

新形势下高校辅导员管理能力的进阶路径探究

李波 李涛

酒泉职业技术大学, 甘肃酒泉, 735000;

摘要: 高校辅导员作为高校教师队伍骨干力量, 实际工作开展时应当具备多方面的优秀管理能力, 高效地开展日常管理的事务, 做好大学生健康成长与个人发展的引路者。本文研究的目的是探究出当前新形势下高校辅导员管理能力进阶的有效路径, 进而为当前高校辅导员师资队伍的建设提供可参考性建议。通过总结得知, 影响高校辅导员管理能力提升的因素有工作环境因素、制度因素与个人因素。文章在研究最后基于实际工作经验与理论指导, 提出新形势下高校辅导员管理能力进阶的优化路径。首先, 学校应当为辅导员创设良好的工作环境; 其次, 应当基于高校辅导员个人发展制定出其管理能力提升的长效机制; 最后, 高校辅导员自身应当具备终身成长意识, 并不断优化自身管理能力提升的办法。

关键词: 高校辅导员; 管理能力; 能力进阶

DOI: 10. 64216/3080-1494. 25. 06. 044

在当前社会快速的发展背景之下, 多元文化的深度交织和融合, 大学生面临复杂且多变的社会环境。高校辅导员作为大学生思想政治教育的主要实施者, 应当具备较强的管理能力, 进而做好与大学生成长和发展相关的各项管理工作, 引导大学生树立正确的三观。在当前互联网时代, 学生的生活和学习方式发生较大的转变, 对信息的获取和利用的能力非常强。这就需要高校辅导员提升自身综合素养和管理能力, 最大化提升学生管理效率和质量。尤其在新媒体快速传播背景之下, 提升高校辅导员管理能力尤为紧迫。基于此, 本研究着重对高校辅导员管理能力及进阶路径进行深入探究。

1 新形势下高校辅导员应具备管理能力概述

新形势下高校辅导员开展学生管理工作时, 应当对学生各方面的学习状况和个人发展情况有所了解, 并基于特定的管理目标开展, 高效且具有针对性的管理工作。基于本人实际工作经验, 总结出新时期高校辅导员应具备的能力有以下几个。

(1) 卓越的组织协调能力。辅导员能高效对多方资源进行整合, 精准规划各类学校开展的活动, 确保活动的设计到收尾都有序进行。辅导员能迅速找到班级管理的平衡点, 化解班级及学生内部的矛盾, 确保学生在各项活动当中都能积极参与并高效协作完成相应活动内容。(2) 高效的沟通表达能力。辅导员根据学生不同的个性特征和问题背景, 灵活切换对话风格和技巧; 面对学生给予及时且有效的心理疏导, 帮助学生探讨来自自身的个人成长和职业发展规划; 帮助学生解决生活

学习困境, 并且在与学校和家长针对学生情况进行沟通时, 能搭建起较为稳固高效的沟通桥梁^[1]。(3) 精准的教育引导能力。教育引导能力高位的辅导员应当具备敏锐的思想洞察力, 以及精准的教育引导能力。在第一时间察觉学生在思想价值观念、学业发展及职业规划和人际方面出现的细微偏差, 并且通过主题班会或个别谈话的形式, 借助贴近学生的生活的案例和前沿资讯循循善诱, 引导学生树立正确的价值观, 成为学生成长道路上的启智者。(4) 出色的应急处理能力。辅导员在面对学生突发疾病、安全事故、心理危机和网络舆情等各类事件时能保持冷静, 并且凭借丰富经验和完备的应急预案, 在较短时间内准确判断事件的性质, 采取有效措施控制局面, 降低事件对学生以及校园造成的负面影响。并且在事后能准确地复盘和总结, 进而完善应急处理体系。(5) 高水平的信息管理能力。辅导员熟练使用各类信息系统和数据分析工具, 收集整理学生学业成绩奖惩记录、心理健康、个人爱好等全方位信息。借助数据挖掘及时发现学生在成长过程当中出现的问题, 并提前制定出针对性的干预方案和解决策略, 实现从传统经验式管理模式向数据驱动精细化管理方向的转变。

2 影响高校辅导员管理能力提升的因素

高校辅导员职业发展道路上, 不仅要关注学生成长动态和成果, 更要关注自身管理能力的进阶状况。随着教育环境及学生思想变化特征的改变, 辅导员的管理能力也应当与时俱进。高校辅导员管理能力提升的进程中有诸多影响因素, 基于本人实际工作经验, 总结出主要

因素有以下三个。

2.1 工作环境因素

高校辅导员能力提升状况与其工作环境因素息息相关。舒适且温馨的工作环境和条件,能让辅导员在工作当中一直保持良好的工作情绪。这当中的工作环境不仅包含了实际工作的硬环境和软环境。其中硬环境主要体现在实际办公设备的配备状况,以及学校科研条件的配置合理性方面。例如,高校能为辅导员配备现代化的办公设备、较为舒适和整洁的办公环境、丰富的科研材料,这些都有利于营造较好的硬件环境^[2]。而软环境主要体现于高校辅导员和同事之间以及领导之间的人际交往关系上。在优良的工作软环境当中,学院领导对于高校辅导员会给予更多的人文关怀,并且能对实际学生管理情况进行及时的沟通与交流,这样便会让高校辅导员对自身工作有较高的认同感,对自身管理能力存在的不足有清晰的认知,继而更加关注自身职业技能的提升。反之,不良的工作环境会导致高校辅导员出现消极工作的状况,在这样的状况之下,高校辅导员对自身管理能力提升的意识较弱,久而久之,高校辅导员管理能力难以得到持续提升。

2.2 制度因素

影响高校辅导员提升自身管理能力的制度因素主要包含了与自身岗位管理的相关制度。例如,薪酬待遇、职位与职称晋升、培训等。薪酬待遇和高校辅导员的管理能力息息相关,合理的薪酬待遇制度能充分调动辅导员工作的积极性,进而提高其工作效率。同时也能吸引优秀的人员,鼓励高校辅导员自觉提升管理工作水平。另外,合理的职位与职称晋升制度能促进辅导员管理能力水平的提升。高校辅导员在实际工作当中较为注重自身的职业发展,希望能凭借自身优秀的工作水平获得更高的职位和职称。因此,合理的职位晋升制度能基地高校辅导员不断提升自身的管理水平^[3]。此外,培训制度属于高校辅导员管理能力影响较大的因素之一。辅导员在参与培训当中能对学生管理理论知识进行深入地学习,并且在培训当中借助案例锻炼的方式来丰富辅导员的实践经验。反之,在薪酬待遇、职业晋升以及培训等方面制度不合理,必然会有碍于高校辅导员各项管理水平能力的持续提升。

2.3 个人因素

高校辅导员管理能力提升与自身的认知及能力提升策略存在较大的影响。个体在成长和发展过程当中,应当对自身有更加清晰的认知,并且基于自我评价结果做出努力和改变,才能保障自身的成长与发展。对于高校辅导员而言,如若对自身认知不足必然会遏制住自身成长和向上发展的进程。而如若高校辅导员能了解自身在新的环境下,明确自身在学生及班级管理存在诸多不足,便会主动地对相关理论知识和经验进行学习。另外,学习方法和策略对于保障其管理能力水平提升的程度也存在较大的影响。有效的办法和策略能促进高校辅导员能力的持续提升,反之,如若使用的方法不当,或制定的学习规划目标不当,也会影响其能力水平的持续提高。

3 新形势下高校辅导员管理能力进阶优化路径

通过上文分析得知,高校辅导员管理能力的提升与其工作环境、管理制度以及个人因素存在一定的关联。基于此,本研究最后针对分析出的影响因素,提出新形势下高校辅导员管理能力进阶优化路径。

3.1 为高校辅导员创设良好的工作环境

高校辅导员自身管理能力的提升,对于保障学生长远发展及高校的社会美誉度具有深远影响。因此,学校应当为高校辅导员创设良好的工作环境。一方面,高校应当为辅导员提供舒适的软环境。学校领导应当定期开展辅导员内部的资源共享和合作交流,了解辅导员在开展班级及学生管理时遇到的问题,而学校领导应当对辅导员给予更多的关注和关怀,通过了解辅导员在实际开展班级及学生管理时遇到的问题,为其提供更多的技术帮助和支持。另一方面,高校针对当前辅导员实际工作所需的设备配备状况进行调查,对于缺失的设备应及时配齐,而对于较为陈旧的工作设备应当进行及时更新和升级,这样能让高校辅导员在实际开展学生管理工作时,有先进的设备和信息技术作为保障,便于开展数字化学生管理工作。同时学校应当为辅导员提供良好的工作环境,例如,在办公区域增添适量的绿植和休闲场所,为其提供较为舒适和轻松的办公环境^[4]。此外,可以基于信息技术搭建科研提升数字中心通过编撰与科研工作相关的电子交流刊物设立辅导员科研专项课题,为高校辅导员提供可随时提升自身管理能力的数字平台。

3.2 构建高校辅导员管理能力提升长效机制

新形势下,为了促进高校辅导员管理能力的持续进阶,学校应当为其制定长效合理的岗位管理机制。通过上文分析得知薪酬机制,职位职称晋升以及培训等因素对于高校辅导员管理能力的境界影响较大。基于此,首先,高校应当针对在职的高校辅导员制定出动态化的薪酬机制,保障辅导员在实际工作当中相应付出能得到相应的回报,进而激励辅导员提高自身管理能力。其次,高校为高水平班级管理辅导员设置简化的职业支撑晋升路径。职称和职位晋升对于大多数辅导员起到的激励作用较大。因此,针对辅导员这一岗位制定较为宽松的职称晋升机制和岗位晋升制度,一方面,对高水平辅导员起到激励作用,另一方面也能起到示范性作用,让其他辅导员能在实际工作当中也关注自身管理能力的提升,为学校学生和家长做好沟通的桥梁。最后,高校应做好辅导员培训的组织、实施及效果评价工作。高校辅导员在自身成长过程当中,所掌握的班级与学生管理相关理论知识和经验存在一定的差异。为了能满足不同高校辅导员对培训的需求,在培训之前需进行深入的了解,了解高校辅导员所具备的能力及水平状况,进而制定出主题性、个性化的培训方案,在培训形式方面可以采用主题沙龙、专家讲座和案例探讨的方式,以此来强化辅导员对培训内容的理解与运用。另外,在培训之后,学校需要关注培训的效果,对培训的成果进行评估,便于日后优化针对高校辅导员管理能力的培训方案。

3.3 高校辅导员自身树立终身成长意识

高校辅导员自身的认知与管理能力提升办法,对其最终的管理能力进阶影响极大。基于此本人认为高校辅导员应当具备终身成长意识。终身成长意义对于促进个体不断学习新知识、新技能具有重要的作用。在当前多变的社会环境当中,高校辅导员作为重要的岗位应跟随时代的步伐,提升自身管理工作的效率和质量。同时终身成长意识,也有助于完善高校教师的品格与人格,意识到自身的优点和不足,才能正视自身的不足之处,并在学习和科研当中积极改进。因此,高校辅导员先应当具备自我评判和认识的意识,才能了解自身在学生管理工作当中存在的问题,以及将要进阶的程度,这样才能激发起自身的主观能动性,对管理能力不足的方面进行提升。例如,信息管理能力。对于当代高校辅导员而言,数字化赋能班级和学生管理属于新型的管理能力。这就需要高校辅导员对数字化班级与学生管理有充分

的认知,才能在日后的技术学习及应用策略方面进行深入的研究,便于自身在较短时间内提高该项能力水平^[5]。另外,高校辅导员在对管理能力进行进阶时,所使用的方式方法应当进行升级和优化。对于高校辅导员而言,学生的管理能力提升策略多数是通过培训来获得,在当前新媒体环境之下,高校辅导员管理能力的提升路径并非仅有学校组织的科研活动或专题培训。高校辅导员更应当关注的是学生在新的社会环境之下,对个人成长及职业发展方面的新诉求。换言之,教师在提高自身管理能力时,需要基于学生多元成长需求层面着手,通过多媒体当中对学生诉求的了解以及相应课程教师的讲解,来转变以往管理的策略和办法,更快地适应学生在新时代的新诉求和新问题,这样才能让管理能力的提升,真正服务于学生的成长以及学校的发展。

4 结论

基于本文研究总结出新时期高校辅导员应具备的能力,即卓越的组织协调能力、高效的沟通表达能力、精准的教育引导能力、出色的应急处理能力、高水平的信息管理能力。其中影响高校辅导员管理能力提升的因素有辅导员的工作环境因素、制度因素及其个人因素,文章研究最后基于分析的影响因素提出针对性对策。未来关于高校辅导员管理能力进阶路径研究会越来越多,因此,高校辅导员应持续关注该领域最新研究成果,并将其适当应用于实际工作中,为学生的学习及成长提供所需的教育及指导。

参考文献

- [1] 付星辰. 高校辅导员学生管理能力提升的策略研究[J]. 人生与伴侣, 2023, (11): 38-40.
- [2] 侯彤舟. 大数据时代高校辅导员学生管理工作创新思考[J]. 成才之路, 2023, (18): 37-40.
- [3] 孙于贝妮. 高职辅导员学生管理能力提升策略研究[J]. 公关世界, 2023, (13): 100-102.
- [4] 覃技慧, 李孟星. 融媒体时代高校辅导员班级管理能力提升策略研究[J]. 才智, 2024, (21): 113-116.
- [5] 王大伟. 论新形势下高校辅导员管理技能的培养与提升[J]. 知识文库, 2024, 40(24): 195-198.

作者简介: 李波(1988—), 男, 汉族, 甘肃酒泉人, 学士, 主要从事物流管理研究及学生管理等方面的工作。