

高校辅导员胜任力的评估与研究

刘波, 韩涛

(华东交通大学 软件学院, 江西 南昌, 330013)

摘要: 为了探讨高校辅导员的胜任力模型, 从高校辅导员胜任力评估的内涵和特点, 分析部分高校辅导员胜任力评估方案, 从中提炼出辅导员选聘、培训、管理和奖惩的胜任力模型, 在实证研究基础上, 重构高校辅导员的胜任力评估方案。高校辅导员胜任力评估由潜在的个人素质和显现的业绩数据组成, 增进辅导员职业态度、知识技能和人格魅力等隐性胜任力, 比其结果考核更为重要。

关键词: 高校辅导员; 胜任力; 内隐; 外显; 评估研究

中图分类号: G 640

文献标志码: A

文章编号: 2095-3550(2013)01-0093-04

Evaluation and study on competence of college instructors

LIU Bo, HAN Tao

(School of Software, East China Jiaotong University, Nanchang, Jiangxi 330013, China)

Abstract: In order to discuss competence model of college instructors, this paper analyzes some competence evaluating scheme of college instructors from connotation and characteristics of competence evaluation for college instructors and epurates competence model for recruitment, training, management, rewards and punishment of instructors. Based on practical research, it reconstructs competence evaluating scheme for college instructors. Competence evaluation of college instructors includes potential personal quality and manifest performance data. Improving potential competence of college instructors such as professional attitude, knowledge skills and personality charm is more important than result evaluation.

Key words: college instructors; competence; potential; manifest; evaluation study

“胜任力”一词最早可追溯到科学管理之父弗里德里克·泰勒(Frederick W. Taylor)。1911年, 泰勒在美国伯利恒钢铁厂实施了著名的“铁锹改进实验”。他从“经济人”的角度, 对比了普通员工与优秀员工之间工作胜任力的差距, 实现经济利益的最大化。从学科角度来说, 胜任力问题属于管理学和心理学的研究, 其内涵十分丰富。1973年, 心理学家

戴维·麦克利兰(David McClelland)在其文章《胜任力测试并非智力测试》中提到, 在评估一个人的工作能力时, 传统的智力因素评估是不全面的, 而胜任力评估涵盖了智力和非智力的能力因素^[1]。它能更客观地反映出某人是否具备完成工作任务的能力, 从人与人的特质中有效区分出绩优者和工作表现一般者。

由于胜任力概念的职业外延非常广泛, 到目前为止, 学界还不能对它的定义进行有效概括。国内对胜任力研究从20世纪末开始, 我国辅导员制度于1953年首创于清华大学。胜任力研究成果的运

收稿日期: 2012-12-15

作者简介: 刘波, 男, 江西南昌人, 硕士。

E-mail: 1908488360@qq.com

用,促进了辅导员队伍建设的专业化和职业化。2004年,我国颁布了《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》,加强了对高校大学生的思想政治教育,重申了辅导员职业的使命感。因此,辅导员能否具备政治教育的胜任力问题一直被国内学者所关注。

1 高校辅导员胜任力评估的内涵和特点

美国学者斯潘塞于1993年提出“冰山模型”来比喻一个人工作胜任力这一综合素质。其小部分位于“冰山以上”,包括易于培训提高和量化评估的基本知识和基本技能等内容;其大部分处于“冰山以下”,包括不受外界影响和难以评估的社会角色、自我形象、特质和动机等内容。借鉴“冰山模型”原理,高校辅导员胜任力评估的内涵可以概括为以下3点:

首先,高校辅导员的胜任力评估离不开被称为“冰山之上”的业绩数据表象,如:辅导员的工作特色、自身的知识水平和职业技能。从辅导员对学生日常管理的工作数据上可以部分反映出来。如某辅导员是否具备有效完成工作的相关知识、技能和能力。然而,数据的狭隘性,导致对辅导员真实能力的评估是不全面和非客观的,主要原因在于我们面对的学生素质是不稳定的。即使是同批次录取的新生,由于男女比例、性格、家庭状况等差异,对辅导员管理的要求和难度是不同的。起点不同,对比性评估结果仅能作为参考。例如:有些自觉性较强的班级,辅导员可以做到“无为而治”;相反,有些自觉性较差的班级,辅导员在管理上难免会费尽周折。简单从评估数据上来看,同样的工作数据表象,实际工作中的胜任力是不同的。

其次,高校辅导员的胜任力评估不可忽视称为“冰山之下”的个体潜能和素质,如辅导员的价值观、态度、自我形象、个性、品质以及内驱力和社会动机。从心理学角度来看,胜任力是每位辅导员不可或缺的隐性素养,它能较为客观地反映出辅导员内在素质。缺点是评估形式难以量化,主要原因在于它具有隐性特点。目前,各高校正在探索通过领导印象考评和同事互评的方式,对这一隐性因素进行模糊评估。但是,在实际评估中考核结果受人为因素影响较大。

再次,辅导员胜任力评估的真实客观性与评价方式综合性程度密不可分。辅导员职业能力存在外显和内隐的特点,在对其进行评估时,必须将显性的管理结果与隐性的心理素质相结合,归纳出一种

新的评估模型即:辅导员的外在人格魅力和隐性心理素养,表现出对学生显性管理的不同风格。辅导员胜任力评估要有利于激励和发展辅导员队伍建设的效用。以先进人物为学习楷模,以评估模型的自查途径,实现从个体到组织的整体进步。

综上所述,辅导员胜任力评估中有以下4个特点:

其一,胜任力评估具有预测性。它与辅导员日常工作管理的高绩效性成正比关系,辅导员胜任力的高低直接影响他们的工作效率。

其二,胜任力的评估必须在工作实践中得到检验。只有通过平时工作中的一些量化数据,才可以有效检验辅导员的知识水平、基本技能、工作态度以及个人动机等隐性素养。

其三,胜任力的评估与辅导员的职业素养密切相关。优秀辅导员体现在他们对这份职业的适应性,能承受辅导员工作岗位的各方面压力。在工作中能不断地进行自我调节,特别是能处理学生中的突发事件,处变不惊,有条不紊。

其四,胜任力评估的学生管理模型在不断变化中。“上大学不再是单纯的受教育,而变成了一种投资,相当一部分学生必须付出一定的、甚至是昂贵的成本才能进入大学。大学生毕业后,国家不再统一分配,就业竞争也越来越大。”^[2]因此,作为一名辅导员,应该根据学生的要求和特点,不断调整工作方式,做到与时俱进。

2 辅导员胜任力评估案例的理论分析

南京航空航天大学博士生陈岩松对南京8所高校专职辅导员进行了调查访谈、录音和文字整理,比较分析了胜任力要素之间的相关性。他将胜任力结构模型归类为3个维度,即职业态度维(包括渴望成功、积极主动和服务意识3项要素)、知识一技能维(包括专业知识、学习能力、分析能力、人际理解、培养他人、团队领导和沟通能力7项要素)、个性魅力维(包括自信心、反思能力和亲和力3项要素)^[3]。

以某高校对辅导员的胜任力评估为例,学校从对学生生活管理和学业指导方面,制定出辅导员的评估内容。在学生的生活管理方面,评估辅导员所带班级有无安全事故和防范措施,辅导员所带学生宿舍的卫生状况及违纪现象,辅导员所带班级的寝室文化等。在学生学业指导方面,评估辅导员所带班级的上课出勤、考风考纪情况,毕业生考入硕士研究生人数以及就业率情况,学生学年交费率的高

低等.从辅导员胜任力结构建模来看,该学院对辅导员工作胜任力的评估数据,实行了量化考核.针对这一评估方式的利与弊分析如下:

第一,对辅导员的评估指标集中在对辅导员管理能力方面的胜任力考察,数据来源直接,非常直观地反映出了该学院辅导员的管理成效.“学生的关注点包括党员发展、综合测评、评奖评优、贫困生奖助学金评定、心理健康教育等问题.”^[4]学生关注的事情是辅导员日常管理和服务的核心内容,是评估辅导员工作胜任力的落脚点.良好的评估结果离不开辅导员所具有的良好管理知识、管理技能和管理能力,因为这些评估数据决定了考评结果一定程度上的客观性.

当然,这里也存在一个值得探讨的地方.由于辅导员所带班级学生的特点不同以及素质差异,这些胜任力的评估指标,缺乏横向比较的可信度依据.同一专业的不同班级,因为学生差异的原因,即使同一辅导员所带不同班级,考核数据也可能存在较大的差异性.所以,对班级管理结果的数据不可盲从,而只能是作为分析该班级情况的一份可能性数据报告,不能作为确定性标准.这些数据报告对该班级学情分析有极大作用,而对所带班级的辅导员的工作评估仅能作为参考依据之一.

第二,对辅导员胜任力的隐性因素的评估,取决于学校职能部门对辅导员工作的印象认可.因为,辅导员的自我特质、动机、心理因素都是隐性的,不容易被察觉,更谈何用数据对其进行量化.

这种将复杂问题简单化的方法,虽然操作简单,直接明了,但还是有值得商榷的地方.一方面,对辅导员的隐性胜任力的评估方法,可能会受到固有印象的影响,导致对辅导员胜任力评估的偏离.另一方面,对辅导员的隐性因素的评估,仅仅凭模糊概念或某起记忆深刻的突发事件来判断,可能会抹杀辅导员以往所做的一些业绩.因此,在对辅导员胜任力研究尚不深入的时期,这种“奥康剃刀”的简化方法可以暂时弥补机制的不健全,并不是胜任力评估的灵丹妙药.

第三,辅导员的胜任力评估可以从以下两个方面综合考虑:一方面,辅导员对学生管理的胜任力评估.不同辅导员所带同一年级同一特点的大学生班级,可以进行横向评估比较,但不是很精确;至于同一辅导员所带不同年级不同特点的大学生班级,纵向比较,数据误差则会相对偏大.另一方面,对辅导员心理胜任力的评估,可以通过对辅导员素质结构的自我评定来判断.如:道德胜任力、亲和胜任力

和心理胜任力等.然后,再由领导和同事对辅导员的胜任力进行总评,这一评估的结果是动态的,它不可能由此而精确区分辅导员之间的工作效率,却可以反映出出现阶段的素质水平.因此,在对辅导员进行评估过程中,不能因为评估数据的高低而影响辅导员工作的积极性.辅导员胜任力评估的目的是发现工作中的不足,及时提高辅导员应对不断变化的学生管理工作的胜任能力.

3 高校辅导员胜任力评估的重构

首先,胜任力评估离不开辅导员的自我定位.“自我定位是指高校辅导员要对自己的性格特点、爱好、价值观等进行客观、准确的评价和定位,以及明确这些特质是否适合从事辅导员工作.准确的自我定位,对于从事辅导员工作的成效和幸福感至关重要.”^[5]胜任力的提升离不开辅导员个人的人生观和价值观的取向,因为辅导员对职业的归属感在一定程度上影响了他们对待胜任能力评估的价值.事实上,“把辅导员作为高校的主人,让学校的发展与辅导员的发展融为一体,只有这样才能培养辅导员的事业心与使命感.”^[6]

其次,胜任力评估是一项综合评价体系,包括职业能力、专业素养、责任意识和人格魅力4个部分.职业能力主要指学习与创新能力,教育管理能力.专业素养主要表现为科技文化素养、思想道德素养和身心健康素养.责任意识体现在处理学生事务中的工作热情程度和对事物的公正性.人格魅力则展现为对待学生的亲和力敏感度以及沟通倾听技巧.再次,辅导员工作绩效与他们的工作胜任力密不可分.辅导员胜任力激发的因素是多种多样的,而辅导员的绩效评估结果,很难客观全面反映出辅导员在工作中的胜任力.但从对某辅导员长期的考评结果来看,采取胜任力这一绩效方式,则能相对准确地评价辅导员的实际工作能力.

研究显示,辅导员是可以通过胜任力培训,提高工作的胜任能力.一方面对辅导员工作绩效的考评;另一方面是个体能力发展,而不是评价本身^[7].对辅导员的评估数据应该作为能力提高的动力和依据.

胜任力考评结果的4种类型为:1)好的胜任力+好的业绩;2)好的胜任力+差的业绩;3)差的胜任力+好的业绩;4)差的胜任力+差的业绩.从中可知,胜任力模型评估的关键是改善辅导员胜任力要素结构,提高他们的职业态度、知识技能和人格魅力等隐性方面的胜任力,对其过程考核比对其结

果考核意义更重要。“考评指标应引导辅导员向积极的、良性的、正面的方向发展,有利于辅导员工作更加贴近学生实际、贴近学生生活,有利于增强学生思想政治教育工作的针对性和感染力。”^[8]因此,胜任力考评结果的意义在于让每一位辅导员在胜任力评估的结果中有效区分出优秀者与普通者,从而激发后进者自觉提高自身的胜任力素养,逐步推进高校辅导员职业队伍的建设。

4 结语

不断完善辅导员队伍考核制度的目的是为了能够更好地提升他们的职业胜任力,“冰山模型”理论为我们揭示了高校辅导员胜任力的基本内涵和特点:“冰山之上”的业绩数据表象和“冰山之下”的个体潜能和素质。通过个案分析,重构高校辅导员队伍的评估体系,既是对提高大学生服务质量的新要求,也是高校选拔、考核、培养人才的人力资源管理新模式。根据各高校自身的特点,细化辅导员胜任力评估模型是实践应用环节的重要研究方向,只有符合自身特点的评估体系,才能提炼出更加简洁有效的内隐胜任力模型和外显胜任力模型。

参考文献:

- [1] McClland D C. Testing for competence rather than for intelligence [J]. American Psychologist, 1973 (28):1-14.
- [2] 马海泉,吕东伟. 创新高校学生管理势在必行——教育部学生司有关部门负责人访谈[J]. 中国高等教育, 2004(8):8-10.
- [3] 陈岩松. 基于胜任力的高校辅导员绩效评价研究[D]. 南京:南京航空航天大学,2011.
- [4] 姚金凤. 论高校辅导员的角色定位[J]. 常州信息职业技术学院学报,2007,6(4):79-81.
- [5] 赵为,吴冬梅. 论知识视角下高校辅导员胜任力的提升[J]. 沈阳师范大学学报:社会科学版,2009,33(6):128-130.
- [6] 吕云超. 基于“冰山模型”的高校辅导员胜任力培养[J]. 高校辅导员学刊,2011,3(5):4-7.
- [7] 韩英. 大学辅导员胜任力模型及其应用研究[D]. 上海:复旦大学,2008.
- [8] 邹积英,徐润生,关丽. 高校辅导员考核测评的现实困境及思考[J]. 佳木斯大学社会科学学报,2011,29(3):95-96.

(责任编辑:陶红林)

(上接第70页)

教学,在教学目标、教学内容、教学方法、评估手段等方面进行了改革和创新,有助于改善高职英语教学现状,提高高职英语的教学质量。

参考文献:

- [1] 教育部高等教育司. 高职高专教育英语课程教学基本要求[M]. 北京:高等教育出版社,2006.
- [2] 黄成夫. 高职英语教学贯穿 ESP 教学理念的原则、教法与实施途径[J]. 楚雄师范学院学报,2008,23(5):89-94.
- [3] Mackay R, Mountford A J. The teaching of English for special purposes: Theory and practice[C]. // English

for Special Purpose. London: Longman. 1987.

- [4] Strevens P. ESP after twenty years: A Re-appraisal [C]. // ESP: State of the Art. Singapore: SEAMEO Regional Language Center. 1988.
- [5] 王朝晖,廖国强. 高职高专英语教学引入 ESP 课程的探讨[J/OL]. 中国 ESP 研究,2010(1):128-135. [2012-12-20]. <http://old.fltrp.com/download/10042008.pdf>.
- [6] 张德禄. 功能语言学语言教学研究成果概观[J]. 外语与外语教学,2005(1):19-22.
- [7] 莫新语. 大学专门用途英语课程调查分析[J]. 徐州建筑职业技术学院学报,2011,11(2):81-84,93.

(责任编辑:赵国淮)