

# 基于“双高”建设背景下高职院校辅导员职业 规划指导能力提升研究

门佳蓬

山东交通职业学院, 山东 潍坊 261206

**摘要：**在“双高”建设的大背景下，高职院校辅导员肩负着培养高素质、复合型技能人才的重要使命。职业规划指导作为辅导员工作的重要组成部分，它对学生的职业发展和成长具有深远影响。本文分析了高职院校辅导员职业规划指导能力提升目标以及职业规划指导工作存在的问题，并从健全管理制度，强化双高认识；改革现有机制，升级教师队伍；坚持知行合一，强化指导能力等三个方面对其提升路径进行了初步探究。

**关键词：**“双高”建设；高职院校；辅导员；职业规划指导

## Research on the Enhancement of Career Planning Guidance Ability of Counselors in Higher Vocational Colleges under the Background of "Double High" Construction

Men Jiapeng

Shandong Transport Vocational College, Weifang, Shandong 261206

**Abstract:** Against the backdrop of the "double high" construction, vocational college counselors shoulder the important mission of cultivating high-quality and versatile skilled talents. Career planning guidance, as an important component of counselor work, has a profound impact on students' career development and growth. This article analyzes the goals of improving the career planning guidance ability of vocational college counselors and the problems existing in career planning guidance work, and explores the improvement path from three aspects.

**Keywords:** "double high" construction; higher vocational colleges; counselor; career planning guidance

### 引言

虽然高职院校在提升辅导员职业规划指导能力方面，采取了一系列积极的措施，如开展师徒制培养模式、提供提升资源等，但是，由于高职院校辅导员工作的复杂性，当前仍存在诸多不足，如培训缺乏合理性、岗位定位不明确，严重影响着高职院校辅导员的职业规划指导工作的开展。因此，本文旨在通过对“双高”背景下高职院校辅导员职业规划指导现状分析，找出了存在的问题，并提出相应的提升策略，为提高高职院校辅导员的职业规划指导水平提供理论支持和实践指导。

### 一、“双高”建设视域下高职院校辅导员职业规划指导能力提升目标

#### （一）落实立德树人根本目标

虽然高职院校具有很强的职业属性，但是其根本使命同样是立德树人。<sup>[1]</sup>“双高”建设过程中，高职院校应将工作重心聚焦于“立德树人”，突出政治建设，以“为党、为国育才”为中心，培养出更多高素质、高水平的技能人才。在立德树人根本目标指导下，辅导员需要做到以下几点：①深入研习中国特色社会主义思想，不断武装自己的头脑；②坚守岗位职责，践行职业精神，积极关爱学生，严格遵守法律法规；③本职工作与“双高”向结

合，最大限度发挥自身在职业规划工作中的价值。

#### （二）培养综合型高素质人才

作为构成教育系统的重要部分，高职教育的核心任务就是培养合格的、现代化的、高素养的社会主义建设接班人。<sup>[2]</sup>“双高计划”的提出，明确了优秀职业人才的定位和标准，如加强学生职业能力、合作能力、认知能力、创新能力以及道德素养等。而辅导员职业规划指导能力的提升，能够帮助大学生明确自身兴趣、优势和职业目标，大大降低了学生在学习、求职过程中的盲目性和随意性。同时，还可以加深辅导员言行举止对学生三观、职业观的影响，使其能够进一步向高素质、高水平的技能型人才方向靠拢。

## 二、高职院校辅导员职业规划指导能力中存在的问题

### （一）培训缺乏合理性

高职辅导员作为高职生成长、发展的中坚力量，他们不仅承担着立德树人的根本任务，还担负着学生日常生活的诸多琐事。尤其是在职业规划指导方面，他们通过系统的职业规划理论，以及精准的市场需求分析，可以结合学生优势，为其制定个性化的职业发展计划，减少学生学习、就业中的迷茫，使其能够在职业道路上稳步前行。<sup>[3]</sup>但是，在实际培训活动中，高职院校很少开展职业规划指导方面的培训，进而导致辅导员出现工作热情低、工作缺乏创新、服务理念匮乏等问题。同时，也使高职辅导员培训后其岗位胜任能力仍旧不足。加上培训活动的内容、定位、方向不够清晰，大大增加了高职辅导员的工作负担。<sup>[4]</sup>

部分高职院校虽然在高职辅导员能力培训方面投入了大量的物力、精力和财力，起到了一定提升作用，但是，在辅导员招聘阶段，由于缺乏对高职辅导员的重视，如忽视应聘人员专业素养、轻视应聘人员的学历和思想等，大大降低了院校辅导员队伍质量，辅导员以本科、专科学历为主，研究生及以上学历很少。鉴于高职教育的多样性、复杂性，辅导员在学历层次方面的差异很难成为高职院校开展分层培训的依据和重点。<sup>[5]</sup>此外，高职辅导员晋升路径较为狭窄，且限制条件较多，很大程度上影响了他们开展职业规划指导工作的主动性和热情。在评价激励制度同样缺乏完善性，高职辅导员工作成效、工作能力水平关联性较差，这使得他们在工作中缺乏明确的目标和动力，难以发挥出自身应有的能力和水准。

### （二）岗位定位不明确

高职辅导员对自身岗位定位的是否明确，直接影响着“双高计划”的实施情况以及本职工作的成效。目前，一些高职院校辅导员在工作中抱着得过且过的态度，认为只需做好思想政治工作、处理好学生日常琐事即可完成工作，缺乏对学生实际学习、生活、工作需求的调研和理解，难以从内心给予学生更多职业方面的帮助。<sup>[6]</sup>同时，院校相关培训活动中存在着引导手段大众化、培养内容缺乏针对性、培训系统不完善、培训时效性差等问题，也不利于高职辅导员职业规划指导工作的开展，反而变相增加了高职辅导员工作的难度。

此外，高职院校对辅导员岗位定位的不明确，还会导致他们在团队协作活动、日常工作中处于被动地位，难以与院系教学团队、管理团队等部门形成有效的合力，无法充分发挥高职辅导员在职业规划指导、学生日常管理等方面的价值。同时，岗位定位缺乏明确定位也会影响高职辅导员的职业认同感和成就感，进而产生消极工作情绪，影响工作进度和质量。<sup>[7]</sup>

## 三、“双高”建设视域下高职院校辅导员职业规划指导能力提升的有效策略

### （一）健全管理制度，强化双高认识

依托完善的管理制度，辅导员能够清晰认识到“双高”在职业

教育中的重要性。在管理制度制定上，高职院校可以从三个方面着手，即招聘制度、人事制度以及考核制度。招聘制度方面，高职院校应当在明确辅导员准入资格的同时，适当提高一点准入门槛。如选用具有3年及以上同岗位工作经验的人才担任辅导员、在本科或研究生学习期间担任过校院干部的学生。这两类师资人才，不仅自身具备良好的职业素养，在一定程度上还和学生属于“同龄人”，对学生的职业兴趣、职业目标、职业能力非常了解。<sup>[8]</sup>通过提高准入门槛，高职院校辅导员的职业规划指导能力能够得到大幅度改善；人事制度方面，高职院校应当做好编制、待遇、职称等基础工作即可，如凡是录用的辅导员均给予事业单位编制、经济待遇上与其他教师同工同酬、职称评估上明确辅导员的职业路径。通过人事制度的完善，能够极大地提高辅导员满意度，进而留住人才，使其主动、积极提升自身职业规划指导能力；考核制度方面，高职院校应明确考核指标，细化辅导员工作内容，如对学生职业能力、职业兴趣、职业目标等方面的了解和评估能力等，从而全面考察辅导员在职业规划方面的指导能力。同时，考核过程中，高层领导应注重过程性考核（如日常工作中是否能耐心倾听学生想法）与结果性考核（如对比指导前后学生职业目标的提升情况）相结合，从而及时发现辅导员工作中的问题并给予指导。<sup>[9]</sup>

### （二）改革现有机制，升级教师队伍

随着高职教育的快速发展，辅导员的职业地位也在水涨船高。为了更好地适应“双高”建设的要求，高职领导层需要积极改革现有机制，不断提升辅导员的综合素养与专业素质。<sup>[10]</sup>

在培训模式方面，高职院校要大胆创新，定期开展职业规划指导能力培训活动，如邀请专家线上线下开展“职业规划指导能力”讲座、建立辅导员工作室等，通过教育专家的讲解以及辅导员之间的讨论，辅导员能够了解更多的教育前沿信息和先进的育人理念，并在相互学习、钻研中，找到更多提升自我职业规划指导能力的路径，从而获得长远发展。此外，在年末会议上，管理层要明确次年工作重点，并以此为依据制定教学规划，从而为辅导员工作的开展指明方向。<sup>[11]</sup>

考核机制方面，高职院校必须要制定详细的评价指标，并将其落实到职业规划指导能力考核当中，如与对待学生态度亲切，占比15%、充分理解学生的职业观念，占比15%、及时帮助学生调整职业规划，占比20%等，进一步增加了能力考核的可操作性和透明性。同时，高职院校应组织以部门负责人为成员的辅导员考核办公室，并明确责任与分工，确保考核制度的顺利落地，充分发挥考核系统对辅导员自我提升的督促作用。此外，在条件允许的前提下，考核办公室可以开展现代化办公，建立信息化考评平台，及时收集、分析辅导员在职业规划指导方面的工作情况、进度和结果。<sup>[12]</sup>

通过这些措施，可以有效调动辅导员的内在动力，使其不断完善工作方法和技巧，从而更好地为学生职业规划服务。

### （三）坚持知行合一，强化指导能力

“双高计划”为全国教育工作会议精神在职业教育领域的落实提供了重要的保障，其明确指出高职院校应当积极运用现代化

教学手段(人工智能、大数据等)武装全校师生大脑,进一步加快辅导员职业规划指导工作方式变革速度。<sup>[13]</sup>

在移动网络时代,越来越多的高职生开始“沉迷网络”,加上“网红达人”“一夜暴富”等不良思想的影响,给辅导员职业规划指导工作带来了极大地挑战。虽然我国互联网监管制度已经非常完善,但是在青少年网络监管方面仍难以做到面面俱到。辅导员作为和大学生接触最为直接、密切的群体,他们既扮演者教师的角色,也扮演者知心朋友的角色,因此,在和学生接触过程中,辅导员必须要时刻观察、留意学生的思想和行为,积极运用先进技术帮助他们解决就业创业问题,如霍兰德职业兴趣在线测评系统,可以帮助学生了解自己在就业中的优势和职业倾向、职业生涯规划软件,可以根据学生输入的教育背景、校内职务、工作经验直接生成职业规划报告。<sup>[14]</sup>通过顶层逻辑和底层逻辑的同心协力,不仅可以保证辅导员职业规划指导工作顺利开展,还可以为学生自我成长指明方向。

在辅导员培训活动中,高职院校应当充分利用网络资源,邀

请专家、学者定期开展辅导员职业规划指导工作培养。同时,合理利用线下资源,每月举行一次职业规划研讨活动,针对辅导员职业规划指导工作中遇到的问题进行商讨、分享,进一步提升辅导员的信息技术能力、职业规划指导能力。此外,辅导员还可以和学生一起参加校内职业规划大赛、企业参观、模拟求职等职业规划活动,从而更深入地了解学生的职业兴趣和潜力,为其的成长和发展提供更加周到地服务。<sup>[15]</sup>

## 四、结语

总而言之,高职院校辅导员职业规划指导能力的提升具有重大意义。它既是高职院校综合水平提升的必要条件,也是“双高计划”下辅导员队伍发展的必然要求。高职院校应及时转变观念,积极为辅导员职业规划指导能力提升搭建所需的平台,以此完善辅导员晋升路径,充分调动辅导员职业规划指导工作开展的热情和积极性,为培养出更多高素质的职业人才做出贡献。

## 参考文献

- [1] 雷小生,刘淑春.高职院校辅导员职业生涯规划与职业发展分析[J].湖北开放职业学院学报,2022,35(22):39-41.
- [2] 刘春丽.三育人视角下高职院校辅导员“职业生涯规划”主题班会课建设研究[J].科教导刊,2024(7):138-140.
- [3] 王静.高职院校辅导员开展体验式职业生涯规划教育的路径探究[J].辽宁青年,2023(3):0135-0137.
- [4] 殷芳,李宛臻,官政.高职院校辅导员职业能力建设对学生管理效果的影响研究[J].2023.
- [5] 饶德江.新形势下高职院校辅导员在职业规划与就业创业指导工作中的角色定位及作用发挥研究[J].中国科技经济新闻数据库教育,2023(4):4.
- [6] 潘疆慧.高职院校辅导员提高职业生涯规划指导质量的研究[J].新课程教学(电子版),2024(14).
- [7] 聂雁玮.高职院校辅导员职业生涯规划与职业发展路径研究[J].时代人物,2023(5):0161-0163.
- [8] 李怡婷.浅谈高职院校辅导员对学生职业生涯规划的影响[J].大众文摘,2022(22):0001-0003.
- [9] 苏江涛,李圣荣.“双高计划”背景下高职院校辅导员职业能力提升研究[J].教育观察,2024(19).
- [10] 刘刚.“双高计划”背景下高职辅导员职业能力评价指标体系构建探析[J].新浪潮,2024(20):0068-0069.
- [11] 王可林,朱荣,谢定元.“双高”建设背景下高职辅导员队伍建设路径探究[J].畅谈,2023:156-158.
- [12] 施丽敏,郭亚如.“双高”建设背景下高职辅导员队伍建设路径探究[J].活力,2022(16):94-96.
- [13] 覃洋,区慧琼.“双高计划”视角下广西高职院校辅导员职业能力评价模型的研究和实践[J].前卫,2024(8):0194-0197.
- [14] 刘艳勤,张蓉蓉,袁艾兰.“双高计划”背景下高职辅导员创新创业指导能力提升的路径探析[J].时代人物,2023(17):0178-0180.
- [15] 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.