

基于“三全育人”视域下的高职院校“五育”工作绩效考评 机制研究

靳 宁

北京交通运输职业学院 北京 100121

摘 要:针对“三全育人”工作考评机制现有研究较少的现状,为健全立德树人落实机制,构建德智体美劳全面高水平的人才培养教育体系,本文通过研究得出成立“三全育人、五育并举”工作实施成果绩效考核工作专班,构建“三全育人、五育并举”多元协同分工责任制,建立“三全育人、五育并举”工作的关键任务GS指标考核体系,设置“三全育人、五育并举”专项奖励等举措,可使学校各部门的“五育”工作形成合理,“三全育人”工作实现可持续发展。

关键词:“三全育人”;高职院校;考评机制

1. 研究背景

2018年,习近平总书记在全国教育大会上发表重要讲话,强调要健全立德树人落实机制、要努力构建德智体美劳全面高水平的人才培养教育体系,这给高职院校开展“三全育人”工作提出了全新目标。现有针对高职院校“三全育人、五育并举”工作开展成效的研究中,对全校各部门、各层级开展“三全育人”工作的考评机制以及直接管理和混合管理相结合的管理机制研究较少。因此本文通过模型构建法高职院校三全育人、五育并举”工作实施成果绩效考核内容展开研究。

2. 研究内容

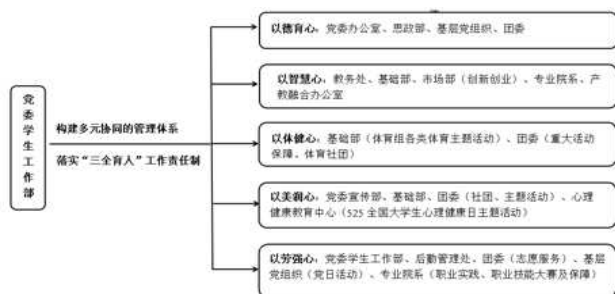
2.1 成立“三全育人、五育并举”工作实施成果绩效考核工作专班

立足学校办学实际,做好“三全育人、五育并举”工作的顶层设计,保持“三全育人”总体设计的统一性和“五育”工作实施开展的协同性。学校管理层只有引导各部门形成育人合力,精心设计和规划多部门协同“三全育人”的落地举措,才能保证“五育”工作的顺利开展。因此本文认为学校党委应牵头成立“三全育人、五育并举”工作实施成果绩效考核工作专班。组成人员中校党委书记、校长任组长。纪委书记、主管学生工作副校长、主管教学工作副校长任常务副组长。党委学生工作部主管领导任副组长,“五育”实施部门主管领导及相关业务工作主要负责人任成员。通过建立绩效考核专班,合力构建科学合理的工作实施成果绩效考

核体系,建立各部门协作常态机制,使“三全育人”工作实现可持续发展。

2.2 构建“三全育人、五育并举”多元协同分工责任制

本文经过充分的前期实际调研和文献研究后,提出高校党委应将承担学生综合管理与服务的党委学生工作部设立为“三全育人”工作的统筹实施主体,在“三全育人、五育并举”工作实施成果绩效考核工作专班的整体领导下,统筹各职能部门建立多元协同的“三全育人”管理运行体系。落实意识形态及“三全育人”工作责任制的相关内容,充分发挥各部门、各岗位的育人积极性和能动性,促进育人工作的深入开展。还将“五育”按照功能及效果进行分类,分为“以德育心”、“以智慧心”、“以体健心”、“以美润心”、“以劳强心”等五个指标维度,并结合全校各部门、各岗位的工作职责和育人对象的不同,在新构建的“三全育人”多元协同管理体系中合理分配工作职责,避免出现各部门对五育中的某一项“扎堆”开展,而其他项几乎没有开展的不均衡现象或是五育资源浪费等情况,以此使各部门相互配合、多元协同践行“三全育人”笃实“五育并举”工作。具体分工参照如图所示:



2.3 建立“三全育人、五育并举”工作的关键任务GS指标考核体系

每学期末，绩效考核工作专班组长组织成员召开“三全育人、五育并举”工作实施成果专题研讨会，针对下一学期“五育”的重点工作任务进行集中研讨和商定。然后由党委学生工作部对研讨内容进行梳理，并组织“五育”维度下的相关部门结合工作实际填报下一学期计划开展的任务项目名称、计划开展工作频数、工作任务级别等信息，由党委学生工作部收集整理并审核；最后党委学生工作部将整体计划任务信息，上报“三全育人、五育并举”工作实施成果绩效考核工作专班审批。审批通过后在下一个新学期实施开展，并由党委学生工作部在开展过程中进行节点督办和任务数据的更新。每学期末由党委学生工作部结合各部门填报的“三全育人、五育并举”工作实施成果绩效考核验收“五育”工作的实际开展情况，为绩效考核相关指标的完成结果针对进行量化赋分并运用“三全育人、五育并举”工作绩效考核公式计算考核结果，最终将考核结果和综合评价上报绩效考核工作专班审批。

本文依据职业院校的办学特点，坚持以德为先、以劳为重、以智为基、以体为本、以美为彩，构建测评全校相关职能部门开展“三全育人、五育并举”工作进展和实施成果的考评体系。本文认为影响“三全育人、五育并举”工作的因素有很多，但在本次研究中仅将学生参与比例和工作频数作为首要影响因素展开研究。因此本文将“三全育人、五育并举”工作的关键任务GS指标考核维度设定为任务级别、学生参与比例和工作频数。结合育人工作开展实际，为提升“三全育人”工作效果，着重提高学生参与“五育”工作的热情，使“五育”工作开展更加具有影响力和普适性，本文还强调“五育”工作的学生参与比例权重高于工作开展的频次数量。并在研究过程中假设学生参与比例的权重系数为，工作频数的考核权重系数为，本文中架设。任务级别设

为 T_n ($n=1,2,3,\dots$ 。假设二级院系为 T_1 级，学校为 T_2 级，省部级为 T_3 级，全国为 T_4 级，且 $T_1 < T_2 < T_3 < T_4$)。

本文假设各部门的最终绩效考核结果为 μ ；此任务项目的学生参与比例量化成绩为 γ ；此任务项目的工作频数量化成绩为 η ；保护各部门的主动创新精神、鼓励相关教师结合自身岗位职责和优势，在“三全育人、五育并举”工作实际开展过程中，积极担当作为、勇挑重担、改革创新，本文在绩效考核中设立鼓励创新保护系数为 θ_n 。正常情况下，鼓励创新保护系数 θ_n 为1.0，不会影响加减分结果；只有当某项任务工作设置了大于1.0的鼓励创新保护系数，才会影响该项任务的绩效考核总成绩。因此，某一指标维度下的部门绩效考核成绩由任务级别、学生参与比例、工作频数、鼓励创新保护系数、学生参与比例的考核权重系数、工作频数的考核权重系数等因素影响。综上所述，各部门绩效考核成绩公式为

$$\mu = T_n \times (\gamma \times \alpha + \eta \times \beta) \times \theta_n$$

某项任务的学生参与比例量化成绩 γ 和工作频数量化成绩 η 的认定需要党委学生工作部结合任务项目的内容和任务级别进行综合评判并在本学期整体工作开展前公布评判标准。当某个部门上报了某一项任务项目的情况和任务级别后，党委学生工作部应根据任务情况，结合常规性活动或专项活动的特点，科学合理的设定此任务的学生参与比例和工作频数量化基准分，上限最高分，下限最低分，最终针对实际开展情况匹配对应的得分。例如，在以劳强心维度下，后勤服务中心计划开展劳动教育的常规性校级工作项目，根据常规性校级活动频次多、人员普及广的特点。可设定学生参与比例达到60%至80%时，学生参与比例量化成绩 γ 为基准合格分80分；学生参与比例达到80%以上量化成绩 γ 上限最高分为100分；学生参与比例在30%至60%（不包含60%）之间量化成绩 γ 上限最高分60分，学生参与比例在30%以下，此项不得分按考核未达标处理。可设定工作频数 η 按照常规性活动每月开展1次计算，每学期共计开展4次可得到基准合格分数 η 为80分。开展2-3次工作频数 η 最高得60分，5次及以上 η 上限最高分为100分；2次以下此项不得分按考核未达标处理。绩效考核公式中的 α 、 β 、 θ_n 、 T_n 等系数的数值认定需绩效考核工作专班与党委学生工作部结合实际情况，共同商讨界定。“三全育人、五育并举”工作实施成果绩效考核表内容如表1所示。

表 1 “三全育人、五育并举”工作实施成果绩效考核表

序号	指标维度	任务项目	任务级别 T	学生参与比例 *	工作频数 *
1	以德育心				
2	以劳强心				
3	以智慧心				
4	以体健心				
5	以美润心				

2.4 设置“三全育人、五育并举”专项奖励

为切实发挥好绩效奖金的基本保障和激励导向功能,营造和谐的“三全育人”工作氛围。本文建议在具体实践中将各部门绩效考核成绩结果作为部门整体预算和本部门评先推优的重要依据。对“三全育人、五育并举”工作实施成果绩效考核成绩排名领先的部门给予通报表扬,对绩效考核成绩排名落后的部门及时与部门负责人或此项工作的牵头人进行提醒谈话,从而助力该部门进一步改进工作,提升“三全育人、五育并举”效果。还建议给绩效考核成绩排名领先的部门,多奖励一定金额的新一年度部门预算,激励各部门保质保量开展形式多样的“五育”工作。对于绩效考核成绩排名领先的部门五育工作牵头负责人也可以专设一次性年度优秀育人工作者奖励。

3. 总结

通过成立“三全育人、五育并举”工作实施成果绩效

考核工作专班,精心设计和规划多部门协同“三全育人”的落地举措。设立党委学生工作部为“三全育人”工作的统筹实施主体,根据多元协同的工作理念,给相关部门按照“五育”的功能及效果划分工作任务与职责,运用关键任务 GS 指标考核办法量化各部门“三全育人,五育并举”工作实施成果,设置专门的“三全育人、五育并举”专项奖励,激励各部门保质保量开展形式多样的“五育”工作。以此健全立德树人落实机制,构建德智体美劳全面高水平的人才培养教育体系。

参考文献

- [1] 唐星星,施晓蓉,徐粤宇等.新时代高校“五育并举”大学生综合素质测评体系构建——以湖南工程学院为例[J].湖南工程学院学报(社会科学版),2023,33(03):113-118.
- [2] 白广田.基于岗位职责 KPI 和关键任务 GS 的职能部门多维度全员绩效考核实践[J].石油组织人事,2022(09):41-48.
- [3] 蒋艾.基于岗位职责的 C 公司 M 事业部员工绩效考核研究[D].中国石油大学(华东),2015.

基金项目:

北京交通运输职业学院科研基金支持项目 BJJY2022C209