

个人成长视域下警校辅导员角色进入的困境与应对

李 伟

宁夏警官职业学院 宁夏 银川 750021

摘 要: 在个人成长视域下探讨警校辅导员角色进入问题具有重要意义。辅导员快速进入角色是警校改进工作、实现警务化管理以及培养职业认同的需要。然而,当前存在角色进入困境,如辅导员队伍角色认知不清、职业前景不明、协调能力不足等,导致自我效能感、归属感低,执行力弱。应对这些困境,可通过增强角色认知、梳理角色定位、确定履职途径、创新培育方式以及建立部门联动机制等措施,提升辅导员队伍效能感、归属感和执行力,推动警校相关工作更好开展。

关键词: 个人成长; 警校辅导员; 困境; 应对

引言:在我国公安教育体系不断发展与完善的进程中,警校辅导员在学生成长成才过程中扮演着至关重要的角色。他们不仅要关注学生的学业进步,更要注重培养学生的政治素养、警务技能和职业精神。从个人成长视域来看,辅导员自身的发展与角色的有效发挥紧密相连。然而,随着时代的发展和警校人才培养要求的提高,辅导员在融入角色、履行职责时面临着诸多挑战。深入研究如何助力辅导员更好地进入角色,对提升警校教育质量、培养高素质警务人才意义重大。

1 辅导员角色进入的正当基础

1.1 辅导员快速进入角色是警校改进工作的紧思想迫需要

全国教育系统的大会中,习总书记指出我国院校的政治教育工作是各院校开展工作的重要线路,党委、教育主管部门以及学校都必须牢牢将其抓在手中。通过培养和发展一支符合学校自身特色且会做教育工作的辅导员队伍,将教育融入到学生日常以及每一位学生个人。学生工作的责任和难度都相对重大,因此辅导员作为开展工作的骨干力量,是学生在日常生活和学习中进行管理的实施者。加强培训辅导员,让其对自身的角色有清晰的认识和定位,辅助其快速进入工作是学校全面贯彻落实教育方针,也是对加强和改进学生教育工作的进一步需要。

1.2 辅导员快速进入角色是警校实现警务化管理的必要性

警务化管理是我国司法警官类院校管理学生不可缺少的方法。首先,鉴于我国未来报考职业类院校的学生人数将增至百万以上,司法警官类高职院校在新形势下将承担起相应的角色和责任;在学生素质方面,司法警官类高职院校的整体表现低于本科类院校,因此,

警察院校需要选择更加合适且科学的方式对学生进行管理,因为警务化的管理模式更加系统和成熟,所以其管理方式的应用非常直观;其次,其对警察院校培养的警察的人生起着重要的影响作用。随着时代的发展,我国刑事犯罪结构也发生着重大的变化,因此对基层民警提出了新的要求,不仅要在警务技能上,更要在运用法律上得心应手。^[1]在与公民或犯人的日常交往中,他们必须以身作则,用自己的言行在公民或犯人中立口碑。

1.3 辅导员快速进入角色是警校培养职业认同的主观需要

鉴于国家对高等职业教育的重视,职业教育近来发展较快,警察类高等职业院校的教育培训结构和制度也有所改善,特别是近几年对辅导员的整体素质和职业技能的培养有着极大的重视和发展。与此同时,还有对于辅导员的职业规划和个人发展也有着不同的要求。在这种情况下,警校辅导员的个人成长离不开学校对其的工作定位和职业技能培养,如何培养警校辅导员的创新能力、内在动力,如何增加辅导员的职业归属感和职业认同感,这都要从其个体出发,鼓励警校辅导员们对自己的工作角色多变,从不同角色出发开展教育工作。

2 个人成长视域下警校辅导员角色进入的困境

2.1 辅导员队伍角色认知不清,自我效能感低

在警察院校中,辅导员在工作中对于学生管理以及突发事件的处理与学历、性别、文化程度等因素都密切相关,这主要是受到外部环境和辅导员对自身意识的影响。对大多数院校辅导员群体结构的研究表明,不同性别、年龄、学历的辅导员在任务分配、学习、沟通等方面存在显著差异,在思维方式、逻辑推理、情感表达等方面也存在显著差异。上述问题的存在,将导致辅导员在辅导员队伍培养过程中地位和作用的不一致,团队成

员之间的沟通问题,导致整个团队对辅导员角色的不完全接受,那么辅导员自信心的波动,影响团队培养的最终效果。同时,在辅导员团队的建设过程中,会出现从身份到角色的伦理过渡。如果过渡得当,辅导员团队的建设过程会更加顺利,辅导员的自尊心也会增强,辅导员也会始终保持积极的工作态度。^[2]反之,如果过渡不当,辅导员在组建团队的过程中就会遇到严重的障碍,其自尊心也会逐渐降低。

2.2 辅导员队伍职业前景不明,自我归属感低

国家已明确辅导员的九项基本职责,其在院校教学中至关重要。辅导员需加强与学生沟通,了解学生思想和生活动态,尤其是新入职者,更要多交流,掌握学生在校情况。同时,关注学生身心健康,帮助解决思想、学习和生活中的问题,提升自身知识和人格魅力以适应教育发展需求。但院校中存在辅导员角色定位不清、不注重基本职责、工作边界不清晰等问题,导致工作任务不明确、内容不聚焦,削弱了辅导员的职业专业性,降低了其主人翁意识、归属感和认同感。部分辅导员仅将工作视为谋生手段,缺乏对教育事业和学生的热爱,职业内生动力不足,个人职业规划与学校发展难以融合。在警校教育应是辅导员工作的重中之重。辅导员常扮演“消防员、生活帮手”角色,大部分时间用于处理琐事,工作缺乏吸引力,易产生职业倦怠,职业价值难以体现,归属感和安全感缺失。

2.3 辅导员队伍协调能力不足,自我执行力弱

所谓的“执行力”简单来说就是“执行并完成任务的能力”。执行力就辅导员个人而言,就是把学校里应该干的及想干的事情干成功的能力,就院校组织而言,就是将大家围绕共同目标把长期战略步步落实到实处的能力。执行力是把组织的目标、方案转化为现实成果的关键。学生工作的效果,贵在执行。一事当前,有没有落实态度、有没有落实举措、落实的效果好不好,既是考验我们辅导员工作本领和能力的直接方法,也是检验其有没有担当和思想意识的重要标尺。那么辅导员在工作的执行力如何体现,首当其冲的就是在工作中注意方式,科学指导。在新入职辅导员身上,我们有很多的经验可以分享。比如,在日常的学习中,我们可以通过对学生的提问,对学生的批评等方式,帮助学生了解学校、班级中存在的问题。

3 个人成长视域下警校辅导员角色进入的应对

3.1 增强警校辅导员的角色认知,增加辅导员队伍效能感

在提升辅导员队伍效能感时,应当从激发辅导员队

伍行动力层面入手。执行此项工作时,也应当明确辅导员在工作中受到的压力,他们对于情感表达具有较强的渴望,当工作压力过大时,内部可能出现工作矛盾。因此,要解决此方面问题,减少冲突性,应当明确其工作中的角色认知与履行工作的重点途径,发展与建设的辅导员标准化道路。

3.2 梳理在“三全育人”机制下警校辅导员的角色定位

警校辅导员应扮演好四个角色。第一,学生的知心朋友,亲近关心学生,了解他们的诉求和困惑,平易近人地融入学生群体,成为他们的解语花。第二,辅导员要当好人生导师,引导学生树立正确的人生观和价值观,培养感恩之心,树立远大抱负,正确对待情绪,做好职业规划等。这需要辅导员不断加强政治理论学习,总结人生经验。第三,辅导员既是教师也是管理干部。与传统教师不同,辅导员在课堂之外发挥辅导作用,管理着众多学生,是优秀的管理干部。他们通过日常教育管理,做好教育工作,帮助学生完成社会化过程。第四,辅导员是“三全育人”中的连接者和协同者。强调教育的全面性和重要性,要求所有相关人员和资源参与其中,合力实现育人目标。

3.3 确定警校的特殊环境下辅导员的履职途径

一是学院的支持。辅导员要达成育人目标,需要得到学院的支持,需要在学院层面建立保障体系。二是依靠学生自身。“00”后大学生具有鲜明的时代特征,他们彰显个性化行为,习惯于独立思考,具有十分务实的精神与更宽广的社交眼界。他们对于自我的发展更加地关注,在诸多维度上都有兴趣点和发展意愿,也更有主动性,愿意为自身的成长付出努力。^[3]当然,在思想道德、学生就业、人际关系等方面更容易出现迷茫;三是依靠学生党员和学生骨干。学生党员和学生骨干是学生中的先进分子,有着较高的思想觉悟和工作能力,辅导员要科学培养和使用他们,打造具有战斗力的学生干部队伍,发挥好学生骨干和学生之间的桥梁纽带作用,形成“网格化管理”;发挥“朋辈辅导”的特殊优势,发挥学生党员和学生骨干的创造性,帮助学生健康发展;^[4]四是依靠老师、任课老师和学院各部门。

3.4 创新警校辅导员的培育方式,加强辅导员职业归属感

创新警校辅导员的培养方式,拓展其发展空间,通过实践锻炼、交流学习、新旧经验结合等三种培养方式,使辅导员成为其领域里的专家。通过实施交流变革,促进就业指导人员的内生动力和创新活力,避免辅导员职业倦怠,更好地促进辅导员的合理流动,增强辅

导员的职业认同感和被尊重感。开展辅导员“新旧经验结合”工程,融入优秀辅导员典型培养和新辅导员价值管理理念,完善辅导员工作经验整合机制。结合其兴趣爱好、个人知识和专业背景,帮助其更新观念,规划职业发展。^[5]通过各种培训方式,不断激发辅导员的内在动力,增强他们的职业自尊和职业归属感。

建议从三个方面对警察类高职院校辅导员的成长和发展进行规划和培养:(1)支持辅导员向专业化、职业化方向发展,鼓励警校辅导员考取相关职业资格证书以及积累警察在实务方面的工作经验,使他们成为在就业方面如警察工作内容上的普及工作、职业生涯指导等方面的专业型辅导员;(2)把专职辅导员作为学校后备干部培训、选拔、任用的重要来源,创造条件,把理想信念坚定、工作表现突出、勇于担当作为的辅导员推荐到管理岗位上;(3)对于专家型辅导员,可以推荐他们攻读相关专业博士学位,通过学习深造,提升自己的学术水平,成为学生教育工作领域的学术专家。

3.5 建立警校各部门的联动机制,提高辅导员专业执行力

学校实施“三全育人”需从多层面入手。首先,行政管理人员要转变观念,结合工作属性了解学生特点,实现服务与管理育人。其次,职业教育教师要全方位理解“三全育人”理念,不仅传授知识,更要引导学生思维和行为模式。同时,要完善“校—院—辅导员”工作体系,建立联系机制,加强沟通,明确辅导员任务,解决实际困难,做好评奖评优等工作,实现以赛促教、以赛促学。创新是提升辅导员工作水平的关键。辅导员需打破常规,协调学校、家庭、学生教育,关注学生家庭矛盾、学业和情感压力等问题,灵活运用多种方式了解

学生思想状态,引导学生克服困难。要抓住学生身心发展和校园活动的特点,尤其是一年级学生和重要节日,开展重点培养活动,使思想教育“活”起来。此外,更新思想教育模式,利用微博、微信等网络媒介,提高教育的实效性,顺应时代发展。^[6]

结语

总之,警校辅导员培养是高职院校辅导员队伍建设的重要内容之一。广大高职院校应该积极总结和探索辅导员培养的新路径、新模式,努力增强辅导员职业归属、提升辅导员的职业能力,强化辅导员的职业成长和发展愿景,尤其要掌握辅导员的个性特点、成长需求和工作擅长的领域,找准他们的职业发展方向,切实帮助高职院校辅导员实现从“职业选择”到“职业追求”的价值升华,切实增强辅导员的职业获得感、成就感、幸福感,从而助推辅导员专业化、职业化发展,真正促进学生教育工作新发展。

参考文献

- [1]金博,刘发生.新时代警察院校警务化管理优化路径探索[J].江西警察学院学报,2022,No.237(05):113-116.
- [2]陈璐霞,李莉.角色理论视角下高校辅导员队伍专业化建设研究[J].创新创业理论与实践,2022,5(20):89-91.
- [3]郭玮.“三全育人”背景下高校辅导员工作体系的发展方向 and 构建路径[J].教育观察,2022,11(31):42-44.
- [4]颜坤.高职辅导员思想政治教育有效性的提高策略[J].时代报告,2021(06):111-112.
- [5]张碧菱.协同育人视角下研究生辅导员角色的优化[J].学校党建与思想教育,2022,No.686(23):88-90.
- [6]鞠龙克,罗敏.大数据深度融入高校思想政治教育的进路研究[J].佳木斯大学社会科学学报,2021,39(04):67-70.