

新时代辅导员队伍建设的发展路径研究

□ 左 辉 王 涛

摘 要:新中国成立 70 多年来,高校辅导员队伍建设始终沿着规范化、科学化的方向向前发展。文章将高校辅导员队伍建设的发展历程作为研究对象,通过总结 70 年来高校辅导员队伍建设所积累的相关经验,剖析新时代高校辅导员队伍建设的发展趋势,总结经验、查找不足,进而从保证政策、稳定队伍和提升素质等三个方面探寻新时代辅导员队伍建设的路径,以期对新时代辅导员队伍建设起到参考和借鉴作用。

关键词:辅导员队伍;发展历程;整体趋势;经验启示

作者简介:左 辉,武汉工程大学管理学院党委书记,教师;王 涛,通讯作者,武汉工程大学材料科学与工程学院党委书记,副教授。(湖北 武汉 430205)

基金项目:本文系高校思想政治工作队伍培训研修中心(华中科技大学)2020 年度专项课题(项目编号 2020YXZX02)、湖北省人文社会科学重点基地“少数民族大学生思想教育研究中心”招标课题、2021 年度湖北省高等学校哲学社会科学青年项目(21Q094)的研究成果。

DOI:10.19865/j.cnki.xxdj.2022.20.022

中图分类号:G645

文献标识码:A

文章编号:1007-5968(2022)20-0075-04

高校辅导员队伍是大学生思想政治教育工作的主力军,在高校学生思想政治教育工作中扮演十分重要的角色,责任重大。本文对高校辅导员队伍的发展历程进行梳理,在总结经验的同时,发现当前高校辅导员队伍建设还存在不足之处,从保证政策、稳定队伍和提升素质三个方面探寻新时代辅导员队伍建设的路径,以期对辅导员队伍建设的发展提供参考借鉴。

一、新时代高校辅导员队伍建设的发展趋势剖析

纵观 70 多年间高校辅导员队伍建设的发展历程,受大环境影响,各个阶段呈现不同的特点,但整体呈上升趋势。高校辅导员队伍建设始终沿着规范化、科学化的方向向前发展,取得了显著成效。

1. 辅导员队伍向政治性与科学化结合的趋势更加显著。各个发展阶段对辅导员的素质以及能力要求存在一定差异。从新中国成立到改革开放之初,受当时社会环境的影响,尽管对高校辅导员队伍建设的需求多种多样,但政治素质一直极被重视。从改革开放到党的十八大召开,高校辅导员队

伍建设工作与科学化、专业化进行了有机结合。比如,设置专门的思想政治教育学科和学位、有针对性地编著教材和资料、制定专业化的人才培养系统等,切实反映了辅导员队伍建设正沿着专业化的方向向前发展。从科学化、专业化的层面入手针对高校辅导员队伍进行建设将会是必然的发展趋势。随着中国特色社会主义步入新的发展阶段,对于国民素质特别是思想政治素质的要求大幅度提升,这种变化也促使高校辅导员队伍建设随之变化。新时代,高校辅导员队伍的建设必须一方面同中国当前的国情相匹配,另一方面遵循其固有的原则以及发展规律,将政治性和科学化有机融合。

2. 辅导员队伍保障力度逐步提高。在对高校辅导员队伍建设的发展历程进行深入研究后发现,辅导员队伍建设发展初期在制度创建方面取得了突破性进展,但也呈现出政策缺乏稳定性的弊病。比如,新中国成立之后,尽管颁布了一些文件用以明确高校辅导员的地位和作用,但是高校辅导员队伍建设的政策存在不确定性,相应的管理机构也时常发生变化。改革开放之后,随着政治环境回归正轨,高校辅导员队伍建设得以恢复,国家给高校辅

辅导员队伍建设提供了大力的支持和帮助,陆续颁布了多项政策。国家层面所颁布各项指令的实施对辅导员队伍建设产生了巨大的推动作用。教育部令(第24号)《普通高等学校辅导员队伍建设规定》第一次将高校辅导员队伍建设从政策层面提升至律法层面;教育部令(第43号)《普通高等学校辅导员队伍建设规定》在使高校辅导员队伍建设更具健全性和合理性的基础上,对法治化保障进行更进一步的深化。在新的发展时期,中国更为注重依法治国,能够预见,未来对于高校辅导员队伍建设的法治化保障的重视程度还将获得进一步的提升。

3. 辅导员队伍推进标准化管理进程逐渐加快。加大对高校辅导员队伍的管理力度,能够让队伍更具稳定性和有效性。在发展初期,高等教育的规模较小,社会环境单纯、大学生的困惑相对单一,大学生思想政治工作的难度同现在相比也比较低。在这种历史时期,针对学生所实施的辅导缺乏精细度,针对辅导员队伍建设所实施的各项管理工作也呈现粗放性的特点。改革开放以后,中国高等教育获得了迅猛发展,大学生的数量在逐年递增,辅导需求也从单一化向多元化、复杂化方向发展。在这种背景下,必须要对高校辅导员队伍建设的方法进行改进和优化,使其能够同高校辅导员队伍的专业性建设相匹配。于是,“双重领导”制度得以设立和完善,“双重身份”管理制度得到深入实施。一方面,对辅导员队伍建设部门进行梳理和整合,对其建设工作的责任进行明确和划分,制定有针对性的规章制度,对落实过程进行合理管控、对落实渠道进行拓展,为辅导员队伍的建设搭建平台,给予资源。另一方面,将高校辅导员队伍与教师、党政队伍进行有机结合,明确职务晋升、管理考核等环节的规定,让管理制度更加切实合理。就宏观层面而言,这一时期队伍管理主要借鉴人事管理的方法和模式,施行的是科学化管理方法。以此为基础,近几年又诞生了一种新的管理方法——标准化管理。比如,教育部针对辅导员管理制定了标准化的措施,很多高校在聘用、考核辅导员时也会采用一些量化的评估方法。标准化虽然不能从根本上解决高校辅导员队伍的建设问题,但是标准化管理将会成为未来大学生辅导活动的主要发展趋势。

4. 辅导员队伍协同发展力度更加坚实。高校辅导员队伍建设不仅与辅导员个体息息相关,也同

辅导员团队密切相关。从高校辅导员队伍的发展历程看,第一阶段大部分都是通过经验型角色来展开行动,简单来讲,就是辅导员并未受过专业性、系统性的培训,在处理各项工作时大部分都是通过自身经验而不是利用专业化的知识。进入第二阶段,尤其是独立设置思想政治教育学科后,学科发展为辅导员队伍发展提供了专业支撑,在进行辅导员选拔时对于专业化的注重程度也日益增加。近些年,辅导员队伍建设获得了切实有效的发展。虽然辅导员个体的专业化对辅导工作的开展提供了支持,但是,面对大学生辅导需求日趋多样化的现实情况,单纯地依靠辅导员的个体专业化已经无法让这些需求获得充分的满足,这就需要组建合作型的团队来应对学生的多样化需求。一些高校为了实际工作的需要,陆续出现了辅导员角色的多样化,例如党建辅导员、心理辅导员等多种细化型辅导员角色,这种新型的辅导员角色整合了辅导员各自的专长,在实际工作中强调的是整体的配合,而这种高效团队也必将成为一种新的队伍建设趋势。

5. 辅导员队伍资源整合能力显著提升。在各个发展时期,因需求和环境不同,高校辅导员队伍建设的驱动力也存在一定差异。早期高校辅导员队伍建设重点依靠设置有针对性的政策、提供专项经费等外力因素。外力推动具有一定的优势,一方面能够切实运用各项外部资源,另一方面能够开展统一性行动。然而,推动事物根本发展起决定因素的还是内生动力,应切实激发辅导员的主观能动性,有效联动高校思想政治工作系统,形成育人内部合力。高校内部的政治思想工作资源十分丰富,在要求全员、全过程、全方位推进思想政治教育的大背景下,高校辅导员队伍应当与其他队伍开展深入的交流合作。从依靠外力到重视内部合力,虽然发生了变化,但工作的重心依旧没有离开校园。最近几年辅导员队伍建设的层次获得了显著的提升,主要体现在更加注重对社会大环境的建设以及完善,将之前分散于政府、企业等各类社会团体中的资源进行汇集,整合成一种环境驱动力,切实推动高校辅导员队伍建设的新发展。

二、新时代高校辅导员队伍建设的现实思考

新中国成立70多年以来,国家对高校辅导员队伍建设工作给予了大量的指引和支持,高校辅导

员队伍建设因此得到了迅猛发展。然而,纵观当前辅导员队伍的现状和辅导员工作实效,高校辅导员队伍建设仍面临一些问题。一是辅导员职数配备不达标,结构组成不合理,影响了辅导员实际作用的发挥。二是辅导员职责边界不明,角色定位不清,影响了思想政治教育的针对性实效性。三是晋升渠道不畅,考核机制不全,影响了辅导员队伍的职业化专业化。党的十九大提出,新时代高校思想政治工作应当在习近平新时代中国特色社会主义思想的指导下展开,这为高校辅导员队伍建设提供了新的指引。高校应认真学习贯彻习近平总书记关于教育的重要论述,坚持把辅导员队伍建设作为教师队伍和管理队伍建设的重要内容,不断优化选拔、培育、考核、晋升等环节,打造从“入口”到“出口”的全链条培养模式,扎实推进辅导员队伍建设,使他们干事有平台、发展有空间。

1. 要提高对辅导员队伍建设重要性的认识,给予政策保障。辅导员是高等学校教师队伍和管理队伍的重要组成部分,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实施者、指导者和组织者。各个高校应当充分认识辅导员队伍的重要作用,进一步统一思想、提高认识,积极开展辅导员队伍建设。在人事制度上,应当对辅导员队伍的建设工作给予重点关注,根据学校的具体状况有针对性地设计学校政策。在人员配备上,按照国家规定足额配备辅导员,确保工作收获应有的成效。在上升渠道上,落实“双线晋升”政策,有条件的单位应按工作年限等条件设置正处级、副处级辅导员岗位晋升机制。在职称评审上,严格执行评审单列、指标单列的规定。在科研项目的立项审核上,重点考虑辅导员工作的特殊性,根据实际进行适度的照顾和侧重。在信息化建设上,要同步推进学生教育管理信息化与教学管理信息化。同时,通过信息化建设提高工作效率,最大限度地减少辅导员事务性工作量,让辅导员有更多的精力投入到对学生的培养。

2. 要准确定位和明晰辅导员的角色与岗位职责,确保队伍稳定。辅导员是学生思想政治教育和日常管理的组织者、实施者和指导者,是大学生健康成长的知心朋友,是大学生的人生导师,高校要切实发挥辅导员的作用。一是要清晰定位辅导员角色。一些高校辅导员较好地担负起了对学生进

行日常管理、提供服务的职责,但对思想政治教育的工作缺乏应有的重视,没有认识到辅导员不仅需要向学生灌输知识成为推动其深入学习的良师,还需要帮助其树立正确的价值观念,成为促使其健康的成长的益友。应当让辅导员准确认识自己的角色,意识到不仅需要对学生进行有效的管理,还需要围绕着思想政治教育工作,对学生的精神层面进行指导和教育。二是要明确辅导员的岗位职责。高校在岗位设置时,要严格确定辅导员工作的边界,做到科学管理、准确定位、明晰责任,让辅导员有充足的时间专注于研究和把握学生工作规律、提升理论水平和综合素质。三是要优化辅导员的管理考核。在严格管理的基础上,建立相关激励机制。比如,在学校先进工作者等校级荣誉评选时单列辅导员指标,由学工部门组织统一考评。辅导员工作面广、压力大,高校各级领导要主动关心辅导员的工作和学习状况,及时开展谈话谈心,传授工作技巧与方法,有效缓解辅导员工作压力和心理焦虑状态。

3. 要着力加强辅导员队伍的培训培养,提升综合素质。辅导员是学生成长成才的直接培育者,辅导员队伍素质的优劣直接影响学生教育管理的质量和水平。高校应通过“读、学、说、聊、写、研、行、赛”等途径,不断提升辅导员的综合素质。

其一,通过“读”和“学”提升辅导员学习思考能力。多元的知识结构和良好的知识储备是辅导员做好思想政治教育工作的基石。新时代,学生获取知识的途径很多,要想把思想政治工作真正做到学生心里,就要求辅导员具备较强的理论素质和水平。因此,高校学工部门要对辅导员的学习进行规划,一是每学期选定思想政治教育相关的必读书目和选读书目,购买一批优质图书督促辅导员通读、精读,通过学习提升理论素养,改善专业结构。二是坚持“请进来”“走出去”。通过邀请知名专家作报告和选派优秀辅导员参加校外高层次培训等形式,提升辅导员履职能力、工作水平和业务素质。三是要制定有针对性的政策,提倡和鼓励辅导员在兼顾工作的同时提升学位,以此优化辅导员学历结构。

其二,通过“说”和“聊”提升辅导员解决问题能力。辅导员直接面对学生,能及时有效为学生答疑解惑是确保思想政治工作效度的关键。目前高校辅导员队伍更换比较频繁,新进辅导员仅通过理论学习很难完全驾驭工作,需要探索“青蓝工程”人

才培养模式,以老带新。因此,高校在实际工作中可以举办“辅导员故事会”,邀请优秀辅导员作报告或访谈,让他们结合自己工作的典型案例,分享工作心得和经验,为新辅导员提供有益借鉴。也可以定期举办“辅导员沙龙”,通过辩论、讨论等方式围绕学生工作的重难点问题进行研讨,在交流中产生思想共鸣,迸发新的观点与思路,达到拓展工作思路,创新工作举措,锻造工作队伍的目的。

其三,通过“写”和“研”提升辅导员理论研究能力。辅导员队伍建设总的方向正在向“职业化、专业化、专家化”发展。近年来,为了响应国家政策,稳定辅导员队伍,提升辅导员能力,各个高校陆续实施了辅导员“三线晋升”,在给予专职辅导员行政级别的同时鼓励辅导员申报思想政治教育系列专业技术职称,并将理论研究水平与成果列为职称评审的重要考核指标。高校要根据辅导员的工作特点和研究兴趣成立辅导员研究团队,明确各团队理论研究方向,为辅导员开展课题研究、发表论文提供必要政策和平台支撑,并出台辅导员考核办法,对辅导员每年发表工作相关论文数和立项课题

数提出明确要求。

其四,通过“行”和“赛”提升辅导员实践应用能力。为了全面提升辅导员素质,除了理论学习与业务培训,还应开展辅导员社会实践和素质提升活动,让二者互为补充、互相促进,在提升辅导员实践能力的同时,丰富辅导员的学习和生活,以此保证学生工作队伍的持续稳健发展。高校可以定期举行户外拓展活动,在帮助辅导员排解工作压力的同时,增强辅导员队伍的凝聚力。此外,可以安排辅导员外出调研和学习,拓展辅导员队伍眼界,吸收借鉴兄弟高校成功经验,举办辅导员技能竞赛,检验辅导员的学习、培训效果,同时给优秀辅导员脱颖而出提供平台。

参考文献:

- [1] 岑艳媚.新中国成立以来高校辅导员制度变迁探析[J].高校辅导员学刊,2020,12(1).
- [2] 聂永江.我国高校辅导员制度变迁研究[J].学校党建与思想教育,2021,(4).

责任编辑 罗钰涵

(上接第64页)线教育、爱国主义教育、民族观教育、国情教育等方式,帮助大学生坚定政治立场和政治方向;从而引导大学生正确认识世情、党情、国情,提升政治站位,强化政治意识,始终做到两个维护,在政治参与中明辨是非,在网络交际中做到坚守政治品行。

3. 坚持科学合理的评估机制,加强高校网络思想政治教育专业队伍建设。一般来说,构建科学合理的评估机制,加强高校网络思想政治教育专业队伍建设应该着眼于以下三点:一要灵活运用多种评估方式,如同行盲审、学生评价、自我评价等方式,对高校网络思想政治教育专业队伍的队伍规模、队伍素质、个体及单位工作完成情况等基本情况进行评估。二要建立科学合理的评价体系,对大学生群体生活、学习、工作中思想政治的具体表现进行成效评估。客观来看,这一问题比较复杂,需要以一种长期眼光进行跟踪考察。三要采取公平、公正的评估程序,评估程序必须遵循科学、民主、公开的原则。总的来说,对于思想政治教育专业队伍建设而言,科学合理的评估机制的建立,既是有效

监督手段,也是有效预防手段。通过对高校网络思想政治教育科学合理的评估,能够尽可能快速、准确地发现所建设教育队伍中的漏洞与不足,将专业队伍建设出现走弯路、走绕路的几率降到最低,从根本上推动高校网络思想政治教育走向规范化、持续化发展。

参考文献:

- [1] 习近平在全国高校思想政治工作会议上强调:把思想政治工作贯穿教育教学全过程 开创我国高等教育事业发展新局面[N].人民日报,2016-12-09(1).
- [2] 马克思恩格斯选集,第1卷[M].北京:人民出版社,2012.
- [3] 毛泽东文集,第七卷[M].北京:人民出版社,1999.
- [4] 丁振国,杨玲玲.论高校网络思想政治教育的创新途径[J].学校党建与思想教育,2008,(5).

责任编辑 胡倩倩
实习编辑 侯欣