

高校女性辅导员工作路径创新研究——基于“00后”大学生群体特征

朱睿 史振宇

湖南理工职业技术学院，湖南湘潭，411100；

摘要：“00后”大学生作为新时代高校学生主体，具有鲜明且独特的群体特征。高校女性辅导员在开展学生工作时，需充分把握这一群体特点。本文通过剖析“00后”大学生群体特征，探究高校女性辅导员工作现状与问题，进而结合女性辅导员优势，探索工作路径创新，以提升育人成效。

关键词：“00后”大学生；高校女性辅导员；工作路径创新

DOI：10.64216/3080-1486.25.11.004

引言

随着“00后”逐渐成为高校大学生的主体，他们在成长环境、思维方式、价值观念等方面呈现出与以往不同的显著特征。高校辅导员作为大学生思想政治教育和日常管理的骨干力量，其工作的针对性和有效性至关重要。而女性辅导员在工作中往往具备独特的优势，如更细腻的情感关怀、更强的亲和力等。因此，研究基于“00后”大学生群体特征的高校女性辅导员工作路径创新，对于提高高校学生工作质量，促进“00后”大学生成长成才具有重要的现实意义。

1 “00后”大学生群体特征解析

1.1 思想维度：多元开放与价值迷茫并存

“00后”成长于信息爆炸时代，网络的普及使他们能够快速接触到多元文化与思想观念，对新兴事物充满好奇，具有较强的开放意识和创新精神。然而，网络信息良莠不齐，部分学生缺乏足够的辨别能力，容易受到不良思想的影响，导致价值观念多元化且不稳定，在面对社会热点问题时，容易出现认知偏差和价值迷茫。例如，在网络上一些历史虚无主义言论可能误导学生对历史的正确认知。微博、抖音等新媒体成为其获取信息的主要渠道，这种碎片化、快餐式的信息接收方式，使其思想呈现开放包容、敢于质疑的特点。例如，在“碳中和”“人工智能伦理”等热点议题讨论中，学生能快速整合多方观点，但也容易陷入“信息茧房”。

1.2 工作维度：个性张扬与责任缺失交织

工作方面，“00后”大学生积极踊跃地参与各类校园活动和学生组织工作，渴望在这些平台上展现自我，

并且具备一定的团队协作意识。但同时，部分学生责任意识有待加强，在工作中遇到压力时，抗压能力不足，容易出现退缩或敷衍的情况。像在组织大型活动时，若遇到筹备困难，一些学生可能就难以坚持，影响工作推进。“00后”大多是独生子女，成长过程中受到家庭的关注较多，自我意识较为强烈，注重个人价值的实现和自我表达。但在集体生活中，部分学生缺乏集体观念和团队协作精神，过于关注个人利益，对集体活动参与积极性不高。

1.3 学习维度：自主探索与功利导向博弈

学习上，“00后”大学生的学习自主性有了一定提升，对于自己感兴趣的专业知识和技能，学习热情高涨。但学习动力存在明显差异，不少学生学习目标不明确，带有较强的功利化倾向，更关注学习能带来的直接利益，如奖学金、就业优势等，而对知识本身的探索欲望不足。受网络环境和快节奏生活方式的影响，“00后”大学生的学习专注力容易分散，在学习过程中常被手机、社交媒体等干扰。同时，他们习惯进行碎片化学习，知识获取零散，缺乏系统性和深度，不利于形成完整的知识体系。

1.4 生活维度：物质优渥与精神焦虑共生

生活中，“00后”大学生成长在物质相对充裕的环境中，注重生活品质，追求个性化体验，乐于尝试新鲜的生活方式，喜欢通过独特的穿着、装饰等展现自我风格。不过，他们的自理能力和人际交往能力存在欠缺，部分学生在集体生活中难以很好地处理与同学的关系，且时常会感受到孤独感和焦虑情绪，尤其是在面对学业压力、未来就业压力时，这种情绪更为明显。同时，他

们对物质的需求和依赖程度较高,在消费观念上,部分学生存在盲目消费、攀比消费等现象。

2 高校女性辅导员工作现状与问题

通过对高校女性辅导员的访谈与调研,围绕其在思政工作中的优势与劣势,从性别、情感、行为、身份、职业、心理等六个方面深入探究。

从性别因素来看,女性辅导员在与学生进行情感沟通、给予细腻关怀方面有着天然优势,更容易与“00后”大学生建立起情感联系,成为学生愿意倾诉的对象。但在处理一些需要强硬态度和果断决策的事务时,比如学生严重违纪事件,可能会受到性别刻板印象的影响,让学生觉得辅导员过于“心软”,从而影响工作的权威性。

情感因素方面,女性辅导员情感丰富,能更好地共情学生的喜怒哀乐,在学生遇到困难或情绪低落时,给予及时的情感支持。然而,过于丰富的情感也可能导致她们在工作中过度代入个人情绪,比如看到学生因家庭问题而消沉,自己也可能长时间陷入负面情绪中,进而影响对工作的判断。

行为特征上,女性辅导员工作通常更为细致、耐心,注重细节,能敏锐地发现学生的细微变化。但有时也会因过于关注细节,在处理一些需要高效推进的工作时,影响整体工作效率。例如在整理大量学生资料时,可能会花费过多时间在一些非关键细节上。

身份定位方面,女性辅导员身兼学生管理者、思想引导者、生活关怀者等多重身份,如何平衡好不同身份的职责,是她们面临的一大难题。比如在日常管理中,既要严格要求学生遵守纪律,又要时刻关注学生的思想动态和生活需求,往往会感到分身乏术。

职业生涯发展上,部分女性辅导员面临着职业发展瓶颈,晋升机会相对有限,这在一定程度上影响了她们的工作积极性。许多女性辅导员长期从事基础的学生工作,缺乏更广阔的发展空间和成长渠道。

心理因素方面,长期面对繁琐的学生工作,再加上来自家庭、学校等多方面的压力,部分女性辅导员容易产生职业倦怠和心理压力,甚至对工作产生抵触情绪。

3 高校女性辅导员工作路径创新探索

3.1 聚焦“思”:强化思想引领与自我提升

加强对“00后”大学生思想动态的研究,结合心理学知识,深入分析他们

的思想特点和需求。例如,利用心理学中的认知行

为理论,了解学生在网络环境影响下的认知形成机制,从而有针对性地开展思想政治教育工作。同时,女性辅导员自身要不断提升思想理论水平,通过参加各类培训、阅读专业书籍等方式,以更专业的素养引导学生树立正确的世界观、人生观和价值观。比如,定期组织学生开展主题班会,结合时事热点,引导学生进行深入思考,树立正确的价值观念。

结合“00后”大学生喜欢接受新鲜事物、依赖网络的特点,创新思想政治教育方式。充分利用新媒体平台,如微信公众号、抖音、微博等,打造线上思想政治教育阵地,发布生动有趣、富有感染力的思想政治教育内容,如短视频、图文故事等,增强思想政治教育的吸引力和实效性。同时,开展多样化的线下思想政治教育活动,如主题班会、案例分析、小组讨论、社会实践等,引导学生积极参与,在实践中深化对主流价值观的理解和认同。通过建立学生思想动态跟踪机制,利用大数据分析、问卷调查、日常观察等方式,及时了解学生在不同阶段、不同环境下的思想变化情况,尤其是关注学生对热点问题、社会事件的看法和态度,为有针对性地开展思想政治教育工作提供依据。

3.2 善用“柔”:发挥性别优势,营造和谐氛围

充分发挥女性辅导员柔和、亲切的工作优势,以平等、尊重的态度与学生交流互动。在处理学生问题时,避免简单粗暴的方式,多采用沟通、疏导的方法。比如,当学生出现违纪行为时,先与学生进行一对一的谈心,了解其行为背后的原因和想法,再根据具体情况进行教育引导,用“柔”的力量化解矛盾,拉近与学生的距离。同时,女性辅导员可以利用自身的亲和力和组织能力,策划和开展各类温馨、有爱的校园文化活动,如节日庆祝活动、心理健康主题活动、志愿服务活动等,营造温馨校园文化氛围。通过这些活动,增强学生之间的情感交流和团队协作意识,营造积极向上、温暖和谐的校园文化氛围,促进学生身心健康发展。

在与学生沟通交流时,女性辅导员要充分发挥自身柔和、亲切的优势,以平等、尊重、理解的态度对待学生,避免简单粗暴的沟通方式,以柔性沟通化解矛盾。当学生出现问题或矛盾时,先耐心倾听学生的想法和感受,给予情感上的支持和理解,然后再进行引导和教育。例如,当学生出现违纪行为时,通过一对一谈心的方式,了解学生违纪的原因,帮助学生认识错误,制定改正措施,用“柔”的力量拉近与学生的距离,化解矛盾。

在学生日常管理中,推行柔性管理理念,注重

人性化管理。制定管理制度和规定时,充分考虑学生的实际情况和需求,体现一定的灵活性和包容性。对于学生的违规行为,以教育引导为主,惩罚为辅,注重培养学生的自律意识和自我管理能力。同时,鼓励学生参与班级和学校的管理工作,充分发挥学生的主体作用,营造民主、和谐的管理氛围。

3.3 关切“情”:构建情感共鸣,提供专业支持

关注“00后”大学生的心理健康,利用女性辅导员情感细腻的特点,及时发现学生的心理问题苗头。结合社会学知识,分析学生心理问题产生的社会背景、家庭环境等因素,运用心理学专业方法,与学生共情,从而为学生提供心理支持和帮助。例如,通过日常观察和与学生的交流,发现有学生出现情绪低落、失眠等症状时,及时与学生沟通,了解其心理状态,并为其提供心理咨询的渠道,必要时联系专业的心理医生进行干预。同时,女性辅导员可以定期开展心理健康知识讲座、团体心理辅导等活动,提高学生的心理健康意识和自我调节能力,引导学生保持健康的心理状态。

利用女性辅导员情感细腻、善于观察的特点,及时发现学生的心理问题苗头,加强心理健康教育与辅导。结合心理学知识和专业方法,为学生提供心理健康教育 and 辅导。开展心理健康知识讲座、团体心理辅导、个体心理咨询等活动,提高学生的心理健康意识和自我调节能力。同时,与学校心理健康教育中心密切合作,建立心理危机预警和干预机制,对存在严重心理问题的学生及时进行干预和转介,保障学生的心理健康。

学生的情感需求和心理健康状况与家庭环境密切相关。女性辅导员要加强与学生家长的沟通与合作,构建家校协同育人模式。通过家长会、家访、电话沟通、网络交流等方式,及时向家长反馈学生的在校情况,了解学生的家庭环境和成长背景,共同关注学生的情感和心理发展。同时,为家长提供家庭教育指导和建议,帮助家长树立正确的教育观念,掌握科学的教育方法,形成家校育人合力。

3.4 提升“效”:助力职业发展,增强工作效能

聚焦高校女性辅导员职业能力进阶,着力构建专业知识、沟通协调与应急处置的多维能力矩阵。校方应搭建多元化成长平台,通过组织前沿学术研讨会、定制专题培训课程等方式,精准破除职业发展壁垒。与此同时,女性辅导员需主动树立终身学习理念,以动态知识更新

赋能专业成长。例如,掌握新媒体运营技巧,打造沉浸式师生互动场域;精研危机干预理论,锻造突发事件的专业处置能力,从而更从容地应对“00后”大学生个性化、多元化的成长需求。

在职业发展路径优化层面,深度融合信息化技术与现代化管理手段,推动工作模式转型升级。依托学生管理信息系统实现数据集约化管理,大幅提升日常事务处理效能;借助大数据分析技术构建学生行为预测模型,实现问题的前瞻性干预;善用新媒体矩阵拓展沟通维度,打造即时响应的服务网络。此外,建立科学完备的工作评价反馈体系,通过多维度绩效评估精准定位工作短板,以闭环改进机制驱动职业能力持续跃升,最终实现工作质效的全面突破。

4 结论

“00后”大学生群体特征为高校女性辅导员工作带来了新的挑战与机遇。通过对“00后”大学生群体特征的深入研究,以及对高校女性辅导员工作现状与问题的探究,从聚焦“思”、善用“柔”、关切“情”、提升“效”等方面探索出高校女性辅导员工作路径创新的有效方式。充分发挥了高校女性辅导员的优势,契合“00后”大学生的特点与需求,解决工作中存在的问题,增强工作的针对性和实效性,促进“00后”大学生全面成长成才。

参考文献

- [1]戴天.“00后”大学生的高校辅导员心理辅导能力提升研究[J].河北经实大学学报,2023(03):87-91.
- [2]汲怀远.高职院校女辅导员的工作路径探讨[J].安徽水利水电职业技术学院学报,2020(03):87-89.
- [3]王洁玉.新时代高校辅导员创新工作方法的路径探析[J].云南开放大学学报,2020(08):61-65.
- [4]李敏.“00后”大学生思想行为特点与教育对策研究[J].华北电力大学学报(社会科学版),2021(06):114-124.

作者简介:朱睿(1992.10-),女,汉族,湖南双峰人,讲师,硕士,湖南理工职业技术学院,研究方向:思政教育,就业指导。

基金项目:2024年湖南理工职业技术学院立项课题“基于‘00后’大学生群体特征的高校女性辅导员工作路径创新研究”(项目编号:2024HNVITSK013)。