

# 职业人格塑造视角下的高校辅导员队伍 “三化”建设研究

梁 煜

阜阳幼儿师范高等专科学校健康和管理学院, 安徽 阜阳

收稿日期: 2025年3月1日; 录用日期: 2025年3月28日; 发布日期: 2025年4月8日

## 摘 要

在高校辅导员队伍的职业化、专业化和专家化建设的过程中, 出现辅导员事务性工作繁琐复杂、队伍建设方案同质化严重、队伍职业认同不足等问题。而职业人格作为内外综合的多维概念, 其内涵与辅导员队伍的“三化”建设要求不谋而合。文章通过梳理分析相关研究文献, 从个体职业人格塑造的视角, 探索辅导员队伍“三化”建设的有效路径。即应通过个体内在的职业人格塑造, 增强职业内在驱动, 深化职业思想认同, 树立职业理想, 从而推进辅导员队伍的职业化、专业化和专家化建设发展。

## 关键词

高校辅导员, 职业人格, 职业化, 专业化, 专家化

## Research on College Counselor's Professionalization, Specialization and Expertization from the Perspective of Professional Personality Shaping

Yu Liang

Health and Management Department, Fuyang Preschool Teachers College, Fuyang Anhui

Received: Mar. 1<sup>st</sup>, 2025; accepted: Mar. 28<sup>th</sup>, 2025; published: Apr. 8<sup>th</sup>, 2025

## Abstract

During the progress of college counselor's professionalization, specialization and expertization,

there occurs many issues such as the complex of work procedure, the homogenization of development plans and the lack of personal professional identity. Professional personality as a multi-dimension concept, which combines inner personality and outer social context, matches the construction of college counselors. This essay explores effective methods that contribute to college counselor's professionalization, specialization and expertization from the perspective of professional personality shaping by synthesizing and analyzing related researches. That is, college counselor's professionalization, specialization and expertization can be contributed by professional personality shaping, reinforcing college counselor's inner motivation, consolidating professional identity and establishing career aspiration.

## Keywords

College Counselor, Professional Personality, Professionalization, Specialization, Expertization

Copyright © 2025 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

## 1. 引言

高校辅导员发展历史粗略算来已有 70 年之久, 尽管其职业名称、人员组织、工作模式不断变化, 但“思想政治教育和价值引领”的职业核心一以贯之[1]。在 2016 年 12 月召开的全国高校思想政治工作会议上, 习总书记强调, 要“整体推进高校党政干部和共青团干部、思想政治理论课教师和哲学社会科学课教师、辅导员、班主任和心理咨询教师等队伍建设”[2], 重新将辅导员队伍建设这一重点问题拉回大众视野。同时, 在 2017 年 1 月, 重新修订并公布施行的《普通高等学校辅导员队伍建设规定》(教育部令 第 43 号)等政策性文件, 将辅导员队伍的建设方向并入了职业化、专业化和专家化道路。

事物总是呈螺旋上升式发展的, 虽然辅导员队伍建设被逐渐重视, 队伍发展方向也逐渐明晰, 但由于高校辅导员行业准入标准不一、岗位工作内容繁琐、职责核心模糊甚至偏离等问题, 使得辅导员队伍“三化”建设困难重重。近年来, 关于辅导员队伍职业化、专业化和专家化的研究如火如荼地展开。有研究者从方案文本进行分析, 认为辅导员队伍建设需要更有整体性、特色性和可实施性的结合高校实际的建设方案[3]。又有研究者从思想价值引领角度探索, 认为需要通过明晰辅导员职业成长方向和职责核心来实现队伍的专业化职业化建设[1]。

但是, 要落实立德树人根本任务, 辅导员对青年学生的思想政治教育和价值引领更多的是人格魅力的春风化雨, 归根结底是个体对个体的影响和引领。那么, 关于队伍的职业化、专业化和专家化建设研究, 也应关注辅导员的个体的职业人格塑造。本研究采用文献综述的方法, 以职业人格这一综合外界影响和内在特质的多维概念为切入点, 通过梳理政策文件、学术期刊、学位论文以及相关网络文字资源, 分析职业人格塑造视角下的辅导员“三化”建设, 纵深推进高校辅导员队伍的专业化、职业化和专家化建设发展。

## 2. 契合的内在逻辑: 职业人格塑造与辅导员队伍建设相融破冰

### 2.1. 职业人格塑造的内涵

综合不同阶段有关人格的理论研究, 不难得出“人格”是在内部和外界因素共同作用下形成的。更有学者认为, 在集体主义文化下, 外部因素对于人格的塑造比个体内部因素更为重要[4]。而职业人格作

为心理学的下位概念[5]也应具有内外综合的多维性和集体文化下的社会性。由此,职业人格应是个体在工作中由外部的职业期待和内在的个性特质交织塑造而来,在集体文化下社会期待更加占据主导地位。

职业人格塑造是一个复杂的过程,根据特质激活理论,人格特质是潜在的、需要情境激活才能展现的行为倾向。而情景特征的变化也会影响特征的激活和表达,进而影响工作表现。同时,人格是一个动态的系统,会在个体与工作环境的交互下不断地发展变化[6]。可以说,职业人格可以界定为在特定职业情境中,个体稳定的“心理-行为”模式,其本质是职业角色期待与主体性特质双向建构的动态系统。而职业人格的塑造可以通过对个体工作的影响,进而促进整体的发展。

具体而言,职业人格是否形成,决定了个体能否在从业过程中形成稳定的职业情感,进而保持较高的工作效率并维持稳定的职业生涯。首先,职业人格是个体职业情绪的“稳定器”。职业人格的多维性表现于内,它和个体的人格特质相关联,包括个体内部的情绪、关注和自我监控等[7];于外,它也受到外部社会的影响,如个体工作中所获得的情感也与社会变化强相关[8]。综合来看,职业人格又表现在个体的外部形象当中。例如,有研究表明当个体在社交中能够游刃有余,那么其在充斥着社交活动的职场中也能情绪稳定、得心应手[9]。其次,职业人格是个体工作效率的“催化剂”。在职业过程中获得的开心、愉快等积极情绪,不仅能提升从业者的工作活力,更使个体获得认知满足感和自我效能感等稳定的认知情感。这些因素为个体工作提供充足的内驱力,从而提升其工作效率。当个体的效率得以提升,其所处的团队也将更加高产[8]。最后,职业人格是个体职业生涯中的“定海针”。职业人格是个体在精神层面对职业追求的外化[10]。当个体在职场上能够维持积极情绪,获得信心,树立高远的目标,则其职业人格就会发展趋于成熟稳定。稳定的职业人格将成就个体稳定的职业生涯选择,从而增强群体的稳定性并促进队伍的发展。

## 2.2. 辅导员队伍专业化、职业化和专家化建设的要求

高校思想政治辅导员,是在中国高等教育体系中产生的一个独特的工作岗位,承担着学生思想政治教育的重要任务。教育部于2014年印发了《高等学校辅导员职业能力标准(暂行)》的通知,以推动高校辅导员队伍的专业化和职业化建设。2017年施行的《普通高等学校辅导员队伍建设规定》(教育部令第43号)更是将高校辅导员的主要工作职责具体划分为九个大类,进一步加强对高等学校辅导员队伍的专业化和职业化建设的规范。近年来,随着队伍建设发展,社会对于辅导员的提出了更加深刻的要求,希望能够发展培育更多专家型辅导员[11]。于是,有关辅导员队伍的建设有了职业化、专业化和专家化的“三化”新导向。

其中,辅导员队伍职业化发展指的是辅导员队伍在职业角色、职责界定、工作流程、职业伦理等方面实现规范化、标准化和稳定化。有学者认为,辅导员队伍的职业化建设需要不仅要求个体具备与岗位要求相匹配的职业素养,更需要辅导员们发挥主观能动性,树立主导意识,构建辅导员角色胜任力,提升职业归属感,保持职业热情,并主动承担相应的责任[10][11]。辅导员队伍的专业化建设强调辅导员应当在思想政治教育、学生事务管理、心理健康教育、职业发展指导等方面具备专业知识和技能。这其中最重要的是要消除对于辅导员“非专业”的偏见[11],深耕辅导员工作领域,对其育人过程进行专业化的科学提炼。同时,也要求辅导员构建专业的知识体系、遵循专业伦理规范、并进行专业研究和创新等,不断提高个体在学生工作中的专业效能。辅导员队伍的专家化建设是在队伍建设发展基础上提出的更高层次的要求。顾名思义,辅导员的专家化即培养对辅导员工作具备深厚的理论知识和丰富的实践经验,能够对学生工作进行深入研究,有效解决复杂问题,不断创新工作方法,并能够指导和培训其他辅导员的专家型辅导员。这需要个体在辅导员行业中长久深耕,保持职业生涯的稳定,并积极主动探索职业发

展道路。

### 2.3. 辅导员队伍“三化”建设中的职业人格诉求

在新时代“大思政”格局下，辅导员队伍专业化、职业化和专家化建设对辅导员职业人格有着特定的诉求。其核心是围绕立德树人根本任务，以辅导员自身人格来塑造大学生的人格[10]。职业化发展要求构建育人主体角色胜任力，并培育辅导员工作的主观能动性，这需要塑造对工作热情饱满、对责任的主动担当和对角色具有职业认同的辅导员职业人格。专业化建设对跨学科知识整合、团队合作、提升效能等要求，也需要辅导员们构建自我效能等稳定的认知情感，并由此提升专业化内驱力，从而实现工作效能提升的内涵相适宜。而专家化培育所提出的深耕行业、不断创新的更高要求，也正是职业人格成熟稳定后，个体在职业生涯中始终如一忠于职业道路，树立起远大职业目标并为之实践的成果。同时，辅导员职业化、专业化和专家化的建设应是系统发展、综合推进的，在职业人格塑造的内外因素作用下，作为整体进行建设。

## 3. 相宜的构建意义：职业人格塑造助推辅导员队伍建设

辅导员的职业人格是指“在职业过程中形成的相对稳定的、独特的、与其职业表现和成就密切相关的人格特征”[12]。教育部43号令不仅对辅导员的工作职责进行了具体的划分，更是在细化中明确了辅导员队伍建设发展的深层内涵。其中思想理论教育和价值引领、心理健康教育与咨询和网络思想政治教育等工作职责直接表明了辅导员对学生的影响是人格魅力的引领也是精神层面的引导。

### 3.1. 职业人格塑造促进高校特色的辅导员队伍建设专业化

自2005年起，接连发布的有关辅导员队伍建设的政策性文件，逐渐为队伍建设的专业化、职业化指明了方向。而就目前来看，各大高校基于中央政府文件而指定的辅导员队伍建设文件多数大同小异，无法有效针对学校实际情况培育具有院校特色的专业化队伍[3]。

既然自上而下的培养方针无法具体而明确，那么从辅导员人本出发，自下而上地进行专业化培养或更加有效。就职业人格内在的情绪、关注和自我监控来说，这些都在辅导员自身的工作过程中，由于院校层次、办学方向、专业特色的不同而被塑造出来。因此，关注辅导员队伍的职业人格塑造，更有助于建设更具高校特色的专业化队伍。

### 3.2. 职业人格塑造助力深化辅导员队伍的职业化程度

如果说专业化是岗位属性对辅导员的外在要求，那么职业化，则是辅导员在实现专业化的过程中，有内在不断催生的职业认同，以及更高层次的职业理想和追求[13]。这与职业人格所包含的职业认同、职业素养、职业追求基本吻合。

另外，辅导员社交属性带来的积极情绪，使得辅导员能够提高工作效率、更加具有责任感、并设立更高的职业目标，并且能够在工作的过程之中获得更高的自我效能感和满足感。这些情感体验和工作成就都能够深化辅导员队伍的职业化建设程度。

### 3.3. 职业人格塑造推动辅导员队伍的专家化提升

辅导员队伍的专业化与职业化发展两者并行不悖，更是相辅相成的，而专家化发展是辅导员队伍建设的更高目标[11][13]。在队伍建设顶层设计与基层实践“两张皮”的当下，院校更应当关注辅导员职业发展过程中的人本需求。一方面，为年轻辅导员们的岗位专业化需求提供培训机会，为资深辅导员们的专业化提升提供可靠资源；另一方面，关注辅导员职业化发展的内在追求，帮助他们在精神上获得更深

层次的职业认同。最终，在队伍专业化与职业化发展共生的道路上追求专家化的更高突破。

## 4. 创新的建设路径：职业人格塑造为辅导员队伍建设点睛添翼

### 4.1. 减负增效，“助燃”辅导员职业人格内在驱动机制

学生思想政治教育工作，辅导员虽然冲在一线，但仍需家、校、社会的共同努力。在高校系统内部，有关学生工作的方方面面虽由各个职能部门通力协作，但最终的落实者往往仍是只有辅导员。千头万绪的学生工作所带来的工作任务和压力必将成为辅导员发展职业、提升专业的“数座大山”[13]。超负荷的工作任务，无形中在给辅导员们形成积极向上的职业人格“浇冷水”。

因此，发展辅导员的职业化、专业化和专家化，需要高校系统进一步完善学生工作的体制机制，将学生工作任务或合并、或简化，为一线辅导员们“减负”[14]。同时，也需要思考一线工作的方法程序问题，使用大数据手段以及智能化技术，为事务性学生工作建立工作流程模板，提升一线学生工作的效率。另外，还可以调整一线人员的组织架构。如：通过结对的方式，辅导员与任课教师共同承担学生的思想政治教育工作，分担部分学生日常事务。通过减负增效，让辅导员们真正从眼下的琐事中解脱出来，树立高远职业目标，探索正向职业价值观、形成积极向上的职业人格，点燃辅导员“三化”发展实践中的热情。

### 4.2. 特色融入，“浸润”辅导员职业人格特质归属认同

无论是弗兰克·帕森斯的特质因素理论，还是霍兰德的职业兴趣六边形，都将个体的个性特质与其职业选择相关联，即职业选择与个体特质越匹配，其在职业过程中的发展越顺利。

对于辅导员队伍来说，虽然有着党员和学生工作经验的硬性规定，但其准入标准还未统一，但个体的专业背景、个性特质也各有千秋。然而，不同特点的高校有关辅导员队伍建设的相关政策方案同质化严重[3]。当不同专业特色的院校对来自不同专业背景的辅导员投射以同质化的期待和工作要求时，这必将导致个体对岗位的认同缺乏，从而影响群体的“三化”发展。

因此，发展辅导员的职业化、专业化和专家化，需要将队伍建设相关文件进行分解调整，以国家相关政策为宏观基础，根据院校整体发展方向，深耕不同专业的人才培养方案，根据专业特色、学生特点制定辅导员队伍建设方案和工作要求。也可综合档案信息、入职面试结果、性格测试等，对不同专业背景的辅导员进行科学分配，将院校、专业特色浸润进日常学生工作之中，从而建立个体的职业归属，提升个体的职业认同，降低从业人员的流动性，推动队伍“三化”建设稳固发展。

### 4.3. 与时俱进，“升华”辅导员职业人格理想责任担当

习总书记在学校思想政治理论课教师座谈会上强调：“思政课教师要有堂堂正正的人格，用高尚的人格感染学生、赢得学生。”[15]作为同样承担着思想政治教育的高校辅导员，社会所期待的辅导员职业化、专业化和专家化发展最终的落脚点在于立德树人。这一要求与思政课教师乃至整个高教系统所承担的社会期待一致。

高尚的人格体现在远大的职业理想与切实的责任担当。在以培育新质生产力为内在要求的高等教育体制下，面对思想进步、变化日新月异的新生代学生，辅导员的职业理想不能一成不变，责任担当也有了新的内容。如，主动了解零零后学生普遍喜爱的二次元相关事物，接纳学生的多元化思想，从而针对性地开展思想政治教育和其他学生工作。因此，新时代下职业人格的塑造需要辅导员们在牢记初心使命的前提下，放宽时代视野、打破思维藩篱、更新认知储备。热情真诚融入学生群体当中，走出与时俱进的“三化”发展之路。

同时,在以专家型辅导员为职业目标的前提下,职业人格塑造也需社会和高校共同为消除辅导员工作的“辅助性”偏见努力,激活辅导员的育人主体意识[13],防止职业麻木和倦怠,为普通个体成长为行业专家保驾护航。

## 基金项目

阜阳幼儿师范高等专科学校 2024 年度人文社科校级重点课题“新时代高职高专院校辅导员核心素养培育研究”(SK2024009)。

## 参考文献

- [1] 范赞,王俊.新时代我国高校辅导员队伍专业化建设内涵再审视——以思想理论教育和价值引领为中心[J].思想理论教育,2021(6): 100-104.
- [2] 习近平在全国高校思想政治工作会议上强调:把思想政治工作贯穿教育教学全过程开创我国高等教育事业发展新局面[N].人民日报,2016-12-09(1).
- [3] 冯梅,吴宏超.高校推进辅导员队伍职业化专业化建设的策略偏差与优化路径——基于“双一流”高校辅导员队伍建设方案文本分析[J].教师教育论坛,2024,37(3): 68-75.
- [4] Barrick, M. and Ann, M.R. (2004) Personality and Work: Reconsidering the Role of Personality in Organizations. Vol. 20, John Wiley & Sons.
- [5] 李平.高等职业教育职业人格塑造与育人策略[J].辽宁高职学报,2020,22(7): 14-18.
- [6] Tett, R.P., Toich, M.J. and Ozkum, S.B. (2021) Trait Activation Theory: A Review of the Literature and Applications to Five Lines of Personality Dynamics Research. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 8, 199-233. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012420-062228>
- [7] 于岩平,宋倩.新生代员工职业人格的特征识别[J].领导科学,2021(22): 100-103.
- [8] Lucas, R.E. and Diener, E. (2003) The Happy Worker Hypotheses about the Role of Positive Affect in Worker Productivity.
- [9] George, J.M. and Brief, A.P. (1992) Feeling Good-Doing Good: A Conceptual Analysis of the Mood at Work-Organizational Spontaneity Relationship. *Psychological Bulletin*, 112, 310-329. <https://doi.org/10.1037//0033-2909.112.2.310>
- [10] 李南.新时代高校辅导员职业人格塑造研究[D]:[博士学位论文].贵阳:贵州师范大学,2021.
- [11] 王丽萍,姜土生.高校辅导员队伍专业化、职业化、专家化建设的内涵与逻辑[J].思想理论教育导刊,2013(6): 123-125.
- [12] 程海云,朱平.高校辅导员职业人格形成机理与培育政策研究[J].高教探索,2021(9): 34-38.
- [13] 李庚.新时代高校辅导员队伍职业化、专业化、专家化建设论析[J].思想理论教育,2023(12): 106-111.
- [14] 朱平.高校辅导员的职业化、专业化解读[J].安徽师范大学学报(人文社会科学版),2007(2): 218-223.
- [15] 思政课是落实立德树人根本任务的关键课程[J].求是,2020(17): 4-16.