

# 积分管理赋能高职“双师型”辅导员思政引领力提升的路径研究

赵小军

(柳州铁道职业技术学院,广西柳州 545616)

**[摘要]**在深化现代职业教育体系改革、落实立德树人根本任务的背景下,高职院校“双师型”辅导员队伍的思政引领力建设成为关键议题。本研究聚焦于积分管理这一精细化治理工具,系统阐述了思政引领力包含“政治引导、学业导航与实践创新”三维内涵,论证了积分管理通过可视化、过程性与激励性逻辑实现能力具象化的核心关联。进而构建了以价值积分重塑目标、过程积分贯穿周期、数据积分智慧赋能的思政引领力路径,并强调依托制度、文化与协同保障长效运行。研究表明,积分管理是将抽象思政工作转化为可测量、可激励行动的有效机制创新,对赋能辅导员队伍、提升高职思政育人实效具有重要意义。

**[关键词]**积分管理;双师型辅导员;思政引领力;高职院校;路径研究

**[中图分类号]** G641; G645.1; C93 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 2096-711X(2026)08-0104-03

**doi:**10.3969/j.issn.2096-711X.2026.08.035

**[本刊网址]** <http://www.hbxb.net>

高等职业教育肩负着培养德技并修、知行合一高素质技术技能人才的重要使命。在这一过程中,那些既懂学生管理,又具备一定专业背景或职业指导能力的“双师型”辅导员成为开展大学生思想政治教育的核心力量。习近平总书记指出:“我们要建成的教育强国,是中国特色社会主义教育强国,应当具有强大的思政引领力、人才竞争力、科技支撑力、民生保障力、社会协同力、国际影响力。”因此,辅导员的思政引领力强弱,直接关系到育人工作的实际成效。然而现实中,高职辅导员往往面临诸多挑战,日常事务繁杂,思政工作成效难以显性化衡量;职业发展路径不够清晰,工作动力与创新意识有待进一步激发。传统的定性评价方式,很难准确反映出辅导员在价值塑造、思想引导等方面所付出的复杂而隐性的劳动。因此,引入科学、精细的管理与评价工具,显得尤为迫切。

## 一、积分管理与“双师型”辅导员思政引领力的内在关联

“双师型”辅导员的思政引领力,绝非简单的政治说教,而是一种基于其双重身份特质,在引导学生成长成才全过程中所展现的综合性影响力。积分管理作为一种机制创新,为其提供了将这种影响力具象化、可操作化的发展通道。

### (一)“双师型”辅导员思政引领力的三维核心内涵

高职“双师型”辅导员的思政引领力,融合了思想政治教育规律与职业教育特色的特殊能力结构,其主要涵盖三个核心维度:一是政治引导与价值塑造力,要求辅导员能够准确传播党的创新理论,引导学生树立正确的世界观、人生观与价值观,特别是培育工匠精神、劳模精神和职业诚信;二是学业导航与职业发展指导力,是“双师”特质的关键体现,区别于普通辅导员,他们需能结合专业发展、行业动态,指导学生进行学业规划、技能提升和职业生涯设计。例如昆明冶金高等专科学校推动“岗—课—赛—证”融通,辅导员在此过程中协同专业教师,成为学生从课堂到岗位的关键引路人就是一个鲜明体现;三是实践组织与网络育人创新力,是引领力的行动延伸,辅导员能有效设计和组织各类主题社会实践、志

愿服务、文化活动及网络思政项目,将思政教育从课内延伸至课外、从线下拓展至线上,实现思政小课堂与社会大课堂的融通。例如福建水利电力职业技术学院电力工程学院探索“互联网+学生德育”学分管理机制,实施全方位育人;湖南电气职业技术学院钟冲老师打造“诚信银行”等网络思政平台,均是此能力的成功实践。

### (二)积分管理赋能思政引领力提升的核心逻辑

引入积分管理,目的是通过构建一套包含量化、反馈和激励在内的精密机制,破解思政引领力长期以来“说不清、看不见、难激励”的困局。其赋能逻辑主要体现在三个方面:一是构建了一种可视化、可衡量的机制。积分制把抽象的引领力拆解为一系列具体、可观察、可记录的行为点。辅导员的工作成效就从依赖主观印象的软评价,变成了基于客观数据的硬积累,为精准评估提供了扎实依据。例如西北农林科技大学通过积分制,实现精细化、科学化和规范化的党员发展和管理,形成一套可借鉴、可复制、可推广的党员发展和日常教育管理模式,正是这一逻辑的制度体现。二是体现了过程性与发展性导向。积分管理不只盯着最终结果,更关注工作的过程积累和持续改进。这种导向鼓励辅导员摆脱短期冲刺思维,更加注重与学生日常互动中的点滴引导和浸润,从而推动工作模式从被动应对事务,转向主动构建育人生态。三是有助于营造正向激励与良性竞争的环境。当积分与评优评先、职称晋升、绩效分配等切身利益和发展机会挂钩时,就会形成强有力的激励杠杆,在辅导员队伍中形成比、学、赶、超的氛围,激发他们提升自身思政工作能力的内生动力。

### (三)思政引领力积分指标的操作化路径

构建有效的积分管理体系,要基于育人规律和岗位职责的深度梳理,将辅导员思政引领力的工作内容科学地映射为可量化的积分指标。具体来说,政治引导与价值塑造力的积分观测点可以包括:组织或主讲理论学习教育活动的次数与效果;策划开展以工匠精神、诚信教育等为主题的特色班会;

收稿日期:2026-2-6

基金项目:本文系广西柳州市教育科学“十四五”规划课题“高职院校‘双师型’辅导员队伍建设研究”阶段性成果(项目编号:2021ZJ-C18)。

作者简介:赵小军(1988—),男,山西吕梁人,柳州铁道职业技术学院副教授,主要从事辅导员队伍建设、学生思想政治研究。

成功介入并化解学生重大思想困惑或心理危机事件;指导学生党团建设并获得相关荣誉等。例如河南工业职业技术学院通过开设《军工文化》课程,实施“五个一”工程来强化价值引领,四川卫生康复职业学院则将医德医风教育作为实习必修环节和评优基础,这些实践都为相关积分指标的设计提供了现实参照。在学业导航与职业发展指导力方面,积分可以体现在:深入课堂和实训室听课、协同开展课程思政的频次与深度;指导学生参与技能竞赛、“互联网+”创新创业大赛并获奖的层次;开展职业生涯规划与就业指导的覆盖率与学生就业质量;以及与企业导师协同开发具有思政元素的实训教学案例等方面。例如昆明冶金高等专科学校的“岗一课一赛一证”融通模式,以及河南经贸职业学院推行的“专职辅导员+专业导师”协同机制,都展示了这一维度工作可量化、可评价的广阔空间。至于实践组织与网络育人创新力,相应的积分可能源于策划实施具有规模和影响力的志愿服务或社会实践项目;运营思政类网络平台(如公众号、视频号)的内容产出量与传播效果;在“一站式”学生社区等实体阵地的建设与活动组织成效;以及形成可复制、可推广的工作方法或获奖工作案例等。南京信息职业技术学院的“农民用网推广”志愿服务、山东经贸职业学院通过校园融媒体中心提升网络思政影响力的做法,都是该维度积分设计的鲜活素材。通过这样的转化,辅导员每一项具体的思政工作努力,都能在积分体系中找到对应的价值锚点,从而使整体引领力的提升变得可规划、可追踪。

## 二、积分管理提升思政引领力的三重实施路径

通过构建以价值引领、过程嵌入和数字赋能为内核的三重实施路径,将积分管理有机嵌入辅导员工作的全链条,确保积分管理不仅是一套评价工具,更成为一个驱动思政工作高质量发展的生态系统。

### (一)以价值积分为引领,重塑辅导员思政工作的目标体系

积分管理必须通过科学设计积分项目的权重与导向,将辅导员的工作重心从繁杂事务引导至思政育人的核心价值创造上来。在积分指标设计中,必须大幅提高直接体现思政引领力核心维度的项目分值,例如,将“成功干预并转化一名思想偏激学生”“指导学生团队在重大赛事中展现突出职业精神”“产出一项被校级以上推广的网络文化作品”等具有高育人价值的成果,设置为高权重积分项或关键绩效积分。设计负面清单与修正机制,对诸如因疏于引导导致所带班级出现系统性价值观问题、在网络舆情中处置失当等情形,予以扣分或一票否决。同时,设立修正积分,鼓励辅导员对工作中已出现的问题进行及时、有效的补救与反思,将管理过程转化为教育能力和责任意识的提升过程。强化标杆案例的积分激励,对于在实践中涌现出的、具有显著创新性和推广价值的思政工作模式,应给予额外的大额积分奖励,并配套案例孵化支持,这不仅能激励创新,还能通过标杆的树立,清晰勾勒出优秀“双师型”辅导员的行动画像。

### (二)以过程积分为支撑,贯穿学生成长与职业发展全周期

思政引领力体现在学生从入学到毕业的每一个环节,实现对辅导员工作精细化、全程化的引导。依据高职学生成长规律阶段化任务积分设计,分年级、分阶段设置差异化的积分任务包。大一阶段,侧重适应与认同,积分任务可围绕新生教育、校史校情与专业认知、基础文明养成展开。大二阶段,则侧重深化与拓展,积分任务指向专业技能竞赛指导、课程思政协同、“一站式”社区文化建设等。大三阶段,侧重实践与转化,积分任务则聚焦实习期间的思政跟进、就业创业指导、职业道德实践案例收集等;协同育人联动积分体现在“双师型”辅导员的核心优势就在于跨界协同,积分体系应设

计专门的联动积分,鼓励并认可其与专业教师、企业导师、思政课教师的合作。例如,辅导员与专业教师共同开发一门课程思政案例课,双方均可获得积分;个性化发展路径积分,在完成基础任务的前提下,积分体系应留有弹性空间,支持辅导员结合自身兴趣和专业背景,选择不同的能力发展赛道,形成个性化积分组合。

### (三)以数据积分为驱动,构建智慧思政的赋能与反馈平台

2023年教育部办公厅发布的《深化基础教育课程教学改革行动方案》中,明确提出要实施“提升数字化赋能教学质量”的行动。因此,在数字化时代积分管理必须依托技术平台,实现从人工记录到智能感知、从结果统计到过程预警的提升。建设集成化智慧思政工作平台,整合或新建一个集工作任务发布、过程记录、材料上传、积分申报、审核公示、数据看板于一体的线上平台。辅导员的工作投入与学生群体的行为变化、学业成绩、网络言论等数据可以形成关联分析,为积分评定提供更客观的辅助依据。开发多维度数据采集与积分自动核算模块,平台应支持多种数据采集方式,通过预置算法规则,实现基础积分的自动核算与初步排名,极大提升管理效率,减少人为干扰。智慧思政工作平台要有相应的板块实现动态反馈与精准改进,除了能提供积分排行榜,辅导员个人可以实时查看自己的积分构成、排名变化、优势短板分析;院系管理者可以纵览整体工作态势,发现先进典型与薄弱环节;学校决策层则可以掌握全校辅导员队伍能力发展的宏观图谱,通过数智化全景画像技术赋能,实现技术发展在教育本质的辩证统一。这种实时、透明的反馈,使得积分管理成为一个持续的诊断与改进循环,形成“螺旋式上升的循环”机制,驱动每一位辅导员进行精准的自我优化。

## 三、积分管理制度长效运行的保障机制

一套精密的积分路径能否有效运转并持续激发活力,依赖于与之配套的保障体系。制度、文化与协同构成了支撑这一创新模式的三大支柱。

### (一)构建权责清晰、动态优化的规则共同体

为了保障积分管理的公平性与权威性,必须在顶层设计做好规范,建立《“双师型”辅导员积分管理办法》等制度,由学校党委牵头,组织、人事、学工、教务等部门共同参与,形成规则制度的共同体。通过制度明确积分管理的目标、原则以及适用范围,明确指标体系、操作流程、责任部门、结果运用等核心内容,与学校其他人事管理制度相配合形成合力。成立跨部门的积分管理委员会作为执行与监督机构,由分管校领导负责,由相关职能部门负责人、二级学院书记代表、辅导员代表组成,负责制度的解释、年度指标调整、重大积分争议的裁定和最终结果的审定,确保了管理的公正性与多元参与。思政工作的内涵与外延会随着时代发展而变化,积分指标体系不能一成不变,必须建立积分指标的周期性审议与动态调整机制。管理委员会应每年组织一次专题审议,根据国家最新政策要求、学校发展战略重点以及上一年度制度运行中发现的问题,对积分项目、权重、标准进行科学调整。例如,当“发展新质生产力”成为国家战略时,就可以增设辅导员引导学生认识相关产业、树立创新意识的积分项目,确保积分体系始终与育人中心工作同频共振。

### (二)营造崇尚实绩、赋能成长的共同体氛围

积分管理若仅与物质奖惩挂钩,易导致工具化、功利化,必须通过文化建设,将其升华至价值认同与专业共同体的构建层面,推动积分结果与职业发展深度挂钩,将积分作为辅导员年度考核、评优评先、职称(职务)晋升、海外访学、专业培训机会分配的核心或重要依据。在辅导员管理中,设立

“星级辅导员”等荣誉称号,与积分等级直接对应,并赋予其相应的学术权利、工作自主权和荣誉感。定期举办积分实践案例研讨会与优秀经验分享会,邀请优秀辅导员展示其工作理念、方法与心得,将优秀实践转化为显性的、可学习的组织知识。在管理沟通中强调积分的诊断与发展功能,弱化单纯的惩罚色彩,应更多地强调积分是帮助辅导员认识优势、发现成长空间的体检单和导航仪,而非惩戒令。对于积分暂时落后的辅导员,应配套提供帮扶导师、专项培训等发展支持,形成从评价到反馈到支持再到改进的良性闭环,让所有辅导员在制度中感受到成长的可能与组织的温度。

### (三)激活多元主体参与的系统合力

建设高素质的“双师型”教师队伍是面向技能型社会、加快推进职业教育现代化的重要基础。针对“双师型”辅导员存在的工作场域开放性的特点,必须打破学工系统的内部循环,激活更广泛的协同力量。在协同育人联动积分模块,明确专业教师、企业导师的评价权与赋分建议权,赋予专业教师和企业导师对辅导员协同工作的评价权限,其评价结果经审核后可直接转化为辅导员的积分,使得专业教师和企业导师成为辅导员思政引领力建设的参与者和见证者。思政引领力的最终评判者是学生,将学生代表纳入积分评议的人选范围,将学生反馈作为积分认定的重要参考。在涉及价值认同、成长关怀等维度的积分认同时,引入所带班级学生代表满意度测评或案例评议,这既体现了以学生为中心的评价导向,也使辅导员的工作必须紧密贴合学生实际需求。将各二级学院辅导员队伍的整体积分水平、高分段辅导员比例、特色思政工作案例产出等情况,纳入对院系党组织负责人的年度考核,有效调动院系层面推动和落实积分管理的积极性,防止出现上热下冷的现象,形成学校统筹、院系主抓、辅导员主体参与的上下联动格局。

### 四、结语

面对高职院校“双师型”辅导员思政引领力提升这一现实而紧迫的课题,本研究系统探讨了积分管理作为一种创新赋能工具的可能路径,通过构建一个以价值引领、过程嵌入和数字赋能为核心实施维度,并以制度、文化和协同为稳固

支撑体系的积分管理模式,有效地将辅导员那些抽象的思想引领、价值塑造工作,转化为可规划、可执行、可衡量、可激励的具体教育行动。将积分管理科学有机地融入“双师型”辅导员队伍建设,是推动高职院校思想政治工作提质增效的一次富有意义的机制探索。其最终目的,是通过有效激励和赋能每一位身处一线的青春引路人,让他们更有能力,也更有动力,去悉心培养出更多德才兼备、担当民族复兴大任的高素质技术技能人才,真正的强国一代。

### 参考文献:

- [1]许培德,杨娜.《心的历程》行为积分管理机制的研究与实践——以福建水利电力职业技术学院电力工程学院为例[J].山西青年,2022(18).
- [2]黄巾凌,张士军,阮鹏.基于“积分制”模式的学生党员管理的探索与创新研究[J].大学(研究与管理),2023(3).
- [3]谭周琴,邹冰倩,刘畅.数智赋能高职院校课程思政评价转型升级[J].华章,2024(22).
- [4]姚昌,冯建.人工智能时代高校辅导员思政引领力提升的应然指向与实践路径[J].思想教育研究,2025(8).
- [5]程诚.“党建领航文化铸魂三量提升”赋能思想政治工作体系构建[N].光明日报,2022-11-11(10).
- [6]赵光怀.基于第四代教育评估理论的“持续改进”理念及“循环”机制研究[J].临沂大学学报,2025(6).
- [7]刘振天.“去指标化”:高等教育评价和质量保障的后现代转向[J].中国高教研究,2025(8).
- [8]袁晓华,徐涵.社会支持理论视域下“双师型”教师队伍建设的现实之困与疏解之道[J].教育与职业,2025(1).
- [9]刘婷婷,金明磊,蔡连玉.高职院校“双师型”教师专业能力建设之困与解:基于大规模语料的质性研究[J].华东师范大学学报(教育科学版),2025(4).
- [10]葛信勇,代少东,邓磊.数智化全景画像赋能发展性学生评价:机制、挑战与路径[J].西南大学学报(社会科学版),2025,51(1).

## Pathways of Empowering Ideological and Political Leadership of Dual-qualified Counselors in Higher Vocational Colleges Through Credit Management

ZHAO Xiao-jun

(Liuzhou Railway Vocational Technical College, Liuzhou Guangxi 545616, China)

**Abstract:** In the context of deepening the reform of the modern vocational education system and implementing the fundamental task of fostering virtue through education, the enhancement of ideological and political leadership among dual-qualified counselors in higher vocational colleges has become a critical issue. This study focuses on “credit management” as a refined governance tool, aiming to explore systematic pathways for empowering the improvement of counselors’ ideological and political leadership. The paper first clarifies, at the theoretical level, the core dimensions of the ideological and political leadership of dual-qualified counselors and the coupling mechanism with credit management. Subsequently, it constructs an implementation pathway for credit management encompassing three dimensions of “value guidance, process embedding and digital empowerment”, transforming counselors’ ideological and political work into a quantifiable, assessable and motivational dynamic process. Finally, mechanisms to ensure the long-term operation of this pathway are proposed from institutional, cultural and collaborative perspectives.

**Key words:** credit management; dual-qualified counselors; ideological and political leadership; higher vocational colleges; pathway research

(责任编辑:桂彬彬)