

高校辅导员

GAOXIAO FUDAOYUAN
DUIWU JIANSHE JIZHILUN

队伍建设机制论

黄林芳 / 主编

 上海财经大学出版社

教育部人文社会科学研究重大课题委托项目

高校辅导员队伍建设机制论

黄林芳 主 编

王淑范 罗山鸿 副主编

 上海财经大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

高校辅导员队伍建设机制论/黄林芳主编. —上海:上海财经大学出版社, 2009. 11

ISBN 978-7-5642-0630-7/F · 0630

I. 高… II. 黄… III. 高等学校-辅导员-工作-研究 IV. G645.1

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2009)第 185986 号

GAOXIAO FUDAOYUAN DUIWU JIANSHE JIZHILUN
高校辅导员队伍建设机制论

黄林芳 主 编

王淑范 罗山鸿 副主编

责任编辑 陈 明 封面设计 张克瑶

上海财经大学出版社出版发行
(上海市武东路 321 号乙 邮编 200434)

网 址: <http://www.sufep.com>

电子邮箱: webmaster@sufep.com

全国新华书店经销

上海竟成印务有限公司印刷装订

2009 年 11 月第 1 版 2009 年 11 月第 1 次印刷

890mm×1240mm 1/32 7 印张 201 千字

定价: 18.00 元

前言

2004年,中共中央、国务院颁布了《关于进一步加强和改进大学生思想政治教育的意见》。至此,高校辅导员队伍的建设问题被提到了一个新的认识高度。这不仅表现在近年来引发的新一轮关于辅导员的工作讨论与实践探索上,同时也表现在研究领域内的学术关注与理性思考上。

“凡情之至者,其文未有不至者也。”^①或许正是因为长期工作于高校并直接或间接地参与此项工作,所以我对辅导员工作与队伍发展“情以之至”。我目睹、经历了与改革开放同步的我国高校辅导员队伍的建设与发展,既欣喜于它的萌芽与初创,也感慨于它的波折与发展,更为它今天的发展朝着专业化与职业化的方向努力而感到骄傲!

“历史给我们的最好的东西就是它所激起的热情。”《高校辅导员队伍建设机制论》一书的成稿,可以说是辅导员专业化与职业化这一历史潮流在我所处的这个时代与环境中的“所激起的热情”。对于高校辅导员队伍的建设与管理的长效机制问题,在多年的思考之后,2007年12月,我与我的研究团队开始正式着手对此问题进行研究。我的研究团队是一支由有多学科背景知识的专家学者、不同层面的工作实践者所组成的。他们中有的来自辅导员,有的来自学校辅导员的管理岗位,有的具有丰富的人力资源研究、管理行为研究等背景。我们的研究团队以创新的思维方式、科学的研究方法,运用不同的知识背景和长期积累的经验,从辅导员队伍建设的体制、机制上着手,针对辅导员队伍建设过程中出现的问题,设计与探索出高校辅导员建设与管理的长效机制。

^① 黄宗羲:《明文案序》上。

“知识有两种,其一是我们自己精通的问题;其二是我们知道在哪里找到关于某问题的知识。”我们对于高校辅导员的研究,从她的最初萌芽——1933年中国工农红军大学的政治指导员制度开始,认真梳理了辅导员制度发展的各个阶段及其特点,分析了高校辅导员队伍在建设发展过程中的瓶颈和难点。研究团队充分发挥了各自学科的背景优势,或从人力资源的角度论述高校辅导员的科学配置问题;或从管理学的角度论述和诠释高校辅导员队伍的长效管理问题;或从机制理论的角度论述和设计高校辅导员队伍建设和管理的长效机制问题和制度设计的问题;或从统计学的角度科学地设计辅导员工作的考核指标及考核体系、设计辅导员队伍建设与管理机制的建设框架和方案以及辅导员工作的管理评估系统,从而使《高校辅导员队伍建设机制论》在理论与实践上均实现一个全新的突破。在研究中,我们对于高校辅导员队伍建设如何突破现有的格局、着手长效机制的建设,提出了我们的建议和想法,即建设“辅导员学”,把辅导员的职业道德建设摆放到辅导员队伍建设的重要层面;把辅导员队伍的职业化和专业化建设摆放到辅导员队伍建设的长远考虑、目标建设,高校辅导员队伍建设和管理的长效机制重在制度的设计,运用人力资源胜任力的绩效考核概念与方法建立辅导员工作的测量杠杆等。

我与我的研究团队在一次又一次的自我突破中,终于完成了此项研究,然却没有预想中的激动和高兴。回想整个研究和写作的过程,每一个细节,每一处字斟句酌,原本以为会轻松的我,随着研究的结题和书稿的完成,却又掀起几分担忧。随着高等教育改革的深化、高校招生规模的扩大、素质教育的全面展开,高校学生工作面临的形势更加复杂和严峻,任务更加繁重和艰巨。而这部15万字的书稿是不是能够应对高校辅导员队伍建设所面临的历史挑战?

在研究的路上,我们永远都只能在实践中积累经验并将其升华为理论,在理论指导下再不断的实践。书稿即将出版,思绪确是万千,收获与遗憾、高兴与伤感、满足与担忧,真是百感交集。无论如何,研究过程的合作,写作过程的合作,都让我真诚地感谢我们这个研究团队的所

有成员,感谢他们的理解与配合,感谢他们近两年来的亲密合作与辛苦付出!

本书由八章构成。参与书稿写作的同志是(按姓氏笔画):第一章,王淑范;第二章,罗山鸿、程霖;第三章,王贤卿、黄林芳、章益国;第四章,王淑范、黄林芳;第五章,罗山鸿、黄林芳;第六章,刘兵勇、张森;第七章,林华、贺晓刚;第八章,黄林芳。全书由黄林芳统稿。

黄林芳

2009年10月9日

目 录

前言	(1)
第一章 导论	(1)
第一节 问题的提出	(1)
第二节 辅导员队伍建设研究综述	(5)
第三节 研究的主要方法及基本框架	(15)
第二章 我国高校辅导员制度的历史回顾	(20)
第一节 我国辅导员制度发展的历史过程	(20)
第二节 我国辅导员制度历史发展特点	(26)
第三节 当前我国辅导员队伍建设存在的问题	(29)
第三章 机制设计理论与高校辅导员管理机制的研究	(35)
第一节 “体制”与“机制”	(35)
第二节 辅导员队伍管理机制设计的背景分析	(41)
第三节 辅导员队伍管理机制的要素	(58)
第四节 辅导员队伍建设与管理的宏观及微观机制	(66)
第四章 辅导员队伍建设与管理机制的建设框架	(69)
第一节 基础条件——辅导员工作与管理的体制	(69)
第二节 新时期高校辅导员队伍的建设与管理重在创新	(70)
第三节 辅导员队伍建设和管理机制设计的方法和思路	(82)

第四节	辅导员队伍建设与管理机制的框架设计	(83)
第五章	建立辅导员职业道德建设的长效机制	(96)
第一节	辅导员的职业道德	(96)
第二节	辅导员职业道德长效机制建立原则	(106)
第三节	建立辅导员职业道德建设长效机制	(110)
第六章	国外高校学生事务管理及其启示	(118)
第一节	中外高校学生事务管理的概念界定	(118)
第二节	中外高校学生事务管理内涵和外延的比较	(119)
第三节	美国高校学生事务管理发展简介	(123)
第四节	中美高校学生事务管理体制与机制的比较	(127)
第五节	中美高校学生事务管理实务介绍	(139)
第六节	国外其他高校学生事务管理体制与模式简介	(145)
第七节	借鉴与启示	(152)
第七章	建立我国高校辅导员队伍建设的长效机制	(157)
第一节	关于长效机制建设的问题	(157)
第二节	长效机制建设的社会环境基础	(159)
第三节	长效机制建设的相关制度	(161)
第四节	从队伍发展角度建设“辅导员学”	(172)
第五节	辅导员工作绩效评估的修正与模拟	(183)
第六节	辅导员考核指标体系的模拟与微调	(196)
第八章	研究的结论	(206)
参考文献		(210)

第一章 导 论

第一节 问题的提出

一、研究的背景

“国以人兴,政以才治。”新世纪、新阶段国际、国内形势的深刻变化,使大学生思想政治教育既面临有利条件,也面临严峻挑战。为此,国家把加强和改进大学生思想政治教育的工作作为一项战略任务来抓,2004年颁布了《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》(以下简称《意见》),2005年召开了全国加强和改进大学生思想政治教育工作会议,胡锦涛总书记到会作了重要讲话。

为了更好地贯彻落实《意见》、胡锦涛同志的讲话及全国加强和改进大学生思想政治教育工作会议的精神,作为一项重点工作的“大学生思想政治教育队伍建设”问题,提到了议事日程。为此,教育部从制度层面出台了《普通高等学校辅导员队伍建设规定》,明确了辅导员工作的定位、工作职责、选拔配备、培养发展与管理考核;各省市和高校也纷纷制定了一些加强辅导员队伍建设的实施意见与发展规划。这既是落实《意见》的具体举措,也是对辅导员队伍建设在政策层面的补充和完善。因此,有人称辅导员队伍建设的春天来了。

在辅导员队伍建设面临重要发展机遇的同时,新的形势对辅导员队伍建设提出了新的要求。举其大者有如下三点:

(一) 工作环境的变化给辅导员队伍建设提出新的要求

目前,我国正处于经济体制转型期,经济成分、组织形式、就业方式、利益关系和分配方式日益多样化,大学生面临着政治信仰、理想信念、价值取向等方面的极大考验。从高等教育自身来看,随着我国高等教育改革和发展的不断深入,高等教育已经进入了普及化、大众化阶段,高等学校出现了许多新的情况,例如高校每年的扩招、高校兼并带来的办学规模扩大和多校区管理、一些留学生逐步进入学院(系、所)给学生管理带来新挑战、后勤产业的社会化带来学生公寓管理的新变化,等等。如何适应和服务于这种重大调整和权衡各方面利益,如何坚持和发展社会主义意识形态的主导地位,如何更有针对性、更有实效性地对大学生进行科学的世界观、人生观、价值观教育和引导,是辅导员面对的新课题。

(二) 工作对象的变化给辅导员队伍建设提出新的要求

知识经济、社会转型加剧了中西文化的交流与碰撞,引发了大学生思想观念的深刻变化。首先是大学生对社会生活的评价标准发生了变化。不少大学生不再一切以政治标准来衡量社会生活。其次是一些大学生的思维方式发生了变化。一些大学生的自我判断意识增强,服从意识减弱。再次是一些大学生的价值观发生了变化。一些大学生更为关注今天的生活学习状况和现实利益,一些大学生认为理想太远、太大、太空。此外,少数大学生的道德观也发生了变化。非理性、唯我主义和颓废主义等有所滋长,追求不健康的享乐主义有所抬头。大学生思想观念方面的变化对辅导员工作提出了严峻的挑战。

(三) 工作手段、方式、内容等方面的变化给辅导员队伍建设提出新的要求

随着国际互联网、多媒体等现代传媒的迅速发展,信息的流动越来越快,这既扩大了人们的知识视野,也增加了人们鉴别各种社会思潮是非的复杂性,并由此引出了在现代科学技术迅速发展的条件下,如何运用新方法,创造新手段,有针对性地做好高校学生思想政治工作的复杂课题。由于高校是互联网用户的主要集中地,网络对大学生的消极影

响也远远大于其他社会组织。对思想政治工作者而言,网络带来的文化挑战和冲突,使正确的舆论导向难度加大,使教育对象更加分散。占领这块阵地需要更科学的手段和先进的知识,这无疑是辅导员队伍建设中的一大挑战。工作形式、工作方法及机制和体制等方面(例如学分制改革、后勤社会化改革、住宿社区化等)也存在着不断适应新情况和工作创新的挑战。

基于此,面对辅导员队伍建设新的要求和变化,为更好地解决队伍建设过程中存在的现实问题,破解辅导员队伍建设和发展中存在的瓶颈和难题,从机制建设和创新建设角度来讨论和研究辅导员队伍建设问题,不失为一种有益的尝试。

二、研究的意义

从思维创新和机制建设的角度研究辅导员队伍的建设问题,是将队伍建设的外部要求内化为自身建设需要这一要求的具体体现。问题研究的核心在于辅导员队伍的建设及运行机制;着眼点是在分析辅导员队伍现状的基础上,找出其问题所在;创新之处是根据社会的要求、高校工作的规律和特点,有针对性地提出辅导员队伍建设及运行机制的建议方案和设想,以此来解决辅导员队伍建设过程中存在的障碍,为辅导员队伍建设和发展提供一种思维和模式。这一研究的主要意义具体表现为:

(一)有助于解决辅导员队伍自身建设中存在的现实问题

制度建设是一个具有根本性、稳定性、长期性的关键问题。目前我国高校辅导员队伍建设还存在着一些问题,一定意义上说是困扰我们发展的瓶颈和难题。例如,辅导员队伍建设与管理的体制受传统观念的束缚、管理手段的弱化、工作领域的边界不清、绩效评估手段的缺失、培养和发展缺少系统性考虑等。归根结底,这些问题都是与高校辅导员队伍的体制、机制有关。本书将系统地梳理和研究高校辅导员队伍建设管理中的难点问题,从队伍建设体制和机制的创新出发,努力从应用性的角度在制度和政策上提出一些思路和设想,从制度层面提出进

进一步加强辅导员选聘、配备、培养、管理和考核等方面的方案和措施,真正破解难题。

(二)有助于吸引和凝聚一批优秀人才加入辅导员队伍

辅导员工作是一项光荣而神圣的事业,作为教师队伍和管理队伍的重要组成部分,辅导员同样要承担“传道、授业、解惑”的职责,传文明之道,授立身之业,解人生之感。这项事业本身的意义就足以吸引一大批优秀人才为之而奋斗、为之而奉献。而要进一步增强这项事业的吸引力,以事业来凝聚队伍,只有通过制度来保证。本书的研究从机制建设入手,在辅导员的选聘、管理、培养和发展等方面,通过提出行之有效的操作方案和措施,进一步理顺和完善机制,使辅导员工作有条件、干事有平台、发展有空间,满足辅导员的成就需求,增强他们的职业归属感,以此来最大限度地发挥辅导员的主观能力性,真正调动他们的积极性和创造性,从而为这支队伍的建设打下坚实的基础。

(三)有助于辅导员队伍的专业化建设

辅导员队伍专业化建设的意义和价值是客观和显而易见的,一方面它符合大学管理水平发展的诉求,符合大学生成才成长的内在诉求;另一方面它也符合辅导员队伍成长的内在诉求。目前辅导员队伍的发展在实际运作过程中面临着“意义体认的困顿、价值的迷失和发展的尴尬”,“这支队伍也需要深入、理性的思考自身的生存状况和发展前景”^①。主观上,他们需要专业理念和专业发展目标的引导;客观上,则需要可持续发展的制度体系加以保障。从机制建设的角度来切入辅导员的队伍建设研究,其目的也正在于,通过把握辅导员队伍建设过程中的关键环节,进行合理的、具有操作性的制度设计,不断完善辅导员队伍选聘机制、管理机制、培养机制和发展机制,从根本上构建辅导员队伍建设的长效机制,真正促进这支队伍的专业化建设。

^① 朱孔军:《价值审视和制度构建——关于辅导员队伍专业化建设的思考》,《思想教育研究》2007年第7期,第24页。

第二节 辅导员队伍建设研究综述

辅导员队伍建设是一个历久弥新的话题,长期以来如何发挥辅导员在人才培养中的重要作用,一直备受关注。特别是近年来,党和政府高度重视大学生思想政治工作和辅导员队伍建设工作,相继出台了一系列专门针对辅导员队伍建设和工作开展的文件,将辅导员队伍的建设又推向了一个新的高度。这一动向,不仅在从事辅导员实践工作的群体中引发了新一轮的讨论与实践探索,同时也引起了学术领域的关注和研究。

一、研究成果综述

根据我们所研究的范围及不完全的统计,在各类刊物上发表的辅导员研究论文共有3 100余篇,学生管理类论文2 380余篇,专著100余本。同时,值得一提的是,通过网络的渠道,有关辅导员队伍建设的经验材料也越来越多。许多辅导员或是自发建立了“辅导员之家”论坛,或是创建了自己的博客,就工作中面对的问题彼此进行沟通,交流心得体会,积累了许多有益的经验,为辅导员队伍建设和发展提供了研究的基础和素材。

这些成果从不同的角度阐述了辅导员工作的理论基础和基本原则、辅导员队伍建设存在的问题和误区、辅导员队伍建设的内涵和路径,提出了辅导员队伍建设的一些思路和设想。主要观点如下:

(一)关于辅导员的角色定位

高校辅导员的角色定位具有鲜明的时代特征。中共中央、国务院16号文件(即《意见》)及其配套文件对辅导员和班主任作了明确定位,即:是高校从事德育工作、开展大学生思想政治教育的骨干力量,是大学生健康成长的指导者和引路人。有研究者指出,高校辅导员的角色随时代的变迁和高校学生工作内涵的变化而不断演进,角色定位也从创始之初具有鲜明社会主义特色和意识形态特征的“政治领路人”逐步

发展成为“大学生健康成长的指导者和引路人”。这一角色定位,带来对现有辅导员队伍人员素质结构和能力结构的要求,也成为设计详细的选聘指标体系的重要基础。也有研究者从实务工作的角度指出,辅导员可以分成五种类型,即领导型、经验型、管理型、服务型及一专多能型,前四种类型随着形势发展已难以适应需要,一专多能型将是新的方向。还有研究者认为,辅导员角色定位转变的特点应体现专业化和职业化,应逐渐通过机制建设和政策调整,剥离不必要的事务性工作,使辅导员从事务型向以思想政治教育为主的“人生导师”型转变,具体可细分为五个方向,即成为学生的思想导师、心理导师、学业导师、生活导师和职业导师。比较有代表性的观点是华东师范大学邱伟光教授提出的,辅导员应该是大学生“人生发展的导航人、学习成才的指导者、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”。

(二)关于辅导员的能力和素质

国内对辅导员能力和素质的研究主要侧重于三个方面。

1. 辅导员能力和素质建设的重要性和必要性

有研究者认为,辅导员的能力和素质建设,是在新形势下从战略高度推进大学生思想政治教育可持续发展的重要保证。只有着力建设一支高水平的辅导员队伍,才能把大学生思想政治教育的各项任务落到实处,才能提高人才培养质量,才能培养出国家和社会所需要的社会主义人才。也有研究者认为,辅导员的能力建设问题,是在当前社会政治经济形势发生深刻变化、社会文化和价值取向多元化发展、高等教育在管理体制和人才培养模式等多个方面不断改革创新等一系列大的环境和背景下,提高工作的针对性和实效性的必然要求。还有研究者认为,辅导员的能力建设,在辅导员队伍建设过程中具有基础性和关键性的作用,是解决目前辅导员队伍建设过程中能力不足问题的重要抓手,只有不断增强能力本位的意识,明确辅导员能力建设的目标,才能有利于辅导员队伍的整体素质的优化和工作绩效的提高。

2. 辅导员能力和素质包含的内容

原教育部思想政治工作司副司长冯刚同志曾在回答网友提问时指

出,辅导员素质方面的要求应该包括三个方面的内容:

(1)思想政治素质

辅导员、班主任必须坚持正确的政治方向,在重大政治问题上要立场坚定,旗帜鲜明,与党中央保持高度一致,坚决维护党和国家的利益及高校稳定。要具备敏锐的政治鉴别力,能够准确判断形势把握方向,从而正确教育引导学生。

(2)业务素质

辅导员、班主任要有过硬的管理能力,适应新时期学生事务管理的要求;要有高超的工作艺术和思想教育水平,善于与大学生进行思想交流;要有很强的组织能力,组织开展好大学生思想政治教育的各项工作;要有团队精神,善于与大家合作,与专业课教师沟通,形成工作合力;还要有一定的科研能力,能够不断研究新的问题、新的情况,提出新的思路、新的举措。

(3)综合素质

新世纪要培养具有创新意识的人才,这意味着要求辅导员、班主任具备相当程度的综合素质,具备多种知识技能,成为复合型人才。要具备运用新技术做好工作的能力,利用计算机网络等开展大学生思想政治教育;要有一定的法律知识,增强依法治校的观念;要具备一定的心理健康教育 and 咨询能力,积极与大学生进行谈心交流;还要具备相当专业知识、外语水平、语言表达能力等,能够与大学生平等对话。对于这个话题,许多从事此项工作研究的同志也都从实际工作要求的角度,阐述了辅导员应具备的能力。例如刘兵勇同志认为^①,辅导员个人综合素质的提升,应重点建设十大能力,即学习能力、理论思维能力、组织协调能力和表达能力、执行能力、危机处理能力、创新能力、科研能力、领导能力和信息技术能力。葛庆洋同志认为^②,辅导员还应具有沟通的能

① 刘兵勇:《遵循能力本位 加强高校辅导员能力建设》,《牡丹江师范学院学报(哲社版)》2007年第1期,第92~94页。

② 葛庆洋:《论新时期高校辅导员应具备的能力和素质》,《科技信息》2007年第21期,第169、173页。

力、支配时间的能力、人际沟通的能力,以及过硬的思想政治素质、理论知识素质,良好职业道德素质和心理素质、健康的人格以及崇高的敬业精神和无私的奉献精神。

3. 胜任力理论在辅导员能力与素质测评上的运用

国内学者将胜任力的研究引入教育管理领域始于山西大学的杨继平先生。2004年,杨继平先生尝试编制关于大学辅导员胜任力的调查问卷,通过对问卷的汇总和分析,他得出了关于高校辅导员胜任力的16个维度,它们是:言语表达能力、应变能力、沟通能力、组织能力、关爱学生、创新能力、观察能力、职业忠诚感、促进学生发展的能力、思想道德修养、心理辅导能力、反省认知能力、人格魅力、理解和尊重学生、原则性和参与能力。对于此话题,郝英杰^①则认为,高校辅导员的胜任力模型应从能力、素质、人格魅力等三个方面来设计和构建。其中人格魅力属于核心层,素质属于中间层,能力属于外层。在这一CCR模型中,能力属于工作目标维度,素质属于价值维度、人格魅力属于修养维度。以此为基础,分解出13个因子(如表1-1所示),构成了能力与素质分析的要素。

表 1-1 高校辅导员胜任力模型量化与考核表

胜任力特征	因子分解	权重	考核方法
能力	1. 学习能力 2. 工作能力 3. 创新能力 4. 领导能力	较小	直接考察、职能性工作 分析、调查问卷
素质	1. 思想道德素质 2. 科学文化素质 3. 身心健康素质	较大	焦点小组、工作说明书 分析、访谈

^① 郝英杰:《高校辅导员胜任力建模研究》,《国家教育行政学院学报》2007年第6期,第22~25、49页。

续表

胜任力特征	因子分解	权重	考核方法
人格魅力	1. 愉快工作、充满爱心 2. 要有亲和力 3. 正确评价学生、处事“三公” 4. 要学会倾听 5. 极强的敏感性 6. 大局意识和高尚的道德情操	最大	关键事件技术、专家系统、调查问卷

此外,还有研究者运用有关胜任力的理论考察高校辅导员队伍的选聘现状,使选聘工作中标准模糊、方法单一、评价存在片面性等问题凸显出来,认为高校辅导员的选聘应尽快建立以辅导员队伍建设规划为指导、以辅导员胜任能力模型为标准、以多方位的测评方式手段的选聘机制。

(三)关于辅导员队伍的专业化建设

关于辅导员队伍专业化建设的研究主要涉及如下几个方面的内容。

1. 辅导员队伍专业化进程中的现存问题

有研究者认为^①,在组织层面上,还没有形成对高校辅导员工作意义的共识,队伍的发展和建设重视程度不够,从而导致辅导员队伍的思想不稳定、信念不坚定、结构不合理、发展不明确、专业素质良莠不齐等问题。从体制、机制上看,辅导员工作的事权关系也还没有完全理顺,辅导员工作职责定位不清、事务繁多、思想教育功能弱化。也有研究者认为,从队伍自身的状况看,由于辅导员队伍的知识结构单一,理论素养比较薄弱,操作层面的技术手段缺失,且大部分集中为思想政治教育专业毕业的本科生或研究生,上岗后又未系统地参加相关培训,因而在开展实际工作中,面对学生所关注的社会发展的热点问题、个人成长中的难点问题、人际关系中存在的困惑,辅导员都难以从理论的高度加以

^① 封林、余瑞福:《当前辅导员专业化进程中存在的问题和对策》,《学校党建与思想教育》2007年第8期,第74页。