

OBE 视域下辅导员专业化发展模型构建与实践路径

魏 慧

（西安医学院卫生管理学院，陕西，西安，710021）

DOI:10.32629/jrm.v3i3.03113

【摘要】以成果为导向的教育理念（Outcome-Based Education,OBE）与高校辅导员“立德树人”的根本职责高度契合，为新时代辅导员专业化发展提供了全新的理论视角与实践指引。本研究基于实证数据，深入分析辅导员分级专业化发展的困境及 OBE 理论在辅导员专业化发展中的应用机制，提出并构建 OBE-AGC (Anchor Goals, Grow Competencies, Check Effects, AGC) 辅导员专业化发展模型（目标锚定－能力培养－效果检验－持续改进）。模型从理念赋能、能力提升、机制优化、协同聚力、保障强化五个维度，为高校辅导员专业化队伍建设、切实落实立德树人根本任务提供了可行的实践参考。

【关键词】 OBE；辅导员；分级专业化

【中图分类号】 G645.1

【文献标识码】 A

Construction and Practical Path of a Professional Development Model for University Counselors from the OBE Perspective

WEI Hui

（Department of Health Management, Xi'an Medical University, Xi'an, Shaanxi, 710021）

【Abstract】 Outcome-Based Education (OBE) is highly aligned with the core mission of “fostering virtue and nurturing people” for university counselors, providing a novel theoretical perspective and practical guidance for their professional development in the new era. Based on empirical evidence, this study deeply analyzes the dilemmas in the hierarchical professional development of university counselors and the operational mechanism of OBE theory in this field. It further proposes and develops the OBE-AGC professional development model for university counselors (Anchor Goals– Grow Competencies– Check Effects– Continuous Improvement). From five core dimensions, namely conceptual empowerment, competency enhancement, mechanism optimization, collaborative synergy, and safeguard reinforcement, the model offers feasible practical references for building a professional counselor workforce in universities and effectively implementing the fundamental task of fostering moral integrity and cultivating talents.

【Key words】 OBE; university counselors; hierarchical professional development

随着新时代高校思想政治教育工作的纵深推进，不仅要承担学生日常管理、思想政治教育等基础工作，更要成为学生成长成才的引导者、陪伴者和赋

能者，其专业化水平直接关系到“立德树人”根本任务的落实成效。当前，我国高校辅导员专业化发展已取得阶段性成效，但仍面临“发展定位模糊、能力体系不健全、考核激励脱节、实践路径单一”等现实困境，尤其是在“以学生为中心”的教育理念导向下，传统“事务导向”的辅导员发展模式已难以适配学生多元化、个性化的成长需求。因此，以“学生成长需求”和“育人成效”为核心，推进辅导员专业化发展，已成为高等教育领域亟待解决的重要课题。这不仅是适应高等教育发展新形势的必然要求，也是提升高校人才培养质量、促进学生全面发展的现实需要。

1 深度融合：OBE 理论与辅导员专业化发展的契合性

1.1 学生成长需求的多维度解构

学生成长需求涵盖思想引领、学业发展、心理健康、生涯规划、社会实践五个核心维度，对学生成长需求的精准把握是辅导员开展工作的前提。例如，在实际工作中，我们清楚认识到不同年级的学生在成长需求上存在显著差异：超过 80% 的大一新生需要辅导员给予生活和学习上的指导；约 60% 的大二、大三学生希望通过参与科研项目或学科竞赛锻炼自己的能力；大四学生处于毕业冲刺期，就业成为他们的首要任务。随着价值观念多元化，学生在面对各种思潮和文化冲击时，更加需要辅导员给予“个性化、精准化、数字化”的指导和支持。

1.2 辅导员分级专业化发展的核心困境

当前我国高校辅导员专业化发展呈现明显的分级特征，结合工作年限可分为新手期（1-3 年）、成长期（4-6 年）、成熟期（7-10 年）、资深期（10

年以上）四个阶段，但不同阶段均面临共性与个性困境：一是新手期辅导员缺乏系统的专业培训，难以快速适配成果导向的工作要求；二是成长期辅导员事务性工作过载，缺乏专业深耕时间，专业能力提升陷入瓶颈；三是成熟期辅导员专业发展定位模糊，缺乏持续提升的动力，难以实现从“经验型”向“专家型”转型；四是资深期辅导员缺乏发挥专业优势的平台，专业成果转化不足，难以发挥示范引领作用。因此，本研究聚焦“学生成长需求”和“辅导员能力目标”，立足辅导员专业化发展的内在逻辑和体系建构，以某医学高校 34 位一线专职辅导员为研究对象，编写了《基于育人成果导向的高校辅导员专业化发展调查问卷》。经过数据分析，当前分级专业化发展的核心困境集中体现为“三个脱节”，具体如下：

1.2.1 培养路径与分级目标脱节

一是反向设计能力薄弱，20.59% 的辅导员缺乏“反向设计”育人方案的能力，难以根据学生成长情况倒推工作内容；二是专项能力不均衡，70.59% 的辅导员需要强化多元育人需求分析能力，64.71% 的辅导员需要提升心理危机干预和就业指导能力，50% 的辅导员需要强化思政教育创新能力；三是系统培训不足，20.59% 的辅导员认为系统培训欠缺，导致专业能力提升缺乏有效支撑，难以适配 OBE 理念下多元化、精细化的育人需求。

1.2.2 考核评价与工作实效脱节

考核激励和发展保障是推动辅导员专业化发展的重要支撑，从调研数据来看，当前考核机制仍不完善。79.41% 的辅导员认为考核应包含学生思政素养等多元指标，但当前考核多侧重事务性工作完成情况；同时，64.71% 的辅导员希望考核结果与职称

晋升挂钩，76.47%的辅导员希望与评优评先挂钩，但当前考核结果与职业发展权益的关联度偏低。

1.2.3 事务性工作过载与发展需求脱节

数据分析显示，97.06%的辅导员认为事务性工作过载已成为辅导员专业化发展的首要痛点，进而导致辅导员缺乏足够的时间和精力深耕专业领域、开展成果评估和能力提升，严重制约了 OBE 理念的落地和专业化发展的进程。

1.2.4 效果评估与闭环机制脱节

OBE 理念强调“设定-实施-评估-改进”的闭环管理，但基于 OBE 理念的闭环管理在辅导员专业化发展中的落实仍不完善。一是评估频次偏低，47.06%的辅导员每学期仅评估 1 次，难以实时掌握学生成长情况和自身工作成效；二是评估方式单一，85.29%的辅导员依赖日常观察等定性方式，仅有 17.65%的辅导员采用量化测评工具，评估结果缺乏科学性和精准性；三是“评估-改进”联动不足，20.59%的辅导员未能根据评估结果调整工作策略，导致工作成效难以持续提升，专业化发展陷入“重实施、轻评估、弱改进”的困境。

1.3 OBE 理念在辅导员专业化发展中的应用逻辑

这些困境的核心根源是“成果导向缺失、闭环机制不健全、培养路径不精准”，而 OBE 理念“反向设计、闭环改进”的核心逻辑恰好能够破解这些困境，OBE 理念主要应用于专业建设和课程改革，例如教学内容的选择、教学方法的改革以及评价方式的创新等问题，用于职业发展研究领域的较少。事实上，OBE 理念最初在高等教育中发挥重要作用的一个原因是为了让毕业生具有高水平就业能力^[1]。因此，在设计辅导员发展路径时，可以从育人成效出发反向推导。

1.3.1 理念契合

OBE 理念“以学生成长成果为核心”的价值导向，与辅导员“立德树人”的根本职责高度一致^[3]。辅导员的核心工作是推动学生思想政治素养、学业发展能力等多元成果的提升，而 OBE 理念为这种“成果导向”的工作模式提供了清晰的理论指引，能够推动辅导员从“事务导向”向“成果导向”转型。

1.3.2 逻辑契合

OBE 理念“反向设计、闭环改进”的核心逻辑，与辅导员专业化发展的内在规律高度契合。辅导员专业化发展需先明确“学生成长成果目标”，再反向设计自身专业能力提升路径，通过实践培养提升能力，通过效果检验发现不足，通过持续改进优化路径。

1.3.3 需求契合

OBE 理念注重结合学生的多元需求优化教育过程，这与辅导员专业化发展的核心需求高度契合。当前学生成长需求呈现多元化、个性化特征，辅导员需具备多元的专业能力，防止一刀切^[2, 4]，而 OBE 理念能够引导辅导员围绕学生多元成长成果，针对性提升自身专业能力，实现专业能力与学生需求的精准适配，破解不同发展阶段辅导员的专业发展困境，为模型构建提供了现实需求支撑。

2 成果导向：建立 OBE 理论与辅导员专业化发展的整合模型（OBE-AGC）

本模型构建的核心是紧扣 OBE 理念“以学生成长成果为导向”的核心要求，结合调研中 80% 以上辅导员认可的育人成果维度，将“学生思想政治素养、学业发展能力、身心健康水平、社会适应能力、职业发展潜力”五大育人成果维度作为辅导员专业

化发展的锚点。所有专业化发展活动均围绕“如何提升学生五大维度育人成果”展开，实现“育人成果—专业能力—工作实践”的深度绑定，确保辅导员专业化发展目标与学生成长成果目标协同一致。

2.1 目标锚定（Anchor Goals）

结合学生五大育人成果维度，辅导员制定个人专业化发展目标和阶段性提升计划，明确不同发展阶段的能力提升重点；院校结合整体需求，设定辅导员队伍专业化发展的整体目标，确保个人目标与整体目标协同一致，精准落实 OBE-AGC 框架“目标锚定”要求。

2.2 能力培养（Grow Competencies）

调研显示 70% 以上的辅导员希望通过培训、实训、专项项目、导师带教等多种形式在工作实践中提升专业能力，并且希望针对不同发展阶段的辅导员，开展分层分类培养。例如，新手期侧重基础能力培养、成长期侧重专项能力提升、成熟期侧重专业成果转化、资深期侧重示范引领，从而全面落实 OBE-AGC 框架“能力培养”要求，将 OBE 理念融入日常工作和专项项目中。

2.3 效果检验（Check Effects）

结合调研中辅导员认可的评估方式，包括日常观察、学业成绩分析、行为表现追踪、量化测评工具、学生满意度评价等，构建“量化+定性”的多元化评估体系，明确评估频次（每学期至少 1 次，逐步提升至每月 1 次）。评估内容涵盖四大核心维度，既评估辅导员专业能力提升效果，也评估学生成长成果达成情况，确保评估结果科学精准。

2.4 持续改进（Continuous Improvement）

辅导员根据评估结果，结合学生育人成果的达成情况，优化个人发展计划和工作策略，建立评估

结果反馈机制；院校根据整体评估结果，优化培训方案、考核机制和保障机制，形成“目标—实践—评估—改进”的持续迭代闭环，推动辅导员专业化发展持续提升。

3 实施路径：基于 OBE 理论的辅导员分级专业化发展优化路径

3.1 强化理念赋能，推动成果导向思维落地生根

一是开展分层分类培训。针对不同工作年限的辅导员，开展分层培训，新手期辅导员侧重 OBE 理念基础培训，成长期、成熟期辅导员侧重理念实践应用培训；采用线下专题工作坊、优秀案例分享会、导师带教等形式提升培训实效性，力争 1-2 年内实现 80% 以上辅导员深度理解 OBE 理念。

二是搭建理念实践平台。鼓励辅导员牵头或参与思政品牌项目，以专项育人项目为载体，推动辅导员将 OBE 理念融入项目实践，从而强化反向设计思维和成果导向意识，总结可推广的实践经验。

3.2 聚焦能力提升，构建专业化能力培养体系

要围绕调研中辅导员的核心需求，靶向强化专项能力，通过开展针对性的专项培训，重点强化多元育人需求分析能力、育人成果数据收集与分析能力、心理危机干预能力、就业指导能力等，采用“理论+实操”的培训模式，提升培训的针对性和实效性。其次，要搭建辅导员实践实训平台，通过开展跨校交流研学、育人项目实操实训等活动，完善实践实训体系。还可以建立带教机制，由成熟期、资深期辅导员（调查占比 35.3%）结对指导新手期、成长期的辅导员，提升实践执行能力。最后还要强化成果评估能力培养，特别是针对评估方式单一、闭环缺失的问题，开展育人成果评估工具使用培训，推广

量化测评工具，指导辅导员制定科学的评估方案，明确评估频次和评估内容，建立评估结果交流机制，提升评估的科学性和精准性。

3.3 优化工作机制，破解事务性工作过载难题

院校层面要整合院校资源，搭建辅导员工作协同平台，梳理辅导员事务性工作清单，删减不必要的事务性工作，优化工作流程，力争将辅导员事务性工作占用时间比例降至 50% 以下。辅导员工作的核心是“育人成果提升”，要明确将思政教育、学业指导、心理辅导等核心工作纳入重点考核，事务性工作作为辅助，引导辅导员合理分配时间和精力，聚焦专业深耕^[5]。

3.4 完善考核体系，激发专业化发展内生动力

考评体系的设定要确保考核结果能真实反映辅导员的专业能力和育人成效。将学生五大育人成果维度、OBE 理念实践情况、协同育人成效作为核心考核指标，构建 OBE 导向的考核体系，降低事务性工作考核权重。在此基础上，应完善考核激励机制，把考核结果与职称晋升、评优评先、津贴补贴及培训深造等职业发展权益深度挂钩。建立辅导员专业化发展评优机制，对考核优秀的辅导员给予重点支持，激发辅导员专业化发展的积极性和主动性。同时，院校层面需强化资源保障，提供育人成果评估

工具与模板，加大培训、调研、专项项目等辅导员专业化发展专项经费投入，为辅导员提供课题研究、案例总结的教研平台，从而实现全方位、系统化的专业成长支持。

【参考文献】

- [1] 李虔，邱懿．以产定教：成果导向的职业教育教学改革路径探究 [J]．中国职业技术教育，2024，30(32)：12-17.
- [2] 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，2025，28(5)：16-22.
- [3] 张绍芳．基于 OBE 理念的高校学生教育管理工作改进研究 [J]．教育理论与实践，2022，42(9)：19-21.
- [4] 张敏．基于 OBE 理念的高校辅导员学生管理工作新思考 [J]．经济师，2025，30(6)：223-224.
- [5] 康书凌，洪书源，薛启凡．教育家精神视角下高校辅导员队伍专业化职业化建设路径探究 [J]．牡丹江教育学院学报，2025，26(5)：58-60.

【基金项目】西安医学院教师教育改革与教师发展研究项目（项目编号：2025JFY-45）。

【作者简介】魏慧，女，西安医学院卫生管理学院副教授。