

# 地方师范院校辅导员胜任力建构与应用

何静

曲靖师范学院, 云南 曲靖 655000

**摘要:** 随着高等教育改革的深入, 地方师范院校辅导员的角色日益重要。作为学生管理、思想教育和职业规划的重要力量, 其胜任力直接影响到学生的成长和学校的整体教育质量。所以, 积极推进地方师范院校辅导员胜任力建构与应用势在必行, 正当其时。本文就地方师范院校辅导员胜任力的应用价值和建构问题和建构对策进行了探讨, 仅供相关人士参考。

**关键词:** 地方师范院校; 辅导员; 胜任力; 应用价值; 建构对策

## Construction and Application of Instructors' Competence in Local Normal Colleges

He Jing

Qujing Normal University, Qujing, Yunnan 655000

**Abstract:** With the deepening of higher education reform, the role of counselors in local normal colleges is becoming increasingly important. As an important force in student management, ideological education and career planning, its competence directly affects the growth of students and the overall quality of education of the school. Therefore, it is imperative to actively promote the construction and application of the competency of counselors in local normal colleges. This paper discusses the application value and construction problems and construction countermeasures of the competency of counselors in local normal colleges, only for the reference of relevant people.

**Key words:** local normal colleges; counselor; competence; application value; construction countermeasures

### 引言

在我国教育领域中, 地方师范院校属于重要一环, 其教育质量如何直接影响着我国基础教育整体水平。而辅导员作为学校学生管理和思想教育的骨干力量, 承担着引导学生健康成长、促进学生全面发展的重任。但是, 当前地方师范院校辅导员在胜任能力方面却存在一定的问题, 如何有效建构辅和提升辅导员胜任能力, 全面提升师范院校教育质量也成了社会性的话题。这也要求广大地方师范院校应当明确辅导员胜任能力应用价值, 积极创新建构对策, 提升辅导员胜任能力, 从而全面提升辅导员队伍整体素质, 促进师范生全面发展<sup>[1]</sup>。

### 一、地方师范院校辅导员胜任力应用价值

#### (一) 促进思政教育高效开展

胜任力提升有助于辅导员在思想政治教育中发挥更大作用。众所周知, 辅导员是地方师范院校推进思政教育和落实“立德树人”根本任务的重要力量, 其胜任能力如何直接影响着学校思政教育效果<sup>[2]</sup>。良好的胜任能力能够帮助辅导员更好地了解学生思想动态, 在此基础上, 有针对性地开展思政教育活动, 从而有效提升思政教育的亲和力、有效性, 助力学生思政素养的提升和发展。

#### (二) 助力师范生全面成长

对于广大师范生来说, 辅导员是他们学习和成长道路上的重

要引导者和领路人, 其胜任能力如何直接关系着师范生的健康成长和全面发展。可以说, 良好的胜任能力能够让辅导员更好地把握学生心理健康状况、学习实际情况, 进而为学生提供有效的心理辅导和职业规划帮助, 从而使他们能够顺利完成学业并且获得多方面能力与素质培养, 助力他们在未来走得更远, 飞得更高<sup>[3]</sup>。

#### (三) 推动学校教育质量提升

在地方师范院校中, 辅导员属于教育育人的中坚力量。良好的胜任能力能够帮助其更好地协调各项教育管理工作, 如为学生开展职业规划指导, 帮助他们明确职业目标和发展方向, 不断提升其就业竞争力; 推动学生的就业发展和创新创业能力提升等等, 所以, 积极推进辅导员胜任能力提升对于地方师范院校教育质量提升有着重要推动作用<sup>[4]</sup>。

## 二、地方师范院校辅导员胜任力建构的现状问题

### （一）规划缺失与制度不健全

当前，部分师范院校在辅导员队伍建设方面缺少重视度，特别是没有对其进行长远的规划，这也影响了辅导员胜任力的培养与建构。具体来说，辅导员队伍建设的短期以及长期目标没有深度融合，这导致一些辅导员缺少明确的发展方向指引，胜任力无法连续性提升。同时，一些师范院校缺少基于辅导员胜任力的制度化建设，特别是在辅导员培训、晋升以及考核等机制建设等方面还不够完善，这也直接影响了辅导员职业规划能力、专业教育和管理能力的培养，所以，如何解决规划确实以及制度不健全问题，是新时期地方师范院校在推进辅导员胜任力建构过程中首先要思考的问题<sup>[5]</sup>。

### （二）激励机制不完善与文化氛围待优化

良好的激励机制和文化氛围建设是高校持续推进辅导员队伍建设的关键环节。但是，结合现实情况来看，当前一些地方师范院校的辅导员激励机制建设还不够完善，这也直接影响了辅导员的积极性和自我提升意识。例如，在精神激励方面，一些地方师范院校虽然设立了相应的精神奖项，但是存在奖项单一，吸引力不足等问题，影响着辅导员的自我提升与成长。此外，很多地方师范院校并没有形成一个良好的文化氛围<sup>[6]</sup>，这也导致辅导员缺少展现自我专业能力以及各方面才华的机会，不但限制了辅导员的个人发展，也阻碍了其胜任力的提升。

### （三）经费投入不足与机构支撑薄弱

经费是辅导员胜任力提升的重要保障。但是，结合当前情况来看，一些地方师范院校在辅导员队伍建设和胜任力构建方面缺少经费投入，这也直接影响了辅导员的成长与发展。同时，可以看到，在广大高校之中缺少一个基于辅导员队伍建设和胜任力构建的机构，这也导致一些辅导员在遇到一些问题时，无法得到有效的指导，影响了其胜任力的提升和实际的工作效果<sup>[7]</sup>。

### （四）专业素质参差不齐与培训体系不完善

培训是推动辅导员队伍建设和提升辅导员胜任力的核心要素。结合现实情况来看，很多地方师范院校的辅导员存在素质参差不齐的现象，如一些辅导员的心理教育、职业规划能力不足，这不但影响着他们的实际工作效果，而且也阻碍着师范生的成长与发展。同时，可以看到，一些地方师范院校不注重辅导员的培训与提升，缺少完善的培训体系设计，这也直接影响了辅导员的胜任力建构与发展，阻碍着辅导员整体队伍水平的提升<sup>[8]</sup>。

## 三、地方师范院校辅导员胜任力建构的有效对策

### （一）规划先行，制度化确保长远发展

辅导员胜任力的提升很大程度上取决于辅导员的长远规划，对此，地方师范院校应当立足辅导员胜任力构建需求，将辅导员队伍建设纳入到学校的整体规划中来，基于辅导员胜任力为其制定短、中、长三期目标，以此来促进辅导员队伍胜任力的稳步提升。在此基础上，高校也要积极推进制度建设，如可以结合辅导

员队伍的实际情况为其制定发展规划图，或者设立辅导员专项发展基金等等，以此来为辅导员的职业发展奠定坚实基础。此外，在人员配置方面，地方师范院校要严格筛选辅导员，尤其是要借助科学化、现代化的选拔机制，来选择合适的富达园人才<sup>[9]</sup>。这一过程中，不但要保证辅导员拥有良好的思政教育能力，而且也要拥有良好的心理教育、职业规划指导和沟通协调等能力，以此来保障辅导员的整体水平与胜任力。最后，地方师范院校也要定期对辅导员队伍进行培训提升和考核评估，以此来有效保证辅导员队伍的胜任力与整体素质。可以看到，在辅导员队伍建设的过程中，考核评估机制是一个重要的手段。地方师范院校应当基于辅导员胜任力建构的目标，加快搭建完善公正、透明的评价体系，一方面要关注辅导员班级管理、学生满意度等方面的工作绩效，另一方面也要关注辅导员的自我评价、同事评价等综合评价，确保评价能够更加客观和全面。在此基础上，将考核结果和辅导员的薪酬、奖励以及晋升等进行联系，打造全面化的激励机制，激发辅导员的工作热情和自我提升的动力<sup>[10]</sup>。

### （二）激励为本，营造积极文化氛围

辅导员胜任力的建构与提升离不开激励机制的推动，对此，地方师范院校应当加快建立和完善薪酬机制，以此来激发辅导员的工作积极性和自我提升意识。在此过程中，要坚持“多劳多得、优绩优酬”的原则，保障辅导员工作量能够和其收入之间进行挂钩，激发他们的工作积极性和自我提升意识。同时，要积极探索建立绩效奖金、项目奖励等多种形式的物质激励，增强辅导员的经济获得感和职业吸引力。其次，地方师范院校应当关注辅导员在精神激励方面的需求<sup>[11]</sup>，如可以设立“优秀辅导员”“辅导员标兵”“辅导员创新奖”等荣誉称号，并定期召开辅导员表彰大会，通过媒体宣传等方式来传播优秀辅导员事迹，提升其职业归属感和荣誉感。通过词句来有效激发辅导员的职业自豪感和归属感，促使他们更加积极地投入到学生工作中去。再者，地方师范院校应为辅导员打通高层次发展之路，帮助他们自我发展、实现自我价值。例如，学校可以引导辅导员参与到学校管理、决策中来，让辅导员能够展示自己的才华与能力，促进他们的胜任力提升和发展。最后，地方师范院校也要积极营造尊重人才、尊重创新和创造的风气，以此来为辅导员胜任力的建构和提升奠定良好的文化氛围基础，促进他们的积极工作和不断发展<sup>[12]</sup>。

### （三）经费为基，强化机构支撑体系

地方师范院校应当基于辅导员胜任力提升需求，为其提供充足的培养养分，如可以设立辅导员胜任力提升的专项基金，支持辅导员参与各种学术交流、科研活动，从而为其胜任力的发展奠定坚实经费基础。此外，地方师范院校也可以设置辅导员管理协会等机构，负责辅导员队伍建设过程中的规划、协调和督导等工作，为辅导员队伍建设以及胜任力提升提供切实可行的解决方案，从而有效提升辅导员队伍的整体水平。例如，可以建立“辅导员管理协会”负责对辅导员的日常表现情况进行评价督导，并组织辅导员参与相应的培训活动。在此基础上<sup>[13]</sup>，基于辅导员的胜任力提升提供切实可行的方案对策，以此来促进辅导员队伍整体胜任力的提升，不断提高辅导员队伍的素质水平。

#### (四) 素质为核, 全面提升专业能力

针对辅导员胜任力的建构和提升需求, 地方师范院校应当积极举办研讨会、培训班等各种形式的培训活动, 为辅导员提供更新知识储备、提升专业能力的多元平台, 以此来促进他们胜任力和综合能力的提升。同时, 地方师范院校应当积极鼓励辅导员参与到教育科研中来, 例如, 可以设立专项科研项目, 支持辅导员参与到学科教学、思政教育研究之中, 促进辅导员和思政教师、专业教师之间的学术教研, 以此来更好地提升辅导员的教育管理能力, 促进他们胜任力的提升。此外, 地方师范院校也要积极联

合其他高校, 促进校际之间的辅导员交流, 以此来让辅导员能够了解和学习更多新知识、新技能, 为其胜任力和综合素质的提升保驾护航<sup>[14]</sup>。

总之, 在新时期, 地方师范院校辅导员胜任力的建构与提升已经成为一个社会性的话题。对此, 广大地方师范院校应当明确辅导员胜任力应用的价值意义, 不断运用新思路、新方法去推动辅导员胜任力与综合素质的全面提升, 从而为院校教育事业的发展以及人才培养质量的提升奠定坚实基础, 为社会培养出更多优秀的师范人才, 助力我国教育事业的现代化改革与发展<sup>[15]</sup>。

#### 参考文献

- [1] 赵晓兰. 高校辅导员胜任力要素构成与提升路径 [J]. 广西教育, 2024, (24): 80-84.
- [2] 张弘. 新时代高校辅导员政治胜任力的建构与提升 [J]. 高校辅导员, 2024, (04): 34-38.
- [3] 孙云龙, 高媛. 新形势下高校辅导员胜任力的有效提升策略 [J]. 湖北开放职业学院学报, 2024, 37(09): 53-54+57.
- [4] 张妍妍. 新时代背景下高校辅导员胜任力问题研究 [J]. 产业与科技论坛, 2024, 23(04): 267-270.
- [5] 李立功. 新时代应用型本科高校辅导员胜任力培养对策研究 [J]. 吉林农业科技学院学报, 2023, 32(03): 57-60.
- [6] 冯君莹. 地方高校辅导员胜任力模型构建与应用 [J]. 2021(2018-11): 226-226.
- [7] 袁凌, 陈艳庆. 新时代高校辅导员职业胜任力模型的重构及应用 [J]. 大学教育, 2019(1): 3. DOI: CNKI: SUN: DXJY. 0. 2019-01-060.
- [8] 李立功. 新时代应用型高校思政辅导员胜任力提升途径研究 [J]. 吉林化工学院学报, 2023, 40(6): 57-60.
- [9] 李樱花. “十大”育人体系视角下高校辅导员胜任力研究——基于辅导员视角 [J]. 大众文摘, 2022(50): 0175-0177.
- [10] 夏丹. 辅导员思想引领工作胜任力建构与提升——以宿迁学院为例 [J]. 科教导刊: 电子版, 2021(14): 2.
- [11] 李阳. 胜任力在高校辅导员专业化建设中的应用 [J]. 青春岁月, 2019, 000(034): 50-52.
- [12] 彭兰. 应用型本科院校辅导员核心胜任力模型的理论新探 [J]. 海南师范大学学报: 社会科学版, 2018, 31(2): 5. DOI: CNKI: SUN: HLSY. 0. 2018-02-023.
- [13] 林熤宁. 高职院校辅导员胜任力的应然向度, 实然表征与必然路径——基于校企协同育人视角 [J]. 教育与职业, 2023(2): 101-105.
- [14] 张乐. 基于胜任力模型的高职院校辅导员学生管理能力提升研究 [J]. 产业与科技论坛, 2023, 22(6): 280-282. DOI: 10.3969/j.issn.1673-5641.2023.06.131.
- [15] 金忠富. 基于岗位胜任力的高职院校辅导员与学生的关系研究 [J]. 长江丛刊, 2022(21): 119-121.