

# 人工智能时代高校生涯教育教师核心能力的重构

## ——基于人机协同视角的分析

盛斯能

上海师范大学天华学院 上海 201800

**【摘要】**：生成式人工智能的快速发展正在重塑职业结构与岗位能力要求，也对高校生涯教育提出新的挑战。在毕业生规模持续增长与职业不确定性增强的背景下，生涯教育逐渐从就业服务的辅助环节转向支持学生持续发展的重要支点。结合高校实践情况，当前生涯教育在课程内容更新、师资专业化、数字素养以及校企协同等方面仍存在一定不足，其核心问题在于，教师能否在技术环境不断变化的背景下保持专业判断，并将技术有效转化为具体的教育实践。在这一背景下，“人机协同生涯引导能力”成为高校生涯教育教师需要重点发展的核心能力，主要包括数字与数据素养、人机协同能力、系统思维能力、专业指导能力以及数字伦理与人文关怀等维度。

**【关键词】**：人工智能；生涯教育；高校教师能力；人机协同；职业发展

DOI:10.12417/2982-3803.25.12.019

### 1 职业不确定性上升与生涯教育的“再定位”

以生成式人工智能为代表的新一轮技术变革，正在加速重塑职业结构与岗位形态。大量重复性、规则化工作被自动化系统替代，与此同时，新职业、新岗位不断出现，岗位能力要求呈现出明显的跨界化与动态化特征。在这一背景下，职业发展不再是一条可以提前规划的线性路径，而逐渐演变为需要在不确定环境中持续调整与重构的过程。

这种变化对高校而言并非抽象趋势，而是直接体现为毕业生就业压力与结构性矛盾的持续加剧。近年来，我国高校毕业生规模连续攀升：2022年首次突破1000万人，2025年达到1222万人。毕业生总量增长与岗位结构调整并行，使“促就业”与“提质量”同步推进成为高校人才培养面临的现实要求。

国家层面的政策导向进一步凸显了技术变革背景下生涯教育的重要性。2025年印发的《关于加快构建普通高等学校毕业生高质量就业服务体系的意见》明确要求完善生涯教育与就业指导课程标准，将相关课程纳入必修体系，并推进教材建设与师资专业化<sup>[1]</sup>。随后，教育部发布“数字化赋能教师发展行动”，将数字素养纳入教师资格认定与能力考察<sup>[2]</sup>，标志着数字能力由“发展性要求”转变为“基础性要求”。同年出台的《关于深入实施“人工智能+”行动的意见》则从宏观层面提出推动人工智能与产业、就业深度融合，进一步加速职业世界的变动<sup>[3]</sup>。

在此背景下，高校生涯教育逐渐从就业服务体系中的辅助

环节，转向支持学生应对不确定性、实现可持续发展的关键支点。但现实问题也随之显现：当生成式人工智能已能够提供职业信息检索、岗位匹配、简历诊断和模拟面试等功能时，生涯教育教师的专业价值如何体现？其核心能力应如何重构，才能既有效利用技术工具，又避免生涯教育退化为对“算法答案”的简单转述？这些问题构成了本文的研究起点。

### 2 高校生涯教育教师面临的现实挑战：从实践卡点看能力缺口

长期以来，高校生涯教育多以内隐的“人职匹配”逻辑为基础，通过测评工具与职业信息对接，帮助学生确定相对适合的发展方向。在职业结构相对稳定的时期，这一模式具有一定合理性。然而，在人工智能加速职业迭代的现实条件下，其局限性日益显现：一方面，生涯指导内容趋于静态，难以回应岗位变化的速度；另一方面，对标准化测评工具的过度依赖，容易固化学生标签，削弱其主动探索与自我建构能力。

表1 高校生涯教育教师现实挑战与能力缺口对应关系

现实挑战	暴露出的能力缺口
课程内容与方式滞后	缺乏系统思维与趋势转译能力
师资数量与专业化不足	缺乏流程化、人机协同能力
数字素养差异	缺乏数据理解与判断能力
校企联动不足	缺乏产业系统认知

作者简介：盛斯能（1997年-），女，上海市，上海师范大学天华学院就业与生涯指导中心教师，助教，新加坡南洋理工大学教育管理硕士；华东师范大学公共管理（教育管理方向）；研究方向：就业政策、生涯教育、高等教育治理。

从高校实践看，这些问题往往以具体工作卡点的形式出现。

一是课程内容与方式相对滞后。不少高校的职业发展与就业指导课程仍以宏观形势分析和求职技巧训练为主，内容更新缓慢、模块之间缺乏衔接，难以回应“AI+行业”背景下岗位能力组合的变化，学生在学习后常感到“理解了却难以转化为行动”。

二是师资数量与专业化水平不足。生涯教育在不少高校仍由辅导员或就业工作人员兼任，专职化和教研化程度有限。当学生对个性化指导需求上升时，常出现咨询资源紧张、“一对一难以覆盖”的现实矛盾。

三是教师数字素养差异带来双重风险。一方面，部分教师对新工具缺乏了解，错失借助技术提升指导效率的机会；另一方面，也存在对算法输出过度信任的倾向，将未经经验的结果直接用于个体指导，反而放大标签化与误导风险。

四是校企联动与行业一线信息获取不足。当岗位变化速度加快、能力结构不断重组时，若教师缺乏对产业实践的持续接触，生涯指导容易停留在泛化层面，难以将趋势转化为学生可操作的学习与实践路径。

上述问题表明，人工智能时代对生涯教育教师提出的挑战，并非“是否使用技术”，而是“是否具备在技术环境中进行专业判断与教育转化的能力”。

### 3 人工智能时代高校生涯教育教师的核心能力内涵

#### 3.1 “人机协同生涯引导能力”的概念界定

随着生成式人工智能进入职业信息获取、岗位匹配和求职训练等生涯教育场景，教师的专业性已不再主要体现在信息占有或经验积累上，而体现在对技术结果的教育性处理能力上。教师既需要理解工具的功能，也需要判断其适用边界，并将“算法给出的可能性”转化为学生能够理解、选择并承担后果的行动方案<sup>[4]</sup>。

基于此，本文提出“人机协同生涯引导能力”这一概念。该能力是指高校生涯教育教师在人工智能提供信息整合、趋势提示和路径生成支持的条件下，结合对学生发展阶段、个体差异与价值取向的理解，对技术输出进行解释、筛选与校准，并通过教学与咨询过程，引导学生形成持续调整的生涯建构能力。

需要强调的是，这一能力并不以替学生作出决策为目标，而在于帮助学生明确决策依据、理解选择边界，在实践、反思、再行动的循环中，逐步形成稳定的自我判断。这一立场与生涯建构理论的基本观点一致：生涯并非静态匹配的结果，而是在

行动与反思中不断建构的过程<sup>[5]</sup>。人工智能改变的是工具环境，而非生涯发展的根本逻辑。

#### 3.2 核心能力的结构维度

为便于分析与实践应用，本文将人机协同生涯引导能力进一步拆解为五项相互支撑的能力维度。这五项能力并非简单并列，而是构成一个由基础到底线逐层递进的结构。

表1 人机协同视角下高校生涯教育教师核心能力的结构维度

能力维度	层级定位	核心内涵	在生涯教育中的具体体现	在人机协同中的功能
数字与数据素养	基础层	理解数据与算法输出的基本含义，具备工具理性与结果判断能力	能够解读测评结果、岗位数据与趋势信息，区分“启发性信息”与“决策性判断”	提升信息处理效率，为后续教育判断提供可靠素材
人机协同能力	流程层	设计合理的人机分工流程，将技术嵌入生涯指导过程	将信息检索、初步分析、模拟训练等环节交由AI完成，在关键节点进行人工判断与引导	实现“工具增效、教师增值”，避免技术替代教育判断
系统思维能力	视野层	从整体与关联视角理解职业世界与个体发展的动态关系	将学生发展置于“产业、技术、专业、个体”的联动系统中进行分析	将趋势性信息转译为可执行的成长路径
专业指导能力	方法层	运用生涯发展理论与咨询方法进行专业判断与专业干预	结合测评、访谈与行动任务，引导学生持续修正目标与策略	防止经验主义与工具依赖，确保指导的专业性与有效性
数字伦理与人文关怀	底线层	坚守教育价值与伦理边界，关注学生主体与情感状态	保护隐私、审慎使用AI结果，在关键情境中提供真实的情感支持	确保技术应用不偏离育人目标，维护学生主体性

第一，数字与数据素养是基础层能力。其核心不在于掌握多少工具，而在于理解数据与模型输出的含义，判断哪些结果可以作为启发性信息，哪些需要进一步核验。在生涯教育中，

数据更适合作为讨论起点，而非直接结论。

第二，人机协同能力体现于流程设计层面。教师需要明确人机分工，将高频、重复、可标准化的任务交由 AI 处理，同时在关键节点进行教育判断与个性化引导，以实现工具增效而非角色弱化。

第三，系统思维能力决定教师能否将学生发展置于更大的结构中理解。通过将产业、技术、专业与个体发展联结起来，教师才能把宏观趋势转译为学生可执行的能力路径，避免生涯指导停留在信息罗列层面。

第四，专业指导能力构成方法层支撑。面对技术工具的广泛应用，教师更需要以生涯发展理论、咨询技术和课程设计能力为基础，对测评结果与访谈信息进行综合判断，并通过行动任务和反馈促进学生持续调整。

第五，数字伦理与人文关怀构成能力结构的底线层。生涯教育涉及大量个人信息与价值判断，教师须具备隐私保护与风险防控意识，并在学生迷茫或焦虑时，通过真实的对话提供价值澄清与情感支持。这种对主体生成与责任承担的引导，是人工智能无法替代的教育功能。

## 4 人机协同生涯引导能力的不可替代性

### 4.1 人工智能的能力边界决定了教师角色的独特价值

尽管人工智能在信息整合与情境模拟方面展现出显著优势，但其功能本质仍停留在“可能性计算”层面。人工智能可以基于既有数据生成多种职业路径方案，却无法替个体承担选择所伴随的责任与风险。

生涯决策并不仅是信息充分后的技术选择，更涉及价值权衡、身份认同以及对未来不确定性的心理准备。Biesta (2017) 指出，教育的核心任务并非高效生产结果，而是引导个体成为能够对自身选择负责的主体<sup>[6]</sup>。在这一意义上，高校生涯教育教师的专业价值并不体现在与技术比拼效率，而体现在对技术结果进行教育性转化的能力。

### 4.2 不确定性背景下生涯教育目标的转向

在人工智能加速职业变迁的背景下，生涯教育的目标正在从“帮助学生做出一次性正确选择”，转向“支持学生形成持续调整与自我建构的能力”。Patton 与 McMahon (2014) 从系统论视角指出，个体生涯发展始终处于多重环境因素的动态互动之中，任何静态规划都难以长期适用<sup>[7]</sup>。

因此，高校生涯教育教师需要通过人机协同方式，引导学生理解不确定性本身，接受试错的必然性，并在行动与反思中不断修正方向。这一过程本身，正是生涯教育在人工智能时代的核心价值所在。

## 4.3 教师专业身份的转型逻辑

在人工智能时代，高校生涯教育教师的专业身份正在从“职业信息提供者”和“路径匹配者”，转向“生涯发展过程的引导者”。这一转型并非削弱教师的专业性，而是对其专业能力提出了更高层次的要求。教师需要在技术支持下进行综合判断，在不确定环境中帮助学生建立稳定的内在参照体系，这是人工智能难以替代的专业功能<sup>[8]</sup>。

## 5 高校生涯教育教师能力重构的实践路径

如果能力重构仅停留在理念倡议层面，往往难以在高校生涯教育实践中真正落地。结合高校生涯教育“服务对象规模大、学生差异显著、课程教学与个体咨询并行、成效难以短期量化”等工作特征，教师能力提升至少需要回应三个现实问题：教师如何持续更新能力、如何及时了解行业变化、如何在使用智能工具的同时保证指导质量。基于此，本文提出以下四条具有可操作性的实践路径。

### 5.1 建立常态化培训机制：让教师知道怎么用、用到什么程度

教师培训的关键不在于频次，而在于是否真正对应生涯教育的工作场景。高校可将培训内容划分为三个层次，并与具体任务挂钩：

一是基础培训，重点解决“会不会用”的问题，包括数字素养、基础数据解读以及常见 AI 工具的规范使用，帮助教师理解工具能做什么、不能做什么；

二是应用培训，围绕生涯教育中的典型工作场景展开，如简历智能诊断、岗位画像分析、AI 模拟面试、职业信息结构化整理等，让教师在真实案例中学习如何把工具嵌入日常教学与咨询；

三是判断培训，聚焦工具使用中的风险点，如算法偏差识别、伦理边界把握、AI 输出结果的核验与纠错，避免将技术结果直接等同于教育结论。

在此基础上，高校可将培训完成情况与岗位聘任、绩效考核或教研评价相结合，促使教师把能力更新视为日常工作的组成部分，而非额外负担。

### 5.2 推进校企协同的“岗位式体验”：让教师看得到变化、讲得清路径

人工智能带来的岗位变化往往首先出现在行业一线，仅依靠政策解读或行业报告，难以支撑具体而可信的生涯指导。因此，有必要将校企合作从以讲座为主的“信息输入”，转向以体验为主的“实践更新”。

具体而言，高校可探索建立生涯教育教师的企业短期实践或挂职制度，让教师在真实岗位环境中了解岗位任务、能力要

求与技术应用方式；同时，引入行业导师与教师共同备课，围绕具体岗位共建岗位画像和能力地图，形成可在课程和咨询中反复使用的案例资源<sup>[9]</sup>。通过这种方式，教师才能将抽象的行业趋势转化为学生可理解、可执行的学习与实践路径。

### 5.3 建设“AI+生涯”平台并明确分工：让工具替代事务，而非替代判断

在生涯教育中引入智能平台，其价值不在于功能数量，而在于是否真正改善工作流程。高校在平台建设中应明确人机分工原则：将信息初筛、材料规范化、模拟训练、提醒与记录等高频、重复、标准化任务交由 AI 完成；而将目标澄清、证据核对、策略选择、行动反馈与长期陪伴等关键环节，明确由教师负责。

当人机分工清晰后，智能平台才能真正发挥“扩容”作用，使教师在有限时间内服务更多学生，同时避免生涯指导滑向对工具结果的机械转述。

### 参考文献：

- [1] 中共中央办公厅 国务院办公厅. 中共中央办公厅 国务院办公厅关于加快构建普通高等学校毕业生高质量就业服务体系的意见[EB/OL]. 2025-04-09[2025-12-16].
- [2] 教育部办公厅. 教育部办公厅关于组织实施数字化赋能教师发展行动的通知：教师厅函（2025）13号[EB/OL]. 2025-07-03[2025-12-16].
- [3] 陈敏,杨会云,周驰.AI教育建构者：智能时代教师角色转型与能力重构[J].远程教育杂志,2025,43(06):33-40+51.
- [4] 国务院. 国务院关于深入实施“人工智能+”行动的意见[EB/OL]. 2025-09-09[2025-12-16].
- [5] Savickas M L. Life design: A paradigm for career intervention in the 21st century[J]. Journal of counseling & development, 2012, 90(1): 13-19.
- [6] Biesta G. The rediscovery of teaching[M]. Routledge, 2017.
- [7] Patton W, McMahon M. Career development and systems theory: Connecting theory and practice[M]. Springer, 2014.
- [8] 应好,蔡飞扬,杨雪倩.人工智能赋能大学生职业生涯规划教育的路径探索[J].中国高等教育,2023,(Z3):35-38.
- [9] 郑岩.生成式人工智能赋能应用型本科高校精准就业路径研究[J].职业技术教育,2025,46(26):71-75.

### 5.4 建立质量控制与伦理治理机制：确保提升效率、推动育人

在生涯教育场景中，效率提升必须以可靠与安全为前提。高校在引入 AI 工具的同时，应同步建立质量保障机制：对测评解释、职业建议、面试反馈等高风险环节设置人工复核要求，防止未经核验的结果直接用于个体指导。

同时，应落实隐私保护与数据最小化原则，明确哪些数据可以采集、如何取得学生授权、如何留痕与管理，避免因技术使用不当引发信任风险。只有在制度层面将风险控制前置，教师才能在实际工作中做到“敢用、会用，也用得稳、用得对”。

## 6 结论

总体来看，人工智能并未削弱高校生涯教育教师的专业价值，反而使其角色边界更加清晰。在技术高度发展的背景下，教师的不可替代性不在于信息占有或经验积累，而在于对人的理解、对价值的判断以及对发展过程的持续引导。人机协同生涯引导能力，正是高校生涯教育教师在人工智能时代实现专业重构的关键所在。