

# 高校辅导员工作效能提升路径探究

齐琪<sup>1</sup>, 齐军喆<sup>2\*</sup>, 张雪清<sup>2</sup>, 李桂伶<sup>2</sup>

<sup>1</sup>北京科技职业大学经济管理学院, 北京

<sup>2</sup>北京农业职业学院教务处, 北京

收稿日期: 2026年2月27日; 录用日期: 2026年3月27日; 发布日期: 2026年4月3日

## 摘要

在教育强国战略背景下, 高校辅导员是思政教育骨干。本文综合运用文献研究、问卷调查、访谈及案例分析法, 探究其工作效能。研究发现, 当前存在角色定位模糊、专业素养不足、工作压力大及评价机制不科学等问题。主观上受职业认同与学习主动性影响, 客观上受工作机制与保障体系制约。对此, 本文提出优化工作模式、加强专业培训、完善评价激励机制、强化协同育人等提升路径, 旨在为提高高校辅导员工作效能提供理论与实践参考。

## 关键词

高校辅导员, 工作效能, 提升路径, 协同育人

# A Study on the Paths to Enhance the Work Efficiency of College Counselors

Qi Qi<sup>1</sup>, Junzhe Qi<sup>2\*</sup>, Xueqing Zhang<sup>2</sup>, Guiling Li<sup>2</sup>

<sup>1</sup>School of Economics and Management, Beijing Polytechnic University, Beijing

<sup>2</sup>Academic Affairs Office, Beijing Vocational College of Agriculture, Beijing

Received: February 27, 2026; accepted: March 27, 2026; published: April 3, 2026

## Abstract

Under the strategy of building a leading nation in education, university counselors serve as the backbone of ideological and political education. This paper employs literature review, questionnaires, interviews, and case studies to investigate their work effectiveness. Findings reveal issues such as ambiguous role positioning, insufficient professional competence, high work pressure, and unscientific evaluation mechanisms. Subjectively, effectiveness is influenced by professional identity and learning initiative; objectively, it is constrained by imperfect institutional mechanisms and support systems.

\*通讯作者。

Accordingly, this paper proposes multidimensional improvement paths, including optimizing work models, strengthening professional training, refining evaluation and incentive mechanisms, and enhancing collaborative education, aiming to provide theoretical and practical references for improving counselor effectiveness.

## Keywords

College Counselors, Work Effectiveness, Improvement Path, Collaborative Education

Copyright © 2026 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

在教育强国战略与高等教育内涵式发展的宏大背景下，高校辅导员作为思政教育的主力军与管理核心纽带，在“三全育人”格局中兼具管理者、引领者及导师等多重角色，其工作效能直接关乎立德树人根本任务的落实与人才培养质量的提升[1]。然而，当前辅导员队伍仍面临角色定位模糊、专业能力结构性短缺及职业发展通道受限等严峻挑战，严重制约了其工作效能的发挥[2]。因此，提升高校辅导员的工作效能不仅是适应新时代教育治理现代化的必然选择，更是实现教育强国目标的关键保障。

本研究旨在深度剖析高校辅导员工作效能的核心痛点，提出针对性的提升路径以推动队伍专业化、职业化的发展。理论上，结合教育数字化转型趋势探索技术赋能价值，从而构建多元研究框架[3]；实践上，深入挖掘问题成因，既为高校政策制定提供实证支撑，也为辅导员个体克服职业倦怠，最终为实现个人价值与育人目标统一提供指导[4]。为确保研究的科学性与全面性，本文通过综合运用文献研究、问卷调查、深度访谈及案例分析等四种方法：夯实理论基础，明确现状与不足；围绕辅导员工作内容、职业认同、压力源及评价机制等维度进行量化分析，精准描绘效能现状；并借助半结构化访谈一线辅导员、学工负责人及二级学院分管领导，探究深层困难，获取质性补充；最后选取不同类型的高校典型案例，深度剖析其工作机制、培训体系及评价模式的成败经验。通过上述多维方法的交叉验证，总结规律，构建系统化的效能提升路径，为新时代高校思政工作高质量发展提供坚实支撑[5]。

## 2. 高校辅导员工作效能的理论基石与现实图景

### 2.1. 核心理论支撑

高校辅导员工作效能的提升亟需科学理论的指引，其中协同育人理论与人力资本理论构成了坚实的双轮驱动。协同育人理论主张打破壁垒，整合校内外多元化资源形成教育合力[6]。在辅导员工作实践中，这一理论具体化为构建多主体参与、多维度协作的机制：例如，依托“一站式”学生社区，将党建引领、思政教育与生活服务等深度融合[7]；或结合学科专业特色开展社会实践，从而全面提升育人实效[8]。人力资本理论则聚焦于个体能力的增值，通过系统的教育培训显著提升辅导员的专业素养与综合胜任力，从而为队伍的专业化建设提供核心依据[9]，再通过搭建信息化平台(如“智慧学工”系统)、构建跨学科知识体系等手段，赋能辅导员从“经验型管理者”向“数据化、专业化服务者”转型，进而实现高校辅导员整体工作效能的跃升[10]。

### 2.2. 国内外研究现状

国外研究相对起步较早，体系也相对成熟。高校学生事务工作者被明确定位为“服务者”与“引导

者”的双重角色，在关注学生的个性化需求与价值引领方面形成了成熟范式。而在专业建设上，欧美高校也都普遍建立了系统的职业培训与认证机制(如美国设立专门的学生事务管理专业及详尽的职业能力标准)，从而确保了“服务者”具备扎实的专业知识与技能，为提升其职业胜任力提供了坚实的制度保障。

国内研究虽取得了很大进步，但在某些方面仍存在局限性。如在内涵研究上，虽公认效能涵盖思政教育、日常管理及服务育人等多方维度，但对各维度间的内在逻辑与协同机制探讨尚显不足；现状分析中，又多集中于角色模糊、负荷过重及发展受限等问题的描述；而在提升路径上，虽然有优化机制及完善评价等建议，但有时缺乏系统性与可操作性，最终难以对辅导员的工作效能提供有效指导。

### 2.3. 研究空白与创新突破

纵观现有文献，本研究凸显两大空白：一是新技术应用滞后，虽然数字化转型已逐步发展，但关于人工智能、大数据等前沿技术在辅导员精准思政、心理预警及诸多事务自动化中的深度应用仍显不足，技术赋能潜力未被充分释放出来；二是多维综合视角欠缺，现有的研究多局限在角色定位或单一素养维度的分析，缺乏全局和系统的审视，从而导致碎片化的研究成果。

针对上述不足，本研究从视角、体系及路径上寻求创新：尝试将“技术赋能”理念深度融入效能提升路径，探索数字化平台与 AI 技术在优化工作模式中的具体应用场景；在体系上，构建涵盖角色定位、专业素养、工作机制及技术支撑的多层次的框架分析，全面剖析现状与痛点难点；在实践路径上，提出具有可操作性的策略，如构建分层分类的精准培训体系、设计科学的评价激励机制以及打造“人机协同”的新型工作范式，旨在为辅导员队伍的专业化、职业化建设提供切实可行的行动指南。

## 3. 高校辅导员工作现状、结构性矛盾与主客观因素

在高等教育内涵式发展背景下，高校辅导员作为大学生思政教育骨干和学生日常管理的组织者、实施者、指导者，其角色定位与工作模式正发生深刻变革。

### 3.1. 高校辅导员工作现状调查

本研究采用问卷调查与半结构化访谈结合的实证方法，调查北京市 6 所职业院校，发放问卷 240 份，回收有效问卷 227 份，有效回收率 94.6%；访谈一线辅导员 24 人、学工部负责人 6 人、二级学院分管领导 4 人，确保数据真实、样本具代表性。

调查显示，辅导员日均工作 10 小时，各模块耗时见表 1：

Table 1. Time consumption of counselors' daily work modules

表 1. 辅导员日常工作模块耗时

工作模块	日均耗时(h)	占比(%)
思政教育与谈心谈话	1.8	18
奖助勤贷、统计报表等事务性工作	4.2	42
宿舍管理、安全稳定	1.5	15
心理健康排查与干预	1.0	10
就业指导与活动组织	1.2	12
科研与专业提升	0.3	3

由表 1 可知，事务性工作占日均工作时长的 42% (4.2 小时)，严重挤压了思政教育主业及辅导员自身科研与专业提升时间，影响核心职能发挥。

从工作内容看,辅导员职责呈现全方位、多层次特征:一是思政引领核心化,“三全育人”格局下,辅导员通过主题班会、谈心谈话、网络思政等载体,推动思政教育从“说教式”向“浸润式”转变;二是事务管理精细化,涵盖奖助评定、宿舍管理、就业指导等,保障教学有序、校园稳定;三是心理护航常态化,心理危机识别与干预已成为其必备职能[11]。

工作模式上,辅导员工作正处于传统管理与数字化转型的交汇期。“面对面”情感连接与个性化指导的核心优势不可替代,而“智慧学工”平台、大数据等技术也在逐步渗透工作各环节,但不同高校信息化发展水平差异显著,给辅导员工作带来困扰。

具体而言,仅31.71%(72人)的辅导员所在学校建成智慧学工一体化平台,打破“数据孤岛”;52.42%(119人)需同时操作3~5个独立系统,耗费大量时间在重复录入工作;15.85%(36人)仍以纸质台账、手工统计为主,数字化赋能不足。

这种信息化不均衡,使部分辅导员陷入多平台重复操作困境,技术赋能价值未充分发挥,也意味着高校辅导员工作在信息化融合与协同育人机制构建上仍面临严峻挑战。

### 3.2. 结构性矛盾的多维显现

尽管高校辅导员的作用非常关键,但多重结构性的矛盾严重制约了其工作效能的释放,本次调研覆盖227名高校辅导员,结合问卷统计结果表明:

一是高校辅导员角色定位模糊与异化。高校辅导员常被视为“万能胶”,被迫承担大量本应属于行政职能的事务性工作(如报表统计、后勤协调)。本次调查显示,74.45%(169人)的辅导员表示每周花费60%以上时间处理行政事务,仅18.94%(43人)能将主要精力投入思政教育、学生成长指导等主责主业,“上面千条线,下面一根针”的现状使其陷入“忙而无效”的困境,其中68.28%(155人)认为自身职业定位模糊,主责主业被边缘化,49.34%(112人)表示长期从事事务性工作导致职业认同感被显著削弱。

二是高校辅导员专业素养结构性缺失。面对“90、00后”群体的多元化需求,本次调研发现,57.71%(131人)的辅导员认为自身理论功底不足,难以满足学生思想引领需求;62.11%(141人)表示缺乏专业的心理咨询技能,无法有效应对学生心理困扰;70.04%(159人)承认自身科研能力薄弱,难以开展学工相关研究。加之69.60%(158人)的辅导员长期处于事务性泥潭中,缺乏专业提升时间,导致其难以利用学术成果反哺实践,从而对学生的教育引导缺乏深度与说服力。

三是高校辅导员职业倦怠高发。高校辅导员“全天候、全方位、全过程”的工作特性,工作责任边界不清与社会支持不足,使辅导员长期处于高压状态。本次调研显示,78.85%(179人)的辅导员存在不同程度的职业倦怠,其中32.16%(73人)存在高度倦怠,表现为情感耗竭、心理疲劳;65.20%(148人)表示因工作压力大出现情绪波动、工作热情消退的情况,81.49%(185人)认为工作与生活难以平衡,长期高压直接降低育人质量,这与高校辅导员职业倦怠检出率较高的普遍现状相符。进一步分析发现,26~30岁年龄段的辅导员倦怠程度相对更高。

四是高校辅导员评价机制滞后。在高校辅导员现行考核中,多依赖出勤率、事故率等量化指标,而忽视思政教育的隐性成效。本次调查结果显示,76.21%(173人)的辅导员表示所在高校考核“重结果、轻过程”,69.60%(158人)承认曾为完成量化指标被动工作;同时,63.88%(145人)认为考核结果与薪酬晋升挂钩不紧密,71.81%(163人)反映职业发展通道狭窄,这直接导致辅导员队伍流动性较大,58.15%(132人)表示曾有离职想法,难以将其培育为专家型人才。

### 3.3. 主客观因素的双重交织

上述问题的产生,多是主观个体局限与客观环境制约共同作用的结果。

主观层面：辅导员的职业认同波动是内在因素，角色不清与负荷长期过载导致部分辅导员价值感迷失，缺乏长远的职业规划；其学习主动性降低，致使专业知识更新滞后，难以掌握新媒体技术与前沿理论；在心理调节能力的欠缺则使其在面对长期高压时缺乏有效的疏导，而将负面情绪传导至工作中。

客观层面：高校顶层设计缺失是根本制约，部分高校未从发展战略高度重视辅导员队伍建设，致使资源配置及各种政策支持不足；上层管理协同机制不畅导致校内部门间职能交叉、出现推诿扯皮，从而耗费辅导员大量精力于内部协调；校级培训体系不健全，现有培训多集中于基础入职培训，缺乏入职后分层分类的系统性培养，从而难以支撑专业化发展需求；在社会环境变迁过程中各方面带来的舆论复杂化与学生诉求的多元化，对辅导员的各项能力提出了更高要求，从而使其常处于被动应付状态。

提升高校辅导员的工作效能是一项长期系统的工程。既需辅导员强化自身内功、重塑认同感，更需要各高校及社会优化顶层设计、理顺高校辅导员体制机制，方能破解结构性的难题，从而推动新时代高校思政工作高质量发展。

## 4. 高校辅导员工作效能提升路径

### 4.1. 优化工作模式

在信息化技术快速发展背景下，优化高校辅导员工作模式是提升工作效能的关键路径。单纯的数字化平台已无法满足精准育人需求，需依托具体技术工具构建技术赋能体系。结合 AI 大模型与学工数据平台，构建“数据采集 - 分析预警 - 干预反馈”闭环模型，可推动辅导员工作从“被动应对”向“主动预判”、“经验驱动”向“数据驱动”转型，实现工作效能精准提升。

#### 4.1.1. 技术赋能的核心工具选择

结合辅导员工作实际，选取适配性强的核心技术工具支撑闭环模型落地：一是学工数据一体化平台，实现学生数据集中整合与高效调用；二是教育领域专用 AI 大模型，依托其数据挖掘与分析能力，实现学生数据深度解读，辅助高效处理事务性工作。

#### 4.1.2. “数据采集 - 分析预警 - 干预反馈”闭环模型构建与应用场景

闭环模型以“全流程覆盖、全数据贯通、全场景适配”为核心，深度融合技术工具与辅导员日常工作，各环节紧密衔接，具体应用场景如下：

##### (1) 数据采集

数据采集是闭环基础，核心依托“智慧学工”平台打破“数据孤岛”，实现多源学生数据自动采集、同步与规范管理，减少手动录入工作量。平台整合两类核心数据：一是学籍、家庭、资助、党建等基础静态数据，由学校各职能部门统一录入并自动同步；二是出勤、宿舍归宿、心理测评等动态行为数据，通过多渠道自动采集、实时更新。AI 大模型对接平台接口，抓取非结构化数据，保障数据全面精准，为后续分析预警提供支撑。

##### (2) 分析预警

分析预警是闭环核心，依托 AI 大模型对多源数据深度挖掘，构建学生个人画像、识别潜在风险并精准预警，助力辅导员聚焦重点工作。具体包括：学业预警(分析成绩、出勤数据，标记挂科、厌学风险并明确原因)、心理健康预警(识别负面情绪与异常行为，给出研判意见)、资助与成长预警(精准识别资助需求与消费异常)、党建与思想引领预警(跟踪培养进度与学习积极性)，预警信息均推送至辅导员工作台。

##### (3) 干预反馈

干预反馈是闭环收尾，辅导员依托预警结果制定个性化干预方案，并将干预过程与效果反馈至平台，形成“预警 - 干预 - 反馈 - 优化”良性循环。针对不同预警类型，辅导员通过平台开展学业帮扶、心理

疏导、资助落实、思想引领等工作，AI大模型辅助优化干预方案。所有反馈数据同步至平台，AI大模型复盘优化算法与预警标准，完善“数据采集-分析预警-干预反馈-模型优化”完整闭环。

#### 4.1.3. 模型落地的保障措施

为保障闭环模型落地，高校需完善配套保障措施：一是加大资金投入，升级学工平台、引入适配AI大模型；二是强化辅导员信息素养培训，提升技术应用与数据解读能力；三是健全数据安全与隐私保护机制，严防学生信息泄露；四是建立考核激励机制，推动辅导员主动运用技术优化工作模式。通过以上措施，推动辅导员工作模式转型升级，聚焦精准育人，发挥协同育人核心作用。

### 4.2. 加强专业培训

专业培训是提升高校辅导员工作效能的核心环节之一，而构建分层分类培训体系则是实现这一目标的有效途径。根据高校辅导员的工作年限、专业背景及岗位职责，设计不同层次的培训内容，满足不同群体的学习需求。例如，针对新入职的辅导员，可重点开展思想政治教育理论、学生事务管理技能等基础课程培训；对于资深辅导员，则应侧重于知识更新、科研能力提升及国际化视野拓展等方面的内容。

同时，各高校还应创新培训方式与内容。当前教育背景下，传统的课堂讲授模式已难以满足新时代辅导员的专业发展需求，因此应积极探索多元化的培训方式。例如，通过案例分析、模拟演练、实地考察等方式，将理论与实践相结合，帮助辅导员在实践中深化对理论的理解，从而提升解决实际问题的能力。此外，还应不定期组织辅导员参与学术研讨会、专题讲座、邀请行业内专家及优秀同行分享成功经验，使其及时了解领域内的最新动态与发展成果。通过以上举措，辅导员的专业素养将会得到全面提升，为其工作效能的持续改进奠定坚实基础。

### 4.3. 完善评价与激励机制

科学合理的辅导员评价与激励机制是激发高校辅导员工作积极性的关键因素。首先，在构建辅导员评价指标体系时，应兼顾质与量、过程与结果的多维考量，确保评价结果的全面客观性。例如，通过学生满意度调查问卷、学院及部门评议等多维度指标，综合反映辅导员的实际工作表现。同时，将过程性与结果性评价有机结合，这样既关注了辅导员的日常工作，又重视其最终取得的成效，从而有效避免单一评价可能带来的片面性。

其次，强化评价结果的运用是提升辅导员激励机制的重要保障。各高校应明确激励导向，将评价结果与辅导员的薪酬待遇、职称评定、职务晋升等挂钩。例如，设立校级年度优秀辅导员奖项，推选全国高校辅导员年度人物等先进典型，通过物质奖励与精神表彰相结合的方式，充分发挥榜样示范作用，从而营造“比学赶超”的良好氛围。此外，还应注重人文关怀，为其提供良好的工作环境与职业发展平台，帮助其解决生活及工作中的实际困难，增强其职业认同感与归属感。

通过以上各种激励措施，充分激发高校辅导员的工作热情与创造力，进而推动其工作效能的全面提升。

### 4.4. 强化协同育人

协同育人是提升高校辅导员工作效能的重要策略之一，其核心在于整合校内外各种资源，形成全员、全过程、全方位的育人合力。校内层面，加强各部门的沟通与协作，建立健全协同机制。例如，将思政教育、学业指导、心理健康等多项服务职能于一体的“一站式”学生管理模式，使辅导员能够在一个管理平台上高效完成多项工作任务。此外，高校还要推行“百名教授进书院”“访企拓岗促就业”等工作机制，汇聚专业教师、企业导师等多方主体共同参与学生成长过程，进一步为辅导员赋能提供更多的支持

与协助。

校外层面，高校应主动拓宽协同育人路径，积极整合企业、社区、家庭等外部优质资源，推动多方力量深度联动、协同发力。例如，通过组织学生参与社会实践、志愿服务等各类活动，引导学生深入洞察社会需求、强化责任担当，切实增强社会责任感与时代使命感；同时，依托企业资源优势与行业经验，为学生搭建高质量实习实践平台，提供专业化的职业规划指导，助力学生从校园到社会的平稳衔接，顺利完成身份过渡。通过上述举措的落地实施，不仅能为辅导员提供更丰富、更优质的育人资源支撑，更能推动辅导员在多方协同过程中提升服务水平，进而更好地践行立德树人的神圣使命，筑牢学生成长成才的坚实根基。

## 5. 结论与展望

### 5.1. 研究结论

研究发现，我国高校辅导员队伍规模持续扩大，专业化和职业化的建设正在稳步推进，但工作效能仍受多重因素制约，主要表现为角色定位模糊、专业素养与岗位需求存在差距、工作负荷过重、评价激励机制不完善。这些问题既阻碍辅导员个体职业发展，也影响高校育人的整体成效，从而制约高等教育育人价值的发挥。

通过多维度分析，提出针对性强、可操作性的效能提升路径，优化工作模式、强化专业培训、完善评价激励机制、深化协同育人实践等，立足技术赋能、制度保障与资源整合三大维度，助力辅导员队伍提质增效。其中，技术赋能的重要性凸显，借助数字化平台、人工智能技术，实现学生信息管理智能化、心理健康筛查精准化，降低事务性工作负担；协同育人理念的深化，强调校内各部门联动与校外企业、社区等各种资源整合，为构建全方位育人体系提供理论与实践支撑。

综上所述，高校辅导员工作效能提升需多主体、多层次综合施策，推动辅导员队伍专业化、职业化建设，助力其实现职业价值，夯实高等教育高质量发展基础，落实立德树人根本任务。

### 5.2. 研究展望

本研究为高校辅导员工作效能的提升具有一定指导，但结合高等教育发展趋势和实际工作情况，仍需多方面进行深入探索。

首先，技术赋能领域，教育数字化转型加速，人工智能、大数据等新技术在辅导员工作中的潜力未充分挖掘利用，未来需在学生行为分析、心理健康监测等方面进行深度探索应用，从而推动技术赋能从“形式化”向“实效化”转变。

其次，本研究聚焦国内高校辅导员群体，尚未开展国际比较研究，存在研究视野的局限性。后续研究可系统梳理国外高校学生事务管理的成熟经验与先进模式，结合我国高等教育发展国情进行本土化的适配与创新，为我国高校辅导员工作效能的提升提供更为多元、科学的参考借鉴。

此外，当前对高校辅导员职业倦怠的研究仍停留在表面，未来需通过深度访谈、纵向追踪等方法，剖析其形成机理，构建科学的干预体系，保障高校辅导员身心健康与职业可持续发展。

最后，随着社会环境的深刻变革与高等教育改革的持续深化，高校辅导员的角色与职能将动态调整与完善，未来需持续跟踪其工作效能的新特点、新问题，不断优化提升路径，丰富相关理论体系，为高校辅导员工作效能提升提供更精准的实践指导。

## 参考文献

- [1] 蒲蕊, 沈胜利. 中国特色高等教育治理体系现代化建设的内涵与路径[J]. 黑龙江高教研究, 2024, 42(3): 39-45.

- 
- [2] 王然然. 新时代高校辅导员专业化发展的问题透视及路径选择[J]. 文教资料, 2023(16): 111-114.
- [3] 王玉芳. 信息化时代高校辅导员思政教育困境与应对策略研究[J]. 中国信息化, 2024(4): 89-90.
- [4] 马新鹏. 高校辅导员职业认同影响因素与提升策略研究[J]. 教师, 2023(9): 93-95.
- [5] 闻羽, 马思其. “三全育人”格局下高校辅导员工作范式的新思考[J]. 高校辅导员, 2024(1): 58-62.
- [6] 梁朋, 郭玲, 王伟. “课程思政”背景下高校辅导员与专业课教师协同育人的思考与实践[J]. 锦州医科大学学报(社会科学版), 2021, 19(4): 86-89.
- [7] 黄天静. 高校党建引领下的“一站式”学生社区管理育人机制[J]. 济南职业学院学报, 2023(6): 60-64.
- [8] 谭少雄. 高校大学生德育中培养社会实践能力的研究[J]. 大学(研究与管理), 2024(19): 181-184.
- [9] 李宪玲, 李佳蔚. 新时代高校辅导员职业胜任力提升路径研究[J]. 高等继续教育学报, 2024, 37(3): 73-78.
- [10] 王照明. 新质生产力视域下应用型高校辅导员队伍建设路径研究[J]. 科教导刊, 2024(21): 7-10.
- [11] 张亚丽. 论新时代高校思想政治工作家校共同体的构建[J]. 南京航空航天大学学报(社会科学版), 2022, 24(4): 193-198.