

高校辅导员自我效能感提升的策略探讨

杨凤华 曹学仁

(泰国格乐大学 (Kirk University) 3 Ram Inthra Rd, Anusawari Bang Khen, Bangkok 10220)

摘要: 良好的自我效能感对高校辅导员尤为重要,它能够帮助高校辅导员更快进行角色转换,提高自身的工作能力,促使辅导员专业成长,以更好地适应高校教育教学改革要求。本文从高校辅导员自我效能感的必要性入手,对高校辅导员自我效能感现状进行了分析,并提出了提升高校辅导员自我效能感的策略,以供参考。

关键词: 高校辅导员;自我效能感;提升策略

前言

高校辅导员自我效能感是高校辅导员对学生工作及自身工作能力的主观态度与感受。它影响着高校辅导员的工作动力、工作态度及工作质量,更关乎高校辅导员队伍整体思政教育工作水平及专业成长、发展问题。在新时期,对高校教育教学工作提出了更高的要求,高校辅导员也需进一步提升自身的自我效能,更好地服务于教育教学工作。

1 高校辅导员自我效能感提升的必要性

1.1 有利于辅导员专业化发展

辅导员是高校大学生思政工作的主要力量,是高校师资队伍、党政管理队伍工作的一部分。要是辅导员自我效能不高,会存在职业倦怠心理,这必然会对辅导员队伍的专业化成长带来影响。只有通过提升高校辅导员队伍的自我效能,才有利于辅导员的专业化发展。

1.2 能够提高辅导员的从业能力

工作能力的提升是实践努力的结果,积极的自我效能感是辅导员工作能力提高的必要条件。积极的自我效能感涉及辅导员对学生的思想教育、心理疏导层面的效能感;对学生组织管理层面的效能感;辅导员组织学生、正确处理与同事等间的关系的效能感。

2 高校辅导员自我效能感现状

通过问卷调查、访谈等多种方式,对高校辅导员自我效能感情况进行了调查,调查结果显示:

2.1 自我效能感总体较低

在调查中了解到,高校辅导员自我效能感的整体测量分值及组成因素的维度测量分值(10分制),如表1所示。

从测量分值了解到,目前高校辅导员自我效能感总体不高。在访谈中,辅导员队伍针对问题“您觉得自己是否适合并能够胜任目前的工作?”的回答有如下几种“可以胜任,但不适合。”

“压力比较大,不太适合。”“之前还可以,目前倍感疲倦。”由此,也能够看到高校辅导员对自身工作的热情与动力呈下降趋势。在关于“您认为最理想的工作状态是怎样的?”这一问题的回答是“热爱工作,每天工作都很有热情。”“可以协调并处理好多方面问题,并实现工作目标。”“在工作中遇到困难能够得到相应的支持。”根据回答了解到,辅导员对理想工作状态的描述可以反映他们心中对自身工作的追求与美好希望,但也正好反映了辅导员理想工作与显示的差距。

表1 高校辅导员自我效能感分值

测试维度	试题数量	测试分数
职业认知	6	3.24
自我能力评价	11	2.83
工作支持	6	2.654
职业期望	6	2.83

2.2 职业认知出现分歧

在调查中了解到,有部分教师是热爱学生工作而选择做辅导员,还有的教师只是暂时选择,到合适的机会转岗。而在“职业认知”维度中,“工作动力”、“成就感”等几个因子对维度测试发挥着正向作用,“工作压力”、“工作年限”对维度测试有抑制作用。由此可见,高校辅导员受“工作压力”、“动作年限”问题的影响,出现了职业认知分歧,这也是辅导员自我效能感形成的阻碍因素。

2.3 工作支持度不高

在调查中了解到,有部分辅导员认为高校对自身工作给予了支持,但是整体力度还需提升。以“激励支持”这一要素为例,高校虽然对辅导员工作表示认同,也给予了制度层面的支持,但是力度并不强,进而影响了辅导员自我效能感的提高^[3]。

3 高校辅导员自我效能感提升的策略

3.1 强化职业成功体验

第一,提升自我抗挫能力。自我抗挫能力是辅导员在自身工作中正确看待问题,解决问题、处理问题的能力,是辅导员可以经受职业历练获得成功的重要能力。高校辅导员工作,对职业能力要求很高,在工作中会遇到各种各样的问题,这就需要提升辅导员自我抗挫能力,强化自我心理调试能力。

第二,提升自我进取能力。自我进取能力是高校辅导员及时发现自身问题,确定自身工作目标,实现自我提高的能力。它体现的是辅导员自身的自我素质品格与修养。所以,高校需要通过多种方式提升辅导员的自我进取能力。可以开展辅导员工作沙龙。每次辅导员沙龙都可以依据某项工作进行研讨,如,工作权责、制度、方式等等。在互动探讨活动中分享经验与看法,促使辅导员相互了解,拓宽视野,提高理论水平。

3.2 改善高校环境,为辅导员降压、减负

第一,高校要重视工作环境结构性的变化。高校的学习氛围、文化氛围、师生间、同事间等的人际关系、辅导员对自身工作的态度、高校提供的帮助等等,都会影响辅导员自我效能感。所以,高校要全面优化、升级辅导员工作、生活环境、条件,为辅导员工作的开展提供更多支持与帮助。

第二,准确定位辅导员角色,帮其减负。高校需做好辅导员角色定位。虽然,在工作实践中,很多高校都设置了各种部门,并对各部门职责加以划分,但是还是不太细致。要支持辅导员做好辅导员工作,就需要明确职责,正确处理好各部门间的关系,比如说,后勤管理、学生管理部门、教学管理部门等的关系。这样,才能够为辅导员工作的顺利开展保驾护航,帮辅导员减负^[6]。

3.3 加大培训力度,提提升自我效能感

第一,科学配备辅导员。首先,要引入优秀辅导员,提升对辅导员的准入门槛,将辅导员的素质能力水平放在重要位置。同时,也可以试着从管理队伍或者是企事业单位聘请优秀的兼职辅导员,将辅导员队伍的能力水平体现出来,优化辅导员队伍结构。

第二,做好辅导员培训工作。高校要进一步加大对辅导员的培训教育,强化辅导员队伍建设。辅导员培训教育,涉及到上岗培训、常规培训、进修晋升等。培训内容除了常规的辅导员工作内容外,还需涉及思政教育、学生事务管理、党团建设等方面,开展多个层面的达标考核,激励辅导员队伍成长、发展^[6]。

3.4 拓宽并解决辅导员的发展空间问题

对于高校辅导员来说,职业发展空间是自身得以发展的重

要保障,要是职业发展缺少空间及广阔的前景,高校辅导员自身的发展也会失去意义。针对辅导员职业发展空间不足的问题,高校可试着采用内外部分化与流动机制进行拓展。一方面,是内部分化机制。同时,通过内部分化,还为高校辅导员职业发展指明了方向,助力辅导员更全面提升并组织大学生思政教育等各个方面的教育工作。另一方面,外部流动机制。高校辅导员队伍,要保持动态流动性,在根据需要注入更多新鲜血液,壮大辅导员队伍^[7]。

3.5 注重评价,发挥正向评价的作用

第一,优化推进制度支持。现在高效辅导员工作权责、内容并未做出明确划分,发展方向还是不够明确,这些都需要通过各级主管部门经过制度建设来解决。从高效辅导员所在院校来看,主要是优化落实辅导员职业发展中必须的各类工作机制,比如说,选聘机制、考核机制等等。是辅导员直属管理单位,他们的决策关乎辅导员的收入、职称评定等各个方面。只有落实好这些工作,才能够进一步提升辅导员的自我效能感^[8]。

第二,深化普及与认同支持。普及认同支持也就社会范围内建立有关高效辅导员职业支持系统,特别是要强化与高效辅导员工作、生活有关的人群对辅导员工作的价值认同,并给予这方面的支持。提高辅导员自我效能感就必须建立高效辅导员职业社会支持系统,离开了社会的认同、支持,当辅导员在面对各种复杂多变的工作时会倍感压力,缺少信心和勇气。当有了这方面的支持,高效辅导员才会更深刻体会到自身工作的价值,更有动力去完成自身工作。社会支持系统包含社会团队组织、工作有关人群、生活有关人群。

结束语

总而言之,辅导员自我效能感的提高有利于辅导员工作的顺利开展,更能够促进高校教育教学改革。所以,高校需采用科学有效的方式和手段,提升辅导员的自我效能感,促使辅导员可以更高效开展自身工作,提高自身工作成效。

参考文献:

- [1]文璐,薛羽婷,郁连国等.新工科建设背景下高校辅导员自我效能感增强路径研究[J].教师,2022(28):6-8.
- [2]余钦.自我效能理论视域下高校辅导员职业能力培养研究[J].广西职业技术学院学报,2020,13(03):102-104.
- [3]王芳.信息化条件下高职辅导员自我效能感现状调查[J].现代交际,2020(09):56-57+55.

作者简介:杨风华、1989年6月、女、侗族、贵州铜仁、本科、无职称、研究方向:教育,教育管理。