

高校辅导员非制度影响力提升研究 ——基于领导力六维模型分析

赵精华

(福建师范大学 研究生工作部,福建 福州 350108)

〔摘要〕新形势下,辅导员制度性权力容易受到学生心理上的抗拒而弱化。提升辅导员非制度影响力,可结合六维领导力模型进行分析,从学习力、决策力、组织力、教导力、推行力、感召力等六个方面加强辅导员的领导力建设,从而引领学生从优秀走向卓越。

〔关键词〕辅导员;领导力;非制度影响力;思想政治教育

中图分类号:G641

文献标识码:A

文章编号:2095-7114(2016)01-0129-04

新形势下,随着高校的扩招,学生数量不断上升,加上我国正处在社会变革的转型期,在各种思潮的冲击之下,当前的高校学生在观念最为解放、价值观最为多元的时期成长起来,价值观念的多元以及学生成长的环境和背景,造成了当前高校学生的独特特征,比如个性张扬、主观意识强烈、价值观念模糊等。他们身上具有鲜明的时代烙印,对高校辅导员思想政治教育工作的开展提出了挑战,对辅导员的领导力也提出了更高的要求。

一、高校辅导员领导力的基本内涵

领导力是领导者的核心要素,指在职权范围内以最小的成本充分利用资源与条件达成目的,提高组织的工作效率。领导力可以形容为一系列激励人们追随领导者努力工作、贯彻理念的行为组合,与简单的服从有很大差别。领导力与组织的发展密不可分,对组织的发展有着十分重要的影响。

(一)领导力六维模型

领导力六维模型是北京大学汇丰商学院领导力研究中心基于上世纪八十年代科学家托尼·布赞提出的思维导图的概念,进一步提出360度领导力模型构成领导力模型的六种能力,即持续成长的学习力、多谋善断的决策力、整合资源的组织力、带队育人的教导力、达成绩效的推行力、凝聚人心的感召力。^{[1](P2-6)}

(二)高校辅导员领导力的内涵

高校辅导员(以下简称辅导员)承担着立德树人、培养学生、教育学生、引导学生成长成才的重要职责,是大学生思想政治教育工作的具体实施者,是学生的知心朋友、人生导师和引路人。辅导员的领导力是自身教师角色的制度性权力以及其本人的人格魅力、工作能力、品行作风等非职位性权力相结合的,从而形成对学生的一种综合性影响力。

1. 辅导员的制度性权力

辅导员的制度性权力,主要包含了传统观念和职位性权力两个方面。在传统观念中,学生对教师的崇拜与服从,是一种理所应当的社会规范,也正因为此,有了“一日为师,终生为父”的说法。辅导员的职位性

〔收稿日期〕2016-02-24

〔作者简介〕赵精华(1987-),男,福建省永泰县人,福建师范大学研究生工作部助教。

〔基金项目〕福建省教育厅思政专项A类项目(JAS141027)

权力可以通过学校的任命,在短暂的时间内就能获得,是来源于辅导员本身的教师角色,由高校的管理制度赋予辅导员的一种强制性影响力,主要依靠个人职务、权力地位等方面构成的对学生进行领导、管理、控制和影响的能力,以外部压力的形式起作用的,对大学生具有不可抗拒性和强迫性的一种影响力。^[2]

高校管理制度赋予辅导员的职位性权力相对来说是比较有限、比较固定的;同时,由于制度性权力带有强迫性质,容易引起学生的抵触情绪和逆反心理,会适得其反,起到事倍功半的效果。随着社会的不断转型,观念的不断进步,加上当前高校学生独特的时代特征,制度性权力对学生的影响不断弱化,而当前的工作理念是“以人为本”,因此,辅导员要注意自身工作的方式方法,不能以传统的观念来管理学生,更不能依赖制度性权力来约束、控制学生。

2. 辅导员的非制度影响力

非制度影响力又可以称为非职位性权力。从管理学角度来看,非制度影响力是与领导者本身的职位无关的,职位权力可以通过组织任命在短期内获得,但非制度权力则需要经过一段时间的培养才能获取。非制度影响力的行使,需要依靠领导者自身的威望、魅力、情感等方面来影响他人,从而使非制度影响力得到实施。这种权力形成得慢,消失得也慢。即使领导者离开组织,他所具有的威望以及与组织成员间的个人情感,也能够使他继续拥有影响力。

思想政治教育,主要是对学生在价值观念上的引导,使学生树立正确的人生观、世界观和价值观。由于思想政治教育工作是对学生主观世界的改造和引导,是一个较为漫长的过程,无法通过强制性的手段在短时间内迫使学生改变自己的思路 and 想法,需要学生的积极配合才能奏效。因此,在辅导员开展思想政治教育工作的过程中,非制度影响力对学生更加有效。其原因在于辅导员的非制度影响力是基于辅导员自身的人格魅力,这使得学生对辅导员有着较强的认同感,在心理上接纳了辅导员,师生之间有着较为浓厚的感情,从而使辅导员在学生中享有较高的威望和影响力。这种影响力不带有强迫性和不可抗拒性,学生在心理上的接受程度更高,更愿意服从或者说追随辅导员的步伐,从而产生良性的互动。

二、辅导员非制度权力影响因素分析

根据非制度权力的定义,可以明确辅导员的非制度权力是在日常与学生的接触交流中,由于自身的人格魅力、品行修养、工作态度等方面表现出来的良好榜样,使得学生在心理上认可辅导员的为人,师生之间建立起深厚的感情,从而使使得辅导员获得了非职位原因产生的对学生的一种影响力,这种影响力主要表现在师生之间良好的人际关系上。

(一)德:品行作风,品德修养,政治素养

德,指道德,在这里可以理解为思想品行,主要包括政治品德、伦理道德、职业道德和心理品德四个方面。古语说:“德若水之源,才若水之波”,德既是对辅导员的工作要求,也是辅导员自身必须具备的一个基本品质。党的十八大报告指出:“把立德树人作为教育的根本任务,培养德智体美全面发展的社会主义建设者和接班人”^[3]。立德,既包括了帮助学生树立崇高的道德,也包括了辅导员自身要树立崇高的道德。俗话说,“其身正,不令而行,其身不正,虽令不从”。辅导员要获得学生的心理认同,必须要具备良好的德行,品行作风过硬,品德修养高尚,政治素养坚定。辅导员自身品德的好坏,对学生有着极大的影响,也将影响到学生对辅导员的认同。

(二)能:工作能力,人格魅力,知识水平

能,指才干、本领,即辅导员完成工作的能力,也包含了辅导员对智力、技能、方法等要素的综合运用和有机结合的能力,是对辅导员才识和业务技术水平方面的要求,决定了辅导员是否具备能够承担工作任务的工作能力。同时,能也包含了辅导员个人的人格魅力以及知识水平等。辅导员是否有才干、是否能正确地指引学生、是否能准确及时地回答学生的疑惑、是否能有效地处理年级事务、是否能及时地干预危机事件等,是否具有敏锐的观察力、缜密的思维力、精确的判断力、高效的执行力等,都是对辅导员自身工作能力的考验,也是辅导员形象是否能被学生认可的关键。辅导员如果难以及时准确地帮助学生答疑解惑,不能

科学合理地处理年级事务,会给学生一种“辅导员太弱”的印象,也就很难在学生中建立起威望和魅力。

(三)勤:生活态度,工作态度,率先垂范

勤,指的是工作尽职尽责,勤奋不懈怠,甘于奉献,这是辅导员的工作态度。同时,辅导员个人的生活态度是否乐观、积极向上,能否通过自身的态度影响到学生,成为学生的榜样和典范,也是一个辅导员良好道德素养的体现。古话有云:“勤能补拙”,从某种意义上讲,勤奋工作是可以在一定程度上弥补辅导员工作能力上的不足。辅导员自身能够勤奋工作、勤奋学习,也能在一定程度上影响学生的学习、工作态度。同时,辅导员只有勤奋工作,切实地深入学生课堂、宿舍,多与学生谈心,和学生多接触、多交流,才能建立起深厚的师生情谊,成为学生的知心朋友。

(四)绩:工作实绩,学生榜样,言传身教

绩,指的是工作成绩,是综合反映辅导员的个人工作能力、工作水平和努力程度的一个标志,包含了辅导员日常工作履行职责情况、完成工作任务的数量、质量、效益、成果的水平等情况。辅导员工作能力、勤奋努力程度,最终都将在“绩”方面表现出来。辅导员工作取得成绩,在各方面表现突出,在辅导员提出工作思路和指导工作的时候,能得到更多学生的认可和服从,这样才能成为学生有信服力的标杆和榜样。同时,辅导员工作成绩出色,也能增强辅导员对自身工作的自信程度,增加辅导员工作的积极性,从而使学生在心理上更加认同辅导员。

三、领导力六维模型下的辅导员非制度影响力提升研究

领导力六维模型包括领导者的学习力、决策力、组织力、教导力、推行力和感召力,主要是针对领导能力的提升而提出的,对领导者非制度影响力的提升有着重要的作用。

(一)持续成长的学习力

古语说:“腹有诗书气自华”,辅导员本身的气质是人格魅力的重要保证。学生的首要职责就是学习,如何引导学生能够热爱学习,对学习产生浓厚的兴趣,是辅导员工作的重要环节。在实际工作中,大部分辅导员自身的专业与所带学生的专业相去甚远。因此,需要不断持续地学习,了解学生所学的专业,从而才能正确地引导学生、帮助学生。

在信息化的时代背景下,人们接触到的信息量十分巨大。如何从巨大的信息量中获取正确的、有效的信息,需要辅导员不断加强学习,学会信息识别。同时,辅导员还需要通过持续的学习,不断地提高自身的理论素养和工作水平,让自己能够跟上时代,进而准确有效地引导学生,成为学生的引路人。^[4]

(二)多谋善断的决策力

在开展学生思想政治教育的实际工作中,诸如学生干部的遴选、优秀学生的评优评先、综合奖学金的评定、各项活动方案的决策、经费的开支等方面都需要辅导员进行决策。在实际工作中,很难做到准备好一切的预案,一是因为不可能完全考虑到所有问题,二是在财力物力上会存在浪费。而哪些是需要考虑、需要做好预案的部分,哪些是不要考虑的问题,依靠的就是精确的判断能力去决断。判断能力是否精确,又与辅导员观察能力是否敏锐、思维是否缜密息息相关。

辅导员的工作职责十分广泛,可以说与学生有关的一切工作都可以与辅导员相关联。在繁杂的事务中,辅导员需要具备较强的协调能力,还要能够精确地判断和科学地决策,才能保证工作有条不紊地开展乃至创造性地开展,在工作方面能够科学合理地安排,如此才能得到学生的认同和信服,才能在学生中树立起威望。

(三)整合资源的组织力

按照辅导员职业能力标准的要求,当前辅导员与学生的配比是200:1,但从管理学角度来看,最佳的管理幅度为管理5-15名直接下属。这也就意味着辅导员无法直接有效地管理全部学生,必须依赖学生干部和学生组织来管理,这就对辅导员的组织力提出了要求。这里的组织力包含了辅导员对组织的建构、对组织的管理以及整合学生工作中的各项资源组织开展大学生思想政治教育工作。

高校对学生的思想政治教育引导中,十分强调的一点就是要引导学生自我教育、自我管理、自我服务、自我成长。在高校学生的日常管理中,不可避免地需要组织学生开展各项文体活动,利用活动作为思想政治教育的载体。辅导员要根据学生的兴趣,组织一些学生愿意参与的、喜欢参与的活动,让学生在心理上认可活动,才能让学生在活动中受到教育和熏陶,达到成长的目的。组织学生愿意参加、喜欢参加的活动,也能够情感上拉近辅导员与学生的距离,让学生更加喜欢这样的辅导员。

(四)带队育人的教导力

当前我国的辅导员具备教师和干部双重身份,在辅导员的工作岗位上,教师的角色起着更大的作用。其原因在于辅导员承担着对学生进行思想政治教育和引导以及帮助学生树立正确的人生观、世界观和价值观的职责。党的十八大提出教育的根本任务是“立德树人”,也就是要帮助学生成长成才,这就要求辅导员必须具备带队育人的教导力。

辅导员要通过加强学习,不断地提高自身的工作能力,提高对学生的教导能力,用自身良好的品性气质影响学生,达到立德树人的根本目的。高校内与学生交往最密切、情感最深厚、联系最紧密的教师就是辅导员,从隐性思想政治教育的观点来看,辅导员的个人品行、工作态度、生活作风等对学生都会产生巨大的影响,可以在无形之中对学生起着熏陶渐染的作用。

(五)达成绩效的推行力

推行力表现为领导者超常的绩效,也就是辅导员的执行力以及工作实绩。根据领导力六维模型理论,执行的前提是决策,只有正确的决策,加上强有力的推行,才能取得良好的业绩;反之,决策错误,推行力越强,造成的错误也越大。在工作中,我们很强调的一点就是执行。一个一流的创意,让一个三流的团队去执行,很有可能只取得三流的成绩;而一个三流的创意,让一个一流的团队去执行,很有可能取得一流的效果。原因不是在于创意,而在于执行。

辅导员自身的执行力,包括了辅导员执行上级决策、完成工作任务的能力,也包括了辅导员是否言出必行,能否真正地按照制度做到公平、公正、公开,能否做到赏罚分明。只有言必信、行必果,高效地执行相关制度,对自己的言行能够说到做到,才能得到学生的信任和尊敬,才能真正地在学生心中建立起威望,才能建立起非职位权力的影响力。

(六)凝聚人心的感召力

相信每一个领导者都希望自己能够对自己的团队有着很强的感召力,辅导员也一样。每一个辅导员都很希望自己的学生有着很强的集体荣誉感和团队凝聚力,都希望自己在学生中有着很强的感召力,能充分调动起学生的积极性。这种感召力,不是一朝一夕就能够建立起来的,需要辅导员不断加强组织力,深入学生群体,参与学生活动,融入学生的学习生活,将学生整合为一个有机的、高效的团队,培养学生的团队合作意识,建立起集体荣誉感。同时,在年级中建立起属于本年级的积极健康的年级文化,也就是我们平时说的班风、学风,再利用自身的感染力来凝聚学生、激励学生,从而实现对学生的教育引导,成为学生的知心朋友、人生导师和引路人。

按照领导力六维模型,以上六种能力是相辅相成的。学习力是教导力之源,教导力是学习力之领悟;正确的决策,加上高校的推行,才能取得良好的绩效;对组织的建设,还需要加上领导者的感召和魅力。每位辅导员的六种能力可能都会存在不同程度的强弱,因此,辅导员需要不断地加强学习,总结提升,扬长补短,六力合一,才能引领学生从优秀走向卓越。

参考文献:

- [1]杨思卓.六维领导力[M].北京:北京大学出版社,2008.
- [2]胡国英.高校学生辅导员领导力的影响因素与提升策略研究[J].东华大学学报(社会科学版),2011(12):304-307.
- [3]胡锦涛.坚定不移沿着中国特色社会主义道路前进,为全面建成小康社会而奋斗[N].人民日报,2012-11-09(03).
- [4]姚军.论新形势下高校辅导员领导力培养与构建[J].中国高等教育,2011(2):41-42.