

数字化赋能职业本科院校专职辅导员职业发展体系与晋升路径

刘兵 冯达

山东外国语职业技术大学, 山东 日照 276826

摘要: 职业本科院校专职辅导员是学生思想政治教育和管理服务的主力军, 其职业发展情况同育人成效、队伍稳定息息相关。数字化技术迅猛发展之时, 给专职辅导员职业发展体系的健全以及晋升渠道的畅通赋予了新的途径和手段。本文立足职业本科院校实际情况, 分析数字化赋能专职辅导员职业发展体系和晋升路径的现实意义及存在的问题, 从创建数字化职业发展信息平台、改善晋升评价机制、开展精准化培训和职业发展规划、完善数字化管理制度等角度给出实践策略, 用具体的案例进行阐述, 希望对专职辅导员队伍建设有所借鉴。

关键词: 数字化赋能; 职业本科院校; 专职辅导员; 职业发展体系; 晋升路径

0 引言

职业本科院校肩负着培养高端技能人才的重任, 专职辅导员是学生日常思想政治教育和管理工作的组织者、实施者、指导者, 对落实立德树人根本任务起着基础性的作用, 队伍建设质量的好坏直接影响人才培养目标的实现。伴随着职业本科教育规模的不断扩大以及改革不断深入, 辅导员队伍建设所面临的问题愈加突出, 职业发展通道不畅、晋升路径单一、专业成长支持缺乏等问题阻碍了队伍的稳定与专业化程度的提高, 直接关系到学生思想政治教育质效的好坏。与此同时, 数字化技术飞速发展并广泛应用于人力资源管理当中, 给辅导员职业发展赋予了新的工具和想法, 借助数字化手段助力辅导员职业发展, 已然成为职业本科院校解决队伍建设难题的新途径。因此本文就数字化赋能职业本科院校专职辅导员职业发展体系和晋升路径进行系统的探究, 从现实意义、存在的问题以及实践策略三个方面形成完整的分析链条, 以期给职业本科院校辅导员队伍的建设提供一定的参考。

1 数字化赋能职业本科院校专职辅导员职业发展体系与晋升路径的现实意义

1.1 契合专职辅导员队伍专业化职业化发展要求

职业本科院校辅导员队伍建设要形成科学完善的职前、职中、职后职业发展路径, 给辅导员职业发展指明方向。数字化技术可以借助数据采集、分析和应用, 准确描绘出辅导员职业发展轨迹和能力画像, 给辅导员队伍建设科学决策赋予客观支撑, 契合辅导员队伍专业化职业化发展内在需求, 有益于推进辅导员工作由经验型管理转向数据驱动型管理, 改善辅导员队伍建设整体水平和治理效能, 达成辅导员队伍管理规范化、精

准化、长效化, 为辅导员队伍持续发展筑牢根基, 也为职业本科院校学生思想政治教育工作质量改进和人才培养目的达成赋予有力支撑。

1.2 破解职业发展路径单一与晋升通道不畅的困境

目前部分职业本科院校辅导员职业发展存在着路径单一、晋升受限的问题, 辅导员主要从事事务性工作, 专业成长空间小, 职业倦怠现象普遍, 优秀辅导员流失率高, 队伍断层风险增大。数字化赋能依靠信息平台把岗位职责、能力需求和发展机会这些要素融合起来, 给辅导员赋予多种发展的可能性, 促使创建起管理岗和专业技术岗并行的双通道晋升机制, 有效地破解职业发展路径单一的难题, 提升辅导员队伍的吸引力和稳定性, 给辅导员赋予更广阔的职业发展空间和成长平台, 让辅导员在职业本科教育工作中找到希望、得到成长、实现价值。

1.3 提升辅导员队伍管理的精细化与科学化水平

传统的辅导员队伍管理大多依靠人工统计和主观评价, 存在信息分散、标准不清、反馈慢等问题, 管理效率和决策质量不能得到保障, 不能满足职业本科院校辅导员队伍不断壮大的需求。数字化技术的应用可以对辅导员的工作数据进行实时的记录、动态的分析以及可视化的展示, 使日常的管理工作、考核评价、培训培养等各个环节变得更加精细、科学, 管理决策也由原来的依靠经验判断转变为依靠数据支撑, 给辅导员职业发展赋予了客观、连续、可追溯的数据根基, 明显加强了队伍治理效能, 促使辅导员职业发展管理朝着精细化的方向发生深刻改变, 给职业本科院校辅导员队伍建设的科学化发展给予了有力支持。

2 职业本科院校专职辅导员职业发展面临的主要问题

2.1 职业发展体系不健全, 晋升通道较为单一

部分职业本科院校还没有形成系统的辅导员职业发展体系, 辅导员岗位职责边界不清, 职业发展阶梯不明晰, 缺少从入职到骨干再到专家的完整发展路径, 辅导员对自己职业发展的预期不明, 职业获得感和归属感不高, 队伍稳定受到影响。晋升机制上很多院校的辅导员只能通过行政职务序列来提升, 职级晋升的空间很小, 职称评聘的通道也不畅通, 辅导员和专任教师在职业发展的预期上存在着较大的差距, 成长的预期不明, 职业的吸引力不足。岗位聘任、职级晋升、职称评定等环节缺少有效的衔接, 辅导员职业发展没有整体规划和系统设计, 造成队伍流动性大、稳定性差, 专业化水平提高缓慢, 无法形成稳定的骨干力量, 辅导员队伍的结构性矛盾越来越突出, 影响学生思想政治教育工作持续深入开展。

2.2 数字化平台建设滞后, 发展数据支撑不足

部分职业本科院校辅导员管理信息化程度不高, 缺少统一的辅导员职业发展信息平台, 工作记录、考核数据、培训档案、科研成果等分散保存在不同的系统里, 形成了数据孤岛, 数据整合困难, 数据资产的价值没有被充分挖掘出来。辅导员工作量、育人成效、科研成果、培训学时、获奖情况、学生评价等重要信息不能全部采集和整合, 职业发展评价缺少足够数据支撑, 考核评价的客观性和公正性难以保证, 不能达到精准化、个性化管理的目的。数字化赋能只停留在表层, 没有真正发挥出数据在职业发展管理中基础性的功能, 管理决策缺乏数据支撑, 数据资产价值没有得到充分发掘, 阻碍了辅导员职业发展的科学化、精准化。

2.3 考核评价机制不完善, 激励导向作用不强

辅导员考核评价机制中重定性轻定量、重结果轻过程的现象还比较普遍, 评价指标体系不科学, 数字化手段应用较少, 考核数据的客观性、实时性难以保证, 评价结果不能全面反映辅导员工作实绩和育人成效, 考核的区分度和公信力有待提高, 部分辅导员对考核结果的认同度不高。评价结果同职级晋升、岗位聘任、薪酬待遇相挂钩的机制没有建立起来, 激励导向作用不能充分发挥出来, 影响了辅导员工作积极性、主动性的发挥, 不利于激发队伍内生动力和创造活力。辅导员职业发展规划指导缺失, 对处于不同发展期、具备不同能力特质的辅导员缺乏精准培养, 培训内容同职业发展需求契合度不高, 培训具有较强的针对性和有效性还有待加强, 从而影响到队伍整体素质的改善以及专业化发展速度的加快。

3 数字化赋能专职辅导员职业发展体系和晋升路径的实践策略

3.1 构建数字化职业发展信息平台, 夯实发展数据底座

职业本科院校要统筹创建辅导员职业发展信息平台, 把基础信息、工作记载、考核评定、培训学习、科研成果等数据模块纳入其中, 塑造起辅导员职业发展电子档案, 达成数据资源的集中储存并保持动态更新, 从而给辅导员职业发展管理赋予统一的数据底座, 促使队伍建设数据得以一体化管理。平台应支持辅导员自填、部门审、系统自取等方式来完成数据录入, 保证数据的完整性、准确性和及时性, 并且要设立数据质量校验制度, 定期对数据进行核查和清洗, 以保证数据的质量。平台的设计要重视用户体验, 操作简便、界面友好, 支持移动端访问, 便于辅导员随时随地查看个人发展数据和成长情况。某职业本科院校创建了辅导员职业发展大数据平台, 把辅导员带班情况、谈心谈话次数、主题班会开展、获奖荣誉、科研论文、培训学时、学生满意度等 28 项主要数据纳入平台管理, 自动生成个人发展图谱和能力雷达图, 辅导员可以实时查看自己各项数据以及发展变化趋势, 为职业发展评价提供详实的数据支撑, 辅导员队伍管理由碎片化走向系统化, 数据驱动的职业发展管理新模式得以实现。

3.2 依托数据分析优化晋升评价机制, 畅通多元晋升通道

在数据平台上, 院校要利用数据分析技术来改善辅导员考核评价和晋升制度, 创建起定量加定性、过程加结果的科学评价体系。根据工作业绩和育人效果来设置量化指标, 把考核评价结果同职级晋升、岗位聘任、评优评先直接联系起来, 创建起管理岗晋升和专业技术职称评聘并行的双通道体系, 给不同发展取向的辅导员赋予差异化的晋升途径, 最大程度地调动辅导员的发展积极性。评价过程中要综合利用平台所积累的各种过程性数据, 既考虑工作量、工作成效、学生评价、科研能力等各方面的指标, 又不能只看一个指标, 保证评价的科学性、公正性, 提高考核结果的信服度和参考价值。某职业本科院校推行辅导员职级制改革, 设立初级、中级、高级、特级四个职级, 以数字化平台积累的工作数据为依据实行量化积分晋升机制, 积分规则包含带班绩效、科研成果、培训学习、获奖荣誉等各个方面, 积分达到相应标准就可以晋升, 不再受名额限制。同时对符合条件的辅导员参加思政系列职称评审给予支持, 畅通了职称晋升渠道。改革实行两年之后, 该校辅导员队伍中高级职级所占比例由原来的 18% 提高到现在的 35%, 辅导员参加培训和科研的积极性明显提高, 队伍的稳定性得到了明显改善,

辅导员的职业发展积极性被充分激发出来,形成了人尽其才、才尽其用的局面。

3.3 开展精准化培训与职业发展规划,激活发展内生动力

数字化赋能要贯穿辅导员培训培养和职业发展规划的全过程,实现精准识别需求、精准供给资源、精准评估效果的有机统一,形成培训需求分析、培训实施、效果评估的闭环。院校依靠平台数据做培训需求分析,依照辅导员的能力短板和发展意向,智能匹配培训课程和学习资源,提高培训的针对性和实效性,防止培训内容同需求相脱离,保证培训投入真正变成队伍能力的提升。同时使用职业测评工具帮助辅导员确定职业定位、制定个性化的职业发展规划,形成院校引导和个人发展的良性互动局面。培训形式上可以利用数字化平台开展线上课程学习、云上工作坊、案例研讨、经验分享等,打破时空限制,扩大培训覆盖面,提高培训参与度,增强培训的灵活性和吸引力。该职业本科院校根据平台数据把辅导员分成新手适应、成熟胜任、骨干引领三个发展阶段,分别创建岗前培训、能力提升、名师培育等分层培训项目,给每位辅导员配备数字化职业发展档案,定时开展职业发展辅导和跟踪评价。经过一个建设周期,该校辅导员持证上岗率、心理辅导、就业指导等专项能力认证比例均明显提升,有几名辅导员在全国高校辅导员素质能力大赛中获得奖项,辅导员职业成就感显著增强,培训精准性和实效性得到了充分体现,辅导员队伍素质结构明显改善。

3.4 健全数字化管理制度与保障体系,提升治理效能

数字化赋能辅导员职业发展要依靠完善的制度和保障体系来形成长效机制,保证各项措施能够落到实处。院校应制定辅导员职业发展数据管理办法,对数据采集范围、使用权限、安全责任做出规定,保证数据的合规使用和信息安全,防止数据

泄露和滥用的风险,切实保护辅导员个人信息权益。应建立好数字化管理工作的组织架构和运行机制,明确各个部门的牵头部门及协同部门的职责,推进学生管理、人事、教务、科研等各个相关部门的数据共享,消除信息壁垒,实现协同管理,杜绝重复采集、多头管理。增加经费投入,提升平台运维及数据安全保障能力,及时对系统进行更新升级以保证平台的稳定运行与数据的安全性,为数字化赋能工作的持续推进奠定基础。某职业本科院校出台了辅导员职业发展数字化管理办法,把平台创建纳入学校智慧校园总体规划之中,整合人事、学工、教务等诸多部门的数据,达成辅导员职业发展管理全流程线上办理,从数据采集、考核评价到晋升审批全部实现数字化,管理效能明显改善,数据引领的队伍治理体系慢慢形成,辅导员职业发展管理步入了规范化、信息化、智能化的新阶段,给队伍建设的可持续发展赋予了强有力的制度和平台支撑。

4 结语

数字化赋能职业本科院校专职辅导员职业发展体系和晋升路径,是加强辅导员队伍建设、提高育人质量的必然要求,也是推进职业本科教育高质量发展的必然要求。职业本科院校要树立问题导向和目标导向并重的理念,依靠数字化职业发展信息平台,依靠数据驱动的晋升评价机制,依靠精准化的培训和职业规划,依靠完善的制度保障,系统推进辅导员职业发展体系的完善和晋升路径的畅通,全面提升辅导员队伍的专业化、职业化水平,为培养高素质技术技能人才提供坚强有力的队伍保障,推动职业本科教育在新时代高质量发展,为经济社会发展和产业转型升级提供坚实的人才支撑。

参考文献:

- [1] 王亚群,覃红霞.高校辅导员职业倦怠归因探究——社会结构与性别的视角[J].四川师范大学学报(社会科学版),2018,45(02):117-123.
- [2] 魏庆义.我国高校青年教师专业发展政策的现状、问题与改进——基于42所“世界一流大学”建设高校的政策文本分析[J].高等教育研究学报,2021,44(04):68-76.
- [3] 肖述剑.高校辅导员职业认同的内在机理探析[J].思想政治教育研究,2019,35(02):121-125.

基金项目: 本文用于2026年度山东省哲学社会科学创新发展研究会科研课题《数字化赋能职业本科院校专职辅导员职业发展体系与晋升路径》(Z-SKY26056)研究使用。