

公安院校辅导员队伍建设路径探析

■ 文 / 朱尧虎

公安院校辅导员履行着公安院校特有的警务化管理的工作职责,是公安院校人才培养的重要力量,对促进公安院校改革、发展和稳定发挥着举足轻重的作用。近年来,公安院校紧紧围绕培养什么人、怎样培养人、为谁培养人这一根本问题,不断重视和加强辅导员队伍建设,取得了一定成效。新时代,加强公安院校辅导员队伍建设,是提高公安院校人才培养质量的必然要求,是锻造具有铁一般的理想信念、铁一般的责任担当、铁一般的过硬本领、铁一般的纪律作风的公安事业的优秀建设者和可靠接班人的必然之举。

一、公安院校辅导员队伍建设的主要经验

(一) 坚持党建引领与辅导员队伍建设相统一

公安高等教育既是公安事业的重要组成部分,也是中国特色社会主义教育事业的重要组成部分,具有鲜明的政治属性。^①加强政治建设、坚持党建引领是公安院校辅导员队伍建设的内在要求。公安院校辅导员是开展

大学生思想政治教育的重要骨干力量,公安院校必须把加强辅导员队伍建设作为队伍管理工作的重中之重。以中国人民公安大学为例(以下简称公安大学),近年来,公安大学结合辅导员的职责定位,坚持不懈用习近平新时代中国特色社会主义思想凝心铸魂,时刻把握“公安姓党”的根本政治属性,坚持“公大姓党”,将党的建设与辅导员队伍建设深度融合,在提升辅导员政治素养方面取得了宝贵的经验和成效。例如,在辅导员选聘方面,坚持党委统一领导,将是否是共产党员作为辅导员的硬性条件,要求辅导员必须具有过硬的政治素质和坚定的理想信念,掌握马克思主义中国化时代化相关理论知识,具有较强的纪律观念和规矩意识,遵纪守法、为人正直、作风正派、廉洁自律,自觉做共产主义远大理想和中国特色社会主义共同理想的坚定信仰和忠实实践者。^②在辅导员的发展与培训方面,坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为引领,明确以德为先的原则,以理想信念教

育、政治理论学习、业务知识培训为重点,恪守爱国守法、敬业爱生、育人为本、终身学习、为人师表的职业操守,因事而化、因时而进、因势而新,不断完善和提升辅导员队伍的综合素质。在辅导员管理与考核方面,强调辅导员党员、人民警察和教师的三重身份,要求辅导员不仅具有一般高校辅导员的育人技能,还必须具有与警务化管理相适应的职业素养和技能,确保在政治立场、政治方向、政治原则、政治道路上同党中央保持高度一致。始终将党性修养作为辅导员考核的第一要素,确保学生工作正确的政治方向。

(二) 坚持遵循普遍规律与公安特色相统一

随着高等教育改革发展,特色办学越来越成为高校竞争的命脉所在。公安大学始终坚持遵循高等教育普遍规律和公安特色相统一,紧紧围绕“立德树人”根本任务,不断发展完善具有鲜明公安特色的辅导员工作体系和格局。公安大学的辅导员队伍建设以人才培养目标体系为核心,与

朱尧虎,男,中国人民公安大学学生工作处办公室主任、助理研究员。

学生管理体制相改革相适应,探索建立了青年教师担任兼职辅导员(班主任)制度,尝试对大一新生实行统一管理,高年级学生由二级学院管理的“统分结合”学生管理模式。通过加强顶层设计,逐步形成了党委统一领导、党政齐抓共管、全校上下联动、同频共振的辅导员工作格局。坚持把“对党忠诚、服务人民、执法公正、纪律严明”的总要求和“四个铁一般”公安铁军标准作为辅导员队伍建设的根本遵循。坚持开展党性、警察职业道德和廉政作风三位一体系统教育,不断强化辅导员警察职业精神,塑造忠诚意识和宗旨意识,确保辅导员队伍绝对忠诚、绝对纯洁、绝对可靠。坚持发挥二级学院党委主体作用,将辅导员队伍建设与教师、管理干部队伍建设同谋划、同部署、同落实,建立“双重、双师、双课、双径”辅导员队伍建设模式,形成“共治、共管、共建、共享”学生管理模式,初步形成各具特色、竞相发展的生动局面,使辅导员队伍建设突显公安特色。

(三) 坚持制度建设与个人能力建设相统一

一是精心做好顶层设计,以制度建设规范辅导员队伍建设。公安大学先后研究制定《辅导员队伍建设实施办法》《辅导员教育培训管理办法》《辅导员年度考核办法实施细则》等规章制度,明确辅导员职能定位,规范辅导员教育培训,严格辅导员队伍管理,促进辅导员发展成长。二是明确双线晋升渠道,以多种途径推动辅导员多元发展。将

职务职级“双线”晋升政策制度化,支持辅导员申报思想政治教育专业技术职务,且单列计划、单设标准、单独评审。动员政治素质过硬的干部教师充实辅导员队伍,把辅导员工作经历作为选拔任用、职称评聘的重要参考。鼓励辅导员承担思想政治教育、心理健康、形势政策教育和大学生军事理论等课程教学。目前,全体辅导员均承担了形势政策课的教学任务,学校还组建了以辅导员为主,专任教师为辅的军事理论课教学团队。三是完善培训教育体系,不断提升辅导员个人业务能力水平。建立辅导员“任职、专业、发展”三级培训制度,每年开展不少于16个学时的校级培训。成立了由辅导员参与的非在编研究机构“学生工作研究中心”,促进辅导员队伍不断加强理论研究,实现学生管理工作创新发展。

二、制约公安院校辅导员队伍建设发展的瓶颈

(一) 对辅导员工作重要性的认识有待进一步提升

公安院校是锻造具有铁一般的理想信念、铁一般的责任担当、铁一般的过硬本领、铁一般的纪律作风的人民公安事业优秀建设者和可靠接班人的前沿阵地,警务化管理是培养公安院校学生价值观念、职业素养和行为规范的基本模式。在这一模式下,辅导员必须坚持依法、从严、科学、规范的管理原则,通过建立规范的生活、学习、训练秩序,突出忠诚警魂培育,强化纪律作风养成,涵养教风学风校风,实现人才培养目标。然而

在现实工作中,辅导员对于学生管理的系统性规划和实施体系往往得不到足够的重视,使得辅导员难以集中大块的时间和主要精力将学生工作做深、做透、做好、做精,致使工作成效无法进行科学、具体的量化考核。在调研中了解到,个别学校对于辅导员工作的重要性认识不足。个别别人还认为辅导员工作没有技术含量,谁都会做,谁都能做,置于“说起来重要,忙起来不要”。这些认识的存在,制约了辅导员队伍整体素质和能力的提升,公安院校只有进一步强化辅导员工作的重要性,才能把学生工作做实做细做牢。

(二) 辅导员队伍建设的理论研究和实践支撑不足

在理论研究层面,由于辅导员的事务性工作较多,时间碎片化、精力分散化,导致无暇进行深入的理论研究。有些公安院校对于辅导员进行科研工作缺乏相应的激励机制,致使辅导员科研热情较低,导致公安院校辅导员队伍建设的相关理论研究较少。虽然部分学者对辅导员的工作与发展进行了较为深入的研究,但整体还处于探索阶段,缺乏高水平的研究成果,对公安院校辅导员制度的研究更是凤毛麟角,现有研究主要是对公安院校辅导员工作现象的分析和经验的总结,没能形成相应的研究体系。

在实践方面,多学科知识支撑不足,警务化管理模式下的辅导员工作内容与方式有待探索。辅导员的主要工作职能长期以来被个别别人认为就是服务学生的日常生活,对于在学生中开展思想



政治教育职能的认识不足。在警务化管理模式下,要求辅导员不仅要在日常管理和服务方面承担更多的工作职责,更应成为学生人生和职业发展的“经师”和“导师”。新时代,学生获取知识的形式更加丰富和多样化,对于辅导员的理论水平和知识结构的要求也愈来愈高,思政教育、心理学、教育学、管理学等多学科知识需求日益凸显。如何实现辅导员知识结构体系和学生工作方式方法从单一向多样化转变,仍有待在实践中不断探索。

(三) 辅导员职业发展机制亟需完善

近年来,高校普遍对于具有较高时效性和收益性的教学科研工作、校园基础设施建设等投入了较多的人财物^③,对于辅导员队伍建设和个人职业发展规划的机制支持尚不完善。尤其是在引进人才、使用人才、留住人才和实现人才发展等方面的激励机制亟需进一步健全。在学校规划决策、学科建设、考核评价,以及在职级晋升、学习深造等方面对辅导员工作重视不够,致使少数辅导员存在职业困惑、前途迷茫的现象,造成队伍整体稳定性和吸引力不足。公安院校的辅导员队伍建设也或多或少地存在上述问题,鉴于公安院校的特殊性质和警务化管理的要求,健全完善辅导员职业发展机制刻不容缓。

三、加强和改进辅导员队伍建设的途径

(一) 加强对辅导员工作的重视程度

一是要重视辅导员工作。要

将辅导员队伍建设纳入学校发展的整体战略布局之中,通过具体的政策制度的制定,增加对辅导员队伍建设人财物等资源的投入,保证辅导员干事有平台、工作有条件、待遇有保障、发展空间。针对辅导员的管理,实行学校党政一把手领导责任制,把辅导员队伍建设作为学生工作的重要组成部分,把辅导员职业规划和事业发展作为管理部门业绩考核的重要指标。

二是理性看待辅导员工作职责的多元性。公安院校辅导员身份的多重性,决定了其工作内容的多元性。但工作内容的多元性,不代表工作职责的全面性。管理部门需要改变“只要和学生有关的事,就都是辅导员的事”的思想,将辅导员从繁杂无序的事务性工作中解脱出来,回归到教育部第43号令规定的九项工作本职^④中去。

(二) 明确规范辅导员工作定位

一是进一步强调辅导员工作的政治性。全党要把青年工作作为战略性工作来抓,用党的科学理论武装青年,用党的初心使命感召青年,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。^⑤辅导员的核心工作职责应当是开展广泛的、学生喜闻乐见的思想政治教育,使“立德树人”根本任务入脑入心,将“三全育人”落到实处,为公安事业培养德智体美劳全面发展的优秀建设者和可靠接班人。

二是进一步明确辅导员发展的多维性。教育部第43号令规定了辅导员九项工作技能,我

们需要在现有的思想政治教育评价标准基础上,细化辅导员的工作分工,并建立相应的评价标准,使具有不同专业背景的辅导员成为不同方面学生工作的专家,实现多元化,而不是全能化发展。要构建进出有序、能上能下、动态平衡的辅导员流动体制机制。有了较好的发展前景,辅导员职业才能更具吸引力,最终形成可持续发展的良性格局。

(三) 完善辅导员发展机制设计

辅导员数量方面,在严格落实160:1的生师比基础上,建立兼职辅导员制度,构建以专职辅导员为主,兼职辅导员、班主任、研究生导师、思政课教师、职能部门干部为辅的学生工作力量。辅导员队伍结构方面,要通过辅导员统一招录、校内选调等方式,逐步实现辅导员年龄老中青结合的金字塔状结构。辅导员队伍的专业背景应以思想政治教育、心理学、公安学为主,同时兼顾其他学科类别。辅导员的来源应采用校内校外引进相结合,内外均衡或以需求为主招录机制,既能传承本校的优良传统,也可以融合不同学校的成功经验。辅导员的管理方面,要解决辅导员归谁管、管什么的问题,可将辅导员人事关系放在学生工作部门,由其集中统一管理,二级学院进行监督,解决辅导员多头管理的问题。激励机制方面,要建立科学合理的奖励激励机制,包括建立合理的收入分配制度,以所承担的责任和实际业绩为依据,使辅导员的收入水平和实际贡献的工作量一致,为

辅导员设立学生工作专项科研经费,通过鼓励学历进修、授予荣誉称号等方式,激发辅导员职业认同感和职业成就感。

(四) 提升辅导员自身素质

辅导员培训要坚持全面性和针对性相结合,长期性与发展性相结合^⑥。在注重辅导员培训的同时,针对不同能力等级辅导员的的不同需求确定差别化的培训内容,并确保培训内容的层次性,前后的连续性和关联性。培训内容要适应新时代公安事业发展的需求,融入前沿成果,全面提升辅导员素质,实现能力优化。要构建结构合理的辅导员培训队伍,可采取聘用制与学校内部培养相结合的办法。在外部聘请相关学科知名学者和公安一线实战专家开展培训的同时,构建校内专家队伍,并制定相应配套的政策措施,促进辅导员素质发展。要明确辅导员能力提升的政策导向,对现有辅导员制度进行具体的细化,实现国家政策与学校规章制度、公安院校实际情况的无缝衔接,增

强政策的针对性和可行性。要给辅导员提供有效的发展机遇和平台,使他们不断提升外显素质,增加内在积淀,能用科学的理论指导工作实践,成为学生警务化管理、思政教育等某一个或多个领域的行家里手。辅导员要认识到自身岗位的关键性和自身素质能力的重要性,树立正确的职业理念,保持强烈的职业认同感,坚持终身学习,不断增强自身的志气、骨气、底气,不信邪、不怕鬼、不怕压,知难而进、迎难而上。

(五) 坚持理论探索和实践创新

公安院校辅导员队伍建设有其独特的运行机制和规律,需要有专业的理论来指导。坚持理论探索和实践创新,是加强和改进公安院校辅导员队伍建设的必然要求。要加强对辅导员队伍建设的研究,从服务学生成长成才需要出发,进一步明确辅导员的工作内容、工作方法和工作要求。要深入开展多学科理论研究,在将思想政治教

育专业理论知识作为公安院校辅导员队伍建设的核心指南的同时,还要加强心理辅导、职业生涯规划、警务化管理等方面的理论探索和研究,用理论指导实践,以适应辅导员工作职责不断扩展、警务化管理对辅导员工作的更高要求。理论来源于经验,辅导员对公安院校警务化管理有着最直接、最深刻的感受与体会。辅导员要善于在丰富的实践中总结经验,主动探寻警务化管理的内在规律,不断探索增强自身素质能力的方法和途径,进而增强警务化管理的针对性和实效性。在此基础上,要将警务化管理的实践转化为理论成果,丰富并发展公安院校辅导员队伍建设的理论。G

(本文系中国人民公安大学学生工作研究中心课题“公安大学辅导员队伍建设现状研究”的研究成果,项目编号:2022XSGZ021)

(编辑:魏耘)

注释:

①王龙.公安高等教育发展历史回顾与新时代展望.公安学研究,2019.5.

②⑤习近平.高举中国特色社会主义伟大旗帜为全面建设社会主义现代化国家而团结奋斗.党的二十大报告,2022.10.16

③陈正芬.我国高校辅导员制度研究.西南大学研究生文库,2013.

④《普通高等学校辅导员队伍建设规定》(教育部第43号令)规定了辅导员九项工作职责,包括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、理论和实践研究等。

⑥柏杨.改革开放以来高校辅导员队伍建设研究,西南交通大学出版社,2018.