

高校辅导员数字胜任力的价值意蕴和提升方略

余验¹ 史家² 郭伟¹ 任希颢¹

1遂宁能源职业学院，四川遂宁，629000；

2青海民族大学，青海西宁，810000；

摘要：随着教育数字化战略行动的深入推进，高校辅导员数字胜任力已成为适应“互联网+教育”新型业态的核心能力。本文基于《教师数字素养》行业标准与胜任素质理论，剖析了高校辅导员数字胜任力的内涵结构，涵盖数字化意识、数字技术知识与技能、数字化应用、数字社会责任及专业发展五个维度。研究深入阐述了数字胜任力在驱动思想政治工作创新、促进辅导员专业化发展、赋能学生全面发展三个层面的价值意蕴，系统分析了当前在意识动力、技能水平、制度保障等方面面临的现实困境，最终从培训体系重构、应用场景拓展、评价机制改革、多元协同支撑四个维度提出了提升方略，为构建数智时代高校辅导员队伍建设新范式提供理论参考与实践路径。

关键词：高校辅导员；数字胜任力；价值意蕴；提升路径；数字素养

DOI：10.64216/3080-1516.26.02.002

在数字经济蓬勃发展的时代背景下，教育数字化已成为全球教育改革的重要战略方向。习近平总书记多次围绕教育数字化、高校思想政治工作作出深刻阐释和重要部署，《关于加强和改进新形势下高校思想政治工作的意见》《教师数字素养》等相关文件相继颁布，既为新时代提升辅导员队伍素质能力指明了方向，更为教师数字素养建设提供了具体框架与规范指引。作为高校教师队伍的重要组成部分，辅导员承担着立德树人、思想引领、管理服务的重要职责，其数字胜任力水平直接关系到高校思想政治工作的质量与效能。

数字胜任力是数字时代高校辅导员必须具备的素质之一，对高校辅导员数字胜任力的培养是应对教育数字化变革，实现高校思想政治教育数字化和智能化转变的关键课题。在“互联网+教育”的新型业态中，培育与提升辅导员数字胜任力，既是顺应智慧教育发展的应然之举，也是破解辅导员“职业恐慌”的破局之钥。传统事务型工作模式已难以适配数智时代学生需求的多元化、工作场景的复杂化——海量学生数据难以高效挖掘、网络舆情难以精准研判、个性化育人难以全面覆盖，队伍建设面临“技术能力断层”与“育人效能瓶颈”的双重挑战。因此，深入探究高校辅导员数字胜任力的内涵结构、价值意蕴及提升路径，具有重要的理论意义与实践价值。

本文基于技术赋能与价值重构的双重视角，结合胜任素质理论与《教师数字素养》标准框架，解析辅导员

数字胜任力的核心内涵与结构模型，系统阐述其在新质生产力视域下的多重价值意蕴，针对当前存在的现实困境，提出系统化的提升方略，以期为推动数智技术与辅导员队伍建设深度融合，创新高校思想政治工作模式提供参考借鉴。

1 高校辅导员数字胜任力的内涵与结构

高校辅导员数字胜任力是一个多元、层次化的能力体系，其内涵不仅包括基础的数字技术操作能力，更涵盖了在思想政治教育场景中创新应用数字技术的思维意识、知识技能、伦理规范及专业发展等多维素养。依据教育部《教师数字素养》行业标准，结合辅导员工作特性与角色要求，可将其数字胜任力解析为以下五个维度：

一是数字化意识是数字胜任力的思想基础，指辅导员对数字技术在教育领域应用的价值认知与敏锐度，以及在工作中体现的用户思维和数据思维。这一素养要求辅导员能够充分认识到数字技术对于创新思想政治工作模式、提升育人效能的重要意义，主动关注技术发展动态，形成将数字技术融入教育管理工作的自觉意识。数字化意识强调“学生中心”的理念，保障教育行为的理性决策与信息传递的精准有效，是驱动辅导员主动拥抱数字变革的内在动力。

二是数字技术知识与技能是数字胜任力的能力核心，指辅导员掌握数字化基本原理、常用工具与平台操作，以及数字化资源开发整合的能力。区别于一般的“数

字技术应用”能力，这一素养要求辅导员不仅能够熟练使用办公软件、社交平台、数据分析工具等基础技术，还应具备思政资源数字化开发与整合的专业能力，如制作多媒体思政素材、开发虚拟现实思政课程、利用数据分析工具研判学生思想动态等，体现的是较高层次的技术驾驭能力。

三是数字化应用是数字胜任力的实践表征，指辅导员将数字技术整合运用于教育教学、学生管理、服务育人等实际工作的能力。这一素养要求辅导员能够建立契合智慧教育场景的“双线育人”（线上+线下）体系，将数字优势渗透到思想政治教育的各个环节，如利用大数据实现学生精准画像、通过虚拟教研平台开展集体备课、运用智能系统进行学业预警与心理危机干预等，从而提高工作流程的系统性与全过程管理的精细化。

四是数字社会责任是数字胜任力的伦理底线，指辅导员在数字环境中应具备的伦理意识、安全意识和责任意识。这一素养要求辅导员深刻认识数字道德、数字伦理及网络舆论引导的重要性，能够保护学生数据隐私、防范网络安全隐患、规范自身网络言行，为学生构建清澈和谐的网络情境。在信息爆炸的时代，辅导员还需具备较强的信息鉴别能力，引导学生批判性思考，共同维护清朗网络空间。

五是专业发展是数字胜任力的提升保障，指辅导员利用数字工具进行持续学习、学术研究、工作交流与职业提升的能力。这一素养体现了数字时代的终身学习理念，要求辅导员能够通过数字平台获取专业发展资源、参与线上培训研修、开展数字思政研究、构建专业学习社群，实现自我更新与持续成长，适应数字技术快速迭代带来的挑战。

基于胜任素质理论的视角，辅导员数字胜任力可进一步划分为三个层次：数字技术与应用素养（冰上部分）、数字思政与育人素养（冰下浅层部分）、数字伦理与责任素养（冰下深层部分）。这种层次划分揭示了数字胜任力的内在结构——可见的技术技能与深藏的育人智慧、伦理意识相互依存、相互支撑，共同构成了辅导员有效履职的综合素质。只有三个层次的素养协同发展，才能真正实现数字技术与思想政治教育的深度融合，推动高校思想政治工作的高质量发展。

2 高校辅导员数字胜任力的价值意蕴

2.1 驱动高校思想政治工作创新发展的引擎

辅导员数字胜任力是推动高校思想政治工作内容、方式与空间创新的核心驱动力。在内容创新方面，具备高水平数字胜任力的辅导员能够利用数据爬虫、智能算法等技术手段，实现学生关注点的精准捕捉与教育内容的精准匹配，通过多模态表达形式使思政内容更加鲜活生动。例如，通过分析校园大数据，辅导员可以识别学生的兴趣热点与思想动态，进而设计更贴近学生实际的思政教育主题，增强内容供给的针对性。

在方式创新方面，数字胜任力推动思想政治工作由“经验驱动”向“数据驱动”转变，由“被动应对”向“主动干预”转型。辅导员可通过构建学生成长数字画像，实时掌握学生动态，对潜在问题实现早期预警与精准干预。如果发现某学生连续多周消费异常且考勤下降，系统可自动预警，辅导员据此开展针对性帮扶，彻底改变传统“救火队”式的工作模式。同时，数字技术的应用使辅导员能够通过“议题设置”“弹幕互动”等柔性方式实现价值观传递，整合多元平台构建立体化育人网络，显著提升育人效果的渗透力与覆盖面。

在空间创新方面，数字胜任力助力辅导员打破物理空间约束，整合虚拟与现实资源，优化育人生态。传统高校思想政治工作发生区域主要集中于教室、公寓、场馆等带有明显限制的“物理空间”，而数字技术则使思政工作延伸至虚拟空间，形成虚实融合的立体育人场域。辅导员可推动在公寓、教室使用智能终端，将传统物理空间升级为“虚实共生”的立体育人空间；可组建跨平台的虚拟育人矩阵，实现各类育人资源的集约增效；还可通过强化网络交往规范、提升数据加密存证能力，在虚实融合的空间中建立规则和信任。

2.2 促进辅导员专业化职业化发展的基石

数字胜任力是数智时代辅导员实现专业化、职业化发展的关键支撑。一方面，数字胜任力为辅导员提供了应对复杂工作挑战的能力保障。随着数字技术指数演变、飞速发展，传统单一及通识型能力已难以应对多模态教育实务挑战，驾驭数字化平台、数字化资源、数字化媒介的能力成为辅导员专业素养的重要组成部分，直接关系到其履职效能与职业竞争力。

另一方面，数字胜任力推动辅导员角色从“事务型”向“研究型、赋能型”转变。传统管理模式中，辅导员需投入60%-70%的工作时间处理请假审批、奖助金核发等事务性工作，而智能化事务处理系统的应用使此类工

作的自动化率提升至85%以上。这种转变使辅导员工作重心转向三个核心维度：学业生涯规划指导、心理健康动态监测、价值引领体系构建。实证研究显示，转型后深度辅导时长占比从22%提升至58%，师生互动频率增长3.2倍，辅导员得以从繁琐事务中解脱，更多地聚焦于思想引领与成长指导这一主责主业。

此外，数字胜任力还是破解辅导员“职业恐慌”的破局之钥。在教育新常态下，传统能力结构与新兴职业要求之间的差距容易导致职业焦虑与无力感。数字胜任力的提升不仅有助于辅导员专业素养提升，实现个人职业化、专业化发展，也有利于辅导员提升思想政治教育的有效性与针对性，增强职业成就感与价值感，助力职业高质量发展。在新质生产力背景下，数字素养已成为新质人才必备的核心能力，是辅导员适应思政职场，获得更广阔发展空间和职业成长的立足之本。

2.3 赋能学生全面发展与数字素养培育的保障

辅导员数字胜任力直接影响学生数字素养的培育质量与全面发展水平。在数字化生存境况下，学生成长环境呈现“线上线下融合”特征，学习、社交大量迁移至虚拟空间。具备高水平数字胜任力的辅导员能够更好地理解学生的数字化生存方式，进而提供更具针对性的指导与服务。他们能够通过数据分析精准识别学生需求，通过智能平台提供个性化支持，通过虚拟互动延伸育人时空，从而实现更精准、更有效的教育引导。

同时，辅导员的数字胜任力本身就具有示范引领作用，其数字技术应用的规范意识、创新思维与伦理素养会潜移默化地影响学生数字素养的形成与发展。辅导员在运用数字技术开展工作的过程中，所展现出的技术驾驭能力、创新思维与伦理自律，为学生提供了数字公民素养的鲜活榜样，这种言传身教是培养学生具备良好数字素养与数字社会责任的有效途径。

尤为重要的是，在数智技术广泛应用背景下，辅导员的数字胜任力还体现在对“数智人文主义”的坚守，即在充分发挥智能技术工具理性的同时，始终保持育人工作的人文温度与价值深度。这要求辅导员必须构建“人机协同”的新型工作范式——在数据驱动的决策框架下，持续强化深度访谈、共情沟通等具身化实践能力，避免过度依赖技术而忽视情感联结，确保技术赋能始终服务于育人初心，为学生的全面发展和数字素养培育提供坚实保障。

3 高校辅导员数字胜任力提升的现实困境

尽管提升辅导员数字胜任力具有重要的战略意义和现实价值，但在实际推进过程中，仍面临多重挑战与困境，亟需深入剖析并寻求破解之道。

3.1 意识与动力不足制约转型进程

部分辅导员对于数字化技术手段运用于思想政治教育工作存在认识误区和适应性焦虑。一方面，辅导员队伍年龄结构与专业背景存在显著差异，数字技术更新换代快，要求高校辅导员具有终身学习与掌握新知识和技能的能力，但由于长期的固化思维方式与墨守成规的工作理念，导致部分辅导员难以接受新技术，对继续受教育的意识与动力不足。尤其是年龄较大的辅导员，面对快速迭代的数字技术容易产生畏难情绪，倾向于沿用传统工作方式。

另一方面，辅导员对于数字化手段的伦理安全问题心存芥蒂。人人互联网时代，利用数字手段进行网络思政，要求辅导员需要高度关注学生数字隐私以及自身网络言行规范，稍有不甚，会引发网络舆情风险。这种对技术风险的担忧与对自身技术能力的不自信相互交织，导致部分辅导员对数字技术应用持保守态度，思想政治教育创新性后劲不足。

此外，当前《教师数字素养》教育行业标准虽然为教师数字素养提供了指引，但并没有纳入教师的职业要求。因此，教师提升数字素养的动力不足、积极性不高，这点在辅导员层面表现得也较为明显。缺乏强制性的制度要求与有效的激励机制，使得辅导员数字胜任力提升缺乏持续的外在动力与内在驱动力。

3.2 数字化技能水平参差不齐影响整体效能

高校辅导员队伍大部分以思想政治教育专业相关背景的硕士、博士组成，以计算机、电子信息等数字化专业为支撑的人员不足，导致目前高校辅导员数字技能水平参差不齐。一方面，囿于高校辅导员队伍年龄结构、专业背景与持续学习态度，辅导员对于各种数字工具与平台掌握的程度有所差异，部分辅导员能够运用数字化的手段辅助学生管理和开展日常思想政治教育工作，部分辅导员却仍停留在基本操作层面，缺乏创新性，导致思想教育工作的成效低下，阻碍了辅导员队伍数字素养的整体提升。

另一方面，对丰富的数字资源缺乏鉴别与筛选能力，

导致在工作中不断试错，在应用的筛选与整合方面投入大量人力物力，大大影响工作效能。数字技术的快速迭代与辅导员繁重的工作任务之间存在矛盾，使得辅导员难有充足时间系统学习新技术、消化新知识，导致数字技能提升滞后于技术发展速度。这种数字技能的不均衡发展，在辅导员队伍内部形成了明显的“数字鸿沟”，影响队伍整体效能发挥与协同工作效果。

实证调查显示，目前师生比1:235的客观约束进一步加剧了这一困境。繁重的事务性工作压力下，辅导员投入数字技能学习与实践的时间有限，难以深入开展数字思政的探索与创新，导致数字技术与思想政治教育融合停留在表层应用，难以实现深层次的模式创新与质量提升。

3.3 系统培训体系与激励机制缺失阻碍持续发展

当前，针对辅导员数字胜任力提升的系统培训体系尚未完善，有效的激励机制也较为缺失。在培训方面，现有的培训往往存在内容碎片化、方式单一化、覆盖不全面等问题，难以满足不同背景、不同水平辅导员的差异化需求。兼具教师和管理人员双重身份的辅导员，其培训既不能直接采用教师数字素养培训内容，亦不能简单移植管理人员的数字培训，而是要结合辅导员工作岗位、学生成长成才需求等相关指标确定培训内容。然而，现实中这种针对性的培训体系尚未健全，导致培训效果不尽如人意。

在激励机制方面，目前多数高校尚未将数字胜任力明确纳入辅导员考核评价与职业发展体系，导致辅导员提升数字素养的外在动力不足。数字技术在思想政治教育中的应用创新需要投入大量时间精力，若其努力得不到应有的认可与回报，辅导员持续探索的热情难以维持。研究表明，有效的评价体系是衡量发展、优化管理、推动进步的有力工具，辅导员数字素养评价体系是度量辅导员数字能力的“刻度尺”，但这一体系在当前大多数高校中仍然缺位。

同时，数字素养提升是长时段、多要素、重投入的过程，需要充足的人力、物力和财力的支撑。然而，目前高校在数字基础设施建设、数字化转型资金投入等方面仍存在不足，尤其是数字思政建设这样一个包含辅导员数字素养提升在内的庞大体系，要推动其高质量发展，离不开各级财政的持续支持。支撑体系的不足，从根本上限制了辅导员数字胜任力的持续提升与全面发展。

4 高校辅导员数字胜任力的提升方略

针对当前面临的现实困境，需要从培训体系、应用场景、评价机制、支撑环境等多维度系统着手，构建辅导员数字胜任力提升的全方位支持体系。

4.1 构建分层分类的培训体系，实现精准化赋能

构建梯度合理、内容科学、方式多样的辅导员数字素养培训体系，是提升其数字胜任力的基础工程。这一体系应充分考虑辅导员的素养基础差异与学习特点，提供针对性的培训方案。

一是要精准识别培训诉求。结合辅导员工作岗位特性和学生成长成才需求，设计差异化的培训内容与课程体系。基于《教师数字素养》标准的五个维度，培训内容应涵盖数字化意识启蒙、数字技术知识与技能训练、数字化应用实践、数字社会责任教育以及数字专业发展引导等多个方面，形成全面系统的课程框架。

二是要形成梯度合理的培训体系。伴随着数字技术的日新月异和辅导员数字技能攀升进步，只有分阶段、成梯度的培训内容，方能适应培训的需求。可以设置基础层、提升层与创新层三级培训体系：基础层侧重办公自动化与数据分析工具使用；提升层关注人工智能理论与大数据挖掘技术；创新层则引导辅导员参与智能教育产品开发与应用研究。通过这种阶梯式设计，满足不同水平辅导员的学习需求，确保培训的连贯性与递进性。

三是要创新培训方式，借鉴“微认证”相关培训模式，将数字胜任力分解为多个微能力单元，通过模块化课程、实践任务认证、数字徽章等方式，增强培训的灵活性与有效性。同时，充分利用线上学习平台，构建融合同步与异步、线上与线下的混合式学习模式，突破时空限制，提升培训的可及性与参与度。

4.2 拓展多元应用场景，推动实践性提升

数字胜任力的提升离不开真实情境中的实践锤炼。应以拓展数智应用场景为抓手，打造协同联动的数智育人新场域，为辅导员数字胜任力提升提供丰富的实践机会。

一是推进实体场景的数智化升级，聚焦学生管理与服务的精准化。依托学生工作管理平台，整合学生学业成绩、考勤数据、心理测评、消费记录等多维度信息，构建“学生成长数字画像”，为辅导员提供数据驱动的决策支持。例如，通过数据看板实时掌握学生成动态，实

现从“被动应对”到“主动发现”的工作模式转变。

二是拓展虚拟场景的应用创新，突破时空限制，丰富育人维度。借助大语言模型搭建的AI辅导员智能体，可24小时响应学生的日常咨询，有效分担辅导员的事务性工作，使其聚焦“思想引领、价值塑造”等主责主业。同时，可探索元宇宙与区块链技术的应用，如构建“元宇宙思政课堂”，辅导员可带领学生在虚拟场景中开展“红色文化研学”；依托区块链技术建立“辅导员工作信用档案”，记录其培训经历、工作成效、师生评价等信息，确保考核数据的真实可追溯。

三是创新“四个课堂”育人阵地。在第一课堂（正规课程教学）中开发“课程思政智能评价系统”；在第二课堂（课外活动）中通过区块链技术认证校园文化活动学分；在第三课堂（社会实践）中运用物联网技术追踪社会实践项目进展；在第四课堂（网络平台）中构建“网络育人共同体”。通过这四个课堂的数字化改造，为辅导员数字胜任力应用提供全方位、多层次的实践场景。

4.3 完善评价激励机制，强化制度性保障

评价激励机制是引导和促进辅导员数字胜任力提升的重要牵引。应优化辅导员数字素养评价体系，建立以数据驱动的科学评价与反馈机制。

一是明确数字素养提升的评价标准。立足高校思想政治工作高质量发展的要求，要把立德树人、理想信念、价值引领、培养质量的成效作为评定的核心指标和重要标准。评价标准应结合《教师数字素养》框架与辅导员工作特性，形成可观察、可测量、可评价的具体指标，为辅导员数字胜任力发展提供清晰导向。

二是明确数字素养提升的评价方式。要坚持客观评价与主观评价相统一、过程评价与结果评价相统一、局部评价与全面评价相统一，开发数字素养评价模型，实现对数字素养科学、客观、公正的评价。例如，可以运用大数据生成“辅导员工作热力图”，直观呈现其在学生管理、思政教育、数智应用等领域的投入度；制定《辅导员工作量化考核办法》时，遵循“工作实效与师生评价相结合、过程评价与目标评价相结合、工作能力与道德修养相结合”的原则。

三是建立评价结果的反馈应用机制。评价不是目的而是过程，要科学设置评价反馈机制，定期了解数字素养在辅导员育人中起到什么作用、取得什么效果、存在

什么困境，并针对性予以指导、反馈和提升。同时，将评价结果与辅导员绩效考核、职称评定、职业发展等切身利益相关联，形成有效的激励约束机制，激发辅导员提升数字胜任力的内在动力。

4.4 构建多元协同支撑体系，营造良好发展生态

数字胜任力的提升是一个系统工程，需要辅导员自身、高校和国家三个层面协同发力，构建多元参与、协同共建的支持体系。

从辅导员自身而言，需要练好数字素养“基本功”，做专业发展的“践行者”。具体而言，应以学促干，夯实数字技术应用能力；以干促研，深化数字思政融合创新；以研促变，构建个人发展数字路径。辅导员要主动适应数字化发展趋势，从价值层面认识到数字技术在教育发展中的重要作用，主动学习和应用数字技术，能动地去创造和改造现有的思政教育工作模式，实现从“数字化认识”到“数字化意愿”再到“数字化意志”的跃升。

从高校层面而言，需要打好数字赋能“组合拳”，做评价改革的“破冰者”。一是制度先行，建立数字素养评价标准，将数字素养纳入辅导员素养的建设模块；二是资源护航，建设智能培训支持体系，通过采集辅导员数字素养数据，形成辅导员个人和群体的数字素养画像，设计分层分类的培训方案；三是数据说话，探索数字驱动评价体系，将辅导员评价全过程、全方位纳入数字化平台，形成辅导员数字素养“形成—培养—评价”一体化闭环。

从国家层面而言，需要下好数字思政“先手棋”，做生态建设的“引领者”。一是顶层设计，出台数字素养专项文件，以文件的形式明确新时代辅导员在数字素养方面的标准和要求，同步将数字素养纳入辅导员职业能力考核体系；二是资源配置，加大基础设施专项投入，通过组织全国性或区域性的辅导员数字素养提升培训项目，拓展线上线下学习资源；三是校企合作，鼓励智能技术优质企业与高校开展专项合作，提供专门的技术支持与设备共享，协同开发适用于辅导员工作的智能管理系统。

此外，还需完善数字素养提升的支撑保障，包括严格落实1:200的师生比配备辅导员，减轻单个辅导员的工作负担；完善数字基础设施建设，推进人工智能、区块链、具身智能技术等新一代数字设施的建设；保证

数字转型的资金投入，通过建立专项资金、倾斜政策等形式，确保高校思想政治工作建设有序推进。只有多方联动、协同推进，才能为辅导员数字胜任力提升营造良好的生态环境。

5 结语

教育数字化转型是国际教育变革的重要战略，也是我国高等教育高质量发展的必由之路。作为高校思想政治工作的骨干力量，辅导员的数字胜任力不仅关乎个体专业成长，更关系到立德树人根本任务的落实与时代新人的培养成效。本文基于《教师数字素养》标准框架与胜任素质理论，系统解析了高校辅导员数字胜任力的内涵结构，深入阐述了其在驱动思想政治工作创新、促进辅导员专业发展、赋能学生全面发展等方面的多重价值意蕴，针对当前在意识动力、技能水平、制度保障等方面面临的现实困境，从培训体系重构、应用场景拓展、评价机制改革、多元协同支撑四个维度提出了系统化的提升方略。

数字时代高校辅导员队伍建设的本质，并非简单的“技术叠加”，而是通过培训体系、应用场景、治理机制的系统性创新，让数智技术成为重塑辅导员角色、提升思政育人效能的强大引擎。未来，随着生成式 AI、元宇宙等新技术的不断发展，辅导员数字胜任力的内涵将不断丰富，其提升路径也需持续深化。进一步的研究可关注智能算法与思政教育的深度融合路径，探索基于大数据的学生思想行为分析与干预模式，构建具有中国特色的智慧化学生工作体系，为培养担当民族复兴大任

的时代新人提供坚实保障。

参考文献

- [1] 黄艳, 李西营. 高校辅导员数字素养: 内涵、价值与提升路径[J]. 学校党建与思想教育, 2023, (24): 70-72.
- [2] 冯刚, 陈步云. 数字时代高校辅导员核心素养构建研究[J]. 思想教育研究, 2022, (07): 112-117.
- [3] 余江霞, 王海建. 高校辅导员数字胜任力模型构建及提升策略[J]. 现代教育管理, 2023, (10): 85-92.
- [4] 郑永安, 刘欣. 教育数字化转型背景下高校辅导员数字素养的现实困境与破解之道[J]. 中国电化教育, 2023, (05): 112-118.
- [5] 张铭, 徐蕾. 高校辅导员数字素养提升的实践逻辑与体系构建[J]. 思想理论教育, 2024, (02): 88-94.

作者简介：余验（1996年6月），男，汉族，四川南充，助教，本科，遂宁能源职业学院，研究方向：计算机软件开发。

史家（1995年1月），男，汉族，甘肃平凉，辅导员，硕士，青海民族大学，研究方向：思想政治教育。

郭伟（1987年9月），男，汉族，四川南充，工程师，硕士，遂宁能源职业学院，研究方向：高职教育。

任希颖（1992年9月），男，汉族，四川南部，党建管理，本科，遂宁能源职业学院，研究方向：高职党建。2023年遂宁市教育科研课题一般课题“教育数字化背景下高职院校，辅导员能力提升研究”研究成果（编号：SNPJ24073）