# 高校辅导员队伍建设探析

来源：网络 作者：柔情似水 更新时间：2025-03-17

*第一篇：高校辅导员队伍建设探析高校辅导员队伍建设探析作者：吴磊(湖南农业大学学尘工作部，湖南长沙41012日)吴磊摘要：高校学生辅导员队伍是高校教师队伍的组成部分，是促进学生健康成才 和维护学校与社会改革、发展和稳定的重要力量。通过对新时...*

**第一篇：高校辅导员队伍建设探析**

高校辅导员队伍建设探析

作者：吴

磊

(湖南农业大学学尘工作部，湖南长沙

41012日)吴

磊

摘要：高校学生辅导员队伍是高校教师队伍的组成部分，是促进学生健康成才 和维护学校与社会改革、发展和稳定的重要力量。通过对新时期高校辅导员队伍 建设的现状和问题的分析，对辅导员队伍建设提出了自己的看法及解决对策。关

键

词：新时期：辅导员；队伍建设；思想；政治教育

大学生是十分宝贵的人才资源，是民族的希望，是祖国的未来。然而，随 着经济全球化、一体化进程的加速，世界范围内的各种思想文化涌入中国，其中 包括西方腐朽思想的渗透和文化冲击，对大学生的成长成才造成了巨大的障碍。因此，在新形势下与时俱进，加强和改进大学生思想政治教育显得尤为紧迫而重 要．思想政治教育是做人的工作，必须强调以人为本。高校辅导员是大学生思想 政治教育的主要执行者和实践者，因此，必须充分重视高校辅导员队伍建设。

一、新时期高校辅导员队伍面临的问题

随着高等教育事业的不断发展，高校大学生人数与日俱增，大学生思想日趋 多元化、复杂化，思想政治问题增加，而高校辅导员队伍却发展缓慢，面临严峻 的困难和问题。

(一)辅导员工作定位不明，职责不清

高校辅导员被誉为高校校园稳定的“定海神针”，是教学秩序的“监测仪 器。辅导员工作包括大学生的学习、思想、生活、文体、社会实践等方方面面。总之，凡是与学生有关的，最先想到的必然是辅导员。由于辅导员的工作性质和 工作职能的关系，辅导员的工作难以定位，辅导员往往容易与一般行政人员不分。为了做好学生综合测评、学生党建、宣传活动等工作，不得不在校内各部门之间 奔波，全力周旋于学工部、教务处、组织部、宣传部、校团委、招生就业处等部 门之间。有时甚至院内一部分学生教务工作也压在辅导员身上，一天24小时全 天服务于学生．使有些辅导员感觉扛着教师的“牌子”干着学生“保姆”的活 儿．这使得他们感到精力分散，疲于奔命，难以继续学习、提升自己，无法对学 生的思想、学习动态认真调研，系统分析。（二)辅导员配备不齐，结构欠合理

随着高校事业的发展，连年扩招，高校大学生人数激增，大学生素质参差不齐，这客观上需要增加专职辅导员的人数，提高辅导员的综合素质。根据2024 年7月3日教育部党组发布的《关于进一步加强高等学校学生思想政治工作队伍 建设的若干意见》规定，高校专职思政队伍按照1：120~150的师生配备，辅导 员作为专职思政。政队伍的重要组成部分，其配备原则上不应低于1：200。清华大 学是最早创建辅导员制度的大学，也是辅导员制度比较完善的大学。目前，清华 大学辅导员的组成是以青年教师为骨干，研究生为主体、本科生为补充。辅导员 的配备原则上是每系1名学生组长，1名分团委书记，其余每3个班配1名辅导 员。但是，目前许多高校还不能达到这个标准。从人员配备上看，60％以上的高 校按180名学生配备一位辅导员，26％的高校超过1：200，个别高校在1：250 以上。从年龄结构上看，绝大多数高校要求辅导员年轻，基本上是从应届毕业生 中选拔。很少从其他渠道选拔，由于缺乏人生经历和工作经验，有时工作起来不 能得心应手。从学历结构上看，一般高校辅导员研究生较少，本科生是主体，有 的甚至以专科学历为起点。从专业结构上看，思政、教育专业方面的不多，其他 专业成为辅导员队伍的主要组成部分，许多辅导员基本上没有经过专门的培训[，缺乏系统的理论功底，工作时主要靠过去当学生干部的工作经验。这就造成年龄 结构偏轻，经验缺乏，学历整体不高，专业程度不深。(三)辅导员流动机制不健全，队伍不稳定

辅导员是一支以年轻人为主体的队伍，随着时间的推移，流动是不可避免的。教育部规定，专职辅导员的任期一般为4~5年，这种短期化的政策，使学校和个 人把辅导员工作作为一种过渡性工作，最多作为一种职业对待，一个人干上几年 取得一些经验，一有机会就“改行”。因此，辅导员队伍中最缺乏的就是理论水平高、经验丰富的专家。其实，这很大程度上与其发展方向不明确，流动机制不 健全有关。一直以来，辅导员的工作是量忙、最累、最辛苦的，但工作的付出并 未取得大多数人的肯定．一是现任辅导员究竟属于什么系列不明确；二是改做其 他管理工作考核合格的应达到什么级别不明确；三是对于改做教学工作的，缺乏 有针对性的培训和进修深造的措施[1]。而在这种短期化政策导向下，转岗分流 又较难，因此大多数的辅导员对自己今后发展不乐观，担心自己的出路，造成整 个辅导员队伍的不稳定。

(四)辅导员管理机制不完善

大部分高校把辅导员编制在学校各学院，日常工作管理由学院负责，专门工 作任务则安排在学工部、校团委、教务处、宣传部等职能部门；人事管理由人事

处负责；任用、选拔、提升、流动则在组织部，致使辅导员长期处于多人用、少人管的状况，让人产生辅导员“用起来重要，用之后次要，总结起来可以不要” 的感觉。再加上辅导员经常处在繁多而具体的工作中，做得多，思考得少，而学 校又少有机会组织辅导员到其他高校学习考察或进行专门的业务培训，从而造成 辅导员理论水平不高，在组织上无归属感，事业上难有成就感。(五)辅导员队伍评价激励机制存在问题

高校辅导员面对的直接工作对象是学生，整天与学生打交道，因此需要占用 大量业余时间与学生交流、沟通，无暇去进行教学和科研。因此职称、待遇等相 比较低，“工作辛苦，生活清苦”，直接影响他们的工作积极性。由于缺乏全面、量化的考核评价机制和有效的激励机制，导致出现“无事就是功，有事功全

无”[2]，“干与不干一个样、干多干少一个样、干好干坏一个样”的现象，这 在一定程度上挫伤了辅导员工作的积极性、主动性和创造性。

二、新时期高校辅导员队伍建设的方法与途径

(一)提高认识，明确定位，分清职责

高校要从思想上提高对辅导员队伍的认识，明确辅导员的工作目标和工作任 务。辅导员是按照学校党委、行政的部署在从事学生日常教育管理工作的同时，有针对性地进行思想政治教育活动，他们是对大学生进行思想政治教育，培养大 学生思想政治觉悟的思政工作者，而非一般的管理行为和教学行为的服务者．因 此，辅导员需要具备教师的素质，同时还要有坚定的政治信仰和严谨的工作作风。辅导员是学校教师队伍的一部分，说明辅导员要行使教师职能，辅导员是学校思 政队伍的重要组成，说明思政工作是辅导员工作的出发点和落脚点。因此，学校、院系领导首先要明确辅导员的工作职责，把辅导员从学生“保姆”的角色中解放 出来，将一部分被认为是辅导员的工作，如宿舍管理、学生饮食等划归到后勤部 门，从而既提高了辅导员的工作效率，又保障了工作质量。有利于各部门之间的 分工合作。

(二)建立严格科学的选留制度

选留辅导员，既要做到数量充足，又要“优中选优”，在自愿服从、合理安 排的前提下，应从品学兼优的大学生或研究生和优秀青年教师中选拔。建立严格 的选留制度，必须经过公开招聘、笔试、面试、审核、公示等环节，秉着“公开、公正、公平”的原则，严格把关，保证新进辅导员具有较高的思想政治素质、组 织管理能力和学历层次。同时，实行级差选留制，以解决辅导员学历层次问题，选留地域、院系要交叉，便于学术交流和管理经验的交汇；选留专业学科要相近，便于辅导员在专业上引导学生；选留人员男女比例要适当，便于更好地开展工作。

学校要在保证数量和质量的基础上，优化队伍结构，实现队伍的新老搭配，专兼 结合。对现任辅导员，应积极鼓励并为其创造有利条件攻读硕士学位或进—步进 修，目前有不少高校在每年免试直升研究生中留出一定名额，让新进辅导员保留 研究生入学资格，先担任两年辅导员，然后再边学习边从事辅导员工作。或者，在招收研究生时，学校可适当向优秀辅导员倾斜，给予一定的政策支持。

(三)完善辅导员考核和评价机制

学校要建立合理的工作绩效评价体系。在工作中，既要提倡先进性，倡导发 扬无私奉献精神，也要考虑广泛的群众性，采取适当的物质手段激励辅导员的积 极性、主动性和创造性。高校可按照“科学设岗、负责到人；量化考核、职责明 确；责任追究、严格奖惩”的思路来加强辅导员队伍建设，并根据辅导员的工作 内容和任务。建立一套完善的辅导员工作目标的科学考核办法，井根据考核结果 进行奖优罚劣。辅导员的考核内容包括：思想政治素质、品德修养、工作作风、理论政策水平、组织能力、指导活动、就业服务等。在努力做到考核规范化、科 学化、制度化的同时可按季度、学期年度做好工作总结，对在考核中出现的问题 进行分析和总结。对于在考核中表现优秀的辅导员在转岗分流中给予优先照顾，同时与职称、薪酬挂钩，对于连续考核不合格的辅导员，及时调离岗位，从而优 化整个辅导员队伍。在辅导员评价机制上建立奖惩性评价制及发展性评价制制相 结合，从制度上保障学生辅导员在工作中充满积极性、主动性。(四)加强培训，提高辅导员的业务水平和综合素质

随着时代的进步与发展，对辅导员的业务水平和综合素质的要求也越来越

高。辅导员不仅要有渊博的学识，而且还要有高尚的人格和一定的专业技能，这 就需要学校从实际出发，以人为本，制定培养规划，有计划、有步骤地安排他们 参加各种形式的培训，坚持“三结合”原则，即“坚持业务口径与培训内容相结 合，坚持在职培训与脱产学习相结合：坚持普遍提高与重点培养相结合”[3]． 有目的地组织辅导员到重点院校学习和考察。从而借鉴其他高校先进的管理经验 和工作方式，不断增加整个辅导员队伍的业务水平和综合素质，提高他们的战斗 力。对新上岗的学生辅导员，除进行政治理论学习外，还要进行工作技能、网络 知识和心理健康教育知识等方面的培训，不断提高辅导员的政治素质和实际工作 能力．同时，创造条件促进岗位交流，实行学生工作干部在机关与基层、基层岗 位之间的轮岗交流，提高青年干部适应新环境、开拓新局面的能力。鼓励有一定

经验的辅导员助课讲课。在不影响正常工作的前提下，具备一定条件且有强烈愿望的，应该鼓励其兼讲“思想品德”、“邓小平理论概论”、就业指导、形势与

政策等课程，有的甚至还可兼专业课。这样不仅能提高辅导员的素质，也为今后 分流拓宽出路奠定基础。

(五)切实解决好辅导员的出路，确保辅导员队伍的相对稳定

解决出路问题，是安定辅导员工作情绪的基本保证，也是辅导员队伍良性发 展的内在要求。辅导员队伍具有鲜明的学生工作特点，工作性质决定了这支队伍 应是一支动态而又相对稳定的队伍。因此，对辅导员的生存和发展要结合高校人 事制度改革，采用“重视使用、促进流动、相对稳定”的办法：一是大胆给辅导 员压担子，鼓励其在任职期间创造工作成绩，促进自身的发展；二是根据辅导员 的工作表现和能力大胆提拔任用，安排到其他党政管理岗位；三是把善于钻研教 学业务的优秀辅导员分流到教学岗位上；四是鼓励和选送年轻辅导员在职或脱产 攻读研究生和第二学位；五是适当的安排辅导员到地方基层挂职锻炼。辅导员的 流动一定要有计划地进行，以确保辅导员工作的连续性和队伍的稳定性。为了解 决学生辅导员的后顾之忧，上海市教育行政部门对学生辅导员在评优、进修、考 察等方面单面指标，职称评审时亦充分考虑其工作实绩，成绩突出者可提前晋升 中级职称。各高校则根据学生辅导员的个人特长，为他们任满后的合理分流提供 保证：本人适合并愿意从事学生工作的；学校把他们作为学生思想政治工作骨干 和“两课”教师骨干加以培养：愿意从事教学科研的，学校给予一定的学术休假 或进修机会，使他们尽快成为教学科研骨干。对于工作成绩突出的学生政治辅导 员，学校应作为党政干部“人才预备队”重点培养。

[1] 陈

福．新时期高校政治辅导员队伍建设刍议[J)．湛江师范学院，2024(4)． [2] 徐

涛．论高校政治辅导员队伍建设[J]．乐山师范学报，2024(6)．

[3] 孙华东，李

云，刘莉莉．高校政治辅导员队伍建设的探析口]．华北工学 院学报，2024(4)．

**第二篇：高校辅导员队伍建设探讨**

高校辅导员队伍建设探讨

【摘要】高校辅导员队伍建设存在着辅导员数量不足、相关的政策有待落实、人员“流失”现象严重和人员素质参差不齐等问题。坚持辅导员选拔标准、加强针对辅导员的培训和进修工作、健全考评和激励机制、落实相关的政策和待遇是解决以上问题的对策。

【关键词】高校，辅导员，队伍建设

一、我国高校辅导员队伍建设现状

高校辅导员是大学生思想政治教育及管理工作的组织者和实施者，是大学生健康成长的指导者和引路人。他们承担着学牛日常思想政治教育和管理工作的重要职责，他们是

学生接触最多，同时也是学生最依赖的人，是学生在校期间思想、学习、生活、社会实践、择业、人际交往、恋爱等方面的直接引导者和指导者。因此，辅导员自身素质状况工作水平的高低、工作效果的好坏都将直接影响到大学生思想政治教育的效果，甚至影响纠高校人才培养目标的实现。近年来，我国各高校非常重视辅导员队伍建设工作，在辅导员人数配备、选聘、优化队伍结构，强化专业化培养培训、改善辅导员成长环境、绩效考评及落实辅导员保障机制等方面做了大量工作，取得了优异的成绩。但仍然存在诸如辅导员不专业；辅导员队伍不稳定；辅导员绩效考核体系不完善等问题。对上述难点问题进行研究，进而寻求破解之道，有利于我国高校辅导员队伍科学、深入、可持续发展。

二、我国高校辅导员队伍建设的重要作用

日常的学生管理工作中辅导员近距离地和学生接触，比较了解学生们的个性品质和性格特点。便于有针对性地做学生的思想工作，因人施教，对大学生进行个性化的人文关怀和心理疏导，引导他们用和谐思维认识事物，用和谐态度对待问题。用和谐方式处理矛盾，培养乐观、豁达、宽容的心态。形成互帮互助，促进社会和谐的良好的人际关系。只有加强辅导员队伍建设，优化队伍素质，才能使辅导员成为学生思想的引领者、学习生活的指导者。成为学生的良师益友.建立一支熟悉大学生成长成才规律。了解青年大学生心理特点.具备丰富的思想政治教育实践经验.结构合理、优势互补的辅导员队伍，是大学生成长成才的重要保证。加强辅导员队伍建设，提高辅导员的工作能力、学术水平和职业素养，增强队伍的凝聚力和战斗力，是促进大学生健康成长的根本要求；更是深化教学改革和人才培养目标实现的强有力的组织保障，直接关系到人才培养的质量。对学生的人生观、世界观、价值观的形成。起着潜移默化的作用.只有我们把人才培养质量提高上去，学生符合社会的用人要求，学校的发展前景才会更加广阔。

三、高校辅导员队伍建设存在的问题

1.数量不够充足。根据中宣部和教育部的规定，每120～150名大学生应配一名专职辅导员，但目前许多高校没有达到这一要求。辅导员不但要做好学生的思想政治教育工作、日常管理工作，还要包揽大量的行政事务工作，辅导员整日忙于应付繁杂事务，在这种情况下，学生思想工作很难做到细致人微、保质保量。

2.思想不够稳定，高校辅导员“流失”现象严重。辅导员的工作压力大、位置低、发展空间小、待遇也不高，这些因素都决定了辅导员队伍难以稳定，造成了辅导员职业周期短的现实状况。不少辅导员都把从事这一工作作为进入高校工作的“捷径”，他们并没有长期从事辅导员工作的打算，而是希望工作几年后能转到其他岗位，辅导员岗位只是他们进入高校的“跳板”。辅导员队伍就一直处于不稳定的状态，当辅导员基本熟悉工作的时候他们就离开了这一岗位，学校又得重新招聘一批新的辅导员。

3.素质不够高。老辅导员普遍“三偏低”，即理论水平偏低、文化水平偏低、业务水平偏低。而新辅导员大多是刚大学毕业留校的应届毕业生，虽然思想活跃，但由于工作时间短、阅历浅、实践经验欠缺、业务素质不高，在开展工作时往往不深入、不细致、就事论事，同社会发展的要求、学生工作的要求还有差距。同时，高校疏于对辅导员的岗位培训，辅导员平时也缺乏学习交流、进修培训、挂职锻炼等机会，辅导员素质不高已成为困扰思想政治工作队伍建设的难题。

4.对辅导员职业的认同感不强。多数辅导员工作两年到三年就考研或转岗，有调查显示，工作时间在五年以上的辅导员只有21.5%。辅导员缺乏对所从事职业的认同感。高校里也非常普遍地不重视对辅导员的培养，任其自由发展，进一步导致辅导员职业认同感下降。

四、新时期高校辅导员队伍建设的对策与机制

1.足额配备，保证专职辅导员的数量。辅导员既是教师又是管理人员，其作用不可替代。因此，学校要全面加强辅导员队伍建设，要确保专职辅导员的数量。

2.精心选拔，保证辅导员队伍的质量。要科学严密地按照素质考试、公开答辩、专家面试、单位试用等程序进行选拔，并对合格人员实行“公示制”。要广泛听取各方面的意见，既重视学历层次，又重视知识结构；既重视年龄优势，又重视工作经验和积累；既要求要有利于对学校干部队伍的培养和输送，又有利于辅导员队伍建设长效机制的建立。应选聘老中青相结合、以青年为主体的辅导员工作队伍确保辅导员队伍素质，进行全方位、多渠道的择优选拔。

3.加强培训，不断提高辅导员队伍素质。

要制定辅导员的培训规划，为建立分层次、多形式的培训体系创造条件。积极组织辅导员参加社会实践和学习考察.提高解决实际问题的能力，增长做好思想政治教育工作的才干。要把辅导员的培养纳入高校教师学位提升计划，设立辅导员出国研修项朗，设立专项科研基金，支持辅导员结合大学生思想政治教育的工作实践开展科学研究。高校辅导员要适应不断变化的外部环境，适应不断变化的工作对象，就必须积极主动地学习。高校和教育主管部门也应该积极创造条件为辅导员的培训、学习和升学进修提供方便，短期的业务培训和学历、学位进修都是高校辅导员向职业化、专家化发展的必要条件。

4.完善政策，为辅导员的工作和发展搭建平台。

辅导员工作在一线，与大学生朝夕相处，任务繁重，责任重大。因此，学校要积极建立和完善辅导员、班主任队伍的激励与保障机制，从政治上、工作上、生活上关心他们，在政策和待遇方面给予适当倾斜，努力做到政策留人、待遇留人、事业留人。要像重视学术骨干的选拔培养那样重视辅导员的选拔培养；要像关心学术骨干成长那样关心辅导员的成长。要根据辅导员的工作职责和任务，在选聘、管理、培养和发展等方面，采取有效措施，明确相关政策，逐步完善机制，使他们工作有条件、干事有平台、发展有空间，最大限度地调动辅导员的积极性和创造性，以事业凝聚人才，以制度促进建设，吸引更多的优秀人才加入到辅导员队伍中来。

**第三篇：浅谈新形势下高校辅导员队伍建设**

浅谈新形势下高校辅导员队伍建设

摘要本文通过分析高校辅导员队伍建设的重要意义,研究新形势下辅导员队伍的特点,从人才培养、制度完善、职业前途等方面提出辅导员队伍建设的对策。

关键词 高校 辅导员 队伍建设 对策

中图分类号:G645文献标识码:A 高校辅导员队伍建设的重要意义

高校辅导员队伍建设水平是关系学生成长成才和学院学风建设的重要因素。高校辅导员对学生的影响最直接,在学生品德的形成,学业成绩的提高,创新能力的培养以及健康人格的形成等方面起着举足轻重的作用。高校辅导员队伍建设的对策

2.1建立严格的辅导员选聘制度

辅导员的选聘关系到整个队伍知识结构、年龄构架等基本的定位,是加强队伍建设的关键所在。对辅导员的选聘除明确要求学历外,应注重整个队伍的知识结构配置,要从政治学、哲学、社会学、历史学、管理学、教育学、心理学等专业的优秀本科生、研究生中选拔配备辅导员,更应注重每个人的政治素质、理论修养、道德品质、知识水平、分析和解决问题的能力、科研和创新精神。

2.2健全多样化的辅导员培养机制

辅导员的培养应注重理论的学习,通过定期理论学习班和工作研讨会,坚定共产主义理想,与时俱进更新德育内容,分析国内外的重要事件,树立正确的立场,才能贴近学生生活实际,收到良好的德育效果。

结合辅导员工作特点,进行管理学、教育学、心理学等方面的学习与培训,并定期组织辅导员对学生管理工作中的典型案例进行交流并听取资深辅导员工作经验介绍等,从理论与实际两个方面进行工作技巧的培训。

定期选派辅导员深造,拓宽学习、交流的渠道。创造考察、进修机会,积极组织与开展多种形式的学习活动, 拓宽视野,不断更新观念,在理论基础与知识结构上始终保持与时代的同步,提高辅导员队伍整体素质。

培养双师型辅导员队伍,使辅导员不仅具有德育工作者的素质,而且具有专业技师的水平,还要能组织学生开展社会实践活动,指导学生参与各种社会活动和实习;具有管理能力,更重要的是具备企业、行业的管理能力,懂得企业行业管理规律,并具备指导学生参与企业、行业的管理的能力。

2.3建立合理的晋升和薪酬机制

许多辅导员自身对这份工作都没有足够的认同感和归属感,多当成是一个暂时的工作,认为没有一辈子当辅导员的老师,为了自己今后前途忧虑,打消了长期工作的思想准备,三五年就换岗,甚至有些辅导员把这一工作作为考研的跳板,不利于高校辅导员队伍的稳定,也不利于辅导员工作经验的积累、总结和推广。要改变这种状况,完善思想政治教育队伍的专业职务职称系列, 要采取措施,使辅导员走双师型道路。

辅导员的待遇,从职称、薪酬、住房补贴等各方面都处于学院的最底层,中央16号文件明确指出辅导员要走教师系列评定职称,为辅导员的职业化道路指出了方向。应加强对辅导员队伍的职称评聘力度,提高职称层次,鼓励和吸引更多有志于辅导员工作的同志长期从事学生思想政治工作职业,稳定德育队伍。并应把辅导员的工作量和薪酬联系到一起,产生积极的效应,激励辅导员的工作热情。

2.4建立完善的德育工作流程

辅导员是学院和学生之间的联系者,学院的精神都是由辅导员传达到学生,学生处、教务处很多具体的事务性工作,如学生的出勤、思想考核等都是由辅导员来完成的,日常的事务性工作占用了辅导员大量的工作时间。建立完善的工作流程可以提高工作效率,使很多的事务性工作有章可循,增加辅导员学习理论知识和专业技能的时间,大大地提高辅导员队伍的素质。

2.5建立量化的考核和管理机制

完善辅导员工作考核和管理机制,对高校辅导员的理论水平、责任心、工作量进行定期量化的考核,并将考核结果作为职务聘任、年终考核的重要依据。

制定符合实际的辅导员管理条例与考核制度,明确有关领导部门与辅导员的工作职责和工作要求,明确政治辅导员的工作职责,改变辅导员只是管理员、服务员、救火队员的现状。通过责任的明确界定强化辅导员工作职责,做到分工明确、责任明晰,有效地解决目标不明确,责任不到人,工作推诿扯皮的现象。用法制代替人治,有预见性地对辅导员工作进行指导。对工作成绩突出的,要及时给予肯定和鼓励,组织辅导员经验交流大会介绍经验,作为政工后备干部培养和选拔的重要来源,并优先安排进入与学生工作有关的领导岗位,对考核不合格者,要及时给予指导和帮助,经指导仍不合格的,要及时清退出辅导员队伍。

总之,在当前形势下,要把辅导员队伍建设作为高校德育工作的重中之重来抓,要建立一支数量足、质量高、有高度的事业心和责任感的学生辅导员队伍,以适应新世纪的挑战。

参考文献

[1] 郝颖.学分制下高校辅导员工作初探[J].重庆工商大学学报,2024(6):80,183.[2] 李永婕.新时期高等院校辅导员工作新探[J].河北北方学院学报,2024(6):80,81.

**第四篇：高校辅导员队伍建设探析**

高校辅导员队伍建设的一些思考

] 摘要：高校学生辅导员队伍是高校教师队伍的组成部分，是促进学生健康成才和维护学校与社会改革、发展和稳定的重要力量。通过对新时期高校辅导员队伍建设的现状和问题的分析，对辅导员队伍建设提出了自己的看法及解决对策。

关键词：

新时期

辅导员

队伍建设

思想

政治教育

在新形势下与时俱进，加强和改进大学生思想政治教育显得尤为紧迫而重要。思想政治教育是做人的工作，必须强调以人为本。高校辅导员是大学生思想政治教育的主要执行者和实践者，因此，必须充分重视高校辅导员队伍建设。建设一支专业化、职业化、专家化的稳定的辅导员队伍成为当前高校亟待解决的问题。2024年7月23日教育部发出《普通高等学校辅导员队伍建设规定》(以下简称((规定》)，首次对辅导员工作的要求与职责作出明确规定，详细列举了八项工作职责，并把配备辅导员的数量要求纳人教育部本科教学评估指标体系，这标志着高校辅导员队伍建设问题被提上新的议程。然而，当前高校辅导员却因疲惫周旋于各种杂乱无章的日常事务而出现本末倒置、重心偏离的现象。要解决这一问题，要对当前辅导员的工作职责进行深刻反思，让辅导员真正从杂、繁、多的日常事务中回归工作本位—思想政治教育。

1、新时期高校辅导员队伍面临的问题

辅导员工作包括大学生的学习、思想、生活、文体、社会实践等方方面面。总之，凡是与学生有关的，最先想到的必然是辅导员。由于辅导员的工作性质和工作职能的关系，辅导员的工作难以定位，辅导员往往容易与一般行政人员不分。为了做好学生综合测评、学生党建、宣传活动等工作，不得不在校内各部门之间奔波，全力周旋于学工处、教务处、院团委、招生就业处等部门之间。有时甚至院内一部分学生教务工作也压在辅导员身上，一天24小时全天服务于学生，使有些辅导员感觉扛着教师的“牌子”干着学生“保姆”的活儿。这使得他们感到精力分散，疲于奔命，难以继续学习、提升自己，无法对学生的思想、学习动态认真调研，系统分析。

随着高校事业的发展，连年扩招，高校大学生人数激增，大学生素质参差不齐，这客观上需要增加专职辅导员的人数，提高辅导员的综合素质。辅导员队伍中最缺乏的就是理论水平高、经验丰富的专家。其实，这很大程度上与其发展方向不明确，流动机制不健全有关。一直以来，辅导员的工作是最忙、最累、最辛苦的，但工作的付出并未取得大多数人的肯定。一是现任辅导员究竟属于什么系列不明确；二是改做其他管理工作考核合格的应达到什么级别不明确；三是对于改做教学工作的，缺乏有针对性的培训和进修深造的措施。而在这种短期化政策导向下，转岗分流又较难，因此大多数的辅导员对自己今后发展不乐观，担心自己的出路，造成整个辅导员队伍的不稳定。高校辅导员面对的直接工作对象是学生，整天与学生打交道，因此需要占用大量业余时间与学生交流、沟通，无暇去进行教学和科研。因此职称、待遇等相比较低，“工作辛苦，生活清苦”，直接影响他们的工作积极性。由于缺乏全面、量化的考核评价机制和有效的激励机制，“干与不干一个样、干多干少一个样、干好干坏一个样”的现象，这在一定程度上挫伤了辅导员工作的积极性、主动性和创造性。2新时期高校辅导员队伍建设的方法与途径

高校要从思想上提高对辅导员队伍的认识，明确辅导员的工作目标和工作任务。辅导员是按照学院行政的部署在从事学生日常教育管理工作的同时，有针对性地进行思想政治教育活动，他们是对大学生进行思想政治教育，培养大学生思想政治觉悟的思政工作者，而非一般的管理行为和教学行为的服务者。因此，辅导员需要具备教师的素质，同时还要有坚定的政治信仰和严谨的工作作风。辅导员是学校教师队伍的一部分，说明辅导员要行使教师职能，辅导员是学校思政队伍的重要组成，说明思政工作是辅导员工作的出发点和落脚点。因此，学院、各系领导首先要明确辅导员的工作职责，把辅导员从学生“保姆”的角色中解放出来，将一部分被认为是辅导员的工作，如宿舍管理、学生饮食等划归到后勤部门，从而既提高了辅导员的工作效率，又保障了工作质量。有利于各部门之间的分工合作。

选留辅导员，既要做到数量充足，又要“优中选优”，在自愿服从、合理安排的前提下，应从品学兼优的大学生或研究生和优秀青年教师中选拔。建立严格的选留制度，必须经过公开招聘、笔试、面试、审核、公示等环节，秉着“公开、公正、公平”的原则，严格把关，保证新进辅导员具有较高的思想政治素质、组织管理能力和学历层次。同时，实行级差选留制，以解决辅导员学历层次问题，选留地域、院系要交叉，便于学术交流和管理经验的交汇；选留专业学科要相近，便于辅导员在专业上引导学生；选留人员男女比例要适当，便于更好地开展工作。学校要在保证数量和质量的基础上，优化队伍结构，实现队伍的新老搭配，专兼结合。对现任辅导员，应积极鼓励并为其创造有利条件攻读硕士学位或进一步进修。目前有不少高校在每年免试直升研究生中留出一定名额，让新进辅导员保留研究生人学资格，先担任两年辅导员，然后再边学习边从事辅导员工作。或者，在招收研究生时，学校可适当向优秀辅导员倾斜，给予一定的政策支持。学校要建立合理的工作绩效评价体系。在工作中，既要提倡先进性，倡导发扬无私奉献精神，也要考虑广泛的群众性，采取适当的物质手段激励辅导员的积极性、主动性和创造性。高校可按照“科学设岗、负责到人；量化考核、职责明确；责任追究、严格奖惩”的思路来加强辅导员队伍建设，并根据辅导员的工作内容和任务，建立一套完善的辅导员工作目标的科学考核办法，并根据考核结果进行奖优罚劣。

随着时代的进步与发展，对辅导员的业务水平和综合素质的要求也越来越高。辅导员不仅要有渊博的学识，而且还要有高尚的人格和一定的专业技能，这就需要学校从实际出发，以人为本，制定培养规划，有计划、有步骤地安排他们参加各种形式的培训，坚持“三结合”原则，即“坚持业务口径与培训内容相结合；坚持在职培训与脱产学习相结合；坚持普遍提高与重点培养相结合”。有目的地组织辅导员到重点院校学习和考察。从而借鉴其他高校先进的管理经验和工作方式，不断增加整个辅导员队伍的业务水平和综合素质，提高他们的战斗力。对新上岗的学生辅导员，除进行政治理论学习外，还要进行工作技能、网络知识和心理健康教育知识等方面的培训，不断提高辅导员的政治素质和实际工作能力。同时，创造条件促进岗位交流，实行学生工作干部在机关与基层、基层岗位之间的轮岗交流，提高青年干部适应新环境、开拓新局面的能力。鼓励有一定经验的辅导员讲课。在不影响正常工作的前提下，具备一定条件且有强烈愿望的，应该鼓励其兼讲“思想品德修养与法律基础”、就业指导、形势与政策等课程，有的甚至还可兼专业课。这样不仅能提高辅导员的素质，也为今后分流拓宽出路奠定基础。解决出路问题，是安定辅导员工作情绪的基本保证，也是辅导员队伍良性发展的内在要求。辅导员队伍具有鲜明的学生工作特点，工作性质决定了这支队伍应是一支动态而又相对稳定的队伍。因此，对辅导员的生存和发展要结合高校人事制度改革，采用“重视使用、促进流动、相对稳定”的办法：一是大胆给辅导员压担子，鼓励其在任职期间创造工作成绩，促进自身的发展；二是根据辅导员的工作表现和能力大胆提拔任用，安排到其他党政管理岗位；三是把善于钻研教学业务的优秀辅导员分流到教学岗位上；四是鼓励和选送年轻辅导员在职或脱产攻读研究生。辅导员的流动一定要有计划地进行，以确保辅导员工作的连续性和队伍的稳定性。

**第五篇：高校学习型辅导员队伍建设研究**

高校学习型辅导员队伍建设研究

摘要：改革开放以来，我国经济、社会发展蒸蒸日上，高等教育的发展也随之日新月异，不断革新。辅导员是高等教育的领头羊和护航者，他们只有不断加强专业知识和思想政治的学习，与时俱进，才能以广博、多元的专业技能培养大学生获取必要的生存技能，以正确、先进的政治思想引导大学生走上光明的人生之路。因此，学习型辅导员队伍亟待建立。

关键词：高等教育；学习型组织；辅导员队伍建设

一、引言

（一）背景

在高等教育中，辅导员这一职业一岗多能，同时肩负着对大学生进行教育和管理的重任。大学生初进象牙塔，急需辅导员提供思想政治引导和日常生活的关心帮助，因此辅导员队伍的整体素质也就决定了大学生这一年轻而又先进的社会团体的整体素质。近年来，辅导员们培养出了一批又一批优秀的大学生，为我国的经济社会建设做出了卓越的贡献，但仍有部分大学生在毕业后走上了错误的道路，造成了较为恶劣的社会影响。因此，辅导员队伍建设的任务依然非常艰巨，国家应继续推出相关扶植政策，尽快打造一支完备的辅导员队伍。

（二）高校学习型辅导员队伍的概念界定

所谓高校学习型辅导员队伍，是指一支由具备不断学习和持续创新能力，把做好大学生思想政治教育工作视为中心任务，在实践中不断探索和总结思想政治教育工作规律，创新思想政治教育的内容和方法，把学习和工作融合起来，不断突破自身能力的局限性，全面提升自我素质和学生素质，以开阔系统的思维全力实现思想政治教育目的的新型辅导员构成的辅导员队伍。

二、高校辅导员队伍的现状及建立学习型辅导员队伍的必要性

（一）高校辅导员队伍建设的现状。辅导员的职责是为大学生提供思想政治教育和引导，帮助大学生学习科学文化知识，关心大学生的日常生活，保障大学生的人身安全，安排大学生的工作就业等等，是大学生的“贴身管家”，工作范围可谓面面俱到。辅导员是一种基层岗位，需要切身落实学校的各项政策和制度，时时刻刻与大学生面对面交流，十分的“接地气”。可见，辅导员工作千丝万缕，沉冗繁杂，工作强度高、压力大，干好辅导员工作实属不易。现实中辅导员多由年轻人组成，他们职称低、课题少，薪金待遇远远不及奋斗在实体企业和讲师岗位上的同龄人，可又不得不面对上有老、下有小的窘境，生活质量底下。来自家庭的压力拖了辅导员工作的后腿，他们不得不在繁杂工作和赡养老小之间苦苦周旋，两头为难，实无精力充电学习。当今社会发展日新月异，各种新技术和新思想层出不穷，高校辅导员便渐渐地落伍了，他们的专业知识和政治思想已无法满足大学生日益增长的物质和文化需求。

（二）学习型辅导员队伍建设的必要性。在以往“学习型”理论盛行的时代，高等教育在科学文化知识传授方面下足了功夫，而对思想政治教育却采取了视而不见的政策。结果有目共睹，思想政治教育的匮乏造成了大批大学生的“畸形”成长。反思过后，我们幡然领悟，原来教育与学习是两个完全不同的概念与实际活动我们需要更加全面地思考教育，既注重外在科学文化知识的教育，也要注重内在思想政治的教育，达到内外兼修，两手抓，两手都要硬。我们要摒弃片面的“旧教育”，将现实生活和情感思想融入进来，打造更加完善的教育体制。在这种情况下，学习型辅导员队伍的建设便应运而生。新式教育需要培养更多专业化和职业化的高等教育辅导员，在辅导员队伍中注入全新的文化知识、先进的政治思想、健全的心理素质和高尚的人格魅力，以服务大学生为工作宗旨，以与时俱进为指导思想，坚持学习，不断进步。

三、高校学习型辅导员队伍建设中存在问题

（一）岗位界定模糊。不在其位，不谋其政，岗位界定是做好本职工作的基本前提。目前高校中辅导员的岗位界定较为模糊，他们或被定义为教师，或被定义为行政人员，甚至其它，岗位的模糊造成了工作性质的模糊，辅导员因此看不清自己的现在和未来。此外，辅导员的职责范围定义不全面，很多高校只注重面子工程，做足了表面文章，却没有充分挖掘和发挥出辅导员的真正价值，没有做到物尽其用，人尽其才，造成了人力资源的浪费。

（二）辅导员管理体制急需健全。时下的中国高等教育，辅导员岗位不受重视，岗位界定模糊，更为严峻的是辅导员的岗位缺口大。究其原因，首先辅导员不像教师和行政岗位那样有健全的体制，也就没有明确的职业发展道路，无法与教师和行政人员公平竞争；其次辅导员的保障和激励制度匮乏，他们在工资待遇、工作福利和社会地位等方面无法满足最基本的需求，因此健全辅导员体制迫在眉睫。

（三）辅导员队伍不稳定。如上所述，辅导员工作存在工作压力大、待遇低、岗位界定模糊、管理体制不健全等问题，重压之下，辅导员队伍开始动摇，心理失衡，军心不稳。在这种形式下，辅导员只能勉为其难的接受组织分配的任务，日常工作中经常心猿意马，在从事学生管理工作和思想政治工作方面，职业观念和敬业精神日渐淡薄，政治责任感和历史使命感逐渐减退。

四、学习型辅导员队伍建设的对策

根据上述分析，笔者对症下药，提出了以下对策。

（一）加强学习型辅导员制度建设。在学习型辅导员队伍建设的过程中，制度体系建设首当其冲。高校应建立完善的辅导员课程培训制度，明确规定必须要完成的学习科目，使辅导员具备基本的工作素质。为配合这一体系的建设，高校还应建立公平合理的奖惩制度，对表现优异者进行奖励，对表现不良者进行处罚，优胜劣汰，择优选拔，充分调动起辅导员的紧迫感和积极性，在不断的良性竞争中实现辅导员队伍的快速成长。

（二）加强学习型团队的理论学习与实践。团结就是力量，辅导员是一个团体，只有团结起来才能更好地为学生服务。高校应定期为辅导员组织集体活动，如跳绳、拔河等团队协作性的比赛项目，增强辅导员队伍的凝聚力和情感交流。此外，辅导员也应像大学生一样，成立自己的协会和团体组织以便相互交流和学习，在相互交流中则其善者而从之，其不善者而改之，做到共同进步。

（三）树立新的学习理念。建立学习奖惩制度是学习型辅导员队伍建设过程中最基本的工作，辅导员队伍的整体素质若想持续提升，就必须要紧跟时代步伐，与时俱进，不断学习，及时适应新环境、新形势。不仅如此，辅导员还要主动培养自己的学习兴趣，发掘知识的价值，化被动学习为主动学习。更为重要的是，辅导员在学习上要广泛涉猎，教育学、管理学、心理学、历史学、自然科学、社会科学等学科都要进行相关研究和学习，以渊博的学识帮助大学生解决各种学习、生活问题。最后，辅导员还要积极向老教师学习，吸取更多的工作经验，少走弯路；向大学生学习，深层次了解大学生的学习、生活、情感现状，知己知彼，对症下药，及时、准确地对大学生进行帮助和关怀，为大学生的健康快乐成长保驾护航。

总之，高校辅导员的学习型建设迫在眉睫，我们应该把握当下高校教育未来发展的趋势，提高辅导的素质教育，建设一支高标准的教师队伍。（作者单位：河北经贸大学工商管理学院）

参考文献：

[1]邹慧.高校辅导员的业务能力建设[J].高校辅社员学刊，2024（1）： 15

[2]苗晓辉.高校学习型辅导员队伍建设路径初探[J].长舂教育学院学报，2024（12）： 13

[3]王冬梅.高校辅导员队伍建设研究[D].河北师范大学硕士学位论文，2024年：19

[4]陈旭华，黄章文.高校建设学型辅员队伍的思考[J].古林广播电视大学学报，2024（1）： 139

[5]王美丽.新时期高职院校辅导员队伍建设研究[D].中国石油大学工程硕士学位论文，2024.

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！