

GAOXIAO FUDAOYUAN

# 高校辅导员 职业能力协同开发研究

李洪波 董秀娜 李宏刚 编著



江苏大学出版社  
JIANGSU UNIVERSITY PRESS

YUAN

# 高校辅导员 职业能力协同开发研究

李洪波 黄秀娜 李宏刚 编著



江苏大学出版社  
JIANGSU UNIVERSITY PRESS

镇江

## 图书在版编目(CIP)数据

高校辅导员职业能力协同开发研究 / 李洪波, 董秀娜, 李宏刚编著. — 镇江: 江苏大学出版社, 2016. 12  
ISBN 978-7-5684-0378-8

I. ①高… II. ①李… ②董… ③李… III. ①高等学校—辅导员—工作—研究 IV. ①G645.1

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2016)第 312776 号

高校辅导员职业能力协同开发研究

Gaoxiao Fudao Yuan Zhiye Nengli Xietong Kaifa Yanjiu

编 著 / 李洪波 董秀娜 李宏刚

责任编辑 / 徐 婷

出版发行 / 江苏大学出版社

地 址 / 江苏省镇江市梦溪园巷 30 号(邮编: 212003)

电 话 / 0511-84446464(传真)

网 址 / <http://press.ujs.edu.cn>

排 版 / 镇江文苑制版印刷有限责任公司

印 刷 / 虎彩印艺股份有限公司

开 本 / 718 mm × 1 000 mm 1/16

印 张 / 17.75

字 数 / 342 千字

版 次 / 2016 年 12 月第 1 版 2016 年 12 月第 1 次印刷

书 号 / ISBN 978-7-5684-0378-8

定 价 / 49.00 元

如有印装质量问题请与本社营销部联系(电话: 0511-84440882)

2014 年教育部人文社会科学研究专项任务项目（高校思想政治工作专项）  
“高校辅导员职业能力标准模型构建及其协同开发研究”（批准号：14JDSZ1003）

2014 年江苏省教育厅高校哲学社会科学基金项目  
“胜任力视角下高校辅导员职业标准体系研究”（批准号：2014SJB794）



当前,国际国内形势发生了深刻变化,抓好大学生的思想政治教育,引导他们树立正确的世界观、人生观、价值观,具有十分重要的意义。高校辅导员是开展大学生思想政治教育的骨干力量,是大学生日常思想政治教育和管理工作的组织者、实施者和指导者。因此,辅导员队伍建设关系大学生思想政治教育质量,关系人才培养质量,关系高等教育质量。

目前,全国高校专职辅导员已有 14 万余人。自中央 16 号文件下发以来,我国高校的辅导员队伍建设取得了长足的进步,在提高人才培养质量、维护校园稳定和社会安定等方面发挥了重要作用。然而,由于多种因素的制约,目前辅导员队伍建设还存在着很多亟待解决的问题,其中职业能力标准不明确就是一个突出方面,严重影响了辅导员队伍的建设和管理,也不利于辅导员自身的职业发展。

标准是质量之基。辅导员的岗位工作涉及大学生思想教育、日常事务管理、心理健康教育等多个方面,因而构建辅导员职业能力标准体系既有必要性和紧迫性,也具有复杂性。鉴于此,深入研究辅导员职业能力标准体系具有重要的理论意义和实践价值。

本书通过对辅导员岗位特征和职责的理论剖析,探索建立辅导员职业能力标准模型及其协同开发机制,最终建立由高校外部协同和内部协同构成的立体化、网络化辅导员职业能力协同开发模型及其协调运行机制,这在理论层面有利于深化对辅导员的职业化认识、细化辅导员的学科分类,丰富和促进辅导员队伍建设的理论发展;在实践层面能够为国家推进辅导员制度建设(工作机制及立法)提供理论支持,为高校完成辅导员的招聘、使用、培养、考核等管理体系提供指导,推动辅导员队伍建设的职业化、专业化和专家化,促进高校人才培养质量的提升。

本书的结构安排如下,第一章介绍辅导员的职业素质、职业能力和职业道德,第二章介绍辅导员必须具备的职业知识,从第三章到第十一章,结合实际案例,从内容、现状和协同开发三个方面对辅导员的思想政治教育能力、党团班级建设能力、开展学业规划能力、日常事务管理能力、心理健康教育与咨询能力、



网络思想政治教育能力、职业生涯规划与就业创业指导能力、危机干预能力、理论与实践研究能力九个方面进行分析研究,构建立体化、网络化的辅导员职业能力协同开发机制,为相关理论研究和实践工作提供指导,从而促进辅导员队伍建设和管理水平的提升,实现“一专多能”的辅导员职业能力发展目标。

高校辅导员的工作涉及高等教育的方方面面,无论是理论研究还是实践分析都无法将所有的内容囊括其中,本书仅挑选了辅导员工作中最为重要或者说最常见的一些问题进行剖析研究,旨在提升辅导员自身能力素质、促进辅导员队伍建设,并构建立体化、网络化的辅导员职业能力协同开发机制。

本书是一部探索性的著作,内容还有很多值得商榷之处,希望同行专家学者及广大读者给予批评、指正。

# 目录

|                         |     |
|-------------------------|-----|
| 绪 论 .....               | 001 |
| 第一章 辅导员具备的基本素质和能力 ..... | 008 |
| 第一节 职业素质 .....          | 008 |
| 一、高校辅导员素质现状 .....       | 009 |
| 二、高校辅导员应具备的素质 .....     | 010 |
| 第二节 职业能力 .....          | 014 |
| 一、学习能力 .....            | 014 |
| 二、组织教育的能力 .....         | 015 |
| 三、组织管理的能力 .....         | 016 |
| 四、服务学生的能力 .....         | 017 |
| 五、应对突发事件和复杂局面的能力 .....  | 018 |
| 六、进行网上教育引导的能力 .....     | 019 |
| 七、从事教学和研究的能力 .....      | 019 |
| 八、促进学生全面协调发展的能力 .....   | 020 |
| 九、创新能力 .....            | 020 |
| 第三节 职业道德 .....          | 021 |
| 一、职业道德概述 .....          | 021 |
| 二、辅导员的职业道德 .....        | 021 |
| 三、建设辅导员职业道德长效机制 .....   | 024 |



|                           |     |
|---------------------------|-----|
| <b>第二章 辅导员具备的职业知识</b>     | 030 |
| 第一节 基础知识                  | 030 |
| 一、马克思主义理论的基本原理和基础知识       | 030 |
| 二、教育学的基本原理和基础知识           | 031 |
| 三、社会学的基本原理和基础知识           | 032 |
| 四、心理学的基本原理和基础知识           | 032 |
| 五、管理学的基本原理和基础知识           | 033 |
| 六、伦理学的基本原理和基础知识           | 034 |
| 七、美学的基本原理和基础知识            | 034 |
| 八、宗教学的基本原理和基础知识           | 035 |
| 第二节 专业知识                  | 036 |
| 一、专业知识技能                  | 036 |
| 二、夯实专业知识基础的重要性            | 038 |
| 三、夯实专业知识技能基础的途径           | 039 |
| 第三节 法律法规知识                | 042 |
| 一、加强高校辅导员法律素质培养的必要性       | 043 |
| 二、高校辅导员法律素质培养的内容和要求       | 044 |
| 三、辅导员工作中践行法治精神的具体措施       | 046 |
| 四、提升辅导员法律素养的途径            | 047 |
| <b>第三章 辅导员开展思想政治教育的能力</b> | 050 |
| 案例导读                      | 050 |
| 第一节 大学生思想政治教育的重要性及包含的内容   | 053 |
| 一、辅导员在大学生思想政治教育中的角色       | 054 |
| 二、思想政治教育的主要内容             | 055 |
| 第二节 辅导员开展大学生思想政治教育的现状     | 059 |
| 一、辅导员在大学生思想政治教育工作中的重要作用   | 060 |
| 二、辅导员开展大学生思想政治教育工作中存在的问题  | 064 |





|                                     |     |
|-------------------------------------|-----|
| 第三节 提升辅导员开展大学生学业规划能力的协同开发途径 .....   | 112 |
| 一、社会层面 .....                        | 112 |
| 二、学校层面 .....                        | 112 |
| 三、辅导员层面 .....                       | 114 |
| 四、学生层面 .....                        | 116 |
| <br>第六章 辅导员开展大学生日常事务管理的能力 .....     | 118 |
| 案例导读 .....                          | 118 |
| 第一节 大学生日常事务管理的重要性及包含的内容 .....       | 120 |
| 一、大学生日常事务管理的含义 .....                | 120 |
| 二、大学生日常事务管理的目的和重要性 .....            | 121 |
| 三、大学生日常事务管理的基本原则 .....              | 122 |
| 四、大学生日常事务管理的内容 .....                | 123 |
| 第二节 辅导员开展大学生日常事务管理的现状 .....         | 128 |
| 一、外国高校学生日常事务管理工作的特点 .....           | 128 |
| 二、我国高校开展大学生日常事务管理的现状 .....          | 131 |
| 第三节 提升辅导员开展大学生日常事务管理能力的协同开发途径 ..... | 133 |
| 一、学校层面 .....                        | 133 |
| 二、辅导员层面 .....                       | 136 |
| 三、学生层面 .....                        | 138 |
| <br>第七章 辅导员开展心理健康教育与咨询的能力 .....     | 139 |
| 案例导读 .....                          | 139 |
| 第一节 大学生心理健康教育的重要性及包含的内容 .....       | 141 |
| 一、心理健康概述 .....                      | 141 |
| 二、大学生心理健康教育的重要性 .....               | 142 |
| 三、大学生心理健康教育包含的内容 .....              | 146 |





|                                                |     |
|------------------------------------------------|-----|
| 第二节 辅导员开展大学生职业生涯规划与就业创业指导的现状 .....             | 184 |
| 一、辅导员在大学生职业规划和就业创业教育中的角色定位 .....               | 184 |
| 二、辅导员开展大学生职业生涯规划指导的现状和问题 .....                 | 186 |
| 三、辅导员开展大学生就业创业指导的现状和问题 .....                   | 188 |
| 第三节 提升辅导员开展大学生职业生涯规划与就业创业指导能力的<br>协同开发途径 ..... | 190 |
| 一、学校层面 .....                                   | 190 |
| 二、辅导员层面 .....                                  | 191 |
| <br>第十章 辅导员进行危机干预的能力 .....                     | 195 |
| 案例导读 .....                                     | 195 |
| 第一节 危机干预的重要性及包含的内容 .....                       | 198 |
| 一、危机干预的重要性 .....                               | 198 |
| 二、危机干预包含的内容 .....                              | 202 |
| 第二节 辅导员开展危机干预的现状 .....                         | 203 |
| 一、辅导员对大学生心理危机干预现状的分析 .....                     | 204 |
| 二、辅导员开展大学生心理危机干预工作存在的主要问题 .....                | 206 |
| 第三节 提升辅导员开展危机干预能力的协同开发途径 .....                 | 207 |
| 一、社会层面 .....                                   | 207 |
| 二、高校层面 .....                                   | 208 |
| 三、辅导员层面 .....                                  | 209 |
| <br>第十一章 辅导员进行理论与实践研究的能力 .....                 | 211 |
| 案例导读 .....                                     | 211 |
| 第一节 辅导员开展理论与实践研究的重要性及包含的内容 .....               | 214 |
| 一、辅导员开展理论与实践研究的重要性 .....                       | 214 |
| 二、辅导员进行理论与实践研究的主要内容 .....                      | 217 |
| 第二节 辅导员开展理论与实践研究的现状 .....                      | 217 |
| 一、意识不明确 .....                                  | 217 |

|                                  |     |
|----------------------------------|-----|
| 二、高校不重视·····                     | 218 |
| 三、理论研究问题空洞·····                  | 218 |
| 四、马克思主义哲学理论水平有待提高·····           | 220 |
| 五、教育学心理学理论水平有待加强·····            | 221 |
| 第三节 提升辅导员理论与实践研究能力的协同开发途径 ·····  | 222 |
| 一、学校和政府层面·····                   | 222 |
| 二、辅导员层面·····                     | 223 |
| 附录 Z 大学辅导员队伍职业化建设的探索与实践 ·····    | 227 |
| 一、Z 大学辅导员概况 ·····                | 227 |
| 二、Z 大学辅导员队伍职业化建设的模式构建与实践探索 ····· | 229 |
| 参考文献 ·····                       | 260 |
| 后 记 ·····                        | 269 |

# 绪 论

高校辅导员,是中国大学里特有的一类群体,这一群体在促进学生健康成长成才、维护校园和谐稳定方面发挥着不可或缺的生力军作用。随着我国高等教育大众化程度的不断提高,高等教育的规模逐年扩大,也更加重视质量和内涵建设。在这一教育大背景下,作为为社会主义事业培养合格建设者和可靠接班人的高校辅导员,其所担负的重要职责和使命也越发神圣而崇高。

高校辅导员是大学生成才发展的人生导师和知心朋友,其工作职责和工作内容具有一定的独特性和综合性,工作的性质和角色对其职业能力提出了较高的要求。2014年3月修改完成的《高等学校辅导员职业能力标准(暂行)》(以下简称《标准》)对高校辅导员职业概况、基本要求和各职业等级能力标准进行了规范与要求。制定和实施该标准,主要是“为了进一步增强辅导员职业的社会认同,建立辅导员职业相对独立的知识和理论体系,确立辅导员职业概念,提升辅导员职业地位和职业公信力,逐步增强广大师生和全社会对辅导员工作的职业认同;进一步强化辅导员队伍建设的政策导向,为各级部门推进辅导员队伍建设提供基本依据,推动各级部门进一步制定完善辅导员队伍准入、考核、培养、发展、退出机制;进一步充实丰富辅导员工作的专业内涵,引导辅导员系统学习职业相关理论知识、法律法规、政策制度等,为辅导员主动提升专业素养和职业能力指出路径和方向;进一步规范辅导员的工作范畴,逐步明晰辅导员的岗位职责和工作边界,增强辅导员的职业自信心和职业归属感”。<sup>①</sup>可见,辅导员的职业化、专业化已经成为辅导员队伍建设引人注目的重要问题。

目前,高校辅导员的队伍建设和职业发展仍存在以下几个问题:

(1) 辅导员不具备独立的职业地位,职业吸引力薄弱。

有关辅导员的职责定位问题一直是我国高等教育领域亟待解决的困扰,虽然相关文件对高校辅导员的职责边界做出了相应的规范与界定,但是随着社会多元化及教育规律的发展与变化,高校辅导员的工作内容及任务也随之发生相

---

<sup>①</sup> 教育部关于印发《高等学校辅导员职业能力标准(暂行)》的通知(教思政)[2014]2号[EB/OL]. [http://www.gov.cn/xinwen/2014-04/14/content\\_2658616.htm](http://www.gov.cn/xinwen/2014-04/14/content_2658616.htm).



应的改变,使其扮演的角色日益复杂多样。高校辅导员职责边界定位不清的情况,使辅导员很难从自身职业中获得经济利益、名誉、声望等满足感,无法较高层次地满足其实现自身职业化发展的需要,进而导致其难以实现职业化的实质性发展,这也是导致辅导员职业缺乏吸引力的根本原因。

#### (2) 社会认同度不高,辅导员自身岗位认同低。

高校辅导员是大学生思想政治教育工作的主体,承担着大学生思想政治教育的组织协调和具体实施的职责,大家特别希望这支队伍受到非常好的评价和重视,不断得到发展和提升。但是,现实工作中的情况反差较大,辅导员队伍的职业认同偏低,他们这种低的职业认同还明显体现在其日常工作表现和思想状态上,队伍的工作积极性差,流动性也较大。部分辅导员将此工作看作过渡时期的工作,将其作为个人职业生涯规划中的一块跳板,工作中心不在焉,应付了事,只忙于对自己今后出路的考虑和积累,以便今后跳出这支队伍,获得更大的提升。当调研一些辅导员是否愿意将此工作作为终生事业时,大多数辅导员的回答是不愿意或不太愿意;许多辅导员都特别愿意转岗到专职老师岗位或行政管理岗位。这体现了辅导员职业认同的矛盾境遇。尽管有越来越多的辅导员认可这一工作,但又很难在职业发展中将其作为一项长期坚持的事业,而这也代表了很多高校领导和社会人士关于这一工作“临时性”特点的认识。这一认识直接导致辅导员职业发展的内驱力不足,以及辅导员队伍的专业道德水平与获得的职业声望不一致等问题,导致辅导员产生极大的内心冲突和压抑,并衍生出难以改变的职业倦怠现象。

#### (3) 高校不重视,培训机制不健全。

从国家的指导性政策和各省市实践来看,目前,国家和各省都建立了辅导员培训和研修基地,但研修基地在承担辅导员岗前培训、日常培训和骨干培训中的作用发挥不明显。各高校从工作实际需要出发,都有辅导员的“上岗培训”制度,基础好的高校有日常业务培训等,但一以贯之的系统培训体系还没有形成,学校培训和研修基地培训沟通交流不深入、结合性不强,校内交流与外出学习考察,普遍培训和骨干培训的结合性也不太理想,优秀辅导员参加交流、考察、进修及考取学位深造的机会很少。同时,作为高校辅导员职业化发展一项重要指标的辅导员专业性研究组织数量偏低(除了全国、各省市辅导员研究会之外),对辅导员结合大学生思想政治工作实践和思想政治学科发展开展研究绝大部分只停留在政策层面的鼓励上。

#### (4) 管理考核机制不健全。

尽管各高校都非常重视对辅导员工作的考核与评价,但由于辅导员职责的不确定导致考评缺乏一定的可操作性和有效性。具体表现为:考评指标太多太细,考核缺乏必要的张力与弹性,造成辅导员工作疲于奔命,陷入具体事务之

中;辅导员职责的不确定性导致工作难以量化,考核缺乏必要的依据和标准,无法根据辅导员工作的实际绩效形成奖惩体系;个别院校在管理的实施过程中,由于缺乏相关规章制度的支持,对辅导员工作的评价往往不能量化,导致辅导员的工作量与所获评价不能达成一致等。

因此,必须以协同开发的整体性视角创新高校辅导员职业能力提升的模式和路径,这既是落实立德树人根本任务的客观需要,也是实现辅导员职业化、专业化和专家化发展的现实需要。

### 一、高校辅导员职业能力提升协同开发的必要性

高校辅导员是高校育人育才的骨干力量,是培养社会主义合格建设者和可靠接班人的排头兵,辅导员的素养和能力特别是其政治素养和思想引导能力直接影响到学生的信仰和信念。一位政治素质过硬、情商高、综合素质强、工作艺术精湛的优秀辅导员在言谈举止间就会潜移默化地感染他的学生,让学生感受榜样的力量,进一步坚定社会主义信念和坚持走社会主义道路的决心。根据教育部《高校辅导员职业能力标准(暂行)》的最新定位,不同层级的辅导员都要具备九个方面的能力素质,每一种能力素质对于初、中、高级辅导员的要求都有相应的区别,总体上呈现出低职业化到高职业化的发展趋势。要求高、职责重、考验深,辅导员正在经历一个从政治辅导员到全能型辅导员的角色转换,辅导员在教育引导的核心职能之外,学生事务管理的重要职能已经完全融入辅导员的职业化发展当中了。辅导员职业能力培养的综合性、独特性决定了开发其职业能力需要政府、社会、学校及辅导员自身各个层面共同努力、创新协同、合作开发。以协同开发的理念促进辅导员职业能力提升是辅导员队伍职业化建设的必然趋势,有助于为辅导员队伍职业化发展的瓶颈提供创新的解决方案。

### 二、高校辅导员职业能力提升协同开发的可能性

高校辅导员是做好大学生思想政治教育工作的骨干力量,是培育社会主义合格建设者和可靠接班人的重要力量,其政治属性和职业定位的特殊性和重要性决定了从中央到地方再到高校都非常重视辅导员队伍的职业能力提升。中央明确要求,各级党委和政府要重视高校思想政治工作队伍建设,积极支持和协助高校,为辅导员队伍职业化发展提供和创造良好的条件及环境,让辅导员发展有空间、干事有平台、待遇有保障。中央五大发展理念中的“协同”发展理念在辅导员队伍的职业能力提升中就体现为各级党委和政府及其相关职能部门、社会各界、高校及其职能部门要协同一致、共策共力,携手做好辅导员队伍职业能力发展的协同开发这篇“大文章”。中央和各级党委、政府对辅导员队伍发展政策支持的畅通性和举措落地的求真性为辅导员职业能力的协同开发提供了良好的基础保障。同时,新媒体和信息化时代的发展为辅导员职业能力的协同开发提供了更好的资源和更便利的条件,有助于辅导员职业能力协同开发



的各个主体在互联互通中共同搭建更高水平、更具实效的协同开发平台,推进辅导员职业能力的全息开发和全面拓展。此外,辅导员的工作职责要求其成为一个多面手,成为一个综合素质优良的人,而要实现这一点,辅导员在主观上必将寻求全方位开发自我能力的方式方法和实施路径,而这种辅导员自身职业能力提升的主观现实需求则进一步夯实了高校辅导员职业能力协同开发的现实性和可能性。

### 三、高校辅导员职业能力提升协同开发的模式

高校辅导员职业能力的协同开发应坚持统一主导、职责明确、协同互进、资源共享的原则,以培养“一专多能”的专家型辅导员为导向,形成统一、开放、灵活、高效的协同开发格局。具体而言,其模式可以描述为“三种理论+两个协同+一个目标”,即以人才开发理论、系统管理理论和协同发展理论为协同开发的理论向导,以实现内部协同(高校内不同层级、不同类别部门之间的协同)和外部协同(高校与高校、政府、社会机构等主体之间的协同)为协同开发的核心支撑,以培养通用能力(多项基本能力)扎实、特色能力(专业化能力)突出的“一专多能”型辅导员为协同开发的目标主旨,构建立体化、网络化的纵横交错协同开发体系。在协同开发的过程中,构建政府引导、权责明确、协会主导、平台共享、纵横互联、协同互促的发展共同体显得尤为重要,辅导员职业能力协同开发的各级主体、各相关资源要素的拥有方都应当积极参与其中,充分发挥各自在内外协同中的作用和功能,成为辅导员职业能力协同开发过程中责任共同体、利益共同体及价值、命运共同体的重要一极,为培养政治强、业务精、纪律严、作风正,特色能力突出、通用能力扎实的“一专多能”型辅导员做出应有的贡献。需要注意的是,协同开发过程中,要根据辅导员通用能力和特色能力的不同开发要求及不同开发主体、要素参与方的特点,进一步明确协同开发各个主体及要素参与方之间的职责权利关系、协调机制及保障举措,为辅导员职业能力的协同开发提供体制机制保障。

### 四、高校辅导员职业能力提升协同开发的路径

(1) 完善体制机制,建立全覆盖、层级化、功能强的社会化组织体系。

辅导员职业能力的协同开发既是辅导员队伍职业化、专业化发展的重要保障,又是其重要内容。完善辅导员队伍职业发展的体制机制,理顺政府、协会组织、高校之间的职责权利关系,形成统一有序、活力充足的管理体制和运作机制是推进辅导员职业能力协同开发的现实基础和内在要求。在辅导员的职业化发展主体责任体系中,各级政府及其主管部门担负着政策制定、资源供给、监督落实的重要职责,各级辅导员研究会或辅导员联盟等协会组织则担负着制度落实、活动组织、平台运作及协调互动等重要职责,而各个高校则承担着对辅导员的具体培养培训、职业化发展的内外协同、落小落细职责。构建完善、科学、通