

应对高职生“摆烂”现象的辅导员工作模式新探

王可林

重庆化工职业学院，重庆 401228

DOI: 10.61369/ETR.2025430036

摘 要： 高等职业教育的内涵式发展明确了高质量人才培养的目标任务，对辅导员工作也提出了更高的要求。近年来的“高职扩招”使高职院校辅导员的工作难度日益增大，加之当代大学生的个性特征、思想观念和学习环境都产生了深刻变化，高校辅导员只有对自身的工作模式进行不断创新，才能满足学生成长发展的需求。基于此，本文通过分析高职生“摆烂”现象的行为特征，并提出有效的应对策略，以期能启发更多高职辅导员增强履职能力、提高工作效率、提升育人质量，从而更好地促进学生的健康成长和全面发展。

关 键 词： 高职学生；“摆烂”现象；辅导员工作

A New Exploration of Counselors' Work Mode to Address Vocational College Students' "Slacking-off" Phenomenon

Wang Kelin

Chongqing Chemical Industry Vocational College, Chongqing 401228

Abstract： The connotative development of higher vocational education has clarified the target task of high-quality talent cultivation, putting forward higher requirements for counselors' work. In recent years, the "expansion of enrollment in higher vocational colleges" has increasingly increased the work difficulty of counselors in vocational colleges. In addition, profound changes have taken place in the personality characteristics, ideological concepts and learning environment of contemporary college students. Only by continuously innovating their own work mode can college counselors meet the needs of students' growth and development. Based on this, this paper analyzes the behavioral characteristics of vocational college students' "slacking-off" phenomenon and puts forward effective response strategies, aiming to inspire more vocational college counselors to enhance their performance capabilities, improve work efficiency and teaching quality, so as to better promote students' healthy growth and all-round development.

Keywords： vocational college students; "slacking-off" phenomenon; counselors' work

一、高职生“摆烂”现象的行为特征分析

（一）学习目的基本明确，落到实处不够清晰

高职学生普遍对学习的重要性具备一定程度的认知，多数人能够意识到接受职业教育是提升个人能力、实现职业发展的重要途径^[1]。他们在入学初期怀有一定的期待与目标，希望通过三年的学习掌握一技之长，为未来就业打下基础。这种认知层面的觉醒反映出其学习目的在宏观上是基本明确的。然而，当这一目标进入具体落实阶段时，却常常出现脱节现象，理想与行动之间存在明显断层^[2]。

部分高职生在经历高强度的高中学习后，将大学阶段视为一种“补偿性放松”的过渡期。他们倾向于认为高考作为人生阶段性挑战已经结束，后续的学习不再需要投入同等程度的努力。这种心理定势导致他们在进入高职院校后，迅速降低自我要求，把“及格就好”“不挂科就行”当作实际标准。课堂出勤率不高、作

业敷衍应付、考试前临时突击成为常见行为模式^[3]。虽然他们并未完全否定学习的价值，但实际行动中缺乏持续性和规划性，难以形成稳定的学习节奏。更深层次的问题在于目标细化能力的缺失。即便部分学生有“将来想找一份好工作”或“希望考取某种证书”的愿望，这些目标往往是模糊且抽象的，未能分解为可操作的学习计划。例如，不清楚每学期应掌握哪些核心技能，不了解课程之间的逻辑关系，也不善于根据专业特点调整学习策略^[4]。当短期努力未见成效时，部分学生会迅速归因为“自己不适合学习”，从而加速向“摆烂”状态滑落。因此，如何帮助学生将已有的学习认知转化为切实可行的行动计划，增强目标执行力，是破解“摆烂”现象的关键切入点之一。

（二）没有正确的学习方法

高职阶段的学习需要学生具备一定的自主性和系统性，但在实际学习过程中，部分学生表现出明显的方法缺失^[5]。他们在面对课程任务时缺乏整体规划，学习行为随机而零散，无法形成稳定

的学习节奏。课堂上,多数学生习惯于等待教师灌输知识,笔记机械照搬板书或课件内容,很少对知识点进行归纳整理或提出个人理解。学生普遍忽视预习环节,导致听课时缺乏重点指向,对新知识的理解停留在模糊感知层面。课后复习同样被边缘化,不少学生仅在临近考试时才开始集中翻阅教材,试图通过短期记忆应付考核,这种方式不仅效率低下,而且极易遗忘。

学习过程中的断层还体现在各学科之间缺乏联系,学生很少尝试将不同课程的知识点进行整合,比如专业基础课与实践课程之间的内在逻辑关系常被忽略。他们把每门课程视为孤立的存在,未能建立跨学科的思维框架,这使得知识的应用能力受限。当遇到疑难问题时,学生既不主动查阅资料,也不积极向教师或同学请教,而是选择搁置或回避。长期积累下来,未解决的问题层层叠加,最终演变为学习障碍^[6]。

部分学生对所学专业缺乏了解,入学前对专业方向、课程设置和职业前景认知不足,进入学校后又未能及时补足这一空白。一些人因调剂录取或盲目选专业而产生抵触情绪,认为当前所学与个人兴趣或未来规划无关,由此丧失学习动力。他们对课程内容持消极态度,认为“学了也没用”,进而放弃投入^[7]。学习方法的缺失不仅仅是技巧问题,更是态度与认知共同作用的结果,反映出学生在自我管理、目标设定和价值判断方面的多重薄弱。

（三）一方面厌学，一方面又热衷于考证

高职生群体中普遍存在一种矛盾的学习心理状态:既表现出明显的厌学情绪,又对各类职业资格证书考试展现出高度热情。这种看似对立的行为背后,反映出的是他们在学业认知与现实压力之间的深层心理冲突^[8]。许多高职生在过往的教育经历中未能建立有效的学习策略,基础知识掌握不牢,学习能力相对薄弱,导致进入高职阶段后难以适应理论与实践并重的教学模式。面对课程内容的复杂性和技能训练的高强度,他们感到力不从心,逐渐产生逃避心理,课堂上注意力涣散,作业敷衍应付,迟到、早退甚至旷课成为常态。与此同时,这些学生并未彻底否定教育的价值,尤其是在家庭期望和社会就业压力的影响下,他们仍希望通过某种方式获得认可与出路^[9]。考证因此成为一条看似捷径的路径。职业资格证书被赋予了直接的实用价值,被视为未来求职的“敲门砖”,其考核内容相对集中,周期较短,结果明确,满足了学生对即时反馈和可见成果的需求。相较于漫长且成效不易显现的专业课程学习,考证更具可控性与目标感,因而激发了强烈参与意愿。学生宁愿花费大量时间准备某一专项考试,也不愿系统地投入日常课程学习。

这种功利化倾向根植于应试教育长期塑造的思维定式——学习的目的不是为了获取知识或提升能力,而是为了通过考试、取得文凭或证书。部分学生坦言,努力考证是为了让父母安心,或是为了将来能在简历上增添亮点。他们清楚学历与资质在就业市场中的分量,却缺乏耐心去积累真正的专业素养。于是,在学期大多数时间里冷对待学业,临近考试时又突击背诵,考场中投机取巧的现象也时有发生。学习变成了一场围绕结果的博弈,过程本身被彻底边缘化。“考证热”表面上体现了进取意识,实则是对深度学习的回避,是对现实焦虑的一种被动回应^[10]。

二、辅导员应对高职生“摆烂”现象的工作模式创新

（一）坚持“以生为本”工作理念

“摆烂”现象的背后隐藏着学生在学业适应、心理调适或职业规划方面的深层困境,面对这一现实,辅导员须将“以生为本”的理念贯穿于工作的全过程,真正把学生作为教育活动的核心,尊重其人格独立与个性差异。在尊重个性的基础上,辅导员需主动搭建支持平台,助力学生实现个性化发展。通过建立一对一谈话机制、成长档案记录、兴趣特长调研等方式,掌握学生的兴趣方向与发展意愿,结合专业特点提供差异化指导^[11]。例如,对动手能力强但理论学习薄弱的学生,可引导其参与技能竞赛或实训项目。这种基于个体需求的精准帮扶,能够有效激发学生的内在动力,使其感受到被重视和被理解,从而逐步摆脱被动应付的状态。

帮助学生建立清晰的自我认知是扭转“摆烂”心态的关键环节,辅导员应通过心理辅导、生涯规划课程、朋辈分享会等形式,引导学生正视自身优劣势,认识到职业教育同样能通向人生出彩的机会。在日常交流中注重正向反馈,肯定点滴进步,强化积极行为,培养学生稳定的自信心态。当学生开始认同自己的价值和发展可能时,便更愿意投入行动,在职教赛道上探索适合自己的成长路径。这种由内而外的转变,正是“以生为本”理念落地见效的体现。

（二）推进线上线下载体的联动

网络已成为高职生获取信息、交流情感、表达观点的主要平台,辅导员必须主动适应这一趋势,将网络空间作为思想政治教育的重要阵地。校园活动是连接学生群体、激发内在动力的有效载体^[12]。辅导员可以设计具有参与性、体验性和成长性的主题活动,如职业规划大赛、朋辈帮扶计划、志愿服务项目等,让学生在真实情境中获得成就感与归属感。通过活动打破“无欲无求”的心理状态,唤醒其对自我发展的关注。在活动中融入理想信念教育元素,使价值引导自然嵌入实践过程,实现润物无声的育人效果。

课堂教学是系统传授知识、塑造思想观念的核心渠道,辅导员需协同任课教师共同构建理论、实践与网络融合的“三课堂”育人体系^[13]。依托第一课堂讲授马克思主义基本原理及其时代价值,帮助学生掌握分析社会现象的科学工具,树立辩证思维与历史视野。推动第二课堂延伸拓展,组织参观红色基地、开展社会调研、参与技能实训等活动,使抽象理论具象化,让学生在亲身体验中深化认知、坚定信念。充分发挥第三课堂即网络课堂的优势,整合优质在线教育资源,推送契合学生兴趣的学习内容,搭建答疑解惑的互动平台,满足多样化成长需求。三个课堂相互衔接、互为支撑,形成全天候、全过程的育人闭环。

（三）加大辅导员培训与激励

学校需为辅导员提供系统化、专业化的培训体系,提升其应对高职生“摆烂”现象的能力。培训内容应涵盖心理学基础、学生行为分析、沟通技巧、职业规划指导以及危机干预策略等方面,帮助辅导员深入理解当代高职生的心理状态和行为动因^[14]。

一方面，激励政策的建立是激发辅导员工作积极性的重要保障。学校应设立专项奖励基金，对在学生思想引导、学业帮扶、心理疏导等方面表现突出的辅导员给予物质和精神双重奖励。将工作成效与职称评定、岗位晋升、评优评先挂钩，形成正向激励机制。对于长期扎根一线、工作成果显著的辅导员，可提供进修深造机会或优先推荐参加高层次培训项目。另一方面，考核机制的规范化有助于提升辅导员工作的科学性与有效性。学校应制定明确的考核指标体系，涵盖学生满意度、日常管理落实情况、谈心谈话频次与质量、特殊群体帮扶成效等多个维度。考核方式采取定量与定性相结合，引入学生反馈、同行评价、学院审核等多元评估主体，确保结果客观公正^[15]。考核周期实行年度考评与阶段性检查相衔接，及时发现工作短板并提出改进建议。考核结果作为奖惩、聘任和发展的核心依据，推动辅导员持续优化工作

方法。通过标准化考核倒逼责任落实，促使辅导员主动关注“摆烂”学生群体的动态变化，精准施策，提升育人实效。

三、结束语

传统的育人模式已不能满足当代大学生的成长发展需求。无论是高职学生群体、辅导员本职工作还是职业教育改革都要求辅导员要因事而化、因时而进、因势而新，努力提升工作的科学性、针对性和实效性。因此，高职辅导员要紧跟时代发展步伐，明确工作理念，优化工作载体，改进工作方法，切实将思想政治教育与价值引领融入学生学习、生活和实践的各个方面，真正解决好学生的思想问题和实际问题。同时，高职院校也应提供倾斜性的政策支持，促使辅导员工作模式的不断创新。

参考文献

- [1] 杜旭阳, 邓红伟. 新时代下高职院校辅导员工作模式的创新研究 [J]. 辽宁高职学报, 2019, 21(4): 90-93.
- [2] 刘沛静. "互联网+"时代下的高校辅导员工作模式创新研究 [J]. 办公自动化, 2022, 27(9): 59-61.
- [3] 郭建伟, 邵红艳, 申佳丽, 付艳. 新时期高校辅导员工作模式探索与经验分析 [J]. 科学咨询, 2023(7): 154-156.
- [4] 褚慧楠. "百万扩招"背景下, 高职院校辅导员思政工作思路探析 [J]. 山西青年, 2019, 0(22): 129-129.
- [5] 何坤, 杜方鑫. "三全育人"视域下高职院校辅导员工作模式的创新研究 [J]. 神州, 2020, 0(6): 192-192.
- [6] 翟巾萱. 高职院校辅导员工作创新研究 [J]. 科技资讯, 2020, 18(35): 254-256.
- [7] 裴璨璨. "互联网+"对高校辅导员工作模式的创新启示 [J]. 大学(研究与管理), 2023(1): 149-152.
- [8] 曹秀海, 周传运. 高校辅导员工作实务探讨与研究 [J]. 天津中德应用技术大学学报, 2023(1): 82-85.
- [9] 赵岩, 王璇, 吴旭. 高职院校辅导员工作管理系统的设计与实现 [J]. 数字技术与应用, 2023, 41(3): 222-224.
- [10] 陈玉林. 立德树人视域下高校辅导员工作的创新与思考 [J]. 佳木斯职业学院学报, 2024, 40(4): 124-126.
- [11] 林世昌. 高职院校辅导员工作模式的创新与发展 [J]. 休闲, 2019, 0(7): 174-174.
- [12] 张燕. 抖音对创新辅导员思政工作方法与路径研究 [J]. 智库时代, 2020(16): 121-123.
- [13] 刘保玲. "互联网+"背景下高校辅导员思想政治教育工作途径探索 [J]. 农村经济与科技, 2020, 31(16): 261-264.
- [14] 胡鹏宇. 一种虚拟辅导员APP模式的创新型研究与设计 [J]. 信息记录材料, 2021, 22(6): 79-81.
- [15] 徐薇. "互联网+"时代背景下高校辅导员工作新模式 [J]. 现代职业教育, 2018, 0(19): 208-208.