

胜任力理论视域下高校辅导员心理育人能力的提升策略研究

万成利

西南财经大学天府学院，四川 成都 610052

DOI: 10.61369/ETR.2026260024

摘 要： 高校辅导员是大学生思想引导与心理健康教育的核心力量，其心理育人能力直接关乎育人工作的实效。本文以胜任力为基础，采用文献分析、理论演绎法，构建心理素质、知识储备、专业技能、价值引领四大维度的高校辅导员心理育人胜任力模型，系统分析当前辅导员开展心理育人工作时在人员选拔、专业培训、考核激励、多方协同机制以及工作压力等方面的现实困境。针对上述问题，本文从优化选拔、分层培训、长效激励、协同育人、优化工作环境五个维度提出辅导员心理育人能力的提升策略。研究证实，提升辅导员心理育人胜任力，既是落实立德树人的根本任务，也是保障学生心理健康、助力学生全面发展的重要支撑。

关 键 词： 胜任力；高校辅导员；心理育人；能力提升；模型构建

Research on the Improvement Strategies of College Counselors' Psychological Education Competence from the Perspective of Competency Theory

Wan Chengli

Tianfu College of Southwestern University of Finance and Economics, Chengdu, Sichuan 610052

Abstract： College counselors are the core force in guiding college students' ideology and conducting mental health education, and their psychological education competence is directly related to the effectiveness of education work. Based on competency theory, this paper adopts literature analysis and theoretical deduction methods to construct a psychological education competency model for college counselors covering four dimensions: psychological quality, knowledge reserve, professional skills, and value guidance. It systematically analyzes the practical dilemmas faced by current counselors in psychological education work, including personnel selection, professional training, assessment and incentive mechanisms, multi-party collaboration mechanisms, and work pressure. Targeting the above problems, this paper proposes strategies for improving counselors' psychological education competence from five dimensions: optimizing selection criteria, implementing hierarchical training, establishing long-term incentive mechanisms, promoting collaborative education, and improving the working environment. Research confirms that enhancing college counselors' psychological education competency is not only an important measure to implement the fundamental task of fostering virtue through education, but also a key support for safeguarding students' mental health and facilitating their all-round development.

Keywords： competency; college counselors; psychological education; competence improvement; model construction

引言

高校辅导员作为大学生日常思想政治教育和管理工作的组织者、实施者与指导者，长期扎根于育人一线，在开展心理育人工作中具有天然优势。他们既是守护大学生心理安全的“前沿哨兵”，也是陪伴学生成长的重要伙伴。《普通高等学校辅导员队伍建设规定》（教育部第43号令）明确指出，“心理健康教育与咨询工作”是辅导员的主要工作职责之一，要求辅导员协助学校心理健康教育机构开展心理健康教育，对学生心理问题进行初步排查与疏导。教育部等十七部门印发的《全面加强和改进新时代学生心理健康工作专项行动计划（2023—2025年）》^[1] 进一步强调，要将心理育人能力作为辅导员队伍建设的重要考核指标，健全心理健康保障体系。

然而，当前辅导员群体在实际工作中普遍面临能力储备不足、专业素养不够以及干预机制不完善等现实困境。有关研究表明，我国

大学生的心理健康问题检出率呈逐年上升趋势^[2]。抑郁、焦虑以及人际敏感等心理问题，已然成为影响高校稳定发展和人才培养质量的重要因素。此外，社会转型期竞争加剧，大学生极易滋生社交回避、情绪耗竭、厌学厌世等消极心理反应，加之数智时代的冲击，大学生愈发陷入“信息茧房”的困境，更容易产生认知偏差、情绪偏激、思维固化等问题^[3]。在此情形下，辅导员作为守护学生心理健康的“第一道防线”，其心理育人能力的强弱，直接关系到学生心理危机能否及时发现且有效干预。

根据现有的理论研究，多数成果聚焦于普遍经验的归纳总结，缺乏基于胜任力理论的结构化分析研讨。在心理育人能力的内在构成、运行机制与系统性提升路径等方面的研究仍显薄弱。在此基础上，本研究尝试在胜任力理论框架下，构建高校辅导员心理育人能力模型，系统分析当前工作中遭遇的现实困境，并提出具有针对性与可行性的提升策略，期望为辅导员心理育人工作的标准化和专业化发展提供理论支撑与发展指引。

一、核心概念与理论基础

（一）核心概念界定

1. 胜任力

胜任力（Competence）最初是在1973年由哈佛大学教授麦克利兰（Mc Clelland）系统提出，它指的是一种能够区分高绩效者与一般绩效者的深层次特征，包括知识、技能、自我概念、特质与动机等。Spencer 夫妇进一步提出“冰山模型”，将胜任力分为显性因素（如知识与技能）与隐性因素（如社会角色、自我形象、个人特质以及动机），且认为隐性因素对个体工作绩效具有决定性作用。本研究采纳这一定义。

2. 心理育人

心理育人是指高校通过心理健康教育、心理咨询服务以及心理危机干预等方式，帮助学生提高心理素养，促进学生心理健康发展的教育实践活动。它既是高校思想政治教育工作的的重要组成部分，也是落实立德树人根本任务的重要途径^[4]。

3. 辅导员心理育人能力

高校辅导员心理育人能力是指辅导员在面向大学生开展心理健康教育工作时，能够有效识别学生心理问题、运用心理学知识开展心理疏导、实施心理危机干预以及促进学生心理健康发展等方面所具备的综合能力。该能力涵盖知识、技能、态度与价值观等多个层面，从本质上来讲，是一种复合型的岗位胜任力。

（二）理论基础

1. 冰山模型理论

冰山模型将个体胜任力划分为显性、隐性两大维度。知识、技能属于显性胜任力，可通过系统化培训实现快速提升；自我认知、内在特质、深层动机等属于隐性胜任力，改造难度更高，但对工作绩效影响更为深远和突出。这一理论框架为构建辅导员心理育人胜任力体系提供了清晰的分析思路与理论支撑。

2. 人岗匹配理论

人岗匹配理论核心观点为：个人综合特质与岗位核心需要高度契合，是最大化的工作效能核心条件。因此，依托胜任力理论推进辅导员心理育人素养培育，关键在于推动辅导员综合能力结构与心理育人岗位需求的精准适配。

3. 马克思主义关于人的全面发展理论

该理论倡导教育应积极促进人在德智体美劳各方面的全面提升。心理育人是促进学生全面发展的重要基础，辅导员注重提升

心理育人能力对提升大学生心理健康水平和综合素养的培育发挥着主要功效。

二、高校辅导员心理育人胜任力模型构建

（一）模型的结构与内容

结合胜任力理论与冰山模型，立足我国高校辅导员开展工作实际，本研究构建了高校辅导员心理育人胜任力模型。该模型由四个一级维度、十二个二级指标以及三十六个三级指标组成，具体展示如下。

一级指标	二级指标	三级指标
心理素质维度	自我情绪管理	情绪识别能力、情绪调控能力
	心理韧性	抗压能力、挫折承受力、恢复力
	人格特质	亲和力、同理心、责任感
知识储备维度	心理学理论知识	基础心理学、发展心理学、变态心理学、积极心理学
	思想政治教育知识	马克思主义理论、思想道德修养
	相关法律法规知识	精神卫生法、学生管理规定
专业技能维度	心理评估技能	心理问题识别、量表使用与分析、评估报告/医院鉴定报告分析
	心理辅导技能	倾听技术、共情技术、谈话技巧
	危机干预技能	危机识别、应急处置、转介机制、危机干预案例撰写
	活动组织能力	心理健康教育活动策划与实施
价值引领维度	政治信念	理想信念坚定、政治立场鲜明
	职业认同	职业责任感、敬业精神、奉献精神
	道德素养	职业道德、为人师表、公正廉洁

本模型具备以下特点：一是全面性，涵盖知识、技能、综合能力、价值观等多元胜任力要素；二是层次性，依托冰山模型能够清晰划分显性与隐性胜任力，层级架构清晰；三是实践性，重点凸显实操能力的核心育人价值；四是时代性，有机融入新时代思政教育要求，更贴合育人工作新形势。

（二）模型的合理性说明

本模型依托学界成熟研究成果，充分借鉴了赵辉^[5]、张静^[6]等专家的辅导员胜任力模型的研究结论，紧密结合辅导员心理育人岗位的职责与一线工作实际，严格遵循了胜任力模型构建的科学方法论。目前本模型当下仅为理论建构成果，后续可通过实证调研开展进一步修正完善，提升模型的科学性与适用性。

三、高校辅导员心理育人能力的现实困境

（一）选拔机制不科学，专业结构失衡

当前高校辅导员选拔侧重思想政治教育考试，对心理育人专

业能力关注不够,缺乏专项评估机制。调研显示,国内具备心理、教育、医学相关专业背景的辅导员占比不足10%,多数辅导员为文史、理工、思政等非相关专业出身,普遍存在心理学知识的匮乏、专业能力不足等问题,这也导致开展心理育人工作时,难以适配专业化的心理育人工作需求。

（二）培训体系不完善,能力提升缺乏系统性

高校开展辅导员心理健康教育培训普遍存在碎片化、形式化问题。大多为短期集中式培训,缺乏系统性与连续性;培训方式以理论讲授为主,案例研讨、情景模拟等实践性操作训练较少;培训师资多为思政教师,缺乏心理学专业背景,整体培训成效有待提升。

（三）激励机制不健全,职业认同感偏低

目前对辅导员进行职称评定、绩效考核时,心理育人工作的权重偏低,缺少适度的物质及精神方面的激励扶持。工作任务繁重、压力较大而薪资待遇相对偏低,加之社会认可度不高,导致部分辅导员在心理育人工作中缺乏动力,难以全身心投入。

（四）协同机制不健全,工作合力尚未形成

心理育人涉及学生工作部门、心理健康教育中心、专业教师、家长等多个主体,但目前各主体之间沟通协作不畅。辅导员与专业心理咨询师之间未建立常态化沟通协作机制,与专业教师、家长之间的信息共享协同育人机制也相对薄弱,难以形成育人合力。

（五）工作负荷过重,育人质量难以保障

高校辅导员承担着学生思想政治教育、学生日常事务管理、心理健康教育与咨询工作、职业规划与就业创业指导等多项职责,工作负荷普遍过重^[7]。不少辅导员日均工作时长超过10小时,难以保障心理健康教育和辅导工作所要求的精力投入与时间质量,进一步影响心理育人的实际成效。

四、提升高校辅导员心理育人能力的策略路径

（一）优化选拔机制,夯实队伍专业基础

完善辅导员选拔标准,增设心理素养、心理服务能力的专项测评,采用情景模拟、心理测试等多元考核方式开展综合评估。优化队伍专业结构,加大心理、教育、医学类专业人才的招录比例,鼓励在职辅导员参与心理学专业认证与学历提升,实施“非专业背景辅导员心理育人能力专项提升计划”。建立分级任用机制,选拔心理育人骨干担任专项心理导师,充分发挥示范引领作用。

（二）完善分层培训,实现能力系统进阶

构建入职、在岗、骨干、精英阶梯式培训体系,保障年度专项培训学时不低于40学时。丰富培训内容,涵盖心理理论、疏导技能、危机干预、职业伦理等核心内容,融合案例研讨、情景模拟、角色扮演、实操训练等多元形式。建立培训考核机制,将考核结果与晋升评优挂钩,探索行业能力认证制度,规范育人的资质标准。

（三）健全激励机制,激发内生育人动力

搭建阶梯式职业发展机制。将心理育人工作纳入辅导员职业规划范畴,在职称晋升中予以政策倾斜。优化绩效考核体系,提高心理育人工作的考核权重,对危机干预以及心理帮扶成交突出的辅导员给予专项表彰与相应的物质奖励。通过成果展示、典型评选等活

动,提升心理育人工作的认可度,增强辅导员职业荣誉感。

（四）优化协同机制,形成育人工作合力

明确辅导员与专业心理咨询师分工。建立常态化例会、案例督导与结对协作机制。构建家校医社协同育人模式,申通家校的沟通渠道,对接当地精神卫生机构开通危机转介绿色通道,整合社区资源、社会心理服务站点,搭建“学校心理中心—学院辅导站—班级委员—寝室联络员”四级育人网络,实现心理监测与帮扶的全覆盖与精准触达。

（五）改善工作条件,保障工作质量

合理配置工作负荷,精简冗余事务,对承担心理危机干预的辅导员落实减负、调休与专项补贴政策。完善工作场地、经费、设备等基础保障,建立辅导员心理健康筛查与关怀服务。运用大数据及人工智能等前沿技术搭建智能化培训与学生心理监测平台^[8],实现心理问题的早预警、早干预,帮助辅导员提升心理育人精准度。

五、结语

提升高校辅导员的心理育人能力是一项长期而艰巨的系统工程,需要从选拔与培育、培训体系搭建、激励机制健全、协同机制构建、提供工作保障等多个维度统筹推进。基于胜任力理论构建的辅导员心理育人能力模型,为理解辅导员心理育人的核心素质提供了理论支撑,也为促进高校心理育人工作的科学化、专业化发展提供了实践参考。

未来研究可从以下方面进行优化升级:一是针对不同区域、不同类型与层次的高校辅导员开展心理育人胜任力的实证研究;二是基于大数据与人工智能技术,探索提升心理育人能力的新模式;三是加强国际比较研究,汲取国外高校学生事务管理的先进经验,推动我国高校心理育人工作的高质量发展。

提升辅导员心理育人能力,既是落实立德树人根本任务、促进学生全面发展的重要保障,也是推动高校心理健康教育事业高质量发展的必然要求。只有坚持问题导向、目标导向与效果导向,系统推进工作进程,才能切实满足“三全育人”的任务要求,为培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人奠定坚实基础。

参考文献

- [1] 教育部等17部门关于印发《全面加强和改进新时代学生心理健康工作专项行动计划(2023—2025年)》的通知[EB/OL].(2023-04-27). https://www.gov.cn/zhengce/zhengceku/202305/content_6857361.html.
- [2] 陈雨濛,张亚利,俞国良.2010~2020中国内地大学生心理健康问题检出率的元分析[J].心理科学进展,2022,30(5),991-1004.
- [3] 成雪峰.思政引领力视域下高校辅导员心理育人能力探赜[J].改革与开放,2025,15:90-98.
- [4] 余双好.心理育人:高校思想政治工作的新维度[J].思想理论教育,2018(7):4-9.
- [5] 赵辉.高校辅导员胜任力研究[M].北京:北京交通大学出版社,2020:45-68.
- [6] 张静.新时代高校辅导员胜任力模型构建及应用研究——以云南为例[D].云南师范大学,2024.
- [7] 张华东.高校辅导员心理健康教育胜任力提升对策研究[J].心理咨询理论与实践,2022,4(6):250-258.
- [8] 张倩.新时代高校辅导员专业能力提升策略[J].教育进展,2023,13(12):10676-10680.