

基于学生发展需求的高校辅导员职业规划指导策略优化研究

缪倩倩

安徽大学, 安徽 合肥 230039

DOI: 10.61369/VDE.2026090022

摘 要 : 就业育人是高校落实立德树人根本任务的关键环节, 辅导员作为大学生职业规划教育的一线实施主体, 其指导质量直接影响学生就业质量与长远职业发展。人工智能技术的快速迭代与全面普及, 重塑了就业市场形态与岗位能力标准, 对传统辅导员职业规划指导模式形成显著冲击, 也为指导工作智能化、精准化转型升级提供了全新支撑。新时代大学生职业发展需求呈现个性化、动态化、终身化特征, 传统同质化、经验式的指导模式已难以适配学生成长新需求。基于此, 本文立足学生核心发展需求, 剖析当前高校辅导员职业规划指导工作的现存困境, 从内容体系、育人模式、能力建设、保障机制四个维度提出优化策略, 构建人机协同、精准赋能、动态适配的新型职业规划指导体系, 助力大学生实现高质量、可持续的职业发展。

关 键 词 : 学生发展需求; 高校辅导员; 职业规划指导; 人工智能

Research on the Optimization of University Counselors' Career Planning Guidance Strategies Based on Students' Development Needs

Miao Qianqian

Anhui University, Hefei, Anhui 230039

Abstract : Employment education is a key link for universities to implement the fundamental task of fostering virtue through education. As frontline implementers of college students' career planning education, university counselors directly affect students' employment quality and long-term professional development with their guidance effectiveness. The rapid iteration and comprehensive popularization of artificial intelligence technology have reshaped the form of the job market and occupational competency standards, exerting a significant impact on the traditional career guidance model for counselors while providing new support for the intelligent and precise transformation of guidance work. In the new era, college students' career development needs are characterized by personalization, dynamics and lifelong development, making the traditional homogeneous and experience-based guidance model incapable of adapting to new growth demands. Based on students' core development needs, this paper analyzes the current dilemmas in university counselors' career planning guidance work, and proposes optimization strategies from four dimensions including content system, education mode, competency building and guarantee mechanism. It constructs a new career planning guidance system featuring human-machine collaboration, precise empowerment and dynamic adaptation, so as to support college students' high-quality and sustainable career development.

Keywords : students' development needs; university counselors; career planning guidance; artificial intelligence

一、新时期人工智能背景下大学生职业发展的新需求

其一, 个性化精准适配职业规划需求。随着社会产业细分与智能岗位精细化发展, 不同专业背景、性格特质、能力特长的大学生, 适配的职业赛道、发展路径存在显著差异。传统大众化、模板化的职业指导课程已无法满足学生个性化发展诉求, 当代大学生不再接受统一化的职业规划方案, 迫切需要贴合自身学业基础、性格优势、职业愿景的定制化、精准化职业指导, 实现个人能力与岗位需求的精准匹配^[1]。

其二, 动态化前沿职业认知需求。人工智能加速了职业迭代节奏, 职业生命周期大幅缩短, 传统重复性岗位持续被替代, 人工智能训练师、数据分析师、智能运维工程师等新兴职业不断涌现, 新旧职业更替愈发频繁^[2]。面对瞬息万变的就业市场, 大学生亟需系统掌握智能时代职业迭代规律, 清晰区分 AI 可替代劳动岗位与人文、创新、决策类不可替代岗位, 精准规避择业风险, 主动把握数字经济、人工智能产业带来的全新就业机遇。

其三, 终身化长效成长发展需求。智能时代彻底打破了“一业终身、一岗终老”的传统就业模式, 行业技术标准、岗位能力要求

持续更新,职业跨界融合成为常态。大学生不再局限于毕业短期就业落地的需求,更加注重职业发展的长期性、稳定性与成长性,迫切需要贯穿大学全程、衔接职业发展全周期的动态化、长效化职业成长指导,为个人终身学习、职业迭代升级提供持续支撑。

二、基于学生发展新需求的高校辅导员职业规划指导现存的问题

(一) 指导模式僵化,智能化精准育人水平偏低

从指导精准度看,辅导员进行职业指导主要是凭借自身经验以及个人感觉,缺少大数据、人工智能技术支持,在识别学生隐性职业特质、能力不足和个人需求上欠缺,无法做到因材施教、因人而异^[3]。

在智能技术方面,有的辅导员数字化育人水平不高,对AI职业测评、学情大数据分析、智能就业育人平台等新事物接触较少,未能实现人机配合开展工作。另外,指导工作过于集中于大四毕业生就业环节,忽视了从大一到大四分层次、全覆盖地对学生进行引导,无法匹配学生从最初的职业认知到逐步了解、研究并最终步入职场的全过程。

(二) 专业素养欠缺,数智育人适配能力不足

当前,许多高校辅导员缺乏接受过专门化智能就业育人培训经历,在人工智能、数字经济、新兴行业相关知识方面欠缺,不了解智能岗位所需技能、行业发展趋势以及职业变迁规律^[4]。另一方面,一些辅导员掌握数字技术应用水平不高。既不能利用智能化手段分析学生学业状况、把握其成长需求,也不能很好地处理好智能化带来的工具属性与思政教育、人文关怀之间关系,其专业素养无法满足新时代下智能化背景下对学生进行教育的需要。

(三) 保障机制薄弱,智能育人体系尚未完善

高校目前配套保障措施不足,不能够给智能化的职业生涯规划指导工作的开展提供有力支持,在培训方面,现有的辅导员培训主要集中在传统的就业工作上面,对于智能育人的工具使用、人工智能对就业的影响以及新职业等方面的培训较少,导致辅导员的能力提升跟不上行业发展的步伐^[5]。

从协同机制来看,高校与人工智能企业、数字产业行业、智能就业服务平台之间协同不够紧密,辅导员难以获取最新行业动态、岗位需求以及产业发展所需资源等,市场化、专业化服务水平较低;从平台建设来看,高校智慧育人平台建设相对滞后,学生学业、实践、竞赛、就业等方面数据未能有效融合,存在“数据孤岛”,并且缺少相应数据安全保障措施,规范化、常态化人机协同育人机制尚未形成^[6]。

三、人工智能冲击下辅导员职业规划指导策略优化路径

(一) 重构指导内容体系,全方位适配智能就业发展场景

第一,完善夯实基础指导内容。辅导员可以利用智能化手段提升原有就业服务方式,在使用AI简历优化工具、智能面试模拟

系统以及岗位大数据匹配平台的基础上,进一步细化就业政策讲解、简历撰写、求职礼仪、面试演练、岗位选择等工作,提高基础就业指导工作的规范化、精细化、高效化程度,帮助学生解决基础的求职问题^[7]。

第二,在新增智能职业专项指导方面,开设人工智能与职业生涯教育课程,对学生进行智能时代的职种变迁规律、传统岗位被取代的风险以及新类型的数字职业的发展趋势和要求等进行教育,使学生树立正确的观念,形成先进的、合理的、与时俱进的职业观。

第三,设置四年分层递进育人内容,根据学生大学成长特点设计全链条指导模式。大一进行职业启蒙,包括专业认知、职业素养入门、个性测评等,使学生对职业有所了解;大二进行职业探索,包括行业发展状况调查、个人适合的职业定位以及不足之处补充等方面的学习,使学生对自己的未来有一个大致方向;大三进行职业深耕,在此基础上进一步加强某一方面的能力或者研究新的领域,使学生的竞争实力得到提高;大四进行就业及职业生涯规划,在完成上述工作的同时还要解决如何找到合适的工作并能在今后的工作中不断进步的问题。

(二) 创新智能育人模式,构建人机协同精准育人新格局

首先,建立大数据智能化研判系统^[8]。在高校智慧校园育人平台上,辅导员要全方位收集学生学习成绩、社会实践、竞赛获奖、测评结果以及平时表现等方面的信息,然后再利用大数据进行分析,形成学生的动态职业画像,对学生的职业优势、劣势以及潜在的发展需要作出准确判断,从而有针对性地进行职业生涯规划。

其次,厘清人机协同育人职责分工,发挥各自特长优势。辅导员可以把岗位信息推送、标准化的职业测评、简历智能化筛选、AI模拟面试、就业数据分析等工作交给智能化工具完成,提高育人效率。比如,辅导员要开展学生职业价值引领、个性化职业答疑、择业心理疏导、困难学生帮扶、职业三观塑造等深度工作,坚守育人初心,让智能化工具的价值与思想政治工作的价值结合起来。

最后,建立全方位、全过程闭环式教育体系。学校可以搭建线上线下相结合的长效教育平台,在线提供日常化、碎片化职业咨询服务、能力测试、岗位信息推送、学业指导等内容^[9]。同时,依据学生各时期发展情况、自身能力和对职业需求变化及时做出相应改变,做到“数据分析—个性化指导—持续关注—改进提高”,使职业指导长期有效、灵活自如、有的放矢。

(三) 强化师资能力建设,打造数智型专业化育人队伍

根据辅导员智能育人的不足之处,建立全方位、经常性、分层次的培训机制,使辅导员由传统的事务性育人转向智能化的专业育人^[10]。

一是进行分层分类有针对性培训,高校要根据辅导员的工作年限以及能力水平的不同,设计不同的培训计划,积极组织人工智能产业的发展趋势、智能育人的应用实践、大数据学情分析、新兴职业判断、数字时代的职业发展等内容的培训。对于新入职辅导员,可以进行智能工具使用、基本智能化的职业认知培训;

对于经验丰富的辅导员，则重点进行行业的预测分析、精准育人、跨领域指导等能力的培训，以弥补整个团队在智能化育人方面的不足。二是搭建行业一线交流调研平台，常态化组织辅导员到人工智能企业、数字经济产业园区、新兴行业中坚力量企业中走访参观，对接行业专家、企业人力资源部门负责人、一线技术人员等，了解当前市场需求对应岗位要求、行业发展动态以及对人才需求情况，消除行业信息鸿沟，提高市场化的就业指导水平。三是推动辅导员自我革新与发展，在辅导员中推广学习人工智能基础知识、数字育人技术、新兴职业相关信息，引导他们积极寻求人机协作进行教育的新思路、新途径，根据学生实际情况设计出针对性的职业规划建议及方式方法，不断加强自身的综合素质与综合育人能力，培养一批符合时代需要的高水平、专业性和智能化的职业教育辅导员队伍。

（四）完善长效保障机制，夯实智能育人工作发展根基

高校要建立健全全方位、系统的配套保障机制，保障智能化职业生涯规划指导工作正常开展与实施。

第一，改进考核激励方式，重新制定辅导员育人大数据分析考核体系。在考核中，辅导员可以将智能工具使用效果、大数据精准育人效果、学生成才情况、新职业指导成效以及终身育人等内容作为重点考核内容，不再以过程为主，而是注重结果。第二，完善智慧育人的平台建设，整合职业测评、学情分析、岗位匹配、在线咨询、职业课程、数据跟踪等多功能模块，打破学校

对学生的信息孤岛状态，使学生的成长信息、行业的岗位需求、学校的就业服务信息能够相互沟通。第三，形成多元化的育人模式，建立由高校、人工智能公司、行业协会、就业服务机构组成的育人大数据分析的合作育人模式。学校要注重加强校企合作，引进最新行业资源、先进智能育人的手段以及专业的行业导师，组建一支专职与兼职相结合的职业指导教师队伍，为学生提供个性化的、高质量的、可持续的职业生涯服务，打造智能化背景下的高校职业规划育人长效机制。

四、结束语

人工智能技术的深度应用，重构了高校职业育人环境与就业市场格局，给传统辅导员职业规划指导工作带来深刻变革，既带来了指导模式迭代、育人角色升级的挑战，也提供了精准赋能、提质增效的全新机遇。未来，高校辅导员职业规划指导工作需主动顺应人工智能发展趋势，始终以学生发展需求为核心导向，直面当前育人工作的现实困境，通过更新智能化育人理念、重构适配智能时代的内容体系、创新人机协同育人模式、强化辅导员数智化专业能力、完善长效育人保障机制，全方位优化职业规划指导策略，助力大学生规避智能时代职业发展风险、培育核心竞争力，推动学生实现高质量、可持续的职业发展。

参考文献

[1] 王一如. 高校辅导员在职业规划中的引导作用 [J]. 人力资源, 2020, (18): 96-97.

[2] 赵稳. "互联网+"背景下高校辅导员学业指导与职业规划工作的创新 [J]. 现代职业教育, 2020, (40): 222-223.

[3] 邓强. 职业规划视域下提升高校辅导员职业能力的对策研究 [J]. 产业与科技论坛, 2021, 20(13): 265-266.

[4] 殷然. 高校辅导员教师身份视角下"00"后大学生职业规划教育方法探析 [J]. 科学咨询 (科技·管理), 2021, (32): 150-152.

[5] 张晨潇. 高校辅导员在大学生职业规划与就业指导中的重要作用 [J]. 黑龙江人力资源和社会保障, 2022, (1): 115-117.

[6] 王冯博, 敬婕好, 蒲奕蓓. 高校辅导员职业规划与就业指导服务创新策略探究 [C]// 北京大学出版社有限公司. 2024高校辅导员队伍建设与职业发展论坛论文集. [出版者不详], 2024: 213-216.

[7] 马唯薇. 艺术类高校辅导员加强职业规划的策略探究 [J]. 时代报告 (奔流), 2024, (12): 79-81.

[8] 陈帅龙, 杨艳红. 高校辅导员职业规划与就业指导服务创新方略 [C]// 中国通俗文艺研究会, 中国通俗文艺研究会教育文化理论专业委员会."传承中华文化, 融合创新育人专题研讨会"暨2025年教育理论与管理学术年会论文集(六). [出版者不详], 2025: 42-45.

[9] 曾环, 张龙. 高校辅导员大学生职业规划与就业指导现状及改进策略 [J]. 吉林教育, 2025, (26): 94-96.

[10] 王少杰. 探索"三全育人"格局中高校辅导员职业规划的协同发展机制 [J]. 四川劳动保障, 2025, (21): 105-106.