

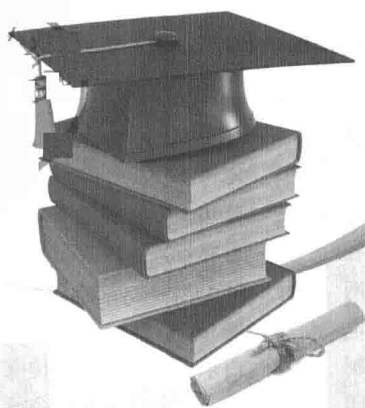
高职院校 辅导员队伍建设的 理论与务实



■ 黄小华 陈磊◎著

延边大学出版社

高职院校 辅导员队伍建设的 理论与务实



■ 黄小华 陈磊◎著

延边大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

高职院校辅导员队伍建设的理论与务实 / 黄小华,
陈磊著. -- 延吉: 延边大学出版社, 2019.5
ISBN 978-7-5688-6813-6

I. ①高… II. ①黄… ②陈… III. ①高等职业教育
—辅导员—师资队伍建设 IV. ①G718.5

中国版本图书馆CIP数据核字(2019)第093796号

高职院校辅导员队伍建设的理论与务实

著 者: 黄小华 陈 磊

责任编辑: 许 晖

封面设计: 邓可可

出版发行: 延边大学出版社

社 址: 吉林省延吉市公园路977号 邮 编: 133002

网 址: <http://www.ydcbs.com> E-mail: ydcbs@ydcbs.com

电 话: 0433-2732435 传 真: 0433-2732434

制 作: 山东延大兴业文化传媒有限责任公司

印 刷: 北京建宏印刷有限公司

开 本: 880×1230 1/32

印 张: 5.5

字 数: 126千字

版 次: 2019年5月第1版

印 次: 2019年5月第1次印刷

书 号: ISBN 978-7-5688-6813-6

定价: 22.00元

自序

当前,随着国内外经济社会发展格局的深刻变化,我国大力发展职业教育,要求把职业教育摆在更加突出的位置,并明确了“到2020年形成适应经济发展方式转变和产业结构调整要求、体现终身教育理念的中等和高等职业教育协调发展的现代职业教育体系,满足群众接受职业教育的需求,满足经济社会对高素质劳动者和技能型人才的需要”的总体目标并提出了培养思想过硬、理论基础扎实、实操能力强的职业者的任务,职业教育进一步得到党和国家的高度重视。从2004年起,中共中央、国务院、教育部相继出台了《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)、《教育部关于加强高等教育学校辅导员班主任队伍建设的意见》(教社政〔2005〕2号)、《普通高等学校辅导员队伍建设规定》(教育部第24号令)以及2017年8月31日经教育部2017年第32次部长办公会议修订通过自2017年10月1日起施行的《普通高等学校辅导员队伍建设规定》(中华人民共和国教育部第43号令)等一系列文件明确指出:“辅导员是开展大学生思想政治教育的骨干力量,是高等学校学生日常思想政治教育和管理工作

的组织者、实施者、指导者。辅导员应当努力成为学生成长成才的人生导师和健康生活的知心朋友。”同时规定高职辅导员是高校为对大学生实施思想政治教育、指导学生成长发展和学生事务管理而设置的专职工作岗位，国家鼓励和支持辅导员向专业化、职业化和专家化方向发展，这是辅导员队伍建设的趋势。

在总结多年从事高校学生管理和教育实践挂职锻炼的经验的基础上，笔者深思熟虑，潜心钻研，结晶成《高职院校辅导员队伍建设的理论与务实》一书。这也是笔者多年探索辅导员队伍建设的经验和理论概括。

本书从回顾我国辅导员队伍建设的历史与现状入手，探究高职辅导员队伍建设的方法，摸索高职辅导员准入、培养、考核机制，讨论高职辅导员职业能力建设问题，论述高职辅导员职业化、专业化、专家化建设趋势等。这些研究成果对高职院校辅导员有效开展工作具有重要的参考价值。

做学问对任何事物若仔细看，里面“定有不少论序”，“仔细参研”方得奥妙，“此便是格物穷理也”。《高职院校辅导员队伍建设的理论与务实》一书从理论与务实相结合的角度，深刻阐述了辅导员工作的理论基础与实践的重要意义，形成了较为系统的理论构建和知识集成。在此基础上，深入研究高职辅导员关爱学生、发展趋势等问题，是对高职院校辅导员队伍建设和辅导员工作素养以及知识体系的一次有益探索和

补充。

本书观点鲜明、论证充分、说理清楚、深入浅出,理论结合现实,现实联系辅导员实际工作,颇具操作性和指导性,本著作既是对辅导员日常工作的梳理、总结、凝练,也是研究对自身理论素养的升华。

《高职院校辅导员队伍建设的理论与务实》一书即将付梓。希望广大的思想政治教育者立足新时代,不忘初心,牢记使命,不断总结经验,增强创新精神,探索解决问题的新路径、新方法,撸起袖子加油干,为实现中国梦培养更多更合格的具有中国特色的社会主义建设者和接班人做出新的贡献。

黄小华于重庆

2018年秋

目 录

第一章 高职辅导员队伍建设的历史与现状	001
第一节 高职辅导员制度的历史演进	001
第二节 高职辅导员队伍建设的现状	006
第三节 辅导员队伍建设存在的问题	013
第二章 高职辅导员的内涵与素质要求	017
第一节 高职辅导员的内涵	017
第二节 高职辅导员的功能	018
第三节 高职辅导员的素质要求	023
第三章 高职辅导员准入、培养、考核机制	029
第一节 完善高职辅导员的准入机制	029
第二节 完善高职辅导员的培养机制	052
第三节 完善高职辅导员的考核机制	058
第四章 高职辅导员工作的方法	065
第一节 高职辅导员开展思想政治教育工作的 传统方法	065
第二节 高职辅导员开展思想政治教育工作方法	073

第五章 高职辅导员育人机制研究	079
第一节 高职辅导员育人机制概述	079
第二节 高职辅导员育人机制在学生管理事务中 弱化及其原因	085
第三节 完善高职辅导员育人机制的对策	089
第六章 高职辅导员职业认同度研究	109
第一节 高职辅导员职业认同的现状 及影响因素分析	110
第二节 提升高职院校辅导员职业认同的意义	122
第三节 提升高职辅导员职业认同的对策	126
第七章 高职辅导员的工作创新	137
第一节 高职院校辅导员工作存在的主要问题	138
第二节 高职院校辅导员工作存在问题的原因分析	141
第三节 高职学生辅导员工作创新的必要性	144
第四节 辅导员工作创新的途径和方法	148
参考文献	161

第一章 高职辅导员队伍建设的 历史与现状

培养什么样的人,怎样培养人,是我国教育管理部门和各类高校必须明确的根本性问题,事关党的队伍建设,也事关国家的前途和命运,事关中国特色社会主义建设和伟大中国梦能否实现。长期以来,党和国家为推动大学生思想政治教育、加强大学生的管理与服务,制定了一系列重大的方针、政策,也采取了一系列行之有效的措施。其中,特别需要强调的是:重视辅导员队伍的制度建设。这为高校进行大学生思想政治教育提供了制度保证。在我国,高等专科学校及以上高校设立建立辅导员制度和设立学生辅导员在我国早已有之,这不仅是我国高等教育的传统,也是经验积累。这些传统从历史上可以追溯到20世纪30年代,经历了近90年的变革和发展,从萌芽到起步、从起步到壮大、从壮大到成熟。随着时代的发展,辅导员地位和重要性也日益突出。

第一节 高职辅导员制度的历史演进

历史是已经发生的各种事件的积累,是一串散落在地上的珍珠。如果将这些珍珠打磨,再用一根主线将其连接,做成想

要的图案,这些散落的珍珠便更为可贵。高职辅导员制度在我国已经存续了相当长的时间,可是这既存的事实学界还没有对其进行总结、没有串联。本节梳理了我国高职辅导员发生、发展的进程,以期形成一个有益于高职辅导员队伍建设的链条。

一、“双肩挑”政治辅导员制度

(一)“双肩挑”辅导员含义界定

所谓“双肩挑”,实则是个比喻的说法,指辅导员一般要学习业务知识,一边要做学生的思政工作。在20世纪50年代初期,清华大学首创的既担任学生的思想政治工作,又培养学生管理干部队伍而采取的政治辅导员制度。这一政治辅导员主要由思想政治觉悟高、业务素质好、高年级的学生组成,他们一半时间读书,一半时间要给同学做思想政治教育工作。

(二)“双肩挑”辅导员制度形成的历史脉络

“双肩挑”政治辅导员制度正式提出的时间是在1953年,该制度提出的时代背景是正直国家大规模建设社会主义并开始第一个五年计划建设。为了适应社会主义建设的需要,各类高校尤其是清华大学招生数量猛增,即由原来的2000多人扩大到6000多人。随着学生数量的增加,学生的思想政治工作成了摆在管理者面前的重要难题。为了解决这一难题,当时管理层有两种方案:一是从校外调入一批专职业的思想政治干部;二是校内学生中培养一批。从校外调入一批,可能存在不了解学生、又不是很熟悉情况,尤其把握不了学生的思想状况,难以适应课余、夜晚以及日常生活。因此,时任清华大

学的校长蒋南翔有一个小发明,那就是挑选思想表现好、学习优秀的快毕业的学生来担任辅导员。1953年4月3日,清华大学正式向教育部等有关部门请示,要求设立学生政治辅导员。当时的教育部、人事部还派人到清华大学进行实地调研,调研结束后,同意了清华大学的做法,也就是清华大学的请示很快得到教育部人事部的肯定性回复。

(三)“双肩挑”辅导员诞生的历史意义

清华大学第一批辅导员的请示得到了主管部门的肯定性批复。这一批复诞生了清华大学历史上第一批辅导员,也是中华人民共和国成立后高校诞生的第一批辅导员。高校第一批辅导员队伍诞生了,这一批辅导员来自全校各系部大三学生中的精英。这批辅导员主要有以下四个特点:一是学习成绩优秀;二是思想政治觉悟高;三是业务能力强;四是年龄经历与学生年龄接近,同吃、同住、同学习。他们对学生思想状况非常了解,工作也容易为同辈的学生接受。

实践证明,清华大学首创的“双肩挑”辅导员及其制度,在实际工作中将党组织的先锋模范作用具体化、人格化了,这种身边的榜样力量,带动全体学生,发挥了辅导员教育、管理、服务的作用。这一制度是一项富有卓识远见的制度、带有战略性的高等教育制度创新,是学生管理创新、教育创新的成功范例。正如邓小平1978年指出的那样,清华大学从高年级学生中遴选优秀学生当政治辅导员,后来这支队伍形成了政工队伍,这个经验好^①。

^①朱正昌. 高校辅导员队伍建设研究[M]. 北京:人民出版社, 2010:15.

二、“专、兼”结合的辅导员制度

辩证唯物主义认为,世界是永恒发展的。所谓发展,是指前进的变化或进化,即指从一种质态转变为另一种质态,或者从一种运动形式中产生出另一种运动形式的过程,特别是指人类所处的现实世界中从低级向高级、从无序向有序、从简单到复杂的上升运动^①。唯物辩证法告诉我们,高职辅导员制度不是一成不变的,它会随着时代变化而变化,随着管理者意愿的变化而变化。

1978年10月4日,教育部颁布了《关于讨论和试行全国重点高等学校暂行工作条例(试行草案)》的通知,该通知明确规定:“为了加强思想政治工作,在一、二年级设政治辅导员或者班主任,从专职的党政干部、政治理论课教师和其他青年教师中挑选有一定政治工作经验的人担任。政治辅导员都要既做学生思想政治工作,又要坚持业务学习,有条件的要坚持半脱产,担任一部分教学任务。政治辅导员可以适当轮换。”该通知的颁发,是高职辅导员制度摆脱以往困境迎来勃勃生机的转折点。该通知关于这一时期的政治辅导员,作了三点规定:一是规定了选拔政治辅导员的渠道。从专职的党政干部、思政课教师以及其他青年教师中挑选人员担任辅导员。二是规定了政治辅导员的任务。这一任务主要是做学生思政工作、知识学习还有的要担任部分教学。三是向我们传达了政治辅导员可以选任。教育部、共青团有关文件指出:“政工人员可以选拔,主要从班主任、品学兼优的毕业生中选任。所选之人

^①杨春贵,张绪文,侯才.马克思主义哲学教程[M].北京:中共中央党校出版社,2002:74.

和教学人员一样,都是管理和办好学的重要力量^①。”

1984年11月13日,中共中央宣传部、教育部《关于加强高等学校思想政治工作队伍建设的意见》指出:“高等学校应配备精干的专职人员作为思想政治工作队伍的骨干,以承担繁重的工作任务,并积累经验。同时还应动员和组织一些教师、高年级大学生、研究生兼职来做思想政治工作^②。”

1986年4月3日,国家教育委员会《关于选配品学兼优的应届毕业生充实高等学校思想政治教育队伍的通知》指出:“各级教育部门和高等学校必须下决心切实加强思想政治教育队伍建设。在以后的毕业生分配时,要满足高职辅导员选拔的,尽可能高校选拔辅导员的要求。”这就充分说明,在继续坚持“双肩挑”政工人员的基础上,加大对专兼政工人员的配备和培养力度。为了加强专兼职思想政治工作队伍制度建设。

1993年8月,中共中央组织部、中共中央宣传部、国家教育委员会《关于新形势下加强和改进高等学校党的建设和思想政治工作的若干意见》对加强专兼职政治辅导员队伍建设提出了更高的要求,认为“政工干部是教师队伍的一部分,号召教育各部门和高校要贯彻落实中央文件精神,努力建立一支以精干的专职人员为骨干、专兼结合的政工队伍”。

1995年11月,国家教育部颁布了《中国普通高等学校德育大纲(试行)》明确指出:“要优化队伍结构,建设一支专兼结合、功能互补、政治坚定、业务精湛的德育队伍。”1995年11月,

①教育部思想政治工作司. 加强和改进大学生思想政治教育重要文献选编(1978~2008) [M]. 北京:中国人民大学出版社, 2008:9.

②教育部思想政治工作司. 加强和改进大学生思想政治教育重要文献选编(1978~2008) [M]. 北京:中国人民大学出版社, 2008:51.

教育部颁布了《中国普通高等学校德育大纲(试行)》对德育队伍做了明确的规定:“德育队伍主要是做德育工作。”

1999年,中共中央成功召开第三次全国教育工作会议,会后《中共中央关于加强和改进思想政治工作的若干决议》。随着这一《决议》的颁布,不少高校加大选拔辅导员的力度,选拔范围包括:教师、品学兼优的党员研究生、高年级大学生。这一遴选力度,对补充高职辅导员队伍起到了明显的效果。实际上,这一形式是对“专、兼结合”辅导员制度的灵活运用。

第二节 高职辅导员队伍建设的现状

一、辅导员队伍建设的基本情况

据统计,截至2017年年底,全年研究生教育招生80.5万人,在学研究生263.9万人,毕业生57.8万人。普通本专科招生761.5万人,在校生2753.6万人,毕业生735.8万人^①。可见,全国专科以上普通高等学校共有在校学生3859.1万人。按照《普通高等学校辅导员队伍建设规定》(教育部第24号令)第三章——《辅导员配备与选聘》规定:高职辅导员与学生比不低于1:200^②。根据这一比例,全国本专科高等学校至少拥

①中华人民共和国国家统计局网:http://www.stats.gov.cn/tjsj/zxfb/201802/t20180228_1585631.html。

②教育部思想政治工作司. 加强和改进大学生思想政治教育重要文献选编(1978~2008) [M]. 北京:中国人民大学出版社,2008:493.

有辅导员 19.29 万人。然而,围绕这一配置要求,课题组选取重庆直辖市区域内 71 所高校(包括本科和专科)为标本,对该地区的 22 所本科高校和 58 所高职院校的辅导员配备情况进行调查。调查结果表明,99% 的本科高校按照教育部第 24 号令配齐了辅导员队伍。84.6% 的专科职业院校按照教育部第 24 号令要求,基本配齐了辅导员队伍。随着教育主管部门对辅导员队伍建设和管理的重视,12.5% 的高等职业院校的政工队伍得到改进,还聘任了辅导员和班主任等。这些辅导员与专职辅导员一道为做好学生思政工作提供了不可缺少的保障。其他,譬如政治面貌、学历占比,本科和专科院校都是不同的。从政治面貌来看,党员比例为 91.2%,其中教育部直接管理的党员辅导员占 99.8%,专科院校的占 89.6%;从学历上看,直属院校拥有本科学位的辅导员占 92%,专科院校的占 89.7%;本科院校拥有硕士学历的辅导员占 78.1%,博士学位的占 11.3%。

二、辅导员队伍建设进展情况

随着国家对辅导员工作的重视,机制上有所突破,培养上注重实效,真正做到了辅导员工作有条件,管理工作取得了显著的成效。

(一)辅导员选配比例不断完善

近年来,全国高校特别重视大学生按照比例配备,更加注重政工人员的选拔预配置、做到高起点、把关严、以公平公开招聘为主要选人方式,把德才兼备、热爱工作、敬业爱岗、潜心育人的同志选拔政工队伍中来,形成一支结构合理、素质

优良、战斗力强的政工队伍^①。辅导员配备比例渐趋合理。根据教育部第24号令要求：“高校辅导员岗位按师生比不低于1:200的比例配置。”目前，从重庆高校来看，直属本科院校按照1:200比例配置辅导员。有的高职高专院校因为师资、办学经费短缺等原因，按照1:246比例配置。

(二)选聘途径多样化

高等学校选聘辅导员途径多样化。调研结果表明，重庆区域内有关高校积极探索从不同的角度选聘辅导员(见表1-1)。

表1-1 高等学校选聘辅导员的途径

选聘途径	选择比例
优秀毕业生留用	2.1%
公开招聘选拔	89.6%
专业教师兼职	21%
在读研究生兼任	38.6%
高年级本科生兼任	6.3%

(三)辅导员队伍培训机制渐趋成熟

建设辅导员队伍，同样需要像重视专业技术骨干一样重视辅导员的培养。一方面，教育部高度重视高职辅导员的培养工作。2007年确定的首批21个全国高职辅导员培训和研修基地，并出台了《2006~2010年普通高等学校辅导员培训计划》，强调要重视政工人的培训。目前，全国范围的高职辅导员培训已经举办了60多期，受训政工人员1万名。另一方面，高职辅导员培训的形式多样化。针对高校培训的方式，笔者走访了重庆有关高校，并结合外省乃至全国高职辅导员培训情况，

①朱正昌. 高校辅导员队伍建设研究[M]. 北京:人民出版社, 2010:35.

归纳起来有如下几种。它们各自在培训选择的比例是不同的(见表1-2)。

表1-2 高职辅导员培训的形式

培训形式	专家讲授	交流研讨	案例模拟	参观考察	其他形式	学历提升	校外挂职	社会实践
选择比例	86.1%	80.2%	45%	68%	8.1%	8.5%	1.2%	5.6%

(四)管理制度逐渐优化

辅导员作为学生的管理者,对其自身的管理也是要有“规矩”的。无规矩不成方圆,要较好学生,辅导员首先要讲规矩。目前,各类型的高等学校,一般来讲,都采取学校和院系两级管理。学校党委统一规划辅导员队伍的建设工作,党委负责学生工作的部门(有的称党委学生工作部)负责具体实施,院系负责做好辅导员的日常管理、培养和考核工作。具体而言,各高校根据实际情况制定了加强辅导员队伍建设的实施办法、考核制度、奖惩制度、培训方案、优秀辅导员的评选办法等一系列配套文件来加强管理辅导员队伍。

课题组到重庆市内外进行调研,调查结果发现:就市内而言,调查了10所高职院校和10所本科院进行调研,其中重庆水利电力职业技术学院就辅导员队伍建设做了大量的工作,成果非常突出。该校把辅导员队伍建设管理体系;建立了辅导员日报制度;建立了辅导员坐班制度;建立了辅导员学生管理制度;建立了辅导员培训等20多种制度,因为制度建设运用于学生管理,创建了“互联网+”背景下的辅导员“1+3”管理模式,该模式获得了2017年重庆市人民政府教学成果优秀奖称