

基于胜任力模型的高校辅导员职业素质进阶路径研究

杨丽娟 杨振宇

玉溪师范学院 云南 玉溪 653100

【摘要】：高校辅导员作为落实立德树人根本任务的核心力量，其职业素质直接关系高等教育人才培养质量。研究以胜任力模型为理论基础，结合职业发展规律与胜任力要素，通过分层抽样与探索性因子分析，识别出综合职业素养、工作基本情况、职业发展研究三大核心因子，进而构建初始阶段、发展阶段、成熟阶段的三级进阶路径。其中，初始阶段以夯实基础能力为核心，发展阶段聚焦技能深化与职业方向探索，成熟阶段则以塑造专家素养为目标。

【关键词】：高校辅导员；职业素质；胜任力模型；进阶路径

DOI:10.12417/2705-1358.25.23.075

1 引言

高校辅导员作为落实立德树人根本任务的核心力量，其职业素质直接影响高等教育人才培养质量。我国对辅导员队伍建设的重视由来已久，相关政策文件已明确提出政治坚定、专兼结合的队伍建设要求^[1]，学界围绕职业素质现状、对策及胜任力模型展开研究，如张希跃分析了辅导员思想政治教育作用发挥不足的成因^[2]，杨继平、顾倩等将胜任力理论引入辅导员岗位，提出知识、态度、人格等核心要素^[3]，王开香则构建 WDH 模型以量化评价标准^[4]。国外研究中，McClelland 提出的胜任力概念为后续研究奠定基础，美国《学生事务从业者专业胜任力范畴》及 Spencer 等学者的通用胜任力模型为教师胜任力研究提供参考^[5]，但国内外研究均存在局限。国内多侧重静态要素识别，对职业素质动态进阶规律探索不足；国外研究缺乏针对辅导员群体的本土化分析，且素质培育路径与评价体系尚未形成共识。

2 调研对象与方法

本研究采用分层抽样法，在不同类型高校发放问卷，回收有效问卷 81 份，其中公办本科 49.38%、民办本科 40.74%、高职高专 9.87%。经过对问卷样本进行分析，样本特征显示，性别分布接近均衡，其中男性占 44.44%，女性占 55.56%；年龄以青年群体为主，25 岁以下占 39.51%，31-35 岁占 27.16%；工作年限集中在 4~10 年，占比 49.38%，学历以硕士和本科为主，分别占比 49.38%和 46.91%；专业背景多元，医学、理学、管理学占比较高；整体样本结构符合高校辅导员群体的基本特征。

调研工具通过文献分析与问卷调查设计，包含基础信息 7 项，辅导员胜任力素质调查 21 项题项的 Likert 5 点量表（1=完全不重要，5=非常重要），数据通过线上问卷平台收集，样本量与题项数比例为 1.76:1，满足因子分析的基本要求。

3 调查结果分析

（1）信度

本研究采用 Cronbach's α 系数对问卷的内部一致性信度进行检验。结果显示，27 个项目的量表整体 Cronbach's α 系数为 0.927。根据常用的信度评价标准，该系数值远大于 0.7 的可接受水平，表明本研究问卷具有良好的内部一致性信度，量表项目间的同质性较高，所测量结果具有较好的可靠性。

（2）效度

本研究采用探索性因子分析对问卷的结构效度进行检验。首先，通过 Kaiser-Meyer-Olkin 取样适切性量数和 Bartlett 球形检验（Bartlett's Test of Sphericity）对数据是否适合进行因子分析进行判断。结果显示，KMO 值为 0.895，大于 0.8 的理想标准，表明变量间的相关性较强，数据适合进行因子分析。Bartlett 球形检验的统计量为 3193.491，自由度为 351.000，达到显著水平（ $p < 0.001$ ），进一步说明相关矩阵不是单位矩阵，适合进行因子分析。

（3）探索性因子分析

探索性因子分析作为一种降维和数据简化技术，通过挖掘观测变量间的内在相关性，提取少数潜在“因子”以解释变量共同变异。在高校辅导员职业素质研究中，该方法通过科学降

作者简介：杨丽娟（出生：1989-10、性别：女、籍贯：云南省大理州、民族：汉族、学历：硕士研究生、职位：辅导员、职称：讲师、研究方向：学生思想政治教育、人力资源管理。

杨振宇(1990-5)、男、云南昆明、彝族、硕士研究生学历、教师、工程师、数据挖掘与分析、软件开发。

项目名称：《基于胜任力模型的高校辅导员职业素质发展逻辑与进阶路径研究》；项目来源：2023 年度云南省教育科学规划项目；项目编号：BD23011。

维和结构验证，剔除冗余变量、整合同质题项，确保胜任力模型维度的独立性与结构效度。同时，所提取的核心因子可作为职业素质进阶路径划分的核心指标，使进阶阶段的素质要求更具针对性与可操作性。

1.提取公因子

研究采用主成分分析法提取公因子，并进行最大方差旋转。根据特征根大于 1 的标准，共提取出 3 个公因子，旋转前三个公因子的特征根分别为 17.07、2.05 和 1.51，累计方差解释率为 76.42%；旋转后特征根分别为 16.98、2.05 和 1.60，累计方差解释率仍为 76.42%，表明这 3 个公因子能较好地解释总体变异。

表 1 解释的总方差

总方差解释							
成分	初始特征值			旋转载荷平方和			
	总计	方差百分比	累积 %	总计	方差百分比	累积 %	
1	17.067	63.212	63.212	16.980	62.888	62.888	
2	2.052	7.601	70.814	2.053	7.604	70.492	
3	1.513	5.605	76.419	1.600	5.927	76.419	
总方差解释（以下成分旋转载荷平方和为空）							
成分	初始特征值			成分	初始特征值		
	总计	方差百分比	累积 %		总计	方差百分比	累积 %
4	.922	3.416	79.834	16	.125	.464	98.024
5	.805	2.983	82.817	17	.107	.395	98.419
6	.738	2.733	85.551	18	.088	.325	98.744
7	.670	2.483	88.033	19	.081	.299	99.043
8	.554	2.053	90.087	20	.066	.243	99.287
9	.473	1.753	91.840	21	.060	.223	99.510
10	.400	1.482	93.321	22	.038	.140	99.651
11	.351	1.300	94.621	23	.035	.128	99.779
12	.276	1.023	95.644	24	.023	.086	99.864
13	.229	.848	96.492	25	.015	.057	99.921
14	.152	.562	97.055	26	.014	.051	99.972
15	.137	.506	97.561	27	.008	.028	100.000

提取方法：主成分分析法。

2.因子项目负荷分析

由旋转后的因子载荷矩阵可知，各题项在相应因子上的载荷值均较高，且交叉载荷现象不明显。因子 1 解释力最强，所有题项的共同度均大于 0.4（范围在 0.418 至 0.871 之间），表明提取的公因子能较好地解释各题项的变异。本问卷具有良好的结构效度，适用于后续研究，具体而言：

（1）因子 1 命名为综合职业素养，包括心理学知识、管理理论、教育原理、奉献精神等 21 个项目，载荷普遍在 0.800~0.955 之间，涵盖专业知识、职业态度、专业技能及自我提升，反映辅导员综合履职能力与价值观。

（2）因子 2 命名为工作基本情况，包括工作年限、职务职称、学生人数、工作时间 4 个客观背景信息，载荷在 0.578~0.847，其中“专业技术职务职称”呈负向载荷，与工作负荷相关。

（3）因子 3 命名为职业发展研究，包括职务职称、自身规划、科研课题 3 个项目，载荷在 0.502~0.799，“专业技术职务职称”在此处为正向载荷，体现职称与学术能力的关联。

表 2 因子载荷矩阵

旋转后的成分矩阵 a							
项目	成分			项目	成分		
	1	2	3		1	23	
工作年限		.847		现代化办公	.925		
职务职称		-.545	.502	资源协调	.902		
学生人数		.771		突发事件处理	.917		
工作时间		.578		创新能力	.955		
自身规划			.745	工作计划	.955		
科研课题			.799	客观公正	.901		
学生心理健康识别	.859			原则性	.940		
班级管理原理	.836			情绪自控	.916		
日常思想教育方法	.800			果断决策	.934		
奉献精神	.876			自主性	.952		
善于倾听	.905			科研能力	.909		
尊重学生人格	.900			期望	.861		

关爱学生	.890			洞察能力	.901	
工作热情	.807					
提取方法：主成分分析法； 旋转方法：凯撒正态化最大方差法。 a. 旋转在 4 次迭代后已收敛。						

4 高校辅导员职业素质进阶路径

基于辅导员胜任力模型的综合职业素养、工作基本情况、职业发展研究三大核心因子，结合职业发展规律，将高校辅导员职业素质进阶路径划分为初始阶段、发展阶段、成熟阶段三个阶段。

4.1 在初始阶段夯实基础，激活职业认同

初始阶段为触发期，工作年限在 1-3 年内，辅导员在此阶段感知困境与基础能力构建，对职业角色的初步适应。同时，通过日常工作实践逐渐感知自身素质短板，尤其是在事务性工作与学生需求响应中暴露出的能力缺口。该阶段的核心目标是帮助辅导员快速掌握基础工作规范，建立职业认同感，并初步适应工作负荷与节奏。初始阶段的工作内容主要包含两个影响因子，各影响因子下的子项目及具体工作内容描述如下：

1.工作基本情况（因子 2）

（1）工作年限：适应累计工作年限与学生人数的匹配关系；（2）学生人数：建立基础台账管理；（3）工作时间：通过时间管理工具平衡。

2.综合职业素养（因子 1）

（1）学生心理健康识别：掌握基础心理学理论；（2）班级管理原理：学习管理学基础知识；（3）日常思想教育方法：应用教育学基础理论；（4）奉献精神：强化“对待工作兢兢业业”的态度；（5）善于倾听：倾听学生观点不表现厌烦；（6）尊重学生人格：平等尊重，理解学生；（7）现代化办公：熟练运用计算机、网络工具。

为达成上述培养目标，首先，实施系统化岗前培训机制，组织参训人员系统研习《普通高等学校辅导员队伍建设规定》等政策法规，同步修读心理健康教育原理、危机干预技术等专业核心必修课程，夯实政策理论基础与职业技能根基；其次，构建导师指导体系，遴选任职满 5 年以上的资深辅导员担任实践导师，通过经验传承与实践指导相结合的方式，重点开展班级集体活动策划、个体化谈心谈话策略等实务操作培训，并建立月度工作反思报告制度，强化实践认知与职业态度养成；最后，实施基础技能达标考核，围绕办公自动化软件操作、学生信息管理系统应用等核心技能模块设置标准化测试，形成常态化技能提升机制。

4.2 在发展阶段深化技能，提升专业素养

发展阶段为转化期，工作年限在 4-7 年内，该阶段注重能力整合与职业压力突破，辅导员从“被动执行”向“主动优化”转变，开始有意识地整合教育资源、优化工作方法，能力结构从单一技能向复合素养拓展，具备独立处理复杂问题的能力，形成个性化工作方法，初步具备学术研究潜力。综合职业素养、工作基本情况、职业发展研究三大因子均涵盖在内，具体工作内容描述如下：

1.工作基本情况（因子 2）

（1）职务职称：启动职称晋升准备。

2.职业发展研究（因子 3）

（1）自身规划：明确管理型、研究型发展方向；（2）科研课题：初步参与教育管理类课题。

3.综合职业素养（因子 1）

（1）关爱学生：制定个性化方案；（2）工作热情：积极接纳新事物、尝试新方法；（3）资源协调：协调学校资源为学生创造环境；（4）突发事件处理：提升沉着应对能力；（5）创新能力：开拓工作新领域、尝试新方法；（6）工作计划：优化流程确保有序展开；（7）情绪自控：有效控制情绪保持工作状态；（8）果断决策：应对两难问题的决策能力。

首先，以专项技能强化为切入点，通过组织参与危机干预工作坊、学生党建实务进阶课程等专业化培训项目，重点强化复杂情境下的决策判断能力；其次，建立典型案例深度复盘机制，召开学生工作案例专题研讨会，围绕突发事件处置、学生心理危机干预等核心场景开展经验萃取与规律提炼；最后，推进课题研究实践，引导辅导员申报校级专项研究课题，鼓励跨部门协作开展实证调研，产出实践研究成果；同步启动职称晋升前期准备，参照中级专业技术职务评审标准，构建职称发展与学术能力提升的正向联动机制。

4.3 在成熟阶段引领示范，塑造专家素养

成熟阶段为固化期，工作年限在 8 年以上，该阶段注重专长发挥与价值感维持，阶段特征表现为辅导员形成稳定的职业风格与领域专长，能够依托丰富经验在学生思想教育、危机处理、团队管理等方面发挥示范作用，逐步向“专家化辅导员”角色转型。成熟阶段的工作内容主要包含三个影响因子，各影响因子下的子项目及具体工作内容描述如下：

1.工作基本情况（因子 2）

（1）职务职称：向骨干、专家角色晋升。

2.职业发展研究（因子 3）

(1) 自身规划: 形成专家化发展路径; (2) 科研课题: 主持市厅级以上课题。

3.综合职业素养(因子1)

(1) 客观公正: 对学生一视同仁、严格执行制度; (2) 原则性: 执行管理制度不徇私情; (3) 自主性: 主动开展学生思想教育研究; (4) 科研能力: 发表核心期刊论文、形成研究成果; (5) 期望: 追求工作杰出或超出优秀标准; (6) 洞察能力: 观察学生心理状态和情绪变化; (7) 创新能力: 提出工作新理念、推动“三全育人”机制落地; (8) 工作计

划: 牵头项目并制定系统性规划。

在项目实践层面, 主持学生工作创新项目, 统筹团队协作与资源整合, 着力提升系统性工作规划与执行素养; 在学术发展层面, 深度参与辅导员名师工作室建设, 通过工作论坛等学术交流平台输出研究成果, 推动学术潜力向专家引领能力的转化; 在团队建设层面, 构建“传帮带研”培育机制, 担任新入职辅导员实践导师, 重点指导课题研究方法与学术规范; 在持续发展层面, 建立终身学习保障机制, 系统追踪教育学、心理学前沿理论动态, 夯实专业化发展的理论根基。

参考文献:

- [1] 中共中央、国务院印发《关于加强和改进新形势下高校思想政治工作的意见》[N]《人民日报》,2017-2-2R.
- [2] 张希跃.高校辅导员职业素养现状分析及对策研究[J].辽赤峰学院学报,2021,3(2):196-198.
- [3] 顾倩,杨继平.大学辅导员胜任力的现状研究[J].2006,14(5)1:496-497.
- [4] 李双贵.基于职位特征的高校辅导员胜任力模型的构建[J].职教通讯,2017(10):68-72.
- [5] James C.Hayton&Donna J.Kelly.A Competency-Based Framework for Promoting Corporate Entrepreneurship[J].Human Resource Management,2006,Vol.45,No.3,Pp.407 - 427.