

高校辅导员职业能力标准、角色定位与成长发展研究

徐兆明 都双喜 罗昭辉

南昌大学共青学院 江西九江 332020

摘要：高校辅导员作为落实立德树人根本任务的核心力量，在思想政治教育、学生事务管理与心理支持等方面承担着多重职责。当前，随着高校治理体系改革深化，辅导员的功能正在由传统的事务管理者向学生成长引导者、价值塑造者与校园文化建设者转型。然而，辅导员在实际工作中仍面临角色定位模糊、职业能力标准缺失、培训体系趋同化及职业发展通道受限等问题，导致职业认同感偏弱、岗位积极性不足。鉴于此，本研究旨在系统分析高校辅导员的角色定位与职业能力结构，构建符合中国特色高校育人体系的职业能力标准与成长发展路径。研究采用“文献梳理—指标归纳—问卷调查—访谈验证—模型构建”的技术路线，兼顾规范性研究与实证分析，重点探讨不同类型高校辅导员在能力认知、岗位实践与发展困境中的差异特征。研究成果可为高校完善辅导员岗位标准、考核评价与培养体系提供依据，也为教育主管部门优化职称评聘与激励机制提供参考。

关键词：高校辅导员；角色定位；职业能力标准；专业化发展；成长路径

1. 绪论

高校辅导员是落实立德树人根本任务的重要力量，在思想政治教育、学生管理和心理引导等方面发挥着不可替代的作用。近年来，随着高校教育治理体系不断完善，辅导员职能由“事务型管理员”逐渐转向“成长引导者、价值塑造者和校园文化建设者”。然而，现实中仍存在角色定位模糊、能力标准不清晰、培训同质化、发展通道受限等问题，影响职业认同感与工作积极性。因此，有必要对辅导员角色定位、能力标准及成长路径进行系统研究，以推动辅导员队伍专业化建设。

从研究意义来看，探讨辅导员职业能力标准不仅有助于深化思想政治教育队伍建设理论，也能为岗位标准、考核机制和培养体系的制定提供依据，并为主管部门完善职称评聘与激励机制提供参考。国外高校学生事务管理起步较早，形成了以 ACPA 和 NASPA 为代表的专业标准体系，强调心理发展、教育领导力和职业伦理，但因制度差异难以直接套用于中国特色“育人与管理并重”体系。国内研究虽逐渐增多，但普遍存在理论与实践脱节、指标体系笼统、缺乏动态发展视角等问题。

本研究将在梳理政策与文献的基础上，结合问卷和访谈，分析辅导员在角色认知、能力构成和成长困境方面的现状，提炼适用于不同高校类型的能力标准模型与发展路

径，遵循“文献分析—指标提炼—实证检验—模型构建”的逻辑，提出具有操作性的建设建议。

2. 高校辅导员职业能力标准概述

高校辅导员职业能力标准是指在特定教育目标和岗位职责要求下，对辅导员应具备的知识结构、职业素养、工作技能与发展潜力所做出的系统化规范与衡量依据。随着高校育人体系从“管理型”向“指导型、服务型、发展型”转变，辅导员不再仅仅承担行政事务处理者的角色，而是被要求成为学生思想政治教育的骨干、心理健康支持的守门人、生涯规划的引路人以及校园治理的参与者。在这一背景下，教育部先后发布《高校辅导员职业能力标准(暂行)》和《高校辅导员培训规划》，旨在通过科学化的标准体系，将辅导员岗位由“模糊性劳动”转向“专业性职业”，提升岗位认同与职业地位。

职业能力标准的制定不仅是为了明确辅导员“应该会什么、做到什么和发展到什么程度”，更是为了为高校选拔、培养和考核提供统一依据，推动辅导员队伍建设向规范化、体系化迈进。当前我国高校在标准设计上普遍强调政治素养、思想教育能力、人际沟通能力、组织管理能力、心理辅导能力和自我发展能力等核心维度，并结合新媒体技术应用与危机干预能力等新需求，逐步拓展能力结构的广度与深度。在实施过程中，许多高校探索建立“标准+培训+

考核+晋升”的闭环机制，通过岗前培训、专题研修、案例研讨和情境模拟等方式强化能力培育，同时以学生评价、同事互评和工作成果量化指标等方式开展多元化评价，以实现从“身份式管理”向“能力型发展”的转变。

然而，当前职业能力标准的实施仍面临“指标过于宏观、操作性不足”“评价侧重结果、忽视过程”等问题，亟需在精细化分级、类型化标准与发展性评价方面进一步完善。未来的辅导员能力标准应更加注重岗位差异、工作情境与成长阶段的匹配，通过动态标准体系构建真正实现“以标准促专业、以评价促发展”的育人目标。

3. 高校辅导员角色定位

高校辅导员的职业角色具有鲜明的复合性与服务性，集思想政治教育者、学生成长指导者、事务协调管理者与心理支持陪伴者等多重身份于一体。这种“亦师亦友、亦管亦导”的属性，使其工作兼具教育专业性、行政执行性与人文关怀性。随着高校管理从“管理导向”向“育人导向”转型，辅导员角色由“学生管理者”演变为“综合育人导师”。早期偏重宿舍检查、活动组织等事务性工作，而新时代思政教育改革推动其逐渐承担价值塑造与心理支持功能，成为学生三观形成的关键影响力力量。

信息化与多元文化背景为辅导员角色带来机遇与挑战。一方面，教育数字化、心理健康需求上升与高校治理现代化为其提供更广阔的平台，使辅导员能从“被动服务”迈向“主动引领”；另一方面，学生个体差异扩大与价值观多元化也带来“角色边界模糊”“专业要求提升”等困境，影响其认同感。理论界围绕辅导员角色构建了“学生发展指导师”“价值引领者”等模型，实践中亦出现“导学型”“导师型”“教练型辅导员”等制度创新，通过书院制和三全育人机制推动角色重塑。

总体而言，辅导员已从“事务管理者”升级为“学生成长引导者”，但如何在多重角色中实现“主导”而非“兼任”仍待破解。唯有实现角色认知清晰化、权责制度化与能力专业化，才能推动辅导员真正完成从“岗位角色”向“职业身份”的跃升。

4. 高校辅导员成长发展

4.1 辅导员成长发展的内涵与特点

辅导员成长发展不仅是工作年限的积累，更是其在职业认同、专业能力、教育理念与情绪管理等多维度的综合

提升过程。与教师或行政人员不同，辅导员成长路径具有明显的“复合性”与“阶段性”特征，往往经历“角色适应期—能力成长期—专业引领期”的螺旋式进阶模式，且其成长节奏高度依赖工作情境和组织支持。

4.2 辅导员成长发展的影响因素

制度环境：职称晋升通道、岗位稳定性、绩效激励机制等直接影响辅导员是否愿意“长期投入”；

组织文化：校领导与同事对辅导员角色的认可程度、团队协作氛围等决定其“能否安心发展”；

个体特质：职业认同感、自我调适能力、学习意愿以及抗压韧性是辅导员“能否持续成长”的内在驱动力。

4.3 辅导员成长发展的路径与策略

当前高校普遍采取多元路径促进辅导员成长，包括“岗前培训+专题研修”的系统化培训模式，“案例反思+行动学习”的实践提炼方式，以及“科研引领+课题推动”的学术化发展路径。同时，一些高校探索“导师制”“双轨晋升制”“学习共同体制”等创新机制，促进辅导员由“经验型”向“研究型、专家型”发展。

4.4 辅导员成长发展的实践案例分析

实践中，不少高校通过制度创新推动辅导员成长。例如，北京某高校构建“专业能力等级认证体系”，将辅导员能力分为初级、中级、高级三个层次，并与薪酬与职称直接挂钩；江苏某高校推行“导师型辅导员制”，安排思政专家与心理教师共同作为辅导员成长顾问，形成“专业带教+同伴互助”模式；还有高校建立“辅导员成长档案”，记录重要事件处理与个人反思，用于年度述职与晋升评估。这些实践表明，辅导员成长需要“制度保障+平台支撑+自我驱动”共同作用，方能建立真正的专业化发展路径。

5. 高校辅导员职业能力、角色定位与成长发展的关系

高校辅导员的职业能力、角色定位与成长发展并非孤立存在，而是构成一个动态互动的整体系统。职业能力是辅导员实现角色功能的基础，决定其在组织中能承担何种职责。具备较强思想政治素养、沟通协调和心理支持能力的辅导员，往往能突破“事务执行者”局限，向“发展导师”或“价值引领者”跃迁；反之，能力结构单一则易被固化在被动管理角色中。与此同时，角色定位本身也是一种能力导向，它界定了“应成为什么人”，从而反向规定“必须具备哪些能力”。如定位为“生涯指导者”需具备职业

咨询与资源整合能力，定位为“心理守门人”则需掌握危机干预与情绪疏导技巧，因此清晰的角色定位具有牵引能力升级的功能。

成长发展则是推动两者良性循环的关键机制。一方面，培训研修、岗位轮换与深造进修为能力提升提供条件；另一方面，成长经历也是确立角色身份与职业认同的过程。若高校建立明确晋升通道与发展目标，辅导员的角色自信和工作热情将显著提升，职业倦怠会相应降低。

因此，应建立“角色定位—职业能力—成长发展”的协同机制：以定位为方向、以能力为支撑、以成长为动力，构建闭合回路，实现三者动态平衡与协同提升，推动辅导员队伍由“身份型岗位”迈向“专业型职业”。

6. 提升高校辅导员职业能力、优化角色定位与促进成长发展的策略

6.1 完善辅导员职业能力标准体系

应在国家层面进一步细化辅导员职业能力标准，构建以思想政治教育能力为核心，融合心理健康指导、学生事务管理、生涯规划辅导、网络舆情引导、危机干预与科研创新能力等模块化标准体系。在此基础上，各高校可结合办学特色制定校本化能力评价细则，实现“基本标准统一化+个性能力多元化”的双线并行模式。同时，应推动职业能力标准与职称评审、岗位晋级、绩效考核挂钩，使标准真正具有约束力与激励效应。

6.2 强化辅导员培训与专业发展

建立分层分类的培训体系，对新入职辅导员注重基础能力培训，对中坚力量加强专业深化与研究能力培养，对骨干和管理型辅导员开展领导力与决策力培训。可依托高校马克思主义学院、心理健康教育中心、就业指导中心等开展跨部门联合培训，同时引入线上慕课、研修工作坊、行动学习等形式，提高培训的实效性。此外，应鼓励辅导员攻读教育学、心理学、社会工作等相关学位，实现由“经验型”向“专业型”转型。

6.3 优化辅导员角色定位与管理体制

各高校应从制度层面明确辅导员在人才培养体系中的“第一责任人”地位，赋予其参与学生教育决策与课程设置的权力，避免其被边缘化为行政辅助人员。同时，应改革现有的二元管理模式，推动“党委统一领导、部门协同管理、学院具体落实”的工作机制，减少过度事务化工作

占比，确保辅导员能够把主要精力投入到学生成长指导与思想政治教育中。

6.4 构建辅导员成长发展的支持体系

通过设立职业发展晋升通道、科研项目资助计划、岗位实践交流机制等方式，为辅导员提供持续成长的制度保障。可建立“导师制”或“同伴支持制”，由经验丰富的骨干辅导员带教新手辅导员，实现经验传承。同时，应加强情绪支持与身心关怀，建立辅导员心理疏导与减压机制，防止职业倦怠。此外，可推动校际、区域乃至全国范围的辅导员联合交流平台建设，促进经验共享与共同提升。

7. 结论

高校辅导员是落实立德树人根本任务的关键力量，其职业能力水平、角色定位准确性与成长发展状况直接关系到高校思想政治教育实效。通过构建科学的职业能力标准、明晰时代背景下的角色定位，并提供系统化的成长发展路径，三者之间可形成相互促进的良性循环，实现从“事务型管理者”向“专业型教育者”“学生成长引路人”的全面跃升。未来，应在政策支持、制度保障与专业化培养体系上进一步协同发力，使辅导员真正成为高校育人体系中具有战略价值的核心岗位，为培养堪当民族复兴大任的时代新人提供坚实支撑。

参考文献：

[1] 徐凡婕,徐拥华,郭明等.民办高校辅导员培训课程体系创新探究——以胜任力六因素结构模型视角[J].公关世界,2024(24):84-86.

[2] 潘宗华,曾猛.从管理到赋能：“以生为本”理念下高校辅导员角色转型与路径优化[J].福建轻纺,2025(06):75-79.

[3] 申晓敏,韩秀景.“职业能力标准”视角下高校辅导员工作评价体系构建[J].教育与职业,2016(04):56-59.
DOI:10.13615/j.cnki.1004-3985.2016.04.017.

[4] 陈玉梅,宋雪娇.高校辅导员职业化专业化自主发展成长路径[J].教师,2023(16):93-95.

[5] 卢秀峰.高校辅导员走向职业化的自我成长路径探讨——以艺术院校辅导员工作实践为例[J].中国科教创新导刊,2007(18):177-179.

作者简介:徐兆明,1984年9月,男,汉族,浙江杭州人,南昌大学共青学院,本科学历,助教,思想政治教育