

高校辅导员职业生涯韧性现状研究

张雪娟

辽宁石化职业技术学院，辽宁 锦州 121001

摘要：在高等教育日益普及和深化的背景下，高校辅导员作为大学生思想政治教育的骨干力量，其职业生涯的发展状况直接关系到高校人才培养的质量和效果。本文围绕高校辅导员的职业素养、心理健康、职业关系及职业环境四个方面展开现状分析，旨在深入探讨高校辅导员职业生涯韧性的现状及其影响因素，并提出了做好职业发展规划、保障心理健康发展、提升职业能力素养和完善组织文化氛围的策略建议，以期为高校辅导员职业生涯韧性的提升提供理论支持和实践指导。

关键词：高校；辅导员；职业生涯韧性；现状；策略

Research on the Current Situation of the Career Resilience of College Counselors

Zhang Xuejuan

Liaoning Petrochemical College, Jinzhou, Liaoning 121001

Abstract : Against the backdrop of the increasing popularity and deepening of higher education, college counselors, as the backbone force in the ideological and political education of college students, find that the development status of their careers is directly related to the quality and effectiveness of talent cultivation in colleges and universities. This paper conducts an analysis of the current situation from four aspects: the professional qualities, mental health, professional relationships, and professional environment of college counselors. It aims to deeply explore the current situation of the career resilience of college counselors and its influencing factors. Moreover, it puts forward strategic suggestions such as formulating good career development plans, ensuring the development of mental health, enhancing professional abilities and qualities, and improving the organizational culture atmosphere, with a view to providing theoretical support and practical guidance for enhancing the career resilience of college counselors.

Keywords : colleges and universities; counselors; career resilience; current situation; strategies

引言

职业生涯韧性是指个体在面对职业生涯中的压力、挑战和逆境时，能够积极应对、迅速恢复并持续成长的能力。对于高校辅导员而言，其不仅承担着学生日常管理、心理辅导、职业规划等多重职责，还扮演着学生成长道路上的引路人和知心朋友的角色。因此，高校辅导员的职业生涯韧性不仅关乎其个人的职业发展和心理健康，更直接影响到学生工作的成效和高校的稳定发展^[1]。因此，研究高校辅导员职业生涯韧性的现状及其影响因素，对于提升辅导员队伍的整体素质、促进高校人才培养质量的提升具有重要意义。

一、高校辅导员职业生涯韧性的现状

(一) 高校辅导员职业规划不明

在针对辽宁省十余所高校辅导员的调研中，约42%的辅导员表示缺乏清晰的职业规划。仅有28%的辅导员制定了详细且长期的职业发展路径，其余大部分辅导员对自身未来3-5年的职业方向感到迷茫。这数据充分反映出当前高校辅导员职业规划不明的现状较为突出。职业规划的缺失，不仅影响辅导员个人的职业成

长，也在一定程度上制约了高校学生工作的高质量发展，亟待引起重视并加以改善。

(二) 高校辅导员心理健康现状

一般来说，辅导员面临着较大的工作压力和心理负担，如学生安全、学业成绩、就业压力等，这些压力在一定程度上影响了辅导员的心理健康。调研结果显示，超70%的辅导员表示工作压力大，近40%出现不同程度职业倦怠。在认为工作繁重、职责不明等因素影响下，约35%工作热情下降。同时，60%认为学校缺

乏人文关怀激励机制，影响自身心理健康，对职业生涯韧性及学生成长均有负面影响。具体而言，由于工作繁重、职责不明确、晋升空间有限等原因，辅导员会出现职业倦怠的现象，表现为工作热情下降、责任心减弱、对学生关注度降低等^[2]。这不仅影响了辅导员的职业生涯韧性，也对学生的成长产生了负面影响。此外，辅导员的心理健康还受到学校文化和管理制度的影响。部分高校缺乏人文关怀和激励机制，导致辅导员的心理健康受到压抑和挫伤。

（三）高校辅导员职业素养现状

高校辅导员的职业素养是其职业生涯韧性的基石。调查数据显示，约85%的辅导员队伍整体职业素养较高。但超60%的辅导员因为工作繁忙，每月专业学习时间不足20小时。在学生需求多元的当下，近40%的辅导员自认在心理辅导等方面存在短板，且超过70%的辅导员表示所在高校培训投入不足，培训内容单一。这说明，高校辅导员队伍在职业素养的提升上仍面临一些挑战。一方面，部分辅导员由于工作繁忙，缺乏足够的时间和精力进行专业学习和能力提升，导致职业素养停滞不前。另一方面，随着学生需求的多样化，辅导员需要具备更加全面的知识和技能，如心理辅导、职业规划、就业指导等，但部分辅导员在这些方面存在短板，难以满足学生的需求^[3-5]。此外，辅导员的职业素养还受到高校培训机制的影响。部分高校对辅导员的培训投入不足，培训内容单一，缺乏针对性和实效性，导致辅导员的职业素养难以得到有效提升。

（四）组织与文化氛围不佳

职业环境是辅导员职业生涯韧性的外部条件，而组织与文化氛围是职业环境的重要组成部分。本次调查中，80%的辅导员认为组织文化氛围总体良好，但75%抱怨工作量因扩招翻倍，超60%的辅导员觉得职业发展路径不明、晋升难，40%表示待遇福利不足；在职业关系上，55%难深入关怀每位学生，30%称同事协作差，45%认为领导支持不足。这表明，高校辅导员所在的组织与文化氛围总体良好，但也存在一些不利因素^[6]。首先，随着高等教育的普及和扩招，辅导员的工作量不断增加，工作压力也随之增大。其次，辅导员的职业发展路径不明确，晋升空间有限，导致部分辅导员缺乏职业发展的动力和信心。再者，部分高校对辅导员的待遇和福利保障不足，也影响了辅导员的工作积极性和职业生涯韧性。此外，高校辅导员与学生、同事、领导之间的职业关系也存在一些问题。在与学生关系方面，由于学生数量众多，辅导员难以做到对每个学生的深入了解和个性化关怀，导致部分学生感到被忽视或不被理解；在与同事关系方面，辅导员之间缺乏足够的沟通和协作，导致工作重复、资源浪费等问题^[7]，同时，部分辅导员之间存在竞争关系，影响了团队的凝聚力和战斗力；在与领导关系方面，辅导员普遍希望能够得到领导的认可和支持，但部分领导对辅导员的工作缺乏足够的了解和重视，导致辅导员的职业发展受到限制^[8-9]。

二、高校辅导员职业生涯韧性的影响因素

（一）个体因素

第一，个人特质方面。辅导员的性格特点、价值观、自我效能感等个人特质对其职业生涯韧性具有直接影响。例如，乐观开朗、勇于面对挑战的辅导员更能在逆境中保持积极态度，寻找解决问题的办法。第二，职业认知方面。辅导员对职业角色的理解、对职业价值的认同以及职业规划的清晰度，都会影响其职业生涯的韧性^[10]。明确的职业目标和规划能够帮助辅导员在面对困难时保持方向感，减少迷茫和挫败感。第三，应对策略方面。面对工作压力和挑战，辅导员采取的应对策略直接影响其职业生涯的韧性。积极的应对策略，如寻求支持、时间管理、情绪调节等，有助于辅导员更好地应对困境，保持职业活力。最后，心理韧性方面。心理韧性是辅导员在面对压力、挫折时保持积极心态、快速恢复并持续成长的能力。高心理韧性的辅导员能够在面对职业生涯中的挑战时，保持冷静、乐观，从而有效应对。

（二）环境因素

第一，组织支持。高校对辅导员的支持程度，包括职业发展机会、培训资源、薪酬福利等，对辅导员的职业生涯韧性具有重要影响。强有力的组织支持能够增强辅导员的职业归属感，提升其应对挑战的信心。第二，工作氛围。良好的工作氛围，如团队合作、领导关怀、同事间的相互支持等，能够激发辅导员的工作热情，提升其职业满意度，从而增强职业生涯韧性。第三，政策制度。高校对辅导员的职称评定、职务晋升、考核激励等方面的政治制度，直接影响辅导员的职业发展路径和动力。公平、透明、合理的政策制度能够激励辅导员不断提升自身能力，追求更高的职业发展。最后，社会认可度。社会对辅导员职业的认可度和尊重程度，也是影响其职业生涯韧性的重要因素。高社会认可度能够提升辅导员的职业自豪感，激发其投身学生工作的热情^[11-13]。

三、提升高校辅导员职业生涯韧性的策略

（一）做好职业发展规划

做好辅导员的职业发展规划，是提升其职业生涯韧性的关键，辅导员需明确自身的角色定位与核心价值，通过设定清晰职业目标和制定发展计划，不断推进职业成长，在职业发展中时刻保持方向感与灵活性。首先，辅导员应首先明确自身在高等教育体系中的角色定位，理解辅导员职业的核心价值与使命，结合自身兴趣、专长及职业发展愿景，设定清晰、可实现的短期与长期职业目标。这有助于辅导员在职业生涯中保持方向感，减少迷茫。其次，基于职业定位与目标，辅导员需制定个性化的职业发展计划，包括参加专业培训、考取相关证书、参与科研项目、积累实践经验等。计划应具体、可行，并设定阶段性检查点，以便及时调整策略，确保职业发展路径的顺畅^[14]。再者，辅导员应积极构建职业发展的社交网络，包括与校内外同行建立联系，参加专业论坛、研讨会，加入行业协会等。这不仅能拓宽视野，获

取行业最新动态，还能在需要时获得宝贵的职业指导和支持。此外，职业发展是一个动态过程，辅导员需定期对自己的职业发展进展进行评估，包括技能提升、工作成效、职业满意度等方面。同时，积极寻求来自上级、同事、学生的反馈，以便及时调整职业规划，保持职业发展的灵活性。

(二) 保障心理健康发展

保障辅导员的心理健康发展，是提高其工作效率与生活质量的基础，对于其职业生涯韧性的提升具有重要作用。对此，首先，辅导员应掌握基本的心理学知识，学会自我反思，识别并管理自己的情绪，尤其是在面对工作压力、学生冲突等情境时，能够迅速调整心态，保持冷静与理性。其次，针对辅导员，应构建由家人、朋友、同事组成的支持系统，在遇到心理困扰时能够及时寻求帮助。同时，高校应设立专业的心理健康服务中心，为辅导员提供心理咨询服，减轻其心理压力。再者，通过参与团队建设、压力管理工作坊等活动，培养辅导员的乐观心态和韧性，学习有效的应对策略，如时间管理、优先级排序、放松技巧等，以提高应对复杂情境的能力。此外，高校应倡导健康的工作文化，鼓励辅导员合理安排工作与休息时间，避免过度劳累。通过灵活的工作制度、假期安排等措施，帮助辅导员实现工作与生活的良好平衡。

(三) 提升职业能力素养

提升辅导员职业能力素养，有利于加强其专业性和实效性，进而实现职业生涯韧性的增强。具体而言，首先，辅导员应不断更新和深化思想政治教育、心理学、职业规划、就业指导等方面的专业知识，通过参加高级研修班、在线课程、学术研讨会等方式，持续提升专业技能。其次，鼓励辅导员参与学生活动策划、社会实践、创新创业指导等实践项目，通过实践锻炼提升解决实际问题的能力。同时，培养创新思维，勇于尝试新方法、新技术，提高工作效率和质量。再者，辅导员需具备良好的沟通技巧和协调能力，能够有效与学生、家长、同事及社会各界建立良好关系。通过角色扮演、模拟训练、案例分析等方法，提升辅导员

的沟通艺术和处理复杂人际关系的能力。此外，鼓励辅导员参与学生工作相关的科研项目，撰写学术论文，参与学术交流，不仅有助于提升个人学术水平，还能为实际工作提供理论依据和创新思路^[15]。

(四) 完善组织文化氛围

完善组织文化氛围，对于激发辅导员潜能、促进其职业发展具有重要意义。首先，高校应通过多种方式增强辅导员对学校的认同感，如举办辅导员文化节、表彰先进、分享成功案例等，营造温馨、包容的组织氛围，让辅导员感受到自己是学校大家庭的一员。其次，高校应明确辅导员的职业发展路径，提供多样化的晋升机会，如职务晋升、职称评定、专业方向发展等。同时，建立科学合理的绩效考核体系，将辅导员的工作表现与薪酬、奖励、职业发展机会挂钩，激发其工作积极性和创造力。再者，高校应重视辅导员团队建设，通过团队建设活动、工作坊、定期会议等形式，增强团队凝聚力，促进信息共享与经验交流。同时，鼓励跨部门合作，打破壁垒，形成合力，共同服务于学生成长。此外，高校应营造开放、包容、尊重多元的校园文化氛围，鼓励辅导员表达意见、提出建议，参与学校决策。同时，关注辅导员的多样化需求，提供个性化的职业发展和支持服务，营造一个人都能发光发热的工作环境。

四、结语

综上所述，在高等教育日益重视辅导员队伍建设的背景下，提升高校辅导员职业生涯韧性已成为促进辅导员个人成长、保障学生健康成长、推动高校和谐发展的关键环节。通过做好职业发展规划、保障心理健康发展、提升职业能力素养、完善组织文化氛围等策略的实施，能够有效提升辅导员的职业适应力和持续发展能力，进而促进高校人才培养质量的提升，为构建和谐、高效的高等教育环境贡献力量。

参考文献

- [1] 郑秋燕,林芙蓉,阳梅.思政引领下高校辅导员在职业生涯教育中的路径探索[J].科教文汇,2024,(22):22-25.
- [2] 杨璐.高校辅导员双线晋升实施机制的路径选择[J].高校辅导员学刊,2024,16(06):22-26+92.
- [3] 陈晓君.高校辅导员心理资本开发策略研究[J].知识文库,2024,40(20):171-174.
- [4] 李刚,黄丹晴.高校辅导员在大学生就业工作中的角色定位及实现路径[J].西部素质教育,2024,10(20):41-44.
- [5] 张家铭.高校辅导员学习力提升的内涵、意义和策略[J].才智,2024,(28):133-136.
- [6] 季夕童,仲叶冰,胡雨婕,黄伊琳.“三全育人”理念下高校新入职辅导员职业素养提升探究[J].社会与公益,2024,(09):96-98.
- [7] 李建德,李悦,项官鑫,李兵兵.高职院校辅导员队伍职业化建设探索[J].邢台职业技术学院学报,2024,41(04):56-58.
- [8] 王康.新时代高校辅导员核心素养的基本内涵及其提升路径[J].江苏高教,2023,(11):120-124.
- [9] 张婉莉.基于自我调节理论的高校辅导员职业韧性特征分析[J].陕西学前师范学院学报,2022,38(07):117-124.
- [10] 冷红,王宗新.高校辅导员职业伦理现状与展望[J].佳木斯职业学院学报,2020,36(12):179-181+184.
- [11] 孙立.全媒体视域下高校辅导员职业韧性的审视及发展路径[J].上海党史与党建,2020,(10):41-45.
- [12] 乔鑫.高校辅导员职业生涯韧性现状及影响因素研究[D].郑州大学,2020.
- [13] 钱玉婷,贾立校.关于高校辅导员职业生涯韧性的研究[J].国际公关,2019,(11):194.
- [14] 周超.高校辅导员职业生涯韧性强化探究——基于CGLC模式的分析[J].高校辅导员学刊,2018,10(02):29-32+37.
- [15] 黄小乐.高校辅导员职业韧性的内涵、职能及培养策略[J].闽南师范大学学报(哲学社会科学版),2016,30(04):83-88.