

# 数字赋能高职院校辅导员职业能力提升 与推进“第四支队伍”建设研究

宋昊洋 孙玮

威海海洋职业学院经济管理系

**摘要:** 数字赋能背景下高职院校辅导员“第四支队伍”建设的核心要义,体现为数字技术与职业教育特色的深度融合、辅导员职业能力与战略定位的精准适配、技术赋能与育人本质的辩证统一。其生成逻辑源于四大维度的耦合联动:功能逻辑上,数字技术对辅导员“育德+育能”双重职能的强化与拓展;现实逻辑上,高职院校学生群体特质与数字化转型的迫切需求;治理逻辑上,职业教育治理体系优化对数字协同育人的呼唤;政策逻辑上,国家教育数字化战略与“第四支队伍”定位的制度支撑。立足职业化、专业化、专家化建设目标,需遵循技术适配与育人本质统一、专业深耕与跨界整合统一、自主发展与协同联动统一的建设思路,通过数字素养培育、职业能力升级、协同机制构建,推动高职院校“第四支队伍”高质量发展,助力职业教育立德树人根本任务落地见效。

**关键词:** 数字赋能;高职院校;辅导员;第四支队伍;立德树人

**DOI:** 10.65976/3080-0374.2026.06.041

## 引言

高职院校辅导员队伍作为落实立德树人根本任务的骨干力量,其身份定位历经“事务执行者”“管理辅助者”到“职业教育育人主体”的演进历程,始终面临着职业教育特色与育人职能适配、传统工作模式与数字化转型衔接的双重张力。这种张力既源于高职院校“工学结合、产教融合”的办学特质,也与辅导员队伍长期存在的职业角色泛化、专业能力薄弱、数字素养不足等问题密切相关。2025年5月,教育部部长怀进鹏强调高校辅导员队伍是与教学、科研、管理同等重要的“第四支队伍”<sup>[1]</sup>,这一定位为高职院校辅导员队伍建设提供了根本遵循。如何以数字技术为支撑,破解高职院校辅导员职业能力提升的现实困境,推动队伍建设与职业教育深度融合,成为新时代职业教育高质量发展亟待解决的重要课题,厘清数字赋能背景下高职院校“第四支队伍”的核心内涵、生成逻辑与建设路径,对于深化高职院校辅导员队伍建设、提升育人实效、助推教育强国建设具有重要意义。

## 一、数字赋能下高职院校“第四支队伍”的核心内涵

将高职院校辅导员队伍纳入“第四支队伍”战略定位,是基于职业教育类型特征的精准适配与创新发展的,意味着其在落实立德树人根本任务中具有独特的

地位、职能与角色,数字技术则为这些核心要义的实现提供了关键支撑。

(一)独特地位:数字赋能的职业教育育人核心力量

高职院校传统治理结构中,教学、科研、管理队伍构成了办学治校的“三大支柱”。辅导员队伍长期被视为事务性、辅助性岗位,其在职业教育中“育德+育能”的双重价值未能充分彰显。“第四支队伍”战略定位的提出,打破了这一传统格局,明确了辅导员队伍作为高职院校育人体系核心支柱的独立地位。

这种独立性在数字赋能下呈现鲜明职业教育特色,一方面,数字技术使辅导员从繁杂事务中解脱,实现从“事务导向”向“价值导向”转变;另一方面,数字技术构建跨时空、跨场景育人平台,让辅导员成为连接校、企、家、社的育人枢纽。作为数字赋能下的“第四支队伍”,高职院校辅导员不再是其他队伍的“附属”,而是职业教育育人体系中独立、专业、不可或缺的核心力量。其承担的数字化思政教育、精准化职业指导等工作,与其他三支队伍职能互补共生,共同支撑“德技并修、工学结合”人才培养目标。

(二)核心职能:数字驱动的“育德+育能”双重赋能

与普通高校辅导员相比,高职院校辅导员的职能

**课题项目:** 威海海洋职业学院人文社会科学研究项目(课题编号:SZ2505);全国船舶工业职业教育教学指导委员会和中国造船工程学会2024年度职教课题项目(课题编号:CSNAME-ZJ-2024027);山东省教育科学“十四五”规划2023年度青年自筹课题(批准号:2023QC015)。

**作者简介:** 宋昊洋(1997—),男,硕士研究生,助教,研究方向为高校辅导员。

孙玮(1988—),女,硕士研究生,副教授,研究方向为辅导员队伍建设。

具有鲜明的职业教育特质，数字技术的融入进一步强化了其“育德”<sup>[2]</sup>与“育能”的双重职能定位，形成独特的职能体系。

在“育德”层面，将职业道德、职业精神、工匠精神培育融入日常育人过程，引导学生树立正确的世界观、人生观、价值观；在“育能”层面，为学生提供个性化的职业规划、技能提升与实习就业指导。

数字技术赋予这一职能独特的实现路径，通过AI辅导员、数字化育人平台等工具，将思政教育延伸至企业实习、社会实践等场域，破解工学交替模式下的育人断层难题<sup>[3]</sup>；利用大数据构建学生职业成长画像，实现全周期追踪与精准干预，通过数字驱动既区别于其他三支队伍的核心职责，又与职业教育人才培养目标高度契合，构成了高职院校“第四支队伍”的独特价值所在。

(三) 关键角色：数字化育人场景下的三重担当

作为全学段数字思政主力军，辅导员依托数字技术打破传统思政时空局限，区别于思政课教师课堂理论教学，通过数字化平台开展日常思政教育；作为全场景职业赋能引路人，育人空间延伸至校园、企业、网络等所有场域；作为全链条协同育人助推者，借助数字技术整合校、企、家、社资源，构建四位一体协同育人体系。

## 二、数字赋能下高职院校“第四支队伍”的生成逻辑

高职院校“第四支队伍”的战略定位并非偶然，而是功能属性、现实需求、治理优化、政策导向四大维度在数字时代深度耦合的必然结果，四者相互关联、层层递进，共同构成了定位生成的逻辑闭环。

(一) 功能逻辑：数字技术对辅导员职能的强化与拓展

辅导员的核心功能是“育德+育能”双重赋能，在数字技术赋能下得到进一步强化与拓展，成为“第四支队伍”定位生成的内在依据。在功能强化方面，数字技术提升了辅导员育人的精准性与实效性；在功能拓展方面，数字技术打破了辅导员的育人边界，使其能够深度融入校企协同育人过程。

(二) 现实逻辑：高职院校育人需求与数字化转型的双重驱动

新时代高职院校面临的育人环境变化与数字化转型需求，是“第四支队伍”定位生成的现实动力。当前，高职院校学生群体呈现出鲜明的时代特征：思想观念多元开放，对数字化服务需求强烈；职业规划务实多元，渴望精准化的职业指导；成长路径工学交替，需要全场景的育人支持。同时，社会问题向校园与企业场景的双重传导，需要辅导员具备更强的风险识别、危机干预与资源整合能力。此外，辅导员队伍自身发展也面临现实困境，职业角色泛化、专业能力不足、

职业认同感不强等问题影响着育人实效<sup>[4]</sup>，数字技术为辅导员职业能力提升与职业发展提供了新的路径，成为稳定队伍、激发活力的重要支撑<sup>[5]</sup>。

(三) 治理逻辑：职业教育治理体系数字化优化的必然选择

高职院校传统的“教学-科研-管理”三元治理结构，导致辅导员的育人职能在治理体系中容易被边缘化，缺乏独立的地位与资源保障。“第四支队伍”的定位，是数字时代职业教育治理体系优化升级的必然选择，为构建协同高效的育人治理结构提供了关键支撑。

数字技术推动高职院校治理体系从“以事为中心”向“以人”为中心转变，而“第四支队伍”正是这一转变的核心载体。通过数字化协同育人平台，打破了部门之间、校企之间的信息壁垒，构建起“育人-教学-科研-管理”四维协同的治理新格局，在这一格局中，辅导员作为核心力量，使育人职能从隐性的附属环节转变为显性的核心领域。

(四) 政策逻辑：国家教育战略与制度保障的双重支撑

国家层面的教育数字化战略与政策供给，为高职院校“第四支队伍”建设提供了明确的制度依据与方向指引，构成了定位生成的政策逻辑。党的十八大以来，中共中央、国务院先后出台《中国教育现代化2035》《教育强国建设规划纲要（2024—2035年）》<sup>[6]</sup>《关于深化现代职业教育体系建设改革的意见》等一系列政策文件，既强调了加强辅导员队伍建设的重要性，又明确了推进教育数字化转型的战略部署。

在全国高校思想政治工作会议上，习近平总书记提出“要建设好辅导员队伍，保证这支队伍高质量、高水准，保证这支队伍后继有人、源源不断”，为辅导员队伍建设提供了根本遵循；教育部修订的《普通高等学校辅导员队伍建设规定》从职责要求、培养培训、管理考核等方面对辅导员队伍建设作出制度安排；《全面加强新时代高校辅导员队伍建设行动方案》进一步提出推动辅导员队伍与其他队伍一体谋划、一体推进。这些政策文件与教育数字化战略相互呼应，形成了支撑高职院校“第四支队伍”建设的政策体系，推动数字赋能与“第四支队伍”定位深度融合，为高职院校辅导员队伍建设提供了坚实的制度保障<sup>[7]</sup>。

## 三、数字赋能下高职院校“第四支队伍”的建设思路

职业化、专业化、专家化是高职院校辅导员队伍建设的核心目标，为实现这一目标必须坚持平衡与统一的建设思路，在数字技术应用与育人本质、专业发展与跨界融合、自主成长与协同联动之间寻求平衡，推动“第四支队伍”高质量发展。

### (一) 技术适配与育人本质的统一

数字技术是赋能“第四支队伍”建设的重要工具,但绝非目的,必须坚持技术适配与育人本质相统一,确保数字技术始终服务于立德树人根本任务,要通过数字技术的科学应用,强化辅导员的育人职能,而非替代辅导员的人文关怀与价值引领。

在技术应用层面,要立足高职院校育人特点,开发适配的数字工具与应用场景。构建高职院校专属的AI辅导员系统;搭建数字化思政平台,整合红色教育、工匠精神、劳动精神等优质资源,增强思政教育的吸引力与实效性;建立学生职业成长大数据平台,为精准育人提供数据支撑。同时,要明确技术应用的边界,对于思想引导等高情感浓度的工作,必须坚持辅导员的主体地位,通过面对面沟通、谈心谈话等方式,避免技术对育人温度的消解;制定数字赋能育人成效的评价指标体系,重点考察思想政治教育实效、职业指导质量、学生成长反馈等核心内容<sup>[8]</sup>,避免单纯以技术应用程度作为评价标准,确保技术应用与育人本质高度契合。

### (二) 专业深耕与跨界整合的统一

专业化是“第四支队伍”建设的核心支撑,而高职院校辅导员的专业化发展必须坚持专业深耕与跨界整合相统一,既要构建职业教育特色的专业知识体系,又要具备跨领域的综合素养,打造“T型人才”。

在专业深耕方面,要聚焦高职院校辅导员的核心育人领域,构建专属的知识体系与能力壁垒。围绕思想政治教育、职业教育、心理健康教育、就业指导等核心领域,加强专业知识学习与实践历练,成为相关领域的专家型人才;支持在思想政治教育、职业技术教育等学科下增设高职院校辅导员相关研究方向,构建硕博一体化的专业人才培养体系,为队伍输送高级专业人才<sup>[9]</sup>;建立辅导员专业发展共同体,通过辅导员工作室、专题培训、技能竞赛等形式,促进专业能力的持续提升,鼓励辅导员深入企业调研、参与行业培训,了解行业发展趋势与岗位要求,提升职业教育适配性。

在跨界整合方面,要打破专业壁垒,构建跨学科、跨领域的知识结构与能力体系。系统学习数字化技术、传播学、心理学、教育学等多学科知识,提升数字素养与跨界整合能力;参与跨部门、跨校企、跨校地的育人项目,在协同育人实践中积累跨界合作经验,提升资源整合与协同联动能力。通过专业深耕与跨界整合的有机统一,使辅导员实现专业化、专家化发展。

### (三) 自主发展与协同联动的统一

“第四支队伍”的健康发展,既要强化辅导员的自主发展能力,构建专业成长共同体,又要注重协同

联动,融入校企协同育人体系,形成自主成长与协同联动相互促进的良性循环。

在自主发展层面,要搭建专业化的自主发展平台,提升辅导员队伍的自我发展能力。成立高职院校辅导员发展中心,负责制定专业标准、组织培训研修、开展考核评价,为辅导员自主发展提供组织保障;建立高职院校辅导员协会,强化专业自主权与行业认同;培育独特的专业文化与伦理规范,形成“立德树人、德技并修”的职业信念,增强队伍的凝聚力与归属感;完善辅导员职业发展通道,制定区别于教学、科研系列的评价标准,重点考察育人实效、实践成果与数字化育人创新,确保辅导员能够长期从事并热爱这份职业。

在协同联动层面,要构建校内校外协同育人机制,放大“第四支队伍”的育人价值。在校内,建立“辅导员+专业教师+管理干部”协同育人机制,推动思政教育与专业教学、管理服务深度融合;在校外,构建“辅导员+企业导师+行业专家”协同育人机制,破解工学交替模式下的育人难题;构建家校社协同育人网络,整合各方资源,形成全方位的育人合力。通过自主发展与协同联动的统一,使辅导员队伍既具备强大的专业自主能力,又能深度融入协同育人体系,充分发挥“第四支队伍”的核心作用。

### 参考文献:

- [1] 教育部举办全国高校辅导员人工智能专题培训班 [N]. 中国教育报, 2025-05-21.
- [2] 朱平. 辅导员在高校“三全育人”中的角色与定位——兼论“育人”的特点与功能 [J]. 思想理论教育, 2020(3):86-91.
- [3] 王小莉, 张佳琪. 高校AI辅导员: 应用场景、行动逻辑与发展路向 [J]. 思想理论教育, 2025(9):93-99.
- [4] 李树学, 龚超. 新时代高校辅导员职业能力建设的政策环境研究 [J]. 学校党建与思想教育, 2024(1):75-78.
- [5] 田梦, 庞祎晔, 高艺霞. 基于OKR理论的高校辅导员职业能力发展模型建构及实践路径研究 [J]. 高教探索, 2025(5):64-68.
- [6] 中共中央国务院印发《教育强国建设规划纲要(2024-2035年)》 [N]. 人民日报, 2025-01-20.
- [7] 卞玉洁, 丁三青. 高校优秀辅导员核心素养的质性分析 [J]. 黑龙江高教研究, 2025, 43(8):125-133.
- [8] 祝鑫. 高校辅导员名师工作室建设的成效、问题及优化策略 [J]. 思想理论教育, 2025(7):98-104.
- [9] 穆林娟. 高职院校辅导员与思政课教师协同育人现状调研与路径探究——以S职业院校为例 [J]. 现代职业教育, 2025(33):89-92.