

教育家精神赋能辅导员职业发展:以 S 学院为例

阿各莫

四川民族学院, 四川, 中国

【摘要】新时代教育家精神是我国教育工作者立德修身、履职尽责的价值遵循, 为高校辅导员队伍职业化专业化建设提供全新的理论视角与实践指引。地方民族院校承担着铸牢中华民族共同体意识、培养边疆地区建设人才、维护校园意识形态安全的特殊使命, 辅导员作为一线思政工作主体, 其职业发展水平直接关系地方高校教育育人实效。本文以某地方民族院校为调研样本, 通过现状梳理、问题剖析、成因阐释, 揭示当前地方民族院校辅导员队伍面临的现实困境, 阐释教育家精神与地方民族院校辅导员职业发展内在耦合逻辑, 构建“精神铸魂、精准赋能、笃行提质、制度护航”四维协同的实践路径, 推动辅导员实现从“事务型管理者”向“教育家型育人者”的转型, 为新时代地方民族院校辅导员队伍高质量建设提供理论参考与实践借鉴。

【关键词】教育家精神; 地方民族院校; 辅导员; 职业发展

【基金项目】四川民族学院教育教学改革研究与实践项目 (编号: XJYB 202465)

1. 引言

新时代要打造高素质、专业化的教师群体, 这是推进教育强国建设根本支撑。延续了数千年的中华师道传统, 在新时代被概括升华为具有中国特色的教育家精神。2023年, 总书记首次提出“中国特有的教育家精神”这一重要概念; 2025年1月《教育强国建设规划纲要(2024—2035年)》明确提出要“实施教育家精神铸魂强师行动”[1]。新时代的教育家精神为高校教育工作者立德修身、事业发展和教书育人提供根本遵循, 既是思政工作队伍专业化建设的精神核心, 又为辅导员队伍的高素质、现代化建设确立了新的价值坐标[2]。

2. 新时代教育家精神的核心科学内涵

新时代具有中国特色的教育家精神, 是对教育重要论断的提炼与升华, 成为新时代广大教育工作者修身立德、担当育人使命、砥砺前行的根本价值依归和实践方向。六大内涵相互支撑、层层递进, 构成价值灵魂——师德底色——育人方法——职业态度——情感内核——格局境界的完整精神体系, 兼具教育性、实践性与时代性, 为新时代高校教师及思政工作队伍专业化、职业化发展提供根本性精神范式与理论支撑[3]。

3. 地方民族院校辅导员职业工作的核心特质

教育家精神要真正作用于地方民族院校辅导员职业发展, 必须扎根辅导员岗位的现实土壤。地方民族院校区别于普通综合类高

校, 承担着人才培养、民族团结、文化传承、边疆稳定、意识形态守护的五位一体特殊办学使命, 其辅导员岗位并非简单的学生事务管理岗位, 而是集思想引领、民族团结教育、危机处置于一体的复合型育人岗位, 在工作实践中呈现出鲜明特质, 也构成二者实现精神与实践对接的客观场域。

3.1 育人使命的特殊政治性

民族院校是坚定中华民族共同体意识核心阵地、维护意识形态安全的关键前沿, 辅导员在推进民族团结教育、加强意识形态引导、深化爱国主义教育, 具有突出政治属性, 其价值和作用已经超出常规学生事务管理的范畴。

3.2 育人对象多元复杂性

学生涵盖多民族群体, 文化习俗、成长环境、价值认知、心理特征差异显著, 因此在文化适应交融、心理调适等个性化问题突出, 对辅导员开展精准育人、包容育人、温情育人的能力提出更高现实要求[4]。

3.3 岗位履职多重复合性

从地方民族院校运行实际来看, 辅导员面临师生配比不达标、事务负荷过载的现实处境, 同时承担思政育人、日常管理、危机处置、舆情防控、教学辅助、各类专项工作等多重任务, 长期处于高强度、复合型履职状态, 职业压力较大, 自我成长时间被严重挤压。

3.4 工作价值的隐性化突出

民族团结浸润、思想价值引领、学生心理帮扶、校园稳定维护等核心工作均属于长期性、潜移默化的隐性育人成果，工作成效难以量化呈现，由此带来育人价值认可度不足、职业获得感偏弱等现实问题。

4.教育家精神与地方民族院校辅导员职业发展的双向耦合

通过对教育家精神科学内涵与岗位特质的梳理可以发现，二者并非简单的单向外部灌输与被动接受关系，而是精神价值与职业实践互嵌、理论内涵与岗位特质适配、精神引领与职业成长共生的双向耦合关系[5]。一方面，教育家精神为辅导员破解职业困境、实现专业化进阶提供了价值引领、能力支撑与格局赋能；另一方面，地方民族院校特殊、丰富、鲜活的一线育人实践，又为教育家精神落地生根、具象化践行、常态化升华提供现实实践场域，二者相互赋能、彼此成就，形成完整的逻辑闭环。

4.1 正向耦合：教育家精神多维赋能，支撑辅导员高质量职业成长

理想信念与政治使命耦合，破解职业认知偏差。“至诚报国”政治品格，精准适配民族院校辅导员意识形态守护、民族团结铸魂的政治使命，可以引导辅导员跳出事务化、功利化的浅层职业认知，重塑“扎根民族教育、守护意识形态、培育民族新人”的崇高职业价值，破解职业疲倦感和发展迷茫心，筑牢职业发展的思想基础。

师德情操与岗位形象耦合，夯实育人底色。地方民族院校是多元文化交汇的特殊场景，辅导员需具备更高人格感召力与道德公信力。“行为世范”的师德要求，能指导辅导员用高尚师德、正身修德、胸襟大德树立良好育人形象，化解文化差异产生的现实矛盾、凝聚学生的向心力，构建以德育人、以行立人的育人优势。

育人智慧与学生特质耦合，提升精准育人效能。面对学生多元差异、现实问题复杂等现象，“启智润心、因材施教”的科学育人理念，指引辅导员摒弃粗放式管理模式，为开展个性化、精细化、温情化思政教育提供方法论支撑，有效弥补新手辅导员专业短板，增强复杂育人情境中的岗位胜任力[6]。

勤恳实干精神与专业成长相融合，激发内生发展动力。“勤学笃行、求是创新”的职业精神，可以帮助辅导员跳出事务性工作漩涡，养成终身学习、在实践中探索创新的

专业意识，并善于利用地方院校独有的育人实践经验开展科学研究并转化为自身专业的竞争力，破解专业化发展瓶颈[7]。

仁爱之心与职业压力耦合，维系职业心理韧性。面对工作强度大、隐性付出多、职业获得感偏低的职业倦怠，“乐教爱生、甘于奉献”的仁爱情怀，可以滋养辅导员职业情感，消解长期高强度工作带来的情绪耗竭，培育扎根基层、默默奉献职业定力，保障职业可持续发展[8]。

弘道追求与办学定位耦合，拓宽职业发展格局。“胸怀天下、以文化人”的弘道格局，契合地方民族院校传承传统文化、促进文化交融、服务区域发展的办学定位，引导辅导员跳出职级晋升的单一评价维度，立足民族教育振兴、民族团结进步的宏观视野重构职业发展愿景，打破职业晋升“天花板”。

4.2 反向耦合：民族院校育人实践，具象化升华教育家精神时代内涵

教育家精神的价值生命力，也离不开基层教育实践的滋养与再创造。地方民族院校辅导员扎根地方基层教育一线的育人实践，不断丰富其时代内涵与实践形态。

地方民族院校辅导员一线铸魂工作拓展了教育家精神政治实践场域。在潜移默化凝聚人心、夯实基础中坚定理想信念、厚植爱国情怀，把教育家精神中的报效祖国理想，落实到促进民族团结进步事业、筑牢学校意识形态防线工作中，将抽象的理想信念转变为可落地、可践行的基层教育担当，丰富了教育家精神的基层政治实践意蕴。

多元育人场域，拓宽教育家精神的包容育人内涵。在多元文化交融碰撞的复杂场域下，践行尊重差异、包容多样、润物无声的育人理念，把因材施教、启智润心的育人智慧延伸到民族文化包容、民族情感交融、多元价值引领的新领域，促进教育家精神契合民族教育特殊场域，实现育人的内涵式外延。

高强度的基层工作实践，提升教育家精神的奉献笃行内涵。地方民族院校辅导员扎根高强度、高压、高隐性付出的基层育人一线，在琐碎平凡的学生管理、稳定维护、育人服务工作中守望初心、静心深耕，彰显出“乐于奉献、勤学笃行”的教育家情怀品质，将教育家精神从一种范式转化为基层教师的一种常态化的实践样本。

服务民族区域发展的办学使命，提升了教育家精神的区域弘道维度。地方民族院校

辅导员立足边疆地区人才培养、文化传承、社会服务开展育人工作,将以文化人、弘道育人的宏大追求落地为服务民族地区发展、培育乡土人才、传承民族优秀文化的基层实践,实现教育家精神宏观价值与区域教育振兴微观实践的有机统一,升华了教育家精神的当代价值与区域实践价值。

5.S 学院辅导员队伍发展的现状

S 学院地处四川西南地区,是四川省的一所民族类高校,目前有专职辅导员及兼职辅导员共计 130 人。根据访谈调查、各岗位信息采集以及辅导员队伍建设情况发现,在学校各项资源有限、辅导员队伍建设制度不够健全和完善的情况下,面对生源类型多元、管理难度较大的实际,导致辅导员整体素质不高、压力较大、关键能力短缺、成长动力不足等问题日益凸显。

5.1 专业结构不合理,专业化发展先天性不足

高学历、高职称及思政专业科班出身人才比例低,130 人中硕士及以上学历者不到 35%,高学历人才数量较少;副教授及以上的高级职称人数也不到 5%,高层次的中坚力量比较缺乏。思想政治教育、马克思主义理论、心理学等相关科班出身的辅导员不到 10%,90%以上的辅导员是跨专业出身,大多数是没有相关实务经验的“新手型”的辅导员;因为缺少思政理论、民族学生教育管理、心理健康教育等方面系统性训练,刚入职的新辅导员需要花费超过工作量 60%的时间来自主学习相关业务知识。长时间陷入“先上岗、后培训、在岗学习”的被动局面,耗费了大量的职业发展精力,导致队伍专业化起跑晚、积累薄、跃升难。

5.2 事务性工作过载挤压主业空间,思政育人主责被弱化

按照教育部 1:200 的辅导员配比要求,该校在校生理应配置专职辅导员 65 人。但实际专职辅导员不到 40 人,兼职辅导员 87 人,兼职人员主要精力投入原有教学与行政岗位,由此造成实际在岗专职辅导员人均管理学生突破 210 人,部分二级学院辅导员管理规模达到 230—250 人,超出配比标准。此外,辅导员除了负责学生的日常教育管理、学风建设等工作外,还要承担课程教学、行政协助、专项排查、材料报送、校园活动组织等一系列工作任务;访谈调研发现,辅导员每天有超过四分之三的时间处理各种事务,只有不到四分之一的时间进行谈心谈话、学

情研判、思想引领等主要工作,长期陷入繁忙琐事中,难有精力深耕立德树人主责,思政育人的深度与精度难以保证[9]。

5.3 核心业务能力供给不足,应对复杂育人情景处置能力有待提升

由于民族院校学生文化多元、成长环境不同、心理诱因多样,这对辅导员的心理育人能力和网络舆情处置的能力提出了更高要求。调查显示,在本校只有不到五分之一的辅导员拥有心理健康教育的资质证书,不到 1/10 的辅导员参加过系统的网络舆情处置专题培训。

面对学生学习困惑、文化冲突、人际关系、择业迷茫等问题叠加的心理困扰,大部分辅导员缺乏专业的辅导技能,处理方法仅限于倾听劝导;在网络思想政治教育以及危机事件应对方面,80%以上的辅导员没有进行过相关培训,在社交媒体产生的隐性、分散式舆论面前显得手足无措,网上引导能力薄弱,不能很好地满足新时期民族高校育人及安全稳定的实际需求。

5.4 科研产出困难,职称晋升通道受限,职业获得感与归属感持续弱化

繁重的事务工作挤占教研科研时间,该校辅导员年人均发表核心期刊不足 0.2 篇,每年参与或主持校级及以上课题占比不足 5%,整体科研积淀较为薄弱。加之现有职称评价体系对科研成果权重较高,辅导员大量隐性的育人工作成效难以量化考核,进一步放大职称晋升的现实阻力。在多重压力下,超过 80%的辅导员存在一定程度的职业倦怠,75%以上辅导员表示自己职业成就感、获得感不强,“干头不足、前景不明”,产生了消极的认知,职业理想被逐渐消解,在影响自身职业成长的同时,也影响着整个辅导员队伍的稳定发展。

6.教育家精神赋能地方民族院校辅导员职业发展的实践路径

新时代教育家精神内涵与地方民族院校辅导员工作“政治性育人、民族性育人、常态化育人、稳定性育人”的职业特性相吻合。结合地方民族院校办学定位、学生特点及辅导员队伍实际,用教育家精神六条特质作为根本遵循,“铸魂一赋智一力行一保障”的四位一体策略驱动下,促使辅导员工作由“事务岗”走向“职业化”,由“传话筒”到“讲台人”[10]。

6.1 以理想信念铸魂:重塑职业价值认知,消

解职业倦怠内生困境

针对地方民族院校辅导员身份认同模糊、对辅导员职业依附性弱及职业厌烦心理强等个体自身存在的主要问题,从教育家精神所蕴含的“心有大我、至诚报国”的理想信念、“乐教爱生、甘于奉献”的仁爱之心出发,用价值引领、榜样引导和情感帮扶解决困惑,重塑辅导员职业理想,树立扎根民族教育事业长远发展的思想观念。

开展持续的精神洗礼培训,端正工作态度。地方民族院校应把教育家精神作为辅导员入职培训、骨干培训、“学年全员培训”的必修内容来抓,避免流于表面、走过场式的培训活动。结合民族教育特殊性开展常态化主题研学、师德淬炼与育人思辨活动,深刻认识繁杂学生事务背后承载的民族人才培养、校园意识形态安全、民族团结进步创建的深层价值,突破“事务繁重、回报有限、晋升困难”的表层功利认知,确立扎根民族教育、潜心立德树人的职业理想。

强化典型榜样示范引领,厚植职业认同[11]。依托学校育人工作实景,深度挖掘辅导员深耕学生教育、助力青年成长、维护校园稳定、推进民族团结教育一线典型案例,常态化开展育人先锋、师德标兵、优秀选树与宣传推广工作。以具象化、可感知榜样事迹诠释教育家精神基层实践形态,为跨专业、新手型辅导员提供职业参照,引导主动对标先进、涵养育人情怀,逐步消解职业迷茫与消极心态,持续增强岗位认同感、职业归属感与育人使命感。

健全人文关怀纾困机制,维系职业心理韧性。学校应建立常态化辅导员谈心疏导、压力调适、人文关怀等工作体系,科学统筹工作任务、杜绝层层加码与无效内耗,精准落实岗位减负增效。通过温情化、制度化人文关怀缓解情绪耗竭与身心压力,帮助辅导员在高强度工作场域中持续保持育人热情与职业定力,夯实可持续职业发展的心理基础。

6.2 以育人智慧赋能:提升核心履职能力

教育家精神提出的“以言立身、以行示范”的崇高品格,“启智润心、因材施教”的育人理念指导下,构建逐级递进、分类指导、精确对应、突出关键能力提升模式,整体优化辅导员职业能力和素质水平[12]。

建立分层次、分类别培训机制,弥补队伍专业化不足的短板。结合新入职人员多、具有学科优势少特点,采取“入门培训+专题

培训+实践培训”的方式提升队伍的专业化水平。对刚入职辅导员主要进行思想政治教育基本知识、国家民族政策法律制度、学生管理制度、与学生谈心谈话等方面的基础培训,解决“不会干、不熟悉”的问题;围绕学生心理疏导、跨文化交流、突发事件应对、网络事件处理等关键环节进行针对性培训,提升关键能力水平。同时推行“骨干带新人”师徒结对帮扶机制,实现新手辅导员快速适配岗位、在岗辅导员持续迭代提升。

落实分类教育管理,探索学生精细育人模式。针对地方高校学生成分多样、习惯不一、成长环境差异较大的特点,转变辅导员大水漫灌式的、一刀切管制式工作思路,树立精细化、个别化、浸润式的工作观念。开展学情调查研究、学生成长动态调研、特殊学生帮扶干预,准确把握学生思想特点、思想困惑、成长需求以及学习生活中的实际困难,把铸牢中华民族共同体意识教育、文化交流互鉴渗透到思想政治教育中来,在解决具体问题的同时发挥教育育人的作用。

强化网络思政与舆情处置实战能力,筑牢校园安全稳定防线。针对新媒体环境下校园舆情隐蔽化、碎片化、传播快的特征,辅导员舆情预判薄弱、被动应对多等现实问题,常态化开展网络思政建设、舆情风险识别、应急处置规范、网络话语引导等专题培训与实战演练。着力提升辅导员新媒体素养、网络思想引领能力、突发事件处置能力,引导其主动建构正向网络育人阵地,有效化解网络育人风险,适配新时代民族高校安全稳定与思想引领工作要求。

6.3 以笃行创新提质:推动实践科研转化,破解专业化进阶瓶颈

以教育家精神中“勤学笃行、求是创新”的实干品格作为支撑力量,搭建“实践深研一问题提炼一科研反向赋能”的闭环成长机制,把民族院校独具特色的育人实践优势转化为辅导员专业化、学术化进阶的核心竞争力。

厘清岗位权责边界,释放专业成长空间。学校需从治理层面优化辅导员岗位职责体系,制度层面落实减负增效。有效破解辅导员无暇深耕思政育人、无力开展科研的现实难题,保障其拥有稳定的时间精力投入学情研究、育人反思与学术积淀,为专业可持续发展提供基础保障。

搭建特色科研平台,拓宽学术研究场域。

依托地方民族院校独特办学资源与育人场景,重点扶持辅导员围绕民族高校学生管理、多元文化思政育人、共同体意识培育、学生心理健康、边疆校园思政建设等特色方向开展系统性研究。组建学工科研创新团队、思政育人名师工作室,形成抱团攻关、协同研究的良好格局,破解辅导员科研单兵作战、选题迷茫、平台缺失的发展困境。

健全科研帮扶与激励机制,激活学术内生动力。针对科研基础薄弱、研究能力不足现状,建立科研指导、论文写作实训、课题申报辅导机制,依托专业师资结对帮扶,从零夯实学术基础。健全科研激励与成果认定制度,对辅导员优质教研成果、育人创新成果给予绩效倾斜、评优优先,激发辅导员坚持学习、知行合一的工作热情,“育人为基、科研为翼”,变被动发展为主动追求,从源头上解决科研不足、职称难升的问题。

6.4 以弘道格局护航:优化制度保障体系,拓宽职业发展通道

针对现有评价指标不合理、晋升渠道不宽、育人效果难衡量及工作获得感较低等制度缺陷,从教育家情怀“大爱无疆、传道树人的弘道情怀”的角度统筹把握,健全考评体系,畅通晋升通道,营造良好育人氛围,构建有利于民族院校辅导员队伍可持续发展的长效机制,从制度上破除职业发展“天花板”[13]。

建立健全适应民族院校实际多元综合性评价体系。打破原有“重科研、轻育人”“重显性、轻隐性”的单一评价模式,建立以师德师风为底线、以育人实绩为中心、以学生发展为目标、以民族教育效果为特色的学生工作的综合性考核评价机制,把民族团结教育成效、学生思想引领、学生心理危机干预、学风建设和校园稳定治理、特殊学生帮扶等长期、隐性化内容纳入量化评价范围,推进考核评价由“唯成果、唯论文”向“重担当、重育人、重实效”的转化,使辅导员基层育人价值获得制度性肯定。

畅通多元的职业晋升渠道,打破职业发展的壁垒。根据地方民族院校师资队伍建设的实际,制定辅导员职称评定、职级晋升以及岗位发展等方面的专门政策规定,拓宽辅导员个性化、专业化的发展通道,鼓励辅导员在思想政治工作、民族团结进步教育、心理健康教育、日常管理中有所作为,在“职务晋升、业务提升、职位升迁”的立体化发

展模式下,摆脱职业前途不明朗、发展空间不宽广的局面。

营造教育家精神浸润的良性育人生态。学校持续强化尊师重教、潜心育人的校园文化建设,常态化宣传辅导员扎根基层、甘于奉献、育人成才先进事迹,提升辅导员岗位美誉度与职业荣誉感。引导辅导员跳出狭隘认知,立足民族地区人才培养、区域文化传承创新的宏观视野重塑职业愿景,以教育家的弘道格局拓展职业边界,最终实现辅导员个体职业成长、学校育人事业发展与民族区域教育振兴的同频共振。

7. 结论

教育家精神既是新时代教育工作者应当遵循的精神价值典范,能够为辅导员职业生涯全过程发展提供价值导向、能力支持与格局的引领与拓展,与地方民族院校辅导员职业发展形成“精神赋能职业、实践滋养精神、价值引领发展、场景升华内涵”循环双向耦合关系,在价值、师德、能力、动力、情感、格局层面全方位,为地方民族院校辅导员职业高质量发展提供内生赋能;地方民族院校的政治育人、多元育人、基层育人、区域育人实践,为教育家精神落地践行、场景适配、内涵拓展提供鲜活载体,推动教育家精神从宏观理论走向微观实践、从通用范式走向民族教育特色范式,最终实现队伍职业化发展与教育家精神基层落地的双向共生、双向成就、双向升华。

参考文献

- [1] 曲建武, 王晓雪. 以教育家精神引领辅导员队伍建设[J]. 思想政治教育研究, 2025, 41(6): 109-115.
- [2] 尹丽艳. 教育家精神融入高校辅导员师德师风建设的路径构建[J]. 中国高等教育, 2025, (19): 37-40.
- [3] 刘玲玲, 罗生全. 高校辅导员践行教育家精神的价值意蕴、运行机制与行动路向[J]. 黑龙江高教研究, 2025, 43(4): 8-14.
- [4] 任友群. 以教育家精神引领高校辅导员队伍专业化建设[J]. 中国高等教育, 2025, (Z1): 62-65.
- [5] 丁子夕, 张琼, 王超. 论教育家精神对高校新进辅导员职业能力的引领[J/OL]. 武汉理工大学学报(社会科学版), 1-6[2026-08-13].

- [6] 贾广涵, 胡中锋.基于教育家精神的高校辅导员核心素养研究[J].高教探索, 2026, (2): 50-55.
- [7] 商应美, 李姗姗.教育强国建设背景下教育家精神的三维审思[J].东北师大学报(哲学社会科学版), 2026, (4).
- [8] 龙汉武, 王琳, 周永宏.融合与升华: 教育家精神引领高校师德师风建设探究[J].大学教育科学, 2026, (3): 32-41.
- [9] 朱德全, 李伟.教育家精神赋能职业教育高质量发展的价值论析[J].江西师范大学学报(哲学社会科学版), 2026, 59.
- [10] 顾坚.以教育家精神引领辅导员职业认同的机制研究[J/OL].扬州大学学报(高教研究版), 1-10[2026-08-13].
- [11] 闻羽, 王可, 马思其.高校辅导员践行教育家精神的价值追求和行动路径[J].思想教育研究, 2024, (9): 134-138.
- [12] 汪小芳.教育家精神引领下高校辅导员角色重构与发展路径探析[J].安徽商贸职业技术学院学报, 2026, 25 (2): 67-71. DOI:10.
- [13] 焦中宁.高校辅导员践行教育家精神的基本遵循与路径选择[J].高校辅导员, 2025, (5): 16-22.