

# 产教融合背景下高职辅导员职业能力提升路径

于 薇

黑龙江职业学院 黑龙江 哈尔滨 150080

**【摘要】**：在产教融合背景下，高职辅导员职业能力提升对促进学生就业、培养高素质技能型人才至关重要。本文分析了高职辅导员职业能力提升的必要性，阐述了当前面临的问题，如专业技能不足、职业认同感低等，并从学校、辅导员个人、企业合作等层面提出了提升路径，旨在为高职辅导员职业能力发展提供参考。

**【关键词】**：产教融合；高职辅导员；职业能力；提升路径

DOI:10.12417/2982-3803.25.08.060

产教融合是职业教育改革与发展的重要方向，旨在促进职业院校与产业深度合作，实现人才培养与产业需求的精准对接。高职辅导员作为学生成长成才的引路人，在产教融合背景下，其职业能力的高低直接影响着学生的职业规划、就业质量以及学校与企业的协同育人效果。因此，探索高职辅导员职业能力提升路径具有重要的现实意义。

## 1 产教融合背景下高职辅导员职业能力提升的必要性

### 1.1 促进学生就业的需要

在当今产教融合的大背景下，就业市场的竞争愈发激烈，企业对学生综合素质和专业技能的要求也在不断提高。高职辅导员作为学生就业指导的关键力量，其职业能力的提升对于促进学生就业具有不可忽视的重要意义。

#### 1.1.1 适应就业市场变化

随着科技的飞速发展和产业结构的不断升级，就业市场呈现出动态变化的特征。新兴行业不断涌现，传统行业也在进行数字化转型和智能化升级。这就要求高职辅导员具备敏锐的市场洞察力，能够及时了解就业市场的最新动态和趋势。例如，在人工智能、大数据、新能源等新兴领域，企业对人才的需求日益增长，同时对人才的技能要求也更加多元化和专业化。高职辅导员只有通过提升自身职业能力，掌握这些新兴领域的相关知识和信息，才能更好地引导学生了解市场需求，调整自己的学习方向和职业规划，使学生能够更好地适应就业市场的变化。

#### 1.1.2 精准职业规划指导

职业规划是帮助学生明确职业目标、制定职业发展路径的重要环节。高职辅导员需要具备专业的职业规划知识和技能，能够根据学生的兴趣、特长、专业背景以及就业市场的需求，为学生提供个性化的职业规划指导。在产教融合的背景下，辅导员不仅要了解学校的专业设置和课程体系，还要深入了解相

关企业的用人需求和岗位设置。例如，对于学习机械制造专业的学生，辅导员要了解当地机械制造企业的规模、发展方向、岗位需求以及对应的技能要求等信息，然后结合学生的实际情况，帮助学生制定合理的职业规划，选择适合自己的职业方向和发展路径。

#### 1.1.3 提升学生就业竞争力

在就业竞争激烈的环境下，提升学生的就业竞争力是高职辅导员的重要职责之一。辅导员需要帮助学生提升综合素质和专业技能，培养学生的沟通能力、团队协作能力、创新能力、问题解决能力等软技能，同时引导学生掌握扎实的专业知识和熟练的专业技能。此外，辅导员还可以通过组织就业指导讲座、模拟面试、简历制作培训等活动，帮助学生提高求职技巧和面试能力。例如，邀请企业的人力资源专家到学校开展就业指导讲座，分享企业的招聘流程、用人标准和面试技巧，让学生提前了解企业的需求，做好求职准备。通过这些方式，辅导员能够有效地提升学生的就业竞争力，增加学生的就业机会。

## 1.2 培养高素质技能型人才的需要

高职教育以培养高素质技能型人才为目标，产教融合是实现这一目标的重要途径。而高职辅导员作为学生日常管理和教育的重要力量，其职业能力的提升对于培养高素质技能型人才起着关键作用。

### 1.2.1 掌握专业知识和行业动态

为了更好地引导学生成长成才，高职辅导员需要掌握所带专业的专业知识和行业动态。只有了解专业的课程体系、培养目标、教学方法以及行业的发展趋势、技术革新等信息，辅导员才能在教学过程中给予学生正确的指导和建议。例如，在电子信息专业，辅导员要了解当前电子信息行业的发展热点，如5G通信技术、物联网技术、人工智能芯片等，以及这些技术对专业人才知识和技能的要求。然后，辅导员可以将这些行业动态融入到学生的思想政治教育和日常管理中，引导学生关注

行业发展,激发学生的学习动力,培养学生的专业兴趣。

### 1.2.2 融入产业需求于教育管理

将产业需求融入学生思想政治教育和日常管理中是培养高素质技能型人才的重要举措。高职辅导员可以通过开展主题班会、实践活动等形式,向学生传递产业需求和职业精神。例如,组织学生参观当地的企业,让学生亲身感受企业的生产环境、管理模式和文化氛围,了解企业对人才的要求和职业规范。同时,辅导员可以在日常管理中注重培养学生的职业素养和工匠精神,如严谨的工作态度、精益求精的工作作风、团队合作精神等。通过这些方式,让学生在学习过程中就树立起正确的职业观念和价值观,为将来成为高素质技能型人才奠定坚实的基础。

### 1.2.3 提供有力人才支撑

高职辅导员职业能力的提升能够为产业发展提供有力的人才支撑。高素质的辅导员能够培养出具有创新精神和实践能力的高素质技能型人才,这些人才能够更好地适应产业发展的需求,为企业的技术创新和产业升级做出贡献。例如,在制造业领域,随着智能制造的发展,企业需要大量掌握先进制造技术和智能化管理的人才。高职辅导员通过提升自身职业能力,引导学生学习智能制造相关的知识和技能,培养学生的创新能力和实践能力,能够为制造业企业输送符合需求的高素质人才,推动产业的发展。

## 1.3 推动学校与企业协同育人的需要

产教融合强调学校与企业的深度合作,共同参与人才培养过程。高职辅导员在学校和企业之间发挥着桥梁和纽带作用,其职业能力的提升对于推动学校与企业协同育人具有重要意义。

### 1.3.1 发挥桥梁纽带作用

高职辅导员需要加强与企业的沟通与合作,了解企业的用人标准和人才培养需求。通过定期走访企业、参加校企合作会议等方式,辅导员可以及时掌握企业的最新动态和需求信息,并将这些信息反馈给学校的教学部门和管理部门。同时,辅导员还可以将学校的人才培养方案、课程设置、学生特点等信息传达给企业,促进学校与企业之间的信息交流和共享。例如,在制定人才培养方案时,辅导员可以邀请企业代表参与讨论,根据企业的需求和建议,调整和完善人才培养方案,使人才培养更加符合企业的实际需求。

### 1.3.2 提供实习实训机会和就业渠道

高职辅导员要为学生提供更多的实习实训机会和就业渠道。通过与企业的合作,辅导员可以建立实习实训基地,组织

学生到企业进行实习实训,让学生在实践中提高自己的专业技能和综合素质。同时,辅导员还可以积极与企业沟通,了解企业的招聘需求,为学生推荐合适的就业岗位。例如,与当地的一些知名企业建立长期合作关系,定期组织企业到学校进行招聘宣讲会,为学生提供更多的就业选择。

### 1.3.3 促进协同育人深入推进

高职辅导员职业能力的提升能够促进学校与企业协同育人的深入推进。辅导员可以参与学校与企业共同开展的课程开发、教材编写、师资培训等工作,将企业的实际案例和需求融入到教学内容和教学方法中,提高人才培养的质量和针对性。例如,在课程开发过程中,辅导员可以与企业技术人员一起探讨课程内容的设置和教学方法的选择,确保课程能够满足企业的实际需求。通过这些方式,实现学校与企业之间的深度融合,共同培养出适应产业发展需求的高素质技能型人才。

## 2 当前高职辅导员职业能力面临的问题

### 2.1 专业技能不足

#### 2.1.1 专业知识与产业动态脱节

部分高职辅导员缺乏相关专业知识和技能,对所带专业的产业动态、职业岗位需求了解不够深入。在高职教育中,不同专业有着不同的产业背景和发展趋势,而辅导员往往没有经过系统的专业学习,对所带专业的了解仅停留在表面。例如,对于一些新兴的交叉学科专业,如智能制造工程、大数据技术与应用等,辅导员可能对其课程体系、核心技术、应用领域等方面缺乏深入的了解,无法为学生提供准确的专业指导和建议。

#### 2.1.2 职业规划与就业指导能力欠缺

在指导学生进行职业规划和就业方面,部分辅导员存在能力欠缺的问题。职业规划和就业指导需要辅导员具备一定的心理学、社会学、人力资源管理等方面的知识和技能,能够根据学生的个体差异和市场需求,为学生制定合理的职业规划方案。然而,一些辅导员缺乏这方面的专业培训和实践经验,在指导学生时往往只能提供一些通用的建议,无法针对学生的具体情况进行个性化的指导。例如,在帮助学生撰写简历和准备面试时,辅导员可能无法给予学生有效的指导和帮助,导致学生在求职过程中处于劣势。

#### 2.1.3 解决实际问题能力不足

在指导学生实习实训和就业过程中,部分辅导员难以解决学生遇到的实际问题。学生在实习实训和就业过程中可能会遇到各种问题,如与企业沟通不畅、工作环境不适应、专业技能不足等。辅导员需要具备较强的问题解决能力,能够及时帮助学生解决这些问题,确保学生的实习实训和就业顺利进行。然

而,一些辅导员由于缺乏相关经验和能力,在面对学生的问题时往往束手无策,无法为学生提供有效的帮助,影响了学生的职业发展。

## 2.2 职业认同感低

### 2.2.1 社会认可度不高

社会对辅导员职业的认可度不高是导致高职辅导员职业认同感较低的重要原因之一。在一些人眼中,辅导员的工作主要是管理学生的日常事务,工作内容简单、技术含量低,缺乏对辅导员职业价值的充分认识。这种社会偏见使得辅导员在工作中缺乏成就感和自豪感,影响了他们的工作积极性和主动性。例如,在与其他职业进行比较时,一些人可能认为辅导员的职业发展前景不如教师、企业员工等,从而降低了对辅导员职业的评价。

### 2.2.2 职业发展路径不清晰

部分高职辅导员职业认同感较低还与自身职业发展路径不够清晰有关。在学校中,辅导员的职称评定、岗位晋升等方面可能存在一些不完善的地方,导致辅导员看不到自己的职业发展方向和晋升空间。例如,辅导员的职称评定可能没有独立的体系,需要与教师系列竞争,而辅导员在教学和科研方面的成果相对较少,在职称评定中处于劣势。此外,辅导员的岗位晋升渠道也可能比较狭窄,缺乏明确的晋升标准和流程,使得辅导员对未来的职业发展感到迷茫。

### 2.2.3 缺乏工作动力

由于职业认同感低,部分高职辅导员缺乏工作积极性和主动性,对职业能力提升缺乏动力。他们可能只是完成基本的工作任务,缺乏对工作的热情和创新精神。在工作中遇到问题时,也往往采取消极应对的态度,不愿意主动去学习和提升自己的能力。这种状态不仅影响了辅导员个人的职业发展,也影响了辅导员队伍的整体素质和育人效果。

## 2.3 与企业合作能力有待提高

### 2.3.1 缺乏合作经验

在产教融合背景下,高职辅导员需要与企业保持密切联系,共同参与人才培养方案的制定、课程开发、实习实训指导等工作。然而,部分辅导员缺乏与企业合作的经验,不知道如何与企业进行有效的沟通和协作。例如,在与企业洽谈合作项目时,辅导员可能不了解企业的需求和关注点,无法提出具有吸引力的合作方案,导致合作难以达成。

### 2.3.2 沟通能力不足

有效的沟通是与企业合作的基础,但部分辅导员在沟通能

力方面存在不足。他们可能不善于表达自己的想法和观点,无法清晰地传达学校的需求和意图;也可能不善于倾听企业的意见和建议,无法及时了解企业的需求和反馈。例如,在与企业的沟通会议上,辅导员可能因为紧张或缺乏沟通技巧,无法准确地表达自己的想法,导致会议效果不佳,影响了合作的推进。

### 2.3.3 协作能力欠缺

与企业合作需要辅导员具备较强的协作能力,能够与企业人员密切配合,共同完成各项工作任务。然而,部分辅导员在协作能力方面存在欠缺,缺乏团队合作精神和分工协作意识。例如,在共同开展实习实训指导工作时,辅导员可能与企业导师之间缺乏有效的沟通和协作,导致指导工作出现重复或遗漏的情况,影响了实习实训的效果。

## 3 产教融合背景下高职辅导员职业能力提升路径

在职业教育蓬勃发展的当下,产教融合已成为推动高职教育高质量发展、提升人才培养质量的关键举措。高职辅导员作为学生成长成才的引路人,其职业能力的提升不仅关系到学生个人的发展,更对整个职业教育体系的完善和产教融合的深度推进有着重要意义。以下将从学校层面、辅导员个人层面和企业合作层面详细探讨产教融合背景下高职辅导员职业能力提升的具体路径。

### 3.1 学校层面

#### 3.1.1 完善培训体系

培训是提升辅导员职业能力的重要手段,学校应致力于建立多层次、多形式的培训体系,为辅导员提供全面、系统的学习机会。

岗前培训是辅导员职业生涯的起点,应着重于让新入职辅导员快速了解学校规章制度、学生特点以及辅导员的基本职责和工作方法,为其顺利开展工作的奠定基础。在岗培训则贯穿于辅导员的整个职业周期,根据不同阶段的工作重点和辅导员的实际需求,定期组织培训活动,不断更新知识和技能。专题培训则针对特定领域或热点问题展开,如思想政治教育的新方法、心理健康教育的新趋势、职业规划与就业指导的新策略等,使辅导员能够及时掌握行业最新动态。

培训内容应涵盖思想政治教育、心理健康教育、职业规划与就业指导、专业知识和行业动态等多个方面。思想政治教育是辅导员工作的核心,通过培训提升辅导员的政治素养和理论水平,使其能够引导学生树立正确的世界观、人生观和价值观。心理健康教育方面,培训应注重培养辅导员识别和干预学生心理问题的能力,帮助学生应对学习和生活中的压力和挑战。职业规划与就业指导培训则旨在帮助辅导员掌握科学的职业规划方法和就业指导技巧,为学生提供有效的职业发展建议。此

外,辅导员还应具备一定的专业知识和对行业动态的了解,以便更好地引导学生学习和就业。

邀请企业专家、行业精英到学校开展讲座和培训是拓宽辅导员视野的有效途径。企业专家能够带来企业的实际用人需求和行业发展趋势的最新信息,使辅导员了解企业对人才的具体要求,从而在日常工作中更好地引导学生提升与市场需求相匹配的能力。例如,在制造业领域,企业专家可以分享当前智能制造的发展趋势以及相关岗位的技能要求,辅导员据此可以为学生提供更具针对性的职业规划和就业指导。

### 3.1.2 健全考核机制

科学合理的考核机制能够激励辅导员不断提升职业能力,学校应制定完善的考核制度,并将职业能力提升纳入考核指标体系。

考核内容应全面、客观地反映辅导员的工作表现和职业能力。工作业绩是考核的重要方面,包括学生日常管理、思想政治教育成效、学生学业指导等方面。学生评价则能够直接反映辅导员在学生中的认可度和影响力。专业知识和技能水平考核可以通过笔试、面试、案例分析等方式进行,确保辅导员具备扎实的专业基础和解决实际问题的能力。

建立辅导员职业能力评价档案,记录辅导员的培训情况、考核成绩、获奖情况等,为辅导员的职业发展提供依据。评价档案可以作为辅导员职称评定、岗位晋升、评优评先的重要参考,激励辅导员积极参与培训和学习,不断提升自身职业能力。同时,学校可以根据评价档案中的信息,为辅导员提供个性化的职业发展规划和培训建议,促进辅导员的持续成长。

### 3.1.3 提供发展平台

学校应为辅导员提供广阔的发展空间,激发辅导员的工作积极性和创造力。

为辅导员制定职业生涯规划,明确职业发展路径。设立辅导员职称评定单列计划,打破传统的职称评定模式,充分考虑辅导员工作的特殊性,鼓励辅导员晋升职称,提高辅导员的职业地位和待遇。例如,设立专门的辅导员系列职称,包括助理辅导员、辅导员、高级辅导员等,并根据工作年限、工作业绩、科研成果等制定相应的评定标准。

选拔优秀辅导员担任学校中层干部或专业带头人,为辅导员提供更广阔的发展空间。这不仅能够激励辅导员努力工作,提升自身能力,还能充分发挥辅导员在学生管理和思想政治教育方面的优势,为学校的管理和专业建设注入新的活力。例如,选拔具有丰富学生工作经验和较强组织协调能力的辅导员担任学生处处长助理或学院党总支副书记等职务,参与学校的学生管理工作。

### 3.1.4 推动产教融合平台建设

产教融合平台是提升辅导员职业能力的重要载体,学校应积极搭建校企合作平台,为辅导员提供更多接触企业和行业的机会。

搭建校企合作平台,组织辅导员参与企业调研、项目合作等活动。通过企业调研,辅导员可以深入了解企业的生产流程、管理模式和用人需求,为学生的实习实训和就业指导提供更准确的信息。参与项目合作则能够让辅导员亲身参与到产业实践中,提升自身的实践能力和行业认知。例如,学校与某制造企业合作开展智能制造项目,辅导员可以与企业技术人员一起指导学生进行项目实践,了解企业对智能制造人才的具体要求,并将这些信息反馈到教学中,提高人才培养的针对性和适应性。

鼓励辅导员参与专业建设和课程改革,将产业需求融入教学内容和教学方法中。辅导员可以凭借其对学生需求的了解和对行业动态的把握,为专业建设和课程改革提供有价值的建议。例如,在专业课程设置中,辅导员可以提出增加与行业实际需求紧密相关的实践课程,或者采用项目式教学方法,培养学生的实际操作能力和解决实际问题的能力。

## 3.2 辅导员个人层面

### 3.2.1 加强自我学习

在知识快速更新的时代,辅导员必须树立终身学习的理念,不断提升自身的理论水平和专业素养。

辅导员应不断学习思想政治教育、心理健康教育、职业规划与就业指导等方面的理论知识,提高自身的理论水平。可以通过参加专业培训课程、阅读权威的专业书籍和期刊、参与在线学习平台等方式进行系统学习。例如,定期参加全国高校辅导员骨干培训班,学习最新的思想教育方法和心理健康教育技巧;订阅《高校辅导员》《思想理论教育导刊》等专业期刊,了解行业前沿动态和研究成果。

辅导员要关注行业动态和企业需求,学习相关专业知识和技能。可以通过参加行业研讨会、企业开放日、校友交流等活动,了解行业的发展趋势和企业的用人需求。例如,参加当地行业协会组织的智能制造研讨会,了解智能制造领域的最新技术和人才需求标准,从而为学生提供更有针对性的职业规划建议。

### 3.2.2 提升实践能力

实践是检验真理的唯一标准,辅导员应积极参与实践活动,积累实践经验,提高自身的实践能力和创新能力。

辅导员应积极参与学生实习实训指导工作,深入企业了解

学生的实习情况,及时解决学生遇到的问题。通过与企业导师的沟通和协作,辅导员可以更好地了解企业的用人标准和岗位要求,为学生提供更有价值的实习指导。例如,在学生实习期间,辅导员定期到企业走访,与学生和企业导师交流,了解学生的工作表现和职业发展需求,为学生提供个性化的指导和建议。

主动参与学校与企业的合作项目,如课程开发、教材编写、技术研发等。在课程开发中,辅导员可以将企业的实际案例和需求融入课程内容,使课程更具实用性和针对性;在教材编写中,结合行业最新标准和规范,确保教材内容的时效性和准确性;在技术研发中,与企业技术人员合作,共同探索新的教学方法和技术手段,提高自身的实践能力和创新能力。

### 3.2.3 增强职业认同感

职业认同感是辅导员做好工作的内在动力,辅导员应正确认识自身职业的重要性和价值,树立职业自豪感和责任感。

辅导员要认识到自己肩负着培养高素质技术技能人才的重要使命,以积极的心态投入到工作中。关心关爱学生,关注学生的成长和发展,为学生提供全方位的指导和支持。例如,定期与学生进行谈心谈话,了解学生的学习和生活情况,及时解决学生遇到的问题,让学生感受到辅导员的关爱和支持。

加强与同事、学生的交流与合作,营造良好的工作氛围。与同事分享工作经验和心得,共同解决工作中遇到的问题;与学生建立良好的师生关系,倾听学生的声音,尊重学生的个性差异,提高工作的幸福感和满意度。例如,组织辅导员团队建设活动,增强团队凝聚力和协作能力;开展学生满意度调查,了解学生对辅导员工作的评价和建议,不断改进工作方法。

## 3.3 企业合作层面

### 3.3.1 建立企业导师制度

企业导师制度是产教融合背景下提升辅导员职业能力的重要举措,通过企业导师的指导和培训,辅导员能够更好地了解企业的用人需求和行业发展趋势。

聘请企业技术骨干、管理人员担任学生企业导师,同时为辅导员提供指导和培训。企业导师具有丰富的实践经验和行业知识,他们可以分享企业的管理经验、技术技能和职业发展规划,帮助辅导员了解企业的用人标准和岗位要求。例如,邀请某知名企业的技术总监担任企业导师,为辅导员和学生开展技术讲座和职业规划指导,介绍企业的技术研发流程和人才选拔标准。

辅导员与企业导师共同指导学生实习实训,共同开展职业规划和就业指导。企业导师可以从企业的角度为学生提供实习指导,帮助学生更好地适应企业的工作环境和要求;辅导

员则可以从学生管理的角度,关注学生的实习状态和心理变化,与企业导师密切配合,提高学生的实习效果和就业竞争力。例如,在实习期间,辅导员和企业导师定期召开实习总结会议,共同分析学生存在的问题,并制定相应的改进措施。

### 3.3.2 开展企业实践锻炼

定期组织辅导员到企业进行实践锻炼,是提升辅导员实践能力和职业素养的有效途径。

定期组织辅导员到企业进行实践锻炼,让辅导员深入了解企业的生产流程、管理模式和企业文化。辅导员可以在企业中参与实际工作,如参与企业的项目策划、生产管理、技术研发等环节,积累实践经验,提高自身的实践能力和职业素养。例如,安排辅导员到某制造企业进行为期一个月的实践锻炼,参与企业的生产流程优化项目,了解企业的生产管理方式和技术需求。

企业为辅导员提供实践锻炼的岗位和机会,并安排专人进行指导和培训。企业在实践锻炼过程中,安排经验丰富的技术人员和管理人员作为辅导员的导师,帮助辅导员快速适应企业环境,掌握实际工作技能。同时,企业还可以为辅导员提供必要的工作条件和资源,确保辅导员能够顺利完成实践锻炼任务。

### 3.3.3 加强校企交流与合作

校企交流与合作是推动产教融合的重要方式,通过加强学校与企业之间的沟通与协作,能够为辅导员提供更多的学习和实践机会。

建立校企定期交流机制,加强学校与企业之间的沟通与协作。学校可以邀请企业参加学生就业招聘会、职业规划讲座等活动,为企业提供了解学校人才培养情况的平台;企业可以为学校提供实习实训基地、就业岗位等资源,支持学校的实践教学和就业工作。例如,每学期组织一次校企交流研讨会,共同探讨人才培养方案、课程设置、实习实训安排等问题。

辅导员应积极参与校企交流活动,了解企业的用人需求和人才评价标准。通过与企业的深入交流,辅导员可以为企业提供人才培养建议和意见,促进校企合作的深入开展。例如,辅导员可以参与企业的人才需求调研,根据企业的反馈意见,调整学生的职业规划和就业指导策略。

## 4 结语

在产教融合不断深化的时代背景下,高职辅导员职业能力提升已然成为一项意义重大且亟待完善的系统工程,其顺利推进离不开学校、辅导员个人以及企业的携手共进、协同发力。

学校作为人才培养的主阵地,需积极发挥主导作用。不仅

要完善培训体系,为辅导员提供系统、专业的知识技能培训;还要健全考核机制,以科学合理的标准激励辅导员不断提升自我;更要搭建发展平台,拓宽辅导员的职业发展空间,同时大力推动产教融合平台建设,为辅导员与企业搭建沟通桥梁。辅导员个人作为职业能力提升的主体,要树立主动发展的意识,加强自我学习,不断更新知识结构;积极投身实践,在实践中提升解决实际问题的能力;同时增强职业认同感,以高度的责

任感和使命感投入到工作中。企业作为产教融合的重要参与者,应建立企业导师制度,为辅导员提供专业指导;开展企业实践锻炼活动,让辅导员深入了解企业需求和行业动态;加强校企交流与合作,共同探索人才培养新模式。唯有通过学校、辅导员个人和企业的多方协同合作,形成强大合力,才能持续提升高职辅导员的职业能力,为培养高素质技能型人才筑牢根基,为推动职业教育高质量发展注入源源不断的动力。

### 参考文献:

- [1] 关强.产教融合背景下高职辅导员队伍建设的路径研究[J].教师,2024(24):75-77.
- [2] 曾观红.产教融合背景下高职院校辅导员与专任教师协同育人机制的构建[J].延边教育学院学报,2023,37(2):64-66,132.
- [3] 马娇.产教融合背景下高职院校辅导员就业指导服务能力提升研究[J].畅谈,2023(23):112-114.
- [4] 关强.产教融合背景下高职院校辅导员团队建设探讨[J].广西教育(高等教育),2019(11):97-98.
- [5] 周小惠,诸葛六英,汤卉.新质生产力背景下高职院校专业教师和辅导员协同育人的研究[J].山西青年,2025(6):151-153.
- [6] 谢颖.民办高职思想政治课校内协同育人实践探讨——基于产教融合的背景[J].广东青年职业学院学报,2017,31(2):58-62.
- [7] 刘方方.产教融合模式下护理专业学生顶岗实习研究[J].辽宁高职学报,2024,26(8):69-73.
- [8] 诸葛六英,周小惠,宋杨菲.协同育人视角下高职院校劳动教育与专业教育融合发展探析——以绿色食品生产技术专业为例[J].新丝路,2024(26):148-150.
- [9] 李佳,冯淑媛,李俊成,等.双创融合视域下高职院校“双创教育”实施路径探索[J].机械职业教育,2020(5):38-40,45.
- [10] 关强.行动学习:高职辅导员队伍建设的理论思考与实践[J].法制与社会,2020(14):166-167.