

高职辅导员在“00后”学生价值共同体构建中角色重构探析

司元娇

泸州职业技术学院成渝地区双城经济圈（泸州）商学院

DOI:10.32629/mef.v9i4.20329

[摘要] 在职业教育高质量发展、“00后”成为高职学生主体的双重背景下,学生思维方式、行为习惯与组织归属形态均呈现新的特征,具体表现为学生组织的教育功能趋于表层化、与专业成长及价值塑造的联结弱化,宿舍作为基础单元的治理效能不足、矛盾预防与化解机制亟待健全,辅导员队伍则普遍存在职责边界模糊、事务性负荷过重与专业化发展路径不清。探索一种普遍适用于职业院校的、以辅导员角色重塑为枢纽的学生工作优化路径,具有重要的现实紧迫性。本文基于辅导员工作视角,主张通过系统性重构推动其角色向学生成长生态的设计者与协同者转型,致力于促进学生活动与专业教育有机融合、激活组织育人内生动力,强化宿舍生活共同体的建设与支持、夯实基层治理基础,构建清晰的辅导员能力发展体系与工作减负机制,为提升高职院校学生工作的科学性与实效性贡献思路。

[关键词] 高职院校辅导员; 学生价值共同体; 角色重构; 三全育人

中图分类号: G455 文献标识码: A

An Analysis of the Role Reconstruction of Higher Vocational College Counselors in the Construction of the Value Community for Post-2000 Students

Yuanjiao Si

Luzhou Vocational and Technical College Chengdu-Chongqing Regional Dual-City Economic Circle (Luzhou) Business School

[Abstract] Against the dual backdrop of high-quality vocational education development and the emergence of Generation Z as the dominant demographic in higher vocational institutions, students' thinking patterns, behavioral habits, and organizational affiliations exhibit new characteristics. These include the superficialization of student organizations' educational functions, weakened connections with professional growth and value cultivation, insufficient governance effectiveness of dormitories as fundamental units, and an urgent need to improve conflict prevention and resolution mechanisms. The counselor workforce commonly faces ambiguous role boundaries, excessive administrative burdens, and unclear career development pathways. Exploring a universally applicable optimization framework for student affairs work in vocational colleges—centered on redefining counselors' roles—is therefore critically urgent. From a counselor perspective, this paper advocates systematic restructuring to transform counselors into designers and collaborators of students' developmental ecosystems. It aims to integrate student activities with professional education, activate organizational endogenous educational momentum, strengthen dormitory community development, consolidate grassroots governance foundations, and establish a clear counselor competency development system with workload reduction mechanisms, thereby enhancing the scientific rigor and effectiveness of student affairs management in higher vocational institutions.

[Key words] Counselors in higher vocational colleges; Student value community; Role reconstruction; Comprehensive education (covering all aspects, all students, and all learning processes)

党的二十大报告明确指出:“青年强,则国家强。”青年工作是关乎未来的战略性工作,需以科学理论引领青年成长,以初心使命凝聚青年共识,做好青年的知心人、青年工作的热心人、青

年群体的引路人。当前,高职院校“00后”学生工作的传统模式正面临系统性挑战,辅导员的工作重心亟待从单一行政管控转向培育成长共同体;通过塑造共同职业愿景、搭建情感联结组

带、建立互助行为规范,破解学生个体“原子化”与集体意识淡漠的困境,推动学生从被动管理对象向主动成长主体的范式转型。

1 现实审视: 高职院校“00后”学生价值共同体构建的困境

学生价值共同体并非单纯的物理空间聚集,而是基于共同职业愿景、情感联结与价值认同形成的成长互助有机体。在职业教育高质量发展背景下,构建学生价值共同体是落实立德树人根本任务、破解“原子化”生存困境的关键路径。审视当前职业院校辅导员关于“00后”学生的工作现状,受内外多重因素影响,在组织架构、育人阵地、主体力量等方面均存在结构性短板,在一定程度上制约了共同体的形成与效能发挥。

1.1 学生组织育人功能异化,价值引领载体作用虚置

学生组织本应是培育共同体意识的核心载体,是实现学生自我教育、自我管理、自我服务的重要平台。但在实际运行中,其功能呈现明显的“行政化”和“娱乐化”倾向,导致价值引领的传导链条断裂。

首先,组织架构叠床架屋,运行机制缺乏活力。部分“00后”高职学生组织照搬行政管理模式,科层色彩浓厚,“官气”有余但“地气”不足。这种科层化倾向导致组织服务职能弱化,学生参与动机呈现功利化特征。部分学生加入组织目的在于通过学生干部身份获取评奖评优加分,而不是追求实现共同价值。这种纯理性的“经济人”有着“精致的利己主义”表现,消解了学生组织应有的价值理性,使得组织内部缺乏深度的思想交流与情感共鸣,难以形成真正的共同体意识。

其次,活动设计脱离专业教育背景,缺乏职业素养培育的深度植入。部分学生活动流于形式,热衷于娱乐化的趣味游戏,看起来热闹,但缺乏价值度高的活动,忽视了对工匠精神、劳模精神的深度挖掘、学习和传承。这种“为活动而活动”的倾向,使得活动内容与学生职业发展需求脱节,难以引发学生深层次的价值认同。辅导员在指导过程中,受限于精力分散与考核压力,常陷入“重流程审批、轻内涵建设”的事务主义窠臼,往往只关注活动是否按期举办、材料是否齐全、宣传是否合规,而忽视了对活动育人效果的评估和价值内涵的提炼、推广。这种缺位致使学生组织形式重于内容,不仅未能成为凝聚人心的阵地,反而在一定程度上加剧了学生对集体活动的疏离感。

1.2 宿舍育人阵地效能式微,基层治理风险系数攀升

宿舍作为学生生活、休息与互动的高频场域,理应是共同体建设的最前沿与“细胞单元”。然而,随着数字化生存方式的常态化,现实社交空间被虚拟网络挤压,“面对面”让位于“键对键”,曾经熟悉的“卧谈会”让位于同处一室而无一言,宿舍的育人功能面临严峻挑战。

首先,物理空间的居住属性异化,现实社交呈现“孤岛化”特征。随着移动互联网技术的普及,“00后”高职学生习惯于通过网络进行社交娱乐,宿舍逐渐退化为单纯的居住单元,“宅文化”盛行导致同一屋檐下的室友成为“最熟悉的陌生人”。这种

物理距离接近而心理距离疏远的悖论,直接削弱了宿舍作为情感共同体的基础^[1]。

其次,人际冲突频发,心理危机诱因隐蔽化。相关研究表明,宿舍人际冲突已成为引发高职学生心理危机的主要诱因,矛盾多源于生活习惯差异、价值观分歧与沟通机制缺失。在缺乏有效沟通渠道与规则意识的情况下,微小摩擦极易升级为激烈冲突。现有的宿舍管理模式多侧重于进出登记、安全卫生检查等管控手段,属于典型的“事后处置”思维,忽视了生活场域的文化滋养、情感培育功能。这种管理导向导致宿舍文化建设滞后,缺乏对学生人际交往能力的引导,使得宿舍微环境缺乏温情与包容。

再次,辅导员介入机制滞后,阵地建设缺乏主动性。在传统工作惯性下,辅导员对宿舍的管理往往停留在“查寝”层面,缺乏对宿舍人际动力学的深度研究。由于未能建立起有效的“宿舍—班—辅导员”信息预警机制,辅导员往往在矛盾爆发后才介入调处,处于被动应对状态。这种介入滞后性,导致宿舍这一基层治理单元的育人潜力未被有效激活,反而成为风险隐患的聚集地,严重威胁校园安全稳定。

1.3 辅导员角色定位模糊,专业化引领能力受限^[2]

在构建学生价值共同体的系统工程中,辅导员本应扮演“织网者”与“设计师”的角色,承担起价值引领、资源整合与制度建设的关键职能。然而,在现行评价机制与工作生态下,辅导员队伍普遍面临角色定位模糊与专业能力受限的多重困境。

首先,角色超载引发职能异化。随着高校管理精细化的推进,辅导员被赋予了繁杂的行政事务,涵盖党团建设、奖助贷、心理疏导、就业指导等职能。在“上面千条线,下面一根针”的压力传导下,辅导员被迫充当“事务管家”与“行政勤杂工”的角色。繁杂的事务性工作挤占了深度辅导与理论研究的时间,使其难以聚焦学生群体特征进行系统思考。这种角色超载导致辅导员在工作中往往疲于应付,难以抽出精力研究共同体构建的内在规律,工作方式呈现碎片化、应急化特征,缺乏对学生组织建设与宿舍文化培育的长远规划。

其次,专业支撑体系薄弱。构建学生价值共同体是一项专业性极强的工作,要求辅导员具备社会学、心理学、管理学等多学科知识储备。然而,面对复杂的群体动力学问题与“00后”学生多元的价值诉求,部分辅导员存在明显的“本领恐慌”。由于缺乏系统的专业训练,加之业务时间“理论充电”不足,部分辅导员在处理复杂人际冲突、设计团体辅导活动、提炼组织文化内涵等方面显得力不从心。这种专业化引领能力的短板,使得辅导员难以提供高质量、专家化的成长服务,致使共同体构建缺乏有效的智力支持。

再次,评价导向偏差抑制角色转型。当前对辅导员的考核评价体系,多侧重于可视化的量化指标,如就业率、违纪率、活动场次等,而对于难以量化的学生价值认同度、集体归属感等质性指标关注不足。这种较为片面的评价导向,在客观上诱导辅导员将工作重心放在短期见效的事务性工作上,忽视了需要长期投

入、潜移默化的共同体建设工作。基于制度激励与专业认同的缺乏,辅导员角色重构的内生动力不足,难以真正回归育人本位。

2 逻辑转向: 辅导员角色的内涵重塑

在职业教育深化改革与生源结构代际更迭的双重背景下,传统管控型学生工作模式的边际效应递减。面对学生群体价值多元化、需求个性化与社交网络化的新特征,辅导员队伍应当突破路径依赖,从单一的行政执行者向复合型的共同体建设者转变,实现职业角色的内涵式重塑。

2.1 从“事务管理者”转向“成长设计师”

传统学生工作模式往往陷入“保姆式”事务,侧重于行为规范的外部约束与风险防控。然而,共同体建设要求超越被动管理,转向主动的价值引导与生态构建。辅导员应跳出碎片化的事务性工作,确立全生命周期发展的教育视域,承担起学生成长“设计师”的专业职能。

首先,实现工作重心的前移与升华。辅导员应依据职业教育规律与学生认知特点,对班级与宿舍建设进行顶层设计,将抽象的职业精神、工匠文化转化为具象的组织目标、制度规范与文化符号,比如通过设计具有专业特色的班级文化标识、构建基于职业技能竞赛的团队活动载体,将行业规范融入日常管理。这种设计并非简单的活动堆砌,而是对育人环境的系统性规划,旨在构建一种无需强制即可潜移默化影响学生行为的“教育场域”。

其次,注重内在驱动力的激发。管理思维的核心在于控制,而共同体思维的核心在于连接与赋能。辅导员应通过设计渐进式的成长路径,引导学生从被动接受规则的客体,转变为参与共同体建设的主体。在规划设计时,应充分吸纳学生意见,建立契约化的管理规范,使制度内化为学生的自觉行动。通过赋予学生参与权与决策权,增强其在共同体中的归属感与责任感,从而实现从“他律”向“自律”的根本性跨越。

2.2 从“单向说教者”转向“协同赋能者”

在信息传播去中心化的网络时代,辅导员的传统权威面临消解,单纯依赖行政权力与单向灌输的说教模式已难以为继^[3]。辅导员需重构职业权威,其来源应转向专业素养与人格魅力,角色定位亦需从孤立的“救火队员”转向整合资源的“协同赋能者”。

一方面,重构师生互动范式,强化专业引领。面对思维活跃、权利意识浓厚的“00后”学生,辅导员应摒弃居高临下的说教姿态,转而成为学生成长的咨询者与引路人。这要求辅导员具备心理学、职业生涯规划等跨学科知识,能够提供个性化、专业化的深度辅导。通过建立平等的对话机制,运用同理心倾听与专业技巧介入,解决学生深层次的思想困惑与发展难题,以专业能力赢得学生认同,重塑话语权。

另一方面,激活主体潜能,构建协同育人生态。辅导员不应是学生工作的“孤勇者”,而应是资源的整合者与能量的传递者。应着力挖掘学生骨干的朋辈教育潜力,搭建多样化的互助平台,通过“放权、赋能、支持”,激发学生自我管理的内生动力。同

时,辅导员需发挥枢纽作用,打破校园围墙,链接家校、校企、校地等多方资源,构建多元主体协同参与的育人格局。在这一格局中,辅导员扮演“织网者”的角色,通过资源调配与机制创新,为共同体建设注入持续的外部动力,实现育人效果的最大化。

3 路径探析: “三级联动”模型的构建与实践

针对前文所述的组织功能异化、阵地效能式微及主体角色模糊等结构性困境,本文提出构建“辅导员(规划引领)—学生骨干(朋辈示范)—宿舍(实践基座)”的三级联动模型,旨在通过重塑辅导员角色、激活中间层力量、夯实基层阵地,形成纵向贯通、横向协同的育人闭环,实现学生价值共同体的有效重构。

3.1 第一级: 辅导员层级的规划与引领——从“事务管家”转向“顶层设计师”

辅导员作为模型的核心驱动层,其职能重心需从事务性工作的被动应付转向共同体建设的主动规划。其核心职责在于把方向、建机制、聚资源,为共同体建设提供制度保障与价值导航。

首先,实施顶层设计,将职业素养培育融入共同体建设全过程。辅导员应立足职业教育类型特征,将工匠精神、劳模精神等职业文化要素细化为具体的班级公约与行为规范。在制定共同体建设规划时,应明确“学期有主题、月月有重点、人人有方向”的阶段性目标,避免活动的碎片化与娱乐化。通过设计具有专业特色的文化标识与集体仪式,强化学生对职业角色的心理认同,使共同体成为职业素养养成的“孵化器”。

其次,优化机制供给,打造高绩效的学生骨干队伍。针对学生组织“行政化”倾向,辅导员需推动选拔机制与评价机制的改革。在选拔上,摒弃唯票数论,引入结构化面试与情景模拟测试,重点考察候选人的服务意识与组织协调能力;在培养上,建立“理论学习+项目实践”的双轨培养模式,通过举办骨干培训班、设立轮值主席岗等形式,提升其政治素养与执行力。同时,建立动态调整机制,对履职不力的骨干实行退出机制,保持骨干队伍的纯洁性与先进性。

最后,整合多方资源,构建协同育人的支持系统。辅导员应发挥枢纽作用,打破校园围墙,引入家长委员会、优秀校友、企业导师等外部资源。通过开展“企业导师进班级”“优秀校友话成长”等活动,将行业企业的价值标准引入共同体建设,解决学校教育职场需求脱节的问题^[4]。通过资源整合,为共同体建设提供持续的外部动力与专业支持,实现从“单一作战”向“协同育人”的转变。

3.2 第二级: 学生骨干层级的联结与示范——从“行政助手”转向“朋辈合伙人”

学生骨干是辅导员与学生之间的关键联结,是共同体建设的“关键少数”。在三级联动模型中,学生骨干的角色定位需从被动执行指令的“行政助手”转变为主动参与建设的“朋辈合伙人”。

一方面,推行“项目化”运作机制,激发组织内生动力。针对学生活动吸引力不足的问题,辅导员应指导学生骨干转变工作思路,实行“项目竞标”与“揭榜挂帅”制度。鼓励学生骨干

围绕专业实践、志愿服务、文化创新等领域，自主组建项目团队，策划实施方案。在此过程中，学生骨干不仅是执行者，更是策划者与管理者。通过项目化运作，让学生在解决实际问题中锻炼团队协作能力，在服务同学中实现自我价值，从而增强组织的凝聚力与号召力，破解组织“空心化”难题。

另一方面，落实学生骨干联系宿舍制度，打通育人“最后一公里”。针对宿舍人际疏离与沟通不畅的问题，建立“一对多”的定点联系机制。每位学生骨干负责联系若干个宿舍，定期深入宿舍开展谈心谈话、学业帮扶与思想引领。这种制度设计要求学生骨干发挥“信息员”与“润滑剂”作用：既要及时收集并反馈学生的诉求与舆情，协助辅导员化解基层矛盾；又要以身作则，通过自身的榜样示范，将辅导员的育人意图转化为学生易于接受的朋辈语言与行动。通过这种“键对键”与“面对面”相结合的方式，消除层级隔阂，打通共同体建设的“中梗阻”。

3.3第三级：宿舍层级的实践与共生——从“物理空间”转向“成长共同体”

宿舍是共同体的细胞单元，也是检验育人成效的终端。三级联动模型的落脚点在于推动宿舍从单纯的“居住空间”向内涵丰富的“成长共同体”转型。

一是建立“宿舍成长档案”，实现发展轨迹可视化。改变过去宿舍评价仅看卫生状况的单一维度，建立涵盖思想品德、学业成绩、技能竞赛、志愿服务等多维度的综合评价体系。通过“宿舍成长档案”，记录宿舍成员的每一次进步与成长，量化集体荣誉的积累过程。这种可视化的激励机制，能够有效增强宿舍成员的集体荣誉感与归属感，引导学生在追求共同目标中形成紧密的利益共同体与情感共同体。

二是推行“宿舍项目制”，促进人际互动深度化。鼓励以宿舍为单位申报文化建设、科研攻关、社会实践等项目，例如开展“宿舍技能比武”“宿舍文化节”等活动，引导宿舍成员集体策划、分工协作。在项目实施过程中，成员之间需要频繁互动、深度沟通，这不仅能增进情感连接，还能有效化解因生活习惯差异带来的摩擦。通过共同完成任务，宿舍逐渐形成独特的团队文化与价值共识，从而破解“宅文化”带来的社交隔离。

三是完善矛盾预警与调解机制，实现基层治理现代化。构建“舍长—心理委员—辅导员”三级响应体系。舍长作为第一责任人，负责日常观察与即时调解；心理委员作为专业力量，负责定期排查与重点干预；辅导员作为终极防线，负责复杂矛盾的化解与心理危机干预。通过分级响应、层层递进，将风险化解在萌芽状态。同时，引入“宿舍公约”协商机制，引导学生自主制定寝室规则，培养契约精神与自治能力，使宿舍真正成为学生生活的安全港湾与精神家园^[5]。

综上所述，高职院校学生价值共同体的构建是一项复杂的系统工程，辅导员的角色重构是破解其中的关键变量。面对“00后”学生群体的代际特征，辅导员应主动超越传统管理窠臼，实现从“单向管控”向“协同治理”、从“被动应对”向“主动赋能”的范式转型。这要求辅导员不仅需要更新教育理念，更需具备系统思维与专业素养，深入把握学生群体动力学特征，通过构建“辅导员—学生骨干—宿舍”三级联动模型，整合育人资源，激活基层组织微观活力，将立德树人根本任务落细落实，延伸思政教育的生活场域，为培养高素质技术技能人才筑牢坚实的组织保障与精神底座。

[参考文献]

[1]雷哲瑞.数字技术赋能:智慧校园的宿舍文化建设[J].云端,2025,(51):128-130.

[2]赵玉鹏.高校辅导员专业化发展研究[D].大连理工大学,2024.

[3]张玉奇,杨浩.全媒体时代“00后”大学生思想政治教育话语的转换与重塑[J].成都工业学院学报,2026,29(2):92-98.

[4]周子彦,李璐阳,王康,等.高校辅导员在大学生就业指导中的角色定位与发展策略[J].山西青年,2026,(05):69-71.

[5]彭文会,赵海华,庄艳.宿舍心理之家建设融入“大学生心理健康教育”课程实践探索[J].社会与公益,2025,(22):276-278.

作者简介:

司元娇(1992.02),女,汉族,四川省泸州市人,本科,单位:泸州职业技术学院,职称:讲师,研究方向:学生管理、管理学方向。