

高职辅导员的数字素养标准及其成长路径

周甜

上海工艺美术职业学院

摘要：第四次工业革命引发了高职辅导员工作岗位的数字化变革。为揭示高职辅导员岗位数字化转型的本质特征，提升其工作岗位的适应性，根据“人—任务—技术匹配理论”（TITF）分析数智技术对高职辅导员工作逻辑的重构路径。研究发现，高职辅导员工作过程从经验决策转向数据驱动，工作形式由科层传递升级为网络协同、工作情境突破实体空间限制，融入元宇宙会议、VR实训等虚实融合场景。因此，数智时代高职辅导员的需要培育“技术为基、数据为核、伦理为界、创新为翼”的四维数字素，具体涵盖12项职业能力并划分“基础—核心—可持续”三级水平。在此基础上，通过政策赋能、培训赋能、技术赋能提升高职辅导员的数字化素养。

关键词：数字化转型；数字化素养；标准框架；育人生态

引言

高职辅导员在学校承担着思想政治教育实践、学生管理与服务等多项具体的学生工作，但是，随着第四次工业革命的到来，高职辅导员的工作任务、工作方式与工作情境中的数智化技术越来越多，岗位的数字化水平越来越高。伴随着工作岗的数字化变革，高职辅导员职业的素养标准也随之发生了重大变化。目前关于辅导员职业素养的研究大致可以分为两类：一类是早期的研究，多聚焦素养结构的传统模型，三要素的“价值—能力—知识”模型^[1]，四要素的“政治—能力—知识—身心”模型^[2]和“职业自信—理论—道德—技能”模型^[3]等；另一类是重点思考数字时代的“政治性—双重性—成长性”数字素养模型^[4]、“知识—意识—能力—道德”的媒介素养等模型^[5]。然而，少有研究把传统素养与数字素养相结合来研究，更没有研究把职业素养与岗位变化结合起来。因此，本研究根据人—任务—技术匹配理论（Task—Individual—Technology Fit, TITF）^[6]理论，分析第四次工业革命给高职辅导员岗位带来的数字化变革；然后，立足于人、岗位与技术的匹配，在现有辅导员职业素养模型之上，重构了数字化时代高职辅导员的素养模型。

一、高职辅导员工作岗位数字化变革的原理与表现分析

（一）高职辅导员工作岗位数字化的三维转型

从工作分析的基本框架出发，数智化技术对高职辅导员的影响至少有三个维度：首先，在工作过程维度，数智化技术推动高职辅导员的工作决策从经验主导到数据驱动。因为数智技术通过嵌入智能算法和大

数据分析，重塑了辅导员在思政引导、学业管理和风险防控中的决策逻辑，特别是辅导员的育人目标与大数据工具的预测功能达成适配时，工作决策的科学性将得到结构性提升，因而，技术赋能是的辅导员的部分工作从“大水漫灌”转向“精准滴灌”。其次，在工作形式维度，数智化技术推动高职辅导员的互动从层级传递到多维交互的网络协同。在传统科层制模式中，高职辅导员的工作沟通多是层机制。然而，数智技术通过构建泛在连接的数字化平台，重构了辅导员的工作实施方式。当代的辅导员可以通过技术工具体系的认知重塑，使数字化工作形式与其育人能力形成正向反馈回路。最后，在工作情境维度，数智化技术推动高职辅导员的工作从实体空间到虚实融合，实现了工作生态重构。在高职数字基金日益发达的今天，辅导员的工作情境已突破传统办公室延伸至社交网络、虚拟社区等混合场域。如今，基于区块链技术的学分银行系统、元宇宙会议系统、VR实训系统等等重构了教与学的空间，也重构了高职辅导员的工作情境。因此，工作任务、工作形式与工作情境的数字化转型，对高职辅导员的职业素养也就提出了新的要求。

（二）高职辅导员工作岗位数字化变革的表现

伴随着数智技术的深度影响，高职辅导员的工作性质也发生了相应的变化。第一，高职辅导员工作的制度性变化。国家开始主动调整，推动辅导员队伍建设的数字化赋能。国家的不少政策文件明确将数字素养纳入辅导员职业能力评价体系，倒逼高职院校调整岗位职责与考核标准。数智化技术改写了高职院校行政管理模式，辅导员的制度性角色从科层制执行者转

项目基金：上海高校哲学社会科学研究专项“新形势下上海高职辅导员专业化发展研究”（课题编号：2023ZSD048，课题主持人：周甜）

作者简介：周甜（1990—），女，讲师，硕士，研究方向为高职思想政治教育。

向平台化协同主体。AI 辅助决策系统削弱了层级化决策权威,辅导员需在扁平化治理结构中兼顾技术理性与教育规律。第二,高职辅导员功能性定位的转变。人工智能技术重塑思政教育的内容生产与传播链路,虚拟现实、元宇宙等技术重构教育场域,进而,辅导员需借助自然语言处理、情感计算等技术实时分析学生思想动态,握沉浸式思政课设计与数字叙事能力,实现从经验型判断向数据驱动的精准干预转型。AI 技术推动学生服务从“人力密集型”转向“算法优化型”,高职学生管理与服务中的常规工作,心理健康干预、就业服务、考勤统计、档案整理等重复性行政任务被机器人流程自动化工具替代,辅导员工作重心转向数据分析、算法监督等高阶认知活动,因此,高职辅导员的工作节奏从事件响应型转为持续监测型,从直接服务提供者转变为技术赋能的流程设计者与结果解释者。

(三) 高职辅导员工作岗位数字化变革的 TPC 分析框架

数字化时代驱动高职学生管理工作从传统经验模式转向数据驱动模式,辅导员的工作任务特征发生显著变化,技术工具对日常管理和服务形成深度赋能,职业能力的复合性要求也日益增强。第一,在任务匹配维度,重构数字化工作内容与流程。数字化变革推动高职学生管理从事务型向智慧型转变。传统事务性工作中接近一半的任务或多或少会被替换为数据建模、行为分析等新型任务。因此,高职辅导员需重构任务体系:一方面是高质量精准思政任务的强化,运用大数据追踪学生学习轨迹与社交数据;另一方面,智能协作场景的拓展,在元宇宙技术构建的虚拟社区中组织党团活动,借助数字孪生技术模拟校园应急演练等。重组数字思政、虚拟育人、智能服务、数据治理、技术伦理等工作岗位上的任务清单。第二,技术匹配维度,建立人机协同技术应用体系。调研显示,44.3% 的辅导员存在技术焦虑,工具堆砌与需求适配的矛盾突出^[7]。需构建适配性的技术生态系统,一个层次是数智化智能工具的使用,基础层掌握钉钉、微信智慧校园平台的操作,应用层熟练使用 SPSS、Python 进行数据清洗与分析,创新层探索 AI 辅助写作生成思政案例库;另一个层次是重点学会对技术伦理的综合把控,在处理学生隐私数据时严格遵循 GDPR 条例,构建“数据脱敏—权限分级—审计追踪”的安全链条。第三,能力匹配维度,构建数字领导力发展模型。数智化职业能力发展需遵循“技术工具使用→数据价值挖掘→智能决策支持”的进阶逻辑。因此,高职辅导员要重

点学会在工具使用中,逐步提升个人的数据决策能力、智能服务能力、技术伦理素养等关键的数智化能力。在日常的思政工作和学生管理中,整合常规的育人能力和数字化思政的关键能力,从而实现个体思政引领力的有效提升。

二、高职辅导员工作岗位数字化的适应性素养标准框架

(一) 结构性重构的逻辑理路

第一,继承辅导员传统能力素养框架的原则。过往研究提出的政治素养、职业能力、职业知识、职业身心的四维职业素养框架模型已确认^[8],这些素养更多指向辅导员的传统“九大职责”。然而,无论高职辅导员工作岗位如何数字化,岗位最基本的育人职责依旧会保持相对问题,变化的仅仅是工作过程、工作形式和工作情境。所以,高职辅导员的数字化素养是在传统工作职责之内,对传统职业能力素养的继承与发展。第二,结构化嵌入数智要素的原则。数字化环境的多元性动摇了传统工作权威度,原有结构必须在保持核心要素的前提下进行系统升级。因此,在传统工作指责和数智化的工作过程、工作形式和工作情境中,高职辅导员的素养结构出现了数字化的迭代,这些迭代是应对数字化转型中的必备素养,其中,最核心的四维就是数字化技术素养、数据治理素养、数字伦理素养和数字创新素养。第三,数字化素养层级的动态适配原则。素养标准不可能只有一个尺度,高职辅导员在不同的发展阶段有着不同的数字素养水平。根据高职辅导员的生涯发展规律,“基础水平—核心水平—可持续发展”三级能够提现高职辅导员岗位对数字素养的三个要求尺度,其中,基础层保持传统业务能力,核心层突出智能技术应用,可持续发展层强化 AI 伦理审查等未来素质。

(二) 数字化素养的具象呈现

根据以上建构原则,结合高职教育“高等性”和“职业性”双重特征,进一步细化高职辅导员数字素养框架,其中,类别维度是数字技术素养、数据分析素养、数字伦理素养、数字创新素养;每一类数字素养之下,又有若干数字职业能力,具体表现为“智能工具应用能力”“数据驱动决策能力”等数智化时代的工作能力要求;数字能力之下,对应着若干具体的素养要点,具体如“智能软件操作”“智能体管理”等技术要点。以职业能力和技术要点为基础,进一步演绎出“基础—核心—可持续发展”三级水平。具体如表 1 所示:

(三) 数字素养与岗位职责的适应性

高职辅导员数字素养框架以岗位的数字化转型趋

表1 高职辅导员数字素养框架体系的具体指标与三级水平

素养类别	职业能力	技术要点	基础水平	核心水平	可持续发展水平
1—1 数字技术 素养	1—2—1 智能工具 应用能力	1) 智能软件操作 2) 虚拟仿真技术 3) 智能体管理 4) 低代码平台开发	熟练掌握智能工具 操作预设智能体 管理单一设备联动	定制智能审批流程 设计 VR 思政场景 构建多设备联动网络	设计跨系统自动化流程 原创沉浸式 VR 课程 搭建校园 IoT 智能中枢 开发专业级轻应用工具
	1—2—2 新媒体 运营能力	1) 融媒体矩阵运营 2) 网络语言转化 3) 数据可视化叙事 4) 跨平台内容同步	单平台内容发布 使用网络流行语 套用可视化模板	多平台协同运营 创作青年化思政内容 定制数据可视化报告 实现内容一键多发	建立百万级粉丝矩阵 定义网络话语新范式 交互式数据叙事模型 构建智能分发中台
	1—2—3 流程自动 化能力	1) RPA 工具部署 2) 智能审核优化 3) API 接口调用	使用预设 RPA 脚本 调整基础排课参数	编写定制 RPA 流程 日常活动智能提醒 调用标准 API 接口	设计全流程自动化方案 构建 AI 排课决策模型 开发多场景工作机器人 创建数据双向同步网关
2—1 数据治理 素养	2—2—1 数据驱动 决策能力	1) 多源数据建模 2) 预测性干预 3) 决策树模型构建 4) 数据驾驶舱开发	基础数据统计 人工识别风险学生	融合各类数据建模 不合格学业预警 优化奖学金评定规则 配置数据监控看板	构建 5 维行为预测模型 精准干预成功率 > 85% 动态优化决策算法 开发智能决策中枢
	2—2—2 学业数据 治理能力	1) 学分银行管理 2) 学习动态画像 3) 课程图谱分析 4) 数据血缘追踪	纸质学分档案管理 记录基础学习数据	实现学分链上存证 生成学期学习画像 识别挂科关联课程 追踪数据变更路径	构建终身学习数字档案 优化个性化学习路径 预测课程关联风险 建立全链路审计追踪
	2—2—3 智能预警 能力	1) 心理风险预测 2) 舆情情感分析 3) 校园安全感知 4) 多模态预警响应	人工监测舆情 基础安全巡查	识别心理高危群体 分析舆情情感倾向 发现异常聚集行为 触发双渠道预警	预测准确率 > 90% 实时生成舆情热力图 构建校园安全数字孪生 启动分级应急响应机制
3—1 数字伦理 素养	3—2—1 数字安全 能力	1) GDPR 合规实践 2) 身份核验机制 3) 数据脱敏技术 4) 安全渗透测试	知晓数据安全法规 基础账号密码管理	落实跨境传输合规 实施生物特征核验 脱敏处理敏感字段 执行漏洞扫描	建立跨国数据合规体系 开发动态身份认证模型 设计智能脱敏引擎 构建主动防御系统
	3—2—2 技术伦理 能力	1) 算法偏见审查 2) 数字鸿沟弥合 3) 技术向善设计 4) 数据销毁审计	识别明显算法歧视 提供基础设备支持	审计测评模型公平性 定制弱势适配方案 设置防沉迷保护阈值 定期清理毕业生数据	建立算法伦理评估体系 开发无障碍智能助手 设计人性化干预机制 实现数据生命周期管理
	3—2—3 价值引导 能力	1) 信息茧房破解 2) 谣言溯源与反制 3) 意识形态风险识别 4) 数字公民素养培育	推送多元信息 澄清简单谣言	智能推荐跨圈层内容 追踪谣言传播链路 监测境外渗透行为 设计网络法治课程	构建认知多样性模型 建立谣言智能扑灭系统 开发文化安全预警平台 形成数字公民教育体系
4—1 数字创新 素养	4—2—1 智能匹配 能力	1) 生涯规划 AI 顾问 2) 岗位能力图谱识别 3) 实习机会智能推荐 4) 校友资源精准链接	提供标准化职业测评 手动匹配岗位信息	生成能力分析报告 动态映射企业需求 智能推荐实习 按行业领域匹配校友	开发个性化成长导航 更新的产业人才图谱 AI 驱动的机会精准推送 建立终身校友资源池

(续表1)

素养类别	职业能力	技术要点	基础水平	核心水平	可持续发展水平
4—1 数字创新 素养	4—2—2 场景创新能力	1) 元宇宙跨校教研 2) DAO 组织运营 3) 数字冥想空间构建 4) AR 校园导览开发	参与虚拟教研活动 基础心理健康辅导	组织跨校 VR 教学研讨 运营链上学生社区 搭建 VR 心理减压舱	创建元宇宙教育联盟 设计 DAO 治理激励机制 研发智能情绪调节系统 构建混合现实育人矩阵
	4—2—3 产教融合能力	1) 产业人才需求预测 2) 职教数字化适配 3) 企业数据沙盒 4) 产教数据中台管理	收集行业调研报告 管理传统 1+X 证书	预测 3 年人才需求趋势 搭建证书数据中台 实现单向数据对接	构建 AI 驱动的需求预测 开发技能区块链存证 建立企业真实项目沙盘

势与素养需求为基础,联动“技术为基、数据为核、伦理为界、创新为翼”的四大数字素养模块与辅导员的九大职责,实现了“岗位—职责—素养—能力”的一体化匹配。高职辅导员数字素养—能力—职责的匹配性源自于两个方面的增维:一方面,高职辅导员知识体系的融合创新、交叉增维。数智化时代,高职辅导员的“知识半径扩展”,不断增加,除了辅导员自身的专业知识、思政知识和学生管理知识之外,数智技术的赋能促进了其多学科知识的数字化融合,进而形成“专业+数字+思政”的复合知识结构,达到了的数智时代“T型知识结构”标准^[9]。另一方面,知识结构带动的职业能力数字增维。数字技术赋能的不仅仅是知识习得,更是外显为能力的合成,从而实现了高职辅导员职业能力的数字增维。在“技术为基、数据为核、伦理为界、创新为翼”的素养框架支撑下,高职辅导员新增的智能工具应用能力、新媒体运营能力、数据驱动决策能力等数字化的职业能力,不仅丰富了高职辅导员的职业能力体系,更是推动了高职辅导员在数字时代的岗位适应性。正是因为高职辅导员知识与能力的增维,通过技术赋能和能力复合,高职辅导员不断适应数字化的岗位要求,也正式通过数字化的素养转化成职业能力,最终实现思政育人的智能延伸。

三、高职辅导员工作岗位数字化的适应性素养培育策略

(一) 政策赋能:制度引领与资源倾斜

政策赋能是提升高职辅导员工作岗位数字化的适应性素养的首要措施。多年以来,党和国家高度重视辅导员队伍的发展与建设,而且为此制定了多项的专门政策。在数字化转型时代,通过政策制定,实现对高职辅导员数字素养提升的制度引领与资源倾斜,对于提升高职辅导员的数字素养具有决定性的价值。具体而言,一是依托学术研究,制定全国通用的《高职

辅导员数字素养能力分级认证体系》,明确基础应用、中级分析和高级创新三级标准,并配套认证学分银行制度,确保能力提升的可量化与可积累。二是绑定辅导员生涯发展与数字素养提升。通过改革高职院校的职称评审要求,增设“数字育人实效”专项指标,将智慧思政案例开发、大数据分析报告等成果纳入评审材料,提升数字素养在职业发展中的权重。三是用政策调控资源配置,建立跨部门协同机制,由省级教育领导部门牵头成立“数字思政联盟”,整合区域内人社、工信部门资源,提供企业级云服务账号,确保技术资源的可及性。以此,通过制度引领、职称绑定和资源倾斜,为提升高职辅导员工作岗位数字化的适应性素养奠定坚实基础。

(二) 培训赋能:分层培养与实战演练

培训赋能是能力提升的核心路径,因为高职辅导员在学校的日常管理中承担了非常繁重的业务工作,相对来说,自主提升的学习时间比较有限。所以,要快速、有效提升高职辅导员工作岗位数字化的适应性素养,不能仅仅依靠辅导员的自学,更需要自上而下开展有组织的培训和实战演练。以系统化的培训为基础,通过分层培养、数字导师制度、场景化技能比武、在线研修社区和企业沉浸式实训,淬炼并提升高职辅导员的数字素养。具体来说:一是根据高职辅导员数字素养框架体系开发培训课,实施“三阶递进”培训,基础层聚焦 OA 工具操作,进阶层强化教育数据挖掘能力,创新层培养 AIGC 教育设计技能。二是在培训中推行数字导师制度,遴选省级“金牌数字辅导员”,组建跨校技术攻关组,开发校本化数字资源包,促进优质经验的共享与推广。三是建设在线研修社区,依托“智慧职教”平台建立学习社群,每日推送“数字晨课”,实行学时累计认证,确保学习的持续性与系统性。四是开展场景化技能比武,设置舆情分析、心理危机干预等实战场景,提升辅导员在复杂情境中的

技术应用能力。

(三) 技术赋能：智能工具与平台构建

技术赋能是实践落地的关键支撑，因为数字素养的提升不仅需要有制度、课程与培训，更需要有先进的技术装备和真实的数字化工作情境，通过智能工作台、元宇宙实训基地、AI助教系统和云端协同平台的构建，为辅导员提供高效、智能的工具支持。高职辅导在接受培训年后，通过具身认知，沉浸式在现代化、数字化的工作环境中开展思想政治教育工作，在我工作场所中学习、调整并提升。具体而言，一是在高职院校部署重组的智能工作台，集成RPA流程机器人自动处理查课、资助审核等事务性工作，释放辅导员的时间精力。二是开发高职院校的元宇宙实训基地，建设职教特色VR场景库，支持沉浸式生涯教育，提升育人场景的互动性与实效性。搭建AI助教系统，应用NLP技术开发智能问答机器人，实现常规咨询的自动化响应，提高工作效率。三是建立云端协同平台，开发“辅导云”APP实现跨校区协作，支持多人同步编辑班会方案，促进资源的共享与优化。

四、结语

人工智能等新技术引领了高职辅导员工作岗位的数字化、智能化变革，也对辅导员工作岗位的数字化能力提出了更新的要求。为了更好胜任数智时代的岗位工作，高职辅导员要不断适应性素养标准框架，从数字技术素养、数据治理素养、数字伦理素养和数字创新素养等维度不断适应工作世界的变化，进而推动辅导员个人的专业发展。在行动层面，政府、院校和辅导员个体需要通过政策赋能、培训赋能、技术赋能

等多项措施，为高职辅导员工作岗位数字素养的提升和发展提供支撑与保障，进而，打造出一支高素质的辅导员师资队伍，为教育强国建设和思政引领力建设提供强大的队伍支撑。

参考文献：

- [1] 夏孟军.新时期高校辅导员素养的应然与实然分析[J].大学教育科学,2008(4): 73-76.
- [2] 李敏,陶磊.新时代高校辅导员职业素养结构模型与提升路径研究[J].江苏高教,2023(12): 110-115.
- [3] 艾楚君,陈佳.论高校辅导员的职业素养及提升路径——基于112名全国高校辅导员年度人物先进事迹的文本分析[J].学校党建与思想教育,2020(9): 37-39.
- [4] 王郦玉.高校辅导员数字素养:理论渊源、价值意蕴与培育路径[J].黑龙江高教研究,2024(2): 154-160.
- [5] 高国伟,孙萍.网络环境下高校辅导员的媒介素养培育[J].武汉理工大学学报(社会科学版),2015,28(5): 878-882.
- [6] Goodhue D L, Thompson R L. Task-technology fit and individual performance[J]. MIS quarterly, 1995: 213-236.
- [7] 刘宏达.提升高校辅导员大数据素养的时代价值与实施策略[J].学校党建与思想教育,2021(11): 76-79.
- [8] 赵雅卫.对高职学校辅导员职业素养的思考[J].教育理论与实践,2013,33(36):38-39.
- [9] 神彦飞,杨伟宾.高校辅导员知识与能力结构探究[J].思想理论教育导刊,2013(10):123-125.