

就业育人视角下高校辅导员谈心谈话能力提升的路径探索

田艾灵

南京财经大学工商管理学院, 江苏 南京 210023

DOI:10.61369/ETI.2026010020

摘 要 : 辅导员谈心谈话作为高校思想政治教育工作的一种关键实践形式, 对切实优化育人过程、增强教育成效具有重要的现实意义。文章以就业育人为主线, 系统性的阐释了辅导员谈心谈话在价值引领、职业规划与心理支持三方面的核心功能, 剖析了当前面临的学生认知偏差、工作机制缺失、专业能力不足及社会舆论干扰等现实问题并提出从激发学生主体性、构建专业化工作体系、强化辅导员核心能力、拓展协同育人生态四个维度提升的实施路径, 通过谈心谈话工作的提质增效来切实促进学生高质量就业目标的实现, 以期为相关人员提供参考意见。

关 键 词 : 就业育人; 谈心谈话; 职业指导

Exploration of the Path of Improving the Ability of College Counselors' Heart-to-Heart Talk from the Perspective of Employment Education

Tian Ailing

School of Business Administration, Nanjing University of Finance and Economics, Nanjing, Jiangsu 210023

Abstract : As a pivotal practice in ideological and political education at higher education institutions, counselor counseling plays a vital role in optimizing educational processes and enhancing teaching effectiveness. Focusing on employment-oriented education, this study systematically examines the core functions of counselor counseling in three key areas: value guidance, career planning, and psychological support. It analyzes current challenges including students' cognitive biases, inadequate operational mechanisms, insufficient professional competencies, and societal interference. The paper proposes implementation strategies across four dimensions: fostering student agency, establishing a professionalized work system, strengthening counselors' core competencies, and expanding collaborative education ecosystems. By improving the quality and efficiency of counseling practices, the study aims to effectively promote high-quality employment outcomes for students, offering actionable recommendations for relevant stakeholders.

Keywords : employment-oriented education; heart-to-heart talks; career guidance

引言

辅导员在高校学生管理体系内承担着多重核心职责, 不仅涵盖对学生日常学习与生活状态的持续关切, 还延伸至系统性的心理健康维护与前瞻性的职业发展规划引导。谈心谈话作为一种深度互动的重要沟通形式, 是辅导员洞察学生思想动态、有效化解现实问题并对学生成长轨迹施以积极引导的关键渠道。此项能力的高低, 直接决定着学生管理工作的实际成效与育人目标的达成质量。因此, 着力强化辅导员的谈心谈话能力已成为推进辅导员职业化、专业化发展的紧迫且核心的任务维度。

一、高校辅导员开展谈心谈话的价值

(一) 实现思想引领与价值塑造的核心手段

辅导员借助谈心谈话这一形式, 可直抵学生内心世界实施思想引导。推进就业教育阶段, 学生群体面临价值观多元化的压力, 面临选项困扰^[1]。辅导员借助长期细致的谈心对话, 精准把

握学生的思维动态及价值标准偏差, 进而实施精准的引导与纠偏。该运作模式突破了单向信息传递的局限, 实为价值观层面的对话与革新。同时, 辅导员可把握国家发展脉络与当代精神要义, 引导学生理解就业选择与社会价值的互动关系, 培养将个人目标与国家战略相统一的远大抱负。依托信任基础的价值引导, 较之课堂讲授和官方宣讲更入心持久。

项目信息: 本文系2021年度江苏省高校哲学社会科学研究专题项目“基于谈心谈话长效机制构建下的高校辅导员队伍专业化建设研究”(项目编号2021SJB0110)的研究成果。

（二）提供精准职业规划与就业指导的关键环节

就业育人的核心是帮助学生实现从学业到职业的有效过渡。谈心谈话能为辅导员提供个性化的诊断与指导的契机。督导员能够在谈话中全面的评估学生的专业知识结构、技能水平、兴趣爱好、性格特质及职业抱负。基于此，辅导员可以引导学生进行科学的自我认知与职业探索，协助学生将宏观的职业理想转化为具体的阶段目标与行动方案^[9]。同时，辅导员能通过谈话帮助学生剖析不同职业路径的发展前景与能力要求，使学生在择业时避免盲目与短视，做出理性且契合自身长远发展的决策。

（三）实施心理支持与能力培养的重要平台

求职就业过程伴随着巨大的心理压力与情绪波动，是学生心理问题的易发期。谈心谈话是辅导员开展心理健康教育、提供心理支持的前沿阵地。辅导员运用倾听、共情等专业技巧，能够为学生创造一个安全、受保护的倾诉环境，帮助学生宣泄焦虑、缓解迷茫。同时，辅导员可通过谈话识别出学生潜在的心理困扰，进行早期干预，防止问题进一步的恶化^[9]。此外，谈心谈话本身也是培养学生核心就业能力的实践场。辅导员在互动中可引导学生反思并提升沟通表达、情绪管理、压力应对及人际交往等软技能。

二、高校辅导员开展谈心谈话的常见问题

（一）学生存在防备心理与认知偏差

部分学生对谈心谈话持有误解与防备，会把谈心谈话看作是学校管理的例行程序或辅导员的单向说教，导致学生在谈话中不愿敞开心扉，甚至还会刻意隐藏自己的真实想法与困境，使得沟通最终流于表面。同时，学生可能会因为担心被评判、隐私泄露或认为谈话无法解决自己的实际问题而采取敷衍的态度^[10]。学生的内在的抵触情绪严重阻碍着建立深度信任关系，使辅导员难以触及学生就业选择背后的真实动机、深层焦虑与核心矛盾，导致谈话的针对性与实效性大打折扣，无法实现精准育人。

（二）工作缺乏系统规划与协同机制

部分高校并没有把谈心谈话工作纳入就业育人的整体框架来进行系统性的设计，存在随意性和碎片化的倾向^[10]。谈话往往在学生出现明显问题后才被动触发，缺乏前瞻性的规划与常态化的安排。同时，内容上缺乏基于就业阶段与问题类型的标准化指引，随意性较大。此外，部分高校的校内协同育人机制也不健全。部分辅导员与就业指导中心、心理健康中心、专业院系、教务部门等缺乏有效的信息共享与行动联动渠道。当学生的问题涉及跨领域时，辅导员难以迅速整合专业资源形成支持合力，导致复杂就业问题的解决链条断裂，育人效果也受限。

（三）辅导员专业素养与技能存在短板

部分辅导员队伍在应对就业育人背景下的谈心谈话任务时，专业知识与技能储备面临考验。一方面，部分辅导员对不断变化的就业市场动态、行业发展趋势、职业规划理论及工具掌握不足，难以提供具有前瞻性和专业性的指导。另一方面，心理咨询与深度访谈的专业技能训练不够系统，尤其是在识别学生复杂心

理问题、运用高阶沟通技术、进行认知行为引导等方面的能力欠缺，导致在面对学生多元、交织的学业压力、职业迷茫与心理困扰时，辅导员也容易感到力不从心，谈话容易停留在安慰与建议层面。

（四）社会舆论环境增加引导难度

当前社会舆论环境中充斥着就业难的普遍焦虑、唯体制内和唯高薪的狭隘成功观等大量关于就业的片面信息、焦虑渲染和功利化导向，持续影响着学生的心态，容易使学生产生盲目的从众、急功近利或消极逃避等非理性的择业观^[6]。辅导员在谈心谈话中，不仅需要解决学生个体的具体问题，还需耗费大量精力纠正被社会舆论扭曲的认知，引导学生建立客观、理性、长远的就业观念。

三、就业育人视角下高校辅导员谈心谈话能力提升的路径

（一）激发学生内生动力，构建就业导向的主动对话模式

就业育人视角下的谈心谈话，成功与否首先取决于学生是否从被动受教者转变为主动规划者，提升路径的起点是能有有效的激发学生关于职业发展的内生动力与主体意识。辅导员需超越问题应对的谈话模式，前瞻性地设计以职业启蒙与发展激活为主题的系列谈话框架。辅导员在新生刚进入学校的阶段，谈话要点需放在专业认知跟职业世界的初步连接上，带领学生思索所学专业用处；处于学业中期阶段，谈话应推动学生进行系统的自我评估与职业探索，将学业成绩、实践经历跟潜在职业路径加以对比分析；而来到求职的阶段，谈话需转变为切实的决策支持与心理鼓励。为达成上述既定目标，辅导员应采用制度化方法建立职业生涯发展档案，将每次关键谈话的记录、达成的共识、设定的行动目标加以归档保存，令这些档案成为学生成长的连贯踪迹，也方便辅导员去进行跟踪和评估操作^[7]。同时，辅导员应创新谈话启动机制，除了让学生积极主动预约，也可凭借学业预警、实践表现、心理测评数据等，给特定学生发出发展邀约，针对潜在的职业风险与机遇进行警示性、建设性的对话。此外，辅导员于谈话里需植入行动导向的原则，每次进行谈话时都要制定明确、可实施的短期行动方案，并把执行情况当作下次谈话的起始点，以这种方式培养学生在自身职业发展中展现出的主动性与执行力，让谈心谈话成为带动学生职业行动的内在动力支撑点。

（二）建立专业化工作体系，实现就业指导的精准嵌入

高校增强谈心谈话效能的制度支撑，需建立与就业育人导向高度匹配的专业化机制，关键是将无固定模式的谈心转化为可评估、流程化的职业发展辅导体系^[8]。高校应组织编撰《就业育人谈心谈话指导手册》，基于年级阶段、专业划分与群体特质，形成多维度的谈话体系、问题索引与工具支持包。例如：以理工科学生为对象，需在资源包中纳入重点产业技术趋势报告和研发类岗位胜任标准；面向人文社科类学生，需汇集公共服务与文化传媒等行业的职业进阶图谱。同时，高校应当形成辅导员、就业指导人员、专业教师与企业导师四方协同的联合辅导体系。辅导员

作为前台的统筹者与协调人，针对涉及学科前沿判定、行业纵深剖析或专门岗位技术等棘手问题时，可实时启动后台协助模块，引入相关方以合作交流、实例分析或咨询反馈等形式介入，以此保障学生获得的指导既具备理论高度，又符合专业要求和行业实际。此外，高校需借助信息技术实现谈心谈话管理的智能化，既能处理预约事项又可完成记录，可扩展职业适配度分析功能、就业动态追踪模块与校友发展案例库。开展谈话前，辅导员可调看学生的完整数据文档；会谈期间可动态检索就业资讯进行交叉分析；辅导结束后可将敲定的实施计划同步传输给学生及合作方。

（三）聚焦核心能力锻造，深化就业领域的专业指导素养

就业育人背景下辅导员谈话技能的强化，实质上是职业指导专业能力的强化与延伸，培训课程设计需结合市场需求特征与职业成长节点实施重构^[9]。首先，职业信息分析能力需进一步强化。辅导员需完成专业体系培训，提升经济政策内涵把握、行业变革趋势研判及就业指标分析水平，进而形成对学生个人具有参考价值的行业分析及就业方向预判。其次，高校应提升生涯发展评估与干预的实施水平。辅导员需要熟练掌握各类职业测评工具，同步观察对话中的行为模式及叙事结构，对学生的生涯发展阶段、决策模式及制约因素实施专业分析，并借助生涯建构理论与认知信息加工模型实施针对性指导。同时，还需锤炼职业咨询场景下的优质沟通与教练水平，引入动机性面谈手段，以挖掘学生内在成长驱动力；目标导向的短程焦点咨询，引导学生聚焦自身优势与问题解决路径；适应性思维强化手段，增进学生应对求职挫折的心理抵抗力。再次，教学形式需脱离理论填鸭，全面实施实践教学。高校应大量采用基于真实学生案例的诊断式工作坊，让辅导员在专家督导下进行现场谈话模拟与复盘。最后，高校应建立辅导员案例督导群，定期进行同伴学习与难题会诊^[10]。鼓励和支持辅导员赴企业进行短期挂职或深度访学，亲身了解企业运作与人才需求，再转化为谈话中的真实感和说服力。

（四）营建良性互动生态，拓展就业育人的资源支持网络

辅导员谈心谈话效能的最终释放，离不开一个开放、协同、正向的育人生态系统的支持。该生态系统的建设是将社会、市场与家庭的资源有效的导入谈心谈话过程，进而形成育人合力。高校应主动设计并搭建校、企、社资源对接的机制化平台^[11]。同时，定期组织辅导员企业行活动，使辅导员能亲身浸入企业文化、业务流程和工作场景，积累谈话所需的现实素材。高校宣传部门、就业部门与辅导员队伍需要在舆论环境塑造上形成联动，共同主导校园就业话语体系，系统性地策划并传播基于本校学生案例的多元成功故事，大力宣传在基层、在边疆、在新兴产业、在中小企业奋斗成长的校友事迹，通过校园媒体、主题展览、访谈节目等形式进行立体化的呈现。而辅导员在谈心谈话中也可便捷地引用身边可感的案例，作为价值观引导和职业选择讨论的生动素材，有效的对冲社会浮躁功利思潮的影响^[12]。此外，高校需建立常态化的家校沟通机制，特别是在学生求职季，通过家长信、线上座谈会等形式向家长传递科学的就业观念、市场信息和心理支持方法，引导家庭成为学生理性择业的稳定后方。

四、结语

高校辅导员谈心谈话能力的提升是就业育人工作落地生效的关键支点。面对学生主体性缺失、工作机制碎片化、专业能力不足及外部环境干扰等多重挑战，需要构建从内生动力激发到生态系统营造的系统性路径。只有通过激发学生主动性、建立专业工作体系、深化辅导员核心素养、拓展资源支持网络四维并举，形成闭环，才能使谈心谈话真正成为链接学生个体发展与国家社会需求的坚实桥梁，切实赋能学生高质量充分就业，实现就业育人工作的提质增效。

参考文献

[1] 冯程昊,王跃朝,邱祯君.以辅导员谈心谈话提升高校就业指导实效路径探赜[J].北京教育(德育),2025,(11):84-87.

[2] 储宜旭.新时代价值澄清理论在高校辅导员谈心谈话中的应用[J].三角洲,2025,(32):119-121.

[3] 卫蓓蓓,辛悦.提升辅导员谈心谈话针对性和有效性的路径研究[J].产业与科技论坛,2025,24(22):244-246.

[4] 张宇豪.基于动态语境理论的高校辅导员谈心谈话策略研究[J].文教资料,2025,(21):176-179.

[5] 李云柯.立德树人目标下高校辅导员谈心谈话工作实效性提升探究[J].西部学刊,2025,(19):148-151.

[6] 沈恽泽.高校辅导员提升谈心谈话有效性的基本策略分析[J].连云港师范高等专科学校学报,2025,42(03):62-66.

[7] 段慧馨.高校辅导员谈心谈话质效提升路径研究[J].大学,2025,(25):160-163.

[8] 赵士杰.新时代背景下高校辅导员谈心谈话语言优化策略[J].幸福家庭,2025,(15):197-199.

[9] 张征斌,赵国鹏.教练式沟通技术在辅导员谈心谈话工作中的应用研究[J].产业与科技论坛,2025,24(15):239-241.

[10] 段家强.新媒体时代高校辅导员谈心谈话的角色转换、现实困境与纾解路径研究[J].新闻研究导刊,2025,16(12):140-144.

[11] 赵文俊.叙事疗法视域下高校辅导员谈心谈话路径探析[J].科教导刊,2024,(33):140-142.

[12] 娄婧璇.高校辅导员谈心谈话工作的道与术——心理咨询技巧在谈心谈话中的运用探索与模型探究[J].科学咨询,2024,(21):253-256.