

“三全育人”视域下高校辅导员工作获得感提升的路径探析

王冬梅

(湖北医药学院第一临床学院, 湖北 十堰 442000)

摘要: 本文探讨了高校辅导员获得感的影响因素, 并从“三全育人”视域下提出了高校辅导员工作获得感提升的路径。其中, 全员育人主要涉及提升教育要素供给有效性, 全过程育人则构建了长效动态反馈机制, 全方位育人则优化了辅导员专业化发展路径。通过这些措施, 可以有效提升高校辅导员的获得感, 为他们的工作提供更好的保障和支持。

关键词: 三全育人; 高校; 辅导员工作; 获得感; 路径

一、高校辅导员获得感的影响因素

(一) 社会支持系统

社会支持是指来自社会网络中的各种资源和支持机制, 包括来自同事、家人和朋友的支持, 以及对职业所属的社会组织以及社会识别和认可的支持。社会支持是辅导员获得情感能量和正向激励的重要来源。一方面, 来自高校内部的支持是辅导员获得感的关键因素之一。和其他职业一样, 高校辅导员也需要同事间的支持和协作来完成自己的工作, 这种支持不仅能够提高工作效率, 还能够减轻辅导员的职场压力, 增强士气, 从而获得更多的工作满意度和成就感。此外, 来自学生、教育机构和行业的支持和认可也能够帮助辅导员建立自己在社会网络中的地位和声誉, 从而使自己更容易获得社会的认可和支持。另一方面, 来自家庭和朋友的支持也是非常重要的。家庭成员和朋友是高校辅导员身心健康的重要支撑, 他们的情感支持和鼓励能够增强辅导员的自信心和积极性, 从而使辅导员更加愉快地投入到工作中, 获得更多的职业成就感和自我实现感。

(二) 主体作用发挥

主体作用是指个体在生活中主动承担责任、发挥自己的潜力, 并在这个过程中获得成就感和满足感。对于高校辅导员来说, 主体作用发挥包括以下方面: 首先, 辅导员在工作中的自主性和创新性是主体作用的重要表现。辅导员需要具备自主性, 即能够自我管理和协调自己的工作, 同时也要有创新性, 不断探索适合自己和教育学生的方法和方式。自主性和创新性能够帮助辅导员实现自己的职业理想和价值观, 并获得更多的自我认可和满足感。其次, 辅导员需要发挥良好的沟通能力和人际关系处理能力。沟通和人际关系是高校辅导员工作能力的重要体现, 辅导员需要与学生、同事和上级建立良好的沟通和合作关系, 以便完成自己的工作任务。同时, 良好的人际关系也能够帮助辅导员获得更多职业成就感和社会支持。最后, 高校辅导员还需要发挥自己的领导才能和团队协作精神。作为一名领导者和团队成员, 辅导员需要发挥自己的领导才能来推动团队的发展和进步, 并展现出自己的个人特点和优势。团队协作精神不仅能够帮助辅导员更好地完成工作任务, 还能够增强团队凝聚力和向心力, 并获得更多的成就感和认可感。

(三) 情绪体验激励

情绪体验激励是指辅导员在工作中获得正面情绪体验, 例如愉悦、兴奋、满足、热情等。正面情绪体验能够增强辅导员的成就感和满足感, 促进辅导员的职业发展。首先, 情绪体验激励需要辅导员具备良好的情感表达和管理能力。情感表达和管理能力不仅能够帮助辅导员更好地与学生沟通 and 交流, 也能够使辅导员更好地管理和协调自己的情绪。这能够促进辅导员产生正面情绪

体验, 从而获得更多的工作满足度和成就感。其次, 情绪体验激励还需要高校辅导员具备良好的动机与目标管理能力。辅导员需要给自己设定清晰、可达的目标, 并通过积极的行动来实现这些目标。这样能够增强辅导员的动机和目标感, 从而促进辅导员的积极情绪体验和职业满意度。最后, 情绪体验激励还需要辅导员具备良好的自我价值认知能力。自我价值认知能力是指辅导员能够认识和评价自己的能力、经验和成就, 从而给自己定位和落实适合自己的职业发展计划。这能够帮助辅导员产生更加积极的情绪体验, 增强职业成就感和自我实现感。

(四) 自我实现动机

自我实现动机是指辅导员在工作中追求个人的价值和自我实现的动力和激励。自我实现动机能够增强辅导员的自信心和自我认可感, 促进个人的职业发展。首先, 自我实现动机需要高校辅导员具备清晰的职业发展和个人成长规划。职业发展和个人成长规划能够为辅导员提供明确的职业道路和发展方向, 从而增强辅导员的自我认可感和自信心, 促进个人的职业进步。其次, 自我实现动机还需要辅导员具备良好的自我控制和管理能力。自我控制和管理能力是指辅导员能够有效地控制自己的情绪和行为, 并且在工作中保持高度的专注和责任感。这能够帮助辅导员更好地实现自己的职业目标和个人理想, 从而获得更多的自我实现感和成就感。最后, 自我实现动机需要辅导员具备积极的心态和态度。积极的心态和态度能够帮助辅导员更好地面对工作中的挑战和困难, 并不断地提高个人的能力和素质, 这能够为辅导员的职业发展奠定坚实的基础。

二、制约高校辅导员获得感生成的现实困境

高校辅导员是大学生涯中不可或缺的重要角色之一, 他们具有重要的引导作用, 可以为学生的生涯规划提供指导和帮助。然而, 高校辅导员在实际工作中却面临着许多困境, 进而影响了他们的职业认同感、职责边界和发展空间等。首先, 职业认同感较低是高校辅导员获得感生成的现实困境之一。作为辅导员, 他们的工作经常被视为次要而被忽视, 而在学校的整体发展战略中往往被忽略。此外, 高校辅导员的工作往往被视为“软”工作, 得到的社会认可和评价较低, 从而缺乏职业认同感。这些因素导致了高校辅导员的职业价值被低估, 从而影响了他们的获得感。其次, 职责边界不清晰也是高校辅导员获得感生成的现实困境之一。高校辅导员的工作职责常常不明确, 缺乏标准化的工作流程和规范, 这给他们的工作带来了很大的不确定性和压力。因此, 他们往往需要在工作中心花费大量的时间和精力, 进行相应的学习和探索, 以适应不断变化的角色要求和工作模式的变化, 这进一步影响了他们的获得感。再次, 发展空间受限制也是高校辅导员获得感生成的现实困境之一。由于高校辅导员往往没有直接的晋

升渠道和职业晋升规划,他们的职业发展空间往往非常有限。这种局面也给高校辅导员带来了很大的挫败感和失落感,进而影响了他们的获得感。最后,结构性矛盾突出也是高校辅导员获得感生成的现实困境之一。高校辅导员的数量往往不足以满足学生和学校的需要,而且在工资待遇、学历等方面也存在明显的结构性差异,这都导致了高校辅导员队伍的内部困境,从而影响了他们的获得感。以上是高校辅导员获得感生成的主要困境。如果能够解决这些困境,将有助于提高高校辅导员的工作满意度和获得感。

三、“三全育人”视域下高校辅导员工作获得感提升的路径

(一)搭建干事平台,提升职业认同

首先,打造专业化的辅导员团队,提升职业认同。高校辅导员的职业认同感是其工作获得感的重要来源。为了提升辅导员的职业认同感,可以打造专业化的辅导员团队,建立技能培训平台,开设多种形式的培训课程,如辅导员工作理论知识、学业指导、心理咨询、情感辅导等,在各领域提供更好的专业支持。此外,为辅导员提供适时的培训机会,扩充专业知识和技能,提高工作水平,也是提升职业认同感的重要途径。例如,某高校针对数学、外语等学科的专业辅导员进行了多样化的培训交流活动,让辅导员们更快地融入学科专业领域,更好地为学生服务。其次,建设多元化的工作平台,提高服务质量。高校辅导员工作需要面对不同年龄、性别、专业和文化背景等各类学生和家庭等群体,因此建设多元化的工作平台非常重要。可以建立多种沟通渠道,如微信公众号、学生社交群等,让学生随时可以获得辅导员的帮助和支持。此外,也可以借助大学生活动中心,开展丰富多彩的活动,如心理健康讲座、主题讨论班、户外拓展活动等,为学生提供全方位的服务。例如,某大学辅导员使用微信公众号与学生建立联系,主动回答学生的各类问题,为学生提供全面的支持和服务,建立了良好的工作口碑和信任感。最后,营造和谐的工作氛围,增强归属感建设良好的工作氛围,增强辅导员的团队凝聚力和工作归属感也是提升辅导员获得感的重要途径。通过开展团队建设活动,加深辅导员之间的了解和沟通,建立相互信任和支持的工作氛围,提高辅导员的归属感和团队凝聚力。

(二)完善治理体系,厘清职责边界

在“三全育人”视域下,高校辅导员工作的治理体系需要不断完善,以厘清职责边界,明确工作方向和任务,提高辅导员的获得感。具体而言,可以从以下几个方面展开。首先,制定清晰的工作标准和任务分工。高校辅导员群体涵盖了多个专业领域的人才,每位成员应有明确的工作职责和任务分工,以便能够清晰明了地实现工作目标。同时,在任务分工上要注重高校“三全育人”的要求,在职业规划、心理健康、学术研究等领域进行分类,并为每个子领域的工作制定详细的指导方针,以确保工作的真正实效性。其次,明确工作流程和责任链。高校辅导员工作流程和责任链的设计也非常重要。按照“以学生为中心”的理念,工作流程应能够从学生需求出发,反映出高校辅导员工作的重心和方向,以增强工作的针对性和实效性。同时,责任链需要明确,去除模糊和冗余的职责,避免责任分散、管理混乱等情况出现,确保高校辅导员工作能够精细化管理,从而增强成员的工作获得感。最后,加强信息共享和交流。高校辅导员工作需要加强信息共享和交流,如开展工作会议、建立专业网络平台等,以提升成员之间的相互了解和相互协作能力,避免工作冲突和信息滞后的问题出现。同时,通过信息共享和交流,还可以增强成员的专业能力和教育理念,使工作更具规范性和系统性,提高工作获得感。

(三)提高待遇保障,拓宽发展渠道

在“三全育人”视域下,提高待遇保障和拓宽发展渠道是提升高校辅导员工作获得感的重要路径。具体而言,可以从以下几个方面展开:首先,提高待遇保障。高校辅导员是学生身心健康的重要保障,他们的工作需要得到充分的重视和认可。因此,高校需要加大对辅导员工作的投入,提高他们的待遇和福利保障。比如,提高薪资水平、完善社会保障、优化工作环境等措施,以提升辅导员的工作获得感。其次,拓宽发展渠道。高校辅导员不仅需要具备一定的专业技能,还需要有广阔的发展空间和多元化的职业发展渠道,以便实现自身价值和提高工作获得感。高校可以通过建立辅导员升迁体系、拓宽合理的晋升途径等方式,给予辅导员更多的成长机会和学术研究和社会服务的机会。最后,融入三全育人理念。高校辅导员的工作应当紧密围绕“三全育人”理念,将职业规划、心理健康、学术研究等方面进行有机结合,以建立更为完善的工作体系,提高辅导员的工作获得感。例如,在职业规划方面,高校可以建立辅导员职业规划指导机制,为他们提供职业生涯规划服务,为辅导员提供广泛的职业选择空间和职业晋升管道。在心理健康方面,高校可以为辅导员提供心理疏导和心理疏导服务,以保证辅导员能够更好地保持心理健康,稳定工作情绪。在学术研究方面,高校可以开展学术交流会、研讨会等活动,为辅导员提供学术交流和学术研究机会,以提升辅导员的专业素养和学术水平。

(四)加强教育培训,优化队伍结构

一方面,搭建学习平台,提供多样化教育培训资源。高校辅导员需要掌握教育心理学、辅导方法、专业知识等多方面的知识和技能。因此,为辅导员提供多样化的教育培训资源,是优化队伍结构、提升获得感的重要途径。可以在校内搭建学习平台,为辅导员提供在线学习、研讨课程、短期培训、职业发展规划等服务,为提升辅导员工作获得感奠定坚实的基础。另一方面,加强团队建设,优化工作流程。高校辅导员工作涉及到多个领域,需要与校内各个部门紧密配合,协同完成工作。因此,加强团队建设,优化工作流程也是提升辅导员获得感的重要途径。可以通过定期开展团队建设活动、制定工作规范和标准等方式,增强辅导员的归属感和荣誉感。同时,优化工作流程可以帮助辅导员更好地完成工作,减少工作压力,提升获得感。

四、结语

综上所述,高校辅导员是大学生生活中不可缺少的重要角色,他们的工作直接影响着学生的成长和发展。在“三全育人”视域下,高校辅导员的工作更加需要得到重视和关注,同时也需要提升他们的获得感。本文从影响高校辅导员获得感的因素、制约获得感生成的现实困境、提升获得感的路径等方面进行探析。通过对高校辅导员工作的全面了解和深入思考,希望能够为高校辅导员的发展提供一些有益的思路和建议,让他们在工作中获得更多的满足感和成就感,从而促进学生的全面发展。

参考文献:

- [1] 王怡雯,茅峰.“三全育人”视域下高校辅导员工作获得感提升的路径探析[J].黑龙江教育(高教研究与评估),2023(02):44-46.
- [2] 郭珍磊.高校辅导员获得感的影响因素、现实困境及提升策略[J].锦州医科大学学报(社会科学版),2021,19(01):88-91.
- [3] 刘先锐,王习胜.论“思想咨商”与高校辅导员工作“获得感”的契合性[J].广西社会科学,2020(10):179-183.