

# 新时代背景下高校辅导员职业能力提升探析

传真群

重庆人文科技学院 重庆 401524

**摘要:** 中国特色社会主义进入新时代,对我国高等教育事业提出了“立德树人”的根本任务和培养担当民族复兴大任时代新人的战略要求。高校辅导员作为开展大学生思想政治教育的骨干力量,其职业能力的高低直接关系到人才培养的质量和高校的稳定发展。本文立足于新时代对高校辅导员工作提出的新挑战与新要求,从一线辅导员的实际工作出发,深入剖析了当前辅导员在实际工作中面临的现实困境与能力短板。在此基础上,本文从辅导员自身、高校管理机制两个维度,系统性地提出了提升辅导员职业能力的实践路径,以期为新时代高校辅导员队伍的专业化、职业化建设提供有益参考。

**关键词:** 新时代; 高校辅导员; 职业能力; 立德树人; 专业化发展

## 引言

“青年兴则国家兴,青年强则国家强。”我国高度重视青年工作和高等教育发展,并将“立德树人”确立为教育的根本任务。当代大学生成长于国家快速发展和深刻变革的时期,他们思想活跃、个性鲜明、视野开阔,同时也面临着价值观念多元、学业压力增大、心理健康问题凸显、职业规划迷茫等新情况。这无疑对高校思想政治工作和学生管理工作带来了前所未有的挑战。

高校辅导员是离学生最近、与学生接触最多的教师和管理干部,是学生成长成才的引路人和人生导师。其角色早已超越了传统意义上的“政治辅导员”或“事务管理员”,而是集思想引领者、学业指导者、心理疏导者、生活帮扶者、职业规划师于一体的复合型角色<sup>[1]</sup>。然而,与新时代赋予的重任相比,辅导员队伍的职业能力仍存在一定的“本领恐慌”和“能力赤字”。一方面,工作内容的泛化、事务性的缠身、应急性事件的增多,使得辅导员疲于应付,难以进行深度思考和能力提升;另一方面,快速变化的学情、日新月异的网络环境、不断更新的教育理念,要求辅导员必须具备持续学习和迭代知识的能力<sup>[2]</sup>。

因此,本文从一线辅导员的视角出发,真实反映工作现状,精准识别能力短板,并探寻切实可行的能力提升路径。本文旨在结合笔者自身及同行的工作实践,对此进行深入探析

## 一、新时代对高校辅导员职业能力提出的新要求

新时代背景下,国家对高校思想政治教育高度重视,

对“为谁培养人,培养什么人,怎么培养人?”提出了更高、更细致的要求。因此,新时代也赋予了高校辅导员工作新的时代内涵,对辅导员的职业能力提出了更高、更全面、更精细的要求。

政治引领能力要求更高。新时代背景下,意识形态领域的斗争依然复杂严峻,各种社会思潮通过互联网等渠道深刻影响着大学生。“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组织者、实施者和指导者。”因此,辅导员必须具备过硬的政治素质和高超的政治引领能力。这种能力不再是简单的政策宣讲和文件传达,而是要求辅导员能够将马克思主义基本原理、中国特色社会主义理论体系,转化为贴近学生生活、触动学生心灵的语言和案例。要善于回应学生的现实关切,批驳错误思潮,引导学生在历史对比、国际比较中坚定“四个自信”,使思想政治教育真正入耳、入脑、入心。这要求辅导员不仅是“理论通”,更要成为“演说家”和“辩论家”,具备强大的理论说服力和情感感染力<sup>[3]</sup>。

网络思政能力要求更迫切。当代大学生是名副其实的“网络原住民”,他们的学习、生活、社交、娱乐都与网络深度绑定。网络空间已经成为思想政治教育必须占领的主阵地。辅导员必须具备强大的网络思政能力,不仅要熟悉各类新媒体平台的操作,更要懂得网络传播规律。要能够敏锐洞察网络舆情,及时发现并有效引导校园网络热点事件,防止负面信息发酵蔓延。这意味着,辅导员需要从线下走到线上,实现线上线下思政工作的同频共振,成为学生网络世界的“意见领袖”和“贴心

网友”，牢牢掌握网络思政的主导权<sup>[4]</sup>。

心理健康教育能力要求更专业。随着社会竞争加剧，大学生面临的心理压力源增多，心理健康问题呈现出普遍化、低龄化、隐匿化的趋势。辅导员是发现学生心理危机的前沿“哨兵”。新时代要求辅导员不能仅仅停留在“谈心谈话”的层面，而需要掌握更专业的心理健康知识，具备初步的心理评估和危机识别能力。要能够区分一般的心理困扰与严重的心理疾病，懂得如何与学生进行有效的共情式沟通，知道在什么情况下需要启动转介机制，将学生引导至专业的心理咨询中心。这种能力的提升，直接关系到校园的安全稳定和学生的生命健康。

学业与发展指导能力要求更精准。高等教育的内涵式发展要求从“教得好”向“学得好”转变。辅导员需要深度介入学生的学业过程和个人发展。这不仅包括传统的学风建设、考风考纪教育，更包括帮助学生适应大学学习方式、制定学业规划、选择专业方向、参与科研创新等。同时，面对日益严峻的就业形势，辅导员的就业指导能力也面临考验。需要从大一开始就引导学生进行职业生涯规划，提供个性化的就业信息、求职技巧培训和就业心理调适，甚至要具备一定的创新创业教育能力。辅导员需要成为学生学业生涯和职业生涯的“规划师”，提供精准化、全程化的指导服务<sup>[5]</sup>。

## 二、辅导员职业能力面临的现实困境与短板——基于工作实践的反思

尽管要求很高，但在一线工作中，辅导员能力的提升往往受到多种现实因素的制约，存在明显的困境与短板。

角色超载与事务缠身，导致工作“浮于表面”。“上面千条线，下面一根针”是辅导员工作的真实写照。辅导员需要对接学校多个职能部门（学工部、团委、教务处、保卫处、心理中心等），承担着大量程序性、重复性、应急性的事务工作。这种“事务主义”的倾向，导致辅导员很难有整块的时间进行理论学习、课题研究或与学生进行深度交流。思想引领、学业指导等核心职责反而被边缘化，工作只能“蜻蜓点水”，难以深耕，职业成就感降低，容易产生职业倦怠<sup>[6]</sup>。

知识结构更新滞后，存在“本领恐慌”。面对思维活跃、知识面广的“00后”大学生，辅导员原有的知识储备常常捉襟见肘。例如，在进行价值观引导时，若对学生关注的网络热点、影视作品、流行文化等一无所知，沟通便难以同频。在进行学业指导时，若对本专业的前沿动态、行业发展趋势了解不深，建议就会缺乏说服力。

辅导员自身因工作繁忙，系统性的自主学习时间难以保证，知识结构更新速度跟不上时代发展和学生需求的变化，从而产生强烈的“本领恐慌”。

网络思政能力不足，陷入“被动应对”。许多辅导员虽然使用钉钉、微信、QQ等工作平台，但多限于发布通知、沟通事务，对于如何运营一个有影响力的公众号、制作一个爆款短视频、策划一场精彩的线上活动，则缺乏必要的技能和创意。往往是网络舆情出现后，才被动地去“灭火”，而不是主动地“营造”清朗的网络空间。对于学生在匿名网络社区（如抖音、快手、微博、B站等）的动态，更是缺乏有效的了解和引导手段，在一定程度上失去了对网络舆论的主导权。

心理辅导专业性欠缺，危机干预“底气不足”。大多数辅导员并非心理学专业出身，在面对有严重心理问题（如抑郁症、双相情感障碍）的学生时，常常感到力不从心，无从下手，担心自己的介入不当反而会加重学生问题。这种专业性的欠缺，使得一些辅导员在处理心理危机时产生畏惧心理，要么不敢深入干预，要么过度依赖心理中心，未能充分发挥前沿“哨兵”的早期识别和基础支持作用。

职业发展路径模糊，影响内生动力。当下，辅导员队伍普遍存在流动性大的问题。其中，职业发展路径不够清晰，便是重要原因之一。虽然政策上设计了“双线晋升”（职称序列和职级序列）的通道，但在实际操作中，职称评定往往与专业教师比拼科研论文，辅导员因工作性质难以产出高水平的学术成果；职级晋升空间又相对有限<sup>[2]</sup>。这种“天花板”效应，使得部分辅导员将岗位视为“跳板”或“过渡”，缺乏长期扎根的打算，从而影响了其投入精力进行能力提升的内生动力。

## 三、新时代提升高校辅导员职业能力的多维路径探析

破解上述困境，提升辅导员职业能力，是一个系统工程，需要从辅导员自身、高校主体协同发力，构建长效发展机制。

### （一）强化内生动力：实现从“事务员”到“专家型导师”的认知转变

外因通过内因起作用。能力提升的首要动力来源于辅导员自身。

1. 强化职业认同与使命担当。辅导员要深刻认识到自身工作在党和国家事业全局中的重要意义，将“立德树人”作为毕生追求的事业，而非一份简单的工作。要从中寻找价值感和使命感，激发内生动力。

2. 树立终身学习理念。要将学习作为一种工作方式和生活习惯。不仅要学习创新理论、法律法规、学生工作政策,还要主动学习教育学、心理学、管理学、社会学等相关学科知识。更要向学生学习,了解他们的语言、文化和思维方式,保持观念的年轻化。

3. 坚持实践反思与研究。工作本身是最好的教材。辅导员要养成总结反思的习惯,将日常工作中的典型案例、成功经验、失败教训进行梳理、剖析,将其转化为实践性知识。鼓励结合工作实践申报思政类课题、撰写工作案例和论文,实现从“经验型”向“研究型”的转变,成为学生工作领域的专家<sup>[1]</sup>。

## (二) 构建科学化培训体系: 实现从“泛化培训”到“精准赋能”的模式升级

高校是辅导员队伍建设的主体责任单位,必须构建更加科学、精准、有效的培训培养体系。

1. 实施分层分类的培训。针对新手辅导员、骨干辅导员、资深辅导员等不同群体,设计差异化的培训内容。新手辅导员侧重基础业务、工作流程和基本技能;骨干辅导员侧重专项能力提升(如网络思政、心理危机干预、生涯规划指导);资深辅导员侧重理论研究、团队带领和工作创新。避免“一刀切”的粗放式培训<sup>[5]</sup>。

2. 创新培训形式,强化实战演练。减少纯理论讲授,增加案例教学、情景模拟、工作坊、结构化研讨等互动形式。特别是针对应急处突、心理危机干预等,应定期组织全真模拟演练,提升辅导员的实战能力。推行“导师制”,由经验丰富的资深辅导员对新人进行“传帮带”。

3. 搭建常态化交流平台。建立校级、院级的辅导员工作坊、读书会、案例研讨会等机制,促进辅导员之间的经验分享和思想碰撞。鼓励跨校交流,组织辅导员到兄弟院校甚至企业、基层挂职锻炼,拓宽视野<sup>[6]</sup>。

## (三) 完善考核激励与职业发展机制: 实现从“职业倦怠”到“事业有成”的制度保障

科学的激励机制是稳定队伍、激发活力的关键。

1. 优化绩效考核评价体系。改革以“工作量”为导向的考核方式,建立以“工作实效”和“育人成果”为核心的综合评价体系。将学生的思想成长、学业进步、心理健康状况等难以量化的指标,通过学生评议、同行评价、专家评估等方式纳入考核,引导辅导员聚焦主责主业。

2. 畅通职业发展通道。切实落实“双线晋升”政策。在职称评定上,单列计划、单设标准,突出辅导员工作的实绩和育人成效,将优秀网络文化成果、精品工作案例、高水平主题班会等纳入科研成果认定范围<sup>[1]</sup>。在职务晋升上,确保辅导员与校内其他管理干部享有同等待遇,并积极向地方部门输送优秀辅导员人才。

3. 加强人文关怀与条件保障。切实为辅导员减负,精简不必要的会议、文件和报表,推动学生管理信息系统整合,提升工作效率。关注辅导员的身心健康,提供心理支持,合理安排休假。改善办公条件,提高薪酬待遇,让辅导员有更多的获得感和尊严感,能够安心、舒心地投入工作。

## 结论

新时代背景下,提升高校辅导员职业能力是一项战略性、基础性的工程。它既是对国家“立德树人”根本任务的积极回应,也是应对学生群体新变化、适应高等教育内涵式发展的内在要求。当前,辅导员队伍能力建设仍面临角色超载、知识更新滞后、专业能力不足、发展路径模糊等多重挑战。破解这些难题,需要辅导员自身不忘育人初心,实现自我革命;需要高校层面加强顶层设计,构建科学的培养、考核、发展机制,为辅导员赋能减负。唯有如此,才能锻造出一支政治强、业务精、纪律严、作风正的高素质辅导员队伍,从而更好地承担起培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人的历史重任,为中华民族的伟大复兴贡献智慧和力量。

## 参考文献

- [1] 普通高等学校辅导员队伍建设规定(教育部令第43号)[Z].2017.
- [2] 冯刚.新时代高校辅导员队伍专业化职业化建设的发展路径[J].思想教育研究,2018(1):10-14.
- [3] 郑永廷,王仕民.论高校辅导员的核心职业能力及其培养[J].学校党建与思想教育,2019(15):65-67.
- [4] 曲建武.高校辅导员工作实效性的提升路径探析[J].中国高等教育,2020(10):45-47.
- [5] 余双好.从“管理”到“治理”:高校学生工作模式转型探析[J].思想理论教育,2021(7):80-85.
- [6] 李忠军.论高校网络思想政治教育的范式转换与路径创新[J].教学与研究,2022(4):100-108.