提升高校辅导员职业幸福感路径探析

秦文

(郑州工商学院 河南 郑州 450000)

摘要:高校辅导员作为大学生思想健康教育的主要实施者,是教学管理中不可或缺的重要力量,其职业幸福感的高低直接影响高校教育工作质量的好坏。当前,高校辅导员职业幸福感普遍较低,已经严重影响辅导员职业的健康发展。提升高校辅导员的职业幸福感,需要不断提高其职业的社会认同度,优化辅导员职业管理体系,增加辅导员发展激励措施,为辅导员晋升提高制度支持。同时,辅导员也要不断提高自身的职业自信,实现辅导员工作的职业化,在不断取得工作成绩的过程中,收获幸福感。

关键词:高校辅导员;教学管理;职业幸福感;职业自信

高校辅导员是大学生思想健康发展的引导者,是学生日常生活中的知心朋友,他们的幸福感反映在其对工作的投入程度上,从而影响学校的管理质量和教学质量。当下,由于高校辅导员的职业管理比较混乱,职业发展体系不够明确,职业收益相对较低和职业认同感不强等多种因素,导致其职业幸福感普遍较低。如何提升高校辅导员的职业幸福感,是高校教育发展中的重要课题。

一、高校辅导员的职业现状分析

辅导员是高校重要的师资资源,主要负责学生思想健康教育、学生日常生活管理、大学生就业指导等,是高校稳定发展不可或缺的一部分。当前,高校辅导员虽然披着“高等教育者”的华丽光环,却并没感受到足够的“荣耀”,大多数辅导员对自身工作并不满意,职业幸福感普遍较低。

(一)多重身份转换,职业认同感较低

高校辅导员一直忙碌在学生管理工作的第一线,担负着管理、教育和服务的职责,常常工作和生活都要“与学生们在一起”。由于辅导员工作的具体事务不明确,凡是与学生相关的事情都要参与或负责,每日里疲于应对各种事务性、行政性或服务性的工作;还有一些辅导员同时兼任着学生班主任、学生党支部书记等职务,工作琐碎繁杂,容易产生厌倦性心理,因此高校辅导员对自身职业的幸福感和并不高。除此之外,有些辅导员已组建了家庭,尤其女辅导员,需要生儿育女照顾家庭,往往工作和生活不能兼顾。一般情况,每名辅导员都会负责上百甚至几百名大学生的生活学习状况,大学时代又是心智成熟关键时期,突发事件层出不穷,其所扮演的角色也在不停的转变,时而做严厉的老师,时而做知心的朋友,时而做后勤的“阿姨”,时而做暖心的“大姐”,所处的位置和工作的状态随着角色的不同在“肆意”地变换,如果不能很好地加以适应,就会被工作所累,无法给自己一个明确的定位。在辅导员的激励机制上,单纯的精神激励难以体现职业的价值,高校辅导员物质和精神上的需求难以得到满足。在长期繁重的工作中难免产生心理落差,失去了工作激情,甚至对其职业发展产生迷茫心理,就出现大批的辅导员离职的情况,这种情况下,高校辅导员很难对自身职业产生认同感,更无法体验到所从事职业的幸福。

(二)职业定位不明确,职业发展乏力

职业定位不明确可以分为两种情况,其一是辅导员自身对自己定位不够明确。一些辅导员对自身工作缺乏认知,很多时候都在凭自身经验处理,很少去总结规律,在千头万绪的琐事中遇到突发事情,就会感到烦躁,难以很好地适应调节,由于大多数辅导员并不是思想政治教育专业出身,对马克思主义哲学等理论没有系统的学习,缺少适应职业纵深的专业素养,在开展工作中,就不能很好地用马克思主义哲学的理论去解决问题。其二是学校对辅导员定位不明确,很多高校认为辅导员工作只要处理好学生事务,学生不出问题就可以,没有把其作为专业

的职务来对待,既非行政工作,又非教师岗位,在岗位划分上,觉得既不能带课又不适合行政工作的人员来做辅导员,导致辅导员整体素质良莠不齐,此外,学校很少开展辅导员职业培训,偶尔开展一次也是碎片化,没有系统的专题培训,效果难以达到预期。

由于在职业定位上的不明确,辅导员岗位晋升也较为混乱,工作考评机制简单参考教师岗位或者行政岗位进行评定,没有较合理地评判标准,使得许多辅导员晋升职务困难。对于“老”辅导员来说,往往会因工作待遇不高或者发展空间较小等原因产生疑虑,或出于无奈继续留任辅导员岗位,但工作热情明显降低,或伺机等待转岗甚至辞职。当这些现象较为普遍时,对学校来说就是资源的巨大损失,也不利于职工人心稳定,更不利于学校的稳定发展。还有一些辅导员取得一定成绩后就骄傲自满,认为自己已经完全有能力胜任这项工作,而失去上进心,不在继续学习,而作为职业的模范,这种心态会促使整个集体的懈怠,将行业管理标准降低,职业价值难以得到体现。

二、高校辅导员职业幸福感的时代内涵和价值体现

(一)高校辅导员职业幸福感的时代内涵

辅导员的职业幸福感是来源于对自身工作的精神感受,是一种对职业主观适应性的内心评价。高校辅导员是高校大学生人生路上的重要指引者,是马列主义、毛泽东思想、邓小平理论、“三个代表”重要思想、习近平总书记新时代中国特色社会主义思想的坚定信仰者,是实践和传递共产主义崇高理想的中坚力量,其职业幸福感不能仅仅从物质的获得上来衡量,更应该从精神层次的富有来体现。具有较高幸福感的辅导员一定非常享受其工作,内心心态是积极向上的,其职业动力是纯粹的,其工作的出发点和落脚点都是本着为了学生的一切、一切为了学生的。当作为一名高校辅导员,能开始享受“得天下英才而育之”,享受学生“桃李满天下”的成就时,才真正地感受到其职业的价值。

(二)高校辅导员职业幸福感的价值体现

高校辅导员的核心工作是大学生的思想政治教育,引导大学生树立正确的价值观念,帮助大学生成长成才,但是,当下的高校辅导员大多被繁琐的日常事务所累,没有更多精力关注学生的成长问题,无法体现其真正的职业价值。作为一名优秀的辅导员,其职业价值不仅仅体现在解决学生遇到的困难或者眼前的实际问题,更要着眼于对学生长远发展的培养上,在学生专业学习上做好督导,在人生规划上做好辅导,在理想信念上做好引导。只有高尚的理想,才能实现高尚的价值,作为高校辅导员就应该树立高尚的职业理想,以培养学生为己任,奉献自己的价值,追求“齐家、治国、平天下”的职业信仰,努力培养对国家、对社会有益的人才。

因此,如何提升高校辅导员的职业幸福感对其职业的发展,对社会人才的培养都有着重要的意义。

三、如何提升高校辅导员的职业幸福感

(一) 提高职业认同度, 提升职业发展动力

马斯洛的“需求层次理论”指出, 人人都有得到稳定社会地位的需求, 希望个人的能力和成就得到社会的承认。只有自己从事的职业得到了认可, 得到了尊重, 才能使人对自己充满信心, 满怀激情地去工作, 才能感受到自己工作的价值, 从而获得幸福感。首先, 高校应该注重“以人为本”的管理方式, 多给予辅导员人文的关怀, 充分发挥其各自的特长, 使高校辅导员能够实现自己价值, 赢得足够的尊重, 对工作的开展和人事的管理都会起到积极的作用。其次, 通过精细化的分工, 各司其职, 大家将负责的事务做到更加专业有序, 既能提高工作效率又能提升工作效果, 即便忙的身体疲惫, 也能获得精神上的鼓励, 这里有同事的认可, 领导的肯定和学生们的尊重。

高校辅导员职业发展的动力可以分为内动力和外动力, 内动力是辅导员自身的一种精神状态, 当高校辅导员工作形成一种积极向上的职业文化氛围, 所有人都以一种开放、平等的方式进行沟通, 大家本着一个共同的目标而努力奋斗, 互相支持互相鼓励, 就会使辅导员体会到职业的乐趣和幸福感, 愿意积极主动地投入到各项工作中去。外动力是学校或社会对辅导员职业的发展提供更好地扶持和帮助, 可以通过适当地提高辅导员的福利待遇, 解决其家庭和个人的后顾之忧, 也可以通过专业的职业技能培训, 从思想上、理论上武装起来, 提高辅导员的整体素养, 使其处理事情能够站在更高地角度看问题, 不仅能更好地解决眼下的问题, 还能提高辅导员职业的整体形象, 使辅导员的职业发展更具活力。

(二) 提高职业素养, 树立职业自信

高校辅导员的职业自信可以分两个层面理解:

1、辅导员自身职业能力自信。

大多数辅导员所修并非思想政治类或教育类的专业, 从事辅导员工作一切都是从零开始, 没有任何的经验或者理论支撑, 接触工作后的大量事务往往忙的焦头烂额, 加上各种不确定性的突发事情都需要亲力亲为, 当处理结果达不到自己预期结果时, 就会产生一种对自身工作能力的不自信。这种情况就需要校方做好职前培训, 将工作中可能遇到的困难提前给出预示, 并将学生普遍存在典型案例作详细分析, 帮助刚入职辅导员做好适应性工作。另外, 提供长期有效的帮扶措施, 当辅导员工作遇到疑惑困难时, 能及时地帮助处理, 既能让辅导员工作感受上不那么“疲惫”, 又能养成良好的工作氛围。此外, 要加大辅导员理论培训, 从职业的整体发展到具体的工作内容, 都做到专业化的培训学习, 提高辅导员整体业务技能, 做到胸中有丘壑, 才能工作有自信。

2、辅导员职业团队发展的自信。

长期以来, 辅导员工作都处于一种“高不成低不就”的尴尬处境, 不能形成职业的发展优势, 主要原因是散漫式管理。学校应该组织辅导员队伍搭建职业发展平台, 大家通过携手合

作、沟通交流, 形成团体优势, 将自己的工作职责、个人的价值和荣誉与集体的工作、荣誉融合起来, 大家共同进退, 形成强有力的职业归宿感。另外, 要提高辅导员对职业发展的认知程度, 摒弃“职业跳板”的不良工作作风, 消除“毫无前途”的迷茫心态, 形成争先创优的工作环境, 让大家都能真正地热爱辅导员工作, 收获满满的“敬业福”。此外, 要充分利用各种社会资源, 拓宽辅导员队伍的发展视野, 结合各自不同的专业特长, 化不利为有利, 开展丰富多样的学科交流, 即发挥了所有辅导员的学科资源, 又能使辅导员队伍更有活力, 发展更有特色, 更具有战斗力, 工作更自信。

(三) 建立激励机制, 实现职业价值

赫茨伯格的“双因素理论”指出, “激励”是使员工感到幸福的关键因素之一。想要最大程度地调动员工的工作积极性, 就要充分地发挥激励措施的功能。首先, 高校要完善辅导员晋升体系, 针对辅导员自身特点和职业发展规划, 切实落实好“双线晋升”政策, 为辅导员提供可以进修的机会, 优秀的辅导员通过考核可以转职为教师岗位, 也可以提升自己的辅导员等级, 通过多渠道公平的竞争提升辅导员队伍的工作激情, 可以让其在工作迷茫时看到前进的“希望”。其次, 要注重辅导员的精神激励, 培养其积极健康的心理品质, 只有健康的思想才能影响更多的思想走向“阳光”。通过各种爱国主义教育来提高辅导员的的社会责任感, 将个人发展与职业价值结合起来, 高校可以对表现积极, 工作先进的辅导员事迹深入挖掘, 树立模范形象, 并进行公开表彰, 使辅导员感受到付出就会“看得见”, 付出就会得到认可的意识, 以高标准、严要求的准则鞭策自己, 切实做到教人以礼、育人以德。通过积极的宣传表彰, 使高校辅导员在收获个人荣誉的同时, 获得足够的职业自信。

参考文献:

- [1]詹雪芳.高校辅导员职业幸福感的现状研究[D].浙江:中国计量学院,2012.
- [2]马婷.高校辅导员职业幸福感的缺失与重建[J].学校党建与思想教育,2011(8).
- [3]肖慧.高校辅导员队伍建设问题与对策研究[J].教育评论,2017(7):129-132.[3]冯刚.高校辅导员队伍专业化、职业化建设的发展路径——《普通高校辅导员队伍建设规定》颁布十年的回顾与展望[J].思想理论教育,2016(11):4-9.
- [4]吴彬.高校辅导员职业幸福感影响因素分析[J].学校党建与思想教育,2013(4):65-66.
- [5]卜春梅,戚坚军.论高校辅导员的职业价值[J].学校党建与思想教育,2017(3):71-72.
- [6]李南.基于双因素理论的辅导员职业幸福感提升策略研究[J].黑龙江教育:高教研究与评估,2016(9):58-60.
- [7]袁海燕,王琰.论高校辅导员职业幸福感的提升[J].开封教育学院学报,2017(12).