

# 少数民族地区高校辅导员领导力提升研究

吕佳煜

泰山科技学院行政管理学院, 山东泰安, 271000;

**摘要:** 高校辅导员身上肩负着教育和培养的重任, 辅导员自身的职业定位, 一定程度上影响着辅导员领导力的发挥, 高效有力的领导力的提升, 关乎着高校学生成长的培养与教育, 有利于更好地开展高校大学生的管理和培养工作。我国关于辅导员领导力的研究相较于国外起步较晚, 研究较少, 系统性的高校辅导员领导力的研究较少, 辅导员领导力的相关研究还有待深入。由于地理文化等多因素的影响, 少数民族地区的高校辅导员领导力的提升具有重要意义, 少数民族地区高校辅导员加强提升领导力, 不仅有助于高校辅导员的个人素质的提升和自我价值的实现, 同时也可以推进高校辅导员学生管理工作的效率提高, 更好地为少数民族高校学生提优质的服务, 促进高校教书育人的氛围的养成。

**关键词:** 高校辅导员; 领导力

**DOI:** 10.69979/3029-2735.25.08.052

## 1 研究背景

伴随着新时代的发展和进步, 青年人作为学习进步的新生力量和主力军, 青年人的人生观、价值观、世界观的养成与国家的前途命运息息相关。新时代新形势的变化, 高校辅导员在新时达新形势下必须跟进步伐, 提升领导力以适应日新月异变化的环境。高校辅导员作为连接老师和学生之间的桥梁和纽带, 扮演着重要的角色, 引导高校学生树立正确的人生观、价值观、世界观, 同时为学生的人生规划指明方向。高校辅导员加强自身领导力的提升, 在做好学生管理工作的实际生活中, 总结学生管理与培养的经验, 把握学生管理培养的客观规律, 有助于高校辅导员深刻把握处理现实生活出现的各种问题, 因此提升高校辅导员的领导力刻不容缓。

从另一方面来讲, 我国是一个多民族国家, 各个少数民族地区的高校发展情况和水平不平衡, 由于受到地理位置、经济发展状况、历史文化等多种因素的影响, 不同少数民族地区的高校现状并不完全相同, 同样也与内地高校的发展相差较大。而我国对于少数民族地区高校辅导员的研究还处于初步探索阶段, 少数民族地区作为我国高校中的特殊群体, 由于地理位置、经济发展水平、历史文化等因素的多重影响下, 少数民族地区高校的发展较为缓慢, 少数民族地区的高校辅导员的领导力并未得到很好的作用发挥, 少数民族地区辅导员领导力的确实一定程度上影响着少数民族地区高校学生培养教育水平的提升, 开展少数民族地区高校辅导员领导力的研究, 有助于少数民族地区高校的建设发展。

## 2 研究意义

### 2.1 理论意义

领导力是作为高校辅导员必须具备的一项能力, 国内关于少数民族地区高校辅导员领导力的研究还较少, 大多研究公立高校辅导员领导力的提升, 相关理论较为薄弱。本文意在探究少数民族高校辅导员领导力的提升路径, 为少数民族地区高校辅导员领导力提升的相关理论提供新的视角和方向, 丰富我国关于高校辅导员领导力的理论。

### 2.2 现实意义

在实践层面上来讲, 对少数民族地区高校辅导员领导力进行研究, 可以帮助我们找到少数民族地区高校发展存在的问题和制约其发展的原因, 更好地把握少数民族地区高校建设的客观规律, 总结成功经验, 加强少数民族地区高校辅导员领导力的培养, 进一步推动少数民族青年的教育和培养工作的稳定开展。

## 3 国内外研究综述

### 3.1 国外研究现状

#### 3.1.1 有关领导力的研究

国外关于领导力的研究众多, 其中以英国和美国的研究最多, 所产出的研究成果也相对较多。通过文献梳理很总结, 英国和美国学术界关于领导力的研究分为行为理论、特质理论、权变理论三大理论学派。彼得(2002)将领导者的特质概括为五项能力: 智力、自信心程度、决心、道德品质、社交能力。<sup>[1]</sup> 大卫·V·戴, 约翰(2015)在其所著的《领导力的本质》中提到, 合理地运用科学的方法有助于个体领导力的提高和进步。<sup>[2]</sup> 詹姆斯和巴里(2015)认为一个优秀的领导应该做到以身作则、共达愿景、挑战现状、凝聚众心、共聚人行, 才能使得组织发展进步。<sup>[3]</sup>

### 3.1.2 有关辅导员的研究

国外处理学生事务管理的人员,等同于学校的社会工作人员,他们的工作内容同我国的辅导员的职责基本一致。在美国有系统完整的关于学生事务管理的介绍,《学生事务管理手册》中系统地对美国高校学生事务管理进行了深入的介绍和描述。<sup>[4]</sup> ACPA 和 NASPA(2010)研究认为,学生事务管理者必须具备相应的能够胜任其工作的能力,这是必备的技能之一。<sup>[5]</sup> Ashley Tuill 和 Linda Kuk(2012)通过对学校的事务管理处理者进行研究,分析得出学生事务管理者的领导力的高低影响着学生事务管理的效率的高低,专业性越强的学生事务管理者处理学生事务越得心应手,处理事物管理的能力和效率越高。<sup>[6]</sup>

综上所述,国外关于领导力的研究重心大多放在领导力的特质和学生事务管理工作的研究方面,对于辅导员的领导力的研究还较少,而关于辅导员领导力的提升研究更是少之又少。高校辅导员作为高校职工的一部分,同时具有双重属性,关于企业领导力的研究对于辅导员领导力的研究还是具有很好的借鉴作用。

## 3.2 国内研究现状

### 3.2.1 关于领导力的研究

张林茂将领导力定义为影响力,就是影响别人的号召力<sup>[7]</sup>文茂伟提出领导力就是影响他人追随的能力,是在相互尊重的基础上形成的。<sup>[8]</sup>李光炎认为领导能力是道德能力、素质能力、应变能力、心理承担能力的总和。<sup>[9]</sup>而浙江大学的唐素萍和由长延认为领导能力主要由创新能力、激励能力、应变能力、决策能力四部分组成。<sup>[10]</sup>

### 3.2.2 有关辅导员的研究

国内关于辅导员的研究主要集中在专业化建设、职业倦怠、角色认知方面。潘婷提出,辅导员的职业化有助于自身素质的提高和学生身心健康的保护。<sup>[11]</sup>袁昌兵学者认为高校辅导员的影响力受到组织、物质、伦理、法律四重因素的影响,高校辅导员影响力的发挥需要做到多管齐下。<sup>[12]</sup>郑丹丹通过对十二所不同级别高校的辅导员和大学生进行问卷调查,分析了不同组别的辅导员胜任力的水平存在差异。<sup>[13]</sup>

### 3.2.3 有关辅导员领导力的研究

国内有关高校辅导员领导力的研究比较少,尤其是少数民族地区高校辅导员的研究相对缺失,还处于缓慢发展的阶段。徐玲认为我国的辅导员领导力的培训受到非权力性影响因素的影响,辅导员自身价值没有得到体现,加之角色定位不准确以及其他繁琐工作任务的超负荷量,也使得辅导员无法专注自身的领导力的培养和发展。<sup>[14]</sup>叶鑫鹏提出辅导员领导力的提升可以通过提升辅导员自身个人威信力和人格魅力,努力克服职业倦怠的

消极影响,树立创新意识,提高创新能力方面得到提升。<sup>[15]</sup>

综上所述,国内关于辅导员领导力的研究尚处于起步阶段,但目前的研究对辅导员领导力后续的研究在研究方法和研究维度提供了一定的借鉴和参考,但研究的深度和实战价值有待提高。

## 4 制约少数民族地区高校辅导员领导力提升的因素分析

分析少数民族地区高校辅导员领导力的制约因素,从内外部环境两方面进行分析。本文将制约少数民族地区高校辅导员领导力提升的内部因素主要为辅导员的个人因素,而外部因素主要包括社会角度和学校层面两部分。

### 4.1 辅导员个人因素

少数民族地区高校辅导员对于自身的职业定位并不明晰,大多是得过且过的态度,缺乏工作的主动性和创新型,这在很大程度上限制了少数民族地区高校辅导员领导力水平的提升。少数民族地区的高校辅导员对于领导力的认识不甚了解,存在误区,认为所谓领导只是领导者的事情与自己无关,对高校辅导员领导力的发挥作用没有清晰的认知;另外,部分少数民族地区的高校辅导员现实生活的压力较大,对于高校学生的培养管理工作有所懈怠,部分辅导员面临着生活家庭的各种压力,工资水平相较于高校其他职工的工资水平较低。

### 4.2 社会因素

从社会角度来看,社会层面对于辅导员的重视和尊重还有待提高。国内对辅导员的研究主要集中在辅导员的职业化、专业化和专家型方向,国家主要是在强调辅导员的职业化、专家化建设树立职业能力标准,从本质的角度来说是在辅导员的执行层面树立标准,属微观方面。而我国对辅导员领导力的研究相比国外起步还是比较晚,宣传的力度太小。另外,我国的官本位的思想根深蒂固,有无编制对于辅导员来讲是一件很重要的事情,因而大多数人会认为领导力只与领导者息息相关,这也在一定程度上影响了辅导员领导力的重视程度。同时,辅导员同高校教师相比待遇较低,生活成本和生活压力较大。

### 4.3 学校因素

具体来讲,学校过多的侧重所谓的寝室卫生合格率和上课出勤情况等一些繁杂的事情上,造成辅导员的工作重心的偏移,同时以所谓学生“合格率”衡量高校辅导员的工作绩效,极大程度地打击了高校辅导员地工作积极性和工作热情。同时,辅导员的领导力的提升是一个长期缓慢的培养过程,不可能一蹴而就,这就需要学

校层面的长期投入和关注。

## 5 提升少数民族地区高校辅导员领导力的建议

### 5.1 关注高校辅导员，提高高校辅导员的地位

对于少数民族地区的高校来讲，辅导员承担着传递国内先进思想的前沿，既承担着学生管理的任务，同时也承担着学生思想教育的重任。在实际的工作开展中，辅导员对于高校学生人生观、价值观、世界观的形成和培养发挥着至关重要的作用，在完成学校安排的行政事务的同时，加强自身能力素质的提升，结合实际情况更好地开展工作，把握高校学生事务管理工作地客观规律，总结相关经验，实现自我的价值。

### 5.2 完善高校辅导员评估机制，提升工作待遇

在对高校辅导员进行工作评估和监督时，应当遵循公平公正的原则，对高校辅导员的真实工作开展情况进行广泛的民族评测，避免领导为上的情况。同时，以多种形式开展对高校辅导员工作的考核，实行多种考核方式相结合的机制，通过网上匿名问卷等多种不同的形式完善高校辅导员的工作评估。另外，切实提高高校辅导员的工作待遇。提高辅导员的制度保障，实施相关高校辅导员社会保障政策，更好地提升高校辅导员地社会地位。

### 5.3 加强高校辅导员的培训

要加强高校辅导员的理论学习，加强对马克思主义理论的学习，掌握工作的科学方法论；同时加强辅导员关于专业学科和专业课程的学习与掌握，提高高校辅导员的综合素质能力，扩大辅导员的知识深度和广度，提高应变能力，向综合性辅导员方向转变。要适应新时代思想政治教育工作就需要守正创新，保持生机与活力。高校辅导员应将守正与创新相统一，不断将理论学习与反思提升贯穿于工作。

### 5.4 着力提升辅导员的职业认同，注重高校辅导员领导力的提升

要将青年最关心的问题 and 需求作为工作的立足点和落脚点，遵循学生成长规律和思想政治工作规律，以坚定的初心与使命激发职业认同，牢牢把握青年的思想动态和行为特点。同时，坚持系统观念要求高校辅导员整合多重要素，协同多方资源，用变化与发展的眼光开展思想政治教育工作。充分发挥中介和桥梁作用，推动“三全育人”的实现。

### 5.5 加强学习，提高个人素质能力

学习思想政治理论，这是辅导员开展思想政治教育的基础，传道者首先要信道、明道和懂道，方能传道授业解惑。其次是要学习教育学、心理学、职业规划及教师基本技能等专业理论，用科学理论来指导日常工作。

要学懂各类规章制度，才能够运用自如，事半功倍。高校辅导员承担着立德树人的使命，就是要把思想政治工作融入学生学习、生活的全过程和各环节，给处于人生“拔节孕穗期”的学生心灵埋下真善美的种子，引导他们扣好人生第一粒扣子。

### 参考文献

- [1] (美) 大卫·V·戴, 约翰·安东纳基斯. 林嵩、徐中译. 领导力的本质(第二版)[M]. 北京: 北京大学出版社, 2015
- [2] (美) 麦克斯韦尔·路卫军等译. 领导力 21 法则[M]. 北京: 中国青年出版社, 2010.
- [3] (美) 纳哈万迪. 领导艺术与科学[M]. 北京: 电子工业出版社, 2012
- [4] 约翰·C·马克斯韦尔. 邓郁译. 开发你内在的领导力[M]. 上海: 上海人民出版社, 2006
- [5] (美) 詹姆斯·库泽斯, 巴里·波斯纳. 徐中, 周政, 王俊杰译. 领导力(第五版)[M]. 北京: 电子工业出版社, 2015
- [6] (美) 钱门, 奥内尔. 发现, 然后培育你的领导力[M]. 郑春蕾, 译. 北京: 京华出版社, 2004.
- [7] 张林茂. 论高校辅导员领导力的自我培养[J]. 商场现代化, 2009(10): 392-393.
- [8] 文茂伟. 当代英美组织领导力发展研究[D]. 华东师范大学, 2008.
- [9] 李光炎. 领导力与生产力[J]. 中共桂林市委党校学报, 2001, (3).
- [10] 潘婷. 高校辅导员专业化发展途径探究[J]. 中国成人教育, 2015(17): 101-103.
- [11] 袁昌兵. 高校辅导员影响力发挥面临的困境及提升策略[J]. 学校党建与思想教育, 2015(18): 75-76.
- [12] 郑丹丹. 高校辅导员心理辅导胜任力现状调查研究[J]. 学校党建与思想教育, 2016(01): 81-83.
- [13] 徐玲. 我国高校辅导员领导力培育现状、问题及相应对策[J]. 亚太教育, 2016(08): 6-8. DOI:10.16550/j.cnki.2095-9214.2016.08.004.
- [14] 叶鑫鹏. 论高校辅导员领导力提升[J]. 闽南师范大学学报(哲学社会科学版), 2018, 32(02): 157-160. DOI:10.16007/j.cnki.issn2095-7114.2018.02.027.
- [15] (美) 罗伯特达尔著, 王沪宁等译. 现代政治分析[M], 中国人民大学出版社, 2013
- [16] 毛泽东选集(第二卷)[M]. 北京: 人民出版社, 1991.

作者简介: 吕佳煜(1996.03-), 男, 汉族, 河北沧州人, 泰山科技学院, 硕士, 公共管理方向。