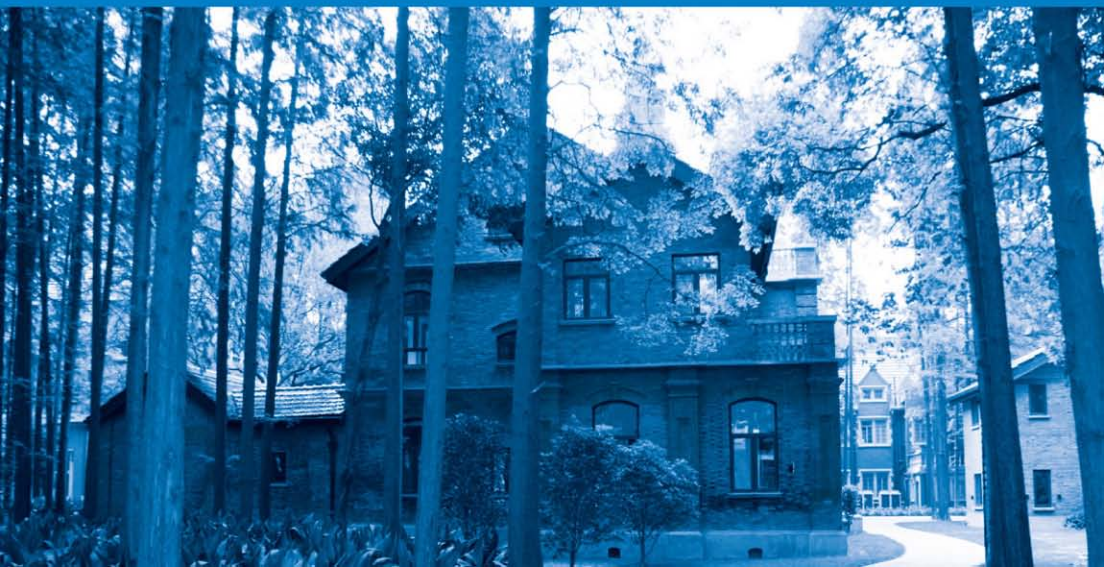


# 回顾与瞻望

——辅导员队伍“再建设”初探

燕爽◎主编

复旦大学出版社



2011 年度上海学校德育理论研究课题成果

# 回顾与瞻望

## ——辅导员队伍“再建设”初探

主编 燕 爽

復旦大學 出版社

# 绪 论

## 一、为何研究“再建设”

中国共产党九十年的辉煌,新中国六十二年的发展,给予了我们一个崭新的、伟大的时代。刚刚过去的“十一五”时期是我国发展史上极不平凡的五年,在党的领导下,我国改革开放和社会主义现代化建设取得举世瞩目的巨大成就。2011年开始的“十二五”是党领导我国全面建设小康社会的关键时期,是深化改革开放、加快转变经济发展方式的攻坚时期,是我国发展仍处于可以大有作为的重要战略机遇期,既面临难得的历史机遇,也面对诸多可以预见和难以预见的风险挑战。

在这样一个伟大的时代,肩负着祖国未来和民族希望的青年,无疑是党的事业始终充满蓬勃生机和活力的生力军。正如胡锦涛同志在纪念中国共产党成立九十周年大会上所讲,“我们

党从成立之日起,就始终代表广大青年、赢得广大青年、依靠广大青年,青年是我们党的未来和希望,党的队伍里始终活跃着怀抱崇高理想、充满奋斗激情的青年人,这是我们党历经九十年风雨而依然保持蓬勃生机的一个重要保证。”

党和人民都对青年寄予了厚望。胡锦涛同志在庆祝清华大学建校一百周年大会上号召广大青年,“生长在我们这样一个伟大时代,我国青年一代应该大有作为,也必将大有作为……为我们伟大祖国、伟大民族更加美好的明天奋斗、奋斗、再奋斗!”因此,作为国家宝贵人才资源的青年大学生,理应成为中国特色社会主义事业的合格建设者和可靠接班人,这既是国家富强和民族振兴的战略要求,也是我们党的事业兴旺发达的政治要求。于是,加强青年大学生的思想政治教育,促进他们的全面发展和多样化成才便成为高等教育的重要使命,凸显了作为高校思想政治教育骨干力量的辅导员队伍建设的重要性。

党和国家对辅导员队伍的建设一直都是非常重视的,2004年,中共中央、国务院颁发了具有里程碑意义的《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),为新时期辅导员队伍建设指明了“职业化、专业化”的发展方向,使得辅导员队伍建设得到了各级政府和高校前所未有的高度重视,成效显著。

但我们却不能够沾沾自喜,满足于目前所取得的成就,时刻不要忘记我们身处这样一个大发展、大变革、大调整的时代,辅导员队伍建设不可避免地会面临着众多新挑战。如意识形态领域的挑战、高等教育国际化的挑战、高等教育普及化发展趋向带

来的挑战,以及人才培养目标改变带来的挑战等。

除了上述诸多挑战外,还有一个挑战不容我们忽略,那就是辅导员队伍肩负的职能在新的时代已经出现了新的变化,被进一步拓展,赋予了更多的内涵。胡锦涛同志在“庆祝清华大学建校一百周年大会”的讲话中指出,高等教育承担着“人才培养”、“科学研究”、“社会服务”和“文化传承创新”四大功能,全面提高高等教育质量成为新时期高校的核心任务和根本指导思想。由此看来,在辅导员队伍的建设过程中,绝不能故步自封,仅仅将这支队伍定位于高校思想政治教育的骨干力量,只是关注于对学生进行教育、管理、服务等人才培养方面的职能,忽视了还应当肩负的其他三个重要功能。辅导员队伍首先是高校教师队伍的重要组成部分,理应在实现“四大功能”中充分发挥作用,在提高高等教育质量、促进我国加快从教育大国向教育强国迈进的道路上作出自己应有的贡献。

面对如此众多的挑战,我们当前的这支辅导员队伍有能力应对吗?答案不容乐观。课题组通过调研发现,经过近几年的建设,虽然以往存在的人员配备不齐,队伍不稳定、学科背景单一、学历水平偏低、培养培训较少等问题逐步得到解决,但角色定位不清、工作压力太大、职业能力欠缺、职业归属感不强、发展出路不明晰等新问题纷纷涌现,队伍建设面临诸多现实困境,阻碍了战斗力的进一步提升。

因此,值中国共产党建党九十周年之际,我们启动了《高校辅导员队伍“再建设”研究》这一课题。所谓“再建设”,不是辅导员队伍的重复建设,或者将过去的队伍建设思路推倒重来,而是在系统回顾辅导员队伍建设的光辉历程、深入总结队伍

建设经验和取得成就的基础上,站在国家事业单位改革、国家中长期教育改革和发展的高度上,深刻剖析辅导员队伍在专业化、职业化建设中面临的现实困境,努力寻求解决之道,为进一步提升辅导员队伍建设水平以迎接新挑战而贡献我们的微薄之力!

## 二、如何研究“再建设”

### (一) 问题研究的聚焦

若要制定出切实有效的“再建设”路线图,必然要首先找出当前困扰辅导员队伍建设的主要问题,并进行深入的分析研究,提出富有针对性的有效措施,才能实现这个目的。但问题有很多,若是一一阐述分析,虽然面面俱到,但却忽略了主要问题和次要问题的区别,无法抓住事件的本质和产生的根源,从而不利于问题的有效解决。那么主要问题是什么呢?

课题组调研发现,当前辅导员队伍建设遇到的瓶颈和困境主要是“优出”问题。所谓“优出”,就是要重视辅导员的个人发展,畅通辅导员的发展出口。但目前看来,辅导员队伍在“优出”方面不容乐观,集中体现在“双线晋升”困难重重,使得这支经过严格筛选、精心培育的职业化辅导员队伍尚未能实现在合理流动基础上的相对稳定,存在一定程度的“滞胀”现象,制约着优秀人才的产生,严重影响到辅导员工作的动力和队伍的稳定性,制约着职业化、专业化建设水平的进一步提升。因此,“优出”指挥棒的失灵成为影响当前辅导员队伍建设的主要问题。只有抓住这一问题,才能从根源上解决队伍建设的整体问题,从而促进队

伍的全面发展。

“优出”问题是辅导员队伍发展成长中“牵一发而动全身”的重要环节。在“高进”、“明责”、“严管”、“精育”、“优出”五个环节中,“优出”是最后一环,也是最重要的一环。既是龙头,又是指挥棒,正如就业是高等教育的指挥棒、高考是中学教育的指挥棒一样。“优出”对于辅导员个人来说是一种职业愿景,是从事辅导员工作的重要动力和职业归属感的需要。所以,“优出”这个关键环节,最应当成为我们进行问题研究的聚焦点,避免力量分散。

需要说明的是,我们聚焦“优出”问题,但绝不是只盯着“优出”问题,或就“优出”论“优出”,而是从队伍发展的全局和整体建设的高度出发来找出问题、分析问题,设计一整套系统的制度和对策,以真正有效地解决“优出”问题,实现“墙内墙外都开花”的美好愿景。

## (二) 研究思路

首先,回顾高校辅导员队伍建设走过的光辉历程,探寻中国高校辅导员的制度变迁、功能实现途径、发展模式选择等规律性特征。

其次,梳理新时期高校辅导员队伍建设取得的主要成就,对队伍建设的现状有一个较为准确的认识和把握,以树立信心、明确优势所在。

第三,总结在辅导员队伍建设中取得的宝贵经验,为在新的历史起点上推进高校辅导员队伍再建设提供必要的借鉴。

第四,聚焦当前辅导员队伍建设面临的“优出”问题,对问题带来的现实困境、产生缘由进行剖析,明确弊端所在,便于对症

下药。

最后,在做好上述总结分析的基础上,探索新形势下如何建构辅导员队伍“再建设”路线图。

### (三) 研究原则

本文始终坚持以科学理论为指导,不仅注重在长期的辅导员队伍建设中总结经验,坚持发扬优良传统,而且还要遵循辅导员队伍发展的客观规律,坚持实事求是、与时俱进、发展创新的原则来进行探索。主要研究原则如下:

#### 1. 坚持以人为本的原则

辅导员工作从根本上来说是人的工作,是最为复杂的工作,辅导员自身的主体性、积极性和创造性的发挥是重要的教育因素。因此,我们要通过制度设计、机制完善来激发和调动辅导员队伍的主体性,积极探索能够有效调动辅导员主体性的制度、方法、措施,制定人性化的制度。辅导员队伍是一支充满活力、年轻精干的队伍,他们有寻求个人发展空间、自我价值提升的现实需求,我们尊重和关心这支队伍的合理需求,把辅导员队伍的发展问题作为我们研究的根本出发点和归宿。

#### 2. 坚持历史与现实相统一的原则

高校辅导员队伍建设已走过了半个多世纪的历程,其间既有开展思想政治教育的成功经验,也有遭受坎坷挫折的失败教训。我们正视历史,在回顾历史过程中总结经验教训,反思辅导员队伍建设的路径,分析历史上辅导员队伍发展依赖的现实背景条件,自觉地从认识辅导员队伍发展的历史中把握辅导员队伍建设的规律,并应用于探索当前辅导员队伍再建设基本路径的现实研究。

### 3. 坚持发展创新的原则

不同的社会时期,因经济、政治、文化要求不同,辅导员队伍也呈现出不同的特点,辅导员队伍成长的过程是一个在原有历史基础上再创新和发展的过程。在研究中,我们坚持用发展的眼光看待问题,如随着高等教育大众化,辅导员的工作职能也在不断丰富,从过去单纯的政治职能和教育功能,发展到现在集政治功能、教育功能、服务功能、管理功能等的多功能统于一体。在辅导员队伍“再建设”的研究上,我们就要基于这一基本内涵来展开。再如,随着辅导员职业化、专业化的推进,新问题已出现或即将出现,我们坚持以前瞻性、发展性的眼光来审视现实问题。此外,我们努力在他人已有研究基础上,以新的视角、新的方法来解读历史和现实,以期实现思想的创新,为高校辅导员队伍建设贡献我们的绵薄之力。

### 4. 坚持实事求是的原则

近年来,辅导员队伍建设取得了巨大的成就,积累了丰富的经验,与此同时,随着时代的发展和队伍建设的推进,也出现了一些新问题和新状况。如何冷静地看待这些成就,理性地分析存在的问题,是我们进行研究必须解决的问题。在研究过程中,我们坚持实事求是的原则,既客观地总结经验成就,又直面问题和不足,以科学严谨的态度,深入剖析政策和制度设计中的不当,同时我们也紧扣时代发展需要和高等教育改革步伐,根据人才培养目标、辅导员队伍成长发展规律等进行既具有前瞻性,又不脱离现有历史条件的判断和思考。

生活在这样一个拒绝平庸、成就非凡的伟大时代里,高校辅导员队伍肩负着引导大学生全面发展、推动高等教育质量提高

的光荣使命。问题与成就并存,机遇与挑战同在。把辅导员队伍建设成一支结构合理、机制健全、动态稳定、战斗力强的队伍已成为这个时代对我们每一位高校思想政治教育工作者发出的殷切召唤,我们责无旁贷!

# 目 录

|                                         |         |
|-----------------------------------------|---------|
| 绪论                                      | .....1  |
| 第一章 辅导员队伍建设的历史进程                        | .....1  |
| 一、萌芽时期(1921 年—1949 年)                   | .....1  |
| (一) 黄埔军校的政治指导员                          | .....2  |
| (二) 抗日战争时期红军大学的政治指导员                    | .....2  |
| (三) 解放战争时期军事大学中的政治指导员                   | .....4  |
| 二、初创时期(1949 年—1976 年)                   | .....4  |
| (一) 过渡时期辅导员队伍的创立(1949 年—1956 年)         | .....4  |
| (二) 全面建设社会主义时期辅导员队伍建设的探索(1956 年—1966 年) | .....7  |
| (三) “文革”时期辅导员队伍建设的停滞(1966 年—1976 年)     | .....10 |
| 三、重建时期(1976 年—2004 年)                   | .....11 |

|                                           |         |
|-------------------------------------------|---------|
| (一) 拨乱反正时期辅导员队伍建设的恢复<br>(1976 年—1981 年)   | .....11 |
| (二) 全面改革开放时期辅导员队伍建设的强化<br>(1982 年—1992 年) | .....15 |
| (三) 社会主义现代化建设新阶段辅导员队伍建设的健全(1992 年—2004 年) | .....18 |
| 四、专业化、职业化时期(2004 年至今)                     | .....21 |
| (一) “16 号文件”的颁布                           | .....21 |
| (二) 新时期辅导员队伍建设的创新                         | .....22 |
| <br>第二章 辅导员队伍建设的主要成就                      | .....28 |
| 一、辅导员队伍的选配机制日益完善                          | .....29 |
| (一) 高标准选聘新进辅导员                            | .....29 |
| (二) 配足配齐辅导员队伍                             | .....30 |
| (三) 构建“矩阵式”配备模式                           | .....32 |
| 二、辅导员队伍的培养机制业已形成                          | .....34 |
| (一) 辅导员培训基地建设步入正轨                         | .....34 |
| (二) 辅导员学历和科研水平提升明显                        | .....41 |
| (三) 教书育人能力进一步提高                           | .....46 |
| (四) 国内外交流平台顺利搭建                           | .....48 |
| 三、辅导员队伍的管理机制愈发成熟                          | .....49 |
| (一) 强化考核,提升队伍战斗力                          | .....49 |
| (二) 奖优评优,完善队伍激励机制                         | .....50 |
| 四、辅导员队伍的发展机制更加明确                          | .....52 |
| (一) “双线晋升”制度进一步完善                         | .....52 |

|                                |         |
|--------------------------------|---------|
| (二) 校内外“立交桥”初见成效               | .....56 |
| <b>第三章 辅导员队伍建设的基本经验</b>        | .....61 |
| 一、从政治高度出发重视辅导员队伍建设             | .....61 |
| (一) 高度重视源于党的优良传统               | .....61 |
| (二) 高度重视成为根本推动力                | .....63 |
| 二、围绕党和高校的中心任务开展辅导员队伍建设         | .....66 |
| (一) 辅导员队伍具有鲜明的政治性和服务性          | .....66 |
| (二) 围绕中心和增强服务是发展壮大的重要源泉        | .....69 |
| 三、秉承与时俱进的精神推进辅导员队伍建设           | .....74 |
| (一) 与时俱进是不断发展的内在要求             | .....74 |
| (二) 与时俱进是不断发展的重要动力             | .....76 |
| 四、构建制度化的长效机制强化辅导员队伍建设          | .....79 |
| (一) 探索建设长效机制是一贯目标              | .....79 |
| (二) 专业化和职业化建设成为发展方向            | .....83 |
| <b>第四章 辅导员队伍建设的突出问题</b>        | .....86 |
| 一、学生工作面临的新挑战                   | .....87 |
| (一) 全球化深入发展,意识形态交锋激烈           | .....87 |
| (二) 高等教育国际化进程加快,辅导员素质面临<br>新挑战 | .....88 |
| (三) 高等教育迈向普及化,培养要求发生改变         | .....89 |
| 二、辅导员队伍建设“优出”问题凸显              | .....90 |
| (一) “双重身份”遭遇现实尴尬               | .....91 |
| (二) “双线晋升”显露发展隐忧               | .....98 |

|                                  |          |
|----------------------------------|----------|
| 第五章 辅导员队伍“再建设”的系统思考              | .....105 |
| 一、政府层面:重视辅导员队伍建设的顶层设计            | .....106 |
| (一) 加强制度建设的顶层设计                  | .....106 |
| (二) 加强战略规划的顶层设计                  | .....108 |
| 二、高校层面:辅导员队伍发展由“小循环”到<br>“内循环”   | .....112 |
| (一) 统筹规划“双线晋升”制度                 | .....113 |
| (二) 建设学工系统的“小循环”                 | .....118 |
| (三) 打通高校系统的“内循环”                 | .....120 |
| 三、社会层面:实现辅导员队伍发展的“大循环”           | .....121 |
| (一) 加强社会互动交流                     | .....122 |
| (二) 拓展社会发展空间                     | .....124 |
| 四、个人层面:明确辅导员多能一专的职业化、<br>专业化发展定位 | .....127 |
| (一) 科学设计职能体系                     | .....128 |
| (二) 不断提升职业素养                     | .....129 |
| (三) 着力提升“专业化”水平                  | .....131 |
| 附录 新中国成立以来高校辅导员队伍建设的有关文件         | .....135 |
| 参考文献                             | .....140 |
| 后记                               | .....144 |

## 辅导员队伍建设的历史进程

我国高校辅导员队伍建设是社会主义教育的历史产物,也是中国特色高等教育事业的重要内容。高校辅导员队伍的发展与每一阶段的时代和社会背景,特别是政治背景紧密相连,辅导员队伍建设的每一步历程也都反映着当时的时代特色和社会背景。古人云:温故而知新。哲人说:历史中有属于未来的东西,找到了,思想就永恒。在我们正快速迈向新的历史征途时,我们有必要回首起点,梳理队伍的发展脉络,探索最佳的发展之路。

### 一、萌芽时期(1921年—1949年)

虽然高校辅导员制度建立在新中国建立初期,但新民主主义革命时期,我党就已经在军事院校中开始了“政治指导员”制度的探索,为建国后高校辅导员队伍的建设制度的确立奠定

了必要的基础。

### （一）黄埔军校的政治指导员

1924年，在国共两党首度携手合作、国民革命风起云涌之际，世纪伟人孙中山先生高瞻远瞩，视“教育为神圣事业，人才为立国大本”，在中国共产党和苏联的积极支持和帮助下创办了国共合作的黄埔军校。作为中国现代历史上第一所培养革命干部的新型军事政治学校，其影响之深远，作用之巨大，名声之显赫，都是始料所不及的。黄埔军校成立后，中国共产党十分重视军校的思想政治教育工作，先后派周恩来、聂荣臻、恽代英等多名同志到军校担任政治教官，出任政治部领导职务。周恩来在任黄埔军校政治部主任期间，主持制定了《中央军事政治学校政治教育大纲草案》、《本校政治部政治指导员条例》等系列规章制度。《黄埔军校组织条例》规定，政治部专司本校政治教育训练事宜。政治部下设总务、宣传和党务三科，其中党务科就配备有政治指导员若干名。军校采用军事与政治并重的教育方针，政治指导员的主要任务是在政治部领导下加强学生政治训练，政治指导员是给学生讲授政治课的专职教官。政治课以反帝反封建为主要内容，主要研究中国革命的实际问题，以此来传授革命的基本理论，培养师生的革命思想。

### （二）抗日战争时期红军大学的政治指导员

1931年9月，中国工农红军学校在江西宁都成立。中革军委于1933年10月发出《关于改编红军学校的命令》，命令中提到“以原有高级班上级班，改为红军大学校”。这一富有远见的决定，开创了人民军队办学的先河，被毛泽东誉为“红埔军校”的中国工农红军大学——第一所由中共中央直接领导的军事院校

由此诞生了。该大学的教育方针之一是“军事与政治并重”，办学指导思想是：“培养具有高度政治觉悟、高超军事技术，纪律严明、不畏牺牲的作风。”<sup>①</sup>这座革命的大熔炉，为培养优秀的政治军事干部作出了贡献，在中国革命史上留下了光辉的一页。同年，旨在培养党政干部的苏维埃大学在瑞金成立，学校采用校长领导下的管理委员会制，设有主要负责行政工作的校务处和主要负责教务和训育工作的教务处，其中训育工作也就是思想政治工作。

1936年6月，中国工农红军大学又迁到陕北瓦窑堡，在卢沟桥“七七事变”后更名为“中国人民抗日军事政治大学”，简称“抗大”，1937年又迁到了延安，成为一所专门培养抗日军政干部的学校。为了适应革命抗战的需要，“抗大的组织机构基本上是仿照部队编制的，对学生生活实行军事化管理。其校部设有政治部、训练部和校务部。政治部下设组织、宣传、训练和秘书四科，负责全校学生的思想政治工作。学员编成若干大队，大队下设若干支队，支队下设若干中队。政治部给大队配备政治委员，中队配备政治指导员，支队配备政治协理员。在对学员的日常管理方面，抗日军政大学实现基层学员队（中队）的‘政治指导员’制度。政治指导员的职责是全面负责基层中队学员的思想、学习、生活等方面，是学校领导对学员进行思想教育和教学的得力助手。”<sup>②</sup>政治指导员制度为我党我军的发展壮大，为夺

---

① 陈元辉：《老解放区教育资料（一）》，教育科学出版社，1981年，第189页。

② 李材栋：《中国教育管理制度史》，江西教育出版社，1996年，第723页。