

学校教育理论的
创新与实践丛书
靳玉乐 总主编

JIYU TUANDUI
JUESE LILUN DE
GAOXIAO FUDAOYUAN
SHENGRENLI TISHENG
YANJIU

基于团队角色理论的高校 辅导员胜任力提升研究

张明志★著



西南师范大学出版社
国家一级出版社 全国百佳图书出版单位



学校教育理论与实践丛书

靳玉乐 总主编

基于团队角色 理论的高校辅导员 胜任力提升研究

JIYU TUANDUI JUESE LILUN DE GAOXIAO
FUDAOYUAN SHENGRENLI TISHENG YANJIU

张明志 著



西南师范大学出版社
国家一级出版社 全国百佳图书出版单位

图书在版编目(CIP)数据

基于团队角色理论的高校辅导员胜任力提升研究 /
张明志著. — 重庆:西南师范大学出版社, 2018.9

(学校教育理论的创新与实践丛书)

ISBN 978-7-5621-9164-3

I. ①基… II. ①张… III. ①高等学校—辅导员—工
作—研究 IV. ①G645.1

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2018)第 194685 号

基于团队角色理论的高校辅导员胜任力提升研究

张明志 著

责任编辑:雷希露 周 瑶

装帧设计:北京天元晟然文化有限公司

排 版:重庆大雅数码印刷有限公司·王 兴

出版发行:西南师范大学出版社

网址:<http://www.xscbs.com>

地址:重庆市北碚区天生路2号

市场营销部电话:023-68868624

邮编:400715

印 刷:重庆市国丰印务有限责任公司

幅面尺寸:170mm×240mm

印 张:7.75

字 数:156千字

版 次:2019年1月 第1版

印 次:2019年1月 第1次印刷

书 号:ISBN 978-7-5621-9164-3

定 价:28.00元

前 言

《普通高等学校辅导员队伍建设规定》(中华人民共和国教育部令第 24 号)于 2006 年 9 月施行以来,高校辅导员队伍建设工作呈现出持续加强改进、不断向上向好的态势,高校辅导员队伍的年龄结构、学历结构、知识结构、专业水平和职业能力不断得到优化和提升。又值《普通高等学校辅导员队伍建设规定》(中华人民共和国教育部令第 43 号)新修订后于 2017 年 10 月 1 日施行,十年的政策指导与实践探索,正好是我的博士学位论文《基于团队角色理论的高校辅导员胜任力提升研究》的重要聚焦期,于是我怀着真诚的态度把研究取得的成果呈献给各位同仁批评指正,期待在交流中不断促进高校辅导员向专业化、职业化发展。

本专著以团队角色改善来提升高校辅导员胜任力作为研究的学术逻辑,既是研究视角的一次全新尝试,也是对于自身在担任辅导员、培育辅导员、研究辅导员的长期实践中更深刻的观照。本书以贝尔宾团队角色理论为研究视角和理论基础,第一章导论在言明了选题缘由、研究价值和文献综述的基础上,明晰了研究的思路与方法、重难点与创新点;第二章置前地解析了高校辅导员胜任力,厘清了高校辅导员的内涵、定位和特征;第三章开展了高校辅导员胜任力的模型建构,研究并创新性地发现了由领导力、效能感、适应性、创新性和执行力五个潜变量耦合的五因子胜任力模型;第四章开展了高校辅导员胜任力现状及问题分析,通过问卷编制、样本的选取与获得、信度及效度检验和 SEM 验证性因子分析设计了调查问卷,进而对五因子进行调查,综合分析出关乎领导力、效能感、适应性、创新性和执行力五个潜变量的影响因素——职业化发展水平偏低、团队成员角色均衡欠佳、环境条件契合不力、角色学习的内驱力不足、资源整合的有效性不够等;第五章在明晰团队角色理论内涵及主要观点后,构建了“胜任力—共生特征—角色形态”的逻辑路径;第六章紧扣贝尔宾九型角色与研究发现的五因子潜变量的内在关联性,通过团队角色改善从五个维度和十二个方面提出了高校辅导员胜任力提升的策略。

本专著主要成果体现在四个方面:一是将团队角色理论引入高校辅导员胜任力提升领域,丰富和补充了国内高校辅导员胜任力提升的研究视角;二是建构了“胜任力—共生特征—角色形态”的逻辑路径,使得团队角色理论与高校辅导员胜任力提升有机联系起来;三是结构方程模型善于处理复杂多变的现实情境且无需严格的条件限定的方法论优势,较好地保证了研究结果的信度和效度;四是通过立体式的角色环

境的优化,尤其是通过角色组合、角色学习、角色适应和角色均衡的路径促进了团队角色改善,从领导力、效能感、适应性、创新性和执行力五个方面提出了高校辅导员胜任力提升的策略。展望未来,深化本研究的主要建议有:一是高校辅导员胜任力提升研究不能仅仅停留在个体微观层面或团体宏观层面,而应是二者的交叉融合;二是仍需深化团队角色理论与辅导员胜任力提升之间的关系研究,以便得到更加科学的作用机理描述,从而获得更加深入、系统的研究成果;三是亟待进一步完善问卷编制,科学延展样本长度,确保问卷调查的统计效力和数据结果的信度及效度,从而不断强化实证研究力度。

特别感谢西南大学靳玉乐教授、重庆第二师范学院邹渝教授对我的精到点拨和悉心指导,专门致谢中国高等教育学会辅导员工作研究分会夏晓虹教授、全国高校辅导员年度人物和职业能力大赛获奖选手等同行的鼎力支持,这次把博士论文和实践成果以专著形式出版,旨在回馈恩师教诲和同仁帮助。本专著系“教育部思想政治教育中青年杰出人才支持计划”的阶段性成果、重庆市重点建设学科“马克思主义理论”的资助成果、重庆市教委“习近平关于全面做好高校思想政治工作重要论述研究阐释协同创新团队”的阶段性成果、重庆市教育委员会人文社会科学研究重点项目“高校辅导员专业胜任力提升路径研究”(项目编号:17SKS008)和中国高等教育学会“改革开放40年高校辅导员队伍建设与发展研究”专项课题资助项目“H+模式下高校辅导员专业化职业化协同发展研究”(批准号:2018FDYZD06)的阶段性成果。专著形成的过程带给我的改变是肯定性的,深度学习使得自己的知识结构、思维方式和研究能力都取得了明显进步,专著的出版固化了运用相关理论开展实践研究取得的系列成果,专著面向实际、说理充分、引例真实、分层细密、节奏明快、应用性强,可供相关领域的理论工作者、高校学生工作的执行者、广大思想政治工作者以及相关兴趣爱好者借鉴参考。

是为记。

张明志

2019年1月

CONTENTS

目录

第一章 导论	1
一、选题缘由	1
二、研究价值	2
(一)理论价值	2
(二)实践价值	3
三、文献综述	3
(一)高校辅导员胜任力应然研究	3
(二)高校辅导员胜任力实然研究	4
(三)文献述评与启示	14
四、研究思路与方法	17
(一)研究思路	17
(二)研究方法	19
五、研究重点、难点与创新点	20
(一)研究重点与研究难点	20
(二)研究的创新点	20
第二章 高校辅导员胜任力的解析	21
一、高校辅导员的内涵、定位及职业特征	21
(一)高校辅导员的内涵	21
(二)高校辅导员的定位	22
(三)高校辅导员的职业特征	22
二、高校辅导员胜任力的内涵及特征	22



(一) 高校辅导员胜任力的内涵	23
(二) 高校辅导员胜任力的特征	24
第三章 高校辅导员胜任力的模型建构	31
一、已有胜任力研究的模型样态	31
(一) 冰山模型	31
(二) 洋葱模型	32
(三) 情境模型	32
(四) 通用模型	33
二、高校辅导员胜任力的建模原则	33
(一) 整体性原则	33
(二) 发展性原则	33
(三) 可比性原则	33
(四) 综合性原则	33
三、高校辅导员胜任力的建模流程与技术方法	34
(一) 高校辅导员胜任力的建模流程	34
(二) 高校辅导员胜任力的建模技术方法	34
四、本研究的发现及高校辅导员胜任力模型建构	35
(一) 本研究的发现	35
(二) 高校辅导员胜任力的模型建构	37
第四章 高校辅导员胜任力的现状调查及问题分析	41
一、高校辅导员胜任力调查的问卷设计	41
(一) 问卷编制	41
(二) 样本的选取与获得	41
(三) 统计工具	43
(四) 信度及效度检验	44
(五) 基于 SEM 的验证性因子分析	46

二、高校辅导员胜任力的现状调查	56
(一)高校辅导员领导力的调查	57
(二)高校辅导员效能感的调查	59
(三)高校辅导员适应性的调查	61
(四)高校辅导员创新性的调查	63
(五)高校辅导员执行力的调查	65
三、高校辅导员胜任力的问题分析	67
(一)职业化发展水平偏低导致领导力不强	67
(二)团队成员角色均衡欠佳使得效能感不佳	68
(三)环境条件契合不力使得适应性较低	69
(四)角色学习的内驱力不足使得创新性不高	71
(五)资源整合的有效性不够导致执行力减弱	72
第五章 高校辅导员胜任力的团队角色理论建构	75
一、角色与团队角色的概念界说	75
(一)角色	75
(二)团队角色	75
二、团队角色理论及其代表性观点	76
(一)角色理论	76
(二)团队角色理论	76
(三)贝尔宾团队角色理论	77
三、高校辅导员胜任力与团队角色理论间的逻辑建构	78
(一)“胜任力—共生特征—角色形态”逻辑路径总览	78
(二)“领导力——协调者、专家、监督者”逻辑建构	80
(三)“效能感——推进者、完成者”逻辑建构	80
(四)“适应性——凝聚者、推进者、信息者”逻辑建构	80
(五)“创新性——创新者、专家”逻辑建构	81
(六)“执行力——实干家、完成者”逻辑建构	81

第六章 高校辅导员胜任力提升的策略	83
一、加强高校辅导员领导力的策略	84
(一)发挥协调者的领导和控制作用	84
(二)尊重专家的特殊地位	86
(三)采纳监督者在决策和方向上的建议	88
二、增强高校辅导员效能感的策略	89
(一)激发推进者的行动力	89
(二)确保完成者的维护能力	90
三、改善高校辅导员适应性的策略	92
(一)彰显凝聚者的聚合效应	92
(二)保持推进者的持续动力	93
(三)发挥信息者的资源调查作用	95
四、提高高校辅导员创新性的策略	96
(一)凸显创新者的引领作用	96
(二)力争专家的智力支持	98
五、提升高校辅导员执行力的策略	99
(一)发挥实干家的中坚作用	99
(二)实现完成者的角色扮演	100
结束语	103
附录	105
参考文献	111

第一章 导 论

教育的根本任务和使命在于立德树人,当前的高等学校仍需从理论与实践层面回应“培养什么人,怎样培养人”这一根本性问题。落实“立德树人”,关键系于教师,特别是高校辅导员。高校辅导员的胜任力正是打造富有主业意识、职业素养和岗位能力的高绩效团队的关键所在,同样也是扎实推进高校辅导员服从和服务于高校学生全面发展的题中之义。开展此问题的专门研究,对于高校建立一支专业化、职业化的辅导员队伍具有十分重要的现实意义和应用价值。

一、选题缘由

近年来,我国高等教育发展战略由重点建设向全面发展转变,对教育功能、价值的认识也从国家本位向以人为本转变,“建设高等教育强国”成为人才强国和建设创新型国家的首要要求,办“人民满意的教育”成为新的目标,人才培养是高校的根本任务和第一职能。伴随我国高等教育步入大众化的新形势,质量是生命线的要求倒逼着高校人才培养模式的转型与更替,就业的杠杆效应使得高校越来越彰显民(学生)本思想,人力资源强国的愿景激励着高校不断重视核心竞争力的打造。就现代人力资源管理而言,一方面可以看作是人事管理的一种全新方式,强调运作模式(及环境适应)的“变势”与忠诚于团队(或组织)的竞争“优势”;另一方面,人是社会的细胞、是社会发展的关键因素,发达国家投放于生产的核心资源已是人才,而不再是土地(或机器)。因此,针对当前高校人才培养面临的困难与挑战,需要不断优化师资队伍结构,提高人才培养质量。

2010年2月,《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010~2020年)》的出炉标志着我国高等教育已然踏上内涵式发展的快车道,高校承载的传统职能被赋予新的时代要求,使得教学、科研和管理三支重要队伍与人才培养质量的关联度愈发彰显。然而,在当下学生创新精神不足、实践能力不强的话语环境中,具有教师和干部双重身份的高校辅导员在高校管理队伍中依然显得角色模糊,高校的内部治理能力和管理水平亟待增强。无论过去和现在,人们往往更多地关注高校辅导员的行政管理职能,而忽略了其作为高校管理队伍的重要组成部分应有的地位和作用,致使其常常陷于琐碎事务难以提升自己。

1953年4月清华大学最早探索设立“学生政治辅导员制度”,2004年12月中央

16号文件及其17个相关配套文件的出台,以及2006年4月“上海会议”的成功召开标志着高校辅导员队伍建设迈入历史新阶段。虽然高校采取了有效措施,近十年辅导员业务水平显著提升,但是队伍整体处于经验型的基本判断未变,提升高校辅导员的岗位能力和职业素养仍然在路上。就当前高校辅导员的现状而言,具体表现为三个“必然要求”:

一是坚持“育人为本、德育为先”的必然要求。辅导员的工作场域决定了他们常常在最基层与学生打交道,“一线情境”和“零距离要求”赋予了辅导员教育、引导、关心、帮助学生的重要职责。

二是锻炼造就高素质人才的必然要求。60余年高校辅导员制度的实践历程表明了“师高弟子强”的要义,一大批辅导员尽职尽责,奉献青春才华,用自己的知识、经验和人格魅力辅导学生。可以这样说,辅导员工作能力的高低实实在在地直接影响着人才培养目标的实现。

三是维护学校事业积极健康发展的必然要求。复杂而严峻的国际国内形势使得高校综合治理的统整性显得不够缜密,在满足广大师生日益增强的物质文化需求方面仍存在较大提升空间,学生的思想状况随着社会化进程变得越来越多元化,高校辅导员的能力和素质面临巨大挑战。但是现实中仍然存在辅导员工作边界模糊、角色学习乏力、职业理想不坚定和发展路径难畅等问题。因此,抓好了辅导员队伍建设,不断夯实高校辅导员的主业意识、职业素养和岗位能力,就能为高校辅导员胜任力提升创设良好条件。

由是观之,本文选题旨在聚焦人才培养这一高校根本任务,在“为谁培养人,培养什么样的人,怎样培养人”的逻辑经纬中,落实立德树人的根本任务,充分彰显高校辅导员在人才培养中的特殊性和重要性,进而使得高校辅导员能动地把自身具备的优秀胜任力转化为促进学生成长发展的不竭动力。

二、研究价值

本研究的价值主要包括两个方面:理论价值和实践价值。具体阐释如下:

(一)理论价值

教育部24号令明确指出:“辅导员是高等学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。”^①因此,着力于“合格建设者”和“可靠接班人”的培养,建设一支德才兼备的高品质的辅导员工作队伍成为题中之义,为本课题从团队角色理论视角探究高校辅导员胜任力提供了理论基础和政策支持。采用“胜任力”概

^① 中华人民共和国教育部. 普通高等学校辅导员队伍建设规定[Z]. 2006-07-23.



念及相关理论将有效地区分出绩优者和绩平者,亦即高校辅导员的职业操守和素质能力会在胜任力上表现出显著差异。

基于个体胜任力的研究,是团队组织的异质性资源探究内容,个体胜任力依存于团队组织中诸多因素的集成,厚植于其团队组织结构、实现模式和发展路径中,具有不可复制性。可见,辅导员在现有基础上实现隐匿性胜任力的深度挖掘及其胜任力的生成性发展,必将促使人力资源管理突破传统而顺应变势,也就是从“工作取向的人力资源管理”转向“胜任力取向的人力资源管理”。

因此,本文结合当前高校辅导员面临的现实情境,基于团队角色理论视阈,探究高校辅导员胜任力的提升路径,对高校辅导员及其团队获得竞争优势具有重要的理论价值。

(二) 实践价值

当前高校人才培养工作面临的机遇与挑战,对辅导员工作提出了更高的要求 and 期许。富有成效的高校思想政治工作需要将社会主义核心价值观体系建设融入高等教育全过程,体现于大学生思想政治教育质量的提升。就哲学意义而言,“世界观”与“方法论”必须有机统一、不可偏废,必须有顶层的价值理念、丰富的教育内容、适宜的方式方法和喜闻乐见的工作载体,关键还要拥有一支素质高、能力强、方法活、效果佳的高校辅导员队伍。当今严峻而复杂的国际国内形势更加凸显高校辅导员工作的重要性、特殊性及其在学生思想政治教育工作中的骨干和核心地位,其工作胜任力和队伍建设问题,也从未像今天这样急迫。基于此意,以团队角色理论为视角,通过辅导员团队角色的改善,提升高校辅导员的胜任力,推动大学生的成长与成才,促进高校真抓实干推进高校辅导员走专业化、职业化的发展之路。

因此,本文遵循教育博士的培养目标指向,结合教育领导与管理专业领域的要求,运用交叉学科相关理论来有效地进行辅导员胜任力研究,彰显出选题的价值与研究的作用。

三、文献综述

通常地,文献综述分为国内和国外两个部分。结合高校辅导员在高校的育人地位和特殊作用,研究力求从应然、实然和综合述评三个维度开展文献分析似乎更为恰当一些。

(一) 高校辅导员胜任力应然研究

过去十余年,有关高校辅导员胜任力的研究迅速发展。但该领域所受的关注程度却并不均衡,有许多问题仍旧没有得到很好地回答和解决。总的来说,在高校辅导员胜任力研究这一领域主要存在着三大问题:①辅导员需要什么样的胜任力?②辅

辅导员具有什么样的胜任力? ③怎样提升辅导员的胜任力? 虽然本文的逻辑路径是“通过团队角色改善来提升高校辅导员胜任力”,但本文的文献述评仍需涵盖前两个问题的研究文献。笔者希望由此可以为本研究提供一个更为广阔的研究背景,从而有利于和已有的前期研究进行对比,阐明本研究所处的发展阶段,以及本研究能在这方面做出的新的贡献。

高校辅导员这支队伍因需而生、顺势而壮,它对高等学校承担人才培养的根本任务具有十分重要的作用,将其置于高校师资队伍的教师结构性布局层面而言,具有“不可替代性”。自20世纪30年代“中国工农红军大学”“抗日军政大学”设立政治指导员起,政治工作就一直受到大量关注。1952年对于高校辅导员来说是极其不寻常的一年,“高教六十条”中的第五十条讲到:“为了加强思想政治工作,在一、二年级设政治辅导员或者班主任,从专职的党政干部、政治理论课教师和其他青年教师中挑选有一定政治工作经验的人担任。同时,要逐步培养和配备一批专职的政治辅导员。”^①清华大学于1953年4月3日率先在国内建立了学生政治辅导员制度,后来又历经了1984年、1991年和1996年的三次完善。1956—1965年,辅导员制度在全国高校普遍施行;1966—1976年,辅导员制度于“文化大革命”中惨遭破坏^②;1978—1989年,辅导员制度逐渐恢复;1989—2000年,辅导员制度建设得到加强;2001年及以后,辅导员制度进入完善期。2004年中央16号文件指出:“辅导员按照党委的部署有针对性地开展思想政治教育活动,班主任负有在思想、学习和生活等方面指导学生的职责”;2006年教育部通过24号部长令明确了辅导员选聘标准;2014年教育部出台的《高等学校辅导员职业能力标准(暂行)》涉及九大学科、三大类十八个小类的职业知识,建构了初级、中级和高级的职业等级,以及九大板块的职业能力体系,为高校辅导员应该具有什么样的胜任力提供了评价标准。

(二) 高校辅导员胜任力实然研究

据需使用的文献数据库目录主要有:①中国学术文献网络出版总库,②中国期刊全文数据库,③中国博士学位论文全文数据库,④中国优秀硕士学位论文全文数据库,⑤中国重要会议论文全文数据库,⑥国际会议论文全文数据库,⑦中国重要报纸全文数据库,⑧中国工具书网络出版总库,等等。

检索发现:被检索的论文文献时间跨度35年,恰是改革开放的同步时期。其间,篇名有“高校辅导员”的相关文献9432篇、主题有“高校辅导员”的相关文献12228篇(其中核心期刊1205篇,CSSCI期刊639篇)、主题有“角色理论”的相关文献863篇

① 中共中央转发教育部党组. 关于在高等学校试行政治工作制度的报告[Z]. 1952-9-2.

② 张立兴. 高校辅导员制度的沿革进程考察[J]. 思想理论教育导刊, 2009(4): 118-119.

(其中核心期刊 226 篇)、主题有“团队角色理论”的相关文献 33 篇(其中核心期刊 3 篇)。本综述主要遴选了 905 篇核心期刊、部分样本期刊和代表性专著,特别对 65 篇主题为“高校辅导员胜任力”和“团队角色理论”的文献进行了综述研究。

在目前的全部期刊中,研究“辅导员”“高校辅导员”“高校辅导员队伍建设”及“胜任力”的文献较多,但研究“高校辅导员胜任力”的文献明显较少(见图 1-1)。

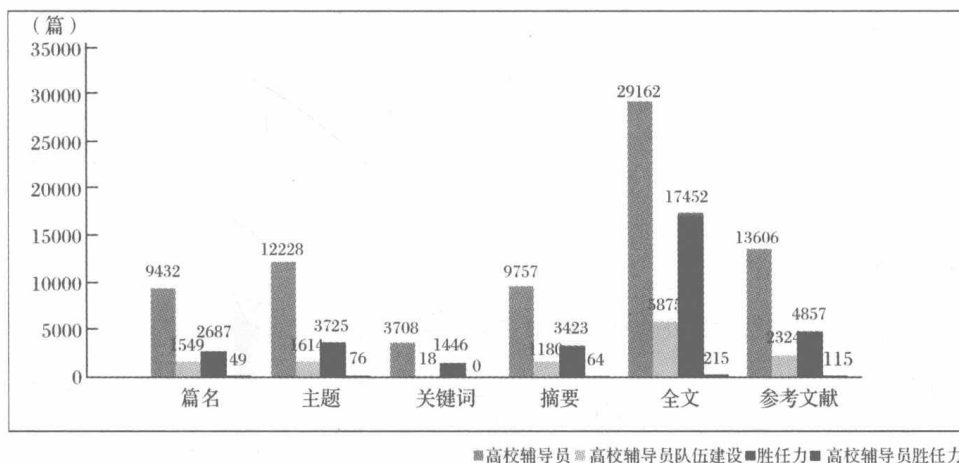


图 1-1 CNKI 全部期刊中有关篇名、主题、关键词、摘要、全文及参考文献的检索统计描述(截至 2015 年 5 月 31 日)

在目前的核心期刊中,研究“高校辅导员”和“胜任力”的文献较多,直接研究“高校辅导员胜任力”的文献明显较少,而基于团队角色理论视角来研究高校辅导员胜任力的文献极少(见图 1-2)。

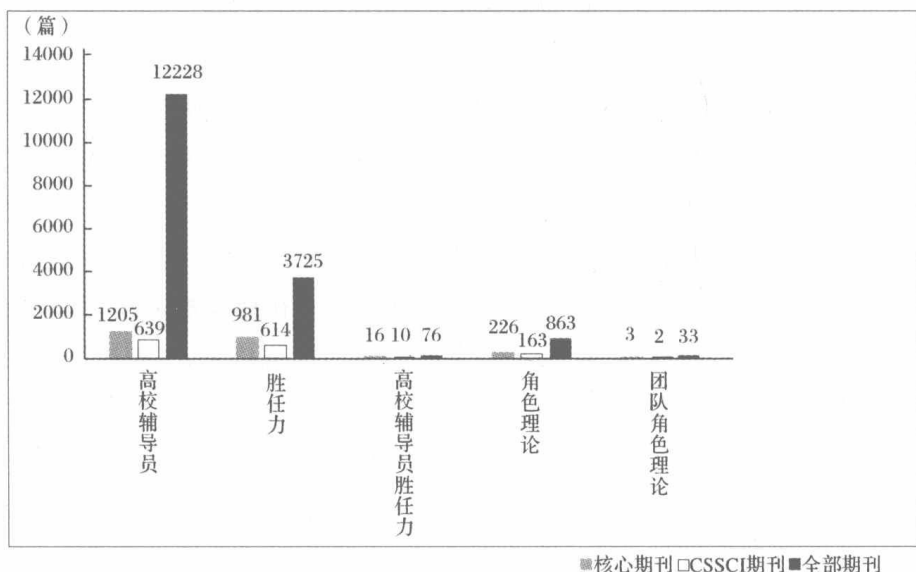


图 1-2 CNKI 核心期刊中有关高校辅导员、胜任力、高校辅导员胜任力、角色理论及团队角色理论的检索统计描述(截至 2015 年 5 月 31 日)

在部分重要(或相关领域)核心期刊中,研究“高校辅导员”的文献按教育类期刊、大学学报、社会科学类、教育科学类的次序呈递减趋势,但教育类期刊占据主要部分;研究“高校辅导员”的部分重要期刊中,《学校党建与思想教育》《思想教育研究》和《教育与职业》成为文献主要出处;《思想理论教育导刊》《黑龙江高教研究》《高校理论战线》《高等教育研究》和《教育理论与实践》等比较受关注,而《教育研究》采用的文献则很少(见图 1-3)。

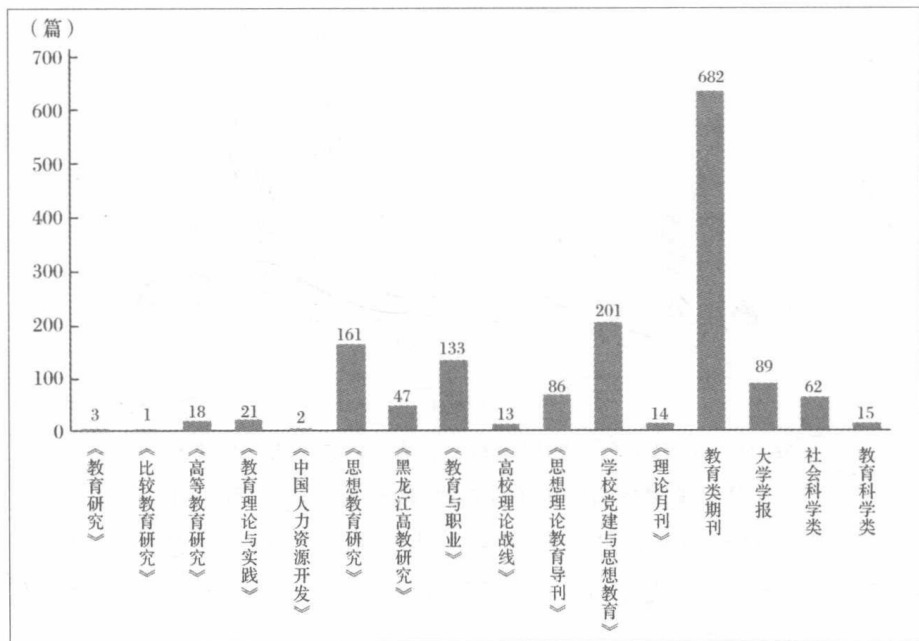


图 1-3 CNKI 部分重要核心期刊中有关高校辅导员的检索统计描述(截至 2015 年 5 月 31 日)

在以时间序为检索条件的核心期刊中,研究“高校辅导员”的文献主要有三个阶段:一是改革开放前(1915 年至 1978 年),检索结果为 0 篇,估计是受技术条件、时代背景等因素的影响;二是改革开放以来(1979 年至 2003 年),期刊论文文献总计 180 篇;三是自《中共中央国务院进一步加强和改进大学生思想政治教育的意见》(中发[2004]16 号)、教育部 24 号令《普通高等学校辅导员队伍建设规定》和教育部 2014 年出台的《高等学校辅导员职业能力标准(暂行)》颁布实施以来,文献数量呈显著上升趋势(见图 1-4)。

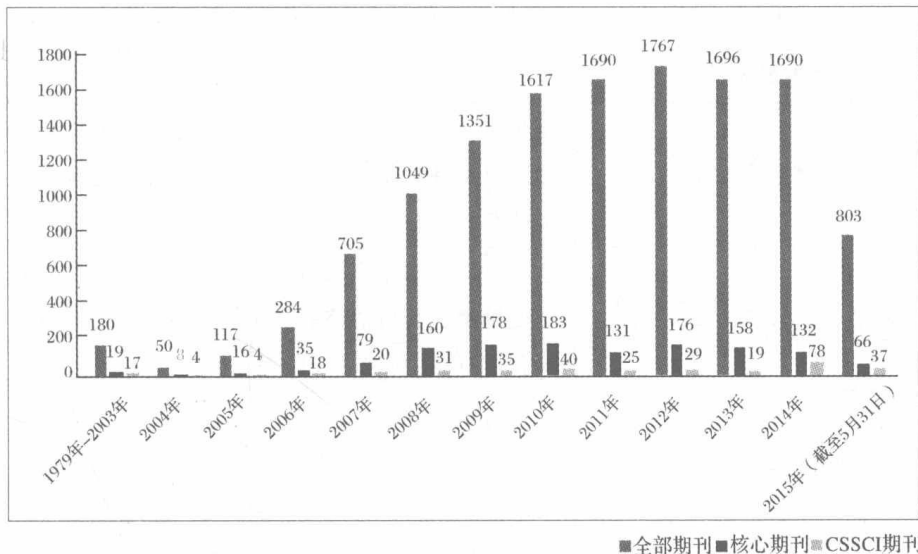


图 1-4 CNKI 中有关高校辅导员的文献按年度统计的检索统计描述(截至 2015 年 5 月 31 日)

通过图 1-1 至图 1-4 的数据统计分析可知,2004 年以前关于高校辅导员胜任力的研究成果不多,之后较长时间里学者主要集中在对从业者的知识技能等素质要求方面展开研究,近年来才开始出现胜任力结构模型研究,但其研究主要表现为对个体的内向研究,缺乏多视角、宽领域、全方位的高校辅导员胜任力研究。具体阐述如下:

(1) 关于高校辅导员胜任力的可见性要素研究。

“可见性”原意指运营流程为客户所见的程度,此处旨在表明高校辅导员的优秀素质能够比较容易被人们所识别。众所周知,自从政治辅导员制度诞生于清华大学以后,特殊的高等学校背景使得辅导员的可持续发展问题受到了广泛关注,尤其是教育部分别于 2006 年颁布《普通高等学校辅导员队伍建设规定》和 2014 年出台《高等学校辅导员职业能力标准(暂行)》以来,建设一支专业化、职业化的高校辅导员队伍是一项系统而紧迫的工程,其中,辅导员具备的知识和技能将成为建设和管理面临的重要课题。

学者潘懋元、陈岩松、周琪、胡建新等更倾向性地认为,强化显性知识体系的专业化作用对提升辅导员胜任力非常必要(见表 1-1)。

表 1-1 部分学者对于高校辅导员专业化的相关代表性观点

作者姓名	主要观点
梁燕玲、潘懋元(1998)	认为必须提高辅导员的素质,增强辅导员的服务意识,建立科学理论指导体系,在发展完善中逐渐调整辅导员的角色定位 ^①
陈岩松(2008,2010,2011)	认为辅导员属于高知群体,知识型员工特征显著,采用了变量聚类分析法将高校辅导员胜任力归类为3个维度和13项鉴别性胜任要素 ^②
周琪(2008)	认为目前瓶颈有二:一是高校辅导员的专业胜任力趋于弱化,不足以为大学生思想政治教育实践提供主体支持;二是辅导员泛化为学生事务管理者 ^③
胡建新(2009)	认为高校辅导员工作是一门以育人为目标的兼具技能和理念双重要求的特殊而富有创造性的专门职业,辅导员的专业发展既是社会发展的基本要求,也是其专业化建设的主要内容 ^④
尹忠恺、顾红(2011)	认为应确立专业化和职业化的建设方向。专业化促使辅导员经过知识储备、技能培训和实践体验等取得辅导员资质;职业化促使辅导员恪守职业精神,高校优化业务培训和绩效考核机制 ^⑤
徐晓宁(2012)	认为当前学生工作的“瓶颈”在于思想政治教育的精细化要求与学生发展的个性化选择之间的矛盾,在这一背景下专业化成为提高辅导员队伍整体素质与工作能力的方向性选择。解决这些问题,必须提高专业门槛、提升专业素质、厘清专业层次、凝练专业价值 ^⑥

① 梁燕玲,潘懋元.高等学校辅导员制度研究[J].高等教育研究,1998(4):98-99.

② 陈岩松.基于胜任力研究的高校辅导员考核理论新探[J].中国高教研究,2008(12):43-45;
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(4):84-89;
陈岩松.基于胜任力结构模型的高校辅导员绩效模糊综合评判[J].江苏高教,2011(1):102-104.

③ 周琪.高校辅导员专业化发展研究述评[J].学校党建与思想教育,2008(8):73-75.

④ 胡建新.关于高校辅导员专业发展的若干思考[J].教育研究,2009(10):106-108.

⑤ 尹忠恺,顾红.浅议高校辅导员队伍的专业化职业化建设[J].中国人力资源开发,2011(1):104-106.

⑥ 徐晓宁.新形势下高校辅导员队伍专业化建设的难点及对策[J].思想理论教育导刊,2012(4):115-119.