

聚焦主责主业：高校辅导员思政育人能力提升路径探析

王樾淇

天津城建大学，天津 300384

摘要：本文立足高等教育高质量发展与立德树人根本要求，针对高校辅导员角色泛化、核心职责弱化，以及“05后”大学生群体新特征带来的育人挑战，剖析了辅导员思政育人五大核心能力瓶颈，构建了多维思政育人核心能力体系，并从学习培训、制度保障等五个维度提出系统化能力提升路径，为辅导员回归育人主责主业、推动高校思政工作高质量发展提供支撑。

关键词：高校辅导员；主责主业；思想政治教育；能力提升

DOI: 10.64649/yh.jydk.issn3080-2660.202607012

0 引言

我国高等教育已迈入高质量发展新阶段，立德树人作为教育的根本任务，对高校思政育人工作的系统性、专业性与实效性提出了更高要求。《普通高等学校辅导员队伍建设规定》把“思想理论教育和价值引领”确定为辅导员的首要职责和核心能力^[1]。但在高校内部治理结构的演进过程中，部分辅导员出现了明显的角色泛化与角色超载问题，被大量非核心行政事务裹挟，职业边界持续模糊，核心育人职责被不断弱化，既有辅导员自身因素，又与高校人才培养机制和管理模式、社会环境等密切相关^[2]。与此同时，“05后”大学生逐步成为高校校园主体，面对思政育人环境与对象的深刻变革，辅导员作为高校思政育人工作的一线执行者，亟需完成从“事务型”向“专家型、育人型”的职业转型，破解角色冲突与能力瓶颈，重塑并系统提升思政育人核心能力。

1 辅导员角色泛化诱因

角色理论认为，个体在社会生活中处于特定的社会位置，社会对该位置赋予了一整套期待与行为模式，即“角色”。高校辅导员这一职业角色，自设立之初便被赋予了鲜明的政治性与教育性。然而，在现实运作中，由于基层管理链条的延伸和各部门任务的“漏斗效应”，辅导员的角色边界被不断模糊和泛化。大量与思政育人关联度不高的行政性、事务性工作被转嫁给辅导员。这就导致了角色冲突与角色超载，难以在思想政治教育工作上深耕细作。其结果便是辅导员陷入“事务主义”，逐步远离了“人生导师”和“知心朋友”的角色核心，沦为“办事员”与“灭火队员”。

2 辅导员当前核心能力瓶颈

2.1 理论素养与思政传播力不足

理论功底是思政育人的根基。当前部分辅

导员理论学习浅层化问题突出，对马克思主义经典理论、党的创新理论学习缺乏系统深度，理解阐释流于表面，面对学生深层次思想困惑，难以用透彻理论逻辑、鲜活案例回应，存在形式化解读问题。部分辅导员将思政工作任务化、流程化，缺乏红色文化内涵转化能力，无法衔接国家宏大叙事与学生个人成长，弱化了思政教育的价值引领力与思想感染力。

2.2 数字空间话语权缺失

互联网已成为大学生成长的“第二空间”，更是意识形态斗争的主战场，而部分辅导员对网络新语态、新媒介传播规律掌握不足，仅将网络平台作为事务通知的单一渠道，未能主动构建贴合学生认知特点的线上思政育人内容体系。同时，辅导员的网络舆情研判与正向引导能力存在明显短板，对学生的错误言论与片面认知缺乏及时、有效的纠偏与引导，数字空间话语权构建与交互能力不足。

2.3 情感治理能力薄弱

“05后”大学生个性鲜明、情感需求多元且强烈，部分辅导员未能完成从“管理者”向“陪伴者”的角色转变，与学生沟通缺乏真诚的情感关怀与平等的对话意识，难以真正走进学生内心、精准把握学生思想动态。多数辅导员非心理学、教育学相关专业科班出身，缺乏系统的心理辅导知识与专业技能，对学生的学业焦虑、人际矛盾、心理危机等问题只能给出表层化建议。

2.4 角色超载导致精力挤压

行政事务过载是当前辅导员队伍面临的普遍性痛点，基于角色超载理论，辅导员除承担思政教育核心职责外，还被奖勤助贷、宿舍管理、报表填报、会务保障等大量非核心事务占用绝大多数时间与精力，长期处于被动应对的工作状态。繁重的非核心事务严重挤压了辅导员理论学习、研究思考的时间，形成“没时间学、没精力研”的恶性循环，使其难以深入研究学

生成规律、创新思政育人方法。

2.5 就业思政与生涯导航能力缺位

辅导员的生涯导航与就业思政能力存在双重缺位：一方面，缺乏专业的生涯规划知识与测评工具应用能力，无法根据学生的性格特质、专业背景、兴趣特长开展个性化生涯指导；另一方面，未能将思政教育有机融入生涯指导全过程，无法引导学生树立正确的就业观、择业观与成才观，难以推动学生将个人职业发展与国家战略、社会需求深度结合。

3 新时代高校辅导员思政育人多维核心能力体系

胜任力是指能将某一工作中表现优异者与表现平平者区分开来的个人潜在的、深层次特征，主要包括动机、特质、自我概念、态度、价值观等。这一理论的核心在于，它强调的不仅仅是“能做什么”，更关注“如何做好”，并且这些能力特质是可衡量、可开发、可提升的。结合胜任力模型，紧扣新时代高校思政育人的核心要求与辅导员主责主业，针对上述五大能力瓶颈，构建新时代高校辅导员思政育人多维核心能力体系，实现辅导员核心能力的系统性重塑，为思政育人工作高质量开展提供核心支撑。

3.1 政治引领与价值塑造能力

这是辅导员思政育人的核心根本能力，是坚守为党育人、为国育才使命的核心要求。辅导员需具备敏锐的政治鉴别力、坚定的理想信念与过硬的政治理论素养，牢牢把握意识形态工作的主动权与主导权。同时，需强化理论转化与青年话语表达能力，将党的创新理论、国家发展的宏大叙事转化为学生喜闻乐见的话语体系；通过挖掘校史红色基因、寻访青年榜样事迹、结合社会现实案例，让抽象的思政教育变得具体可感，筑牢青年学生的思想根基。

3.2 情感治理与心理赋能能力

这是辅导员拉近与学生距离、实现思政育人走心入心的核心基础能力。辅导员需树立“以生为本”的育人理念，摒弃传统管理者思维，以平等、真诚、包容的态度与学生沟通交流，通过常态化宿舍走访、谈心谈话，精准把握学生的思想需求与情感诉求。同时，需系统学习心理学、社会学相关理论知识，掌握基础的心理辅导、情感疏导专业技能，对学生的学业压力、人际矛盾、心理困惑进行及时的干预与正向赋能，建立常态化的学生情感沟通机制，实现思想引领与心灵滋养的有机统一。

3.3 数字空间话语权构建与交互能力

这是数字化时代辅导员开展思政育人工作的必备核心能力，是构建线上线下融合育人体系的关键支撑。辅导员需主动适应新媒体发展

趋势，系统掌握短视频、直播、社群运营等新媒体传播规律，熟悉青年学生的网络话语体系，将思政元素有机融入新媒体内容创作，打造贴合学生兴趣的线上思政育人产品。同时，可运用大数据技术对学生成长数据进行系统性分析，及时发现学生的思想波动与成长困惑，推动思政教育从粗放式、同质化教育向精准化、个性化育人转型。

3.4 风险场域治理与危机韧性能力

维护校园安全稳定、保障学生健康成长的底线核心能力，是辅导员履职尽责的基本保障。辅导员需建立常态化风险排查与预警机制，提前识别学生心理危机等各类风险隐患，实现风险治理的关口前移。面对各类突发事件，需具备快速反应、科学处置的综合能力，严格按照规范流程控制事态发展，做好危机过程中的舆论引导与事后的教育转化工作，将突发事件的处置过程转化为鲜活的思政教育课堂，全面提升校园风险场域治理能力与危机应对韧性。

3.5 生涯导航与就业思政能力

这是新时代辅导员落实育人职责、服务学生全面发展的关键核心能力，是贴合时代需求的核心育人维度。辅导员需系统学习职业生涯规划相关理论与方法，能根据学生的成长背景、专业能力、职业意向，开展全周期、个性化的生涯规划指导。强化就业思政融合能力，将理想信念教育、家国情怀教育融入生涯指导全过程，引导学生树立正确的成才观与就业观，推动学生将个人职业发展与国家战略需求、社会发展需要相结合，实现生涯成长与价值引领的同频共振。

4 新时代高校辅导员思政育人核心能力提升的实践路径

针对辅导员思政育人的五大能力瓶颈与多维核心能力体系，从学习培训、成长平台、数字赋能、制度保障、场域拓展五个维度，构建全方位、系统化的核心能力提升路径。

4.1 以学铸魂：构建专业化、长效化的学习培训体系

强化理论武装与专业能力的培养是提升辅导员核心能力的根本前提。高校需构建“岗前培训、在岗研修、高阶提升”的阶梯式培训体系：岗前培训聚焦职业规范、基础理论与核心工作流程，夯实辅导员职业基础；在岗研修围绕心理督导、舆情应对、生涯规划、思政教育方法等核心模块，开展常态化专题培训与实操演练，补齐辅导员能力短板；高阶提升面向骨干辅导员开设名师研修班、科研能力提升班^[5]，支持辅导员攻读马克思主义理论、心理学、教育学等相关专业学位，鼓励辅导员参与思政教育类课题研究，推动辅导员完成从“经验型”向“专

家型”的职业转型。

4.2 共同体赋能：打造名师引领、互学互鉴的职业成长平台

打破辅导员个体工作壁垒，构建协同发展的育人共同体，重点建设辅导员名师工作室，以优秀辅导员、思政教育专家为领衔人，通过团队协作、经验传承、资源共享、课题共研、名师示范等方式，带动青年辅导员快速成长^[5]。同时，常态化开展育人案例督导、工作沙龙、职业技能竞赛等活动，将辅导员的个体育人经验转化为队伍的群体育人智慧；搭建校际交流合作平台，借鉴优秀育人经验与工作方法，形成互学互鉴、共同提升的良好职业发展氛围。

4.3 数字驱动：构建线上线下融合的智慧思政工作矩阵

以数字技术赋能育人能力提升，搭建一体化智慧思政平台，整合学生学业发展、心理健康、日常表现、生涯成长等多维度数据资源，为辅导员提供学生动态监测、风险预警、精准画像的技术支撑，降低事务性工作负担，提升育人工作的精准度。同时，鼓励辅导员培育特色网络思政IP，打造专业化新媒体育人账号，引导辅导员用青年喜闻乐见的形式创作思政内容，全面提升辅导员数字空间话语权构建与交互能力，推动线上线下思政教育的深度融合^[5]。

4.4 制度保障：减负归位，为辅导员能力提升创设良好制度生态

从制度层面厘清职业边界、破解事务主义困局，是辅导员提升核心能力的根本保障。高校需严格落实《普通高等学校辅导员队伍建设规定》要求，以制度形式明确辅导员的核心职责与工作边界，坚决剥离与思政育人无关的非核心行政事务，保障辅导员主要工作精力用于

思政教育与学生指导工作。完善辅导员分类考核评价体系，摒弃以事务性量化指标为主的考核模式，将育人实效作为核心考核指标，考核结果与职称评审、职务晋升、评优评先直接挂钩，让辅导员职业发展有方向、有空间、有奔头。

4.5 场域拓展：构建政企校协同的就业育人全链条体系

拓展就业育人场域、强化就业思政融合，是补齐辅导员生涯导航能力短板的核心理径。高校需搭建政企校协同的就业育人平台，联动政府就业主管部门、优质用人单位，为辅导员开展生涯指导提供实践场景与资源支撑。建立辅导员就业育人能力专项培养体系，联合企业人力资源专家、生涯规划行业专家，开展常态化专题培训，提升辅导员专业能力。推动辅导员将就业思政融入学生培养全周期，通过企业走访、校友分享、职场体验等多种形式，将家国情怀教育融入生涯指导全过程，全面提升辅导员生涯导航与就业思政融合能力。

5 结语

新时代背景下，高校辅导员必须跳出事务主义的桎梏，全面回归思政育人主责主业，系统锤炼思政育人多维核心能力，破解职业发展中的本领恐慌，实现职业价值的专业化升华。辅导员队伍建设是高校思想政治工作的基础性工程，唯有从学习培训、平台搭建、数字赋能、制度保障、场域拓展五个维度协同发力，才能筑牢辅导员核心能力提升的根基。广大辅导员需以过硬的专业能力、真诚的育人情怀、创新的工作方法引领学生成长，持续推动思政育人工作的转型升级，真正贯通立德树人“最后一公里”，在“大思政”工作格局中充分彰显高校辅导员的职业价值与时代担当。

参考文献：

- [1] 陈勇, 朱平, 李永山. 论辅导员日常思想政治教育能力标准的完善: 基于《高等学校辅导员职业能力标准(暂行)》的思考[J]. 思想理论教育, 2019(7): 94-98.
- [2] 张阳, 翁伟斌. “三全育人”视域下高校辅导员职能的泛化与回归[J]. 教育理论与实践, 2024, 44(09): 51-55.
- [3] 王雪鹏. 找准推进高校辅导员队伍专业化发展发力点[J]. 中国高等教育, 2025, (06): 40-42.
- [4] 方文杰, 云大清. 高校辅导员新质思政工作能力模型构建研究——基于“最美高校辅导员”事迹的扎根理论分析[J]. 高校辅导员学刊, 2025, 17(5): 1-7+95. DOI:10.13585/j.cnki.gxfdyxk.2025.05.001.
- [5] 李鸿娟, 高明宇. 生成式人工智能赋能高校辅导员思政育人路径创新研究——基于多模态数据库的DeepSeek本地化部署[J]. 高校辅导员, 2025, (05): 3-7.

作者简介：王樾淇（1993.01—），女，汉族，天津，硕士研究生，助教，研究方向：网络思政。