

doi: 10.3969/j.issn.1009-0479.2022.02.007

# 基于胜任素质的高职院校辅导员队伍建设研究

王敏, 张才猛, 马磊

(昆明冶金高等专科学校通识与素质教育学院, 云南昆明 650033)

**摘要:** “双高”院校的辅导员队伍建设现状在全国各类高职院校中具有代表性和普遍性。以优秀示范性院校作为研究样本, 采取层次分析法对影响高职院校辅导员队伍建设的若干因素进行分析, 基于胜任素质的视角, 提出解决问题的思路, 为提高高职院校辅导员队伍建设水平提供决策依据和工作思路。

**关键词:** 胜任素质; 层次分析法; 辅导员队伍建设

中图分类号: G718.5

文献标识码: A

文章编号: 1009-0479-(2022)02-0039-07

## Research on the Construction of Counselors Team in Higher Vocational Colleges Based on Competency Quality

WANG Min, ZHANG Caimeng, MA Lei

(Faculty of General and Quality Education, Kunming Metallurgy College, Kunming 650033, China)

**Abstract:** The current situation of counselor team construction in “High-Level Higher Vocational College” is representative and universal in all kinds of higher vocational colleges across the country. Taking excellent demonstration college as research samples, this paper adopts analytic hierarchy process to analyze several factors affecting counselor team construction in higher vocational colleges, put forward ideas to solve problems from the perspective of competency and provide decision-making basis and working ideas for improving the construction level of counselors in higher vocational colleges.

**Keywords:** competency quality; analytic hierarchy process; counselor team construction

### 0 引言

高职院校辅导员作为大学生思想政治教育的重要主体, 有别于思想政治课专任教师的教学方式, 主要通过对大学生日常事务管理进行具体实践教学工作, 引导大学生的思想的塑造和灵魂的升华, 是学生的“政治领路人”, 对大学生的未来发展起着至关重要的引领作用。辅导员作为高校师资队伍的重要组成部分, 其队伍建设水平影响着学校师资队伍总体建设水平。目前, 国内对

于高校辅导员队伍建设的研究很多, 这些研究大多从学生视角、学校的发展视角等方面进行定性研究。而本文采取层次分析法(AHP)这一定量分析方法来构建评价指标, 进行模型分析, 以进入全国“双高”建设的高职院校这一具有代表性的学校作为研究对象, 对其辅导员队伍建设过程中的若干因素进行实证研究和分析, 以期找到阻碍和制约高职院校辅导员队伍建设水平提高的问题所在, 为提高高职院校辅导员队伍建设水平的实施决策和路径提供参考和帮助。

收稿日期: 2021-10-21

基金项目: 云南省教育厅科学研究基金项目“双高”院校通识课程教师队伍建设(2022J1317); 高校辅导员开展大学生意识形态教育的实践研究(2019J0900)。

作者简介: 王敏(1980-), 女, 云南宣威人, 副教授, 工程硕士, 主要从事高校教育管理和人力资源管理研究与研究。

## 1 关于辅导员队伍建设相关政策的梳理

辅导员最早在 20 世纪 50 年代以“政治辅导员”的身份和称谓出现在清华大学,主持对学生的政治学习及思想改造工作;之后经过不断演变和发展,成为具有大学思想政治教育和学生管理双重职能和双重身份的教师。辅导员们既是“专任教师”又是“管理人员”,身兼多职,是高校不可或缺的独特群体。近 20 年来,国家为了提高辅导员的工作作风,加强队伍建设,进一步提高辅导员队伍建设专业化职业化发展,出台了一系列建设规定和政策。《中共中央国务院关于进一步加强和改进大学生思想政治教育的意见》(中发〔2004〕16号)从 9 个方面强调了加强和改进大学生思想政治教育是一项重大而紧迫的战略任务,突出了加强大学生思想政治教育队伍建设的重要性,辅导员作为思政教育队伍的中坚力量,加强其队伍建设是做好大学生思想政治教育工作的有效保障。《普通高等学校辅导员队伍建设规定》(教育部令〔2006〕第 24 号)为辅导员队伍的身份和工作目标作了明确规定“辅导员作为高等学校教师队伍和管理队伍的重要组成部分,具有教师和干部的双重身份,是开展大学生思想政治教育的骨干力量,是大学生日常思想政治教育和管理工作的组织者、实施者和指导者”。2014 年教育部下发了《高等学校辅导员职业能力标准(暂行)》(教思政〔2014〕2号),分成职业概况、基本要求、职业能力标准 3 部分,对高校辅导员队伍建设提出了新的要求和方向。2017 年教育部下发的第 43 号令《普通高等学校辅导员队伍建设规定》深入贯彻落实和集中体现了全国高校思想政治工作会议精神 and 《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》,从对辅导员的要求与职责、配备和选聘、发展与培训、管理与考核等方面全面阐述和界定了高校辅导员队伍建设的各种影响因素和各方面发展的要求。即把辅导员队伍建设作为教师队伍和管理队伍建设的重要内容,整体规划、统筹安排,不断提高队伍的专业水平和职业能力,在保证辅导员队伍“工作有条件、干事有平台、待遇有保障、发展有空间”方面都作了明确要求。自此,高职院校辅导员队伍建设得到了国家和有关部门进一步的重视和关注,辅导员队

伍建设相关问题研究也成为了业界不断探索的问题。但笔者通过多年的研究与总结,发现各高职院校对于推进辅导员队伍建设的方式还比较单一,内容也较为泛化,辅导员高层次人才培养几乎为零,校内外人才引进的途径主要集中于公开招聘,辅导员队伍的稳定性较之前虽然有所提高,但人心依然不稳。要解决这些问题,让高职院校辅导员队伍建设取得较大突破,就必须找到一种客观且公平的分析方法,全面分析影响和制约高职院校辅导员队伍发展的若干因素中影响最为深远的方法,也就是本文所选取的层次分析法(AHP)。

## 2 基于 AHP 构建“双高”建设院校辅导员评价指标体系

### 2.1 研究思路

定量分析方法是通过数学语言进行描述,根据数据统计结果,建立数学模型,计算出分析对象的各项指标及其数值。较定性分析方法的优势在于经过科学计算的数据评估,更为客观和准确,打破了经验判断的弊端,但对现有的数据要求较高。笔者采取层次分析法对研究对象的辅导员配备现状进行统计分析,能够得到更为客观准确的评价指标体系和结果。众所周知,评价一支人才队伍建设大多通过数据表象呈现,如该校辅导员队伍中有多少高级职称人员、多少中青年学科带头人、多少博士学位人才、多少辅导员名师和工作室负责人等等。这样简单的数据统计,往往不能全面地分析该校辅导员队伍建设成效,所有的结果都离不开所在的客观环境要素的影响:如中部和西部院校的差距,学校和学校之间的差距,人数和人才数的比率等客观问题都在影响着队伍建设的过程。而运用层次分析法正好可以弥补因为简单数据统计所带来的表面结论,能够更准确地分析问题所在,帮助学校对症下药,更好地开展工作。

### 2.2 研究对象选择

为了进一步推动高职院校的发展以及建设一批优质的高职院校专业群,2019 年教育部正式启动“双高”建设计划,全国共有 197 所高职院校进入该建设“计划”。本文所选取的研究对象是在同类院校中处于极具代表性的高职院校,是国家教育部 2019 年评定的“双高”建设高职院校

之一, 拥有国家示范性高等职业院校、全国优质专科高等职业院校学校等殊荣称号, 学校办学历史悠久, 社会声誉高, 办学条件优, 内涵建设强, 示范引领好, 在办学条件、办学资源、办学规模等方面均居于同类院校的榜首。选取对象能够代表同类院校共性存在的问题, 研究结果能够广泛

应用于同类高职院校, 具有应用范围广、适应性强的效果。

### 2.3 变量选取

为方便进行统计和分析, 我们整理了研究对象近5年辅导员队伍配备的基本情况作为研究变量, 见表1。

表1 某“双高”建设院校近5年辅导员队伍配备基本情况

Tab. 1 The basic situation of the instructor team in a high-level higher vocational college in recent five years

年度	辅导员总数	学生总数	职称结构			学历结构			年龄结构		
			高级职称人数	中级职称人数	初级职称人数	博士人数	硕士人数	本科人数	35岁以下青年辅导员/人	36~45岁中年辅导员/人	46岁以上资深辅导员/人
2016	66	172 66	2	32	21	0	39	26	23	39	4
2017	62	181 20	3	30	28	0	38	23	48	15	3
2018	77	195 40	9	28	34	0	54	22	49	25	3
2019	76	195 40	8	39	32	0	53	22	48	25	3
2020	87	219 23	8	38	33	0	63	21	53	32	2

### 2.4 基于AHP构建评价指标

选取辅导员评价指标, 既要考虑到辅导员自身的情况, 又要考虑辅导员潜在发展的情况。在

阅读相关文献、搜集资料和咨询相关专家后, 本研究选取了辅导员年龄结构、职称结构、学历结构3个方面作为评价指标(表2)。

表2 某“双高”建设院校辅导员队伍建设现状评价指标

Tab. 2 Evaluation indicators of the current construction situation of the counselor team in a high-level higher vocational college

一级指标	二级指标
辅导员年龄结构 (X1)	35岁以下青年 (X11); 36~45岁中年 (X12); 46岁以上资深 (X13)
辅导员职称结构 (X2)	初级职称 (X21); 中级职称 (X22); 高级职称 (X23)
辅导员学历结构 (X3)	本科 (X31); 硕士 (X32); 博士 (X33)

1) AHP赋权步骤。AHP是一种主观赋权法, 往往主观地判断两两指标之间的重要性, 但是如果把指标细化, 分类进行合理比较, 最终还是能得到比较客观的结论, 最后还要进行一致性检验。

①建立层次结构模型: 根据决策的目标, 把将要考虑的判断对象进行罗列, 进行合理的层次划分, 并用表格罗列。

②构建判断矩阵: 对各个层级上的判断对象进行两两主观对比, 一般是按照1~9判断两两对象间的强弱, 并构造出判断矩阵。对象判断强弱表格如表3所示。

表3 层次分析标度

Tab. 3 Hierarchy analysis scales

标度	含义
1	$X_i$ 与 $X_j$ 同等重要
3	$X_i$ 是比 $X_j$ 稍微重要
5	$X_i$ 是比 $X_j$ 明显重要
7	$X_i$ 是比 $X_j$ 强烈重要
9	$X_i$ 是比 $X_j$ 极端重要
2, 4, 6, 8	$X_i$ 与 $X_j$ 相比, 重要性在上述两相邻等级之间
倒数	$X_i$ 与 $X_j$ 相比得出 $a_{ij}$ , 则 $X_i$ 与 $X_j$ 相比得出 $1/a_{ji}$

③计算权重系数。先计算各个层次的判断矩阵的特征向量,后对特征向量进行归一化处理,得到各个层次指标的权重系数。

④一致性检验。先计算出判断矩阵的最大特征根,后依据特征根计算一致性指标  $CI$ ,并计算一致性比例  $CR$ ,最后根据一致性指标判定。

⑤计算出各个对象的权重系数。先计算出各个层级中各个对象的权重,后计算出最低级对象对总目标的权重。

2) 利用 AHP 求出各个指标权重。

①一级指标。构建一级指标的判断矩阵(表4)。

表4 一级指标判断矩阵原始数据  
Tab.4 Original data of first-level indicator judgment matrix

	辅导员年龄	辅导员学历结构	辅导员职称结构
辅导员年龄	1	0.33	0.2
辅导员学历结构	3	1	0.33
辅导员职称结构	5	3	1

写成矩阵形式为:

$$A = \begin{bmatrix} 1 & 0.33 & 0.2 \\ 3 & 1 & 0.33 \\ 5 & 3 & 1 \end{bmatrix}$$

通过计算,最大特征根  $\lambda_{\max}$ ,得到一级指标的权重系数为:

$$[0.1046, 0.2578, 0.6377]^T;$$

并计算  $CI = \frac{\lambda_{\max} - n}{n - 1} = 0.0165$ ,  $CR = \frac{CI}{RI} = 0.0284 < 0.1$ ,因此一级指标对总目标的判断矩阵符合一致性检验。因此辅导员年龄、辅导员学历结构、辅导员职称结构所赋予的权重为 0.1046、0.2578、0.6376。

②二级指标。构建二级指标判断矩阵(表5—7)。

表5 辅导员年龄下的二级指标判断矩阵  
Tab.5 Judgment matrix of secondary indicators under counselor's age

	X11	X12	X13
X11	1	0.33	0.33
X12	3	1	0.5
X13	3	2	1

表6 辅导员职称结构下的二级指标判断矩阵

Tab.6 Second-level indicator judgment matrix of counselors' professional title structure

	X21	X22	X23
X21	1	0.33	0.25
X22	3	1	0.5
X23	4	2	1

表7 辅导员学历结构下的二级指标判断矩阵

Tab.7 Second-level indicator judgment matrix under the counselor's educational background structure

	X31	X32	X33
X31	1	0.2	0.33
X32	5	1	3
X33	3	0.33	1

得到下面几个矩阵:

$$A_1 = \begin{bmatrix} 1 & 0.33 & 0.33 \\ 3 & 1 & 0.25 \\ 3 & 2 & 1 \end{bmatrix};$$

$$A_2 = \begin{bmatrix} 1 & 0.33 & 0.25 \\ 3 & 1 & 0.5 \\ 4 & 2 & 1 \end{bmatrix}$$

$$A_3 = \begin{bmatrix} 1 & 0.2 & 0.33 \\ 5 & 1 & 0.5 \\ 3 & 0.33 & 1 \end{bmatrix}$$

通过计算,得到辅导员年龄结构下的二级指标的权重系数为:

$$[0.1388, 0.3326, 0.5285]^T,$$

并计算  $CI = \frac{\lambda_{\max} - n}{n - 1} = 0.0234$ ,  $CR = \frac{CI}{RI} = 0.04 < 0.1$ ,因此辅导员年龄结构判断矩阵符合一致性检验。因此35岁以下青年(X11)、36~45岁中年(X12)、46岁以上资深(X13)所赋予的权重为0.1388、0.3326、0.5285。

通过计算,得到辅导员职称结构下的二级指标的权重系数为:

$$[0.1216, 0.3197, 0.5587]^T,$$

并计算  $\frac{\lambda_{\max} - n}{n - 1} = 0.0077$ ,  $CR = \frac{CI}{RI} = 0.013 < 0.1$ ,因此辅导员职称结构判断矩阵符合一致性检验。因此初级职称(X21)、中级职称(X22)、高级职称(X23)所赋予的权重为0.1216、

0.319 7、0.558 7。

再次计算, 得到辅导员学历结构下的二级指标的权重系数为:

$$[0.076 5, 0.516 6, 0.406 9]^T,$$

并计算  $\frac{\lambda_{\max} - n}{n - 1} = 0.551 9, CR = \frac{CI}{RI} = 0.95 <$

0.1, 因此辅导员学历结构判断矩阵符合一次性检验。因此学士 (X31); 硕士 (X32); 博士 (X33) 所赋予的权重为 0.076 5、0.516 6、0.406 9。

最后确定每一个指标对该校辅导员评价的权重, 如表 8 所示。

表 8 基于 AHP 的各指标权重系数

Tab. 8 Weight coefficient of each index based on AHP

一级指标	权重	二级指标	二级指标对一级指标的权重	二级指标对总目标权重
辅导员年龄 (X1)	0.104 6	35 岁以下青年 (X11)	0.138 8	0.014 5
		36 ~ 45 岁中年 (X12)	0.332 6	0.035 0
		46 岁以上资深 (X13)	0.528 5	0.055 2
辅导员职称结构 (X2)	0.257 8	初级职称 (X21)	0.121 6	0.031 3
		中级职称 (X22)	0.319 7	0.082 4
		高级职称 (X23)	0.558 7	0.144 0
辅导员学历结构 (X3)	0.637 6	本科 (X31)	0.076 5	0.048 8
		硕士 (X32)	0.516 6	0.329 4
		博士 (X33)	0.406 9	0.259 4

## 2.5 基于 AHP 对某“双高”建设院校辅导员队伍建设现状的分析结果

根据层次分析法得到的各个二级指标权重可知, 学历结构中的硕士人数和博士人数, 职称结

构中的高级职称人数, 年龄结构中的 36 ~ 45 岁中年辅导员人数, 是影响辅导员队伍建设水平总体发展的最主要因素。用其和研究对象实际配备情况对比结果如表 9 所示。

表 9 指标权重对比下的现状分析数据

Tab. 9 Status analysis data under comparison of index weights

年度	辅导员总人数	高级职称人数	占比/%	硕士人数	占比/%	博士人数	36 ~ 45 岁的辅导员人数	占比/%
2016	66	2	3.00	39	59.09	0	39	59.09
2017	62	3	4.80	38	61.29	0	15	24.19
2018	77	9	11.68	54	70.13	0	25	32.47
2019	76	8	10.52	53	69.74	0	25	32.89
2020	87	8	9.20	63	72.41	0	32	36.78

通过分析可以看出, 该校辅导员队伍中的高级职称人数占比下降, 职称结构没有达到最优状态, 硕士人数占比每年具有浮动, 总体趋势向上, 博士学历人数为 0, 高层次人才匮乏。36 ~ 45 岁辅导员人数占比也每年浮动, 总体缓慢向上, 但 2020 年较 2016 年比率下降较多, 说明辅导员队伍中转岗、调离人数较多, 稳定性还有待提高。

缺少博士学历人数和高级职称人数成为影响学校辅导员队伍建设水平最为突出的问题。同时, 经过深层次的分析还发现, 中级职称人数对于整支队伍建设的关联度最为密切, 因为中级职称本身作为辅导员人数最多的群体, 也作为中坚力量成为做好辅导员工作的主力军, 这个群体的稳定性、专业化、职业化程度直接影响整支队伍的总体发

展。对比高级职称人员下降的问题,说明辅导员晋升高职职称依然存在着力度不够的情况,按常规,高级职称人数和其年龄、工龄相关联,但截至2020年底,该校超过46岁的辅导员中,副高级职称人数为0,正高级职称人数为0,中级职称和少有的几位副高级职称人员集中在36~45岁之间,这些分析结果对辅导员晋升职称提出了警醒和挑战。

综上所述,该“双高”建设院校一直在不断补充辅导员新生力量,辅导员人数不断增加,积极向教育部规定的师生比1:200的要求靠近,同时,学校不断鼓励辅导员积极晋升职称;每年都在补充具有硕士研究生学历的人才,为增加辅导员队伍注入新鲜血液做了大量工作。从人数增加、职称提高等方面也可看出学校对辅导员队伍的配备、辅导员队伍的关注度非常高,对辅导员工作非常重视,但队伍的年龄、学历与职称整体结构依然存在着配置和结构不合理的问题。当然,有一些现实问题是客观存在的,如没有博士研究生愿意到高职院校从事辅导员工作,这一方面是就业大环境的客观影响,另一方面也说明高职院校辅导员工作不足以吸引博士研究生,高职院校在提高辅导员队伍建设水平的道路上,吸引博士、教授等高层次人才任重道远。

因此,学校需根据以上分析结果实施一系列政策和措施,提升和优化辅导员的学历、年龄和职称结构,鼓励辅导员们不断进取。如在学历结构方面,高职院校可立足于校内培养,鼓励辅导员们报考高等学校思想政治骨干教师专项博士计划;在职称结构方面,可对辅导员单列评审职称的条件和办法进行细化或创新性评审;在年龄结构方面,鼓励辅导员们安心工作,稳定队伍建设,对辅导员们加强辅导员职业生涯规划教育和帮扶。只有青年向中年、中年向资深不断成长和过渡,辅导员队伍的专业化、职业化程度才会不断提高,建设水平也才能够得到提升。

### 3 基于胜任素质提高高职院校辅导员队伍建设水平的对策与探索

胜任素质最早由哈佛大学教授麦克里兰(McClelland)博士所提出,旨在帮助企业设计一种能够有效预测实际工作业绩的人员选拔方法。教育部《高校辅导员誓词》中写道“我志愿成

为一名高校辅导员,拥护党的领导,献身教育事业,恪守职业规范,提升专业素养,情系学生成长,做好良师益友。为培养社会主义合格建设者和可靠接班人而努力奋斗。”由此可以看出,要成为一名优秀的辅导员。必须拥有足够的岗位胜任素质。能够入选“双高”计划建设院校的高职院校,必定是职业院校中的翘楚,在办学规模、就业评价、办学水平等方面都有超过同行的业绩、辅导员队伍建设作为学校思想政治教育水平、学生工作管理水平、人才队伍建设水平的“镜子”,其建设水平也应达到“双高”建设对于学科、专业、办学等方面相匹配的要求,才能不辜负“双高”的美誉。通过对《高校辅导员誓词》的解读,笔者认为要提高“双高”院校辅导员队伍建设水平,就要对辅导员从以下4个方面的胜任素质进行改进。

#### 3.1 思想政治引路人素质

进入新世纪,高校扩招、父母溺爱、社会纵容等原因造成进入高校乃至职业院校的生源一年不如一年,特立独行、个性张扬的“90后”或者“00后”学生不在少数。针对于生源质量下降的问题,辅导员们首先要做好学生“思想政治引路人”,与马克思主义学院的思政教学专任教师们共同努力,理论-实践,课堂教学-课外教学,两股教学力量形成合力,密切交流,互相配合,做好学生的思想政治教育工作。从身边小事开始,密切关注学生的意识形态、思想动态、政治立场;积极与学生沟通,与家长沟通,引导学生坚持正确的政治方向;通过每月3次不同主题的“主题班会”、网络公众号等传统和现代化学习方式的并驾齐驱,对学生进行全面指导和教育,真正落实“全员、全程、全方位”教育,不放弃任何一个学生的思想塑造。而辅导员作为“师长”更应该以身作则,有过硬的政治素养,通过学习强国App、“三会一课”等途径继续深入学习马克思主义理论、中国特色社会主义系列理论、党史等知识体系,不断充实自己,提高理论修养,与学生共同培养扎实的爱国主义精神、民族精神,坚持改革创新,把社会主义荣辱观融入学生的思想教育过程,深入人心。

#### 3.2 学习成长指路人素质

辅导员作为学生成长过程中接触最多的“引路人”,在生活和学习中须懂得变通教学,注意

工作方法和教学技巧,根据不同学生的性格特点和教育背景,有针对性地选择教学方法,并通过“职业生涯规划”“大学生创新创业基础”“就业指导”“课程思政”等课堂教学工作,利用课堂教学时间对学生的学习和成长指明方向;同时利用“谈心谈话”“重点关注”等课后教学时间对学生的心理健康、择业理念、就业方向进行引导,让学生保持人格健全、智力正常、认知正确、情感适当、意志合理、态度积极、行为恰当、适应良好的状态;同时注重实施“五育并举”的教育理念,让学生在德智体美劳各个方面都有所发展。大学是学生综合素质得到发展的广阔舞台,不是禁锢青年学子的牢笼。“博学之,审问之,慎思之,明辨之,笃行之”正是对“双高”院校辅导员队伍建设的客观要求,作为优秀示范高职院校的辅导员,要成为学生学习成长的指路人,就必须具备扎实的理论功底、热情的学习劲头、激情工作的职业操守,健全健康的人格品质,在教学过程中善于思考,掌握辅导员工作需要的哲学、经济学、心理学、教育学等相关学科知识,努力拓宽自己的知识面,强化文化育人的教学效果。

### 3.3 职业发展领航者素质

高职院校更加侧重于为祖国培养高技术技能型人才,辅导员们除了对学生进行思想政治教育外,还应从学生一入校就强化他们的职业发展理念;要明确“以服务为宗旨,以就业为导向”的教育目标,不但需要加强自身和就业单位之间的沟通,还须对学生所学专业的行业领域知识熟悉,善于引导学生在求学和发展的道路上传承“工匠精神”的重要性;发挥榜样力量,用自身的刻苦努力来影响学生,使其掌握一技之长,让他们尽快成为社会主义事业建设的栋梁之才,报效祖国。

### 3.4 学生事务管理者素质

辅导员的主要工作内容之一就是“做好学生管理工作”,事无巨细,从学生入校伊始的殷切

希望,到学生毕业典礼的展望未来,辅导员工作贯穿于大学生的整个求学生涯。辅导员担当的双重任务要求他们既要做好学生的良师,也要做好学生的益友,在学生工作的点点滴滴中透出对学生的关爱和管理。无论是学风建设、人才培养、班级管理、宿舍走访,还是勤工助学、奖助学金发放、推优评优等学生工作,都离不开辅导员们的辛苦努力。在此过程中,为把每一项学生工作做好,辅导员首先要熟读政策,领悟精神,吃苦耐劳,通过对每一个会议、每一项文件的解读,帮助困难学生走出困境,帮助优秀学生学有所成,帮助所有的学生顺利度过美好是大学时光,并为创造未来奠定坚实的基础,在工作中,不断提高自己的专业化、职业化水平,更好地为学校发展和学生成长作贡献。

通过以上基于胜任素质的分析,加上辅导员们自身的努力,以及上级主管部门和学校各层面全方位的支持和理解,不断为提高辅导员建设水平提供平台和机会,基于“双高”建设这样的契机,辅导员队伍建设一定能够更上一层楼,为学校的“双高”建设添砖加瓦。

### 参考文献:

- [1] 文慧美. 新时代立德树人背景下高职院校辅导员队伍建设研究[D]. 长沙: 湖南大学, 2019.
- [2] 郭萍, 朱华炳, 曹蓉. 基于层次分析法的人事档案保密管理评价指标体系构建[J]. 兰台论坛, 2021(1): 51-54.
- [3] 黄梓文, 柯丽华, 王巧稚, 等. 基于灰色关联分析的矿床品位估值方案决策分析[J]. 中国矿业, 2019(4): 26-30.
- [4] 李爽. 辅导员加强大学生意识形态教育途径研究[J]. 科教文汇, 2018(1): 11.
- [5] 祝琴. 论地方民族院校研究生思想政治教育存在的问题及对策[J]. 继续教育研究, 2014(1): 64-66.
- [6] 张树峰, 武昕宇. 高校辅导员职业发展的路径选择——来自一所高校两类不同选聘机制的证据[J]. 教育理论研究, 2017(3): 3.