

生涯发展理论视域下高职高专辅导员能力提升对大学生思想政治教育的路径研究

尉茜 马少明

乌兰察布医学高等专科学校

摘要：“双高”建设推进背景下，高职教育改革对辅导员队伍职业素养与履职能力提出全新要求，辅导员个人生涯发展诉求与高校队伍建设需求之间的矛盾日渐凸显。本文以新时代高职院校辅导员为研究对象，采用问卷调查法开展实证调研，调研覆盖内蒙古自治区10所高职院校，回收有效问卷268份，有效回收率98.9%，引入生涯发展理论的自我进程与角色进程双重视角展开分析。梳理归纳辅导员年龄、学历、专业背景、职称及收入等队伍结构画像，剖析其职业认同不足、职称晋升不畅、专业胜任力欠缺、职业倦怠突出等现实短板，明确这些短板对大学生思政教育工作质量的制约作用。立足“双高”建设新要求，构建个体生涯规划与学校多维保障相结合的胜任力提升分析框架，从个人分层成长、学校激励保障、精准化培训等层面，提出契合大学生思政教育需求的辅导员能力提升路径。研究可为高职院校辅导员队伍专业化建设、提升大学生思政教育实效提供实践参考，也能丰富生涯发展理论在高校思政育人领域的应用研究。

关键词：“双高计划”；生涯发展理论；辅导员；思想政治教育；高职院校

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6288.2026.01.044

引言

随着职业教育高质量发展战略深入落地，“双高计划”作为新时代高职教育提质培优、增值赋能的核心战略，不仅推动高职院校办学条件、专业建设、人才培养体系的全方位升级，更对高职立德树人根本任务落地、大学生思政教育提质增效提出了根本性、常态化的全新要求。高职院校辅导员作为学生思政教育和职业素质教育的中坚力量，是落实高校“三全育人”工作、引导青年学生树立正确世界观、人生观、价值观的关键支撑^[1]。

中共中央、国务院出台《关于加强和改进新形势下高校思想政治工作的意见》，明确思政工作队伍兼具教师与管理人员双重属性，为辅导员职业化、专业化发展奠定了政策基础与制度支撑^[2]。新时代大学生（尤其是95后、00后）价值观呈现个性化与多元化特征，辅导员思政教育工作面临诸多挑战，而辅导员队伍能力不足的问题，进一步制约了大学生思政教育工作的精准性与实效性。本文针对“双高”背景下高职院校辅导员队伍能力现状及大学生思政教育工作需求，结合生涯发展理论，探析辅导员个人生涯发展与大学生思政教育工作的协同路径，破解辅导员能力不足与思政教育需求之间的矛盾，助力提升高职院校大学生思政教育质量。

一、“双高”背景下辅导员队伍结构画像及对大学生思想政治教育的育人短板

（一）队伍结构基本特征

年龄结构层面，辅导员队伍呈现高度年轻化特征，30岁以下辅导员占比61.25%，40岁以下占比高达89.99%。年轻辅导员思维活跃、熟悉新媒体传播规律，

能够快速贴近00后学生的沟通习惯，但普遍存在“思政育人经验匮乏”的问题，对高职学生思想波动规律、职业思想困惑、心理问题特征把握不足，难以精准开展深度思想引导。

学历与专业结构层面，队伍整体学历层次良好，硕士研究生及以上学历占比43.75%，本科学历占比55%，仅1.25%为本科以下学历，具备扎实的文化知识基础。但专业结构失衡问题突出，思政教育专业背景辅导员仅占11.25%，其余多为管理学、理学、工学等非思政专业背景。专业壁垒导致辅导员缺乏系统的思政教育理论功底，开展理想信念教育、工匠精神培育、思想问题疏导时，内容碎片化、方法不专业，难以构建系统化的思政育人体系。

在职称与薪资结构层面，队伍职业发展层级偏低，初级及无职称辅导员占比73.75%，中级职称占比25%，高级职称仅1.25%。同时薪资待遇与育人工作强度不匹配，50%的辅导员年收入集中在5万—10万元。偏低的职称层级、有限的薪资激励，导致辅导员思政育人工作主动性不足，缺乏深耕育人工作、创新思政教育模式的内生动力。

（二）面向大学生思政教育的核心育人短板

一是思政教育专业性不足，育人针对性薄弱。非思政专业背景导致多数辅导员只能依托模板开展主题班会、思政宣讲，无法结合高职学生重技能、轻理论、重就业、轻素养的思想特点，开展个性化、精准化的思想引导，对学生的职业功利化思想、网络错误思潮认知、学业迷茫等核心问题疏导乏力，思政教育流于形式^[3]。

二是思政教育方法单一，育人吸引力不足。年轻辅

导师虽熟悉新媒体,但缺乏系统的思政育人方法训练,多采用“说教式”“灌输式”传统育人模式,未能将思政教育与学生专业学习、实习实训、职业规划深度融合,难以适配新时代高职学生的思想认知特点,导致学生思政学习参与度低、育人入脑入心效果差^[4]。

三是育人深耕动力不足,思政教育质量难以提升。职业发展通道狭窄、工作激励不足,导致多数辅导员将岗位视为过渡性岗位,缺乏长期深耕思政育人工作的职业规划,不愿投入时间研究学生思想动态、打磨育人方法、创新思政载体,长期维持低质量、机械化的育人状态,严重制约大学生思想政治教育提质增效。

二、生涯发展理论视域下辅导员思政育人能力不足及育人失效的影响因素

(一)事务性工作负荷过重,挤压思政育人核心工作时间

按照教育部规定,高校一线辅导员的师生配比为1:200,但在现实中多为300~400名学生配备一名专职辅导员,大学生在校的全周期都与辅导员息息相关,调研显示,78.75%的辅导员认为事务性工作过多,繁杂的班级管理、学生活动组织、各类行政事务等占据了大量时间,导致辅导员难以投入足够的时间和精力去深入了解每个学生的思想变化、开展针对性的思想工作。这不仅阻碍了辅导员个体生涯成长与能力提升,还影响大学生思想教育工作实效性。

(二)职业发展机制失衡,缺失思政育人能力提升动力

高职院校职称评聘主要为教师序列与研究员序列,晋升路径单一,职称评聘标准与辅导员工作实际脱节,导致辅导员职业动力不足,打击职业积极性。合理的职称评聘制度能够激励辅导员不断学习专业知识、开展思政教育研究、创新工作方法等。若职称评聘标准能够侧重辅导员思政教育工作成效、学生思想政治引导成果等方面,将有效激发辅导员提升自身思政教育能力的主动性,推动其生涯发展与思政教育工作需求深度适配。

(三)职业倦怠突出,弱化持续育人的职业素养

高职院校辅导员多采用院系两级管理模式,受到学生管理处和所在系部的双层管理,存在岗位职责不明确的问题,长期的高负荷工作导致部分辅导员出现情绪耗竭。在心理健康教育方面,辅导员不仅要敏锐地察觉学生的心理变化,也需要关注自身的心理状态。调查显示,部分辅导员在面对挫折时缺乏有效的自我调节机制,职业倦怠感较为明显^[5],直接导致大学生思政教育工作常态化弱化、质量停滞不前。

三、基于思政育人提质的辅导员分层能力提升路径

(一)个体层面:立足生涯阶段,分层提升思政育人核心能力

辅导员应基于生涯发展理论制定周期性的职业发展

规划。从个体角度出发,以工作年限为标准将职业生涯划分成不同的阶段。

入职1—2年的青年辅导员,应夯实基础育人能力。重点学习高职思政教育政策、学生成长规律、谈心谈话技巧、主题思政班会设计等基础内容,主动摸排高职学生思想痛点,重点关注新生适应焦虑、职业认知模糊、校园思想风气等基础问题,积累常态化思政育人经验。

入职3—5年的骨干辅导员,应聚焦思想教育能力的专项提升,重点提升网络思想引导、心理疏导与思想教育融合、个性化思想引导等能力,主动探索思政教育与学生专业、就业、生活融合的育人模式。

入职5年以上的资深辅导员,应打造特色育人品牌。立足高职育人特色,聚焦思政教育热点、难点问题开展专项研究,研究总结学生思想引导规律,打造主题思政教育、职业素养培育、危机思想处置等特色育人品牌,成为这一领域的专家^[6]。同时建立“能力发展档案”,将学历提升计划、职业资格获取等纳入年度目标管理,形成可追踪、可评估的个人成长轨迹。

(二)学校层面:构建育人导向的赋能、激励、保障体系

1. 建立以思政育人实效为核心的评价激励机制

学校应根据辅导员的职责范围,明确岗位工作目标、任务、范围及责任,构建健全的全岗位责任制、反馈制、公开制、绩效考核制等科学合理的制度,打破追求事务量和数据的传统考核模式,考核指标应重点涵盖学生思想引导成效、谈心谈话规范性、危机思想问题处置效果、学生思想满意度等,将思政教育工作质量作为考核的核心内容。

同时,建立动态激励机制,了解辅导员的思想动态与职业困惑,通过匿名问卷、个别访谈等方式收集辅导员在思政教育工作中的难点与压力源,重视辅导员的心理健康。设立“辅导员思政教育专项表彰基金”,对思政教育工作成效突出、学生评价优秀的辅导员给予物质奖励与精神表彰;在制定相关制度和目标时,充分听取辅导员的意见,让其拥有参与感,激发其提升思政教育能力的主动性与积极性^[7]。

2. 畅通职称评聘与职业发展通道

针对辅导员“高学历、低职称、弱动力”的结构性育人困境,推进职称评聘分类改革,建立适配辅导员思政育人岗位特质的评价体系。单独设立高校思政工作职称评审序列,将辅导员思政班会设计、学生思想转化案例、危机育人处置、思政育人课题、学生德育成果等实务育人成果纳入评审核心指标,降低纯学术论文权重,让深耕一线思政教育的辅导员获得职业认可。

构建“双线并行”职业晋升通道,开放行政管理横

向发展通道,拓宽职业发展空间。同时推行资深辅导员“传帮带”导师制^[8],由高级职称育人骨干结对帮扶青年辅导员,重点指导思政教育方法、学生思想引导技巧、育人案例打磨,快速提升青年辅导员育人能力,构建梯队化育人队伍。

3. 实施精准化的培训与提升策略

新入职辅导员培训聚焦基础育人能力,涵盖高职学生思想特征分析、常态化思政教育开展、谈心谈话育人技巧、基础思政活动组织等内容,解决“不会育人”的问题。成长期辅导员培训聚焦专项育人能力,重点开展网络思政创新、心理思政融合、工匠精神培育、问题学生思想矫正、实习实训思政融入等专题培训,解决“育人不精”的问题。骨干辅导员培训聚焦育人创新与科研赋能,支持开展思政育人课题研究、育人品牌创建、跨校育人经验交流,解决“育人不深”的问题^[9]。

四、辅导员开展大学生思想政治教育的创新路径

(一) 创新新媒体育人载体,构建线上线下融合思政场景

新时代高职学生依托新媒体获取信息、开展社交,首先通过微信公众号、视频号、班级社群等学生常用平台,结合高职专业特色,围绕职业价值观、工匠精神、网络文明等主题,制作轻量化趣味思政内容,正向引导学生网络思想认知。其次利用线下联动新媒体开展红色研学拍摄、思政短视频创作等实践活动,转变学生被动听课的学习模式,有效提升思政教育的吸引力与感染力,解决传统思政教育入脑入心难的现实问题^[10]。

(二) 深化岗课赛证融合,打造职业特色思政育人模式

职业思政融合是高职思想政治教育的核心特色,能够有效破解思政教育与专业育人脱节的“两张皮”问题。辅导员立足“岗课赛证”育人体系,联动专业教师、实训导师,将思政教育全方位融入学生专业学习、实训实操、技能竞赛、证书考取与顶岗实习全过程。通过职业场景渗透思政元素,纠正学生重技能、轻德育的功利化思想,实现立德树人与技术技能人才培养的深度融合,凸显高职思政育人的职业特质。

(三) 实施分层精准育人,适配学生差异化思想发展需求

高职学生学情、思想认知、职业诉求差异较大,统一化思政教育难以解决学生个性化成长难题。针对大一新生重点开展入学适应、理想信念与职业启蒙教育,化解新生迷茫焦虑问题;针对大二学生聚焦专业成长、心理疏导与职业规划,纠正学业懈怠、认知模糊等问题。针对大三学生开展就业价值观、职业道德思政教育,规避择业功利化误区。同时建立学生思想动态台账,对特殊学生实施“一人一策”精准帮扶,通过常态

化谈心谈话,全面提升思政教育的精准性与实效性。

结语

通过实证调研,明确了“双高”背景下高职院校辅导员队伍“年轻化、高学历、低职称、专业多元化”的结构特点,剖析了辅导员育人专业性不足、工作动力匮乏、职业倦怠突出等思政育人短板及成因。研究从个体分层成长、学校多维保障层面构建辅导员能力提升体系,同步提出新媒体育人、岗课赛证融合、分层精准育人三条思政教育创新路径,有效破解辅导员职业发展与思政育人脱节问题。

参考文献

- [1] 邓建文. 新媒体时代下高校辅导员工作与大学生思想政治教育的融合路径研究[J]. 文教资料, 2025(18): 121-123.
- [2] 曾亚纯. 高职院校辅导员职业认同影响因素的实证研究[J]. 教育理论与实践, 2022, 42(9): 27-32.
- [3] 边志巧. 高校辅导员开展大学生思想政治教育工作创新路径探析[J]. 世纪桥, 2025(11): 84-86.
- [4] 王坚. 高校辅导员有效做好大学生思想政治教育的困境与对策[J]. 世纪桥, 2025(9): 66-68.
- [5] 温义媛, 曾建国, 陈丽英. 高校辅导员工作重塑对情绪劳动策略和职业倦怠关系调节作用[J]. 中国职业医学, 2022, 49(1): 62-66.
- [6] 石月婵, 陈蓉蓉, 孙留萍. 高校辅导员全生命周期职业发展路径研究——基于《高等学校辅导员职业能力标准(暂行)》视角[J]. 秦智, 2025(4): 67-69.
- [7] 崔璨. 高校辅导员职业倦怠感成因及对策研究[J]. 广东职业技术教育与研究, 2016(5): 90-92.
- [8] 郭素萍, 陈光. “双高计划”背景下高职院校辅导员队伍建设[J]. 中共山西省委党校学报, 2022, 45(1): 122-125.
- [9] 陈情娇. 新时代高校辅导员核心素养的内涵、价值与提升路径[J]. 广东职业技术教育与研究, 2025(3): 31-34.
- [10] 邓建文. 新媒体时代下高校辅导员工作与大学生思想政治教育的融合路径研究[J]. 文教资料, 2025(18): 121-123.

作者简介: 尉茜, 女, 1990年11月出生, 汉族, 河北省张家口市人, 本科, 副教授, 研究方向为辅导员队伍建设。

通讯作者: 马少明, 男, 1981年8月出生, 汉族, 内蒙古乌兰察布市人, 本科, 研究员, 研究方向为大学生思想政治教育。

基金项目: 内蒙古自治区高等教育学会2025年度高等教育研究课题: 基于“双高”要求与生涯发展理论背景下高校辅导员胜任力提升策略研究(NMGJXH-2025XZ185)。