

# “职业能力标准”视角下高校辅导员工作 评价体系构建

申晓敏 韩秀景

**[摘要]**科学的高校辅导员评价体系的构建与推行,能够促进辅导员队伍管理长效机制的建设,是高校学生工作长远发展的必然要求。为充分发挥高校辅导员工作评价体系对辅导员具体工作的指挥棒作用,需结合教育部对高校辅导员职业能力的相关要求搭建评价内容框架,遵循科学构建原则,综合考量辅导员工作实际设定评价指标权重,合理安排评价周期,注重评价结果的有效运用。

**[关键词]**高校辅导员 职业能力标准 工作评价体系

**[作者简介]**申晓敏(1979-),女,重庆人,西南政法大学政治与公共管理学院,副教授,教育部高校辅导员培训和研修基地(西南大学)访问学者,研究方向为大学生思想政治教育。(重庆 401120)韩秀景(1963-),女,河北邢台人,南京师范大学公共管理学院,教授,研究方向为教育管理和人力资源管理。(江苏南京 210023)

**[课题项目]**本文系重庆市教委2013年高校人文社科研究专项项目(大学生思想政治教育)“高校辅导员评价体系研究”的研究成果。(课题编号:13skszc02)

**[中图分类号]**G645 **[文献标识码]**A **[文章编号]**1004-3985(2016)04-0056-03

DOI:10.13615/j.cnki.1004-3985.2016.04.017

如何更好地优化高校辅导员队伍建设,是近年来高校学生工作的着眼点和着力点。构建科学可行的高校辅导员工作评价体系,不仅有利于促进高校辅导员队伍建设,也能更好地梳理总结学校学生工作的水平和质量。教育部于2014年3月27日印发了《高等学校辅导员职业能力标准(暂行)》,对高校辅导员职业概况、基本要求和各级能力标准进行了规范与要求,旨在推动高校辅导员队伍专业化、职业化发展。这个标准的出台对各高校制定和完善辅导员评价体系从政策导向上提供了指引。

高校辅导员工作评价体系的构建不可能一蹴而就,不能在没有对辅导员工作实际进行调研和意见征集的基础上主观划定评价范围、设定评价体系;高校辅导员工作评价体系的构建也不可能搞“一刀切”,即一套工作评价体系并不能适用所有高校,工作评价体系的构建不能脱离各高校的具体情况和学生工作实际。可见,对高校辅导员工作评价体系构建的研究,应侧重于研究构建原则、内容框架、构建要点等普适性问题。

## 一、高校辅导员工作评价体系构建原则

高校辅导员工作涉及面非常广,需要考虑的各类因素较多。为更好地体现工作评价的有效性和可信度,在对辅导员工作评价体系的建构过程中,必须遵循一定的原则,讲求科学评价方法,从多层次、多

角度对高校辅导员工作加以权衡。

1. 评价范围科学划定。高校辅导员评价范围的划定应有科学依据,做到有章可循,具体范围应结合教育主管部门对辅导员的要求以及所在高校的实际情况来予以划定。评价范围不宜过广,过广的范围不能突出工作重点,抓不到工作主题;评价范围也不宜过窄,过窄的范围不能综合反映工作实况,抓不到工作全貌。科学的高校辅导员工作评价范围应准确把握“度”的问题,点面结合,突出重点。同时,高校辅导员工作评价范围划定也应该是常变常新的。高校辅导员的各项工作并不是一成不变的,高等教育不断发展变化和学生情况不断发展变化必然体现在对辅导员新的工作要求上。高校辅导员的各项工作要与时俱进,及时适应社会需求和高等教育发展需要。这就决定了高校辅导员工作评价范围的划定是一个不断丰富和逐步完善的过程,考核的内容不能一劳永逸,一定要具备时代性和先进性。

2. 具体指标切实可行。具体的评价指标是评价体系建构的核心。既符合高校辅导员工作实际又具备较大可操作性的评价指标能有效体现辅导员的工作状况,从而利于有效达到评价目的。高校辅导员工作评价的具体指标要注重适用性和可行性,适用所在高校的实际情况,同时要注意简化评价流程,切忌繁杂堆砌、难以推行;高校辅导员工作评价的具体

指标也要突出重点,兼顾全貌,认真思考并恰当分配各指标的权重,切忌主次不分、搞“平均主义”。科学的高校辅导员工作评价体系设定的指标必须兼具针对性和实效性,既要集中反映和综合考量辅导员现有工作的基本特点和工作成效,也要凸显新形势、新趋势对辅导员工作开展提出的新要求。

3.评价主体选择合理。评价主体的合理选择是增强评价信度的关键。集中不同人员从不同角度评价,将有助于优化评价过程,使评价结果更加客观全面。作为评价对象,高校辅导员对自身工作有着全面细致的了解,在评价过程中应享有自我评价的权利,并提供支撑自我评价的客观依据;作为高校辅导员工作对象的大学生,因其与辅导员具体事务息息相关,也应该纳入评价主体,但参评人数、性别比例、选取标准、具体评价点等应有合理规划;作为与学生工作密切联系的各职能部门、院系等相关人员,也应作为评价主体的一部分,从工作衔接、任务完成等方面评价辅导员的工作。需特别注意的是,不同评价主体对不同评价观测点的侧重应根据实际有所不同。

## 二、高校辅导员工作评价体系构建内容框架

《高等学校辅导员职业能力标准(暂行)》分别从思想政治教育、党团和班级建设、学业指导、日常事务管理、心理健康教育与咨询、网络思想政治教育、危机事件应对、职业规划与就业指导、理论与实践研究等九个方面对辅导员这一职业的工作内容进行了梳理和规范,并对具体职业功能所需能力素养提出了明确要求。综合教育部《普通高等学校辅导员队伍建设规定》相关内容,经过对不同高校在辅导员评价制度方面探索实践的调研,为更好地体现高校辅导员的工作特点和发展需要,笔者认为高校辅导员工作评价内容框架应涵盖以下方面:

1.思想政治教育。2004年10月,中共中央、国务院出台了《关于进一步加强和改进大学生思想政治教育的意见》,充分强调了对大学生加强思想政治教育的重要战略意义,同时也为高校辅导员指明了加强和改进大学生思想政治教育的主要任务,要求将理想信念教育、爱国主义教育、道德规范教育、发展素质教育等始终贯穿于学生工作中。因此,对高校辅导员工作的评价必须涵盖对大学生进行思想政治教育方面的内容。随着社会发展和科学进步,高校辅导员思想政治教育除了包括日常的思想政治工作、专题主题教育以外,还必须将网络思想政治教育纳入其中,网络已经成为高校思想政治教育工作的主阵地之一。因此,在高校辅导员工作的评价体系内容构建中,除了对新生入学教育、诚信教育、公民意识教育、国家安全教育、法制意识教育等传统

思想政治教育模式进行考察外,还应考察高校辅导员能否有效利用QQ、SNS、微博、微信等新媒体手段来积极拓展网络思想政治教育平台。

2.党团组织和班级建设。大学生中的党团组织和班级是高校开展学生工作的基本组成单位,是学生相互学习、共同成长的主要组织载体。良好的党团组织和班级建设可以积极引领大学生,增强他们的凝聚力和集体的向心力,从而促进学生成长成才。可见,党团组织和班级建设是高校辅导员工作的重要抓手,也是考核辅导员工作的重点之一。因此,在高校辅导员工作评价体系中,要把大学生党员发展是否规范、党支部活动是否先进有序、团组织搭建是否合理、团队活动是否丰富、班干部选拔与培养是否科学、主题班会的组织是否得当、班风建设是否到位等予以细化,并以恰当的具体指标纳入考察范畴。

3.日常事务管理。大学生日常事务管理工作是十分具体细致的工作,既具有常规性,又具有长期性。高校辅导员是学生日常事务管理工作的主要承担者,对学生进行教育、管理、服务的诸多方面都需连接一定的事务性工作才能完成;同时,对学生的日常事务管理也关系到与学校各职能部门的工作衔接。因此,对高校辅导员进行学生日常事务管理能力的评价相当必要。大学生日常事务管理方面的内容较为细致,考量的主要是辅导员的工作态度和工作规范,包括与学生相关的各类事宜通知、学生综合测评、奖学金评定、家庭经济困难学生梳理及帮扶、学生档案整理与移交、各类工作的组织安排、各种材料的汇总上报以及协助其他部门的相关工作等。

4.学业指导。如何对学生进行学业指导,指导学生进行科学的、切合自身实际的学业规划设计与实施,是当前高校辅导员亟待思考的一个现实问题,也是高校辅导员职业水平和业务能力的有力体现。高校辅导员应根据社会发展需求和所在学校各专业的培养方案,结合学生自身的兴趣、特长、能力等各方面因素,对大学生进行有效的学业指导,帮助他们更好地完成学业目标,带动自身成长。大学生既需要宏观学业指导(包括学业规划指导、学科与专业指导、学习目标指导等),也需要微观学业指导(包括学习讲座安排、学习技巧交流、指导科研项目申报等)。对于在学业上遇到问题与阻碍的学生,高校辅导员要主动关心,帮助他们查找原因,树立学习自信,改进学习方法;对于学习能力突出的学生,高校辅导员要鼓励和支持他们拓展学习空间,为他们搭建更广的学习平台。

5.心理健康教育。大学生心理健康教育工作是辅导员工作评价体系中应有的重要内容,当前日益

凸显出重要性和必要性。为更好地开展大学生心理健康教育工作,高校辅导员自身应掌握心理健康方面的基础知识,能根据学生特点有针对性地开展群体性心理知识讲解和个体性心理疏导工作,帮助大学生树立心理健康意识,优化心理素质,进行自我心理调适。就大学生整体而言,每一个阶段高校辅导员需要关注的侧重点应有所不同。比如新生入校时需关注学生环境适应、人际交往、学习适应等问题,学生求职时则应加强挫折教育、抗压教育等。从学生个体来说,高校辅导员应密切配合学校心理健康工作部门的心理普测工作,建立学生心理健康档案,做好谈心记录,对出现某些问题的学生及时采取措施。

6. 职业规划与就业指导。就业工作是高校学生工作的一大重点,也是高校辅导员工作的一大难点。因为各高校、各学科、各专业本身存在较大差异,所以不能单纯以就业率来衡量辅导员工作,而应考量辅导员在对大学生进行职业规划与就业指导中的积极作用。对大学生进行职业规划与就业指导,可以帮助大学生根据自己的知识结构、兴趣特长、性格能力等,结合职业需求,对将来的职业取向和就业目标进行预设,从而增强学习的主动性和计划性,为顺利就业打下坚实基础。基于此,职业规划与就业指导并不只是毕业年级的工作重点,而应该是贯穿整个大学阶段的工作重点。因此,高校辅导员应该从新生进校开始就进行职业规划教育,引导学生认知自我和社会,逐步确立职业发展和具体实施策略,有意识地培养学生的决策能力;到了高年级,则要从简历制作、面试技巧指导等方面提升学生的就业能力。此外,高校辅导员应及时掌握最新的事关大学生的就业政策和就业资讯,尽量为学生提供就业信息。

7. 危机事件应对。近年来,大学生危机事件时有发生,如何妥善处理大学生危机事件,既是对高校学生工作提出的要求,也是高校学生工作队伍面临的挑战。虽然危机事件具有偶发性,对危机事件的应对并不是高校辅导员的常规工作,却是高校辅导员工作中必须时刻警惕和保持警醒的一个重要方面。高校辅导员应树立防范意识,强化敏感时期的学生安全与稳定工作,组建学生危机管理队伍,密切关注学生动态。建立突发事件应急预案,熟悉危机事件处理流程,出现问题及时上报,及时到达事件发生地点,并根据实际情况开展工作。同时,积极配合处理危机事件的各职能部门,做好调查了解、学生安抚、通知家长等后续工作。事件处理结束后,应持续关注事件相关学生情况,积极采取有效措施来减轻事件影响。

8. 理论与实践创新。为进一步促进高校辅

导员向职业化、专业化迈进,除了做好常规性工作之外,高校辅导员应加强理论与实践创新,不断提升自己的理论修养,不断完善和创新工作思路与工作方法。理论研究方面主要考核高校辅导员的科研能力,考察高校辅导员是否能结合学生工作实际,经过思考、总结、梳理、提炼,形成高校学生工作方面的论文、调研报告、著作或进行课题立项等。实践创新主要考核高校辅导员是否能打造精品工作项目,创新学生工作方法与手段;是否善于整合学生资源,打造适合学生发展的特色活动、工作模式等。根据各高校实际,辅导员的理论与实践创新这方面的内容可以不纳入工作评价的基础内容,而是单列为工作评价的加分项目。

### 三、高校辅导员工作评价体系构建要点

1. 评价指标权重设定。指标权重是指标在评价过程中不同重要程度的反映。权重的赋值合理与否,对评价结果的科学有效性至关重要。相同指标权重设定不同,评价结果也会发生变化,因此,评价指标权重的赋值必须多方考证,力求能够综合全面地反映高校辅导员工作情况。在对部分高校充分调研的基础上,笔者认为,评价指标权重的设定必须结合相应的评价主体,不同评价主体对应的评价指标权重应有所不同。具体可参考下表所示范例:

评价主体及评价一级指标综合权重设定表

	辅导员自评	学生评定	院系、职能部门评定
思想政治教育	4	10	6
党团组织和班级建设	3	7	5
日常事务管理	3	7	5
学业指导	2	6	2
心理健康教育	3	4	3
职业规划与就业指导	2	5	3
危机事件应对	3	2	5
理论与实践创新	4	2	4

评价体系中一级指标可设总分为100分,下设二级指标对相关分值进行细化,二级指标的设置要充分结合各高校实际工作。

2. 评价周期设定。由于对高校辅导员的评价考核需要耗费一定的人力、物力,因此必须合理安排评价周期。如果考核周期过短,会增加成本开支,并且频繁考核也会引起评价对象的反感;如果考核周期过长,又会降低考核的准确性,不利于问题查找与工作改进,从而达不到评价目的,影响评价效果。可见,在高校辅导员工作评价体系的构建与操作过程中,既要考虑评价成本,又要考虑评价需要,从而确定出恰当的评价考核周期。通过对一些高校辅导员

# 创新型大学英语师资队伍建设探析

刘艳艳

**[摘要]**文章从大学英语师资队伍结构、评聘现状、教师职业发展三方面介绍大学英语师资建设的现状,指出创新大学英语教师队伍建设的必要性,进而提出优化队伍结构、多元化评聘制度、可持续管理体制及个性化教师职业发展的创新路径。文章期望借此探索来提高大学英语教师职业认同程度、加强高校师资队伍稳定,从而为高校师资队伍建设提供借鉴。

**[关键词]**创新型 大学英语教师 师资建设 多元化评聘 可持续管理 个性化发展

**[作者简介]**刘艳艳(1985-),女,山东临沂人,燕山大学里仁学院,讲师,硕士,研究方向为英语语言文学和英语教学法。(河北 秦皇岛 066004)

**[中图分类号]**G645 **[文献标识码]**A **[文章编号]**1004-3985(2016)04-0059-03

兼具工具性和人文性的大学英语对于非英语专业学生的重要性不言而喻。近年来,随着高考英语改革和全国大学英语四六级考试改革的不断推进,大学英语教学的目标和教学方式有了不同程度的调整。因此,建立一支高素质的、稳定的、符合新时期要求的大学英语师资队伍显得尤为必要。

然而,多项研究都显示出了大学英语师资队伍建设的滞后,且相关改革鲜有突破。本文立足大学

英语教师的师资队伍现状,探析创新视域下大学英语师资队伍建设的途径,以期促进高校师资队伍建设事业的发展。

## 一、大学英语师资队伍现状

### (一)师资队伍结构常态

从江书平、田焜和笔者所做的相关研究来看,大学英语教师队伍结构基本呈以下常态——性别结构:女教师为主;学历结构:硕士为主,博士非常少或

的调研,大家普遍认为一年一次的考核频率更为恰当,这样的周期安排也更为符合高校辅导员工作的持续性与连贯性。同时,对高校辅导员进行评价考核的具体时间应与其他类型年度考核趋同,这样可适当避免梳理工作和整理材料的重复。

3. 评价结果运用。如何科学地、充分地运用好评价结果,是整个高校辅导员评价体系是否真正构建得当的重点。评价结果首先一定要及时反馈给评价对象,在评价对象对评价结果存在较大关注度的时候及时反馈能促进他们更好地去反思总结,能更好地保证评价工作的时效性。对于评价结果的运用,应注重以下几个方面:一是评价结果为高校辅导员工作推进提供依据。高校辅导员更好地推行工作是进行评价的重要目的,即通过评价,发现不足,找出问题,从而确定下一步的工作计划和工作重心。二是评价结果为高校辅导员培训、培养提供依据。不同侧重点的评价结果可以反映出每位辅导员对学生工作各方面的履职情况,各高校可根据辅导员自身实际,寻求辅导员职业发展路径,搭建促进辅导员自身成长提高的学习平台。三是评价结果为高校辅导员评奖、晋升等提供依据。对于评价结果优秀的

辅导员,各高校应制定切实可行的奖励措施,并积极推荐其参加更高级别的优秀辅导员评选。同时,建立本校优秀辅导员人才库,为学校年轻干部的选拔任用提供后备人选。四是评价结果为进一步完善高校辅导员准入、退出机制提供依据。对辅导员工作的评价过程是进一步明确对辅导员工作态度、工作能力等要求的过程,各高校应在评价体系的基础上,形成准入、退出机制,在吸纳优秀人才加入辅导员队伍的同时,也应建立起在岗辅导员不履职或者履职不当的退出机制。

综上所述,高校辅导员工作评价体系的构建是一项亟须开展又较为复杂的工作,各高校应根据本校实际,结合岗位要求,综合考量各种因素,构建出科学可行的评价细则,做好、做实对本校辅导员的工作评价。

## 【参考文献】

- [1]苗军芙,郑海斌.大学生心理健康教育模式及实施策略研究[J].齐鲁师范学院学报,2012(2).
- [2]张宇晴.提升高职院校学生心理健康教育实效性的策略[J].知识经济,2012(11).