

只有对法律与生活有进一步的了解,才会触及问题的核心,行政法与行政诉讼法的教学也是如此。很多同学学不懂,弄不明白的一个重要的原因就在于没有体会,没有体验更不会有感悟,因此对于行政法的相关原理和理论的理解就存在难度,甚至是难上加难。这就需要在教学过程中提升这方面的能力。但是显而易见的是课堂教学时数有限,不可能完成这样的任务,因此课下的实践教学环节安排就显得尤为必要了,比如模拟审判实训应该增加行政诉讼纠纷;比如庭审旁听应让学生更多的去旁听行政案件。

第三,探索式教学,提升认知力

要改变以前老师教学生去学,老师教什么学生就学什么的刻板状况。教师在教学中,应善于运用启发式、沟通式的教学手段和方法,一方面在课前布置探索任务,或是习题,或是案例、或是方案等,引导学生去积极探究解决问题之道,这样也有助于学生自主学习能力的提升;另一方面在教学过程中,善于沟通和互动,随时联系知识和案例,提出问题,鼓励同学多角度去探究问题的答案,当然有的问题可以有固定的答案,有的问题可以以开放式的,言之成理即可,但是一定是建立在学生主动去理解、去判断、去形成的基础上。也只有经过这样的训练,才会把较难的知识内容易化,也才能真正的让学生提升对知识的认知。

第四,辩论式教学,完善学习力

法学是一种思辨的学问,行政法和行政诉讼法也是如此。学生解决问题、形成自我认知的方式有很多种,辩论无疑是最好的方式之一,也是最合适的方式之一。再加之辩论本身具有的对抗性可以充分的激发学生对问题的讨论热情,无疑会为知识的融会贯通提供加分加倍的效果。而对于较为生涩的、深奥的、难以理解的行政法和行政法政策,其产生的效果会更加明显,原本不太熟悉的知识点可能就会伴随着大家的讨论甚至是争论而迎刃而解,学生对于自己原本有一定误解的问题也会豁然开朗,这远比老师讲几节课的效果更加好。真理越辩越明这样的道理可能在行政

法与行政诉讼法的课堂上体现的更加有益。

第五,案例式教学,加深理解力

法学给大家的最初印象就是枯燥无味,行政法和行政诉讼法给人的感觉更是如此,如果不能讲将枯燥的知识有趣化,沉闷的课堂活跃化,那么学生的获得感就会很差,长此以往,这门课不变成最难学习的课程是不可能的。如何吸引学生的听课兴趣,采取案例教学方式应该是较好的实践,另一方面,有效的实践基地或者是实践场所获取难度很大。还有一个重要的原因在于学生本身是十分抗拒行政法和行政诉讼法方面的实践的。他们更多的热衷于民事、商事甚至是刑事领域的,对行政法方面的实践缺乏兴趣。

三、《行政法与行政诉讼法》课程改革的难点

(一)实践教学与理论教学的障碍大

在诸多课程的教学,行政法和行政诉讼法的教学实践环节展开的难度最大。一方面的原因在于授课教师,因为有些教师本身就缺乏实践,不仅缺乏行政法方面的实践,有的甚至是缺乏法学方面的实践,另一方面,有效的实践基地或者是实践场所获取难度很大。还有一个重要的原因在于学生本身是十分抗拒行政法和行政诉讼法方面的实践的。他们更多的热衷于民事、商事甚至是刑事领域的,对行政法方面的实践缺乏兴趣。

(二)辩论式教学开展条件不够完备

辩论式教学面临的挑战还不仅仅是表达意义上,一个有效的辩论必须要有合适的议题,也就是可辩性,如果是没有争议或者没有意义的论题也无法达到想要的效果;另外,辩论的形式有时要打破固有的空间限制,现有的教学场地的支撑力度还不够,而这些或多或少的不完善为辩论式教学改革的推进带来了困难。

基金项目:本文为重庆市高等教育教学改革研究项目(163125)的阶段性成果

新形势下高校辅导员职业倦怠问题分析与对策研究

武玉晶 韩 静

(河北外国语学院 河北 石家庄 050091)

[摘要]辅导员队伍是高校教师队伍的重要组成部分,也是学生思想政治工作能够顺利开展的关键一环。但是随着来自社会、学校的外部压力以及高校辅导员自身问题的不断出现,辅导员的职业倦怠问题越来越严重。已经日趋影响到国家人才的培养。因此重视这一问题并找出积极的解决对策尤为重要。

[关键词]辅导员职业倦怠; 对策

[DOI] 10.12525/j.issn.2096-6261.2019.11.785

国家的发展与高等教育的发展密切相关,辅导员的工作事关国家高等人才德育工作质量,党和国家对此给予了高度的重视。2006年教育部发布了《普通高等学校辅导员队伍建设规定》(24号令),对加强辅导员队伍建设给予了高度重视。这一重要框架性政策指明了辅导员工作的职责与方向,但是并没有对高校辅导员的职业倦怠问题进行具体的分析与并给出实际的解决对策。本文重点从辅导员职业倦怠的表现,以及原因进行了分析,同时也提出了相关的对策。

一、辅导员职业倦怠的表现

“职业倦怠”是指人在持续的情感付出以及人际互动的过程中,由于各种原因或矛盾导致的情绪、情感或者行为方面的挫折感加剧,进而出现的身心耗竭的状态。

辅导员的工作由于其工作的特殊性,压力大,强度高,极容易出现情绪,情感甚至心理方面的一系列问题。总的来说,高校辅导员的职业倦怠问题主要表现为以下几个方面:情绪衰竭、去个性化以及个人成就感降低。具体表现为:从情绪上来看,对学生工作失去耐心,经常伴随出现暴躁易怒,焦虑孤独,失去耐心等一系列的负面情绪;从生理上来看,不想与学生过多接触,对学生工作常感到力不从心,身体透支,身心俱疲,免疫力下降;除此之外,个人成就感降低,认为自己已经不能胜任学生辅导员工作,才智枯竭,无法满足学生的需要。出现职业倦怠的辅导员普遍已经难以从辅导员工作中获取快乐感和成就感,对辅导员工作经常流于表面形式,消极对待,应付了事。

二、辅导员职业倦怠的成因分析

辅导员职业倦怠现象出现的原因很多,笔者从三个方面进行了分析

第一,工作压力巨大,使辅导员不堪重负。辅导员的工作范围涉及学生工作的方方面面,既要贯彻之执行学校上级的命令,同时也要对学生学习,生活的方面进行指导和帮助,以保证学生健康的生理和心理状态。辅导员充当着组织者,服务者,联络员……各种各样的角色。长时间,超负荷的工作压力,使辅导员的身体和精神不堪重负。

第二,地位低待遇差,消磨辅导员工作激情与动力。辅导员的工作相较于专任教师来说,对于学历的要求相对较低。很多高等院校辅导员由于自身专业水平的限制,只能做学生工作,相较于任课教师来说,在学生心目中地位低,能力差,威信也低。并且很多辅导员并不是专业的思政教师,自身能力不足,从而限制了自身的发展。但是辅导员的工作并不比其他老师的工作压力小,在以工作量和学术能力衡量教师工作能力的准绳之下,辅导员学术研究成果少,且工作无法量化,所以待遇低。长此以往,很多辅导员会逐渐丧失工作激情与动力。

第三,管理制度不健全,辅导员无法实现自身的提高。相对于其他教师来说,高校辅导员队伍经常是被忽略的一个群体。对于高校辅导员的培训相对来说较少,尽管国家出台了24号令,但是也仅是政策性的文件,并没有实质性的针对辅导员的工作技能的相关培训。很多高校的辅导员年龄低龄化,并没有经过系统的培训直接上岗,本身经验的不足以及缺乏相关的心理学以及教育学知识,对于学生工作并没有足够的经验,常常是摸着石头过河。长此以往,学生工作带来的精神以及身体上的双重压力是很多年轻辅导员失去工作热情,产生职业倦怠。另外很多年轻的辅导员只是以辅导员工作为跳板,因此不会投入很多的工作热情,甚至出现对于学生工作得过且过的现象,严重影响了学生工作的顺利进行。

三、减少辅导员职业倦怠的对策

第一,适度降低辅导员的工作压力,增强辅导员工作的幸福感。从学校管理层面来说,应该健全学生管理制度,充分发挥各级学生组织以及学生干部的作用,分担辅导员的工作压力。学生干部相较于辅导员来说,更加接近普通学生大众,也能更充分的了解学生心理动态。充分发挥学生干部的作用可以有效地润滑师生关系,对负责学生管理以及生活工作的辅导员老师起到了很好地缓冲作用。这一方面减轻了辅导员的工作压力,另一方面,也缓和了师生关系,能够有效地做到换位思考,给辅导员相对足够的时间去缓冲和解决学生问题。

第二,重视辅导员队伍建设,提高辅导员整体素质。首先,辅导员的选拔应全方位严谨严格合理。辅导员的选拔以及录用不单要考察其处理学生问题的能力,更要对其专业能力以及心理素质进行考察,选拔出各方面素质都过硬的教师从事学生工作。提高辅导员队伍建设的首要环节。其次,加强辅导员的心理抗压力的培训,及时对辅导员进行心理疏导,同时提高其思政教研能力。在辅导员的工作过程中坚持以人为本,重视学生的利益,尊重学生的个性,真正的把学生放在心里,树立正确的职业理念,增强职业信念感。除此之外,也要通过自己的行为真正的树立辅导员的威信,提高辅导员在学生心目中的地位。

第三,完善辅导评价机制,有效避免辅导员职业倦怠。相对来说,辅导员工作任务繁重,但工作待遇比较低,这是辅导员产生职业倦怠的重要原因。高校辅导员相对来说科研能力较低,适当的降低并改革辅导员职称评定标准可以有效地激励辅导员的工作热情,有效地避免职业倦怠。同时,改革辅导员考核评价制度。辅导员的考核评价公平、合理、公正、科学。公共合理的奖评制度增加辅导员的工作满意度的重要保障。而这一举措将会大大减少辅导员职业倦怠的产生。

高校学生工作的顺利开展,离不开优质高效专业的辅导员,因为各高校务必重视。尽可能的减少高校辅导员职业倦怠是一个长期的过程,需要高校,辅导员自身,以及学生各方面积极配合。高度重视辅导员队伍建设,培养积极向上,精神风貌良好,人格健康的高校辅导员,才能培养出更多能经得起社会考验的新世纪人才。

参考文献

- [1] 许琳. 高校辅导员职业倦怠问题的缓解策略[J]. 北极光, 2019(01): 170-171.
- [2] 黄广谋. 高校辅导员工作倦怠成因及其应对策略[J]. 贺州学院学报, 2017, 33(02): 101-103.
- [3] 唐海波, 黄剑飞, 李寨兰. 高校辅导员职业倦怠成因及干预研究[J]. 中国高等医学教育, 2011(04): 50-51.
- [4] 王强, 赖丹凤. 青年团学教师心理倦怠的原因及对策[J]. 黎明职业大学学报, 2005(04): 73-75.
- [5] 刘丽波. 高职辅导员缓解职业倦怠的路径思考[J]. 教育教学论坛, 2017(09): 12-13.

作者简介:

武玉晶(1992-),女,汉;山东德州;研究生;助教;河北外国语学院教师。