

# 新时代下高职辅导员职业能力提升研究

杨冬, 李照清

沈阳职业技术学院, 辽宁 沈阳 110045

**摘要:** 辅导员作为高职教育中至关重要的角色, 其职业能力的重要性不容忽视。从辅导员职业能力提升路径专项理论构建研究着手, 探究清楚高职辅导员在新时代背景下“角色再定位”所应遵循的原则, 分析当前高职辅导员的职业能力提升现状以及辅导员职业能力提升过程中将会遇到什么样的难题和困境。从专业化进阶培训以及培养辅导员内驱动的职业化发展意识等方面对辅导员的职业能力提升路径进行分析研究, 从而推动高职辅导员的职业能力有效提升。

**关键词:** 高职辅导员; 职业能力; 角色再定位; 提升

中图分类号: G715

文献标识码: A

文章编号: 1009—7600 (2024) 02—0069—05

## Study on the Enhancement of Higher Vocational Counselors' Professional Competence in the New Era

YANG Dong, LI Zhao-qing

Shenyang Polytechnic College, Shenyang 110045, China

**Abstract:** As an essential role in higher vocational education, the importance of the professional competence of counselors cannot be ignored. Starting from the research on the special theory construction of professional competence enhancement path of counselors, this paper explores the principles that should be followed in the “role repositioning” of higher vocational counselors in the new era, analyzes the current situation of professional competence enhancement and problems and difficulties encountered in the process of professional competence enhancement of counselors. From the aspects of professional advanced training and cultivating counselors' inner driven professional development awareness, this paper analyzes and studies the effective paths to promote the professional competence of counselors.

**Keywords:** counselors in higher vocational colleges; professional competence; role repositioning; enhancement

高职辅导员在高职教育中起着重要作用, 他们在培养学生成为适应现代产业需要的技能型人才方面发挥着关键的引领和指导作用。随着我国经济的快速发展和社会的不断进步, 研究职业能力对于高职辅导员来说具有重要意义。通过研究职业能力, 高职辅导员可以不断提高自身的教育教学水平和专业素养, 从而更好地适应新时代高职教育的要求,

并更好地服务于学生。同时, 也有助于推动高职教育的改革和发展, 提高高职教育的质量和水平, 为社会经济发展提供更多有能力的技术人才。

### 一、辅导员职业能力的重要性

辅导员职业能力的重要性不容忽视。辅导员不仅需要具备丰富的专业知识, 还要能够理解学生的需求、解答学生的困惑, 引导学生进行职业规划并

收稿日期: 2024-01-04

基金项目: 辽宁省职业技术教育学会科研规划项目 2023 年度立项课题: “新时代下高职辅导员职业能力提升路径研究” (LZY22476)

作者简介: 杨冬 (1983—), 男, 辽宁沈阳人, 讲师, 硕士; 李照清 (1981—), 女, 辽宁黑山人, 副教授, 硕士。

帮助他们成长发展。

辅导员的专业能力是其职业能力的核心。他们需要熟悉相关专业领域的知识和技能,并能够将其应用到实际工作中。这包括对于学科的深入了解、对于行业发展趋势的了解以及对于教育教学方法和技巧的掌握。只有具备扎实的专业能力,辅导员才能够为学生提供有效的指导和帮助。同时,辅导员还需要具备良好的沟通和人际关系能力<sup>[1]</sup>。他们需要与学生、家长以及社会各界建立良好的沟通和合作关系。辅导员应该能够倾听学生的心声,理解学生的需求,为学生提供精准的指导和支持。同时,辅导员还要与学校教师、行业企业等建立紧密的联系,了解行业的最新动态,为学生提供真实可行的职业规划指导。

## 二、辅导员概念和角色目标

辅导员是指在高职院校中负责学生教育、管理和服务的专业人员,主要职责包括指导学生学习、解决学业和生活问题、引导学生发展等<sup>[2]</sup>。

辅导员应扮演学生的导师、助手和朋友的角色,积极推动学生的全面发展和协调内外因素,促进学生的成长和成才。在大学生成长成才过程中辅导员是不可缺少的因素,因为辅导员在承担学生日常管理工作的基础上,还要进行心理健康教育、就业创业指导、资助等多方面的工作。鉴于高职院校公共课程多种多样,其中部分课程的教学任务由辅导员完成,包括军事理论、职业生涯与就业创业指导、安全教育、基础美育教育和劳动教育等课程,还有部分公共选修课也由辅导员作为主讲教师完成。因其具备这方面的职业素养和教学能力,辅导员完全能够承担这些课程的教育教学任务。高职辅导员在学生管理过程中紧密围绕“辅导员九大职责”开展工作,时常与学生交流沟通,长此以往形成深厚的友谊,因此辅导员是学生的良师益友。

## 三、高职辅导员的职业能力提升现状

### (一)缺乏专业化支持体系

目前,部分高职辅导员缺乏专业化支持体系。他们在职业角色定位、职业发展路径等方面缺乏明确的指导和帮助,无法有效地应对学生的多元需求和复杂问题。

### (二)培训机会有限

一些高职辅导员缺乏获得专业培训的机会。当

前,大部分培训资源主要集中在教学岗位,而辅导员的培训机会相对较少,导致他们的职业能力提升受到限制。

### (三)缺乏内驱动的职业化发展意识

部分高职辅导员对于自身职业发展缺乏持续的动力和意识。他们没有清晰的职业规划,缺乏主动学习和成长的动力,能力提升力度不足,限制了个人职业能力的提升。

### (四)职业角色不明确

在一些高职院校中,辅导员的职业角色定位不够明确,工作范围和职责模糊不清。这导致辅导员难以发挥专业能力,无法提供有效的辅导和支持,影响了职业能力的提升。

## 四、新时代高职辅导员的职业能力提升路径

### (一)实施辅导员“角色再定位”

“角色再定位”是辅导员职业能力提升的关键基石。职业能力提升的实质过程应该是在新形势下将辅导员的综合能力进行充分的整合,需结合辅导员在工作中所扮演的角色重新梳理出辅导员“角色再定位”的内容,分别为思政教育的引领者、高校教师、学生管理者、学生人生方向的指路者和社会主义法治教育的引导者<sup>[3]</sup>。

#### 1. 思政教育的引领者

辅导员要深入贯彻落实习近平新时代中国特色社会主义思想,引领学生树立正确的世界观、人生观和价值观。要关注学生的思想动态,开展思政教育活动,促进学生的思想认识和成长。

#### 2. 高校教师

辅导员要具备教育教学理论和方法的知识,能够为学生提供专业化的教育服务。要与教师密切合作,共同推进教育教学工作,提高教学水平和质量。

#### 3. 学生管理者

辅导员要对学生进行全面管理,包括学习管理、生活管理和心理健康管理等方面。辅导员要制定相应的管理制度和服务体系,为学生提供全方位的管理和服务。

#### 4. 学生人生方向的指路者

辅导员要关注学生的个性发展和人生规划,帮助学生明确人生目标和价值追求,为学生提供多样化的人生规划指导和资源支持,引导学生树立正确的人生观和价值观。

### 5. 社会主义法治教育的引导者

辅导员要深入贯彻法治精神, 帮助学生树立法律意识和法治观念。要开展法治教育活动, 增强学生的法律素养和法制观念, 培养他们遵纪守法的良好习惯。

通过以上“角色再定位”, 辅导员将成为高职院校中不可或缺的教育工作者和管理者, 为学生的全面发展和成长提供更加专业化的支持和服务, 以辅导员“角色再定位”为基础, 梳理出辅导员职业能力提升的有效路径。

#### (二) 进行专业化进阶培训

##### 1. 制定培训计划和课程设置

为了推动高职辅导员的专业化进阶培训, 可以制定详细的培训计划和课程设置, 以确保培训的系统性和全面性。

进行需求分析, 了解高职辅导员的职业需求和发展方向<sup>[4]</sup>。通过与辅导员和学校相关人员的沟通和调研, 获取关于辅导员的培训需求和专业技能要求的信息。基于需求分析结果, 制定培训计划, 确定培训的目标、内容、形式和时长。培训目标可以包括提升辅导员的专业知识水平、丰富教学方法和技巧、加强辅导能力和个人发展等。培训内容可以涵盖教育理论、学生心理分析、教学技术和沟通技巧等。培训形式可以包括讲座、研讨会、案例分析、实践教学等。培训时长可以根据不同培训内容和形式来确定, 可以是几天到几个月不等。

根据培训计划, 制定具体的课程设置。课程设置将涵盖不同专业领域的知识和技能培训。例如, 可以设立教育理论和教育法规课程, 帮助辅导员了解教育政策和法规, 并提供专业的教育理论指导。同时, 可以设置学生心理分析和辅导技巧课程, 培养辅导员对学生的观察和分析能力, 以及有效的辅导技巧。此外, 还可以设置教学方法和评估技术课程, 让辅导员掌握各种教学方法和评估工具, 提高教学质量和效果。

在制定课程设置时, 应充分考虑辅导员的实际情况和培训需求。可以针对不同年龄段和专业领域的辅导员, 设置不同的选择性课程, 以满足他们的特定需求和兴趣。制定详细的培训计划和课程设置, 为高职辅导员的职业进阶培训提供针对性和实用性的指导。这将有助于提高高职辅导员的综合素质和

能力, 提供更优质的学生服务。

##### 2. 推行实践教学和案例教学

为了推动高职辅导员的职业进阶培训, 积极地推行实践教学和案例教学, 以提升辅导员的实践能力和问题解决能力。

在实践教学方面, 为辅导员提供实践机会, 让他们亲身参与学生的案例分析和辅导实践。通过这些实践活动, 辅导员将面对真实的学生问题和挑战, 运用所学的知识和技能来指导和帮助学生。通过实践, 辅导员将不断提升自己的实践经验和能力, 更好地理解学生需求和问题, 并有效地应对和解决。

同时, 也将引入案例教学方法。通过使用真实的学生案例或成功的教育案例, 辅导员将学习如何分析学生需求, 设计个性化的辅导方案, 并根据不同情境做出适当的决策和行动。通过案例教学, 将培养辅导员问题解决能力和创新思维, 提高对复杂情况的应变能力。

为了实现这些教学方法的有效推行, 需要建立合作学习机制。辅导员可以组织小组讨论、研讨会和分享会等形式, 与其他辅导员进行交流和互动, 共同解决问题和优化辅导质量。通过合作学习, 辅导员可以借鉴彼此的经验和思路, 帮助彼此成长和提升。

此外, 利用互联网技术开展在线教育和培训。通过开设线上课程、网络会议和互动交流平台等形式, 辅导员可以随时随地进行学习和交流。在线教育提供更灵活和便捷的学习方式, 辅导员将有更多机会接触到多样化的教学内容和资源, 从而拓展自己的知识储备和教学能力。

##### 3. 加强师资队伍建设和专业导师指导

为了推动高职辅导员的职业进阶培训, 需要加强师资队伍建设和专业导师指导<sup>[5]</sup>, 以提高辅导员的教学水平和专业能力。

首先, 建立高素质师资队伍。通过组织专业课程、教学培训和学术研究等活动, 吸引和培养高素质的师资队伍, 为高职辅导员的职业进阶培训提供师资支持。邀请来自相关领域的专家教授和业界知名人士, 为辅导员提供专业指导和资源支持。这些专业师资和资源将为辅导员提供宝贵的教学经验和行业见解, 帮助他们提高教学水平和实践能力。

其次, 建立专业导师指导制度。现有的资深高

校辅导员可以担任新晋辅导员的专业导师，为其提供教育指导和支持。通过这种指导制度，辅导员可以获得反馈和建议<sup>[6]</sup>，及时调整自己的行动和策略，提高工作效率和效果。专业导师还可以作为行业内的知名人士，为学习者提供行业内信息和资源，帮助他们拓宽视野和开阔思路。专业导师要具备丰富的工作经验和较高的教学水平，能够帮助新晋辅导员提升专业素质和实践能力。

最后，提供专业发展计划和评价体系。为了让辅导员更好地规划自己的职业发展，要为他们提供明确的职业发展路线图和评价标准。这将帮助辅导员梳理自身的职业规划和能力发展方向，提高效率和目标达成度。

### (三) 培养辅导员内驱动的职业化发展意识

#### 1. 提供职业发展规划和指导

学校可以为辅导员提供职业发展规划和指导，以帮助他们明确自己的职业目标并制定实现这些目标的可行计划。这可以包括与辅导员一对一地讨论，了解他们的职业兴趣、优势和目标，然后共同制定发展规划。学校可以提供培训和指导资源，帮助辅导员获得所需的专业知识和技能。学校还可以与辅导员定期进行沟通和评估，及时调整发展计划，确保其符合实际情况和个人需求。这样，辅导员可以有一个明确的发展方向，并在职业化发展上保持积极主动的态度。

#### 2. 建立激励机制和培养平台

学校可以建立激励机制，以激发辅导员的内驱动力和职业发展意识。激励机制可以包括奖励制度，例如根据辅导员的职业发展成果和表现给予相应的奖励和荣誉，激发他们的积极性和动力；为辅导员提供广阔的发展平台，例如参与专业会议、研修交流、学术研究等活动，通过这些机会来提升他们的专业能力和影响力；鼓励辅导员参与行业协会和组织，扩大他们的职业网络和资源，促进个人职业成长和发展。

总之，通过建立激励机制和提供发展平台，学校可以培养辅导员内驱动的职业发展意识，从而推动他们不断提升自己的专业能力和发展潜力。

#### 3. 加强辅导员的自我学习和反思能力

学校应该加强对辅导员自我学习和反思能力的培养，以鼓励他们持续学习新知识和更新技能，反

思自己的职业表现并不断提升自己。学校可以为辅导员提供学习资源，例如在线课程、图书馆资源和专业期刊<sup>[7]</sup>，并鼓励他们参加培训和学术研究活动。还可以定期组织辅导员自我评估和反思活动，以帮助他们认识自身的优势和不足，并制定改进计划。通过这些举措，辅导员可以自我激励和自我指导，不断提高自己的专业水平并完善自己的职业表现。

### (四) 有针对性地提升职业能力

#### 1. 提升辅导员的学科知识和专业能力

辅导员可以通过参加专业培训来学习最新的教育理论和实践知识。这些培训可以包括专题讲座、研讨会和工作坊等形式，帮助辅导员增加学科素质和教育能力。同时辅导员还可以积极参与与学科交流和合作活动。这包括与其他辅导员和教师进行经验交流、教学方法分享以及学科资源共享。通过专业同行的互动，辅导员可以相互学习并取长补短。制定个人发展计划，确立明确的学习目标和学习计划，通过定期评估自身的学习和发展情况<sup>[8]</sup>，辅导员可以发现自身的不足之处并制定改进措施。积极参与教育研究项目。通过参与研究，辅导员能够进行教育实践和理论研究，不断提高自身的专业素质和教育能力。

#### 2. 加强辅导员的沟通与协调能力

加强辅导员的沟通与协调能力非常重要。为此，可以通过开展专门的培训来提高他们与学生、家长和教师等进行有效沟通和协调的能力。比如辅导员可以学习如何有效地倾听学生的需求和问题，如何用简洁明了的语言表达自己的观点，掌握非暴力沟通和积极语言的技巧，以建立良好的沟通关系。通过这些具体的培训内容，辅导员能够提升沟通与协调能力，更好地与学生、家长和教师进行互动，促进学生的全面发展。同时，学校也应该提供支持<sup>[9]</sup>，为辅导员提供机会参与这些培训，并鼓励他们所学应用于实际工作中。

#### 3. 培养辅导员的创新与解决问题能力

为了培养辅导员的创新与解决问题能力，要为辅导员提供专业的培训。培训将重点介绍最新的教育理念和方法，引导辅导员思考如何在教学和辅导员工作中融入创新元素。例如探索利用科技手段提供个性化教育、鼓励学生独立思考的方法，教授各种实用的问题解决技巧和方法，帮助辅导员更好地

应对学生成长过程中遇到的各种挑战。具体可培养辅导员的沟通技巧、情绪管理能力,以及帮助学生解决学习困难等方面的方法。辅导员将学习如何有效组织和管理与学生发展相关的项目,包括制定明确的目标、合理分配资源、制定时间表等。通过学习项目管理,辅导员能够提高工作效率和质量。

学校应该积极支持和鼓励辅导员参与这些培训,以提升整体教育教学质量。通过不断提升辅导员的专业能力,共同为学生的全面发展营造良好的教育环境<sup>[10]</sup>。

高职教育在新时代的背景下,不仅重要性日益增加,而且也面临着前所未有的挑战。本文通过全面的分析,提出了新时代高职辅导员的职业能力提升路径,包括实施辅导员“角色再定位”、进行专业化进阶培训、培养辅导员内驱动的职业化发展意识,以及有针对性地提升辅导员的职业能力等方面的建议。这些路径的提出为新时代下高职辅导员的职业能力提升提供了具体而全面的指导,有助于提高辅导员的综合素质和能力,使其更好地为学生的成长和发展提供支持与帮助。

#### 参考文献:

[1]王露.新时代高职辅导员胜任力提升:内涵、挑战及

路径[J].厦门城市职业学院学报,2023(4):77-82.

[2]夏露.“双高计划”背景下辅导员核心职业能力提升的探究[J].学周刊,2023(30):31-33.

[3]张阳明.高职辅导员职业能力现状与提升路径探究:基于生源多样化背景[J].重庆电子工程职业学院学报,2023(4):74-80.

[4]程杰.新时代视域下高职院校辅导员职业能力的构成[J].产业与科技论坛,2023(13):251-252.

[5]吴晓琴.高职院校辅导员职业能力提升初探:以谈心谈话为例[J].现代职业教育,2023(18):173-176.

[6]刘南林.高职院校辅导员职业发展困境及成因探析[J].现代商贸工业,2023(9):92-93.

[7]何静,徐子明.高职辅导员职业能力提升平台建设研究:基于高校辅导员素质能力大赛视角[J].吕梁教育学院学报,2022(3):58-60.

[8]刘力为.高等职业学校辅导员胜任力模型构建与提升策略研究[D].长春:东北师范大学,2022.

[9]康玉林.新教育背景与高校教师的角色再定位[J].文教资料,2020(9):101-102.

[10]张桂军,杨志远,周艳华.高职院校辅导员职业能力培养策略研究[J].教育教学论坛,2020(3):352-353.

[责任编辑,抚顺职院:王悦]

(上接46页)论内部控制课程教学改革[J].会计师,2021(23):69-70.

[4]莫磊,胡国强.“建构主义式”《内部控制学》课程教学探索:基于应用型本科教学实践视角[J].财会月刊,2014(24):120-123.

[5]李燕,胡琦琪.新文科背景下内部控制课程教学改革策略研究[J].商业会计,2022(24):22-24.

[6]周曙光.内部控制课程教学改革研究[J].中国乡镇企业会计,2018(3):266-267.

[7]田莉杰.《内部控制》课程教学改革研究[J].中国乡

镇企业会计,2016(10):209-210.

[8]王李.对《内部控制》课程教学改革的探讨[J].会计之友(上旬刊),2010(9):125-126.

[9]赵雪艳.“课程思政”在内部控制课程的实践探索[J].现代商贸工业,2022(12):142.

[10]陈兴晔.课程考核方式方法的改革与创新:以《内部控制实务》课程为例[J].现代商贸工业,2020(18):195-197.

[责任编辑,抚顺职院:陈辉]