



# 改革开放以来高校辅导员选拔 培养机制的探索与思考

王文余, 吴艳东

(西南大学 政治与公共管理学院、高校辅导员队伍建设研究中心, 重庆市 400715)

**摘要:**改革开放以来我国高校形成了辅导员选拔培养的四个基本模式,其基本经验是:注重辅导员政治素质和综合能力;注重在实际工作中对高校辅导员的培养;注重对高校辅导员学历的提升。但高校辅导员选拔培养仍有明显的不足,因而,在总结历史经验的基础上实现高校辅导员选拔培养的制度创新,构建一套科学、成熟、稳定的辅导员选拔培养机制是实现高校辅导员专业化、职业化和专家化的重要保障。

**关键词:**改革开放;高校辅导员;选拔培养机制;基本模式;基本经验;主要问题

**中图分类号:**G41 **文献标识码:**A **文章编号:**1673-9841(2010)02-0124-05

辅导员队伍是我国高校中承担特殊使命的教师队伍,他们对保证我国高校的社会主义办学方向,培养合格的社会主义接班人发挥着不可替代的作用。改革开放以来,我国高校辅导员的选拔培养在探索中发展,积累了一些有价值的经验,但是还存在值得重视的问题。国内许多学者对辅导员的选拔标准,如何进行培养进而实现辅导员队伍的专业化、职业化和专家化等问题进行过许多的探讨,往往就事论事,都没有从如何建立一套科学、成熟、稳定的辅导员选拔培养机制进行思考。我们认为,构建“3+2+2 选拔培养模式”,才是实现高校辅导员专业化、职业化和专家化的重要保障。

## 一、改革开放以来高校辅导员选拔培养的基本模式

### (一)从优秀本科生中选拔和在工作中(学历和非学历)培养的模式

十一届三中全会的召开掀开了我国高等教育发展史上的新的一页。我国的高校辅导员制度经过“文革”十年的中断后得以恢复。1978年4月,全国教育工作会议在北京召开并出台了《全国普通

高等学校暂行工作条例》,明确规定:为了加强学生的思想政治工作必须建立一支思想政治工作队伍,在一、二年级设立政治辅导员,由此恢复了高校辅导员制度。1980年4月,教育部和团中央正式下发《关于加强高等学校学生思想政治工作的意见》,提出要加强学生思想政治工作,要建立一支坚强的、有战斗力的学生思想政治工作队伍。文件要求“各校要根据具体情况建立政治辅导员制度或班主任制度。政治辅导员和班主任应从政治、业务都好的毕业生中选拔或从教师中选任。他们既要做学生思想政治工作,又要坚持业务学习,有的还要担负一部分教学任务。”1981年7月,教育部在《高等学校思想政治工作暂行规定》中进一步指出:“做好学生思想政治工作,需要一支又红又专、专职与兼职相结合的队伍。要选拔政治觉悟高、作风好,具有一定思想理论水平、政治工作能力的具有大学文化程度的干部、教师和高年级学生从事思想政治工作。”

### (二)从优秀的大一学生中选拔,然后进行思想政治教育(政工)专业学历培养,再在工作中进行培养的模式

\* 收稿日期:2009-07-07

**作者简介:**王文余(1964-),男,四川渠县人,西南大学政治与公共管理学院、高校辅导员队伍建设研究中心,副教授,主要研究当代世界经济与政治、国际问题和思想政治教育。

**基金项目:**教育部人文社会科学研究一般项目(专项任务项目)“高校辅导员骨干学位提升培养工作研究”(09JDSZ2006),项目负责人:王文余。

1983年教育部回顾了建国以来的思想政治工作,在肯定工作成果的同时,对思想政治工作提出了更高的要求,指出了思想政治工作队伍数量不足、思想不稳、后继乏人,思想和业务水平也不能适应新形势发展的需要,亟须加强队伍建设。因此,1984年4月,教育部决定在部分高校设置思想政治教育专业,采用正规化的方法培养各种规格的思想政治工作专门人才。1984年,在南开大学等12所院校中开始招收本科生。因此,1984年和1985年连续两届从各高等学校选拔优秀的大一学生到教育部规定的12个高等学校学习思想政治教育专业,毕业后原则上回到各选送学校从事辅导员工作,使辅导员的选拔培养多了一种模式。为提高在职辅导员的业务素质,从1985年开始,在清华大学等7所院校招生第二学士学位学生,对在职辅导员进行单独招生考试,经过两年思想政治教育专业学习后,取得第二学士学位,然后回到各选送学校继续从事辅导员工作,享受与研究生毕业同等的待遇,使辅导员的培养提高有了新的途径。与此同时,在清华大学等4所高校开始招收思想政治教育专业硕士研究生,进一步为辅导员的培养提高创造了条件。

### (三)从思想政治教育(政工)专业本科学生中选拔和在工作中进行培养的模式

从1986年开始,思想政治教育(政工)专业本科学生改从高考学生中直接招生,经过4年的专业学习和实践活动,毕业生90%以上被各高等学校选拔为专职辅导员,这种模式实际上是对第一种模式的补充和完善。

### (四)从硕士研究生中选拔和在工作中进行培养的模式

随着教育事业的发展,教师队伍学历层次的要求越来越高。进入21世纪以后,各普通高等学校开始从硕士研究生中选拔辅导员,2005年以后,硕士研究生就业形势的严峻使得各高等学校招录辅导员的报考人数剧增,从硕士研究生中选拔辅导员成为普通高等学校的最主要的模式。

## 二、改革开放以来高校辅导员选拔培养机制中的基本经验

从高校辅导员制度最早在上世纪50年代出现,到改革开放恢复和发展,一直到新世纪新阶段的进一步创新和发展,我国高校辅导员在选拔与培养的实践中积累了丰富的经验,总结这些经验并将之系统化、理论化,对推进高校辅导员制度建设有

重要的意义。

### (一)注重辅导员政治素质和综合能力

“德才兼备,德育为先”,是我们评价人才的双维度指标,也是多年来我们选拔辅导员的基本经验之一。辅导员是高校教师中承担特殊使命的特殊队伍,其特殊性首先体现在他们是大学生政治方向的引领者、大学生政治品德的塑造者。因此,在选拔过程中高度重视辅导员的政治素质是辅导员有能力承担历史重任的前提。从1978年出台的文革结束后的首个《全国普通高等学校暂行工作条例》,到1981年的《高等学校思想政治工作暂行规定》,到1986年的《关于加强高等学校思想政治工作的决定》,再到1987年的《关于改进和加强高等学校思想政治工作的决定》,一直到2005年1月教育部下发的《关于加强和改进高等学校辅导员、班主任队伍建设的意见》,都明确地将政治品质好、马克思主义理论素养深作为选拔高校辅导员的首要条件。一直到2004年10月,中央16号文件明确将“政治辅导员”称谓改为“辅导员”,去掉辅导员前面的“政治”一词,并不意味着不要求政治素质,而是辅导员的工作性质决定了其本身必须具备很强的政治素质,各高等学校也将之作为选拔辅导员的首要条件,已经成为了我国高校辅导员选拔过程中的鲜明特点,也是改革开放以来我国高校辅导员选拔和培养实践中积累的基本经验。

不仅是政治素质高,注重综合能力考察也是以来高等学校对辅导员选拔的基本经验。高校辅导员是一支特殊的教师队伍,各高等学校在选拔时不仅注重思想政治素质,也非常重视业务素质、专业能力、组织管理能力、身心素质、文体才能等综合能力的考察和培养<sup>[1]</sup>。正因为如此,辅导员队伍往往成为各高等学校党政机关和地方机关管理干部人才的储备库。

### (二)注重在实际工作中对高校辅导员的培养

辅导员从事的是一项实践性很强的工作。辅导员不仅要有深厚的理论素养,更在于有较强的解决问题的实践能力。因此,注重在实际工作中对辅导员自身实践能力的培养是辅导员培养过程中的关键一环。从我国高校辅导员制度在“文革”结束后的恢复至今,我国高校辅导员队伍整体素质的极大提升与我们非常注重在实际工作中对辅导员的培养有重要关系。上至教育部和各省、市、自治区教育主管部门,下至各高等学校都非常重视对辅导员的培养提高。

### (三)注重对高校辅导员学历的提升

改革开放以来,无论是中央、地方政府和高等学校自身,都非常重视对辅导员学历的提升。1985年开始招生的思想政治教育第二学士学位学生,教育部明确规定其毕业后享受与硕士研究生同等待遇。随着教育事业的发展,又先后在部分高等学校招收思想政治教育专业硕士研究生和博士研究生。鉴于辅导员队伍的急剧扩大,为提升高等学校辅导员的学历,1999年,又先后在15所高等学校设立“两课”硕士培训基地,使一大批辅导员能够在职申请硕士学位。2007年,教育部又在全国建立了21所高等学校建立了辅导员培训和研修基地,除进行上岗培训、日常培训等外,开始选拔一些优秀辅导员在职攻读思想政治教育硕士和博士学位。

### 三、改革开放以来高校辅导员选拔培养机制存在的主要问题

(一)高校辅导员的选拔盲目追求高学历,不利于把“适合从事高校辅导员,乐于从事辅导员工作”的人选拔出来

高校辅导员的学历结构状况反映着这支队伍建设的基本状况。在高校辅导员的选拔机制上,重视辅导员队伍的学历的提高既是改革开放以来高校辅导员选拔培养机制总结出来的基本经验,但是盲目追求高学历也是最近几年来在高校辅导员队伍选拔过程中表现出来的较明显的特点。从专科学历到本科学历到研究生,一方面确实体现了辅导员这支队伍的欣欣向荣,也是实现辅导员队伍职业化、专家化的重要条件。但是,另一方面,在辅导员的选拔机制上盲目追求高学历,却不利于使“适合从事高校辅导员,乐于从事辅导员工作”的人脱颖而出<sup>[2]</sup>。尤其是最近几年,博士研究生竞争高校辅导员的现象已是屡见不鲜。不能完全排除,确实有个别人是立志于高校辅导员事业的。但是,调查显示,更多的高学历者之所以与本科生同台竞技,显然是被迫无奈之举,沉重的就业压力使他们以辅导员作为进入高校的敲门砖或暂时“栖息地”。因此,在高校辅导员的选拔培养机制上,一定要认真研究辅导员作为一种职业的特点及其要求,将学历的提高融于业务能力、职业道德素质的提升中。

(二)高校辅导员的选拔标准原则性强、随意性大,可操作性不强,不利于高校辅导员队伍的职业化、专业化发展

回顾以来我国高校辅导员制度的发展,在如何选拔优秀辅导员方面确实积累了不少经验。但是选拔标准随意性大,没有建立起一套成熟、稳定的

高校辅导员选拔标准体系。辅导员选拔中在学历与能力、政治表现与业务素质关系上存在明显的“一边倒”倾向,没有能够处理好二者的关系。首先,从国家层面而言。改革开放至今,关于高校辅导员选拔的系统的“国家标准”并没有完全出台,既有的“标准”还过于原则,标准没有系统化使得可操作性并不强,其科学性、规范性尚待提高。其次,从高校层面而言。以来尤其是最近几年以来,各高等院校确实在如何选拔优秀的辅导员队伍方面做了积极的努力和尝试。因此,从一定意义而言,我国的高校辅导员制度的改革是自上而下的改革。但是,综观各高校所制定的辅导员选拔标准,也是具有很强的原则性和随意性。

(三)高校辅导员的培养重理论、轻实践,重眼前、轻长远,重学历、轻专业

自辅导员制度产生以来,各级教育部门和高校高度重视辅导员的培养,取得了积极的效果。但是,综观迄今为止的辅导员培养体系,也有诸多弊端<sup>[3]</sup>。主要有以下表现:

#### 1. 重理论、轻实践

辅导员从事的是一项实践性很强的工作,因此在培养中对辅导员业务能力的培养是非常必要的。但是,长期以来,重视政治理论课的学习是辅导员培养中惯用的模式。不少培训班动则请“博导级”的专家为学员授理论课,而较少请有经验的“资深辅导员”现身说法。结果,辅导员通过培训确实获得了不少理论知识,但是在实际工作中却又无所适从,无法将获得的理论运用到学生思想政治工作的实践中去。

#### 2. 重眼前、轻长远

辅导员所从事的工作不仅操作性强,更具有很深的理论性和战略性。因此,要从“选得进,稳得住”的角度来审视辅导员选拔培养工作。“选得进”不是问题,关键是“稳得住”,“稳得住”不是说一定要一辈子都干辅导员工作,但至少得有一定时间,起码应该干4—8年,也就是一两届学生。目前的辅导员选拔培养带有明显的“功利主义”色彩,即主要从“应急性”的角度去选拔培养辅导员,没有能够从“稳得住”的角度去选拔,更没从职业化、专家化的要求去培养辅导员,致使辅导员工作临时化,职业化、专家化就成了一句空话。

#### 3. 重学历、轻专业

注重学历的提升是30多年来辅导员选拔培养中形成的经验,但最近几年有明显“唯学历”倾向。不少高校在选拔辅导员时将研究生学历作为门槛

之一,而很少去限定什么样的专业研究生适合辅导员工作。结果,被选拔上来的辅导员专业差异大,一些并不具备从事辅导员工作专业背景的研究生进入到辅导员队伍。这些学生无论在本科还是研究生阶段没有涉猎相关的理论知识,所以在辅导员工作实践中只能凭经验干事,对学生世界观、人生观、价值观的引导,对突发事件的应对显得力不从心。

#### (四) 高校辅导员的培养缺乏科学性和系统性

过去 30 多年,在如何对辅导员这支特殊的高校教师队伍进行培训上,我们也确实做了不少有益的探索,也取得了积极的成果。但是,我们也不得不反思,辅导员培训的科学化程度有多高?辅导员的培训效果究竟如何?在高校辅导员培训的内容上,还没有探索出成熟、科学的内容体系,如何处理政治理论教育、业务素质教育和职业道德教育等内容在培训内容体系中的比例关系仍然需要不断探索。在培训的形式上,还没有完全处理好岗前培训和在职培训,集中培训和分类培训等关系。因此,高校辅导员的培训还缺乏科学性和系统性,辅导员培训的实效性也就大打折扣。

### 四、对构建科学、成熟、稳定的辅导员选拔培养机制的思考

加强辅导员队伍建设是高等学校坚持社会主义办学方向,培养具有中国特色社会主义现代化事业的建设者和接班人的有力保障,改革开放以来的实践证明,要建设一支“信念坚定、素质优良、业务精湛、结构合理”的辅导员队伍,必须构建一套科学、成熟、稳定的辅导员选拔培养机制,从高校辅导员的选拔入手,把“适合从事高校辅导员”和“乐于从事高校辅导员”的优秀人才选拔出来,进而通过建立科学、系统的培养机制,来实现高校辅导员的职业化和专家化<sup>[4]</sup>。

构建辅导员选拔培养机制,就是通过科学的研究,把 30 多年在辅导员选拔培养实践中所形成的有价值的实践经验提炼出来,创造性地制定出辅导员选拔培养的原则、规范和程序,使之更加科学、成熟和稳定。

#### (一) 构建职业化、专业化的辅导员选拔和培养模式

为了把“适合辅导员工作”和“乐于辅导员工作”的优秀人才选拔出来,培养成为优秀辅导员,笔者认为,通过“3+2+2”的选拔培养模式获得辅导员专业研究生学历和高校辅导员资格证,不失为较好的选拔培养模式。

在现代社会中,社会分工更加精细化,各行业对从业人员的素质要求也更加趋于专业化。在这种背景下,我国从业资格证书认证制度应运而生。这对提高从业人员的素质和专业水平,促进行业规范化起到了良好的作用,也是行业专业化、职业化发展的必然要求。辅导员是高校教师中的特殊群体,对其职业也有特殊的要求,仅仅具备一般教师的素养和能力是不够的。因此,完全可以引入从业资格证书认证制度,通过“3+2+2 选拔培养模式”,将辅导员专业学历和高校辅导员资格认证结合起来。所谓“3”就是在大学本科 3 年级结束时,各高等学校从自己所有的专业中遵循基本的选拔原则,挑选优秀的本科学生进入教育部各高校辅导员培训与研修基地,实行本硕连读。所谓第一个“2”,就是教育部各高校辅导员培训与研修基地对各高校选送的优秀本科生,按照未来辅导员工作的要求,进行 2 年的思想政治教育专业研究生课程的学习。所谓第二个“2”,就是学生在学完 2 年的思想政治教育研究生专业课之后,回到各选送学校参加工作,在 2 年的时间内一边从事专职辅导员工作,一边完成硕士学位论文。学员顺利通过硕士学位论文答辩后,即获得辅导员专业硕士学位和高校辅导员资格证。这样可以培养出一批既具有深厚理论功底,又具有比较强的相关工作技能、专门从事高校思想政治教育和学生日常管理工作的拥有研究生学历和从业资格证书的辅导员队伍,可以从根本上解决辅导员的来源、学历与素质问题。

#### (二) 建立长期稳定的制度保障体系

##### 1. 严格的职业准入制度

职业准入制度是现代专业性职业发展中孕育出的一种职业管理制度,其一般做法是建立资格(或许可)制度。综观我国高校辅导员职业准入要求和制度规程,辅导员职业准入制度还处于初创时期,层次比较低,还没有建立全国性的统一标准。既有的“标准”又过于原则,不具有可操作性,其标准的科学性、规范性尚待提高。因此,建立严格的职业准入制度,把好“入口关”,从源头上保证辅导员队伍的质量,是优化辅导员队伍,推进辅导员队伍职业化、专家化建设进程,保证辅导员队伍肩负起大学生思想政治教育和大学生健康成长历史使命的重要环节。而制定统一的,更为规范、科学的辅导员职业标准是辅导员专业化建设亟须做的一项基础性工作。在选拔辅导员时,高校应根据学校的长远规划、学校思想政治教育的发展规划制定出选拔的总体数量和群体结构,坚持高标准、严要求,

把政治素质强、工作业务精、理论修养好、纪律作风正、乐于奉献的人员选拔到辅导员队伍中去。教育部《规定》指出辅导员选聘应坚持如下标准:(1)政治强、业务精、纪律严、作风正;(2)具备本科以上学历,德才兼备、乐于奉献,潜心教书育人,热爱思想政治教育事业;(3)具有相关的专业知识背景,具备较强的组织管理能力和语言、文字表达能力,接受过系统的上岗培训和取得合格证书。对辅导员选聘标准的三条原则性规定,高校应结合自身的实际情况,将辅导员选聘标准具体化,并将其贯彻到辅导员选聘工作的全过程。将来,所有新增加的高校辅导员都应该通过“3+2+2 培养模式”培养出来的毕业生。

## 2. 经费保障制度

辅导员的选拔与培养必须有充足的财力保障。为了加强辅导员的科学、系统的培养,从而实现辅导员队伍的可持续性发展,必须健全和完善国家关于辅导员培养经费保障的制度。国家应该每年从教育财政支出安排专款作为国家级的辅导员骨干队伍培训和教育部辅导员研修基地从事培训的经费。各地教育主管部门在教育经费预算中应该单列该地区所属高校的辅导员培训经费。各高等学校在学校经费预算中也应该保证该校辅导员的各类培训支出。为了使从事高校辅导员的同志有荣誉感和责任感,吸引更多的优秀学生视辅导员职业为自己毕生追求的光辉事业而终身从事高校辅导员工作,可以参照目前的国家免费师范生教育制度,将进入硕士研究生阶段后的学习,命名为“国家公费研究生”,其学习费用由国家财政支出,学生毕业后必须在高等学校从事辅导员工作或相关工作

10年以上。

## 3. 辅导员研修制度

建设一支高水平的辅导员队伍,必须完善辅导员的研修机制。辅导员研修的方式和途径应该制度化,注重研修的系统性、长期性、实效性、多样性。辅导员的研修可以通过以下几个途径来进行:(1)在职岗位研修。高校辅导员应当每两年参加一次教育部辅导员培训与研修基地的集中研修;(2)举行专门的研修班脱产或半脱产研修;(3)出国考察研修和校际交流换岗研修。

## 4. 辅导员专家化的制度保障

辅导员是高校的一支特殊的教师队伍,其职称应当是教学系列。由于相当多的高校并不具有思想政治教育专业和相关专业的硕士、博士点,使特聘为教授的辅导员,除了为官以外,很难再有很大的发展空间,这样就使那些优秀的人才并不安心高校辅导员工作,或者因为从政而不得已离开高校辅导员岗位,因此,可以规定,凡是教授辅导员,符合条件的,可以作为各教育部高校辅导员培训与研修基地的硕士和博士研究生导师,参加新辅导员的培养,引导他们朝着职业化、专家化方向发展。

## 参考文献:

- [1] 熊晓红. 文化多样性与思想政治教育核心价值体系建设[J]. 探索,2009(4):109-112.
- [2] 伍安春,邓杰. 高校辅导员积极影响力的制约因素及其发挥[J]. 西南农业大学学报(社会科学版),2009(3):213-216.
- [3] 吴艳东. 当前思想政治教育理论研究现状检视[J]. 学校党建与思想教育,2009(1):33-35.
- [4] 聂沉香. 高校思想政治工作互动机制动作模式探讨[J]. 探索,2009(1):126-128.

责任编辑 刘荣军

# Exploration and Thinking of Selecting and Training Mechanisms of University Counselors in the 30 Years of Reform and Opening

WEN Wang-yu, WU Yan-dong

(School of Politics and Public Administration, Southwest University, Chongqing 400715, China)

**Abstract:** In the past three decades of reform and opening, colleges and universities in China have formed four basic modes of counselor selection and training. Its basic experience is to focus on quality and comprehensive capabilities of political counselors, on practical work of the college counselor training, and on the upgrading of university counselor education. But there are still problems in the selection and training mechanism. Thus, based on historical experience, there must be institutional innovation in selection and training of college tutors. Building a set of scientific, mature and stable mechanism for selection and training of counselors will guarantee specialization and professionalization of college counselor.

**Key words:** reform and opening; university counselors; selecting and training mechanism; basic modes; basic experience; main problem