

高校辅导员领导力提升的路径选择

□ 范会平

摘要:领导力也叫影响力,高校辅导员领导力提升受到权利性影响力和非权力性影响力两个方面的因素,即高校辅导员领导力提升的外因和内因。本文试图从构建科学制度体系、完善考核监督制度、健全奖惩制度等制度安排来提升权利性影响力;从加强人格修养、积累渊博知识、注重感情投入等个人魅力来提升非权力性影响力。

关键词:高校辅导员;领导力;提升

作者简介:范会平,武汉理工大学马克思主义学院博士研究生,郑州师范学院讲师,主要从事思想政治教育、德育研究工作。(河南 郑州 450044)

中图分类号:G645

文献标识码:A

文章编号:1007-5968(2015)11-0068-02

辅导员的领导力,即辅导员在与他人的交往过程中影响和改变他人心理和行为的能力。高校辅导员领导力至少有以下内涵:一是主要体现在与学生的交往过程中,不与学生交往则对其无影响力,也就无领导力;二是对学生的影响有积极的一面,也有消极的一面;三是既包括对学生心理的影响,也包括对其行为的影响,也就是说,学生在思想上接受了辅导员的影响,其行为上则必然会有所改变。高校辅导员领导力是大学生思想政治教育和学生管理的核心要素,是彰显辅导员权力的组织基础,其运行状态与行使效能关乎学生管理制度维系及其思想政治教育的发挥。在当前文化多元、社会转型、价值相异的历史条件下,需要借助“制度安排”的外力和辅导员“自身魅力”的内力来提升辅导员的领导力。

一、以制度安排维护辅导员“权力性影响力”

美国社会学家沃勒(W.Waller)曾说过,“教师的权威来自制度上的地位。”^[1]“高校辅导员还不能完全依靠自身的力量提升其领导力,需要借助外力来提升。制度安排就是一种外力,是促进辅导员领导力提升的他律手段,主要通过构建科学制度体系、完善考核监督制度、健全奖惩制度等制度安排来提升权利性影响力,从而提升辅导员的领导力。

1. 构建科学制度体系。俗话说,“没有规矩,不成方圆。”何谓制度?《辞海》中说,制度是“要求成员共同遵守的,按统一程序办理的规程”。建立制度的本意,就是让大家有法可依、有章可循,从而避免因个人的随心所欲而造成社会的混乱和无序,“制度就是规矩,规定师生什么可以做,什么不可以做,应当怎样做”,它不应只是挂在墙上以备检查的摆设,而应是广大教职工内化于心、外化于行的行为自觉。^[2]提起辅导员您能想到什么?很多人的回答是“学生保姆”“灭火队员”“跑腿工”“后勤兵”等代号。现实生活中,辅导员的权力最小,掌握的资源最少,能够动用的手段极为有限,承受着很大的事务性工作负荷,却要有所

有政策制度落实不力负责,“只叫马儿跑,不叫马儿吃草”的权责不对等问题普遍存在。如果辅导员没有权威、没有尊严,怎么产生领导力,如何让学生服从,怎能对学生有号召力,又怎么能解决学生工作中不断涌现的新问题?因此,要想改变辅导员权责不对等现象,政府和高校要制定有关政策,给辅导员“放权”,并且要想方设法维护他们的合法权益,保护他们的工作积极性,提高他们的社会地位和生活待遇,支持和配合他们的工作,增强辅导员的工作责任感和荣誉感,“厘清不同层级教职员之间的权责关系”^[3],理顺辅导员权利和责任,使得辅导员掌握的权利与其付出的劳动、承担的责任相匹配,激发其内在动力,从而提升辅导员的领导力。

2. 完善考核监督制度。辅导员权力的行使应注意遵循基本的权责对等原则,须接受相应的考核监督来保证自己恪尽职守、公正无私地运用好手中的权力。然而现实生活中的高校辅导员工作考核监督有名无实,徒有“台面规则”的辅导员工作考核监督制度在实际运作中难以“名至实归”。^[4]很多辅导员一提起考核会产生恐慌心理,甚至个别辅导员很反感。鉴于此,首先要确保学校各级人员拥有正确的辅导员工作考核监督观。其实,考核监督制度是对辅导员的一种鼓励和肯定,更是为辅导员领导力提升提供帮助的有效手段。开展辅导员工作考核监督不仅仅考核监督辅导员本人,也是对全校各级人员进行考核监督,特别是对主管辅导员的领导。考核内容涉及到是否干预过辅导员行使正当权利,特别是事关学生利益的“违纪处分、评优评先、组织发展”等活动中是否给辅导员施加压力,等等。领导不能强迫辅导员接受自己的观点,更不能用任何强制性的手段命令辅导员服从自己的指挥;而辅导员本人应按规章制度作出判断、付出行动,不应屈服于任何外在压力,更不能依循诸如领导旨意等其他标准而偏离规章制度。^[5]其次,考核角度应多元化,要强调学校考评与院系自

评相结合,日常考核与集中考核相结合,重点工作与基础工作相结合,组织考评与学生评议相结合,要从学校领导、专业教师、学生和自身的角度去评价。最后,应对辅导员考核的结果进行认真分析,并及时反馈给辅导员本人,引导辅导员重视自身能力的提高。

3. 健全奖惩制度。奖惩制度是考核监督机制顺利运行的重要保障,是高等学校人力资源管理的重要组成部分,是进行教育、推动工作的一项必要措施,是提高辅导员素质和领导力的有效手段。奖励先进模范、表彰好人好事是肯定辅导员工作的一种积极措施。就奖励而言,在制度设计、选拔方式上缺少必要的制度创新,很多奖励还停留在几十年如一的发证、表彰层次上,造成参与评选的辅导员觉得选谁都无所谓。获奖的辅导员“没有因为获得奖励而焕发出创造性和获得强烈的荣誉感”;对于没有获奖的辅导员,也“不能激发出其学先进、赶先进的工作热情”,使奖励工作失去应有的激励效果。^[6]在惩戒方面,惩戒制度的长期缺失,惩戒手段严重不力,高校普遍没有制定具体的惩罚条例和实施办法,辅导员“身在曹营心在汉”现象普遍存在,但其又没有“违法犯罪”,学校无法对其进行“惩处”,因此,应该健全奖惩制度。首先要对考核的结果及时奖惩,否则事过境迁就会失去教育鼓励的作用;其次要将物质奖励和精神奖励相结合,定期奖惩和经常性奖惩相结合,注重将奖惩的实体规范与辅导员的日常行为相联系,辅导员的奖惩必须要接受全校师生的监督;再次,不能采用年终下指标硬凑数,搞人人都有份的平均主义;最后要严格审批程序,要求领导忠于职责,正派公道,坚持在纪律而前人人平等,扶正抑邪,真正做到奖罚分明,从而提高辅导员的领导力。

二、以个人魅力树立辅导员“非权力性影响力”

1. 加强人格修养。人格修养是无形的,却又是无处不在的。在校园里或者走在路上经常会出现这样的情形,学生碰见有些辅导员会主动上前打招呼问好,并且日常工作对这些辅导员积极响应;学生碰见有些辅导员总是躲躲闪闪,害怕见着他(她)。同样都是辅导员,为什么学生的态度会有这么大的反差?乌申斯基曾经说过,“在教育中一切都应以教育者的人格为基础”,没有人格何谈教育,“因为只有人格才能影响人格”。因此,辅导员要加强自己的人格修养,要严于律己、乐于奉献、以身作则、兢兢业业,不断完善自我,塑造高尚的道德品质,用自己的人格魅力去熏陶和感染学生,使学生受到启迪和激励,通过不断增加其影响力,才能更好地担当起新时代所赋予的光荣而艰巨的重任。

2. 积累渊博知识。高校辅导员的工作主要是做人的工作,面对的是年轻大学生,大学生工作既有共性,也有个性,不同学生的思想问题有不同的成因,这就要求辅导员

要拥有丰富的学科知识积累。社会心理学的态度改变理论认为:具有渊博知识的专家一般具有权威性,人们比较容易受到具有渊博知识的专家的影响,也愿意接受具有渊博知识的专家的观点,“具有权威性的说服者比不具权威性的说服者更能引起态度的改变。”作为高校学生“人生导师”的辅导员,倘若其掌握的知识还不如学生,那么你在“导”学生的过程中将会“心有余而力不足”,导致学生不会真正地欣赏你。鉴于此,高校辅导员需要学习《高等学校辅导员职业能力标准(暂行)》提出的“马克思主义理论、哲学、政治学、教育学、社会学、心理学、管理学、伦理学、法学”等学科的基本原理和基础知识,并且还要把这些知识应用到日常的“临床诊断”式工作当中。对知识抱有无限追求的信念并且日积月累地坚持,储备较丰富的知识,尽可能“走在学生的前面”,起到“导航”的作用,也只有这样才能面对当代日益呈现多元化特点的青年大学生和出现的各种现实问题,创造性地开展工作,站在一定的高度和广度对大学生进行思想政治教育,使学生信服,赢得学生的尊敬和信赖,进而提高自身的影响力。

3. 注重感情投入。习近平总书记指出,“教育是一门‘仁而爱人’的事业,爱是教育的灵魂,没有爱就没有教育”,同时他还指出“好老师应该是仁师,没有爱心的人不可能成为好老师”。一名合格的高校辅导员,必定是一位“有同情心、有爱心”的人,而这也正是个人魅力的基本表现形式。高校辅导员与学生之间的关系不能简单认为是教育者与被教育者的关系,其实辅导员和学生之间的关系是说不清道不明的微妙关系,他们既有“严如兄长、敬为师父”的师生情谊,又有“慈如父母、铁如兄弟”的亲情。因此高校辅导员要用“父母之心、兄弟之情、师生之爱”去呵护学生,平等对待每个学生。久而久之,对辅导员的感情投入会产生效果,引起学生的情感反应,学生会把你当作知心朋友,辅导员不仅能收获学生的敬,而且也会赢得学生的爱。

参考文献:

- [1] 徐莉.关于教师影响力的思考[J].广西师范大学学报(哲学社会科学版),2001,(6).
- [2] 付廷奎.追求“以制度去制度”的学校管理境界[J].中国教育学刊,2014,(7).
- [3] 刘建.基层干部尊严缺失状况审视[J].人民论坛,2013,(16).
- [4][5] 陈金圣.学术权力制度安排中的规范要素与文化——认知[J].高教探索,2013,(4).
- [6] 程永清,范宏.完善高等学校内部职工奖惩制度的思考[J].陕西广播电视大学学报,2005,(9).