

高校辅导员发展困境及应对策略研究

张重阳

江苏财会职业学院，江苏连云港，222061；

摘要：辅导员作为高校思政教育骨干力量，肩负立德树人职责，其职业发展直接关乎育人质量。辅导员角色向学生成长导师转型，承担思政教育、学业指导、心理疏导等多重任务，但面临事务繁杂、身份定位模糊、能力储备不足、晋升通道狭窄等发展困境。究其成因，源于高校管理体系不健全、培训支撑滞后、辅导员自身规划模糊及发展机制梗阻。为破解困境，需构建高校主导、社会支持、个人发力的合力机制：高校应完善管理体系、搭建发展平台、拓宽成长通道；社会需强化职业价值认同；辅导员需提升职业认同与专业能力。此举旨在推动辅导员队伍专业化建设，破解职业发展难题，充分发挥其育人核心作用，为培养担当民族复兴大任的时代新人提供保障。

关键词：高校辅导员；发展困境；职业发展；应对策略

DOI：10.69979/3029-2735.26.02.057

引言

《普通高等学校辅导员队伍建设规定》明确指出，辅导员是高等学校教师队伍和管理队伍的重要组成部分，具有教师和管理人员的双重身份，是开展大学生思想政治教育的骨干力量，承载着落实立德树人根本任务的重要职责。随着中国特色社会主义进入新时代，高等教育从规模扩张转向内涵式发展，大学生群体思想观念、价值取向日益多元，成长需求也呈现个性化、复杂化特征，这推动辅导员角色从传统事务管理员向学生成长导师深度转变。如今，辅导员既要站稳思政教育主阵地，开展理想信念教育，又要兼顾学业帮扶、心理健康疏导、就业创业指导、危机事件干预等多重工作，成为学生在校期间的贴心人与引路人。

然而，当前辅导员队伍发展现状与新时代育人要求仍存在明显差距，工作负荷过载、专业能力不足、职业发展受限等困境叠加，导致部分辅导员出现职业倦怠、工作动力衰减等问题。因此，系统剖析辅导员发展困境的核心症结，针对性提出破解之策，不仅对加强辅导员队伍专业化、职业化建设至关重要，更对提升高校思想政治教育实效、保障学生全面发展具有深刻的理论价值与迫切的现实意义。

1 高校辅导员发展困境的核心表现

1.1 事务繁杂与职责泛化并存

当前辅导员工作呈现多、杂、碎的典型特征，职责边界模糊导致工作负荷远超合理范围。一方面，事务性工作占据大量精力，学生信息统计、奖助贷评审、考勤

管理、安全排查等日常事务繁杂，部分高校辅导员需对接学工、教务、后勤等多个部门，平均每天处理行政事务耗时超6小时，挤压了思想政治教育与深度辅导的时间。另一方面，育人职责不断延伸，随着学生心理健康问题凸显、就业压力增大，辅导员需额外承担心理疏导、职业规划、危机干预等工作，部分辅导员所带学生数超200人，师生配比失衡进一步加剧了工作压力。这种全天候待命的工作状态，使辅导员长期处于身心透支状态，职业倦怠现象普遍。

1.2 双重身份定位与价值感知错位

辅导员具有教师和管理人员的双重身份属性，在实践中常陷入定位模糊的困境，直接导致职业认同弱化与价值感知偏差。从高校管理视角，部分院校将辅导员等同于行政岗，工作部署侧重事务执行，考核评价以任务完成率为核心，思想政治教育的育人成效常被忽视，育人价值未获充分认可。在教师群体中，辅导员因缺乏专业课教学经历，在职称评审、学术资源分配中易被边缘化，与专业教师的发展差距逐步拉大，职业尊严感受挫。从自身认知来看，长期被繁杂事务裹挟，辅导员难以在思政教育、成长指导中形成专业积累，无法清晰锚定职业核心价值，进而滋生归属感缺失、发展迷茫等负面情绪，部分人选择离职转型，导致队伍流动性居高不下。

1.3 育人需求升级与能力储备脱节

新时代学生群体呈现思想活跃、需求多元、问题复杂等特点，对辅导员专业能力提出更高要求，但当前辅导员能力储备普遍存在短板。一是思想政治教育能力不

足,部分辅导员缺乏系统的马克思主义理论素养,对新时代思政教育理念理解不深,教育方式仍停留在说教式、灌输式,难以适应学生思想动态;二是专项辅导能力欠缺,面对学生焦虑、抑郁等心理问题,仅30%的辅导员接受过系统心理干预培训,多数只能进行基础疏导;在就业指导中,缺乏对行业发展的精准认知,无法为学生提供个性化职业规划;三是创新能力薄弱,运用新媒体开展思政教育、借助大数据分析学生需求的能力不足,工作方式难以吸引学生关注。

1.4 职业晋升瓶颈与成长路径模糊

职业发展通道的堵塞与路径的缺失,是制约辅导员队伍稳定的核心症结。职称评定层面,多数高校未设立独立评审序列,沿用专业教师重科研、轻育人的标准,辅导员的谈心谈话、危机干预、班级建设等核心育人成果难以量化,导致超半数辅导员工作5年仍滞留初级职称,晋升天花板问题突出。职业转型方面,高校未搭建清晰的转岗机制,既无辅导员向学工管理岗晋升的明确标准,也缺乏向思政课教师等专业岗转型的配套培训,优秀辅导员发展方向陷入迷茫。此外,部分高校未规划职业成长阶梯,辅导员看不到长期发展前景,职业成就感持续走低,队伍流失风险与职业倦怠问题愈发严重。

2 高校辅导员发展困境的成因分析

2.1 管理体系不健全,保障机制缺失

高校辅导员管理体系的系统性缺陷,是其陷入发展困境的根源性诱因。首先是职责界定存在模糊地带,尽管《辅导员队伍建设规定》已明确辅导员的核心职责范畴,但大部分高校未结合本校学生工作实际细化职责清单,各类非核心事务被随意摊派至辅导员岗位,使其沦为包揽学生管理、数据统计、活动组织等工作的万能岗,挤压了思政教育的核心工作时间。其次是保障机制严重缺位,部分高校在辅导员专业培训上投入不足,既无常态化培训体系,也缺乏专项科研经费与办公资源支持;同时未建立辅导员心理健康疏导机制和权益保障制度,面对超负荷的工作压力,辅导员的心理负担与职业损耗无法得到有效缓解,进一步加剧了队伍的职业倦怠。

2.2 培训体系滞后,支撑力量不足

资源支撑的缺乏加剧了辅导员的发展困境。在培训方面,多数高校的辅导员培训呈现碎片化特征,以短期集中培训为主,内容侧重政策解读与事务操作,缺乏系统的专业知识培训与职业能力提升课程,且培训形式单

一,难以满足辅导员个性化发展需求;在协同育人方面,高校各部门之间缺乏联动机制,辅导员需独自承担学生管理与育人的多重任务,心理中心、就业指导中心等专业机构的支撑作用未充分发挥,导致辅导员工作压力集中;在科研资源方面,辅导员缺乏专项科研经费与课题申报渠道,难以围绕学生工作开展学术研究,专业发展缺乏理论支撑。

2.3 职业规划模糊,能力提升动力不足

辅导员自身认知偏差与成长主动性缺失,是加剧发展困境的内在因素。部分辅导员入职动机多元,或因就业过渡、或因专业限制进入岗位,对立德树人的职业价值认知浅显,未将其作为长期事业规划,工作中常以完成任务为目标,缺乏深耕育人领域的热情。长期深陷事务性工作的重复循环,使部分辅导员逐渐丧失职业成就感,滋生“做一天和尚撞一天钟”的消极心态,主动学习新技能、钻研育人方法的动力严重不足。同时,面对新媒体思政、心理危机干预等新挑战,部分辅导员因缺乏系统学习路径,在能力短板前陷入“畏难情绪”,既未主动参与培训提升,也未结合实践总结经验。

2.4 发展机制梗阻,成长路径受限

职业发展机制的僵化与通道的狭窄,是制约辅导员队伍稳定发展的关键瓶颈。在职称评审环节,多数高校未设置独立的辅导员评审序列,沿用专业教师重科研、轻育人的评价标准,辅导员的谈心谈话、危机干预、班级建设等核心育人成果难以量化认定,导致大量辅导员工作多年仍卡在初级职称,晋升天花板问题突出。职业转型层面,管理岗与专业岗的转岗机制不清晰,既无明确的能力考核标准,也缺乏配套的岗前培训,优秀辅导员难以向学工管理岗位或思政课教师岗位顺畅转型,发展方向陷入迷茫。

3 破解高校辅导员发展困境的应对策略

3.1 构建科学规范的管理体系

健全的制度是破解辅导员发展困境的基础,需从职责界定、考核评价、权益保障三方面发力。一是明确职责清单,高校应依据相关规定,结合院校实际制定《辅导员工作职责细则》,划分核心职责与协助职责,建立行政任务准入机制,杜绝非必要事务摊派,保障辅导员有充足时间开展育人工作;二是优化考核评价体系,构建“过程+成效”的综合考核模式,将思想政治教育成效、学生成长反馈、危机干预成果等纳入考核指标,采

用学生评价、同行评价、专家评价相结合的方式,实现考核客观公正;三是强化权益保障,设立辅导员专项工作经费,落实辅导员津贴补贴政策,建立辅导员心理健康疏导机制,定期开展心理健康测评与减压活动,维护辅导员合法权益。

3.2 搭建全方位的发展平台

充足的资源支撑为辅导员发展提供动力,需完善培训体系、构建协同机制、保障科研资源。一是构建分层分类培训体系,针对新入职辅导员开展“岗前集中培训+导师带教”,重点提升事务处理与基础育人能力;针对在岗辅导员开展“专题培训+实践研修”,围绕思政教育、心理辅导、就业指导等领域设置课程;支持辅导员参加国家级、省级培训与学术交流,拓宽专业视野;二是建立协同育人机制,明确学工、心理、就业等部门的职责分工,搭建信息共享平台,形成辅导员为主导、专业机构为支撑的育人合力,减轻辅导员工作压力;三是保障科研发展资源,设立辅导员专项科研课题,提供科研经费支持,邀请专家开展科研方法培训,鼓励辅导员围绕学生工作开展学术研究,促进实践经验向理论成果转化。

3.3 培育高素质的育人队伍

辅导员自身能力提升是破解困境的核心,需强化职业认知、明确能力提升方向。一是强化职业认同教育,通过开展优秀辅导员先进事迹分享会、职业价值研讨等活动,引导辅导员正确认识职业定位,树立立德树人的职业信念,增强职业归属感;二是明确能力提升重点,辅导员需主动学习马克思主义理论、心理学、社会学等专业知识,提升思想政治教育的针对性与实效性;掌握新媒体运营技能,运用短视频、直播等形式开展思政教育,增强吸引力;加强沟通协调能力的培养,提升与学生、家长、部门的协作效率;三是鼓励个性化发展,支持辅导员结合自身特长,在思政教育、心理辅导、职业规划等领域形成专业特色,打造一专多能的育人能力结构。

3.4 构建多元化的成长通道

清晰的发展路径是稳定辅导员队伍的关键,需建立多维度晋升渠道与转型机制。一是完善职称晋升体系,单独设立辅导员职称评审序列,将育人工作成果、科研成果、培训经历等作为核心评审指标,打破重科研、轻育人的评审导向,降低晋升门槛;二是构建双线晋升路径,一方面设置管理岗位晋升通道,鼓励优秀辅导员向

学工处、院系管理岗位发展;另一方面建立专业发展通道,支持辅导员通过培训考核转型为思政课教师、心理健康教师等专业岗位,实现职业发展多元化;三是建立激励机制,对优秀辅导员在评优评先、外出培训、科研支持等方面给予倾斜,树立先进典型,激发辅导员工作积极性与主动性。

4 结论

高校辅导员的发展困境绝非单一因素所致,而是制度保障缺位、资源支撑不足、个人发展乏力等多重矛盾交织的结果,破解这一难题亟需高校、社会与辅导员个人构建三位一体的合力机制。高校作为责任主体,应锚定辅导员双重身份属性,通过细化职责清单、优化考核体系筑牢制度根基;以分层培训、科研扶持强化资源支撑;靠双线晋升、转岗通道拓宽成长路径,为辅导员营造安心育人的良好环境。社会层面需深化对辅导员职业价值的认同,通过政策宣传、典型表彰凝聚尊重辅导员、支持育人工作的共识。辅导员自身更要主动破局,以立德树人为初心强化职业认同,深耕思政教育、心理辅导等专业领域提升核心能力,结合自身特长制定清晰职业规划。唯有多方协同、同向发力,才能彻底破解辅导员发展难题,锻造出一支政治强、业务精、纪律严、作风正的高素质队伍,让辅导员真正成为学生成长的引路人,为培养担当民族复兴大任的时代新人筑牢育人根基。

参考文献

- [1]何向向.大数据赋能高校辅导员队伍管理高质量发展的困境与对策[J].行政科学论坛,2025,12(09):27-29.
- [2]王晨曦.高校辅导员专业发展困境研究[D].上海师范大学,2025.
- [3]周豪.大思政视域下高校辅导员职业发展的困境分析与优化路径[J].山西教育(管理),2025,(02):62-63.
- [4]张晓敏,赵金元.高校辅导员职业发展困境及对策研究[J].科教导刊,2024,(24):61-63.
- [5]代丽丹.高校辅导员职业发展困境及解决途径探索[J].北京教育(德育),2023,(12):88-91.
- [6]姜大芬.新时代高校辅导员职业发展困境及对策研究[J].人生与伴侣,2023,(35):92-94.

作者简介:张重阳(1997-),硕士,讲师,研究方向:思想政治教育。