新时代民办高校辅导员职业能力提升的现实困境与路径研究

石梦雨

广州应用科技学院 广东 肇庆 526000

【摘　要】：民办高校辅导员是大学生思想政治教育的骨干力量，其职业能力直接影响立德树人落实质量。当前面对高等教育普及化与数字时代发展，辅导员存在角色边界模糊、事务工作过载、职业认同不足、专业结构失衡、数字化能力欠缺等困境，与办学体制特殊性、个体能力建设不足及学校支持体系不完善密切相关。本文系统分析新时代辅导员职业能力内涵，剖析提升困境与成因，从制度保障、专业发展、能力重塑、自我驱动四个维度提出可行路径，为辅导员专业化、职业化建设提供参考。

【关键词】：民办高校；辅导员；职业能力；专业化；立德树人

DOI:10.12417/2705-1358.26.16.066

1 引言

党的二十大报告提出落实立德树人根本任务，培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人，为高等教育改革指明方向。教育部规定辅导员是大学生思政教育的骨干力量，保障其工作条件、平台、待遇和发展空间。2024 年全国教育大会强调实施新时代立德树人工程，对辅导员能力素质提出更高要求。截至 2025 年，全国民办高校超 700 所，在校生超 800 万人，占全国总数四分之一以上，已进入内涵式高质量发展阶段。但与公办高校相比，民办高校在经费、管理、师资稳定性等方面差异显著，辅导员队伍面临学生群体结构多元、教育引导要求高，且普遍承担远超 1:200 配比的管理任务，事务繁杂、晋升不畅，严重制约职业能力提升。

已有研究多聚焦公办高校普遍经验[2]，对民办高校特殊性关注不足[3]；宏观政策解读多，一线问题分析少。笔者结合工作实践与高教发展新形势，探讨三个问题：民办高校辅导员需具备哪些核心职业能力？面临哪些民办特色的现实困境？如何构建符合民办高校实际的提升路径？

2 新时代民办高校辅导员职业能力的核心内涵

辅导员职业能力是多维度、多层次的体系。结合教育部 43 号令九大职责及民办高校特殊性，新时代民办高校辅导员核心职业能力可概括为五个维度。

2.1 思想政治引领能力

思想政治引领是辅导员的首要职责和核心能力。民办高校须坚持社会主义办学方向，辅导员应具备过硬政治素质，以习近平新时代中国特色社会主义思想武装头脑，有效开展理想信念、核心价值观和爱国主义教育。针对民办学生思想多元务实、部分存在功利化倾向的特点，辅导员不仅要会讲大道理，更要善于将宏大叙事转化为学生听得进、信得过、用得上的身边道理，在解决实际问题中解决思想问题，实现显性教育与隐性教育有机统一。

2.2 学生事务管理与服务能力

学生日常事务管理是辅导员最基础的工作，涵盖奖助贷勤补、学风建设、宿舍管理、入学毕业教育、安全教育等。民办高校学生多、管理幅度大，辅导员常对接多部门，承担大量事务性工作。优秀的事务管理能力不止“把事做完”，更要“把事做好”——建立规范化、流程化、精细化机制，用现代管理工具提升效率，在繁杂事务中保持条理和主动，做到底数清、情况明、反应快，成为学生的“贴心人”和学校运行的“毛细血管”。

2.3 心理健康教育与危机干预能力

近年来，大学生心理健康问题日益突出，民办高校学生面临学业、经济、就业、自我认同等多重压力。辅导员作为最贴近学生的教育工作者，需掌握心理知识、识别异常信号、初步疏导及危机干预技能，建立四级预警网络，在专业人员介入前筑牢“第一道防线”，有效防范校园心理危机。

2.4 职业规划与就业指导能力

就业是民生之本，也是民办高校学生和家长最关切的现实问题。民办高校以培养应用型人才为目标，学生和家长对“学有所成、就业有路”期待尤为迫切。辅导员须掌握职业生涯规划基本理论，指导学生自我认知、职业探索和目标设定，树立正确就业观、择业观；同时熟悉就业政策、市场和求职技巧，提供个性化指导，引导学生到基层、到西部、到祖国最需要的地方建功立业。当前就业形势严峻，辅导员的就业指导能力直接关系学生毕业去向和学校人才培养口碑。

作者简介：石梦雨（1998.08），女，研究生，助教，研究方向：思想政治教育。

2.5 数字素养与网络思政能力

数字技术深刻改变了大学生的学习、交往和思维方式，互联网成为其信息获取、表达和社交娱乐的主要场域。作为“数字原住民”，大学生高度依赖网络，算法推荐带来的“信息茧房”、圈层传播和网络舆情发酵对传统思政工作构成挑战。辅导员需主动适应数字化转型，具备数字素养和网络思政能力，善用新媒体开展思想引领，敏锐应对舆情，利用大数据精准识别学生需求，让思政工作“活”起来、“实”起来，实现线上线下育人同频共振。

3 当前民办高校辅导员职业能力提升的现实困境

民办高校辅导员职业能力提升仍面临多重困境，既有体制机制层面的深层矛盾，也有实践操作层面的具体障碍。

3.1 角色过载：“全能保姆”式工作挤压专业成长空间

角色边界模糊、职责泛化是民办高校辅导员最突出的痛点。教育部 43 号令虽明确九大职责，辅导员却常被当“全能型”角色，对接部门超 10 个，还承担大量临时事务，甚至“凡是学生的事都是辅导员的事，凡是涉及学生的部门都能指挥辅导员”。这种“上面千条线、下面一根针”的格局，使其疲于应付，陷入“白加黑”“5+2”状态。调查显示，超 70%民办高校辅导员日均工作超 10 小时，系统学习与深度辅导时间极少，长期“救火式”工作使其陷入“事务越忙—能力越难提升—工作越被动”的恶性循环。

3.2 职业倦怠：发展通道不畅削弱职业认同与内驱力

职业认同是辅导员专业发展的内在动力，但民办高校辅导员职业认同感普遍偏低，职业倦怠突出。多为劳动合同制，缺乏编制保障，岗位稳定性与学校经营、招生相关，“过渡性就业”心态普遍，流动性大；薪酬低于专任教师和行政人员，绩效考核与招生、到课率、事故率挂钩，付出与回报失衡；发展通道受阻，行政晋升职数少、竞争激烈且受主观评价影响，思政教师职称评审单列政策未落地，“重科研轻实绩”壁垒明显，事务性工作多，科研难开展。发展空间受限，使许多辅导员工作 3—5 年后产生职业倦怠和“天花板”焦虑，缺乏提升动力。

3.3 能力失衡：知识结构与新时代学生工作要求不匹配

从能力结构看，民办高校辅导员队伍存在“长短腿”：事务执行能力较强，专业化能力不足。心理学专业能力弱，多数非科班出身，难以专业识别和干预复杂学生心理问题；网络思政能力薄弱，多停留在发通知、转推送，缺乏内容生产、议题设置和舆情引导能力；理论研究能力欠缺，不善于提炼总结。队伍年龄结构偏年轻，30 岁以下占比普遍过半，精力充沛、代沟小，但阅历浅、经验不足，应对突发疾病、家长纠纷、心理危机等复杂事件时缺乏足够经验与心理素质。

3.4 培训虚化：系统性、针对性的专业培养体系缺失

专业培训是辅导员职业能力提升的重要途径，但民办高校培训普遍“形式化”“碎片化”：内容偏政策传达、纪律要求、通用知识，缺乏定制化；技能类培训多停留理论，缺实操和督导；方式多“满堂灌”，互动不足；日常系统培训少，外出机会稀缺；评估机制缺失，成果难转化；“传帮带”流于形式，新辅导员成长周期长。

4 民办高校辅导员职业能力困境的成因分析

上述困境是民办高校办学体制、管理理念、队伍建设和辅导员个体因素等多重问题交织的结果。

（1）办学体制特殊，资源约束明显。民办高校经费多依赖学费，与公办在编制、投入、薪酬上有差距。为控成本，师生比未达 1:200，实际每位辅导员负责 260—300 人甚至更多，负荷过重；培训、深造机会有限。部分高校“企业化”管理，以绩效考核和量化指标为导向，把招生、缴费、事故率等压力转嫁给辅导员，模糊其专业定位。

（2）“以生为本”理念落实偏差。虽已成共识，但部分民办高校未将其落到制度与资源配置中，仍把辅导员当“管理员”“消防员”“招生员”，重使用轻培养、重约束轻激励。考核偏重“是否出事”“材料是否按时交”，忽视深度辅导、思想引领等隐性育人工作，助长“重事务轻育人”倾向。

（3）辅导员个体专业发展自觉不足。部分辅导员对职业专业性认识不够，将工作等同于“看住学生不出事”，缺乏成为“专家型辅导员”的追求；有的在繁重工作中消磨热情，产生“当一天和尚撞一天钟”心态；有的缺乏清晰职业规划，把精力放在考公、转岗上，对本职投入不足。这种“打工心态”和“过客心理”，是制约其职业能力提升的内在障碍。

5 新时代民办高校辅导员职业能力提升的实践路径

破解民办高校辅导员职业能力提升的困境，需要学校层面的制度支持和辅导员个体的主动作为同向发力，构建“外部赋能”与“内生驱动”相结合的系统性提升路径。

5.1 制度赋能：完善保障机制，释放专业发展空间

学校层面的制度设计是辅导员职业能力提升的根本前提。民办高校管理层应从战略高度认识辅导员队伍建设的重要性，将其作为教师和管理队伍的重要组成部分。第一，严格按不低于 1:200 师生比足额配备专职辅导员，建立职责清单，清理招生指标摊派、行政杂务等不合理负担，让辅导员回归思想政治教育主责主业。第二，参照公办标准建立职级职称晋升体系，行政职级设清晰阶梯，职称评审落实思政教师职称单列，以育人实效、工作实绩、学生满意度为核心，改变“唯论文”倾向。

第三，设立辅导员队伍建设专项经费，落实岗位津贴，确保实际收入不低于本校同级专任教师平均水平；建立评优表彰专项制度，在人才项目、评优评先中单列名额，增强辅导员的职业荣誉感和获得感。

5.2 专业赋能：构建分层分类的系统化培训体系

专业能力须系统化、常态化培养。民办高校应构建“分层分类、学用结合、持续跟进”的培养体系。分层培养：0—1 年岗前培训和师徒结对；2—5 年开展专项培训；5 年以上支持攻读学位、主持课题、建设工作室，向专家型发展。创新培训方式：采用案例教学、情景模拟、团体辅导、工作坊等参与式培训，举办素质能力大赛、案例评选、主题班会展示，建立校内案例库，加强校际交流与跟岗学习。推动数智赋能：建设数字化平台，用大数据为学生画像，实现学业、心理、就业预警精准化，减轻事务负担；开展数字素养培训，提升网络思政能力，鼓励辅导员打造个人公众号、视频号。

5.3 协同赋能：构建“三全育人”工作格局

辅导员职业能力提升不能仅靠学工系统“单兵作战”，必须融入学校“三全育人”大局，形成协同育人合力。一要推动辅导员与思政课、专业课教师协同，建立集体备课、双向听课制度，将日常思政案例融入课堂，打通第一、第二课堂壁垒。二要构建家校医社协同支持体系，建立医疗转介通道，引入专业社工和心理咨询力量，完善家校联动机制，为辅导员提供专业后盾。三要加强辅导员学习共同体建设，支持成立工作室和研究团队，定期举办沙龙、读书会、工作坊，变“孤军奋战”为“抱团成长”。

5.4 自我赋能：激发职业发展的内生动力

外因通过内因起作用。职业能力提升最终要落实到辅导员的自觉行动上。第一，重塑职业认同，坚定育人初心，深刻认识工作的价值——不是“打杂的”“保姆”，而是学生成长的人生导师和知心朋友。第二，树立终身学习理念，构建 T 型知识结构，深耕思想政治教育，广学理论，兼修新媒体、法规、咨询等，成为“一专多能”的复合型人才，养成在工作中研究、在研究中工作的习惯。第三，做好职业生涯规划，明确发展方向，根据兴趣特长尽早确定专业化方向，形成核心竞争力，实现个人成长与育人事业的统一。

6 结语

民办高校辅导员队伍建设是系统工程，职业能力提升永远在路上。面对新时代高等教育新形势，辅导员既面临工作负荷重、发展通道窄、专业能力不足等困境，也迎来国家重视思政工作、数字化转型赋能育人创新等机遇。作为一线辅导员，我们既要认清外部制约，更要主动作为、苦练内功，在立德树人中提升职业能力。管理层也应转变观念，从制度、经费、平台等方面为辅导员发展创造条件，让岗位成为“事业有平台、发展有空间、待遇有保障、情感有归属”的光荣岗位，建设政治强、情怀深、业务精、作风正的专业化队伍，为培养全面发展的社会主义建设者和接班人提供坚强保障。

参考文献：

[1] 中华人民共和国教育部.普通高等学校辅导员队伍建设规定(教育部令第 43 号)[Z].2017-09-21.

[2] 冯刚.改革开放以来高校辅导员队伍建设的发展历程与基本经验[J].思想教育研究,2023(05):128-135.

[3] 刘艳菊,黄楠.新时代背景下贵州省民办高校辅导员工作中存在的问题及对策[J].西部素质教育,2019,5(09):40-41.

[4] 李瑞平.专业化建设:新时代高校辅导员队伍提升的新路径[J].河南教育学院学报(哲学社会科学版),2021,40(05):40-43.

[5] 王然然.新时代高校辅导员专业化发展的问题透视及路径选择[J].文教资料,2023(16):111-114.

[6] 张革华,彭娟.高校辅导员职业能力提升路径研究——基于职业认同视角[J].思想理论教育导刊,2022(08):148-152.