

高职院校辅导员队伍建设研究业人才培养定位与实践路径研究

左璇

江西软件职业技术大学, 江西 南昌 330000

DOI:10.61369/EST.2025020024

摘要：作为高职院校学生思想政治教育和日常管理的中坚力量，辅导员队伍的建设质量直接关系到技术技能型人才培养的成效。优质的辅导员队伍应具备政治素养、教育能力、心理辅导和职业指导四维素质结构。为充分激发辅导员队伍建设的创新活力，需通过研究业人才的培养与实践，科学推动高职院校辅导员队伍的专业化发展，实现队伍建设与人才培养目标的协同发展。

关键词：高职院校；辅导员队伍；素质结构；培养机制；职业发展

Research on the Construction of the Counselor Team in Higher Vocational Colleges: Research on the Positioning and Practical Path of Talent Cultivation

Zuo Xuan

Jiangxi University of Software Professional Technology, Nanchang, Jiangxi 330000

Abstract：As the backbone of ideological and political education and daily management for students in higher vocational colleges, the construction quality of the counselor team is directly related to the effectiveness of cultivating technical and skilled talents. A high-quality team of counselors should possess a four-dimensional quality structure of political literacy, educational ability, psychological counseling and career guidance. To fully stimulate the innovative vitality of the construction of the counselor team, it is necessary to scientifically promote the professional development of the counselor team in higher vocational colleges through the research on the cultivation and practice of professional talents, and achieve the coordinated development of team building and talent cultivation goals.

Keywords：higher vocational colleges; the team of counselors; quality structure; cultivation mechanism; career development

近些年，随着我国高等职业教育由规模扩张向内涵式发展的战略转型，辅导员队伍建设成为高职院校高质量发展的重要力量，其专业化建设、职业化发展成为高职院校未来可持续发展的关键。在《国家职业教育改革实施方案》等政策文件的引领下，各高职院校开启了内部治理体系改革的新阶段，依据中国高职院校的发展实践，可发现高职教育发展态势逐渐走向类型化、特色化，这对于高职院校辅导员队伍建设研究业人才培养提出了高标准要求，不仅涉及到研究业人才的培养定位，更包含了研究业人才的实践应用策略^[1]。在中国对职业教育不断加大投入的背景下，高职院校要想实现高职教育质量提升，必然要加强辅导员队伍建设研究业人才培养。因此，在新时期职业教育改革进程中，高职院校辅导员队伍建设研究业人才培养将成为各个高职院校的关键课题。

一、高职院校辅导员队伍建设研究业人才的内涵及素质构成

（一）辅导员队伍建设研究业人才的内涵

关于高职院校辅导员队伍建设研究业人才的内涵，可与高职院校辅导员队伍专业化发展目标相契合，由此引申出对其内涵的解读：一是具备职业教育特色的思想政治理论素养；二是掌握高

职学生成长规律的研究能力；三是拥有产教融合背景下的实践创新能力。2017年，教育部在《普通高等学校辅导员队伍建设规定》中强调“把辅导员队伍建设作为教师队伍和管理队伍建设的重要内容，整体规划、统筹安排，不断提高队伍的专业水平和职业能力。”尽管政策文件针对的是普通高等学校这个较大范围，然而，高职院校辅导员队伍建设研究人才尤其更加凸显类型教育特征，结合高职院校技术技能型人才培养特点，辅导员队伍建设

研究业人才的能力定位更注重产教融合背景下的实践创新研究^[2]。

基于对高职教育特质的深入分析,笔者认为,高职院校辅导员队伍建设研究业人才是指具备坚定政治立场、扎实职业教育理论基础、丰富辅导员工作实践,能够立足高职院校办学特色,开展辅导员队伍建设理论研究和实践创新的专业研究人员。这类人才既要熟悉辅导员工作实际,又要掌握科学研究方法,能够在理论与实践的结合中推动辅导员队伍专业化发展。

（二）高职院校辅导员队伍建设研究业人才的素质结构

作为推动辅导员队伍专业化建设的核心力量,研究业人才必须具备全面而专业的素质能力才可胜任。完善的素质结构应包括政治素养、专业理论、实践经验和研究能力四个关键维度。

其一,政治素养维度。高职院校辅导员队伍建设研究业人才首先必须是政治过硬的引领者,能够从思想认识上牢固树立“四个意识”,具备深刻理解职业教育政策导向的政治判断力;在政治立场上具备坚定的理想信念和崇高的职业道德;在政治能力方面能够保持敏锐的政策洞察力,准确把握辅导员队伍建设方向;在政治担当上具有开拓创新精神和团队协作意识^[3]。

其二,专业理论维度。应具备系统掌握思想政治教育、职业教育学等基础理论的知识储备;能够深入了解高职院校办学特色和人才培养规律,具备职业教育理论转化能力;熟悉辅导员工作相关政策和制度规范,具备教育学和人力资源管理专业知识;并熟练掌握职业教育质量评价理论与方法。

其三,实践经验维度。从工作经历角度具有丰富的辅导员一线工作经验,熟悉高职学生成长规律和思想特点;从业务实践方面了解校企合作模式和产教融合路径,掌握辅导员工作实际问题需求和;从方法应用上具备典型案例分析和经验提炼能力。

其四,研究能力维度。在研究方法上熟练掌握教育科学研究方法,具备较强的数据分析和处理能力;从问题意识上善于发现和解决实践中的关键问题,能够开展实证研究和行动研究;从成果转化态度上具有科研成果转化和应用能力^[4]。

二、高职院校辅导员队伍建设研究业人才培养定位

对高职院校的内涵式发展而言,辅导员队伍建设研究业人才是关键性的战略资源,其培养定位直接决定高职院校的发展方向、育人质量和办学水平。基于职业教育类型化发展需求,对研究业人才的培养定位需要围绕其专业能力、实践能力、复合能力明确定位,体现出对高职院校辅导员队伍建设的专业研究能力,促进队伍建设向高端型发展。

（一）专业能力定位

从理论基础建构维度看,对研究业人才的定位需立足职业教育类型特征,此定位的理论根基是基于思想政治教育学原理、职业教育心理学等核心理论框架,符合“三全育人”理念。要求研究业人才能够精准把握《职业教育法》《高校思想政治工作质量提升工程实施纲要》等政策文本的内涵要义,研判高职教育发展态势,体现对高职教育的类型化理解,能够为高职院校辅导员队伍建设提供理论支撑和方法指导,具备政策解读与理论转化能力,

也同时具备“政策-理论-实践”的闭环认知体系^[5]。

基于这一专业能力定位,高职院校辅导员队伍建设研究业人才的培养应在思想政治教育专业素养和职业教育研究能力、高职教育规律和技能型人才成长特点、产教融合背景下学生工作的创新路径等方面具备系统性知识架构,能够贴合高职院校的办学定位和人才培养需求,形成特色化的工作范式,为辅导员队伍专业化建设研究和实践工作提供专业化的智力支持。

（二）实践能力定位

从实务操作能力维度看,对研究业人才的定位需基于市场化的人才需求导向,此定位的实践依据是基于市场对于高职教育的“三维需求”(产业需求、岗位需求、发展需求),符合高职院校的办学定位、专业特色、人才培养目标和区域经济发展需求。要求研究业人才能够针对职业教育改革发展趋势,分析政策要点中的高职教育实践方向、市场调研数据中的行业人才需求变化、高职院校实践案例中的典型经验做法,基于学生发展需求为高职院校辅导员队伍建设制定实践指导方案,结合院校特色定位设计差异化服务方案^[6]。

基于这一专业能力定位,高职院校辅导员队伍建设研究业人才的培养应在专业化建设实施方案、研究成果转化为工作实效等方面具有可操作性强的实践能力,具备组织诊断与团队建设能力,可将行动研究成果转化为制度文件、工作手册等实体成果的能力,能够精准把握高职院校与市场需求动态变化的契合点,设计科学合理的队伍建设路径,为辅导员队伍建设的可持续发展提供实践指导和决策参考。

（三）复合能力定位

从跨界融合能力维度看,对研究业人才的定位需立足于高职院校发展的多元协同需求,此定位的依据是职业教育的多样化特征,符合高职院校“产教融合型”的身份以及对普通高校的功能互补性定位。要求研究业人才能够充分把握产业转型升级趋势,精准把握高职院校办学特色的差异化优势,能够为高职院校辅导员队伍建设提供跨学科解决方案,具备资源整合与协同创新能力,也需掌握数字化转型背景下的工作方法创新。

基于这一专业能力定位,高职院校辅导员队伍建设研究业人才的培养应在管理协调能力、技术应用能力、创新引领能力等方面具备复合型素质结构,可将产业标准转化为育人方案,能够掌握大数据分析等现代技术工具,为辅导员队伍建设的现代化转型提供智力支撑^[7]。

三、高职院校辅导员队伍建设研究业人才培养实践路径

在推进辅导员队伍建设的专业化、职业化发展的进程中,必须为研究业人才培养构建系统化、可操作的培养路径,确保其既能符合高职院校学生工作的现实特点、契合市场对职业人才的需求,又能准确把握高职院校思想政治教育的创新发展。基于权责对等原则,辅导员队伍建设研究业人才的培养不仅需要明确其职业发展定位,更需搭建科学合理的实践平台,使其在理论探索与

实践创新中实现价值最大化。

（一）理论培养

高职院校辅导员队伍建设研究业人才的培养，首要任务是不断提升理论培养，构建系统化的知识体系。作为学生思想政治工作的专业引领者，研究业人才必须深入掌握马克思主义理论精髓，系统学习思想政治教育原理、职业教育心理学等核心课程。院校应当制定阶梯式培养方案，通过“理论研究－理论深化－理论应用”的三阶培养模式，全面提升其理论素养。

在培养内容上，要着重强化三个维度：其一，政治理论维度。要求研究业人才精读重要著作，深刻理解“三全育人”理念的哲学基础，能够运用辩证唯物主义分析学生思想动态。其二，专业理论维度。需系统掌握职业教育政策法规体系，包括《国家职业教育改革实施方案》《职业教育提质培优行动计划》等政策文本的解读方法。其三，理论引用维度。重点培养理论的应用研究，包括多种教育理论及相关理论在教育领域的应用等^[8]。

培养方式应采取多元化路径：定期举办“理论研修班”，邀请马克思主义理论专家开展专题讲座；建立“导师工作室”制度，为研究业人才配备学术导师；设立专项研究基金，支持其开展理论创新课题研究。尤其要注重理论联系实际，通过“理论研讨＋案例分析”的方式，培养其将抽象理论转化为具体工作方法的能力。

（二）实践培养

实践能力是研究业人才的关键内容，高职院校必须构建多维度的实践培养体系。作为辅导员队伍建设的实践引领者，研究业人才既要具备扎实的一线工作经验，又要掌握实践创新的思维。院校应当建立“基础实践－专项实践－创新实践”的递进式培养机制，通过真实工作场景锤炼其专业能力。

在实践内容上，重点强化三个关键环节：其一，基础实务环节。要求研究业人才必须完成不少于两年的辅导员一线工作经历，全面掌握学生日常管理、心理健康教育、就业指导等基础业务。通过建立“工作日志”制度，系统记录和分析典型工作案例。其二，专项提升环节。组织参与重点专项工作，如“三全

人”综合改革、课程思政建设、校企协同育人等项目实践，培养其专项工作策划与执行能力。其三，创新研究环节。设立“创新实验室”，鼓励开展行动研究，将实践经验转化为可推广的工作模式^[9]。

培养路径应采取校企协同模式：与行业龙头企业共建“思政实践基地”，定期组织研究业人才参与企业实践；建立“双导师制”，同时配备校内资深辅导员和行业专家作为实践导师；开展“工作坊”，通过情景模拟、案例研讨等方式提升实务能力。特别要注重实践成果转化，建立“实践－研究－应用”的良性循环机制。

（三）技能培养

技能培养是研究业人才职业发展的重要支持，高职院校应当构建系统化的技能提升体系。作为辅导员队伍建设的专业引领者，研究业人才既要掌握基础职业技能，又要具备前沿技术应用能力。院校需要建立“基础技能－专业技能－创新技能”的三级培养架构，通过多元化的训练方式提升其专业胜任力。

在培养内容上，重点强化三大技能模块：其一，基础职业技能模块。要求研究业人才熟练掌握心理辅导技术、职业指导方法、危机干预流程等基础技能，通过“技能认证＋实操考核”的方式确保技能掌握质量。定期组织技能比武活动，促进技能交流与提升。其二，专业发展技能模块。重点培养科研能力、培训授课能力、团队建设能力等专业发展所需的核心技能。建立“技能导师制”，为研究业人才配备专业技能发展导师。其三，技术创新技能模块。着力提升大数据分析、新媒体运用、信息化管理、人工智能工具应用等现代技术应用能力，适应智慧思政建设需要^[10]。

培养方式应采取“三位一体”模式：校内建立“辅导员技能实训中心”，配备先进的心理测评系统、虚拟仿真训练平台等设备；校外与心理咨询机构、人力资源企业等共建实践基地，开展岗位轮训；线上搭建“技能提升云平台”，提供微课学习、在线实训等数字化资源。特别要注重技能转化应用，建立“技能学习－实践应用－反馈改进”的闭环机制。

参考文献

- [1] 姚娜. “双高计划”背景下高职辅导员职业能力提升 [J]. 河北职业教育, 2024, 8(04): 97-100.
- [2] 江成康, 汪非, 张雨波. 高职院校学习型辅导员队伍建设的现实困难与突破路径 [J]. 中国多媒体与网络教学学报 (中旬刊), 2024, (11): 144-147.
- [3] 陆蓉慧, 谢世杰, 陈华. 六个必须坚持: 高职辅导员队伍高质量发展的根本遵循 [J]. 湖北开放职业学院学报, 2024, 37(20): 87-89.
- [4] 张家兴, 张飞. 高职院校辅导员队伍专业化建设现状与对策——以 H 学院为例 [J]. 西部素质教育, 2024, 10(19): 148-151.
- [5] 张旭昌, 焦一曼. 加强高职辅导员队伍建设的途径研究 [J]. 江苏经贸职业技术学院学报, 2024, (04): 25-27.
- [6] 卢颖. 积极心理学视野下高职辅导员职业获得感的提升策略 [J]. 西部素质教育, 2024, 10(14): 125-129.
- [7] 谭丽丽. 新时代高职院校辅导员荣誉感培养路径研究 [J]. 产业与科技论坛, 2024, 23(13): 260-262.
- [8] 胡静. 新时代高职辅导员职业能力提升路径探索 [J]. 广东交通职业技术学院学报, 2024, 23(02): 98-101.
- [9] 郭小琴. 四川省 L 市高职院校辅导员队伍培育与建设研究 [D]. 青海师范大学, 2024.
- [10] 吴紫豪, 牛晨凡, 刘思宇. 基于学生视角的高职院校辅导员队伍建设现状调查及对策研究 [J]. 北京工业职业技术学院学报, 2024, 23(02): 52-56.