

高职院校辅导员核心素养体系研究

李成龙

天津现代职业技术学院 天津 300350

摘要: 本文针对高职院校辅导员核心素养体系,从理论基础、构成要素、培养路径三方面展开探讨。教育学、心理学、管理学等理论为体系构建提供支撑。体系构成要素涵盖专业知识、专业能力、职业精神与个人特质。培养路径上,需完善培训体系,包括制定系统计划、丰富形式、建立考核机制;加强实践锻炼,提供平台并引导反思;建立激励机制,优化绩效考核与设立发展激励;营造良好环境,优化管理机制与构建支持体系。

关键词: 高职院校;辅导员;核心素养;体系

引言

职业教育蓬勃发展之际,高职院校辅导员在学生成长与校园管理中至关重要。其核心素养水平既关乎学生管理工作成效,又对学生全面发展影响深远。构建科学合理的辅导员核心素养体系、探寻有效培养路径,是提升高职院校学生管理工作质量的关键。深入剖析该体系理论基础与构成要素,针对性的提出培养策略,有利于打造高素质专业化辅导员队伍,推动高职教育发展。

1 高职院校辅导员核心素养体系的理论基础

辅导员核心素养体系的构建离不开相关理论支撑。教育学理论中的学生发展理论、教育管理理论为理解辅导员工作对象与工作内容提供了依据,帮助辅导员掌握学生身心发展规律与教育管理方法;心理学理论中的心理健康理论、沟通理论,能够指导辅导员开展学生心理疏导与日常沟通工作,提升学生心理健康水平与师生互动效果;管理学理论中的组织行为学、团队管理理论,有助于辅导员进行班级建设与学生组织管理,优化班级秩序与学生团队协作能力。这些理论从不同维度为辅导员核心素养体系的构建奠定了坚实基础,使其更具科学性与系统性。

2 高职院校辅导员核心素养体系的构成要素

2.1 专业知识素养

(1) 教育管理知识。辅导员需系统掌握教育管理学基本原理,核心内容包括教育政策法规与学生管理制度。教育政策法规为辅导员工作提供法律依据与行为准则,明确其工作权限与职责,确保学生管理工作在法律框架内进行。学生管理制度体现学校对学生行为规范与管理要求,辅导员熟悉后能合理制定班级管理制度,规范学生日常行为,维护班级秩序。在处理学生违纪违规等问题时,依据此知识依法依规处理,既保障管理工作的规范性与合法性,又能维护学生合法权益。

(2) 心理学知识。辅导员应掌握普通心理学、发展心理学、教育心理学等基础知识。普通心理学助其理解学生认知、情感、意志等心理过程;发展心理学让辅导员了解不同阶段学生心理特点,如青春期学生自我意识与情绪波动特点;教育心理学为教育教学活动提供心理指导。掌握这些知识,辅导员能深入了解学生心理特点与发展规律,熟悉常见心理问题表现与干预方法,开展有效心理辅导,维护学生心理健康,促进其心理成长。

(3) 职业指导知识。辅导员需熟悉职业教育人才培养目标与就业市场需求,依据前者为学生提供准确职业发展引导,依据后者提供针对性职业规划咨询。掌握职业生涯规划、职业技能培训、就业指导等知识,能帮助学生认识自我、了解职业环境,制定合理规划,提升职业技能与职业竞争力,更好适应社会发展。

2.2 专业能力素养

(1) 组织管理能力

在班级管理上,辅导员要依据学校人才培养目标与学生实际,制定涵盖学业、文化、素质等多维度的建设目标^[1]。通过组织主题班会、文体活动、学术竞赛等,培育学生集体荣誉感与团队协作精神,增强班级凝聚力。同时,注重学生干部队伍建设,善于选拔培养干部,明确分工、指导工作,发挥其模范作用,提升班级自我管理水。 (2) 沟通协调能力。与学生沟通时,辅导员要掌握技巧,倾听心声、了解需求,及时解决学习生活问题。此外,要与学校各部门协作整合资源,为学生创造更好条件;与家长建立良好家校合作关系,反馈在校情况、了解在家表现,形成育人合力。还需协调学生关系,妥善处理矛盾冲突,营造和谐校园氛围。(3) 问题解决能力。面对复杂问题,要迅速分析本质,运用专业知识和经验制定方案。无论是学生矛盾、学习困难,还是突发事件,都要保持冷静,遵循科学流程妥善解决,

维护校园安全稳定,保障学生权益,并总结经验提升能力。(4)学习创新能力。在知识经济时代,辅导员要具备强大学习能力,关注职业教育动态与学生管理新方法、新技术,更新知识结构。同时鼓励创新,探索适合学生管理的新模式、新途径,提升工作效率与质量,满足学生多样化需求。

2.3 职业精神素养

(1)责任意识。责任意识是辅导员职业精神的关键体现。辅导员深知自身工作对学生成长意义重大,对学生学习、生活和发展高度负责。日常工作中,认真履职,密切关注每位学生成长动态,主动开展管理工作。在学业指导、生活关怀、职业规划引导等方面,均尽心尽责,保障学生管理工作全面推进。通过悉心关怀与专业指导,帮助学生解决实际问题,推动学生全面发展,为其未来筑牢根基。(2)敬业精神。敬业精神是辅导员做好工作的内在驱动力。辅导员热爱本职工作,全身心投入管理与服务。面对繁重任务、复杂问题等困难挑战,始终保持高度热情与专注。他们追求工作的高质量与高水平,不断学习实践,提升自身能力与业务水准。长期工作中,始终坚守热爱与执着,以敬业精神感染学生,树立良好职业榜样。(3)服务意识。服务意识是辅导员工作的核心价值指引。辅导员秉持以学生为中心的理念,将服务学生作为工作根本。关注学生学习、生活、心理、职业发展等多元需求,提供优质高效服务^[2]。服务过程中,注重针对性与有效性,依学生特点与需求,定制个性化方案,助力学生成长成才,提升学生对学校及辅导员工作的满意度。

2.4 个人特质素养

(1)良好的心理素质。辅导员工作面临诸多压力和挑战,良好的心理素质是其开展工作的重要保障。辅导员需具备稳定的情绪,能够在面对各种复杂情况时保持冷静,避免情绪波动对工作产生负面影响。同时,辅导员要具有较强的抗压能力,能够承受工作中的压力和困难,不被压力所击垮。在面对工作挫折和困难时,辅导员具备良好的心理调适能力,能够及时调整心态,保持积极乐观的工作态度。通过自身健康的心理状态,为学生树立良好的心理榜样,引导学生培养积极健康的心理素质。(2)较强的人格魅力。较强的人格魅力能够增强辅导员工作的影响力和感召力。辅导员具备高尚的道德品质,如诚实守信、正直善良、宽容大度等,在工作和生活中以身作则,为学生树立道德榜样。同时,辅导员养成良好的行为习惯,注重自身言行举止,以良好的行为规范引导学生。此外,辅导员具有独特的个人风格,

在工作中展现出自己的个性和特点,通过自身的人格魅力赢得学生的尊重和信任,使学生愿意接受辅导员的指导和教育,从而更好地开展学生管理工作。

3 高职院校辅导员核心素养体系的培养路径

3.1 完善培训体系

(1)制定系统培训计划。高职院校应基于辅导员核心素养体系,制定全面培训计划,涵盖专业知识、专业能力、职业精神与个人特质等方面。专业知识培训聚焦教育管理、心理学、职业指导等知识,设计对应课程模块;专业能力培训注重组织管理、沟通协调、问题解决、学习创新等能力培养,设置实践与案例分析环节;职业精神与个人特质培训则开展职业道德与心理素质课程。同时,按辅导员不同发展阶段与需求分层设计培训内容,新入职者侧重基础知识和技能培训,有经验者提供进阶专业培训与创新能力课程,保障培训针对性与有效性。(2)丰富培训形式。为提升培训效果,高职院校需采用多样化培训形式。集中授课邀请专家讲解专业知识理论;专题讲座针对特定主题,邀请业内人士拓宽辅导员视野;通过分析典型案例促进经验交流;提供实际操作机会提升专业能力;借助信息技术提供学习资源,方便自主学习。多种形式结合,满足不同学习需求。(3)建立培训考核机制。建立培训考核制度对确保培训质量至关重要。高职院校应严格考核辅导员培训学习情况,涵盖学习态度、知识掌握、实践操作等方面,采用笔试、面试、实践考核、论文撰写等方式评估效果^[3]。将考核结果与职称评定、绩效考核挂钩,奖励优秀者,督促不合格者,激励辅导员积极参与培训、提升素养。

3.2 加强实践锻炼

(1)提供实践平台。高职院校应为辅导员提供丰富的实践机会,搭建实践平台。鼓励辅导员参与学生社团活动指导,通过指导学生社团开展各类活动,锻炼组织管理能力和沟通协调能力。组织辅导员参与社会实践活动,如带领学生进行社会调研、志愿服务等,让辅导员在实践中了解社会需求,提升问题解决能力。此外,辅导员还可以参与校园文化建设,如策划和组织校园文化活动、校园环境建设等,在实践中积累工作经验,提升综合素质。通过参与这些实践活动,辅导员能够将理论知识应用于实际工作中,不断提升自身专业能力。(2)开展工作反思。引导辅导员在实践工作中进行定期反思是促进辅导员自我成长的重要途径。辅导员应定期对自己的工作进行总结和反思,分析工作中的经验和不足。在反思过程中,深入剖析问题产生的原因,如工作方法是否得当、沟通方式是否有效等,并提出改进措

施。通过工作反思,辅导员能够不断优化工作方法,提高工作效率和质量,实现自我成长和工作能力的提升。同时,辅导员之间可以开展交流和分享,互相学习工作经验和反思成果,共同促进职业发展。

3.3 建立激励机制

(1) 优化绩效考核

建立科学合理的辅导员绩效考核体系是激励其工作的重要举措。高职院校要将辅导员核心素养各项指标纳入考核,涵盖专业知识、专业能力、职业精神与个人特质等维度,如教育管理知识掌握度、组织管理能力发挥、责任意识体现等。采用学生、同事、领导多元评价方式,确保考核公正客观。将考核结果作为辅导员评优评先、职务晋升、薪酬分配的重要依据,对表现优秀者给予奖励表彰,对表现欠佳者督促指导,以此激发辅导员工作积极性与主动性。(2) 设立发展激励。为辅导员提供职业发展空间,设立多层次岗位晋升通道,推动其向专业化、专家化发展。高职院校可根据辅导员工作年限、能力及业绩,设置初级、中级、高级辅导员等岗位级别,明确各岗位职责与任职条件。同时,对在学生管理工作中表现优异、成绩显著的辅导员予以表彰奖励,如颁发荣誉证书、提供培训机会、给予物质奖励等。通过发展激励,增强辅导员职业认同感与归属感,促使其不断提升自身素养,追求更高职业发展目标。

3.4 营造良好环境

(1) 优化管理机制。高职院校应完善辅导员管理体制,明确辅导员的职责和权限。合理安排辅导员的工作任务,避免工作任务过重或不合理分配,保障辅导员有足够的时间和精力开展学生管理和素养提升工作。建立健全辅导员工作制度,规范工作流程和工作标准,提高工作效率和质量^[4]。同时,加强对辅导员工作的监督和指导,及时发现和解决工作中存在的问题,为辅导员提

供良好的工作支持和保障。(2) 构建支持体系。建立学校、学院、部门协同合作的辅导员支持体系,为辅导员提供全方位的支持。在政策支持方面,学校制定有利于辅导员职业发展的政策,如职称评定政策、培训政策等。在资源保障方面,为辅导员提供必要的工作设备、学习资料和实践资源。在心理关怀方面,关注辅导员的心理健康,建立心理关怀机制,定期组织心理健康讲座与辅导活动,帮助其缓解工作压力。通过开展团队建设活动,促进辅导员之间经验交流与协作,形成互帮互助、积极进取的工作氛围,激发辅导员队伍整体活力,推动辅导员在良好环境中实现共同成长与专业发展。

结束语

高职院校辅导员核心素养体系的构建与培养是一项复杂且系统的工程,必须从多个维度协同发力、共同推进。具体而言,可通过完善科学系统的培训体系、强化辅导员的实践锻炼、建立行之有效的激励机制、营造积极向上的良好环境等有力举措,能有效提升辅导员的核心素养水平,打造一支专业能力过硬、综合素养优良的辅导员队伍,为学生的成长成才和学校高质量发展筑牢根基。

参考文献

- [1]唐紫薇.精准思政视域下高职院校辅导员核心素养提升路径研究[J].湖南工业职业技术学院学报,2024,24(5):60-64,102.
- [2]陈珊珊.三全育人视域下高职院校辅导员核心素养的提升路径[J].河北能源职业技术学院学报,2021,21(4):23-26.
- [3]宁和南,苏命峰.新时代高职辅导员核心素养提升策略[J].教育科学论坛,2022(27):61-65.
- [4]章懿.大思政背景下高职院校辅导员职业认同的价值[J].四川劳动保障,2025(4):126-127.