

高校辅导员胜任力结构模型研究^{*}

郑勇军^{1,2}, 陈浩彬³

(1. 景德镇学院心理健康教育中心, 景德镇 333000; 2. 江西师范大学全国高校辅导员发展研究中心, 南昌 330022;
3. 江西科技师范大学教育学院, 南昌 330038)

摘 要:通过对 38 位高校辅导员进行行为事件访谈以及开放式问卷调查, 初步筛选出 47 项高校辅导员胜任力特征项目, 再以此为依据编制成高校辅导员胜任力评价问卷, 对 413 位高校辅导员进行调查, 经过探索性因素分析和验证性因素分析, 构建出高校辅导员胜任力结构模型。结果显示, 高校辅导员的胜任力结构主要包括工作能力、个性魅力、引导学生、职业态度、个人特质以及专业素养 6 个维度。该结构模型信效度良好, 可以为高校辅导员选拔与培训等提供科学依据。

关键词:胜任力; 结构模型; 高校辅导员

中图分类号: B848

文献标识码: A

文章编号: 1003-5184(2021)02-0169-07

1 引言

胜任力 (Competency) 是与个体工作绩效紧密相关的素质。McClelland (1973) 最早将胜任力定义为能够区分在特定的工作岗位和组织环境中绩效水平的个体特征。之后 Spencer 和 Spencer (1993) 将胜任力操作性定义为能够将某一工作 (或组织、文化) 中表现优秀者和表现一般者区分开来的个体潜在特质, 它可以是动机、特质、自我概念、态度或价值观、某领域知识、认知或行为技能, 即任何可以被可靠测量或计算的并且能显著区分绩效优秀者与绩效一般者的个体特征。胜任力模型 (Competency model) 主要指由特定职位要求的优异表现组合起来的、包含多种胜任特征的结构 (Sandberg, 2000)。相应地, 高校辅导员的胜任力是指在高校辅导员工作中能够将表现优秀的辅导员与表现一般的辅导员区分开来的个体潜在特征, 主要包括知识、技能、自我认知、动机以及相关的人格特质等 (杨继平, 顾倩, 2004; 郝英杰, 2007; 孙莉玲, 江莉莉, 2016)。高校辅导员的胜任力模型则是指在高校辅导员工作岗位表现优异所要求的胜任特征结构。

胜任力模型可以鉴别工作、职业或行业中某一特定角色必需具备的能力, 从而为某一特定任务角色人员的选拔、招聘以及培训等提供科学依据。近年来, 出于高校辅导员选拔与培训等实际工作的需要, 一些学者对高校辅导员的胜任力模型开展了大量研究。但总体上, 这些研究尚存在一些不足。一

是, 研究者多采用经验总结或理论分析方法构建高校辅导员胜任力模型, 缺乏有效的实证检验与效度比较, 且维度过于抽象笼统难以操作量化。如, 郝英杰 (2007) 对高校辅导员定位进行分析提出能力 (Competence)、素质 (Capacity)、人格魅力 (Respectable) 的 CCR 胜任力模型。张凤 (2009) 根据工作经验提出知识、技能、素质、个性特质和动机 5 维度胜任力模型。孙莉玲和江莉莉 (2016) 从“全国高校辅导员年度人物”事迹中提炼出职业动机、职业认知、职业技能、个性品格 4 大能力模块以及成就动机、权力动机、能力动机、社交动机、责任感、敬业精神等 19 项能力指标的胜任力模型。二是, 一些研究虽然采用实证方法, 但是得到的胜任力维度指标差异较大, 缺乏一致性。有些模型维度项目过多, 归类不清, 如陈岩松 (2010) 研究认为, 高校辅导员胜任力模型包含职业态度维: 渴望成功、积极主动、服务意识; 知识-技能维: 专业知识、学习能力、分析能力、人际理解、培养他人、团队领导、沟通能力; 个性魅力维: 自信心、反思能力、亲和力共 3 个维度 13 个要素。有些模型由相对单一的能力指标构成, 不能有效区分基准性胜任特征和鉴别性胜任特征, 如张锅红 (2010) 研究表明, 辅导员的胜任特征包括个人素质、分析式思考、自我管理能力和应变能力、专业管理能力、全局管理能力、关注细节能力共 7 个能力维度 17 项能力。还有些研究提炼出多项胜任特征, 但没有进一步构建模型维度, 如葛卫华 (2016) 研究提出

^{*} 基金项目: 江西师范大学全国高校辅导员发展研究中心 2017 年度招标项目 (JD17157)。

通讯作者: 陈浩彬, E-mail: chenganluo@163.com。

责任心、积极主动、问题解决能力、工作执行力、心理学知识、亲和力等共 15 项高校辅导员胜任素质特征。三是,一些研究以大学生为调查对象,探讨的是大学生心目中高校辅导员应该具备的胜任特征,而不是基于辅导员自身的评价,结果可能出现偏差或不全,如杨继平和顾倩(2004)研究表明,大学生认为高校辅导员胜任力包括理解和尊重学生、言语表达能力、原则性、关爱学生、职业忠诚感等 16 个成份;聂辉(2010)对大学生调查表明,高校辅导员素质模型由职业态度与品质、工作能力、工作艺术、成就导向、政治素养、专业知识、外倾性、活力 8 个维度构成。

基于此,本研究拟以高校辅导员为调查对象,通过行为事件访谈(Behavioral Event Interview, BEI)(McClelland, 1998)和开放性问卷调查,获取高校辅导员的胜任特征项目,在此基础上编制高校辅导员胜任力评价问卷,通过探索性因素分析与验证性因素分析,并比较优秀辅导员与普通辅导员在各维度上的差异,以期构建出具有良好实证效度、较好一致性与可操作性的高校辅导员胜任力结构模型,为高校辅导员的招聘、选拔和培训等实践工作提供科学依据。

2 方法

2.1 研究对象

2.1.1 行为事件访谈与开放式问卷调查对象

共访谈 38 位高校辅导员,现场访谈 18 人,网络访谈 20 人。其中,男辅导员 14 人,女辅导员 24 人;年龄最大的 51 岁,最小的 24 岁,平均年龄 34.63 岁;从事辅导员工作年限最长的 25 年,最短的 2 年,平均为 7.92 年;优秀组 15 人,普通组 23 人,优秀组与普通组的区分原则为从事辅导员工作 4 年以上,并获得过省市级以上职业能力大赛奖励,或是获得过省市级以上优秀辅导员称号。

2.1.2 高校辅导员胜任力评价问卷调查对象

在江西、江苏、广东等地高校通过学工处联系辅导员,采用问卷星网上作答,共回收数据 452 份,有效数据 413 份,有效回收率为 91.4%。其中,男辅导员 159 人,女辅导员 254 人;25~29 岁 143 人,30~34 岁 123 人,35~39 岁 77 人,40~44 岁 22 人,45 岁及以上 48 人;专科及以下 7 人,本科 125 人,硕士 273 人,博士 8 人;从事辅导员工作 0~4 年 220 人,5~9 年 76 人,10~14 年 80 人,15 年及以上 37 人;未获得任何奖项 124 人,最高获得院级奖项 42 人,校级奖项 144 人,省市级奖项 95 人,部或国家级奖项 8

人。将 413 份数据随机分成两半,一半进行探索性因素分析($n=206$),另一半进行验证性因素分析($n=207$)。

2.2 研究工具

2.2.1 《高校辅导员 BEI 访谈纲要》

根据行为事件访谈法设计高校辅导员访谈提纲,要求辅导员回忆其岗位工作中重要且真实的最成功和失败的三件事,按照情景(S)、任务(T)、行为(A)以及结果(R)四个要素详细叙述(彭剑锋,荆小娟,2003)。访谈时间约为 30 分钟,访谈中使用手机录音。

2.2.2 《高校辅导员胜任力开放式调查问卷》

要求辅导员根据自身经验至少列出 10 项作为一名胜任的高校辅导员必须具备的知识、技能、能力或素质。

2.2.3 《高校辅导员胜任力评价问卷》

将访谈和开放式调查获得的 47 项胜任力特征项目编制成《高校辅导员胜任力评价问卷》,按照每个项目与辅导员自身实际表现的符合程度采用 Likert 5 级量表计分,1 表示该项目表述完全不符合自身情况,5 表示该项目表述完全符合自身情况。

2.3 研究程序

本研究分为两个阶段进行:

第一阶段为行为事件访谈与开放式问卷调查。要求被试分别描述岗位工作中三件成功和三件失败的真实事件,详细描述事件的起因、情境、涉及的人和事、言语和行为、处理方式、结果及影响,当时的想法和感受等;然后要求被试列出 10 个以上胜任力特征词。访谈结束后,由 3 位心理学研究生将访谈录音整理成文字。再请 3 位心理学研究生和 2 位经验丰富的辅导员对访谈内容及开放式调查结果进行主题分析和内容分析,反复讨论确定胜任力特征项目。

第二阶段为高校辅导员胜任力问卷调查。编制《高校辅导员胜任力评价问卷》,通过网上施测,对回收的有效数据进行探索性因素分析与验证性因素分析,构建高校辅导员胜任力结构模型,并进行问卷的信效度检验以及优秀与普通辅导员胜任力因子差异比较。

2.4 数据统计与处理

采用 SPSS 22.0 和 Amos 17.0 统计软件对数据进行描述统计、探索性因素分析与验证性因素分析。

3 结果

3.1 行为事件访谈与开放式问卷调查

对行为事件访谈录音进行整理,共得到 160 件

真实且具体的最成功和失败事件,主要涉及心理辅导、学业指导、生涯规划、人生引导、危机处理、矛盾化解、管理班级、组织活动、关心学生等主题。采用

主题分析和内容分析法对访谈文本资料和开放式调查资料进行提炼归纳以及同义项合并,共提炼出频次 ≥ 2 的胜任力特征项目 47 项,具体见表 1。

表 1 高校辅导员胜任力特征项目及频次

序号	项目	频次	序号	项目	频次
1	责任心	21	25	友善	5
2	思想政治素质	18	26	引导疏导学生	5
3	爱心	17	27	心理学知识	5
4	沟通能力	14	28	勤奋	4
5	专业指导	14	29	热情助人	4
6	抗压能力	14	30	精益求精	4
7	危机事件处理能力	12	31	教育和指导学习	4
8	耐心	12	32	创新能力	4
9	协调能力	11	33	人际交往能力	4
10	细心	11	34	熟练应用办公软件	4
11	组织能力	11	35	工作经验和阅历	3
12	爱岗敬业	9	36	公正无私	3
13	严于律己	9	37	领导能力	3
14	奉献精神	8	38	文化素养	3
15	职业生涯规划与指导	7	39	综合素质	3
16	解决实际问题的能力	7	40	良师益友	2
17	文字功底	7	41	答疑解惑	2
18	获取和分析信息	6	42	灵活变通能力	2
19	管理能力	6	43	积极心态	2
20	亲和力	6	44	意志力	2
21	关注时政	6	45	语言表达能力	2
22	心理辅导与咨询	6	46	诚信	2
23	理解包容	5	47	鼓励支持学生	2
24	恒心	5			

3.2 探索性因素分析

采用决断值及题总相关系数对问卷进行项目筛选,结果表明,47 个项目均达到显著性水平($p < 0.01$),具有较好的区分度,不需要删除项目。

对一半数据($n = 206$)进行探索性因素分析,结果显示, $KMO = 0.960$, Bartlett 球形检验 $\chi^2 = 7831.729$, $df = 990$, $p < 0.001$,说明变量内部有共享因子存在,适合进行因素分析。采用主成份分析法

和方差极大法正交旋转,删除因子载荷小于 0.4、在两个或两个以上因子载荷同时大于 0.4 的项目,以及项目数少于 3 个的因子。每删除一次,重新进行一次探索性因素分析,经过三次因素分析后,共删除 2 个题项,结合碎石图,最终提取出特征值大于 1 的公因子 6 个,能够解释总变异量的 68.944%。因子结构及各项目因子载荷见表 2。

表 2 探索性因素分析结果

项目	因子 1	因子 2	共同度	项目	因子 3	因子 4	因子 5	因子 6	共同度
Q15	0.73		0.72	Q42	0.67				0.72
Q10	0.72		0.74	Q38	0.66				0.71
Q12	0.71		0.74	Q37	0.66				0.79
Q14	0.69		0.78	Q47	0.62				0.61
Q3	0.68		0.75	Q39	0.62				0.64
Q5	0.64		0.65	Q36	0.60				0.72
Q21	0.63		0.70	Q41	0.57				0.63

续表 2

项目	因子 1	因子 2	共同度	项目	因子 3	因子 4	因子 5	因子 6	共同度
Q22	0.61		0.67	Q32	0.53				0.76
Q28	0.60		0.73	Q17		0.66			0.76
Q11	0.59		0.64	Q27		0.64			0.71
Q29	0.56		0.68	Q20		0.63			0.67
Q7	0.53		0.61	Q16		0.61			0.73
Q18	0.52		0.68	Q33		0.49			0.63
Q46		0.74	0.74	Q23		0.47			0.65
Q45		0.71	0.73	Q6		0.46			0.58
Q40		0.70	0.60	Q1			0.69		0.69
Q25		0.70	0.74	Q4			0.55		0.63
Q34		0.67	0.71	Q2			0.44		0.59
Q26		0.64	0.68	Q13				0.81	0.78
Q44		0.63	0.68	Q43				0.64	0.68
Q30		0.54	0.70	Q19				0.57	0.65
Q24		0.51	0.63						
Q31		0.47	0.73						
Q35		0.46	0.69						
特征值	23.55	2.38			1.55	1.35	1.11	1.09	
贡献率(%)	18.25	14.86			12.89	10.43	6.31	6.20	68.94

根据探索性因素分析结果,对提取的公因子进行命名:

因子 1 包含人际交往能力、领导能力、组织能力、管理能力、协调能力、沟通能力、解决实际问题的能力、危机事件处理能力、灵活变通能力、抗压能力、语言表达能力、工作经验和阅历、创新能力等 13 项胜任特征,主要指辅导员在岗位工作中出色处理与应对各项复杂事务必需具备的能力,故命名为“工作能力”。

因子 2 包含鼓励支持学生、诚信、亲和力、友善、理解包容、良师益友、公正无私、热情助人、积极心态、引导疏导学生、严于律己等 11 项胜任特征,主要指辅导员在开展学生工作中与学生建立融洽互信师生关系必需具备的个性特征或人格魅力,故命名为“个性魅力”。

因子 3 包含文化素养、综合素质、答疑解惑、专业指导、关注时政、教育指导学生学习、职业规划与指导、获取和分析信息等 8 项胜任特征,主要指辅导员在岗位工作中引导青年学生成长成才对学生思想、学习、人生等方面进行教育和指导,故命名为“引导学生”。

因子 4 包含勤奋、意志力、爱岗敬业、奉献精神、

恒心、精益求精、细心等 7 项胜任特征;主要指辅导员对待岗位工作必需具备的精神与态度,故命名为“职业态度”。

因子 5 包含责任心、爱心、思想政治素养等 3 项胜任特征,主要指辅导员对学生工作必需具备的政治素养和个人特质,故命名为“个人特质”。

因子 6 包含心理学知识、心理辅导与咨询、文字功底等 3 项胜任特征,主要指辅导员在岗位工作中必需具备岗位工作所需的专业化知识与技能,故命名为“专业素养”。

3.3 验证性因素分析

使用另一半数据($n = 207$)对 6 因子高校辅导员胜任力结构模型进行验证性因素分析,模型拟合指数见表 3。在各项拟合指数中, χ^2/df 小于 2 表明模型拟合较好,大于 2 小于 5 表示可以接受;GFI、AGFI、NFI、IFI、CFI 越接近 1 模型拟合越好,大于 0.90 表明模型拟合较好,大于 0.80 表示可以接受;RMSEA 小于 0.05 表明模型拟合非常好,小于 0.08 表示可以接受。本研究中, χ^2/df 小于 3, RMSEA 值小于 0.08,除 GFI、AGFI 指标略低外,其他指标都在 0.80 以上,表明模型拟合达到可接受标准,结构模型的有效性得到验证。

表 3 验证性因素分析结果

χ^2	df	χ^2/df	RMSEA	NFI	CFI	IFI	GFI	AGFI
2125.223	930	2.28	0.07	0.80	0.87	0.87	0.78	0.74

3.4 问卷的信效度检验

采用样本二($n = 207$)检验高校辅导员胜任力评价问卷的信效度,从表 4 可以看出,各项因子的内部一致性信度 Cronbach α 系数均在 0.80 以上,总问卷的 Cronbach α 系数达到 0.98,表明问卷具有良

好的内部一致性信度。各因子之间呈中度相关,相关系数在 0.61 ~ 0.86 之间,且相关显著;各因子与问卷总分之间呈高度相关,相关系数在 0.84 ~ 0.94 之间,达到显著性水平,且明显高于各因子之间的相关系数,表明问卷具有良好的结构效度。

表 4 问卷的信效度检验结果

	因子 1	因子 2	因子 3	因子 4	因子 5	因子 6	总问卷
因子 2	0.79**						
因子 3	0.86**	0.82**					
因子 4	0.81**	0.80**	0.86**				
因子 5	0.78**	0.68**	0.83**	0.74**			
因子 6	0.73**	0.84**	0.74**	0.83**	0.61**		
总问卷	0.94**	0.93**	0.94**	0.94**	0.84**	0.85**	
内部一致性信度	0.95	0.96	0.92	0.92	0.82	0.84	0.98

注:**表示 $p < 0.01$ 。

3.5 优秀组与普通组各因子及总分比较

胜任力总分进行差异比较,结果见表 5。

对优秀组与普通组高校辅导员的 6 个因子及胜

表 5 优秀组与普通组各因子及总分差异检验结果

因子	优秀组		普通组		t	p
	M	SD	M	SD		
工作能力	4.29	0.55	4.02	0.57	3.43	0.001
个性魅力	4.57	0.54	4.47	0.55	1.27	0.206
引导学生	4.36	0.54	4.12	0.57	3.07	0.002
职业态度	4.43	0.54	4.32	0.63	1.39	0.166
个人特质	4.07	0.57	3.92	0.51	1.97	0.051
专业素养	4.59	0.57	4.47	0.61	1.48	0.141
胜任力总分	4.39	0.50	4.21	0.52	2.43	0.016

结果显示,优秀组和普通组高校辅导员在“工作能力”、“引导学生”两个因子上存在显著性差异($ps < 0.01$);在“个性魅力”、“职业态度”、“个人特质”以及“专业素养”四个因子上差异不显著($ps > 0.05$);优秀组和普通组在胜任力总分上存在显著性差异($p < 0.05$)。

4 讨论

4.1 关于高校辅导员胜任力的结构模型

本研究通过行为事件访谈和开放式问卷调查收集高校辅导员胜任特征项目,以此编制出高校辅导员胜任力评价问卷并进行调查,经过探索性因素分析与验证性因素分析,最终构建出高校辅导员胜任力结构模型,6 个因子分别为“工作能力”、“个性魅力”、“引导学生”、“职业态度”、“个人特质”以及“专业素养”。

与经典的胜任力概念相比,“工作能力”与“技能”要素相吻合,“个性魅力”与“社会角色”要素相吻合,“引导学生”与“动机”要素相吻合,“职业态

度”与“态度或价值观”要素相吻合,“个人特质”与“特质”要素相吻合,“专业素养”与“知识”要素相吻合;同时也基本对应了 Spencer 和 Spencer(1993)通用胜任力模型的成就特征、服务特征、影响特征、管理特征、认知特征以及个人效能特征 6 个方面。在已有的高校辅导员胜任力模型实证研究中,6 因子结构也最为多见。如韩英(2008)提出的大学生辅导员胜任力结构包含管理特征、学生意识、个人特征、心理管理、文化认同以及政治意识 6 个维度;鲁玉福(2012)提出的高校辅导员胜任力结构包括责任感、人际沟通能力、团队领导能力、分析式思考、观察力和灵活性 6 个成份;陈建文和汪祝华(2009)提出的高校辅导员胜任特征由职业态度与品质、专业知识、人际沟通与协调、自我调节、问题解决能力和外倾性 6 个因素构成。本研究建构的 6 因子结构与以往大多数研究结果相一致,6 个因子与以上研究中提出的人际沟通与协调、学生意识、职业态度与品质、专业知识、个人特征等因子相吻合,并且对心理

管理、文化认同、观察力、灵活性和外倾性等因子具有更明确的概括性和更具体的操作性。此外,徐彦红(2009)还提出了政治和理论素养、人格素养、工作品质、辅导学生的能力和发展自己和学生的能力 5 维度模型;司省厂(2016)也提出工作品质、个人特质、文化素养、管理特征、学生意识 5 维度模型;刘世勇和陈莎(2011)提出认知特征、服务特征、影响特征、专业知识、个性特征、专业技能、成就特征、培养学生 8 因素模型。本研究的 6 个因子较好地包含了以上各因子,并且因子结构与命名更清晰合理。

以往研究基本上把胜任力区分为基准性胜任特征和鉴别性胜任特征,基准性特征是对工作者胜任岗位的基本要求,为绩效优秀者与绩效一般者共有,鉴别性特征是将绩效优秀者与绩效一般者区分开来的关键特征。陈建文和汪祝华(2009)研究发现,优秀辅导员与普通辅导员在专业知识、人际沟通与协调、问题解决能力 3 个因素上差异显著,构成基准性胜任特征;在职业态度与品质、自我调节、外倾性 3 个因素上差异不显著,构成鉴别性胜任特征。吕云超(2011)将高校辅导员胜任力模型中的知识与技能 2 个因素确定为基准性胜任特征,将社会角色、自我概念、人格特质和动机 4 个因素确定为鉴别性胜任特征。本研究发现,优秀组与普通组高校辅导员在工作能力和引导学生两个因子上差异显著,可称为鉴别性胜任特征,反映优秀辅导员岗位行为中显著高于普通辅导员的胜任特征,是鉴别优秀辅导员和普通辅导员的胜任特征;优秀组和普通组辅导员在“个性魅力”、“职业态度”、“个人特质”以及“专业素养”四个因子上差异不显著,可称为基准性胜任特征,反映对高校辅导员岗位工作的基本要求,为优秀辅导员与普通辅导员共有。本研究结果与以往研究的差异检验结果基本一致,但对基准性与鉴别性特征命名正好相反。若参照以往中小学教师(徐建平,张厚粲,2006)以及幼儿教师胜任力(董圣鸿,胡小燕,余琳燕,王燕,2016)研究,将优秀组与普通组得分存在显著差异因子归为鉴别性胜任特征,将得分差异不显著因子归为基准性胜任特征应更为合理。当然,这有待在辅导员工作实践中进行检验。

综上所述,本研究构建的 6 因子高校辅导员胜任力结构模型与国内外大多数胜任力结构模型相一致,各因子归类清晰,含义明确,鉴别性好,可操作性强,模型结构合理可靠。

4.2 关于高校辅导员胜任力评价问卷的信效度

本研究问卷中因子 5 和因子 6 的内部一致性信

度达到 0.80 以上,其他 4 个因子均在 0.90 以上,总问卷的信度达到 0.98,说明问卷具有良好的信度。本研究通过行为事件访谈和开放式问卷调查收集高校辅导员胜任特征项目,经与专家反复讨论确定与编制“高校辅导员胜任力评价问卷”,并经过项目分析与探索性因素分析筛选项目,从而保证问卷具有良好的内容效度。各因子内项目归属清楚且载荷较高,各因子间呈中等程度相关,低于因子与总分间的相关,验证性因子分析表明,6 因子模型的各项拟合指数达到可接受标准,表明问卷具有较好的结构效度。同时,优秀组在鉴别性胜任特征的因子 1 和因子 3 以及胜任力总均分上都显著高于普通组,表明问卷具有较好的鉴别度和区分度。综合表明,本研究使用的调查问卷具有良好的信度与效度,研究得到的胜任力结构模型具有较高的可靠性与有效性。未来可以根据本研究的 6 因子胜任力结构模型构建量化指标与情景判断测验,对高校辅导员进行选拔、考核以及培训,提高辅导员工作的专业化、科学化与制度化。

5 结论

高校辅导员胜任力结构模型主要包括工作能力、个性魅力、引导学生、职业态度、个人特质以及专业素养 6 个维度 45 项胜任特征项目。结构模型合理可靠,可以为高校辅导员的选拔与培训等实践工作提供科学依据。

参考文献

- 陈建文,汪祝华.(2009).高校辅导员胜任特征结构模型的实证研究.《高等教育研究》,30(1),84-89.
- 陈岩松.(2010).高校辅导员胜任力模型构建:一项实证研究.《高等教育研究》,31(4),84-89.
- 董圣鸿,胡小燕,余琳燕,王燕.(2016).幼儿教师胜任力研究:基于 BEI 技术的模型构建.《心理学探新》,36(5),451-457.
- 葛卫华.(2016).辅导员岗位胜任力模型构建的实证研究——以上海高校辅导员为例.《思想理论教育》,(7),103-106.
- 韩英.(2008).大学辅导员胜任力模型及其应用研究(硕士学位论文).复旦大学.
- 郝英杰.(2007).高校辅导员胜任力建模研究.《国家教育行政学院学报》,(6),22-25.
- 刘世勇,陈莎.(2011).高校辅导员胜任力模型的构建与检验.《湖北社会科学》,(3),168-170.
- 鲁玉福.(2012).高校辅导员胜任力模型研究(硕士学位论文).西北师范大学.
- 吕云超.(2011).基于“冰山模型”的高校辅导员胜任力培

- 养. 高校辅导员学刊, 3(5), 4-7.
- 聂辉. (2010). 高校辅导员素质模型构建及测验编制(硕士学位论文). 江西师范大学.
- 彭剑锋, 荆小娟. (2003). 员工素质模型设计. 北京: 中国人民大学出版社.
- 司省厂. (2016). 高校辅导员胜任力模型研究(硕士学位论文). 天津大学.
- 孙莉玲, 江莉莉. (2016). 高校辅导员胜任力模型建构—基于“全国高校辅导员年度人物”事迹的数据分析. 高校辅导员, (6), 24-28.
- 徐建平, 张厚粲. (2006). 中小学教师胜任力模型: 一项行为事件访谈研究. 教育研究, (1), 57-61.
- 徐彦红. (2009). 高校辅导员胜任力模型研究(硕士学位论文). 首都经济贸易大学.
- 杨继平, 顾倩. (2004). 大学辅导员胜任力的初步研究. 山西大学学报(哲学社会科学版), 27(6), 56-58.
- 张凤. (2009). 高校辅导员胜任力模型初探. 思想教育研究, (S1), 82-85.
- 张锅红. (2010). 高校辅导员胜任特征模型的构建及队伍建设. 华南理工大学学报, 12(1), 88-92.
- McClelland, D. C. (1973). Testing for competence rather than for “intelligence”. *American Psychologist*, 28(1), 1-14.
- McClelland, D. C. (1998). Identifying competencies with behavioral - event interviews. *Psychological Science*, 9(5), 331-339.
- Sandberg, J. (2000). Understanding human competence at work: An interpretative approach. *Academy of Management Journal*, 43(1), 9-25.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at work: Models for superior performance*. New York: Wiley.

A Study on the Structure Model of College Counselors' Competency

Zheng Yongjun^{1,2}, Chen Haobin³

(1. Mental Health Education Center, Jingdezhen University, Jingdezhen 333000;

2. Research Center of National College Counselor Development, Jiangxi Normal University, Nanchang 330022;

3. School of Education, Jiangxi Science and Technology Normal University, Nanchang 330038)

Abstract: In order to construct a competency structure model for college counselors, this research firstly interviewed and investigated 38 college counselors with the technology of BEI (Behavioral Event Interview) and open questionnaires, and initially screened 47 competency features. Then the research compiled an evaluation questionnaire for college counselors' competency based on these features, and conducted a survey on 413 college counselors. Through the exploratory factor analysis and confirmatory factor analysis, the results show that the competency structure of college counselors mainly includes six factors of work ability, personality charm, guiding students, professional attitude, personal traits and professional literacy. The structure model has good reliability and validity, and can provide scientific basis for the selection and training of college counselors.

Key words: competency; structure model; college counselors