

基于AHP的新时代高职院校辅导员核心素养研究

文/王茜

摘要：教育者先受教育。高职院校辅导员核心素养作为一种内驱力，是辅导员在职业发展过程中形成的以高职学生发展为中心，兼顾自我发展需求并适应社会发展的必备品格和关键能力，它具有可迁移性、可发展性和关键性。进入新时代，面对高职学生普遍存在的社会认同较低、自我管控能力欠缺、学习适应能力薄弱等现象，高职院校辅导员只有不断提升个人核心素养，才能有效落实立德树人根本使命，做学生成长成才的人生导师和健康生活的知心朋友。

关键词：新时代；高职院校辅导员；核心素养

一、相关概念及内涵

2014年教育部印发的《关于全面深化课程改革 落实立德树人根本任务的意见》提出，“组织研究提出各学段学生发展核心素养体系，明确学生应具备的适应终身发展和社会发展需要的必备品格和关键能力”。教育者先受教育，高职院校辅导员核心素养作为一种内驱力，指辅导员在其职业发展过程中形成的以高职学生发展为中心，兼顾自我发展需求并适应社会发展的必备品格和关键能力，它具有可迁移性、可发展性和关键性。

胜任力的概念最早于1973年由哈佛大学麦克利兰教授提出，包括个体特征、行为特征和具体情境，其中个体特征中知识和技能是比较表层的外显特征，而自我形象、特质和动机则是中层、深层的内隐特征。他强调内隐特征可以高效区分优秀人才与普通人的特征，对优秀人才辨识、培养和发展能起到模范标准或指导作用。

高职院校辅导员核心素养的研究对于其胜任岗位工作，提升管理水平和加强队伍建设具有十分重要的意义。

二、新时代高职院校及其学生特点

2019年国务院印发的《国家职业教育改革实施方案》明确提出，职业教育与普通教育是两种不同教育类型，着力培养高素质劳动者和技术技能人才。高职教育作为职业教育体系的重要组成，肩负从职业道德、科学文化与专业知识、技术技能等职业综合素质和行动能力等方面培养高素质技术技能人才的重任。

高职院校学生普遍存在社会认同较低、自我管控能力欠缺、学习适应能力薄弱等现象。面对大数据、云计算、人工智能等时代产物，高职院校辅导员作为学生日常生活教育和管理工作的组织者、实施者和指导者，其核心素养的提升直接影响学生成长成才目标的实现。

三、高职院校辅导员核心素养构成及分析

（一）基于胜任力的核心要素结构模型设计

1.研究对象

本研究选择省内入围“双高计划”的8所高校专职辅导员展开调查访谈。此次访谈21人，平均年龄33岁，其中男性8名，女性13名；具备硕士研究生学历的有17人，博士研究生在读3人；经济文史学科背景10人，思政学科背景5人，理工学科背景6人；副高级职称2人；平均专职辅导员工作从业年限4年，其中8年以上5人；近三年获得校级及以上荣誉的14人。

2.研究方法

参照胜任力研究方法，根据关键事件访谈法，结合前期对有关高职院校辅导员核心素养相关文献的分析研究，设计“高职院校辅导员核心素养研究”的开放式调查访问卷，包括个人基本信息模块和核心素养研究模块相关问题。

3.核心素养词条提取

在访谈中要求访谈对象列举10个左右本人认为最具代表性的核心素养词条，随后要求其描述在学生工作经历中，让其印象深刻或对组织、个人、社会有较大影响的三个成功和失败案例，并详细描述事件发生的具体情境、因果、当时采取的措施等。在调研结束后，将音频材料转成文字，由2位研究人员在通读文本、达成一致后，进行背对背编码，并将提取的核心素养要素进行比对、校准，最后完成数据的整理、归纳和分析^[1]。

4.确定核心素养要素

选择4位近三年多次获得校级以上荣誉的专职辅导员和3位来自学校组织部、教师发展中心、学生工作部等相关部门的工作人员，共同组成专家组，进一步修订完善核心素养要素，形成以品格素养、理论素养、业务素养和信息素养为一级指标，以思想品德、师德师风、仁爱之心、知识储备、研究能力、学习能力、

教育引导能力、组织管理能力、创新思辨能力、信息管理能力、信息技术运用、信息思维意识为二级指标的核心素养要素。

(二) 基于AHP的新时代高职院校辅导员核心素养评价

AHP(层次分析法)最早于20世纪70年代由学者萨蒂教授提出,其主要思路是通过分解获得不同层次指标——判断并赋予指标权重,逐一综合得出评价结论,用于决策分析。具体如下:

1. 建立层次结构模型

按照各因素之间的关联性以及与上层因素和下层因素之间的作用关系,建立新时代高职院校辅导员核心素养层次结构模型(见图1)。



图1 新时代高职院校辅导员核心素养层次结构模型

2. 构造判断矩阵

采取1-9标度法使因子重要程度能够尽可能地定量显示,通过德尔菲法邀请专家组对各因子相对重要性进行两两比较,并形成一定结果。

根据上述方式,构建判断矩阵如下:

$$A = \begin{bmatrix} 1 & 2 & 3/2 & 4 & 7/3 \\ 1/2 & 1 & 3/2 & 7/3 & 4 \\ 2/3 & 2/3 & 1 & 3 & 5/3 \\ 1/3 & 3/7 & 1/3 & 1 & 3 \\ 3/7 & 1/4 & 3/5 & 1/3 & 1 \end{bmatrix}$$

$$B_1 = \begin{bmatrix} 1 & 3 & 4 \\ 1/3 & 1 & 3/2 \\ 1/4 & 2/3 & 1 \end{bmatrix} \quad B_2 = \begin{bmatrix} 1 & 1/3 & 2 \\ 3 & 1 & 4 \\ 1/2 & 1/4 & 1 \end{bmatrix}$$

$$B_3 = \begin{bmatrix} 1 & 1/3 & 2/5 \\ 3 & 1 & 1/6 \\ 5/2 & 6 & 1 \end{bmatrix} \quad B_4 = \begin{bmatrix} 1 & 3 & 5 \\ 1/3 & 1 & 4 \\ 1/5 & 1/4 & 1 \end{bmatrix}$$

$$B_5 = \begin{bmatrix} 1 & 4/3 & 5/7 \\ 3/4 & 1 & 1/7 \\ 7/5 & 7 & 1 \end{bmatrix}$$

3. 计算层次单排序和层次总排序,并进行一致性检验

记判断矩阵A的最大特征根为 λ_{\max} 的归一化特征向量 w 的分量 ω ,即为相对于上层元素 A_i 的单排序权重。采用求和法,逐一计算同一层次内各因素较上一层因素重要程度以及较总目标的相对重要程度,并得出最大特征值。

根据上述计算方式,以判断矩阵A为例计算得到:

判断矩阵A的特征向量为(1.611, 1.280, 1.033, 0.633, 0.443),最大特征根为 $\lambda_{\max} = 5.337$,对应的权重值分别是(32.212%, 25.593%, 20.660%, 12.669%, 8.866%)。

由于判断矩阵是通过专家调研访谈等方式得出的,存在一定误差,因此要进行一致性检验,通常设一致性评价指标: $CI = \frac{\lambda_{\max} - n}{n-1}$,CI值越大,表示矩阵A不一致性越严重。

为进一步衡量CI值,萨蒂引入了随机一致性指标

RI,表示同阶判断矩阵的平均值,其数值一定,如表1所示:

表1 RI数值表

n	1	2	3	4	5	6	7	8	9
RI	0	0	0.58	0.90	1.12	1.24	1.32	1.41	1.45

根据CI和RI的值,可计算得出一致性比率 $CR (CR = \frac{CI}{RI})$,当 $CR < 0.1$ 时,表示矩阵A通过一致性检验,其不一致程度在容许范围内。

根据上述计算方式,我们得到判断矩阵A的 $CR=0.075$,通过一致性检验。

同理可计算B1、B2、B3、B4、B5的相关结果,得到新时代高职院校辅导员核心素养评价模型(见表2)。

根据上述评价模型,我们可以看到一级指标中政治素养、品格素养和理论素养相对重要程度较高,尤其是政治素养和品格素养,占比超过了50%,根据胜任力模型,二者均属于个人成长、发展中最深层次的内在因素,是最能够激发和驱动个人成就的影响因素,但往往也是最难培育和提升的。作为大学生教育最前线的教育者,辅导员的政治方向是否正确、理想信念是否坚定、责任担当是否得力、作风纪律是否严明均对大学生产生极大的影响^[2]。

其次,从二级指标来看,师德师风、学习能力、教育引导能力也是辅导员核心素养中比较重要的各类因素。好的老师要能以身作则,帮助学生树立正确的世界观、人生观和大局观,信息爆炸的时代,高职学生还不完全具备正确区分、判断各种信息的能力,永远是辅导员工作的重点,辅导员要能始终坚定不移坚定“四个自信”,做到两个维护,才能不断筑牢中国梦的精神支柱,才能引导学生增强自觉,坚定理想信念。

此外,我们也可以看到,随着人工智能、大数据、云计算等广泛应用,新时代迎来更高的信息挑战,网络化阶段,辅导员的信息素养也越来越受到重

表2 新时代高职院校辅导员核心素养评价模型

目标层	一级指标	总排序权重	二级指标	单排序权重	总排序权重	重要程度排序
新时代 高职院校 辅导员 核心素养	政治素养	32.21%	政治立场	62.99%	20.29%	1
			政治担当	21.85%	7.04%	5
			政治纪律	15.15%	4.88%	8
	品格素养	25.59%	思想品德	23.95%	6.13%	6
			师德师风	62.32%	15.95%	2
			仁爱宽厚	13.73%	3.51%	11
	理论素养	20.66%	知识储备	27.21%	5.62%	7
			研究能力	9.78%	2.02%	14
			学习能力	63.02%	13.02%	3
	业务素养	12.67%	教育引导能力	61.94%	7.85%	4
			组织管理能力	28.42%	3.60%	10
			创新思辨能力	9.64%	1.22%	15
	信息素养	8.87%	信息管理能力	26.35%	2.34%	13
			信息技术运用	28.32%	2.51%	12
			信息思维意识	45.33%	4.02%	9

视。面对00后学生网络行为多样、自我意识强烈、个性化特征显著等特点，树立信息意识、互联网思维，提升信息敏锐性，灵活应用各类新旧媒介开展学生网络化教育和日常管理也成为辅导员关注的重点内容。

四、新时代高职院校核心素养培育路径

（一）激发辅导员核心素养提升能动性

作为一名高职学生辅导员，只有自身定位精准、认知清晰、方向正确，才有可能以身示范引导学生。核心素养是伴随终身、适应社会的一种必备品格和关键能力，学校要营造良好的职业发展环境，引导辅导员正确看待核心素养与职业发展的关联性，树立终身学习的意识和高度的职业认同感，激发内在动力。辅导员要从自身实际入手，通过学理论、学榜样、学精神，不断提高自己的工作能力，摆脱“保姆式管理”的社会认知观念，实现高素质的转型升级。

（二）建立辅导员核心素养培养体系

可参考本文提出的新时代高职院校辅导员核心素养因素，结合本校辅导员实际水平，以品格要求为抓手，贯穿辅导员的职业生涯，细化不同层次辅导员的核心素养培育方案。如对新入职辅导员，可从基础的学生工作管理要求入手，通过提升业务素养帮助其快速开展工作；对于表现优异、重点培养的辅导员，则继续加强理论素养的提升，强化自主学习能力和调查研究能力，以学生精品项目、工作室等方式，打造辅导员团队；对于年轻辅导员，加强信息管理能力的培育，而对于年长者，可以开展信息技术技能培训等。其次，注重学习交流平台的搭建。一方面网络学习教学时间灵活，可以为辅导员带来更多资源，拓宽视野；

另一方面，要关注实践交流平台的打造，立足榜样事迹，讲好辅导员故事，打造学习团队。

（三）完善辅导员核心素养评价体系

实行多元化的动态评价体系，建立可分解、易操作、量化的评价与考核机制，激发其内在动力，促进辅导员内涵式发展。改变传统的以学生管理的日常事务作为考核要求的思维，而是以核心素养为要点，结合人才培养方案，将新时代高职学生核心素养培育与辅导员核心素养培育要求关联起来，开展辅导员招聘、选拔、提升等工作。关注辅导员核心素养的过程性考核，并关注考核评价结果应用，在薪资待遇、职称评聘、推优评先等方面提供保障。

参考文献：

- [1]程琼,王洛忠.新时代高校辅导员核心素养的价值、构成与培育[J].学校党建与思想教育,2020(03):86-89.
- [2]汪平,梁慧,许宁.新时代高校辅导员核心素养构成与认同的培育机制研究[J].高校辅导员,2020(06):71-76.

基金项目：2022年陕西高校学生工作研究课题“基于AHP的新时代高职院校辅导员核心素养研究”成果（2022XKT46）。

作者简介：王茜（1991—），女，硕士研究生，经济师、讲师，研究方向：思想政治教育、人力资源管理。

（作者单位：陕西职业技术学院）