

新形势下高校辅导员工作角色适应问题与调适

王艺霏

(沈阳音乐学院,辽宁 沈阳 110000)

摘要:新形势下高校辅导员工作角色存在角色意识模糊、角色践行异化、角色素质有限、角色冲突频繁等诸多适应问题,为了促进辅导员尽快完成工作角色的调适,要从角色核定、角色具化、角色认同、角色减压四个方面出发,深化其角色认知、明确其角色分工、提高其角色素质、完善其角色规范,以此提高其角色适应性,促进辅导员队伍的专业化发展。

关键词:新形势;高校辅导员;角色适应

中图分类号:G645.1

文献标识码:A

文章编号:1008-8970(2024)05-0111-03

“作为高校思政工作队伍的重要组成部分,辅导员丰富的角色内涵体现了党和国家、社会、高校、家庭、大学生的一致期望”^[1]。然而,现阶段很多辅导员对新形势下角色的转变仍存在诸多不适情况,角色紧张现象趋向普遍,因此有必要立足新形势探索高校辅导员工作角色的有效调适策略,以促进辅导员尽快完成角色过渡,使之更好地“塑造灵魂、塑造生命、塑造人”。

一、新形势下高校辅导员工作角色的发展趋向

新中国成立以来,高校辅导员工作角色经历了初步探索、科学发展、专业发展与精准化发展四个阶段,角色定位不断转变,并呈现出如下发展趋向。

(一)角色内涵的多样化

辅导员工作角色是立足思政工作要求与队伍建设的顶层设计予以定位的,对比新中国成立至思政教育学科创立前,辅导员主要作为政治思想引领者的角色,当前乃至未来辅导员角色内涵将随着社会发展而趋于多样化、精细化发展,包括培育国家现代化建设者与接班人的教育者角色、高校日常事务工作的管理者角色、全方位衔接家校与社会的服务者角色等,以适应国家、社会、学校、家庭及大学生等多元主体的不同角色期望。

(二)角色规范的全面化

在初步探索阶段,为了规范辅导员工作角色,很多高校虽未建立起独立的角色规范体系,但也推行了很多成文的规章制度与不成文的行为准则,为后期角色规范的建立奠定了基础。经过长期的思政工作实践,辅导员角色规范逐步由最初的突出强调政治性转向兼顾全面化,要求辅导员除了具备优秀的政治素质,还要具有深厚的工作情感、过硬的业务能力与更高的文化程度^[2]。

(三)角色实践的协同化

角色实践体现为辅导员依循自身工作角色的期望与定位践行角色的过程。在辅导员制度确立初期,由于缺乏专业化培训,辅导员工作角色实践多为依靠经验的单独行动,随着辅导需求的日趋多元及辅导员队伍的日益壮大,基于不同分工、整体配合的合作型团队建设成为一种趋势,反映了辅导员工作角色实践的协同化发展。

(四)角色评价的系统化

角色评价是依据角色期望判断辅导员工作角色实践与扮演情况,把握其优势与不足,并持续加强角色建设的过程。早期针对辅导员工作角色的评价多参考角色投入、工作效果等指标,属于相关部门的单

向评价,随着理论与制度的逐步完善,辅导员工作角色评价趋于系统化、科学化,通过多主体相互配合,全方位考查辅导员的角色扮演情况^[3]。

二、现阶段高校辅导员工作角色的适应问题

(一) 认知偏差,角色意识模糊

衡量辅导员的角色意识,除了要判断其对角色权责以及规范的明确度以外,还涉及其自觉依循角色标准履行角色职责与义务的坚定度,以及角色扮演过程中与角色期待的契合度。当前,高校辅导员多数已把握自身的角色定位,但对角色权利与义务的认知不甚明晰,对角色的行为标准仍存在困惑,部分甚至因学生事务性工作繁杂而鲜少开展思政教育,加上对自身角色存在认知偏差,将服务型角色等同于“低技术含量”的“杂活”,因而影响了工作积极性。

(二) 职能偏离,角色践行异化

角色践行异化,指向的是辅导员在扮演工作角色过程中,角色职能所发生的不同程度的偏离。过多的角色期待成为高校辅导员“难以承受之重”,“上面千条线,下面一根针”的思想使其角色职能严重泛化,面对千头万绪的事务性工作,辅导员往往分身乏术,沦为机械重复学生工作的事务者,无暇关注大学生的焦点问题与思想动态,也难以及时开展思政教育与价值引导,甚至存在教育者角色被事务性管理者角色取代的危险倾向,体现为角色职能的偏离与角色践行的异化^[4]。

(三) 自信不足,角色素质有限

作为角色主体,高校辅导员对待角色的态度决定了其角色扮演与发展情况。有调查显示,很多辅导员存在职业角色自卑、抵触等不良情绪,只是将自身的工作作为一种过渡,最终归宿是行政工作人员或学科专业教师,对于辅导员工作角色缺乏足够的归属感,不少工作年限较长者刚积累了一定的工作经验,就转岗到其他岗位,这种频繁的流转使得新入职辅导员缺乏“传帮带”的角色学习方式,加上高校管理体制、培养模式的局限,致使辅导员职业化进程缓慢,队伍整体角色素质偏低。

(四) 压力超载,角色冲突频繁

辅导员既是思政教育工作者,又是学生工作的组织引导者与高校基层工作的管理者,丰富的角色内涵不仅赋予辅导员多重角色身份,还带来庞杂的工作内容,很多辅导员面临着角色压力超载的情况,往往处于“两眼一睁,忙到熄灯”的工作状态,既无法

为大学生提供针对性、有实效的指导和服务,又容易因角色转换频繁而令学生产生误解,认为辅导员性格多变、处事不真诚,继而失去应有的信任,这种角色冲突不仅不利于辅导员角色的建设,还影响了其未来的职业发展^[5]。

三、新形势下高校辅导员工作角色的调适策略

(一) 角色核定:深化辅导员的角色认知

为了解决辅导员角色认知偏差、角色意识模糊等问题,关键是要对辅导员工作角色期待进行清晰核定,并通过政策调整优化辅导员队伍分工,细化角色任务,强化角色意识。一方面,高校要以管理体制革新为切口,加快调整角色关系,统一多元主体的角色期待,通过调整管理构架,简化管理层级,全面推行集中管理制,将辅导员队伍管理划归专职部门,使之能够科学定位自身角色,全情投入大学生思想引导与组织管理,扮演好多元角色;另一方面,辅导员自身要注重强化角色意识,提升角色认知,既要明确自身作为教育者与管理者的双重身份,又要转变传统“我说你听”“我打你通”的说教者角色,要将育人作为工作核心目标,以大学生为中心,在事务性管理工作中强化学生“引路人”的服务意识,为其提供各方面的支持,并在实践中塑造朋辈育人者的角色,做大学生的“知心朋友”,在与大学生平等对话的基础上把握学生的思想动态,通过与大学生平等相处,持续优化育人、管理及教育职能^[6]。

(二) 角色具化:明确辅导员的角色分工

明晰的责任分工是角色高效实践的基础和保障,有助于辅导员厘清角色的权、责、义,理性规划角色发挥,有效破解其工作职能偏离与角色践行异化问题。一方面,高校要在精细化原则的指导下,以客观而科学的角色期待审视辅导员工作,避免出现对辅导员期待过高、压力过大或职责不清的问题,同时积极借鉴国外高校“学生事务管理者”清晰的职业划分与工作说明,对辅导员学生事务管理工作的宗旨和责任进行科学界定,并厘清辅导员工作与教学、管理、服务等不同部门工作之间的关系,使辅导员明晰自身的工作内容、工作标准、工作时间与工作指南等,通过角色职责、范围及权利、义务的明确,促进辅导员的专业化发展。另一方面,要始终坚定辅导员角色的政治性,将思政教育工作作为核心内容与首要责任,在具体内容分工时以学生发展最迫切需要的思想引导、心理疏导、就业指导为重中之重,使之

能够有的放矢地聚焦重点工作,将核心角色发挥得更出彩^[7]。

(三)角色认同:提高辅导员的角色素质

针对辅导员角色自信不足、角色素质有限等问题,关键是要使之明晰辅导员工作高度的理智性技术含量与不可或缺的地位,以此激发辅导员的角色认同,使之主动提升角色素质,遵守角色规范,提升角色实践能力。一方面,高校要立足顶层重新规划辅导员的职业发展路径,探索队伍专业化、专家化发展思路,通过科研素质要求与核心技术培训,增强辅导员岗位的不可替代性,降低队伍的职业流动性,提高辅导员的职业归属感与角色认同感。另一方面,辅导员要充分发挥自身的主观能动性,既要持续拓宽自身知识结构,全面涉猎教育学、心理学、社会学、思政教育、就业指导等相关知识,以综合全面的知识结构更好地指导和服务学生,提高育人工作的针对性与实效性,又要坚持参加各类业务提升课程与学习培训,充分吸收先进经验、学习典型做法,持续提高自我综合业务技能,并直面大学生出现的新情况、新问题,善于将日常思政教育与网络思政教育深度融合,用“新”言“新”语及学生喜闻乐见的方式开展教育引导^[8]。

(四)角色减压:完善辅导员的角色规范

为了解决辅导员压力超载及角色冲突频繁等问题,高校要锁定辅导员核心角色定位,帮助辅导员完成角色减压,并持续完善从业规范机制、利益协调机制、角色评价机制等角色规范,配合辅导员主体意识的积极配合,有效调适不必要的角色冲突。一方面,高校要认清育人工作不仅仅是辅导员的职责,而是全员应履行的职责,既要通过明确权责关系,使思政课教师、专业课教师、党政人员及后勤人员等更多育人主体浮出水面,充分发挥其应有的功能与作用,形成多维互动的育人网络,营造“全员育人”的良好环境,又要解构辅导员角色结构,将专业课程指导、住宿管理等非本职工作分配给其他人员,帮助辅导员从繁重的非本职工作中解脱出来,灵活完成角色转换,规避管理角色与服务角色、教育角色与朋友角色等之间不必要的冲突。另一方面,高校要从内外制

度建设层面出发,通过专业设置制、资格证书制、角色退出制、职级晋升制、角色培训与队伍建设制、角色考评制等一系列制度机制的完善,优化辅导员的角色实践环境,帮助其有效调适内外冲突^[9]。

四、结语

高校辅导员工作角色的嬗变反映了不同阶段国家和社会对辅导员角色的不同期待。新形势下社会各界对高校辅导员工作角色存在定位宽、期待高的情况,这难免导致辅导员工作量过大、角色压力超载,加之角色认同度与待遇偏低、职业发展困难。为了破解困境,要从精准定位与合理期待入手,坚持辅导员内在自我提升与高校外在制度支撑建设有机结合,促进辅导员顺利完成工作角色的调适,使之符合国家和社会期待的同时,更好地饰演好多元角色,成为培育时代新人的坚强力量。

【参考文献】

[1]冯刚,钟一彪.高校辅导员角色紧张的舒缓与职业理想建构[J].学校党建与思想教育,2022(1):1-5.
[2]万胜,申林灵.角色理论在高校辅导员工作中的价值与应用[J].学校党建与思想教育,2022(1):78-81.
[3]王彦庆,刘佳鑫.“三全育人”视域下高校辅导员的角色定位与实现路径[J].黑龙江高教研究,2021(11):143-147.
[4]楼艳.高校辅导员职业角色定位的再认知[J].学校党建与思想教育,2021(13):78-80.
[5]谢棋君.新时代高校辅导员角色新定位“SEPC”解释框架刍议——兼论高校辅导员职业发展进路[J].南昌航空大学学报:社会科学版,2020(4):81-85+92.
[6]朱平.辅导员在高校“三全育人”中的角色与定位——兼论“育人”的特点与功能[J].思想理论教育,2020(3):86-91.
[7]魏金明.“三全育人”背景下高校辅导员新使命与角色定位[J].思想理论教育,2020(2):96-99.
[8]耿品,彭庆红.新中国成立以来高校辅导员角色的发展演变[J].学校党建与思想教育,2020(3):81-85.
[9]张立鹏.应然·实然·适然:我国高校辅导员角色的三维考量[D].石家庄:河北师范大学,2015.

(责任编辑:路可如)