

高校辅导员胜任力研究

——基于社会主义核心价值观体系的视角

陈德虎

(浙江理工大学团委, 杭州 310018)

摘要: 针对社会主义核心价值观体系下高校辅导员队伍建设中,需要讨论和明确的工作定位问题,在结合高校辅导员工作职能的基础上,明确了高校辅导员的胜任特征,并据此分析出高校辅导员胜任力的相关要素,构建了高校辅导员的胜任力模型。模型总括为四个维度和11个因子,依此为架构通过两次抽样调查来最终确定高校辅导员胜任力评测工具,并且通过相关手段对其信度和效度进行了核定。

关键词: 社会主义核心价值观体系; 高校辅导员; 胜任特征; 胜任力要素; 评测工具

中图分类号: G41 **文献标志码:** A

随着高等教育改革的进一步深入,高校辅导员岗位对于高校思想政治教育的作用越来越重要。高校辅导员所具有的高等学校教师与学生管理者的双重身份,决定了其作为大学生思想教育工作开展的中坚力量的地位。与此同时,社会主义核心价值观体系作为当前党的思想理论建设的重大课题,指明了高校思想教育工作未来发展的基本方向。因此,在进一步深化党的思想理论建设工作与高校思想政治教育的过程中,如何进行高校辅导员的队伍建设就成了首先要解决的问题^[1]。而高校辅导员队伍建设的基本前提就是在社会主义核心价值观体系教育的背景下对高校辅导员工作进行重新定位,这也是本文研究的主要问题。本文借助于胜任力理论来构建高校辅导员的胜任力模型,使高校辅导员这一工作岗位从本质特征上与社会主义核心价值观体系的基本要求相统一,为高校辅导员队伍建设的未来发展提供了更加专业化和制度化的理论依据和实践探索。

一、高校辅导员队伍建设存在的问题

在社会主义核心价值观体系教育的背景下,对高

校的大学生进行教育应当以知识教育和思想政治教育双管齐下的方式进行,因此如何坚定地开展高校思想政治教育工作,就在很大程度上取决于高校辅导员队伍的建设。随着社会的发展,高校思想政治教育工作的内容在不断地丰富和发展,其难度也在不断提高,这就要求高校的辅导员在工作的能力和综合素质方面应当与时俱进地发展。从当前我国高校辅导员的选拔程序来看,主要是从学校内部的优秀师生和社会招聘两个渠道开展^[2]。然而在如何对招聘选拔的候选人进行任职能力的评估方面,许多高校的方式和程序都显得太过简单,因此使得高校辅导员的选拔工作欠缺客观性和准确性,很多学校仅仅以学历和其他方面的工作成绩作为选拔参考的标准,而忽视了对于辅导员应有的个性及其他方面的综合能力素质的考量,使得高校辅导员的队伍建设工作出现了不少的问题。例如,部分辅导员的知识结构不够合理,专业也不对口,再加上教育理念和方式的落后,使得高校辅导员队伍建设出现了瓶颈。因此胜任力这一管理学的概念就随之被引入了高校辅导员的选拔工作中来。

收稿日期: 2014-04-03

基金项目: 浙江省教育厅项目(Y201226135); 浙江理工大学党建与思政课题(DS201314Y)

作者简介: 陈德虎(1977-),男,黑龙江齐齐哈尔人,硕士,主要从事思想政治教育方面的研究。

二、社会主义核心价值体系与高校辅导员队伍建设的关系

(一)社会主义核心价值体系是高校辅导员队伍建设的指导思想

社会主义核心价值体系的基本内容包括四个方面:马克思主义的指导思想、中国特色社会主义的共同理想、以爱国主义为核心的民族精神和以改革创新为核心的时代精神、社会主义荣辱观。上述四个方面是一个有机统一的整体,共同构成了当前高校思想教育工作的理论依据和基本纲领。社会主义核心价值体系这一重大理论课题的出现为高校思想教育工作和日常管理工作提供了明确的指导原则^[3]。因此高校思想政治工作必然要以社会主义核心价值体系教育为主要内容,高校辅导员作为高校思想教育工作的直接实施者也必然应当首先在社会主义核心价值体系的前提下完成对自身价值观的培养。因此,社会主义核心价值体系教育也就当然地成为了高校辅导员的选拔工作和队伍建设的指导思想。

(二)高校辅导员队伍建设是践行社会主义核心价值观的重要途径

社会主义核心价值观是社会主义核心价值体系的基本内核,因而也必然成为高校思想工作的基本准则。社会主义核心价值观中所倡导的一项重要价值是和谐,这就要求高校管理层要把学校的和谐稳定作为高校日常工作的重要组成部分来抓,而高校维护校园稳定所依靠的正是肩负高校思想工作职责的高校辅导员。社会主义核心价值观的践行有赖于高校辅导员队伍建设,因而高校辅导员队伍建设从本质上当然地要符合社会主义核心价值观的要求。同时,社会主义核心价值观还要求应当以人为本,以培养高素质人才为教育工作的主要目标,而高素质人材的培养必须依靠素质教育的大力开展。这就要求高校不能仅仅把教育局限于课堂之内,而是应当让教育活跃于高校的每一个角落,充分发挥课外教学的功效。高校辅导员作为大学生日常生活和思想工作的引导者,正是高校推广素质教育和开展课外教学的骨干力量。因此,高校辅导员队伍建设也就成为践行社会主义价值观的重要途径。

三、高校辅导员胜任特征与胜任力要素

(一)高校辅导员的胜任特征

分析我国高校辅导员的胜任特征首先必须了解

高校辅导员这一岗位的职能是什么,岗位职能是对胜任特征的抽象化概括,而胜任特征则是对岗位职能的形象化描述。综合已有的文献研究以及笔者实际工作中的经验,本文将高校辅导员的岗位职能分为导向职能、管理职能和拓展职能三种。

1. 导向职能

导向职能是高校辅导员这一工作岗位的核心职能,其基本涵义是对学生的政治立场和价值观的发展进行教育引导。由于当前大学生处于经济转型期的社会多维思想的影响当中,因此对于大学生进行相应的社会主义核心价值观的教育引导就变得相当重要。我们要坚持用马列主义、毛泽东思想、邓小平理论、“三个代表”重要思想和科学发展观作为当前大学生思想政治教育工作的最主要指导,通过一系列的思想教育实践工作来帮助他们树立正确的世界观、人生观和价值观。这就要求高校辅导员要帮助大学生正确地认识人类社会发展的规律以及中华民族伟大复兴的历史使命,从而使他们能够明确自己在社会中的定位和责任,引导他们在社会主义核心价值观的体系内不断地通过工作和学习来丰富自己、壮大自己,从而实现在中国共产党领导下的中华民族的伟大复兴。

2. 管理职能

管理职能是高校辅导员这一岗位的基本职能,主要包括对学生学习生活的制度管理、课外教育的组织管理以及学生集体的程序管理三个方面。首先,高校辅导员对学生的管理是体现在通过对各个规章制度的准确执行来使得大学生明晰自己在大学生活中所应遵循的各项规章制度以及具体要求。这就要求高校辅导员不但要准确地向大学生传达各项规章制度的具体内容,而且还要耐心地向其解释各项规章制度订立的目的和在执行中应当注意的问题。需要说明的是,规章制度对于大学生而言不应仅仅是一种约束性的规范,还应当通过一些细则的规定,成为一种激励大学生学习并且最终成才回报社会的激励机制。其次,在对大学生进行思想政治教育的过程中,对于课外活动的组织和过程中的指导也是高校辅导员岗位的基本职能。学生在活动中遇到的种种问题都会向辅导员进行咨询,而辅导员应当带领学生在完成思想政治教育的前提下,通过灵活的手段解决这些问题,从而使得教育活动能够得到进一步发展。再次,鉴于当前部分大学生个性化色彩鲜明,团队合作精神欠缺的特点,应当通过种种措施来促使其思考集体与个人的关系,并通过相应的考

核评估标准和奖惩机制来强化和完善大学生的团队意识。

3. 拓展职能

拓展职能则是在辅导员岗位的核心职能和基本职能之外,由社会多元化发展以及人文水平的提高而衍生出来的一项新的职能。其主要是指高校辅导员对于大学生在心理方面进行培养和辅导。由于大学生的社会经验欠缺而导致的个人心理不稳定和个性发展不完善的问题,高校辅导员应当努力采取各项措施并结合实际的学生工作情况予以解决,通过各种活动和课堂教授来提高学生的心理素质,培养健全的人格,从而使得高校大学生能够在未来更加适应社会的发展。

管理学领域的已有研究表明,胜任特征由于行业、岗位和文化环境等多方面因素的变化而各有不同^[4]。有学者通过长时间的观察研究,总结出了大部分工作通常具备的四种胜任特征:成就、服务、管理、认知。胜任特征决定了胜任力的各项要素,这是考量胜任力的第一层维度,在各项特征之下,每一个维度又细分出若干胜任力的要素,从而构建起胜任力结构的整体模型。

(二) 高校辅导员胜任力要素

在结合高校辅导员的工作职能要求和笔者的实际工作经历基础上,本文通过上述四个维度,总结出在成就、服务、管理和认知四个方面高校辅导员的胜任力要素。

1. 成就特征方面

成就特征主要包括成就、主动、信息和创新四个要素。成就要素是指高校辅导员通过工作目标的制定来提高个人的工作绩效,从而不断地实现工作创新;主动要素是指由于高校辅导员工作岗位的性质决定了高校辅导员工作的时间具备不确定性,辅导员往往在八小时工作之外要对学生付出相当大的精力和时间,这就要求辅导员积极主动地投入工作,随时关注学生的思想变化和可能出现的问题,并努力在最短的时间内在最大程度上予以解决;信息特征是指辅导员工作需要涉及到大量的学生个人的信息和国家政策信息的收集,这就要求辅导员应当保持敏锐的观察力,随时对各种即将出现或者可能出现的新情况予以关注和了解;创新特征是指由于学生工作问题的多样化以及各种新的事物不断地涌现,辅导员在进行思想政治教育工作的过程当中必须不断地推陈出新,努力通过新的方法解决新的问题,从而使得教育的发展路径得到不断地探索和拓展。

2. 服务特征方面

服务特征主要包括洞察、尊重和意识三个要素^[5]。在洞察力上,辅导员应当准确把握学生的各种心理变化,并且相应地提出解决措施;尊重要素则是指辅导员在进行思想政治教育工作的过程中,应当以学生为根本出发点,时时以学生的立场思考,分析学生的各种想法,并且在进行解决问题的过程中充分地给学生以尊重;意识要素是指辅导员在对于帮助学生和服务学生的工作上具备充足的主动意识和兴趣,要努力地去发现学生的各项需求和问题并积极地去予以满足和解决。

3. 管理特征方面

管理特征主要包括协调和决策两个要素^[5]。首先辅导员工作的前提是获得学生的信任和支持,在此基础上才能有效优化和配置各项资源,使得学生工作能够高效有序地开展;其次辅导员工作还要求要对各种具体的工作方案进行分析和判断,从而选择出最佳的方案对问题进行有效地解决。

4. 认知特征方面

认知特征主要是分析思维和专业知

识两个要素^[5]。分析思维是指辅导员要将面临的纷繁复杂的学生问题予以归纳整理分类,理性地对其进行思考,从而加以系统地进行解决,对于学生的各种问题如何能够把握主线分清次序和因果关系是辅导员工作绩效的一项重要评判标准。专业知识则是指学生工作本身要求辅导员具备教育、心理、管理乃至职业咨询等各方面的相关知识,惟其如此才能顺利地满足学生的需求,解决学生的问题。

四、社会主义核心价值体系视角下 高校辅导员的胜任力模型

(一) 胜任力模型的建立

有效的模型必然存在复杂性,需要考虑更多的维度和因子,这也使得其创建的方法和检验的过程变得困难。对当前我国高校辅导员胜任力的现状研究来说,高校辅导员胜任力模型的构建方法主要包括当前国际流行的较为全面和完善的

行为事件访谈法(BEI)^[6]、专家小组讨论^[7]、德尔菲法(Delphi)^[8]、方格技术(RGT)^[9]等胜任力模型的构建方法^[10]。其引入到高校辅导员的选拔培训工作中的适应性有待进一步研究,需要理论和实践的不断总结和创新。在对结果的统计上,也应当引用结构方程等模型来进行精确的检验,从而在探索如何在提高高校辅导员队伍建设的过程中保持良好的精确度。

胜任力模型存在时间局限性,随着高等教育的发展也应当进行动态的调整,因此针对具体环境和条件的不同,对于辅导员胜任力维度和因子的动态更新也显得非常必要。

结合对高校辅导员的文献研究和实践经验,本文所构建的高校辅导员胜任力模型主要分为两个层次,首先是胜任特征,以此划分出四个维度;其次是胜任力要素,以上述四个维度为基准再细分为十一个胜任力要素。在前期的调查过程中,通过调查问卷和访谈分析各项要素的权重,并通过专家分析,最终确定了如表1所示的高校辅导员胜任力模型,从而能够完整地描述对各高校辅导员的评价基准和工作要求。

表1 高校辅导员胜任力模型

| 胜任特征 | 胜任力要素 |
|------|--------|
| 成就特征 | 成就感 |
| | 主动性 |
| | 信息搜寻能力 |
| | 创新精神 |
| 服务特征 | 洞察力 |
| | 尊重 |
| | 服务意识 |
| 管理特征 | 协调能力 |
| | 决策能力 |
| 认知特征 | 分析思维 |
| | 专业知识 |

(二)胜任力评测工具

本文以最终编制的《高校辅导员胜任力评测问卷》作为高校辅导员胜任力的评测工具。问卷编制前的抽样工作分两个步骤进行,首先在较大范围内选取200名高校各院系辅导员进行初步的问卷测量,同时还选取500名大学生进行他们心目中“理想的辅导员”问卷测量;其次在第一步的基础上,选择有效率最高的院校中的10名辅导员所管理的学生进行辅导员老师的胜任力测量,每一位辅导员选择10名学生。

通过初步抽样测量的结果和对于获得过优秀表彰的以及其他具有长期工作经验的辅导员老师的访谈,本文在咨询了相关领域的专家之后,结合前述高校辅导员胜任力模型归纳出开放式问卷的结果,通过模型中的四个维度整理出一份简单的问卷进行第一个步骤的抽样调查,并且附上一个开放性的题目:“请问除上述特点之外您认为高校辅导员还应当具备何种能力和素质”。在通过第一步骤的抽样调查之后,分析整理问卷,对相关维度进行细微调整。将问卷中分布偏态和区分度较差的问题删去,并且对

若干存在歧义的问题进行仔细斟酌和更正,再通过专家进行内容效度评定后,调整题目顺序,进一步提高了问卷的结构化程度。

问卷的信度决定了问卷在多次测量中的稳定性。本文编制的《高校辅导员胜任力评测问卷》采用多重积分的方法,问卷的信度采用Cronbach系数估计。结果表明,问卷中的各个因子的 α 系数在0.71~0.81之间,问卷的内部一致性系数为0.88。

问卷的效度则是决定测量的准确性。本文编制的《高校辅导员胜任力评测问卷》经过统计分析表明其中各因子与总分的相关系数为0.73~0.85之间,这说明各个条目因子所测定的内容与问卷整体上的测定内容存在一致性。

五、高校辅导员胜任力评测工具的应用

本文的高校辅导员胜任力评测工具在高校辅导员的选拔、培训和考核等工作方面可以作为重要的判断基准和依据。

首先,在进行高校辅导员的选拔过程中,可以根据具体情况适当地使用本文的高校辅导员胜任力评测工具,从而在选拔工作中能够确定最基本的原则和依据,以此为基础来确定选拔录用工作中的考试题目的范围,以及面试过程中的考察重点,从而对应聘人员进行全面的分析和综合评价,最终得出有效的结论。同时还应当注意,对于辅导员选拔工作的评价指标应当结合应聘人员的具体情况予以确定,对于存在明显冲突的方面要把握基本原则予以协调;选拔工作中应聘人员对于各项题目的回答应当作为选拔面试过程中对于应聘者的筛选依据;选拔工作的面试应当选取具有丰富人力资源经验的人员担任面试官,以避免生硬适用评测工具产生的各种问题。

其次,辅导员的选聘工作只是第一步,对于现有高校的辅导员还应当进行进一步的培训来检验和提高他们的胜任力水平,本文所提出的辅导员胜任力评测工具可以应用在培训过程中来提高培训工作的针对性和有效性。在进行培训的过程中,高校可以使用反馈问卷中的高绩效行为列表来帮助辅导员明确自己的优势和劣势,从而在工作中改善绩效。该评测工具应用在培训的过程中应当注意,培训首先要明确受训人员的自身特点和条件,使他们能够看清自己的优势和劣势,并且在培训的过程中注意提高辅导员的学习能力,建立起一整套的支持和跟踪机制来保证培训工作的有效性。

再次,在辅导员的考核工作中,本文所提出的评测工具也可以发挥重要的作用。考核工作是辅导员岗位发展过程当中必不可少的一个重要环节,而评测工具能够使辅导员的工作绩效和个人能力的区分变得更加明显,在每一次的考核评估过程中,辅导员应当在各项胜任力评价指标上保持全面和平衡的状态,如果在某项指标上存在明显不足,就应当对其进行针对性的培训来提高辅导员的胜任力水平。应当注意的是,评价指标中对于辅导员行为的判定必须和工作绩效紧密相关,同时辅导员的行为应当被数据化并且得到完整的收集。

最后,传统的人事管理中,辅导员的工作是随着年龄和资历的增长而按照硬性规定晋升的过程,这样的管理方式很难把辅导员的工作热情和主动发展调动起来。因此,高校应对辅导员的职业发展与不同职业阶段的有效规划提供指导和帮助,而通过高校辅导员胜任力评测工具,可以测评辅导员个体与职业的匹配程度,从而促进辅导员的职业发展。

参考文献:

[1] 陈鸿雁,文龙,曹大生. 高校思想政治理论课教师胜任

力模型构建[J]. 河北师范大学学报:教育科学版, 2010(2): 93-96.

[2] 杨继平,顾倩. 大学辅导员胜任力的初步研究[J]. 山西大学学报:哲学社会科学版, 2004(11): 56-58.

[3] 张颖,蒋永忠,黄锐. 高职院校“双师型”教师胜任力模型的构建[J]. 安徽农业大学学报:社会科学版, 2010(2): 61-64.

[4] 彭庆红. 高校辅导员素质结构模型的构建[J]. 清华大学教育研究, 2006(3): 90-94.

[5] 顾倩,杨继平. 大学辅导员胜任力的现状研究[J]. 中国健康心理学杂志, 2006(5): 496-499.

[6] 时勘,王继承,李超平. 企业高层管理者胜任特征模型评价的研究[J]. 心理学报, 2002, 34(3): 306-311.

[7] 张文勤,石金涛. 基于因素分析与BP神经网络的电信企业管理胜任力测评研究[J]. 数理统计与管理, 2009(1): 1-9.

[8] 田军,张朋柱,王刊良,等. 基于德尔菲法的专家意见集成模型研究[J]. 系统工程理论与实践, 2004, 1(1): 57-69.

[9] 马丽丹. 高新技术企业人力资源管理者胜任力模型研究[D]. 杭州:杭州电子科技大学, 2012.

[10] 郝英杰. 高校辅导员胜任力建模研究[J]. 国家教育行政学院学报, 2007(6): 22-25.

Study on Competency of College Counselors

——Based on Perspective of Socialist Core Value System

CHEN De-hu

(Department of Youth League Committee, Zhejiang Sci-Tech University, Hangzhou 310018, China)

Abstract: Considering college counselor team building under socialist core value system, this paper first need to discuss and confirm the problems of working positioning. Based on combining working function of college counselors, competency feature of college counselors are specified. Thus, the factors about competency of college counselors are analyzed, and competency model of college counselors is constructed. The model generalizes as four dimensions and eleven factors. Finally, assessment tools of competency of college counselors are confirmed by two sampling surveys. The credibility and validity of the model are verified according to some methods.

Key words: socialist core value system; college counselor; competency feature; competency element; assessment tools

(责任编辑:任中峰)