

关于高校辅导员工作绩效评价体系构建策略 的几点思考

刘森元, 柏培玲

西安铁路职业技术学院, 陕西 西安 710026

DOI: 10.61369/RTED.2025260002

摘 要 : 近年来, 随着高等教育扩招的深入推进, 高校大学生数量逐渐增多, 这对高校学生管理工作提出了新的要求。高校辅导员作为学生管理工作的中坚力量, 不仅是学生学习、生活的管理者, 还是学生人生规划的引导者。为了提高辅导员的工作水平, 高校需要建立健全辅导员工作绩效评价体系。本文将浅析构建高校辅导员工作绩效评价体系的重要意义及构建原则, 并对高校辅导员工作绩效评价体系构建策略进行探讨。

关 键 词 : 辅导员; 工作绩效; 评价体系; 构建策略

Reflections on the Construction Strategies of University Counselors' Job Performance Evaluation System

Liu Senyuan, Bai Peiling

Xi'an Railway Vocational & Technical Institute, Xi'an, Shaanxi 710026

Abstract : In recent years, with the in-depth advancement of the expansion of higher education enrollment, the number of college students has gradually increased, which has put forward new requirements for university student management work. As the backbone of student management, university counselors are not only managers of students' study and life, but also guides for students' life planning. To improve counselors' work level, universities need to establish and improve a sound job performance evaluation system for counselors. This paper will briefly analyze the important significance and construction principles of building a university counselors' job performance evaluation system, and discuss the construction strategies of this system.

Keywords : counselor; job performance; evaluation system; construction strategy

构建高校辅导员工作绩效评价体系, 是辅导员队伍建设的关键部分, 也是确定辅导员角色定位、工作定位和工作职责的有效途径。基于此, 高校应积极探索如何多措并举, 构建以“立德树人”为导向的高校辅导员工作绩效评价体系, 以准确、全面的评价结果指导高校辅导员以更积极主动的姿态投入工作中, 提升高等教育的育人质量, 促进学生的全面发展。

一、构建高校辅导员工作绩效评价体系的重要意义

(一) 落实立德树人根本任务

“立德树人”是新时代高等教育的根本任务, 而辅导员作为开展大学生思想政治教育的组织者、实施者, 是最接近学生的引导者, 具有无可替代的作用。高校辅导员工作绩效评价体系的构建, 有助于促进辅导员提高自身政治素养和思政育人能力, 弥补以往学生管理工作中“重事务、轻思想”的不足^[1]。使辅导员在明确的岗位职责、工作标准和考核要求及具体评价指标下, 主动优化工作方法、创新思政教育形式, 将理论教育与实践育人相结合, 进一步提升大学生思想政治教育的针对性和实效性, 真正将立德树人根本任务落到实处, 为培养担当民族复兴大任的时代新

人奠定坚实的思想基础。

(二) 提升辅导员职业化水平

高校辅导员工作内容繁杂, 责任重大, 日常工作包括但不限于思想引领、学业辅导、心理健康教育、就业创业教育、日常事务管理等多个方面。构建高校辅导员工作绩效评价体系能够将较为笼统的岗位职责转化为量化评价指标, 让辅导员在开展工作时更有章可循、有据可依^[2]。另外, 基于评价体系中对辅导员工作能力、工作实绩、工作态度等内容的考核, 也有助于他们了解自身作为辅导员的优势与短板, 高校也可以在根据评价结果制定更具针对性的辅导员培训提升规划的同时, 鼓励工作成效较为突出的辅导员将其先进经验进行总结, 并通过集体会议等形式进行分享推广。推动高校辅导员队伍向专业化、职业化方向发展。

二、高校辅导员工作绩效评价体系构建原则

（一）科学性与客观性原则

科学性与客观性原则是指高校在设计辅导员工作绩效评价体系时，应基于教育学、管理学、心理学等相关理论，结合本校实际学情和辅导员工作特点，确保评价内容与指标的设置能够全面、系统地覆盖辅导员工作的核心领域，且具有可操作性。在这一原则的导向下，高校辅导员工作绩效评价体系的设置也更具统一性和稳定性，能够为后续的辅导员评优评先、职业发展等提供客观、公正的依据^[9]。例如，对辅导员学业辅导工作，可通过统计学生平均绩点提升数据、学困生转化率等量化指标进行考核；对心理健康教育工作的考核则可聚焦心理危机干预成功人数、心理健康教育活动参与人数等具体指标衡量成效。

（二）定量与定性结合原则

新时期，依靠单纯的定量评价和定性评价已难以全面反映其工作全貌。定量评价虽然能直观地反映辅导员的工作成效，但无法涵盖他们的工作态度、育人情怀和沟通协调技巧等“软实力”；定性评价能够深入挖掘辅导员日常工作的深层价值和品质，但也容易受主观因素影响^[4]。因此，高校在构建辅导员工作绩效评价体系时，要坚持定量与定性结合的原则。在具体实践时，可设置学生活动参与率、党建工作完成时效、安全事故发生率等量化指标，通过数据统计和分析进行客观衡量。同时，针对辅导员的师德师风表现、师生互动程度、突发事件处理能力等难以量化的方面，采用定性评价方式，通过学生评教、教师互评、督导谈话等多元渠道进行综合评价。

（三）激励与发展并重原则

高校辅导员工作绩效评价体系的核心功能在于反映辅导员工作成效的同时，激励他们不断提升，促进其职业生走向更好的方向发展。因此，评价体系必须坚持激励与发展并重原则。一方面，高校要建立与评价结果相挂钩的辅导员激励机制，即辅导员工作绩效考核成绩直接关联评优评先、职称晋升、薪酬待遇。对工作表现优异的辅导员给予专项奖励基金、颁发荣誉证书等表彰奖励，以此调动辅导员的工作积极性和主动性。另一方面，要注重评价结果的反馈与应用，将评价过程中发现的问题与不足及时反馈给辅导员个人，帮助他们找到适合自己的工作方法改进路径，从而实现“以评促建、以评促改”的目的。

三、高校辅导员工作绩效评价体系构建策略

（一）优化评价指标，细化评价内容

在设计高校辅导员工作绩效评价指标时，应紧密围绕辅导员“立德树人”的核心职责，从思想引领、学业辅导、心理健康教育、就业创业教育、日常事务管理等维度进行梳理细化。思想引领指标的评价内容主要是辅导员开展思政教育的工作成效，具体包括：思政主题班会组织次数、思政理论学习实践活动学生参与人数等^[6]。学业辅导维度是指辅导员引导学生建立积极向上的学风、学生在专业学习上的进步提升情况。具体指标可以从学风

督导活动、考研动员活动的组织，以及班级学生的平均绩点、挂科率、证书考取情况等方面进行考查。对辅导员心理健康教育维度的考核可以从心理测评的覆盖率、对重点关注学生的筛查准确性，以及是否建立健全学生心理健康档案等方面开展^[6]。同时，辅导员作为与学生接触最为密切的教师，要及时注意学生的心理状态，对出现心理危机的学生及时介入，并实施相应干预措施。就业创业教育维度可以通过学生参与就业创业指导讲座、校园招聘会的次数，是否定期推送优质就业创业信息，以及所带班级学生的就业率、就业质量等学生就业情况进行考查。高校辅导员工作繁杂多变，管理对象存在差异性。因此，辅导员工作绩效评价目标也应动态化、多样化，以建设科学、合理的评价指标，促进辅导员工作绩效的不断提升。

（二）规范评价流程，革新评价方法

为了提升高校辅导员工作绩效评价的有效性以及完整性，高校要对高校辅导员工作绩效评价方法进行革新。单一的评价方法无法准确地反映高校辅导员工作情况，高校应该结合定量评价法和定性评价法，确保评价过程的科学性与客观性。首先，使用大数据技术收集分析等量化评价方法，考核辅导员的工作成效^[7]。例如，统计辅导员在心理健康教育、职业规划指导、学生组织管理中开展的各项具体工作的成效，如学生职业规划方案提交数量、学生评教满意度评分等。根据这些数据来定量分析辅导员的工作绩效，并为评价提供基础性数据支撑。其次，在进行定性评价时，主要考察辅导员的思政素养、工作态度以及专业能力等方面。评价工作可以通过走访调研、课堂观察、案例分析等形式了解辅导员日常的工作表现。例如，某专业辅导员在学生心理健康教育方面表现突出，不仅经常开展心理健康教育实践活动，还主动找学生谈心，了解他们的心理状态并帮助他们解决心理问题。在学生的评教中也提到，这位辅导员在心理健康教育这一领域展现出专业能力和敬业精神^[8]。需要注意的是，无论是定量评价还是定性评价，高校都要保证评价流程的规范性，系统设计评价启动、信息采集、综合评定到结果反馈等各个环节，明确操作规范和时间节点，确保评价过程公开透明。

（三）应用评价结果，提升育人质量

高校辅导员工作绩效评价结果不应仅仅停留在纸面上，而应转化为实际的管理决策和辅导员个人发展的指导。首先，高校应将评价结果作为辅导员职业发展的重要依据。根据评价结果，为表现优秀的辅导员提供晋升、培训机会及其他奖励，以激发他们的工作热情和职业成就感；对于表现不佳的辅导员，高校则应为其提供个性化的辅导和支持，帮助他们找出问题所在，并制定提升计划。其次，高校要重视评价结果对辅导员工作提质增效的积极作用。通过分析评价结果，高校应在发现当前辅导员工作中的薄弱环节后，据此指导辅导员对开展工作的策略和方法进行调整，提高辅导员工作的针对性和有效性。再者，高校还应将评价结果作为优化教学资源配置的依据^[9]。根据评价结果，高校可以合理分配人力、物力和财力资源，确保辅导员工作的顺利进行。最后，高校还应建立评价结果与学生培养质量提升的联动机制。通过总结辅导员在思想引领、学业指导、心理帮扶等方面的有效

做法与典型经验,将其提炼为可复制、可推广的育人模式,供全校辅导员学习借鉴,形成“评价-反馈-改进-提升”的良性循环,最终实现以高质量评价促进高质量育人的目标。

(四) 加强组织领导,完善保障措施

首先,高校应成立由学校分管学生工作的领导牵头的辅导员工作绩效评价专项小组,组内成员包括但不限于学生工作部、教务处、人事处、心理健康中心、就业指导中心等相关教职人员,以及各学院主要领导。明确小组的职责分工:学生工作部教职人员负责统筹协调评价工作,制定评价方案和实施细则;各学院主要领导负责具体组织本学院辅导员的评价数据收集、初步审核等工作;人事处负责将评价结果录入辅导员绩效工资、职称晋升相关系统,作为数据指标依据;其他相关部门则配合上述工作,确保评价工作有序推进。其次,高校要制定《高校辅导员工作绩效评价实施办法》《辅导员工作评价指标体系说明》等一系列规章制度,明确评价的目的、原则、范围、指标、方法、流程、结果运用等内容,使评价工作有章可循、有规可依^[10]。同时,建立评价

工作监督机制,并配备专职人员对评价过程进行全程监督,从而更好地维护辅导员的合法权益。最后,高校还应引入第三方评价机构,通过外部监督和评估,进一步提高辅导员评价工作的公正性和透明度。第三方评价机构凭借其专业性和独立性,能够从更客观的视角审视评价体系的科学性与评价过程的规范性,其评价结果可以作为高校内部评价的重要补充,帮助高校及时发现评价工作中存在的潜在问题。

四、结语

综上所述,高校辅导员绩效评价工作对提升高等教育质量和学生管理水平具有重要的现实意义。在具体实践中,高校通过优化评价指标,细化评价内容、规范评价流程,革新评价方法、应用评价结果,提升育人质量、加强组织领导,完善保障措施等策略的实践,解决当前高校辅导员绩效评价工作中存在的问题,促进辅导员工作的创新和改革,推动高校教育教学工作更上一层楼。

参考文献

- [1] 曹亚楠. 发展性评价: 高校辅导员评价改进思路和体系构建 [J]. 大学教育, 2024, (13): 32-37+55.
- [2] 詹海朋. “双高”视域下高职辅导员评价体系构建 [J]. 江苏科技信息, 2023, 40(28): 26-29.
- [3] 李冬冬, 钟宇洋. 群决策下高校辅导员考核评价体系研究 [J]. 北京化工大学学报(社会科学版), 2023, (02): 103-109.
- [4] 冯荣. 基于 CIPP 模式的高校辅导员考核评价体系 [J]. 上海教育评估研究, 2023, 12(02): 28-33.
- [5] 赵俊凯. 新时代背景下高校辅导员评价体系构建 [J]. 湖北开放职业学院学报, 2023, 36(10): 50-51+54.
- [6] 刘许亮. 高职院校辅导员职业能力评价体系研究与实践 [J]. 黄河水利职业技术学院学报, 2022, 34(04): 75-78+82.
- [7] 王可心. 马斯洛需要层次理论视角下高校辅导员工作绩效提升路径 [J]. 白城师范学院学报, 2022, 36(04): 113-117.
- [8] 赵恒梅. 建立高校辅导员工作评价体系的困难与策略研究 [J]. 齐齐哈尔师范高等专科学校学报, 2021, (06): 86-88.
- [9] 李鹏, 陈雷, 许文茂. 基于 KPI 考核的高校辅导员工作绩效考核探索 [J]. 北京科技大学学报(社会科学版), 2021, 37(05): 493-498+533.
- [10] 陶荣兵. 信息化社会背景下关于构建高校辅导员考核评价体系的研究 [J]. 理论观察, 2021, (03): 165-167.