

“第四支队伍”视域下高校辅导员核心素养的 内涵拓展与提升路径

侯尧, 王菲

(宜宾学院, 四川 宜宾 644000)

摘要: 高校辅导员作为高校育人“第四支队伍”, 是新时代立德树人的核心力量。人工智能赋能教育变革背景下, 传统辅导员素养框架难以适配数字化、专业化育人新要求。立足“第四支队伍”战略定位与辅导员角色转型需求, 在政治、道德、职业传统三维素养基础上, 拓展协同、数智、发展素养, 构建层级分明、功能互补的辅导员六维核心素养体系, 厘清各素养维度的核心内涵与功能价值, 从协同培育、数字赋能、实践锤炼、制度保障四方面搭建系统化、长效化的素养提升路径。

关键词: “第四支队伍”; 高校辅导员; 核心素养; 六维体系

基金项目: 德阳市哲学社会科学重点研究基地“新时代思想政治教育研究中心”项目(项目编号: SZ26B005); 2024年宜宾学院思想政治研究课题(辅导员专项)重点课题(项目编号: 2024SZZD09)

DOI: doi.org/10.70693/rwsk.v2i7.596

引言

2025年5月, 教育部党组书记、部长怀进鹏在全国高校辅导员人工智能专题培训班上明确指出, 辅导员队伍是高校的“第四支队伍”, 与教学、科研、管理等队伍同等重要, “是全学段思政教育的主力军、全场域服务成长的引路人、全链条人才培养的助推者, 是建设中国特色世界一流大学和实现教育强国不可或缺的重要力量”^[1]。这一论断从国家战略层面确立了辅导员队伍的核心地位、独特价值与不可替代性, 为新时代辅导员核心素养培育指明了方向。

高校辅导员的核心素养是其在开展学生工作时所展现的稳定、独特而优秀的意志品质与工作能力, 也是驱动其自觉对接国家需要与岗位要求, 主动将学生工作的价值追求和自我价值诉求融为一体、付诸实践的关键因素^[2]。当前学界对辅导员核心素养的研究主要集中于两大方向。其一是基于《普通高等学校辅导员队伍建设规定》(教育部第43号令)等政策文件对辅导员核心素养的构成要素进行理论探讨。学者们聚焦于从理论层面解构辅导员核心素养的内涵与结构, 普遍强调政治素养的统领地位, 并逐步融入教育家精神等新理念。早期研究如马林海(2019)提出“德、才、学、识”四维框架, 李友富(2019)则构建了以政治、职业、文化素养为核心的内容体系。随着时代发展, 素养维度的划分更趋多元与系统。胡娇铃(2024)将政治、道德、媒介等素养纳入构成模型, 程琼(2020)、王瑞(2024)则进一步强调科研素养的重要性。部分研究开始引入特定理论视角, 如贾广涵(2026)以教育家精神为坐标, 重塑出“信仰与使命”等三维模型; 单成巍(2023)基于系统观, 提出包含政治核心、岗位胜任、发展潜能的三阶梯度体系。何冰冰(2026)从实践困境出发, 建构了“共情性劳动”与“反思性超越”辩证统一的独特素养模型, 为理解素养生成的微观动态过程提供了新视角。其二是探索辅导员核心素养的培养模式和提升路径, 旨在破解素养培育的实践困境, 从制度建设、平台搭建、个人发展等多维度提出系统路径。现有研究普遍指出当前存在体系不系统、机制不完善、辅导员内驱力不足等问题(曹海燕, 2022; 魏旭亭, 2024; 吴晓培, 2025)。针对这些问题, 程琼(2020)提出通过打造学习共同体、构建科学评价体系来培育素养。盛知恒(2023)专注于评价体系构建, 从多维度筛选指标因子以提供科学依据。李晓杰(2020)则设计了涵盖过程与终结评价相结合的辅导员核心素养成长档案评价方法, 并强调“制度、平台、个人”三大培育途径。在具体路径上, 研究呈现出多向度特征: 章子铭(2026)与贾广涵(2026)分别探讨了教育家精神融入素养的提升路径。吴晓培(2025)从社会、高校、个体三维度提出进路, 魏旭亭(2024)则从优化宏观环境、搭建平台、健全机制与自我

作者简介: 侯尧(1997—), 男, 硕士, 助教, 研究方向为思想政治教育;
王菲(1996—), 女, 硕士, 助教, 研究方向为思想政治教育。

提升四个方面构建了综合性策略,共同指向推动辅导员从“事务型”向“专家型”转变。伴随“第四支队伍”概念提出,陈勇、朱平(2026)开始关注辅导员队伍战略定位,但尚未形成以“第四支队伍”为统领的核心素养完整理论框架。总体来看,现有研究为辅导员素养建设提供了坚实的理论与实践基础,但多数素养框架形成于“第四支队伍”战略定位确立之前,未能充分反映辅导员作为独立育人主体的独特功能,素养维度的设计尚未与其不可替代性形成逻辑闭环。同时,鲜有研究紧扣人工智能教育变革、新质思政能力培育的最新政策要求,对数字时代辅导员必备的数智素养建构不够系统。此外,多数研究将素养视为静态的分类框架,较少关注各维度在时代发展和真实育人情境中如何动态耦合、协同发力。

随着高等教育普及化水平持续深化、人工智能等数字技术全面渗透、大学生成长环境与价值取向日益多元,辅导员工作场景从线下一场域拓展至线上线下融合场域,传统以政治可靠、道德高尚、管理到位为核心的素养框架,已难以适配“第四支队伍”的战略定位与人工智能时代育人新要求,辅导员核心素养面临系统性重构与内涵拓展的迫切需求。基于此,本研究结合教育部人工智能思政育人最新政策精神,重构“三维基础+三维拓展”六维核心素养体系,系统阐释体系的学理逻辑与内在机制,构建闭环式素养提升路径,回应新时代辅导员角色转型、能力升级、队伍建设的核心诉求,为高校辅导员专业化、数智化、专家化发展提供理论支撑与实践方案。

一、“第四支队伍”视域下辅导员的战略定位和角色转型

1. “第四支队伍”的视域下辅导员的战略定位

“第四支队伍”是新时代高校辅导员的国家战略定位,指与教学队伍、科研队伍、管理队伍同等重要、功能互补、协同发力的专业化育人队伍。从大学治理结构看,教学队伍以知识传授与能力培养为核心使命,承担专业教育与学术训练职能;科研队伍以知识创新与社会服务为核心使命,承担学术突破与技术攻关职能;管理队伍以秩序运行与资源配置为核心使命,承担治理保障与制度执行职能;辅导员队伍则以价值塑造、人格养成、发展支持为核心使命,贯通思想政治教育、心理健康教育、学业发展指导、就业创业帮扶、危机干预与行为引导,形成覆盖学生从入学到毕业、从线下到线上、从个体到群体、从思想到生活的全周期、全场景、全要素育人闭环。

“第四支队伍”的定位并非政策的简单赋予,而是功能逻辑、治理逻辑、现实逻辑、政策逻辑四重维度叠加的必然结果,具备坚实的学理根基。从功能逻辑来看,辅导员承担的价值引领、意识形态守护、学生发展赋能、危机风险防控等职能,是其他三支队伍无法替代的,是高校立德树人工程的专属核心职能;从治理逻辑来看,现代大学治理体系优化要求构建全方位育人格局,补齐思政育人专业化短板,四支队伍协同共治是提升高校育人质量的必然要求;从现实逻辑来看,数字时代大学生思想多元、行为多样、场域线上化,传统育人模式难以适配学生成长新需求,亟需专业化辅导员队伍开展精准育人;从政策逻辑来看,国家持续深化教育数字化、立德树人工程建设,系列政策为辅导员队伍战略升级提供了制度支撑^[3]。“第四支队伍”的提出,标志着辅导员队伍从传统“事务执行者”和“思政补充者”上升为国家教育战略层面的核心育人力量与制度化治理主体,成为中国特色现代大学治理与高质量育人体系的关键组成部分,为素养体系重构提供了核心遵循。

2. 新时代高校辅导员的角色转型

在“第四支队伍”战略定位下,辅导员角色不再局限于日常管理与事务处理,而是发生结构性转型,呈现出从单一到复合、从经验到专业、从线下到全域、从管理到服务、从执行到研究的整体跃迁。

其一,从事务管理者向思政引领者转型。传统辅导员以事务管理、纪律约束、信息传达为主要任务,工作重心偏向管秩序、保稳定。新时代辅导员必须以政治引领与价值塑造为第一职责,把坚定理想信念、培育社会主义核心价值观、维护意识形态安全摆在首位,成为学生思想上的引路人、政治上的明白人、价值上的守护人。其二,从单一执行者向协同育人推动者转型。在“第四支队伍”战略定位下,辅导员不再是单兵作战、孤立工作,而是协同网络的构建者、资源整合的组织者、育人合力的联结者,以推动教学科研与思政教育同向同行、专业教育与价值引领深度融合。其三,从线下工作者向全场域育人者转型。数字时代使学生生活场域、交往场域、信息场域全面线上化,辅导员工作必须突破物理空间限制,进入线上线下融合、课内课外贯通、校内校外衔接的全场域育人格局。既要做好线下班级管理、谈心谈话、活动组织,也要开展网络思政、舆情引导、云端服务、数字画像与精准干预,实现无时不在、无处不在、无事不在的陪伴式育人。其四,从经验实践者向专业研究者转型。传统辅导员多依赖经验开展工作,专业化、理论化、科学化水平不足。新时代辅导员必须以研究者姿态审视工作,运用教育学、心理学、思想政治教育、管理学等理论分析问题、总结规律、优化方法,走专业化、职业化、专家化发展道路。其五,从问题应对者向发展赋能者转型。传统工作以处理危机、解决问题、防范风险为主,属于被动响应模式。新时代辅导员要转向以学生发展为中心,聚焦生涯规划、学业提升、创新实践、心理成长、综合素质养成,主动为学生赋能增力,促进学生全面发展与个性化成长。其六,从岗位从业者向教育家型实践者转型。以教育家精神为引领,辅导员要树立大教育观、大育人观、大服务观,将职业视为事业、将工作视为学问、将育人视为使命,做到心有大我、至诚报国、教书育人、敢为人先,从“事务管理者”转变为“教育专家”,最终使教育家精神真正成为辅导员的职业基因,实现从职业岗位向教育理想的升华^[4]。

综上,新时代辅导员角色可概括为:思政引领者、协同推动者、全场域育人者、专业研究者、发展赋能者、教育家型实践者六位一体的复合角色。

二、高校辅导员核心素养内涵拓展与六维体系构建

高校辅导员核心素养是辅导员推进宏观社会发展和微观个体提升的核心竞争力^[5]。结合“第四支队伍”战略定位与人工智能时代育人新要求,立足立德树人根本任务,在传统政治、道德、职业三维基础素养之上,新增协同、数智、发展三维拓展素养,构建六维核心素养体系,厘清各维度核心内涵、功能定位与内在关联,实现传统履职能力与新时代育人能力的有机统一。

1. 三维基础素养: 辅导员履职的核心基本盘

传统政治素养、道德素养、职业素养构成辅导员履职的底线支撑与基本盘,在新时代被赋予更严格、更专业、更系统的内涵。

政治素养: 辅导员的灵魂性、底线型素养。政治素养是辅导员第一素养、根本素养、底线素养,决定育人方向与价值立场。其要求辅导员坚持马克思主义指导地位,系统掌握习近平新时代中国特色社会主义思想,坚定拥护“两个确立”、坚决做到“两个维护”,在大是大非面前旗帜鲜明,具备意识形态风险识别力、社会思潮判断力、网络舆论洞察力,能够精准辨析错误观点,并善于用青年化阐释、生活化表达、场景化浸润开展价值引领,提升思政教育亲和力与针对性。政治素养的本质是确保辅导员在政治上站得稳、靠得住、信得过。

道德素养: 辅导员的立身性、底色型素养。道德素养是辅导员履职的品格基石与行为准则,体现师德师风与人格力量。其要求辅导员恪守职业道德,以身作则、为人师表,廉洁自律、公平公正,尊重学生人格与隐私,以高度的责任心和奉献精神关爱每一位学生,做学生的良师益友。同时注重个人品德修养,带头践行社会主义核心价值观,在育人全过程中以德施教、以德育德,发挥榜样示范作用。道德素养的核心是确保辅导员行为世范,以高尚师德引领学生健康成长。

职业素养: 辅导员的实践性、操作性素养。职业素养是辅导员完成岗位任务、保障育人秩序的基础能力,体现专业化服务水平。其要求辅导员具备开展班级建设、党团建设、学风建设、谈心谈话、情绪疏导、矛盾化解、危机事件处理、生涯规划和就业创业指导的能力。职业素养强调规范化、精准化、人性化、高效化,是辅导员履职的基本功。

2. 三维拓展素养: 新时代育人的高阶增量素养

在传统三维基础上,面向“第四支队伍”定位和辅导员角色转型的要求,新增协同素养、数智素养、发展素养,构成新时代辅导员核心素养的增量部分。

协同素养: “第四支队伍”枢纽功能的核心素养。协同素养是辅导员成为育人枢纽、治理主体、整合者的关键素养,是其作为“第四支队伍”最具辨识度的素养维度。协同素养具体包括: 跨界沟通能力、资源整合能力、关系协调能力、团队协作能力。其要求辅导员与其他三支队伍高效联动、打破壁垒,并链接家庭、社区、企业等外部资源,构建协同育人网络,形成育人合力。协同素养本质上是现代大学治理素养,标志着辅导员从执行者向治理参与者跃升。

数智素养: 教育数字化转型的必备时代素养。数智素养是适应数字生态、占领网络阵地、实现精准育人的基础性、工具性、战略性素养。具体包括: 数据采集与分析能力、智慧思政平台应用能力、网络舆情监测与引导能力、数字伦理与安全意识。其要求辅导员熟练运用新媒体、大数据、人工智能平台开展工作,创作大学生喜闻乐见的思政内容,构建线上育人阵地,实现精准育人,并监测、分析、回应、处置涉校涉生舆情,维护意识形态安全。数智素养的建构逻辑可借助“技术赋能理论”加以理解: 技术不是外在的工具,而是内化于工作方式、思维方式、关系方式的变革力量,其决定辅导员能否适应数字化、驾驭数字化、引领数字化。

发展素养: 专家化与可持续发展的内生动力。发展素养是以教育家精神为内核,支撑辅导员长期成长、实现专业跃升的高阶素养。具体包括: 反思性实践能力、教育科研能力、终身学习能力、职业规划与调适能力。其要求辅导员将育人视为事业与理想,具备教育情怀与责任担当,主动更新知识、学习技术、适应变革,形成心理、思政、就业、网络等专项专长,从而发挥骨干与专家作用。发展素养决定辅导员能走多远、登多高、不可替代性有多强。

3. 六维核心素养体系

六维核心素养并非简单并列叠加,而是形成基础兜底、拓展赋能、动态支撑的有机系统,层级清晰、功能互补,完整适配“第四支队伍”的战略育人需求。

在六维核心素养体系中,政治素养是灵魂,解决“方向”问题;道德素养是根基,解决“人格”问题;职业素养是实践,解决“能力”问题。此三维作为基础层,构成高校辅导员的履职底线,保证辅导员能上岗、不出错、守得住,回答的是辅导员“是什么”的问题。协同素养是枢纽,解决“关系”问题;数智素养是技术,解决“工具”问题;发展素养是动力;解决“未来”问题。此三维作为拓展层,适配教育数字化、育人专业化发展趋势,构成高校辅导员的时代标高,保证辅导员能协同、懂数智、可发展,这是“第四支队伍”发挥独特作用的关键支撑,回答的是辅导员“凭什么”成为独立队伍的问题。

六维素养之间并非静态割裂,而是在真实的育人实践中动态耦合、协同发力,构成一个有机的功能整体。以典型的“网络舆情与线下危机交织的突发事件”为例: 辅导员首先调用政治素养进行价值定向,判断舆情背后的

意识形态风险与政治红线；同时激活数智素养，运用数据工具溯源舆情传播路径、分析情感倾向、锁定关键节点，为精准引导提供依据；进而发挥协同素养，联动宣传部门、保卫部门、心理健康中心及学生骨干，形成线上线下、校内校外的立体化应对网络；在处置全过程中，职业素养保障谈心谈话、危机干预、家校沟通等具体操作规范有效；事后的复盘与反思则体现发展素养，将实践经验转化为研究课题与工作预案；而贯穿始终的道德素养，则确保所有应对措施都在尊重学生人格、保护学生隐私、体现人文关怀的伦理框架内运行。

表1 高校辅导员六维核心素养体系

素养体系	素养维度	核心内涵	功能定位
三维基础	政治素养	坚定的政治立场、敏锐的政治鉴别力、较强的政治执行力	灵魂引领
	道德素养	高尚的师德师风、健全的人格品质、良好的职业道德	价值根基
	职业素养	熟练掌握辅导员工作方法和技能，能有效开展学生管理服务和教育引导	操作保障
三维拓展	协同素养	跨部门、家校社、校际协同育人，整合资源形成合力	系统联通
	数智素养	数字工具应用、数据分析、网络舆情引导、在线教育	技术赋能
	发展素养	终身学习、教育科研、职业规划、心理调适、创新实践	持续生长

三、“第四支队伍”视域下辅导员核心素养提升路径

辅导员核心素养提升是一项系统性、长期性、制度化工程，必须坚持立德树人根本任务，立足“第四支队伍”战略定位，以六维素养体系为靶向，以现实问题为突破口，构建多方协同、数字赋能、实践淬炼、制度保障的一体化、长效化提升机制。其内在机理体现为：以协同培育提供组织支撑、整合育人力量，解决“谁来培养”的主体问题；以数字赋能提供技术支撑、适配时代变革，解决“用什么培养”的工具问题；以实践锤炼提供能力支撑、夯实职业根基，解决“在哪里培养”的场域问题；以制度保障提供长效支撑、巩固建设成效，解决“如何持续培养”的机制问题。四大路径相互支撑、闭环运行、协同发力，形成素养持续生成与迭代升级的生态系统。

1. 协同培育路径：构建跨主体、跨部门、跨场域的素养提升共同体

协同培育是破解辅导员单兵作战、资源分散、合力不足的根本路径，旨在构建校内协同、校际联动、社会参与的立体化培育格局，核心指向协同素养的提升。校内协同：打破部门壁垒的横向整合。高校内部存在着明显的“条块分割”现象：教学、科研、管理、学工等系统各自运行，资源和信息难以共享。这种结构性壁垒直接制约了辅导员协同素养的形成。校内协同的核心是构建“学工+”的跨部门协作机制，建立辅导员与思政课教师、专业课教师、管理人员的常态化交流机制，定期研讨学生思想动态和成长需求。校际联动：组建区域辅导员研修共同体。推动同区域、同类型高校建立常态化交流机制，实现优质培训资源共享、优秀案例互鉴、课题研究合作。可依托省级辅导员培训与研修基地，组织跨校辅导员工作坊和跟岗学习。社会参与：整合校外资源，拓展素养培育场域。在红色教育基地、社会服务机构、企业园区建立建设校外实践育人与素养提升基地，为辅导员提供挂职锻炼、社会调查、实践指导等机会，提升辅导员社会观察、资源链接、综合指导能力。

2. 数字赋能路径：推动素养结构数字化转型，强化数智育人能力

数字赋能是适应教育数字化转型、提升辅导员数智素养、网络思政能力、精准育人水平的核心路径。建设智慧思政实训平台：依托人工智能、虚拟现实等技术，开发辅导员实训系统，模拟谈心谈话、危机干预、舆情应对等典型场景，让辅导员在“仿真战场”中锤炼本领，提升研判、回应、引导、处置能力。开发辅导员数字素养课程体系：分层分类设计数据采集与分析、网络舆情研判、新媒体运营、智慧平台应用等模块化课程，采用“线上学习+线下实操”的混合式培训模式，提升辅导员数字工具与平台应用能力、网络思政与内容创作能力和舆情研判与数据画像能力。

3. 实践锤炼路径：立足一线育人场域，以实战化训练强基固本

实践锤炼是辅导员素养内化和升华的根本途径，其核心是以用促学、以干强能、以研提质，综合带动职业素

养夯实与发展素养生成。项目制育人与任务式练兵：设立辅导员专项课题和精品项目，将学风建设、主题教育、心理普查、就业攻坚、毕业教育等重点工作转化为素养提升项目，鼓励辅导员围绕工作中的重点难点问题开展行动研究，以项目带动学习、以成果检验成长。实施岗位轮训计划：组织辅导员到学生社区、招生就业、心理健康、团委、保卫等部门轮岗锻炼，全面了解学生工作的全链条，提升综合协调能力。完善传帮带与导师制培养机制：为青年辅导员配备经验丰富的“成长导师”，通过师徒结对的方式实现经验传承、方法指导和情感支持，缩短成长周期。建设辅导员名师工作室与专项工作室：围绕思政引领、心理育人、就业创业、网络思政、危机干预等方向建立工作室，形成专长化发展平台。

4.制度保障路径：完善长效机制，夯实素养提升制度基础

制度保障是推动辅导员核心素养提升长效化的关键支撑，构建准入、培养、评价、激励、发展的全链条制度体系，以制度力量为协同、数智、发展三维素养的生长提供稳定激励。健全职业准入与培训研修体系：严把政治关、品行关、能力关、素质关，优化队伍来源结构，提升整体起点。落实“国培—省培—校培”三级培训体系，确保辅导员每年参加不少于一定学时的专业培训，形成贯穿职业全周期的培养链条。设立辅导员访学研修基金，支持优秀辅导员赴国内外高水平大学交流学习。创新多元综合评价制度：坚持育人实效导向，将思想引领、心理育人、学风建设、就业质量、安全稳定作为核心指标，同时将辅导员参与跨部门协同育人项目的孵化与产出（协同素养）、思政教育在线产品的开发与传播效果（数智素养）、教育科研论文发表与课题承担（发展素养）等纳入评价体系，并赋予适当权重。强化激励保障与人文关怀制度：设立辅导员专项绩效和荣誉体系，选树典型、宣传事迹，增强职业荣誉感与吸引力。健全人文关怀与心理支持制度：关注辅导员职业压力、心理状态与工作负荷，提供心理疏导、减压调适、团队建设支持，保持队伍活力与稳定性。

参考文献：

- [1]教育部.教育部举办全国高校辅导员人工智能专题培训班[EB/OL]. (2025-05-20)[2026-05-22].http://www.moe.gov.cn/jyb_xwfb/gzdt_gzdt/moe_1485/202505/t20250520_1191356.html.
- [2]沙军.论高校辅导员核心素养的生成逻辑[J].中国高等教育,2022,(21):29-31.
- [3]陈勇,朱平.“第四支队伍”：新时代高校辅导员队伍的战略定位与建设思路[J].思想理论教育,2025,(11):98-104.
- [4]贾广涵,胡中锋.基于教育家精神的高校辅导员核心素养研究[J].高教探索,2026,(2):50-55.
- [5]王康.新时代高校辅导员核心素养的基本内涵及其提升路径[J].江苏高教,2023,(11):120-124.

Expansion and Enhancement Pathways of Core Competencies for University

Counselors from the Perspective of the "Fourth Team"

Hou Yao,Wang Fei

(Yibin University, Yibin, Sichuan,China)

Abstract:As the "fourth team" in university education, college counselors play a central role in cultivating virtue and talent in the new era. Against the backdrop of artificial intelligence driving educational transformation, traditional frameworks for counselor competencies struggle to meet the new demands of digitalization and professionalization. Based on the strategic positioning of the "fourth team" and the evolving roles of counselors, this paper proposes expanding beyond the traditional dimensions of political, moral, and professional competence to include collaborative, digital-intelligent, and developmental competencies, thus establishing a six-dimensional core competency framework for counselors that is hierarchically structured and functionally complementary. The study clarifies the core connotations and functional values of each dimension and constructs a systematic, long-term pathway for competency enhancement through collaborative cultivation, digital empowerment, practical training, and institutional support.

Keywords:"Fourth Team"; college counselors; core competencies; six-dimensional framework