

文章编号: 2095-1663(2012)03-0065-04

研究生辅导员胜任力的核心要素分析

王国燕¹ 董雨² 鲁丽娟¹

(1. 中国科学技术大学人文与社会科学学院, 安徽 合肥 230026;

2. 中国科学技术大学学生工作部(处), 安徽 合肥 230026)

摘要:研究生是高校学生思想工作的重要对象,但目前各高校对研究生辅导员队伍建设的重视程度还不够,对研究生辅导员的职能定位和工作目标要求较为模糊。本文从组织心理学角度出发,通过对研究生辅导员管理对象的主要特征进行分析,提出研究生辅导员应具备专业技能胜任、管理沟通胜任、道德责任胜任和亲和特质胜任等四个方面核心胜任要素。

关键词:研究生;研究生辅导员;胜任力;核心要素

中图分类号: G645

文献标识码: A

随着我国高等教育事业的发展,我国研究生教育的规模不断扩大,研究生招生人数已经从1982年的1.1万人,增加到2010年的47.2万人。根据《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010—2020年)》,今后10年我国研究生扩招60万人,计划2015年达到170万人,2020年达到200万人。这使得我国在校的研究生数量颇为可观,以中国科学技术大学为例,2011年研究生招生规模已达4736人,相对于本科招生1800人的规模,研究生的学生管理工作任务更为艰巨。就现实情况来看,当前高校研究生辅导员队伍建设步伐严重滞后,问题颇多,已经是一个众所周知的事实,研究生辅导员队伍亟需加强建设也是一个共识,而对于如何建设则着力点不尽相同。而研究生作为高校学生中的特殊群体,具有流动性、分散性、心理问题突出、导师负责制等特点,客观上又给面向研究生的学生工作提出了更高的挑战。本文从组织心理学角度出发,从研究生辅

导员管理对象的主要区别特征分析入手,对研究生辅导员胜任力的核心要素进行探索性思考。

一、胜任力概念的界定

哈佛大学心理学教授戴维·麦克利兰早在1973年提出“胜任力”的概念,认为胜任力可被可靠测量,并且是能够显著区分工作中的卓越成就者与绩效一般者的深层次个人特征,包含动机、特质、自我形象、态度或价值观、某领域知识、认知或行为技能等多个方面。在此基础上,有学者从更广泛的角度来定义胜任力,认为胜任力包括三个维度:职业、行为和战略综合。职业维度指处理具体日常任务的技能;行为维度指处理非具体的任意任务的技能;战略综合维度指结合组织情境的管理技能。^[1]

“辅导员”这一名词诞生在上个世纪50年代的美国,当时,美国的各大学陆续开设了辅导员专业,

收稿日期:2011-02-29

作者简介:王国燕(1980—),女,陕西户县人,中国科学技术大学人文学院助理研究员,在读博士研究生。

董雨(1968—),男,安徽阜阳人,中国科学技术大学学生工作部(处)部长,副研究员。

鲁丽娟(1965—)女,安徽合肥人,中国科学技术大学人文与社会科学学院分党委副书记。

基金项目:本文为中国科学技术大学青年创新基金项目“高校学生工作者新媒体素养分析与学生管理模式研究”(课题编号:WK2110250004)阶段性成果。

培养能胜任学生事务管理的专业人才。到了 90 年代,美国辅导员职业还曾被称为“成长的工业”。^[2] 2004 年,山西大学的顾倩针在国内首次把“胜任力”的概念引入辅导员职业,作为探索大学辅导员选拔与评价的有效工具。^[3] 高校辅导员的胜任力可定义为:高校辅导员具有的能促使高校学生全面发展的知识、技术、能力及其他个性特征的集合。高校辅导员的胜任力不仅具有特征性,更具有普遍性。近年来,胜任力的概念越来越多地被引入教育领域,贯穿于教师职业人选的选拔、培养、考核和激励的整个体系。但国内对高校辅导员胜任力的研究目前仅停留在探讨高校辅导员素质及能力培养方面,而研究生辅导员与本科生辅导员的工作有着较大差异性,有针对性地分析研究生辅导员的胜任能力对做好研究生培养教育工作具有重要意义。

二、研究生的群体特征

研究生辅导员伴随着研究生生活、学习、科研的各个阶段,是与研究生接触多、交流多、对研究生影响广泛的教育者之一,肩负着教书育人、管理育人、服务育人的责任。研究生辅导员的素质不仅影响研究生的学习生活,而且在很大程度上决定着思想政治教育的效果和研究生的整体素质,因此,做好研究生辅导员的工作必须要针对研究生的群体特征来进行。

(一) 研究生的流动性和分散性

与本科生相比,研究生的生源构成复杂、社会化程度高、学制短、学习与科研压力大,研究生所学专业方向较为分散,研究领域也各不相同,研究生的可自由支配的时间较多,集体活动相对较少。此外,研究生还需要经常外出进行项目合作、课题调研、实习等,流动性普遍很大,集体学习生活的时间有限,班级观念淡漠,研究生会、党团支部、班委会等学生组织的功能也较为弱化。

(二) 研究生的思想心理问题突出

研究生的年龄普遍在 22 至 40 岁之间,整体素质较高而个体差异较大,因其具有一定的社会阅历,世界观、人生观和价值观已较为稳定。但受社会上普遍的多元价值观及复杂环境的影响,研究生个体存在一些更为严重的思想和心理问题,本科生辅导员经常要面对同学深陷网络游戏不能自拔需要开展“网络争夺工程”,而研究生较少沉溺网游,他们受客

观压力因素如专业发展压力、婚恋家庭压力、自主经济压力等作用较大,呈现出集体观念淡薄、政治觉悟不高,急于功利,世故圆滑,公德意识低、法纪观念淡漠,个人主义、利己主义、拜金主义普遍较为严重。需要强调的是,相对于本科生而言,研究生的心理问题更为严重,目前高校心理门诊接待的学生中,研究生的比例已接近 50%,有 16% 以上的研究生存在不同程度的心理障碍。主要心理健康问题是强迫症状、人际关系敏感、抑郁、焦虑、敌对、偏执。^[4]

(三) 研究生的培养模式特殊

我国高校的研究生培养模式主要为导师负责制,研究生与导师之间因此建立起一种特殊的“师徒”关系。在研究生的培养工作中,导师发挥着积极的主导作用,但随着导师所带人数的不断增加,加上科研任务繁重,科研参与较少的同学就有可能逐渐被边缘化,这些学生的思想动态难于及时了解,因而成为各类问题事件的高发人群。而在认识上,一部分导师,尤其是博士生导师认为辅导员工作可有可无,导致有些辅导员在开展工作中较难得到导师的配合,工作的难度加大。^[5] 在中国科学技术大学,研究生人数已多于本科生,但研究生辅导员数目明显偏少,有些院系甚至只设立一名兼职辅导员,管理本单位的所有年级、所有专业的所有研究生。这名辅导员不仅需要完成奖助贷、就业等各项事务性工作,开展各项校园文化活动,协助学院、学生处、教务处等部门布置的工作,还要关注研究生群体出现的新情况、新问题。精力或能力不足导致很多研究生辅导员要么忙于各项事务的处理而无法真正关注学生成长成才的需求,要么无法满足各类学生成长发展的需求。

三、研究生辅导员胜任力的核心要素

辅导员是大学生教育及管理服务工作的主体,是高校人才培养体系中与学生关系最为密切的教师人群之一。从 1953 年清华大学设立政治辅导员以来,辅导员队伍一直是高校维稳工作的重要力量,在促进大学生成长成才的过程中发挥着重要作用。对于高校辅导员尤其是研究生辅导员,究竟该具备哪些方面的能力才能胜任这一问题,国内学者在近年纷纷展开研究,从语言表达能力、沟通能力、应变能力、学习能力、组织能力、创新能力、职业忠诚度、促进学生发展的能力、思想道德修养、心理辅导能力等

辅导员工作的各个能力层面进行探讨,有学者提出大学辅导员的 16 项胜任特征^[6],也有学者提出辅导员胜任力的结构模型,将各种能力特征进行聚类分析,归结为职业态度、知识能力和个人魅力这三个一般意义上职业胜任力的考量指标^[7]。本文对诸多的辅导员职业胜任指标和职业胜任模型中,哪些能构成研究生辅导员职业胜任的核心要素着重展开分析。

对于职业胜任力,Spencer 等人提出“冰山模型”,将胜任特质分为外显胜任力和内隐胜任力。外显胜任力是胜任者的基本素质要求,主要包括知识、技能等易被感知和后天培养的特质;内隐胜任力决定着人们的行为与表现,主要包括自我概念、特质、动机等,不易被感知并难以培养的特质,也被称为鉴别性胜任特征。高校选拔辅导员,多以“政治强、业务精、纪律严、作风正”为标准,体现了辅导员素质的基本要求,但从胜任力角度看,忽略了难以测量的人格特质、动机、责任感等隐性胜任力,隐性胜任力属于深层的、内隐的胜任特征,比较难以发现和测量,但却是决定研究生辅导员工作行为的关键因素。从组织心理学角度思考,结合研究生辅导员具体工作的特点与适应性要求,我们认为,要胜任研究生辅导员,应具备专业技能、管理沟通这两个核心外显胜任力要素,以及道德责任、亲和特质这两个核心内隐胜任要素。

(一)专业技能胜任

美国学生人事工作者协会(NASPA)指出学生工作职能应从以管理为主向更多地服务于学生个人的全方位发展转变。学生工作者不仅被定位为管理者,更要成为学生人生规划的指导者,学生个性发展的推动者,学生职业发展的指导者,校园文化活动的组织者。学生工作范围不断拓宽,呈现出需求精细化、专业化、规范化以及个性化的特征。有调研表明,研究生最为困惑的问题为专业学习与发展,在论文写作规范、科研能力提升等专业学习中带有共性的学习方法和知识储备中,研究生辅导员需要针对同一年级研究生中普遍存在的困惑给予统一的指导。研究生辅导员在具备所指导院系专业学科的知识,具备较高的科研能力的同时,还需要不断学习法学、新媒体技术等知识,在工作上勇于创新,学会运用新媒体手段与研究生进行沟通交流和日常管理,提高工作的胜任程度,还应掌握心理咨询辅导的专业基本技能和职业生涯规划指导技能,以热情、耐

心、细致的工作态度积极做好学生的心理疏导工作和职业指导工作,让一批又一批的研究生进校后能够快速适应新的环境,积极学习,不断进取,学有所成后快乐离校奔赴适合自己的岗位,让辅导员队伍的工作能力不断走向专业化、精细化和规范化。

(二)管理沟通胜任

管理离不开有效地表达与沟通,针对不同社会背景、个性化差异明显、状态分散的研究生,辅导员应具有的分析、决策、沟通以及运用管理方法完成日常工作及应对突发事件的处理反应能力称为管理沟通胜任。社会阅历不同,表达中的语义空间就有一定差异,其思想状态反应的情况就可能有所区别。研究生的表达相对本科生而言更为“含蓄”,辅导员在沟通的时候应从其各方面的微妙细节中观察其具体含义,甚至需要多渠道了解信息来检验其可信度,才可能摸准症结。在应对高强度的学生工作,要求研究生辅导员有高效率的管理能力和良好的表达沟通能力。2011 年 6 月,华中师范大学率先建立“研究生辅导员素质拓展基地”,核心目的就是为创建一个靠集体智慧解决研究生问题的平台,一个突发事件处理经验的分享平台和一个研究生辅导员倾诉、学习交流平台。学校把研究生辅导员素质拓展基地设在管理学院意在依托其学科和培训优势,提升全校研究生辅导员的整体综合素质。此外,辅导员工作中常面临各种类型的学生突发事件,管理沟通胜任还要求辅导员能够对各类突发事件提出预警方案,在突发事件发生后能快速反应并提出最佳解决方案。

(三)道德责任胜任

为师先铸魂,育人先育己。道德责任胜任是辅导员工作的灵魂,具体来说,是指在从事学生工作的辅导员应具备的思想观念、政治敏感度,尽责性和工作态度。需要突出的是辅导员的尽责性,它包括自律、细心、条理性、审慎等元素,尽责性在传统上被视为一种道德品质,尽责性指标得分低的人不一定懒惰或不道德,只是他们往往较少受目标导向,或较少被成功所驱动,显得较为悠闲,而尽责的人通常工作勤奋可靠。辅导员工作的最主要任务是成为学生的良师益友,为学生树立一个好榜样,引导学生建立正确的世界观、人生观、价值观。需要辅导员自身人品端正、乐观积极、价值观正确,具有良好的人文素养和思想修养,对待辅导员的各项具体工作认真负责,最大限度服务于学生的全面发展。辅导员要有敏锐

的政治洞察能力和鉴别能力,在宣传党和国家的政策、文件精神时,还要防范于未然。研究生辅导员的工作除常规的事务处理之外,多为咨询辅导工作,故应具有较高的责任心,学生提出的任何问题均应理解为困惑咨询,都应做出对其个人发展有益的建设性解答。

(四)亲和特质胜任

亲和特质胜任是指辅导员的个人魅力、善于理解、尊重与关心每个学生的特征。研究生辅导员不是专业导师,也不是行政领导,是研究生在学习生活中出现任何问题都可前来咨询解惑的朋友,且因研究生年龄范围较广,辅导员的年龄未必比班上同学大,研究生辅导员不宜与学生之间有威严感和距离感,应具有亲和友善的人格特质。研究生辅导员的个人魅力是指个人由语言、动作、气质所表现出来的,潜移默化地影响着学生的情感及活动的特殊能力。具备个人魅力,需要辅导员性格沉稳、充满自信、值得信赖、积极向上、富有朝气,并能带动学生保

持积极乐观的人生状态。高校思想政治教育方式正由“家长式”慢慢转变为“朋友式”。亲和特质胜任要求研究生辅导员不仅能与20岁的学生在一起畅所欲言,与40岁的学生也能快速找到共同语言和话题,并在沟通中体现出对学生的细致关爱,让学生快速产生信赖感,建立起一对一的友谊和信任关系。

四、结束语

高校辅导员不仅应具备岗位要求的各种能力,还应具备一定的知识和业绩,更应具备胜任研究生辅导员工作的深层人格特征。学生工作管理部门须在了解研究生群体各方面具体特点的基础之上,不断促成研究生辅导员队伍职业胜任力的提升,以研究生的全面健康发展为中心,在实际工作中不断进取和大胆创新,积极服务于研究生的全方位培养管理工作。

参考文献:

- [1] 宗榭.“胜任力”区分普通者与卓越者[N].中国质量报,2011-01-12.
- [2] Whiteley, S M, Mahaffey, P J & Geer, C A. The campus counseling center A profile of staffing patterns and services Journal of College Student Personnel, 1987, (28):71-81.
- [3] 张凤.高校辅导员胜任力模型初探[J].思想教育研究,2009,(06):82-85.
- [4] 李司铎,蔡建国.高校研究生心理问题探析[J].理工高教研究,2007,(10):57-58.
- [5] 赵一波.新形势下高校研究生辅导员工作存在的问题与对策[J].思想教育研究,2009,(06):75-77.
- [6] 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,(11):56-57.
- [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):84-89.

Analysis of Core Factors of a Graduate Counselor's Competence

WANG Guo-yan, DONG Yu, LU Li-juan

(University of Science and Technology of China, Hefei, Anhui 230026)

Abstract: Graduate counselors are responsible for part of the ideological education that graduate students need to receive. However, inadequate importance is attached to the team of counselors at most universities at present. From the perspective of organizational psychology, an analysis is made on the four core factors of a graduate counselor's competence: professional capacity, communication skill, moral responsibility and affinity.

Keywords: graduate student; graduate counselor; competence; core factor