

双向赋能：民办高校辅导员职业黄金期与学生发展成效的交互机制研究

彭华芳

上海杉达学院 上海 201209

【摘要】：民办高校辅导员是大学生思想政治教育的骨干力量，其职业发展与学生成长成效紧密相连。本研究聚焦民办高校辅导员“职业黄金期”（发展成长期至成熟稳固期）与学生发展之间的“双向赋能”交互机制。通过文献分析整合辅导员职业发展理论、亲近师生关系理论与师生共在性对话理论。通过深度访谈2-3位上海民办高校“最美辅导员”，旨在揭示职业黄金期辅导员的育人实践特征，剖析师生互动的深层过程，探究学生发展反哺辅导员职业成长的动力路径。研究发现预期将提炼出辅导员“以情化人”“专业+思政融合”等核心策略，其成果可为民办高校辅导员队伍的专业化建设与支持政策制定提供理论依据与实践参考，助力落实立德树人根本任务。

【关键词】：辅导员；民办高校；双向赋能；学生发展成效；交互机制

DOI:10.12417/3041-0630.26.09.006

1 引言

《普通高等学校辅导员队伍建设规定》最新实施要求明确提出，要推动辅导员队伍专业化、职业化建设，充分发挥辅导员作为大学生思想政治教育骨干力量的核心作用。本研究紧扣新时代民办高校辅导员队伍建设的政策要求与育人实践的痛点，以“双向赋能”为核心视角，聚焦民办高校辅导员“职业黄金期”与学生发展的内在关联，核心研究问题为：在民办高校中，处于职业黄金期的辅导员如何与学生实现“双向赋能”的交互机制？

从民办高校育人场域的实践困境来看，民办高校生源参差不齐、自我管理能力薄弱、学习主动性欠缺等特征，在价值观形成、品德塑造、生涯规划等关键成长环节，亟需辅导员提供精准化、个性化的教育引导，这对辅导员的育人能力、情感投入与实践策略提出了更高要求；民办高校辅导员队伍面临多重发展挑战，日常管理任务繁重、专业发展路径模糊、资源保障相对有限等现实因素，导致队伍出现情感异化、职业倦怠年轻化、高流失率等突出问题，大量辅导员在职业能力与工作热情兼具的关键阶段，未能充分释放育人潜能便选择离岗，成为民办高校辅导员队伍建设的核心痛点，也直接影响了立德树人的根本任务的落地成效。

同时，现有研究核心理论的民办高校适配性不足，研究深度与维度存在局限，研究脉络缺乏有机整合，辅导员职业发展理论与师生关系理论长期分属不同研究体系，尚未形成系统性的分析框架。

因此构建辅导员与学生的良性互动成长机制，成为新时代民办高校落实立德树人根本任务、适配高等教育高质量发展要求的重要课题。本研究，不仅丰富高校辅导员研究在民办高校情境下的理论应用，推动相关理论的深化与拓展，更为处于职业关键期的辅导员提供可资借鉴的育人理念与反思框架。

研究成果将为民办高校优化辅导员选聘、培训、考核与激励制度，构建支持师生深度互动的组织文化，提供具体、可落地的决策参考，最终服务于民办高校立德树人根本任务的有效落实与学生的高质量发展。

2 文献综述

2.1 国内研究现状

(1)辅导员职业生涯发展研究的时间维度：曹威威(2018)提出辅导员职业生涯可划分为适应探索期、发展成长期、高原倦怠期和成熟稳固期四个阶段。研究指出，发展成长期是辅导员职业生涯最重要的阶段，表现为职业能力提升、职业人格完善、职业路径明晰；成熟稳固期则表现为职业能力优势形成、职业人格稳固完善、职业路径坚定发展。曹威威进一步提出“周期超越”理论，认为辅导员需通过自我反思与科研提升实现“二次成长”，从一元“工作型”向二元“工作—研究型”转变。这一理论为本研究界定“职业黄金期”提供了核心框架。

然而，该研究主要基于公办高校情境，对民办高校辅导员职业发展的特殊性探讨不足。

(2)师生关系研究的关系维度：兰天鸿(2025)系统阐述了亲近师生关系的内涵与表现，指出亲近师生关系表现为情

感的依赖、强烈的向师性、独特的期待、成长的动力和终生的感激。该研究强调，亲近师生关系的形成需要主体条件（教师与学生的角色自觉）、互动条件（交往中情感与意义生成）和环境条件（学校文化支持），并常由关键事件推动转变。兰天鸿提出，亲近师生关系能够促进学生深度学习、培养学生完善人格、提升师生幸福感、优化学校育人氛围、达成师生生命交融。

张奇峰（2025）中进一步提出“师生共在性对话”理念，主张跳出主客二分法，将师生作为一个共同体来审视。强调师生应从“单向倾斜转向双向平等”“从外部推动转向内部生成”“从泾渭分明转向共在开放”。

上述研究为理解辅导员与学生深度互动提供了丰富的理论资源，但主要聚焦于中小学教师或公办高校教师，对民办高校辅导员这一特殊群体的师生关系研究相对匮乏。

（3）优秀辅导员实践特征的综合研究：王瀛培、李训涛（2025）中，对52份安徽省“最美高校辅导员”系列奖项获得者的先进事迹进行文本分析，发现优秀辅导员的工作以“政治”为核心主导，围绕“思想”“教育”“育人”等关键词，呈现“专业+思政”的融合模式，并高度依赖“情感劳动”（包括“以情化人”和“以情塑己”）。该研究揭示了优秀辅导员在五大工作领域落实立德树人根本任务的共性特征。

然而，该研究主要基于事迹文本的静态分析，未能深入剖析优秀辅导员育人实践的形成过程及其与学生发展的动态交互关系。

（4）教师情感与胜任力的深层研究：欧阳叶（2026）通过对10位一线融合教育教师的深度访谈，归纳出教师内隐胜任力的九项内容。该研究指出，教师内隐胜任力具有深度的情境卷入性、鲜明的价值导向性和发展的自我超越性三大特征。这一分析框架对理解辅导员的深层育人素养具有重要借鉴意义，对本研究设计具有重要指导意义。

2.2 国外研究的启示与反思

西方高校学生事务管理（Student Affairs）与我国高校辅导员制度在历史渊源、职能定位和工作模式上存在显著差异。美国学生事务管理经历了从替代父母制（in loco parentis）到学生发展理论（student development theory）的演变。Pianta 等人对师生关系的研究发现，师生关系包含亲密性、冲突性和依赖性三个维度，亲密型师生关系对学生的社会能力、学业表现和问题行为减少具有积极预测作用。Kim、Sax 等人的研究表明，师生互动质量对大学生的学业成就、职业发展和自我概念具有显著影响。

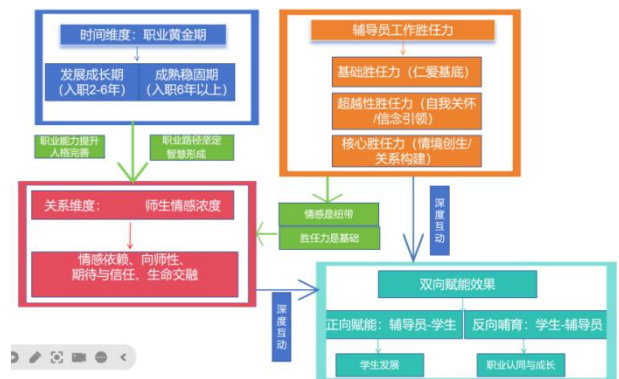
然而，西方高校缺乏与我国辅导员制度完全对应的职位，

其研究更多关注专业课教师与学生的互动，对学生事务专业人员与学生的关系研究相对有限。

2.3 理论框架

本研究以“时间—关系”双维整合框架为理论支撑。在时间维度上，将“职业黄金期”界定为发展成长期与成熟稳固期两个关键阶段，关注处于该阶段的辅导员在职业能力、职业人格和职业路径方面的典型特征。在关系维度上，将师生互动视为情感依赖、向师性、期待、成长动力和终身感激的多维复合体，强调师生作为共同主体的关系性、协同性和实践性。

“双向赋能”的核心内涵是辅导员对学生的正向赋能与学生反向赋能，二者形成动态交互的有机整体。同时，引入欧阳叶（2026）的教师内隐胜任力分析框架，将仁爱基底、情境创生、关系建构、自我关怀等要素纳入辅导员育人素养的深层考察。三个理论视角的有机整合，为本研究分析“职业黄金期辅导员如何与学生双向赋能”提供了系统分析工具，构建了本研究的理论架构。



3 研究方法与设计

本研究系统梳理了辅导员职业生涯发展、师生关系、优秀辅导员实践特征、教师情感与胜任力四大研究脉络，反思西方学生事务管理与师生关系研究的启示及本土化局限性基础上，立足民办高校辅导员职业发展与师生互动的独特性，针对现有研究多为静态文本分析、未深入剖析育人实践形成过程与师生动态交互关系的不足，以质性研究为核心范式，综合采用案例研究法、深度访谈法与内容分析法开展研究。这三类研究方法相互补充、多源数据交叉验证，同时结合“时间—关系”双维分析框架与教师内隐胜任力分析视角，辅以成员校验、情境脉络深度描摹等策略，实现从现象特征描述到动态交互过程阐释的突破，精准探究民办高校辅导员职业黄金期与学生发展的双向赋能交互机制。

3.1 研究方法

（1）案例研究法。采用多案例研究设计，选取2-3位上海民办高校“最美辅导员”作为研究对象。案例选择标准包括：工作年限在4-10年，处于发展成长期或成熟稳固期；在学生品

德塑造、价值观引领、生活技能培养方面有公认突出成效；愿意并能够进行深度交流与反思。多案例设计遵循“复制逻辑”，通过案例内分析与跨案例比较，增强研究发现的说服力和可推广性。

(2) 深度访谈法。采用半结构化深度访谈收集一手资料。对每位辅导员进行2-3次访谈，每次1-2小时，访谈内容围绕职业发展关键节点、代表性育人案例（成功与遗憾）、师生互动细节、对“双向成长”的感知、面临的挑战与支持需求等。

(3) 内容分析法。收集并分析辅导员的个人工作总结、工作日志、所带班级材料、获奖事迹报道、社交媒体（如与学生互动的工作微信朋友圈）内容等文档资料。运用类属分析方法，在资料中寻找反复出现的现象以及可以解释这些现象的重要概念，通过对教师本土概念的分析，概括归纳辅导员内隐胜任力的内容类型与典型特征，借鉴欧阳叶（2026）对教师本土概念的分析路径。

3.2 研究设计

课题的困难与挑战：第一，资料真实性的保障。辅导员的事迹报道可能存在宣传性修饰，需要通过多源数据交叉验证来确保研究效度。第二，涉及敏感育人案例时，受访者可能存在自我呈现偏差或回避倾向。第三，民办高校情境的差异性。不同民办高校在管理模式、资源配置、生源结构等方面存在差异，研究发现的可推广性需要审慎把握。

针对挑战，采取的实施策略：第一，定期将初步分析结果反馈给研究对象进行“成员校验”，确保解释符合其本意。第二，在资料收集与分析过程中保持理论敏感性，让经验资料与

既有理论持续对话，不断修正和完善分析框架。第三，情境脉络深度描摹。对每所样本学校的办学定位、管理模式、生源特征等进行背景描述，为研究发现的解释和迁移提供情境参照。

预期的成果：构建“民办高校辅导员职业黄金期双向赋能交互机制”理论模型，揭示辅导员赋能学生的核心策略与学生反哺辅导员的动力路径；提炼2-3个优秀辅导员的深度育人案例，形成可供同行借鉴的实践智慧；提出民办高校辅导员队伍建设的具休政策建议。

研究成果可通过学术论文、研究报告、政策建议等形式进行推广，为民办高校辅导员专业发展提供理论参照，为教育管理部门制定相关政策提供决策依据，为一线辅导员自我成长提供反思框架。同时，研究可存在限制，“最美辅导员”属于优秀群体，其经验未必适用于所有辅导员，研究发现的推需谨慎。

3.3 研究的创新点

本研究聚焦民办高校，回应其学生基础薄弱、管理任务繁重、资源相对有限等现实挑战，拓展辅导员研究的理论边界。同时，将“职业黄金期”与“亲近师生关系”相联结，构建“时间一关系”二维分析框架，揭示特定职业阶段师生双向赋能的交互机制。在研究深度方面，本研究采用质性案例研究方法，通过深度访谈与叙事分析，挖掘优秀辅导员育人实践的形成过程及其与学生发展的动态交互关系，将静态描述推进为过程阐释。在实践应用方面，本研究提炼的“双向赋能”机制，可为民办高校识别和培育辅导员“职业黄金期”、构建支持深度师生互动的制度环境提供具体、可落地的政策参考。

参考文献：

- [1] 曹威威.(2018).高校辅导员职业生涯发展周期超越论.学校党建与思想教育(5),91-93.
- [2] 国晓华.(2025).教师教学情感异化的现实表征、生成症结与纾解路径.教学与管理(36),13-17.
- [3] 兰天鸿.(2025).亲近师生关系研究[硕士学位论文,四川师范大学].
- [4] 欧阳叶.(2026).教育家精神视域下融合教育教师内隐胜任力的内容与特征——基于深度访谈的质性研究分析.西北成人教育学院学报(2),89-96.
- [5] 王瀛培,&李训涛.(2025).新时代高校辅导员工作的价值导向与实践路径——以安徽省“最美高校辅导员”系列评选为例.北京教育(德育)(4),92-96.
- [6] Pianta,R.C.,&Stuhlman,M.W.(2004).Teacher-child relationships and children's success in the first years of school.School Psychology Review,*33*(3),444-458.