

优秀高校辅导员胜任力特征组态研究

○王敏 刘兰 黄善明

【摘要】 辅导员的胜任力特征不仅对学生立德成才具有重要的影响,对辅导员队伍建设也具有指导价值。但目前对高校辅导员胜任力的研究较为匮乏,仅有少数研究基于胜任力模型尝试构建辅导员胜任力特征,仍未有对胜任力特征与工作绩效之间关系的探讨。本文运用模糊集定性比较分析(fsQCA)方法,对高校辅导员优秀与否的胜任力特征进行组态研究。结果表明:存在1类组态路径实现考核优秀,存在4类组态路径实现考核非优秀。基于组态分析所得出的结论,对辅导员个体成长提出针对性的建议,也对推进高校辅导员队伍建设与发展提供参考。

【关键词】 胜任力特征;高校辅导员;模糊集定性分析(fsQCA)

【作者简介】 王敏(1978-)女,博士,电子科技大学经济与管理学院副教授,研究方向:技术创新与技术创新;刘兰(1996-)女,电子科技大学经济与管理学院在读硕士研究生,研究方向:创新创业教育;黄善明(1991-)男,硕士,电子科技大学经济与管理学院助教,研究方向:技术创新与技术创新。(四川成都 610057)

【课题来源】 四川省高等教育人才培养质量和教学改革项目“基于‘课堂—竞赛’双循环的《技术创新》课程群建设”(项目编号:JG-2021-204)。

一、高校辅导员胜任力的研究现状

高校辅导员是1952年应国家需求而出现的岗位,目的是负责引领学生思想^[1]。2006年,我国教育部明确辅导员是具有管理岗和教师岗双重身份的岗位,并对辅导员工作内容提出了具体要求^[2]。随着我国社会改革转型和经济发展,学生思

想状况逐渐复杂,思维方式和个性需求更加多样,对辅导员的综合能力和工作内容提出了更高的要求^[3]。与此同时,高校辅导员也面临更多的职业挑战和发展瓶颈。一方面,工作对象从“90后”到“00后”,增加工作难度;另一方面,教师和干部的双重角色定位和职业路径发展的不清晰使

协同创新研究[J].教育与职业,2023,(11).

[3]崔新有.统筹职业教育、高等教育、继续教育协同创新的新使命、新路径[J].终身教育研究,2023,(01).

[4]教育部.教育部办公厅关于做好2023年高等学历继续教育专业设置与管理工作的通知[EB/OL].http://www.moe.gov.cn/srcsite/A07/moe_743/202302/t20230209_1043104.html,2023.

[5]平和光,刘雨寒.统筹职业教育、高等教育、继续教育协同创新:省级人民政府教育统筹的调适与变革[J].职业技术教育,2022,(33).

[6]李红燕,刘廷廷,魏晓玲.以标准促质量,以质量铸品牌——高等学历继续教育质量管理体系十年建设之路[J].中国成人教育,2022,(20).

[7]徐峰,孟凡莹,周瑛,等.基于OBE理念的高等学历继续教育教学模式与课程体系建设实践研究[J].现代职业

教育,2023,(15).

[8]张翔.简谈新形势下成人学历课程体系建设[J].大众标准化,2021,(01).

[9]李政.统筹职业教育、高等教育和继续教育:为何、如何与何为[J].中国职业技术教育,2023,(06).

[10]赵琼.我国高等学历继续教育发展的现状、问题与对策[J].当代职业教育,2019,(03).

[11]沈美英,彭礼安.信息技术在高水平开放大学建设中的应用[J].中国成人教育,2023,(11).

[12]姜孝军,潘增祥.高等学历继续教育专业设置与统筹研究——以吉林省为例[J].吉林工程技术师范学院学报,2023,(05).

[13]李中亮.统筹“三教”协同创新视域下职业教育高质量发展论析[J].当代职业教育,2023,(03).

责任编辑:王晨阳

得辅导员难以抓住工作重点,挫伤工作积极性,从而产生职业倦怠。针对辅导员的现有研究大体上分为两类:一类针对辅导员面临的问题与挑战提出建议与对策;另一类研究针对辅导员队伍职业化、专业化建设与发展进行相应探析。

国内关于高校辅导员胜任力的研究开始于21世纪初。杨继平等在2004年将胜任力理论引入辅导员胜任力研究,通过问卷调查法分析抽取出16项胜任力特征^[4]。目前,学者已经分别从民办高校、高职院校、研究型大学不同层次对辅导员胜任力模型进行构建:李圆圆认为,民办高校辅导员胜任力模型主要包含个人特质、个人学识、工作能力、工作态度四个维度^[5];刘敏通过对重庆市9所高职院校的调查,构建新时期高职院校辅导员胜任力模型,主要有岗位能力、人格魅力、创新创业能力、知识结构四个维度^[6];陈岩松采用行为事件访谈法(BEI)对南京8所高校访谈了37名辅导员,构建出高校辅导员胜任力模型,包含职业态度、知识技能、个性魅力三个维度^[7]。也有部分学者研究高校辅导员胜任力培育途径并给出相应对策。但现有研究一方面仍未形成统一的高校辅导员胜任力特征模型;另一方面对胜任力特征与辅导员工作绩效之间关系的实证研究还比较缺乏,使得理论研究与对策建议之间缺乏关联。基于此,本文以某985高校D大学的辅导员为研究对象,

通过行为访谈法和问卷调查法获取基础数据,运用模糊集定性比较分析(fsQCA)方法,对高校辅导员考核优秀与否的胜任力特征进行组态研究。具体而言,本文包括以下相关联的研究问题:(1)有哪些组态路径实现辅导员考核优秀?(2)哪些胜任力特征对辅导员考核优秀具有更重要的影响?(3)有哪些组态路径实现辅导员考核非优秀?针对以上问题结合本文的组态结果,将辅导员类型分为双高型、行政型、平庸型、新手型和研究型,进一步为高校更有针对性地培养优秀辅导员和进行辅导员队伍建设提供具有操作性的建议。

二、研究设计与方法

(一)识别辅导员胜任力特征要素

首先,基于文献基础设计《高校辅导员胜任力调查问卷》,以D大学在校本科生为研究对象开展调查,收集胜任高校本科辅导员这一岗位主要应该具备的能力或素质特征。共发放问卷500份,收到有效问卷462份,回收有效率为92.4%。最终对收集到的2348项词条归纳整理出24项胜任特征要素^[8]。其次,使用行为事件访谈法,对D大学在岗专职辅导员进行“一对一”的访谈,访谈遵循STAR原则^[9]。基于访谈内容补充和筛选出最终的辅导员胜任力特征要素。最后,以D大学辅导员为研究对象,开展胜任力问卷调查。问卷共发放90份,收到有效问卷72份,问卷有效率为80%。

表1 基于D大学辅导员胜任力调查问卷的胜任力特征表

胜任力特征	胜任力特征要素(二级维度)	其对应的词条内涵及具体描述
工作品质	正直	为人正直,在处理涉及学生利益的事情时能够做到公平公正
	爱心	能够切实从学生的角度考虑和处理问题,处处能为学生着想
	积极主动	工作有热情,经常自愿加班加点工作,主动支持和帮助学生
	自我管理	以身作则,具有令学生敬佩或尊敬的品质和道德,起到表率作用
	沟通能力	运用多种方式与学生沟通;能够整合协调多方资源;能够及时化解学生不满
	培养他人	关心学生发展,提供有效指导,运用各种方法激励学生进步
	亲和力	积极融入学生,学生愿意与你做朋友、主动讲心里话
能力素养	细心	工作中非常仔细,从不马虎,能够发现别人发现不了的问题
	组织能力	做事有轻重缓急,组织管理工作及时,能得心应手处理多件事情
	职业技能	善于开展职业生涯规划、心理辅导、危机干预、团体辅导等工作
	分析能力	善于分析,时常反思自己,总结工作心得,及时调整工作方式
	团队领导	带领全体同学树立目标,鼓励大家共同为之奋斗,重视发挥团队优势
工作态度	理论水平	熟练掌握和深刻理解思想政治专业的理论知识,并能将其用于实践
	职业认同	发自内心地热爱辅导员工作,不抱怨、不怠慢
	责任心	做事认真负责,承担应有的责任,不推脱
	耐心	做学生工作有耐心,有问必答,从不朝学生发火
个人魅力	自信心	不畏工作难题;敢于质疑;教育活动有特色
	专业魅力	了解学生的所学专业知识,具备相关学科的专业基础
	个性魅力	德才兼备、幽默风趣、情商高,能够让学生信服
创新性思政能力	创新性	经常创新工作方式;能够运用新媒体、新技术开展学生工作
	政治素养	具有较高的政治素质和坚定的理想信念,有较强的思政能力和政治辨别力
成长性思维	开放心态	相信学生的任何一个决定都是其个人认知范围内的最优方案
	学习能力	积极学习新知识,参加课题研究,发表学术论文,有很高的学术研究水平

其中,总量表的Cranbach's α系数为0.944,大于0.8,KMO值为0.836,Bartlett's球形度检验的显著性概率值Sig小于0.01。最后,利用SPSS统计软件对问卷中的胜任力特征要素进行主成分因子分析,得出胜任力特征如表1所示。

基于上述胜任力特征模型,论文以胜任特征为前因变量、辅导员考核结果为结果变量,研究工作品质、能力素养、工作态度、个人魅力、创新性思政能力和成长性思维对辅导员评价(考核优秀与非考核优秀)的组态效应。其中,考核优秀为“在近五年全校年度考核中,获得过考核优秀的次数”,该指标用于区分“优秀辅导员”与“一般辅导员”。研究理论框架如图1所示。

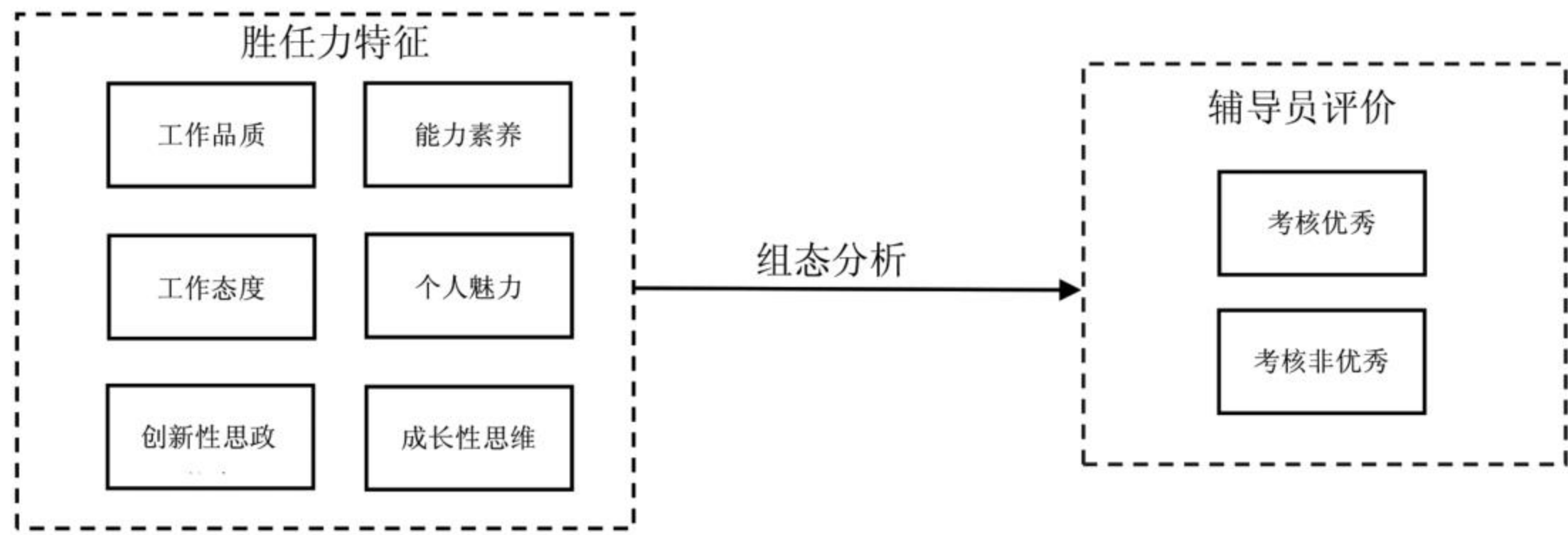


图1 理论框架

行分析^[11,12]。

2.数据处理。数据测量使用李克特7级量表,但是李克特量表数据不符合fsQCA布尔逻辑分析条件,所以要对数据进行校准。首先,为了方便后续进行校准环节,6个前因条件对应的不同胜任力特征要素取对应的词条题项得分的平均值^[13]。由于样本量较少和可能存在有限性或应答偏差等问题,在设置校准锚点时需结合实际情况,超越样本有限信息。参考FISS^[14]和冯立杰等的研究,将样本的描述性统计的上四分位数、下四分位数与两者均值分别设置为完全隶属点、完全不隶属点和交叉点。其中,条件与结果的校准和描述性统计

(二)方法与数据处理

1.方法选取。模糊集定性比较分析法(fsQCA)允许条件和结果取“0”到“1”之间的任意值,能判断条件和结果在集合中的隶属度,最大程度保留数据信息,是目前学者应用较多的QCA方法^[10]。

本文的研究问题使用fsQCA进行研究的原因如下:影响优秀辅导员评价的要素间往往是相互依赖,多重并发的。本文希望探究多个前因条件(工作品质、能力素养、工作态度、个人魅力、创新性思政能力、成长性思维)如何影响优秀辅导员,更适合采用fsQCA进行研究。通过对比导致结果的不同组态间的异同,能够对不同引发路径进行分析,且对样本容量要求不高,适合对中小样本进

如表2所示。数据校准后,问卷值转换为0—1之间的模糊隶属度。基于此,采用fsQCA3.0软件对前因条件进行组态分析。

(三)组态分析

1.必要条件分析。必要条件分析是准确进行模糊集真值表分析的基础。如果忽略必要条件分析很可能导致必要条件在简约解中被消除,影响本文对核心条件和条件组态的判断。一般而言,将一致性大于0.9的条件看作必要条件。表3为考核优秀和考核非优秀的必要性检验结果。所有前因条件的一致性最大值为0.793,仍未达到必要条件标准,表示不存在必要条件。

表2 校准阈值及描述性统计

前因条件和结果	模糊集校准			描述性分析			
	完全隶属	交叉点	完全不隶属	最小值	最大值	均值	标准差
工作品质	6.656	6.604	5.473	1.875	7	6.604	0.591
能力素养	6.588	5.756	4.924	2	7	5.756	0.833
工作态度	6.736	5.868	5.000	1	7	5.868	0.868
个人魅力	6.604	5.771	4.938	2.5	7	5.771	0.833
思政能力	6.641	5.847	5.053	2	7	5.847	0.793
成长性思维	6.457	5.424	4.391	2	6.5	5.424	1.033
考核优秀	2.569	1.736	0.903	1	4	1.736	0.833

表 3 单个条件的必要性检验

前因条件	考核优秀		考核非优秀	
	一致性	覆盖率	一致性	覆盖率
工作品质	0.7	0.608	0.612	0.623
~工作品质	0.565	0.554	0.615	0.706
能力素养	0.791	0.606	0.666	0.599
~能力素养	0.477	0.549	0.562	0.759
工作态度	0.739	0.579	0.687	0.632
~工作态度	0.531	0.591	0.543	0.709
个人魅力	0.793	0.587	0.653	0.567
~个人魅力	0.416	0.505	0.525	0.748
思政能力	0.718	0.561	0.682	0.625
~思政能力	0.52	0.582	0.521	0.684
成长性思维	0.738	0.565	0.66	0.592
~成长性思维	0.467	0.539	0.515	0.698

表 4 考核优秀、考核非优秀的条件组态

条件	考核优秀		考核非优秀		
	H1	N1	N2	N3	N4
工作品质	●	⊗		⊗	●
能力素养	⊗	⊗	⊗	⊗	●
工作态度	⊗	●	⊗	⊗	●
个人魅力	●		⊗	⊗	●
思政能力	⊗	●	●	⊗	●
成长性思维	⊗	⊗	●	⊗	⊗
一致性	0.809	0.891	0.883	0.865	0.867
原始覆盖度	0.243	0.232	0.271	0.268	0.223
唯一覆盖度	0.243	0.036	0.104	0.094	0.050
总体覆盖度	0.243		0.489		
总体一致性	0.809		0.878		

注：“●”代表核心前因条件存在；“⊗”代表核心前因条件缺失；“●”代表辅助前因条件存在；“⊗”代表辅助前因条件缺失；“空白”代表前因条件既可存在，也可不存在。

2.考核优秀与考核非优秀的影响组态分析。本文运用 fsQCA3.0 软件对考核优秀与否的条件组态进行分析,结果如表 4 所示。不同的条件组态代表实现特定结果的不同路径。在进行模糊集真值表分析时,为确保结果中组态覆盖率需要达到 75%—80%的案例样本,本文将案例阈值设置为 1,一致性阈值设置为 0.8^[15]。通过标准分析,最终得到了复杂解(不使用逻辑余项)、简约解(使用所有逻辑余项)和中间解(只使用合理的逻辑余项)。一般情况下,使用中间解确定组态,使用简约解确定核心条件。

H1 双高型。该组态为实现考核优秀的唯一组态。即以工作品质和个人魅力存在,能力素养、工作态度、创新性思政能力、成长性思维均缺失且均为核心条件的情况下可以实现考核优秀。该组态的原始覆盖率为 0.243,可以解释 24.3%的案例。

N1 新手型。该组态为实现考核非优秀的组态。当个人魅力可缺失可存在时,以能力素养、工

作品质为主的工作核心特质和以成长性思维为主的自身核心特质均缺失的情况下,即使工作态度与创新性思政能力存在仍然实现考核非优秀。其中相较于工作品质缺失,能力素养缺失是实现考核非优秀更重要的条件。

N2 研究型 and N3 平庸型。均为实现考核非优秀的组态。从两种组态对比来看,能力素养、工作态度和个人魅力均缺失是实现考核非优秀的重要条件,而工作态度缺失是这两种组态实现考核非优秀的核心重叠条件。这两种组态的原始覆盖率分别为 0.271 和 0.268,两种组态总共可解释 53.9%的案例。

N4 行政型。该组态为实现考核非优秀的组态。在其他胜任特征均存在的情况下,成长性思维缺失是实现考核非优秀更重要的条件。该组态的原始覆盖率为 0.223、N1 的原始覆盖率为 0.232。因此在成长性思维缺失的前提下,工作品质和能力素养均缺失,个人魅力可缺失可存在所解释的案例数量(N1)略高于其他胜任特征均存在的组态(N4)。

三、讨论与结论

在实现考核优秀的组态路径 H1 中,较高的工作品质和较强的个人魅力是最为重要的条件。辅导员承担的是全能化的工作,包括学生日常管理、思想政治教育、安全问题、心理问题、职业生涯规划等,而工作品质是保证辅导员在处理千头万绪事务性工作顺利进行的胜任力特征;个人魅力体现在处理工作和学生沟通方面的游刃有余,是辅导员在工作进入成熟阶段后突出并显现的一个高阶胜任力特征。

新手型、研究型、干部型、平庸型这四类是实现考核非优秀的组态路径。四种组态表明,辅导员工作需要“全能型”选手,对综合能力要求比较高。即使具备某项或某几项胜任力特征,若核心胜任力特征缺失也很难被考核为优秀。从另一方面看,不同的胜任力特征组合会产生不同的工作效果,因此对辅导员能力的提升和培养路径需要遵循针对性的设计和多样化的路径。

新手型 N1。当个人魅力条件不存在影响、工作态度 and 思政能力均存在时,核心工作特质缺失会导致考核非优秀。这一组态中大多在新手辅导员中容易出现。新手辅导员虽然具备良好的工作态度 and 思政能力,但从“全能型”工作需求来看,辅导员工作需要的通用知识、能力和素养还不够;从学生的角度看,新手辅导员要带完一届学生才能

熟悉辅导员学生工作的基本规律、学生个体和整体的基本情况。随着工作经验的增加,对工作整体的熟悉度的提升,不断反思总结,这类辅导员极大可能在日后成为优秀的辅导员。基于此类组态存在的现象和效应,建议高校在辅导员入职之前提供更为有效和针对性的培训,使其对工作内容、任务、性质和学生群体特征有基本的了解,从而在工作上可以尽快上手。

研究型 N2 与行政型 N4。这两种组态的关键差异在于成长性思维的存在与否,成长性思维既对学生抱有开放心态,又专注自身学术能力的提高,是区分研究型与行政型辅导员的一个条件。近年来,随着工作复杂度的提高,相关政策明确规定辅导员是“双肩挑”,具备双重身份,与之对应的是两条职业发展路径:其一是教师(思想政治教育)专业发展路径;其二是管理干部发展路径^[16]。因此,不同辅导员对工作能力或学术研究能力的提升有不同的倾向性,表现出研究型和干部型两类辅导员胜任特征。但由于这两条职业发展路径还未被厘清,与之对应的体制建设还不完善,使得辅导员考核仍然是基于基础的“全能型”工作内容,对未来发展潜力的因素关注不足。所以目前研究型或行政型辅导员在考核上难以达到优秀的标准,暂时无法成为优秀辅导员。

平庸型 N3。这类组态中六个前因条件均缺失,其中以工作品质较低、工作态度一般且创新性思政能力较弱为核心条件,能力素养一般和成长性思维欠缺为边缘条件。该组态多发生在已经有职业倦怠或存在职业发展困难的辅导员。针对这一类型的辅导员,关键是要通过制度和文化激励其追求优秀卓越的动机。现实情况中,因职位流动性高、稳定性差,很少有人将辅导员视为终身职位选择。因此,高校应该构建科学的内部激励机制,国家也应该加快构建并完善辅导员职业发展体制。另一方面,对处于职业倦怠中的辅导员,要进一步以工作品质、工作态度、创新思政能力为培训抓手,促进辅导员胜任特征的转变和提升。

综上所述,本文通过模糊集定性比较方法(fsQCA)发现了1类实现考核优秀和4类实现考核非优秀的组态路径。一方面,对于辅导员个体而言,在实现考核优秀的组态中,工作品质和个人魅力相比较其他胜任力特征是影响成为优秀辅导员更为关键的因素。在实现考核非优秀的组态中,部分胜任力特征的缺失更加需要引起重视,如成长

性思维、能力素养和工作态度。因此,优质追求卓越辅导员,要根据自身胜任力特征进行有针对性的提升。另一方面,对于辅导员队伍建设而言。虽然优秀辅导员是队伍建设的关键,但优秀的标准应该是动态的、不断完善的,要疏通辅导员职业发展路径和体制构建,做好岗前培训和专题培训。同时建构完整的职业内部激励机制,帮助辅导员实现自我价值的提升。

参考文献:

- [1]中国大百科全书[M].中国大百科全书出版社,2009.
- [2]陈宝生部长在2019年全国教育工作会议上的讲话[J].教育科学论坛,2019,(09).
- [3]王佩弦.新时代高校辅导员队伍建设研究——基于教育部43号令和教育部24号令的文本比较研究[J].中国校外教育,2019,(12).
- [4]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,(06).
- [5]李圆圆,徐兴林,张宗元.基于胜任力模型的民办高校辅导员职业能力提升[J].教育与职业,2018,(12).
- [6]刘敏,万晓雪.新时期高职院校辅导员胜任力问题研究——以重庆市高职院校为例[J].职业技术教育,2020,(14).
- [7]陈岩松.高校辅导员胜任力模型构建:一项实证研究[J].高等教育研究,2010,(04).
- [8]陆思雨.新时代背景下高校本科辅导员胜任力模型探究[D].电子科技大学,2020.
- [9]陈岩松.基于胜任力结构模型的高校辅导员绩效模糊综合评判[J].江苏高教,2011,(01).
- [10]杜运周,贾良定.组态视角与定性比较分析(QCA):管理学研究的一条新道路[J].管理世界,2017,(06).
- [11]张明,杜运周.组织与管理研究中QCA方法的应用:定位、策略和方向[J].管理学报,2019,(09).
- [12]曲小瑜.组态视角下网络嵌入、行为策略和认知柔性对中小企业朴素式创新绩效的影响研究[J].管理学报,2021,(12).
- [13]单标安,刘晓菊,赵润莹,等.组织能力、组织创新与数字化转型如何激发新产品开发绩效?——基于fsQCA的组态效应研究[J].研究与发展管理,2022,(03).
- [14]PEER-CFISS.BUILDING BETTER CAUSAL THEORIES:A FUZZY SET APPROACH TO TYPOLOGIES IN ORGANIZATION RESEARCH[J].The Academy of Management Journal,2011,(02).
- [15]程聪,贾良定.我国企业跨国并购驱动机制研究——基于清晰集的定性比较分析[J].南开管理评论,2016,(06).
- [16]孙波,王槩.论我国辅导员职业发展的困境与出路[J].中国成人教育,2017,(12).

责任编辑:王维振