

# 高校辅导员职业能力评价的实证研究

——以浙江大学为例

王书剑,李冬雪,马路瑶

(浙江大学 光华法学院,浙江 杭州 310008)

**摘 要:**我国高校辅导员制度目前正向着专业化方向发展。针对浙江大学的专职辅导员和学生展开问卷调查,从思想政治教育、党团和班级建设、学业指导、日常事务管理、心理健康教育 and 咨询、网络思想政治教育、危机事件应对、职业规划与就业指导、理论和实践研究等9方面着手,从辅导员自身评价方面对浙江大学的辅导员职业能力现状进行评估。应当进一步提升辅导员职业能力,加强辅导员队伍建设;促进辅导员的职业分类、培训进程,加快辅导员超专业化方向发展;完善辅导员绩效评定体系,明确辅导员职业生涯规划。

**关键词:**高校辅导员;职业能力;实证研究;政策建议

中图分类号: G645.8

文献标识码: A

文章编号: 1671-931X (2017) 04-0045-07

近年来,有关辅导员队伍建设的问题得到了国家的高度重视。随着时代的发展,大学生的学习方式、生活方式、思维方式和就业方式发生了变化,大学生的需求也日趋多样和复杂。因此,辅导员的工作内涵不断丰富,除了传统的思想政治教育,学业指导、心理健康教育、生活指导、就业帮扶等工作亦非常突出,出现了“专业化”走势。面对这一系列新兴问题,迫切需要建立一支稳定的、高水平的“专业化”辅导员队伍。

在该背景下,本研究在梳理我国辅导员队伍建设和发展的现状及问题,在深入剖析 2014 年教育部印发的《高等学校辅导员职业能力标准(暂行)》(以下简称《标准》)后制定出相关问卷,对浙江大学辅导员职业能力现状进行调查,并与《标准》进行对比,最后针对现状分析及实证分析结果对我国高校辅导员队伍的进一步建设提出意见与建议。

## 一、国内高校辅导员职业标准现状

随着国际国内形势的不断发展,我国社会日益多元化,大学生的教育与发展问题越来越复杂,这一切都对辅导员的工作与辅导员自身的发展带来极大的挑战。

2014 年 4 月,为构建高校辅导员队伍能力标准体系,推动高校辅导员队伍专业化职业化建设,教育部制定了《标准》。《标准》主要对高校辅导员职业概况、基本要求和各职业等级能力标准进行了规范与要求。《标准》指出,高校辅导员是高校教师队伍和管理队伍的重要组成部分,具有教师和干部的双重身份,是开展大学生思想政治教育的骨干力量,应具备思想政治教育工作相关学科的宽口径知识储备,具备较强的组织管理能力和语言、文字表达能力,及教育引导能力、调查研究能力等。应按照政治强、业务精、纪律严、作风正的标准进行选聘。《标准》要求,高校辅导员应将爱国守法、敬业爱生、育人为本、终身学习、为人师表作为职业守则,应在基础知识、专业

收稿日期:2017-08-08

作者简介:王书剑(1986-),男,浙江嵊州人,浙江大学光华法学院讲师,研究方向:思想政治教育;李冬雪(1985-),女,黑龙江哈尔滨人,浙江大学光华法学院讲师,研究方向:思想政治教育;马路瑶(1993-),女,山东龙口人,浙江大学光华法学院硕士研究生,研究方向:刑法学、思想政治教育。

知识和法律法规知识方面不断拓宽储备,努力提高职业素养和职业能力。《标准》从初、中、高三个职业能力等级,对高校辅导员在思想政治教育、党团和班级建设、学业指导、日常事务管理、心理健康教育与咨询、网络思想政治教育、危机事件应对、职业规划与就业指导、理论与实践研究等九方面辅导员职业功能的工作内容进行了梳理和规范,对辅导员在不同职业功能上应具备的能力和理论知识储备提出了明确要求。本研究以浙江大学辅导员队伍为例,针对该标准,制作了相关调查问卷进行调研,以此对浙江大学辅导员职业能力进行判断。

## 二、浙江大学辅导员职业标准现状及问题

本课题主要以涵盖内容较为全面的教育部出台的《标准》为依据,从思想政治教育、党团和班级建设、学业指导、日常事务管理、心理健康教育与咨询、网络思想政治教育、危机事件应对、职业规划与就业指导、理论和实践研究等9方面着手,采用问卷调查的方式,对浙江大学的辅导员职业能力现状进行评估。本次调查的范围涵盖全校36个学院,发放对象为全校69名专职学生辅导员。本次共发放69份问卷,剔除无效问卷后,共有49份有效问卷,占总发放问卷数的71%。发放的辅导员问卷主要包括基本信息部分和辅导员工作情况两方面内容,下文将根据回收数据对浙大辅导员的职业能力现状进行统计分析。

### (一)辅导员职业能力现状分析

辅导员职业能力问卷根据《标准》设计而成,主要分为思想政治教育、党团和班级建设、学习指导、学生事务管理、职业规划与就业指导、心理健康教育与咨询、危机事件应对、理论与实践研究等八部分、二十五个题项,并在每一题项设置与《标准》中所分的初级、中级、高级三个等级辅导员的工作标准相对应的选项,方便后续统计分析。下文将依据上述分类方式逐一对各部分进行统计分析。

思想政治教育:浙大辅导员在了解学生日常思想政治状况和组织学生思想政治教育活动方面做得较好,在帮助学生解答日常思想问题和困惑以及开展学生网络思想政治教育工作方面仍然有较大改进空间,在具有影响力的学术期刊上发表相关方面学术论文的能力较弱。

党团和班级建设:浙大辅导员在学生骨干的选拔和培养以及党员队伍的建设方面做得较好,在开展学生党支部和班/团组织建设工作方面的能力有待提高,同时还应当培养其进行高校党建理论研究方面的能力和在具有影响力的学术期刊上发表相关方面学术论文的能力。

学习指导:浙大辅导员在组织开展专业教育方面做得较好,在培养学生良好的学习习惯方面则呈现两极化趋势,但大部分辅导员依然出色完成该工作。

学生事务管理:浙大辅导员在学生事务管理方面的各项工作均有出色表现,并且在基础能力之外,还有不少辅导员能够做到将理论知识与实践相联系,拓展自己的管理能力,但在具有影响力的学术期刊上发表相关方面学术论文的能力较弱。

职业规划与就业指导:浙大辅导员在为学生提供就业信息和指导服务上面做的较好,并且在基础能力之外,还有不少辅导员能够做到将理论知识与实践相联系,拓展自己的指导能力,但在帮助学生开展职业生涯规划方面,数据显示辅导员的工作表现呈现两极化,应当加强在此方面表现相对较弱的辅导员的工作能力,此外,浙大辅导员在具有影响力的学术期刊上发表相关方面学术论文的能力较弱。

心理健康教育与咨询:浙大辅导员的心理健康教育与咨询工作有待提高。在心理筛查、咨询、测验方面,回收数据显示辅导员的工作能力呈现两极化分布,应当加强在此方面表现相对较弱的辅导员的工作能力。此外,还有不少辅导员不具备心理诊断的能力,并在具有影响力的学术期刊上发表相关方面学术论文的能力较弱。

危机事件应对:总体来说,浙大辅导员在对危机事件的处理方面表现较好,但在组织事件后续关注与跟踪、组织安全教育课程学习方面仍有较大的提升空间,同时,还应当加强锻炼辅导员应对重大公共危机事件的能力以及在具有影响力的学术期刊上发表相关方面学术论文的能力。

理论与实践研究:总体来说,浙大辅导员在对思想政治教育课题的研究方面有较大提升潜力,大部分辅导员能参与1-2项校级以上思想政治教育课题研究,能针对某一领域的工作开展经验综合和问题研究,应当进一步加强其理论研究的能力。

综上所述,从辅导员工作的八大主要部分来看,浙大辅导员在学习指导和学生事务管理方面做得最好,在思想政治教育、党团和班级建设以及职业规划与就业指导方面做得较好,在心理健康教育与咨询、危机事件应对以及理论与实践研究方面提升空间较大。

### (二)性别对辅导员职业表现影响

本研究进一步探寻了性别这一要素对于辅导员职业表现的影响,探索不同性别辅导员在各项工作的开展过程中是否会有差异。在回收的问卷中共有男性辅导员共15人,女性辅导员共34人,女性辅导员占比约69.4%,相对较多。研究对男女辅导员分别赋值1、2,对于辅导员表现等级分别赋值为1(不具备该项能力)、2(初级)、3(中级)、4(高级),以此在各题中形成对应相关数据。再运用spss20.0计算其相关性,由于数据性质,本研究采用品质相关的分析方法,研究结果如下:

思想政治教育(见表1):在品质相关分析后发现,在对学日常思想政治状况的掌握情况上,列联相关系数为0.383,显著性水平为0.038,小于0.05,

具有显著性差异；在组织学生的思想政治教育活动上,列联相关系数为 0.247,显著性水平为 0.365,大于 0.05,没有显著性差异;在学生日常思想问题与困惑解答上,列联相关系数为 0.166,显著性水平为 0.240,大于 0.05,没有显著性差异;在开展学生网络思想政治教育工作上,列联相关系数为 0.215,显著性水平为 0.498,大于 0.05,没有显著性差异。因此,除了在对学生日常思想政治状况的掌握上,性别对于辅导员的思政教育工作基本没有影响。

党团和班级建设(见表 2):在对学生骨干的选拔和培养方面,由于《标准》中具有“中级”和“高级”职业能力的辅导员工作职责并没有涉及该题的内容,因此此题选项只能鉴别辅导员在该项工作上能否达到“初级”水平。在品质相关分析后发现,在对学生骨干的选拔和培养上,列联相关系数为 0.165,显著性水平为 0.242,大于 0.05,没有显著性差异;在党员队伍的建设上,列联相关系数为 2.207,显著性水平为 0.531,大于 0.05,没有显著性差异;在开展学生党支部和班、团组织建设活动上,列联相关系数为 0.136,显著性水平为 0.338,大于 0.05,没有显著性差异;在高校党建的理论研究上,列联相关系数为 0.316,显著性水平为 0.143,大于 0.05,没有显著性差异。因此,性别对于辅导员党团和班级建设工作上的影响基本没有。

学习指导(见表 3):在品质相关分析后发现,在组织开展专项教育上,列联相关系数为 0.319,显著性水平为 0.135,大于 0.05,没有显著性差异;因此,性别对于辅导员组织开展专项教育上的影响基本没有。

学生事务管理(见表 4):在品质相关分析后发现,在引导学生适应大学生活上,列联相关系数为 0.085,显著性水平为 0.551,大于 0.05,没有显著性差异;在学生奖惩助贷减补工作上,列联相关系数为 0.200,显著性水平为 0.360,大于 0.05,没有显著性差异;在为学生日常事务管理提供咨询上,列联相关系数为 0.251,显著性水平为 0.213,大于 0.05,没有显著性差异。因此,性别对于辅导员学生事务管理工作上的影响基本没有。

职业规划与就业指导(见表 5):在品质相关分析后发现,在帮助学生开展职业生涯规划上,列联相关系数为 0.150,显著性水平为 0.770,大于 0.05,没有显著性差异;在学生提供就业信息和指导服务上,列联相关系数为 0.022,显著性水平为 0.988,大于 0.05,没有显著性差异;在除上述能力外的其他能力上,列联相关系数为 0.236,显著性水平为 0.096,大于 0.05,没有显著性差异。因此,性别对于辅导员学生职业规划与就业指导工作上的影响基本没有。

心理健康教育与咨询(见表 6):在品质相关分析后发现,在心理筛查/咨询/测验上,列联相关系数为 0.265,显著性水平为 0.446,大于 0.05,没有显著性差异;在心理诊断上,列联相关系数为 0.341,显著性水平

为 0.092,大于 0.05,没有显著性差异;在除上述能力外的其他能力上,列联相关系数为 0.004,显著性水平为 0.980,大于 0.05,没有显著性差异。因此,性别对于辅导

表 1 不同性别浙大辅导员思想政治教育工作现状

项目	性别	不具备	初级	中级	高级
对学生日常思想政治状况的掌握情况	男	0	6 人	1 人	8 人
	女	1 人	5 人	15 人	13 人
组织学生的思想政治教育活动	男	1 人	2 人	4 人	8 人
	女	0 人	4 人	6 人	24 人
学生日常思想问题与困惑解答	男	0 人	9 人	6 人	
	女	0 人	26 人	8 人	
开展学生网络思想政治教育工作	男	2 人	5 人	5 人	3 人
	女	1 人	15 人	13 人	5 人

表 2 不同性别浙大辅导员党团和班级建设工作现状

项目	性别	不具备	初级	中级	高级
对学生骨干的选拔和培养	男	0	7 人(部分初级) 8 人		
	女	0	10 人(部分初级) 20 人		
党员队伍的建设	男	1 人	1 人	9 人	4 人
	女	1 人	8 人	17 人	8 人
开展学生党支部和班 / 团组织建设活动	男	0	7 人	8 人	
	女	0	11 人	23 人	
高校党建的理论研究	男	7 人		3 人	4 人
	女	20 人		11 人	3 人

表 3 不同性别浙大辅导员学习指导工作现状

项目	性别	不具备	初级	中级	高级
组织开展专业教育	男	0	5 人	5 人	5 人
	女	2 人	3 人	18 人	11 人

表 4 不同性别浙大辅导员学生事务管理工作现状

项目	性别	不具备	初级	中级	高级
引导学生适应大学生生活	男	0	8 人(部分初级) 7 人		
	女	0	15 人(部分初级) 19 人		
学生奖惩助贷减补工作	男	0	6 人(部分初级) 9 人		
	女	2	8 人(部分初级) 24 人		
为学生日常事务管理提供咨询	男	0	1 人	7 人	4 人
	女	0	0 人	19 人	15 人



员心理健康与咨询工作上的影响基本没有。

危机事件应对(见表7):在品质相关分析后发现,在对危机事件的处理上,列联相关系数为0.364,显著性水平为0.059,大于0.05,没有显著性差异;在组织事件后续关注与跟踪上,列联相关系数为0.160,显著性水平为0.527,大于0.05,没有显著性差异;在组织安全教育课程学习上,列联相关系数为0.038,显著性水平为0.965,大于0.05,没有显著性差异;在除上述能力外的其他能力上,列联相关系数为0.074,显著性水平为0.604,大于0.05,没有显著性差异。因此,性别对于辅导员危机事件应对工作上的影响基本没有。

理论与实践研究(见表8):理论与实践部分主要包括对思想政治教育课题的研究。数据显示有14名辅导员不具备该项能力,有28名辅导员达到“初级”水平,6名辅导员达到“中级”水平,1名辅导员达到“高级”水平。在品质相关分析后发现,在对危机事件的处理上,列联相关系数为0.304,显著性水平为

表5 不同性别浙大辅导员职业规划与就业指导工作现状

项目	性别	不具备	初级	中级	高级
帮助学生开展职业生涯规划	男	3人	5人	4人	4人
	女	4人	16人	5人	9人
为学生提供就业信息和指导服务	男	2人	3人	10人	
	女	4人	17人	23人	
其他和职业规划与就业指导相关的“高级”能力	男	5人			10人
	女	19人			13人

表6 不同性别浙大辅导员心理健康与咨询工作现状

项目	性别	不具备	初级	中级	高级	其他
心理筛查、咨询、测验	男	2人	4人	8人	1人	0
	女	17人	2人	11人	3人	1人
心理诊断	男	9人	0	4人	2人	
	女	8人	1人	14人	11人	
其他和心理健康教育与咨询相关的“高级”能力	男	7人			8人	
	女	16人			18人	

表7 不同性别浙大辅导员危机事件应对工作现状

项目	性别	不具备	初级	中级	高级
危机事件的处理	男	0	4人	9人	2人
	女	2人	7人	9人	16人
组织事件后续关注与跟踪	男	1人	11人		3人
	女	6人	20人		8人
组织安全教育课程学习	男	1人	13人	1人	
	女	3人	29人	2人	
其他和危机事件应对相关的“高级”能力	男	9人			6人
	女	23人			11人

表8 不同性别浙大辅导员理论与实践研究现状

项目	性别	不具备	初级	中级	高级
对思想政治教育课题的研究	男	1人	8人	3人	1人
	女	11人	21人	2人	0

0.173,大于0.05,没有显著性差异;因此,性别对于辅导员危机事件应对工作上的影响基本没有。

综上所述,从辅导员工作的八大主要部分来看,性别对于浙大辅导员在各个方面所做的工作没有显著差异,因而在遴选辅导员时可以排除性别这一影响因素。

(三)学历水平对辅导员职业表现影响

本研究进一步探寻了学历水平这一要素对于辅导员职业表现的影响,探索不同学历水平的辅导员在各项工作的开展过程中是否会有差异。在回收的问卷中有本科学历水平辅导员共15人,硕士学历水平辅导员共30人,博士学历水平辅导员4人。研究对本科、硕士、博士学历水平辅导员分别赋值1、2、3,对于辅导员表现等级分别赋值为1(不具备该项能力)、2(初级)、3(中级)、4(高级),以此在各题中形成对应相关数据。再运用spss20.0计算其相关性,由于数据性质,本研究采用品质相关的分析方法,研究结果如下:

思想政治教育(见表9):在品质相关分析后发现,在对学⽣日常思想政治状况的掌握情况上,列联相关系数为0.652,显著性水平为0.000,小于0.05,具有显著性差异;在组织学生的思想政治教育活动中,列联相关系数为0.385,显著性水平为0.201,大于0.05,没有显著性差异;在学生日常思想问题与困惑解答上,列联相关系数为0.238,显著性水平为0.230,大于0.05,没有显著性差异;在开展学生网络思想政治教育工作上,列联相关系数为0.454,显著性水平为0.047,小于0.05,具有显著性差异。因此,学历水平对于辅导员的思政教育工作具有一定的影响,主要体现在对学生日常思想政治状况的掌握情况上和开展学生网络思想政治教育工作上,具有较高学历水平的辅导员在此两项工作的表现上更为突出。

表9 不同学历水平浙大辅导员思想政治教育工作现状

项目	性别	不具备	初级	中级	高级
对学生日常思想政治状况的掌握情况	本科	0	7人	5人	2人
	硕士	0	4人	11人	15人
	博士	0	0	0	4人
组织学生的思想政治教育活动	本科	1人	4人	2人	8人
	硕士	0	2人	7人	21人
	博士	0	0	2人	2人
学生日常思想问题与困惑解答	本科	0	13人	2人	
	硕士	0	20人	10人	
	博士	0	2人	2人	
开展学生网络思想政治教育⼯作	本科	1人	7人	4人	3人
	硕士	1人	12人	12人	5人
	博士	2人	0	2人	0

党团和班级建设(见表10):在品质相关分析后发现,在对学⽣骨干的选拔和培养上,列联相关系数为0.212,显著性水平为0.314,大于0.05,没有显著

性差异;在党员队伍的建设上,列联相关系数为 0.413,显著性水平为 0.121,大于 0.05,没有显著性差异;在开展学生党支部和班、团组织建设活动上,列联相关系数为 0.124,显著性水平为 0.681,大于 0.05,没有显著性差异;在高校党建的理论研究上,列联相关系数为 0.205,显著性水平为 0.905,大于 0.05,没有显著性差异。因此,学历水平对于辅导员党团和班级建设工作上的影响基本没有。

学习指导(见表 11):在品质相关分析后发现,在组织开展专项教育上,列联相关系数为 0.336,显著性水平为 0.395,大于 0.05,没有显著性差异;因此,学历水平对于辅导员组织开展专项教育上的影响基本没有。

学生事务管理(见表 12):在品质相关分析后发现,在引导学生适应大学生活上,列联相关系数为 0.196,显著性水平为 0.376,大于 0.05,没有显著性差异;在学生奖惩助学贷款工作上,列联相关系数为 0.311,显著性水平为 0.264,大于 0.05,没有显著性差异;在为学生日常事务管理提供咨询上,列联相关系数为 0.214,显著性水平为 0.682,大于 0.05,没有显著性差异;因此,学历水平对于辅导员学生事务管理工作上的影响基本没有。

职业规划与就业指导(见表 13):在品质相关分析后发现,在帮助学生开展职业生涯规划上,列联相关系数为 0.492,显著性水平为 0.016,小于 0.05,具有显著性差异;在学生提供就业信息和指导服务上,列联相关系数为 0.242,显著性水平为 0.550,大于 0.05,没有显著性差异;在除上述能力外的其他能力上,列联相关系数为 0.165,显著性水平为 0.512,大于 0.05,没有显著性差异。因此,因此,学历水平对于辅导员的思政教育工作具有一定的影响,主要体现在帮助学生开展职业生涯规划上,具有较高学历水平的辅导员在此项工作的表现上更为突出。

心理健康教育与咨询(见表 14):在品质相关分析后发现,在心理筛查/咨询/测验上,列联相关系数为 0.333,显著性水平为 0.635,大于 0.05,没有显著性差异;在心理诊断上,列联相关系数为 0.388,显著性水平为 0.191,大于 0.05,没有显著性差异;在除上述能力外的其他能力上,列联相关系数为 0.232,显著性水平为 0.249,大于 0.05,没有显著性差异。因此,学历水平对于辅导员心理健康与咨询工作上的影响基本没有。

危机事件应对(见表 15):在品质相关分析后发现,在对危机事件的处理上,列联相关系数为 0.435,显著性水平为 0.075,大于 0.05,没有显著性差异;在组织事件后续关注与跟踪上,列联相关系数为 0.309,显著性水平为 0.272,大于 0.05,没有显著性差异;在组织安全教育课程学习上,列联相关系数为 0.162,显著性水平为 0.858,大于 0.05,没有显著性差异;在除上述能力外的其他能力上,列联相关系数

为 0.370,显著性水平为 0.101,大于 0.05,没有显著性差异。因此,学历水平对于辅导员危机事件应对工

表 10 不同学历水平浙大辅导员党团和班级建设工作现状

项目	性别	不具备	初级	中级	高级
对学生骨干的选拔和培养			9 人		
	本科	0	6 人(部分初级)		
	硕士	0	20 人		
	博士	0	10 人(部分初级)		
党员队伍的建设	本科	1 人	4 人	5 人	3 人
	硕士	1 人	6 人	19 人	8 人
	博士	0	2 人	3 人	1 人
开展学生党支部和班/团组织建设活动	本科	0	0	3 人	1 人
	硕士	0	10 人	5 人	
	博士	0	17 人	13 人	
高校党建的理论研究	本科	0	3 人	1 人	
	硕士	10 人		3 人	2 人
	博士	15 人		10 人	4 人
		2 人		1 人	1 人

表 11 不同学历水平浙大辅导员学习指导工作现状

项目	性别	不具备	初级	中级	高级
组织开展专业教育	本科	1 人	5 人	6 人	3 人
	硕士	1 人	3 人	15 人	11 人
	博士	0	0	3	1 人

表 12 不同学历水平浙大辅导员学生事务管理工作现状

项目	性别	不具备	初级	中级	高级
引导学生适应大学生生活	本科	0	9 人	6 人	
	硕士	0	13 人	17 人	
	博士	0	1 人	3 人	
学生奖惩助学贷款工作	本科	1 人	6 人	8 人	
	硕士	1 人	5 人	24 人	
	博士	0	0	4 人	
为学生日常事务管理提供咨询	本科	0	0	9 人	5 人
	硕士	0	1 人	14 人	15 人
	博士	0	0	3 人	1 人

表 13 不同学历水平浙大辅导员职业规划与就业指导工作现状

项目	性别	不具备	初级	中级	高级
帮助学生开展职业生涯规划	本科	5 人	6 人	3 人	1 人
	硕士	2 人	13 人	5 人	10 人
	博士	0	0	3 人	1 人
为学生提供就业信息和指导服务	本科	3 人	3 人	9 人	
	硕士	3 人	7 人	20 人	
	博士	0	0	4 人	
其他和职业规划与就业指导相关的“高级”能力	本科	8 人			8 人
	硕士	14 人			16 人
	博士	3 人			1 人

王书剑,李冬雪,马路瑶:高校辅导员职业能力评价的实证研究

作上的影响基本没有。

理论与实践研究(见表16):理论与实践部分主要包括对思想政治教育课题的研究。数据显示有14名辅导员不具备该项能力,有28名辅导员达到“初级”水平,6名辅导员达到“中级”水平,1名辅导员达到“高级”水平。在品质相关分析后发现,在对危机事件的处理上,列联相关系数为0.497,显著性水平为0.013,小于0.05,具有显著性差异;因此,不同学历水平辅导员对于理论和时间的研究现状具有一定的影响,学历较高的辅导员在此方面做的更为出色。

综上所述,从辅导员工作的八大主要部分来看,学历对于浙大辅导员在大部分方面的工作没有显著影

表 14 不同学历水平浙大辅导员心理健康与咨询工作现状

项目	性别	不具备	初级	中级	高级	其他
心理筛查、咨询、 测验	本科	6 人	3 人	4 人	2 人	0
	硕士	14 人	1 人	12 人	2 人	1 人
	博士	2 人	0	2 人	0	0
心理诊断	本科	8 人	0	5 人	2 人	
	硕士	8 人	1 人	12 人	9 人	
	博士	1 人	0	0	3 人	
其他和心理健康 教育与咨询相关 的“高级”能力	本科	9 人			6 人	
	硕士	12 人			18 人	
	博士	3			1	

表 15 不同学历水平浙大辅导员危机事件应对工作现状

项目	性别	不具备	初级	中级	高级
危机事件的处理	本科	1 人	7 人	6 人	1 人
	硕士	1 人	4 人	11 人	14 人
	博士	0	0	2 人	2 人
组织事件后续关 注与跟踪	本科	4 人	7 人		4 人
	硕士	3 人	20 人		7 人
	博士	0	4 人		0
组织安全教育课 程学习	本科	2 人	12 人(部 分初级)		
	硕士	2 人	26 人(部 分初级)		
	博士	0	4 人(部分 初级)		
其他和危机事件 应对相关的“高 级”能力	本科	12 人		0	3 人
	硕士	18 人		10 人	2 人
	博士	2 人		1 人	1 人

表 16 不同学历水平浙大辅导员理论与实践研究现状

项目	性别	不具备	初级	中级	高级
对思想政治教育 课题的研究	本科	7	5	2	1
	硕士	4	11	15	0
	博士	0	0	4	0

响,然而在遴选工作重点为思政教育和理论实践研究的辅导员时可以相对偏重于学历较高的辅导员。

三、政策建议

(一)进一步提升辅导员职业能力,加强辅导员队伍建设

首先,在辅导员队伍的建设上要着重加强对辅导员队伍与学生接触的频率,以促进更好的全面掌握学生的日常思想情况,在遴选的过程中可以适当对高学历辅导员倾斜。其次,要加强辅导员队伍在学生干部遴选和培养方面的工作能力,辅导员要在当中起到模范引领作用,加强该方面工作在学生中的影响力。第三,要加强辅导员队伍在学生学习指导方面和职业规划方面的作用,辅导员可以通过考取证书等方式提升自己专业能力。第四,应鼓励辅导员积极参与与其工作相关的课题研究,也可将此项内容与辅导员绩效考核挂钩,定期进行理论培训与考察,以实现辅导员研究能力的提升。

(二)促进辅导员的职业分类、培训进程,加快辅导员超专业化方向发展

辅导员专业化的发展关键在于从促进辅导员专业化的辅导员职业分类,在管理过程中规范辅导员管理机制,规范工作程序,把辅导员从繁琐的事务性工作中解放出来。负责心理健康辅导的辅导员可以参加心理咨询师的职业资格学习和考试,负责职业生涯指导的辅导员可以参加职业指导师资格考试。在加快辅导员职业分类的过程中,要建立辅导员等级制度,完善不同等级的辅导员队伍培训,以促进整个辅导员队伍的建设发展。

(三)完善辅导员绩效评定体系,明确辅导员职业生涯规划

在构建辅导员的业绩指标体系的过程中要在充分考虑辅导员工作特点的基础上,以目标要求和岗位职责为依据构建,可包括工作绩效评估、学习绩效评估、研究绩效评估三部分。辅导员的工作考核要以定量考核为主,兼顾定性考核;以工作成效考核为主,兼顾工作态度和工作能力考核;同时鼓励辅导员按照自身能力和工作实际创新性地开展工作的多元评价方式进行。除此之外,还要提高辅导员工作考核结果的使用率,必须将考评结果同薪酬、职位晋升、培训进修机会等挂钩。在建立完善合理的考核体系同时,学校应突出辅导员专长,指导辅导员做好职业生涯规划。

四、结语

本研究的理论价值在于探讨有关高校辅导员职业标准的相关问题,扩展并丰富辅导员职业标准的



相关理论,从而为高校学生工作研究提供新的视角。本研究具有较强的实践意义,高校辅导员职业标准的开发研究对该职业的工作规范和发展、辅导员素质的提高起着重要的作用。本研究尝试深入剖析教育部官方对于辅导员职业能力的要求,得出目前浙江大学辅导员队伍现状与教育部标准差距,明确了辅导员队伍的现状和下一步发展建设的要点,进而有利于真正发挥出高校辅导员队伍的作用,激发出高校学生德育工作队伍主力军的最大潜力,为高校的学生工作提供新的视角,也为今后高校选拔、培训、评价、考核和培养高素质的辅导员提供量化、客观的参考依据。

#### 参考文献:

- [1] 朱媛. 社会工作视角下高职辅导员职业化建设构想[D]. 武汉:华中师范大学,2013.
- [2] 朱伟华. 高职辅导员队伍的职业化与专业化建设[J]. 教育与职业,2016,(4).
- [3] 董贻顺,薛金华. 高职院校辅导员工作现状的分析与改进[J]. 天津市教科院学报,2006,(4).
- [4] 贾琼,李思. 高职院校辅导员职业发展研究[J]. 北京财贸职业学院学报,2014,(1).

[责任编辑:张磊]

## An Empirical Study on the Evaluation of Professional Competence of College Counselors – Taking Zhejiang University as an Example

WANG Shu-jian, LI Dong-xue, Ma Lu-yao

(Guanghua Law School, Zhejiang University, Hangzhou310008, China)

**Abstract:** The system of college counselors in our country is developing in the direction of specialization. For the full-time counselors and students in Zhejiang University, this paper conducts a questionnaire survey, from ideological and political education, group and class construction, academic guidance, daily affairs management, mental health education and counseling, network ideological and political education, crisis response, career planning and employment guidance, theoretical and practical research, and so on, from the counselor's own evaluation of the Zhejiang University counselors professional ability to assess the status quo. We should further enhance the counselor's professional ability to strengthen the construction of counselors, to promote the professional classification of counselors, training process, to speed up the development of counselors ultra-professional, to improve counselor performance evaluation system, and to create a clear counselor career planning.

**Key words:** college counselors; professional competence; empirical research; policy recommendations

(上接第44页)

## Research on the School Enterprise Cooperation Training Strategy of "Double Qualification" Teachers in Higher Vocational Colleges

GU Cui-feng, ZHAN li-li

(Department of education, Guangxi Normal University, Guilin541004, China)

**Abstract:** Closely related to the development of higher vocational education and economy, with China's economic transformation into a new stage, higher vocational education ushered in new challenges to teachers' requirements have changed, and "double qualification" teachers is the way to deal with the challenges. At present, enterprises and schools to train "double qualification" teachers still exist. There is a lack of sufficient knowledge of teachers. Higher vocational colleges need to improve cooperation conditions. Enterprises lack an awareness of cooperation. Government security is inadequate and there are some other issues. To effectively solve the above problems, teachers should fully agree with school enterprise cooperation "double qualification" teachers in higher vocational colleges, creating good conditions for cooperation, enhancing enterprise's awareness of cooperation and cooperative action, and government should provide strong protection.

**Key words:** School enterprise cooperation; Higher vocational colleges; "Double qualification" teachers