

基于 AHP 的辅导员成熟度评价及工作提升

——以安徽中医药大学为例

王 满, 张 博

(安徽中医药大学, 安徽 合肥 230012)

摘 要: 建设专业化、职业化的辅导员队伍是贯彻落实高校立德树人根本目标的关键。辅导员工作具有较强的随机性、复杂性、不可预测性, 且涉及大学生成长成才的全过程。构建科学的辅导员工作评价体系是新时期辅导员工作质量提升的内在要求。运用层次分析法建立 4 个一级指标、25 个二级指标的辅导员成熟度评价模型, 再使用模糊判断矩阵进行实证分析, 并通过成熟度评价, 可以进一步了解辅导员工作的不足与短板, 并提出针对性建议, 即: 顶层设计, 明确定位, 激发动力; 不忘初心, 牢把思想关; 注重内涵建设, 打造活力队伍; 树立互联网思维等措施, 以提升高校辅导员工作水平。

关键词: 高校辅导员; 辅导员工作评价; 成熟度评价; 辅导员评价体系

基金项目: 安徽省教育厅安徽省高校优秀青年人才支持计划项目 (gxyq2018024); 2019 年全国中医药高等教育学会学生工作研究会第二十六届年会科研项目 (XGNH2019-C09); 安徽中医药大学人文社会科学研究项目 (2019rwyb11)

作者简介: 王满, 安徽中医药大学人文与国际教育交流学院辅导员, 讲师, 硕士, 主要从事学生思想政治教育研究; 张博, 安徽中医药大学人文与国际教育交流学院党总支副书记, 副教授, 硕士, 主要从事高校辅导员队伍建设研究。

中图分类号: G6451.8 **文章编号:** 1007-8606(2021)02-0055-08 **收稿日期:** 2020-02-01

DOI: 10.19411/j.cnki.1007-8606.2021.02.008 **文献标志码:** A

一、研究背景

高校辅导员作为大学生成长成才道路上的指引者和人生导师, 具有教师和管理人员双重身份, 肩负着立德树人的历史使命, 对于大学生的思想政治素质、道德修养以及身心健康状况的影响至关重要。辅导员队伍的职业化、专业化、现代化、专家化建设是提升高校思想政治教育工作质量^[1]、实现科教强国的必然路径。然而, 由于辅导员工作的特殊性, 高校对于辅导员工作职能定位相对模糊, 在实际工作中缺乏精细化、可操作性强的专业化提升路径, 相应的章程以及规章制度尚不完备等导致辅导员队伍流动性大, 部分辅导员甚至把辅导员工作当成转为专职行政和教学人员的跳板, 辅导员队伍呈现被动的年轻化趋势。^[2] 辅导员工作的初心和使命是做触及大学生思想和灵魂的工作。辅导员队伍的年轻化和高流动性为高校辅导员工作带来新鲜血液、新动能的同时也带来了一定的威胁与挑战。辅导员的工作职责范围较为宽泛, 工作内容、层次较多, 影响因素复杂, 一般的考核评价方法很难从总体上系统科学地评价高校辅导员工作的全过程, 因此为随机性、复杂性、不可预测性强的辅导员工作制定合理的评价标准体系, 科学判断辅导员素质发展水平, 稳定辅导员队伍, 实现辅导员队伍的职业化、专业化、现代化、专家化建设, 十分必要。

二、辅导员成熟度评价的意义

1. 完善新形势下辅导员工作评价考核机制。根据马洛斯需求层次理论, 人在实现生理、安全、情感、尊重等需求基础上的最高需求是自我实现。系统、科学地评价辅导员工作成熟度与辅

导员工作的质量等级是完善新形势下辅导员工作评价考核机制，满足高校辅导员自我实现需求的必然要求。辅导员在职业发展道路上具有专业、管理双通道发展模式，专业通道可以走助教、讲师、副教授、教授这一路线，管理通道可以走院系团委（团总支）书记、院系副书记、院系书记、学校领导这一路线，但无论哪一种通道模式，由于辅导员工作的核心竞争力以及显、隐性竞争要素和其他的教师、管理岗位都有一定的区别，迫切需要科学、可行的评价考核机制而不是采取一刀切、笼统式的评判模式。

2. 新时期辅导员工作质量提升的内在要求。高校辅导员工作的质量关乎高校“培养什么样的人、如何培养人、为谁培养人”这一根本问题。伴随着中国特色社会主义的新征程，处于不断动态变化中的高校学生思想政治教育工作也踏上了新的长征路，需要辅导员在把握好事物发展变化一般规律的基础上以马克思主义理论武装头脑，因事而化、因时而进、因势而新，科学分析解决具体问题。新时期辅导员工作能力体系多维，包含平面形态以及层级形态，需要情意、知识、技能等多重职业能力要素支撑，辅导员工作质量的提升需要以问题为导向找到相应对策，以时代需求为背景分析挑战与机遇，归因问题与痛点，与时俱进，不断适应辅导员工作实际，不断适应辅导员工作专业化、职业化、现代化进程，贴近辅导员工作实际情况，从理论到实际、从特殊到一般、从定性考核到定量评价，科学判断辅导员工作，切实提高新时期辅导员工作质量。

三、高校辅导员成熟度评价

1. 成熟度评价模型。成熟度评价模型在管理学领域用以评价项目在组织运行过程中的总体管理水平和成熟程度，可以在定性分析的基础上定量判断被评价样本的成熟等级。国内外常用的成熟度评价模型包括 DMM 模型、K-FMMM 模型、OPM3 模型、CMM 模型、AHP 模型等，已有文献报道将成熟度评价模型用以评价高校学生党建工作、判断高校学科建设过程中各成员绩效、精准认定高校贫困生等级等^[3-5]，本研究在现有成熟度评价模型基础上，结合新时期高校辅导员工作新特点，选取多层次评价指标，使用 AHP 建立高校辅导员工作层次分析模型，判断辅导员工作成熟度并制定针对性工作建议，以期提高新时期高校辅导员工作水平。

2. 确定高校辅导员工作评价因素、评价等级集。（1）高校辅导员工作评价因素集的确定。《普通高等学校辅导员队伍建设规定》明确规定辅导员具有教师和管理人员双重身份，肩负学生日常事务管理、思想政治教育、班级党团建设、危机事件应对等多重职责。^[6] 本文结合上述规定以及高校辅导员工作实际，坚持辅导员个人能力提升与学生获得感、满意度并重原则，遵从定性与定量并重的原则，选取高校辅导员工作 4 个关键环节作为一级评价指标 B，25 个要素作为二级评价 C 指标^[7]，具体见表 1。

表 1 辅导员成熟度 A 评价指标体系表

一级指标 B	德 B1	能 B2	勤 B3	绩 B4
二级指标 C	政治素质 C1	教育培训能力 C5	爱岗敬业 C13	学风班风面貌好 C18
	思想品德 C2	心理健康教育与咨询能力 C6	深入课堂 C14	朋辈引领作用强 C19
	法纪意识 C3	科研能力 C7	深入宿舍 C15	第二课堂成效显著 C20
	工作纪律 C4	创新发展能力 C8	关爱学生 C16	创新创业效果显著 C21
		开展职业规划能力 C9	工作记录 C17	网络思政建设成效显著 C22
		危机干预能力 C10		就业工作成效显著 C23
		公文写作能力 C11		日常工作有序开展 C24
		语言表达能力 C12		自身建设不断提高 C25

高校辅导员工作成熟度评价的关键环节因素集为： $A = (\text{德 } B1, \text{能 } B2, \text{勤 } B3, \text{绩 } B4)$ ； $B1 = (\text{政治素质 } C1, \text{思想品德 } C2, \text{法纪意识 } C3, \text{工作纪律 } C4)$ ； $B2 = (\text{教育培训能力 } C5, \text{心理健康教育与咨询}$

能力 C6,科研能力 C7,创新发展能力 C8,开展职业规划能力 C9,危机干预能力 C10,公文写作能力 C11,语言表达能力 C12);勤 B3 = (爱岗敬业 C13,深入课堂 C14,深入宿舍 C15,关爱学生 C16,工作记录 C17);绩 B4 = (学风班风面貌好 C18,朋辈引领作用强 C19,第二课堂成效显著 C20,创新创业效果显著 C21,网络思政建设成效显著 C22,就业工作成效显著 C23,日常工作有序开展 C24,自身建设不断提高 C25);其中 B 为一级指标,C 为二级指标。

(2) 高校辅导员工作评价等级的确定。将高校辅导员成熟度评价分为 5 个等级,即评价集 $S = (\text{探索阶段 } S1, \text{发展阶段 } S2, \text{整合阶段 } S3, \text{优化阶段 } S4, \text{创新阶段 } S5)$ 。

3. 评价指标权重的确定。根据高校辅导员工作成熟度评价的因素、等级集确定决策目标层、中间要素层以及备选方案层因子,备选方案层因子表示辅导员工作成熟度具体指标。根据专家判断确定各指标两两间重要性程度,比例标度值见表 2。根据层次结构分析模型以及比例标度值建立辅导员成熟度一级指标以及各二级指标矩阵,见表 3、表 4、表 5、表 6、表 7。

表 2 比例标度值

标度值	两元素间的重要性比较
9	绝对重要 / 有优势
7	十分重要 / 有优势
5	比较重要 / 有优势
3	稍微重要 / 有优势
1	同样重要
8、6、4、2 为上述重要性标度中间值	

表 3 辅导员成熟度一级指标矩阵表

一级指标	德 B1	能 B2	勤 B3	绩 B4	W_i (权重)
德 B1	1	5	1	2	0.398
能 B2	1/5	1	1/2	1	0.120
勤 B3	1	2	1	2	0.315
绩 B4	1/2	1	1/5	1	0.157

表 4 一级指标德 B1 各因子矩阵表

德 B1	C1	C2	C3	C4	W_i (权重)
C1	1	1	1	1	0.250
C2	1	1	1	1	0.250
C3	1	1	1	1	0.250
C4	1	1	1	1	0.250

表 5 一级指标能 B2 各因子矩阵表

能 B2	C5	C7	C6	C8	C12	C11	C10	C9	W_i (权重)
C5	1	4	2	1/4	1	3	1/6	2	0.110
C6	1/2	2	1	1/3	1	3	1/4	3	0.095
C7	1/4	1	1/2	1/5	1/3	1/2	1/4	2	0.048
C8	4	5	3	1	1/2	3	1/2	4	0.187
C9	1/2	1/2	1/3	1/4	1/3	3	1/6	1	0.051
C10	6	4	4	2	3	5	1	6	0.316
C11	1/3	2	1/3	1/3	1/4	1	1/4	1/3	0.045
C12	1	3	1	2	1	4	1/3	3	0.147

表 6 一级指标勤 B3 各因子矩阵表

勤 B3	C14	C13	C15	C16	C17	W_i (权重)
C13	2	1	3	1/3	2	0.224
C14	1	1/2	1/2	1/4	4	0.134
C15	2	1/3	1	1/2	2	0.157
C16	4	3	2	1	5	0.415
C17	1/4	1/2	1/2	1/5	1	0.070

表 7 一级指标绩 B4 各因子矩阵表

绩 B4	C18	C20	C24	C19	C25	C21	C23	C22	W _i (权重)
C18	1	3	3	1	4	2	1	3	0.206
C19	1	2	7	1	5	3	2	2	0.246
C20	1/3	1	2	1/2	2	2	1/2	2	0.110
C21	1/2	1/2	2	1/3	1/2	1	1/2	2	0.082
C22	1/3	1/2	2	1/2	1	1/2	1/3	1	0.069
C23	1	2	2	1/2	3	2	1	3	0.166
C24	1/3	1/2	1	1/7	1/2	1/2	1/2	1/2	0.048
C25	1/4	1/2	2	1/5	1	2	1/3	1	0.073

表 8 调查表各二级指标成熟等级分布

二级指标	S1	S2	S3	S4	S5
C1	19	58	97	93	113
C2	15	61	64	128	112
C3	9	48	78	134	111
C4	12	31	67	168	102
C5	67	70	91	55	97
C6	51	73	80	106	70
C7	51	66	78	93	92
C8	55	121	98	65	41
C9	99	133	51	67	30
C10	55	173	78	64	10
C11	34	156	51	49	90
C12	65	102	129	65	19
C13	10	65	108	102	95
C14	19	56	121	68	116
C15	27	98	100	78	77
C16	39	72	98	98	73
C17	28	55	127	91	79
C18	99	134	84	40	23
C19	88	105	68	27	92
C20	110	128	91	34	17
C21	39	138	55	74	74
C22	66	91	87	91	45
C23	61	89	105	89	36
C24	42	71	91	103	73
C25	59	93	70	80	78

使用层次分析软件 yaahp10.1 分别对上述判断矩阵进行一致性检验：辅导员成熟度 A ($\lambda_{\max}=4.107$, $CR=0.040<0.1$)；一级指标德 B1 ($\lambda_{\max}=4.000$, $CR=0.000<0.1$)；能 B2 ($\lambda_{\max}=8.846$, $CR=0.086<0.1$)；勤 B3 ($\lambda_{\max}=5.424$, $CR=0.095<0.1$)；绩 B4 ($\lambda_{\max}=8.415$, $CR=0.042<0.1$)。判断矩阵的一致性比率 (CR) 均小于 0.1，满足一致性判断标准，说明判断矩阵可行。二级指标：C1—C25 的综合权重评分分别为 $W_i=(0.100, 0.100, 0.100, 0.100, 0.014, 0.012, 0.006, 0.024, 0.007, 0.041, 0.006, 0.019, 0.071, 0.042, 0.049, 0.131, 0.022, 0.033, 0.039, 0.017, 0.013, 0.011, 0.026, 0.008, 0.011)$ 。

4. 高校辅导员工作成熟度评价。运用上述层次分析模型对安徽中医药大学辅导员工作成熟

度进行评价,使用层次分析软件 yaahp10.1 设计调查表对辅导员成熟度评价进行“群决策”,共发出 400 份“群决策”调查表,实际回收 380 份包括职能部门行政人员、思想政治课程教师、专业课教师、学生的有效“群决策”调查表,回收率为 95%,判断该校辅导员工作各二级指标相对应成熟等级分布见表 8。

(1) 对辅导员一级指标德 B1 的判断。根据调查结果可知,辅导员成熟度层次的一级指标德的评价集:政治素质 $C1 = (0.050, 0.153, 0.255, 0.245, 0.297)$;思想品德 $C2 = (0.039, 0.161, 0.168, 0.337, 0.295)$;法纪意识 $C3 = (0.024, 0.126, 0.205, 0.353, 0.292)$;工作纪律 $C4 = (0.032, 0.082, 0.176, 0.442, 0.268)$ 。据此可构建模糊判断矩阵:

$$S1 = \begin{bmatrix} 0.050 & 0.153 & 0.255 & 0.245 & 0.297 \\ 0.039 & 0.161 & 0.168 & 0.337 & 0.295 \\ 0.024 & 0.126 & 0.205 & 0.353 & 0.292 \\ 0.032 & 0.082 & 0.176 & 0.442 & 0.268 \end{bmatrix}$$

辅导员成熟度德 B1 的 4 个二级指标权重分布为 $W_i = (0.250, 0.250, 0.250, 0.250)$,归一化处理辅导员成熟度德 B1 模糊判断矩阵可得成熟度等级分布德 $B1 = (0.036, 0.130, 0.201, 0.344, 0.288)$,由此可知辅导员成熟度一级指标德处于优化进步阶段。

(2) 对辅导员一级指标能 B2 的判断。根据调查结果可知,辅导员成熟度层次的一级指标能的评价集:教育培训能力 $C5 = (0.176, 0.184, 0.239, 0.145, 0.255)$;心理健康教育与咨询能力 $C6 = (0.134, 0.192, 0.211, 0.279, 0.184)$;科研能力 $C7 = (0.134, 0.174, 0.205, 0.245, 0.242)$;创新发展能力 $C8 = (0.145, 0.318, 0.258, 0.171, 0.108)$;开展职业规划能力 $C9 = (0.261, 0.350, 0.134, 0.176, 0.079)$;危机干预能力 $C10 = (0.145, 0.455, 0.205, 0.168, 0.026)$;公文写作能力 $C11 = (0.089, 0.411, 0.134, 0.129, 0.237)$;语言表达能力 $C12 = (0.171, 0.268, 0.339, 0.171, 0.050)$ 。据此可构建模糊判断矩阵:

$$S2 = \begin{bmatrix} 0.176 & 0.184 & 0.239 & 0.145 & 0.255 \\ 0.134 & 0.192 & 0.211 & 0.279 & 0.184 \\ 0.134 & 0.174 & 0.205 & 0.245 & 0.242 \\ 0.145 & 0.318 & 0.258 & 0.171 & 0.108 \\ 0.261 & 0.350 & 0.134 & 0.176 & 0.079 \\ 0.145 & 0.455 & 0.205 & 0.168 & 0.026 \\ 0.089 & 0.411 & 0.134 & 0.129 & 0.237 \\ 0.171 & 0.268 & 0.339 & 0.171 & 0.050 \end{bmatrix}$$

辅导员成熟度能 B2 的 8 个二级指标权重分布为 $W_i = (0.110, 0.095, 0.048, 0.187, 0.051, 0.316, 0.045, 0.147)$,归一化处理 B2 模糊判断矩阵可得成熟度等级分布能 $B2 = (0.154, 0.326, 0.232, 0.180, 0.108)$,由此可知辅导员成熟度一级指标能处于发展进步阶段。

(3) 对辅导员一级指标勤 B3 的判断。根据调查结果可知,辅导员成熟度层次的一级指标勤的评价集:爱岗敬业 $C13 = (0.026, 0.171, 0.284, 0.268, 0.250)$;深入课堂 $C14 = (0.050, 0.147, 0.318, 0.179, 0.305)$;深入宿舍 $C15 = (0.071, 0.258, 0.263, 0.205, 0.203)$;关爱学生 $C16 = (0.103, 0.189, 0.258, 0.258, 0.192)$;工作记录 $C17 = (0.074, 0.145, 0.334, 0.239, 0.208)$ 。据此可构建模糊判断矩阵:

$$S_3 = \begin{pmatrix} 0.026 & 0.171 & 0.284 & 0.268 & 0.250 \\ 0.050 & 0.147 & 0.318 & 0.179 & 0.305 \\ 0.071 & 0.258 & 0.263 & 0.205 & 0.203 \\ 0.103 & 0.189 & 0.258 & 0.258 & 0.192 \\ 0.074 & 0.145 & 0.334 & 0.239 & 0.208 \end{pmatrix}$$

辅导员成熟度勤 B3 的 5 个二级指标权重分布为 $W_i = (0.224, 0.134, 0.157, 0.415, 0.070)$ ，归一化处理 B3 模糊判断矩阵可得成熟度等级分布勤 B3 = (0.072, 0.187, 0.278, 0.240, 0.223)，由此可知辅导员成熟度一级指标勤处于整合管理阶段。

(4) 对辅导员一级指标绩 B4 的判断。根据调查结果可知，辅导员成熟度层次的一级指标绩的评价集：学风班风面貌好 C18 = (0.261, 0.353, 0.221, 0.105, 0.061)；朋辈引领作用强 C19 = (0.232, 0.276, 0.179, 0.071, 0.242)；第二课堂成效显著 C20 = (0.289, 0.337, 0.239, 0.089, 0.045)；创新创业效果显著 C21 = (0.103, 0.363, 0.145, 0.195, 0.195)；网络思政建设成效显著 C22 = (0.174, 0.239, 0.229, 0.239, 0.118)；就业工作成效显著 C23 = (0.161, 0.234, 0.276, 0.234, 0.095)；日常工作有序开展 C24 = (0.111, 0.187, 0.239, 0.271, 0.192)；自身建设不断提高 C25 = (0.155, 0.245, 0.184, 0.211, 0.205)。据此可构建模糊判断矩阵：

$$S_4 = \begin{pmatrix} 0.261 & 0.353 & 0.221 & 0.105 & 0.061 \\ 0.232 & 0.276 & 0.179 & 0.071 & 0.242 \\ 0.289 & 0.337 & 0.239 & 0.089 & 0.045 \\ 0.103 & 0.363 & 0.145 & 0.195 & 0.195 \\ 0.174 & 0.239 & 0.229 & 0.239 & 0.118 \\ 0.161 & 0.234 & 0.276 & 0.234 & 0.095 \\ 0.111 & 0.187 & 0.239 & 0.271 & 0.192 \\ 0.155 & 0.245 & 0.184 & 0.211 & 0.205 \end{pmatrix}$$

辅导员成熟度绩 B4 的 8 个二级指标权重分布为 $W_i = (0.206, 0.246, 0.110, 0.082, 0.069, 0.166, 0.048, 0.073)$ ，归一化处理辅导员成熟度绩 B4 模糊判断矩阵可得成熟度等级分布绩 B4 = (0.206, 0.290, 0.214, 0.149, 0.141)，由此可知辅导员成熟度一级指标绩处于发展进步阶段。

(5) 对辅导员工作成熟度的评价。辅导员成熟度一级评价指标德、能、勤、绩判断矩阵：

$$S_5 = \begin{pmatrix} 0.036 & 0.130 & 0.201 & 0.344 & 0.288 \\ 0.154 & 0.326 & 0.232 & 0.180 & 0.108 \\ 0.072 & 0.187 & 0.278 & 0.240 & 0.223 \\ 0.206 & 0.290 & 0.214 & 0.149 & 0.141 \end{pmatrix}$$

辅导员成熟度一级评价指标德、能、勤、绩权重分布为 $W_i = (0.398, 0.130, 0.315, 0.157)$ ，归一化处理辅导员成熟度德、能、勤、绩判断矩阵可得辅导员成熟度等级分布为(0.089, 0.199, 0.232, 0.259, 0.221)，由此可知辅导员成熟度总体处于优化进步阶段。

四、辅导员工作提升建议

本研究使用层次分析法分析了高校辅导员工作的德、能、勤、绩等多个维度，并根据职能部门行政人员、思想政治课程教师、专业课教师、学生的“群决策”结果构建了模糊判断矩阵，判断结果显示安徽中医药大学辅导员工作成熟度总体处于优化进步阶段，但在辅导员工作的具体环节仍暴露一定的问题。首先，从整体上看辅导员成熟度的一级指标权重占比排序为：德 B1(39.81%) > 勤 B3(31.48%) > 绩 B4(15.74%) > 能 B2(12.96%)，应优先加强权重占比较大的一级指标德 B1 和

勤 B3 的成熟度体系建设;一级指标体系中除了德 B1 处于优化阶段 S4 之外,其余一级指标均处于发展阶段 S2 或者整合阶段 S3,特别是勤 B3 处于整合阶段 S3,且指标权重占比较高,因此提升辅导员工作成熟度应首先注重培养辅导员队伍爱岗敬业、关爱学生,倡导辅导员深入课堂、深入宿舍、深入学生一线。其次,各二级指标综合权重占比较高的前 7 位分别是:关爱学生 C16(13.07%)>组织纪律 C4(9.95%)>法纪观念 C3(9.95%)>政治素质 C1(9.95%)>思想品德 C2(9.95%)>勤奋敬业 C13(7.06%)>深入宿舍 C15(4.93%),占比排名前 7 的二级指标综合占比相加超过了 64%,因此应从占比较高的二级指标入手提升辅导员工作成熟度。最后,从各二级指标的成熟度等级分布来看,处于发展阶段 S2 的二级指标有:创新发展能力 C8、开展职业规划能力 C9、危机干预能力 C10、公文写作能力 C11、学风班风面貌好 C18、朋辈引领作用强 C19、第二课堂成效显著 C20、创新创业效果显著 C21、自身建设不断提高 C25;处于整合阶段 S3 的二级指标有:语言表达能力 C12、爱岗敬业 C13、深入课堂 C14、深入宿舍 C15、关爱学生 C16、工作记录 C17、规范化建设成效显著 C22、就业工作成效显著 C23;处于优化阶段 S4 的二级指标有:思想品德 C2、法纪意识 C3、工作纪律 C4、心理健康教育与咨询能力 C6、科研能力 C7、关爱学生 C16、日常工作有序开展 C24;处于创新阶段 S5 的二级指标有:政治素质 C1、教育培训能力 C5。应该在把握好处于优化阶段 S4、创新阶段 S5 的二级指标现有优势的基础上,着重对处于发展阶段 S2、整合阶段 S3 的二级指标精准下功夫,提升辅导员工作成熟度。

1. 顶层设计,明确定位,激发动力。教育部颁布的《普通高等学校辅导员队伍建设规定》明晰了辅导员工作的角色定位,从根本上规定了辅导员“九大职责”与思想政治教育本职工作的关系。然而,在现实生活中辅导员往往被事务性工作牵扯大部分精力^[8],被贴上“保姆”“干杂活的”“表哥表姐”“宿管员”等标签,往往出现“种了别人家的地”而“荒废了原本属于自己本职工作的思想政治教育的田”等矛盾现象。为此,学校应该加强顶层设计,从根本上、制度上落实辅导员工作角色定位的规定,从源头上解决辅导员角色失位、模糊问题,保障辅导员做好本职工作,明晰职业定位。学校可以单列辅导员专业技术职务评聘,落实待遇;设置辅导员工作专项补贴;放开辅导员职务晋升出口;创新辅导员工作模式等多措并举,多管齐下,不断激发辅导员工作动力。

2. 不忘初心,牢把思想关。不忘初心,牢记立德树人的使命,辅导员队伍的思想关要牢牢把握,辅导员工作的特殊职责要求辅导员有超脱个人利益追求的家国情感,把爱国主义教育融入时代新人培养的全过程;有浓郁的育人情怀,做好“人师”,以大国匠人情怀雕琢好国家、民族的璞玉;有爱心热心,爱是教育的灵魂,辅导员工作应该以情育人、以爱感人,走进学生心里,做学生的知心朋友;有馥郁的人文情怀,不断学习,不断进步,以生为本,尊重个性与自由,厚植大学生的人文素养。

3. 注重内涵建设,打造活力队伍。虽然安徽中医药大学辅导员队伍成熟度评价总体处于优化提升阶段,但从成熟度等级分布结果来看仍有较大部分工作尚不完备,辅导员队伍建设内涵不够,活力尚需提升,亟需优化创新。学校党委应该着眼全局,集中统一领导,统筹协调学生处、教务处、团委、图书馆、宣传部搭建专门工作平台,以辅导员队伍为基础,着力构建“大思政”工作队伍。注重辅导员队伍创新力、专业力、执行力等素质的考核,创新育人理念,打磨特色育人模式;注重队伍考核,开展竞赛、考核、技能测试等拓宽辅导员知识技能储备;加强辅导员团队建设,明确目标,积极打造特色团队文化,选取一批优秀的辅导员建立辅导员工作室、学术沙龙等,积极推进辅导员工作内涵建设,打造活力辅导员工作队伍。

4. 树立互联网思维。随着“互联网+”时代的到来以及网络自媒体的兴起,“微”时代高通量、及时性、时效性的特点对高校思想政治教育工作带来威胁与挑战的同时也带来一定的机遇。

高校辅导员既要充分利用互联网平台与学生平等沟通交流，想学生所想，解学生所惑，主动使用“互联网+”、自媒体平台开展网络思想政治教育、红色文化教育、创新创业理论与实践等，自身也应不断学习，善于使用互联网利器，构建互联网思想政治教育新阵地，主动创新互联网话语体系，破旧立新，勇于亮剑，主动占领互联网高地。

参考文献：

- [1] 王洪才, 陈迎红. 论高校辅导员职业化、专业化与现代化 [J]. 河北师范大学学报 (教育科学版), 2019 (5): 73—78.
- [2] 刘洪超, 符丹. 《高等学校辅导员职业能力标准 (暂行)》存在的问题与对策 [J]. 信阳师范学院学报 (哲学社会科学版), 2019 (6): 53—58, 64.
- [3] 江浩浩. 高校学生党建工作成熟度评价及质量提升 [J]. 潍坊学院学报, 2019 (5): 94—96, 99.
- [4] 武慧君, 杨涛, 高良敏, 等. 高校学科建设成员绩效评估方法及应用 [J]. 安徽理工大学学报 (社会科学版), 2019 (5): 92—99.
- [5] 孙媛媛, 杨明亚, 陈俊, 等. 基于 AHP 的高校贫困学生精准评定方法 [J]. 吉首大学学报 (自然科学版), 2019 (5): 78—82.
- [6] 李程锦. 立德树人新形势下高校辅导员工作的现代转型——基于对《普通高等学校辅导员队伍建设规定》的分析与思考 [J]. 江苏高教, 2019 (7): 120—124.
- [7] 房亚兵. 科学发展观视野下的辅导员考核体系研究 [J]. 学校党建与思想教育, 2009 (10): 80—82.
- [8] 刘锦. 新时代高职院校辅导员队伍建设的新内涵与新路径 [J]. 学校党建与思想教育, 2019 (24): 10—12.

On the AHP-based Evaluation and Promotion of College Counselors' Maturity

WANG Man, ZHANG Bo

(Anhui University of Chinese Medicine, Hefei 230012, Anhui, China)

Abstract: To build a professional team of counselors is the key to carry out the fundamental concept of moral education in universities. The work of college counselors has strong randomness, complexity, and unpredictability, covering the whole process of students' growth. To build a scientific evaluation system of counselors' work is the internal requirement of improving the quality of counselors' work in the new era. The counselor maturity evaluation model includes 4 first-level indexes and 25 second-level indexes established by using AHP, and the fuzzy judgment matrix is used for empirical analysis. Maturity evaluation is used to reveal the shortcomings in the work of counselors, against which some measures are proposed to improve the work of college counselors such as top-plane design, clear positioning, activating motivation and others.

Key words: college counselor; counselor evaluation; maturity evaluation; counselor evaluation system

(责任编辑 孙显军)