

# 职业认同视角下的高职辅导员工作满意度提升策略研究

谢昕晔 旷灿华

(湖南铁道职业技术学院 湖南 株洲 412001)

**[摘要]**辅导员作为院校内学生思政教育和日常工作落实的一线人员,在高等教育发展的影响下,队伍规模也得到了进一步的扩展。但是,需要注意的一点是,正是因为高职辅导员自身拥有显著区别于专职教师的工作内容及特点,再加之国家及校方对于辅导员的要求逐渐提高及辅导员身处环境的不利因素公共影响,导致高职辅导员的工作满意度长期处于低水平线。有鉴于此,本文以职业认同为切入点,探讨了有效提高高职辅导员工作满意度的具体策略。

**[关键词]**职业认同;高职院校辅导员;工作满意度;提升

**[DOI]** 10.12252/j.issn.2096-6261.2020.06.409

## 一、以职业认同视角出发审视高职院校辅导员工作满意度低下的原因

### (一) 个人层面的原因

职业态度就是职业认同得以形成的重要基础及影响因素之一。高职辅导员之所以无法对自身所处的岗位形成正确的职业认同,关键因素就是职业态度不够端正。部分高职辅导员因为缺乏相应的职业发展规划,使得将辅导员岗位当作一个跳板,而缺乏了长远发展的计划和目标,导致对辅导员工作岗位的态度出现了相应的变化。此外,人际关系对于高职院校辅导员的职业认同也会产生一定的影响。高职院校的辅导员因其自身独有的工作特性以及地位决定了必须处理较为复杂多样的人际关系。但恰恰是因为高职院校辅导员并未和学生、管理者以及学生家长之间建立良好的人际关系,从而使得这些人员对于学生工作并未采取支持的态度,导致辅导员对于自身的职业产生怀疑。

### (二) 学校层面的原因

相较于高职院校内部的专职教师来说,辅导员自身的发展路径较为模糊,并且其中存在着较多的未知数,导致其具体的职业化进程较为缓慢,面临着转岗、升职等诸多方面的问题。此外,辅导员由于工作职责限制,再加之主要是负责教学的辅助工作,导致高职院校对于辅导员队伍并未形成应有的重视,在收入上无法和专职教师进行相比,使得高职院校的辅导员从生活压力和社会地位两方面都未能得到有效的满足,进而导致工作满意度下降。

## 二、职业认同视角下有效提高高职院校辅导员工作满意度的策略

### (一) 注重辅导员的职业生涯规划

从某种意义上来说,高职院校内原有辅导员队伍的稳定性及其工作积极性的高低和职业生涯规划之间有着极为紧密的联系,职业生涯规划对于高职辅导员群体来说,不再像之前一样,缺乏职业发展目标,一个明确的职业发展目标,可以极大的激发辅导员自身的工作积极性,从而保障辅导员得以积极主动的投入到各项工作中,并且因为自身的职业生涯得到了良好的规划,也就意味着今后有着一定程度的发展空间,这也恰恰是辅导员形成正确职业认同及提升自身工作满意度的必备条件之一。如此一来,高职院校的管理层需要给予辅导员职业生涯规划相应的重视,并借助集体培训或者是优秀人员外派进修等方式,强化辅导员自身的专业能力水平,为其合理规划自己的职业生涯奠定坚实的基础。

### (二) 增强团队文化建设力度

辅导员自身所处的人际关系网质量,也是辅导员自身能否认同职业及对院校产生归属感的重要诱因,最终影响到的仍旧是其工作满意度,辅导员队伍内部团队文化建设力度的强化就是一个很好的方式,通过彼此之间的经验交流与沟通,从而使得辅导员可以在一个和谐友好的工作环境下逐步形成良好的职业认同。除此之

外,还可以组织辅导员定期举办教师联谊会等诸多活动,让辅导员彼此之间得以相互沟通,并针对工作中出现的各种问题进行交流。除此之外,学校内部的专职教师、领导需要在全面配合辅导员工作的过程中,对其取得的成就给予肯定,以便在全面增强辅导员队伍对于本职工作认同感以及学校归属感的基础上,有效提高工作满意度。

### (三) 有针对性的开展辅导员心理教育工作

由于高职院校内部的辅导员主要负责的是学生的日常管理和思想政治教育任务,即便是和专职教师同样作为高职院校的教职工团队一员,但在社会地位和个人发展等方面二者之间还是存在一定的差距,而这种差距的存在必然会对辅导员自身的心理产生一定的不利影响,心理上的负面情绪长期存在必然会对工作满意度产生负面影响。从心理学的层面来看,重视辅导员队伍成员的心理需求及其变化,可以通过定期的意见反馈收集分析,以便在全面有效了解辅导员心理健康水平及需求的前提下,以校内成熟的学生心理健康教育工作模式作为基础,开展相应的辅导员心理健康教育工作,并在了解其心理变化产生原因的基础上,采取合理有效的方式帮助其缓解心理压力,从而在有效满足辅导员自身心理需求的前提下,进一步提高高职院校辅导员的工作满意度。

## 三、总结

和高职院校内部的专职教师进行对比,辅导员主要负责的是学生的思政教育工作以及其他的日常工作,由于教师自身在工作中未能得到学校、家长以及社会各方面的支持,很容易在职业态度和人际关系方面出现不良的变化,并且影响到教师的职业认同感,最终带来的结果就是辅导员自身的工作满意度不断降低。为了进一步提高高职院校辅导员的工作满意度,促使其主动投入到日常工作之中,学校管理人员需要在重视辅导员职业生涯规划的前提下,注重辅导员队伍的文化氛围建设,并在实施辅导员心理健康教育的帮助下,从各个方面满足辅导员的实际需求,以便不断提高其工作满意度。

## 参考文献

- [1]陆耀峰.高校辅导员工作满意度的影响因素与提升策略研究[J].山西高等学校社会科学学报,2020,32(08):46-51.
  - [2]王新柳.高校辅导员工作满意度与工作绩效:心理资本的中介作用[J].中国成人教育,2020(14):40-43.
  - [3]杜杨建.高校辅导员思政教育工作学生满意度模型的构建[J].科教文汇(中旬刊),2020(05):25-27.
- 1基金项目:本文系湖南省大学生思想道德素质提升工程资助项目《高职院校辅导员工作压力与工作满意度的关系研究》的阶段性成果。

## 职教论坛

# 教育信息化背景下中职文秘礼仪教学改进研究

魏霞

(嵊州市中等职业技术学校 浙江 绍兴 312400)

**[摘要]**礼仪课是中等职业学校文秘专业学生必修的核心专业课,集知识性、实践性和可操作性于一体。目的是提高学生的礼仪素养和专业技能,塑造秘书的职业形象。目前中职文秘专业的礼仪教学存在师资力量、教学方法、实训设施等不足。因此,优化中职学校礼仪教学,必须改进教学方法,完善实训设施,加大校企合作,完善教学评价体系,加强师资队伍建设和,从而激发学生学习的积极性,提高教学效果。

**[关键词]**信息化;中职文秘;礼仪教学;教学方法;实践教学

**[DOI]** 10.12252/j.issn.2096-6261.2020.06.410

随着市场经济的快速发展,社会对秘书人才的素质要求越来越高。复合型秘书人才不仅要有扎实的秘书知识和熟练的秘书技能,还要有良好的礼仪素养,善于处理人际关系。而社会企事业单位也极其需要这类高素质的秘书人才。中职文秘专业礼仪教学的主要内容包括仪表礼仪、日常交际礼仪、办公礼仪、餐饮礼仪、庆典礼仪等。礼仪教学的最终目的不仅是让学生掌握礼仪知识,更重要的是让学生将礼仪知识内化为一种自觉的意识和行为习惯,并学会应用。笔者结合自己的礼仪教学经验,探讨中职文秘专业礼仪教学中存在的问题及改进策略,以提高礼仪教学效果,使文秘专业学生更好地适应社会发展和专业需求。

## 一、目前中职文秘专业礼仪教学存在的问题

### 1. 教师专业不对口,指导学生实训力不从心

通过调查发现,在许多中等职业学校,教授秘书礼仪课程的教师很少是文秘专业出身的教师,秘书礼仪教师存在专业错位的现象十分普遍。很多学校用他们的语文老师去上兼职礼仪课。但是,这些兼职教师大多没有接受过文秘专业的系统培训,有的通过自学从语文老师变成了文秘专业的教师,没有系统深入地掌握秘书礼仪的专业知识和技能,导致这些教师在教学中只传授自己的礼仪理论知识,而没有给学生标准的礼仪示范,指导学生实践培训往往不足,专业礼仪教学具有一定的局限性。

### 2. 教学方法陈旧单一,学生学习兴趣不高

在礼仪课上,教师往往遵循传统的教学方法,重理论轻实践,以教师为主,学

生为辅,学生被动接受专业理论知识。显然,这种传统的教学方法不适合操作性强的礼仪教学。与传统的教学模式相比,学生容易疲劳,缺乏学习兴趣,缺少教学互动,专业理论与实践操作脱节,师生无法对“教”和“学”产生共鸣和反应,教学效果不理想。

### 3. 礼仪教学信息化设施设备不足,阻碍实践教学正常开展

礼仪是一门实践性很强的课程,需要相关的培训设施和设备来辅助实践教学。比如学习着装礼仪,需要多媒体直观展示各种服装的图片和视频,需要领带和围巾学习玩法;学习见面礼仪,需要名片学习名片传递礼仪;学习西餐礼仪时,需要刀叉、杯子、盘子等餐具来学习摆放。目前,许多中等职业学校缺乏礼仪培训设施,难以满足教学要求。以绍兴市某职业技术学校为例,目前正规的礼仪教室一直处于“供不应求”的状态。俗话说“巧妇难为无米之炊”。老师上课只在普通的多媒体教室,只有课件或多媒体展示还不够,许多礼仪细节无法直观展示,实践技能无法有效开展,影响实践教学效果。

## 二、中职文秘专业礼仪教学改进策略

### 1. 采用多样教学方法,调动学生学习热情

在礼仪教学中,教师应打破传统的教学模式,注重理论与实践的结合,根据中职学生的特点、教学目标和教学内容灵活运用各种教学方法,以调动学生的学习积极性,提高课堂有效性。如角色扮演法、创设情境法、视频评价法、多媒体教学法、案例教学法等。