**关于辅导员队伍专业化职业化建设的思考**

秦世友[[1]](#footnote-0)

（北京城市学院，北京 100083）

**摘要：**本文从加强辅导员队伍建设对民族复兴大业、落实立德树人根本任务、保障新时期大学生健康成长、维护高校稳定发展的作用和意义出发，对新时期辅导员队伍建设面临的困境和不利因素分析等方面进行了研究论证，并从辅导员职业化管理与晋升机制改革等方面对如何建设好辅导员队伍提出了可行性的建议。

**关键词**：辅导员队伍；专业化；职业化

辅导员是高校开展学生思想政治教育的骨干力量，辅导员队伍建设的水平对学生思想政治教育的成效具有重要的影响。在庆祝中国共产党成立95周年大会上，习近平总书记指出 ：“全党要关注青年、关心青年、关爱青年，倾听青年心声，做青年朋友的知心人、青年工作的热心人、青年群众的引路人。”这对高校做好做实大学生思想政治教育工作提出了新的要求和重要指导。同时，中共中央、国务院印发《关于加强和改进新形势下高校思想政治工作的意见》，对包括辅导员队伍在内的高校思想政治工作队伍建设做出了新的部署。2017年10月1日，教育部出台实施了《普通高等学校辅导员队伍建设规定》（以下简称《规定》）。这是深入贯彻落实习近平总书记的重要讲话精神和中央决策部署的重要举措，是进一步加强高校辅导员队伍建设，提升高校辅导员队伍专业水平和职业能力的重要制度安排。面对新形势，充分认识高校辅导员工作的意义和作用，明确辅导员队伍建设面临的问题，探索辅导员队伍建设的新思路，既是高校目前的重要工作，也是贯彻立德树人根本任务，提高大学生思想教育水平和学生管理水平的必然要求。

**一、加强辅导员队伍建设的意义和作用**

（一）对民族复兴大业具有重大战略意义

辅导员队伍建设关乎我们的教育目标、教育任务。从根本上讲，就是“培养什么样的人”的问题。我国是中国共产党领导的社会主义国家，这就决定了我们的教育必须把培养社会建设者和接班人作为根本任务。《规定》中明确指出，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担当者、实施者、指导者。陈宝生部长在2019年全国高校辅导员优秀骨干培训班开班仪式讲话中，对辅导员工作职责作出了明确解释：一是从工作作用的角度，全面认识辅导员的“辅”。要从辅导员岗位的特殊性出发，做好党委工作的助手、教师教学的助手、学生学习的助手。要从辅导员工作主辅二重性出发，做思想政治工作的主攻手、学生管理的主导者、学生成长的主心骨。二是从工作方法的角度，认识辅导员的“导”。要加强政治领导、思想引导、情感疏导、学习辅导、行为教导、就业指导，把握好学生的人生航向。坚守阵地，引导学生正确处理各种关系，解决学生学习中遇到的各种难题，引导学生科学做好人生规划，顺利走向社会。三是从岗位身份的角度，认识辅导员的“员”。要在两个100年奋斗目标的历史交汇期，在推进教育现代化、建设教育强国、办好人民满意教育的进程中承担伟大工程的“施工员”、伟大功业的“质检员”、伟大斗争的“战斗员”、 伟大梦想的“服务员”的职责，培养能够担当民族复兴大任的时代强人。这充分表明，辅导员作为学生的教育者、管理者、引路人对大学生的全面健康成长起着至关重要作用。辅导员队伍建设关乎大学生的成长、学校的发展和国家民族的未来。

（二）是落实立德树人根本任务、实施“三全”育人的重要力量

学校的根本任务是立德树人，辅导员承担着重要的育人职责。实施新时代立德树人工程，要构建德智体美劳全面培养的教育体系和高水平的人才培养体系。健全家庭、学校、社会协同机制，形成全员育人、全程育人、全方位育人的格局。 而在这个育人体系格局中，辅导员队伍的作用至关重要。根据《规定》提到的高校辅导员的工作职责，涵盖了思想理论教育和价值引领、党团和班级建设、学风建设、学生日常事务管理、心理健康教育与咨询工作、网络思想政治教育、校园危机事件应对、职业规划与就业创业指导、理论和实践研究九个方面的工作内容体系，在各方力量施治、各类工作落实、各个环节执行中，凡涉及到学生方面，几乎都离不开辅导员的参与。客观上讲，辅导员时时刻刻都处在育人工作的“中枢”“前沿”“一线”位置上。许多工作任务的落实，如果没有辅导员参与组织指导是根本无法实现的。新时代高校思政工作就是“一条线贯穿”“一体化育人”“一公里”贯通的问题。而辅导员就是打通最后一公里的关键一环。

（三）是新时期大学生健康成长的重要保障

除做学生的思想政治教育工作之外，辅导员还担任着大学生的日常管理、就业指导、心理咨询辅导等一系列与学生健康成长息息相关的工作，是大学生成长成才的直接引导者。他们个人的工作能力、理论水平、工作作风以及个人兴趣爱好都对学生有着直接的影响。许多实践证明，一个班级的班风、学风往往有着辅导员的个性的烙印。辅导员爱好唱歌，所在班级的文娱活动就非常活跃；辅导员爱好体育活动，所带班级的学生参加体育比赛竞赛活动就多；辅导员性情直率、开朗活泼、谈吐风趣，所带班级学生有抑郁行为的就少。这充分说明了辅导员对学生的成长成才有着很大的影响。由此可见，加强辅导员队伍建设，打造一支有着爱国奉献的坚定信念、情系学生的高尚师德、甘心为梯的思想品性、育人育才的实干能力、严谨高效的工作作风、科学务实的工作态度的辅导员队伍是大学生成长成才的重要保障。

（四）是维护高校稳定发展的重要力量

稳定是学校发展的前提，“学生稳则高校稳，高校稳则首都稳”，这已是北京高校的共识。辅导员作为管理者，对学生稳定、学校稳定负重要责任。高校在校生基本上都是“95后”“00后”，多为独生子女，不少学生自我意识强、自律能力差、抗挫能力弱、交往能力弱、心理承受能力低、心理疾病多。因此，高校学生的治安案件频发，学生自杀现象势头不减。学生中错误思想渗透、 宗教势力传播、公共安全事件也常会出现。辅导员处于学生管理第一线工作，具有全方位、全天候特点，肩负上传下达、保证学生安全稳定的重要责任。因此，辅导员队伍是维护高校稳定的重要力量。

**二、目前辅导员队伍建设面临的困境和不利因素分析**

目前，在辅导员队伍建设问题上，各高校都面临着一些共同的问题和挑战，主要表现在以下几个方面。

（一）队伍年轻化、工作经验不足

纵观各高校近几年辅导员队伍入职情况看，绝大多数是应届硕士毕业生，少数是博士生与本科生。“90后”辅导员逐渐成为高校学生思想教育阵地中新的主角，他们的加入为辅导员队伍带来了新的活力。虽然他们与“00后”学生有着共同或相近的环境和成长经历，可以尽快相互融入沟通，有成为学生“知心人”的优势。但却存在着作为辅导员职业不利的“硬伤”：第一，作为“90后”，他们虽有较强的求知欲和创新意识，但多数人缺乏耐力和艰苦奋斗的精神；第二，缺乏社会经验。他们刚刚走出校门，由学生迅速变成学生的辅导员，没有工作经验、缺乏社会历练，如何处理好提升自我和教育引导学生的双重任务，做好管理者和朋友、领导者和服务者的角色转换是他们要面对的挑战；第三，心理压力较大。工作虽努力，但由于没有经验，与其他教师、部门工作配合不熟悉。即使努力了也未必取得良好的成效，未必会得到领导、学生、同事的认可，会导致心理焦虑；而且在而立之年，面临着家庭、婚姻等个人问题，“白加黑”“5+2”的工作状态，面临着200名左右学生的各类工作、学习、生活问题，这些都需要极大的能力、毅力、智力、体力的考验；第五，文化认同与融入。他们来自全国各地高校或境外高校，受母校文化影响，能否尽快了解、接受并践行学校的治校理念和管理风格、工作模式，适应新的工作、学习生活环境，对这些辅导员来讲也是一大考验。

（二）思想不稳定，流动性较大

高校专职辅导员思想不稳、流动性大，目前是一个普遍现象，辅导员流动主要有以下几个原因：第一，入职动机不纯。个别辅导员选择来高校做辅导员，并非出自对辅导员职业的认同。一是迫于就业压力，暂时入职求生；二是利用政策获取留京身份；三是暂时栖身博取个人利益。这类人员属于“身在曹营心在汉”，一旦时机成熟就会随时提出调离；第二，工作难以胜任、表现不佳，学校要求离职或个人申请离职；第三，名义上以正当理由，实则嫌“少”（收入少）怕“累”（任务重），申请离职；第四，经学校批准转岗，转入教学或其它行政管理部门；表现优秀被提拔任职；第五，合同到期，正常离职。

客观上讲，在时代不断发展、就业观念更新的现代社会，人员流动是正常的，不论哪个行业、哪个学校、哪个部门，人员有走有留、有进有出，这本是社会进步的表现，更是职业发展的需要，关键是留下的人要“安下心、留得住、干得好”。从上述第三、第四职离职人员分析，引发两个问题需要深入思考， 一是如何让他们“累”有所值、“累”得其所。当今社会，任何一个职业要干出成绩， 都需要努力付出，辅导员身兼九大类工作，可谓任务繁重、使命光荣、责任重大，他们教育、管理、服务学生的工作具有全天候、全过程、全方位的特点，对他们的要求不但政治要过硬，还要素质全面、管理能力强，工作累是肯定的，在一定程度上讲，他们的工作时间、工作强度要大于一般专业教师。因此，在待遇报酬上，原则上不应低于普通专业教师。就目前看，整体上高校辅导员队伍的平均收入相比专业教师队伍的平均收入还有一定差距。在这方面应予以政策上的适当调整。二是辅导员在工作岗位历练几年后，积累了一 定工作经验就转岗或跳槽离职，就要吸纳新的辅导员接替他们，而新的辅导员又要重新开始、重头历练，使得辅导员队伍永远处于年轻、无阅历、无经验的恶性循环之中，这对大学生来讲是不利的，也必然会影响到大学生的成长成才进程。因此如何让辅导员队伍能“安下心、留得住、干得好”是最关键的。

（三）发展渠道不通畅，工作动力略显不足

各高校普遍有“重教轻辅”现象。以教学为中心，“重教轻辅”观念根深蒂固。在许多高校，辅导员入职后感到前途渺茫，越干越觉得没有前途，这与高校管理设计有着直接关系。在有的高校，辅导员入职多年，却无法解决编制问题；职称评定和专业教师相比不占优势；职务晋升遭遇天花板；因而工作没有动力。主要表现在：相当一部分辅导员没有兼课，参与教师职称评定没有机会；一部分辅导员教师由于授课时数限制，影响授课量。由于是兼职任课，有些课程不能纳入专业课程体系，无法申请相关科研课题，从而影响到职称评定与晋升，相比同期入职的专业教师职称晋升慢。而在职务晋升上，由于学校体量大、竞争激烈，即使工作表现优秀，也很难在几年才有一次的有限的职务晋升名额上赢得一席。因此，无论在职称还是职务晋升上，“一步赶不上”就会“步步赶不上”，职称与职务晋升受阻，收入待遇长时间不能增长，就会引发多种思想波动。长此以往，影响着辅导员的工作动力和整体队伍稳定。

基于以上分析，我认为进一步拓宽辅导员职业晋升渠道，同步实现眼前利益、长远利益和职业发展前景的提升，探索实行辅导员职业化管理与进一步提升机制是一个必然选择。这也是高校深化管理体制机制改革的一项重要内容。

**三、实行辅导员队伍职业化管理与晋升机制改革的思考**

改革的总体思路应该是拓宽辅导员发展路径。辅导员既可以教师身份，通过专业教师职称评定，实现专业技术职级晋升的基础上，实行辅导员岗位职称评定，并与相应收入待遇挂钩；也可以作为管理干部，增加职务晋升与收入增长的渠道。

（一）开展辅导员岗位职称评定的依据

2014年，教育部为进一步加强高校辅导员队伍建设，推动高校辅导员队伍专业化、职业化建设，提升学生思想教育工作水平，印发出台了《高等学校辅导员职业能力标准》暂行规定（以下简称《标准》），明确了辅导员职业等级共分为初级、中级、高级三个等级，并对每一等级的职业能力标准作出规定，同时对辅导员职业操守、职业知识也作了规定，并明确提出有条件的地方和高校，也可将《标准》作为高校辅导员评定职称的参考依据，制定相应配套政策。而《规定》的出台，对制定辅导员队伍激励保障机制，实现专职辅导员职务职称双线晋升提出了明确要求，强调高校专职辅导员职务职称晋升要单列计划、单设标准、单独评审，要注重考查工作业绩和育人实效的方向。（《规定》第十条、第十一条）。并对高校成立专职辅导员专业技术职务职称聘任委员会提出人员组成要求（第十二条）。

（二）辅导员职称评定的作用及意义

1、强化干部身份，稳定管理队伍

辅导员具有教师和干部的双重身份。作为教师，有专业技术职称评定、收入增加的渠道；作为管理干部也应有晋升的渠道和空间。在高校要打破“官本位”思想。客观上对于辅导员而言，晋升到“长”的机会也是凤毛麟角，如果在晋升的空间总是遭遇天花板，也就缺少了工作动力、丧失了工作的热情。随之就是“离心”，或导致工作不佳。辅导员岗位职称评定是为辅导员职务晋升提供路径。发展有空间、待遇有保障，进而稳定队伍，有利于培养辅导员的职业自信心、职业认同感和职业发展力。

2、导向规则明确，有利内涵发展

按照《标准》和《规定》要求，辅导员的九大类工作内容和职业能力标准非常明确。职务晋升标准明确，对于辅导员的工作要求和努力方向也是显而易见的，这对于辅导员而言，更能明晰自己在知识领域和工作能力上的不足，对照晋升标准，辅导员会主动加强相关知识理论、法律法规、政策制度的学习，为辅导员主动提升专业素养和职业能力指出路径和方向，有利于辅导员队伍的内涵发展。

3、便于培训考核，有利队伍管理

《标准》及《规定》中明确辅导员工作内容为九大类，其中以思想政治教育为核心。这就明确了辅导员的核心角色定位于思政教育领路人，要围绕这一主体角色来安排辅导员的工作任务、培养方案、考评措施、晋升标准，要把辅导员从日常琐碎事务管理中解放出来，让他们以更高的思想政治教育、就业指导、学业指导、心理健康、网络思政、危机处理、职业研究层面开展更具体和有指导意义的工作。这一思路确定下来，对辅导员队伍的管理、培训与考核重点方向也就更加明晰。

（三）关于辅导员职称评定的可行化建议

辅导员岗位职称评定，虽然有依据、有必要，但就目前各高校推进情况看，并不理想，仅有少数高校开始进行探索性尝试。比如北京城市学院，作为全国第一所实行公有民办体制的新型高校，自2010年就开始实行辅导员职称评定，至今已有十年时间。多数高校尚未进行此项工作推进，既有高校领导认识上的原因，也有涉及高校内部管理上顶层制度设计上的考量，又有推进过程中执行层面上的困难。《标准》中也赋予了各高校在执行中较为宽泛的自由裁定权，但整体上多数高校并未达成共识，仍处于观望状态。本人分管学生工作，主管辅导员队伍建设，根据我校推行辅导员岗位职称评定以来的实践探索，我认为是比较成功的，确实起到稳定队伍、激励人心、鼓舞士气的作用，虽然有些工作未来还需要进一步完善，但总体思路上是不应质疑的。

首先，稳定辅导员工作心态的关键，是要让辅导员清醒地知道做辅导员工作是有出路的，前景是光明的。从北京城市学院推行辅导员专业化、职业化，实行岗位职称评定的实践效果看，通过多年做辅导员工作，在成为一名优秀的辅导员之后，发展前途是非常光明的。关于辅导员的职业发展大体有三类选择：一类是转为学校中层管理人员。学校党委从后备干部选拔上就注重辅导员队伍，并保持较高的比例配备，在干部的提拔选用上，从拥有高级职称的辅导员中，直接安排到正副处级管理岗位任职，成为行政处室或学部级主管领导。第二类是转为专业技术人员。根据个人意愿和教学科研能力，一部分拥有中高级职称的辅导员分别转入相关学部、马克思主义学院做专业教师。教学部门承认其原有职称，他们承担拥有对等职称专业教师可以承担的课程教学，并享受对等工资待遇。第三类是成为专家型辅导员。这些辅导员多年与学生打交道，经验丰富、能力强，且已经形成较为独特的工作方法和育人本领，他们不管安排在哪一学部、哪一年级、哪一专业，工作都得心应手，深受学生欢迎，是做学生工作的专家，他们退休后还可以继续返聘，待遇不减。

其次，对于辅导员高级职称评定的标准应酌情把握、逐步加深，不应起点过于严苛。教育部的《标准》中对于高级辅导员的认定标准非常严格。在辅导员工作九大类内容的要求中，有七类规定要求以第一作者身份在学术期刊上发表五篇以上学术论文。尤其在理论与实践研究方面，要以第一作者身份在相关核心期刊上发表十篇以上学术论文。虽然要求至少符合一项即可评定为高级辅导员，但操作中困难非常大。一是在劳动部门对高校辅导员职业认可上尚存疑问，且适合辅导员发表的学术期刊种类有局限性。比如“日常事务管理”，相应的学术期刊有哪些？谁来认定？二是高级职称有正高、副高的区分，起步要求也应有所区别。现在的规定过于严苛，这也是目前多数高校推进缓慢的重要原因。综合起来看，九大类的标准如果全部达到，辅导员职业应该是集“思想政治教育专家”“党建专家”“学生事务管理专家”“心理健康教育专家”“网络思政教育专家”“公共危机管理专家”“职业规划与就业指导专家”“理论与实践研究专家”于一身。在拥有任一专家头衔，即可行遍天下的今天，辅导员的岗位职责压力很大，反而会形成“不愿干”“不能干”“干不了”的逆反导向。

最后，既然教育部对于辅导员的职责内容与职称评定标准已有统一规定，那么就应明确推进时间进度要求，也应有相应的统一政策支撑配套。比如评定后辅导员职称的认可。辅导员的职称评定与教师专业技术职称评定有所不同，各部属高校与地方高校、公办高校、民办高校，在教师专业技术职称评定上标准各有差异，但辅导员的职责与评定标准都是相同的。因此应打破各种壁垒，各高校可以相互认同职称。相互壁垒与互不认可，本就是辅导员队伍不稳定, 特别是年轻辅导员干不长、流失率高的重要原因之一。“相互认同”有利于“相互流动”，这也是推动辅导员岗位职业化的重要认知基础，更有助于增强辅导员的职业责任感与荣誉感。

参考文献 ：

[1]张媛.高职院校辅导员职称评定问题初探.知识经济，2018(06)：13.

[2]习近平.在庆祝中国共产党成立95周年大会上的讲话[N].人民日报，2016-07-02.

Thoughts on the Specialization and Professionalization of the Counselor Team

QIN Shiyou

(Beijing City University, Beijing 100083, China)

Abstract: In this paper, the role and significance of strengthening the construction of the counselor team in the great cause of national rejuvenation, fulfilling the fundamental task of establishing morality and fostering people, ensuring the healthy growth of college students in the new period, and maintaining the stable development of colleges and universities are discussed. This paper studied the difficulties and disadvantageous factors faced by the construction of the counselor team in the new period, and put forward some suggestions on how to construct a counselor team from the aspects of the reform of professionalization management and promotion mechanism.

Key Words: counselor team; specialization; professionalization

（责任编辑：侯净雯）

1. 收稿日期：2021年02月01日

   作者简介：秦士友（1963-），男，北京人，本科，副研究员，主要研究方向：学生管理。 [↑](#footnote-ref-0)