

新时代发展背景下高职院校辅导员核心素养能力提升研究

李晓玲 高鸿杰

广东财贸职业学院学生工作处 广东广州 510000

摘要：新时代职业教育高质量发展背景下，高职院校辅导员核心素养能力提升成为深化“三全育人”改革的关键议题。研究基于职业教育类型化特征与数字化转型趋势，构建包含“政治—职业—技术”三维支撑体系与“思想引领力—发展指导力—数字胜任力—危机干预力”四维核心素养模型，系统剖析角色认知偏差、能力供给短板与制度保障缺失等现实瓶颈。通过“政—校—企”协同培育机制创新、数字化能力跃升工程实施及职业发展支持体系重构等路径，提出具有职教特色的辅导员素养提升方案。研究为现代职业教育体系建设提供理论参照，对破解产教融合中的思政教育困境、培育新时代“双师型”辅导员队伍具有实践指导价值。

关键词：高职院校；辅导员；核心素养能力

前言

新时代背景下，职业教育作为类型教育的战略定位，对高职院校育人模式提出了全新要求。《国家职业教育改革实施方案》的颁布与技能型社会建设的推进，标志着高职教育进入提质培优的关键阶段^[1]。在这一进程中，辅导员队伍作为思想政治工作的主力军，其核心素养能力直接关系到“为党育人、为国育才”根本任务的实现。当前，高职教育生态面临双重变革：一方面，产业升级催生对“工匠精神”与“数字素养”并重新型人才的需求，要求思想政治教育与专业技术培养深度融合；另一方面，面对“00后”学生群体价值观多元化、信息获取碎片化、职业选择实用化转向^[2]，以及西方文化渗透与“普职分流”争议带来的意识形态挑战，辅导员亟需从单一管理者转型为“思想引领者、职业导师、心理护航者”的复合角色。

一、辅导员核心素养的理论建构

新时代背景下高职院校辅导员核心素养的理论建构，需植根于职业教育发展的现实土壤，可以从“三维理论支撑体系”与“四维核心素养模型”两个维度构建既体现思想政治教育规律、又契合职业教育特征的辅导员核心素养理论体系。

基金项目：本文系广东财贸职业学院2024年度校级科研课题“新时代发展背景下高职院校辅导员核心素养能力提升研究”（项目编号：20240306）研究成果。

1. 三维理论支撑体系的逻辑解构

政治维度，全国教育大会上提出“培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人”的根本任务^[3]，这一论述为辅导员核心素养的建构提供了根本遵循。

职业维度，职业教育的类型化特征决定了辅导员需具备跨学科知识整合能力。根据舒伯（Super）的生涯发展理论，个体职业选择是终身发展的过程，需要教育者提供阶段性指导^[4]。对于高职学生而言，其职业认知发展呈现“实践性认知优先”特征，即通过技能训练形成职业认同。这就要求辅导员掌握黄炎培职业教育思想中“手脑并用”“做学合一”的教育理念^[5]，在指导学生生涯规划时，既能运用霍兰德职业兴趣理论进行人格特质分析，又能结合产业需求进行岗位适配指导。

技术维度，《教育信息化2.0行动计划》提出“构建网络化、数字化、智能化教育体系”的目标^[6]，这对辅导员的数字素养提出新要求。具体表现为三个层次的能力建构：一是基础工具应用能力，如熟练使用智慧学工系统进行数据采集与分析；二是教育场景创新能力，如运用虚拟现实技术开展沉浸式思政教育；三是数据伦理素养，即在利用学生成长数据时恪守隐私保护原则。Redecker提出的“数字胜任力框架”强调，教育者需具备“技术应用—教学创新—伦理反思”的复合能力^[7]。

2. 四维核心素养模型的系统构建

在三维理论支撑基础上，结合《高等学校辅导员职业能力标准（暂行）》^[8]与高职教育特色，构建包含四个核心维度的素养模型，遵循“价值引领—专业支撑—技

术赋能—实践创新”的建构逻辑，形成动态发展的能力生态系统。

在价值引领层面，思想引领力不仅是传统意义上的政治理论宣讲能力，更包含三个进阶层次：一是价值转化能力，即将抽象的政治理论转化为学生可感知的职业价值观。二是文化浸润能力，借助地域产业文化资源开发特色思政课程。三是网络舆情引导能力，建立“监测—研判—引导”全流程机制，培养学生理性表达的网络素养。

在专业支撑层面上，发展指导力尤为关键，其建构需突破“就业率导向”的局限，转向“生涯可持续发展”理念。Schultz的人力资本理论指出，教育投资应关注长期收益而非短期回报^[9]。具体实践中，辅导员需构建“三阶指导体系”：一年级侧重职业认知教育，通过“企业认知实习”建立职业初印象；二年级强化职业技能与职业精神融合，开展“工匠工作坊”等特色活动；三年级注重职业适应力培养，借助“现代学徒制”实现校企育人衔接。

技术赋能层面强调数字胜任力，其建构可借鉴欧盟《教育者数字胜任力框架》^[12]，形成“工具应用—数据分析—教育创新”的三层结构。在工具应用层面，要求辅导员掌握“今日校园”“辅导猫”等智能平台的深度使用；数据分析层面，需具备学生行为数据的聚类分析与趋势预测能力；教育创新层面，应探索“元宇宙+思政教育”等新型育人模式。

在实践创新层面，必须注重辅导员危机干预力的系统升级。后疫情时代高职学生心理问题呈现“隐蔽性增强”“诱因多元化”等新特征，危机干预力的建构需实现三个转变：从“事后处置”转向“前置预防”，建立心理健康动态监测系统；从“个体干预”转向“生态支持”，构建“辅导员—专业教师—企业导师”协同机制；从“经验主导”转向“循证实践”，引入CBT（认知行为疗法）等专业技术。

二、辅导员核心素养发展的现实瓶颈

新时代职业教育改革对高职院校辅导员提出了更高要求，然而在实践层面，其核心素养发展仍面临多维度的结构性矛盾。

1. 角色定位的认知偏差

《高等学校辅导员职业能力标准（暂行）》明确规定辅导员应聚焦思想教育、党团建设、学业指导等九大职能^[13]，但现实中“全能保姆”的角色错位普遍存在。根

据南京财经大学的专项研究，67.9%的辅导员认为他们的核心角色应是进行思想政治教育，然而现实中，74.1%的辅导员更多地投身于学生的日常管理事务，留给思想政治教育工作的时间相对匮乏。此外，高达87.7%的辅导员反映，他们的职责界限模糊，实际承担的工作既繁多又超出了原有的职责范畴^[10]。

职业教育的“产教融合、校企合作”特征要求辅导员具备跨界协同能力，但现有培养体系未能提供有效支撑。辅导员队伍中仅少数高职辅导员参与过企业实践，大多数辅导员缺乏产业前沿知识储备。这种能力缺失在新型人才培养模式中尤为突出：现代学徒制试点中，企业导师侧重技能传授，辅导员却因产业认知不足难以介入职业精神培育；1+X证书制度实施中，辅导员对学生职业技能等级标准理解有限，导致书证融通指导流于形式。

2. 能力供给的系统性短板

《职业教育信息化发展报告（2021）》显示，仅27%的教师能够常态化使用智能教室，而能够常态化使用虚拟仿真实训环境的老师最少，仅占8.2%。此外，调研还发现，有42.2%的教师从未利用虚拟仿真实训环境进行教学^[11]。辅导员群体的该应用比例甚至更低，这导致三个实践困境：其一，数据应用能力薄弱，多数辅导员仅会操作基础考勤模块，无法通过学业预警系统进行学习行为分析；其二，网络思政方法单一，停留在“微信公众号推送”层面，缺乏虚拟现实（VR）、增强现实（AR）等技术应用；其三，数字伦理意识欠缺。这种数字胜任力落差，使得辅导员难以应对Z世代学生的“数字化生存”特征，削弱了思想政治教育的时代感染力。

高职学生心理健康问题呈现“低龄化”“隐匿化”趋势，但辅导员心理干预能力存在显著短板。专业缺失导致两个严重后果：一是过度依赖经验判断，延误最佳干预时机；二是方法科学性不足，部分辅导员仍采用“说教式”疏导，忽视认知行为疗法（CBT）、正念训练等专业技术的应用。

3. 制度保障的协同性缺失

高职辅导员普遍面临“双线晋升”困境：在行政序列中，受职数限制难以晋升；在教师职称评审中，又因缺乏科研成果处于竞争劣势。这种制度设计缺陷引发人才流失危机：职业前景的不确定性，导致辅导员群体出现“阶段性从业”心态，削弱了专业化发展的内生动力。

“三全育人”理念要求构建多方协同的育人共同体，

但现实操作中仍存在三大断层：一是校企协同断层，企业参与思政教育的责任边界模糊；二是部门协同断层，教务、学工、团委等部门各自为政，导致“课程思政—实践活动—党团建设”难以形成育人合力；三是家校协同断层，很多家长将思想政治教育责任完全推给学校。这种碎片化状态，使得辅导员陷入“单兵作战”的被动局面，核心素养发展缺乏系统性支持。

三、核心素养提升的创新路径

破解高职院校辅导员核心素养发展的现实困境，需构建“制度重塑—技术赋能—生态重构”三位一体的创新体系。

1. 构建“政—校—企”协同培育机制

首先，借鉴德国二元制职业教育中“跨企业培训中心”的经验^[12]，建议由省级教育行政部门牵头，联合优质高职院校、行业龙头企业，共建实体化运作的辅导员发展研究院。该机构应承担四大职能：一是制定省级辅导员能力标准，将《高等学校辅导员职业能力标准（暂行）》^[13]细化为具有职教特色的指标体系；二是开发“模块化—进阶式”培训课程，如“产教融合项目设计”“职业精神培育实务”等特色模块；三是建立辅导员职业技能认证体系，推行“双师型”辅导员资格认证（兼具思想政治教育与产业导师资质）；四是搭建跨区域交流平台，定期举办“职业院校辅导员发展论坛”。

其次，依据《职业教育产教融合赋能提升行动实施方案》要求^[13]，推行“企业思政导师”聘任制度。选拔具有5年以上一线工作经验的企业劳模、技术能手担任辅导员实践导师，形成“三个一”协作机制：每月一次联合教研，围绕产业前沿更新教学案例；每学期一次岗位互换，辅导员进入企业人力资源部门实践；每年一次协同攻关，共同开发职业素养培养方案。

2. 实施数字化能力跃升工程

首先，按照《教育信息化2.0行动计划》部署^[11]，应当构建“数据驱动”的素养提升模式。第一层级是基础工具应用，推广使用“今日校园”智能平台的深度功能，建立个性化干预策略。第二层级是教育场景创新，开发虚拟仿真思政教育资源库。第三层级是数据伦理素养培育，建立“数据采集—分析—应用”的全流程伦理审查机制，确保学生隐私保护与数据安全。

其次，可以参照欧盟《教育者数字胜任力框架》^[12]，建立包含三级辅导员数字素养认证标准。初级认证侧重工具操作能力，要求掌握智能终端的日常维护、基础数

据分析；中级认证强调教育创新，考核虚拟仿真资源开发、网络舆情引导等能力；高级认证聚焦战略规划，评估教育大数据治理、数字化转型方案设计等素养。

3. 完善职业发展支持体系

突破传统职称评审的局限，建立“教学科研序列”与“思政实践序列”并行的晋升体系。教学科研序列参照高校教师职称评审标准，侧重学术成果考核；思政实践序列则设置特色指标，如“典型育人案例数”“校企合作项目成效”等。同时，建立省级辅导员工作室孵化机制，对考核优秀的团队给予专项经费支持，推动形成“名师引领—项目驱动—成果转化”的成长路径。

构建“四维一体”的可持续发展支持网络：一是建立省级辅导员心理健康服务中心，定期开展压力管理、危机干预等专题培训；二是设立辅导员专项研究基金，资助“00后学生行为特征”“元宇宙思政教育”等前沿课题；三是完善境外研修机制，组织骨干辅导员赴德国、新加坡等国考察职业教育思政工作模式；四是创建辅导员专业发展社群，运用区块链技术建立不可篡改的“素养发展电子档案”。

结语

新时代高职院校辅导员核心素养能力提升研究，本质上是回应职业教育高质量发展的时代命题，重构思想政治教育与专业技术培养深度融合的育人生态。本研究证实，辅导员核心素养的迭代升级，必须置于职业教育类型化发展与数字化转型的双重语境下考量。理论层面构建的“政治—职业—技术”三维支撑体系与“思想引领力—发展指导力—数字胜任力—危机干预力”四维模型。实践层面揭示的角色认知偏差、能力供给短板与制度保障缺失与，深刻反映了职业教育育人体系转型中的结构性矛盾。最后提出包括构建“政—校—企”协同培育机制、实施数字化能力跃升工程并完善职业发展支持体系，创新形成“制度重塑—技术赋能—生态重构”三位一体的核心素养提升路径，为现代职业教育体系建设提供系统性理论参照与实践方案。

参考文献

- [1] 国务院. 国家职业教育改革实施方案[Z]. 2019.
- [2] 王棋. 大数据时代大学生主流价值观培育研究[D]. 西南科技大学, 2023.
- [3] 习近平. 在全国教育大会上的讲话[N]. 人民日报,

2018-09-10 (01) .

[4]Super, D. E. A life-span, life-space approach to career development[J]. Journal of vocational behavior,1980,16(3), 282-298.

[5]黄炎培.黄炎培教育论著选[M].北京:人民教育出版社,2017

[6]教育部.教育信息化2.0行动计划[Z].2018.

[7]Redecker, Christine. European framework for the digital competence of educators: DigCompEdu[J]. 2017.

[8]教育部.高等学校辅导员职业能力标准(暂行)[S].2014.

[9]Schultz, Theodore W. "Investment in human

capital[J]." The American economic review 51, no. 1 (1961): 1-17.

[10]韩力争,贺张真,季霞,等.高校辅导员专业化、职业化发展现状的调查报告——以南京财经大学为例[J].南京财经大学学报,2015,(06):96-101.

[11]教育部职业教育与成人教育司.职业教育信息化发展报告(2021)[R].北京:教育部职业教育与成人教育司,2021.

[12]王武林,张新科.德国“双元制”职业教育制度设计探析[J].职业时空,2010,6(11):28-30.

[13]国家发展改革委等八部门.职业教育产教融合赋能提升行动实施方案[Z].2023.