

高校辅导员队伍建设的现状及优化思路

——以湖南省95所普通高校为研究对象

周先进, 张亚南

(湖南农业大学, 湖南长沙 410128)

摘要:切实加强辅导员队伍建设,是全面贯彻党的教育方针和深入贯彻落实中共中央16号文件精神的重要举措,也是辅导员走向职业化、专业化发展道路的重要途径。在对湖南省95所普通高校辅导员队伍建设情况进行问卷调查研究的基础上,提出了加强辅导员队伍建设必须强化五项机制,即坚持准入机制,强化培养机制,拓宽发展机制,健全考核机制,建立保障机制。

关键词: 辅导员队伍; 职业化; 专业化; 思想政治教育; 高校; 湖南省

中图分类号: G647

文献标识码: A

文章编号: 1009-2013(2009)04-0054-06

Research on Present Situation of College Instructor Contingent's Constructs and Its Optimization

——Take 95 Colleges in Hunan Province as Objects of Study

ZHOU Xian-jin, ZHANG Ya-nan

(Hunan Agricultural University, Changsha 410128, China)

Abstract: Strengthening the construction of instructor's contingent earnestly is an important action which can implement party's educational policy comprehensively and the Central Committee of the CCP 16th document spirit thoroughly, and also an important way that the instructor moves towards the professionalization and specialization. Through investigating and studying the current situation of construction of college instructor's contingent of 95 colleges in Hunan province, the author proposes five measures that can strengthen the instructor contingent construction, that is, insisting on the admittance mechanism, strengthening the raise mechanism, expanding the development mechanism, improving the evaluation mechanism and establishing the safeguard mechanism.

Key words: instructor contingent; professionalization; specialization; ideological and political education; college and university; Hunan province

高校辅导员是开展大学生思想政治教育工作的骨干力量,承担着学生的日常管理、思想教育、素质拓展、就业指导等与大学生成长成才息息相关的工作。辅导员的工作性质和任务,决定了辅导员队伍应是一支政治素质高、理论功底深、业务能力精、专业化程度高,能保证高校社会主义办学方向的职业化、专家型队伍。因此,关于辅导员队伍建设问题的研究,可

以说是一个历久弥新的话题。笔者选择湖南省95所普通高校作为研究对象,从问卷调查入手,获得大量第一手资料,重点研究了湖南省高校在贯彻落实中央16号文件方面取得的成效、积累的经验、存在的不足,进而提出了湖南省高校要加强辅导员队伍建设,必须坚持准入机制,强化培养机制,拓宽发展机制,健全考核机制,建立保障机制。

收稿日期: 2009-07-21

基金项目: 湖南省教育科学“十一五”规划课题(XJK06CDY021), 中国高等教育学会“十一五”教育科学研究规划课题(06AIS0140005):

作者简介: 周先进(1963-), 男, 湖南常德人, 教授, 主要从事思想政治教育、高等教育研究。

一、问题的提出及当前研究动态

我国设立大学生辅导员,始于1952年。这年的10月28日,教育部发出了《关于在高等学校有重点的试行政治工作制度的指示》,明确要求在高校设立政治辅导处并配备辅导员,主要从事大学生政治思想工作。

作和开展教师政治理论学习。1953年,时任清华大学校长的蒋南翔先生率先在清华大学建立起辅导员制度。^{[1][51]}50多年来特别是进入新世纪以来,辅导员队伍的建设问题引起了党中央国务院的高度重视,2004年8月24日,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》(中发[2004]16号,以下简称“中央16号文件”)明确指出,辅导员是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,必须按照党委的部署和要求有针对性地开展思想政治教育。

为贯彻落实中央16号文件精神,上海市于2005年组建了上海市辅导员协会,并在上海复旦大学率先建立起了高校辅导员培训和研修基地,^{[2][83]}此后,全国各地纷纷建立了辅导员培训基地,湖南省于2006年着手建立辅导员培训基地并实施培训计划。同时,关于辅导员队伍建设的问题,也引发了广大教育工作者特别是思想政治教育工作者的广泛关注和思考。根据笔者查阅中国全文期刊网统计分析,中央16号文件颁布以来,全国高校进一步加强了辅导员尤其是专职辅导员队伍的建设,有关专职辅导员队伍建设及其职业化、专业化问题的研究也取得了可喜成绩,研究论文达3992篇,其中关于辅导员职业化、专业化问题的研究论文就有243篇。这些研究成果,为进一步加强和改进辅导员队伍建设,推进辅导员队伍走向职业化和专业化提供了重要的理论支撑和实践借鉴。但这些研究大多集中在理论层面和工作总结方面,真正从实证角度开展研究的并不多,据统计,这方面的论文也就180篇左右,且大多相互引用二手文献资料数据,研究内容也大多集中在辅导员的综合素质、辅导员与学生的关系、辅导员的绩效考评等方面。

2006年3~4月,笔者参加由省委宣传部、省教育工委、省教育厅和共青团湖南省委联合组织开展的全省高校贯彻落实中央16号文件和省委8号文件精神的

督查工作,督查中就思想政治教育队伍(含政治理论课教师、辅导员、班主任)建设情况进行了问卷调查和广泛座谈,5月份又负责总结材料和会议材料的撰写工作,对全省各高校贯彻落实中央16号文件精神的情况有全面的了解,掌握了大量第一手资料,为本专题的研究打下了良好的基础。

二、湖南省高校辅导员队伍建设的基本情况

通过调查研究,笔者认为,长期以来,特别是中央16号文件颁发以来,湖南省教育主管领导、主管部门特别是各高校党委行政高度重视辅导员队伍建设,并将其作为教师队伍建设和各级党政干部培养的重要任务和内容,形成了辅导员队伍建设的良好氛围。围绕辅导员队伍建设,各高校纷纷出台了《关于进一步加强学生辅导员班主任队伍建设的实施意见》、《关于加强学生政治辅导员队伍建设的实施办法》、《辅导员队伍建设管理规定》、《学生辅导员考核细则》、《班级导师工作实施办法(试行)》等文件,对辅导员的选聘与配备、考核与奖励、培养与发展做出了明确要求。为辅导员队伍的建设 and 辅导员的健康成长提供了体制机制上的保障,有效保证了大学生思想政治教育工作的开展。

根据笔者2006年4月和2009年4月先后两次对全省95所高校辅导员基本情况进行的问卷调查和统计分析,认为湖南省辅导员队伍建设成效显著,措施得力,基本情况如表1、表2:

表1 专职辅导员与全日制学生配比情况

年份	师生比	师生比 ^①	211 高校	一般本科高校	所有本科高校	专科学校	高职院校
2006 ^②	1:258	1:420	1:338	1:300	1:307	1:240	1:211
2009	1:197	1:250	1:253	1:213	1:219	1:190	1:172

注:①研究生专职辅导员与全日制研究生之比;②2006年全省普通高校为94所,统计分析也按照94所高校的数据进行

表2 专职辅导员队伍结构的基本情况

单位:%

年份	党员	高级职称	中级职称	本科学历	硕士以上学历	4年以上工作经历	无学历、无职称人员	教师资格
2006	71.56	3.18	19.90	66.26	9.44	27.56	22.73	60.26
2009	89.27	11.05	28.33	64.44	33.11	47.05	2.45	97.55

从表1、表2可以明显看出,经过4年的建设和发展,湖南省95所普通高校专职辅导员队伍在配备比例、学历层次、职称结构、工作经历、教师资格以及政治面貌等方面,均取得了长足发展,其中学历结构和职称结构得到了极大改善,本科以上学历、中高级

职称两项指标分别从2006年的75.70%和23.08%,提高到了2009年的97.55%和39.38%,这是一个巨大的跨越。从调查统计和督查情况分析,可以看出2006年统计数据基本上代表了中央16号文件颁布以前湖南省普通高校辅导员队伍建设的水平,因为除少部分

高校(据调查掌握的情况只有5所高校,其中本科高校2所)在2005年按1:200的要求通过公开招考选拔了一批专职辅导员以外,绝大部分高校从2006年督查以后才开始有计划地公开选拔专职辅导员。到2009年,专职辅导员与学生之比达到1:200的高校有62所,占全省高校的65.26%,总体比例为1:197,总体符合1:200配备要求。而2006年符合这一比例要求的高校只有28所,其中本科高校只有4所。这些数据充分说明,中央16号文件颁布实施以来,湖南省普通高校辅导员队伍建设成效显著。

同时,辅导员队伍选拔培训力度不断加大,多数高校特别是本科高校面向全国公开招考选拔优秀大学毕业生担任辅导员,选拔德艺双馨的教师担任班主任,有学位点的高校还选拔优秀硕士生、博士生担任助理辅导员和班主任。切实加强辅导员队伍培训,2006年以来,省委教育工委在5所本科院校设立了辅导员培训基地,规定辅导员必须参加统一培训,取得合格资格才允许上岗。全体本科高校和部分有条件的高职高专也根据自己的工作实际或单独、或联合定期组织辅导员培训,以此提高辅导员的业务知识和综合素质。中南大学思想政治教育学博士点每年有计划地从全省高校中单独招收一定数量的专职辅导员在职攻读博士学位。根据2009年问卷调查统计,2006年以来,全省专职辅导员参与各类专项培训和省级培训人均达1.38次,参与各类校级培训人均达2.97次。这些具体措施,有效提升了辅导员的整体素质,为辅导员队伍专业化、职业化发展打下了坚实的基础。

三、湖南省高校辅导员队伍建设的基本经验

从调查研究的实际情况分析来看,湖南省高校在辅导员队伍建设方面呈现以下几个方面的特点和经验。

第一,坚持原则,注重质量,基本建立起了辅导员的配备和选聘机制。近年来,全省部分高校严把辅导员“入口关”,建立起了“高起点定位、高质量选拔、高标准要求”的专职辅导员选配机制,进一步优化了辅导员队伍的整体结构。一是进一步明确了配备原则。按照公开、公平、公正、择优的原则,建立了一套完善的辅导员配备机制,促进了辅导员队伍整体素质和能力的提高,改善了辅导员队伍的整体结构,优化了辅导员的发展环境。二是进一步严格了选聘程序。成立了由分管学生工作的校领导担任组长,组织部、人事处、学工部、研工部、团委、纪检等部门负责人组

成的辅导员选聘工作组,按照笔试、面试、考察、心理测试等程序,严把辅导员选聘的业务关、能力关、政审关和心理测试关,从源头上保证辅导员队伍的质量。三是进一步拓宽了选聘途径。除常规选聘优秀毕业生从事专职辅导员工作外,有近50%的高校每年从新进教师中选聘部分教师专职从事1~2年辅导员工作,有条件的高校每年还从推荐免试攻读硕士研究生中择优选聘部分硕士生担任1~2年专职辅导员,然后再从事研究生学习。

第二,严格要求,明确职责,进一步规范了辅导员的管理和考核机制。各高校为建立“按需设岗、按岗聘任、科学规范”的辅导员队伍管理体制,普遍对辅导员队伍强化了三个方面的规范管理。一是实行了“双重身份”管理和“双重领导”机制。所谓“双重身份”管理,就是辅导员同时具有教师和干部双重身份,按学校管理干部的要求来晋升相应职务和按职称评审标准评聘专业技术职务,而“双重领导”机制,就是学校党委学生工作部门统一规划辅导员队伍建设,对辅导员实行统一管理和考评,各二级院系分党委或党总支负责所属辅导员直接领导和管理。二是进一步明确和规范了辅导员的职能职责。坚持以学生思想政治教育为核心工作,以学生发展和职业规划指导为主体工作,以学生事务管理为基础工作。目前,我国辅导员的身份或工作性质主要有学生社区辅导员、心理健康教育辅导员、职业生涯规划辅导员、学生日常事务管理辅导员、学风学术辅导员、课程教学辅导员^{[3]36-37}等,湖南省也基本上按照这些要求规范辅导员职能职责。三是进一步完善和严格了考评激励机制。将辅导员考核纳入学校目标管理考核体系,采取职能部门审查、院系评价、班导师及学生测评和辅导员自评相结合的方式,对辅导员工作进行定性和定量考核,并将考核结果作为评优、晋升、提职的重要依据。

第三,提高标准,讲求实效,进一步完善了辅导员的培养和发展机制。通过建立分层次、分类别、多形式和重实效的辅导员队伍培训体系,^{[1]151}不断增强辅导员的的学习能力、工作能力和创新能力。首先,坚持常规培训和骨干培训相结合。一方面强化常规培训,对所有新进辅导员实行先培训、后上岗的准入制度;教育工委每学期组织1~2次辅导员的集中培训,邀请省内外思想政治教育专家对辅导员进行素质拓展和能力培训。另一方面拓展骨干培训,有计划地选派部分骨干辅导员参加党校、教育部、团中央等上级部

门举办的辅导员和思想政治教育干部培训班,接受系统培训。2008年上半年,全省高校新聘辅导员全部参加了省辅导员培训和研修基地的上岗培训,8名辅导员参加了教育部举办的全国辅导员、班主任骨干培训。2009年新进辅导员全部参加了省教育工委组织的暑期岗前培训。其次,坚持专业培训和学历教育相结合。为了提高辅导员的业务水平,许多高校每年有计划地举办或选派辅导员参加大学生心理健康教育、思想政治教育、职业生涯规划指导等各种师资培训。把辅导员的培养纳入师资培训规划和人才培养计划,鼓励和支持辅导员在职攻读博士、硕士学位和业务进修。再次,坚持实践锻炼与理论创新相结合。搭建一系列工作创新和实践平台,为辅导员提高创新能力提供“练武场”。通过建立各具特色的校级或省级德育网站,连通学生思想政治工作的各个子系统,形成了以网络德育为核心,上下延伸、内外结合的网络思想政治工作平台系统,引导和支持辅导员开展网上教育活动;通过创建德育示范和社会实践基地,有效地促进了校内德育优势的传承与辐射;多途径提升辅导员的理论素养和业务水平,如参加各类学术活动、开展优秀论文评比表彰、出版学生工作研究论文集等,促使广大辅导员不断强化理论研究和实践探索,推动思想政治工作不断上新台阶。

四、湖南省辅导员队伍建设存在的主要问题

按照中央16号文件和教育部2006年发布的关于《普通高等学校辅导员队伍建设规定》的24号令对辅导员队伍建设的要求,湖南省普通高校在辅导员队伍建设方面还存在很多不足,发展情况也不平衡,与教育部关于专职辅导员队伍配备的要求还有很大差距,形势依然比较严峻。从统计情况分析,主要存在如下问题:

一是思想认识有待进一步提高。与2006年相比,总体来说,各高校对加强辅导员队伍建设重要性的认识有了很大的提高,配备情况也有很大改善,但与学校教学、科研队伍建设的要求相比还有不小的差距。

二是专职辅导员数量不足。到目前为止仍有33所高校的专职辅导员配备高于1:200,其中有3所高职高专的配比高达1:400以上,有17所本科高校高于1:200的要求,占未达标高校的51.51%,占本科高校的60.71%。68所高职高专中有30所高职高专将专职班主任也列入到了专职辅导员队伍系列;有16

所高职高专专职辅导员的配比高于1:200;有2.45%即146名没有教师资格的专职辅导员分布在32所高职高专,而这些辅导员既没有学历,也没有职称,年龄也偏大;个别高职高专甚至将其作为安置困难职工和闲散人员的岗位,等等。笔者对本科高校为什么达不到比例要求的原因进行了具体分析,主要是聘请高年级学生担任助理辅导员现象比较突出,一些具有研究生培养资格的高校,大量聘请硕士生或博士生担任兼职辅导员的现象比较普遍,这是导致本科高校专职辅导员与学生之比高于1:200的主要原因。实践证明,数量配置不足,辅导员分身乏术,造成学生存在的一些隐性问题难以及时发现和疏导,在很大程度上影响了大学生思想政治教育的正常开展。^{[4][113]}如湖南省某高校2006年发生的学生自杀与他杀事件,与该校辅导员数量配备不足有密切的关系。

三是辅导员身份不明确,待遇偏低现象依然突出。所有民办高校和独立学院、一部分高职高专,没有明确专职辅导员队伍的身份和岗位,而是大量采取聘用制方式招聘辅导员或班主任,辅导员的待遇特别是经济和政治待遇偏低的现象比较突出,有些学校甚至没有给这些聘用辅导员购买必要的保险,从而使他们对自身信心不足,缺乏职业认同感和荣誉感。^{[3][36]}这些人往往不安心工作,流动性很大,不利于大学生思想政治教育工作的有效开展。

四是辅导员培训力度不够。部分高校特别是高职高专,对辅导员培养力度不够,个别高职高专基本不开展辅导员队伍的培训,更不选派骨干辅导员到省内外交流学习,致使辅导员队伍整体素质偏低。主要体现在以下几个方面:知识结构不合理,如学历层次整体偏低、知识单一;社会经验不足,绝大部分辅导员从学校到学校,缺乏社会阅历和思想政治工作实际经验;综合素质不高,敬业精神、个人形象、理论学习均有待加强,等等。

五、加强高校辅导员队伍建设的基本举措

根据笔者的调查研究,高校要建设一支专家化、职业化的高水平辅导员队伍,必须强化五项具体措施。

1. 严格标准,坚持准入机制

辅导员是高校教师队伍的重要组成部分,是开展大学生思想政治教育工作的骨干力量,是大学生健康成长的指导者和引路人。因此,切实加强辅导员队伍建设,首先必须严格坚持准入机制。

应按照政治强、业务精、纪律严、作风正的要求和坚持公平、公正、公开的原则,从品学兼优的毕业生、优秀青年教师和党政干部中,认真选拔辅导员,以保证大学生思想政治教育工作队伍的高素质。要求辅导员必须坚决执行党的教育方针,具有坚定正确的政治方向,具有敏锐的政治洞察力、政治鉴别力和政治敏锐性。专职辅导员和共青团干部必须是中共党员。应严格按照在校全日制本专科学生人数 200:1 或按照研究生 300:1 的比例标准配备专职辅导员。研究生辅导员必须是具有硕士以上学历或具有副高以上职称的中青年教师或优秀博士生担任。同时,对于人数不足 200 人的院系,必须保证有一名专职辅导员。兼职辅导员是专职辅导员的得力助手和后备人才队伍,应按照专职辅导员的标准和要求从专业教师和品学兼优的研究生、高年级学生中选配。

综合性重点大学都应从优秀硕士生、博士生中选拔专职辅导员,其他高校则从具有本科以上学历的优秀毕业生中选拔专职辅导员。随着我国高等教育大众化的发展,今后 5~10 年将是研究生教育大发展的关键时期,大量研究生毕业以后将面临就业择业选择问题,很多哲学社会科学类,如哲学类、教育类、法学类、管理类等方面的研究生的择业方向是高等院校或社会组织、党群部门,而在精简机构、裁减行政管理人员的现实条件下,高校就成为了他们的首选目标。所以,高校选拔辅导员不存在资源问题,而是如何坚持标准和保证质量问题。

2. 提升素质,强化培养机制

从选拔辅导员到其成为一名称职、合格甚至一名优秀的职业化辅导员,还有诸多工作要做,其中辅导员的培养问题就是一个重要的程序和机制。

中央 16 号文件明确规定:要实施大学生思想政治教育队伍人才培养建设工程,建立思想政治教育人才培养基地。选拔推荐一批从事思想政治教育的骨干进一步深造,攻读思想政治教育相关专业的硕士、博士学位,学成以后专职从事学生思想政治教育工作。要采取有效措施,组织辅导员参加社会实践、挂职锻炼、学习考察等活动,不断提高他们的工作能力和水平。中央的决策深谋远虑、高瞻远瞩,为高校辅导员队伍的建设和职业化推进工作指明了方向。高校党委行政必须按照中央精神要求,结合各自实际,认真做好辅导员队伍的培养工作。有条件的高校可以根据工作要求,在本校推荐免试在职攻读硕士、博士学位。其他

不具备条件的高校应积极创造条件和机会,推荐或保送优秀辅导员攻读相关专业研究生,学成以后回校专职从事大学生思想政治教育工作。

首先,要积极有效地推进岗位培训,促进大学生思想政治教育工作队伍的可持续发展。各高校要建立分层次、分类别、多形式和重实效的辅导员队伍培训体系,坚持先培训后上岗的持证上岗制度,坚持岗前培训、日常培训、在岗培训、骨干培训和脱产培训相结合的培训机制。其次,省教育工委应充分利用思想政治教育与学生事务管理人才培训基地,切实加强辅导员队伍岗前和在岗培训,并选送优秀辅导员到上级受训部门参训或出国进修,力争用较短时间培养一批业务精、能力强、素质优、品德高的专职辅导员。

3. 优化出路,拓宽发展机制

2003 年 11 月 15 日,时任团中央书记处书记的杨岳同志,在清华大学“双肩挑”辅导员制度 50 周年纪念座谈会上说:“双肩挑”辅导员制度是锻炼学生做人、做事、做学问的很好的途径之一^[5]。辅导员工作更多的是一种学生工作,更重要的是一种服务性工作。她是一种宝贵的人生财富,让人一辈子享用不尽。这充分说明,辅导员与同龄人相比在资历、能力、综合素质、敏锐性等方面都可能更胜一筹,在工作中他们更能担大任、更善担大任也更敢担大任,所以,如何拓宽辅导员的发展空间就显得特别重要。要通过采取“专、转、提、派”措施,^[6,7]广开“优出”渠道,为辅导员的发展拓展出路。这里的“专”即选派骨干留用,成为一支职业化队伍;“转”即愿意从事教学科研工作的辅导员积极推荐其参加国内外学术进修;“提”就是对那些能力强、业绩突出、政治素质高的人员选拔到党政管理岗位;“派”即学校优先推荐辅导员到校外挂职锻炼一段时间,之后或留校外工作,或回学校任职。

因此,在辅导员发展出路上,笔者认为,一是要鼓励和支持一批热心、志向于从事大学生思想政治教育工作的骨干长期从事辅导员工作,向职业化、专家化方向发展。二是将专职辅导员队伍作为党政后备干部培养和选拔的重要资源,选拔一部分优秀辅导员担任学校各级各部门领导岗位职务。根据工作需要,鼓励和支持一部分优秀辅导员报考地厅级、处科级干部或报考国家公务员,积极向地方组织部门推荐优秀辅导员。上海市明确规定:有高校辅导员经历“将作为选拔干部的一个重要条件加以考虑”^[8],是值得借鉴

的。三是根据本人志向、条件和要求,向教学、科研工作岗位输送。

4. 注重激励,健全考评机制

高校党委行政要统筹规划辅导员队伍的建设,将队伍建设纳入党委行政重要议事日程和领导干部任期目标责任考核范围。高校应切实加强对辅导员的考核和管理,建立健全符合大学生思想政治教育和日常事务工作要求的工作考核评估体系,进一步规范和完善辅导员的工作职责和考评制度,将考核结果与续聘、调配、培训、待聘、调资、职务升降、职称评聘、奖惩等密切挂钩。在这方面,上海大学就是典范:^[9]该校建立起了一整套辅导员考核机制,加强对学院学生工作的考核与评比,形成了学校考核学院、学院考核个人的工作评价体系,并且创建了“辅导员工作日志”等记录辅导员日常工作过程的“痕迹”考核机制,弥补了过去年终一次性“总结”考核的不足。并结合考核建立起了有利于辅导员成长和发展的“12345”激励机制,即每年力争从优秀辅导员中选送1%的同志出国进修,2%到校外进修,3%到各级党校进修,4%赴市区县挂职锻炼,5%在职进修思想政治教育专业学位。同时,还建立了连续两年考核不合格者不得继续担任学生辅导员工作的退出机制。重庆大学、湖南农业大学等高校推出了辅导员考核“四结合”原则,即平时考核与年终考核相结合;部门考核与学生考核评议相结合;定性考核与定量考核相结合;考核结果与使用待遇相结合^[7]。对于考核不合格的辅导员,湖南农业大学明文规定:见习期辅导员不予转正,不再录用,其他辅导员实行戒勉谈话并不得提拔使用。通过实施科学的考核体系和激励机制,有效规范和完善了辅导员的言行和工作责任心,激发了辅导员的岗位意识和责任意识。

5. 创造条件,建立保障机制

首先,必须进一步完善专职辅导员专业职称系列评聘办法。辅导员不像专业教师和科研人员,他们的工作实践性强、实务性工作多、任务繁重,无暇从事专门研究,也很难申请和主持到省厅级科研课题,所发表的论文大部分也以实际工作研究为主,学术水平难于达到专家要求。如果按照专业教师和专职科研人员的要求来衡量辅导员申报职称的标准是行不通的,因此,必须建立一套行之有效的职称申报体系和评聘办法。目前,一些省市和高校的做法是值得借鉴和推广的,如上海市将辅导员的职称评聘单独作为一个系列,纳入高校职称的评聘制度,还为每一位辅导员提

供职业生涯规划,鼓励一部分优秀辅导员走职业化道路^[10];华中科技大学在辅导员中专门设立3%和25%的教授岗和副教授岗;上海大学率先设立辅导员职级制,规定3级辅导员相当于副教授级别并享受同等待遇,4级辅导员相当于教授、硕士生导师级别并享受同等待遇,而5级辅导员则等同于博士生导师级别与待遇^[10];重庆大学实行辅导员职称评聘计划单列、评定标准单设、评审委员会单独成立^[7],等等。

其次,必须进一步完善学生辅导员工作的有关待遇。学生辅导员“两眼一睁,忙到熄灯,整天劳累,身心疲惫”^[6]的顺口溜是其工作繁忙的形象而真实的写照。其工作的难度、强度是可想而知的。因此,如何提高他们的物质生活待遇问题,必须提到学校党委行政的重要议事日程。一些高校的有益尝试值得借鉴和推广,如中南大学为辅导员按月设立岗位津贴,中南林业科技大学、上海财经大学等实行的“二五八”或“三六九”干部选拔任用机制,湖南农业大学规定辅导员不仅享受学院教师同等待遇,而且学校还单独为辅导员补助手机费,发放业务学习补助费,为住学生公寓的辅导员发放加班补助费等。除此之外,学校在科学研究、住房条件、子女升学就业等方面应给予同等待遇并有所倾斜。

参考文献:

- [1] 周先进. 高校辅导员职业化建设必须强化五项机制[J]. 湖南社会科学, 2006(3): 151-154.
- [2] 匡玉梅. 专业化趋势下高校辅导员绩效考核探析[J]. 湖南农业大学学报: 社会科学版, 2009(2): 83-86.
- [3] 杜 哟. 关于高校辅导员队伍职业化建设的思考[J]. 黑龙江教育学院学报, 2008(6): 35-37.
- [4] 曹麒麟, 李向成, 张 滢. 高校辅导员专业化的必要性分析与可行路径研究[J]. 思想政治教育研究, 2008(2): 113-115.
- [5] 顾淑霞. 清华大学辅导员制度50周年纪念大会座谈会侧记[EB/OL]. (2003-11-21)news.xinhuanet.com/Schoolonline.
- [6] 茆 琛. 重庆大学辅导员告别“保姆”尴尬走向专业化[EB/OL]. (2005-12-06)www.eol.cn.
- [7] 罗 涤, 凌晓明. 重庆大学: 抓好辅导员队伍建设有“五招”[EB/OL]. (2005-12-06)www.eol.cn.
- [8] 孙少森. 当前高校学生工作队伍建设问题探析[J]. 中国青年政治学院学报, 2005(1): 25.
- [9] 尚 达. 上海大学: 实行辅导员分级制[EB/OL]. (2005-12-06)www.eol.cn.
- [10] 中国教育与科研计算机网. 上海创新高校辅导员队伍建设模式[EB/OL]. (2005-12-06)www.eol.cn.