

“90后”高校专职辅导员核心素养构建及队伍建设研究

闫贵宇，马子涵

北京金融科技学院，北京 101118

DOI: 10.61369/SSSD.2026050017

摘 要： 党的二十大报告把教育确立为“国之大计、党之大计”，提出“为谁培养人、培养什么人、怎样培养人”的根本命题，强调立德树人是教育的核心。作为立德树人的关键支点，高校辅导员队伍已整体进入“90后”时代。面对高等教育深层次变革，他们兼具数字素养、师生沟通的独特优势与职业倦怠的潜在风险。本文在梳理“90后”专职辅导员群体特征与现状的基础上，从选拔准入、培训培养、考核激励、职业发展等环节提出队伍建设路径，以系统构建专业化、职业化成长生态。文章呼吁“90后”专职辅导员锚定角色定位、用好学生骨干、激活学生内驱力，切实提高育人质量，推动高校思想政治工作高质量发展。

关 键 词： “90后”高校专职辅导员、辅导员核心素养、辅导员队伍建设

Research on the Construction of Core Competencies and Team Development of Post-90s Full-time University Counselors

Yan Guiyu, Ma Zihan

Beijing University of Financial Technology, Beijing 101118

Abstract： The report to the 20th National Congress of the Communist Party of China has identified that education is of critical importance to the future of our country and our Party. What kind of people we should cultivate, how, and for whom—these are the fundamental issues that education must address. The most basic aim of education is to foster virtue. As an important group for virtue cultivation, the university counselors has generally entered the post-90s era. Faced with the in-depth reform of higher education, the Post-90s full-time university counselors have both the unique advantages of digital literacy and teacher-student communication, as well as the potential risk of occupational burnout. On the basis of introducing the characteristics and the status quo of post-90s university counselors, the paper puts forward the team development paths from the aspects of selection and admission, training and cultivation, assessment and incentives, and career development in order to systematically construct a professional and vocational growth ecosystem. The paper calls on post-90s counselors to clarify their role positioning, make good use of student cadres, and activate students' intrinsic motivation, so as to effectively improve the quality of education, and promote the high-quality development of ideological and political work in colleges and universities.

Keywords： post-90s full-time university counselors; core competencies of counselors; counselor team construction

引言

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，落实立德树人根本任务，高校应把强化教师思想政治素质置于首位，把提升教师专业素质能力作为关键，把人事制度改革作为突破口，遵循教育规律和教师成长发展规律，为提高人才培养质量、增强科研创新能力、服务国家经济社会发展提供坚强的师资保障。^[1]在这一系统工程中，辅导员队伍的整体素质已成为影响办学质量、校园稳定与学生成长的关键变量。然而，“专业力不强、晋升路不畅、内生活力不足”的现实短板依然突出。随着“90后”渐次走上前台，高校辅导员主体已悄然换代：他们出生于1990—1999年，多为独生子女，成长于改革开放红利与互联网浪潮交汇的信息时代，天然携带全球视野与数字基因，被贴上“朝气蓬勃、敢想敢干”的标签。本文聚焦这一群体，在廓清其代际特征与能力图谱的基础上，探讨如何建设一支“留得住、扛得起、干得好”的高素质、专业化、年轻化辅导员队伍，以培育高等教育事业生力军。

一、“90后”专职辅导员的特点与优势

作为与互联网共生、与市场经济同频、与全球化并肩成长的一代，“90后”专职辅导员在知识结构、价值理念、行为范式与组织方式等方面呈现出鲜明特征，为新时代高校育人工作注入了新的活力。“90后”专职辅导员普遍拥有硕士及以上学历，学习能力强，思维活跃，接受新事物快，能够迅速适应信息化、多元化的工作环境。他们与学生年龄相仿，代沟较小，沟通顺畅，容易获得学生的信任与亲近感，为开展思想政治教育提供了良好基础。

（一）知识结构复合化，专业工具数字化

一方面，硕士化培养背景使“90后”专职辅导员具备多学科交叉知识储备，能够快速对接思想政治教育、心理健康教育、职业生涯规划等多元业务场景；另一方面，成长于互联网时代，他们熟练掌握大数据采集、云表格协同、短视频剪辑、可视化海报设计等智能化工具，可依托企业微信、B站、抖音等渠道开展网络思政与在线咨询，显著提升工作效率与服务精准度。

（二）价值理念开放化，洞察视角微观化

“90后”专职辅导员对多元文化、青年流行语保持高度敏感，能够以“平视”姿态理解学生诉求，降低代际沟通成本。他们亲历社会加速期，对“内卷”“躺平”“慢就业”等现象具有同体感，善于从微观日常捕捉学生情绪拐点，及时提供情感支持与价值引领。

（三）工作取向创新化，实践路径多元化

相较于传统工作模式，“90后”专职辅导员在工作中不断尝试新的方法和策略，例如通过搭建“云班会”、运营微信公众号、录制“心理树洞”播客、开发“AI问答机器人”等方式，持续拓展育人场景；同时，他们注重以项目化思维打造品牌活动，如“晨跑打卡”“红色剧本杀”“简历诊疗室”等，形成可复制、可推广的示范成果，推动思想政治教育从“活动”走向“产品”。在面对学生时，“90后”专职辅导员注重构建“师生成长共同体”，通过“辅导员—班主任—朋辈导师—家长”四维协同机制，激发学生主体意识与自我效能感，形成共建共享的育人新生态。

（四）成长诉求专业化，发展通道多元化

“90后”专职辅导员普遍将“专家化”作为职业愿景，主动申报教育部高校思想政治工作骨干在职攻读博士学位专项计划、国家心理咨询师、职业规划师等资格认证，积极参加“辅导员素质能力大赛”、“高校网络教育名师培育支持计划”等平台，以赛促训、以项目促研究，努力实现从“事务型”向“研究型”“专家型”跃升。

总之，“90后”专职辅导员群体凭借复合知识、开放思维、创新与协作精神，已成为高校落实立德树人根本任务不可或缺的专业力量。高校应在制度供给、培养体系与激励机制上持续精准发力，充分释放其成长红利，推动队伍建设由“年轻化”迈向“专业化”“专家化”。

二、“90后”专职辅导员面临的困境

当前，“90后”已成为高校辅导员队伍的主力军，他们在

年龄、学历等方面具有独特优势，但在实际工作中也面临诸多困境。

（一）角色定位模糊，事务性工作繁重

在实际工作中常遇到学校部门间联动不畅等问题，“90后”专职辅导员往往被大量事务性工作所困扰，如学生出国材料、就业手续盖章、数据统计等，导致其更多扮演“事务协调者”而非“人生导师”的角色。

（二）队伍流动性较大，经验难以积累

在一些民办独立院校，“90后”专职辅导员流动性较大，离职率较高。一些硕士毕业生将辅导员岗位作为“跳板”，缺乏长期从事学生工作的意愿，队伍不稳定，经验传承困难，学生管理缺乏连续性。

（三）权威感不足，年龄优势反成劣势

“90后”专职辅导员与“00后”学生年龄相近，虽然易于沟通，但也容易缺乏权威感，甚至将师生关系误解为普通朋友关系，影响教育管理的专业性和有效性。

（四）生活与职业边界模糊

“90后”专职辅导员普遍实行“全方位”工作模式，需入住学生宿舍，随时待命，身兼数职，生活与工作的界限模糊，极易导致职业倦怠，影响身心健康和工作效率。

（五）薪酬待遇与晋升机制有待完善

民办院校辅导员多为合同制，缺乏编制保障，待遇与公办院校存在较大差距。职称评定标准模糊，晋升通道狭窄，缺乏有效的激励机制，导致“90后”辅导员职业发展动力不足，专业化建设难以推进。

（六）情绪与家庭压力交织

“90后”辅导员正处于成家立业的关键阶段，面临经济、家庭、职业等多重压力。工作强度高、情绪波动大，若缺乏有效的心理支持和情绪调节机制，不仅影响个人发展，也对教书育人产生负面影响。

“90后”高校专职辅导员队伍在高校育人体系中发挥着不可替代的作用，但他们面临的现实困境不容忽视。准确把握“90后”专职辅导员队伍的现状与问题，采取有效措施支持其成长，是高校提升育人质量、实现高质量发展的重要保障。

三、“90后”专职辅导员队伍建设展望

高校应从制度层面入手，优化辅导员的工作职责、考核机制、薪酬待遇和晋升通道，减轻事务性负担，强化专业发展支持；同时，辅导员自身也应加强职业规划，提升专业能力与情绪管理能力，努力实现从“事务型”向“专家型”的转变。只有制度保障与个人成长双轮驱动，才能真正建设一支稳定、专业、有温度的“90后”专职辅导员队伍，为高校思想政治教育和学生全面发展提供坚实支撑。

（一）岗位设置与职责边界：从“无限责任”到“有限精准”

1. 责任清单制度：细化“90后”专职辅导员工作职责清单，将学费缴纳、住宿调配、教务选课等事务归口财务、后勤、教务

处等部门，实现“学生—职能部门”直连，辅导员回归思想政治教育与学生成长指导核心职能。

2. 首问负责+分级流转：建立“一站式”学生事务大厅与线上工单系统，学生诉求自动分流至责任部门，辅导员仅对“思想、心理、生涯、突发事件”四类事项承担首问责任，切实为辅导员松绑、减负。

（二）职业发展通道：破解“双重身份”考核困境

1. 职称单列：推动学校设立“学生思想政治教育”专业技术序列，单设指标，单独组织答辩，突出育人实效、案例成果与理论贡献，淡化论文数量与影响因子权重。鼓励辅导员在做好工作的基础上攻读相关专业学位，承担思想政治理论课等相关课程的教学工作，为辅导员提升专业水平和科研能力提供条件保障。^[2]

2. 职级并轨：参照职员职级制设立一至四级辅导员职级，与薪酬档次直接挂钩，打通“科员—副科—正科—副处”行政晋升阶梯，形成“职称+职级”双轨并行的发展路径。

3. 考核多元：做到科学评价与奖罚分明，构建“业绩+过程+发展”三维评价体系——业绩看育人实效、过程看学生满意度、发展看专业成长，实行“基础工作量+亮点成果+科研提升”积分制，量化结果与学院年度考核、个人晋升、绩效奖金直接挂钩，确保优绩优酬、有为有位，对连续考核优秀者给予职级破格晋升与国内外访学机会。建立“转岗—待提升—退出”清单，对考核不合格者提供1年能力帮扶期，仍不达标者可转至行政或教辅岗位，以保持队伍活力。

（三）学校配套政策：物质保障与精神激励并重

1. 物质层面：参照属地公务员标准，提高基础绩效；增设夜间值班、节假日入住宿舍等专项补贴；提供“一人一居室”公寓、工作餐补、年度体检与子女入学优惠，消除后顾之忧。

2. 精神层面：设立校级“辅导员年度人物”“育人先锋”等荣誉称号，纳入教师节表彰体系；定期举办辅导员素质能力大赛，涵盖班情熟知、主题班会展示、谈心谈话情景剧等模块，以赛促学、以赛促建。

3. 组织文化：建立“辅导员发展中心”，集成研修、督导、减压、沙龙四大功能；每学期开展压力评估与情绪管理工作坊，增强职业幸福感与归属感。

四、“90后”高校专职辅导员核心素养提升

（一）角色定位

做“思想的引路人”，强化教育家精神引领^[3]：以钉钉子精神引导学生善始善终、善作善成；做“科研的践行者”，把零散经验上升为理论成果，形成视频、案例、论文、课题一体化产出；做“正能量的传播者”，以积极人生态度对冲“躺平”、“佛系”等情绪，在学生群体中发挥示范与辐射效应。

（二）工作理念

从“事务应付”转向“系统育人”，将立德树人放在首要位置，融入渗透到教育教学全过程，以心育心、以德育德、以人格育人格。把握学生身心发展规律，实现全员全过程全方位育人，

增强育人的主动性、针对性、实效性，避免重教书轻育人倾向。^[4]此外，“90后”高校专职辅导员应注重沟通策略，力戒高高在上、单向灌输，以更好读懂“00后”大学生；善于倾听、让学生“把话说完”，以共情建立信任，以对话实现价值引领。

（三）方法创新

围绕思想引领、学风建设、生涯发展、心理健康等主线项目化推进班级建设。在线上线下严格班制制度同时营造活泼氛围；发挥班团干部“传感器”与“放大器”作用，让学生骨干成为信息收集、情感沟通、活动组织的前端支点。分层分类精准赋能，在低年级“基础管理”模块，聚焦班级建设、习惯养成与集体归属感，重点培养得力的班团骨干与宿舍长，通过“辅导员—朋辈导师”网格，实现工作力量倍增；在低年级“发展指导”模块，针对毕业班考研、出国、求职等多元去向，建立“一生一策”台账，引入校友、行业导师，开展团体辅导与个体咨询相结合的心理减压与决策辅导。

（四）科研成长

结合工作重点选择细分领域，例如网络思政、心理危机干预、职业生涯规划等，持续深耕、长期积累，最终形成可推广的系统化解决方案，实现从实践到理论、从个案到范式的跃升。学校应设立“辅导员科研专项课题”与“思政研究孵化基金”，鼓励“90后”专职辅导员围绕学生热点形成高质量案例、视频课程与学术论文；组建跨学科科研团队，配备学术导师，实行“项目+培训+发表”一体化扶持。

五、结语

“90后”高校专职辅导员核心素养提升及队伍建设是一项系统工程，需要制度供给、政策扶持与个体奋斗同频共振。高校应为“90后”专职辅导员提供多种渠道的深造发展机会，组织辅导员带薪学习深造，明确职责边界，完善晋升通道，强化分层分类培养，优化待遇保障、实施科学考核与激励，以打造一支政治过硬、业务精湛的高素质专业化辅导员队伍。

“90后”高校辅导员应注重自身的角色重塑与科研成长，践行初心使命、立足工作实践，深入学生、服务学生，为学生办实事解难题，创新工作方式方法，在学习工作中用实际行动践行职责使命，为高校落实立德树人根本任务、培养堪当民族复兴重任的青年学子提供坚实支撑。

参考文献

- [1] 2024年8月6日，《中共中央国务院关于弘扬教育家精神加强新时代高素质专业化教师队伍建设的意见》，https://www.gov.cn/zhengce/202408/content_6970676.htm
- [2] 教师〔2020〕10号，《教育部等六部门关于加强新时代高校教师队伍建设改革的指导意见》https://www.gov.cn/zhengce/zhengceku/2021-01/27/content_5583070.htm
- [3] 教育部等七部门印发《关于加强和改进新时代师德师风建设的意见》的通知，教师〔2019〕10号
http://www.moe.gov.cn/srcsite/A10/s7002/201912/t20191213_411946.html?isappinstalled=0
- [4] 中华人民共和国中央人民政府《普通高等学校辅导员队伍建设规定》第43号
https://www.gov.cn/gongbao/content/2017/content_5244874.htm