

新媒体环境下高校辅导员队伍建设研究

冯彩美

广东碧桂园职业学院智能制造与信息学院, 中国·广东 清远 511500

【摘要】新媒体时代高校辅导员队伍建设面临的重要的挑战, 传统的高校辅导员建设已经无法跟上现实的需求。因此, 如何充分利用新媒体环境全面推广和建设高校辅导员队伍, 这是当下非常重要的课题。本文旨在分析新媒体环境对高校辅导员工作的影响, 包括信息传播方式、学生思想行动改变等, 提出加强高校辅导员队伍建设的策略, 优化完善相关管理体系, 促进高校辅导员在新媒体环境工作下的能力和水平提升。

【关键词】新媒体环境; 高校辅导员; 队伍建设; 策略研究

1 引言

随着信息时代的快速发展, 新媒体已经深入到各行各业, 改变了人们的生活和学习方式。在高校教育领域, 新媒体的出现更是为高校辅导员带来了新的机遇和挑战。传统的高校辅导员, 其工作方式已经无法满足当下需求, 作为大学生思想政治教育的骨干力量, 相关工作直接影响到大学生的成长和高校稳定发展。因此在新媒体环境下, 加强高校辅导员队伍建设, 全面提升辅导员的工作能力和水

下, 信息可以传遍全球高校, 辅导员更是可以通过各类新媒体平台。例如微信、微博、抖音等及时发布学校的通知和信息, 同时也可以传播正能量信息开展思想政治工作。另外, 学生也可以通过新媒体平台快速获取信息, 并且与辅导员进行实时交流。这种传播方式的改变提升了工作效率, 增强了教育的针对性。因此, 对于辅导员来说, 可以通过制定和制作相关生动有趣的短视频, 喜闻乐见的播放内容来吸引学生关注和参与, 提高和提升他们的社会主义核心价值观。

2.1 信息传播方式的改变

新媒体传播速度非常快, 信息量非常大, 互动性非常强, 打破了传统信息传播的时间和空间。在新媒体环境

2.2 学生思想行为的改变

新媒体的出现让大学生的思想行为也发生了显著的变化, 一方面大学生可以接触的信息越来越多, 拓宽他们的

表1 新媒体下高校辅导员工作差异性

分类维度	差异表现	具体说明
工作内容差异	思想教育	传统思想教育多为线下集中授课, 新媒体下可通过短视频、公众号推文、直播等形式开展, 传播范围更广、形式更生动
	日常管理	传统依靠纸质文件、班会通知, 新媒体下利用班级群、校园APP等即时发布通知、收集信息, 效率更高; 但需注意信息真实性与网络舆情管理
	心理健康教育	传统以面谈为主, 新媒体可通过线上心理测评、匿名咨询平台、心理科普短视频等方式, 扩大覆盖面, 便于学生隐私保护
	就业指导	传统举办线下招聘会、讲座, 新媒体通过就业信息网站、招聘直播、职业测评小程序等, 打破地域限制, 提供个性化指导
工作方式差异	沟通渠道	传统以面对面、电话沟通为主; 新媒体下增加微信、QQ、微博、短视频平台等多样化沟通渠道, 可实现即时互动与一对多沟通
	信息传播	传统通过宣传栏、文件、会议传播; 新媒体借助图文、视频、直播等形式, 信息传播速度快、互动性强, 需注重内容创意与吸引力
	活动组织	传统多为线下活动; 新媒体可开展线上主题活动、网络竞赛、云班会等, 参与度更高, 形式更灵活
能力要求差异	技术能力	传统工作对技术要求较低; 新媒体环境下需掌握新媒体运营、数据分析、视频制作、直播等技术, 以更好地开展工作
	信息处理能力	传统信息来源单一, 处理相对简单; 新媒体下信息繁杂, 需具备更强的信息筛选、整合、辨别能力, 防止错误信息传播
	网络舆情应对能力	传统舆情风险小; 新媒体下学生在网络表达活跃, 辅导员需具备舆情监测、分析与引导能力, 及时化解网络矛盾与危机

视野, 激发他们的创新思维, 另一方面新媒体当中的一些不良信息, 比如虚假信息, 低俗信息等也对大学生的价值观产生了重要的冲击。然而, 他们一方面要过滤那些不好的信息, 避免学生沉迷于网络, 另一方面也要促进他们利用好新媒体平台, 通过新媒体平台传递正能量, 从而提升他们的核心价值观。不论是哪一种, 高校辅导员都要密切关注学生的思想行为变化, 尤其是当下不良的信息正在快速传播, 导致很多学生过度依赖于网络社交, 与现实人员的沟通交流能力大大下降。而且, 他们还会产生一些过度消费的行为, 所以对于高校辅导员来说, 还要密切关注学生的行为变化, 及时进行引导和教育。

2.3 对辅导员能力素质的要求

新媒体环境下, 对于高校辅导员来说也提出了更高的要求。首先辅导员要熟知和掌握新媒体的基本操作内容, 可以熟练应用各种新媒体工具制作, 传播一些优质的教育内容, 同时还可以辨别和抵制一些不良信息。其次, 高校辅导员应该具备更强的沟通能力和网络舆情应对能力, 可以在学生和新媒体之间做好桥梁工作, 发现和及时处理网络舆情事件, 维护校园的稳定。最后对于辅导员来说还需要具备一定的创新能力, 要不断探索新的工作方式和模式, 可以充分利用大数据分析技术来了解学生的喜好和兴趣, 为学校和学生提供个性化的教育服务。(见表1)

3 新媒体环境下高校辅导员队伍建设存在的问题

3.1 辅导员能力良莠不齐

对于新媒体环境下, 高校辅导员整体能力还是良莠不齐。目前高校辅导员队伍当中很多辅导员对于新媒体的认识和应用能力不足, 尤其是一些年龄比较大的辅导员, 他们对新媒体技术的接受和掌握比较慢, 在工作当中还是依赖于传统的教育方式和手段, 难以充分利用新媒体平台开展工作。另外, 一些年轻的辅导员虽然对新媒体比较熟悉, 但是在运用新媒体进行思想政治教育的时候, 缺乏系

统性和深度, 往往只是简单的发布信息, 没有充分发挥新媒体的育人功能。总之对于新媒体环境下高校辅导员还是需要全面提升他们的技术能力, 可以提升他们的整体操作水平, 尤其是可以推动他们在一些新媒体公众号上发布一些创新力比较强, 吸引力比较大的内容, 只有这样才能更好的满足新媒体下学生能力水平的提升需求。

3.2 培训体系有待于完善

高校对于辅导员的整体培训体系不够完善, 针对新媒体的能力培训内容比较少, 而且培训形式非常单一, 基本上采用讲座报告等方式, 缺乏实践操作和案例分析。这就导致辅导员在实际的培训过程中很难真正掌握新媒体技术的应用, 而且培训的持续性不足, 没有形成长效机制, 无法满足辅导员不断提升新媒体素质的需求。另外有的高校一年只组织1~2次的新媒体培训, 培训时间比较短, 辅导员在培训之后缺乏后续的指导和实践机会, 就很难将新媒体的知识应用到实际工作中, 所以在培训体系不够完善的前提下, 高校辅导员的整体能力还是有待于提升, 因此高校对于辅导员的培训体系需要建立健全。

3.3 激励机制需要更健全

对于高校辅导员来说, 在新媒体环境下开展工作, 它的整体激励机制不够健全, 缺乏对辅导员运用新媒体创新工作方式的督导和奖励。辅导员在新媒体平台上投入大量的时间和精力制作一些优质的教育内容, 往往得不到认可和回报, 这就影响他们的工作积极性和创造性。所以对于辅导员的绩效考核评定职称来说, 还是需要引入新媒体工作的考量权重, 要充分体现出新媒体工作的价值, 一些辅导员在精心制作的新媒体作品在学生中反响比较好, 可以在绩效考核中进行额外的加分和奖励。总而言之, 要建立健全对于高校辅导员运用新媒体过程当中的激励机制, 更好地提升辅导员参与新媒体创作的积极性, 有效提升他们创造能力, 满足目前新媒体下学生发展需求。

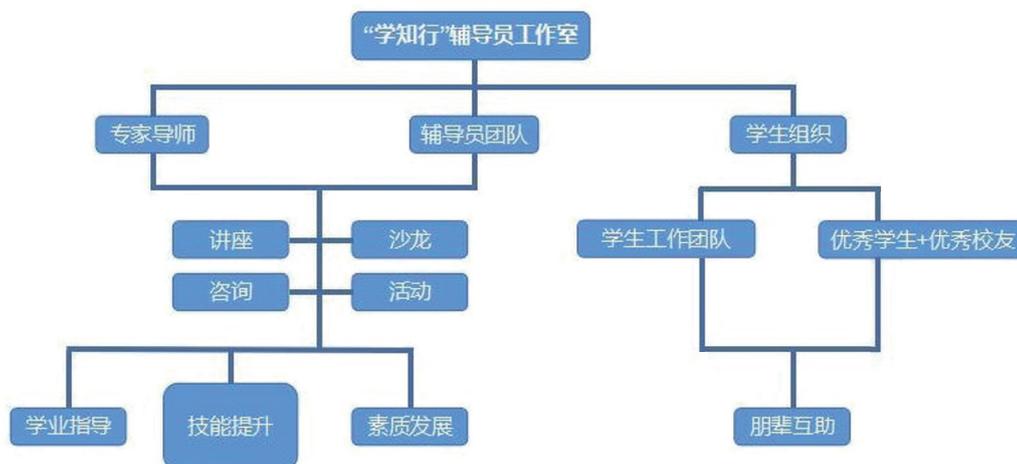


图1 新媒体“学知行”辅导员工作室模式

4 新媒体环境下高校辅导员队伍建设的措施

4.1 提升辅导员新媒体技术能力

新媒体环境下, 加强高校辅导员队伍建设的首要策略就是要提升辅导员新媒体技术能力和水平。高校应该组织辅导员参与新媒体的知识相关培训, 邀请新媒体领域的专家学者进行授课, 而且要系统的讲解新媒体的概念、特点、发展趋势和应用操作。此外, 还要为辅导员提供新媒体应用的实践舞台, 让他们在实际的操作过程中充分的应用新媒体软件, 高校还可以建立相关的新媒体工作室, 配备必要的设备和技术支持, 鼓励辅导员策划制作新媒体作品。例如短视频, 图文推送, 网络直播等, 组织新媒体实践的比赛, 对优秀的新媒体作品给予表彰和奖励, 激发辅导员的积极性和创造性。通过组织辅导员新媒体的创意大赛, 要求辅导员围绕思想政治教育, 校园文化建设等制作有创造性的新媒体作品, 评选出优秀作品之后, 在校园内进行展示和推广, 从而更好地应对新媒体环境下高效整体发展需求。(见图1)

4.2 完善辅导员新媒体培训体系

对于新媒体技术水平的提升, 完善培训体系也是非常重要的。培训内容应该涵盖新媒体技术的应用, 思想教育, 网络舆情, 应对学生心理辅导等多个方面。不但要帮助辅导员学习如何运用新媒体工具制作和传播信息, 还要培养他们运用新媒体开展思想教育, 提高他们对网络舆情的分析和应对能力, 充分运用新媒体平台对学生进行技术辅导。例如可以设立网络思想政治教育案例分析课堂, 通过分析案例内容, 让辅导员学习如何在新媒体环境下引导学生树立正确的价值观和信息观。而且, 还要开展网络舆情的学习, 模拟演练, 提高辅导员积极应对突发网络舆情的能力。此外, 还可以利用在线的学习平台, 为辅导员提供丰富的学习资源, 方便他们随时学习, 随时进步。高校对于辅导员新媒体的培训要纳入长期的发展规划, 要建立长效的培训机制, 制定详细的培训计划, 定期组织辅导员参加培训, 确保培训的持续性和系统性。同时, 对于辅导员的培训效果要进行跟踪评估, 根据评估的结果要实时调整培训内容和方式, 不断提高培训质量。每学期还要定期对辅导员的新媒体培训计划进行考核, 明确考核的目标内容和形式, 在培训结束后还可以通过问卷调查的形式, 实际操作的方式对辅导员进行培训效果的评估。因此, 要建立长效培训机制评估培训效果, 完善培训体系, 更好的让辅导员提升新媒体技术水平能力。

4.3 建立健全的辅导员奖励机制

建立健全激励机制也是非常重要, 高校应该设立新媒体工作的专项奖励, 对于在新媒体平台上积极开展工作, 制作出优秀的教育内容, 受到学生广泛的欢迎和好评

的辅导员要给予表彰和奖励。奖励内容可以包括物质奖励和精神奖励, 还可以颁布相应的奖金证书, 奖品, 提高辅导员的工作积极性和成就感。而且还可以设立优秀新媒体辅导员奖项, 每年评选一次, 给予辅导员物质奖励, 并在学校范围内进行宣传和推广。最后还要对辅导员在新媒体环境下的工作内容纳入绩效考核和职称评定体系, 提升他们在考核和评定当中的权重, 制定具体的考核指标和评价标准, 对辅导员应用新媒体开展思想政治工作的效果和质量以及影响力与学生在媒体当中的互动情况进行全面的考核。在职称评定的过程中, 更是要在新媒体工作中有突出表现的辅导员给予适当的加分, 激励辅导员积极投身到新媒体工作当中, 在绩效考核当中要设置新媒体工作的专项考核指标。总而言之, 要建立健全相关的奖励机制, 要让辅导员积极参与到新媒体工作当中, 通过新媒体的力量引导学生积极开展思想工作, 提升正确的价值观, 核心价值观, 更好地满足高校学生发展需求。

5 结论

新媒体环境下为高校辅导员的工作带来了新的机遇, 也是新的挑战。加强高校辅导员队伍建设, 适应新媒体环境已经成为了必然之势。通过提升辅导员的新媒体整体素质, 完善培训体系, 建立记忆力机制等都是可以全面提高辅导员在新媒体环境下的工作能力和水平, 更好地发挥辅导员在大学生思想政治教育当中的作用, 全面培养德智体美劳全面发展的大学生社会主义接班人。在未来发展中, 高校应该持续关注新媒体技术的发展趋势, 不断的探索和创新辅导员队伍建设的方法和途径, 为辅导员队伍可以更好地适应新媒体环境的工作需求提供有力帮助和保障。

参考文献:

- [1] 陈希. 融媒环境下高校网络文化的构建与传播[J]. 文化产业, 2024(19): 148-150.
- [2] 王珊. 新媒体环境下高校辅导员队伍软实力建设研究综述[J]. 劳动保障世界, 2019(12): 1.
- [3] 覃欢. 新媒体环境下高校辅导员队伍软实力建设的意义[J]. 学理论, 2024(15): 3.
- [4] 王圣. 新媒体环境下中国国家形象建设研究——评《中国国家形象: 全球传播时代建构主义的解读》[J]. 新闻与写作, 2021(1): 2.
- [5] 覃欢. 论新媒体环境下高校辅导员队伍软实力建设的原则[J]. 经济研究导刊, 2023(12): 2.

作者简介:

冯彩美(1989-), 女, 汉族, 硕士研究生在读, 广东清远人, 研究专长: 高职院校学生管理、辅导员团队及党团建设。