

高校辅导员职业幸福感提高浅析

周昕雯

湖南潇湘技师学院

[摘要]高校辅导员的职业幸福感往往会对学生的思想产生影响,关系着教育管理工作质量,也与学生的健康成长密切相关。一旦高校辅导员自身职业幸福感不足,极易加大其心理压力,实际工作状态也必然会受到影响。本文就职业幸福感进行简要介绍,分析高校辅导员职业幸福感提升中的问题,进而提出具有解决对策,旨在强化高校辅导员自身综合素质技能,提高工作质量,并实现自身的全面化发展。

[关键词]高校辅导员;职业幸福感;提高

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-627X.2021.09.2008

引言

随着教育体制深化改革,高校辅导员工作任务繁重,需要以学生为对象,从日常生活、学习状态以及行为规范等方面给予指导,以引导大学生全面健康发展。长期工作压力下高校辅导员心理状态不佳,职业幸福感不足,工作积极性较低,甚至存在懈怠心理,这就极易阻碍教学工作的有序推进。基于此,有必要就高校辅导员职业幸福感提升开展具体探究,以促进辅导员工作质量的显著提升。

一、职业幸福感

随着心理学的不断发展,心理学这一专业术语得以形成,所谓幸福感,就是主观幸福感,是个人独有的特殊心理状态,具有主观性、稳定性和整体性的特征。职业幸福感就是个体在面对自身不同工作所开展的有效评价,所涉及内容包括个体行为、认知体系、身心幸福等,职业幸福感会受到不同价值观念、身体状况及经济发展条件的影响,具体来看,主要表现在四个方面,一是社会是否给予个人所表现职业特点以支持;二是个人面对工作中所承受困难与压力所产生的心理体验;三是在个体职业价值观念影响下,个体职业行为所展现出的心理倾向,及其在个体观点、理念信念及行为中的渗透;四是市场经济快速发展大环境下,经济条件也成为影响个体幸福感的重要因素。

二、高校辅导员职业幸福感提升中的问题

(一)薪酬待遇低,晋升空间小

当前很多高校辅导员无法像教师一样在固定工资收入以外获得上课的课时费,仅仅依靠固定的工资收入,受到自身工作特征的影响,辅导员的精力大多投入于学生管理方面,很少有获得额外收入的机会,因而收入来源相对单一。就收入分配来看,辅导员工作时间大多超出规定时间,以教育管理学生为主要职责,对学生的学习、健康与安全负责,需要第一时间去处理学生的问题,高校并未给予相应的加班补助。辅导员自身收入与付出不对等的情况下,工作积极性会随之受到影响。就职位晋升来看,辅导员所承担使命与责任更多,缺乏深入开展学术研究的时间,这就导致无论是在教师职称评定还是在管理职务精神方面,辅导员都处于劣势,在高付出、高需求、低回报的工作状态下,辅导员职业幸福

感受到强烈影响。

(二)工作强度大,职业认同感弱

辅导员的工作职责众多,包括学生军训、日常管理、心理健康教育、就业管理等,并接受其他职能部门所安排的工作。高校学生有着独立自主意识,学生问题也存在多样性和复杂性,辅导员需要对学生负责,就学生问题进行处理,因而辅导员面临着多重考验,工作任务繁重。尽管高等教育不断扩招,但辅导员数量有限,导致辅导员工作压力巨大,超出预期范畴,这就严重影响到辅导员的职业幸福感。当前很多高校对于辅导员招聘有着较高的门槛,存在一定硬性条件,很多硕士学历毕业生将辅导员岗位看作跳板,对于工作缺乏自我认同感。凡是涉及学生的事务都交由辅导员处理,新任辅导员经验不足,实际工作中力不从心,极易怀疑自我,对于辅导员职业缺乏认同感。部分人员对于辅导员的专业性与价值性缺乏正确认识,导致辅导员自身职业自豪感不足,职业幸福感也随之降低。

三、高校辅导员职业幸福感提升的策略

(一)优化薪酬待遇,拓宽晋升空间

在高校辅导员薪酬待遇方面,应坚持多劳多得原则,实施科学化分配,为辅导员的经济收入提供保障。在实际工作中,辅导员往往会因学校事务处理而加班,应给予一定加班补助,结合辅导员表现给予恰当物质奖励,以激发其工作积极性。对于新入职辅导员可设置岗位津贴,对其生活状况加以改善,解决其后顾之忧,增强辅导员对于高校的归属感,对自身职位保持高度认同,从而更快的适应工作。辅导员既是高校教师队伍中的一员,也是高校管理队伍中的组成部分,承担着双重责任,因此在辅导员实际收入方面,高校应加以合理调整,不可低于同等职务的教师以及同级行政干部,真正实现同工同酬。

为促进高校辅导员职业幸福感的提升,应当打造公平的职业晋升空间,针对辅导员开辟单独晋升渠道,开展公平合理评选,打造专业化的辅导员队伍。可针对辅导员实行专线晋升制度,从教师层面和行政管理层面出发,为辅导员预留发展空间,基于双线晋升制度建立自主工作平台,促进信息交流和资源共享,有助于拓宽辅导员的发展空间,辅导员自

身内在潜力也得以有效发掘。在辅导员职位晋升方面应当给予高度重视,立足院校自身实际出发,关注辅导员工作年限与表现,在辅导员职级与待遇方面采用特定管理办法,以确保辅导员的工作积极性得到充分调动。

(二) 明确具体权责,壮大辅导员队伍

当前辅导员与学生数量比例过小,为提升辅导员职业幸福感,需要壮大辅导员队伍,明确辅导员具体权责,以促进此类问题的解决。辅导员具备双重身份,这就需要结合学校实际情况及岗位需求出发,对多样化辅导员进行招聘,若其具备突出管理能力,可引导其走行政管理晋升路线;若其具备学术抱负,可引导其走教师晋升路线。在辅导员招聘过程中,不可一味关注学历门槛,而是应关注人才综合素质以及在岗位上的适应性。结合高校人才需求来调整辅导员数量,并且加强人才质量把控,确保其具备扎实的专业知识、优良职业素养以及综合能力,从根本上控制辅导员质量,保证所招聘人员具备能力和实力,从而打造高质量的辅导员队伍。

为确保辅导员权责的清晰化,应积极完善相关制度,避免对无限连带责任进行追究。辅导员工作中,以思想政治教育为首要内容,这就需要细化辅导员及其他职能部门的具体责任,发挥辅导员的配合作用,但不属于辅导员责任范围内的工作,不应该安排给辅导员,以确保其将更多的精力投入到学生工作中。高校辅导员应当真正对学生负责,尊重学生独立个体,客观公正的分析学生问题,切不可全部将学生问题的责任推卸给辅导员,以减轻辅导员的心理压力,从而促进辅导员工作质量与水平的提升。

(三) 改进评价体系,提升社会认可度

为提升高校辅导员的职业幸福感,应积极改进辅导员评价体系,引入科学合理的绩效考评方式,不可局限于统一化的指标评价方式,可采取自我评价与他人评价相结合的方式,将定量评价与定性评价协调融合,并在考核标准中纳入学生态度、辅导员工作失误率以及任务完成情况等。在辅导员工作评价中,可由不同学院、专业及年级的辅导员组建评审团,科学评价辅导员工作完成情况,在辅导员工作态度评价方面,从不同层次学生入手收集信息,由专门人员反馈各项评审结果,以公正公开的考评结果为辅导员薪酬待遇、职位晋升等提供参考,对辅导员工作积极性加以充分调动,考评的作用也得到充分发挥。

社会认可度的提升对于高校辅导员职业幸福感的提升也至关重要,因此应重视学校环境与社会环境的营造,给予辅导员职业以尊重,这就需要确保辅导员职业准入制度的规范化,高校可增设思想政治教育及高等教育硕士点,提升辅导员的职业化水平,促使高校辅导员职业具有良好的发展前景,获得社会的认可。此外高校可组织开展多项活动来激发

辅导员的职业认同感,比如最美辅导员、模范辅导员等,树立先进典型,宣传优秀事迹,在辅导员工作评审中纳入表彰与奖励。通过辅导员表彰奖励体系的构建,能够促进辅导员自身成就感的增强,展现辅导员工作价值,获得学校与社会的认知,辅导员自身受到关注,职业幸福感也有所提升。

(四) 端正职业心态,提高综合能力

高校辅导员应当对自身工作形成正确认识,通过主观心态的调整,有助于促进职业幸福感的提升。因此作为辅导员应保持工作情绪和态度积极,避免受到学历、性别、社会认知等因素的影响,确保工作效率得到显著提升。辅导员自身发展可以马克思主义认识观和实践观为指引,在实际工作中保持高昂的工作热情,提升自身职业素养与技能,保持不卑不亢。辅导员应当努力成为学生的榜样,给予学生以积极的影响。基于此,辅导员应当提高职业认识的积极性,以学生为对象给予引导和帮助,将学生期待向实际效用转化,以维护学生健康成长为己任,在自身文化下促进学生成才时,辅导员能够获得尤为强烈的幸福感。辅导员应当对自身职业的价值性形成崇高认识,坚守教育初心,在日常教育管理中产生幸福感。

高校辅导员应当积极强化自身综合素质,不可忙于日常事务而忽视自身专业知识技能的增强,而是应当通过学识的增长来展现个人魅力,获得学生的信赖和尊重。因此高校辅导员应强化自身综合素质,把握学生思想动态,掌握专业最新理论成果与发展动态,逐步提升自身专业化水平。在实际工作中积累管理经验,掌握管理方法,就经验教训加以总结,与同事开展积极沟通,主动参与论坛讲座等,全面提升自身工作能力,以促进个体职业幸福感的增强。

四、结束语

高校教育阶段,辅导员是思想政治工作得以开展的重要力量,是人才培养的承担着与实施者,是教育队伍中的关键要素,通过辅导员职业幸福感的提升,有助于激发其工作动力,调整工作心态,进而提高工作质量与水平。新时期下应当积极优化高校辅导员的薪酬待遇,明确具体权责,并改进评价体系,全面提升高校辅导员的综合能力,以打造专业化、高水平的辅导员队伍,为高校的现代化发展提供可靠人才支持。

参考文献

- [1] 范嘉欣. 试论高校辅导员职业幸福感的自我提升路径[J]. 大学: 研究与管理, 2020(12): 3.
- [2] 张晓玲. 高校辅导员职业能力提升路径与方法探析[J]. 国际教育论坛, 2020, 2(7): 14.
- [3] 王亚楠. 高校辅导员职业幸福感及提升路径探析[J]. 教育教学论坛, 2020(2): 2.