

高职院校辅导员评价体系的现实问题与优化路径探析

张硕鑫 邢志强

天津商务职业学院 天津 300350

【摘要】：在职业教育高质量发展背景下，高职院校辅导员承担着思想引领、日常管理、就业服务、心理帮扶和安全稳定等多重职能，其岗位特点、工作重心与普通本科院校存在明显差异。当前部分高职院校仍沿用偏本科化、重事务、轻实绩的评价模式，难以体现辅导员真实能力与育人贡献。本文立足职业教育类型定位，突出高职办学特色，构建以能力为核心、以贡献为导向的辅导员评价体系，阐述指标设置、实施路径与运行机制，对实施效果进行综合评估，并提出优化对策，为新时代高职院校辅导员队伍专业化、职业化建设提供参考。

【关键词】：高职院校辅导员；评价体系；思想政治工作

DOI:10.12417/2705-1358.26.13.081

1 引言

高校辅导员是开展大学生思想政治教育的骨干力量，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。与普通本科院校相比，高职院校以培养技术技能人才为目标，学生群体呈现出思想活跃、实践意愿强、学业基础差异较大、顶岗实习分散、就业导向鲜明等特点。这就决定了高职辅导员工作更具实务性、场景化和实践性，评价体系也应与之相适应。

近年来，随着“三全育人”综合改革持续深化，传统以事务完成度为核心的考核方式逐渐暴露出诸多问题：重过程轻结果、重台账轻实效、重统一轻差异，与高职学生管理、校企协同育人、实习就业指导等实际工作贴合度不高。构建突出能力、注重贡献、体现高职特色的辅导员评价体系，既是加强新时代中国特色社会主义思想政治工作的内在要求，也是推动辅导员队伍提质增效、稳定发展的现实需要。

2 高职辅导员评价体系的特殊性及其现实问题

2.1 高职院校与本科院校辅导员评价体系的显著区别

高职院校与本科院校虽均为高等教育机构，但二者在人才培养方式、学历层次等多方面有着本质的区别，这就决定了高职院校与本科院校的辅导员评价体系，也有着显著区别：

一是评价重心不同。本科院校更注重通过对学生的理论探究、学术研究与综合素质培养等方面评价辅导员，高职院校更突出辅导员对学生在职业素养、行为养成、技能提升、顶岗实习与就业质量方面的影响；

二是评价逻辑不同。本科院校评价偏重于辅导员对学生的综合发展与长期影响，高职院校评价更强调辅导员对学生可量化、可检验、可追溯的实绩贡献；

三是评价环节不同。高职辅导员要深度参与企业实习管理、技能竞赛指导、职业规划教育等，评价必须覆盖校企协同育人环节。因此，简单照搬本科评价模式，不符合高职思想政治工作规律。

2.2 当前高职院校辅导员评价存在的主要问题

当前，我国职业教育发展迅速，但高职院校辅导员队伍建设与评价体系仍存在以下问题：

一是评价体系同质化，缺乏高职院校特色，对实习管理、就业服务、技能指导等核心工作体现不足，同时，不同年级、不同专业工作量差异较大，统一标准易产生公平性争议；

二是重事务轻贡献，对辅导员的考核多聚焦班会、查寝、材料报送等过程性指标，对学风改善、危机干预、困难帮扶、就业提升等实效指标关注不够；

三是辅导员评价主体较单一，多以学生测评为依据，缺少多元主体参与，客观性与全面性不足，部分评价指标难以完全量化，思政引领、心理关怀等工作仍存在一定主观性；

四是结果运用不充分，评价与辅导员职称晋升、培训发展、岗位激励结合不紧密，难以有效激发内生动力，评价反馈与整改闭环不够完善，部分结果未能有效转化为能力提升举措。

作者简介：张硕鑫（1995年8月—），男，天津市，天津商务职业学院，硕士研究生，研究方向为思想政治教育。

邢志强（1992年10月—），男，河北省张家口市，天津商务职业学院，硕士研究生，研究方向为教育科研管理。

本文系天津市高等职业技术教育研究会2026年度一般课题《基于能力、贡献导向下职业院校辅导员考核评价与激励机制研究》阶段性研究成果，课题编号2026-H-073。

3 高职院校辅导员评价体系的优化路径

在高职院校中,辅导员的工作成效不仅体现在学生思想政治教育与日常事务管理,更体现在深度融合于学生的职业素养、技能实践指导和就业创业服务中,其能力结构与贡献维度具有独特性。当今国内外学术界关于高校辅导员职业化、专业化的研究已成一定规模,但聚焦于高职院校辅导员这一特定群体,在其能力与贡献双重导向的考核评价与激励机制方面的研究尚显不足。高职院校辅导员的工作成效不仅体现在思想政治教育与日常事务管理,更深度融合于学生职业素养养成、技能实践指导、实习就业服务及工匠精神培育等环节,其能力结构与贡献维度具有鲜明的职业教育特色。如何构建一套科学系统,既契合职业院校办学特色,又能有效激发辅导员内生动力,并以能力和贡献为核心导向的考核评价与激励机制,仍是当前理论与实践中的研究薄弱环节和亟待解决的难点。基于目前高职院校辅导员评价体系的现状及特点,本文针对性地提出以下优化路径:

3.1 优化评价体系构建原则

本文认为,优化高职院校辅导员评价体系,首先要优化评价体系所遵循的构建原则,即:

一是坚持立德树人根本原则。始终把思想政治引领和价值塑造作为首要标准。辅导员作为落实立德树人的一线执行者,身处青年思想引领前沿枢纽,是贯通院育人部署、课堂思政教学与学生成长成才的中坚力量,必须把坚持立德树人确定为优化评价体系的构建原则。

二是坚持高职适配原则。突出就业导向、实践导向、稳定导向和技能育人导向。对辅导员的评价考核应该保证点面结合,全面性与重点性结合。评价指标不仅包括工作业绩、成果等可量化指标,还应包含辅导员本人的思想政治水平政治思想、道德素质修养等不可量化的指标。既要保证辅导员评价相对全面,又做到存在关键评价考核指标。

三是坚持能力贡献并重原则。评价体系既要考核专业胜任力,也要衡量实际育人成效。评价考核关系到每一位高职辅导员的切身利益,各高职院校应结合自身实际,负责、透明地评价考核每一辅导员。公平、公正、公开的原则应全程贯穿整个评价考核工作全过程,所有被评价主体均应被公平、公正、公开的对待并遵循该原则,整个评价考核过程均需保证透明化。

四是坚持科学可操作原则。评价体系应量化与定性相结合,指标清晰、便于执行。为保证评价过程顺利开展,前期所构建的评价体系,必须坚持可行性原则。评价体系应避免庞杂,实施过程应保证流程简化,避免繁琐纷乱,否则将导致评价体系和过程流于形式化。同时,应精准根据各高职院校的特点,

确定评价体系中的具体指标所占权重,增强评价工作的可执行性。

五是坚持发展性原则。以评价促提升、以反馈促成长,实现持续改进。评价考核体系的意义在于对评价结果的反馈与运用。高职院校应及时将评价结果反馈给辅导员,院校各层级领导要与辅导员充分沟通,使辅导员接受评价结果并且能够持续继续保持工作热情,同时督促辅导员认真总结自身不足,努力提升工作能力、不断完善自我发展。

3.2 优化评价指标体系设计

本文认为,针对当前高职院校辅导员评价体系存在的问题,结合当前高职院校工作特点,应当构建“能力+贡献”双维度高职院校辅导员评价体系,能力和贡献两个评价维度各占评价指标体系总权重的50%,各评价维度各包含5个评价类别,每个评价方面有4个评价指标。各评价指标所占考核权重应当根据各高职院校的实际情况自行设置、调整。

能力评价维度包含思想政治教育能力、日常管理与应急处置能力、学业与技能指导能力、就业与职业指导能力、心理与困难生帮扶能力5个评价类别,其中,思想政治教育能力评价包括理论宣讲、主题教育、网络思政、意识形态风险防范4个评价指标;日常管理与应急处置能力评价包括班风学风建设、纪律管理、安全稳定、突发事件处置4个评价指标;学业与技能指导能力评价包括学业预警、学业帮扶、技能竞赛指导、职业资格证书督促4个评价指标;就业与职业指导能力评价包括就业信息推送、简历面试指导、顶岗实习跟踪、职业规划教育4个评价指标;心理与困难生帮扶能力评价包括谈心谈话、心理危机干预、奖助贷勤组织、特殊学生关爱4个评价指标。

贡献评价维度包含学生成长贡献、就业实习贡献、班级建设贡献、安全稳定贡献、育人创新贡献5个评价类别,其中,学生成长贡献评价包括违纪率下降、挂科率降低、学生获奖、文明宿舍建设成效4个评价指标;就业实习贡献评价包括毕业生就业率、专业对口率、实习稳定率、用人单位满意度4个评价指标;班级建设贡献评价包括优良学风班创建、集体凝聚力、班级文化建设、集体荣誉获得4个评价指标;安全稳定贡献评价包括重大安全事件零发生、矛盾纠纷化解、重点学生台账完善、家校联系4个评价指标;育人创新贡献评价包括学术研究、特色思政案例编撰、品牌项目创建、经验成果推广4个评价指标。

本文建议各评价指标所占考核权重设置如下,仅供参考:理论宣讲2.5%、主题教育3.5%、网络思政2%、意识形态风险防范1%、班风学风建设3%、纪律管理3%、安全稳定2.5%、突发事件处置2.5%、学业预警2%、学业帮扶2%、技能竞赛指导3%、职业资格证书督促3%、就业信息推送2.5%、简历面试

指导 2.5%、顶岗实习跟踪 3%、职业规划教育 2%、谈心谈话 4%、心理危机干预 2.5%、奖助贷勤组织 1%、特殊学生关爱 2.5%、违纪率下降 2%、挂科率降低 1%、学生获奖 3%、文明宿舍建设成效 3%、毕业生就业率 3%、专业对口率 1%、实习稳定率 2.5%、用人单位满意度 1%、优良学风班创建 3.5%、集体凝聚力 2.5%、班级文化建设 3.5%、集体荣誉获得 3.5%、重大安全事件零发生 2.5%、矛盾纠纷化解 2.5%、重点学生台账完善 2.5%、家校联系 3%、学术研究 2.5%、特色思政案例编撰 2%、品牌项目创建 3%、经验成果推广 2.5%。

3.3 优化评价实施过程

本文认为,高职院校辅导员评价的实施过程,应优化以下四方面的评价流程:

一是优化评价主体,做到多元主体评价。细化量化评价标准,对定性指标设置可观测、可比较的评价要点,减少主观弹性,采取个人自评、学生测评、二级学院考评、学工部门综合评价相结合的方式,提高评价全面性。

二是优化评价结果记录,做到过程评价与年度评价相结合。实行日常纪实、学期小结、年度总评,避免一次性考核偏差,同时,加快数字化评价,依托学生管理、实习管理平台自动采集数据,减轻台账负担,提升精准度。

三是优化评价结果反馈,做到结果分级反馈。推行分类评价,对新生年级、毕业年级、实习集中年级实行差异化权重,体现岗位特点,评定优秀、合格、基本合格、不合格四个等次,及时反馈问题并提出改进建议。

四是强化评价结果运用。完善反馈闭环,建立“评价—反馈—整改—复查”机制,推动持续改进,将评价结果与绩效分配、评优评先、职称推荐、岗位晋级、培训进修直接挂钩,形成激励约束机制。

参考文献:

- [1] 教育部.普通高等学校辅导员队伍建设规定[Z].2017.
- [2] 教育部.新时代高校思想政治工作质量提升工程实施纲要[Z].
- [3] 人力资源社会保障部,教育部.关于加强新时代高校辅导员队伍建设的意见[Z].
- [4] 张莉.类型教育视域下高职辅导员考核评价体系研究[J].职业教育研究,2022(6).
- [5] 王健.以实绩贡献为导向的辅导员评价机制创新[J].思想理论教育,2023(2).
- [6] 赵志群.职业能力评价在职业教育发展中的现实意义[J].职业技术教育,2019(25).
- [7] 庄一民,张阳明.高职院校辅导员职业能力现状与提升路径分析——以福建省高职院校为例[J].中国职业技术教育,2019(28).
- [8] 赵锋,邹忠.新时代高职院校学生思想政治教育工作探索与实践——以北京电子科技职业学院为例[J].北京教育(德育),2020,(09).

4 优化评价体系预期实施效果

高职院校辅导员评价体系的构建,必须立足职业教育类型定位,坚持与普通本科院校差异化发展,突出能力为本、贡献为先。构建能力与贡献双导向的评价体系,有利于扭转重过程轻实绩、重形式轻实效的倾向,激发辅导员工作内生动力,提升思想政治教育质量与人才培养水平。预期通过构建能力与贡献双导向的高职院校辅导员评价体系,将在高职院校辅导员队伍建设和高职院校育人实效两个方面达到以下实施效果:

队伍建设方面:一是辅导员工作主动性明显增强,从“被动完成事务”转向“主动追求实效”,职业认同感与成就感显著提升;二是专业能力持续提升,在心理辅导、就业指导、危机处置、思政创新等方面专业化水平不断提高;三是辅导员队伍稳定性增强,职业发展路径更加清晰,职业倦怠有所缓解,人员流失率下降。

育人实效方面:一是学生的学风班风持续改善,迟到早退、违纪、挂科现象有所减少,学生行为习惯更加规范;二是就业服务更加精准,毕业生就业率、就业稳定性和企业满意度稳步提升;三是院校安全稳定基础更加牢固,重点学生关爱到位,危机干预及时有效;四是学生满意度不断提高,辅导员服务更接地气、更贴需求,思想政治工作亲和力和针对性显著增强。

5 结语

高职院校辅导员队伍作为高职院校教师队伍中重要且特殊组成部分之一,理应将能力与贡献作为履职成长的重要评价指标和职业生涯规划的目标。高职院校应从铸魂强师的政治高度深刻认识“第四支队伍”的战略定位,持续深化辅导员评价体系改革,不断优化指标体系、完善运行机制、强化结果运用,推动辅导员队伍向更高水平的专业化、职业化、规范化发展,全方位多维度推进辅导员队伍专业化建设,切实打造一支铸魂育人、堪当重任的可靠力量。