

2014 年度教育部人文社会科学研究专项任务项目研究成果

引航 高校辅导员

准入 培养 考核 发展机制研究

杨玉 贾鹏◎著

Pilotage: On the Access, Training, Evaluation
and Development Mechanism of Student Advisors in
Universities and Colleges

2014 年度教育部人文社会科学研究专项任务项目研究成果

引航 高校辅导员

准入 培养 考核 发展机制研究

杨玉 贾鹏◎著



中国言实出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

引航：高校辅导员准入、培养、考核、发展机制研究 /
杨玉，贾鹏著. —北京：中国言实出版社，2016. 12

ISBN 978 - 7 - 5171 - 2120 - 6

I. ①引… II. ①杨… ②贾… III. ①高等学校—辅导员—
工作—研究—中国 IV. ①G645. 1

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2016) 第 316148 号

出 版 人：王昕朋

责任编辑：谷 力

出版发行 中国言实出版社

地 址：北京市朝阳区北苑路 180 号加利大厦 5 号楼 105 室

邮 编：100101

编辑部：北京市海淀区北太平庄路甲 1 号

邮 编：100088

电 话：64924853 (总编室) 64924716 (发行部)

网 址：www. zgyscbs. cn

E - mail：zgyscbs@263. net

经 销 新华书店

印 刷 北京京华虎彩印刷有限公司

版 次 2017 年 3 月第 1 版 2017 年 3 月第 1 次印刷

规 格 710 毫米 × 1000 毫米 1/16 14.5 印张

字 数 208 千字

定 价 39.80 元 ISBN 978 - 7 - 5171 - 2120 - 6

序一

长期以来，广大高校辅导员始终战斗在学生工作的第一线，担负着学生思想政治教育、学生事务管理和学生发展指导的重要责任。辅导员直接面对每一位学生，通过走进学生思想、走进学生学习、走进学生生活，掌握着学生的情况，把握着学生的心理，了解着学生的需求，贴近着学生的感情，引导学生正确对待学习、生活、交友、心理、就业等方方面面的问题，从而帮助学生健康成长、全面成才，牢牢“扣好人生的第一粒扣子”。高校辅导员无愧为大学生思想的领航者、学习的指导者、心灵的倾诉者，为维护高校和社会的稳定作出了重要的贡献，是保证高等教育事业持续健康发展不可或缺的重要力量。建设一支高水平的高校辅导员队伍，对于全面贯彻党的教育方针、培养优秀人才、实现中华民族伟大复兴的中国梦至关重要。

党和国家一直高度重视高校辅导员队伍的建设工作。近日，习近平总书记在全国高校思想政治工作会议上的讲话中指出，“高校思想政治工作关系高校培养什么样的人、如何培养人以及为谁培养人这个根本问题”。这一问题的提出，为高校辅导员这支大学生思想政治教育骨干队伍的工作进一步指明了前进的方向，提出了新的更高的要求。

对于如何更好地推进辅导员队伍建设这一问题，杨玉、贾鹏两位同志所著的《引航》一书进行了有益的研究探索。该书以中共中央、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》发布十周年为契机，以国内137所高校十年来辅导员队伍建设的实际情况为研究对象，在总结归纳国内外关于高校辅导员队伍建设情况的研究基础上，从高校学生工作管理部门、辅导员、在校大学生三个视角系统研究高校辅导员准入、培养、考核、发展机制，进一步梳理辅导员岗位职责及职业特点，探索加强

辅导员队伍建设的科学、合理、有效的途径，提出改进辅导员队伍建设的若干合理化建议。《引航》一书的出版具有二重意义：一是从多重视角对辅导员队伍建设进行了研究，覆盖面广，针对性强；二是对辅导员各类建设机制进行了较为全面的调研，对提升大学生思想政治教育工作水平、加强辅导员职业化与专业化建设具有积极的推动作用。

作为一名在辅导员岗位上坚持了十二年的“老兵”，本人有幸见证了十几年来我国辅导员队伍的建设发展历程，更有幸提前拜读了《引航》这部辅导员队伍建设研究专著。高校辅导员工作不仅是一份光荣的职业、一份崇高的事业，更是一份沉甸甸的责任，对此我深有体会。我相信，随着全国高校思想政治工作会议的召开，按照习近平总书记提出的“因事而化、因时而进、因势而新”的要求，广大高校辅导员必将进一步坚定理想信念，积极提高自身素质和理论水平、创新工作方法，爱岗敬业，无私奉献，努力工作，把工作当事业干，把学生当亲人看，对辅导员工作进行凝练，把经验上升为科学，把辛苦转化为成果，真正成为高校教书育人、发展稳定的主力军，在加强和改进大学生思想政治教育的工作中发挥更大的作用，为全面建成小康社会、实现中国梦作出更大的贡献。

杨 建

2016 年 12 月于英国雷丁大学

（杨建，安徽工业大学辅导员，第六届全国高校辅导员年度人物，2016 年高校辅导员工作精品项目主持人，参加 2016 年国家留学基金委“高校优秀学生工作出国研修项目”赴英国雷丁大学学习研修）

序二

在大学校园中，有这样一群人：他们离学生最近，在学生成长过程中不可替代、不可或缺；他们为学生“点亮理想的灯、照亮前行的路”，是学生“思想问题的解惑者、专业学习的指导者、人生发展的导航者和生活心理的关怀者”。他们拥有一个响亮的名字——辅导员。

在过去的十几年里，我国高校辅导员队伍建设取得了前所未有的长足发展。随着中共中央、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》和教育部《普通高等学校辅导员队伍建设规定》的相继出台，我国高校辅导员队伍呈现出规模不断扩大、质量逐渐提升、结构日趋合理、机制建立健全、待遇改善提高的可喜变化，夯实了辅导员队伍建设的基础；21个教育部高校辅导员培训和研修基地的建立、“高校辅导员在职攻读思想政治教育专业博士学位专项计划”的实施、《普通高等学校辅导员培训规划》的执行、《高等学校辅导员职业能力标准（暂行）》的印发等举措，指明了辅导员队伍专业化、职业化建设的方向；习近平总书记在高校思想政治工作会议上的重要讲话、中华民族伟大复兴的中国梦的实现、落实立德树人根本任务的要求，坚定了广大辅导员“为培养社会主义合格建设者和可靠接班人而努力奋斗”的信念。十几年来，高校辅导员队伍建设得到了全面加强，取得了巨大成就，有力促进了高校人才培养质量的全面提升。可以预见，随着国家“两个一百年”奋斗目标的提出，随着“双一流”战略的实施，随着全国高校思想政治工作会议的召开，我国辅导员队伍建设必将迎来新的发展机遇和挑战。

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》和教育部《普通高等学校辅导员队伍建设规定》发布以来，各高等院校根据文件精神，出台了一系列加强辅导员队伍建设的政策，并在队伍建

设上取得了一定的成效，为辅导员队伍的职业化、专业化发展奠定了基础。与此同时，如何应对新的发展机遇和挑战、如何构建全员育人的协同创新体系等问题的提出，对高校辅导员队伍建设工作提出了新的更高的要求。作为2014年度教育部人文社会科学研究专项任务项目（高校思想政治工作）立项课题——《高校辅导员准入、培养、考核、发展机制研究：基于百所高校十年辅导员队伍建设的调查》的最新研究成果，本书以国内137所高校辅导员队伍建设的实际情况为载体，在总结归纳国内外关于高校辅导员队伍建设情况的研究基础上，结合山东大学威海校区辅导员队伍建设的现实状况，从高校学生工作管理部门、辅导员、在校大学生三种视角对高校辅导员准入、培养、考核、发展机制进行了系统研究，对辅导员岗位职责及职业特点进行了梳理，探索了加强辅导员队伍建设的合理有效途径，提出了改进辅导员队伍建设工作的若干合理化建议。希望本书的出版能在辅导员队伍建设研究方面为相关学者提供有益的理论参考，更好地为大学生思想政治教育工程的“最后一公里”保驾护航。

“长风破浪会有时，引航万帆济沧海”，广大高校辅导员在党的领导下，按照“有理想信念、有道德情操、有扎实学识、有仁爱之心”的要求，以习近平总书记系列重要讲话精神武装自己、指导工作、付诸实践，必将成为“勇做走在时代前列的奋进者、开拓者”，为培养社会主义合格建设者和可靠接班人、全面建成小康社会、实现中华民族伟大复兴的“中国梦”作出更大贡献。

序一 /1

序二 /1

第一章 绪论

一、问题的提出 /3

二、研究现状 /4

第二章 研究背景

一、我国高校辅导员制度发展综述 /9

二、国（境）外高校学生事务管理工作情况综述 /16

第三章 高校学生工作管理部门调研分析

一、调查对象辅导员基本情况分析 /33

二、调查对象辅导员准入机制调研分析 /38

三、调查对象辅导员培养机制调研分析 /52

四、调查对象辅导员考核机制调研分析 /55

五、调查对象辅导员发展机制调研分析 /64

六、思考和建议 /71

第四章 高校辅导员队伍调研分析

一、调查对象基本情况分析 /79

二、调查对象准入机制调研分析 /84

三、调查对象培养机制调研分析 /91

- 四、调查对象考核机制调研分析 /97
- 五、调查对象发展机制调研分析 /105
- 六、思考和建议 /112

第五章 在校大学生调研分析

- 一、调查对象基本情况分析 /117
- 二、调查对象对辅导员制度的看法调研分析 /118
- 三、调查对象对辅导员工作的看法调研分析 /120
- 四、思考和建议 /128

第六章 山东大学（威海）辅导员队伍职业发展情况调研分析

- 一、调查对象职业发展情况调研分析 /133
- 二、思考和建议 /148

第七章 关于辅导员机制建设的几点建议

- 一、辅导员准入机制 /153
- 二、辅导员培养机制 /156
- 三、辅导员考核机制 /159
- 四、辅导员发展机制 /164

参考文献 /169

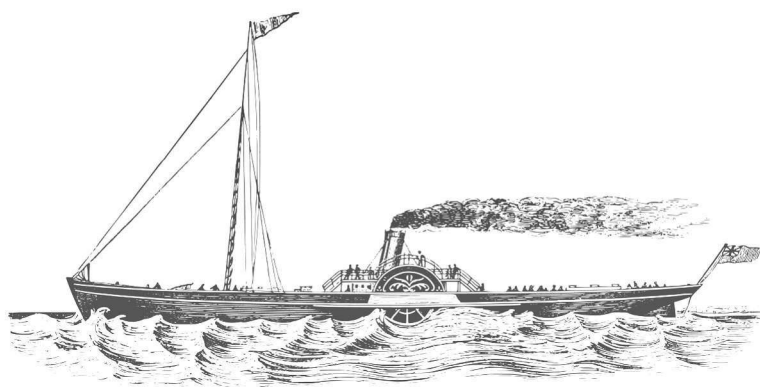
附 录

- 高校辅导员工作机制研究调查问卷（A 卷） /173
- 高校辅导员工作机制研究调查问卷（B 卷） /183
- 高校辅导员工作机制研究调查问卷（C 卷） /193
- 山东大学（威海）辅导员队伍建设情况调查问卷 /197
- 山东大学（威海）辅导员培训管理办法 /201
- 山东大学（威海）本科学生辅导员考评办法 /204

山东大学（威海）兼职辅导员选聘办法（试行）	/210
山东大学（威海）辅导员进学生公寓工作试点实施方案（试行）	/212
山东大学（威海）学生辅导员年级工作组制度（试行）	/215
山东大学（威海）辅导员工作室建设与管理暂行办法	/217

后记	/219
----	------

第一章 绪论



一、问题的提出

2004年8月，中共中央、国务院发布了《关于进一步加强和改进大学生思想政治教育的意见》（以下简称《意见》）。该《意见》明确指出，“思想政治教育工作队伍是加强和改进大学生思想政治教育的组织保证”，“辅导员、班主任是大学生思想政治教育的骨干力量”。《意见》对“完善大学生思想政治教育工作队伍的选拔、培养和管理机制”提出了具体要求：按照政治强、业务精、纪律严、作风正的要求，坚持专兼结合的原则，研究和制定加强高校思想政治教育工作队伍建设的具体意见，吸引更多的优秀教师从事学生思想政治教育工作；加强思想政治教育学科建设，培养思想政治教育专门人才；实施大学生思想政治教育队伍人才培养工程，建立思想政治教育人才培养基地；选拔推荐一批从事思想政治教育的骨干进一步深造，攻读思想政治教育相关专业的硕士、博士学位，学成后专职从事思想政治教育工作；采取有效措施，组织参加社会实践、挂职锻炼、学习考察等活动，不断提高他们的工作能力和水平；建立完善大学生思想政治教育专职队伍的激励和保障机制；完善思想政治教育队伍的专业职务系列，从思想政治教育专职队伍的实际出发，解决好他们的教师职务聘任问题，鼓励支持他们安心本职工作，成为思想政治教育方面的专家；建立专项评优奖励制度，定期评比表彰思想政治教育工作先进集体和个人，树立、宣传、推广一批先进典型。《意见》强调，要采取有力措施，着力建设一支高水平的辅导员队伍，“院（系）的每个年级都要按适当比例配备一定数量的专职辅导员”。

《意见》发布十多年来，各高校根据文件精神，开展了一系列加强辅导员队伍建设的制度建设，取得了一定的成效，为辅导员队伍的职业化、专业化发展奠定了较为坚实的基础。

2016年12月，全国高校思想政治工作会议在京召开，习近平总书记在讲话中强调，“高校思想政治工作关系高校培养什么样的人、如何培养

人以及为谁培养人这个根本问题”，这为高校辅导员队伍职业化、专业化建设进一步指明了前进方向，对高校“全程育人、全方位育人”提出了更高要求。

本书以习近平总书记重要讲话精神为指导，以国内 137 所高校十年来辅导员队伍建设的实际情况为载体，在总结归纳国内外高校辅导员队伍建设情况的研究基础上，从高校学生工作管理部门、辅导员、在校大学生三个角度对高校辅导员的准入、培养、考核与发展机制进行系统研究，梳理辅导员岗位职责及职业特点，探索加强辅导员队伍建设科学合理性的有效途径，以提出改进辅导员队伍建设工作的若干合理化建议，为高校辅导员队伍建设研究提供理论参考。

二、研究现状

当前，国内不少学者对新形势下高校辅导员的准入、培养、考核与发展机制进行了研究，相关著述颇丰，但研究内容多局限于经验材料的总结概括，鲜有与实际情况有效结合的方法和制度提出，且多从单一机制对辅导员队伍建设进行研究，缺乏全盘考虑。

（一）对高校辅导员准入机制的研究

李莉在《试论专业化发展与高校辅导员职业资格准入》中提出，要遵循素质优先、结构优化和来源择优三大原则，建立起多样化、高效能、灵活性的高校辅导员职业准入机制。曹忠义在《高校政治辅导员的准入和培养途径研究》中强调，应该从科学设置政治辅导员岗位、严格选拔标准、规范选聘渠道与方法、建立辅导员资格认证制度等四个方面健全高校政治辅导员的准入机制。陈华与江鸿波在《基于“知识—能力—素质”三要素的辅导员职业准入标准研究》中指出，可根据辅导员工作的制度要求和教育对象的成长需求确定辅导员职业准入的“知识—能力—素质”三要素。



（二）对高校辅导员培养机制的研究

薛徽在《辅导员队伍专业化培养与职业化发展》中认为，高校辅导员队伍专业化培养必须坚持专业教育与辅导员选聘相结合、学科建设与强化培训相结合、实务工作与学术研究相结合、科学管理与规范化建设相结合。侯慧君在《注重培养，优化管理，促进辅导员队伍专业化建设》一文中提出，应对辅导员所需的专门知识和专门能力进行系统设计，制定多层次的综合或单项的培训计划，建立立体化的培训体系和基地，对辅导员的专业素质提升提供“一对一”的菜单式服务。周先进在《高校辅导员职业化建设必须强化五项机制》中指出，各高校要建立分层次、分类别、多形式和重实效的辅导员队伍培训体系，坚持先培训后上岗的持证上岗制度，坚持岗前培训、日常培训、在岗培训、骨干培训和脱产培训相结合的培训机制。

（三）对高校辅导员考核机制的研究

洪海松与郭锦星在《高校辅导员考核体系构建初探》中指出，要在综合分析考核主体、考核指标、考核周期、考核结果、考核反馈的基础上构建高校辅导员考核体系。匡玉梅在《专业化趋势下高校辅导员绩效考核制度探析》中强调，高校辅导员考核中存在考核指标不合理、考核方法不当、考核主体不科学、考核结果运用不当等问题，应从绩效考核制度设计原则、考核指标具体内容、绩效考核的实施与反馈三个方面对高校辅导员绩效考核制度作进一步优化设计。陈瑞三与胡立男则在《谈高校辅导员工作考核评价的意义、内容和方法》中对辅导员工作考核的意义（明晰职责、增强责任心、优化队伍、提高素质、调动积极性、升降奖罚）、考核的内容（基本素质、工作职责、工作绩效和加减分项目）、考核实施的方法（以评促建、评建结合、自我评价与组织评价相结合、平时考核和集中评价相结合、数量分析）进行了详细阐述。

（四）对高校辅导员发展机制的研究

李永山在《高校辅导员专业化发展问题及其思考》中提出，应从制定辅导员专业化发展规划、建立健全辅导员专业化发展的激励与约束机制、帮助辅导员做好职业发展规划、做好支持服务等方面促进辅导员专业化发展。赵睿在《职业生涯管理与辅导员职业化发展》一文中，从职业生涯管理的角度详细阐述了如何帮助辅导员进行分析与定位、确立职业发展的方向与目标、制定职业发展规划。翁铁慧在《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》中指出，应从打造职业化队伍（引导辅导员走职业化发展之路）、构建校内外“立交桥”（校内为辅导员转入教学、科研岗位和列为党政后备干部创造条件，校外构建辅导员与公务员、社会工作者、职业咨询师、心理咨询师等岗位的“立交桥”）等多个方面推动辅导员队伍建设工作的开展。

第二章 研究背景

