

基于社会工作价值理念的高校辅导员队伍管理

唐玉平

(湖南信息学院 湖南省长沙经济技术开发区 410100)

摘要: 现代高等教育的飞速发展使得高校内部人才数量年年增加,面对日渐增多的高校学生,全面推动学生管理工作具有日益重要的理论意义和现实作用。辅导员作为学生管理工作的核心负责人,是否具备充足的参与工作的热情直接关系到其开展的思想教育、日常管理工作的效益,所以这自然要求高校进行深入且全面的分析,持续推进高校辅导员队伍管理工作的完善,以此来保证所有辅导员都能够迅速适应岗位角色,给予学生必要的成长支持。联系实际情况来看,社会工作价值在辅导员队伍管理当中可以发挥出极为重要的作用,所以本文将会重点分析以社会工作价值理念为基础的高校辅导员队伍的管理方法,以求能够为相关单位提供借鉴和参考。

关键词: 社会工作价值;高校辅导员;人员队伍;建设与管理

College counselor team management based on social work values

Yu-ping tang

(Hunan University of Information Technology, Changsha Economic and Technological Development Zone, Hunan 410100, China)

Abstract: The rapid development of modern higher education makes the number of talents in colleges and universities increase year by year. In the face of the increasing number of college students, it has an increasingly important theoretical significance and practical role to comprehensively promote student management. Counselors as the core of the student management work responsible party, whether to have enough to participate in the enthusiasm of the work carried out is directly related to its ideological renovation education, daily management work efficiency, so the natural requires an in-depth and comprehensive analysis of colleges and universities, continue to promote the improvement of the management work of headteachers' construction, to ensure that all instructors are able to quickly adapt to the job role, Give students necessary support for growth. Considering the actual situation, the value of social work can play an extremely important role in the management of the counselor team, so this paper will focus on analyzing the management methods of the college counselor team based on the value concept of social work, in order to provide reference for relevant units.

Key words: social work value; College counselors; Team of personnel; Construction and Management

社会工作是助力解决社会问题的工作形式,诞生于美国,随着时代的飞速发展与演变,逐渐过渡为独立且专业的社会事业,此前有台湾学者指出社会工作为艺术或学科,通过提供助人服务,增强个体或者群体的人际关系。可以明确的是社会工作价值能够在保障个体树立专业信念、规范专业行为方面发挥重要作用,辅导员作为高校内部学生管理工作的忠实执行者,其心理状态、思想状态直接关系到教育管理的成效,但是在最近几年却可以发现,许多辅导员的身份地位较为边缘化,并且伴随生源持续增多,自身工作压力持续增高,简单地依托制度管理和心理疏导已经难以解决目前的问题。所以这自然要求高校积极强化对社会工作价值理念的应用,利用系统化指导方法,稳定个体间的关联,保障社会公正,此类价值理念可以有效地促进辅导员队伍的建设与管理。

一、现阶段高校辅导员队伍管理的困境

(一) 角色定位模糊

这是目前阶段辅导员工作面临的主要问题,在高校内部的辅导员工作和学生的成长存在极为密切的关联,所以在越来越多的高校当中,已经逐步衍生出两个凡是的思想,凡是出现和学生相关的情况,便去寻找辅导员;凡是学生出现问题,便去寻找辅导员。联系目前高校的实际运作情况,可以发现辅导员承担的角色逐步增多,包括思想政治教育者、学生群体引导者、职业培训师以及心理教育者等。所有角色的共同作用导致辅导员工作的开展持续面临困境,并且需要予以重点关注的是辅导员所承担的工作不仅如此。在新生报到时就需要认识所有学生的实际情况以及个人信息,在每位学生的宿舍当中走访交流,给予学生入学指导,帮助学生确定班长、班干部等,此外辅导员还需要在工作间隙安排学生会的诸多事项,所有行政部门负责提供临时事务支持等,宽阔的工作范围使得辅导员角色本身定位开始出现偏差,角色定位混乱和模糊势必会导致辅导员的工作发展受到影响。

(二) 发展空间缺乏

高校内部的辅导员所承担的责任是重大的,在新时期背景下,

学生群体普遍是00后,多是颇具个性的独生子女,自身具有跳跃的思想和意识,行为方面则表现为较为激进。在开展工作的过程中,辅导员经常需要面临庞大挑战。高校通常对安全和稳定工作的关注力度很高,特别是需要避免出现重大伤亡等问题,所以许多高校通常是要求辅导员处于时时刻刻都可以联系到的状态,如果学生出现任何情况,辅导员就需要在第一时间赶往现场,这势必会导致辅导员承担的工作压力显著提高,未来各项工作的开展因此而受到冲击。这将会严重限制教育工作的建设和开展,同时还会严重影响未来辅导员的工作开展,与此同时,许多高校辅导员往往是同时任职辅导员和专业教师,繁琐多样的工作使得辅导员的压力持续提高,但是辅导员岗位本身缺乏充足的发展空间,也并没有相互对应的职称。

(三) 知识更新缓慢

高校辅导员应该成为学生政治层面的引路者、生活层面的贴心人,这就自然要求辅导员同步具备良好的教育能力、心理能力和管理能力,只有具备多学科知识才可以更好地适应未来工作。但是在实际情况中可以发现,许多辅导员过多地在日常事务管理方面投入,导致辅导员经常需要面对学生思想动向的偏差和行为偏差等等,这导致学生群体的学习压力显著提高,长此以往将会逐步丢失知识更新的能力。

二、基于社会工作价值理念的高校辅导员队伍管理

(一) 构建助人平台

社会工作价值理念应用的关键点在于“助人”,如果从心理学的视角来看,社会工作价值理念所囊括的元素广泛,所包括的内容有客观化、物质化和数量化等多方面内容的支撑,社会支持是当前健康生活的保障,当人们处于应激状态,来自社会支持系统的辅助将会促使人们更加富有工作热情和信心,当人们处于顺利工作状态,来自社会支持系统的辅助将会促使人们感知到欢乐。连接社会支持理论的多项观点来看,个体拥有社会支持网络的有效帮助,那么便可以更加顺利地适应各种来自外界环境的挑战。面对此种情况,在现实生活中的辅导员有必要形成对交际关系网络的深刻认识,要

与自己的父母、朋友、学生和家長群体保持交流沟通,通过维持于外界稳定联系的方式,在面对困惑与压力时也需要保证做到主动沟通交互,切实有效地获取来自外界的支持,这样可以极大地缓解内心的压力,促进身心健康发展。学校内部的科研部门以及人事部门都需要积极主动地打造专业发展平台,保证辅导员拥有更为充足的自主发展的空间,在校内科研项目与教改项目方面,应该重点策划归纳辅导员社会工作系列内容。此外在精品课程以及科研奖励等多方面,都应该安排相互对应的鼓励机制,打造将辅导员岗位特征作为关键的全新工作形式,以此来保障辅导员可以更好地开展日常教育管理工作,此举具有相当重要的理论意义和现实作用。

(二) 强化专业培训

社会工作价值的呈现有赖于辅导员自身的教育管理能力的提高,具体可以从赋权的视角切入,实现对对象的有效规划和整合,所有辅导员都应该被看做是具有能力的个体,以此来保障管理者可以和辅导员共同分享知识,获取技巧,进而切实有效地避免负面评价的出现。比如辅导员在管理建设当中,需要针对性地提供相对应的工作方法以及干预方案,以此来保障各项工作的顺利开展。个案工作以及团队工作均可以帮助辅导员更好地认识学生群体存在的问题,此外需要重点关注的是,社会工作也会给辅导员提供诸多的干预技巧,包括增强沟通能力、重构认知系统以及压力免疫等,使得辅导员自身的专业化能力可以获得有效增强,这是具有相当重要的价值的。高校内部开展教育管理工作的部门相对应的机构应该全方位地联系研究力量,开展对辅导员的岗前培训和教育支持,所提供的教育内容和培训内容需要囊括诸多方面,包括管理学、心理学以及公共关系学等多方面,高校内部的辅导员需要对相应工作内容进行深入研究分析,持续拓宽同行交互沟通的程度,这是非常关键的工作。与此同时,高校内部的学生工作部门需要持续联系社会工作的思想和要求,打造将辅导员作为关键的思想政治研究团队,以此来保障辅导员个体拥有更多的理论支持和学习帮助。传统辅导员工作性质趋向于事务性,而在应用社会工作价值理念以后,此种事务性特征可以有效地缩减,进而保障辅导员的各项能力获得全方位的发展。比如,高校在实际发展的过程中,可以尝试着打造专门供辅导员工作的协会,以此来打造信息交互的桥梁和平台,借助在平台内部举办的科研活动,打造更加具备针对性和科学性的研讨会,组织开展课题的立项申报工作,以此来保障辅导员的工作认识可以获得切实有效的增强。借助系列举措的支持,辅导员队伍内部的思想高度和认知层次都会获得有效提升,进而打造更加高质量的辅导员工作队伍。

(三) 建设激励机制

高校辅导员队伍管理本质上就是人力资源管理,但是因为辅导员职业有相应的专业特殊,所以相互对应的激励机制也需要获得优化和更新方可,在开展辅导员队伍管理工作以前,应全方位地做好对社会工作价值理论的分析,明确辅导员自我岗位需要,以此来保证辅导员队伍内部的个体可以实现自我辅助的目标,进而推动学校管理工作的顺利开展。作为人力资源管理的核心构成,良好的激励机制是极为重要的,激励机制所作用在精神层面的结果就是辅导员更加具备参与工作热情,实现自我社会工作价值的热情,进而切实有效地推进教育工作的持续开展。高校在未来发展的进程中,为更加有效地获取来自辅导员的认可,保证其能够更为积极主动地融入日常工作,应该重点强化对多元化、多层次激励机制的打造,前者要求高校从多重角度寻找引发辅导员的热情的动机,为其提供必要的物质激励以及精神激励。结合传统工作来阿卡纳,高校更为关注的是物质激励,对辅导员思想和情感方面的激励指导表现为相对缺乏。多层次的联系辅导员的年龄差异、学历差异,为其提供必要的激励支持,此举非常关键,带有针对性的激励措施通常是可以起到显著的激励作用的。结合实际工作情况来看,任职年限比较少的辅导员因为自身缺乏完整和充足的工作经验,所以应该为其提供必要的技能训练和岗位教育的契机。如果是已经有相应工作经验的辅导员,激励措施则需要全方位地彰显辅导员的自我需求,充分切合其多元化发展需要,此举意义非凡。

(四) 发挥服务作用

在以往的学生工作当中,辅导员通常是直接从教育者和权威者的视角切入展开工作,缺少具体且完善的为学生服务的意识,导致许多工作的建设和开展面临冲击和限制。高校辅导员为更好地彰显自我价值,应该从更为全方位的视角切入,要明确自己并非简单地作为服务提供者,更要成为支持者,更要成为众多资源的衔接节点,以此来保障辅导员的作用可以被更好地展现出来,此举具有极为重要的理论意义和现实作用,根本原因在于其能够助力高校辅导员形成更加优质的责任意识和服务意识,要将服务学生作为核心着力点,通过彰显自身的效能,归纳整理社会资源,尽可能地切合学生群体的日常学习需要和生活需要。与此同时,在充分切合学生群体的实际需要的同时,辅导员还要助力学生挖掘自己的优势与价值,以此来充分彰显自己的潜能,需要明确的是每位学生都有独特的闪光点,都希望依托自己的努力获得他人的认可,成长为符合当前社会发展需要的优秀人才,未来辅导员的工作也应该将此作为方向,逐步朝向倾斜,通过打造特色优质的教育管理工作,给予学生必要的支持,以此来保证落实物尽其用、人尽其才的目标,助力每位学生更好地认识自己的优势,提高学习的热情兴趣,这同样是对辅导员日常工作的支持和认可。

(五) 打造人文环境

外部环境的支持可以促使辅导员队伍管理工作的成效更加有效地提升,联系心理学家马斯洛的理论来看,人的需求主要包括五层次,从低到高分别是温饱、安全、归属、尊严、实现自我价值,伴随层次深度的逐渐过渡,工作热情和兴趣也将会更加充实,越发容易打造优质快乐的工作环境。如果从社会工作价值的视角切入,工作环境对于个体的影响非常显著,并且更为关键的是良好的外部环境也是高校自身能力的体现,是自身对辅导员队伍管理的深切关注的体现。结合实际情况来看,社会工作价值的体现应该着眼于个体在庞大系统内部的平衡存在,所以需要从多角度切入,科学构建相互对应的安全管理机制,以此来保证多项工作都能够顺利稳定的开展。比如构建和打造更加具备专业性的辅导员协会,也就是成立专门的管理中心,借助平台本身具备的管理作用和协调作用,持续推动辅导员保障机制的建设,切实有效地强化辅导员管理部门以及辅导员本身的交互沟通,全方位地关注辅导员群体现阶段存在的困难,帮助其逐步舒缓内心的压力,以此来为辅导员工作的深层次开展提供支持和保障。优质的环境氛围可以使得人际关系更加融洽合理,进而促进群体内部的心理相融合程度的提高,形成更加强悍的心理效应,促使辅导员工作的积极性和热情都获得有效增强,促进工作质量和效率的增加。

结束语:

综上所述,以社会工作价值为基础的高效辅导员队伍管理工作仍然处于起步阶段,未来依旧需要长时间的探索和寻找,辅导员工作的开展要求有更为先进优质的价值观念的支持,要将其作为新鲜血液,这样才可以更好地助力人才的成长和发展。社会工作价值所具备的作用是无可忽略的,若是可以将其整合应用到教育工作当中,既可以有效地提升专业影响力,而且也可以促进辅导员工作水准的提高,达成互利互惠的目标,社会工作价值观以及辅导员工作管理的相互融合是全新的教育尝试,未来依旧需要进行深入全面的分析方可,所以这对相关高校而言仍然是巨大挑战。

参考文献:

- [1] 吴素红,陈庆宾.新时代高校辅导员队伍建设的现状与可行路径研究[J].湖北开放职业学院学报,2022,35(07):35-37+49.
- [2] 邓军彪,钟世华,李捷.刍议新时代高校辅导员队伍专业化职业化建设——以南宁师范大学为例[J].大学教育,2022(02):126-129.
- [3] 闫在航.将职业生涯管理理论引入高校辅导员队伍建设[J].中外企业文化,2022(01):229-230.
- [4] 宋志宝.“工匠型”人才培养模式下民办高校辅导员队伍建设[J].现代交际,2021(14):104-106.

作者简介:唐玉平,1996年11月6日,女,汉族,河南驻马店,硕士研究生,研究方向:社会工作。