


高职院校辅导员 职业能力及影响因素 实证研究

GAOZHI YUANXIAO FUDAOYUAN
ZHIYE NENGLI JI YINGXIANG YINSU
SHIZHENG YANJIU

曾亚纯
著

湖南大学出版社



深圳职业技术大学学术著作出版资助

中华职业教育社2023年度规划委托课题一般课题“职业院校教师发展环境、动力机制与职业能力关系的实证研究”
(课题编号: ZJS2023YB37) 阶段性研究成果

高职院校辅导员 职业能力及影响因素 实证研究

曾亚纯

著



湖南大学出版社·长沙

图书在版编目 (CIP) 数据

高职院校辅导员职业能力及影响因素实证研究 / 曾亚纯著. — 长沙: 湖南大学出版社, 2023.12

ISBN 978-7-5667-3306-1

I. ①高… II. ①曾… III. ①高等职业教育—辅导员—工作—研究 IV. ①G718.5

中国国家版本馆CIP数据核字 (2023) 第237486号

高职院校辅导员职业能力及影响因素实证研究

GAOZHI YUANXIAO FUDAOYUAN ZHIYE NENGLI JI YINGXIANG YINSU SHIZHENG YANJIU

著 者: 曾亚纯

责任编辑: 刘 旺

印 装: 长沙创峰印务有限公司

开 本: 787 mm × 1092 mm 1/16 印 张: 15 字 数: 224千字

版 次: 2023年12月第1版 印 次: 2023年12月第1次印刷

书 号: ISBN 978-7-5667-3306-1

定 价: 58.00元

出 版 人: 李文邦

出版发行: 湖南大学出版社

社 址: 湖南·长沙·岳麓山 邮 编: 410082

电 话: 0731-88822559 (营销部) 88821251 (编辑部) 88821006 (出版部)

传 真: 0731-88822264 (总编室)

网 址: <http://www.hnupress.com>

版权所有, 盗版必究

图书凡有印装差错, 请与营销部联系

Preface

前言

新中国成立以来，我国高度重视高校思想政治教育工作。辅导员是高等院校思想政治工作的“主力军”，1953年清华大学创立“双肩挑”政治辅导员制度，正式拉开高校辅导员制度建设的序幕。辅导员队伍经历70年的发展，逐步走向职业化、专业化、专家化。近年来，党中央高度重视辅导员队伍建设，出台了一系列旨在提高辅导员能力的文件，并将辅导员能力建设提升到一个新的高度与发展阶段。

2022年4月20日，第十三届全国人民代表大会常务委员会第三十四次会议通过《中华人民共和国职业教育法》修订，自2022年5月1日起施行。新职业教育法共八章六十九条，明确指出职业教育是与普通教育具有同等重要地位的教育类型，是国民教育体系和人力资源开发的重要组成部分，是培养多样化人才、传承技术技能、促进就业创业的重要途径。国家大力发展职业教育，推进职业教育改革，提高职业教育质量，增强职业教育适应性，建立健全适应社会主义市场经济和社会发展需要、符合技术技能人才成长规律的职业教育制度体系，为全面建设社会主义现代化国家提供有力人才和技能支撑。职业学校教育分为中等职业学校教育和高等职业学校教育两类。高职院校生源主要来自普通

高中和职业高中，进入高职院校前，录取分数普遍较低，学生在学习、生活和自我管理等方面与普通高校学生有显著差异。高职院校学生好活动但自制力不强，独立生活能力和自我控制能力较弱；善表现但自信心不足，自我效能感低，极易出现挫败感；重自我但个性太张扬，注重自我感受及自我价值的实现，容易表现出不合群或性格乖张等现象；思维活跃，动手能力较强，但学习主动性不够，学习方法欠佳，文化基础薄弱；等等。除了生源方面的差异，我国职业高等教育在师资力量、人才培养、软硬件环境等各方面也需要提升。

高职院校学生特点的复杂性，新时期职业教育人才培养要求的不断提高，导致辅导员工作任务多元化，其现有职业能力与胜任工作要求之间存在一定距离，因此高职院校辅导员职业能力提升是摆在教育工作者面前的一个亟待解决的重要课题。相对于普通高校辅导员，高职院校辅导员更需要重视学生日常行为规范管理、自我效能提升、危机干预、就业指导等方面的工作。2019年12月10日，教育部、财政部正式公布中国特色高水平高职学校和专业建设计划（即“双高计划”）建设单位名单，职业教育进入高速发展的机遇期，高职院校辅导员队伍人员数量持续增加，但辅导员职业能力建设依然存在瓶颈。例如，辅导员始终保持时间上随叫随到、工作上事无巨细的繁忙状态，在工作职责中逐渐被边缘化，对学生的思想引领更像是学生的“保姆”；辅导员培训针对性不强，缺乏系统性和实操性；在思想政治教育过程中，辅导员不能与教育对象、社会充分融合，教育方法陈旧，线上线下开展思政教育、学生干部培养、学生日常管理、协同育人整体效果不佳；对于辅导员的考核评价始终存在着重结果、轻过程、难以量化、标准不够科学、机制不够完善等问题；在职级聘用上

仍旧存在“天花板”，无法兑现待遇及福利，职称评定与辅导员的实际工作效果的关联性不强；辅导员薪酬普遍较低，社会地位普遍不高，缺乏竞争力；辅导员职业发展职业化、专业化和专家化路径模糊。

近年来，高校辅导员职业能力研究已成为教育研究的一个重要领域，但相关研究仍缺乏系统性、学科性和专业性。从研究视角看，现有研究系统性不足，对辅导员职业能力的研究需要立足全局进行整体规划，辅导员职业能力建设涉及多方面因素，社会对辅导员地位的认同、对辅导员职业化的认可，以及学校建立选拔、培训、考核机制等都需要综合考虑。从研究方法看，现有的辅导员职业能力研究以理论研究和定性分析为主，实证研究和定量分析较少。从研究内容看，当前研究对职业能力影响因素的关注不足，在职业发展能力构成维度上尚未形成共识，主要集中在研究辅导员职业能力的构成、价值和提升策略，缺乏对辅导员职业能力影响因素的探索。从政策文本看，《高等学校辅导员职业能力标准（暂行）》对辅导员职业能力构成及标准做了定位，在一定程度上明确了辅导员职业能力需要达到的标准和要求。但在具体实施过程中，由于一些条目可操作性不足，职业能力各构成要素之间缺乏关联，职业能力研究的内容没有从职业发展的角度进行深度剖析，限于局部和静态表述，层次罗列表述简单。从研究对象看，现有辅导员职业能力的研究中专门针对高职院校的研究偏少，其研究对象主要集中在本科层次的高校，缺乏针对不同类型高校、不同学生特点的对比性研究。

本研究以“高职院校辅导员职业能力”为主题，主要采用问卷调查法和文献分析法，以理论研究和实证研究相结合的方式，借鉴人职匹配理论和学生工作者职业发展阶段理论，对东、中、

西部地区7省（自治区）15所高职院校的1062名辅导员进行问卷和访谈调查。运用因子分析、多元回归分析、结构方程等计量方法，从国家政策、学校、学院、个体等维度探讨了影响辅导员职业能力的因素，并对辅导员职业认同的中介效应和影响路径进行了分析。在理论和实证分析的基础上，从学校政策支持、学院组织环境营造、个体能力提升等方面提出了提升高职辅导员职业能力的对策建议。主要分析和探讨以下主题：①高职辅导员职业能力构成、影响因素、提升策略，以及与本科辅导员的异同；②高职辅导员职业能力及其影响因素的界定与测量，并使用因子分析法进行探索；③对样本进行描述性统计分析，从个体和组织层面对样本进行描述，对高职辅导员职业能力进行统计及差异分析；④主要分析辅导员职业能力的影响因素及其作用路径，在多元回归分析的基础上进一步使用结构方程模型，探讨和分析职业认同的中介效应，以及薪酬满意度和离职倾向的调节效应；⑤通过国家政策、学校、学院和个体四个层面对高职院校辅导员职业能力的影响因素进行分析，提出了进一步提升辅导员职业能力，推动辅导员职业化、专业化、专家化发展，切实提升辅导员队伍的整体质量和建设水平的对策建议。

本研究在理论上有助于丰富我国思想政治教育理论，深化对高职院校辅导员职业能力理论的认识，进一步推动辅导员能力建设理论发展，形成辅导员能力提升理论指导体系；有利于深化学生工作理论，推动高职院校辅导员队伍专业化、职业化发展。在实际工作中，有利于强化对高职院校辅导员队伍的系统性培养效果；推动在高职院校中建设高水平的辅导员队伍；进一步保障高职院校人才培养质量的提升。

本研究有以下六个主要结论。

其一，国家政策的落实对辅导员职业认同和职业能力提升有积极影响。辅导员职业认同、职业能力与国家相关政策的落实程度成正比，即高校辅导员队伍建设的国家政策落实得越好，辅导员职业认同、职业能力越高。

其二，不同的人口背景和组织特征对辅导员职业认同、职业能力有显著影响。具有不同人口背景和组织特征（如性别、学历、用工方式、所带学生人数等）的辅导员，在职业认同和职业能力方面存在显著差异。但无论是具有高级职称还是无职称的辅导员，其职业能力没有显著差异。

其三，学校因素、学院因素和个体因素对辅导员职业认同、职业能力有显著影响。学校的培训和激励、学院团队环境和沟通机制、个体理论学习和职业培训等对辅导员的职业认同、职业能力均产生了显著影响。其中，个体因素影响最大，其次为学院因素，再次为学校因素。

其四，辅导员职业认同在学校因素和职业能力中发挥部分中介作用。职业意志和职业情感对基础能力的影响最大，其次为工作能力、专业能力。加入职业认同为中介变量后，辅导员职业能力有较大提升，表明职业认同发挥部分中介作用。

其五，薪酬满意度在职业认同和职业能力中发挥调节作用。职业认同与薪酬满意度的交互项呈现出显著性，且薪酬满意度作为调节变量处于不同水平时，影响幅度具有显著差异。低职业认同时，低薪酬满意度辅导员的职业能力略高于高薪酬满意度辅导员的职业能力；高职业认同时，高薪酬满意度辅导员的职业能力略高于低薪酬满意度辅导员的职业能力。但无论是低薪酬满意度还是有高薪酬满意度，职业能力差异不会太大。

其六，离职倾向在职业认同和职业能力中发挥调节作用。职

业认同与离职倾向的交互项呈现出显著性，且离职倾向作为调节变量处于不同水平时，影响幅度具有显著差异。低职业认同时，低离职倾向辅导员的职业能力高于高离职倾向辅导员的职业能力；高职业认同时，低离职倾向和高离职倾向的辅导员职业能力接近。离职倾向在辅导员职业能力中起调节作用，职业认同度高时，高离职倾向和低离职倾向辅导员的职业能力总体相差不大。

在实证研究的基础上，为促进高职院校辅导员职业能力的提升，推进辅导员专业化、职业化、专家化建设，本研究认为，一是要提高辅导员政策实施有效性，加强辅导员国家政策制定的精准性，加强政策落实的监督与评估；二是要提高辅导员人职匹配度，包括重视辅导员的科学招聘、师生比配置、性别的职业互补性以及专业延展性；三是要扩宽辅导员职业发展通道，重视建立辅导员的用工机制和科学的考核评估体系，重视辅导员的双线晋升；四是要强化辅导员全过程培养，重视辅导员的业务素质培训、各阶段培养，重视提升辅导员职业认同，重视职业培训和激励的有效作用；五是要优化辅导员成长组织环境，实施多样化措施引领和促进辅导员职业能力提升。由此，提升辅导员职业能力并加强辅导员队伍建设，培养更多担负民族复兴大任的时代新人。

曾业纯

2023年8月16日

第一章 绪论	001
第一节 研究背景	003
第二节 研究目的	016
第三节 研究意义	017
第四节 核心概念界定	020
第二章 研究综述	025
第一节 辅导员职业角色研究综述	025
第二节 辅导员职业能力构成研究综述	031
第三节 辅导员职业能力影响因素研究综述	036
第四节 高等职业院校与普通高校辅导员差异研究综述	042
第五节 研究述评	046
第三章 研究设计	049
第一节 研究问题聚焦	049
第二节 研究范式及方法	050

第三节	研究模型与变量	054
第四节	研究内容与技术路线	059
第四章	高职院校辅导员职业能力界定与测量	063
第一节	职业能力界定与测量	063
第二节	职业能力影响因素界定与测量	066
第三节	职业能力因子分析	073
第五章	高职院校辅导员职业能力现状描述	091
第一节	样本描述	091
第二节	职业能力描述统计及差异分析	096
第六章	高职院校辅导员职业能力影响因素研究	114
第一节	职业能力的因素分析	114
第二节	职业认同对职业能力的中介效应检验	134
第三节	职业认同对职业能力的中介效应路径分析	165
第七章	研究结论与对策建议	181
第一节	研究结论	181
第二节	对策建议	187
第三节	研究局限与不足	198
附录一	高职院校辅导员职业认同与职业能力调查问卷	200
附录二	访谈提纲	208
参考文献	212
后记	229

教育是国之大计、党之大计。高等教育在实现中华民族伟大复兴的历史征程中起着不容忽视的作用。党的十八大以来，以习近平同志为核心的党中央高度重视高校思想政治教育工作。2016年，在举行的全国高校思想政治工作会议上，习近平总书记强调“高校立身之本在于立德树人”“要坚持把立德树人作为中心环节，把思想政治工作贯穿教育教学全过程”，这对新时代高校思想政治教育工作提出了新的、更高的要求。^①2018年，在北京大学师生座谈会上，习近平总书记在讲话中强调“人才培养体系涉及学科体系、教学体系、教材体系、管理体系等，而贯通其中的是思想政治工作体系”，这充分说明了思想政治工作对保障人才培养质量的重要性。

辅导员队伍是高校思想政治教育的主体力量，在学校发展和人才培养中发挥着重要作用，是保障高校思政工作成效的“主力军”。2016年全国高校思想政治工作会议上，习近平总书记提出：“整体推进高校党政干部和共青团干部、思想政治理论课教师和哲学社会科学课教师、辅导员、班主任和心理咨询教师等队伍建设，保证这支队伍后继有人、源源不断。”辅导员队伍建设不仅关乎高等学校的办学方向，还对高校人才培养质量等至关重要。习近平总书记强调：在“培养什么样的人、如何培养人、为谁培养人”这个根本性的问题

①习近平.把思想政治工作贯穿教育教学全过程 开创我国高等教育事业发展新局面[N].人民日报, 2016-12-09(01).

上，必须旗帜鲜明讲政治，坚持马克思主义的指导地位，从各级各类学校抓起、从各年龄层次学生抓起。这一系列重要论述，不仅对新时代高校思想政治工作指明了方向，还对高校辅导员队伍建设提出了具体的目标和更高的要求。

据教育部统计数据，2022年，高等教育毛入学率59.6%，比上年提高1.8个百分点。全国共有高等学校3013所。其中，普通本科学校1239所（含独立学院164所）；本科层次职业学校32所；高职（专科）学校1489所；成人高等学校253所。另有培养研究生的科研机构234所。各种形式的高等教育在学总规模4655万人，比上年增加225万人。全国普通、职业本专科共招生1014.54万人，比上年增长6.11%。其中，普通本科招生467.94万人，比上年增长5.25%。职业本科招生7.63万人，比上年增长84.39%。高职（专科）招生538.98万人，另有五年制高职转入专科招生54.29万人。^①近年来，高职院校的数量和就读学生数量都在不断提升，为国家发展提供了强大的人力资源支持。目前，国家、地方以及高校都在不同阶段制定了各项制度，推动辅导员队伍的建设和发展。自中央16号文件和教育部第24号令发布以来，国家和高校高度重视和加强思想政治教育工作队伍建设。无论是高校思想政治工作专题会议的召开、出台的相关政策文件，还是普通高校、高职院校学生思想政治工作的具体实践，都充分体现出党中央对思想政治工作的高度重视，对思想政治队伍的充分肯定。

高职院校辅导员是高职院校思想政治教育工作队伍的重要组成部分，承担着高职院校学生思想政治教育、心理健康教育、职业生涯规划等重要工作，做好学生的人生导师和知心朋友，用实际行动承担起把青年学生培养成时代新人的重要使命。辅导员职业能力亦随着辅导员培训体系建设的不断加强而得以提升。新时代高职辅导员队伍要牢牢把握提高人才培养质量这个核心工作点，坚持以立德树人为中心环节，紧密围绕着当前高职院校思想政治教育工作要求，充分结合实际工作情况，全面提升自身的职业能力，更好地推进高职思想政治

① 数据来源：教育部网站，《2022年全国教育事业基本情况》，2023年3月。

教育工作。基于此，如何进一步提高普通高校、高职院校辅导员队伍的职业能力是当前急需研究的重要课题。

第一节 研究背景

一、高职教育规模扩大引发人才培养质量关注

随着我国从制造大国向制造强国迈进，以及信息技术与制造业的深度融合，我国急需发展职业教育，培养大批一线高素质高技能人才，助力企业转型升级，支持中国从经济大国向经济强国转型。高职院校培养的大学生为中国走向经济强国提供重要人力资源保障，高职院校学生的培养质量关系到中国技术、中国制造乃至中国创造在世界的地位和话语权。对此，党和国家也对高等职业教育提出了新的要求。在高职院校学生专业技能提升的同时，也要确保做好高职院校学生的思想引领，切实培养符合中国特色社会主义建设要求的专业技术型人才，助力中国经济高质量发展。

较长时间以来，高等职业院校的学生培养体系存在一定问题。例如，招生批次在普通高校之后，生源整体质量不高，学生普遍存在学习、生活行为习惯养成相对较差，自我效能感低和自我认同不足，心理问题凸显，等等。学生培养要求的高质量和学生现实情况之间的矛盾，制约着高等职业院校的发展，师资、学生、教育模式三大问题是高等职业院校急需解决的问题。辅导员在高等职业院校按照普通高等教育的标准体系进行招聘和管理，但教学模式的差异性、生源的复杂性为人才培养带来严峻考验，辅导员队伍建设需要与人才培养目标高度融合，形成符合职业教育特色的辅导员队伍建设方案。

进入 21 世纪以来，在我国从科教兴国到建设人力资源强国的国家战略选择的背景下，我国高等教育经历了规模性扩张与内涵式发展阶段。2001

年，教育部印发《全国教育事业第十个五年计划》，提出“十五”期间高等教育发展的首要目标是“采取各种措施积极扩大高等教育规模”。由此，2000—2008年，我国高等院校数量进入到快速扩张阶段。其中，普通高等院校数量从1041所增至2305所，增长比例高达121.42%；高职（专科）院校的数量从442所增加至1215所，增长比例高达174.89%，由此可见，我国高职（专科）院校发展速度迅猛，成为高等教育的“半壁”江山。2010年，国家发布《国家中长期教育改革和发展规划纲要（2010—2020年）》，其中提出的“全面提高高等教育质量”目标对我国高等教育的发展具有指导性意义。由此，我国高等教育进入内涵式发展阶段，该阶段高校数量增长有所放缓，2009—2019年，普通高等院校增长383所，高职（专科）院校增长208所（图1-1）。全国在继续扩大院校规模的同时，以“质量提高”为导向进行纵向延伸与横向扩展。

在高等教育迅速发展与规模性扩张的背景下，普通高等院校和高职（专科）院校专任教师数量也在逐年增加。2000—2008年，我国普通高等教育专任教师由43.6万人增长至123.7万人，增长比例高达183.7%；高职（专科）专任教师由8.7万人增长至37.7万人，增长比例高达333.3%。由于高职（专

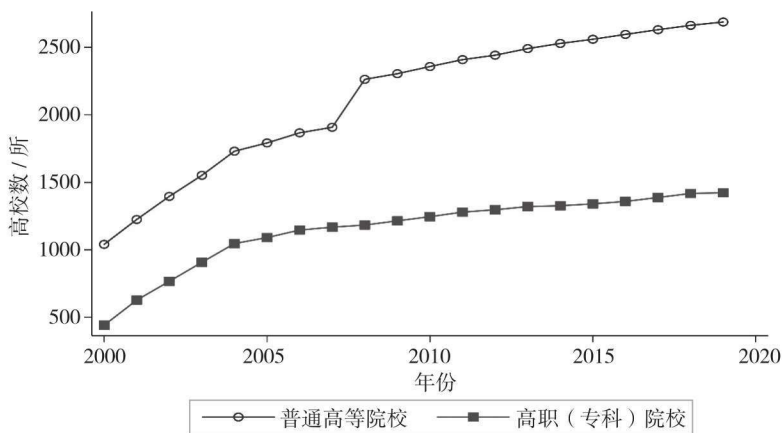


图 1-1 普通高等院校和高职（专科）院校数量变化趋势^①

①高等教育相关数据均根据国家统计局每年发布的《中国统计年鉴》整理得出。图 1-2、图 1-3 同。

科)院校扩张速度过于迅猛,师资作为配套措施,其专任教师数量增长比例尤为显著,为打造高质量教师队伍奠定了基础。但是,从普通高等院校和高职(专科)院校专任教师数量对比来看,普通高等院校教师数量明显高于高职(专科)院校教师数量,原因在于普通高等院校专任教师基数更大,院校规模更大。2009年以后,普通高等院校和高职(专科)院校专任教师数量增长速度也在逐年放缓。2009—2019年,我国普通高等院校专任教师数量增长44.5万人,高职(专科)院校专任教师数量增长11.9万人(图1-2)。在此阶段,国家致力于提高教师专业能力,以保障高等教育高质量发展。

近年来,国家出台各类支持职业教育发展的政策和制度,积极营造环境,推动建设具有中国特色、世界水平的现代职业教育体系。2019年2月13日,国务院印发《国家职业教育改革实施方案》,方案指出要坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导,把职业教育摆在教育改革创新和经济社会发展中更加突出的位置,明确职业教育与普通教育是两种不同教育类型,具有同等重要地位。2020年1月18日,教育部、财政部正式公布中国特色高水平高职学校和高水平专业建设计划名单,即职业教育“双高计划”,职业教育进入高速发展机遇期。

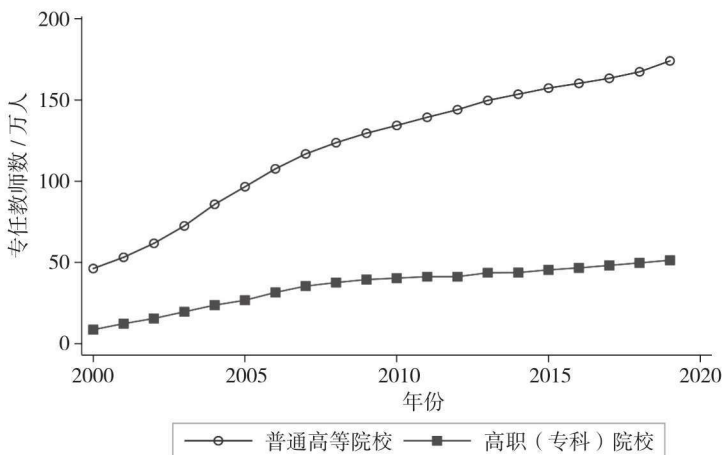


图1-2 普通高等学校和高职(专科)专任教师数量变化趋势

与此同时，我国高等教育招生规模经历了高速发展的阶段。1999年1月，教育部、国家计划委员会（简称国家计委）联合印发《试行按新的管理模式和运行机制举办高等职业技术教育的实施意见》，提出扩大高等教育招生规模，并将招生计划增量的部分主要用于高等职业教育，专科招生人数进入了暴增的阶段。同年6月上旬，时任总理朱镕基主持召开总理办公室会议，决定大规模扩大招生规模，由此我国高等教育招生规模开始迅速攀升。2000—2008年，我国普通本专科招生数量由220.6万人增至607.7万人，增长比例高达175.5%；我国专科招生数量由48.7万人增至310.6万人，增长比例高达537.8%。2009年以后，我国普通本专科招生增长速度开始放缓。2009—2019年，我国普通本专科招生人数增加275.4万人，其中专科招生人数增加170.2万人。由此可知，专科所增加的招生人数仍然占据61.8%，高职（专科）院校居于重要地位。（图1-3）

近年来，为适应经济结构变革、职业教育改革和区域经济升级发展的客观要求，国家加大了职业教育投入。2019年12月5日，《中华人民共和国职业教育法修订草案（征求意见稿）》公开征求意见，明确指出职业高等教育是区别于普通教育的一种高等教育类型，包含高等职业院校、应用型本科学院、实

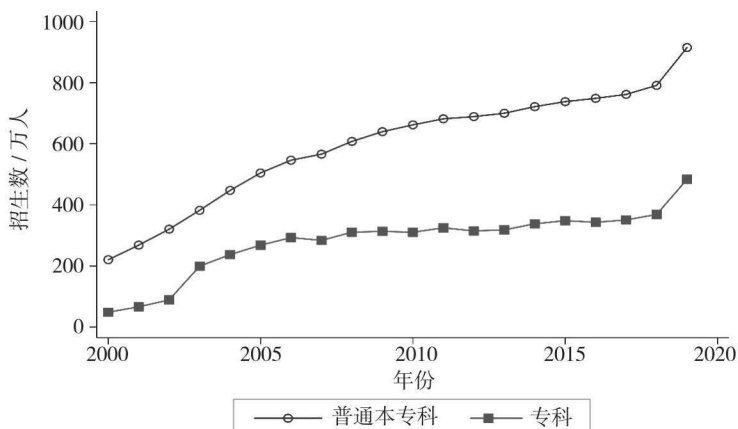


图 1-3 普通本专科、专科招生数量变化趋势