

高职院校辅导员绩效考核探索

王朝勇 张永明

昆明铁道职业技术学院

摘要：高职院校辅导员建设是做好大学生思想政治教育的重中之重，做好高职院校辅导员绩效考核，充分发挥岗位津贴的绩效工资激励作用，科学、真实地评价辅导员工作的实际水平，是做好辅导员队伍建设，适应高职教育高质量发展的需要。以笔者所在的学院为例，探索总结已有的辅导员绩效考核经验做法。

关键词：高职；辅导员；绩效考核

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6288.2023.10.038

引言

根据教育部令第43号《普通高校辅导员队伍建设规定》、省、学院有关规定，为加强专职辅导员队伍建设，充分发挥岗位津贴的绩效工资激励作用，科学、真实地评价辅导员工作的实际水平和工作质量，促进高职人才培养。为师资队伍建设和决策提供信息，并为辅导员职务聘任、职称评聘、工资晋级、评优奖励、绩效分配等提供依据。使辅导员获得综合、全面的反馈信息，准确地分析工作中存在的问题，以利于思想观念的转变、工作方法的改革，适应高职教育的不断发展。建立科学的工作绩效评价体系，完善考核评价机制，使辅导员工作规范化、制度化、科学化。结合学校工作实际，对辅导员的绩效考核工作进行不断探索，制定对辅导员量化考核办法。

一、考核指标体系构建原则

1. 全面综合评价的原则。全面考核辅导员师德师风

和履行立德树人职责的状况，重点考核工作实绩。

2. 客观公正，实事求是的原则。考核以客观业绩数据为基础，实事求是地进行客观、公正的考核评价。

3. 坚持科学评价原则。科学制定发放办法，坚持定性和定量考核相结合。

4. 可行性原则。考核方案设计、评价指标结合教务员及辅导员工作实际，具有可操作性。

5. 导向和激励原则。通过有效的考核评价，产生正确的导向作用，提高工作质量。发挥绩效工资分配结果对辅导员队伍建设的激励导向作用。

二、辅导员绩效考核指标体系

（一）考核内容要素

1. 师德师风考核：对辅导员的政治思想、职业道德、行为规范、工作作风等进行考核。

2. 职业素养与能力考核：对辅导员教龄、双师素质、学历水平、兼职工作、组织协调、社会服务、荣誉

表1 职业素养与能力考核

评价指标	评价内容	评分标准
教龄	到校工作年限	教龄满一年计0.2分
双师素质	获得高级工程师（高级技师）、工程师（技师）、助理工程师（高级工）、中级工技能等级证书（以最高等级计）	2 1.5 1 0.5
学历水平	获得博士学位、硕士学位	2 1
兼职工作	兼职教研室主任、院办主任、学工办主任、班主任（含函授班主任） 兼职支委、党小组长、工会组长	每学期计0.5分 每学期计0.2分
组织协调	组织国家级、省部级、市级大型活动主持人、参与者	2 1 1 0.5 0.5 0.2
	组织国家级、省部级、市级、院级技能比赛主持人、参与者	4 2 3 1 2 0.5 0.5 0.1
社会服务	参与院外技术咨询、服务等工作	每天计0.1分
荣誉称号	获国家级、省部级、市级、院级各类荣誉、称号（优秀共产党员/优秀教师/优秀班主任/优秀班集体班主任/师德标兵/教学名师/优秀教育工作者）	10 6 3 1
指导青年教师	指导新教师（教龄在5年以内），包括培养计划、完成培训项目内容、被培训教师阶段考核成绩等。	指导1名青年教师每年计1分

称号、指导青年教师等方面进行考核。

3. 工作常规考核：对辅导员完成工作常规情况进行考核。

4. 工作质量考核：由二级学院领导、教师、班主任、学生代表测评辅导员、学校各部门对辅导员工作情况反馈等进行综合评定。

5. 兼职教学工作量考核：对辅导员兼职完成教学工作量进行考核。

6. 教科研与专业（学科）建设考核：就辅导员完成教科研任务和专业（学科）建设情况进行考核。

（二）具体考核指标

1. 师德师风考核（Z1）

（1）恪守职业道德，严于律己。

（2）不履行本职和临时安排的工作任务的扣1分，情节严重者扣2分。

（3）其他违背教师职业道德的言行酌情扣分。

（4）出现教学及安全事故的，重大事故（I）扣10分/次，严重事故（II）扣6分/次，一般事故（III）扣3分/次。

（5）评价得分 $Z1=10-$ 扣分。

2. 职业素养与能力考核（Z2）

3. 工作常规考核（Z3）

表2 工作常规考核

评价指标	评价内容	扣分标准
工作投诉	受到上级领导、相关部门、工作同行、班主任、教职工、学校业务合作单位（用人单位）、家长及学生投诉，经查实为工作履职不尽责、担当不够、敷衍塞责、缺乏责任心、态度恶劣、工作资料错误。	每一次扣2分。
履行工作职责	发生与同事吵架；发生学生矛盾、安全隐患、意识形态、网络舆情、心理健康、危机事件等情况不积极上报并及时处置造成严重后果等。	每一次扣5分。
工作质量问题	按时完成各类工作资料，资料内容完整，格式、语言文字规范，符合要求。	迟交1次扣0.5分，出现漏项、错误1次扣1分，缺交一次扣2分。
考勤	严格遵守学院劳动纪律，按时上下班，到岗值班。	迟到或早退一次分别扣0.05分，旷工一次扣5分；事假必须提前请假，事假一天扣0.2分，病假1天扣0.1分。
参加各类学习培训、活动和会议情况	积极参加各类学习培训、活动和会议，不迟到、早退，认真做好笔记	全校、二级学院大会迟到一次扣0.1分，缺席一次扣0.2分；早退按缺席处理。（事假必须履行请假手续，全年事假次数不超出3次）

评价得分 $Z2=30-$ 扣分

4. 工作质量测评考核（Z4）

测评得分 $Z3=（$ 学生测评平均分 $\times 0.3+$ 全体班主任

测评平均分 $\times 0.3+$ 同行测评平均分 $\times 0.2+$ 二级学院领导

测评平均分 $\times 0.2）\times 0.3$

5. 兼职教学工作量考核（Z5）

表3 工作量考核表

评价指标		评价内容	评分标准
工作量与开课门数	1. 工作量（包括教学工作量、科研工作量、服务工作量、名义工作量）	1. 工作量每1节加0.01分。	工作量 $\times 0.01$
	2. 理论课开课门数（含选修课，不含函授课、专升本辅导课程、课程设计、毕业设计、集中实习（实训）、各类短期培训课程）	2	开课四门及以上
		1	开课三门
		0.5	开课二门

考核小组根据教务处、二级学院、成教中心、科研处提供数据审核。

6. 教科研与专业（学科）建设考核

（1）将辅导员每年完成的教科研与专业（学科）建设情况，按表中的项目进行量化，并按下式计算实际得分：

教科研与专业（学科）建设考核分 $Z6=（\Sigma$ 教师完成教科研与专业（学科）建设工作分/相应职称工作指标

不同职称等级教师的教科研与专业（学科）建设工作指标分别为：正高职称6，副高职称4.5，中

职职称为3，助教为2。

（2）辅导员必须提供相应佐证材料，由考核小组负责审核；

（3）剽窃、抄袭他人成果，造成不良影响的，该项考核分数记0分。

7. 综合评价结果

辅导员绩效考核综合评价结果 $Z=Z1+Z2+Z3+Z4+Z5+Z6$

（三）考核时间、程序及结果应用

1. 每年年底考核一次，具体时间由学院统筹。

2. 考核程序

表4 教科研与专业(学科)建设考核表

评价指标	评价内容	评分标准		
业绩项目	三大检索论文、中文核心期刊、普刊(第一作者、第二作者)(论文与专业学科相关,通信单位为本院)(每篇)	15 7.5	6 3	3(第一) 1.5(第二)
	2. 论文/教案/课件/技能竞赛及其他教学竞赛等项目: 国家级一、二、三等奖, 省部级一、二、三等(每篇), 市级一、二、三等奖(每篇), 校级一、二、三等奖(每篇)	6 4.5 3 1.5	5.5 4 2.5 1	5(国家级) 3.5(省部级) 2(市级) 0.5(校级)
	3. 发明专利、实用新型专利(第一发明人、第二发明人)	10 5	5 2	(发明) (实用)
	4. 软件著作权	5		
	5. 第一作者、第二作者、第三及以后作者出版的A级/B级/C级著作	20 15 10	15 10 5	10(A) 5(B) 2(C)
	6. 主编、副主编、参编的正式出版的教材	6	4	2
	7. 主编、副主编、参编校本教材、习题集及实验(训)、实习指导书, 并投入使用, 效果好(每本)	4	2	1
	8. 承担国家、省部、市、院级研究课题(含示范(重点、特色)专业、精品课程、实训基地建设等)主持人、第2-5参与人、第6及以后参与人员	15 8 6 4	10 6 4 2	5(国家级) 4(省部级) 2(市级) 1(院级)
	9. 获国家、省部、市教学(科技)成果一、二、三等奖, 集体参与按排名计分, 第1名按相应分值最高分, 第2名起按排名依次递减1分。	30 20 8	25 15 6	20(国家级) 10(省部级) 4(市级)
	10. 编写、修订专业人才培养方案、专业建设规划第一责任人、第二责任人、第三及以后责任人	2 1	1 0.5	0.5(编写) 0.25(修订)
	11. 编写、修订实训室建设规划、师资队伍建设、专业及课程开发等教学资料, 第一责任人、第二责任人、第三及以后责任人	1 0.5	0.5 0.25	0.3(编写) 0.15(修订)
	12. 编写、修订一门课程教学标准等教学资料并投入使用	1 0.5	(编写) (修订)	
	13. 指导学生参加国家、省部、市级比赛获团体(单项)一、二、三等奖, (指导教师第1名按相应分值最高分, 第2名起按排名依次递减1分; 同一赛项, 取最高等级)	6 4.5 3	5.5 4 2.5	5(国家级) 3.5(省部级) 2(市级)

注: 同一项目按最高评分标准计算。

由辅导员本人自我总结, 并向二级学院考核小组提交反映自己考核期间工作实绩的证明材料; 考核小组审阅个人总结及提交的材料, 对被考核人按照上述考核内容进行打分, 最后确定辅导员绩效考核综合评价结果。

3. 考核结果分为优秀、合格、不合格三个定性等次。考核等级优秀(90分以上), 合格(60~89分), 不合格(60分以下)。

4. 结果应用

(1) 辅导员绩效考核综合评价结果按分数从高到低排序, 作为每月辅导员岗位津贴、辅导员奖励性绩效工资发放的依据, 考核档次对应相应级差标准。

(2) 考核结果不合格者, 按学院有关规定处理。

结语

辅导员考核指标体系是结合学校实际对高职院校辅导员绩效考核的一种探索和尝试, 考核指标体系的建

立, 可以多维度考察反映出辅导员各方面工作的表现情况。但每个学校情况不同, 且随着对高职院校辅导员职责和使命的不断变化, 考核指标体系也不能一成不变, 仍需在实际工作实践中不断探索、完善, 提高考核工作的针对性和有效性, 促进辅导员队伍建设, 提升高校大学生思想政治工作质量。

参考文献

[1] 颜艳, 江增光. 高职院校辅导员绩效考核模糊综合评价模型构建的探索[J]. 湖南工业职业技术学院学报, 2013, 13(5): 4.

[2] 李欣, 廖万敏. 基于360度考核法的高职辅导员绩效模糊综合评价[J]. 当代职业教育, 2016(8): 4.

作者简介: 张永明, 男, 昆明铁道职业技术学院机电工程学院副教授、书记, 主要研究方向为思政教育管理。