

新时期高校辅导员职业道德修养的提升路径研究

张瑞杰

湖北轻工职业技术学院信息工程学院, 湖北 武汉

收稿日期: 2026年4月27日; 录用日期: 2026年7月2日; 发布日期: 2026年7月10日

摘 要

新时期高等教育高质量发展对高校辅导员职业道德修养提出了更高要求。当前辅导员职业道德修养存在意识薄弱、培训机制不完善、考核激励不足及文化氛围不浓等问题。针对上述困境, 本文提出系统化提升路径: 构建全周期教育与培训体系, 强化沉浸式情景模拟与数字素养培养; 完善考核激励机制, 推行道德积分制并与晋升挂钩; 营造职业伦理文化环境, 通过符号、仪式与叙事深化价值认同; 推进数字化伦理建设, 利用AI伦理顾问与案例共享池提供实时支持。通过构建教育 - 实践 - 激励 - 文化 - 技术支撑的闭环体系, 促进辅导员职业伦理自觉与行为规范化。

关键词

高校辅导员, 职业道德修养, 提升路径

A Study on Pathways to Enhancing Professional Ethics among College Counselors in the New Era

Ruijie Zhang

School of Information Engineering, Hubei Light Industry Technology Institute, Wuhan Hubei

Received: April 27, 2026; accepted: July 2, 2026; published: July 10, 2026

Abstract

The pursuit of high-quality development in higher education during the new era places higher demands on the professional ethics of university counselors. Currently, issues such as weak awareness,

inadequate training mechanisms, insufficient evaluation and incentive systems, and a lack of a supportive cultural atmosphere persist in the professional ethics of counselors. In response to these challenges, this paper proposes a systematic improvement strategy: establishing a full-cycle education and training system, and strengthening immersive scenario simulations and digital literacy training; refining evaluation and incentive mechanisms by implementing a moral credit system linked to promotion; fostering a culture of professional ethics through symbols, rituals, and narratives to deepen value alignment; and advancing digital ethics by utilizing AI ethics advisors and a case-sharing repository to provide real-time support. By establishing a closed-loop system supported by education, practice, incentives, culture, and technology, this approach promotes self-awareness of professional ethics and standardized conduct among counselors.

Keywords

University Counselors, Professional Ethics, Enhancement Pathways

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

新时期,我国高等教育事业进入高质量发展阶段,学生思想多元、需求多样、心理问题突出,给高校思想政治教育和学生管理工作带来了新的挑战。高校辅导员作为学生成长成才的重要引路人,承担着思想政治教育、日常事务管理、心理健康指导、就业创业服务等多重职责。然而,随着教育改革的深入和社会环境的复杂化,高校辅导员职业道德修养的重要性日益凸显。本研究立足当前形势,探讨如何系统提升辅导员职业道德修养,以期为高校辅导员队伍建设提供理论参考和实践指导。

2. 高校辅导员职业道德修养的重要性

高校辅导员的职业道德修养,是衡量其职业素养与工作能力的重要指标,也是实现“立德树人”根本任务的核心保障[1]。

高校辅导员职业道德修养是思想政治教育有效性的根基。辅导员是大学生思想政治教育的骨干力量,肩负引导学生树立正确世界观、人生观、价值观的使命,其道德修养直接决定教育成效。辅导员具有价值观引导的权威性,辅导员的道德意识与行为是职业修养的核心[2]。高尚的师德能增强学生对主流价值观的认同,反之则易引发信任危机。辅导员具有德育工作的渗透力,辅导员通过日常管理、谈心谈话等场景实现隐性教育,其言行一致性直接影响学生对道德规范的接受度[3]。例如处理学生矛盾时展现的公平性,比理论说教更具说服力。

高校辅导员职业道德修养是学生全面发展的关键影响因素。辅导员作为“成长引路人”,其道德修养深刻塑造学生心理与行为。首先,职业道德要求辅导员具备共情能力与责任感。当学生出现心理危机时,辅导员的真诚关怀能建立安全信任环境,而功利化态度可能加剧心理问题[4]。其次,学生易模仿辅导员的沟通方式。例如处理宿舍矛盾时展现的尊重包容,能培养学生协作精神;而简单粗暴的处理则诱发对立情绪。最后是职业伦理的启蒙价值,辅导员在就业指导中展现的职业操守(如抵制简历造假),直接影响学生职业道德观的形成[5]。

高校辅导员职业道德修养是高等教育质量提升的支柱性力量。宏观层面看,辅导员队伍道德建设关乎国家人才培养战略。教育生态的构建基础:辅导员占高校师资、管理队伍双重身份,其道德失范(如评

奖不公)会破坏校园公平环境,削弱整体教育公信力。人才战略的支撑要素:国家要求培养“德才兼备”的社会主义建设者。辅导员作为政策执行终端,其道德高度决定培养质量[6]。研究显示,职业道德缺陷会导致学生价值观混乱。职业化发展的内在要求:职业道德是辅导员专业化建设的核心指标。当前部分辅导员存在职业认同弱化、责任感缺失等问题,亟需通过道德修养提升实现角色转型。

提升高校辅导员职业道德修养是时代挑战下的迫切需求。新时代对辅导员道德修养提出更高要求,要应对多元文化冲击,网络时代价值观冲突加剧,要求辅导员强化道德判断力,避免在敏感问题上立场模糊。要适应学生代际特征,“00后”学生个性鲜明,需辅导员以更高包容性实现有效引导,传统说教模式易引发逆反心理[6]。要响应国家政策导向,教育部《普通高等学校辅导员队伍建设规定》明确将“师德高尚”列为任职基本条件[7],职业道德已成硬性考核指标。

3. 当前高校辅导员职业道德修养存在的问题

尽管高校不断加强辅导员队伍建设,但职业道德修养方面仍存在以下突出问题:

第一,职业道德意识薄弱,部分辅导员缺乏责任感和使命感。当前部分辅导员对职业核心价值的认知存在显著偏差,主要表现为:立场模糊化,有研究表明辅导员在工作中存在“重事务管理、轻思想引领”倾向[8],工作缺乏坚定性,甚至将学生培养简化为政策文件传达。育人初心消解:受市场化冲击,部分辅导员将工作定位为“谋生手段”而非事业追求,高职院校辅导员更关注职务晋升或转岗机会[9]。道德自律缺失:辅导员在学生培养过程易受人情关系干扰,决策透明度不足。互联网时代更衍生出网络言行失范问题,如社交平台发表不当言论。

第二,职业道德教育与培训机制不完善,缺乏系统化、持续性的培养路径。现有培养体系难以支撑专业化发展需求,突出表现为:内容供需错配:绝大部分培训仍聚焦政策解读,缺乏伦理决策、心理危机干预等实操模块。持续性不足:辅导员反映入职后缺乏进阶培训,职业道德教育呈“运动式”特征(如仅在新规出台时组织学习)[10]。数字化能力滞后:“互联网+”时代对网络思政提出新要求,但只有少数辅导员接受过网络伦理专项培训,导致面对舆情时应对失当[11]。

第三,考核与激励机制不足,导致辅导员提升道德修养的动力不强。现有制度难以激发道德内驱力,核心矛盾在于:评价指标失衡:考核中事务性工作占比过多(如材料报送及时性),而师德表现占比较少且缺乏量化标准[12]。激励手段单一:过度依赖物质奖励(如发放津贴),忽视职业荣誉体系建设。仅少数高校设立“师德楷模”专项荣誉。发展通道梗阻:辅导员职称评定中科研成果权重过高,导致其将精力转向论文写作而非学生陪伴,“用表格代替倾听”成为普遍现象。

第四,职业道德文化氛围不浓,缺少良好的价值导向和榜样引领。这些问题在一定程度上制约了辅导员职业发展的质量,也影响了学生思想政治教育的实效。组织文化生态存在系统性缺陷:集体价值消解:行政化管理模式下,辅导员成为“孤岛型工作者”。某高校调研显示,仅23%辅导员愿分享德育经验,“同事竞争多于协作”[13]。榜样引领失效:国家级师德标兵宣传集中于学术名师,辅导员榜样较少,且宣传多强调“牺牲奉献”(如带病工作)而非专业智慧[7]。负面文化滋生:“多干多错、少干少错”的潜规则蔓延。代际传递危机:新生代辅导员通过观察前辈行为形成职业认知,当发现“坚守原则者边缘化”时,极易产生道德虚无主义[14]。

4. 提升高校辅导员职业道德修养的路径

针对高校辅导员职业道德修养现状及面临的伦理困境,本文在分析教育、考核、文化及技术支撑等维度基础上,提出系统化、策略化的提升路径,以期实现职业伦理自觉、行为规范化和文化认同深耕。主要对策如下。

4.1. 构建全周期职业道德教育与培训体系

高校辅导员职业道德修养的提升应贯穿其职业生涯全过程，形成教育 - 实践 - 反馈闭环。这一体系应兼顾理论学习与实践操作，使辅导员在真实场景中不断锤炼伦理判断能力。首先，应通过沉浸式情景模拟课程提升伦理敏感度，将评奖不公、网络舆情、心理危机等典型案例情境化和可操作化。在模拟环境中，辅导员需作出即时决策，并通过 AI 伦理测评获得客观反馈，从而形成对不同道德冲突类型的敏感性和处理能力。其次，新入职辅导员可通过“影子计划”跟随经验丰富的导师实地处理事务，观察导师如何在制度刚性和人情诉求之间平衡，从而学习实际操作策略和职业行为规范。此外，可建立“三维能力发展地图”，分别针对专业技能、价值判断和数字素养进行系统培养。专业技能层面，通过案例工作坊分析学生心理困境、学业压力及相关伦理冲突，强化职业判断能力；价值判断层面，通过伦理辩论、案例研讨等活动提升道德分析和价值权衡能力；数字素养层面，通过新媒体伦理课程规范网络思政操作和舆情管理方法。同时，可利用技术手段辅助培训，如建设“伦理决策图谱”和移动端“道德助手”APP，为辅导员提供实时风险预警和决策参考。综合来看，全周期培训体系不仅强化职业道德理论学习，更将其转化为可操作的实践能力，为辅导员在日常工作中面对复杂伦理困境提供持续支持。

4.2. 完善考核与激励机制，强化行为导向

职业道德养成不仅依赖教育和培训，还需科学的考核与激励机制支撑，以确保理论学习能够转化为行为实践。考核体系应注重日常行为记录与道德实践的双重管理。首先，可通过数字化平台采集常规工作数据，并对涉及公平性、透明度、学生心理安全等关键节点进行重点标注，形成辅导员行为档案。同时，设立道德实践档案，记录正向标杆行为(如自费资助贫困生)、风险处置行为(如拒收礼品录音)及创新探索行为(如设计匿名反馈机制)，使辅导员行为透明化、可追踪。其次，应建立道德积分制，将规范遵守行为转化为基础积分，将正向行为和创新行为转化为奖励积分，并对灰色行为进行扣分处理。积分可兑换带薪研学周、职称申报加分或其他成长资源，形成正向激励闭环，鼓励辅导员主动践行职业伦理。晋升体系亦应与职业道德挂钩，通过职称评审要求，提交学生成长追踪报告、原创工作法及伦理实践答辩，将职业道德实践成果纳入评价体系。同时，非货币激励如“辅导员道德叙事日”和伦理创新孵化器，可提升辅导员荣誉感与认同感。整体来看，科学的考核与激励机制不仅引导辅导员规范行为，还通过正向反馈和制度保障，推动职业道德从理念向实践转化，实现长期养成效果。

4.3. 营造职业伦理文化环境，深化价值认同

职业伦理文化是辅导员道德修养的重要土壤，其建设应从符号、仪式与叙事三个维度进行系统化设计。首先，符号化文化建设通过物理空间和交互设施强化伦理认知。例如，“伦理文化走廊”可以展示历史性事件、学生反馈及优秀案例，并配备互动触屏系统，实现行为示范的可视化和可操作化。符号化设计不仅提醒辅导员遵守职业伦理，也在潜移默化中形成价值认同。其次，仪式化活动将职业伦理融入日常行为和集体记忆。例如，在入职典礼设置“道德接力”环节，新任辅导员通过接受刻有誓词的象征性物品强化道德承诺；每月组织“伦理下午茶”活动，让辅导员分享真实工作困境并集体评议最佳处理方案，从而形成持续的伦理互动和学习氛围。再次，叙事化传播通过案例故事呈现职业伦理的复杂性，使道德决策可讨论、可评估。拍摄辅导员日常工作纪实短片、开发“伦理情景剧”资源库，并配合学生参与的投票评议机制，使辅导员在实际操作中不断反思和调整行为。文化环境建设不仅提供职业伦理认知的软支撑，还通过符号、仪式和叙事的长期沉淀，将职业道德内化为行为准则，为辅导员职业伦理养成提供深层保障。

4.4. 推进数字化伦理建设与支持体系

数字化技术在辅导员职业道德建设中具有重要支撑作用,可以提升伦理管理的实时性、精准性和可追踪性。首先,可通过伦理决策支持系统实现复杂事件的快速处理。例如,输入事件关键词,如学生心理危机或家长施压,系统可自动生成处置流程、法律边界及历史案例参考,帮助辅导员作出合规决策。同时, AI 伦理顾问 APP 提供 24 小时智能问答服务,为辅导员提供即时风险提示和操作建议,降低道德困境带来的心理压力。其次,建设校级伦理案例共享池和心理咨询服务网络,可以实现经验交流、案例复盘和心理支持,为辅导员提供系统化资源支撑。此外,制度保障与管理创新同样关键,如推行“伦理问题首遇责任制”、设立“道德领导轮值制”,以及跨学科“成长伙伴计划”,通过制度化责任机制和视角互补提升伦理决策质量。同时,“道德冥想”音频课程,可帮助辅导员在突发事件中快速恢复冷静并进行理性判断。然而,数字化策略的实施依赖辅导员数字素养、学校信息化基础及数据安全治理,因此需同步强化技术培训与安全保障。

5. 结论与展望

提升高校辅导员职业道德修养,是推动高等教育高质量发展的必然要求。在实施上述路径时,应充分考虑以下因素:一是技术与信息化基础。数字化工具依赖辅导员的数字素养和学校信息化设施,数据安全与隐私保护需严格控制。二是文化与制度支持。符号、仪式和叙事等文化建设需学校高层支持,并结合有效制度保障以防形式化。三是可操作性与持续性。模拟训练、积分激励及仪式活动应与日常工作节奏匹配,保持可执行性和长期效果。通过上述策略的综合应用,可以形成教育-实践-激励-文化-技术支撑的系统化职业道德养成路径,为高校辅导员队伍建设提供理论与实践的参考。

参考文献

- [1] 刘丹丹. 高校辅导员加强教师职业道德修养的重要性与途径探析[J]. 现代商贸工业, 2020, 41(35): 94-95.
- [2] 李占秋. 辅导员师德建设应坚持内在修养与外在规范的统一[J]. 文学教育(下), 2017(12): 158-159.
- [3] 宋江涛. 高校辅导员视角下教师职业道德修养的提升策略[J]. 管理观察, 2017(23): 103-104.
- [4] 田晓梦. 新时期高校辅导员职业道德修养研究[J]. 湖北经济学院学报(人文社会科学版), 2016, 13(4): 115-116.
- [5] 王洁. 高校辅导员提升职业道德修养路径探究[J]. 国家通用语言文字教学与研究, 2023(9): 49-51.
- [6] 宋梅. 综述新时代下高校辅导员职业道德修养的重要理论[C]//中国环球文化出版社, 华教创新(北京)文化传媒有限公司. 2020 年南国博览学术研讨会论文集(一). 2020: 166-170.
- [7] 中华人民共和国教育部令(第 43 号): 普通高等学校辅导员队伍建设规定[EB/OL]. https://www.gov.cn/gongbao/content/2017/content_5244874.htm, 2017-09-21.
- [8] 李雅琨. 浅谈高校辅导员职业道德存在的问题及对策[J]. 知识经济, 2019(7): 119-120.
- [9] 王心仪. 高职院校辅导员职业道德修养的分析与研究[J]. 科学咨询(教育科研), 2021(28): 95-96.
- [10] 张文秀, 王兵, 张玉贵. 浅谈高校辅导员职业道德中的问题及对策研究[J]. 公关世界, 2022(10): 68-69.
- [11] 周后璋, 王子钧, 罗明亮. 高校辅导员职业道德修养中存在的问题及对策——基于“互联网+”视域下的研究[J]. 教育教学论坛, 2020(24): 23-24.
- [12] 胡美玲, 刘蕾, 鞠亚林. 高校辅导员职业价值观存在的问题及对策分析[J]. 参花, 2017(24): 107-108.
- [13] 王焜琨. 高校辅导员视角下教师职业道德中存在的问题及对策研究[J]. 南方农机, 2019, 50(13): 196-197.
- [14] 陈洁茹. 从“子帅以正”悟高校辅导员职业道德修养[J]. 现代职业教育, 2017(25): 99.