

高校专职辅导员职业能力发展的现状与路径研究

吴杨

青海卫生职业技术学院，青海 西宁 810000

摘 要： 随着高等教育的快速发展，高校专职辅导员作为学生思想政治教育和日常管理的重要力量，其职业能力水平直接影响到高校立德树人教育理念的实施效果。然而，当前高校专职辅导员职业能力发展面临诸多挑战，不仅影响了辅导员的工作效率和质量，也制约了学生全面发展。因此，提升高校专职辅导员职业能力水平显得尤为重要。本文旨在探讨高校专职辅导员职业能力水平提升的重要性，分析当前高校专职辅导员职业能力发展的现状，提出提升高校专职辅导员职业能力的路径。

关 键 词： 高校；专职辅导员；职业能力发展

Research on Current Situation and Path of Vocational Ability Development of College Full-time Counselors

Wu Yang

Qinghai Institute of Health Sciences, Xining, Qinghai 810000

Abstract： With the rapid development of higher education, the professional competence level of full-time counselors in colleges and universities, as an important force in students' ideological and political education and daily management, directly affects the implementation effect of the education concept of establishing morality and educating people in colleges and universities. However, the professional competence development of full-time counselors in colleges and universities is facing many challenges, which not only affects the efficiency and quality of counselors' work, but also restricts all-round development of students. Therefore, it is particularly important to improve the professional competence level of full-time counselors in colleges and universities. This paper aims to discuss the of improving the professional competence level of full-time counselors in colleges and universities, analyze the current situation of professional competence development of full-time counselors in colleges and universities, and the path to improve the professional competence of full-time counselors in colleges and universities.

Keywords： colleges and universities; full-time counselors; professional competence development

一、高校专职辅导员职业能力发展的现状

（一）辅导员职责混乱，责任过重

辅导员的工作内容繁杂，职责边界模糊，使得他们在实际工作中面临诸多困境^[1]。一方面，学生的生活管理涉及面广，从宿舍安全检查到心理辅导，从组织班级活动到处理突发事件，辅导员需要时刻保持高度的责任心和敏锐的观察力，确保学生的生活环境安全、和谐。另一方面，学生学业成绩的管理同样不容忽视，辅导员需要定期与任课教师沟通，了解学生的学业进展，及时发现并解决学生在学习中遇到的问题，为学生提供必要的学习指导和支持。辅导员需要在多个角色之间频繁切换，从生活导师到学业辅导员，再到心理健康顾问，这种多角色的转换不仅增加了工作量，还可能导致工作效率的降低^[2]。

（二）辅导员整体团队偏年轻化，缺乏相对专业的教育培训

高校专职辅导员的整体团队呈现出较为年轻化的趋势，这在一定程度上反映了高校对于年轻人才的重视和培养^[3]。然而，这种年轻化也带来了一些不可忽视的困境。在本科或研究生阶段，大多数年轻辅导员并未接受过专门的辅导员工作教育和培训，在专业能力上存在明显的短板。辅导员工作不仅需要扎实的理论知识，更需要丰富的实践经验。然而，年轻辅导员在进入工作岗位前，缺乏对辅导员职责的全面了解和系统学习，导致他们在实际

工作中难以迅速适应和胜任^[4]。

（三）新媒体运用不足，工作方式较陈旧

在当前高校专职辅导员的工作中，传统的面对面交流、纸质通知等方法虽然在某些情境下仍然有效，但已无法满足新时代学生群体的需求^[5]。这些方法不仅耗时费力，还难以实现信息的及时传递和广泛覆盖。与此同时，新媒体运用不足进一步加剧了这一困境。在信息化时代，新媒体平台如社交媒体、在线教育平台、移动应用程序等已成为学生获取信息、交流沟通的重要渠道。然而，部分高校辅导员在新媒体运用方面存在明显不足^[6]。一方面，部分辅导员对新媒体平台的使用缺乏足够的了解和技能，无法有效地利用这些平台进行学生管理和教育工作。另一方面，高校在新媒体培训和资源投入方面也存在不足，使得辅导员难以获得必要的支持和帮助。这种情况下，辅导员在开展思想政治教育工作时，难以利用新媒体平台的广泛覆盖和即时互动优势，导致教育效果大打折扣。

二、提升高校专职辅导员职业能力的路径分析

（一）提升辅导员选聘制度，着重考察辅导员职业能力水平

首先，高校应明确辅导员选聘的基本要求，包括教育背景、专业技能、心理素质等多方面内容^[7]。例如，应聘者应具备教育学、心理学等相关专业的学历背景，掌握一定的学生管理和心理辅导技

巧。在选聘过程中,高校应通过笔试和面试的方式,全面考察应聘者的专业能力。笔试内容应涵盖教育学、心理学、管理学等领域的基础知识,以及与辅导员工作密切相关的实际问题。例如,可以设计一些具体的情境题,如“如何处理学生之间的矛盾”“如何引导学生应对学习压力”等,以考察应聘者在实际工作中的应对能力和解决能力。通过这些题目,可以更直观地了解应聘者是否具备处理学生事务的能力和技巧。面试环节则应更加注重考察应聘者的综合素质和实际操作能力^[8]。面试官可以设计一些模拟场景,让应聘者现场处理,如“如何与家长沟通”“如何组织班级活动”等。通过这些模拟场景,可以更全面地了解应聘者在实际工作中的表现和应对能力。同时,面试官还应关注应聘者的沟通技巧、团队合作精神和创新能力,确保其能够在辅导员工作中发挥积极作用。

(二) 辅导员自身应摆正思想,履行相关职责

辅导员作为高校教育管理的重要组成部分,其工作不仅关系到学生的个人成长,还直接影响到学校的整体教育质量和校园文化的建设^[9]。因此,辅导员必须具备高度的责任感和使命感,明确自身在高校教育中的角色和职责,不断提升自身的专业素养和工作能力。在实际工作中,辅导员应充分认识到自身工作的复杂性和重要性,不能仅仅将其视为一份普通的职业。辅导员的工作内容涵盖了学生的思想政治教育、心理健康辅导、学业指导、职业规划等多个方面,每一项工作都对学生的成长有着深远的影响^[10]。因此,辅导员必须具备全面的知识和技能,能够灵活应对各种复杂的情况,为学生提供全方位的支持和帮助。在与学生互动的过程中,辅导员应始终保持耐心和细心,关注每一个学生的个体差异,尊重学生的个性和选择。辅导员应成为学生的知心朋友,倾听他们的困惑和诉求,提供及时有效的帮助。

(三) 完善辅导员考评制度,建立科学激励机制

首先,考评制度的设计需要充分考虑到辅导员工作的特点,确保其能够全面、客观地反映辅导员的工作绩效^[11]。这要求高校在制定考评标准时,不仅要关注辅导员在日常管理、学生思想教育、心理健康辅导等方面的表现,还要考虑辅导员在创新工作方式、利用新媒体工具等方面的能力。其次,考评过程必须做到公平、公开、透明。高校可以建立一个由校领导、学生代表、教师代表等组成的考评委员会,负责对辅导员的工作进行综合评价^[12]。考评结果应及时向全体辅导员公布,并接受监督,确保考评结果的真实性和公正性。此外,高校还应定期对考评制度进行评估和调整,以适应辅导员工作环境的变化,确保考评制度的科学性和有效性。再者,高校应根据辅导员的工作表现和贡献,设立多种奖励措施,如绩效奖金、职称晋升、培训机会等。例如,对于在学生管理、心理辅导等方面表现突出的辅导员,可以给予相应的物质奖励和精神鼓励;对于在创新工作方式、利用新媒体工具等方面有突出贡献的辅导员,可以为其提供更多的培训机会和职业发展平台,帮助其进一步提升职业能力^[13]。

(四) 提升辅导员媒介素养,创新工作方式

高校在引进和培养专职辅导员队伍时,应当注重选拔具有新闻传播学科背景的人才,这不仅能丰富辅导员队伍的学科结构,还能为辅导员提供更加多元化的视角和工具,从而更好地适应信息时代的教育需求^[14]。媒介素养的提升首先体现在辅导员对新媒体技术的掌握与运用上。随着互联网技术的迅猛发展,社交媒

体、短视频平台等新媒体形式成为学生获取信息、表达观点的重要渠道。辅导员应当熟练掌握这些平台的使用方法,通过这些渠道与学生进行有效沟通,了解学生的兴趣爱好、思想动态,及时发现并解决问题。例如,辅导员可以利用微博、微信等社交平台发布校园活动信息,吸引学生的关注;通过短视频平台分享校园生活,增强学生的归属感^[15]。同时,辅导员还应引导学生学会理性思考,培养其独立判断的能力,使其在面对复杂多变的网络环境时能够保持清醒的头脑,避免受到不良影响。在创新工作方式方面,辅导员可以利用新媒体技术开展多样化的教育活动。例如,通过网络平台开展职业生涯规划指导,为学生提供个性化的就业咨询和指导服务。这些创新的工作方式不仅能够提高辅导员的工作效率,还能增强学生参与度,提升教育效果。

三、结语

总之,当前高校专职辅导员仍旧存在许多问题,对于此,本文从选聘制度、自身思想、考评制度、媒介素养等方面提出了具体的提升路径。选聘制度方面,应着重考察辅导员的职业能力水平,确保选聘的辅导员具备较高的综合素质;自身思想方面,辅导员应摆正思想,明确职责,积极履行相关职责;考评制度方面,应完善辅导员考评制度,建立科学的激励机制,激发辅导员的工作积极性和创造性;媒介素养方面,应提升辅导员的新媒体运用能力,创新工作方式,提高工作效率。通过上述路径的实施,可以有效提升高校专职辅导员的职业能力水平,为高校立德树人教育理念的实施提供有力保障,促进学生的全面发展。

参考文献

- [1] 江晓燕,蔡林,胡亮.应用型本科高校辅导员职业能力提升途径探析[J].文教资料,2017(7):140-141.
- [2] 刘祝平,韦广中,缪亚东.应用型本科高校辅导员职业化与专业化发展的探索[J].中国校外教育,2019(21):51-51.
- [3] 王静可.地方本科高校辅导员绩效考核指标体系构建[J].淮南职业技术学院学报,2019,19(6):121-123.
- [4] 张伏丽.高职院校思想政治理论课实践教学基地的构建与应用[J].天津职业院校联合学报,2017,19(9):24-27.
- [5] 骆郁廷,项敬尧.论新时代思想政治教育创新发展的基本遵循[J].思想理论教育,2018(1):4-9.
- [6] 顾海良.新时代高校思想政治教育的理论指导和发展理念——学习习近平新时代中国特色社会主义思想[J].思想理论教育,2018(1):4-10.
- [7] 蒋利平,刘韧.集成视域下少数民族大学生就业服务质量提升的路径设计与实践探索——以湖南科技大学为例[J].广西青年干部学院学报,2019,29(5):66-70.
- [8] 赵健.探究高职院校辅导员专业化职业化发展激励机制[J].科技资讯,2021,19(9):175-177.
- [9] 黄丽琼.广东省高职院校辅导员职业发展满意度调查[J].成都师范学院学报,2021,37(11):45-51.
- [10] 方琨,孙甜.新时代下高校辅导员队伍职业化发展的策略研究[J].科技经济导刊,2019(12):169-170.
- [11] 刘璐珠.职业技术学院高校辅导员的工作重点探析[J].考试周刊,2018,0(47):187-187.
- [12] 李圆圆,徐兴林,张宗元.基于胜任力模型的民办高校辅导员职业能力提升[J].教育与职业,2018,0(12):82-87.
- [13] 承友明.新时代高校辅导员职业能力的提升对策[J].晋城职业技术学院学报,2018,11(4):9-11.
- [14] 葛伟丽.辅导员职业能力在大学生创新创业团队中的应用[J].创新创业理论与实践,2018,1(1):4-6.
- [15] 高慧.辅导员职业能力在大学生创新创业团队中的应用探讨[J].时代报告(学术版),2019,0(6):242-243.