

# 高校辅导员队伍“赋能计划”的实践路径研究

张丹 王琦 魏波 孙维苗 马嘉谊 托合提·艾海提

## 一、研究背景

高校辅导员制度是我们党思想政治工作的重要组成部分，高校辅导员是开展大学生思想政治教育的骨干力量，是高等学校学生日常思想政治教育和管理工作的组织者、实施者、指导者<sup>[1]</sup>。肩负培养社会主义合格建设者和可靠接班人的重要使命，其能力水平直接关系到大学生思想政治教育的质量，关系着高校立德树人根本任务和学生全面发展目标的实现。新时代背景下，高校辅导员面临高等教育全面深化改革和推进教育现代化的重要任务、重大使命和机遇挑战。为优化辅导员队伍建设，近年来，党和国家持续从宏观层面出台政策，引导辅导员队伍专业化、职业化、专家化发展。2017年，《普通高等学校辅导员队伍建设规定》(教育部第43号令)(以下简称《规定》)从配备与选聘、发展与培训、管理与考核等方面完善了辅导员队伍建设的流程，强调要“建立

国家、省级和高等学校三级辅导员培训体系”，并加强国际交流学习、研修深造、经费支持保障等，为辅导员工作赋能；2020年，《教育部等八部门关于加快构建高校思想政治工作体系的意见》指出要打造高素质思想政治工作和党务工作队伍，要求完善高校专职辅导员职业发展体系<sup>[2]</sup>；2021年，《中共陕西省委教育工委 陕西省教育厅关于进一步加强新时代全省普通高校辅导员队伍建设的实施意见》以思想引领、培养培训、日常管理、组织领导等为有效途径，在辅导员职业素养、素质能力、职业发展、保障机制等方面着力，力求打造一支与建设教育强省相适应的高素质辅导员队伍，推动思政工作高质量发展<sup>[3]</sup>。

客观来看，当前社会形势复杂多变，学生群体呈现圈层化、个性化特征，学生工作难度持续增大，辅导员面临压力不断升级，亟需通过健全辅导员支持体系，赋能辅导员团队专业化建设和个

人专家化成长。

目前,辅导员队伍建设和服务仍然存在理论论述有余而实施对策有限、体系不完善、队伍发展参差不齐、相关举措缺乏针对性等群体性问题,以及自身定位模糊、职业倦怠突显、知识技能薄弱等个体性问题<sup>14</sup>。基于上述讨论,本文认为辅导员“赋能计划”不仅应注重高校辅导员工作能力的提升,更应强调其个人成长、价值追求,以构建可持续、高质量发展的队伍。据此,本研究围绕辅导员职业发展、培养培训、考核评价等方面,探讨如何提升辅导员的岗位胜任力,如何为辅导员提供针对性职业发展,如何强化对辅导员的心理支持等问题为其持续赋能,通过积极探索经验做法,为加强辅导员队伍建设,提升专业水平、畅通职业发展、强化心理支持等提供条件保障,更有利子进一步落实立德树人根本任务,以辅导员队伍建设为抓手,实施时代新人铸魂工程,助力学生成长成才、学校人才培养和教育强国建设。

## 二、高校辅导员队伍建设情况

### (一)国内高校辅导员队伍建设情况

我国高校辅导员制度自 1953 年清华大学校长蒋南翔首次正式提出并实行以来,距今已有七十多年的历史。根据教育部统计数据,截至 2024 年 3 月,全国高校专兼职辅导员达 24.08 万人,比 2019 年增加了约 7.62 万人,师生比实现从 1:205 到 1:168 配置,各地辅导员配备实现整体达标<sup>15</sup>,逐渐实现从“量”到“质”的转变。但从地域分布来看,东中西部辅导员队伍建设仍然存在差异,体现在经费投入与资源支持、队伍

结构与选拔标准、培训体系与职业发展、政策支持与保障体系等方面。西部地区经济水平和发展通道相对受限,导致西部高校在辅导员选聘上存在困难,主要表现在专业背景多元但思想政治教育的专业性不足,难以满足新时代思政工作发展需求,与此同时,高校辅导员的专业化程度、培训机会和职业发展路径等也受到一定限制,辅导员经过选聘进入高校后职业发展路径不畅通,在客观上缺乏系统化赋能,在主观上成就感、获得感、幸福感缺失,影响辅导员队伍的稳定性和持续发展。

从建设内容来看,辅导员队伍建设是一项系统工程,时代环境变迁、教育高质量发展、学生个性化需求等,都对辅导员工作提出新的要求,辅导员队伍建设也需围绕要求、把握需求,在职业化、专业化、专家化建设上提质增效。为此,国内各高校积极探索有针对性的辅导员队伍建设模式和赋能方式,形成一系列可借鉴的特色做法。

复旦大学注重专兼搭配、优化结构,推行“人才工程预备队”制度。自 1994 年起遴选优秀研究生担任兼职辅导员,培养出多期“人才工程”队员,有效增强了队伍的整体效能。同时注重辅导员的培训和选拔,制定了详细的辅导员培训方案和选拔标准,专职辅导员招聘通过无领导小组讨论、提问等方式,提升辅导员的专业素养和综合能力。

中南大学围绕《全面加强新时代高校辅导员队伍建设行动方案》工作要求,坚持把辅导员队伍建设作为教师和管理队伍建设的重要内容。学校党委第一时间研究部署,制定配套文件,并健全制度体系,出版系列实践和理论成

果。特别注重搭建干事平台,依托“一站式”学生社区平台建设,建立多个沉浸式、体验式、交互式空间,助力辅导员在一线发现并解决学生问题。

东北师范大学着力打造新时代专业化职业化专家化辅导员队伍,构建“高起点”选配机制,明确选拔标准,严格把好入口关。完善“多维度”培养机制,搭建学习平台、交流平台和研究平台,推荐优秀辅导员在职攻读博士学位,举办辅导员工作案例“月交流”活动,并投入200万元用于思想政治教育研究院的建设。在职称发展上,单设“思想政治教育工作教师”序列,优化职称结构。

四川大学筑牢五项保障基石,激励辅导员队伍提质增效。建全体制机制,制定多项制度文件细化队伍建设工作任务,在择优选聘上,提高政治站位,优化队伍结构,规范配备到位,构建集多种培训于一体的辅导员教育培训体系,并完善考评机制,着重考察辅导员工作表现和育人实效。在职业发展保障上,推进“辅导员发展中心”建设,坚持落实“双线”晋升“三单”制度,并拓展队伍多元发展路径。

中国农业大学实施“青苗工程”,通过“选苗”“蹲苗”“育苗”和“助苗”四个计划,着力完善辅导员队伍的人员配备,夯实育人深度,强化能力培养,畅通晋升通道,打造高素质专业化职业化辅导员队伍。

各高校在辅导员队伍建设上的做法各有亮点与侧重,整体可以归纳为以下几点:一是制度完善与标准化建设。注重完善辅导员队伍建设的相关制度,高位推动标准化建设,包括在职业能

力、选聘配备、培训发展、管理考核等方面制定具体标准和要求。二是培训与发展体系建设。建立辅导员培训与发展体系,通过开展各类培训、研修和交流活动,提升辅导员的专业素养和综合能力。三是搭建平台与激励保障。积极搭建平台,为辅导员提供展示和交流机会,同时建立激励保障机制,提升辅导员的获得感和幸福感,包括设立专项经费、评选优秀辅导员、建设辅导员工作室等。四是数据支撑与效果评估。通过收集和分析相关数据,对辅导员队伍的建设情况进行监测和评估,以确保各项措施的有效实施和持续改进,为提升辅导员队伍的整体素质和水平提供有力保障。

## (二) 西安交通大学辅导员队伍建设情况

西安交通大学深入学习贯彻全国教育大会和全国高校思想政治工作会议精神,认真落实教育部关于加强辅导员队伍建设的各项部署要求,围绕落实立德树人根本任务,通过加强制度建设、平台建设、品牌建设、管理考核等举措,推动辅导员队伍专业化职业化发展。

目前,全校专兼职辅导员数量达530人,师生比1:170(辅导员数=专职+兼职/3)。学校持续深化辅导员队伍建设改革,印发《西安交通大学辅导员队伍建设实施办法》,明确辅导员基本工作职责,建立知心谈话制度和24h驻校值班制度,实行省部级思政工作骨干培训班每3年轮训一次,建设1个国家级、3个省级、20个校级辅导员工作室。

完善专职辅导员职业发展体系,建立健全专职辅导员教师职务(职称)和管理岗位职员职级“双线”晋升机制,落实

辅导员岗位津贴，配套辅导员培训、科研专项经费，设立辅导员发展基金，健全辅导员支持发展平台，建立辅导员关爱支持体系，全方位提升辅导员队伍的素质和工作效能，推动思政工作提质增效。近年来，获评全国“最美高校辅导员”1人，全国辅导员年度人物（提名奖）8人，陕西高校十佳（优秀）辅导员15人。

### 三、高校辅导员队伍建设的不足

高校辅导员在大学生思想政治教育工作一线承担着重要职责，当前高校辅导员队伍建设在体制机制、保障措施和职业素养等方面有待进一步完善。一定程度上制约了辅导员工作的有效开展。

#### （一）顶层设计亟待进一步完善

随着辅导员各项政策在明确辅导员九项职责的同时，帮助辅导员指明了发展方向，表明国家对一线辅导员的重视。但近年来，辅导员所面临的现实需求以及大学生所带来的复杂化、圈层化问题，导致现有的政策文件难以支持辅导员开展更加细化、更加深入的工作。政策层面，对辅导员队伍建设“赋能”规定有待强化，高校辅导员尚未在《中华人民共和国职业分类大典》中单独列为职业，影响其社会认同，大众认为辅导员不属于教师序列、工作内容简单化、可替代性高，存在刻板印象<sup>10</sup>。尽管《规定》中明确了辅导员工作职责，但在实践中，辅导员在完成本职工作的同时，还需要直接或间接承担学校、学院等其他工作安排，不能适应思想政治教育专家化发展要求，辅导员缺少时间聚焦主业，进而影响思想政治教育成效。<sup>11</sup>

#### （二）保障措施亟待进一步优化

当前高校辅导员队伍建设存在理论层面的“双线”晋升和现实层面的“单线”晋升的矛盾，日常繁忙琐碎的工作使得辅导员无暇顾及科研与产出，导致辅导员队伍中副高级职称者占少数、正高级职称者更是凤毛麟角。为此，要建立健全辅导员考核激励制度，并将考核结果与辅导员绩效奖励、评先评优、职称评聘、职级晋升等方面挂钩，<sup>12</sup>以激发辅导员的工作热情、增强辅导员战斗力。

#### （三）职业素养亟待进一步提升

当前，在学生管理工作中，辅导员的职业素养水平有待提高，主要体现在以下三个方面：一是高校辅导员群体呈现专业背景多元化，出现专业背景与工作需求不匹配现象；二是思想政治教育学科建设存在短板，存在学科知识信念薄弱、学科知识生产能动性相对较弱以及学科知识生产主体不明等问题；三是随着时代发展，教育对象呈现出新特点，传统育人工作面临新要求和新挑战，部分辅导员理论素养、专业素质无法适应新的发展趋势，难以满足学生日益多样化的需求，不仅影响辅导员日常工作高效开展，同时导致部分辅导员难以有效适应辅导员岗位需求，从而选择流动至其他岗位。

### 四、高校辅导员队伍赋能理论

应对辅导员队伍建设发展的问题与困境，既需强调内涵发展，也要重视借助外部工具，形成为辅导员队伍赋能的对策建议与优化路径。

聚焦能力内涵，辅导员队伍建设从以下几方面入手。要以应用型为导向，紧密契合高校发展、人才培养和队伍现

状,通过构筑交流、培训、科研等立体平台实现专业学习赋能,通过完善招聘选拔、培养培训、考核激励机制实现职业发展赋能,通过推进技术、系统、素养等水平提升,实现数字思政赋能,通过强化协会建设和功能发挥,实现专业组织赋能<sup>[10]</sup>;对辅导员素质能力的精准赋能要以思想认识、平台建设、方式创新、制度规范、示范典型、团队活力等为着力点,推动高校思政工作高质量发展<sup>[11]</sup>。二要紧扣辅导员队伍建设发展的专业化要求,内生动力和外部条件缺一不可,重视情感性赋能、学理性建构、社会化支持,分别从价值维度、工具维度和实践维度创造环境,支持辅导员专业化发展<sup>[12]</sup>。结合教育家精神,要深化辅导员职业文化建设,以增强价值感、认同感、幸福感,同时以群体性培育提升政治品质、业务能力和育人水平<sup>[13]</sup>。三要在宏观把握辅导员队伍选聘、培训、管理、晋升等关键环节的基础上,摸清个体的职业发展诉求,以最大限度激发主体意识,实现赋能的内生转变<sup>[14]</sup>,并紧跟网络信息时代需求,不断拓展丰富辅导员能力的内涵,将网络素质提升作为辅导员职业能力提升的新路径,围绕媒介素养对辅导员进行理论、思维、组织三个维度的赋能<sup>[15]</sup>。

借助外部工具,围绕辅导员管理、教育、服务的三项主要职能,大数据能够助力辅导员实现智能化管理、精准化教育、个性化服务,为辅导员的高效工作实践赋能<sup>[16]</sup>。因此,应当重视提高辅导员的数据思维、素养和能力,对辅导员进行数据赋能正是思想政治工作向智能化转型的核心,不仅要加强辅导员的平台应用能力,更要培养其分析数据的逻辑思维和对平台进行二次开发的

创新实践<sup>[17]</sup>。数字赋能也可具体化为数字胜任力维度的赋能,即思维能力方面的“善识”、技术能力方面的“善用”、教育管理能力方面的“善管”、安全维护能力方面的“善防”和专业发展能力方面的“善变”<sup>[18]</sup>。将数字素养培育和时代背景结合,政策推动、内力驱动、资源托动能够增强辅导员队伍的数字认识和数字意愿<sup>[19]</sup>。

融合内涵发展与工具建设,“以外促内、内外兼并”是赋能辅导员队伍的落脚点,“赋权增能”理念进一步强调“赋权”是外部的制度、机制、管理保障,“增能”是内部的自我效能提升,通过提升制度的清晰度、权威性,优化决策的适用性、能动性,强化培训的专业性、针对性,完善平台的共享度、人文性,促进辅导员队伍的专业化、职业化发展。

## 五、高校辅导员队伍赋能的实践路径

### (一)提升辅导员岗位胜任力,实现专业赋能

胜任力(Competency)在提出伊始被认为是“员工所具备的对个人和企业成功极其重要的知识、技巧和工作能力”<sup>[20]</sup>,也被认为是区分同一岗位中表现优异者和普通者的特质<sup>[21]</sup>,辅导员岗位胜任力即与辅导员岗位相匹配的表现优异者的行为及其背后潜在的素质能力。

设计系统化、全方位的培训培养体系,保障辅导员掌握岗位职责所需的知识技能。要善于整合校内资源,采用系统培训和专题培训、岗前培训和日常培训、校内培训和校外培训、线上培训和线下培训相结合的方式,盘活书院学院、心理咨询中心、就业创业指导中心

等各方育人力量，形成学生工作合力，系统提升辅导员综合能力素养；要积极拓展校外资源，建立健全国家、省级和学校三级培训体系，选派优秀辅导员参加省级及以上各级各类专题培训和研修班，拓宽思维眼界，并丰富培训形式，注重辅导员理论和实践能力的同步培养，通过社会调查、课题研究、轮岗锻炼等方式，引导辅导员将理论培训成果应用于实践，提高辅导员队伍整体素质水平。具体赋能实践中，应当从辅导员工作实务、学生工作概述等方面实现辅导员岗前培训全覆盖，进一步常态化组织专业培训，以增强辅导员在心理咨询、职业规划和就业创业等领域的专业能力，积极引导辅导员参与国家级、省部级培训，从知识技能和态度认知两方面提升其岗位胜任力。

搭建辅导员学习交流平台，助力辅导员在互动中探索问题、共享成果。一方面，要聚焦辅导员思想理论教育和价值引领的核心能力，充分利用学习强国、高校辅导员队伍能力提升大数据赋能平台等公共平台，针对辅导员搭建教育特色数据库，设计学习课程、交流话题等，引导加强思想理论武装；另一方面，要围绕高校建设特色、特殊学生问题等，深入开展教育学、心理学、思想政治教育学、教育管理学等学科理论学习交流，让辅导员在优势互补、观点碰撞中提高专业学科素养。具体赋能实践中，应当着力搭载并不断完善教育部高校思想政治工作队伍培训研修中心、系统性培训课程、智慧化线上平台等，促进辅导员在专业知识、工作经验等方面的交流分享，提高学习互动性和参与度。

建设学生信息化管理平台，以增强

辅导员的数字胜任力，促进学生工作提质增效。顺应教育数字化转型的趋势和新质思政工作能力的要求，数字胜任力的概念被提出，丰富了辅导员岗位胜任力的内涵，高校应当相应建构数字场景和搭建数字平台，探索虚实结合的辅导员工作场景，如模拟谈心谈话、家校协同、精准管理、思政教育等场景，同时聚焦数字基础设施的升级，建设实时、高效、共享的“一体化”智慧平台，充分利用大数据、智能分析等信息技术，优化事务性工作流程，赋能辅导员工作围绕学生、关照学生、服务学生。具体赋能实践中，应当聚焦学生主要需求，为辅导员工作建设和完善学生成长支持系统、学生工作管理服务平台、学生工作大数据分析平台等，助力学生事务管理精细化、高效化，进而为辅导员决策提供参考。

## （二）指导辅导员职业发展，实现成长赋能

《规定》指出，需不断加强高校辅导员队伍建设，针对性提升高校辅导员的综合素质水平以及职业能力。辅导员职业能力提升是对当前高校辅导员队伍建设提出的重要要求，为满足高校辅导员综合能力提升，适应新时代现实需求，明确为党育人、为国育才的使命要求，强化以立德树人为导向的服务意识，高校在建立培训体系外，还需要根据辅导员类型做好职业培训，完善辅导员职业化发展资源配置，形成完备的支持体系，引导辅导员从“被动专业化”到“主动专业化”，激励辅导员从“阶段性专业化”转变为“常态化专业化。”紧密围绕辅导员职业化、队伍建设进行赋能，主要从辅导员内生动力、职业化发展实践平台、职业能力评估工具三个方面

面,帮助辅导员从个人职业发展到辅导员队伍建设实现成长赋能。

建立专业化、精细化辅导员工作室,强化辅导员内生动力,构筑高校辅导员共享知识体系。高校辅导员工作室是围绕立德树人根本任务,由志同道合、有着相似职业发展规划的辅导员组成的,以辅导员九大职责为工作标准,以助力学生成长为共同目标,帮助辅导员提高实操水平、专业技能和职业素养,共同构建发展共同体。要善于统筹、整合、利用辅导员专业能力,根据辅导员的不同专业背景、兴趣特长和学生工作的实际需求,建立辅导员工作室作为发展共同体的载体,形成学习型、成长型、实操型共同体。以目标为导向,发挥辅导员群体力量;强化正向引领,利用工作室成员所长,团结协作、优势互补,合作共赢。同时,还应链接校内外资源,构建社会化支持网络,形成资源合力,帮助新手成为“老手”,共同创新、共同成长。具体赋能实践中,要进一步着力打破院系壁垒,组建多支以经验丰富的辅导员为主导,年轻活力的辅导员协作的团队,优势互补,有效整合人力资源,形成良好的人才发展梯队及协作关系。聚焦当下学生问题,精准发挥各个工作室成员的能力优势,同时注重成果转化,通过科研产出、评优推优、比赛表彰等形式,帮助团队成员提升自我效能感和职业认同感。工作室内部定期开展经验交流、学习调研等,帮助辅导员提升专业能力,提高竞争优势,助力辅导员队伍建设。

建设职业化、模式化辅导员工作坊,聚焦辅导员个体的短板与不足,通过师徒结对、专家咨询、举办小规模工

作坊等精准提供指导建议。根据辅导员成长需求和学生工作特点,充分利用辅导员工作室、辅导员沙龙等成长交流平台,联动马克思主义学院、新闻与新媒体学院等学院专业教师力量,设计多样化主题,借助“言之有理、学之有道、研之有物、行之有师、倾之有心”五大模块的辅导员专题工作坊,强化内涵建设,助力辅导员提升科学生产能力、个人教育教学能力、沟通能力、自身工作实践能力,邀请校内外专家、学者进行授课、对症下药,分享前沿理念和实战经验,并采用小组讨论、角色扮演、案例分析等互动方式,增强培训的针对性和实效性,提高辅导员队伍整体素质及能力。

搭建精准化、服务化辅导员评估模型,有效提高整体辅导员团队的能力水平及服务效果。通过建立科学的评估体系,对辅导员的工作绩效进行全面、客观的评价。通过定量和定性相结合的方式收集数据,在保证数据全面性及准确性的基础上,帮助辅导员了解自身优劣势,不断优化辅导策略,提供个性化的职业发展规划和建议,助力学生成长成才。具体赋能实践中,要进一步优化和深入应用辅导员素质能力评估模型,持续探索国内外组织行为学和人力资源管理的研究成果,从理论、实践两个维度,全面评估诊断辅导员素质能力,在突出思想理论教育和价值引领、党团和班级建设、学风建设、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六大能力维度的基础上,不断细化和丰富对应的若干子维度,以精准识别并帮助辅导员自身了解优劣势,促进自身发展,更好服务学校高质量发展。

### (三)强化辅导员发展保障,实现心理赋能

《规定》明确指出:“辅导员是开展大学生日常思想政治教育和管理工作的组织者、实施者和指导者。辅导员应当努力成为学生的人生导师和健康成长的知心朋友。”因此,必须加强对辅导员的人文关怀和抗逆力培养等,提高辅导员角色认同感,树立积极向上的职业价值观。

建立基础保障机制,提升辅导员思政工作动能,助力辅导员队伍建设高质量发展。要深入研究辅导员工作制度,明确辅导员工作基本职责,制定合理化考核制度,建立健全辅导员队伍保障体系,健全辅导员激励帮扶机制,设立辅导员困难补助、发展基金,增强辅导员归属感,同时还要树立榜样,健全推优评优机制,营造良性向上的工作氛围。在具体赋能实践中,应完善规章制度,进一步明确辅导员岗位职责,制定辅导员队伍建设相关实施办法,严格选聘入口关、管理考核关等,在提高辅导员自我效能感的同时,不断丰富辅导员队伍建设体系,实施师徒制,助力新聘辅导员成长,不断增强辅导员队伍凝聚力。

建立关爱支持体系,切实帮助辅导员解决实际困难,激发工作热情,提高工作满意度。构建多角度全方位的培训体系,重视辅导员手册、指南的编写,帮助新聘辅导员快速掌握工作方法、融入工作环境。常态化构建辅导员心理支持系统,并在突发事件处理等特殊节点加强对辅导员的心理疏导,通过组建心理健康互助小组、开展团体辅导等方式提升辅导员的抗逆力和心理素质,高度重视危机事件处理及后续辅导员的关爱

帮扶工作。完善心理恢复体验机制。在具体赋能实践中,要定期召开辅导员专题座谈会,针对学生教育管理难点重点任务,征求辅导员工作意见和建议,通过所思所想,消解所忧所虑谈心谈话,了解辅导员实际需求,依托专业医院,面向辅导员提供心理咨询、睡眠门诊等服务,定期对辅导员开展身心状况检查和心理素质测验,掌握辅导员心理健康状况。协同工会、后勤等保障部门,组建辅导员发展协会和辅导员之家,定期举办素质拓展、暖心活动等,增强辅导员队伍的凝聚力和向心力。

### 参考文献

- [1]普通高等学校辅导员队伍建设规定[EB/OL].中华人民共和国教育部.[2017-09-21].[http://www.moe.gov.cn/jyb\\_xxgk/xxgk/zhengce/guizhang/202112/t20211206\\_585050.html](http://www.moe.gov.cn/jyb_xxgk/xxgk/zhengce/guizhang/202112/t20211206_585050.html).
- [2]教育部等八部门关于加快构建高校思想政治工作体系的意见[EB/OL].中华人民共和国教育部.[2020-04-28].[http://www.moe.gov.cn/srcsite/A12/moe\\_1407/s253/202005/t20200511\\_452697.html](http://www.moe.gov.cn/srcsite/A12/moe_1407/s253/202005/t20200511_452697.html).
- [3]中共陕西省委教育工委陕西省教育厅关于进一步加强新时代全省普通高校辅导员队伍建设的实施意见[EB/OL].陕西省教育厅.[2021-10-18].<http://jyt.shaanxi.gov.cn/news/gongweiwenjian/02110/18/19692.html>.
- [4]覃吉春,王静萍.高校辅导员职业能力结构与提升路径[J].思想理论教育导刊,2018(02):145-148.

- [5]教育部:全国高校专兼职辅导员达24.08万人 师生比1:171[EB/OL].人民网.[2022-03-17].<http://edu.people.com.cn/n1/20220317/c1006-32377382.html>.
- [6]张丽娜,杨建,程保晶,等.赋权增能理念下创新高校辅导员队伍建设的若干思考[J].学校党建与思想教育,2018(13):70-72.
- [7]王振华,朱蓉蓉.论新时代高校辅导员队伍建设的优化[J].学校党建与思想教育,2022(2):58-60.
- [8]赵丹.应用型高校辅导员队伍建设策略研究[J].学校党建与思想教育,2023,(16):79-81.
- [9]蔡如军:《思想政治教育学科知识研究及其发展》,载《河海大学学报(哲学社会科学版)》2016年第6期.
- [10]赵丹.应用型高校辅导员队伍建设策略研究 [J]. 学校党建与思想教育,2023,(16):79-81.
- [11]林辉.高校辅导员素质能力提升的精准赋能探微[J].锦州医科大学学报(社会科学版),2022,20(05):70-72+82.
- [12]黄永斌.新时代高校辅导员队伍专业化发展的内在逻辑与进路[J].高校辅导员,2020,(01):40-43.
- [13]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(04):1-6+95.
- [14]周蓉,顾春华.新时代上海高校辅导员队伍的内涵发展探析[J].教育探索,2020,(09):75-79.
- [15]孙景福,邢之燕.全媒体时代高校辅导员媒介素养提升路径探析[J].科  
学咨询(科技·管理),2023,(09):121-123.
- [16]王雅丽,卢学倩,张晓宇.大数据赋能高校辅导员工作的逻辑理路、现实困境与实践路径[J].西部素质教育,2024,10(05):136-140.
- [17]祁叶达,徐小强.人工智能赋能高校辅导员工作高质量发展探析[J].学校党建与思想教育,2024,(01):86-88.
- [18]唐知然.高校辅导员数字胜任力的价值意蕴与提升方略[J].思想理论教育,2023,(12):100-105.
- [19]王邴玉.高校辅导员数字素养:理论渊源、价值意蕴与培育路径[J].黑龙江高教研究,2024,42(02):154-160.
- [20]袁凌,陈艳庆.新时代高校辅导员职业胜任力模型的重构及应用[J].大学教育,2019(01):183-185.
- [21]倪佳琪,王显芳.辅导员胜任力:概念、范式与研究展望[J].高校辅导员,2017(04):33-36.

## 作者

- 张丹 西安交通大学学生工作部(处)长、武装部部长,副教授
- 王琦 西安交通大学学生处副处长、文治书院院务主任,副教授
- 魏波 西安交通大学学生处科级干部
- 孙维苗 西安交通大学崇实书院辅导员,助教
- 马嘉谊 西安交通大学人文学院硕士研究生
- 托合提·艾海提 西安交通大学学生处职员