



The thesis of Year 2010 for on-the-job Master's Degree for College Teachers

Institution Code: 10269

Student ID: 91061102104

East China Normal University

Status Quo and Problem of Vocational Counselors System in Higher Vocational Colleges and Countermeasures

Department: Department of Social Sciences

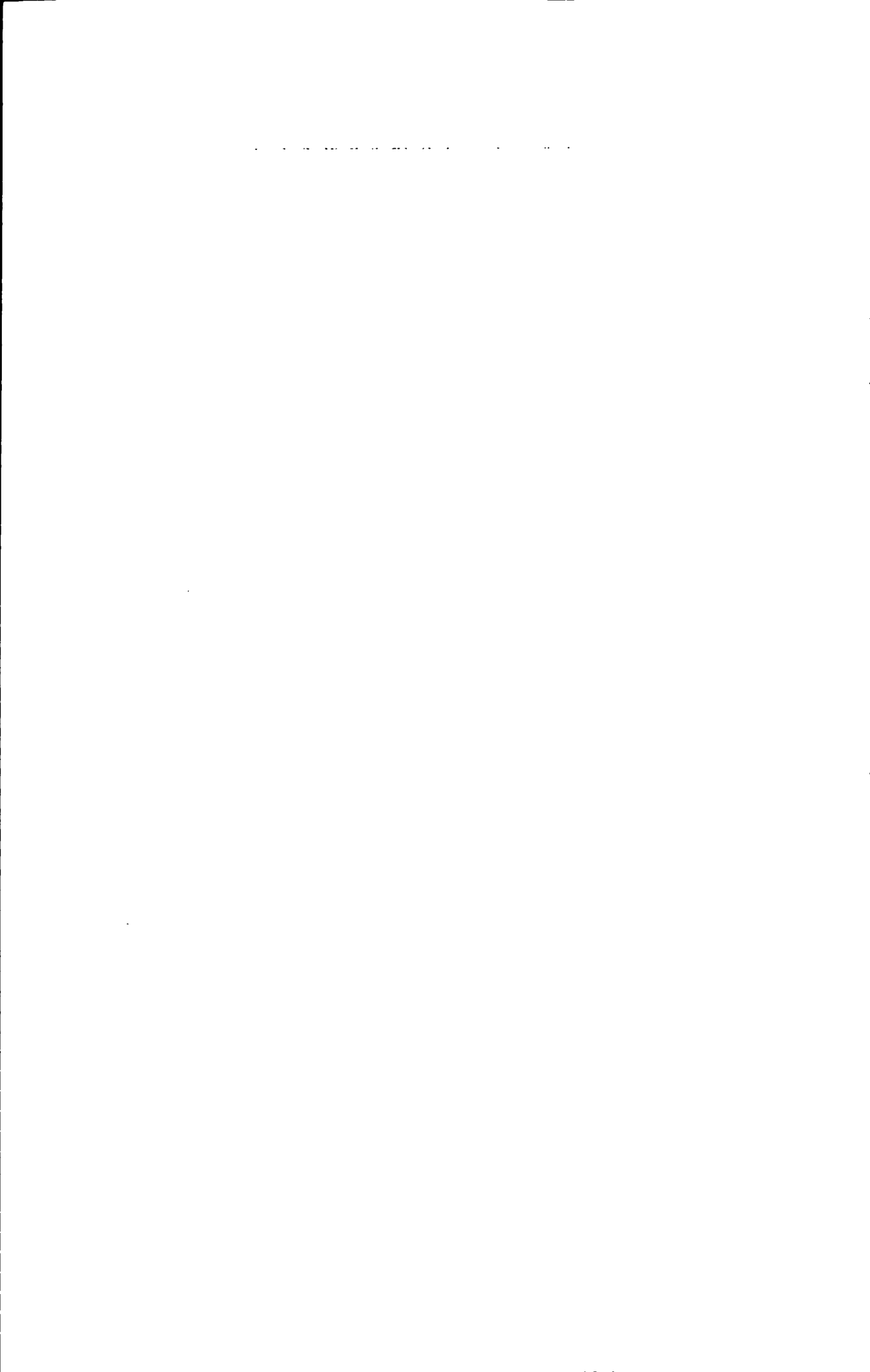
Major: Ideological and Political Education

Direction: Ideological and Political Education
and University Administration

Supervisor: Associate Professor Su Shang

Applicant: Zhang Zheng

September, 2010



华东师范大学学位论文原创性声明

郑重声明：本人呈交的学位论文《高职院校辅导员队伍的现状、问题和对策研究》，是在华东师范大学攻读硕士/博士（请勾选）学位期间，在导师的指导下进行的研究工作及取得的研究成果。除文中已经注明引用的内容外，本论文不包含其他个人已经发表或撰写过的研究成果。对本文的研究做出重要贡献的个人和集体，均已在文中作了明确说明并表示谢意。

作者签名： 张正

日期：2010年11月20日

华东师范大学学位论文著作权使用声明

《高职院校辅导员队伍的现状、问题和对策研究》系本人在华东师范大学攻读学位期间在导师指导下完成的硕士/博士（请勾选）学位论文，本论文的研究成果归华东师范大学所有。本人同意华东师范大学根据相关规定保留和使用此学位论文，并向主管部门和相关机构如国家图书馆、中信所和“知网”送交学位论文的印刷版和电子版；允许学位论文进入华东师范大学图书馆及数据库被查阅、借阅；同意学校将学位论文加入全国博士、硕士学位论文共建单位数据库进行检索，将学位论文的标题和摘要汇编出版，采用影印、缩印或者其它方式合理复制学位论文。

本学位论文属于（请勾选）

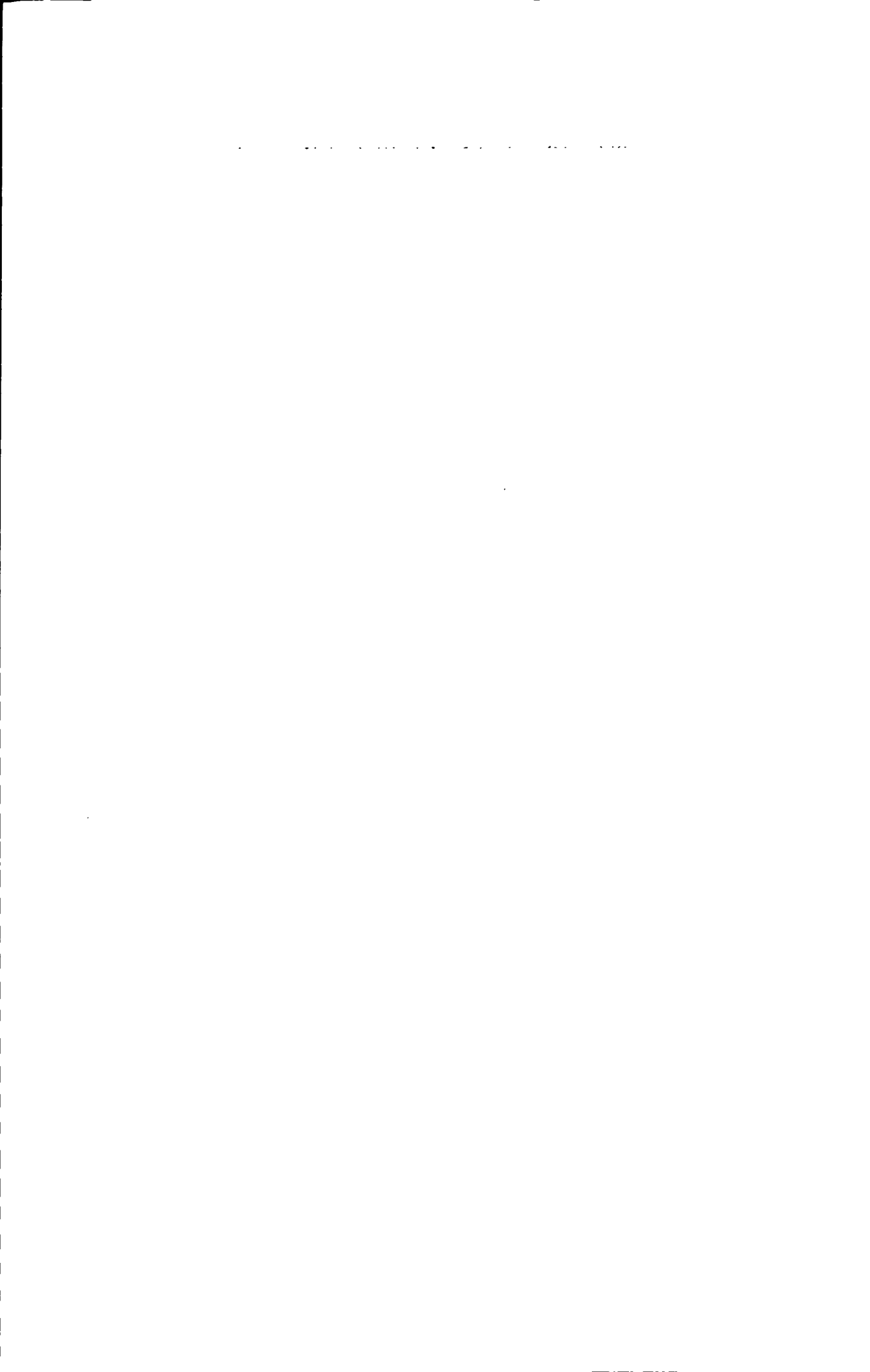
- () 1. 经华东师范大学相关部门审查核定的“内部”或“涉密”学位论文*，
于 年 月 日解密，解密后适用上述授权。
- () 2. 不保密，适用上述授权。

导师签名 姜岩

本人签名 张正

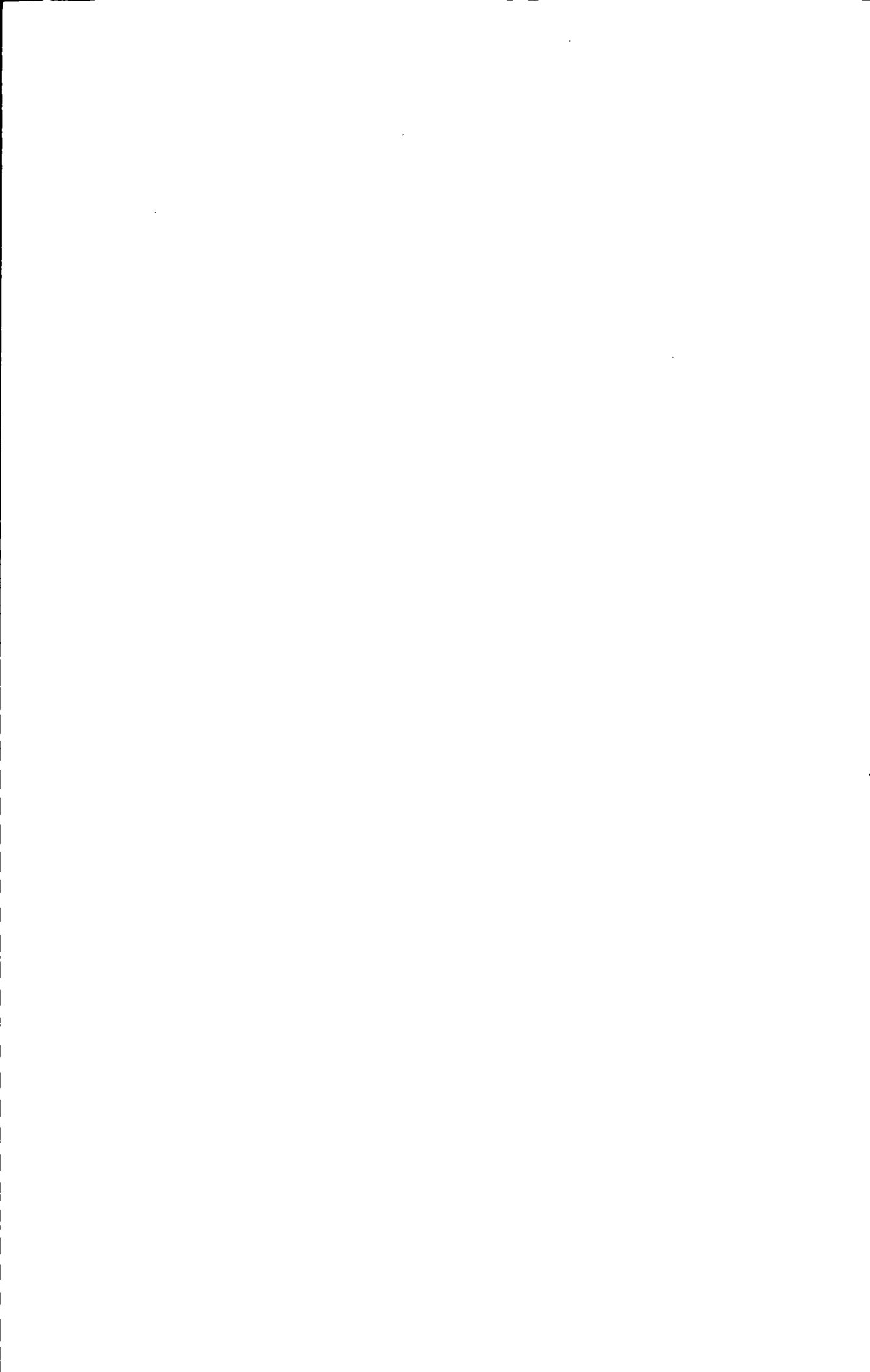
2010年11月20日

* “涉密”学位论文应是已经华东师范大学学位评定委员会办公室或保密委员会审定过的学位论文（需附获批的《华东师范大学研究生申请学位论文“涉密”审批表》方为有效），未经上述部门审定的学位论文均为公开学位论文。此声明栏不填写的，默认为公开学位论文，均适用上述授权。



张正 硕士学位论文答辩委员会成员名单

姓名	职称	单位	备注
陈锡喜	教授	华东师范大学	主席
黄德良	教授	东华大学	
姜国祥	教授	华东师范大学	
蒋锦洪	教授	华东师范大学	
龚咏梅	副教授	华东师范大学	



论 文 摘 要

高职院校辅导员是高职院校思想政治工作的骨干力量，是教育、引导、激励高职学生健康成长的引路人。然而，鉴于高职教育的特点和高职院校的实际情况，当前高职院校辅导员的工作状态令人担忧，辅导员队伍还存在诸多不足之处，因此，进一步加强辅导员队伍建设显得尤为重要和迫切。本文从高职院校辅导员制度入手，分析这一制度的产生背景及发展现状，结合江苏省部分高职院校辅导员工作状况调查情况，找出目前存在的问题，提出解决这些问题的对策。论文共分五个部分。

第一部分，导论。介绍了本文的研究意义、国内外研究现状及论文的研究方法。之所以选择这个论题，是由高职院校辅导员队伍的工作状态引发的思考，和基于高职院校辅导员队伍重要性的认识。

第二部分，高职院校辅导员制度的沿革。介绍我国高职院校辅导员制度的产生历史、发展过程及现状，阐述了我国高职院校辅导员的定位，高职院校辅导员不仅仅是教师和思想政治教育管理者，还是实验实训课的辅助教师。

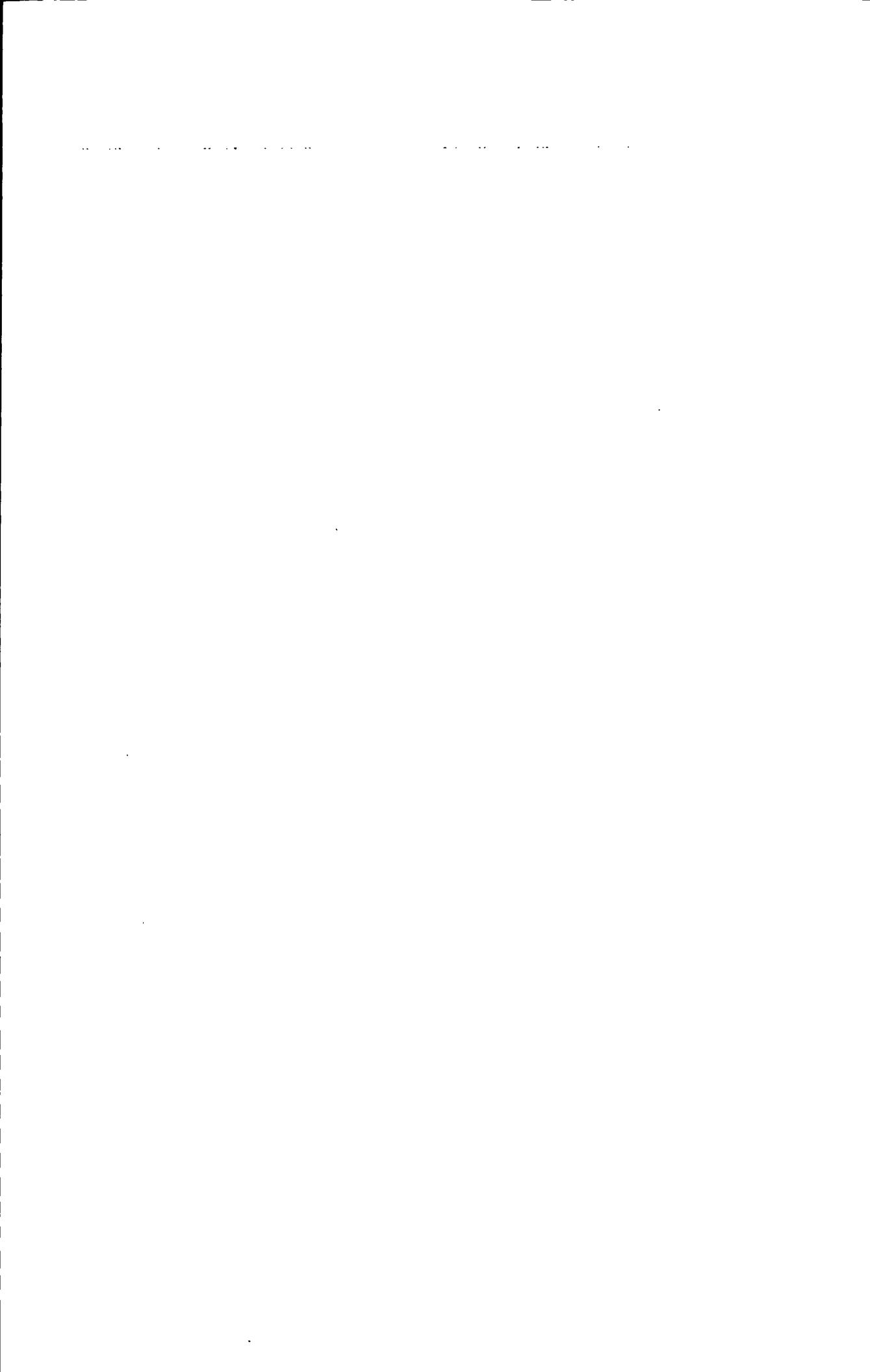
第三部分，高职院校辅导员队伍现状和工作模式。通过对江苏省20余所高职院校辅导员工作状况问卷调查，利用SPSS V13.0软件对影响辅导员工作满意度的因素进行了分析，并列举出当前高职院校辅导员的三种工作模式。

第四部分，高职院校辅导员队伍存在的问题。指出了当前高职院校辅导员队伍还存在着选聘机制不科学、培养体系不规范、岗位职责错位、身心健康状况不良、考核机制不合理等问题。

第五部分，高职院校辅导员队伍建设的对策。针对当前高职院校辅导员队伍存在的问题，提出了解决问题的建议对策。第一，通过细化选拔标准、拓宽选拔渠道和严格选拔程序等方式，完善选聘机制，优化辅导员队伍结构；第二，建立科学规范的培训体系，创新培训内容，培养双师型辅导员，完善培训体系，全面提高辅导员素质；第三，满足辅导员合理需要，提高辅导员工作满意度；第四，引入心理干预机制，为辅导员工作减压；第五，完善考评机制，实现辅导员社会价值。

第六部分，结束语。对全文进行总结，并且指出今后的研究方向。高职院校辅导员队伍建设还需要进一步研究和思考，在实践中总结和创新。

关键词：高职院校 辅导员 现状 问题 对策



ABSTRACT

Vocational counselors are the backbone of the ideological and political work in vocational college, as well as guiders who educate guide and encourage vocational students to develop on a healthy way. However, in view of the characteristics of vocational education and the reality of higher vocational colleges, the current vocational counselor's working state is getting worried, there are many deficiencies. Therefore, it is particularly important and urgent to further strengthen the counselor system. From the College counselors system, this article analyzes the background of this system and developing situation, combines with investigation of vocational counselor's work situations from some Jiangsu Province Vocational colleges, find out existing problems and propose solutions to these issues. Thesis is divided into five parts.

First, introduction. This part introduces research significance, the definition of related concepts, home and abroad status, and research method. The reason for choosing this topic is the work of the state Vocational counselors and counselors importance.

Second, evolution of the college counselors system in our country. This part introduces the history and development process and present situation of college counselor system, and expounds the role of college counselors. Vocational counselors are not only teachers and administrators of the ideological and political education or secondary teachers of training courses.

Third, vocational counselors system status quo and operating mode. According to vocational counselor's satisfaction investigation from more than 20 Jiangsu Province Vocational colleges, the author analyzes the factors affecting job satisfaction counselors using SPSS V13.0 software, proposes many problems in counselors system in vocational colleges., and outlines three current modes of the vocational counselors in Higher Vocational Colleges.

Forth, existing problems of counselors system in vocational colleges. The author proposes many problems in counselors system in vocational colleges, such as, irrational team structure, unsound training system, duty dislocation, poor physical and mental health, unreasonable evaluation system, and so on.

Fifth, countermeasure of counselors system in vocational colleges. According to current problems of counselors system in vocational colleges, the paper proposed the corresponding countermeasures. First, ensure a good entry and optimize the structure of counselor system by refining the selection criteria and broadening the selection of channels and stricting selection process. Second, establish the scientific and standardized training system, innovate the training



content to train dual-qualified counselors, perfect the training system, and improve the quality of counselors comprehensively. Third, meet the reasonable counselors' needs, and improve their job satisfaction. Forth, introduce psychological intervention mechanisms to decompress counselors' works. Fifth, improve the evaluation mechanism, and achieve counselors' social value.

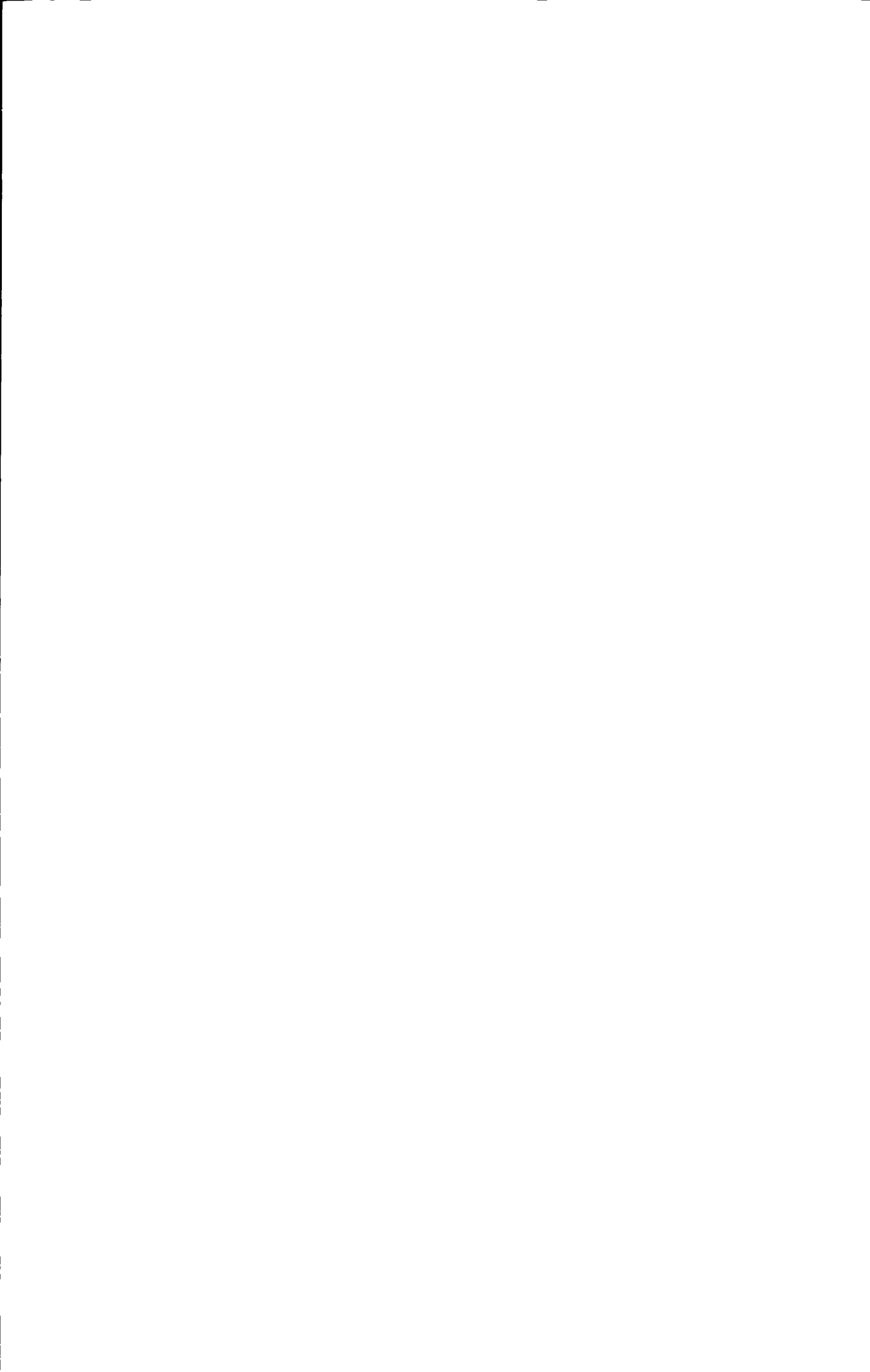
Sixth , conclusion. Conclude the whole passage and point out the future research.Vocational Counselors need further study and reflection, summed up in practice and innovation.

KEY WORD: Vocational Colleges, counselor, status quo, problem, countermeasure



目 录

中文摘要	I
Abstract	II
导论	1
(一) 问题的提出及研究意义	1
(二) 研究现状	2
(三) 研究方法	4
一、高职院校辅导员制度的历史	6
(一) 高职院校辅导员制度的发展历程	6
(二) 高职院校辅导员的定位	8
二、高职院校辅导员队伍现状和工作模式	10
(一) 高职院校辅导员队伍现状	10
(二) 高职院校辅导员制度模式	13
三、高职院校辅导员队伍存在的问题	16
(一) 辅导员队伍结构不合理, 选聘机制不科学	16
(二) 辅导员队伍的培养体系不规范	17
(三) 辅导员岗位职责错位, 工作压力大	18
(四) 辅导员身心状况不容乐观, 心理保健机制缺失	19
(五) 考核机制不合理, 评价错位	19
四、高职院校辅导员队伍建设的对策	22
(一) 完善选聘机制, 优化辅导员队伍结构	22
(二) 完善培训体系, 全面提高辅导员素质	24
(三) 满足辅导员合理需要, 提高辅导员工作满意度	27
(四) 引入心理干预机制, 为辅导员工作减压	29
(五) 完善考评机制, 实现辅导员社会价值	29
结束语	32
附录 1 高校辅导员工作状况调查问卷	33
附录 2 高职院校辅导员考核指标体系	37
参考文献	39
后记	42



高职院校辅导员队伍的现状、问题和对策研究

导 论

(一) 问题的提出及研究意义

1、由高职院校辅导员队伍的工作状态引发的思考

笔者2003年大学毕业后进入江苏省一所高职院校工作，工作伊始主要从事数学教学工作，同时兼任公寓辅导员。2005年因工作需要，调到了二级学院担任系专职辅导员，2007年起担任院（系）分团委书记。在从事学生工作的这几年中，笔者对高职院校辅导员队伍的工作状态感到担忧。虽然各高职院校普遍认识到辅导员的重要性，但队伍建设不尽人意，普遍出现了辅导员队伍人心不稳，许多辅导员都抱有这样的想法：只要能够不做辅导员，什么岗位都乐于转。即便是一些踌躇满志，想在辅导员岗位上大干一场的年轻人，他们中的许多人在这一岗位上工作了几年后，也出现了意志消沉，从而改变初衷。在我们辅导员中，经常挂在嘴边的两句话是：“一天到晚很累很忙，但细想又觉得没做什么！”、“我的出路在哪里？”。笔者深深感到，高职院校辅导员队伍中存在着许多问题，特别是相关的制度不完善，导致辅导员队伍不稳定、工作效果不佳等，而没有成就感、看不到前途只是其中外在表现。如果不重视这些问题，不能潜心研究高职院校目前辅导员队伍的现状，找出存在的问题，并且提出切实可行的对策，那么加强高职院校辅导员队伍建设，建设好一支职业化、专业化、专家化的辅导员队伍，只能停留在嘴上，成为一句空话。

2、基于对高职院校辅导员队伍建设的重要性的认识

教育部在《关于加强高等学校辅导员、班主任队伍建设的意见》（2005年1月）中指出：辅导员是高等学校教师队伍的重要组成部分，是高等学校从事德育工作，开展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。高职院校是我国高等教育的重要组成部分，在高职院校中同样具有一支辅导员队伍，加强高职院校辅导员队伍建设，是加强和改进高职生的思想政治教育和维护校园稳定的重要组织保证和长效机制，对于全面贯彻党的教育方针，把思想政治教育的各项方针落到实处具有十分重要的意义。

(1) 加强辅导员队伍建设是进一步加强和改进高职学生思想政治教育的重要保证

辅导员队伍是高职院校学生思想政治教育的一支主要力量，在思想政治教育中发挥着十分重要的主导作用，他们根据高职教育的培养目标以及社会主义事业发展的要求，有目的、有计划、有组织地向高职学生进行政治观点、世界观、人生观、价值观、道德品质和法纪意识教育。因此，加强辅导员队伍建设是进一步加强和改进高职学生思想政治教育的重要保证。

(2) 加强辅导员队伍建设是高职教育人才培养的需要

高职教育是不同于普通高等教育的一种新的类型教育,承担着培养拥护党的基本路线,适应生产、建设、管理、服务第一线需要的,德、智、体、美等方面全面发展的高等技术应用型专门人才的重要任务。高职教育是近十年来教育改革创新排头兵,“为社会主义现代化建设作出了重大的贡献,取得了举世瞩目的成就”^①,为社会主义现代化建设事业培养了大批急需的各类专门人才,提高了劳动者的素质,对于建设社会主义精神文明,促进社会进步和经济发展起到了重要作用。

鉴于高职教育的特点和高职院校的实际情况,大部分高职学生还存在着既有优越感又有自卑感、想学不知道怎么学、想成才动力不足、主动性不强、价值观多元化、由于阅历不足产生的困惑以及造成的心理负担严重等多方面问题。引导学生并给予帮助,让他们度过高职三年的生活,并在三年中提升自我、完善自我,从而为社会输送合格人才,是辅导员义不容辞的责任。为此,如何引导高职学生健康成长,怎样给他们提供正确的指导和帮助就显得尤为重要。这对做高职学生思想政治教育、管理工作的辅导员提出了新的要求,辅导员必须具备良好的思想道德素质、较强的科学文化素质、全面的组织管理素质、良好的心理素质以及强烈的创新精神和实践能力。

(3) 加强辅导员队伍建设是维护高职院校校园稳定发展的需要

高职院校的改革、发展,离不开稳定的环境,稳定的校园环境既是保证高职院校发展的前提,也是维护社会稳定的基础。当前形势下,高等教育进入了大众化发展阶段,高职招生规模扩大,学生就业压力加大,而高职院校的管理还存在许多薄弱环节,因安全问题、生活问题、心理问题引发的矛盾、事端时有发生,社会上的各种矛盾也会反映到学校里来。在学校和学生,学生与学生之间发生矛盾时,辅导员可以在两者之间架起一座桥梁,起到沟通协调、解决问题的作用。另外,新时期国际形势还不稳定,高职学生思想还不成熟,价值观尚未成型,很容易受到一些不法分子和极端分子的利用或影响,发生一些群体性恶性事件。一名合格的辅导员必须具有较强的政治敏感性,能够理解党中央各项思想政策,把握时事政策,及时了解学生的思想变化,进而对大学生群体思想意识的发展起指导作用,同时通过开展大量深入细致的日常工作,辅导员把许多不稳定因素化解在萌芽状态,维护学校的稳定、发展。因此,“为了维护校园的稳定和发展,需要加强辅导员队伍建设。”^②

(二) 研究现状

在国内,“辅导员”作为一个概念被专门提出是上个世纪50年代初期的事,对它的

①马树超:《中国特色高等职业教育再认识》.《中国职业技术教育》,2008.23,第11页。

②王筑:《浅谈高职院校辅导员队伍建设的重要性》.《华章》,2009.20,第78页。

研究有着深刻的时代背景。1952年10月，教育部发出《关于在高等学校有重点的试行政治工作制度的指示》，规定要在高等学校设立政治工作机构——政治辅导处。1952年政务院批准全国工学院院长会议决议设立政治辅导员制度，同年，教育部在《关于在高等学校有重点的试行政治工作制度的指示》中指出，全国高等学校应有准备地建立政治辅导员制度。1953年，清华大学率先设立政治辅导员制度。随后各高校陆续设立辅导员制度，对辅导员的研究也相继展开。近年来，《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》、《教育部关于加强高等学校辅导员班主任队伍建设的意见》、《普通高等学校辅导员队伍建设规定》、《2006—2010年普通高等学校辅导员培训计划》等一系列文件政策的相继出台，为高校辅导员队伍建设提供了指导性意见，标志着我国高校辅导员队伍建设已经逐步进入了一个崭新的阶段。一时间，各地教育部门、各高校加大对辅导员队伍建设方面的重视力度，采取了一系列富有地方特色的措施，形成了一些比较完善的政策和制度，卓有成效。如：上海市科教党委、市教委和各高校党政领导班子都高度重视学生辅导员队伍建设，提出了“高进、明责、严管、优出”的工作原则，在选聘、人用、管理、教育、培养和发展等各个环节形成了比较完善的政策和制度，逐步建立起一支层次较高、能力较强、数量充足、结构合理的高校学生辅导员队伍。北京针对辅导员队伍的素质培养实施的“三类三千人培训计划”，江苏建立高校辅导员队伍建设激励机制，天津启动高校辅导员队伍建设四大机制，辽宁打造高校辅导员队伍建设“绿色通道”等^①。国家政府部门对辅导员队伍建设的高度重视，推动了辅导员队伍建设的理论研究，使之得到了教育理论界的关注，一度成为教育界研究的热点问题之一，个体对辅导员队伍建设的研究也表现出极大的热情，形成了许多优秀的理论成果，笔者将他们归纳为以下几类：

第一类：对辅导员工作的相关理论作系统的阐述。如：杨春如、栾永玉主编的《高校政治辅导员工作概论》（湖南大学出版社，1997），此书从理论层面上系统地阐述了高校政治辅导员工作的理论基础、基本原则和工作规律等。徐家林、陶书中著的《高校辅导员工作新论》（中央文献出版社，2007），该书对新中国高校辅导员队伍的初创、形成和发展进行了描述，将中国与发达国家高校辅导员制度进行比较，提出中国高校辅导员制度的发展方向——辅导员队伍职业化、专业化、专家化“三化”建设。

第二类：对辅导员工作及辅导员队伍建设的重要性进行论证。如：阿木古楞的《辅导员队伍建设的重要性与定位的再认识》（赤峰学院学报（哲学社会科学版），2009，2）、王玺的《浅谈高职院校辅导员队伍建设的重要性》（华章，2009.20）等论文，都对辅导员队伍建设的重要性做了详细的阐释和论证。

^①有关上海、北京、江苏、天津、辽宁等具有地方特色的辅导员制度和政策引自徐家林，陶书中：《高校辅导员工作新论》，北京：中央文献出版社，2007年版，第315-324页。

第三类：对辅导员队伍建设的现状研究。如：张万玉、徐华军的《高校辅导员队伍建设中存在的问题与对策分析》（宁夏大学学报（人文社会科学版），2006,6）、肖辉的《当前高校辅导员队伍的现状分析及对策》（高教论坛，2006,1）、陆飞杰的《对上海市高职院校辅导员队伍建设现状的思考》（继续教育研究，2008,6）等大量文章，指出了当前辅导员队伍建设存在的不足，以有关原因进行分析，并提出加强高校辅导员队伍建设的方法和措施。

第四类：对辅导员队伍的“三化”建设研究。如：胡刚的《略论高校辅导员队伍的职业化》（国家教育行政学院学报，2008,2）、陈垠亭的《辅导员队伍专业化和职业化建设的若干思考》（思想理论教育导刊，2007,6）、冯森的《高校辅导员队伍职业化、专业化、专家化建设思考》（教育与职业，2007,9）等文章，对辅导员队伍“三化”建设的必要性、可行性做了阐释和论证，并就实现辅导员队伍“三化”建设的途径给出了建议。

对辅导员的研究一直是人们关注的话题，在网上进入万方数据库搜索包含标题名为“辅导员”的全文文章，可以搜到过5301篇（截止到2009年9月），其中主要是针对高校辅导员队伍建设的重要性、现状、措施等进行了介绍、分析和论证；而涉及高职院校辅导员队伍建设的文章仅有155篇，大都是对高职院校辅导员队伍建设作整体上和概要性的研究和讨论，侧重于定性分析，缺乏相关理论支撑和定量分析方法。因此，本研究着重以定量分析与定性分析相结合的方法对当前高职院校辅导员队伍的现状、存在的问题以及相应的对策进行论述。

（三）研究方法

本研究在坚持辩证唯物主义和历史唯物主义基本原则的基础上，坚持理论探讨与实际考察，宏观研究与微观分析，定量分析与定性分析相结合的研究原则，主要采用的研究方法有：文献研究法、调查分析法、行动研究法、访谈法等。

文献研究法：在研究过程中，认真学习了国家、政府层面上有关加强大学生思想政治教育和辅导员队伍方面的政策、制度等文献资料，阅读了有关著作、论文以及网上资料。这些文献和研究著述为论文的形成提供了理论的指导和支持。

调查分析法：本研究中，针对高职院校采用自编的辅导员工作状况调查问卷，对江苏省20余所公办、民办高职院校的专职辅导员发放问卷，进行调查。通过问卷调查，了解当前高职院校辅导员队伍现状，以及对辅导员工作满意度情况。分析目前高职院校辅导员队伍中存在的主要问题，寻找对策。

行动研究法：在研究过程中，针对笔者所在高职院校的辅导员队伍建设实践中的问题，通过建议和实践，在实践中不断地探索、改进和解决辅导员队伍的实际问题。

访谈法：本研究采用半开放型访谈和非正规型访谈相结合的方式进行。访谈对象包括高职院校专职辅导员和其他学生工作。

一、高职院校辅导员制度的历史

“任何一个角色的扮演都是由特定的社会需要所决定,并随着社会发展而发生变化。高校辅导员队伍建设是与人民政权建设及教育事业的发展而同步发展的,它经历了我国社会主义改造、全面建设社会主义和改革开放与现代化这一历史进程的演变,其作用从单一走向多元,角色定位也是政治引路人转变为指引学生素质发展、成长成才的良师益友。”^①辅导员在我国的教育史上经过了“政治指导员”、“政治辅导员”、“辅导员”的变化过程,在其自身发展的历程中,辅导员工作积累了一定的经验,只有很好地了解高职院校辅导员制度的历史沿革,才能对调查中发现的问题进行针对性的分析并采取切实有效的措施加以解决。

(一) 高职院校辅导员制度的发展历程

1、高校辅导员制度的萌芽

1933年,我党在江西瑞金创办了中国工农红军大学,即后来的抗日军政大学,它是一所由中共中央直接领导的培养军事干部的专门学校。为了适应革命战争的需要,红军大学组织机构基本上都仿照部队编制,对学生生活实行军事化管理。校部设有政治部、训练部、校务部,政治部下设组织、宣传、训育、秘书四科,负责党的思想政治工作。学员编成若干大队,大队下设若干支队,支队下设若干中队,政治部给大队配备政治委员,支队配备政治协理员,中队配备政治指导员。其中中队政治指导员全面负责基层中队学员的思想、学习、健康和生活等工作,是学校领导对学员进行教育和教学工作的得力助手。红军大学政治指导员的设置,不仅是军队政治思想教育的成功经验,也为我国高校对大学生进行思想政治教育提供了范例,是一种创新。因此,政治指导员制度是我国高校辅导员制度的萌芽。

2、高校辅导员制度的初创、形成

1953年,为了加强学生的政治思想工作,培养一支又红又专的干部队伍,清华大学在高校中率先建立了学生政治辅导员制度,选拔思想政治觉悟高、业务素质好的高年级学生,“半脱产”做同学的政治思想工作。这种政治辅导员制度被形象地成为“双肩挑”,即一肩挑业务学习,一肩挑思想政治教育工作。清华大学这种对学生政治思想工作的创新之举,为政治辅导员的设立奠定了基础,在全国高校思想政治工作中产生了重要影响。

1961年,中共中央批准试行《教育部直属高等学校暂行工作条例(草案)》,其中对高等学校学生的思想政治工作做了明确的规定,指出:“为了加强思想政治工作,在一、二年级设政治辅导员或班主任,从专职的党政干部、政治理论课教师和其他青年教师中挑选有一定政治工作经验的人担任。同时,要逐步培养和配备一批专职的政治辅导员。”

^①翁铁慧:《高校辅导员行动指引》,上海:中国福利会出版社,2004.7,第3页。

这是中共中央文件中第一次提出要在高校设置专职政治辅导员。1965年，教育部通知各直属高校，要迅速建立政治部，大力充实政治工作干部队伍，并对专职学生思想政治工作干部的编制人数、干部来源也做了明确的规定。同年，教育部制定了《关于政治辅导员工作条例》，以法规的形式将政治辅导员的地位、作用和学生工作等一系列问题作了明确的规定，标志着我国高校辅导员制度已经形成，全国各类高校普遍设立了政治辅导员制度。

3、高校辅导员制度的停滞

十年“文化大革命”时期，大学思想政治教育受到灾难性破坏。高校党组织被冲垮，思想政治工作机构和队伍彻底瘫痪，政治辅导员队伍建设也遭到了严重的破坏。在此期间，政治辅导员制度实际上被取消了。

4、高校辅导员制度的恢复、健全

1978年，在北京召开的全国教育工作会议，明确了高考恢复以后学校教育工作一系列方针、政策性问题。对于学生思想政治工作，教育部针对高校学生思想政治工作，起草修订了《全国普通高等学校暂行工作条例》明确提出了建立一支学生思想政治教育工作队伍，规定“为了加强对学生的思想政治工作，必须建立一支学生思想政治工作队伍，在一、二年级设立政治辅导员”，“挑选政治觉悟高，作风正派，联系群众，有一定政治工作经验的人担任，定期轮换。政治辅导员一般半脱产，既做思想政治工作，又担任业务工作”，对高校政治辅导员制度的恢复起到了重要作用。同年，教育部与团中央下发了《关于加强高等学校学生思想政治工作的意见》，要求“各校要根据具体情况建立政治辅导员或班主任制度，政治辅导员和班主任既要做思想政治工作，又要坚持业务学习，有的还要负担一部分教学任务”。1981年教育部颁布《高等学校学生思想政治工作暂行规定》，1986年原国家教委下发《关于加强高等学校思想政治工作的决定》、《选配品学兼优的应届毕业生充实高等学校思想政治教育工作队伍的通知》和《在高等学校思想政治教育专职人员中聘任教师职务的实施意见》，1987年中共中央颁发《关于改进和加强高等学校思想政治工作的决定》，上述系列文件要求将辅导员队伍作为高校专职学生思想政治教育队伍的有机组成部分来建设，明确了他们的身份、待遇，为辅导员的发展提供了政策保障。我国高校辅导员制度日趋完善，此后对高校思想政治工作有过不少新规定，但政治辅导员制度并无原则性的改变。

5、高校辅导员制度的发展

党的十六大以来，高校辅导员制度迎来新的春天，以胡锦涛为总书记的党中央高度重视高校辅导员队伍建设。2004年8月，中共中央、国务院出台的《关于进一步加强和改进大学生思想政治教育的意见》中强调高校辅导员是大学生思想政治教育工作队伍的主体。同时对这一角色中共中央明确命名为“辅导员”，辅导员是大学生思想政治教育

工作骨干力量。2005年1月，教育部又出台《关于加强和改进高等学校辅导员、班主任队伍建设的意见》，该意见确立了选聘原则，明确了辅导员的培养、工作发展以及与学生配备比。2006年，教育部针对辅导员队伍建设中存在的突出问题，提出解决问题的思路和办法，制定了《普通高等学校辅导员队伍建设规定》和《2006-2010年普通高等学校辅导员培训计划》，进一步明确了辅导员队伍建设的相关政策。2006的4月，教育部召开了全国高校辅导员队伍建设会议，这次会议明确了辅导员的角色定位、工作定位和素质要求，更重要的是在身份方面也给予了肯定，确认辅导员具有教师和行政管理干部的双重身份，极大地拓展了辅导员的发展空间。近年来，“高校辅导员制度得到了快速发展，并且有专业化、职业化、科学化发展趋势。”^①

6、高职院校辅导员制度的建立

高职院校辅导员作为辅导员队伍中的一支新生力量，是随着我国高职院校的设立而产生的。“高职院校，是高等职业院校的简称，是高等学校的重要组成部分。从世界范围看，高等职业教育是经济社会发展到一定阶段出现的一种新型高等教育，是和传统普通高等教育有着不同质的另一种类型的高等教育，是以培养具有一定理论知识和较强实践能力，面向基层、面向生产、面向服务和管理第一线职业岗位的实用型、技术型和技能型专门人才为目的高等教育，是职业技术教育的高等阶段。”^②我国高职教育起源于上个世纪八十年代，当时，由于地方经济建设需要第一线生产、服务、管理的实用型、技艺型、实干型人才，国家统一分配的高等专门人才，从数量上难以满足地方需要，从培养目标上又与地方经济建设不对口，在这种情况下，一批短期的职业大学应运而生。近十年来，高职教育发展迅猛，高职院校得到了蓬勃的发展，到2008年底，中国大陆独立设置的高等职业技术学院超过1200所，占全国高校总数70%左右，高职在校生超过1300万，占全国高校在校生的二分之一多。

鉴于高职学生思想政治教育工作的需要，在全国高校大力推行辅导员制度且日渐成熟的背景下，各高职院校纷纷效仿普通高校开始摸索、推行适合高职院校的辅导员制度。但因高职教育起步较晚，高职院校辅导员制度的实施还处于起步阶段、探索阶段。高职教育不同于普通本科教育，新形势对高职院校辅导员的角色定位提出了新的要求，要求其思维和行动方式要与时俱进，跟上新形式、定位新要求，才能更好的取得新成效。

（二）高职院校辅导员的定位

1、角色定位

高职院校辅导员队伍建设是党组织的一项重要任务。因而，对辅导员的角色定位都

^①徐家林，陶书中：《高校辅导员工作新论》，北京：中央文献出版社，2007年版，第32-141页。

^②高职院校-百度百科，<http://baike.baidu.com/view/2202742.html?wtp=tt>。

能在党和政府的文件中得到充分的体现。高职院校的主要任务是培养具有一定理论知识和较强实践能力，面向基层、面向生产、面向服务和管理第一线职业岗位的实用型、技术型和技能型专门人才，在高职院校里，辅导员的角色是：第一，高职院校辅导员是教师。“辅导员是高等学校教师队伍和管理队伍的重要组成部分，具有教师和干部的双重身份”。第二，高职院校辅导员是学生思想政治教育和管理工作者。“辅导员是开展大学生思想政治教育的骨干力量，是高校学生日常思想政治教育和管理工作的组织者、实施者和指导者”。第三，“高职院校辅导员是社会实践活动、科技活动、文艺活动、教学实习、实验实训课的指导教师或辅助教师。”^①

2、职能定位

角色定位决定职能定位，高职院校辅导员的基本职能有四项：一是教育职能。首先是理想信念教育，即以社会主义核心价值体系为指导思想，并以此作为主要内容对高职学生进行理想信念教育；其次是职业技术理念教育，即要积极引导学生学会聆听、学会沟通、学会学习、学会生存，辅导员应努力使学生实现从“以学历求生存”向“以能力求生存”的观念转变，让他们树立“技能成就未来”的观念，练就扎实的职业技能；再次是职业、行业道德和行为规范教育。二是管理职能。即进行学生工作行政事务管理，维护正常的学习、生活秩序。三是服务职能。代表学生利益，维护学生权益，服务学生成长、成才。四是研究职能。即辅导员结合高职教育和高职学生的特点，围绕工学结合的人才培养模式，潜心研究高职学生思想政治教育的新途径、新方法，开展就业指导和构建素质教育的理论体系。“教育、管理、服务、研究四项职能紧紧贴合辅导员的角色定位，明确了高职院校辅导员的工作性质和建设方向。”^②

^①张建新：《高职院校辅导员队伍职业化建设研究》，《职业时空》，2009.5，第133页。

^②张建新：《高职院校辅导员队伍职业化建设研究》，《职业时空》，2009.5，第133页。

二、高职院校辅导员队伍现状和工作模式

(一) 高职院校辅导员队伍现状

我国高职院校成立时间大多较短,在高职院校师资队伍中,辅导员承担着非常重的角色。辅导员队伍建设的好坏直接影响到辅导员工作的结果。而辅导员队伍的状况如何,可以从每个辅导员个体的工作、学习、生活的状况得到一定的反映。笔者从辅导员“满意度”这一角度来了解高职院校辅导员队伍的现状。因为,辅导员对自身工作的满意度是影响其工作积极性和稳定性的重要因素之一。

1、调查设计

调查采用问卷和访谈的方式。其中调查问卷的设计,参照了陈云英、孙绍邦、冯伯麟等人对工作满意度结构所做的分析。陈云英、孙绍邦编制的“教师工作满意度量表”由“工作性质、物理环境与条件、薪水、业务进修与提升、人际关系、学校的领导与管理等六个维度构成”^①,而冯伯麟的教师工作满意度问卷由“自我实现、工作强度、工资收入、与领导关系、与同事关系五个维度构成”^②。基于这些研究,笔者编制了一份高职院校辅导员工作状况调查问卷(见附录1),本调查问卷将高职院校辅导员工作满意度的结构分成“工作本身性质”、“工作环境条件”、“薪酬待遇”、“进修提升”、“领导管理”、“人际关系”六个方面,共设计了24小题。同时,还对“离职意向”设计了一小题。每题采用李克特(Likert)量表记分法进行记分,被调查者需要对每题的满意度做出回答,有“非常满意”、“满意”、“一般”、“不满意”、“非常不满意”五种回答,分别记为1、2、3、4、5。另外,本调查问卷还就辅导员的有关建议设计了5个小题,如:“您认为衡量辅导员工作好坏的标准是”、“您希望学校、系(院)工作在哪些方面应有所改进”等。

采用自编的辅导员工作状况调查问卷对江苏省20余所高职院校进行问卷调查,整个调查发放调查问卷220份,回收198份,其中有效问卷190份。样本基本情况见表1。

表1 样本基本情况

内容	属性	人数	百分比	内容	属性	人数	百分比
单位性质	普通	141	74.2%	学历	博士	0	0
	民办	49	25.8%	专业	文科	70	36.8%
性别	男	56	29.5%		理科	120	63.2%
	女	134	70.5%	职称	未评	64	33.7%
婚姻状况	未婚	78	41.1%		初级	71	37.4%
	已婚	112	58.9%		中级	51	26.8%
编制	在编	71	37.4%	高级	4	2.1%	

①陈云英,孙绍邦:《教师工作满意度的测量研究》.《心理科学》,1994.3,第146-149页。

②冯伯麟:《教师工作满意及其影响因素的研究》.《教育研究》,1996.2,第42-49页。

	不在编	119	62.6%	辅导员 工作年限	2年以下	33	17.4%	
年龄	25周岁以下	30	15.8%		2~5年	117	61.6%	
	25~29周岁	109	57.4%		5年以上	40	21.1%	
	30~39周岁	43	22.6%		年收入	3万元以下	42	22.1%
	40周岁以上	8	4.2%			3~4万元	82	43.2%
学历	大专	21	11.1%	4~5万元		41	21.6%	
	本科	125	65.8%	5~6万元		15	7.9%	
	硕士	44	23.2%	6万元以上	10	5.3%		

2、调查结果

原始数据统计与分析采用了SPSS V13.0统计软件进行,对所得数据资料采用描述性统计、方差分析等,具体结果如表2。

表2 高职院校辅导员满意度结果

一级指标 (二级指标)	Mean	SD
工作本身性质	3.3651	0.8284
您对工作的忙碌程度感到	3.0526	0.8466
您对工作的压力感到	3.3316	0.7633
您对工作带来的成就感感到	3.4158	0.7839
您对工作的稳定性感到	3.4684	0.8524
您对工作所提供的自我实现和发展的空间感到	3.5947	0.8223
您对工作的挑战性感到	3.4105	0.8164
您在工作中由您自己作出决策的自由程度感到	3.4579	0.7806
您在工作中指导他人做事的机会感到	3.1895	0.8457
工作环境条件	3.1965	0.8571
您对自己的工作条件(办公室、图书资料等)感到	3.0316	0.8662
您对学校的校园文化氛围感到	3.1474	0.8416
您对学校对辅导员工作的重视程度感到	3.4105	0.8229
薪酬待遇	3.7386	0.851
您认为您的工作收入与劳动付出是相称的	3.7895	0.828
您对自己的福利待遇感到	3.7632	0.8304
您对学校的职称评聘工作感到	3.6632	0.8922
进修提升	3.6	0.8614
您对自己的晋升、发展机会感到	3.7316	0.8077
您对自己所获得的培训、深造机会感到	3.4684	0.8948
领导管理	3.4737	0.8668
您对自己参与学校管理的机感到	3.5789	0.7777
您对学校领导的管理方式和作风感到	3.3211	0.8275

您对工作绩效的认可（如：评先进、年终考核等）感	3.5211	0.8589
人际关系	2.8389	0.9138
您对与领导的关系感到	3.1	0.9175
您对与其他辅导员的的关系感到	2.4895	0.8148
您对与专任教师的的关系感到	3.1474	0.9425
您对与其他部门的沟通感到	3.2105	0.8151
您对与学生的相处感到	2.2474	0.5971
总量表	3.3143	0.9022

(1) 辅导员对其工作满意度总体处于中等略偏下水平

由表2可见，总体而言，江苏省高职院校辅导员对工作满意度处于中等略偏下水平，在人际关系方面特别是对与其他辅导员和学生相处最为满意（2.8389），在薪酬待遇方面最不满意（3.7386），在进修提升方面较为不满（3.6），在工作环境条件方面满意度一般（3.1965），在工作本身性质和领导管理方面满意度也在中等偏下水平。

(2) 离岗意向较为突出

对考虑离开辅导员工作岗位这个问题的调查，采用反向题设计，即平均分越高表示离岗意向越高。由表3可以看出多数辅导员考虑过离开辅导员工作岗位。

表3 高职院校辅导员离岗意向情况

离岗意向	Mean	SD
您从来没考虑过离开辅导员的工作岗位	3.5421	0.9405

3、影响高职院校辅导员工作满意度的因素分析

(1) 薪酬待遇因素

对于辅导员来说，薪酬待遇是影响其工作满意度的首要因素，也是最看重的。虽然与金钱、物质相比，高职院校辅导员更看重的自我价值的实现，但根据马斯洛的需要层次理论(1943)，只有在地继续要基本得到满足后，才会追求更高级的需要。所以，薪酬待遇是根本，它能够满足辅导员的各种需要。大多数辅导员没有第二职业或其他额外收入，而薪酬待遇是其主要收入来源，是满足其各种生活生存需要的必要条件，同时也是满足其他需要的决定因素。另外，亚当斯的公平理论告诉我们，一个人对自己的工资报酬是否满意，不仅受收入的绝对值的影响，也受相对值的影响。辅导员的工作与机关工作人员相比，上班时间相等、工作强度和压力比机关工作人员大得多，但收入相当。在访谈中，大部分的高职院校辅导员认为其所获得薪酬与付出的比例失衡，这在他们心理上造成了严重的影响，极大地挫伤了他们工作的积极性，精神的、物质的需求得不到满足，因而，有较强的失落感致使辅导员队伍“人心思转”，思想不稳定。

(2) 进修提升因素

进修提升是影响辅导员工作满意度的第二因素，当前高职院校辅导员73.2%为年轻人（30周岁以下），他们大多期望能得到更多的培训、深造、晋升机会，能在事业上有所发展，得到认可。然而，现实和理想总有些差距，他们没有得到如他们所期望的进修提升的机会，进而影响辅导员的满意度。

（3）领导管理因素

领导管理与辅导员工作满意度也有密切关系。领导管理因素包括辅导员意见的征求与采纳、参与学校管理、领导的工作方式和作风、有关辅导员工作制度的制定与实施等。

（4）工作本身性质因素

通过调查发现，高职院校辅导员认为所从事的工作较为忙碌、工作压力大、成就感较小、缺乏挑战性，自我发展的空间不大，未能充分发挥自己的特长，加之有60%以上的辅导员没有固定编制，所以工作本身性质影响了辅导员工作的满意度。

（5）工作环境条件因素

工作环境包括硬环境和软环境。硬环境指校园环境、办公条件、设备资料等，这些是辅导员工作的基础保障。优质的硬环境能够使教师身心愉悦、高效地开展工作，以满足教学与科研的需要。软环境主要指工作时间的灵活性，个人发展的空间及组织氛围等，高职院校辅导员作为知识型员工，对具有弹性的工作时间、广阔的个人发展空间及良好的组织氛围等都更加渴望。工作环境条件特别是软环境对辅导员工作满意度起到了一定的影响。总之，高职院校要想提高辅导员的工作满意度，必须着力构建和谐的工作环境，只有这样，高职院校辅导员才能全身心投入到教学、科研中来。从唯物主义角度看，人是环境的产物，而人对环境又有改造作用。学校领导、全体师生对辅导员工作的认识、认同感和重视程度，影响了辅导员对自身工作的成就感和满意程度。

（二）高职院校辅导员制度模式

由于我国高职教育起步较晚，规模增长较快，无论是硬件条件、办学理念、管理模式，还是教学内容、教学方法、教学效果等都存在着这样那样的问题；也没有现成的辅导员模式，各高职院校尤其是由中专（合并）升格的高职院校大多采用传统的班主任制度，或是名义上改称辅导员，事实上做法与过去的班主任没什么区别，结果导致辅导员不象辅导员，班主任不象班主任。这种制度存在着许多缺陷，一方面很难建立起一支稳定的、高素质的辅导员队伍，另一方面，会造成管理成本高、效果差。

随着招生规模的不断扩大，各高职院校对辅导员队伍的需求将越来越大，这与当前的老师担任辅导员的热情不高，辅导员人才缺乏形成了强烈反差。为了应对学生管理的这种被动局面，不少院校积极推动辅导员队伍建设，在创新思路、改进方法上下功夫，积极探索适合高职院校的辅导员队伍管理新模式，取得了一定的成效。

1、高职院校辅导员队伍的“校企合作”模式

教育部《关于全面提高高等职业教育教学质量的若干意见》明确提出“要加强辅导员和班主任队伍建设，倡导选聘劳动模范、技术能手作为德育辅导员”，这说明辅导员具备工程实践能力和企业工作经历的重要性。“高职院校与企业合作，利用企业的资源优势建立高职院校辅导员队伍建设的‘校企合作’模式，即企业与学校联合培养辅导员，有助于提高高职院校思想政治教育工作的针对性和有效性，有利于提高辅导员队伍专业化、职业化、专家化的进程”^①。

(1) 发挥政府的引导机制。在高职院校努力的同时，各地各级政府发挥引导作用，努力营造有利于校企合作的制度环境，建立校企合作培养辅导员工程实践能力的运行机制，搭建平台，整合资源，促使高职院校、相关企业建立优势互补、利益共享、双方自愿的合作方式，从而形成基于校企合作的辅导员培养模式。

(2) 完善合作培养的运行机制。充分运用良好的校企合作平台，把辅导员工程实践能力的培养方案纳入校企合作规划体系中，制定并落实相关的保障措施。让新辅导员首先进企业工作一段时间，经考核合格后走上辅导员岗位；在职辅导员定期去企业挂职锻炼；或从企业工程技术骨干中招聘专、兼职辅导员等以满足高职人才培养的需要。

(3) 建立校企合作激励机制。为激发辅导员参与企业工程实践的积极性、主动性，提高辅导员的综合素质和业务水平，保证培训、实习期间的薪酬待遇，并不影响正常的升职，并将辅导员参与企业挂职锻炼纳入到考核中。

(4) 健全科学评价机制。校企合作培养辅导员要讲究实效，必须建立一套完整的评估指标体系。建立辅导员工程实践、挂职锻炼质量监控体系与评价标准，对合作条件、合作过程、合作结果进行定性和定量评估，是辅导员队伍建设的有力保障。

2、高职院校辅导员队伍的“三三制”模式

高职院校辅导员队伍“三三制”辅导员工作模式，在于充实辅导员工作队伍，形成辅导员工作网络，加强辅导员工作目标管理。

(1) 实施三种聘用制度，优化辅导员资源配置和合作机制。学校在配足专职辅导员的基础上，吸纳相关人员充实辅导员队伍，努力营造全员育人的良好氛围。一是实施特聘辅导员制度，学院所有的中层干部到年级、班级担任特聘辅导员，指导、协助专职辅导员做好班组的管理工作。二是实施专业导师制度，学院选聘专业骨干教师到班级担任专业导师，在对学生进行专业、课程辅导的同时，做好学生的思想政治工作，真正把教书与育人有机结合起来。三是实施辅导员助理制度，学院选聘优秀学生担任辅导员助理，协助专职辅导员处理班里日常事务，帮助班委会、团支部组织各种学生活动，

^①蒋小三：《高职院校辅导员队伍建设“校企合作”模式必要性探讨》，《长沙通信职业技术学院学报》，2009.2，第85-88页。

及时了解学生动态，化解学生之间的矛盾，预防和处理突发事件。

(2) 创建三级工作站，形成辅导员工作网络。建立辅导员工作总站，负责制订学校辅导员工作规划和年度工作计划，制订辅导员工作考评细则，统筹安排辅导员培训；建立院系辅导员工作分站，负责有针对性地指导本院系辅导员开展工作，做好辅导员日常考核；建立班级、公寓辅导员工作站（室），实行辅导员进站值班制度，及时发现并处理学生中的突发事件，及时把握学生的学习、生活和思想动态，并做好值班记录。

(3) 建立三级台账制，加强辅导员工作目标管理。辅导员建立日志台账，每天记录较为详实的工作情况等；各院系建立周记台账，每周对辅导员的日志台账进行统计、汇总和分析；学生处建立月记台账，每月对各院系的辅导员工作进行汇总统计，绘制分类总表，全面反映全校辅导员工作情况和学生动态。

3、高职院校辅导员队伍“三位一体”模式

高职院校辅导员队伍“三位一体”模式，指的是“专职辅导员+专业导师+辅导员助理”的模式，符合高职院校学生素质教育的特点，具有较强的科学性和实践性。在学生成长的各个环节中，辅导员、专业导师、辅导员助理分别在不同阶段扮演不同角色，他们相互影响、相互补充、相得益彰，共同完成培养学生的任务。

(1) 专职辅导员。专职辅导员是围绕学校人才培养总目标和学校中心工作，专门从事学生思想政治教育和事务管理的专职人员，是学生思想政治教育工作的主要力量。

(2) 专业导师。专业导师就学生所学专业专业、课程进行辅导，并对就业方向给出有针对性的建议。

(3) 辅导员助理。给每一个班级配备一名辅导员助理（优秀学生），辅助专职辅导员的管理工作。

以上的三种模式目前均已在少数的高职院校中采用，三种模式各有优势所在，笔者比较认同“校企合作”和“三位一体”相结合的辅导员队伍管理模式，因为“校企合作”的模式抓住了高职教育的人才培养特点，有助于提高高职院校大学生思想政治教育工作的针对性；而“三位一体”的模式充分发挥了专业导师和辅导员助理的资源优势，加强了专业指导、生活指导，并拓展了思想政治教育的途径。但法无定法，改革高职院校现有辅导员制度，积极探索适合自身特色的高职院校辅导员管理模式，充分发挥辅导员队伍的积极作用，提高高职学生思想政治教育的有效性，是高职学生管理工作的迫切需要、当务之急。

第三章 高职院校辅导员队伍存在的问题

(一) 辅导员队伍结构不合理, 选聘机制不科学

1、高职院校辅导员队伍结构不合理

辅导员队伍的结构是辅导员队伍内部各个构成要素之间相互联系、相互作用的稳定方式。它是保障辅导员队伍的整体性和运行有序性的内在根据, 支配和控制着各个要素作用的发挥, 规定着各个要素的行为方式, 使各个要素发生相互联系和相互作用。因而, 在相同的条件下, 辅导员队伍的结构不同, 其整体功能也就不同。“队伍结构合理, 可以使各个要素相互配合, 发挥出单个要素所不能起到的作用, 从而使整体的功能大于部分之和; 队伍结构不合理, 则会使各个要素相互摩擦、相互牵扯、相互抵触, 从而使整体的功能小于部分之和。”^①辅导员队伍结构主要包括年龄结构、知识结构(包括学历结构、专业结构、职称结构)等几个方面。通过对江苏省20余所高职院校的辅导员工作状况的调查发现, 目前高职院校辅导员队伍结构还存在诸多不合理。

(1) 年龄结构不合理。年龄结构是指辅导员队伍的年龄构成情况。在调查中, 高职院校辅导员中25周岁以下的占15.8%, 25-29周岁的占57.4%, 30-39周岁的占22.6%, 40周岁以上的仅占4.2%(见表1)。这表明, 高职院校的专职辅导员大多在30周岁以下, 辅导员队伍过于年轻化, 没有形成梯队。虽然年轻的辅导员与学生“代沟”较小, 容易和学生沟通, 更好地掌握学生的思想动态。但学生工作有复杂、多变的特点, “诸多年轻辅导员的工作经验有限, 责任心不强, 知识储备不够, 缺乏人格魅力, 因而处理事情难免有‘力不从心’之感”^②。

(2) 知识结构不合理。知识结构是指辅导员队伍的知识水平和专业知识的构成状况。首先, 在调查中, 高职院校辅导员中大专学历的占11%, 本科学历的占65.8%, 硕士学历的占23.2%, 博士学历的占0%。这表明, 高职院校的专职辅导员学历层次较低, 还没有达到《普通高等学校辅导员队伍建设规定》对辅导员配备的要求。其次, 在调查中, 高职辅导员中无职称的占33.7%, 初级职称的占37.4%, 中级职称的占26.8%, 高级职称的仅占2.1%。这表明, 辅导员队伍的知识水平不理想, 这与各高职院校对辅导员的职称评聘不重视、辅导员队伍过于年轻化有直接的关系。再次, 在调查中, 高职院校辅导员中文科出身的占36.8%, 理工科出身的占63.2%, 绝大多数辅导员没有思想政治教育或相关专业的教育背景。这表明, 辅导员队伍的专业知识结构不合理, 大多缺乏必要的教育学、管理学、心理学、青年学、社会学、哲学等方面的知识, 专业化水平较低, 而学生工作是一门以人为对象的综合性、实践性极强的工作, 它不仅要求辅导员具备人文

①王建华:《现代思想政治教育研究》.哈尔滨:黑龙江人民出版社,2004年版,第337页。

②王美丽:《高职院校辅导员队伍建设探析》.《科技信息》,2009,7,第118-120页。

社会科学和管理学等多学科知识，而且还要求辅导员能够运用知识处理实际问题的能力。因此，现有辅导员队伍中这种仅具备一门学科知识的背景的辅导员是远远不能很好的胜任工作好辅导员发展要求的。

2、高职院校辅导员选聘机制不科学

“做好辅导员的选聘工作，是加强辅导员队伍建设的基础”^①。由于受诸多因素的影响，在现实操作中则往往忽视辅导员人才选聘环节，在高职院校辅导员选聘工作存在选聘标准针对性不强、程序较为简单等诸多问题。

(1) 选聘标准针对性不强

在辅导员的选聘上，《普通高等学校辅导员队伍建设规定》中的选聘标准没错，它是选聘辅导员的原则、准则。只是高职院校怎样结合自身实际细化出更切合实际的选聘方法在这点上可能还做得不够。不同高职院校对辅导员要求不尽相同，不同的辅导员岗位要求也不同，但有的高职院校不对辅导员岗位进行资格任职分析，而刻板的按照政治面貌、学历等进行选聘，导致人岗不匹配，把不适合的人招聘到辅导员岗位上。

(2) 选聘方式单一、程序简单

目前高职院校辅导员的选聘主要为两个途径：公开招聘人员，即高职院校面向社会公开招聘专职辅导员；校内人员调整，原从事教学或管理的党员教师、干部通过设岗聘任转为从事辅导员工作，其中也包括引进人才的家属被安排进辅导员队伍。在选聘程序上，大多为“资格审查+面试”或“资格审查+笔试+面试”这两种方式，使测评人员对应聘者的评估很大程度停留在表层，容易被应聘者的浅表特征所影响，因此在最后的判断上难免会出现偏差。但辅导员的个体发展特质、内隐胜任力一般都要用到人格测验，如16PF人格测试。所以，招进来的辅导员往往不能胜任辅导员，或对辅导员工作没有兴趣，没有成就感，从而不能充分发挥这支队伍的最大作用。

(二) 辅导员队伍的培养体系不规范

近年来，随着各级教育部门对辅导员队伍建设的重视，大部分高职院校都能充分认识到辅导员工作的重要性，并从政策制度层面给予了一定的保障，据调查，大部分高职院校针对辅导员设立了优秀辅导员等评定，80%以上的辅导员参加过各级各类相关的岗位培训。尽管高职院校对辅导员队伍建设的力度与以前相比有所加大，但辅导员队伍的培养体系不规范或没有形成，对辅导员的培养力度还不够，主要表现在以下几个方面：

1、辅导员培训的管理机构不健全

当前，我国辅导员培训有国家级、省级和校级三级培训机构。但在校级培训上，许多高职院校还没有成立常设的辅导员培训机构，培训管理机构不明确，往往出现人事处、

^①教育部：《普通高等学校辅导员队伍建设规定》，2006年7月。

学工部（处）、组织部等部门共同管理的局面，但职责不清、分工不明，导致出现培训内容重复或缺失等现象，缺乏系统性。

2、辅导员培训缺乏整体规划

高职院校的辅导员培训主要针对辅导员的常规工作开展，基本局限于岗前培训和零星的工作培训，没有一个完整的分层分级的内容体系，仅仅停留在对岗位职责的一般介绍、常规工作经验总结以及政策、规定的诠释上。辅导员培训缺乏整体规划，内容狭窄，对辅导员职业能力的提升着力较少，难以适应辅导员工作和自身发展要求。

3、培训方式单一

专题讲座是当前高职院校辅导员培训的主要方式，这种“满堂灌”的培训方式存在以下不足：一是不能满足辅导员多样化的需求，不利于辅导员综合素质的培养和提高；二是对辅导员思想精神层面训练不够；三是容易造成知识的不系统和不连贯。

4、对辅导员培养保障不够

一是高职院校为了节约开支导致辅导员没有达到1:200的比例要求，致使大部分辅导员整天陷入事务性工作没有时间和精力参与到辅导员培训中来；二是各高职院校的辅导员培养、培训经费支持不够，很难让辅导员走出去参加培训；三是因为各部门学生管理任务重、压力大，而不愿意配合学校让自己的辅导员参加培训；四是科研的支持不够，高职院校的特点和辅导员工作的特殊性，辅导员很难有时间静下心来认真搞科研。另外，高职院校辅导员队伍知识结构的不合理，即学历层次偏低、知识水平不高、专业结构不理想，决定了其科研能力的偏低。再加上国家在有关课题的支持力度上也比较小、高职院校科研氛围不浓等众多原因，使得辅导员想搞科研却难于搞科研。

（三）辅导员岗位职责错位，工作压力大

许多高职院校对辅导员的岗位职责与工作范围没有明确的界定，辅导员岗位职责不清，角色定位不明确，学院每个职能部门都可以给辅导员分派工作。相当一部分领导和老师存在这样一种错误认识：“凡是和学生有关的工作都与辅导员有关”，同时因为方方面面的原因，大多数辅导员一般不会说“不”或者不敢说“不”，很多原本不属于辅导员职责范围内的工作，都要求辅导员进行组织和参与，使得辅导员承担的服务性、事务性工作过多，影响了辅导员工作的主要方向和工作效果。例如，任课教师本是课堂教学的第一责任人，但经常让辅导员去管理课堂纪律；又如录入成绩本是教务部门和任课教师的职责工作，但往往却让辅导员代劳。如此一来，本来就工作繁忙的辅导员陷入更加庞杂的日常管理事务中，无暇去思考关注学生的思想、政治、学习生活和心理健康方面的问题，不能很好地成为学生思想政治的引导者、学习生活的指导者和心理健康的辅导者，造成了辅导员角色的错位。

近日,一篇报道称“辅导员=民工的体力+领袖的头脑+文员的文笔+打字员的速度+侦探的洞察力+外交官的口才+教师的知识+医生的常识+超级适应力+神经病的忍耐”^①,发人深思。辅导员的工作时间往往是最长的,而且基本没有上下班之分,上班时间自然不用说,但就连午休也是一种奢侈的享受,因为只有在下班后学生才有空。普通本科学校的辅导员尚且如此,高职院校的辅导员的工作压力更大,由于高职学生相比较普通高等学校学生而言,自我约束、自我教育、自我管理的能力较差,所以高职院校辅导员工作的任务仍然比较艰巨。“高职院校普遍重视安全与稳定工作,对辅导员工作的基本要求就是不能出现不安全和不稳定的情况,特别是不能出现学生重大伤亡事故,这使得辅导员所承担的责任非常重大,导致辅导员的压力也比较大”^②。

(四) 辅导员身心状况不容乐观, 心理保健机制缺失

高职院校辅导员工作涉及面广,关系学生的安全工作、稳定工作、发展工作、管理工作灯,工作内容复杂繁琐,工作难度艰巨,工作压力很大。与此相矛盾的是,高职院校管理体制中针对辅导员队伍的相关政策、措施不够完善,辅导员的薪酬待遇、个人发展等一系列问题一直是辅导员队伍建设中的瓶颈问题。宏观的社会环境、学校的工作环境、人际关系、自身的家庭环境等因素,不仅影响了辅导员的自我评价,而且还会导致心理失衡,造成心理挫折,产生身体和心理问题。

1、高职院校辅导员身体素质较差

由于辅导员工作任务重,没有时间锻炼身体,很多辅导员的身体健康状况不容乐观。据了解,某高职院校近几年内竟有多名辅导员因体质差腰椎间盘突出、视网膜脱落,有的女辅导员还发生流产等现象。

2、高职院校辅导员心理状况欠佳

辅导员属于助人的专业工作者,其工作常与人接触,需投入大量的经历和情感,但其成就无法获得立即反馈,所以非常容易产生职业倦怠。又高职院校的辅导员工作在学生管理的第一线,经常会面对一些突发事件,事件本身就会对辅导员产生心理刺激,“当他们无法平衡和处理这些事件时就会引发心理危机”^③。

然而,目前高职院校中专门为教职工特别是辅导员的心理保健机制缺失,而辅导员本身也缺乏主动寻求保健和进行自我保健的意识。

(五) 考核机制不合理, 评价错位

①肖潇:《大学辅导员:我们是校园“夹心层”》.中国青年报,2010,3(19):17.

②陆飞杰:《对上海市高职院校辅导员队伍建设现状的思考》.《继续教育研究》,2008.6,第118-120.

③鞠慧:《透视辅导员心理隐患,加强辅导员队伍建设》.《考试周刊》,2009.34,第26-27页.

工作考核是高职院校辅导员队伍建设的重要内容,是合理评价辅导员工作成效、促进辅导员不断进步和自我完善的重要举措,具有强大的导向功能、规范功能和激励功能。当前,高职院校辅导员工作的考核机制不健全,还存在诸多不合理之处。调查显示,37%的辅导员认为工作中的不顺心主要原因是评价错位。而评价错位不仅影响会辅导员工作心情,进而影响工作积极性,还会导致心理失衡,引发心理危机,极大地影响了辅导员的工作稳定性。

1、考核方法不科学

有的高职院校甚至没有建立专门针对辅导员的考核、评价体系,往往出现对院系班学生工作的考评代替对辅导员的考评、将辅导员考核与干部或专职教师考核等同、以领导的印象代替考评,在评奖评优方面采用轮庄制等不合理现象。有的高职院校则直接将普通本科院校辅导员工作考核制度“拿”过来,生搬硬套,没有针对性。有的高职院校根据德、能、勤、绩、廉五个方面结合辅导员工作特点制定了辅导员考核的具体项目,但这些具体考核项目却未能准确反映辅导员工作情况,或在项目权重上不尽合理,缺乏针对性。

2、考核指标缺乏操作性

由于以往辅导员工作考核中重定性而轻定量,没有把定性建立在定量的基础上,考核结果缺乏具体依据和参照系数,只能由考核者凭感觉来表达意志,这就不可避免地使考核出现一些带有个人感情色彩,从而影响了考核结果的准确性和公正性。近年来,不少高职院校比较重视定量考核,一般采用了定性考核与定量考核相结合的做法,但偏重于量化,有的指标的考核难以操作,如辅导员品德的好坏、能力的高低是难以用参加多少次政治学习、组织多少次班会加以评定的。

3、考核主体较单一

目前,大部分高职院校对辅导员工作进行考核评价的主体主要是院系领导,有的是随即抽取部分学生进行测评,而不是所有的学生都有机会参加测评,更有只是把学生测评结果作为参考,更有的考核成员由于对辅导员工作不了解,只能凭印象评价,以致一些工作扎实有成效但人缘不够好的辅导员获得的评价不高,大大打击了他们的工作积极性。而和辅导员工作密切相关的学生工作部门、辅导员同行、专业教师、所有的学生都很少参与对辅导员的评价,使得考核缺乏公平性,极大地影响了辅导员的积极性。

4、考核过程不公开、不透明

很多高职院校在进行辅导员考核时都不公开考核考核的机构、考核的方法、考核的进程以及具体操作步骤,只是最后告诉大家一个结果,“这样出来的结果没有说服力和科学性,一般很难让人信服”^①。

①陈桂鹏:《我国高校辅导员绩效管理研究》.华中师范大学硕士学位论文,2009年。

5、考核结果运用效果不佳

激励是辅导员管理的重要手段，而对辅导员进行考核的最终目的是激励辅导员更好地履行岗位职责。一些高职院校往往是为了考核而考核，考核结果不分等级，结果也没有得到应用，仅有校内评优，优秀者会获得奖状和象征性的物质奖励，因此，基本上起不到激励效果。考核结束后，考核的结果未与被考核人充分沟通，对辅导员在考核中反映出的优点与不足，没有及时反馈，不能提供任何有利于工作改进的帮助和指导，也就无从达到提高辅导员工作实效的作用。

四、高职院校辅导员队伍建设的对策

胡锦涛总书记在全国加强和改进大学生思想政治教育工作会议上的讲话指出：“要采取有力措施，按照政治强、业务精、纪律严、作风正的要求，着力建设一支高水平的辅导员和班主任队伍，使他们在学生思想政治教育中发挥更大作用”^①。对于如何加强高职院校辅导员队伍建设，笔者结合江苏省高职院校辅导员工作满意度情况以及当前高职院校辅导员队伍建设中存在的问题，提出了相应的对策。

（一）完善选聘机制，优化辅导员队伍结构

为了保证高职院校辅导员队伍的整体质量，严把入口关是辅导员队伍建设的关键环节。只有严格把关，才能真正吸纳素质高、能力强的人员到辅导员队伍中来，才能确保辅导员队伍的质量，才能保证高职院校的思想政治工作高质量、高效率地进行。高职院校辅导员的选拔应该坚持德才兼备的原则，按照政治强、业务精、纪律严、作风正、热爱学生工作的要求，坚持“严格标准、精心挑选、优化结构”的选拔方针，严格把好入口关，以保证高职院校辅导员队伍的质量。

1、进一步细化选聘标准

《普通高等学校辅导员队伍建设规定》中明确规定了辅导员选聘的标准：政治强、业务精、纪律严、作风正；具备本科以上学历，德才兼备，乐于奉献，潜心教书育人，热爱大学生思想政治教育事业；具有相关的学科专业背景，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并取得合格证书。在实际操作中，各高职院校应结合辅导员队伍结构的实际情况，兼顾年龄、职称等方面的要求，从而优化年龄结构和知识结构等，从源头上保证辅导员队伍结构的合理。

2、拓宽选拔渠道

高职院校辅导员的选拔机制可以有不同的模式。各个高职院校可以根据自己的实际情况，选择适合本校的模式。第一种模式：根据工作需要，可以选聘一些师德好、业务水平高，在学生中享有一定威信的教师作为辅导员。第二种模式：从专业角度看，可以选聘思想政治专业、教育学、心理学、管理学等专业的优秀毕业生担任辅导员。因为高职院校辅导员对大学生进行思想政治教育工作，必然会涉及到与思想政治教育密切联系的教育学、心理学、管理学等相关学科的知识，选拔这些专业的研究生可以将他们所学的专业知识运用到实际的工作中。第三种模式：可以挑选校内外从系党总支书记或辅导员岗位上退休的老教师返聘做辅导员。

3、严格选聘程序

辅导员选聘实施党委领导下的学工处（学工部）负责制，成立辅导员选拔考核小组，

^①《胡锦涛同志在全国加强和改进大学生思想政治教育工作会的讲话》.《人民日报》，2005.1.19，第一版。

学校分管学生工作的领导、组织部部长、人事处处长、学生工作部(处)部长、招生就业处处长、团委书记、院系分管学生工作的负责人以及校外专家共同参与。在坚持原则性的同时注意灵活性,保证选聘过程的公开、公平、公正,切实把德才兼备、乐于奉献、潜心教书育人、热爱大学生思想政治教育事业的优秀人才选拔到辅导员队伍中来。

(1) 招聘方式可采用组织推荐、公开招聘两种。学校可通过电视、报纸、网络等媒体发布招聘信息,选拔考核小组对应聘材料进行筛选,对拟参试人员进行资格审查,主要审阅推荐材料,通过对应聘人员工作情况和在校期间的学习情况、获奖情况、担任学生干部及社会活动情况的全面了解,对其政治素质、业务水平、组织领导能力等方面得出一个总体的评价,并将应聘人员相关材料(身份证、学历及学位证书、党员证明材料、学生干部聘书等复印件)进行整理,根据招聘原则及条件,然后按一定比例确定拟参试人员,由学生工作部(处)通知人员考试。

(2) 辅导员选拔考核内容包括笔试、机试、面试、心理测验、体检等五个环节,并占有不同的权重。其中笔试主要考核应聘人员的基本的理论功底、公文写作能力、分析总结能力、文字表达能力等;机试主要考核应聘人员的计算机操作水平和办公自动化应用水平等;面试主要考核应聘人员对学生工作的了解情况和应变反应、语言表达能力、分析、思考、解决问题的能力、汉字书写和仪态仪表能力等;心理测试主要考核应聘人员是否适合从事辅导员工作,通常进行16PF人格因素测量等;体检,拟录用人员统一组织到学校医院或指定医院体检,符合各省市《教师资格人员体检标准及办法》合格标准的方可录用。

4、完善聘任制度

在辅导员的聘用方面,应按照“公开招聘、平等竞争、择优录取、严格考核、合同管理”的原则,全面推行聘任制。对于高职院校的辅导员,采用竞聘上岗的方法,形成“能上能下,能进能出”的人才流动体系。各高职院校可根据工作需要,从离退休老同志、党政管理人员、优秀专业教师或品学兼优的学生党员中,聘任适当数量的兼职辅导员。在此基础上,配以全面科学的考核和评价办法,根据德能勤绩和岗位要求,“胜任者予以续聘,不胜任者解聘,打破‘干好干坏一个样’,形成‘能者上,不能者下’的良好氛围,真正保证辅导员的质量”^①。在聘期上一般不应少于3年,以利于队伍的稳定和素质的提高。

5、建立职业准入、辅导员资格认证制度

资格认证是职业化发育程度的重要标志之一。新时期,职业化是我国高校辅导员队伍建设的发展方向,建立职业资格准入制度,对于建设一支素质优良的辅导员队伍至关

^①徐家林,陶书中:《高校辅导员工作新论》.北京:中央文献出版社,2007.9,第300页。

重要，也是促进辅导员工作成为社会认可度高、受人尊重的职业的重要举措。将辅导员资格考试作为进入辅导员职业的“门槛”，并纳入劳动和社会保障部社会职业认证分类体系，有利于增强对一流人才的吸引力，扩大辅导员的社会影响力，对促进全社会关心、支持学生思想政治教育工作将有积极意义。辅导员资格考试可以由劳动部和教育部共同组织发起，面向全社会，每年组织一至两次。考试内容范围涵盖与辅导员工作相关的知识和技能，考试人员的学历资格为本科及本科以上，考试成绩合格，作为各高职院校辅导员岗位的选拔条件之一。“高校工作的环境，会得到社会比较积极的响应；辅导员的岗位，有较好的群众基础，这两点是在全社会实行辅导员资格认证考试的有利条件”^①。

（二）完善培训体系，全面提高辅导员素质

要提高辅导员的专业素质，对辅导员不能“重使用轻培养”，也要注重培养。在调查中，49.01%的辅导员希望学校、系（院）工作能在提供更多学习、发展机会方面有所改进。这说明培训、深造、进修、提升是辅导员实现自我发展和自我价值的表现，重视辅导员的培训和职业发展有助于提高辅导员工作的成就感和满意度。一般来说，一个完善的培训体系包括培训机构设置、培训制度的建立、培训课程体系的建立、培训师资体系的建设、培训过程的管理、培训设施设备管理六个方面。对辅导员的培训工作是一个系统工程，既包括理论教育也包括实践学习，因此要从高职院校辅导员队伍建设的长远发展考虑，不断提高辅导员的思想政治素质、政治素质、道德素质、心理素质、专业素质，以及统筹管理能力、组织协调能力、宣传表达能力、调查研究能力、分析综合能力、决策计划能力、社交能力、应变能力、创新能力。

1、建立科学规范的培训管理体系

为了加强高职院校辅导员培训工作的宏观指导，全面提高培训管理水平，提升培训质量，各高职院校有必要成立辅导员培训机构，如辅导员培训工作领导小组。辅导员培训机构实行党委领导下的学生工作部（处）负责制，切实加强组织领导，保证经费投入，统筹管理并组织协调辅导员培训各项工作，建立健全辅导员基地和各类型培训的管理制度，制定和完善培训方案并组织实施，建设培训师资体系，积极培育培训资源，构建培训资源体系，完善培训过程管理、考核和效果评估工作，推动高职院校辅导员培训的制度化和规范化。

2、制定辅导员培训规划

各高职院校应按照《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》、落实全国加强和改进大学生思想政治工作会议和全国高校辅导员队伍建设工作会议精神根据自身辅导员队伍建设的实际情况，制定本校的辅导员培训规划，即

^①刘艳：《高校辅导员队伍职业化建设研究》，华东师范大学硕士学位论文，2009年。

对“造就一支政治强、业务精、纪律严、作风正的辅导员队伍”的培训制定具体实施计划，以制度的形式来保证辅导员培训有序、高效的开展，建立和完善辅导员培训体系，加大辅导员专业化培训力度，提高辅导员的思想政治素质和业务素质，努力造就一支“政治强、业务精、纪律严、作风正”的辅导员队伍。

(1) 指导思想：辅导员培训规划的制度思想是以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，坚持科学发展观。

(2) 培训目标：以健全辅导员培训体系为重点，构建校外推荐培训、校内系统培训的分层次、多形式、重实效的培训机制；逐步形成岗前培训、日常培训、专题培训、职业化培训四种类型横向贯通，集教学、科研、交流三位一体的辅导员培训体系；通过系统培训，使辅导员队伍整体素质有明显提高，培养一批专家型辅导员。

(3) 培训原则：第一，坚持辅导员个体发展与队伍整体发展相统一。关注辅导员个体，切实了解辅导员的培训需求，帮助确定培训目标，更要从实际出发，将辅导员个人职业发展规划纳入辅导员队伍整体发展规划，通过有计划、有步骤的相应层次的培训，使辅导员明确职业发展目标，激发职业发展潜能，不断提高其政治理论素养和政策水平，提高组织管理水平和职业能力，提升队伍的整体素养，促进队伍的可持续发展。

第二，坚持普遍提高和重点培养相结合。在对全校所有辅导员进行定期培训，提高全体辅导员素质的基础上，有重点的挑选辅导员骨干给予专门培训，使其成为专家型辅导员。制定优秀辅导员重点培养方案，学校应像培养业务学术骨干那样，花大力气培养那些政治素质高、业务能力强、有发展潜力的辅导员骨干。

第三，坚持理论联系实际，突出专业性。紧密联系新的形势和任务，联系辅导员的思想和工作实际，把理论学习同解决问题、总结经验、推进工作结合起来，以辅导员专业化要求为指针，科学设置培训内容，“增强辅导员育人的责任感和使命感，提高思想政治素质和职业水平”^①。

第四，坚持促进培训质量和培训效益相协调。实现培训资源有效整合，加强培训管理和考核，遵循教育发展规律和大学生思想政治状况变化规律，按照理论创新、体制创新、方法创新的要求，积极借鉴国内外优秀的教育研究成果，不断丰富和创新辅导员教育培训的内容与模式。

3、建设好辅导员培训师资队伍

从具有较深理论功底、丰富实践经验、熟悉高职教育特点的校内外党政领导干部、思想理论界、学生教育管理界著名专家学者和优秀辅导员中选聘培训教师，建立辅导员培训师资库，不断优化师资配置，提高师资水平。

^①《关于印发〈南京大学辅导员队伍建设条例（试行）〉等的通知》，南京大学学生工作处启明网，http://xgc.nju.edu.cn/info_detail.php?id=2281。

4、拓宽辅导员培训渠道

根据辅导员队伍建设的现状，各高职院校要努力创造条件，积极探索以岗前培训、日常培训、专题培训、国外培训等专门培训或轮训、社会实践、挂职锻炼、学习考察、课题研究等为渠道的多种培训形式，提高培训的针对性和实效性；积极推荐辅导员骨干，参加教育部和省市各部门组织的辅导员（骨干）培训班；积极增进与兄弟院校之间联络，通过学习交流、互派访问学者，举办辅导员工作论坛、辅导员经验交流会和开展课题研究等形式，不断拓展辅导员的工作思路，提升他们解决实际问题的能力，提高辅导员队伍的综合素质。

5、创新辅导员培训内容

（1）走双师型之路，加快辅导员职业化、专家化进程

培养双师型辅导员，有助于加快辅导员职业化、专家化进程。笔者认为，双师型辅导员不仅仅指的是思想政治理论课教师和从事学生日常教育管理的辅导员，除此之外，辅导员在思想政治工作领域还应有自己的专长，并在学校的统筹安排下积极参加专项培训，掌握专业的工作技能和方法，取得相应的资格证书，如心理咨询师、职业指导师、拓展培训师等。为此，高职院校必须明确专职辅导员的的教学任务，为他们构建学科专业发展的平台。这样，既能解决好他们的教师职务聘任问题，又能提高他们的综合素质，使他们成为思想政治教育、心理咨询、职业生涯规划、拓展训练方面的专家。

（2）实施拓展训练，提高辅导员队伍战斗力

拓展训练，原意为一艘小船驶离平静的港湾，义无反顾地投向未知的旅程，去迎接一次次挑战。拓展训练通常利用等自然环境，通过精心设计的活动达到“磨练意志、陶冶情操、完善人格、熔炼团队”的培训目的，也就是提升职业品质。各高职院校要经常组织辅导员参加拓展训练方面的培训，以工作团队的理念建设高校辅导员队伍。在拓展训练中理解交流、沟通的艺术性和有效性，体会目标决定距离、细节决定成败，学会信任，学会团队工作方式、方法，学会整合资源和力量，学会换位思考，学会创新，懂得合作的重要性，让辅导员在培训中不断成长、进步，综合素质得到全面提高，辅导员队伍的战斗力得到提升。

6、完善辅导员培训考核评估

根据辅导员培训类型的不同，制定辅导员培训质量评估标准，建立质量评估制度；加强对辅导员培训效果评估；辅导员培训情况作为辅导员考核、评优、晋职、晋级、进修等的重要参考依据，优化辅导员的培训激励机制，使辅导员有机会、有动力参加培训。对于日常培训和专题培训原则上要求辅导员人人参加，未完成相应培训的，不得参加学工系统评优；职业培训根据辅导员专业化发展需要，采取组织推荐和个人申报相结合的方式进行。

支持辅导员继续深造、攻读学位。重视辅导员的培养,采取有效措施拓展辅导员晋升和进修渠道,积极创造有利条件,鼓励专职辅导员攻读“思想政治教育专业”硕士、博士学位,提升专职辅导员学历。

7、加强辅导员培训保障

(1) 高职院校应按照《普通高等学校辅导员队伍建设规定》中的辅导员配备要求逐步增加辅导员的数量,明确辅导员工作职责,为辅导员减轻工作压力,使其有时间参加培训。

(2) 高职院校将辅导员培训经费列入预算,保证辅导员培训任务的完成;对辅导员培训和研修基地建设,在场地、资金等方面给予重点支持;加强辅导员培训经费管理,不断提高经费的使用效益。

(3) 各院系、各部门要根据辅导员规划规划的精神,高度重视辅导员培训工作,大力支持辅导员参加各级各类培训。

(三) 满足辅导员合理需要,提高辅导员工作满意度

美国心理学家赫茨伯格的“双因素论”指出:人们对诸如本组织的政策和管理、监督、工作条件、人际关系、薪水、地位、职业安定以及个人生活所需等等,如果得到满足后就没有不满,得不到满足则产生不满。赫茨伯格把此因素称为“保健因素”。人们对诸如成就、赏识、艰巨的工作、晋升和工作中的成长、责任感等,如果得到满足,则感到满意,得不到满足,则没有满意感。赫茨伯格把此因素称为“激励因素”。^①

从中我们可以发现,影响辅导员满意度的众因素恰恰是赫茨伯格的二个因素,根据双因素论,各高职院校应积极创造条件,满足辅导员的合理需要,提高高职院校辅导员工作满意度。

1、改善高职院校辅导员薪资福利,保障辅导员的“高付出,高回报”

根据赫茨伯格的“双因素理论”和高职院校辅导员满意度调查分析,工资收入、福利待遇等因素具有能满足辅导员物质需要,预防产生不满情绪,维持工作现状的作用。因此,高职院校应在满足辅导员物质需要方面下工夫,为辅导员解决实际问题,解除辅导员的后顾之忧,使其安居乐业、献身教育。试想,辅导员若为生活所困,一般情况下,就不会设想实现自身价值,献身教育。只有为他们解除了后顾之忧,使之具有充分的安全感,他们才能踏踏实实地工作,义无反顾地为教育事业作贡献。因此,学校制定各项政策要尽量公平合理,要考虑到辅导员工作的特殊性,不断改善辅导员的薪酬福利,让辅导员充分体验到公平的满足和环境的舒适,让辅导员感觉做这份工作很值得,从而“愉

^①关于赫茨伯格的“双因素论”转引自漆小平:《学生工作的设计与评估》.广州:中山大学出版社,2003年版,第88页。

快地工作，不断提高教育质量”^①。并让辅导员这一职业成为人人羡慕、向往的职业，吸引更多优秀的人才加入到这支队伍中来，从而保持思想政治教育工作的强大的生命力和活力。

一方面，在基本工资的基础上，打破职称和职务的局限，实施定岗薪酬制，尽量体现高职院校辅导员劳动付出与报酬间的平衡以及辅导员与专任教师报酬的平衡，使他们获得一定的安全感。另一方面，除执行正常的晋级增资制度外，实施工资浮动与工作年限挂钩制度，对于连续从事一定年限辅导员工作的每月再增加一定数额的补贴，补贴增加的数额随年限上调，从待遇上保证高职院校辅导员队伍的稳定性。

2、转变领导管理方式，正确对待辅导员的自尊需要

自尊是个体要求他人尊重自己的言行、维护一定荣誉和社会地位的一种自我意识倾向，是一个人尊重需要的反映。美国著名心理学家詹姆斯曾经提出过一个自尊的经典公式：自尊=成功/抱负，该公式说明个人的自我满足水平并不简单决定于获得多大成功，还决定于个人怎样解释所获得的成功对于个人的意义。尽管通过提高高辅导员薪资待遇等手段可以起到很大的激励作用，但并不能使他们获得足够的自我满足。所以，外部环境无法有效地改变的时候，一定要在学校内部营造一种“尊重辅导员”的校园文化，来激励和满足广大辅导员的自尊需要。我们应采取“信任、沟通、理解、支持”的八字方针，重视对辅导员的感情投资，创造条件让他们积极参与到学校的管理中来，吸纳他们提出的合理性、建设性的意见和建议，让辅导员感到学校很尊重他们、很重视他们的工作。“只有广大高职院校辅导员的自尊水平得以提高，自尊需要得到满足，才能充分使他们发挥积极性，投入到工作之中”^②。

3、明确辅导员工作职责，优化辅导员工作环境。

很多高职院校的领导、教师认为辅导员是“万金油”，只要和学生有关的事情都是辅导员的工作，使得本不属于职责范围内的工作变成了辅导员工作，辅导员陷入各种繁杂琐碎的事务性工作中，严重影响和制约了思想政治教育工作的实施及其效果。高职院校要营造一个良好的辅导员工作环境，让全校师生了解、明确辅导员的工作职责，让他们从事务性工作中“解放”出来。学校学生工作的领导和院（系）领导要经常深入到辅导员的工作和生活中去，了解他们的实际情况，听取他们的意见，倾听他们的心声，帮助他们解决具体困难，给他们减轻负担，让他们没有后顾之忧，使他们能够安心投入到学生思想政治工作中去。同时，要创造良好的工作环境，设立专门的办公场所，配备必要的工作设备，提供便利的工作条件，促使辅导员思想政治工作的良好开展。

①李东，孙海涛：《基于双因素理论的高校辅导员激励管理研究》。《黑龙江高教研究》，2010.5，第71页。

②郭豪杰，李响：《高校辅导员管理的内部激励手段探析》，
<http://www.xdqywh.com/article.asp?NewsID=20091027151425>。

（四）引入心理干预机制，为辅导员工作减压

心理健康的老师才能培育出心理健康的学生。根据高职院校辅导员队伍的工作特点，他们良好心理素质至关重要，将直接影响着学生的健康成长和学校德育工作的质量。

1、进行有效的心理培训，建立合理的情感宣泄渠道

（1）针对高职院校辅导员的心理状况开展心理知识健康普及教育活动，开设专门针对辅导员的心理保健知识讲座和心理素质培训活动，让辅导员学习并学会简单实用的心理保健技巧，如认知疗法、呼吸调节法、肌肉松弛法、冥想技巧、体育锻炼法、环境调节法、自我激励法等，提高辅导员心理保健水平，改善心理状态。

（2）设立专门的心理咨询机构或心理发泄室，让辅导员出现心理问题时有地方倾诉或咨询。

（3）以专题心理工作坊的形式经常对辅导员进行团体辅导，以减轻工作压力、心理压力。

2、针对辅导员，建立相应的心理危机预防和应对机制

充分认识到辅导员心理危机严重性的认识，建立起相关的预防及应对措施，使辅导员在面临心理危机时，能及时得到心理支持和正确有效的疏导，以减小心理危机的高发风险。

3、大力倡导辅导员奉献精神

辅导员工作的性质决定了辅导员需要有奉献精神。尽管目前高职院校辅导员工作的各项具体政策措施还不尽如人意，但辅导员也是教师中的一员，从长远来看，辅导员工作是锻炼人的工作，能促进个人的发展，高职院校的发展离不开广大辅导员的艰苦奋斗和无私奉献。因此，辅导员应扭转功利性的价值取向，以高度的责任心和伟大的奉献精神，自觉提高自身的归属感，提升工作满意度。

（五）完善考评机制，实现辅导员社会价值

合理的考评机制有利于实现辅导员的社会价值，激励辅导员更加努力工作。建立一个客观的、完善的辅导员工作评价标准是提高高职院校辅导员工作满意度的必备条件。本调查中，对“您认为工作中的不顺心主要原因是”一题的回答，有37%的辅导员选择了“评价错位”；而对“您认为衡量辅导员工作好坏的标准是”一题的回答，有4.04%的辅导员选择了“所在系（院）或所任班级获得的荣誉”，11.62%的辅导员选择了“学生考试成绩以及考证考级水平”，22.73%的辅导员选择了“良好的班风”，61.62%的辅导员“学生的评价和满意率”。各高职院校应结合学院的实际情况，正确对待辅导员的建议，调整辅导员工作评价中各项指标的比重，进而在工作绩效的认可上提高满意度。

1、建立科学的辅导员考核评价体系

(1) 考核原则

辅导员考核工作坚持定性考核与定量考核相结合，目标考核与过程考核相结合，组织评价与个人评价（自我评价、同行评价、学生测评）相结合，客观公正、实事求是和注重工作实绩的原则。

(2) 考核组织

各高职院校要成立以党委书记或院长为组长，以分管学生工作的校领导为组长，组织部、人事处、学生工作部(处)、招生就业处、团委等有关职能部门负责人为成员的辅导员考核工作领导小组，全面负责全校辅导员的考核工作。领导小组下设办公室，由学生工作部部长任办公室主任，具体负责本校辅导员考核的相关工作。各高职院校的二级学院要成立辅导员考核小组，具体负责本院(系)辅导员考核的相关工作。考核小组成员由院(系)党政领导、教师代表、学生代表等组成。

(3) 考核指标

一般情况下，高职院校辅导员考核指标可分为德、能、勤、绩、廉五个方面。德，主要考核辅导员的政治素质、思想素质和工作作风；能，主要考核工作能力、业务能力，包括组织管理能力、工作创新能力、处理突发事件的能力等；勤，主要考核出勤情况、工作态度、工作投入情况；绩，主要考核学生教育管理成果、工作研究成果、工作表现，包括教学工作、学生管理工作、科研状况；廉，主要考核党风廉政情况。重点考核工作实绩及工作创新和特色等内容，以辅导员年度工作为依据^①。

辅导员考核指标往往根据具体情况、具体环境制定的，在制定考核指标时，应注意几点：首先，要尽可能的量化考核指标，这样可以有效地减少个人感情因素带来的不公正。其次，科学、合理地划分考核层次。其次，考核尽量按照管理权限分类分级进行，将同类同级人员放在一起可增加考核的可比性，避免不同类别不同等级人员放到一起而产生的不公平现象，如：全校就业辅导员放在一起考核。再次，在设计辅导员考核指标时，要根据具体情况分配给各评价项目不同的权重；同时，在评价体系具体操作过程中，也要结合具体情况为不同的评价主体分配合适的权重。根据高职院校辅导员工作的实际情况，笔者设计了一份“高职院校辅导员考核指标体系”（见附录2），仅供参考。

2、严格辅导员考核程序

辅导员工作考核实行自我评价、同行评价、学生测评、院(系)评价和学校评价相结合的方式进行。自我评价是指辅导员对自己年度工作成效作出客观评价和总结，并自行打分；同行评价是指在院(系)范围内开展辅导员间互评；各院(系)组织相关专业、年纪

^①关于考核指标的内容参考了王美丽：《新时期高职院校辅导员队伍建设研究》，中国石油大学硕士学位论文，2009年。

或班级的所有学生对辅导员进行测评（可在网上进行），形成学生对辅导员工作的整体评价；院（系）辅导员考核小组结合辅导员自我评价、学生测评、同行评价等各方面情况，依据《高职院校辅导员考核评价体系》对本院(系)辅导员个人工作进行评议，提出考核评语和评价等次意见，上报“领导小组”办公室。“领导小组”对院(系)提出的“优秀”和“不合格”辅导员进行综合评议，审定院(系)上报的评价结果，经公示无异议后，最终确定辅导员的评价等次。

辅导员考核可根据考核成绩分为优秀、良好、合格、不合格等四个等级，其中辅导员考核“优秀”的比例不低于学校年度人事考核“优秀”的比例，由高职院校人事部门拨给辅导员考核工作领导小组办公室单列。

3、合理利用辅导员考核结果

考核是手段，使用才是最终目的。考核评价的最终目的之一就是为辅导员的职位、为辅导员的薪酬设定、晋升决策和培训计划提供合理性的依据。考核的激励性就体现在待遇的提升和自我满足感的实现，当考核结果不能被及时、合理的使用时，就会导致考核流于形式，就会极大的打击辅导员的工作积极性，对以后的考核评价也就没有了兴趣。所以，必须按照当初的计划目标对考核的结果进行应用，当然考核结果的应用也要做到科学合理，实事求是。从某种意义上讲，对考核结果合理、有效的运用是激活高职院校用人制度的关键。“对绩效考核的结果，要及时对辅导员进行反馈，让辅导员尽快的了解自己的缺点和不足，不要考核结束后根本没有反馈或是过很长时间才反馈，这样都起不到考核评价的作用”^①。

①陈桂鹏：《我国高校辅导员绩效管理研究》，华中师范大学硕士学位论文，2009年。

结束语

我国高校辅导员制度从建立以来走过了50多年的历程，其角色从最初的学生政治引路人，演变成现在学生思想政治教育者和全面健康成长的指导者，这支队伍活跃在高校的舞台上，为大学生的成长成才，做出了巨大的贡献。高职院校作为我国高等教育的一支重要的生力军，肩负着为生产及管理一线培养技术人才的光荣使命。建设好高职院校辅导员队伍是进一步加强和改进高职学生思想政治教育的客观要求，也是帮助高职学生成长成才的需要。论文在查阅了大量国内外资料基础上，基于对江苏省20余所高职院校辅导员的问卷调查，从辅导员满意度的角度出发，对当前我国高职院校辅导员队伍建设存在的问题进行了系统分析研究，提出了相应的对策建议，期望对加强高职院校辅导员队伍建设有一定的帮助。

辅导员队伍建设是一项长期的、艰巨的工作，是一个系统工程，是高职院校学生工作开展的基础和保证，要常抓不懈，持之以恒。目前，各个高职院校的辅导员队伍建设工作正如火如荼地进行着，并取得了一定的成效，总结了一些有益的方法经验，这是全国高职院校共同努力的可喜成果。但是，辅导员队伍中仍然有一些重要问题急需解决，如辅导员的选聘、管理、培养及发展前途等方面都存在不容忽视的问题。两年多的研究使笔者深深感受到，高职院校辅导员队伍建设任重而道远，许多问题，在今后的工作和学习中还需要进一步的研究和思考，需要我们在建设中不断总结先前的有效方法和经验，并在实践中开辟、创新有效的建设路径。

附录 1:

高职院校辅导员工作状况调查问卷

调查对象: 江苏省高职院校辅导员(含专职班主任、公寓辅导员)

各位亲爱的辅导员:

您辛苦了,您对所从事的辅导员工作各方面满意吗?而您的感受也是我的硕士论文“高职院校辅导员队伍的现状、问题和对策研究”研究的主要内容,希望能够得到您的支持与合作,所以设计了如下这张调查问卷,请您认真填写。谢谢合作!

一、基本情况

1、您所在单位性质是()

A、普通高职高专 B、民办高职高专

2、您的性别是()

A、男 B、女

3、您的婚姻状况是()

A、未婚 B、已婚

4、您是否是在编人员(含人事代理)?()

A、是 B、否

5、您的年龄是()

A、25周岁以下 B、25~29周岁 C、30~39周岁 D、40周岁以上

6、您的学历是()

A、大专 B、本科 C、硕士研究生 D、博士研究生

7、您的专业是()

A、文科 B、理工科

8、您的职称是()

A、未评 B、初级 C、中级 D、高级

9、您担任辅导员的时间有()

A、2年以下 B、2~5年 C、5年以上

10、您的年收入是()

A、3万元以下 B、3万元~4万元 C、4万元~5万元

D、5万元~6万元 E、6万元以上

二、辅导员工作情况

1、您对工作的忙碌程度感到()

A、非常满意 B、满意 C、一般 D、不满意 E、非常不满意

2、您对工作的压力感到()

- A、非常满意 B、满意 C、一般 D、不满意 E、非常不满意
- 3、您对工作带来的成就感感到（ ）
- A、非常满意 B、满意 C、一般 D、不满意 E、非常不满意
- 4、您对工作的稳定性感到（ ）
- A、非常满意 B、满意 C、一般 D、不满意 E、非常不满意
- 5、您对工作所提供的自我实现和发展的空间（能发挥您专长的程度）感到（ ）
- A、非常满意 B、满意 C、一般 D、不满意 E、非常不满意
- 6、您对工作的挑战性感到（ ）
- A、非常满意 B、满意 C、一般 D、不满意 E、非常不满意
- 7、您在工作中由您自己作出决策的自由程度感到（ ）
- A、非常满意 B、满意 C、一般 D、不满意 E、非常不满意
- 8、您在工作中指导他人做事的机会感到（ ）
- A、非常满意 B、满意 C、一般 D、不满意 E、非常不满意
- 9、您对自己的工作条件(办公室、图书资料等)感到（ ）
- A、非常满意 B、满意 C、一般 D、不满意 E、非常不满意
- 10、您对学校的校园文化氛围感到（ ）
- A、非常满意 B、满意 C、一般 D、不满意 E、非常不满意
- 11、您对学校对辅导员工作的重视程度感到（ ）
- A、非常满意 B、满意 C、一般 D、不满意 E、非常不满意
- 12、您认为您的工作收入与劳动付出是相称的。（ ）
- A、非常符合 B、符合 C、一般 D、不符合 E、非常不符合
- 13、您对自己的福利待遇感到（ ）
- A、非常满意 B、满意 C、一般 D、不满意 E、非常不满意
- 14、您对学校的职称评聘工作感到（ ）
- A、非常满意 B、满意 C、一般 D、不满意 E、非常不满意
- 15、您对自己的晋升、发展机会感到（ ）
- A、非常满意 B、满意 C、一般 D、不满意 E、非常不满意
- 16、您对自己所获得的培训、深造机会感到（ ）
- A、非常满意 B、满意 C、一般 D、不满意 E、非常不满意
- 17、您对自己参与学校管理的机会感到（ ）
- A、非常满意 B、满意 C、一般 D、不满意 E、非常不满意
- 18、您对学校领导的管理方式和作风感到（ ）
- A、非常满意 B、满意 C、一般 D、不满意 E、非常不满意

- 19、您对工作绩效的认可（如：评先进、年终考核等）感到（ ）
- A、非常满意 B、满意 C、一般 D、不满意 E、非常不满意
- 20、您对与领导的关系感到（ ）
- A、非常满意 B、满意 C、一般 D、不满意 E、非常不满意
- 21、您对与其他辅导员的的关系感到（ ）
- A、非常满意 B、满意 C、一般 D、不满意 E、非常不满意
- 22、您对与专任教师的关系感到（ ）
- A、非常满意 B、满意 C、一般 D、不满意 E、非常不满意
- 23、您对与其他部门的沟通感到（ ）
- A、非常满意 B、满意 C、一般 D、不满意 E、非常不满意
- 24、您对与学生的相处感到（ ）
- A、非常满意 B、满意 C、一般 D、不满意 E、非常不满意
- 25、您从来没考虑过离开辅导员的工作岗位。（ ）
- A、非常符合 B、符合 C、一般 D、不符合 E、非常不符合
- 26、您认为作好辅导员工作的关键是（ ）
- A、关心和爱护学生 B、培养有各类特长的学生
- C、教育好问题学生 D、建设良好的班集体
- 27、您认为辅导员工作给您带来的收获（除工资收益外）主要是（ ）
- A、几乎为零 B、学生的进步 C、领导的认可 D、自我的发展
- 28、您认为工作中的不顺心主要原因是（ ）
- A、工作压力
- B、管理不科学
- C、评价错位
- D、人际交往
- E、其他
- 29、您认为衡量辅导员工作好坏的标准是（ ）
- A、所在系（院）或所任班级获得的荣誉
- B、学生考试成绩、以及考级考证水平
- C、良好的班风
- D、学生的评价和满意率
- 30、您希望学校、系（院）工作在哪些方面应有所改进（ ）
- A、领导与下级的沟通方式
- B、用人不疑、疑人不用

C、尊重下属

D、提供更多学习、发展的机会

E、其他

附录 2:

高职院校辅导员考核指标体系

一级指标	二级指标	分值	考核标准
德 10分	政治素质	3	坚持政治理论学习,有较强的政治敏锐性,有大局观念。
	思想素质	3	师德高尚,富有人格魅力;为人师表,爱岗敬业;以身作则,诚实守信。
	工作作风	4	工作认真负责,责任心强,作风正派,具有奉献精神热爱学生,努力成为学生的知心朋友和人生导师。
能 10分	工作能力	3	主动学习和掌握大学生思想政治教育方面的理论与方法,不断提高工作技能和水平;专业知识掌握能力,处理突发问题能力。
	业务能力	4	有较强的组织协调能力和宣传发动能力;积极参与校内外培训;注重工作研究。
	开拓精神	3	有极大的工作热情,有较高的工作创新能力。
勤 10分	出勤数量	5	按时出勤,无迟到、早退、旷工等现象。
	工作质量	5	能按时保质保量完成职责范围内的工作和上级部门交办的工作。
绩 60分	党团建设	5	配合学生党支部做好入党积极分子的培养、考察和发展工作,重视党员的教育和管理工作,充分发挥学生党员的先锋模范作用;指导团支部引导学生积极参加理论学习、校园文化、科技创新、志愿者服务和社会实践等活动。
	思想政治教育	5	关注学生的学习和生活,开展形式多样的日常思想政治教育活动;深入学生实际,经常性地开展谈心活动,每学期至少同每个学生谈心1次;经常性与学生家长及任课教师保持联系,了解学生的思想动态;利用现代通讯工具与学生沟通、交流,掌握网上思想政治教育工作的主动权。
	专题教育	5	遵循大学生思想政治教育规律,围绕社会主义核心价值观体系,组织开展新生入学教育、国防教育、诚信教育、毕业生思想政治教育等各种专题教育,帮助大学生树立正确的世界观、人生观、价值观和荣辱观。
	学风建设	5	重视学风建设,积极开展班级优良学风创建活动;开展考风考纪教育,所带班集体考风考纪良好;注重学生创新能力的培养,指导学生开展课外科技活动;配合专业教师做好学生学业指导工作。
	班级建设	5	班级建设有目标、有计划,每学期至少召开两次有特色的主题班会;注重对学生骨干的培养,引导学生自我教育、自我管理、自我服务;所带班级或学生个人获各类奖项及荣誉称号较多。
	公寓建设	5	深入学生宿舍,开展宿舍文明、卫生、安全等方面的教育活动;积极推进公寓文化建设,将育人工作融入到学生公寓的管理与服务之中。

一级指标	二级指标	分值	考核标准
	帮困助学	5	熟悉并及时传达政府和学校的帮困政策,国家助学等各项帮困措施落实到位;对贫困生的认定做到真实、细致、无遗漏;准确掌握贫困生的家庭经济基本情况和变化情况,关心贫困生的身心健康;重视跟踪管理工作,积极开展感恩、诚信、自强等教育活动。
	职业发展教育	5	根据不同专业的学生需求和特点开展职业发展教育,指导学生进行学业生涯规划和职业生涯规划;毕业班辅导员及时传达各项就业政策、提供就业信息、开展就业指导,帮助学生树立正确的职业观和择业观。
	心理健康指导	5	多渠道、多形式开展心理健康教育及生命教育;配合心理咨询师做好大学生的个体咨询及团体辅导,及时做好心理问题学生的转介工作;在心理咨询师的指导下,积极参与学校、院系、班级、公寓四级危机干预网络建设。
	奖惩工作	5	坚持公开、公平、公正的原则,做好学生综合测评、评奖评优等工作,材料审核认真、无误、上报及时,投诉率低;协助学校相关部门做好学籍管理及违纪学生的处理工作,依法保障学生的合法权益。
	安全法制	5	经常性开展安全法制教育;及时有效地化解和处置涉及学生的有关矛盾和问题;熟悉学校应对和处置各类突发事件的预案;学生发生突发事件及时到位并妥善处理;对敏感时期的学生安全与稳定工作能预先防范;协助学校相关部门做好各类突发事件的预防和疏导工作。
	科研工作	5	每学年撰写或发表至少1篇党建、思想政治教育工作相关的论文;积极参加学校心理咨询师、职业咨询师、拓展训练等资格考试,获得相应证书。
	特色亮点(加分项)	10	能结合学生工作的特点,积极整合资源,形成具有一定影响和可推广性的特色工作项目或机制;收到市级以上政府部门的表彰。
廉 10分	职业道德	10	廉洁自律,不以任何形式接受学生、家长或其他单位、个人的钱物、馈赠等。

参 考 文 献

- 1、中共中央马克思恩格斯列宁斯大林著作编译局：《马克思恩格斯选集(1-3卷)》[M].北京：人民出版社，1995年版。
- 2、中共中央马克思恩格斯列宁斯大林著作编译局：《列宁选集(1-4卷)》[M].北京：人民出版社，1995年版。
- 3、毛泽东：《毛泽东选集(1-4卷)》[M].北京：人民出版社，1991年版。
- 4、大百科全书出版社编辑部：《中国大百科全书(教育卷)》[M].北京：中国大百科全书出版社，1995年版。
- 5、宋子竣：《简明思想政治教育辞典》[M].郑州：河南人民出版社，1989年版。
- 6、王建华：《现代思想政治教育研究》[M].哈尔滨：黑龙江人民出版社，2004年版。
- 7、徐家林，陶书中：《高校辅导员工作新论》[M].北京：中央文献出版社，2007年版。
- 8、翁铁慧：《高校辅导员行动指引》[M].上海：中国福利会出版社，2004年版。
- 9、漆小平：《学生工作的设计与评估》[M].广州：中山大学出版社，2003年版。
- 10、广东省高校学生工作专业委员会组：《学生工作的绩效与评估》[M].广州：中山大学出版社，2005年版。
- 11、高开华：《高等学校辅导员工作论坛》[M].合肥：安徽大学出版社，2007年版。
- 12、郭念锋：《心理咨询师.基础知识》[M].北京：民族出版社，2005年版。
- 13、樊富珉：《团体心理咨询》[M].北京：高等教育出版社，2005年版。
- 14、杨振斌、冯刚：《高等学校辅导员培训教程》[M].北京：高等教育出版社，2006年版。
- 15、American College Personnel Association: 《The Student Learning Imperative: Implication for Student Affairs》[M]. Washington, D.C.: American College Personnel Association, 1994.
- 16、Dryden,W: 《Counselling in Action Series》[M].London: SAGE, 1993.
- 17、《胡锦涛同志在全国加强和改进大学生思想政治教育工作会的讲话》[N].《人民日报》，2005年1月19日，第1版。
- 18、肖潇：《大学辅导员：我们是校园“夹心层”》[N].中国青年报，2010年3月19日，第17版。
- 19、马树超：中国特色高等职业教育再认识[J].《中国职业技术教育》，2008年第23期。
- 20、陈刚：高职院校辅导员队伍建设的实践与探索[J].《煤炭高等教育》，2006年第6期。
- 21、范迅：加强辅导员队伍建设的实践与思考[J].《国家教育行政学院学报》，2007年第2期。
- 22、王玺：浅谈高职院校辅导员队伍建设的重要性[J].《华章》，2009年第20期。
- 23、蒋威宜：美国高校学生管理模式述评[J].《高等师范教育研究》，1994年第5期。

- 24、孙莹炜, 赵晓民, 陈晓突, 任欣森: 浅谈高校辅导员性别特质在思想政治工作中的优势与不足及其合力作用的发挥[J].《首都医科大学学报(社科版)》, 2007年增刊。
- 25、王美丽: 高职院校辅导员队伍建设探析[J].《科技信息》, 2009年第7期。
- 26、庞杰: 关于我院学生工作的几点思考[J].《常州信息职业技术学院学报》, 2004年增刊。
- 27、高国希, 刘承功, 陈郭华: 如何认识辅导员职业发展与职业生涯规划[J].《思想理论教育导刊》, 2009年第6期。
- 28、陆飞杰: 对上海市高职院校辅导员队伍建设现状的思考[J].《继续教育研究》, 2008年第6期。
- 29、鞠慧: 透视辅导员心理隐患, 加强辅导员队伍建设[J].《考试周刊》, 2009年第34期。
- 30、李东, 孙海涛: 基于双因素理论的高校辅导员激励管理研究[J].《黑龙江高教研究》, 2010年第5期。
- 31、袁争: 辅导员搞科研的“难”与“细”[J].《河南教育(高校版)》, 2009年第10期。
- 32、林樟杰, 沈研: 辅导员角色定位新思考[J].《国家教育行政学院学报》, 2008年第11期。
- 33、Mixhael Spencer: Job Market Signaling[J].《Quarterly Journal of Economics》.1973。
- 34、张建生: 高职院校辅导员队伍职业化建设研究.《职业时空》, 2009年第5期。
- 35、刘艳: 高校辅导员队伍职业化建设研究[D].上海: 华东师范大学硕士学位论文, 2009年。
- 36、汤琳夏: 高校辅导员队伍激励机制设想方案研究一个设想方案的调查与思考——以上海大学为例[D].上海: 华东师范大学, 2005年。
- 37、王美丽: 新时期高职院校辅导员队伍建设研究[D].青岛: 中国石油大学(华东), 2009年。
- 38、朱诚蕾: 高校辅导员工作绩效评价体系探析[D].武汉: 华中师范大学, 2008年。
- 39、陈桂鹏: 我国高校辅导员绩效管理研究[D].武汉: 华中师范大学, 2009年。
- 40、毕晔: 高校辅导员队伍现状分析及其建设路径探析[D].大连: 大连理工大学, 2007年。
- 41、黄晓红: 高校辅导员队伍建设——以上海交通大学为例[D].上海: 上海交通大学, 2007年。
- 42、陶爱荣: 高职院校辅导员队伍建设现状分析及对策思考——基于对江苏省九所高职院校辅导员队伍建设现状的研究[D].南京: 南京师范大学, 2008年。
- 43、吴周民: 高校专职辅导员工作评估体系及其应用[D].南昌: 南昌大学, 2007年。

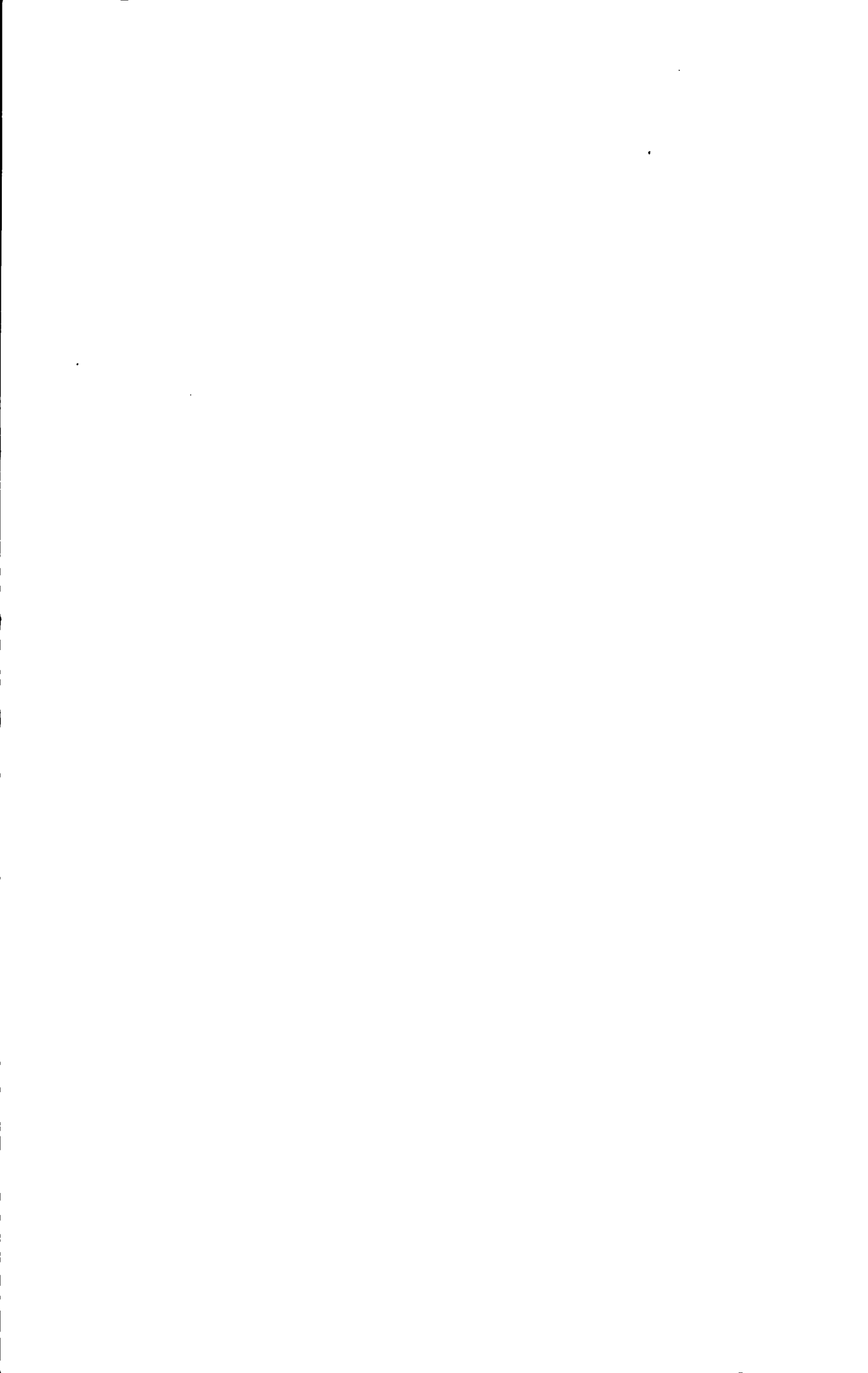
44、百度百科：高职院校[EB/OL].

<http://baike.baidu.com/view/2202742.html?wtp=tt>。

45、郭豪杰，李响：高校辅导员管理的内部激励手段探析，[EB/OL].

<http://www.xdqywh.com/article.asp?NewsID=20091027151425>。

46、南京大学学生工作处启明网：关于印发《南京大学辅导员队伍建设条例（试行）》等的通知[EB/OL]. http://xgc.nju.edu.cn/info_detail.php?id=2281。



后 记

当我终于在繁忙的教学、学生管理工作之余完成学位论文时，心中的感激和感动难以言表。

首先，我要感谢的人是我的导师，华东师范大学社科部的苏尚老师。苏尚老师知识渊博，治学态度严谨，对学科的前沿问题具有敏锐的洞察力。他时刻提醒和激励着我学术研究要踏踏实实、不断进取和勇于开拓创新。导师对我的关怀和培养，我没齿难忘。由于论文撰写的时间非常紧迫，初稿出来时有不少问题，多亏了导师在百忙中抽出时间，仔细审读，严格把关，提出了许多真知灼见，才使得本文最后定稿。我在此怀着深深的敬意向导师苏尚老师表示衷心的感谢。

其次，我要感谢华东师范大学社科部的其他老师和各位同学。在两年多的高校教师在职硕士研究生课程学习期间，我还有幸聆听了社会科学部其他许多老师的谆谆教诲，使我学到了很多宝贵的知识和人生哲学。借此机会，我要向他们表示我深深的谢意。我同样要向在我学业过程中提供了热情无私的帮助过我的同学们，表示我最诚挚的谢意。

此外，我要衷心感谢我的爱人，她以博大的胸怀和无条件的支持与包容，给我源源不断的动力，使我全力以赴地投入到研究生的学习中。我还要感谢其他家人，他们的关爱、理解和鼓励让我充分感受到家庭的温暖和支持。

我还要感谢参加我的论文审阅和答辩的各位专家教授，他们为本文也付出了大量时间和精力。

最后，我要再一次向我最敬爱的导师——苏尚老师表示最衷心的感谢！

