

高等学校辅导员工作指导用书

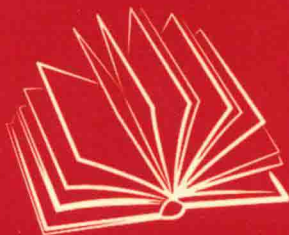
工作基础·工作定位·工作实务·工作艺术·工作对象

高校辅导员

工作手册

张雯欣 编著

HANDBOOK
OF
COLLEGE COUNSELORS' WORK



光明日报出版社

高校辅导员工作手册

张雯欣 编著

光明日报出版社

图书在版编目(CIP)数据

高校辅导员工作手册 / 张雯欣编著. -- 北京: 光明日报出版社, 2016.6

ISBN 978-7-5194-1203-6

I. ①高… II. ①张… III. ①高等学校—辅导员—工作—手册 IV. ①G645.1-62

中国版本图书馆CIP数据核字(2016)第150837号

高校辅导员工作手册

编 著: 张雯欣

责任编辑: 李 娟

责任校对: 高桂平

封面设计: 刊 易

责任印制: 曹 诤

出版发行: 光明日报出版社

地 址: 北京市东城区珠市口东大街5号, 100062

电 话: 010-67022197(咨询), 67078870(发行), 67019571(邮购)

传 真: 010-67078227, 67078255

网 址: <http://book.gmw.cn>

E-mail: gmcbs@gmw.cn lijuan@gmw.cn

法律顾问: 北京德恒律师事务所龚柳方律师

印 刷: 三河市明华印务有限公司

装 订: 三河市明华印务有限公司

本书如有破损、缺页、装订错误, 请与本社联系调换

开 本: 710×1000 1/16

字 数: 160千字

印 张: 13

版 次: 2017年5月第1版

印 次: 2017年5月第1次印刷

书 号: ISBN 978-7-5194-1203-6

定 价: 40.00元

版权所有 翻印必究

前 言

高校辅导员是大学生思想政治教育的骨干力量，是大学生健康成长的指导者和引路人，是大学生思想、政治、学习、生活的导师，同时，也是大学生日常事务管理工作的组织者和实施者。这支队伍的整体素质，很大程度决定着大学生思想政治教育的效果和学生培养的质量。随着国际国内形势和大学生自身情况的发展变化，辅导员工作也面临各种新情况、新问题和新的挑战。

本书的作者多年从事学生工作和辅导员工作，将多年来的工作经验、工作方法以及对辅导员工作的深入思考总结出来，编写成《高校辅导员工作手册》一书。这是一本较为全面地反映辅导员工作的书，涵盖辅导员工作的各个环节及其自身成长的各个阶段。各章节的内容都具有较强的针对性，真正做到了贴近实际、贴近生活、贴近学生。作者根据不同类型、不同年级、不同时间节点的大学生成长特点，紧紧围绕“团结”“适应”“选择”“发展”等主题，从“四个抓好”（抓好关键环节、抓好重点人群、抓好重要载体、抓好重要工作）入手，重点阐述了学风建设、班级建设、校园文化建设、职业生涯教育和就业指导服务、心理健康教育的工作方法和工作艺术，并辅以案例分析。本书还研究探讨了当代大学生的思想行为特征及成长规律、当代大学生思想政治教育理论方法，当代大学生创新创业能力培养等，以期对当下国家正在大力推进的“双创”工作有所启示。

高校辅导员工作是一门实践性、科学性、专业性很强的工作，需要我们把它作为一门学科去建设和积累，需要我们把它当成一项事业来推动和发展。

正如《高校辅导员誓词》：我志愿成为一名高校辅导员，拥护党的领导，献身教育事业，恪守职业规范，提升专业素养，情系学生成长，做好良师益友。

为培养社会主义合格建设者和可靠接班人而努力奋斗！

目 录

第一章 辅导员工作基础.....	1
第一节 辅导员制度的发展和完善.....	1
第二节 辅导员工作相关的理论.....	4
第三节 对辅导员职业能力标准的解读.....	9
第四节 辅导员职业发展路径.....	13
第二章 辅导员工作定位.....	17
第一节 辅导员的角色定位.....	17
第二节 辅导员的岗位职责.....	20
第三节 辅导员的素质要求.....	24
第三章 辅导员工作实务.....	33
第一节 抓好关键环节.....	33
第二节 抓好重点人群.....	43
第三节 抓好重要载体.....	58
第四节 抓好重要工作.....	67
第四章 辅导员工作艺术.....	87
第一节 谈心教育.....	87
第二节 主题教育.....	90
第三节 榜样教育.....	93
第五章 辅导员工作对象.....	99
第一节 当代大学生思想行为特征分析.....	99
第二节 大学生成长成才规律.....	104
第三节 当代大学生思想政治教育原则.....	107
第四节 当代大学生思想政治教育方法.....	112
第五节 当代大学生思想政治教育发展趋势.....	117
第六节 当代大学生创新创业能力培养.....	124
第七节 当代大学生创新思维能力培养.....	154

附录 1.....	174
附录 2.....	186
附录 3.....	191
参考文献.....	196
后记.....	202

第一章 辅导员工作基础

第一节 辅导员制度的发展和完善

以 1953 年清华大学提出设立政治辅导员为标志，高校辅导员制度已经具有 50 多年的历史。辅导员是伴随着我国的经济、政治、文化建设发展而逐步发展的过程。

1961 年，党中央庐山会议上出台专门文件，提出在各高校设立专职辅导员，并得到实施；文化大革命期间，思想政治工作被“四人帮”利用，思想政治工作声誉遭到破坏；1978 年，国家教委出台文件，在高校恢复辅导员制度，因原先文革前思想政治工作人才（包括辅导员）转岗严重，于是以专业教师兼职为主担任政治辅导员，辅导员工作不再仅仅停留在政治上，逐步向思想政治教育转变。

1987 年，也出台过改进和加强大学生思想政治教育工作的文件，政治辅导员工作定位依旧没有变。一直到九十年代，随着改革开放的深入，高校也出现了很多新情况，比如帮困工作、心理辅导、职业辅导等工作也成为了辅导员工作的一部分。

进入 21 世纪，党和国家越来越重视大学生思想政治教育。2000 年 6 月，中央思想政治工作会议隆重召开，江泽民同志在大会上谈到加强思想政治工作队伍建设时说：思想政治工作是全党的工作，所有党员和党的领导干部都要做。同时，又必须建设一支政治强、业务精、纪律严、作风正的专兼职结合的思想政治工作队伍。同年 7 月，中共教育部党组颁发了《关于进一步加强高等学校学生思想政治工作队伍建设的若干意见》，重申了学生思想政治工作队伍建设的重要性和紧迫性，并对高等学校思想政治工作队伍建设提出了指导性意见。

2004 年，中共中央、国务院在组织教育部、中宣部、团中央三部委进行

广泛调研的基础上，于同年下发了《关于进一步加强和改进大学生思想政治教育的意见》（中发[2004]16号文件），提出要“把加强和改进大学生思想政治教育作为一项重大而紧迫的战略任务”。在谈到思想政治教育队伍建设时指出，要采取有力措施，着力建设一支高水平的辅导员、班主任队伍，学校要从政治上、工作上、生活上关心他们，在政策和待遇方面给予适当倾斜。文件明确了辅导员和班主任队伍是大学生思想政治教育队伍的主体，是大学生思想政治教育工作的骨干力量，全面指出了大学生思想政治教育的重要性和实施方法，并且把过去称呼的“政治辅导员”，改称为“辅导员”。辅导员的角色定位发生了变化，成为“大学生健康成长的引导者和引路人”。

2005年，为全面贯彻落实中央文件精神，教育部出台16号文件的配套文件，《关于加强高等学校辅导员班主任队伍建设意见》（以下简称《意见》），该《意见》再次指出：“辅导员、班主任是高等学校教师队伍的重要组成部分，是高等学校从事德育工作，开展大学生思想政治教育的骨干力量，是大学生健康成长的指导人和引路人。加强辅导员、班主任队伍建设，是加强和改进大学生思想政治教育和维护高校稳定的重要组织保障和长效机制，对于全面贯彻党的教育方针，把大学生思想政治教育的各项任务落到实处，具有十分重要的意义。要从战略和全局的高度，充分认识新形势下加强辅导员班主任队伍建设的特殊性和特殊重要性和紧迫性。”《意见》提出专职辅导员要从党员教师和党员干部中选聘的原则，同时指出，“专职辅导员总体上按1：200的比例配备，保证每个院（系）的每个年级都要有一定数量的专职辅导员”。《意见》还特别指出了要大力加强辅导员、班主任的培训工作，教育行政部门和高校要制定辅导员、班主任培训规划，建立分层次、多形式的培训体系；切实为辅导员、班主任工作和发展提供政策保障，解决好评聘教师职务问题和职称评定问题，统筹规划专职辅导员发展问题，完善评优奖励制度等。16号文件，拓展了辅导员职能，“帮助学生解决实际问题”作为一项职能写进了文件（包括帮困、心理、就业、生涯规划、人际关系等），并从很多方面为辅导员的出路和保障做出了努力，提出鼓励和支持辅导员长期从事该项工作，向职业化、专家化方向发展。2005年1月17日，胡锦涛同志在全国加强和改进大学生思想政治教育工作会议上的讲话中再次重申了建设一支高水平的辅导员队伍在大学生思想政治教

育中的重要意义。

2006年4月27日至28日,教育部在上海召开了全国第一次高校辅导员队伍建设工作会议,明确了辅导员的角色定位、工作定位和素质要求,明确了辅导员具有教师和行政管理干部的“双重身份”,实行学校和院系的“双重管理”,可以“双线晋升”教师专业技术职务和行政职务,待遇上不低于专业教师的平均水平,从而极大地拓展了辅导员的发展空间,这充分体现了党中央、国务院对高校辅导员队伍建设的高度重视。

2006年9月,教育部开始实施《普通高等学校辅导员队伍建设规定》,也即第24号令,文件中对辅导员队伍建设的要求和职责、配备与选聘、培养与发展、考核与管理做出了明确的规定和要求,这是高校辅导员队伍建设的纲领性文件。随后,全国各级教育厅,高校工委纷纷召开省内高校辅导员队伍建设工作会议,落实中央和教育部有关文件的精神和要求。专项基金的设立、培训计划的实施、培训和研修基地的建设、辅导员网站的开通、岗位交流机制的探索、持证上岗制度的实行等,从中央到地方的各级政府都把加强辅导员队伍建设作为一项重大的政治任务来对待,各高校也响应号召,积极探索,认真落实,大力加强和推进了辅导员队伍建设,为我国高校辅导员队伍的制度的不断完善提供了很多很好的思路和做法。随后教育部又制定《2006—2010年普通高等学校辅导员培训计划》,提出到2010年培养和造就1000名在思想政治教育方面有一定国内影响的专家等目标。

2008年7月10日,中国高等教育学会辅导员工作研究会成立大会在山东大学召开,会议审议通过了《中国高等教育学会辅导员工作研究分会章程》,选举了98所高校作为理事单位,43所高校为常务理事单位,选举成立了研究分会组织机构。根据章程,研究分会将开展大学生思想政治教育及高校辅导员队伍建设相关工作研究、理论研究和政策研究,设立辅导员工作研究专家库,组建学术专家委员会,组织辅导员工作论文、著作等成果评选工作等。研究分会的成立为全国高校辅导员提供了一个工作研究和学术交流的平台,必将推动我国高校辅导员制度不断向前发展。

2013年,教育部制定了《普通高等学校辅导员培训规划(2013—2017年)》(教党[2013]9号),提出构建高校辅导员队伍能力标准体系,推动高校

辅导员队伍专业化职业化建设。这一系列的文件和法规，产生了两个结果，一是各高校按教育部要求的1:200的老师和学生的比例迅速扩大专职辅导员的数量。二是针对新招聘和原有的辅导员进行大规模的培训。

2014年，教育部关于印发《高等学校辅导员职业能力标准（暂行）》（教思政[2014]2号）的通知，调整和完善高校辅导员培养培训方案、工作职能设置、考评考核指标等，努力将高校辅导员队伍建设提升到新水平。

第二节 辅导员工作相关的理论

一、灌输理论

灌输论是马克思主义的重要原理，是思想政治教育价值实现的最基本途径，是培养中国特色社会主义合格建设者和接班人的重要方式。思想政治教育价值的实现，即思想政治教育所蕴含的思想、认识、政治、道德等内容，只有为受教育者所接受，并内化为他们各自的某种深刻而稳定的心理结构，外化为一种现实的心理能量以及个体意识和行为习惯，才能增强他们的主体意识和主体能量。这个过程包括三个阶段：第一阶段，灌输。教育者首先通过一定的思想政治教育形式，把社会要求的政治观点、思想体系、道德规范等“灌输”到受教育者头脑中去，为受教育者将这些内容转变为自己的思想奠定基础。第二阶段，接受。有了明确的教育目标和教育内容，加之教育者的悉心引导，受教育者就会有选择地接受教育者给予的各种教育影响，并将之转化为个体的意识和动机，完成“内化”阶段；第三阶段，“外化”和评价。受教育者把个体的意识和动机转化为良好的行为和道德习惯，也就是“外化”阶段，这个阶段的实质是精神变物质的过程。在这个过程中，教育者和受教育者相互联系，对个体行为产生的社会效果进行评价。由此可见，只有当教育者把社会所要求的政治观点、思想体系、道德规范等“灌输”给受教育者，受教育者才有接受的可能，才能对教育信息和教育行为产生认同感，进而“外化”为自觉行为，思想政治教育价值才能得以实现，换言之“灌输”是思想政治教育价值实现的前提基础，是思想政治教育价值实现的最基本途径。

二、木桶理论

木桶效应又称水桶原理或短板理论，水桶短板管理理论，所谓“水桶理论”也即“水桶定律”，其核心内容为：一只水桶盛水的多少，并不取决于桶壁上最高的那块木块，而恰恰取决于桶壁上最短的那块。根据这一核心内容，“水桶理论”还有两个推论：其一，只有桶壁上的所有木板都足够高，那水桶才能盛满水。其二，只要这个水桶里有一块不够高度，水桶里的水就不可能是满的。木桶定律是讲一只水桶能装多少水取决于它最短的那块木板。一只木桶想盛满水，必须每块木板都一样平齐且无破损，如果这只桶的木板中有一块不齐或者某块木板下面有破洞，这只桶就无法盛满水。水桶原理是由美国管理学家彼得提出的。说的是由多块木板构成的水桶，其价值在于其盛水量的多少，但决定水桶盛水量多少的关键因素不是其最长的板块，而是其最短的板块。也可称为短板效应。这就是说任何一个组织，可能面临的一个共同问题，即构成组织的各个部分往往是优劣不齐的，而劣势部分往往决定整个组织的水平。因此，在班级管理辅导中辅导员应思考一下班级的“短板”，并尽早补足它。

三、激励强化理论

激励强化理论指对强化的作用机理、强化物的分类与组合、强化的过程分析以及强化的操作技术性设计等，形成了系统的学说。其中的正强化优先观点，在实际管理中得到广泛应用。激励强化理论由美国心理学家斯金纳创建。作为美国最杰出的心理学家之一，斯金纳在把科学方法引入心理学上具有里程碑式的地位。从经济学的逻辑看，激励能否有效至少取决于以下前提：第一，激励所提供的东西是激励接受者所需要的东西，并且能引起激励接受者的获得欲望；第二，激励所提供的东西必须具有稀缺性和排他性，也就是说要使接受者获得某种独享；第三，激励效用是曲线而不是直线，收益和付出的关系有增有减，相关度有大有小有正有负，要合理运用，既不能“过”，也不能“不及”。在这些前提下，管理学家们提出过很多激励理论和模型，其中斯金纳提出的“强化理论”至今仍然具有重大的理论和实践意义。斯金纳认为，激励涉及到以下两

种反射过程： S （刺激） $\rightarrow R$ （反应）和 R （反应） $\rightarrow S$ （刺激）。从而补充和丰富了此前心理学家提出的行为反应模式。所有的行为主义者都注重刺激与反应的关系。这种刺激能使行为者产生反应，所以具有激励作用。但这种激励不一定有效。因为这种模式是先有刺激，后有行为，行为者得到刺激不见得会产生相应行为。斯金纳提出了“反应 \rightarrow 刺激”模式，也就是关注行为结果给行为者带来的刺激，由此而形成了他的强化理论，这正是斯金纳对管理学贡献最大的地方。按照这一模式，激励不能局限于行为前的刺激，更重要的是取决于行为后的结果。换句话说，激励来自于行为后果的强化。某种行为出现后，如果会带来具有强化这种行为的后果，反复持续，就能使行为与强化之间形成很强的相倚关系，这样，管理者就可以通过强化来调节这种行为。管理者可以调节强化物的种类、频率、强度，但归根到底，激励作用是由被管理者的自身行为产生的，从而使强化对后续行为形成有效制约，而且具有主动性。斯金纳认为，即使对“反应 \rightarrow 刺激”模式而言，也需要区分外部环境的强化和行为本身的强化。一般来说，在行为发生后的强化有两种：一种是强化的内在相倚性；另一种是强化的外在相倚性。所谓强化的内在相倚性，是指行为本身的结果所产生的强化效应；所谓强化的外在相倚性，是指行为发生后来自外部的强化效应。

四、归因理论

归因理论是人力资源管理和社会心理学的激励理论之一，归因是指观察者为了预测和评价被观察者的行为，对环境加以控制和对行为加以激励或控制，而对被观察者的行为过程所进行的因果解释和推论。1958年，海德在他的著作《人际关系心理学》中，从通俗心理学的角度提出了归因理论，该理论主要解决的是日常生活中人们如何找出事件的原因。海德认为人有二种强烈的动机：一是形成对周围环境一贯性理解的需要；二是控制环境的需要。而要满足这两个需求，人们必须有能力预测他人将如何行动。因此海德指出，每个人都试图解释别人的行为，并都具有针对他人行为的理论。海德认为事件的原因无外乎有两种：一是内因，比如情绪、态度、人格、能力等；二是外因，比如外界压力、天气、情境等。一般人在解释别人的行为时，倾向于性格归因；在解释自

己的行为时，倾向于情景归因。

Jones 和 Davis 在 1965 年提出，此理论主张，当人们进行个人归因时，就要从行为及其结果推导出行为的意图和动机。一个人所拥有的信息越多，他对该行为所做出的推论的对应性就越高。一个行为越是异乎寻常，则观察者对其原因推论的对应性就越大。影响对应推论的因素主要有 3 个：①非共同性结果：指所选行动方案有不同于其他行动方案的特点。②社会期望：一个人表现出符合社会期望的行动时，我们很难推断他的真实态度。③选择自由：如果我们知道某人从事某行动是自由选择而不是受到某种因素的强迫，我们便倾向于认为这个行为与某人的态度是对应的。如果不是自由选择的，则难于做出对应推论。

五、人格理论

阿德勒的理论强调人的积极品质和社会动机在个人行为中的重要作用。阿德勒的认为人格是在战胜自卑和追求优越过程中形成发展的。人天生就有一种自卑感，这种自卑感促使个人不断地追求优越。他认为，自卑情结的发现是个心理学上的重大贡献。对抗自卑感的主要方法就是“补偿”，即力图补偿自己的不足，克服缺陷以求达到优越的目标。由于补偿方法的不同，儿童形成了“生活方式”，即在生活中不断加以总结、归纳和概括，逐渐固定下来，形成一套特殊达到行为方式，以此作为对付环境的基础。在阿德勒看来，各种心理疾病或障碍都是“生活的失败”，是由于错误的生活风格导致的。而错误的生活之所以产生，是由于个人专注于夸大了的个人优越感并缺乏足够的“社会兴趣”。如果一个人缺乏对社会的兴趣和与他人的合作精神，而自己的生活目标又遇到困难不能达到，人的心理就不平衡。

六、人格发展八阶段理论

埃里克森认为，人要经历八个阶段的心理社会演变，这种演变成为心理社会发展（psycho-social development）。这些阶段包括四个童年阶段、一个

青春期阶段和三个成年阶段。每一个阶段有这些阶段应完成的任务，并且每个阶段都建立在前一阶段之上，这八个阶段紧密相连。埃里克森认为，青年期主要面临的问题和困惑是自我同一性，同一性混乱具体表现为自我认识不全面、不客观，自我目标不明确，自我与环境适应不良，由此导致了自我认识偏差、自卑、人际关系不良、生涯规划不明等一系列迷失性问题。因此，这一阶段的主要发展任务就是要建立同一性和亲密关系，即帮助青年人认识自我、了解自我、思考自身角色和责任，以及自己与周围环境的关系，确立自己的正确位置和发展方向。

七、马斯洛需求理论

尊重的需要可分为自尊、他尊和权利欲三类，包括自我尊重、自我评价以及尊重别人。与自尊有关的，如自尊心、自信心，对独立、知识、成就、能力的需要等。尊重的需要也可以如此划分：①渴望实力、成就、适应性和面对世界的信心，以及渴望独立与自由；②渴望名誉与声望。声望为来自别人的尊重、受人赏识、注意或欣赏。满足自我尊重的需要导致自信、价值与能力体验、力量及适应性增强等多方面的感觉，而阻挠这些需要将产生自卑感、虚弱感和无能感。基于这种需要，愿意把工作做得更好，希望受到别人重视，借以自我炫耀，指望有成长的机会、有出头的可能。虽然，尊重的需要很少能够得到完全的满足，但基本上的满足就可产生推动力。这种需要一旦成为推动力，就将会令人具有持久的干劲。

自我实现的需要是最高等级的需要。满足这种需要就要求完成与自己能力相称的工作，最充分地发挥自己的潜在能力，成为所期望的人物。这是一种创造的需要。有自我实现需要的人，似乎在竭尽所能，使自己趋于完美。自我实现意味着充分地、活跃地、忘我地、集中全力全神贯注地体验生活。成就感与成长欲不同，成就感追求一定的理想，往往废寝忘食的工作，把工作当作是一种创作活动，希望为人们解决重大课题，从而完全实现自己的抱负。

第三节 对辅导员职业能力标准的解读

一、《高等学校辅导员职业能力标准（暂行）》（以下简称《标准》）出台的背景和起草过程

党的十六大以来，特别是《中共中央国务院关于进一步加强和改进大学生思想政治教育的意见》（中发〔2004〕16号）下发以来，中央各部门、各地各高校深刻认识加强辅导员队伍建设的重要性和紧迫性，强化组织领导，制定政策措施，落实责任分工，建立起一套辅导员选拔、培养、激励、保障的体制机制，使辅导员工作条件、发展空间、待遇保障不断改善，辅导员队伍的年龄结构、学历结构、知识结构日趋合理，专业化、职业化建设不断加强。辅导员队伍围绕中心，服务大局，坚决贯彻中央精神，在一系列重点时期、重大活动、重要事件中，表现出良好的政治素质、工作作风和精神风貌，成为让党放心、受学生欢迎的重要育人力量。十年来，全国高校专职辅导员从2004年的4万多人增加到如今的12.7万人，以全国高校辅导员年度人物为代表的一批优秀辅导员不断涌现，辛勤耕耘，无怨无悔，赢得了广大学生的尊敬和爱戴。

党的十八大报告指出，要把立德树人作为教育的根本任务，培养德智体美全面发展的社会主义建设者和接班人，培养学生社会责任感、创新精神、实践能力，这对在高校育人过程中发挥重要作用的高校辅导员队伍提出了更高的要求。为贯彻落实党的十八大精神，进一步提升思想政治教育工作的科学化水平，教育部按照“立标准、建机制、提质量、促发展”的整体思路，全面推进高校辅导员队伍的专业化、职业化建设，把研究制定辅导员职业能力标准作为重要举措列入了教育部重点工作。

自2012年5月以来，教育部以课题形式委托专家开展研究，梳理高等学校辅导员职业能力标准的基本框架和主要内容，在专家研究成果的基础上，成立了文件起草组，就制定起草高校辅导员职业能力标准进行深入研究和调研，先后赴多地组织当地高校党委负责同志、学工部门负责同志、人事管理部门负责同志、宣传部门负责同志、理论专家代表、辅导员代表召开征求意见座谈会，

听取了近百所高校的意见和建议。经过将近一年时间的修改完善，起草小组认真研究、充分吸收了各地各高校和教育部有关司局的意见，于今年三月修改完成了《高等学校辅导员职业能力标准（暂行）》。

二、《标准》的目标和主要任务

制定和实施此标准，一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；二是为了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；三是为了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；四是为了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。

三、《标准》的主要内容

《标准》主要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。

《标准》指出，高校辅导员是高校教师队伍和管理队伍的重要组成部分，具有教师和干部的双重身份，是开展大学生思想政治教育的骨干力量，应具备思想政治工作相关学科的宽口径知识储备，具备较强的组织管理能力和语言、文字表达能力，及教育引导能力、调查研究能力等。应按照政治强、业务精、纪律严、作风正的标准进行选聘。

《标准》要求，高校辅导员应将爱国守法、敬业爱生、育人为本、终身学习、为人师表作为职业守则，应在基础知识、专业知识和法律法规知识方面不断拓宽储备，努力提高职业素养和职业能力。

《标准》从初、中、高三级职业能力等级，对高校辅导员在思想政治教育、党团和班级建设、学业指导、日常事务管理、心理健康教育与咨询、网络思想政治教育、危机事件应对、职业规划与就业指导、理论与实践研究等九方面辅导员职业功能的工作内容进行了梳理和规范，对辅导员在不同职业功能上应具备的能力和理论知识储备提出了明确要求。《标准》目前是一个导向型标准，之所以将辅导员职业能力划分为三个等级，是为了体现出辅导员职业发展的渐进性和阶段性，帮助广大辅导员根据自身的工作年限，更清晰地对照自己当前所处的职业发展阶段和应具备的职业能力，从而明确自身职业发展努力方向和目标，按照人才发展规律循序渐进地进步提升。

四、《标准》的实施要求

一是要求各级教育行政部门将《标准》作为本地区辅导员队伍建设的基本依据，建立辅导员队伍建设质量保障体系，完善辅导员聘任（聘用）、考核、退出等管理制度，保障辅导员合法权益，形成科学有效的辅导员队伍管理和督导机制，组织开展《标准》学习宣传活动。

二是要求各高等学校紧密结合实际，抓紧制订贯彻落实《标准》的具体措施，规范辅导员工作职能设置，制定辅导员准入标准，完善辅导员培养培训方案，确保辅导员培养培训经费保障，加强辅导员专业发展规划，注重辅导员职业理想与职业道德教育，健全辅导员工作绩效考核和管理机制。

三是要求各级辅导员培训基地围绕《标准》建立健全科学系统的辅导员培养培训课程体系和核心课程，推进高质量辅导员培训教材编写，进一步规范辅导员培训内容，增强辅导员培训针对性和实效性。

四是要求高校辅导员深刻理解《标准》基本理念，准确把握《标准》主要内容，全面落实《标准》各项要求，把《标准》作为提高自身专业发展水平的行为准则，爱岗敬业，增强专业发展自觉性。

【点评】2014《能力标准》文件细致的介绍了高校辅导员职业定位于发展规划，系统的确定了高校辅导员能力标准，从三个维度，三个等级量化了能力的具体