

辅导员素质高质量发展的先进技术与装备。

基于此，本文将新质生产力赋能辅导员素质高质量发展的基本内涵定义为通过新质劳动者和新质劳动资料进行优化组合，进而对辅导员素质进行新质化(高科技、高效能、高质量)赋能与升级，实现高校辅导员素质的专业化、精确化、智能化发展。

1.2 新质生产力赋能高校辅导员素质高质量发展的内在机理

1.2.1 新质劳动者为高校辅导员素质高质量发展提供智力引擎

全国高校毕业生数量逐年增加，高职院校的辅导员主要来源于各大高校毕业的优秀本科生和研究生，整体素质较高，但是存在所学专业与所从事的辅导员工作要求不一致的情况。新质劳动者为高校辅导员素质高质量发展提高智力引擎。

（1）学生培养方案方面。新质劳动者能够运用先进的设计理念和数字化工具，规划制定契合重大产业、关键领域等特色专业。这一方面的新质劳动者既包括高校辅导员，也包括做顶层设计的相关部门领导、相关领域的专家和学者，他们可以紧扣重大产业、战略产业等转型升级需求，制定全系统全过程的专业调整，指引高校向高质量发展。（2）学生招生就业方面。新质劳动者可以凭借大数据、人工智能等技术，精准把握产业动向和企业用人需求，提升企业招工率和学生就业率。

1.2.2 新质劳动资料为高校辅导员素质高质量发展提供动力源泉

技术更迭并不会淘汰传统劳动资料，反而会增加劳动资料的多元性。新质生产力背景下驱使大量更智能、更先进、更高效的新型生产资料，可以为高校辅导员素质的专业化和全系统提供强劲动力。（1）利用先进技术理念指导辅导员素质提升，从意识形态领域转变，缩短工作时间。（2）引入计算机软件与智能算法。包括各类智能实训设备、先进实验设备和智能办公软件和模拟仿真软件，各类先进实训、实验设备可以服务于学生更高水平的竞技大赛。基于此，高校辅导员可以接触到更高级的先进理念和设施设备，不仅促进自身专业素质的跃升，还为培养更多具备“国之大者”的学生增加了现实可能性。

2 新质生产力赋能高校辅导员素质高质量的发展困境

2.1 新质生产力赋能高校辅导员素质高质量发展的基础现实条件不充分

2.1.1 发展新质生产力所需的辅导员培养经费不足

新质生产力背景下为高校辅导员素质高质量发展提供大量的更先进、更智能的技术理念和设施设备，但高校辅导员素质高质量发展仍面临很多问题，辅导员培养经费不足就

是首要问题。（1）从国家层面对高等教育的投入来看，我国教育经费逐年增长，但是经费规模较少，且其中教学、科研、和竞赛等占据了大部分，用于辅导员专业素质提升的经费甚少。（2）从各级政府部门来看，对辅导员素质高质量发展的重视度不够高。（3）从院校自身投入来看，主要经费用于课程资源建设、相关教学实训设备和大量的创业创新比赛等等，少之又少的经费用于辅导员素质培养。

2.1.2 高校辅导员对高质量发展存在认知偏差

在新质生产力发展背景下，高校辅导员素质高质量发展也面临着重大挑战。但辅导员对自身素质更专业化、数字化和跨学科的高质量发展存在认知偏差，片面地把高质量等同于某一方面的成就，而不是全过程、全方位的更智能、更高效、更专业。（1）部分高校辅导员在职业发展过程中，盲目追求相关评价指标的高低而忽视了学生自身的实际需求，缺乏对学生实际情况的了解和重视。（2）部分高校辅导员，缺乏系统规划和大局意识，忽视自身和学生在未来较长时间的可持续发展，机械的追求短期成就，急功近利心态作祟。

2.2 新质生产力赋能高校辅导员素质高质量发展的新质劳动者不足

2.2.1 新质劳动者配置比例亟需改善

随着高校的不断扩招，生源也在不断增加，与之相对应的辅导员需求量也在成正向增加。人才供给端与需求端不匹配，专职辅导员占教师序列的人数较低，辅导员人才配置不科学，成为高校辅导员高质量发展的短板。根源来源于缺乏更专业化和更职业化的高校辅导员新质劳动者培养渠道，国家与高校在人才培养等方面发展不充分，尚未形成科学精准的新质劳动者的培养体系。

2.2.2 “素质+人才”的契合度较低

当前，国家开设专门的辅导员专业缺乏，现高校的辅导员主要来源于高等院校的本科生和研究生，虽自身综合素质较高，但距离实现“素质+人才”的高质量需求量还有非常大的空间。专门的辅导员专业缺乏的原因主要包括以下两个方面：（1）专业要求高，师资力量缺乏。辅导员专业的教学和培养涉及到不同领域的专业内容，需要进行跨学科的教育知识，进一步增加了专业设置的难度。（2）更高质量的教学标准有待商榷。开设的专业需要匹配到对应的产业，需要对标相关行业的行业标准和认证要求。

3 新质生产力赋能高校辅导员素质高质量发展的提升路径

3.1 优化新质生产力赋能方式，提升辅导员素质高质量发展的基础环境

3.1.1 科学规划培养经费，提升辅导员素质高质量发展的基础环境

科学规划经费。相关部门进行市场调研，科学规划辅导员培养经费，确保辅导员培养有专门的资金支持。高校及相关部门及时接受市场反馈，实时更新经费计划。（2）改善辅导员素质高质量发展的基础环境。构建多层次、全方位的辅导员职业发展体系，加快相关标准的认定工作，设立专项资金，激励辅导员自身主动发展。

3.1.2 转变教育发展理念，更新和制造辅导员需求

（1）从供给端方面，高等院校应该转变发展理念。足够意识到新质生产力赋能高校辅导员素质高质量发展的迫切性，构建全面的辅导员需求画像，提高辅导员的专业性，补足短板；重视投入和产出比。（2）从需求端方面，更新制造辅导员需求。高校辅导员素质提升关键在辅导员自身，注重挖掘辅导员自身职业发展需求，引导其在实现自身发展的同时促进学生发展的双赢局面。

3.2 聚焦产学研长效合作机制，创新新质劳动者培养与流动工作

3.2.1 重视人才培养，实现新质劳动者素质的跃升

充分利用高校辅导员素质理论研究的的主力军和相关专业建设主阵地的优势，聚焦关注高质量素质辅导员人才供需不匹配的问题；通过相关政府部门和市场需求双方有机配合，促进高质量素质辅导人才供需平衡，实现新质劳动者素质的跃升。（2）创新辅导员高校课程体系建设，破除专业壁垒，将计算机类和电子信息类专业纳入到辅导员专业课程当中，旨在培养既具备新质生产力的相关知识，又掌握基本管理技能和相关专业知识的复合人才。只有人才实现供需匹配，才可能实现辅导员素质高质量发展的跃升。

3.2.2 重视产学研机制，搭建多元主体培养的平台

关注长期发展，搭建政府引导、以需求为导向、产学研深度融合的培养机制。相关政府部门提高对辅导员人才培养的专项资金与扶持力度，推动高校与企业建立联合培养模式，充分发挥二者的作用，为高校教育发展培养综合素质高，跨学科协助能力强的新质辅导员人才。高校应该树立人才为本，通过各种形式提升辅导员对新质生产力的相关基本知识以及在服务学生、培养学生的过程中所需的专业技能。积极对接产业，辅导员自身应该了解重大产业布局，以期在日常培养学生的过程中能够精准把握。

4 扩充辅导员队伍，减轻工作压力

高校辅导员作为高等教育体系中不可或缺的一环，承担着学生思想政治教育、日常管理、心理健康辅导等多重职责。然而，随着高等教育规模的扩大和学生需求的多样化，辅导员的工作压力日益增大，往往难以在繁忙的工作中抽出时间进行自我提升。因此，扩充辅导员队伍，减轻其工作压力，成为提升辅导员素质的重要前提。

为了扩充辅导员队伍，高校应制定合理的招聘计划，吸引更多优秀人才加入辅导员行列。同时，可以通过设置辅导员助理岗位、聘请兼职辅导员等方式，增加辅导员队伍的人数，从而分散工作压力。此外，高校还应关注辅导员的身心健康，定期开展心理辅导和减压活动，帮助他们保持良好的工作状态。在减轻工作压力方面，高校可以优化辅导员的工作流程，减少不必要的行政事务，让他们有更多的时间关注学生的思想政治教育和心理健康。同时，建立合理的休假制度，确保辅导员能够享受到应有的休息时间，从而有足够的精力进行自我提升和职业发展。

4.1 建立完善的考核管理制度，明确辅导员的角色定位和工作职责

高校辅导员的考核管理制度是确保其工作质量和效率的重要保障。然而，当前部分高校的考核管理制度存在不合理之处，导致辅导员的角色定位模糊，工作职责不清。因此，建立完善的考核管理制度，明确辅导员的角色定位和工作职责，成为提升辅导员素质的关键环节。在建立完善的考核管理制度时，高校应充分考虑辅导员的工作特点和职责要求，制定科学合理的考核指标和评价体系。这些指标和体系应既能反映辅导员的工作实绩，又能激励他们不断提高工作质量和效率。同时，高校还应加强对辅导员的日常管理和监督，确保他们按照职责要求开展工作。

明确辅导员的角色定位和工作职责是提升辅导员素质的重要前提。高校应根据辅导员的专业背景和工作经验，为他们分配合适的岗位和职责。同时，通过定期开展角色定位和工作职责的培训，帮助辅导员明确自己的职责范围和工作要求，从而更好地履行自己的职责。

4.2 提供丰富的培训和学习资源，支持辅导员参加科研项目和职业竞赛

高校辅导员的素质提升离不开持续的学习和培训。然而，当前部分高校在辅导员培训和学习资源方面投入不足，导致辅导员的知识和技能水平难以得到提升。因此，提供丰富的培训和学习资源，支持辅导员参加科研项目和职业竞赛，成为提升辅导员素质的重要途径。为了提供丰富的培训和学习资源，高校应建立完善的培训体系，定期为辅导员开展各种形式的培训和学习活动。这些活动可以包括专题讲座、研讨会、工作坊等，旨在帮助辅导员更新知识、提高技能。同时，高校还应鼓励辅导员参加国内外的学术交流活动，拓宽他们的视野和知识面。

支持辅导员参加科研项目和职业竞赛是提升他们素质的有效方式。通过参与科研项目，辅导员可以深入了解学科前沿动态和研究成果，提高自己的科研能力和学术水平。而参加职业竞赛则可以锻炼辅导员的实践能力和团队协作能力，提升他们的职业素养和竞争力。因此，高校应为辅导员

提供必要的支持和保障，鼓励他们积极参与科研项目和职业竞赛。

5 结论

实现新质生产力赋能高校辅导员素质高质量发展，一方面是要满足新质生产力发展的基础条件，让各类要素科学配置；另一方面，塑造新质劳动者队伍，包括以新质生产力赋能高校辅导员素质高质量发展的战略规划人才，以及能够使用各种先进技术设备，利用各类互联网相关技术，最终实现自己综合能力的跃升。

[参考文献]

[1]韩永军.新质生产力本质是高新科技驱动的生产力

[N].人民邮电,2023-09-13(1).

[2]习近平在中共中央政治局第十一次集体学习时强调加快发展新质生产力扎实推进高质量发展[N].人民日报,2024-02-02(1).

[3]高梦琪.坚持我国宗教中国化方向的马克思主义宗教理论逻辑分析[J].江苏省社会主义学院学报,2024,25(05):70-75.

作者简介：

史春慧（1995年9月-），女，汉族，内蒙古呼和浩特市，硕士研究生，中级讲师，研究方向：教育管理、教育培训。