

民办高职院校辅导员培养培训的新路径探究

陈 瑜

上海工商外国语职业学院 上海 201399

摘 要: 在民办高职院校中,辅导员是学生思想政治教育和日常管理工作的主要负责人,是培养高素质的技术技能型人才的辅助者,高职院校辅导员职业能力水平对学生的个人发展起到至关重要的作用。本文旨在探究民办高职院校辅导员培养培训的新路径。通过分析民办高职院校辅导员工作的特点与现状,指出当前培养培训体系中存在的问题。结合相关理论与实证案例,提出创新的培养培训路径,包括构建多元化的培训体系、利用现代信息技术提升培训效果等,以期提高民办高职院校辅导员的综合素质和工作能力,进而提升民办高职院校的思想政治教育工作水平和人才培养质量。

关键词: 民办高职院校;辅导员;培养培训;新路径

根据新时代高校思想政治工作要求,辅导员作为关键力量,需强化专业素养,提升育人能力,服务学生成长成才,落实立德树人根本任务。辅导员作为高校思想政治教育的骨干力量,是对学生开展思想政治教育和日常教育管理工作的核心,其专业化水平是提升高职院校思想政治工作质量、满足学生需求和期待、促进学生成长成才的重要影响因素。如何构建符合职业教育“类型定位”特征的辅导员培养培训体系,成为高职院校辅导员队伍专业化建设的重要措施和必然要求。

民办高职院校在我国高等教育体系中占有重要地位,其辅导员队伍的素质和能力直接影响着学生的成长成才以及学校的稳定发展。随着时代的发展和环境的变化,传统的辅导员培养培训路径已难以满足民办高职院校的需求。因此,探索新的培养培训路径具有重要的现实意义。

1. 民办高职院校辅导员工作的特点与现状

1.1 民办高职院校辅导员工作的特点

1.1.1 工作任务繁重且复杂

在民办高职院校,学生群体呈现多元化特征,其学习能力、成长背景及心理状态差异显著。作为思想政治教育的主攻手,辅导员需承担多项交织的任务:既要通过系统化的方式引导学生树立正确的价值观与人生观,又要负责日常行为规范管理,维护校园秩序和谐稳定;同时,还需关注学生的心理健康,提供专业化的心理疏导服务,并在职业发展规划中承担就业指导职责,如职业技能培训、职业素养提升等,以增强学生的社会竞争力。这些任务对辅导员的专业知识水平、综合实践能力和协调沟通技巧等都提出了较高要求,需

要他们在工作中具备高度的责任感和敏锐的洞察力,以满足不同类型学生的需求。

1.1.2 职业发展面临诸多挑战

民办高职院校辅导员的职业发展受多重因素制约。职称评定体系偏重学术成果,而民办高校科研支持有限,导致辅导员难以达标;晋升机制受限于学校管理层级结构,压缩了职业成长空间。此外,社会对民办高职的认可度较低,影响外部交流与学习机会的获取,限制了视野拓展和能力提升。在实际工作中,辅导员需兼顾繁重事务与专业能力培养,但由于缺乏系统化的职业发展规划,个人成长常与岗位需求脱节,进一步加剧了职业发展的不确定性与压力。

针对上述问题,在现有辅导员队伍建设基础上,探索适合民办高职院校的“短、平、快”培养培训路径尤为重要。通过加强针对性培训,帮助新进辅导员快速适应岗位需求,缓解工作迷茫感,提升解决学生问题的能力,从而更好地推动思想政治教育工作 and 落实立德树人根本任务。

1.2 民办高职院校辅导员培训内容与形式分析

民办高职院校辅导员的培训工作在整体推进中展现出一定特色,但也存在明显局限。从培训内容看,当前体系偏重于教育学、心理学等理论框架的构建,而对实际工作中所需的沟通技巧、危机干预能力、团队管理及跨文化交流等综合素质培养关注不足。这导致培训内容与岗位需求脱节,难以满足辅导员在复杂场景下的实际需要。

在培训形式上,传统集中授课仍是主要方式,互动研讨、案例分析和情境模拟等现代教学方法的应用较为有限。单一

化、模式化的培训格局削弱了针对性和实效性,未能充分激发学习兴趣和实践能力。此外,基于岗位胜任力模型的个性化培训规划尚显薄弱,限制了专业能力的提升。

从资源配置角度看,尽管总体资源丰富,但普遍存在公民办不分、本专科及高职同质化的问题。培训教材、案例库和数字化学习平台的内容体系未能紧密结合民办高职学生的特质与企业用人标准,资源利用率较低。师资力量方面,高水平、专业化辅导员匮乏,其专业背景与实战经验难以匹配岗位要求。同时,培训设施虽具备基础功能,但在现代化教学设备和情境模拟实训室的配置上仍有明显不足,难以营造契合实际工作的训练环境。这种泛化配置方式直接影响思想政治教育工作的实效性,需进一步优化资源配置机制,强化针对性建设,切实提升育人质量。

2. 民办高职院校辅导员培养培训存在的问题

2.1 缺乏个性化的培养方案

辅导员群体在工作经验、专业背景及职业发展诉求上呈现显著异质性,然而当前培养培训方案多采用统一化模式,未能深入考量个体特质与差异化需求。例如,新入职辅导员可能更需基础理论与实践技能的系统构建,而资深辅导员则侧重于管理创新与科研能力的进阶提升。现有培训体系往往忽视这一层次性需求,导致部分辅导员难以获得适配自身发展阶段的教育资源。同时,培训内容缺乏灵活调整机制,未充分结合辅导员所负责学生群体的特点及院校实际需求,从而削弱了培训的针对性与实效性。个性化培养方案的缺失还体现在对辅导员职业规划支持不足,未能通过精准评估其优势与短板,制定科学的成长路径,进而影响整体队伍的专业化建设水平。

2.2 深化产教融合,提升职业指导能力

民办高职院校以培养应用型人才为核心目标,辅导员作为育人工作的重要力量,需深刻理解企业对人才综合素质的要求,并将企业文化和职业素养教育融入思想政治教育体系。然而,当前辅导员培养机制在对接企业需求方面存在明显不足:一方面,培训内容多局限于校园内部的理论与实践,对企业运营模式、岗位胜任力标准及职场文化缺乏系统性引入;另一方面,辅导员较少参与企业一线调研或实践,对企业用人标准的理解较为表面化。同时,校企合作中沟通渠道尚未有效建立,企业在人才培养中的参与度较低,进一步加剧了教育与产业需求的脱节。

为解决这一问题,未来可探索构建基于企业需求的辅导员培训框架,通过深化产教融合,强化校企协同育人机制。例如,可通过定期组织辅导员到企业实地考察、参与项目合作等方式,增强其对行业动态和岗位要求的认知。此外,应引入企业导师参与辅导员培训,优化其职业指导能力和实践水平,从而全面提升民办高职院校的育人质量。

2.3 缺乏有效的评估机制

当前辅导员培养培训体系中,评估机制的缺失导致难以全面、客观地衡量培训成效。具体而言,评估指标体系尚未充分量化与细化,无法精准反映参训者在理论素养、实践技能及综合育人能力上的提升幅度。同时,缺乏动态跟踪反馈机制,未能及时捕捉培训过程中的阶段性成果与潜在问题,从而影响整体优化进程。评估方法单一,过分依赖传统考核手段,如笔试或问卷,而忽视了情境模拟、案例分析等多元化评价方式的应用,致使评估结果信效度不足。这种局限性不仅制约了培训质量的稳步提升,还阻碍了对培训内容科学调整与创新设计的深入探索,最终影响辅导员专业化发展的长远目标实现。

3. 民办高职院校辅导员培养培训的新路径

3.1 构建多元化培训体系,打造学校特色培养路径

以立德树人为根本原则,结合前期调研的辅导员培训需求,从专家、院长、同伴与学生四个维度,探索具有学校特色的辅导员培养培训体系。

专家漫谈:邀请知名专家学者分享理论知识与实践经验,从宏观视角剖析辅导员工作的重点与难点,提升其理论素养与实践指导能力。

院长有话:结合各二级学院的专业特点与学生发展需求,由院长明确辅导员应具备的核心素养与关键能力,强化其对学生专业成长的支持作用。

导师叙事:依托辅导员午间工作坊,定期开展跨年级经验交流,聚焦校情与学情实际,增强辅导员工作的针对性与实效性。

学子心事:通过实地走访、座谈等形式深入了解学生需求,梳理共性问题并形成系统化解决方案,进一步优化学生工作的精准度与适应性。

总结而言,多元化培训体系通过多维互动与实践导向,有效提升了辅导员的综合能力和育人水平,为学校高质量人才培养提供了坚实保障。同时,该体系注重理论与实践的深

度融合,有助于实现思想政治教育与学生发展的有机统一。

3.2 深化专业素养与实践能力的培养

3.2.1 构建“导师引领”机制

民办高职院校可探索实施“导师引领”机制,邀请高校知名学者、思想政治教育专家及心理学领域权威担任辅导员的专业发展导师。通过定期开展专题研讨、案例分析与一对一指导,帮助辅导员深入理解学生思想动态及心理需求,提升其理论水平与实际问题解决能力。此机制强调个性化指导与持续性支持,确保辅导员能够及时更新知识体系并优化工作方法,从而增强育人工作的科学性和有效性。

3.2.2 推进情境模拟与实操训练

为提升辅导员的实践能力,学校应开发基于真实学情的情境模拟课程,涵盖学生危机干预、突发事件处理及团队建设等核心场景。通过角色扮演、沙盘推演等形式,使辅导员在模拟环境中反复练习关键技能,积累实战经验。此外,建立辅导员轮岗交流制度,安排其参与招生就业、教学管理等工作环节,拓宽职业视野并强化综合服务能力。这一模式有助于将理论知识转化为具体行动方案,进一步提高辅导员的工作效能。

3.2.3 强化研究型培训体系

构建以课题研究为导向的培训模式,鼓励辅导员结合实际工作中的难点与热点问题,开展系统性研究。学校可设立专项基金支持相关课题立项,并组织跨校学术交流活动,促进优秀研究成果的共享与应用。通过研究驱动,不仅能够解决实际工作中的痛点问题,还能全面提升辅导员的专业素养与创新意识,为民办高职院校的学生管理工作注入新动力。

3.3 利用现代信息技术提升培训效果

3.3.1 构建辅导员培训系列微课平台

构建辅导员培训微课平台,融合知识性、技能性与创新性,全面涵盖其工作职责及专业发展需求。通过“专家漫谈”“院长有话”等模块进行理论讲解,聚焦核心议题,提供简明专业的课程内容。同时,结合学生实际问题与辅导员实践经验,采用动漫形式制作短视频,强化技能培训的直观性和吸引力,提升培训效果与应用价值。

3.3.2 推动技术创新在培训中的应用

依托大数据与人工智能技术,搭建智能化培训平台,精准分析辅导员日常工作数据及学习轨迹,生成个性化学习方案。例如,平台可基于辅导员处理学生心理问题的数据,推送相关案例与解答。平台整合思想政治教育等模块,提供

定制化内容,借助自然语言处理实现智能互动,强化实践教学效果。同时,多维度评估体系实时反馈成果,助力专业素养持续提升。

3.3.3 开展沉浸式 VR/AR 培训

借助虚拟现实(VR)与增强现实(AR)技术,模拟职场情境及校园管理场景,使辅导员在沉浸式环境中演练危机干预、突发事件处置等复杂任务。通过三维建模重现多元化案例,强化其决策能力与沟通技巧。系统记录操作过程并生成数据分析报告,为改进实践方法提供科学依据。实证研究显示,基于VR/AR的交互体验显著提升了参与者的临场感与技能迁移效率,突破传统培训的空间限制,为民办高校教育管理注入技术活力。

通过上述举措,构建可供民办高校辅导员观看、学习的线上课程体系,不仅提升了辅导员对本职工作的理解与处事能力,也在一定程度上缓解了民办高校辅导员人手紧缺、外出培训不易等问题,为辅导员队伍建设提供了新路径。

4. 结论

探索民办高职院校辅导员培养培训的新路径具有重要的现实意义。通过构建多元培训体系与运用现代信息技术优化培训效果,可有效提升辅导员的综合素养与履职能力,推动其在院校发展及学生成长中发挥更大作用。在新路径实施过程中,需持续完善与创新,以适应教育环境的变化与需求。

参考文献:

- [1] 朱炳丞,李兆亚.“三全育人”视角下民办高职院校辅导员与思政课教师协同育人的现实基础与融合路径[J].常州信息职业技术学院学报,2024,23(06):19-24.
- [2] 李小红.民办高职院校辅导员与专业教师协同育人机制的实证分析[J].科教导刊,2024,(32):61-63.
- [3] 戴明月.正念视角下民办高职院校辅导员的自我照顾的探索[J].湖北开放职业学院学报,2024,37(18):81-82+85.
- [4] 向先.民办高职院校辅导员工作任务胜任情况调查及胜任力模型构建[J].学园,2023,16(25):59-62.
- [5] 范跃.民办高职院校辅导员职业能力提升路径探究[J].大学,2022,(25):181-184.

作者简介:陈瑜(1982—),女,汉族,上海市,硕士,副教授,研究方向为辅导员队伍建设,大学生思想政治教育。

课题项目:该项目由上海市教育委员会、上海市民办教育发展基金会、上海市教育发展基金会“民师计划”项目资助