

试论高职辅导员职业倦怠的预防策略

李 峰 王如华

(菏泽职业学院 山东 菏泽 274000)

【摘要】高职院校的辅导人员,是各项工作下达与实施的主要载体,占据了重要地位,并且在思想政治教育环节发挥着重要作用,实现了高职院校的可持续发展。但随着高职院校的不断发展,其内部的业务总量以及工作压力也在逐渐增加,从而导致辅导人员成了职业倦怠的高危群体。为此,深入的研究并分析下近阶段高职院校辅导员群体之间所产生的职业倦怠现象,并结合业务现状,提出有效的预防策略,进而加强辅导员的职业能力。此外,辅导员也应通过有效的内驱动力,实现自我预防,加快高职院校辅导员队伍的建设进程。

【关键词】高职院校;辅导员;职业倦怠;预防;有效策略

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6288.2020.09.672

职业倦怠现象是现阶段阻碍高职院校辅导员队伍建设进度的重要原因,不仅限制了辅导员内在潜能的发展,使其出现了内驱力不足的情况,进而导致高职院校的教育教学质量难以提升,且课程水平也呈现出了下降趋势。辅导员应及时的认清目前的发展形势,并采取有效措施,消除职业倦怠现象给自身工作带来的不良影响。

一、促使高职辅导员产生职业倦怠问题的有关因素

(一)职业的特殊性质

1. 高职辅导员对自身的职业定位不够清晰,高职院校的辅导员群体普遍会受到较大的业务压力,且业务内容具有复杂性的特点,不仅要对学生群体开展思想政治教育以及积极的心理指导服务,还需要在管理班级日常事务的同时,对学生的生活安全进行监督。但由于诸多业务并未划分出明确的指标以及范畴,导致辅导员无法准确找出自身的职业定位,从而促使职业倦怠问题逐渐恶化。2. 工作负荷量导致压力增加,高职辅导员所面对的工作内容,具有突发性的特点,从而导致辅导员持续处于精神紧绷的状态,并且极易引发精神倦怠问题。不仅如此,由于辅导员被当做是班级活动以及学生管理的主要负责人,再加上高职院校的日常事务具有繁杂性的特点,且相关事务的传达、组织以及验收工作,都是由辅导员督促学生来完成,导致高强度、大容量的工作业务,给辅导员的日常工作带来了极大的压力。3. 辅导员的工作价值被忽视,由于辅导员工作的职业化以及专业化进程还不够稳定,并且辅导员在通常情况下都是依靠自身的经验来解决日常事务问题,且缺乏有效的理论依据以及操作方法,导致最终业务工作缺乏显著效果,进而使辅导员的工作价值不被认可,降低了辅导员的工作成就感。

(二)外界因素的影响

1. 薪资待遇偏低,由于高校对于辅导员的选用标准过低,薪资待遇持续处在偏低的水平,因此难以满足应聘人员对于此项岗位的需求。辅导员的日常工作内容随着高校的发展逐渐呈现出了复杂的特性,且业务量也随之增多,但薪资水平却比较低,这种付出与酬劳不匹配的现象,成了引发辅导员职业倦怠的重要原因之一。2. 缺少科学化的评价机制,高职院校所设置的职业评比标准不够合理,促使科学化的评价机制有所缺失。造成此类问题的原因有两个方面,一方面由于辅导员的工作内容虽然具有长期性的特点,但是缺乏相应经验与技巧作为支撑,使辅导员的工作效率出现了滞后性;另一方面是由于考核体系不够完善,所以在实施的过程中不能及时获取辅导员工作的经验总结,从而难以形成系统化的评估方案。这两方面的原因导致辅导员的晋升机制不完善,缺少有效的升职空间,进而引发了职业倦怠现象。3. 缺乏专业化的技能培训工作,现阶段高职院校所开设的技能培训工作,大多数都偏向于职业教师,而忽视了辅导员群体的培训工作,导致其自身缺乏专业化的教育技能,促使复杂的辅导员工作无法顺利开展,进而加深了辅导员的职业倦怠感。此外,由于高职院校管理人员缺少对职业化技能培训指导意见的认识,在实际的发展过程中并未落实有关培训政策,从而导致所开设的辅导员培训工作缺乏针对性。

二、预防并消除高职辅导员职业倦怠问题的有效策略

(一)加强角色定位,彰显工作价值

1. 重塑辅导员的职业定位,高职院校应加强对辅导员工作重要性的认识,并摆脱传统观念当中的角色定位,同时加强对辅导员日常业务工作的重视,并依据教育部门的有关规定,对辅导员群体的职业定位进行重新塑造。辅导员是实现高职院校稳步运转的力量,并且承担了开展思想政治教育工作的职责,作为学生教育管理工作的组织者、传达者以及引导者,辅导员应准确的定位自身职能,努力做好日常工作。2. 凸显辅导员的工作价值,高职院校以及社会群体需要结合起来,坚持正确的舆论导向,并通过相关方针政策的指导,来帮助辅导员明确自身的职业身份以及工作职能,并积极开展以监督为主要目标的思想政治教育,为打造良好的社会政治环境提供基础保障。此外,高职院校应从政治、生活以及工作等各个方面对辅导员予以关注,并为其提供优质的工作环境以及晋升平台,扩大辅导员工作的学习以及升职空间,进而凸显辅导员的工作价值,并加强辅导员对于自身职业的认同感。

(二)合理划分职责,实现减负政策

1. 明确辅导员的工作职责,高职院校应结合相应的辅导员队伍建设规定,加大对辅导员队伍的建设力度,并以文件的形式,向辅导员队伍传达清晰的工作内容

划分,使其能够明确自身的工作职责。不仅如此,高职院校还应结合辅导员岗位的具体内容,对其进行科学分析,使其工作职责具有清晰的界定,再辅以完善的规章制度,为辅导员工作的有效开展提供基础保障。划分出辅导员的工作范畴以及职责任务,有助于辅导员摆脱“诸事包揽”的困境,并逐渐明确自身的发展规划。2. 树立“以人为本”的工作理念,高职院校无论是对员工的管理,还是强化对学生的培养,都应秉承“以人为本”的理念,强化思想政治以及学风建设等教育工作,从而达到稳定发展的目的。除此之外,高职院校还应秉承全面化、全程化以及全员化的育人理念,加强管理部门的监管职能,再通过各部门之间的有效衔接以及协同运作,共同辅助辅导员开展工作,以此来降低工作难度、缓解工作压力。此外,还可以通过培养学生干部,使其能够成为辅导员的“左膀右臂”,进而帮助辅导员减轻工作负荷。

(三)建立奖惩机制,提供有效助力

1. 完善相应的薪资制度,高职院校应摒弃差异化的薪资划分体系,并建立公平化、透明化的薪酬制度,使辅导员在遵守自身工作职责的同时,能够获取良好的薪资待遇。此外,还应对高质量、高效率的辅导员设置相应的鼓励机制,对辅导员的薪资待遇问题基于政策方面的支持。2. 健全教育培训体系,高职院校的培训教育工作不能仅仅局限于专职教师的范畴,还应加强对辅导员队伍教育理念以及职业能力的培养,并帮助其逐渐摆脱压力困扰。高职院校在开设培训工作时,应立足于培训队伍的建设目标,并设置专业化、系统化的培训内容,实现辅导员的职业化以及专业化的培养。辅导员不仅可以通过讲座、研讨、竞赛以及交流活动,提升自身职业技能水平,还可以积极地参与主题性的培训专业课程,结合多元化、全方位以及专业化的培训机制,加强自身的职业道德素质。3. 建立规范化的考核评估机制,为了改善辅导员职业倦怠问题,并同步提升整体的工作积极性,高职院校可以结合辅导员的工作范畴以及职业能力等内容,建立规范化、合理化的评估考核机制。另外,还应将考核机制与评估体系的结果,与晋升、薪资以及奖惩制度有机结合,不仅可以帮助辅导员进一步明确自身的工作目标以及发展方向,还能够在运行过程中突出此项机制的实效性。

(四)拓宽发展平台,奠定指导基础

1. 制定辅导员队伍建设规划,高职院校应将辅导员作为教师队伍管理的重要组成部分,并为其制定科学化的队伍建设规划,使其能够依照规划内容以及工作指标,为高职院校的可持续发展提供有效助力。2. 建立独立化的职称晋升制度,为了提升辅导员队伍的建设质量,高职院校还应设置严格的职称评审、考核以及晋升体系,以此来达到督促辅导员不断学习、共同进步的目的。清晰化的规章制度,是实施晋升体制的基础保障,高职院校需要结合自身的发展条件,以及辅导员队伍的建设现状,设置符合教师发展特点的晋升制度,帮助辅导员树立明确的工作指导方向。3. 设置长久性的职业规划,促使辅导员结合高职院校的建设目标,逐渐明确自身的发展方向,还需要引导其设置长久性的职业规划,提高辅导员的工作积极性,促使其逐步养成良好的职业习惯。清晰的职业规划能够在保持辅导员事业稳定的同时,彰显辅导员业务工作的实用价值,并使其在高职院校的发展地位有所保障。

结语

高职院校在强化思想教育、促进全面发展的同时,对辅导员的能力水平以及职业素养提出了更高的要求,但是却忽视了辅导员自身的生活需求以及发展目标,从而导致辅导员群体出现了职业倦怠的情况。不仅如此,随着工作总量的逐步增加,给辅导员带来压力的同时,也加剧了职业倦怠问题的矛盾程度。加强对辅导员的培训以及教育工作,并建立能够提高薪资待遇方面的政策,促使辅导员队伍逐渐走向专业化、职业化的发展路径,进而提升学生心理健康素质培养的整体效果。

参考文献

- [1] 吴芳. 高职院校辅导员的职业倦怠的缓解路径探究[J]. 智库时代, 2018, (12): 50-51.
- [2] 胡琳. 高职院校辅导员职业倦怠对策分析[J]. 教育观察下旬, 2019, (07): 24-25.

作者简介

李峰(1986.06-),女,汉族,山东菏泽人,硕士学历,菏泽职业学院教师,研究方向:高职院校学生思想政治教育研究、就业研究。