

职业教育视域下辅导员智慧育人模式创新研究

郝洪涛

顺德职业技术大学 广东 佛山 528000

【摘要】：随着职业教育数字化转型的推进，智慧技术为辅导员育人工作提供了新支撑。本文旨在探索职业教育视域下辅导员智慧育人模式的创新路径，结合职业教育特色与辅导员工作实际，明确模式创新的核心原则，分析育人模式现状，从理念、基础设施、协同机制、评价激励、风险防控等维度构建实施路径。研究形成了兼具针对性与可操作性的智慧育人模式，得出智慧育人需坚持育人为本、技术适配等原则，通过多维度发力可提升育人实效、助力职业教育人才培养的结论。

【关键词】：职业教育；辅导员；智慧育人；育人模式

DOI:10.12417/2705-1358.26.07.027

引言

国家大力推进职业教育数字化转型，《中华人民共和国职业教育法》修订后明确提出强化信息技术与育人工作融合，为辅导员育人模式创新提供了政策指引。当前职业教育辅导员育人工作面临数字化适配不足、育人精准度不够等现实挑战，现有研究多聚焦单一环节优化，缺乏系统性模式构建。基于此，结合职业教育技术技能人才培养定位，探索辅导员智慧育人模式创新，可破解传统育人局限，完善职业教育育人体系，为高校辅导员智慧育人实践提供可行参考，助力提升职业教育育人质量。

1 职业教育视域下辅导员智慧育人模式创新的核心原则

1.1 育人为本原则

育人为本原则是职业教育视域下辅导员智慧育人模式创新的根本价值锚点，其深层内涵在于将立德树人这一教育根本任务贯穿智慧育人创新的全过程，始终以学生的全面发展与成长成才作为所有创新探索的逻辑起点和终极归宿。智慧技术的赋能本质上是为育人工作提供支撑而非主导，其核心要义在于打破技术至上的认知偏差，凸显学生在育人过程中的主体地位，实现思想引领与职业素养培养的有机统一，既通过智慧化手段筑牢学生思想根基，又紧扣职业教育技术技能人才培养定位，让智慧育人始终贴合职业教育的本质需求与学生的成长规律。

1.2 技术适配原则

技术适配原则的核心在于实现智慧技术与职业教育特色、辅导员工作实际的深度耦合，其深层逻辑是拒绝脱离实际的技术堆砌与形式化创新，让技术应用真正服务于育人本质。职业教育以技术技能人才培养为核心导向，辅导员的工作兼具思想引导、学业指导与职业规划等多重属性，进而决定了智慧技术

的选取应立足辅导员工作的核心痛点与职业教育的人才培养特点，选择适配性强、实用性高的技术形态，使智慧技术成为衔接辅导员工作与学生需求的桥梁。

1.3 精准高效原则

精准高效原则以数据驱动为核心支撑，其深层内涵是通过智慧技术破解传统辅导员育人模式中精准度不足、资源配置低效的核心痛点，彰显职业教育因材施教的育人理念。职业教育场景下的学生群体呈现出专业差异显著、成长需求多元的鲜明特征，该原则的核心要义在于依托智慧化手段整合学生思想动态、学业表现、职业规划意愿等多维度数据，通过数据挖掘实现对大学生育人需求的精准研判，进而实现育人资源的精准匹配与育人过程的精准对接，让智慧育人摆脱传统经验型育人的局限性，实现育人成效的最大化与育人价值的最优化^[1]。

1.4 协同联动原则

协同联动原则的深层内涵在于打破育人各主体、各环节之间的壁垒，构建全方位、多层次的智慧协同育人生态，这也是职业教育协同育人理念在智慧化背景下的具体体现。职业教育的人才培养离不开学校、企业、家庭等多方主体的协同发力，辅导员作为育人工作的核心纽带，其智慧育人模式的创新必然不能孤立推进，而该原则的核心要义在于以智慧技术为支撑，明确辅导员的主导地位，联动专业教师、企业导师、心理咨询师、家长等多方力量，实现育人信息的无缝共享、育人资源的有机整合与育人措施的协同发力，彰显智慧育人的系统性与整体性。

1.5 可持续发展原则

可持续发展原则的核心在于确保辅导员智慧育人模式创新的长效性与推广性，其深层逻辑是兼顾模式的现实可行性与长期发展性，避免创新流于形式或难以持续落地。该原则在于智慧育人模式的构建需立足高校实际，充分考量学校智慧基础

设施建设水平、辅导员数字素养等现实条件,确保模式具备较强的可操作性与落地性,同时兼顾同类高校的推广价值,通过建立动态优化机制,紧跟职业教育数字化转型趋势与学生成长需求变化,实现智慧育人模式的持续完善与长期健康发展,彰显研究的实践借鉴价值。

2 职业教育视域下辅导员育人模式现状分析

职业教育视域下高校辅导员育人模式正处于传统模式向智慧化转型的过渡阶段,其核心现状呈现出传统与创新并存的鲜明特征。当前辅导员育人工作仍以思想引导、学业指导、职业规划、心理疏导及日常管理为核心内容,多数高校仍沿用线下谈心谈话、班会宣讲等传统育人形式,这些形式在传递核心理念、搭建师生情感联结方面仍发挥着不可替代的作用^[2]。与此同时,随着职业教育数字化转型推进,部分高校已开始探索智慧技术在育人工作中的应用,初步搭建起数字化管理平台、线上沟通渠道等基础载体,尝试通过技术手段整合学生基础信息,但整体来看,智慧技术的应用仍处于浅层阶段,尚未与育人各环节深度融合,未能形成系统性的智慧育人格局,且不同高校之间因资源配置差异,育人模式的智慧化发展呈现出不均衡态势。

3 职业教育视域下辅导员智慧育人模式的实施路径

3.1 强化理念引领,提升辅导员数字素养

高校可依托辅导员发展中心搭建分层分类理念培育体系,联合智慧教育领域专家、优秀一线辅导员组建宣讲团队,定期开展智慧育人专题研修会。研修会聚焦职业教育数字化转型背景下辅导员角色重塑,结合职业教育技术技能人才培养特点,拆解智慧育人与传统育人的核心差异,通过典型案例复盘、育人场景模拟等沉浸式形式,让辅导员直观感受智慧技术对育人工作的赋能价值,摒弃“经验至上”“技术无用”等传统认知,树立“数据驱动、精准赋能、育人为本”的智慧育人理念。高校还可搭建智慧育人理念交流平台,鼓励辅导员分享理念转变心得与初步实践探索,形成理念共识与传播氛围。

高校应结合辅导员数字素养现状制定个性化提升方案,联合信息技术部门、专业院系开展靶向培训。培训内容打破传统理论灌输模式,聚焦辅导员工作实际需求,重点涵盖智慧育人平台操作、学生数据采集与分析、智能工具应用等实操内容,邀请技术人员现场指导,确保辅导员熟练掌握数据筛选、精准研判等核心技能^[3]。同时,高校可建立辅导员数字素养提升激励机制,将数字技能考核纳入辅导员绩效考核,设立智慧育人技能竞赛、优秀实践案例评选等活动,引导辅导员主动参与技能提升,鼓励辅导员结合自身工作探索智慧育人新方法,推动辅导员从“经验型”向“数据型、专家型”转型,切实提升智慧育人实操能力。

3.2 完善基础设施,搭建智慧育人平台

高校需立足职业教育育人特色与辅导员工作实际,统筹推进校园智慧基础设施迭代升级,打破各部门数据壁垒。高校信息技术部门牵头联动教务、学生工作、心理中心、宿管等相关部门,全面梳理学生全生命周期数据,包括学业成绩、思想动态、心理测评、日常表现、职业规划等多维度信息,建立标准化数据采集与共享规范,杜绝数据碎片化与重复采集问题。高校同步升级校园网络带宽与数据存储设备,搭建安全可靠的校园数据中心,采用加密技术保障学生隐私与数据安全,为智慧育人工作开展筑牢硬件根基。

高校联合专业技术企业定制开发辅导员专属智慧育人平台,聚焦辅导员核心工作需求优化功能设计,摒弃冗余模块。平台集成数据采集、智能分析、精准干预、评价反馈、资源共享等核心功能,嵌入学生画像生成系统,可自动整合多部门数据并生成个性化学生成长报告,助力辅导员快速掌握学生需求。高校同步组建平台运维团队,定期收集辅导员使用反馈,及时优化操作界面、修复系统漏洞,同时开发适配职业教育特色的数字资源库,上传思政微课、职业技能指导、心理疏导课件等内容,实现平台功能与育人需求的深度契合,让平台真正成为辅导员开展智慧育人工作的核心工具。

3.3 构建协同机制,凝聚育人合力

高校以辅导员为核心纽带,建立辅导员与专业教师常态化协同机制,破解育人与教学脱节难题。辅导员主动对接各专业院系,每学期与专业教师开展不少于4次专题对接会,精准掌握各专业人才培养方案、课程设置及学生专业学习痛点,将专业素养、职业技能要求融入思想引导与日常育人全过程。专业教师则结合课堂教学、实训实践,及时向辅导员反馈学生学业表现、专业兴趣及职业倾向,协助辅导员针对性开展学业指导与职业规划,形成“思想引领+专业赋能”的校内协同育人闭环^[4]。

高校深化校企协同、家校协同,依托智慧育人平台搭建多方联动协同体系,凝聚全方位育人合力。高校联合合作企业设立企业导师岗,邀请企业技术骨干、人力资源管理者入驻智慧平台,与辅导员共同开展职业指导、实训帮扶,同步企业岗位需求与行业发展动态,让育人工作贴合职业岗位实际。同时,高校借助智慧平台搭建家校协同模块,辅导员定期上传学生在校思想、学业、实践表现,推送职业教育政策与育人知识,邀请家长参与线上育人座谈会,及时回应家长诉求,引导家长配合开展家庭教育,实现学校、企业、家庭三方育人同频共振。

3.4 健全评价体系,强化激励保障

高校立足职业教育智慧育人特色,构建“过程+结果+反馈”

三维评价体系,打破单一考核局限。高校学生工作处牵头联合信息技术部门、专业院系,明确评价指标细则,将辅导员智慧育人工作拆解为数据采集分析、平台应用成效、精准干预质量、协同育人贡献等核心模块,其中过程性评价占比60%,重点考核辅导员日常数据研判频次、线上线下育人融合情况,通过智慧平台自动抓取工作轨迹形成过程档案;结果性评价聚焦学生思想提升、学业进步、职业规划落地等实际成效,结合学生评价、专业教师评价、企业导师评价形成综合评分;反馈性评价依托智慧平台开通匿名反馈渠道,定期收集学生、辅导员及多方育人主体的意见建议,动态调整评价指标权重,确保评价体系贴合育人实际^[5]。

高校完善激励保障机制,为智慧育人模式落地提供有力支撑。高校将智慧育人评价结果与辅导员职称评定、评优评先、绩效分配直接挂钩,对评价优秀的辅导员给予专项奖励,优先推荐参与省级、国家级智慧育人相关培训与交流活动。同时,高校设立智慧育人专项经费,用于辅导员数字技能提升培训、智慧平台功能优化、特色育人资源开发,定期组织辅导员开展智慧育人实践研讨,分享优秀案例、破解实操难题。

3.5 强化风险防控,保障模式有序运行

高校聚焦智慧育人数据安全核心风险,构建全流程防控体系。高校信息技术部门牵头组建数据安全小组,对学生个人信息、育人数据进行分级分类管理,明确辅导员数据访问权限,实行“一人一权限、动态调整”机制,严禁越权访问、违

规泄露数据。小组定期开展数据安全排查,每月对智慧平台进行漏洞扫描、病毒查杀,每季度组织数据安全专项审计,留存数据操作日志不少于1年,对违规操作行为建立追责问责机制,精准管控数据采集、存储、使用、销毁全环节风险,切实保障学生隐私与数据安全。

高校聚焦技术赋能偏差风险,建立动态校准机制。辅导员定期开展智慧育人实效复盘,结合学生思想动态、学业表现及反馈意见,排查技术应用中“重形式、轻实效”“重技术、轻人文”的问题,及时调整育人策略。高校学生工作处联合心理中心,每学期开展2次智慧育人风险研判会,分析技术应用对学生心理、人际交往的潜在影响,针对过度依赖线上沟通、数据研判偏差等问题,制定针对性校准方案,引导辅导员平衡智慧技术应用与线下育人温度,确保智慧育人始终贴合职业教育本质与学生成长规律,保障模式有序长效运行。

4 结语

结合职业教育数字化发展需求与辅导员育人工作实际,明确了辅导员智慧育人模式创新的核心原则,梳理了当前育人模式的转型特征,从理念、基础设施等五个维度构建了可落地的实施路径,形成了兼顾实用性与系统性的智慧育人解决方案。该模式既契合职业教育技术技能人才培养定位,又能有效破解辅导员育人工作中的现实难题,为智慧育人实践提供支撑。未来研究可聚焦不同类型职业院校的差异化适配性,进一步优化智慧育人模式的实践路径。

参考文献:

- [1] 吴庆国,张刘艳.人工智能助力高校辅导员工作提质增效的路径与策略研究[J].中国战略新兴产业,2026,(06):161-164.
- [2] 李富宁,陈花兰,彭琪.职业化与专业化的契合:新时代职业院校辅导员队伍的本位回归、职责梳理、协同发展[J].高教论坛,2025,(11):98-103+118.
- [3] 林焱宁.数智时代职业院校辅导员工作数字化转型的背景、阻碍与推进策略[J].教育与职业,2025,(22):101-107.
- [4] 杨灿.“互联网+”时代职业院校辅导员数字化育人能力提升的实践研究[J].中国多媒体与网络教学学报(中旬刊),2025,(11):26-29.
- [5] 蔡云轩,戴玉敏.价值引领与实践赋能:辅导员在高职生职业生涯规划教育中的核心作用与实现路径[J].大众文艺,2025,(17):190-192.