

普通高校辅导员胜任力研究文献综述

车 敏

西南民族大学教育学与心理学学院, 四川 成都

收稿日期: 2024年3月12日; 录用日期: 2024年5月3日; 发布日期: 2024年5月11日

摘 要

普通高校辅导员作为教师队伍中的一员, 兼具教师和管理人员双重身份。辅导员胜任力是落实立德树人根本任务、做好辅导员岗位工作必备的重要个人特质。文章采用文献研究法, 甄选32篇代表性文献, 从胜任力内涵、胜任力模型和普通高校辅导员胜任力及模型三方面梳理研究成果, 分析得到高校辅导员胜任力定义多样化、研究多聚焦于辅导员胜任力内涵和模型的构建及高校辅导员胜任力模型丰富的特点。为后续研究高校辅导员奠定厚实的理论基础, 以期对新时代辅导员胜任力的发展提供新方向, 助力辅导员队伍职业能力素质的提升。

关键词

辅导员, 胜任力, 普通高等学校, 文献综述

A Literature Review on the Competency of College Counselors

Min Che

School of Education and Psychology, Southwest Minzu University, Chengdu Sichuan

Received: Mar. 12th, 2024; accepted: May 3rd, 2024; published: May 11th, 2024

Abstract

As a member of the teaching staff, the counselor of ordinary colleges and universities has the dual identity of both teacher and manager. The counselor competency is an important personal trait necessary to implement the fundamental task of moral education and cultivate people and do the job of the counselor well. This paper adopts the literature research method, selects 32 representative literature, and sorts out the research results from the three aspects of competency connotation, competency model and counselor competency and model of ordinary colleges and universities. The analysis shows that the definition of college counselor competency is diversified, the re-

search focuses on the construction of counselor competency connotation and model, and the characteristics of college counselor competency model are rich. It lays a solid theoretical foundation for the follow-up study of college counselors, in order to provide a new direction for the development of counselor competency in the new era, and help improve the professional ability and quality of the counselor team.

Keywords

Counsellor, Competency, Institutions of higher Learning, Literature Review

Copyright © 2024 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

习近平总书记指出：“强教必先强师。要把加强教师队伍建设作为建设教育强国最重要的基础工作来抓，健全中国特色教师教育体系，大力培养造就一支师德高尚、业务精湛、结构合理、充满活力的高素质专业化教师队伍[1]。”高校辅导员作为教师队伍中的重要一员，除了需具备一般教师必备的职业素质之外，还赋予了高校思想政治教育工作，由此可知，若要充分发挥高校辅导员为党育人、为国育人的教育功效，理应持续培育和提升其胜任力水平。总书记的系列讲话精神和各级政府文件，为新时代高校辅导员胜任力的培育提供理论依据和政策指导。同时，对辅导员工作以及辅导员的职业能力水平提出了新时期和新要求。因此，辅导员胜任力的内涵及其胜任力模型构建、培育和改进行策略都引起了学者们的广泛关注。

2. 文献检索情况

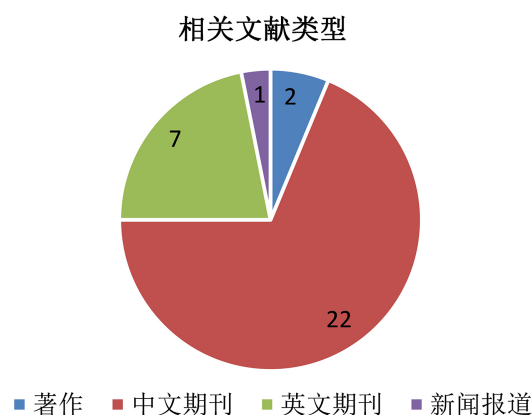


Figure 1. Types of related documents

图 1. 相关文献类型

知网(CNKI)是一个期刊种类齐全、文献数据丰富的数据库，为科学研究提供了共享、可持续发展的科研平台，具有重要的科研价值。笔者在知网检索框中以“普通高校辅导员”“高校辅导员”和“辅导员胜任力”为主题进行检索，得到中文期刊论文 370 篇，学位论文 153 篇，会议 8 篇和报纸 2 篇；英文期刊论文 59 篇，会议 12 篇。研究成果十分丰硕，为本文的撰写奠定厚实的理论基础。从研究的学理性出发，聚焦高校辅导员胜任力主要研究对象，兼顾研究的深度和广度，纵览研究高校辅导员胜任力的时

间脉络和研究现状,最终挑选理论创新性强、引用次数多、学术价值高的 32 篇文章作为研究样本。研究时间跨度为 1973 年~2023 年,具体文献类型如图 1 所示。

对 32 篇文献再进行分类,可以分为胜任力内涵研究、胜任力模型研究和普通高校辅导员胜任力及模型研究三大类,下文综述分别从国内和国外根据以上三个方面展开。

3. 国内研究综述

国内学者对于职业胜任力的研究受到国外学者的启发,早期主要借鉴和参考国外学者对胜任力定义及模型研究,在研究视角、研究对象和研究方法都不尽相同,主要围绕工作绩效、工作职责以及工作环境展开研究。

3.1. 胜任力内涵研究

工作绩效方面。时勘等(2002)从绩效视角对胜任力进行定义,认为胜任力是区分工作绩效的主要因素,是个体产生高绩效的本质,这些区别于绩效高低的特征要素即为胜任力[2]。王重鸣等同年也提出胜任力就是管理者的管理能力,即业绩突出的管理人员所具备的知识素质、能力结构、个体特征、工作动机及价值观念的总和[3]。此外,彭剑锋等(2011)认为胜任力是个体表现出来的能够促成个体诱发优秀业绩的个体知识、素质、态度、动机的集合[4]。

工作职责方面。安鸿章(2003)认为胜任力必须与工作岗位相结合,胜任力是个体指向工作岗位的使得个体能够顺利完成工作任务的个体胜任力结构,其是一种综合性能力体现[5]。持该观点的学者认为,胜任力基于不同任务和工作岗位而有所差异,即研究者认为胜任力会因岗位的不同而改变。

工作环境方面。章凯等(2004)认为胜任力是指个体所处工作氛围、特定岗位及工作环境和文化中有助于促成个体实现工作目标,完成工作任务的可测评的个体能力特征的综合[6]。

综上所述,基于视角的不同,学者们对胜任力定义的研究略有差异,但可以发现胜任力优劣影响绩效高低,胜任力与工作环境匹配促进工作有效完成,胜任力与岗位所需职业要求相吻合推动工作任务完成,因此可以得出,不同视角下胜任力都是促使个体完成工作任务,产生优异业绩,达到工作目标所不可或缺的个体要素特征。

3.2. 胜任力模型研究

国内学者们对胜任力模型的研究主要从研究视角、研究对象及实践运用三个方面进行探讨。

研究视角方面。从工作绩效视角出发,学者认为胜任力模型构建应当从胜任力对绩效影响关系出发。王淑珍和张巧玲(2012)研究胜任力对组织动态绩效的影响,从而构建了基于胜任力下的适应性、关系、任务维度的三绩效维度的 11 项二级胜任力指标的动态绩效管理体系模型[7]。从工作环境视角出发,学者认为胜任力模型的构建要从环境与岗位匹配的观点进行探讨。王建民等(2015)实施文献查阅、德尔菲法及访谈等探讨企业国际化发展趋势下企业高管团队的胜任力及胜任力模型,并得出胜任力测评量表[8]。刘景方等(2018)提供商品与服务的供应商胜任力进行研究,其采用关键行为事件访谈法对多个供应方开展访谈研究,最终利用扎根理论对访谈文本进行规范性编码与汇总整理,得出了众包环境视阈下供货方的胜任力模型[9]。

研究对象方面。庆海涛等(2016)从担任智库专家的胜任力出发,结合胜任力冰山模型理论知识,对我国担任智库专家从业者的胜任力展开研究,得出包含三个维度的 19 个二级因子胜任力模型[10]。戴玲(2017)也从民族干部队伍建设视阈出发,探讨民族干部胜任力,其通过问卷调查等方法,利用实证研究提取了包含能力、知识、品质在内的三个维度的 21 项二级胜任力要素,此外其还结合模型给出了民族干部培养和改进的对策[11]。曲垠姣(2019)结合当前我国大学生创新创业现状,实施问卷调查并对数据做回归

分析等,探讨影响大学生创业胜任力要素,得出政策制度、培养目标等因素对大学生创业胜任力的具有正向作用,并给出了针对性的对策建议[12]。姜勤德等(2019)从基层统计部分出发,采用行为事件和关键事件访谈法对访谈文本进行归类分析,采用因子分析方法得出基层统计部门领导胜任力模型具备专业主动性、专业技能、政策与相关法律法规、职业道德四维度胜任力[13]。

实践应用方面。前文综述主要是从多个视角对胜任力及模型的探讨,本部分则是从胜任力模型在实践中的运用出发,研究胜任力对实践的指导作用,进而从实践层面提高胜任力研究的意义和价值。赵曙明等(2007)从胜任力对人力资源招聘选拔与选聘角度出发对企业经营者胜任力及模型做了研究,同时还研究了胜任力测评理论要点[14]。李鹏(2014)从我国人力资源市场需求出发,结合我国当前人力资源管理专业人才培养的现状特点及对问题做了分析,通过实施问卷调查和对采用人岗匹配职位分析后,得出我国高校人力资源管理专业职业胜任力,并构建了包含三个维度的胜任力模型[15]。冯瑛和李永政(2018)从高校思想政治教育目的出发,分析了在大学扩招后职业教育和思想政治教育在学生培养过程中的存在的问题,并从二者融合的视角对思想政治教育与学生职业胜任力培养进行探究,以此提高学生职业胜任力[16]。孙丽璐等(2019)利用胜任力模型对我国高校应用型人才培养问题进行研究,采用问卷调查和实证研究方法对我国应用型人才培养胜任力模型进行讨论,并从专业技能、职业方向、组织管理及个体特质四要素构建高校应用型人才培养模型[17]。

3.3. 普通高校辅导员胜任力及模型研究

国内对辅导员胜任力研究较早的学者是杨继平和顾倩等(2004)人,他们认为辅导员能够从事好岗位工作必须具备相对应的岗位知识、个人特质、工作态度及人格魅力[18]。以上这些便构成了辅导员职业胜任力的必要要素。罗涤(2007)则认为辅导员个体所具备的要素如:知识结构、个性特征、价值取向、素质及动机等是促成辅导员得以做好学生工作的基础,她将这些基础要素称为辅导员胜任力[19]。郝英杰(2007)认为高校辅导员胜任力是指那些与学生管理工作绩效相联系,促进学生全面发展与成长的业务能力、专业知识、个体特质等的综合,这些要素可以帮助辅导员产生高绩效学生管理工作[20]。陈建文和汪祝华(2009)则从工作环境角度提出高校辅导员胜任力定义,其认为高校辅导员胜任力是指那些与其岗位规范、组织环境特征、个体特质的交集,这一交集须与职位和其所在组织环境相协调[21]。王婧慧(2017)通过对某独立学院的辅导员进行深度访谈和问卷调查,对胜任特征进行内容分析,结果表明,辅导员胜任力包括思想政治素养和职业责任感、教育指导能力、继续学习和沟通指导能力三个维度[22]。吴立爽等(2018)通过对历史资料的分析,发放《高校辅导员胜任力问卷》、回收及分析,指出辅导员胜任力模型包括思想道德、业务水平、职业认知和师生关系四个维度[23]。

4. 国外研究现状

4.1. 胜任力内涵研究

胜任力是由哈佛大学教授戴维·麦克利兰(David·McClelland)于1973年正式提出的,是指能将某一工作中有卓越成就者与普通人区分开来的个人的深层次特征,它可以是动机、特质、自我形象、态度或价值观、某领域知识、认知或行为技能等任何可以被可靠测量或计数的并且能显著区分优秀与一般绩效的个体特征[24]。随着胜任力模型研究的愈发成熟,学者将研究视野延伸至社会发展的各行各业当中,拓展了胜任力模型的应用范围。

4.2. 胜任力模型研究

胜任力诞生于美国企业管理实践中,随着社会的高速发展,越来越多的学者将研究的视角转向胜任

力模型的构建,从定义的研究转向模型构建的研究,产生了许多经典的胜任力模型。为使胜任力的研究更具科学性和可测量性,学界又开发了胜任力测评量表,进一步规范胜任力的研究方法,提升了研究的科学性。

Spencer (1993)提出冰山模型,这种模型是按照表现形式差异来划分,他将个人素质分为“冰山以上部分”和“冰山以下部分”。“冰山以上部分”是易于发现了解和测量的外在表现,具体包括知识储备、基本技能;“冰山以下部分”是指难以测量的内在部分,有价值观、自我认知、动机与特质等方面。通常这些特征隐藏性较强,受到外界的干扰小,不易通过培训或受外界环境影响而改变,对个人行为表现影响起决定性作用[25]。Richard Boyatzis (1982)构建了胜任力洋葱模型,该模型的结构要素包括特质及动机、态度及价值观、自我概念和知识技能,用于检测从事管理工作者的职业胜任力[26]。Lyle M. Spencer等(1993)通过对两百多名优秀企业家从事的跨文化对比调查认为,可以区别杰出企业家与普通优秀企业家的胜任特点有七种,分别是主动、抓住机会、坚持性、重视生活质量、个人自信、监控、关联建立[27]。Sateesh V (2019)基于企业绩效胜任力视角,利用实证研究方法和胜任力结构模型探讨企业绩效与组织运行效率二者之间的关系[28]。

4.3. 普通高校辅导员胜任力研究

在国外学者的研究中,未曾见到“辅导员”的定义,与此相关的职业岗位被称为“学生事务管理者”或“指导者”,同时把该岗位看做教师队伍中的一员,对他们的研究多从高校教师的职业胜任力出发。Car Olson 等(2000)提出教师胜任力是教师职业发展的必备素质,包括专业知识、专业技能和专业价值观三种重要特质[29]。Dineke E.H (2003)认为教师的个人魅力特征、专业技能知识及适应不同教学场景所需的教学技能构成了教师队伍健康发展的岗位胜任力[30]。Bitterova (2014)教育管理者胜任力要素特征显著区别于普通教师,主要包括学校发展的战略制定、管理教学过程、管理人力资源和维持学校日常工作四个维度[31]。Arhipova (2018)采用问卷调查的方法,调查了多个校长后分析得到,学校人事管理、财务管理和教学日常管理等构成管理者胜任力维度[32]。

5. 国内外研究述评

综上所述,学界关于胜任力内涵及其理论模型研究有不同视角的解读,分别从工作职责、工作绩效及工作环境等方面展开,也有一些学者把其运用于企业人力资源管理、教师、医生和公务员等行业中,用科学的胜任力理论指导从业者提升自身职业能力,增加自身职业认同感,也能够促进行业的良性健康发展,提升职业在社会发展的社会地位。随着国内外学者研究不断深入,对胜任力定义及理论模型的内涵、应用领域都进行了丰富和拓展,使研究成果更能反映时代现状,契合社会发展的历史潮流,为后续研究提供新思路、新方向。在对高校辅导员胜任力的研究中,已经取得了丰硕成果,主要特点如下:一是高校辅导员胜任力定义多样化。由于研究者所处的国际情况、校园情况及工作环境的差异,使得辅导员的岗位职责略有差别。二是研究多聚焦于辅导员胜任力内涵和模型的建构上,把辅导员胜任力理论运用于辅导员教师队伍招聘及培训等应用性文章较少,这为以后研究辅导员职业提供了新视角。三是高校辅导员胜任力模型丰富。学者出于时代背景、研究对象及研究动因等因素考虑,已构建出类型多样、内涵丰富胜任力模型,但总体上可将胜任力模型要素归纳为专业知识、职业能力及情感态度三大类。

参考文献

- [1] 中国共产党新闻网. 加强教师队伍建设,筑牢教育强国根基[EB/OL]. <http://theory.people.com.cn/n1/2023/0613/c40531-40012065.html>, 2024-03-26.
- [2] 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.

- [3] 王重鸣, 陈民科. 管理胜任力特征分析: 结构方程模型检验[J]. 心理科学, 2002, 25(5): 513-516, 637.
- [4] 彭剑锋, 主编. 人力资源管理概论[M]. 上海: 复旦大学出版社, 2018.
- [5] 安鸿章. 岗位胜任特征模型的构建与完善[J]. 经济与管理研究, 2003(4): 42-45.
- [6] 章凯, 肖莹. 胜任力分析与人力资源管理创新[J]. 成人高教学刊, 2004(2): 12-13.
- [7] 王淑珍, 张巧玲. 任务绩效-关系绩效-适应性绩效管理体系研究——基于胜任力模型的视角[J]. 中国人力资源开发, 2012(8): 45-49.
- [8] 王建民, 柯江林, 徐东北. 国际化战略中的中国企业高管团队胜任力实证研究[J]. 东南大学学报(哲学社会科学版), 2015, 17(2): 52-63, 147.
- [9] 刘景方, 姜晓宴, 张朋柱, 李嘉. 众包环境下基于扎根理论的供应方胜任力模型[J]. 系统管理学报, 2018, 27(2): 274-280.
- [10] 庆海涛, 陈媛媛, 关琳, 丁炫凯. 智库专家胜任力模型构建[J]. 图书馆论坛, 2016, 36(5): 34-39.
- [11] 戴玲. 民族干部胜任特征的实证研究[J]. 西南民族大学学报(人文社科版), 2017, 38(2): 57-62.
- [12] 曲垠姣. 我国高校大学生创业胜任力影响因素实证研究[J]. 首都师范大学学报(社会科学版), 2019(2): 181-188.
- [13] 姜勤德, 蔡永红, 孟静怡, 等. 基层统计部门领导胜任力模型的构建与检验[J]. 统计与决策, 2019, 35(4): 63-67.
- [14] 赵曙明, 杜娟. 企业经营者胜任力及测评理论研究[J]. 外国经济与管理, 2007, 29(1): 33-40.
- [15] 李鹏. 职业胜任力导向的人力资源管理应用型人才培养机制分析——基于问卷调查和文本分析的方法[J]. 中国成人教育, 2014(7): 137-139.
- [16] 冯瑛, 李永政. 高校思想政治教育与大学生职业胜任力融合培养路径研究[J]. 学校党建与思想教育, 2018(14): 67-69.
- [17] 孙丽璐, 何梦庭, 龙婷. 基于胜任力模型的高校应用型人才培养策略研究[J]. 重庆理工大学学报(社会科学), 2019, 33(4): 89-96.
- [18] 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, 14(5): 496-499.
- [19] 罗涤, 李华. 胜任力理论及高校辅导员选聘机制的优化[J]. 重庆大学学报(社会科学版), 2007, 13(4): 136-140.
- [20] 郝英杰. 高校辅导员胜任力建模研究[J]. 国家行政学院学报, 2007(6): 22-25, 49.
- [21] 陈建文, 汪祝华. 高校辅导员胜任特征结构模型的实证研究[J]. 高等教育研究, 2009, 30(1): 84-89.
- [22] 王婧慧. 独立学院转设期辅导员胜任力研究——以辽宁 SF 大学 HH 学院为例[J]. 现代经济信息, 2017(21): 430.
- [23] 吴立爽, 熊启, 刘鹏. 高校辅导员胜任力模型构建研究[J]. 宁波大学学报(教育科学版), 2018, 40(1): 82-85.
- [24] McClelland, D.C. (1973) Testing for Competence Rather than for "Intelligence". *American Psychologist*, **28**, 1-14. <https://doi.org/10.1037/h0034092>
- [25] Spencer, L.M. and Spencer, S.M. (1993) Competence at Work: Models for Superior Performance. John Wiley & Sons, New York, 17.
- [26] Boyatzis, R.E. (1982) The Competent Manager: A Model for Effective Performance. John Wiley & Sons, New York.
- [27] Lyle, M. and Spencer Jr., S.M.S. (1993) Competence at Work: Models for Superior Performance. Wiley, Hoboken, 26-27.
- [28] Shet, S.V., Patil, S.V. and Chandawarkar, M.R. (2019) Competency Based Superior Performance and Organizational Effectiveness. *International Journal of Productivity and Performance Management*, **68**, 753-773.
- [29] Olson, C.O. and Wyett, J.L. (2000) Teacher Need Affective Competencies. *Project Innovation Summer*, **7**, 30-33.
- [30] 刘钦瑶, 葛列众, 刘少英. 教师胜任力研究述评[J]. 高等工程教育研究, 2007(1): 65-69.
- [31] Bitterova, M., Haskova, A. and Pisonova, M. (2014) School Leader's Competencies in Management Area. *Procedia—Social and Behavioral Sciences*, **149**, 114-118. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.08.170>
- [32] Arhipova, O., Kokina, I. and Rauckiene-Michaelsson, A. (2018) School Principal's Management Competences for Successful School Development. *Tiltai*, **78**, 63-75. <https://doi.org/10.15181/tbb.v78i1.1757>