

激励理论背景下高校辅导员职级制实现路径研究

吴金蔚

(广西民族大学相思湖学院, 广西 南宁 530008)

摘要:新时期下, 依据激励理论实现高校辅导员职级制, 不仅能够壮大辅导员队伍, 而且还有助于缓解辅导员的职业倦怠心理, 增强他们的职业认同感, 对于其职业素养的提升具有重要意义。在创建高校辅导员职级制的过程中, 激励对象应面对所有辅导员、激励过程应贯穿于辅导员的整个职业生涯、综合运用多种激励因素。

关键词: 激励理论; 高校; 辅导员; 职级制

一、激励理论背景下实现高校辅导员职级制的必要性

(一) 是建立辅导员队伍的现实需要

首先, 高校通过实现辅导员职级制, 有助于增强辅导员的职业认同感。目前, 我国高校辅导员的社会地位不是很高, 他们的职业认同感较低, 很多辅导员对这份工作的认识还不够全面, 长期以来受外界消极评价的影响, 缺乏对这份工作的认同感。因此, 在激励理论下实现辅导员的职级制, 为他们提供晋升的平台, 从而调动其工作的积极性, 增加他们的工作成就感和职业认同感。

其次, 通过创建辅导员职级制, 有助于缓解他们的职业倦怠心理。高校辅导员身兼数职, 是教育者, 也是服务者和管理者, 很多时候会感到身心俱疲。再加上他们在薪资待遇和福利等方面的劣势, 使其内心产生严重的不平衡感, 因而职业倦怠心理更是严重。但是, 通过建立职级制的辅导员体系, 在薪资水平、晋升通道和专业提升等方面均有积极影响, 在一定程度上能够增强他们对这份职业的热爱之情, 达到缓解职业倦怠心理的目的。

再次, 辅导员虽然工作内容比较单一, 但是他们也需要获得职业的发展。通过建立职级制辅导员体系, 为其开设从低级岗位向高级岗位提升的通道, 使其在工作的过程中设计自己的个人目标, 并对自己的职业规划进行长远考虑, 从而促进其职业的发展。

最后, 职级制的高校辅导员教学体系, 在提升辅导员工作积极性的同时, 促进其职业素养的提升。对于辅导员而言, 他们应具备教育学、心理学和管理学等方面的知识, 虽然很多辅导员或多或少都具备一些这些知识, 但是由于忙于日常工作而没有时间和精力去提升自己。因此, 职级制的建立, 能够让各个辅导员明确自身所在岗位的职业要求, 进而激励他们不断丰富与完善自身的专业知识, 从而提升他们的整体素养。

(二) 是建立辅导员队伍的内在需求

首先, 根据马斯洛的需要层次理论来认识辅导员职级制的构建。对于高校辅导员而言, 他们在追求物质的同时, 还有着对自身价值实现的迫切愿望, 希望自己的工作得到肯定。高校可以从这一理论出发, 将高校辅导员职级制层次化、阶段化, 从而满足

不同发展时期辅导员的个人需求。此外, 根据辅导员业务需要和具体能力, 学校应鼓励教师由低到高地去追求自己的个人目标和理想, 从而实现他们的个人价值。

其次, 根据赫茨伯格双因素论我们得知, 激发人的动机因素分为保健和激励两方面。关于高校辅导员职级制的建立, 应从这两方面入手, 建立合理的收入分配制度, 保薪资水平上保障辅导员的收入水平, 以减少他们的不满心理。同时, 要为辅导员提供自身成长的平台, 激励他们制定阶段性奋斗目标, 减少他们工作的盲目性和低效性, 从精神上满足他们的需求, 这是提升其工作积极性的有效举措。

二、激励理论背景下实现高校辅导员职级制的主要思路

(一) 采用全员激励思路

全员激励思路值得是高校在建立辅导员职级制的过程中, 应面对全体辅导员, 他们都是职级制建立体系中的主体, 应考虑到他们的切身需求。如工资水平、发展前景、晋升机会等, 由低层次向高层次做起, 关注辅导员的切身需求, 使得每一位辅导员都能够获得激励, 最大程度地调动他们的工作积极性和主动性, 使其高效开展辅导员工作。

(二) 采用全程激励思路

全程激励思路值得是激励理论应贯穿于辅导员职业生涯的整个过程。在职级制体系下, 高校应从辅导员的从业年限、科研成果、职业资格以及工作业绩等方面进行分阶段考核, 并将他们的考核结果记录在案, 对各个阶段的辅导员提出具有梯度的要求, 使其对自身的个人发展做出理性的规划, 这是激励理论贯穿于辅导员职业生涯全过程的体现。

(三) 采用全素激励思路

全素激励思路是指在建立职级制的过程中, 综合运用多种激励机制, 以达到较高的激励效果。在综合运用马斯洛需求层次理论以及赫茨伯格双因素理论的过程中, 总结各个不同的激励要素, 再结合目前辅导员工作现状, 采用针对性的激励手段, 获得最佳的激励效果。

三、激励理论背景下实现高校辅导员职级制的具体策略

(一) 激励对象应面对所有辅导员

高校在建立辅导员职级制的过程中, 应对辅导员的年龄、专业以及个人发展方向等方面进行综合考量, 构建完善的辅导员晋升体系。在辅导员绩效工资改革方面, 主要采用两种思路: 一是形成单独的辅导员职级系列, 与教师职级系列、管理员职级系列等享受同等的绩效标准; 二是由低到高将职级分为见习辅导员、辅导员、中级辅导员、高级辅导员以及首席辅导员, 而且每个级

别都要分设不同的档次和晋级要求。除了首席辅导员分为3个档次之外,其他的级别则分为4个档次。对于进档任职年限也应制定不同的要求:1档是指任职期限未滿3年;2档指的是任职年限为3-6年;3档的任职年限为6-9年,4档的任职年限为9年以上。同时,对于拥有博士学位的辅导员可以自动多进一档,并且鼓励其他辅导员积极进修,提升自身的专业化水平。如此一来,对于工作年限、学历水平、专业方向等不同的辅导员都能够按图索骥,都能受到激励,使其在原有工作岗位上努力工作,从而实现对全员的激励。

(二) 激励过程应贯穿于辅导员的整个职业生涯

高校在激励理论背景下构建职级制辅导员体系,应针对辅导员这一职业的特点,为其制定详细且可行的培养计划和工作晋升体系。具体来讲,激励效果主要从辅导员的各个职级的上岗要求和岗位职业来体现的。

首先,从上岗要求角度来看,从辅导员的各个级别上都提出了相应的上岗要求和任职条件,随着辅导员工作质量的提高,职级也会不断提升,此时,他们的上岗要求和任职条件的上限也会提高,同时,还明确提出了各种无法参与晋升或降级的条件。

因此,高校通过建立公开化、层次化和明确化的上岗要求,从而激励辅导员对自身的职业生涯作出理性而全面的规划,在缓解他们职业倦怠心理的同时,提升他们的工作效率。其次,从岗位职业角度来看,各个级别的辅导员都应明确自身的职业范围和工作内容。一方面,各个级别的辅导员的共同内容基本相同,如他们都应该承担学校的思想教育和学生的党建工作,都应在教学中渗透理想信念、道德法律、文明礼仪、形势政治等方面的内容。还应组织各类专业教学活动,对学生进行学业辅导,严格把控考风考纪,并在课余时间为学生组织科技文化活动。另一方面,对于各类职级的辅导员也应将职业要求区别化。对于首席辅导员来说,他们应履行更为高质量的教学职责,除此之外,还应在实际工作中勇于探索与创新,不断总结与反思,做好自身的示范带头作用,从而更为广泛地推行职级制。

(三) 综合运用多种激励因素

各个高校在建立辅导员职级制的过程中,应在激励理论的指导下,结合辅导员职业的特征,准确找出激励的点,全方位调动所有的激励因素来加强辅导员队伍的建设。具体来讲,高校可以从辅导员的任职要求为突破口,从以下五方面对辅导员进行综合考核:工作绩效、任职年限、科研成果、教学要求、职业资格,从而实现了对辅导员多种元素的综合激励。

一是在工作绩效上。在对辅导员工作质量和工作效率的综合考核下,激励他们高效完成工作任务。如首席辅导员应在做好团队建设、心理健康教育、思想政治教育等工作的同时,努力做学生思想政治教育专家,帮助大学生解决心理危机,并对其职业规划作出合理的指导。

二是在任职年限上。通过按照认知年限对辅导员的工作内容以及晋升条件划分档次,这样能够让每一分辅导员各司其职、安心工作,并对自己职业的未来发展有所期待,避免其在工作期间产生倦怠心理。

三是在科研成果上。根据辅导员的岗位级别提出相应的科研要求,同时还应考虑到辅导员的多重身份,不过分为其施加科研上的压力,为其提供相对舒适的工作环境。如对于首席辅导员来说,应在任职期间独立发表大学生思想政治教育类2篇以上,或者在中文核心期刊上发表1篇文章,并作为主要成员参与上级部门组织的大学生思想政治教育研究课题;而对于中级及更低级别的辅导员来说,则要求他们发表大学生思想政治教育方面的研究论文1篇即可。主要目的是培养他们的科研精神,使其在做好管理工作之余,不忘初心,在教学方面也要积极探索。

四是在教学要求上。不同级别的辅导员应按照相应的要求开展教学活动,实现整个辅导员队伍的梯度发展。对于首席辅导员来说,应对他们制定更高的教学要求,在教学资质方面的要求也比较高,每年要承担一定的教学工作量,而其他级别的辅导员则只需要承担一定量的教学工作即可。这样不仅能够激励各级别辅导员主动丰富自身的专业知识,使其在自己工作领域获得新的提升,从而强化他们的教学和管理水平。

五是在职业资格上。根据不同级别的辅导员所在岗位以及工作量安排,制定不同的职业资格。如首席辅导员以及高级辅导员应持有国家认可的高级职业指导师资格证书,并能够在实际教学工作和管理工作中作出成效;对于终极辅导员而言,持有国家认定的职业指导师或心理咨询资格证书是最低标准,而见习辅导员则需要经过系统的培养才能上岗。

四、结语

总之,在激励理论下建立高校辅导员职级制,能够有效提升他们工作的积极性,使其主动与学生进行沟通和交流,从而构建良好的师生关系,有助于大学生思想素质的提升。另外,通过从激励对象应面对所有辅导员、激励过程应贯穿于辅导员的整个职业生涯、综合运用多种激励因素这三方面进行分析,能够着力提升辅导员的工作效率,从而实现职级制高校辅导员体系的构建。

参考文献:

- [1] 李夏芳.高校辅导员职业发展途径创新探究——基于职级制的视角[J].高教论坛,2017(03):84-87.
- [2] 刘嵘.高校辅导员实行职级制的激励研究[J].包头职业技术学院学报,2017,16(01):36-38.
- [3] 朱方彬,伍安春.激励理论视阈下高校辅导员校内职级制研究[J].学校党建与思想教育,2017(06):82-84.
- [4] 李东,孙海涛.基于双因素理论的高校辅导员激励管理研究[J].黑龙江高教研究,2016(5).