导员队伍建设的思想认识 114

 第二节 加强高校辅导员队伍建设的领导管理 117

 第三节 改进高校辅导员队伍建设的方法措施 126

结 语 151

参考文献 153

附 录 162

 附录一 全国高校辅导员队伍建设状况调查问卷 162

 附录二 高校辅导员队伍建设访谈内容提要 170

 附件三 高校辅导员队伍建设开展问卷调查负责人名单 171

后 记 172

绪论

随着我国改革开放和高等教育改革的深入发展,大学生思想政治教育和管理面临许多新情况和新问题。高校辅导员队伍作为大学生思想政治教育和管理的重要组织保证,更应乘势而上,不断加强。加强高校辅导员队伍建设研究,需要深入阐释高校辅导员队伍建设的研究缘由,全面占有相关文献资料并系统研究,吸收和借鉴其理论精髓,明确研究思路和研究方法,科学论述研究价值。

第一节 研究缘由

高校辅导员队伍建设研究并非一个新的实践课题。自从高校辅导员制度运行以来,理论界和学术界都对其进行了大量的研究。在党和国家政策的指引下,一直以来,各地各高等学校采取多种措施加强辅导员队伍建设,积累了一定经验,取得了明显效果,但还存在一定的差距,一些瓶颈性的问题和新时期高校辅导员队伍自身发展需要等还有待深入研究。

一、高校辅导员队伍建设发展的需要

实施高校辅导员制度,建立高校辅导员队伍,是加强和改进大学生思想政治教育的组织保证,是高校人才培养的经验总结,是开展大学生思想政治教育的内在要求和基本规律。加强高校辅导员队伍建设是坚持育人为本、德育为先,统筹高校改革、发展和稳定,锻炼造就高素质人才的必然要求。当前,高校辅导员队伍建设存在不足,建设效果不佳,需要继续深入研究,以满足高校辅导员队伍建设发展需要。

(一) 高校辅导员队伍建设存在着不足

改革开放以来,党和国家高度重视高校辅导员队伍建设,学术界、理论界对高校辅导员队伍建设进行了大量的理论研究。各地各高校结合高等教育改革发展的实际需要,对辅导员队伍建设开展大量的实践创新,取得了一定成效。但是从总体上看,辅导员队伍建设还不能很好地适应新形势下加强和改进大学生思想政治教育的需要,在思想认识、领导管理、方法措施上还存在不足,有待深入研究,加以改进。

思想认识不深刻、重视程度不高,是束缚高校辅导员队伍建设的根本所在。一方面,高校辅导员队伍建设者不重视辅导员队伍建设,在政策保障、管理监督、经费投入、人员编制、人文关怀和工作指导等方面投入不够。另一方面,高校辅导员自身思想认识存在偏差,部分

辅导员从业心态不端正,职业认同不高,职业发展定位不准,自我改变意识不强,拼搏进取动力不足。思想认识不深刻、不端正,不利于辅导员队伍的稳定与发展,难以激发辅导员潜心教书育人、立德树人,影响大学生思想政治教育的效果和人才培养质量。

领导管理不够科学,主要是指高校辅导员队伍建设的领导体制、管理体制、组织环境和制度机制未能很好地满足辅导员队伍建设发展需要,不能很好地推动和促进辅导员队伍建设。具体表现为,高校辅导员队伍建设的组织机构、行业协会不够健全,辅导员队伍的管理模式不够合理以及工作职责界限模糊;高校辅导员队伍建设的组织文化氛围不够浓厚,辅导员队伍的归属感和凝聚力不强;部分省市和高校未能紧跟时代变化的现实背景,结合辅导员队伍自身发展和大学生思想政治教育的需要,修订、完善和制定与辅导员队伍建设相适应的制度。

方法措施有待改进,是指高校辅导员队伍建设过程中存在高校辅导员队伍的选拔配备不科学、专业化培训程度不高、职业化发展不畅和科学化评价不实等薄弱环节,影响了高校辅导员队伍建设的效果。

针对高校辅导员队伍建设存在不足的情况,胡锦涛同志曾在全国加强和改进大学生思想政治教育工作会议上强调:“特别是要采取有力措施,按照政治强、业务精、纪律严、作风正的要求,着力建设一支高水平的辅导员和班主任队伍,使他们在学生思想政治教育中发挥更大作用。”^①同时,李长春、陈至立等时任国家领导人都高度重视高校辅导员队伍建设。教育部原部长周济在中共中央国务院《关于进一步加强和改进大学生思想政治教育的意见》颁布5周年大会上要求:“要以科学发展观为统领,坚持不懈地做好高校辅导员队伍建设工作。要进一步提高认识,切实加强领导;明确职责,开拓创新,不断提高辅导员工作水平;完善政策措施,加强培养培训,推动辅导员队伍专业化建设。”^②因此,需要继续通过系统深入的研究,在理论和实践方面进行探索和创新,突破高校辅导员队伍建设的瓶颈,不断推进高校辅导员队伍建设。

(二) 高校辅导员队伍建设的效果不佳

加强高校辅导员队伍建设的最终目的是为了提高辅导员队伍的自身素质,增强其开展大学生思想政治教育的工作能力,以便在高校人才培养中更好地发挥作用。改革开放以来,高校辅导员队伍的整体素质有所提升,但是高校辅导员队伍建设的效果还不太理想,存在着人员配备不足、队伍结构不够合理、辅导员自身专业化职业化程度不高、辅导员队伍缺乏稳定以及辅导员队伍建设区域发展不平衡等具体现实问题。

配备一支数量充足的辅导员队伍是有效开展大学生思想政治教育的组织保证。虽然最近几年高校辅导员队伍的人数逐渐增多,规模明显扩大,但是由于部分高校领导思想认识、办学条件等主客观方面的限制,导致高校辅导员整体数量配备不足。队伍缺编势必导致辅导员承担的工作量急剧增加。同时,部分高校辅导员兼任了其他工作任务,占用了辅导员有效开展大学生思想政治教育的精力和时间,导致辅导员难以有效开展深入细致的教育、管理和服务工作,不利于大学生的成长。辅导员超负荷的工作,使辅导员缺少必要的时间和精力来进行工作反思、经验总结和自我提升,不利于辅导员自身的科学发展。除此之外,不少高校并

① 胡锦涛.切实加强和改进大学生思想政治教育工作[EB/OL]. 人民网, 2005-1-17.

② 周济.提高认识科学定位扎实推进高校辅导员队伍建设再上新台阶[J]. 思想理论教育导刊, 2009(11): 4-5.

未按照国家的要求,设置大学生心理健康咨询中心等学生服务机构,学生就业指导教师、心理健康咨询教师配备不到位,这些工作却责无旁贷地落在了辅导员的身上。

高校辅导员队伍作为大学生思想政治教育队伍的有机组成部分,有其内在的要素结构。部分高校辅导员队伍结构不够合理,队伍学科专业层次多样,思想政治教育专业的比例太低;队伍的年龄偏低,老中青结构失衡,不利于整个队伍的传帮带,缺少工作经验上的积淀和传承;高层次职称职务比例偏低,足以窥见目前不少高校对于辅导员队伍的职称、职务评聘还不够重视,缺少应有的体制机制予以保障。结构不合理会严重影响辅导员队伍整体功能的正常发挥,直接影响大学生思想政治教育和管理工作的效果,不利于辅导员队伍的自身发展。

高校辅导员自身素质的高低,直接影响辅导员队伍的育人功能。由于高校辅导员队伍专业知识素质的欠缺,难以运用科学的理论指导各项工作的开展,势必在不同程度上影响和削弱大学生思想政治教育的效果,使辅导员失去工作的信心和激情。同时,高校辅导员队伍的整体科研能力较弱,不利于大学生思想政治教育和管理的发展与创新,直接影响辅导员的职称评定和职务晋升。

二、加强大学生日常思想政治教育和管理需要

加强大学生日常思想政治教育和管理工作是党和国家赋予辅导员队伍的神圣使命和光荣职责。历史经验证明,实施高校辅导员制度是符合中国高等教育的客观需要,是我国高校人才培养的历史选择,是国家兴盛繁荣的根本保证。因此,加强辅导员队伍建设是大学生日常思想政治教育和管理必然要求和组织保证。

(一) 高校辅导员队伍建设是推进大学生思想政治教育队伍建设的重要内容

高校辅导员队伍是大学生思想政治教育工作队伍不可或缺的重要组成部分。一直以来,党和国家高度重视大学生思想政治教育,把提高大学生思想政治素质、将其培养成中国特色社会主义事业的建设和接班人作为全面实施科教兴国和人才强国战略的重要内容和根本途径,是确保中国特色社会主义事业兴旺发达、后继有人的根本选择。为此,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》(中发〔2004〕16号)从九个方面对加强大学生思想政治教育做出了具体的要求和规定,是新时期大学生思想政治教育的纲领性文件和各高校开展大学生思想政治教育的重要指南。学校党政干部和共青团干部、思想政治理论课和哲学社会科学教师、辅导员及班主任是思想政治教育工作队伍的主体,是加强和改进大学生思想政治教育的三支力量,分别负责大学生思想政治教育的组织协调、理论教育和日常思想政治教育与管理。思想政治教育是一项系统工程,只有在三支力量的共同作用下,才能更好地加强大学生思想政治教育,三者缺一不可。辅导员按照学校党委的部署,有针对性地开展思想政治教育活动,是开展大学生日常思想政治教育和管理骨干力量、组织者、实施者和指导者。

(二) 高校辅导员队伍建设是加强大学生思想政治教育的必然选择

高校辅导员队伍是大学生健康成长的组织保证。从教育部《普通高等学校辅导员队伍建

设规定》(教育部令第24号)中辅导员的主要工作职责可以得出,辅导员工作的主要内容涵盖了大学生的日常思想政治教育、心理健康教育、职业生涯规划教育和学生事务管理等内容。这有助于培养大学生坚持以马克思主义指导,坚持不懈地用马克思主义中国化的最新理论成果武装自己,用中国特色社会主义共同理想凝聚力量,用以爱国主义为核心的民族精神和以改革创新为核心的时代精神鼓舞斗志,用社会主义荣辱观引领风尚,从而提高自身思想政治素质,把自己培养和锻炼成中国特色社会主义事业的建设者和接班人。同时,通过辅导员的教育和管理,可以有效抵制西方一些不良思想文化和价值观念的冲击,有效解决一些大学生政治信仰迷茫、理想信念模糊、价值取向扭曲、诚信意识淡薄、心理素质欠佳等问题,有助于促进大学生健康成长。

高校辅导员队伍在大学生思想政治教育和健康成长中扮演着重要的角色,发挥着重要的育人作用。加强高校辅导员队伍建设,对于全面落实党的教育方针,有效加强对大学生的理想信念教育、爱国主义教育、思想道德建设,不断促进大学生全面发展,具有重要的意义。高校辅导员是拓展大学生思想政治教育有效途径的先行者。新形势下,传统的思想政治教育难以满足大学生思想政治教育的现实需要,不断拓展和创新大学生思想政治教育的途径和方法是增强大学生思想政治教育的根本出路。为此,深入开展社会实践、大力加强校园文化建设、主动占领网络思想政治教育新阵地、开展深入细致的思想政治工作和心理健康教育、致力于解决大学生的实际问题等便显得尤为突出。这些都需要辅导员队伍加以组织和实施,从而提高大学生思想政治教育的针对性和实效性。

第二节 改革开放以来高校辅导员队伍建设的研究综述

改革开放以来,党和国家高度重视大学生思想政治教育和高校辅导员队伍建设,出台相应政策文件,采取有效措施,积极推进高校辅导员队伍建设,为高校辅导员队伍建设提供了良好的政策环境。学术界、理论界积极开展高校辅导员队伍建设的理论和实践探索,涌现出了大量的学术著作和研究成果,为进一步研究高校辅导员队伍建设奠定了坚实的理论基础。

一、改革开放以来高校辅导员队伍建设理论研究综述

恩格斯指出:“一个民族要想站在科学的最高峰,就一刻也不能没有理论思维。”^①通过对改革开放以来高校辅导员队伍建设相关资料的分析研究,理论界和学术界对高校辅导员队伍建设的基础理论进行了较为系统的研究,取得了显著的成绩,为进一步研究高校辅导员队伍建设奠定了坚实的理论基础。

(一) 对高校辅导员队伍建设的含义进行了研究

时代变迁,高校辅导员的内涵与外延均得到进一步拓展。教育部《普通高等学校辅导员

^① 马克思恩格斯文集:第九卷[M].北京:人民出版社,2009.

队伍建设规定》(教育部令第24号)认为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。

在学术界,有学者指出:“辅导员既是教师又是管理者,是大学生思想政治教育的骨干力量,担负着高校学生工作的组织和实施,是学校领导和学生之间的联系纽带,是党的工作在大学生中的具体执行者,其基本任务是在校(系)党组织的领导下,根据培养目标和学生思想发展规律,组织、协调各方面的力量共同对学生进行思想政治教育。”^①教育学家潘懋元先生认为,辅导员“是对学生进行思想品行教育的教师,也是学生在学习和生活方面的指导者,对学生德智体美全面发展起重要作用。”^②邱伟光教授认为,辅导员是“大学生人生发展的导航人、学习成才的引导者、心理健康的辅导者、权益的保护人,同时也是教学科研的承担者”。

通过分析,现有高校辅导员队伍的含义主要是基于辅导员的工作职责进行了描述性的定义,侧重于辅导员的价值属性和工具属性,对进一步研究辅导员的含义作出了积极的贡献。但是,高校辅导员的含义仅从辅导员工作的价值属性或工具属性视角出发,未能真正从学理的角度进行科学研究和论证,难免会制约高校辅导员队伍建设理论研究向纵深发展。

少数学者对大学生思想政治教育队伍建设的含义进行了阐释,提出了自己的学术观点。有学者指出:“大学生思想政治教育队伍建设,就是指根据大学生思想政治教育的目标和要求,遵循思想政治教育规律和人才成长规律,对大学生思想政治教育队伍中的人员个体和群体进行选拔、培养和管理,使之达到适应和满足大学生思想政治教育工作需要目标的的过程。”^③有学者基于高校思想政治教育管理队伍结构分析,借鉴管理学的有关知识,指出:“高校思想政治教育管理队伍建设,是指高校组织系统为实现思想政治教育管理目标和完成思想政治教育管理任务,依据高校思想政治教育管理的客观要求和人才成长规律,通过科学管理手段的各种功能,有意识地运用高校系统内外有效资源,最大限度地实现高校思想政治教育管理队伍群体结构和个体结构优化的过程。”^④

高校辅导员队伍是大学生思想政治教育队伍的有机组成部分。研究大学生思想政治教育队伍建设的含义能为高校辅导员队伍建设含义的研究提供借鉴和参考。比如上述两位学者均将队伍建设视为过程,有其可取的一面,为科学界定高校辅导员队伍建设的含义奠定了理论基础。但是辅导员队伍建设的含义又有其内在的规律和要求,目前,理论界、学术界还未能明确界定辅导员队伍建设的含义,这是辅导员队伍建设理论研究的一大不足和亟须突破的逻辑起点。

(二)对高校辅导员队伍的素质进行了研究

研究显示,学术界研究高校辅导员队伍素质的文献相对比较多。其中,有代表性的是西南大学靳玉军的博士论文《高校辅导员素质开发研究》。该论文对高校辅导员的素质的内涵、特点和表现形式等进行了理论研究,提出了辅导员的“思想政治素质、知识素质、能力素质

① 颜颜.新时期高校辅导员素质培养研究[D].重庆:西南大学,2009.

② 潘懋元.高等教育学[M].北京:人民教育出版社,1985.

③ 雷随斌.新时期大学生思想政治教育队伍建设研究[D].重庆:西南大学,2008.

④ 赵君.新时期我国高校思想政治教育管理队伍建设研究[D].武汉:华中师范大学,2008.

和身心素质”的素质结构。^①杜向明教授主张高校辅导员的素质结构应是立体的、复合的,一个优秀的辅导员应具备思想政治素质、职业道德素质、综合文化素质和心理健康素质。^②彭庆红教授在《高校辅导员素质结构模型的构建》中指出,高校辅导员的素质可以归结为三类:“管理能力素质、专业知识素质和个人思想政治素质”,由此构建高校辅导员素质的三维结构(“MKI模型”)^③。张再兴教授等采用素质结构的“三要素”分析框架,结合辅导员工作岗位的实际提出了“专业知识、职业能力和事业品格”三方面的素质,并进行了系统的论述。^④

学者们对高校辅导员的素质进行了较为全面的研究。其中,思想道德素质、科学文化素质、健康素质是辅导员的基本素质内核的共识基本达成,为进一步研究辅导员队伍的素质奠定了坚实的基础。学者们由于研究视角的不同,在素质类型划分的种类上略有差异。进一步分析学术界对于高校辅导员队伍素质研究的理论成果,还存在与辅导员特有的素质不太吻合的地方,不能很好地体现辅导员特有的核心素质,需要继续深入研究辅导员队伍的素质。

(三) 对高校辅导员队伍的结构进行了研究

高校辅导员队伍是具有一定结构的组织系统,“辅导员队伍结构如果合理,其思想政治教育的功能就能够充分发挥,反之则否”^⑤。不少学者通过实证研究,分析了高校辅导员队伍的年龄结构、学历结构、专业结构、职称结构、性别结构等问题。在高校辅导员队伍的组织成分方面,有学者指出目前存在“双肩挑辅导员、兼职辅导员、专职辅导员、混合辅导员”^⑥。廖济忠、徐建军的《结构转型:高校辅导员队伍专业化建设的关键》一文基于辅导员队伍应从管理型向教育型转变的视角,指出高校辅导员队伍结构包括素质结构、功能结构和资源结构,其中,素质结构主要是指学历、知识、年龄和职称结构。^⑦学者们对高校辅导员队伍结构的系统研究,能够很好地为队伍结构的理论研究提供指导方向,对怎样的结构体系才是最优化的结构组合还论述不够,对于单个结构的研究定性描述多、定量论证少,缺少科学的理论支撑和实践验证,需要继续深入研究辅导员的队伍结构。

(四) 对高校辅导员队伍的发展历史进行了研究

正确对待和深刻分析高校辅导员队伍建设发展历程,有助于避免、克服和改进高校辅导员队伍建设中存在的不足,发扬队伍建设中的优良作风,传承队伍建设的宝贵经验,为高校辅导员队伍建设提供历史性的指导和借鉴。

有代表性的是庄波的硕士论文《新中国成立以来高校辅导员队伍建设的历史演进及启示》,该文献资料丰富,论证有力,是高校辅导员队伍建设发展历程的集大成者。童建福、周娟娟的《改革开放三十年我国高校辅导员队伍建设的回顾与展望》以“改革开放三十年我国政治和经济形势的发展变化”提出了“恢复发展阶段(1978—1988)、重视发展阶段

① 靳玉军. 高校辅导员素质开发研究[D]. 重庆: 西南大学, 2008.

② 杜向明, 黎开谊. 嬗变与开新——高校辅导员制度发展研究[M]. 北京: 中国社会科学出版社, 2009.

③ 彭庆红. 高校辅导员素质结构模型的构建[J]. 清华大学教育研究, 2006(3): 3.

④ 张再兴, 等. 高校辅导员队伍建设理论与实践[M]. 北京: 人民教育出版社, 2010.

⑤ 郑永廷. 思想政治教育方法论[M]. 北京: 高等教育出版社, 1999.

⑥ 姚植兴, 陈国柱. 高校辅导员队伍的传承性及其实现研究[J]. 思想教育研究, 2010(2): 74.

⑦ 廖济忠, 徐建军. 结构转型: 高校辅导员队伍专业化建设的关键[J]. 现代大学教育, 2006(4): 92-93.

(1989—2003)、全面发展阶段(2004 至今)”^①。不少学术专著也对高校辅导员队伍建设的发展历史进行了研究。

分析研究表明,学者们根据不同的参考对象或标准,将辅导员队伍建设划分为不同的阶段。对于高校辅导员队伍建设的发展历史的理论研究,学者们更多是以 20 世纪 50 年代初期或中国人民抗日军政大学为起点,将辅导员队伍建设的发展历史分为三阶段、四阶段、五阶段和六阶段等。学者们还对所分阶段高校辅导员进行了客观公正的评价,坚持借鉴和发展的基本原则,对高校辅导员队伍建设提出了许多宝贵的意见和建议,使高校辅导员队伍建设在社会和高校改革不断深入的现实境遇下有了明显的提高与发展,为当前和今后更好地研究辅导员队伍建设提供了重要的理论指导。

总而言之,通过对高校辅导员队伍建设理论文献的深入分析,学者们从理论研究的角度对高校辅导员的含义、素质能力和角色定位,辅导员队伍的结构、性质、职能和价值以及辅导员队伍建设的含义、理论基础、历史沿革、指导思想、目标和原则等进行了深入细致的论述。特别是 2004 年以后,不少专家学者对高校辅导员队伍的专业化、职业化和专家化发展进行了系统的研究,对于丰富和发展高校辅导员队伍建设的理论基础具有重要的价值和意义。

二、改革开放以来高校辅导员队伍建设的实证研究综述

理论源于实践。学者们在进行理论探索的同时,也开展了高校辅导员队伍建设的实证研究。众多学者经过实际调研,客观准确地分析了高校辅导员队伍建设的现状。通过透彻的原因分析,提出了高校辅导员队伍建设的对策措施,为辅导员队伍建设提供了宝贵的意见和建议,在很大程度上推进了高校辅导员队伍建设,促使高校辅导员队伍建设的理论研究不断向纵深发展。

(一) 分析了高校辅导员队伍建设存在的问题

从高校辅导员队伍发展历史可以看出,它的成长和发展也是经历了一个不间断的历史过程。加强辅导员队伍建设理应准确把握其当前的现状,特别是队伍建设中存在的突出问题和导致问题的主要原因。通过文献梳理,学者们智者见智、仁者见仁,提出了不同的学术观点。经过梳理,以下几种观点比较具有代表性。

有学者指出,目前辅导员队伍存在“队伍结构问题(专业结构单一、年龄结构偏轻、人员构成上专兼并存、专职人员不断减少、兼职人员相对增多),队伍管理问题(管理体制不顺、职责不明、缺乏系统的辅导员培训和教育计划、辅导员的发展和出路缺乏统筹完整的设计和考虑)”^②;有学者指出还存在“辅导员忙于事务、对学生引导不够、安心辅导员岗位的比例偏低、辅导员待遇偏低、个人发展空间有限,队伍结构比例失调”等现实问题。^③

周先进、张亚南通过对湖南省 95 所高校辅导员的实证调研,指出当前高校辅导员队伍存在“思想认识有待进一步提高、专职辅导员数量不足、辅导员身份不明确、待遇偏低现象依

① 童建福,周娟娟.改革开放三十年我国高校辅导员队伍建设的回顾与展望[J].福建论坛:人文社会科学版,2009(4):152-153.

② 杨波,张春侠,吕宝云.新时期高校辅导员队伍建设的现状及对策[J].思想政治教育研究,1998(4):15-16.

③ 施小明.高校辅导员队伍建设面临的问题与对策[J].思想教育研究,2006(10):51-53.

然突出、辅导员培训力度不够”^①等突出问题。有学者指出辅导员角色定位模糊,从辅导员专业机构混乱、教育体系不健全、队伍年龄结构断层、学历及职称实力不足、队伍成员发展前景不明朗、队伍缺乏稳定性等方面分析了辅导员队伍本身存在的问题,强调辅导员专业化建设势在必行。^②

原因方面,有学者认为,“工作职责不清,非职业化的定位是造成辅导员队伍现状的根本原因;专业不清、方向不明成为影响辅导员个人发展的主要原因;管理体制不顺畅对辅导员队伍建设造成了很大影响;评价机制不科学是造成辅导员队伍现状的原因之一;社会大环境和高等教育大众化成为影响辅导员队伍现状的新原因”^③。还有学者指出,“社会支持度不高(一是传统旧观念的负面影响,二是人际支持系统不健全);组织体系不健全(一是工作强度的影响,二是职业特征的影响,三是角色冲突与角色模糊的影响,四是公平感缺乏的影响);个人体验存在差异和不同”^④是造成辅导员队伍建设现状的几个原因。

曹麒麟、李向成指出,“辅导员队伍专业化程度不高,业务能力不能完全适应学生的要求;辅导员职业定位不明确;辅导员队伍不稳定,流动性大;辅导员职业发展理念陈旧,缺乏合理规范的系统建设”^⑤。

通过对上述高校辅导员队伍建设存在问题的深入分析,我们了解到,改革开放以来,高校辅导员队伍建设在不同的历史时期都存在着一定的现实问题。归纳起来,集中表现在以下几个方面:

首先,人员数量不足。根据党和国家对高校辅导员队伍人员配备的要求,一线专职辅导员的师生比不得低于1:200。但研究显示,不少高校难以达到这项基本要求。辅导员队伍人员数量不够,就会增加辅导员工作的强度,不但影响大学生日常思想政治教育的效果和质量,同时会对辅导员队伍建设产生诸多不利影响。

其次,队伍质量不优。辅导员队伍个体自身的专业化、职业化水平不高,在思想道德素质、专业知识素养、能力素质和身心素质等方面还不能很好地满足大学生日常思想政治教育和管理的需要。由于辅导员工作性质特殊、其自身理论素养不高,不少辅导员的科研能力相对薄弱。队伍的性别、年龄、学历、专业、职称、职务、学缘等结构不太合理,影响辅导员队伍整体功能的有效发挥,大学生思想政治教育与管理的效果不佳。

再次,建设机制不畅。高校辅导员队伍建设是一项复杂的系统工程,应当包含准入、培训、发展、管理、支撑和评价等基本环节。其中任何一环都会对高校辅导员队伍建设的总体效果产生一定的影响。研究表明,高校辅导员队伍建设的机制发展不平衡,存在薄弱环节,影响和制约了高校辅导员队伍建设的效果和质量。

最后,生存环境不优。由于部分领导没有充分认识到辅导员在大学生思想政治教育中的重要价值和作用,对辅导员的关心、支持和帮助不到位,对辅导员队伍建设的重要性、必要性和紧迫性认识不深刻,导致了组织建设乏力和经费投入不够,特别是对辅导员的发展没有

① 周先进,张亚南.高校辅导员队伍建设的现状及优化思路——以湖南省95所普通高校为研究对象[J].湖南农业大学学报:社会科学版,2009(4):57.

② 彭庆红.试论高校辅导员队伍的专业化建设[J].北京科技大学学报:社会科学版,2007(12):148-152.

③ 王永智,陈中奇.加强辅导员队伍专业化、职业化建设的调查与思考[J].思想理论教育导刊,2008(7):83-85.

④ 罗涤,姚木远.高校辅导员的职业倦怠状况与对策[J].中国青年研究,2007(6):84-85.

⑤ 曹麒麟,李向成.高校辅导员职业生涯发展的对策研究[J].思想理论教育导刊,2009(2):107-108.

引起足够的重视,以至于产生辅导员角色意识模糊、工作职责泛化、社会地位低下、经济待遇不高、队伍稳定性差等突出问题。

(二)对高校辅导员队伍的选拔进行了探讨

高校辅导员的选拔关系到队伍的整体素质和发展前景,是辅导员队伍建设的基础环节。当前,高校辅导员的来源主要是应届毕业的本科生、研究生,社招人员,以及部分在读本科生、研究生和专业任课教师。

有学者指出:“现在面临的是如何进一步解决好数量充足、适应时代要求的后继队伍的问题。我们要促进这支队伍的健康成长。重视思想政治建设,就要舍得物色好人才,要精选拔优秀的人来做这项工作,否则的话,思想理论教育建设是生命线也罢,是灵魂也罢,都无法落到实处。”^①这对当前辅导员队伍建设的选拔工作同样具有重要的指导意义。

在辅导员选拔原则和标准上,有学者指出“要坚持德才兼备、结构合理的原则”^②,有学者主张“在选拔上应坚持‘公平、公开、公正’的原则”,并提出“严格政治标准、严格学历标准、严格专业标准、职业兴趣”四条标准。^③

在素质能力要求方面,有学者指出:“从事辅导员工作的人员应该是中共党员,具备本科以上学历,政治立场坚定,品行端正,具有与工作相适应的专业知识、职业素养和职业能力,关心热爱学生,善于做学生思想政治工作,具备较强的组织管理能力、协调沟通能力和语言文字表达能力,接受过系统的上岗培训并取得相应的资格合格证书。”^④除此之外,有学者提议:“国家有关部门应尽快制定专业资格准入考试,使准备从事辅导员职业的人员上岗前具有专业资格证书。”^⑤有学者进一步指出:“对通过组织报名参加辅导员选聘的人员进行‘行政职业能力测试’和‘申论’两门课程的笔试,合格者进入面试、考察、心理测试等程序,从而严把辅导员选聘的政审关、业务关、能力关和心理测试关,从源头上保证辅导员队伍的质量,把优秀人才选聘进来,使辅导员队伍的整体素质不断提高。”^⑥

为了科学选拔优秀的辅导员,必须运用科学的选拔方法。有学者指出,高校辅导员队伍选聘的程序和方法有“能力模型测评方法,侧重于能力评价方式的组合,包括面试、心理测验、评价中心及投射测验”^⑦。有学者建议要“增加心理素质测试环节,对应聘人员的心理健康状况,尤其是气质、性格类型进行考察”^⑧。

通过对高校辅导员选拔机制的实证研究的分析。学者们明确了选拔、准入对于队伍建设的重要意义,提出了辅导员选拔的原则、标准和方法。有的学者还借鉴心理学、管理学的相关理论知识,提出了建立胜任力模型的准入机制,对辅导员的素质能力提出了具体的要求,在科学选拔辅导员的措施和方法上,不仅仅需要采用常规的、传统的测评方法,而且应当进行科学的、专业的心理测试,全面考核竞聘人员潜在的素质和能力,以便从入口处确保辅导员队伍的质量。这些实证研究极大地丰富和发展了高校辅导员队伍的选拔机制,对于科学选

① 何东昌. 思想理论教育要面向时代[J]. 思想理论教育导刊, 1999(10): 10.

② 刘淑英. 高校辅导员队伍专业化的几点思考[J]. 思想理论教育导刊, 2007(7): 64.

③ 张立兴. 高校辅导员队伍建设的机制设计与创新[J]. 思想政治教育研究, 2007(5): 85-86.

④ 孙其昂, 魏永军. 高校“职业辅导员”的理念与队伍建设[J]. 思想政治教育研究, 2007(1): 109.

⑤ 侯慧君. 注重培养优化管理促进辅导员队伍专业化建设[J]. 思想教育研究, 2007(7): 30.

⑥ 喻跃龙. 建立“四高四重”的辅导员队伍建设机制[J]. 思想教育研究, 2007(11): 31.

⑦ 王政书, 等. 高校辅导员选聘模式研究[J]. 思想理论教育导刊, 2007(8): 65-68.

⑧ 谭书敏. 成都理工大学创新高校辅导员队伍建设的模式[J]. 思想教育研究, 2007(9): 39-40.

拔合适人选具有积极意义。但是,相对而言,不少文献的研究缺乏全面性和系统性,对于原则、标准目前还没有达成共识,测评方法的可行性还有待商榷。尤为关键的是有关高校辅导员职后准入的研究还较为鲜见,也就是对辅导员队伍的评价、考核、淘汰机制研究不够,再次准入的标准和对策没有引起足够的重视,因此对于职后准入还须进一步加强。

(三)对高校辅导员队伍的培养进行了研究

加强高校辅导员队伍的培养是关系辅导员自身素质能力和队伍可持续发展的重要途径和手段,也是全面满足大学生思想政治教育需求的有效方法。

随着知识与信息时代的到来,后现代主义解构了“技术取向”,回归本真状态渐成趋势。有学者指出,现代语境下,高校辅导员专业化培养呈现三大特点,即高校辅导员的专业化培养范式由“生态取向”转向“技术取向”,培养目标由“管理能手”转向“人生导师”,培养重心由“精英选拔”转向“团队成长”。^①有学者指出,培训应关注“专业化培训的内容、专业化培训的方法和手段、专业化培训的机构建设和师资队伍建设”^②等问题。有学者建议,要“注重培养工作的科学性,注重培养工作的实效性,注重培养工作的前瞻性”^③,增进培训的吸引力和凝聚力。

有学者强调,加强辅导员培训基地建设,“建立专家型的专业培养模式、传授工作经验的岗前培训、提高工作能力的在岗培训、提高学历层次和学术水平的研修”^④,在整合校内外资源的情况下通过“建立辅导员挂职锻炼制度,深入企事业单位进行体验式培训;加强校际交流,拓宽辅导员工作视野、国际视野;深入基层锻炼,增强辅导员的国情意识锻炼意志品格;借助专业培训机构推进培训工作,充实辅导员培训的师资力量;教育主管部门要积极为高校创造条件,搭建交流学习的互动平台”^⑤不断拓展培训的途径。

由于教育部骨干培训的受众面窄,培训基地的时间难以有效保证,有学者提出了“加强制度建设,建立完善的辅导员校本培训机制;设定培训目标,推动辅导员的专业成长与发展;坚持以人为本,形成科学的辅导员校本培训评价标准和方法;整合教育资源,营造高校辅导员校本培训的合作文化”^⑥的校本培训模式。为增强培训的效果,有学者提出建立培训质量评估制度,“以评估指标体系为实现中介,以评估组织机构为实现载体”^⑦。

通过对上述观点的分析,学者们分析了高校辅导员培训中存在的问题,明确了培训的内容,探讨了培训的途径和方法,特别强调了专业化培养的价值和意义。虽然在教育部《2006—2010普通高等学校辅导员培训计划》的指导下,我国高校辅导员培训得到了明显的加强,高校辅导员自身的素质显著提高,但是从目前关于高校辅导员培训的实证研究分析,辅导员的培训还是存在着诸多不足。比如,培训的效果和质量、培训的辐射和带动,以及校本培训的实施等都还有待加强。

① 柴文英,徐耀鉴.高校辅导员专业化培养研究[J].学校党建与思想教育,2008(12):58.

② 唐文红.高校辅导员专业化培训探讨[J].学校党建与思想教育,2007(7):77-78.

③ 翁铁慧.建设高素质的辅导员队伍:科学化模式、专业化培养、多样化发展[J].思想理论教育,2008(5):6-7.

④ 苏振芳.关于高校辅导员培训和研修的若干思考[J].思想理论教育导刊,2008(4):74-77.

⑤ 卢吉超,张乃琴,徐义圣.高校辅导员培训路径拓展研究——以上海高校为例[J].思想理论教育,2008(5):85-86.

⑥ 许小东,黄军伟.校本培训:高校辅导员专业化建设的有效途径[J].思想教育研究,2009(1):76-78.

⑦ 周倩.建立高校辅导员培训质量评估制度的构想[J].大学教育科学,2009(4):76.