

DOI:10.16825/j.cnki.cn13-1400/tb.2022.01.015

胜任力图谱视角下高职辅导员队伍建设策略研究

姚立泽, 缙庆伟, 李曙辉, 李 卓

(北京交通运输职业学院, 北京 102618)

摘 要: 辅导员是新时期高校思想政治工作的重要群体, 肩负着宣传党的理论、开展思想政治教育、做学生成长指导者与引路人的重要使命。通过剖析辅导员胜任力需求, 重构辅导员胜任力模型, 绘制辅导员工作职责与胜任力需求对照图谱, 深入分析辅导员工作职责, 从专业化发展、评价改革、提升胜任力、激活内驱力、发挥纽带作用角度提出高职辅导员队伍建设策略。

关键词: 高职; 辅导员; 胜任力; 专业化; 建设策略

中图分类号: G711

文献标志码: A

文章编号: 1674-943X(2022)01-0077-04

Research on the Construction Strategy of Higher Vocational Counselors in a Competency Map Perspective

YAO Lize, GOU Qingwei, LI Shuhui, LI Zhuo

(Beijing Vocational Transportation College, Beijing 102618, China)

Abstract: Counselors are an important group of ideological and political work in colleges and universities in the new period, It shoulders the important mission of propagating the party's theory, carrying out ideological and political education, and being a guide for students' growth. This paper is based on the perspective of competency needs, reconstruction of the model of counselor competency to draw a map of counselors' job responsibilities and competency requirements and analyze the responsibilities of Counselors. We put forward the construction strategy of higher vocational counselors from the perspective of professional development, evaluation reform, improving competence, activating internal drive and playing a link role.

Key words: higher vocational college; counselor; competency; specialization; construction strategy

习近平总书记指出:“做好高校思想政治工作, 要因事而化、因时而进、因势而新。要遵循思想政治工作规律, 遵循教书育人规律, 遵循学生成长规律, 不断提高工作能力和水平。”高校思想政治工作应审时度势, 遵循规律, 推陈出新。^[1]辅导员作为新时期高校思想政治工作的具体实施者, 是面向青年学生宣传党的理论、开展思想政治教育的核心力量。辅导员能力与素质能否跟得上时代发展需要将关乎高校思想政治教育整体水平, 因此, 应多措并举, 加强高职辅导员队伍建设, 提升高职院校思想政治教育水平。胜任力模型已广泛应用在了教育领域, 借助胜任力模型可以全面地分析辅导员在教育过程中能力与素质的适应程度, 从而提出有针对性的改进意见。^[2]

1 胜任力模型重构

1.1 胜任力模型初步构建

1973 年, 哈佛大学著名学者 David · McClelland 提出, “胜任力”是深层次的特征, 卓越者和普通者最大的区别就是“胜任力”的不同, “胜任力”涵盖认知、行为技能、动机、态度、特质、价值观、自

我形象、专业知识等要素; 也有学者简化了“胜任力”划分, 从职业、行为、战略三个角度进行了划分, 即日常具体事务处理能力、随机事务处理能力、复杂情况的管理能力; 在教育领域, 国内学者刘敏、万晓雪提出教师胜任力涵盖专业知识、价值观、态度、特征、动机等多种要素。^[3]现对照《普通高等学校辅导员队伍建设规定》提出的辅导员工作九大职责, 结合国内外学者的观点及现阶段辅导员工作实际, 将辅导员胜任力重新划分为知识、认知、能力、素质四重维度, 并初步构建能力模型, 见表 1。

表 1 辅导员胜任力模型

知识	认知	能力	素质
思想政治基础	党性修养与觉悟	即兴演讲能力	爱国守法素养
国家法律知识	国家法治意识	事务处理能力	优良道德品质
校园文化制度	院校治理意识	沟通与语言表达	敬业爱生素养
就业政策与职位	职业岗位认识	班会课设计能力	个人魅力
创业政策与知识	创新创业意识	信息技术能力	共情能力
科技健康知识	互联网思维	写作与总结能力	终身学习能力
心理学基础	安全与危机意识	——	——

收稿日期: 2021-10-23

基金项目: 北京交通运输职业学院教研教改课题“成果导向下新能源汽车教学创新团队建设与管理策略研究”(项目编号: BJY2021C23), 主持人姚立泽。

作者简介: 姚立泽(1989-), 男, 辽宁昌图人, 硕士, 北京交通运输职业学院讲师, 研究方向为高等职业教育与管理, www.cnki.net

1.2 模型验证与反馈结果分析

以问卷调查的方式面向国内 21 个省的高等学校、职业院校、其它类型院校调查辅导员胜任力模型认可度及修正意见,共收回 81 份有效问卷。胜任力模型知识维度认同率达 90.12%,认知维度认可率达 95.06%,能力维度认可率达 91.36%,素质维度认可率达 93.83%。调查也征集到了一些不同意见,9.88% 的教师认为知识维度胜任力剖析不够全面,需要补充专业知识、美学知识、生涯规划知识、教育学知识、管理学知识等要素;1.23% 的教师对认知维度模型持不认可意见,理由是“泛而不精也无甚用”,3.70% 的教师认为认知维度需要补充社会需求、行业需求、家庭需求、学生个人发展需求等认知要素;8.64% 的教师认为能力维度需要补充团队管理、应急事件处理、应急预案制定、心理健康教育与心理咨询等能力要素;1.23% 的教师对素质维度模型持不认可意见,理由是“不只是辅导员,每个老师都需要这些素质”,4.94% 的教师认为素质维度需要补充职业情怀、奉献精神、财商素养等内容。

2 辅导员胜任力需求分析

2.1 辅导员工作职责等级划分

为了便于辅导员队伍梯度化建设,根据高职辅导员工作实际,将辅导员九项工作职责划分为一级职责与二级职责。一级职责是指辅导员基本职责,包括思想理论教育和价值引领、党团和班级建设、学风建设、学生日常事务管理,一级职责也是高职院校辅导员工作频次最高、最重要的工作职责;二级职责是指辅导员高级职责,

包括心理健康教育与咨询工作、校园危机事件应对、职业规划与就业创业指导、网络思想政治教育、理论和实践研究职责,二级职责是对辅导员工作的高阶要求,是具有一定挑战性、专门化的工作职责;卓越的辅导员应在践行好一级职责的同时,努力履行二级职责,并在擅长的领域方向不断积累经验,固化成符合辅导员个性特点的模式化的工作方式。^[3-4]

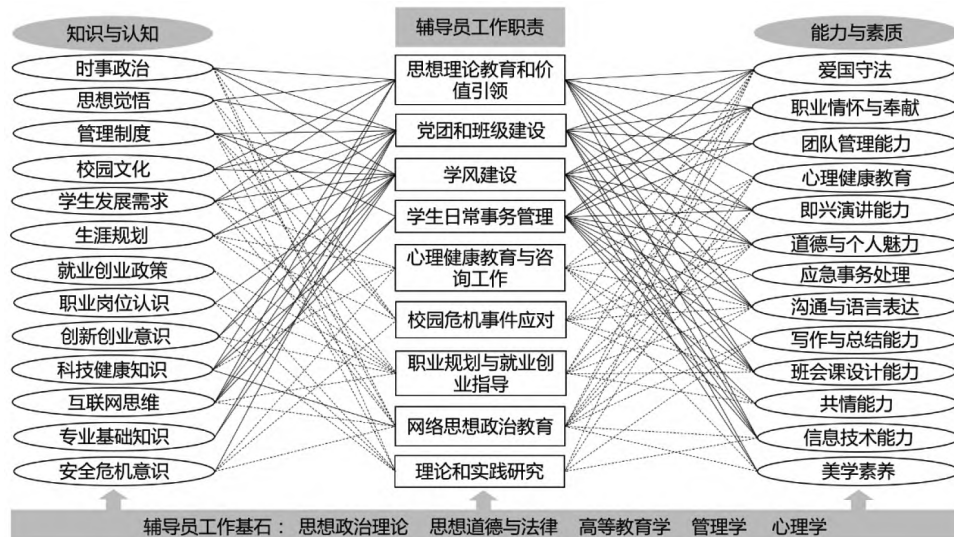
2.2 辅导员工作职责与胜任力图谱

通过分析辅导员工作职责及胜任力模型的关联性得知,思想政治理论基础、思想道德与法律基础、高等教育学基础、管理学基础、心理学基础与每一项辅导员工作职责紧密度都很高,是辅导员履行九项职责的基础。

在教师能力分析研究领域,知识通常指教师在教学准备与实施过程中积累的成果,包括事实、有用的信息、有效的技能要求。知识的初级目的是改变认知,高级的目的是持续改变行动。认知是知识获取、实践过程中形成的思维变化,其最终目的也是改变行动。能力是在达成目标、劳动实践过程中所体现出来的综合表现,而素质是指通过行动反映出思想水平、心理活动、道德品质、知识与能力等各个方面内在特征。将知识、认知、能力、素质相近维度能力要素整合重新归类、整合,绘制辅导员工作职责与胜任力图谱,如图 1。

2.3 辅导员两级工作职责与胜任力需求分析

从图谱中得知,与辅导员两级职责都紧密关联的胜任力要素有:知识与认知层面的学生个人发展需求、时事政治、管理制度、校园文化、学生发展需求、生涯规划、就业创业政策、职业岗位认识、创新创业意识、科技健康知识、互联网思维、专业基础知识、安全危机意识,能力与素质层面的爱国守法、职业情怀与奉献、团队管理能力、心理健康教育、即兴演讲能力、道德与个人魅力、应急事务处理、沟通与语言表达、写作与总结能力、班会课设计能力、共情能力、信息技术能力、美学素养。



能力、职业情怀与奉献精神、班会课设计能力等要素。在疫情常态化防控期间,“抗疫”各项要求的上传下达是思想理论教育与价值引领的重要组成部分,学生健康状况统计与每日汇报是学生日常事务管理的重要部分,因此,管理制度、时事政治与疫情防控知识是特殊时期辅导员胜任力的关键要素。

3 新时期高职院校辅导员队伍建设策略

3.1 推动分层分类管理,专项工作室带动专业化发展

近年来,高职院校辅导员普遍抱怨工作事项杂乱、一岗多责、缺乏工作的边界,这些问题严重影响了辅导员履职效果,出现这一问题的主要原因是专业化程度不高、岗责不清所致。首先,高职院校应根据辅导员职责等级,建立辅导员队伍梯队差异。如图2所示,第一梯队辅导员由初级辅导员构成,主要负责学生思想理论与价值引领、开展党团班和学风建设、处理日常事务,第二梯度辅导员由中、高级辅导员构成,具有专门化的工作方向,工作内容具有一定挑战性,对胜任力水平要求较高。其次,高职院校以专项工作室建设为载体,带动中、高级辅导员队伍专业化发展,设置专项经费支持专项工作室建设,每个工作室聘任高级辅导员作为带头人,带领团队成员在思想政治、突发事件预防处理、心理健康与心理咨询、择业就业与创业、理论与实践研究等领域攻坚克难,从实践与研究两个方面为学生管理工作创造效益。

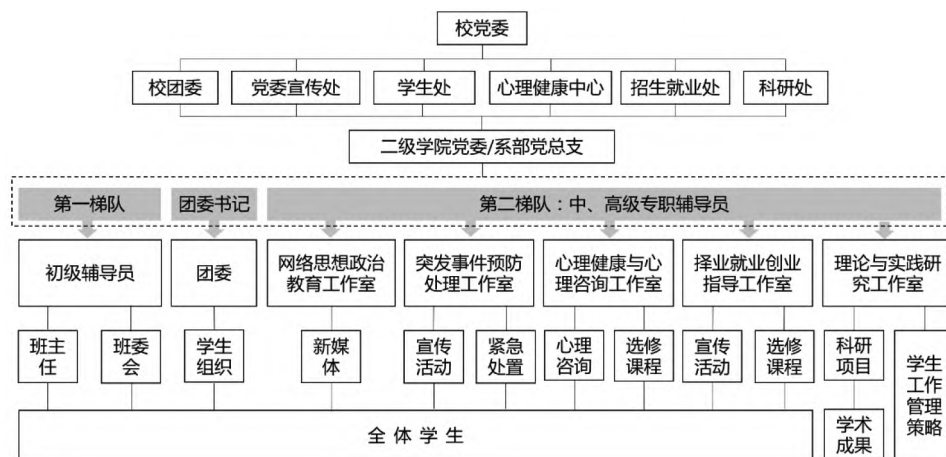
高职院校通过辅导员队伍分层分类管理、建立专项工作室,能有效促进辅导员队伍专业化发展,使院校事务性工作合理分流,通过专门的人主责专门的事,实现“流水线”作业和“流程化”管理,辅导员工作减负增效。

3.2 开辟双通道晋升路径,健全科学的绩效评价机制

尽管近年来教育部门出台很多政策保障辅导员队伍成长发展,许多院校仍然凸显出辅导员晋升通道模糊、辅导员地位“矮半头”的现实,辅导员工作积极性、队伍稳定性受到了冲击。辅导员既是教师,又是教育管理者,本应“双线晋升”,要解决辅导员地位问题。一是要打通辅导员职级晋升通道。许多高职院校缺乏辅导员职级晋升政策,辅导员通过兼课、做科研谋求职业发展机遇,严重影响了本职工作;高职院校应结合本校实际设置初级、中级和高级辅导员岗位,将辅导员岗位与干部行政职位、工资收入挂钩,打通辅导员职位晋升通道。二是应打通辅导员职称晋升通道。一些高职院校没有针对辅导员群体制定单独的职称评聘办法,使得辅导员不得不在同一套职称评聘办法的框架下同教师“竞争”职称名额,而专职辅导员显然在教学、科研成果方面缺乏竞争力,这对辅导员群体是有失公平的;高职院校应根据辅导员工作职责、胜任力需求图谱指标为辅导员量身定制职称评聘办法,避免在职称评聘时辅导员同专任教师“挤独木桥”。三是要健全科学的绩效评价机制。高职院校根据不同梯队、不同职级辅导员岗位职责与胜任力对照图谱,划分辅导员绩效评价维度,实现评价指标可测量、易观测,形成科学的绩效评价量表;依据量表实施院、系两级评价,引入学生评价,通过评价的改革促进辅导员队伍专业化发展,提升辅导员工作积极性。

3.3 多措并举提升胜任力,提升育人手段丰富性和有效性

辅导员胜任力是履行辅导员工作职责的重要



保证,高职院校应根据辅导员不同梯队、不同职级职责,制定差异化赋能策略,多措并举提升辅导员胜任力。一是建立辅导员队伍长效学习机制。高职院校通过岗前培训为辅导员赋能,从思想政治理论、思想道德与法律、高等教育学、管理学、心理学等方面提升辅导员基础理论素养,通过上岗后定期测评引导辅导员始终坚持理论知识学习,促进其知行合一。二是建立辅导员帮带机制。高职院校通过新老辅导员“结对子”,使新辅导员能得到“前辈”帮带,用前人的经验弥补自身工作经验的不足。三是提供辅导员交流、培训与深造机会。高职院校为辅导员提供“走出去”的机会,组织辅导员参加思想政治教育与学生管理学术交流会,拓宽学术视野,组织辅导员参加心理学、管理学、危机干预等继续教育培训,提升辅导员职业能力。四是定期开展主题教育活动。高职院校通过主题教育,使辅导员不断更新党的理论知识、夯实思想道德素养,确保思想、行动始终与党中央保持高度一致。五是通过新媒体开展丰富多彩的在线学习活动。现阶段,短视频、学习平台成为移动互联网的热点,高职院校鼓励辅导员通过短视频、学习平台观看思想政治教育资源,有效利用碎片化时间,同时提升了辅导员新媒体使用能力。

3.4 发挥比赛重要引擎作用,激活辅导员职业发展内驱力

比赛是推动教师能力提升、辅导员职业发展的重要引擎。面向辅导员开展理论宣讲比赛,能夯实辅导员理论素养,提升语言表达能力;开展网文写作比赛、短视频制作比赛,能促进辅导员互联网思维提升,提高多媒体软件应用水平,较好地同信息技术发展对接;开展班会课设计比赛,能提高班级精神文明建设质量,提升辅导员组织管理能力;开展演讲比赛,促进辅导员语言表达能力、演讲能力的提升,增强个人魅力;开展知识竞赛,引导辅导员关注政治理论、时事政治、校园制度、安全健康等知识,提升知识储备,提高服务能力;开展案例分析与谈心谈话比赛,提升辅导员思辨能力、总结能力、沟通能力、心理健康教育能力。开展各级各类辅导员能力比赛,促

使辅导员主动学习、自我成长,激活辅导员职业发展内驱力。

3.5 构建思政育人共同体,发挥辅导员“三全育人”纽带作用

高校思想政治教育工作需整体规划、统筹管理,自教育部推行“三全育人”改革试点以来,许多高校都在探寻全员、全过程、全方位的育人管理模式。“三全育人”重点不在于“全”,而在于在如何“育人”。构建思政育人共同体,是对辅导员队伍育人工作的重要保障与延伸,是贯彻教育部新形势下育人工作总体要求的重要举措。思政育人共同体是以辅导员队伍为核心,由思政教师、专业教师、基础课教师共同组建的新的集体组织。共同体的构建,方便辅导员、任课教师定期召开交流会,分享育人教育典型案例与心得体会,提升辅导员及教师的育人能力;为学生会、思想会客室、马克思主义宣讲团等学团组织提供全方位指导,有助于高水平校园文化活动的打造,持续为学生提供有益的精神食粮;促进辅导员与任课教师实时沟通,辅导员适时进入教室参与课堂活动,带动学生努力学习知识技能,提升自我管理意识与思想政治素养。

辅导员工作肩负着重要时代使命,高职辅导员队伍建设水平不仅会影响高职思想政治工作的开展,还会影响新时代祖国青年学生的成长成才,甚至影响国家意识形态建设。高职院校应牢牢地抓住辅导员队伍“专业化”发展的“牛鼻子”,以职称、职级、绩效改革为抓手,注重辅导员胜任力培养与内驱力激活,充分发挥辅导员在思政育人共同体中的纽带作用。这样,有助于辅导员队伍建设跟上时代发展步伐,持续提升高职院校思想政治教育质量,有效促进青年学子成长、成人、成才。

【参考文献】

- [1] 饶志雄,高虹琳,王婷.新时代高校思想政治工作方式创新——以上海高校为例[J].学理论,2018(4):2.
- [2] 徐长江.职业学院教师在职培训体系优化设计研究:职业胜任力视角[J].科教导刊,2020(30):84-86.
- [3] 刘敏,万晓雪.新时期高职院校辅导员胜任力问题研究[J].职业技术教育,2020(14):76-80.
- [4] 黄丽娟,汪勇.高校辅导员职业倦怠表现、成因及对策探析[J].广西社会科学,2018(1):4.