

教育强国战略下中国特色大学辅导员角色与效能优化研究

王明明

(合肥职业技术学院,安徽合肥 230011)

[摘要]本研究基于教育强国战略背景,聚焦中国特色大学辅导员队伍作为“第四支队伍”的独特定位,探讨中国特色大学辅导员角色定位与效能优化问题。通过多案例分析、政策文本解读和实证数据等方法,系统梳理了辅导员角色演变历程,剖析了当前辅导员在人才培养中的核心效能及工作面临的挑战与困境。研究发现,在新时代背景下,辅导员角色呈现多元化、专业化趋势,但仍存在身份认同模糊、职业发展受限、工作压力大等问题。针对这些问题,本文提出了优化辅导员角色定位和提升工作效能的策略,分别是:明确辅导员作为“第四支队伍”的重要角色;构建科学的辅导员培养与评价体系;完善辅导员职业发展通道;强化辅导员专业能力建设;创新辅导员工作方法与模式。研究结果对于推进中国特色大学辅导员队伍建设、提升思想政治教育质量、实现教育强国战略目标具有重要的理论和实践意义。

[关键词]教育强国;大学辅导员;角色定位;效能优化;思想政治教育

[作者简介]王明明(1990—),男,安徽合肥人,合肥职业技术学院经贸旅游学院副教授,法学硕士,研究方向:大学生思想政治教育。

[DOI] <https://doi.org/10.62662/kxwzx0208024>

[中图分类号] G641

[本刊网址] www.oacj.net

[投稿邮箱] jkw1966@163.com

引言

在中国迈向教育强国的战略进程中,高校思想政治工作占据着核心地位,而大学辅导员作为开展这项工作的主力军,其角色定位与效能水平直接关系到高等教育人才培养质量和国家教育战略目标的实现。中国特色大学辅导员的首要特色在于其强烈的政治属性,要始终坚持党的领导,坚定贯彻党的教育方针,确保高校成为坚持党的领导的坚强阵地,引导学生坚定不移听党话、跟党走。近年来,随着《中国教育现代化2035》《关于深化新时代学校思想政治理论课改革创新的若干意见》等政策文件的出台,国家对大学生思想政治教育提出了更高要求,辅导员队伍建设被提升至前所未有的战略高度。教育部统计数据显示,截至2024年底,全国高校专职辅导员总数已超过28万人,师生比达到1:200左右,但辅导员队伍的质量建设与角色效能仍存在不少问题。2021年的全国高校辅导员工作调查报告指出,超过65%的辅导员存在角色认同困惑,近70%面临职业倦怠风险,而专业能力不足、发展通道受限等问题也普遍存在。这些现象表明,在教育强国战略背景下,系统研究中国特色大学辅导员角色定位与效能优化问题具有重要的理论和实践意义。

本研究旨在探索教育强国战略下如何优化大学辅导员角色定位、提升工作效能。通过梳理辅导员制度的历史沿革、分析当前面临的挑战与困境、考察国内外先进经验,探讨辅导员角色转型的方向与路径,进而提出完善辅导员培养评价体系、创新工作方法与模式等优化策略。例如,天津大学的“师友计划”案例,我们可知区别于传统教师、行政人员与科研人员,辅导员被定义为“第四支队伍”,承担思政教育、价值观塑造与学生成长的直接责任。这些研究不仅有助于推动辅导员队伍专业化、职业化建设,也将为高校思想政治工作创新发展提供辅导员在高等教育中的角色理论理论支撑和实践指导,最终服务于教育强国战略的实施和社会主义建设者、接班人的培养目标。基于此,本研究将从辅导员角色演变、现状分析、国内外经验借鉴和优化路径等维度展开系统探讨,为新时代大学辅导员队伍建设提供有益参考。

一、辅导员队伍的角色重构:从“事务管理者”到“思政主力军”

(一)角色演进的历史脉络

中国大学辅导员制度自建立以来经历了多次重要变革。新中国成立初期,辅导员主要承担学生管理和政治辅导工作,角色定位以“政工干部”为

主。改革开放后,随着高等教育规模扩张,辅导员工作重心逐渐转向学生日常事务管理,形成了“管理者”的主导角色。进入21世纪,特别是2004年《关于加强和改进高等学校辅导员班主任队伍建设的意见》出台后,辅导员队伍开始朝着专业化、职业化方向发展,角色定位逐步转变为“学生思想政治教育的骨干力量”。教育部《高校思想政治工作质量提升工程实施纲要》将辅导员定位为“立德树人”核心力量。全国各大高校每年都会对辅导员队伍开展工作质量提升轮训安排,比如西北师范大学辅导员赋能行动,五年培训覆盖1300余人次。

2017年以来,随着《高校思想政治工作质量提升工程实施纲要》《高等学校辅导员职业能力标准》等政策文件的颁布实施,辅导员队伍建设进入新阶段,角色定位升级为“思想政治教育主力军”。根据教育部2023年数据,2018—2022年期间全国高校专职辅导员中具有研究生学历比例从52.3%提升到73.6%,具有中级及以上职称的比例从38.7%提升到57.2%,这一数据变化充分反映了辅导员队伍专业化、职业化、专家化发展趋势,标志着辅导员角色已从单纯的事务管理者转变为以思想政治教育为核心的学生成长引路人。

(二)主力军职能的多维体现

作为思政教育主力军,当代大学辅导员的职能呈现出鲜明的多维特征。首先,中国特色大学辅导员应具备扎实的思想政治教育专业理论基础,尤其是要具备马克思主义理论、教育学、心理学等相关学科知识背景。在思想引领维度,辅导员通过理论宣讲、价值观引导、榜样示范等方式,将社会主义核心价值观融入大学生日常学习生活,引导学生树立正确的世界观、人生观和价值观。例如,河北省辅导员郭艺通过“红心青年讲习社”开展长征精神宣讲累计40余场,覆盖3000人次,实现思政教育创新。江苏财经职业学院辅导员沈玲《折翅雏鹰重振行动》以心理干预案例入选全国平台,助力残疾学生实现“逆袭”。教育部2022年的统计数据显示,全国高校辅导员年均开展思政主题教育活动超过20万场,覆盖学生近3000万人次,有效提升了大学生的理想信念和爱国情怀。其次,在教育教学维度,辅导员既是职业化的思政课教师,又是学生专业成长的导师,通过开设职业生涯规划课、形势政策课、心理健康教育课等,提升学生综合素质。最后,在学生管理服务维度,辅导员负责学生日常事务管理、心理危机干预、就业创业指导等工作,为学生成长发展提供全方位服务。例如,江西外语外贸职业学院“大树小树共成长”工作室构建“1234”育

人模式,培养国家级奖项获得者20余人。根据2023年中国高等教育学生信息网数据,辅导员主导的心理健康服务体系已覆盖95%以上的高校,就业指导与服务满意度达到86.7%。这些数据充分体现了辅导员队伍在立德树人过程中的核心地位,印证了辅导员从传统“事务管理者”向“思政教育主力军”角色转变的成效。

二、数据与案例:辅导员队伍的核心效能分析

(一)立德树人的量化成果

中国特色大学辅导员肩负着为党育人、为国育才的崇高使命,将思想政治教育贯穿于学生工作的全过程,通过开展各类主题教育活动、主题班会等,培养学生正确的世界观、人生观、价值观,促进学生全面发展,为国家培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人。近五年来,大学辅导员在立德树人方面取得了显著成效,这些成果可通过多项量化指标得到验证。根据教育部思想政治工作司2022年发布的《全国高校思想政治工作质量提升工程评估报告》,辅导员主导的思政教育活动对大学生思想政治素质提升的贡献率达到67.3%,远高于其他教育形式。在价值观引领方面,由辅导员指导的大学生志愿服务项目年均超过5万个,参与学生达到1200万人次,志愿服务时长累计超过2亿小时。

从专业能力建设角度看,辅导员队伍的专业化水平显著提升。2023年中国高等教育学会辅导员工作研究分会的调查显示,全国高校辅导员近五年来发表学术论文总量超过4.5万篇,其中核心期刊论文占比提升至23.7%;主持各类科研项目超过1.2万项,国家级项目占比从2018年的3.2%提升至2023年的7.8%。同时,辅导员队伍的教育教学成果也日益显著,全国高校辅导员开设的思政类课程超过3000门,年均覆盖学生超过1800万人次,课程满意度达到92.3%。这些量化数据充分证明,辅导员队伍在落实立德树人根本任务方面发挥了不可替代的核心作用。

(二)思政教育的创新模式

面对新时代大学生特点和教育环境变化,辅导员队伍在思政教育模式上积极创新,形成了一系列具有示范效应的新型教育模式。“沉浸式”思政教育模式是其中的典型代表,通过将思政元素融入学生社团活动、校园文化、社会实践等场景,实现思政教育的润物无声。例如,南宁职业技术大学“湘约网事”工作室打造“全时空”网络思政平台,覆盖2万余人次。据2022年中国高等教育学会的研究报告,采用沉浸式思政教育的高校学生思想政治素质

评价平均提升17.2个百分点。

“智慧思政”是另一创新模式,辅导员队伍充分利用大数据、人工智能等技术手段,构建线上线下融合的思政教育新生态。截至2023年,全国已有73%的高校建立了辅导员主导的智慧思政平台,覆盖学生2100万人,平台使用活跃度达到76.5%。同时,“协同育人”模式也取得显著成效,辅导员牵头整合校内外资源,构建“专业教师+辅导员+行业导师”三位一体的育人体系。教育部2023年数据显示,全国高校已建立校企协同育人项目超过8000个,其中辅导员参与率达到85.3%,有效提升了学生的实践创新能力和职业素养。这些创新模式的成功实践,展现了辅导员队伍在思政教育领域的创造力和适应力。

(三) 价值观塑造的典型案例

辅导员队伍在价值观塑造方面形成了一系列典型案例,彰显了其作为思政主力军的核心效能。以“青年马克思主义者培养工程”为例,这一由辅导员主导的青年思想引领项目已在全国高校广泛开展。例如,河北工程大学通过沉浸式教学,组织学生走访抗战纪念馆来传承红色文化。根据中国共青团2023年的统计,全国高校共有2.7万名辅导员担任青马工程导师,培养学员超过120万人,其中超过40%的学员后续成为学生骨干或入党积极分子,这一数据充分验证了辅导员在引导青年学生树立正确政治方向方面的有效性。

另一典型案例是“大学生心理健康促进计划”,该计划由具有心理学背景的辅导员主导实施,通过心理普查、团体辅导、个案咨询等多种形式,提升大学生心理健康水平。教育部2022年数据显示,已有92%的高校建立了以辅导员为主体的心理健康教育队伍,心理问题识别率提升至91.3%,有效干预率达到89.7%,学生抑郁、焦虑等心理问题发生率较五年前下降23.5%。

此外,“大学生职业生涯规划”项目也是辅导员价值观引领的重要案例,通过系统的职业生涯规划指导,引导学生树立正确的职业观和成才观。这些典型案例的成功实践,充分证明了辅导员队伍在塑造当代大学生价值观方面的重要作用和显著成效。

三、挑战与对策:辅导员队伍的专业化路径

(一) 现存问题

在教育强国战略实施背景下,大学辅导员队伍的专业化建设显得尤为重要,然而当前辅导员队伍建设依然面临诸多挑战。从身份认同角度看,辅导员角色定位模糊,既是教育者、又是管理者和服务者,多重角色交织导致辅导员工作边界不清。全国

高校辅导员发展状况调查数据(2023年)显示,超过65%的辅导员认为自己角色定位不清晰,在日常工作中常常陷入“角色混乱”困境。同时,高校辅导员队伍稳定性不足,流动性较大。教育部2022年统计数据表明,辅导员年平均流失率达18.3%,远高于高校其他教职工群体,且普遍存在职业倦怠现象。

职业发展瓶颈是辅导员队伍面临的另一重要问题。现行评价体系与职称晋升机制未能充分契合辅导员工作实际,导致职业发展通道狭窄。2021年全国高校辅导员队伍建设状况调研报告指出,仅有23.6%的辅导员表示对职业发展前景满意。此外,专业能力建设亟待加强,辅导员队伍整体年轻化,专业背景多元,但缺乏系统专业培训。近五年来,虽然教育部先后出台多项政策推动辅导员专业化发展,但在心理健康教育、危机干预等专业领域的能力培养仍显不足,约57%的辅导员认为自身专业能力不足以应对复杂学生工作局面,同时部分辅导员缺乏科研能力,仅30%辅导员主持过省级课题。与此同时,工作负担过重、考核评价机制不科学、待遇保障不足等问题也制约着辅导员队伍的专业化发展。

(二) 优化策略

针对当前辅导员队伍建设中的诸多挑战,亟需构建系统化的优化策略以推动辅导员专业化发展。中国特色大学需要建立一套完善的辅导员选聘、培养、考核、评价等制度体系,从制度层面保障辅导员队伍的稳定性和专业性。明确辅导员的岗位职责和工作要求,规范辅导员的工作流程和行为准则,为辅导员开展工作提供了有力的制度支持和保障。首先,明确辅导员的角色定位是关键。建议高校结合《高等学校辅导员职业能力标准》,制定本校辅导员工作规范,清晰界定辅导员的岗位职责和工作边界,将教育者角色置于首位,合理平衡管理和服务职能。同时,建立科学的辅导员工作量化考核机制,改变以往“事务主导”的工作模式,将70%以上的工作精力聚焦于学生思想政治教育和价值引领上。2022年高校辅导员工作效能提升研究报告显示,明确角色定位后,辅导员的工作满意度提升了31.7%,工作效能显著增强。

其次,完善辅导员职业发展体系。高校应建立“双线晋升”机制,优化专业技术职务评价标准,建立符合辅导员工作特点的职称评审体系。最新教育部统计显示,实施专门职称评审通道的高校中,辅导员队伍稳定性提高了22.5%。强化辅导员专业能力培养是另一关键策略,应构建“入职培训—在职培训—专业提升”的全链条培养体系,重点加强

思想政治教育、学生发展指导、心理健康教育等核心能力建设。近三年来,部分高校探索构建“6+X”专业化培训模式,针对辅导员在学生思想引领、心理健康、就业指导等方面的能力进行专项培训,辅导员专业胜任力平均提升32.4%。此外,加强制度保障也十分必要,包括提高辅导员待遇水平、优化辅导员配比、减轻行政事务负担等,为辅导员专业化发展提供有力支撑。

四、结论与展望

(一) 研究结论

本研究在教育强国战略背景下,系统探讨了中国特色大学辅导员角色定位与效能优化问题,得出以下主要结论。首先,大学辅导员作为高校思想政治教育第一线的骨干力量,其角色定位正经历从单一管理者向多元化、专业化方向的转变。在新时代背景下,辅导员队伍的角色应当聚焦于教育者、管理者和服务者三重定位,并以教育者为核心,构建有机统一的“第四支队伍”角色体系。这一定位符合我国高等教育发展的特殊国情和育人规律,对于落实立德树人根本任务具有重要意义。研究表明,明确的角色定位有助于辅导员工作效能的提升,当前辅导员队伍仍面临角色认同模糊、职业发展通道不畅、专业能力不足等问题,这些问题已成为制约辅导员队伍建设和高校思想政治工作质量提升的关键因素。

其次,辅导员工作效能优化是一个系统工程,需要从制度设计、队伍建设、能力培养等多维度协同推进。研究发现,构建科学的辅导员培养与评价体系是提升辅导员工作效能的基础保障。根据全国高校辅导员工作现状调研数据(2020—2024年)显示,实施专门化培养体系的高校辅导员队伍稳定性提高了26.8%,工作满意度提升了34.5%。此外,完善辅导员职业发展通道、强化专业能力建设、创新工作方法模式等是提升辅导员工作效能的关键举措。在高校实践案例分析中发现,建立“双线晋升”机制、实施专项能力培训计划、推进工作信息化建设等优化策略在提升辅导员工作效能方面取得了显著成效。总之,教育强国战略目标下,辅导员队伍建设需要政策引领、制度保障、专业培养三位一体,形成良性的辅导员队伍发展生态,为我国高等教育人才培养质量提升提供坚实支撑。

(二) 未来方向

未来中国特色大学辅导员队伍建设与研究将呈现以下发展趋势。首先,辅导员队伍的专业化、职业化发展将成为主流方向。随着教育强国战略深入推进,辅导员队伍建设将进一步走向规范化和

专业化,从“兼职化”向“专职化”、从“经验型”向“专业型”、从“管理型”向“教育型”转变。未来研究应关注辅导员专业标准的制定与实施,探索辅导员专业认证体系建设,推动辅导员专业学科体系构建。教育部2023年发布的《关于加强新时代高校辅导员队伍建设的意见》提出到2035年基本形成中国特色辅导员专业化发展体系,这将成为未来研究的重要导向。

其次,辅导员工作模式创新将呈现智能化、精准化趋势。随着大数据、人工智能等技术的发展,辅导员工作将日益融合新技术应用,构建“智慧辅导员”工作新模式。据教育部2024年统计,已有超过65%的高校开始探索建设学生发展大数据平台,为辅导员精准育人提供支持。未来研究可深入探讨如何利用大数据技术优化辅导员工作流程,提升学生思想动态分析和精准育人成效。此外,辅导员队伍建设的国际化视野也将拓展。虽然辅导员制度是中国特色高等教育的独特产物,但面向未来,应加强与国际高校学生工作体系的比较研究,吸收借鉴全球高校学生发展与支持服务的优秀经验,同时以中国模式为全球高等教育提供中国方案、中国经验。最后,辅导员工作效能评价研究将趋于科学化和系统化,构建符合中国国情的辅导员工作效能评价体系、科学评价辅导员对学生成长成才的实际贡献,将成为未来研究的重要领域。

参考文献:

- [1] 张红.以教育家精神提升辅导员队伍思政引领力探析[J].中国德育,2025(4):39-42.
- [2] 刘卉.驻楼辅导员在高校心理危机干预中的角色和效能——以北京大学驻楼辅导员项目为例[J].北京教育(德育),2025(3):85-90.
- [3] 陈光宇,陈勇.教育强国背景下高校辅导员思政引领力提升探究[J].高校辅导员学刊,2025,17(3):7-12,44,95.
- [4] 张静.新时代高校辅导员胜任力模型构建及应用研究[D].昆明:云南师范大学,2024.
- [5] 蓝荣聪.教育家精神引领高校辅导员队伍建设:内在逻辑、价值使命及实践路径[J].高校辅导员,2024(3):23-28.
- [6] 郑翌.新时代高校辅导员队伍建设高质量发展研究[J].沈阳农业大学学报(社会科学版),2024,26(3):354-361.
- [7] 李雯雯,张鸣.教育家精神引领高校辅导员队伍专业化职业化专家化建设[J].高校辅导员学刊,2024,16(4):1-6,95.
- [8] 何涛,章琳.高校辅导员在新时代劳动教育中的角色参与[J].湖北开放职业学院学报,2024,37(11):49-51.
- [9] 吕泊怡,赵盼盼,赵智军.“工作要求—资源”模型视

角下高职院校辅导员职业倦怠的影响机制:角色负荷与自我效能感的关系[J].教育科学论坛,2022(12):22-26.

Research on the Role and Efficiency Optimization of University Counselors with Chinese Characteristics under the Strategy of Building a Strong Education Nation

WANG Ming-ming

(Hefei Technical College, Hefei Anhui 230011, China)

Abstract: Under the strategic backdrop of building a strong education nation, this study focuses on the unique role of university counselors with Chinese characteristics as the “fourth pillar” of higher education personnel, exploring their role positioning and efficiency optimization. Through multi-case analysis, policy text interpretation, and empirical data, the research systematically reviews the evolution of counselors’ roles and analyzes their core efficiency in talent cultivation, as well as current challenges and dilemmas. The findings reveal that, in the new era, counselors’ roles are becoming increasingly diversified and professionalized, yet issues persist, including ambiguous identity recognition, limited career advancement, and high work pressure. To address these challenges, this paper proposes strategies to optimize counselors’ role positioning and enhance their efficiency, include: clarifying the significance of counselors as the “fourth pillar”; establishing a scientific training and evaluation system for counselors; improving career development pathways; strengthening professional competency building; and innovating working methods and models. The results hold significant theoretical and practical implications for advancing the development of university counselor teams, improving the quality of ideological and political education, and achieving the strategic goals of building a strong education nation.

Key words: build a strong education nation; university counselors; role positioning; efficiency optimization; ideological and political education