

收稿日期:2025-06-05

“三全育人”视域下高校辅导员考核评价机制探析

李功华¹, 杨 赛²

(1. 山东大学 历史学院, 山东 济南 250100; 2. 山东大学 考古学院, 山东 济南 250100)

摘要:“三全育人”是落实立德树人根本任务的内在要求和战略举措,辅导员是推动立德树人根本任务的重要力量,其考核评价体系直接影响着高校“三全育人”的效果与质量。当前高校辅导员考核评价机制面临内涵不清、主体缺失和考核机制不健全等问题,亟待探索优化考核评价机制的路径和策略。贯彻“三全育人”理念、明确考核目标与主体单位、完善评价体系设计和健全反馈机制等是构建科学合理的辅导员考核评价体系的有效途径,有助于提升辅导员工作的积极性,为培养全面发展的社会主义建设者和接班人提供坚实基础。

关键词:三全育人;高校辅导员;考核评价机制;辅导员发展;教育强国建设

中图分类号:G641

文献标识码:A

文章编号:1003-6873(2025)06-0091-09

作者简介:李功华(1977—),男,山东莱芜人,山东大学历史学院副教授,博士,主要从事大学生思想政治教育研究;杨赛(1998—),女,山东淄博人,山东大学考古学院教务员,硕士,主要从事高等教育管理研究。

DOI:10.16401/j.cnki.ysxb.1003-6873.2025.06.077

“三全育人”是高校落实立德树人根本任务的重要路径,辅导员的工作成效直接关系到“三全育人”理念的落实质量和育人实效。目前,各高校建立的辅导员考核评价机制在“三全育人”视域下面临多重现实困境,如评价主体协同不足、指标体系结构性失衡、考评方式同质化以及反馈与发展机制不健全等。本文立足于“三全育人”理念与辅导员队伍发展的内在联系,从理论内涵、现实困境与体系构建系统探析辅导员考核评价机制的优化路径,剖析当前辅导员考核评价机制面临的主体性困境、结构失衡、同质化抑制及反馈弱化等现实问题,提出从目标协同、指标优化、个性化定制及反馈机制四个维度建构辅导员考核评价体系。

一、“三全育人”与辅导员发展的理论耦合

2019年2月,习近平总书记在全国高校思想政治工作会议上指出,要坚持把立德树人作为中心环节,把思想政治工作贯穿教育教学全过程,实现全程育人、全方位育人,努力开创我国高等教育事业发展新局面。辅导员是高校开展大学生思想政治教育的中坚力量,也是与大学生接触最为紧密的教师^[1]。探析“三全育人”视域下的辅导员考核评价机制,要着眼于“三全育人”内涵的发展历程,从历史脉络、当代内涵和内在要求等方面分析“三全育人”的概念,厘清高校辅导员

工作对“三全育人”的重要意义,阐释“三全育人”与高校辅导员考核评价的内在逻辑关系。

(一)“三全育人”内涵的学理阐释

“三全育人”即全员育人、全过程育人、全方位育人,是中共中央、国务院《关于加强和改进新形势下高校思想政治工作的意见》提出的坚持全员全过程全方位育人(简称“三全育人”)的要求^[2]。学术界对“全员育人”概念的理解有广义与狭义之分。广义概念强调校内外多元主体协同联动;狭义概念则聚焦高校内部育人主体,涵盖思政教师、专业教师、管理人员、辅导员及后勤服务人员等。本文以狭义“全员育人”为研究对象,主张高校内部各育人主体应确立协同育人理念,在共同目标引领下明确分工边界,强化跨部门协同,整合资源,推动育人工作高质量发展。

“全过程育人”强调育人工作时间与空间的连贯性与阶段性统一^[3]。一方面,思政教育需贯穿学生成长全周期,涵盖对学生入学前准备阶段的引导、在校期间学习生活各环节以及毕业后的持续关注,充分延展育人时间跨度;另一方面,依据学生不同阶段需求确定重点难点,通过日常管理、课内课外与实习实践有机结合,构建协调统一的育人机制,培育契合时代需求的高素质人才。

“全方位育人”突出育人工作的系统性、整体性与协同性。通过创新教育载体与方法,将育人要素深度融入教学、管理、服务全链条,构建“大育人体系”有机联动机制,实现教育资源跨时空整合与多维度协同,形成全领域、多层次、立体化的育人新格局。

(二)“三全育人”的当代内涵与时代特征

辅导员是“三全育人”的重要角色,通过开展日常深度辅导、谈心谈话等活动,引导学生树立正确的世界观、人生观和价值观。学校各育人主体合力形成跨部门协作,围绕立德树人根本任务有序分工,明确权责,协同构建完善的育人体系,推动教育强国目标的实现。

一是整体性与全面性相统一。“三全育人”是一项系统性的育人工程,其本质是教育资源配置的结构性改革,其核心在于建构全要素协同体系。通过破除条块分割的育人壁垒,实现育人主体联动化、过程贯通化、空间立体化。在党委统筹领导下建立矩阵式管理架构,拓展辅导员职能,将学生生涯发展指导纳入其中,构建学生成长档案追踪机制,覆盖学生入学适应至就业转化的教育全周期,实现育人效能最优化。培养全面发展的社会主义建设者和接班人是“三全育人”的目标,其核心在“人”^[4]。如果育人工作脱离了学生主体这一核心,就失去了教育的意义。“全方位育人”需要从多个维度丰富教育内容,形成立体化育人环境,帮助大学生塑造品德、提升能力、掌握专业知识和基本技能等,助力学生全面发展。

二是系统性与协同性相统一。高校既是社会大系统中的有机组成部分,同时其自身又是一个具有多层次复合结构的系统。在宏观层面,高校作为社会子系统,深度嵌入经济、文化、科技发展大局;微观层面,其内部包含育人主体、育人资源等次级系统。这些次级系统如同精密齿轮,唯有紧密啮合才能高效协同运转,形成推动人才培养目标达成的强大合力。全员育人强调教学、管理、服务等多元主体打破职能壁垒,形成权责清晰、优势互补的协同网络;全过程育人倡导整合校内外教育资源,通过校际合作、产教融合、家校共育等方式,打造连贯、动态的育人链条;全方位育人则着力促进思政课程与课程思政同向同行,推动线上学习与线下文化浸润深度融合,实现理论与实践创新的双向赋能,从而构建起覆盖育人全领域的立体化矩阵。

三是过程性与结果性相统一。在新时代高校思想政治教育实践中,“三全育人”模式需形成环环相扣的育人闭环,并锚定统一的价值坐标,确保育人过程的连贯性与育人成效的可检验性相统一。当下,国际交流合作日益深化,多元文化频繁碰撞交融,网络信息传播呈现裂变式特征,这些因素使得意识形态领域的风险防控成为高校思政教育的重点工作。另外,青年学生受多重因

素影响,思想动态表现出较强的复杂性和波动性,这就要求高校必须实时准确把握育人工作的重点与难点,不断优化“三全育人”工作机制,应对新形势下思想政治教育面临的新挑战。因此,高校既要抓住主要矛盾和关键环节,保证育人过程完整,针对学生不同阶段的需求开展针对性的育人工作;也要让全体教职工达成育人共识,以“立德树人”为目标,通过持续的育人积累,最终实现育人效果的提升,努力培养出符合社会需求的高素质人才。

(三)“三全育人”对高校辅导员发展的内在要求

中共中央、国务院《关于加强和改进新形势下高校思想政治工作的意见》指出:“坚持全员全过程全方位育人。把思想价值引领贯穿教育教学全过程和各环节,形成教书育人、科研育人、实践育人、管理育人、服务育人、文化育人、组织育人的长效机制。”辅导员是学生成长成才的直接培育者,辅导员在用心、用情做好大学生的教育实践环节中,努力践行学生工作专业化、职业化的发展之路,确保高校思想政治工作效度^[5]。同时,辅导员作为高校学生管理的一线人员,其发展成效直接影响高校“三全育人”的效果与质量。当前,深入探讨并构建基于“三全育人”理念的辅导员考核评价体系,不但能够推动辅导员队伍向专业化、职业化迈进,还能在整体上提升高校管理队伍的素养与水平,为高校的长远发展奠定坚实的人才基础,助力高校在新时代的教育浪潮中更好地履行立德树人的根本使命。

加强辅导员队伍建设质量,发挥其骨干作用,应以“立德”为出发点,紧扣“为谁培养人”的根本问题,坚持以队伍建设为切入点,紧跟“树人”落脚点。一是强化职业化、专业化、专家化能力建设,通过汇聚各方优秀人才,打造一支政治强、业务精、纪律严、作风正的辅导员队伍,为育人工作奠定坚实的人力基础;二是拓宽职业发展平台,高校应为辅导员提供广阔的晋升空间、多元的发展路径,让他们在工作中有更多的施展机会与成长可能^[6];三是拓展职业培训路径,辅导员应不断更新自己的知识体系,提升工作技能与教育管理水平和,以便能更好地应对新时代、新形势下不断变化的教育环境与学生需求;四是增强职业认同感,当辅导员对自身职业有高度的认同感与归属感时,才能全身心投入工作,积极主动地探索育人新方法;五是明确职责定位,明确辅导员在学生思想政治教育、学业指导、生活关怀等多方面承担的角色,使其工作更具针对性与有效性,积极协调各方资源,实现全员育人,参与学生成长的全过程。

二、“三全育人”理念下高校辅导员考核评价困境

(一)考评体系协同缺位下的主体性困境

正确认识辅导员的角色定位,强化育人身份认同,是充分发挥其作为思政工作骨干作用的逻辑起点^[7]。当前高校辅导员队伍建设面临的核心挑战,突出表现为辅导员群体在履行“三全育人”时所遭遇的主体性困境。在高校“三全育人”工作理念和“立德树人”根本任务的指导下,辅导员群体作为关键执行者,其角色定位呈现多维复合特征,面临深刻的角色重构挑战^[8],其核心症结在于辅导员评价考核体系存在系统性的协同缺位,这种缺位使得考评非但未能有效引领和强化辅导员的育人核心职能,反而在很大程度上消解了其主体作用,束缚了其专业动能。具体而言,现有考评体系在导向、结构与功能上呈现多重不足,直接导致辅导员在理念认知、职责履行与价值实现层面陷入困惑与被动。

首先,对育人内涵缺乏深度评价,加剧了理念模糊与主体缺位。现有考核常聚焦于显性、量化的事务性指标,如处理文件数、参与活动场次、学生安全事故率等,缺乏对“三全育人”理念内化程度、思政引导实效、价值塑造深度等育人核心内涵的系统性、过程性评价。这导致辅导员投

入大量精力于浅层事务,难以彰显育人成效的评价导向,必然弱化其主体责任认知,对理念的理解停留于表面,育人主动性与创造性受挫。辅导员角色定位模糊的根源极为复杂,身担多重角色的辅导员在实际工作中难以精准定位核心任务与主要方向^[9]。

其次,对系统性整合与长效育人评估的忽视,固化了管理与职能边界。考核体系普遍缺失评价辅导员整合“三全”资源、构建协同育人格局能力的关键指标,也缺乏对学生思想动态的持续跟踪、长期成长转化效果的评价。这种结果导向的考核机制,默认甚至强化了对多部门行政事务的被动承接与执行,客观上将辅导员捆绑在碎片化事务中,抑制其协调全局、聚焦核心育人目标的动力,加剧其角色模糊。在这种高压下,辅导员的精力被严重分散,在践行“三全育人”理念之路上难以施展创新性的育人举措。

最后,考评体系中缺乏对专业适配性与发展支持的评价维度,直接影响到辅导员效能的发挥。考核内容与标准未能充分考量辅导员原有专业背景与育人能力的适配性差异,也缺乏对持续获得有效职业培训、提升育人专业素养的刚性评价要求与支持反馈机制。这使得背景差异带来的挑战无法通过评价得到有效引导和弥补,辅导员难以精准定位自身在锚定方向和指导方式上的优化空间,最终限制了“三全育人”整体效能的提升。

(二) 考评体系结构失衡导致职业发展受限

辅导员评价考核体系还存在结构失衡的问题,其深层制度性因素是多方面的,核心在于制度设计的滞后性与复杂性未能有效回应“三全育人”的动态性与系统性要求。

首先,育人成效的量化考评界定不清。“三全育人”强调全过程、全方位、全员协同,辅导员对学生成长的影响具有显著的长期性、内隐性和高度复杂性,如价值观塑造深度、思想引导实效、长远发展潜力等。现有的量化指标难以科学、精准地捕捉和衡量这些核心内涵与深层效果,导致考评标准趋向易于观测但关联性存疑的事务性产出,使得核心素养发展的方向感与评价尺度本身陷入模糊。

其次,过程评价机制操作性不足。科学的育人考评应注重过程性追踪与动态反馈。然而,构建覆盖全员、全程、全域的动态观测与评估体系,涉及海量且多维度信息的采集与分析,在技术支撑、人力投入、伦理边界上都将面临巨大挑战。对辅导员队伍职称与职务级别的调研结果显示,初级职称岗位占比约70%,而中高级职称所占比例相对较低,缺乏科学的权责配比机制^[10]。这一现象在很大程度上反映出该岗位人员变动较为频繁,流动性较大。当辅导员产生离职意向后,往往会出现精力分散状态,进而对工作的连贯性与深入性产生不利影响。这种制度性困境诱发对工作投入的持续衰减,形成“在岗履职效能递减”的恶性循环。缺乏有效的、可操作的过程评价工具和方法,使得对辅导员整合资源、持续引导、深度互动等体现“三全”要求的核心能力的评估难以落到实处,加剧了考评结构的“模糊化”。

对考核指标与工作实际脱节的问题应引起足够的重视,这是考评结构失衡的重要体现。此外,辅导员考核评价指标的设定、数据的收集、评价的实施,往往高度依赖学工系统,其他重要的关联主体参与度低且权重失衡。这种单一或割裂的评价主体结构,无法全面反映辅导员在跨系统协作育人中的真实角色效能与努力程度。同时,考核侧重于显性的事务性工作,对价值观塑造、学风建设等长期的、隐形的工作难以量化评估,削弱了考评目标定位的清晰度与准确性。

(三) 考评体系同质化抑制实践育人本领发挥

辅导员考评同质化是指在对辅导员工作进行考核评价时,采用相对单一、标准化的指标,缺乏对特色工作和工作创新的激励性评价。制度设计的简化倾向与差异化评价的难以操作是导致

辅导员考评结构趋同化、缺乏个性化的主要因素。由于辅导员群体规模庞大、背景多元、工作情境复杂的现实,设计精细化的个性评价标准在可操作性、公平性与成本效益方面将面临巨大挑战,因此制度设计者更倾向于选择简单划一、便于操作的标准化模板。

一方面,考评体系追求“指标统一”的管理便利。为了便于全校乃至更大范围统一管理、横向比较和结果应用,如评优、晋升,考评体系普遍设置一套“放之四海而皆准”的核心指标。这些指标集中于易量化、可统计的事务性工作,如学生活动数量、事务处理速度、安全稳定记录、学生基本信息管理等。然而,这套统一指标恰恰压制了对辅导员独特育人优势和实践路径的评价空间,辅导员群体往往因学科背景、院系专业特色、学生群体特征、校内外资源等差异而存在个性化特质与优势,统一化考评缺乏因材施教“评”的必要模块和权重设置。

另一方面,考评忽视了实践育人路径的多样性与情境性。实践育人成效高度依赖于具体情境,不同专业、不同地域高校、不同发展阶段的学生对实践素养的需求和实践资源的禀赋差异显著。然而,现有考评体系普遍缺乏对“实践育人”这一核心职能的多维度、情境化评价标准。在实际执行实践育人的过程中,高校辅导员往往倾向于依赖校内资源,而对于社会资源的深度融合与高效利用则显得重视不足^[11]。评价体系无法有效识别和评估辅导员在特定环境下如何创造性地开展特色实践活动,如结合专业特点和学生需求整合校内外资源,更难以评价活动的质量、深度与影响力。忽略路径差异的考评,自然导致实践能力趋向均质化甚至浅表化发展。

考评结构的同质化,直接抑制了辅导员实践育人本领的提升。统一的评价标尺,非但不能激励辅导员基于具体环境与学生需求去深耕特色、锻造专长,反而引导他们将工作重心和精力集中于共性指标的达标上。长此以往,必然导致辅导员个体深入解读实践育人理念、拓展独特实践路径、整合特定资源、打磨精细化指导能力的意愿与行动力的弱化,整体呈现“能力趋同而专长缺失”的态势。

首先,在育人理念层面,部分辅导员对实践育人的认识可能仍较为片面,缺乏系统性和前瞻性视野,难以将理念有效转化为有目标导向和策略支持的行动。具体表现之一,就是过度依赖校内资源,对社会资源的深度融合重视不足。其次,在专业知识层面,面对学科交叉融合与学生多样化挑战的需求,部分辅导员专业背景受限或持续学习动力不足,导致在学术辅导与职业规划中力不从心,也限制了学生潜能发挥。最后,直接作用于学生层面,实践育人能力的匮乏可能导致学生难以获得有效引导。一方面,学生可能在实践中迷失方向,无法展现优势;另一方面,无法有效帮助学业遭遇挫折的学生,这对学生自信心和未来发展产生严重制约。由此可见,考评体系同质化是抑制辅导员实践育人本领提升的瓶颈之一。

(四)考评体系反馈缺位导致激励效能下降

现有辅导员考评体系中反馈机制的缺位,本质上源于考核过程与个体发展的制度性脱节以及对反馈价值的系统性低估,其根源是考评系统设计的结构性缺陷。“考核—反馈—发展”链条断裂,反馈沦为形式终点,现行考评往往视完成考核为终点,未能将评价结果有效转化为清晰、具体、可操作的指导性反馈,遑论将评价反馈及时传达给辅导员个体。缺乏对得分高低背后的具体原因、优势领域的确认、待改进方向的详细说明以及配套的发展资源建议的深度解读,使得考评结果无法转化为辅导员能力提升的行动指南。

首先,考核与发展割裂,反馈环节被忽视或简化,导致晋升路径不够明晰。不少年轻人踏上辅导员岗位后,因其偏行政属性,深感发展空间逼仄、物质回报微薄、工作成就感匮乏,仅将其视为职业晋升的跳板。当辅导员岗位沦为晋升工具时,辅导员的管理与教学精力难免分散。如此一来,在科研与教学成果产出方面,与专职教师相较差距显著,这无疑极大地增加了评聘职称的

难度。为求达到评聘职称的预期目标,个别辅导员甚至出现敷衍塞责的情况,亟待成就认可与成长支持的双重激励,重塑辅导员群体的职业认同感与发展预期。

其次,纵向动态追踪与横向比较反馈双重缺位。考评体系大多缺乏持续性的数据记录和比对,辅导员难以直观了解自身在育人理念理解、资源整合能力、学生引导策略等关键维度上的历年变化。同时,匿名化或过于笼统的“优秀、合格”横向比较信息,无法提供指向性学习标杆,导致反馈缺乏情境针对性和学习借鉴价值。

最后,反馈主体单一且专业性不足,使得建设性对话不够。上级学工领导、学院分管领导往往受限于时间与精力,对辅导员具体工作情境理解不深,难以提供全面、深入、专业的发展性反馈。更关键的是,缺乏其他重要相关方如专业课教师代表、部分学生代表参与的多角度、结构化反馈机制,使得反馈信息来源单一、视角局限,难以构建促进反思与改进的建设性对话环境。

这种考评反馈的部分性缺失,直接限制了评价体系应有的激励效能与发展导向功能。辅导员长期处于一种“只知考评结果,不解缘由优劣;只见模糊分数,不明提升方向;只有单向告知,缺乏支持对话”的被动状态。当个体无法从考评中清晰认知自身价值、定位能力短板、获得成长指引、预见发展前景时,其内在驱动力的核心源头就被阻塞。这种状况必然导致辅导员丧失对考评的认同,对工作意义产生怀疑,对职业发展感到迷茫。

三、“三全育人”理念下高校辅导员考核评价体系构建

作为高校思想政治教育的关键行动主体,辅导员的角色定位已超越传统教育管理范畴,更承担着价值引领与成长护航的双重使命,其工作表现直接影响到学生的健康成长与全面发展。“三全育人”理念的深化实施,对辅导员工作提出了协同性、全程性与整体性的新要求,亟需通过制度创新构建科学化的考评体系^[12]。构建科学有效的辅导员评价体系,是辅导员履职、发展的重要手段,也是深化立德树人根本任务的一项重要工作。辅导员评价体系的建构既关系到育人效能的实质性提升,也是推进高等教育内涵式发展的战略性工程。其核心价值在于实现评价机制由事务性考核向发展性评估的范式转型,通过动态演进机制保障“三全育人”理念的实践转化。

(一)促进辅导员考核评价目标主体协同

当前高校辅导员队伍建设面临主体性困境,辅导员考评体系的结构性缺陷严重限制了育人整体效能的提升。重构考评体系以有效激活辅导员的主体性,是破解这一困境的关键。

高校辅导员工作考评体系要坚持结果与过程并重,遵循过程性与发展性相统一的原则,将职业能力发展与育人实效提升作为双重导向。构建辅导员考评体系首先需要明确考核的主体单位,确立党委统筹、学工部门主导、二级学院协同的联动机制,破除传统考核中存在的本位主义倾向,避免二级学院“轮流坐庄”,切实提高考评的实际效果。在具体实施层面,需建立全过程追踪系统,对思想引领、班级建设、危机干预等核心工作实施过程性数据采集。同时搭建评估模型,整合学生满意度测评、同行互评、部门联评等多维数据源,形成立体化评价网络。针对考核结果的应用,应建立“激励-发展”双通道机制,通过职务晋升、专业培训等发展性激励措施,激活辅导员队伍的内生动力,为高校思想政治教育工作的持续优化提供坚实保障,推动高校育人环境不断向好发展,助力学生成长成才。

(二)优化辅导员考核评价结构要素

现有辅导员考评结构的模糊性,根源在于考评制度滞后且复杂,无法有效契合“三全育人”动态化、系统性的内在要求。确立清晰的考核评价框架,是“三全育人”落地的关键支撑。在考核目

标主体协同的基础上,构建科学规范、操作可行的核心评价架构至为重要。

一是明确辅导员考核评价内容。围绕辅导员岗位职责清单,严格对标《普通高等学校辅导员队伍建设规定》等政策规范,将考核评价指标与日常工作场景深度衔接。通过制度化、规范化的工作设计,清晰界定辅导员的核心工作职责,系统制定分阶段目标任务与质量标准,构建“职责明确、目标清晰、要求具体”的工作框架。

二是设置辅导员考核评价指标。按照定性与定量相结合的原则设计考评指标,在“德、能、勤、绩、廉”五个维度设定量化指标^[13],例如参加工作例会次数、进宿舍教室操场等走访次数以及所带学生获奖情况等均可量化呈现。同时,也应重视主观因素,避免单纯“唯数量化”“唯分数论”,以此保障评价的直观性、公正性与客观性。由于辅导员队伍考评结果与个人职称评定、薪资待遇等切身利益息息相关,所以除了考核内容与执行设计外,还需考量考评结果对辅导员评优、晋升、津贴发放等方面的制度设计。

三是实施定期评估与动态监测相结合的模式。考核是高校构建辅导员“三全育人”评价体系的首要环节。定期考核,如半年或年度考核,能为学校与辅导员构建起规范化、结构化的评价框架,让辅导员有时间进行自我反思与准备,也便于学校有序收集与分析数据。不定期考核则为整个评价体系增添了随机性与多样性,防止评价体系被“游戏化”,从而能够更精准、客观地掌握辅导员的日常表现与行为。这种互为补充的定期评估与动态监测考核方式,共同构建了兼具稳定性与灵活性的考核机制。

(三)探索辅导员考核评价个性化定制

高校辅导员评价考核体系不仅是其职业发展的“指挥棒”,更是其教育理念与行为的“风向标”,对育人质量和人才培养效果具有深远影响。因此,构建科学合理、具有差异化特征的辅导员评价体系,是提升高校育人实效的关键所在。在顶层设计层面,高校应充分考虑自身类型与学生群体的特点,将评价体系个性化、精准化落地。不同类型的高校在人才培养目标和育人路径上存在显著差异,学生在素质、能力、发展需求等方面也呈现多样性,故而所需要的辅导员评价体系也应匹配其相应特征。例如,研究型高校的辅导员需具备较强的科研素养,民族类高校则更强调辅导员在民族团结教育与文化认同构建方面的能力。实现对学生的精准教育,亟需在评价体系中体现岗位职责差异与个体特质匹配,通过分类分层、动态调整的机制,实现辅导员管理的“个性定制”,从而释放教育的引导效能。

在此基础上,构建个性化的辅导员综合评价体系,应厘清其内部各维度之间的逻辑关系,并结合实际灵活运用。高校要厘清辅导员全方位评价中核心素养、工作业绩、个人特长和组织评议四者间的逻辑关系^[14]。其中,核心素养是新时代辅导员履职尽责的基础,充分体现其政治素质、道德修养、专业能力等个人综合能力;工作业绩则反映其工作成效和岗位贡献,属于显性评价内容;个人特长强调个体的跨岗位能力与发展潜力,是对评价体系的补充与延展;组织评议则为多元主体视角的反馈机制,有助于提升评价的公平性与科学性。在实践中,应根据不同辅导员的专业背景、能力结构与岗位需求,动态调整评价权重,形成多元化的评估模型。例如,对于在学生管理方面能力不足、但在行政事务中表现突出的辅导员,可通过制度性安排实现岗位再分配,避免“一刀切”式的评价误伤,实现人岗匹配与个性发展共促。最终,通过管理评价体系“个性定制”,高校能够实现辅导员管理的科学化、精准化与人本化,推动辅导员队伍高质量发展。

(四)健全辅导员考核评价反馈机制

现有辅导员考评体系的反馈机制缺位,核心在于考评过程与个体发展的制度性割裂以及对

反馈价值的忽视。为激活辅导员的发展潜力与内在动力,亟需重构考评反馈机制。

“制度的生命力在于执行,高校辅导员职业成就的高低需要科学的制度安排和合理的队伍结构来支撑”^[15]。高校辅导员考核评价体系的良性运行,本质上依赖于“评估—反馈—改进”闭环机制的系统建构。研究表明,科学的考核效能需突破单一评价模式,通过专业化反馈系统将考核结果转化为动态发展动能。具体而言,考核结束后形成的多维反馈信息需兼具诊断性与建设性,既精准识别辅导员的优势领域与待改进维度,又配套可操作的提升方案。例如,针对能力短板设计专项培训与专题研讨,并通过职业发展追踪档案实现阶段性评价与长期规划的有机衔接。此过程不仅推动考评体系从管理工具向发展平台转型,更为激励机制的精准实施奠定数据基础。

在完善考核反馈机制的基础上,需同步建立“以绩定奖”的差异化激励体系,形成“评价—反馈—激励”的联动效应。对表现优异的辅导员,可通过优先晋升、专项研修、绩效奖励等多元方式强化正向激励。值得关注的是,激励设计需遵循“三全育人”的价值导向,将物质奖励与精神赋能相结合。例如,通过设立“优秀育人案例奖”等荣誉表彰,在满足职业发展需求的同时深化辅导员的育人使命感,使考核结果真正转化为推动“三全育人”落地的实践力量。

高校辅导员育人激励机制的构建需以系统性思维整合多维制度要素。从顶层设计层面,确立以生为本的核心原则,在岗位职责、绩效指标中嵌入育人目标,形成职业发展与学生成长的协同机制。在结构维度上,需构建层次化激励路径以助力辅导员职业能力阶梯式跃升:针对职业初期的辅导员提供“新入职教师培养计划”,对骨干力量设立“发展基金”支持创新实践,为专家型人才搭建“工作室”平台。此外,通过校院领导联系制度、优秀经验共享机制等组织文化浸润,可强化育人共同体的制度认同,最终形成“考核牵引—激励驱动—生态支持”的可持续发展机制。这一逻辑链条的贯通,标志着辅导员队伍建设从工具理性向价值理性的深层转向。

四、结语

通过系统解构“三全育人”理念下高校辅导员考核评价机制的内在逻辑,揭示辅导员群体在落实立德树人根本任务中的枢纽作用及其面临的制度性挑战。实践证明,辅导员的工作成效直接影响育人质量。然而,现行辅导员考核评价机制存在协同缺位、结构性失衡、考评同质化和反馈缺位等问题,制约了辅导员队伍的专业发展和育人效能的提升。

为此,高校应进一步明确辅导员考核评价的目标与主体单位,完善评价体系设计,健全实施反馈机制。系统实施上述改革举措,以全面性为基本维度、客观性为核心原则、公正性为价值基准,建构多维复合型考核评价体系,形成对辅导员职业发展的正向激励效应。这种制度创新不仅能够有效激活辅导员群体的职业能动性,通过专业能力进阶机制促进育人工作提质增效,同时还为高校构建了“评价—发展”良性互动生态。

当前,我国高等教育发展进入全面建设高等教育强国的关键阶段,构建科学化考核评价机制既是实现“三全育人”理念的关键制度载体,更是新时代落实“立德树人”根本任务的必由之路,其持续优化将对教育强国建设形成强大动力。

参考文献

- [1] 杨会科,张丹丹.“三全育人”视域下大学生系统化学习习近平新时代中国特色社会主义思想的路径探究[J].文教资料,2022(4):63-66.
- [2] 武贵龙.奏响“三全育人”最强音[N].光明日报,2019-02-26(6).
- [3] 张娅婧.新时期高校德育教育实效性研究[D].济南:山东大学,2015.
- [4] 邓婧.高校辅导员立德树人的新时代职责及其践履研究[D].贵阳:贵州师范大学,2025.

- [5] 李新华. 价值、困境与优化:新时代高校谈心谈话育人的三重审视[J]. 盐城师范学院学报(人文社会科学版), 2024, 44(5): 73-79.
- [6] 陈虹, 潘玉腾. 立德树人视域下高校心理育人价值及其实现路径[J]. 思想理论教育, 2019(5): 86-89.
- [7] 刘健康. 辅导员在高校“三全育人”中的角色定位与实现路径[J]. 教育理论与实践, 2024, 44(3): 43-47.
- [8] 王彦庆, 刘佳鑫. “三全育人”视域下高校辅导员的角色定位与实现路径[J]. 黑龙江高教研究, 2021, 39(11): 143-147.
- [9] 杨方. 新时代高校辅导员就业指导服务能力优化路径分析[J]. 盐城工学院学报(社会科学版), 2023, 36(6): 92-95.
- [10] 连鑫鑫. 教育数字化背景下高校辅导员工作模式的挑战与应对[D]. 成都: 四川师范大学, 2024.
- [11] 方安豪, 陈秋妙, 郑婷文. “三全育人”视域下高校辅导员实践育人创新研究[J]. 才智, 2025(4): 137-140.
- [12] 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.
- [13] 林继昌. 高校辅导员廉洁从业评价体系构建[J]. 大学, 2024(19): 141-144.
- [14] 盛知恒. 新时代高校辅导员核心素养管理评价体系构建研究[J]. 高校辅导员, 2023(1): 34-38.
- [15] 赵秀娟, 张明志. 论高校辅导员职业价值的逻辑意蕴与实践观照[J]. 思想教育研究, 2023(3): 133-138.

Analysis of the Evaluation Mechanism for College Counselors from the Perspective of “Three-All Education”

LI Gonghua¹, YANG Sai²

(1. School of History, Shandong University, Jinan, Shandong, 250100, China;

2. School of Archaeology, Shandong University, Jinan, Shandong, 250100, China)

Abstract: The “Three-All Education” is an inherent requirement and strategic measure for implementing the fundamental task of fostering virtue through education. College counselors serve as a principal force in accomplishing this mission. And their performance evaluation system impacts the effectiveness and quality of the “Three-All Education” in colleges and universities. Currently, the evaluation mechanism faces problems, such as unclear connotation, lack of stakeholder involvement, and imperfect assessment system. In order to establish a scientific and rational evaluation system for counselors, we should adhere to the principle of “Three-All Education”, clarifying evaluation objectives and responsible entities, improving the design of the evaluation system, and refining implementation and feedback mechanism. This will offer incentives for counselors and lay a solid foundation for cultivating well-rounded socialist builders and successors.

Key words: Three-All Education; college counselors; evaluation system; counselor development; building a leading country in education

〔责任编辑:陈济平〕