

新时代高校辅导员职业胜任力模型的构建 与提升策略研究

桂莎

江西农业大学, 江西 南昌 330045

DOI:10.61369/EIR.2026070040

摘 要 : 新时代高校辅导员承担着思想引领、价值塑造、学生管理、成长服务、应急处突等多重职责, 其职业胜任力直接关系到高校学生工作高质量发展和立德树人根本任务落实质量。本文立足辅导员岗位职责, 结合新时代高校学生工作的特点, 构建了“三层五维”的高校辅导员职业胜任力模型, 即将辅导员胜任力划分为基础层胜任力、核心层胜任力和发展层胜任力三大层级, 以及政治引领、知识支撑、岗位实践、服务发展和创新成长五个维度, 探讨了高校辅导员职业胜任力提升四个方面的策略, 以期为新时期辅导员职业胜任力提升和辅导员队伍可持续发展提供参考。

关 键 词 : 高校辅导员; 职业胜任力; 胜任力模型

Research on the Construction and Improvement Strategies of the Professional Competency Model for College Counselors in the New Era

Gui Sha

Jiangxi Agricultural University, Nanchang, Jiangxi 330045

Abstract : In the new era, college counselors undertake multiple responsibilities, including ideological guidance, value shaping, student management, growth services, and emergency response, among others. Their professional competency directly relates to the high-quality development of student affairs in colleges and the implementation quality of the fundamental task of fostering virtue and nurturing talent. Based on the job responsibilities of counselors and combining the characteristics of student affairs in colleges in the new era, this paper constructs a "three-tier, five-dimensional" professional competency model for college counselors. This model divides counselor competency into three levels: foundational competency, core competency, and developmental competency, as well as five dimensions: political guidance, knowledge support, job practice, service development, and innovative growth. It explores strategies for improving counselor competency in four aspects, aiming to provide references for enhancing the professional competency of counselors in the new era and the sustainable development of the counselor team.

Keywords : college counselors; professional competency; competency model

引言

高校辅导员是开展大学生思想政治教育的主力军, 在高校人才培养中发挥着重要作用, 在全面推进教育强国建设新征程中, 高校辅导员队伍的地位正在被重塑, “高校辅导员队伍是和高校教学、科研、管理同等重要的‘第四支队伍’”^[1], 这就要求辅导员在职业化专业化专家化建设目标下, 不断促进队伍高质量发展。在此背景下, 高校辅导员如何适应社会环境、工作对象的变化, 有效提升自身履职能力和岗位适配度, 已成为高校辅导员队伍建设的重要议题, 本文将立足辅导员岗位职责, 基于胜任力理论探讨如何构建高校辅导员职业胜任力模型并提出优化策略, 为提高新时代高校辅导员职业胜任力提供理论和实践参考。

一、核心概念界定

（一）胜任力与胜任力模型

哈佛大学心理学教授戴维·麦克利兰（David·McClelland）于1973年最先提出“胜任力”概念。其将“胜任力”定义为绩优者所具备的知识、特质、技能和能力^[2]。目前，学界和企业家大多趋同于Spencer夫妇于1994年提出的“胜任力”概念，其是指在某一工作、组织或文化中区分表现平平者与卓越成就者的潜在的动机、特质、态度、自我形象、某领域的知识（认知）或行业技能等可被测量或计数的深层次个人特征^[3]。胜任力模型是指从事某一特定职业所要求的胜任力素质的总和，目前，Spencer提出的“冰山模型”和Boyatzis提出的“洋葱模型”学界认可度相对较高。“冰山”的水上部分和“洋葱”的外层部分主要体现在专业知识、技能方面，被称为基础胜任力（显性素质），一般可通过学习提高；“冰山”的水下部分和“洋葱”的内层部分主要体现在价值观、奉献意识、职业态度等方面，被称为鉴别胜任力（隐性素质），是决定行为的关键要素^[4]。

（二）高校辅导员职业胜任力

高校辅导员职业胜任力是辅导员履行大学生日常思想政治教育、学生管理服务和成长发展指导职责所须具备的综合素养与能力体系^[5]。其内涵既包括政治理论素养、师德修养、教育学和心理学等宽口径的学科知识等基础条件，思想引领、组织管理、沟通协调、危机应对、精准帮扶和资源整合等实践能力，主动学习、数智适应、形势研判等发展能力。与一般管理岗位相比，高校辅导员职业胜任力具有鲜明育人属性，其核心是通过持续有效创新的学生工作促进学生德智体美劳全面成长。

二、新时代高校辅导员职业胜任力模型构建

（一）遵循育人导向，确立模型构建原则

新时代高校辅导员职业胜任力模型的构建应遵循目标和问题导向，围绕培育时代新人、落实立德树人根本任务，有针对性地解决辅导员个人、群体发展过程中存在的问题与矛盾。首先，要突出政治性，将政治素养、理论认同和价值引领能力置于模型核心位置，确保辅导员在政治引领、思想引领、日常管理工作中始终保持正确方向。其次，要体现时代性，回应青年学生思想观念多元、网络原住民身份、发展需求差异明显等现实变化，将数字素养、心理识别和复杂问题研判能力等纳入胜任力考量。再次，要坚持系统性，统筹知识、能力、素养和职业精神之间的关系。最后，要注重实用性，使模型能够服务于辅导员队伍选聘、培养、考核、发展等职业生涯全周期，为辅导员打造可持续发展的“成长生态”。

（二）立足岗位职责，整合关键维度，架构“三层五维”高校辅导员职业胜任力模型

高校辅导员职业胜任力依据其功能可划分为“基础层—核心层—发展层”三大层级。基础层是辅导员履职的前提，主要包括政治素养、师德修养、宽口径的知识储备和组织沟通协调等

个体能力。政治素养决定育人方向，师德修养规范职业行为，教育学、心理学、思想政治教育、法治教育等宽口径知识储备为辅导员开展学生工作提供专业支撑。核心层是辅导员完成岗位职责的关键，主要体现为思政引领、组织管理、精准帮扶和应急处突等职业能力。辅导员既要能够组织班团建设、开展谈心谈话，也要能够识别学生学业、心理、就业和家庭支持等方面的困难，具备良好的职业形象、心理韧性和工作状态。发展层是辅导员顺应时代要求和环境变化的职业成长，以辅导员成长共同体为组织形式，强调组织支持、团队协作、终身学习、职业规划和自我提升能力。

高校辅导员职业胜任力要以实践为导向，在三层框架基础上，高校辅导员职业胜任力可进一步整合为政治引领、知识支撑、岗位实践、服务发展和创新成长五个关键维度。政治引领维度体现辅导员工作的根本属性，要求辅导员将思想政治教育融入学生日常学习生活的全过程和全领域。知识支撑维度强调辅导员应具备较为完整的专业知识结构。岗位实践维度关注日常事务管理、党团建设、学风建设、危机事件处置等直接履职能力，是衡量辅导员工作质量的重要依据。服务发展维度突出以学生成长为中心，要求辅导员能够围绕学业、心理、就业、资助和发展规划提供精准支持。创新成长维度则指向辅导员自身专业发展，要求其能够运用新媒体、新平台、数智技术和新方法改进育人方式。

“三层五维”的高校辅导员胜任力模型，既体现了辅导员职业胜任力的层级结构，也明确了不同维度的功能定位，为高校辅导员队伍可持续发展提供理论和实践参照。

三、新时代高校辅导员职业胜任力提升策略

新时代高校辅导员职业胜任力提升可围绕政治引领、知识能力、队伍建设和共同体打造四方面展开，助推辅导员队伍专业化、职业化、专家化发展建设。

（一）强化政治引领，筑牢思想引领的政治根基

政治引领是高校辅导员的重要职责，提升高校辅导员职业胜任力应将提高辅导员的政治引领力摆在首要位置。高校辅导员应当以“政治性”铸魂，坚持以科学理论为指引，强化理论武装，提升政治理论素养，将政治素养内化为职业自觉，努力成为学生理想信念的引路人；以“专业性”强基，强化“数智+”思政引领力，精准把握教育管理中的重大关键时间节点，善用大数据、人工智能等新媒体新技术提升政治引领的专业技能，用学生能听懂、愿意听、想遵循等喜闻乐见的思政话语体系增强思政工作吸引力与覆盖面，增强思政工作实效；以“实践性”赋能，增强思政引领的实际效果，深入学生就业、志愿服务、社会实践、实习实训等一线场域，依托辅导员工作室、思政课教师协同平台等载体，通过理论宣讲团主题宣讲、主题教育特色活动设计等方式，将思政教育时代内涵“润物无声”“如盐入味”地融入大学生日常管理教育工作中，使思政教育生活化、具体化、情景化，实现从“认知”到“认同”再到“践行”的转化，实现思政引领力与学生成长的有效契合。

（二）健全培育体系，建立复合型知识能力结构

建立健全辅导员培育体系，是增强辅导员职业胜任力，提升高校思政教育质量的根本保障。一是建立辅导员专业培训体系，辅导员培养应坚持以能力建设为导向，按照“个性发展、整体提升”的思路，立足辅导员岗位实际，构建“分层次、分类别、多形式、重实效”的多元化、立体式培育体系；二是建立辅导员职业资格认证体系，根据《高等学校辅导员职业能力标准（暂行）》规定的不同层级辅导员所需的职业能力标准要求，建立分层分类的辅导员职业资格认证机制，针对新入职辅导员、有一定工作基础辅导员、有丰富工作经验辅导员群体不同的职业发展需求，开展强基础、提素质、促发展培训，将辅导员职业资格培训体系与职业资格认证体系相匹配，科学鉴定辅导员能力层级，提升辅导员综合素养、业务能力和职业水平。通过系统学习培育，不断拓宽辅导员知识边界，使辅导员具备与岗位职责相适应的专业知识和能力结构，为精准育人提供专业支撑。

（三）优化激励保障，激活辅导员队伍发展动力

加强辅导员队伍建设，一是畅通辅导员“双线”晋升机制，拓宽辅导员行政级别和行政职位晋升通道，针对优秀的辅导员管理干部要设置优先推荐机制；给与辅导员专技人才高级职称晋升适当的倾斜，实行专技职务竞聘“三单”，把育人实效和工作实绩纳入业绩考核条件。二是加强人文关怀，给辅导员创造良好的工作环境和平台，成立辅导员发展中心、辅导员之家、辅导员学院等组织，加强辅导员文化建设，积极举办“辅导员沙龙”“辅导员论坛”“辅导员工作坊”“辅导员活动日”“辅导趣味运动会”“读书分享会”等活动，营造积极健康向上的文化氛围。三是健全辅导员管理制度体系，立足辅导员主责主业，健全辅导员岗位准入—培养培训—职级晋升—考核评价—保障激励等全链条制度体系，从制度层面明确辅导员岗位职责和工作边界，保障辅导员聚焦立德树人根本任务，打通辅导员能力发展的堵点，提升辅导员队伍职业获得感、幸福感和认同感，激发辅导员队伍建设活

力和可持续发展动力。

（四）构建辅导员成长共同体，锻造新时代“思政铁军”

立足岗位职责和新时代育人要求，打造辅导员专业成长共同体，一是构建学习共同体，打造以“个体参与、团队协作、专家指导、目标激励”为学习范式的辅导员团队学习共同体，解决辅导员个体和群体的专业化知识学习，提升辅导员理论素养和理论自信。二是构建育人共同体，搭建辅导员、高校党政干部、思政课教师、专业课教师等育人主体协同育人平台，构建大思政育人格局，推动思政工作从单兵作战向全员协同作战的转变，提高辅导员育人实效。三是促进辅导员队伍结构转变，加快由现行的扁平化结构向“金字塔”型梯队化结构转变，挖掘和培养骨干辅导员，构建“专家层—骨干层—基础层”辅导员团队配备模式并开展分层赋能，基础层辅导员侧重实践技能锤炼、骨干层辅导员强化科研创新能力、专家层辅导员深耕理论创新，形成“老中青”辅导员成长共进格局。四是构建辅导员发展共同体，建设辅导员发展团队，辅导员按照研究方向和专业特长加入不同的团队，以“老带新”组团式发挥好“传帮带”作用，通过强强联合、优势互补形成集群效应，实现辅导员个人和团队在专业化发展上双赢，促进辅导员队伍职业素养的全面提升，锻造一支专业化职业化专家化的思政工作“铁军”。

四、结语

作为“第四支队伍”的新时代高校辅导员，其独特职能和角色定位是全场域服务学生成长成才的引路人、全学段思政教育的主力军、全链条人才培养的助推者，加强辅导员队伍建设，提高辅导员职业胜任力是高校思想政治工作体系完善和学生工作质量提升的重要途径，构建辅导员职业胜任力模型可提升辅导员自身职业认同感、责任感和忠诚度，促进辅导员队伍专业化职业化专家化建设。

参考文献

- [1] 教育部举办全国高校辅导员人工智能专题培训班 [N]. 中国教育报, 2025-05-21.
- [2] MCCLELLAND DC. Testing for competence rather than for intelligence[J]. American Psychologist, 1973(28): 1-4.
- [3] SPENCER LM, SPENCER SM. 才能评鉴法：建立卓越的绩效模式 [M]. 魏梅金, 译. 汕头：汕头大学出版社 2003: 5.
- [4] 吴立爽, 熊启, 刘鹏. 高校辅导员胜任力模型构建研究 [J]. 宁波大学学报（教育科学版）, 2018, 40(1): 82-85.
- [5] 韩韬略, 王鑫, 张婕. 新时代高校辅导员分群体职业化发展路径构建研究 [J]. 创新创业理论与实践, 2025, 8(15): 82-84.