

民办高职院校辅导员队伍建设的困境与对策研究

周贤君

重庆科技职业学院，重庆

摘要 | 辅导员是学生工作的中坚力量，承担立德树人根本任务，加强辅导员队伍建设，是新时代高校思想政治教育的客观需要。民办高职院校应当根据辅导员队伍建设的时代要求，系统梳理辅导员队伍建设所面临的问题和困境，从强化顶层设计、落实保障措施、聚焦能力提高、优化考核评价等方面增强辅导员队伍建设措施保障，增强辅导员岗位吸引力，努力构建一支素质过硬、能力全面、特点突出的辅导员队伍。

关键词 | 民办高职院校；辅导员；队伍建设；对策

Copyright © 2024 by author (s) and SciScan Publishing Limited

This article is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/). <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>



辅导员是学生工作的骨干力量，承担立德树人的根本任务，发挥服务学生成长成才、开展思想政治教育、维护校园和谐稳定等重要作用。民办高校是高等教育中一支不可或缺的重要力量，加强民办高校辅导员队伍建设，是新时代高校思想政治教育的客观需要，对于促进民办高校人才培养质量和办学水平具有十分重要的现实意义。

1 背景：高校辅导员之缘起与演进

高校辅导员之缘起，要追溯至“辅导员的前身”，即“政治指导员”时期。

“政治指导员”源于我党 1924 年在黄埔军校建立并实施的“政治指导员制度”。学校设立了政治工作部，专门负责开展学员的思想政治工作。土地革命战争时期，我们党经历了著名的“三湾改编”，将“支部建在连上”，使我们党领导的军队具有较高的政治素质，而政治工作制度成为提升部队作战能力的重要法宝。抗日战争时期，我们党在创办的高校和教育机构中设有专门的政治部，综合开展学生的思想政治教育工作。

新中国成立后,我们党在高校中继续实施“政治辅导员”制度。1952年,教育部发出了《关于在高等学校有重点地试行政治工作制度的指示》,规定要在高等学校学生中实行政治辅导员制度,负责学生的政治学习和社会活动。1953年,以清华大学为代表的高校开始设立学生政治辅导员。

1965年,教育部制定了《关于政治辅导员工作条例》,明确规定了高校政治辅导员的地位、作用和学生工作等一系列问题。至此,全国高校政治辅导员制度逐步建立和普及。

“文化大革命”期间,政治辅导员遭到批判,政治辅导员制度也被取消。

1978年恢复高考后,教育部颁布了《全国普通高等学校暂行工作条例》,规定:“为了加强对学生的思想政治教育工作,必须建立一支学生思想政治工作队。在一、二年级设立政治辅导员。”政治辅导员制度重新恢复。1980年,教育部与团中央联合颁布《关于加强高等学校学生思想政治工作的意见》,明确指出:“高等学校的学生政治工作干部,既是党的政治工作队的一部分,又是师资队伍的一部分,担负着全面培养学生的重要任务。他们和教学人员一样,都是办好高等学校不可缺少的重要力量。”首次提出了辅导员具有管理干部和教师的“双重”身份。1983年,教育部决定在部分高校设置思想政治教育专业,正规化培养思想政治工作专门人才,以解决思想政治工作队伍来源问题。1984年,在南开大学等12所院校开始招收思想政治教育专业本科生,至1986年,全国有清华、复旦等三十多所高校设置了思想政治教育专业,开始培养思想政治专门人才。

1987年中共中央颁布《关于改进和加强高等学校思想政治工作的决定》,要求各高校重视专职学生思想政治教育队伍的建设,建立兼职班主任和导师制,形成一支少数专职、多数兼职、专兼结合的学生辅导员队伍。

进入21世纪后,高校辅导员制度得到高度重视与蓬勃发展。2000年6月,中央召开了思想政治工作会议,江泽民总书记在会上强调,必须建设一支政治强、业务精、纪律严、作风正的专兼结合的思想政治工作队伍。

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》(中发[2004]16号),2005年1月,中央召开加强和改进大学生思想政治教育工作专题会议。中央16号文件中将“政治辅导员”去掉了“政治”二字,正式确定为“辅导员”,辅导员的职责由“做好学生的思想工作”,也扩大到包括诸多“事务性工作”等。

2016年,中央又一次召开了全国大学生思想政治教育工作专题会议,中共中央国务院颁布了《关于加强和改进新形势下高校思想政治工作的意见》(中发[2016]31号)。教育部2007年和2017年先后颁布了《普通高等学校辅导员队伍建设规定》,更加明确和规范了辅导员的定义、工作要求、工作职责、配备与选聘、培养与发展、激励机制、考核与管理等方面的内容。

2 实景: 高校辅导员队伍建设的成效与困境

2005年1月、2016年12月中央召开了“两次专题会议”,中共中央和国务院颁布了“两个重要文件”,教育部颁布了关于辅导员队伍建设的“两个规定”,有力推动了高校辅导员队伍建设,成了高校辅导员队伍建设的“稳定锚”。

2.1 高校辅导员队伍建设取得的成效

(1) 辅导员队伍的数量越来越“大”

进入21世纪以来,特别是教育部两次颁布高校辅导员队伍建设规定后,各高校认真贯彻落实规定要求,切实加强辅导员队伍建设,辅导员队伍数量不断壮大。截至2022年3月,全国31个省(区、市)高校专兼职辅导员人数为24.08万人,辅导员配备实现1:200整体达标,实际比例为1:171。

(2) 辅导员队伍的整体素质越来越“高”

总体上看,当前辅导员队伍建设已经进入由“数量扩张”向“质量提升”的快速发展期。一是辅导员队伍年龄结构更趋合理。公办高校“70后”“80后”辅导员已成为中坚力量,老、中、青相结合的队伍结构正在逐步形成,辅导员职业化趋势在增强。二是辅导员队伍的学历结构不断提高。形成了专科、本科、硕士、博士多层次学历并行的局面。公办高校专职辅导员具有硕士及以上学历达到80%以上,民办高职院校正在逐步招聘硕士学历辅导员。三是辅导员队伍的专业结构不断优化。高校专职辅导员队伍初步形成了以思想政治教育(法学)为主体,多专业、多学科并举的专业结构体系,辅导员专业化程度不断提高。四是辅导员队伍的职称结构更趋向合理。具有教授、副教授职称的辅导员人数在逐年增多,专家型辅导员正在逐步增多。

(3) 辅导员队伍的职业认同越来越“强”

一是辅导员的职业地位受到社会的广泛认可。辅导员岗位得到广大高校学生的认可,辅导员职业在高校人才培养中的作用日益突显,辅导员自身的价值在不断体现。二是高校辅导员队伍建设的体制机制不断健全。“党委统一领导,党政齐抓共管的工作格局”正在形成。辅导员的配备与选聘、发展与培养、管理和考核议价等体制机制逐步完善。三是辅导员的职业发展空间逐步拓展。辅导员具有的教师和管理人员“双重”身份得到较好落实,保障了辅导员职称、职务“双线”晋升职业发展空间,有效促进了辅导员队伍建设的职业化发展。

(4) 辅导员队伍的工作成效越来越“好”

教育部2021年相关调查结果显示,90%以上大学生对学校思想政治工作表示满意。一是广大学生的爱党爱国爱社会主义思想基础更加巩固,听党话跟党走的决心更加坚定,制度自信进一步增强,育人效果进一步提升。99.4%的学生认为“中国共产党具有无比坚强的领导力,是中国人民最可靠的主心骨”。二是坚持立德树人根本任务,认真落实“三全育人”目标,严格履行工作职责,校园稳定和谐。三是人才培养质量稳步提升,学生的专业知识、专业技能更加扎实,社会适应能力显著增强,毕业生得到了社会的广泛认同,就业率保持在较高的水平。

2.2 高校辅导员队伍建设存在的主要问题

高校辅导员队伍建设尽管取得了巨大的成绩,但仍面临许多困境和挑战。以重庆市某民办高职院校为例,通过调查分析发现,该校由于办学体制和办学历史等原因,辅导员队伍建设才刚刚起步,辅导员队伍建设的任务还很艰巨,还面临许多困难和问题。

(1) 对辅导员职业岗位的认识还有差距

一是对辅导员岗位的功能定位认识不足。把辅导员当成“打杂工”“万金油”,是学生的“保姆”,

每天忙碌于日常事务性工作,忽视了辅导员的育人功能。二是对辅导员的配备标准认识不足。过多考虑办学经济效益,忽略了教育的公益性和社会效益,辅导员人员缺口补缺不及时。三是对辅导员的培养教育不够。重使用、轻培养,用养结合的培养机制有待完善。四是辅导员本身对岗位的认识不够,缺乏职业发展目标和发展规划,工作动力不足。

(2) 辅导员队伍的结构性矛盾依然突出

由于学校办学历史和办学规模的原因,辅导员结构性矛盾较为突出。据调查统计,截至2023年12月底,该校共有专兼职辅导员共计106人。从年龄结构看,队伍非常年轻,35岁以上的仅9人,占8.5%,25岁以下的29人,占27.4%;从辅导员工作经历看,从事辅导员工作3年以上23人,占21.7%;3年以下的占比78.3%,其中,工作1年以下占39.6%;从性别结构看,女性占比高,占64.5%,与学校的男女生性别比不匹配;从学历结构看,本科学历为主,占比83%;专科学历11人,占10.4%,研究生学历7人,只占6.6%;从职称结构看,以助教为主,助教或无职称占比95%以上,讲师及以上职称不超过5%。

(3) 辅导员队伍建设的相关政策落实不到位

一是数量仍然不足。队伍不稳定,辞职跳槽多,人员流动快,辅导员数量达不到规定标准要求。二是政策执行不到位。国家规定的辅导员津补贴落实不到位,影响了辅导员的积极性。三是职业发展不畅。“两双”政策未落地,管理岗位少,职务晋升难,而科研能力不足,职称晋升慢,影响了辅导员职业发展。

(4) 辅导员队伍核心专业素养不高

辅导员个人发展与美好生活向往之间存在错位,影响辅导员队伍的稳定。对个人全面发展所包含的职业认同、知识结构、成长路径与专业发展等核心要素的认识不全面;对工作内容泛化、工作职责多元化、工作与生活交融且边界模糊等问题感到困惑或不满,个人成长性需求无法得到满足。

3 前景: 民办高职院校辅导员队伍建设的现实指向

3.1 强化顶层设计, 使辅导员队伍“硬”起来

高职院校要强化对思想政治工作因事而化、因时而进、因势而新的顶层设计。一是提高政治站位,严格执行党中央的文件精神和教育部的规定要求,认真落实辅导员队伍建设党政“一把手”责任,建立和完善党委统一领导,党政齐抓共管、各部门协同发力的工作机制,制定辅导员队伍建设的发展规划,为辅导员队伍建设提供强大的组织保障。二是凝聚全员合力,健全“三全育人”新机制,统筹协调各级党组织、各系统、各单位形成联动机制,聚焦“建立系统完备、科学规范、责任明晰、运行有效”的制度体系,为辅导员队伍降压减负,创造有利于辅导员全面发展的环境氛围。三是要确立以推动辅导员职业发展和个人成长为重点的保障支撑新体系,完善辅导员的配备与选聘机制,强化职业发展与培养机制,严格管理与考核评价机制,推动辅导员队伍职业化、专业化和专家化建设。

3.2 落实保障措施, 使辅导员队伍“强”起来

一是执行好辅导员的配备额度。按照以专为主、专兼结合的原则,明确选拔条件,按照规范程序,公开、公平、公正招聘选拔专职辅导员,确保辅导员队伍“动态足额达标”。二是落实好辅导员“两双”

政策。确立辅导员的教师和管理岗位身份,制定辅导员管理岗位聘任标准,确定相应级别管理岗位等级的晋升办法;建立和完善辅导员专业技术职务“单列计划、单设标准、单独评审”的保障机制,确保辅导员队伍的职业发展、个人成长,增强辅导员职业发展的“可预见性”,稳定辅导员队伍。三是改善辅导员的薪酬待遇。参照公办高校岗位标准,逐步落实民办高校辅导员岗位津贴等相关政策,建立辅导员专业技术职务评聘结合的经济待遇,增加辅导员的绩效考核薪酬,为辅导员的个人发展提供必要的条件保障,切实增强辅导员岗位的吸引力。

3.3 聚焦能力提高,使辅导员素质“升”起来

一是加强辅导员的培养培训。合理制定辅导员培养培训计划,并将辅导员培训纳入学校师资队伍和干部队伍建设整体规划;积极组织辅导员参加国家和省级培训,建立辅导员岗前培训、日常培训和骨干培训相结合的培训制度;完善和充实“基础”“专业”“特色”的多层次辅导员培训内容体系,构建立体式的辅导员培训内容结构,提升辅导员的综合素质。二是加强辅导员的交流交融。积极选拔优秀辅导员参加各类交流学习和研修深造,支持辅导员开展科学研究,鼓励辅导员攻读相关专业学位,提高辅导员的职业能力。三是增强辅导员的实践能力。认真组织参加辅导员素质能力竞赛,积极开展校内微班会、思政微课、就业创业演讲等常规竞赛和征文、工作案例分享活动,增强辅导员的专业技能和业务水平。

3.4 优化考核评价,使辅导员工作“实”起来

一是严格队伍管理。对标辅导员工作职责要求,逐步建立起以共同学习、共同研究为基本内容的辅导员成长共同体,强化辅导员队伍的思想建设和作风建设,完善辅导员队伍的校、院双重管理体制,加强辅导员工作精细化管理,不断增强辅导员队伍的育人效果。二是强化考核评价。根据辅导员职业能力标准,健全辅导员队伍的考核评价体系。合理制定辅导员考核办法,完善“学生评议、同行互评、组织考评、业绩考核”五位一体的考核体系,细化辅导员考核评价的任务清单、业绩清单和负面清单;加大考核结果运用,将考核结果与职务聘任、奖惩绩效、晋级评定等挂钩,激励辅导员立足岗位努力工作的内生动力。三是增强激励措施。建立辅导员独立的表彰奖励体系并纳入学校表彰奖励体系范围,认真开展辅导员年度述职会,评选年度“优秀辅导员”“辅导员年度人物”等和典型工作案例,发挥榜样示范引领作用。推进辅导员“队伍形成梯队、骨干形成团队、专家形成核心”,激发队伍整体工作活力。

参考文献

- [1] 普通高等学校辅导员队伍建设规定(教育部令第43号)[EB/OL]. [2024-05-29]. http://www.moe.gov.cn/jyb_xxgk/xxgk/zhengce/guizhang/202112/t20211206_585050.html.
- [2] 杨育智,原广华.中国高校辅导员研究70年:历程、主题和趋势[J].高校辅导员学刊,2019,11(6):70-76.
- [3] 杨长亮,王鑫.背景 实景 前景:高校辅导员“两双”政策的演化逻辑[J].高校辅导员学刊,2024(2).
- [4] 康易赞,周丙洋.高职院校辅导员队伍建设的时代要求、现实挑战与突破路径[J].教育与职业,2024(2):85-89.

Research on the Dilemmas and Countermeasures of the Construction of Student Affairs Staff in Private Vocational Colleges

Zhou Xianjun

Chongqing Vocational College of Science and Technology, Chongqing

Abstract: Counselors play a pivotal role in student affairs, undertaking the fundamental task of moral education and character building. Strengthening the construction of the counselor team is an objective necessity for ideological and political education in colleges and universities in the new era. Private vocational colleges should, in accordance with the contemporary demands of counselor team construction, systematically sort out the problems and dilemmas faced by the construction of the counselor team. They should establish a safeguard system for counselor team construction from aspects such as strengthening top-level design, implementing protective measures, focusing on ability improvement, and optimizing assessment and evaluation. This will enhance the attractiveness of the counselor position and strive to build a team of counselors with excellent quality, comprehensive capabilities, and distinctive characteristics.

Key words: Private vocational colleges; Counselors; Team construction; Countermeasures