

高校辅导员职业幸福感缺失原因及对策

Causes and Countermeasures of the Absence of Vocational Well-being of College Counselors

姚欣萌

Xinmeng Yao

中北大学 中国·山西 太原 030000

North University of China, Taiyuan, Shanxi, 030000, China

摘要: 高校辅导员作为高等学校教师队伍的重要组成部分、大学生思想政治教育的骨干力量,在大学生心理健康、全面发展方面扮演着重要角色。在高等教育扩张时期,超重的的工作负荷、狭隘的发展空间、职责的不明确成为影响高校辅导员职业幸福感的几大阻碍因素。近年来,辅导员的职业倦怠严重影响了其工作情绪以及工作质量。论文对高校辅导员职业倦怠产生的原因进行了分析,并提出了如何提高高校辅导员的职业幸福感。

Abstract: As an important part of college teachers and the backbone of college students' Ideological and political education, college counselors play an important role in college students' mental health and all-round development. In the period of higher education expansion, overweight workload, narrow development space and unclear responsibilities have become several obstacles to the career well-being of college counselors. In recent years, counselors' job burnout has seriously affected their work mood and work quality. This paper analyzes the causes of college counselor' job burnout, and puts forward how to improve college counselors' job well-being.

关键词: 高校辅导员; 职业倦怠; 职业幸福感

Keywords: college counselors; job burnout; job well-being

DOI: 10.12346/sde.v3i6.3826

1 引言

众所周知,大学辅导员都是24小时开机,经常下班以后也要处理学生的突发事项,而且高校对辅导员这支队伍不重视,辅导员缺乏展示自己的舞台,导致辅导员的发展有很大局限,从而使很多辅导员产生了心理压力,影响其职业幸福感。

2 高校辅导员职业幸福感缺失的成因

2.1 工作时间的不规律

和正常朝九晚五的上班族不同,24小时开机是高校辅导员的基本要求,超重的的工作负荷严重影响着辅导员的职业幸福感,高校其他行政岗到了下班时间,基本上是有时间处

理家庭事务,甚至可以做到下班关机。然而辅导员的休息时间是极其不固定的,处于随时待命的状态。学生的各种琐事占用了辅导员的下班时间、周末休息时间。大部分高校都地处偏僻之地,距离市区都比较远,交通不方便。夜间如果班里有学生受伤生病,不管时间多晚,地方有多偏僻,辅导员都要送学生去医院并做好陪护。下班时间有学生出现打架斗殴的情况,即使已经休息在家,辅导员都必须第一时间出现在现场,安抚好学生、家长的情绪,同时调查好事情的前因后果,做好善后工作。夜间学生情绪低落,压力过大,这时候找辅导员聊天,即使再累,辅导员也必须和学生谈天谈话,忙碌了一整天,其实很多辅导员也需要休息,这时候学生的电话响来,即使辅导员再需要独立的空间,也必须接起电话

【作者简介】姚欣萌(1992-),女,中国山西运城人,硕士,助教,现任职中北大学辅导员。

去处理各种事物。长时间这样的日子极大地影响了辅导员的职业幸福感。

《中华人民共和国教育部令 43 号》明确规定, 高校应该按照师生比例 1 : 200 来进行专职辅导员的配置, 也就是说每个辅导员至少要带 200 个学生, 而每一个学生的学业、身心健康、就业等事情最后都压在了辅导员的身上。学生管理的任何环节一旦出现了问题, 辅导员都是第一问责对象。管理的学生人数过多、严格的责任问责机制、随时出现的突发情况导致辅导员的工作往往在正常的 8 小时之外, 还必须投入无限的时间和精力去处理学生的各种突发状况。使得辅导员在无形之中充当了“保姆”式的角色。长时间的加班加点严重影响了辅导员的身心健康, 从而使辅导员难以从中获得职业幸福感。长时间这样的工作使得辅导员很容易产生职业倦怠。最终致使很多辅导员萌生了转教师岗或行政岗的抉择, 很难把辅导员当做终身职业而奋斗。长期的工作时间不规律, 导致了辅导员职业幸福感缺失。

2.2 职责的不明确

高校的辅导员岗位职责是学生的思想政治工作^[1], 也就是对学生的思想认知进行教育以及对学生的价值取向进行引领与导向, 也就是说思想理论教育和价值引领是高校辅导员工作的重中之重, 辅导员需要有针对性地帮助班里的每一个同学去解决他们的思想认知、价值取向、学习成绩、生活困难、就业考研等方面的困惑。然而, 在实际工作中, 琐碎的事务性工作却占据了辅导员的大部分工作时间, 除了学生的日常管理、思政教育, 辅导员还需要从事学风建设、党团建设、招生就业、奖学金的评定、勤工助学的安排、组织学生参加各类科学竞赛以及文体活动。高校所有指示命令只要是落实到学生层面上的, 最后的执行者往往都是落在辅导员的肩上, 也就是说所有的部门都能调动辅导员, 都能要求其配合工作。这样的情况导致了辅导员职责界限模糊, 使得辅导员花费在行政事务上的时间甚至远远超过了学生的思政教育上, 导致辅导员没有更多的时间细致地开展思政教育工作, 使辅导员承担行政上、学生管理上的双重责任。双重压力使辅导员最终难以从中获得职业幸福感。

2.3 狭隘的发展空间

当今社会, 不少人对辅导员的岗位仍然带有严重的偏见, 认为辅导员既不是专业教师, 也不是行政干部。而在高校的大环境里, 日常的工作重心普遍是把教学和科研放在第一位, 学生工作往往处于边缘化。辅导员的职业前景主要有两大阻碍, 在职称评定上, 学生的日常管理以及事务性工作导致多数辅导员难以抽出时间去写论文, 去从事专业领域的研

究, 使得他们的工作实绩难以在职称标准上体现, 从而限制了他们在职称上的晋升空间^[2]; 在职务晋升上, 辅导员从科级到处级的晋升机会十分有限, 导致很多辅导员晋升正科之后, 就陷入职业瓶颈期。职称上、职务上狭隘的晋升空间导致辅导员的个人价值难以施展开来, 付出与收获不成正比, 工作积极性下滑严重, 难以获得职业幸福涵^[3]。

3 提升高校辅导员职业幸福感的对策

3.1 补齐专职辅导员人数, 减轻辅导员行政工作压力

正如上文提到, 辅导员的压力除了来自学生, 更多的是来自学校的行政工作, 超负荷的工作量极大影响了辅导员的身心健康。针对此现象, 各高校应当重新评估现有的人力资源分配是否真的做到合理, 每一个岗位是否真的能够发挥其最大的人力效能。除此之外, 各高校需要每年面向社会公开招聘专职辅导员, 直到辅导员岗位的人数满足师生比例 1 : 200 为止, 将更多年轻的毕业生输送到辅导员的队伍中来, 以促进辅导员队伍焕发出新的活力, 使人员更加合理地流动, 不至于断层。

3.2 引导辅导员专业化, 鼓励辅导员去搞科研, 去进修

将学生工作纳入专门的学科体系, 能促进辅导员获得职业认同感, 提高其工作积极性。加快辅导员的专业化、专家化的步伐, 这就需要制定具体的目标, 划分专业化的职业分工, 合理开展工作^[4]。

为了提升辅导员的职业幸福感, 学校应当关注辅导员的个人发展问题, 优化高校辅导员提升制度, 给予辅导员更为宽广的提升空间, 专门针对辅导员的职业特征, 将辅导员的职称评定、职务晋升体现在其工作实绩上, 以提高辅导员的工作成就感, 而不是对辅导员的晋升条件愈加严苛。大部分高校辅导员的学历以硕士研究生为主, 而硕士学历制约着辅导员后续的职称评审、职业晋升。针对这种情况, 学校应当为辅导员营造一个良性、积极的发展环境, 鼓励辅导员攻读思政类的博士, 和一些学校的思政专业开展合作, 定期输送辅导员攻读思政类博士。将辅导员培养成既有着丰富的学生日常管理工作经验, 又有着较高的专业素养的专业化队伍。

3.3 树立职业认同感, 塑造积极人生

日常工作中, 部分辅导员产生的负能量主要有以下表现: 认为自己是教师队伍中的“三等公民”, 不如专业科教师、行政人员重要, 从而滋生自卑的情绪; 工作量过大, 付出与回报不成正比; 近年来很多年轻的辅导员不乏来自名校的毕业生, 整天被繁杂、琐碎的事物所缠, 自己所学专业难以发

挥,觉得大材小用等等。面对着这些问题,辅导员需要及时调节自己的情绪,努力完善自我。第一,从内心深处认同自己的职业,从心底里树立一种观念,那就是辅导员是一个伟大的工作岗位。辅导员自身要把学生工作作为事业来为之奋斗。第二,重视个人健康,每天抽出一小时锻炼身体,及时舒缓身心上的压力。第三,辅导员之间定期开展带有休闲性质的联谊活动,彼此之间加油打气,以互相传递正能量,有助于为学校营造出良好的交流氛围。辅导员之间健康、和谐的工作关系可以养成竞争有序、轻松愉快的工作环境,辅导员可以在这种优良的氛围中不断进行交流、互相学习、专业提升,从而推动自身的长远发展,更有利于提升辅导员的职业幸福感,从而减少职业倦怠。第四,需要多充电,多学习,在学习中强化自己,全面提升自己。除了书本上的学习,还需要用心、虚心向年长的同事学习,向学生学习,才能坦然面对“00后”层出不穷的新想法、新观点,才能更好地做到思想教育与引领。第五,需要领导的支持与肯定。领导的支持与肯定代表着学校对辅导员工作的认可。可以使得辅导员在学校这一组织中的地位进一步提升,从而获得更多的发展。工作成绩得到肯定,有利于提升辅导员的职业幸福感。

4 结语

辅导员在工作中能否获得幸福感,影响着学生的成长与发展。辅导员的职业幸福感是辅导员在从事学生教育与管理工作时,能够真切地获得愉悦感,实现自身的价值,所以说,能够获得职业幸福感是辅导员做好思政工作的基础,是每一个辅导员在其领域发展的内在动力,是其职业生活的重要内容。大部分辅导员缺乏工作成就感,日常工作繁杂,需要投入大量的精力以及情怀,工作负荷大,工作保障不力都会使得高校的辅导员产生职业倦怠,提升辅导员的职业幸福感,克服职业倦怠,是当代高校学生的重要内容。

参考文献

- [1] 高志华,郭彦铮.高校辅导员心理健康问题的现状与对策[J].考试周刊,2011(52):204-205.
- [2] 韩丽丽.浅谈高校辅导员队伍建设中存在的问题及对策[J].内蒙古师范大学学报:教育科学版,2008,21(3):146-148.
- [3] 钟慧珍,周生江.高校辅导员工作倦怠的研究[J].中国健康心理学杂志,2012,20(5):693-694.
- [4] 王良印,孙晓静,高云鹏.高校辅导员的职业幸福感[J].学园,2014(35):41.

(上接第126页)

对不遵守安全制度的学生,进行批评教育,违纪严重且不改者终止其项目的执行。

4.4 结题验收

项目完成后项目负责人填写《985 高校大学生创新训练计划项目结题验收报告》,经指导教师签署意见,提交项目相关研究报告、科研日志和研究成果等材料,提出结题验收申请。经学院检查通过后报学校。学校组织专家委员会进行项目结题验收工作,通过书面审查、现场验收和答辩验收三个环节对研究项目进行检查,并依据项目过程实施的情况,进行客观评价。在结题验收过程中项目获得通过的学生,按照教务处的文件规定给予相应的创新学分,由所属学院核定。经学校专家委员会评审获得优秀项目的项目核心成员,在课程成绩均合格的情况下,可获得保送硕士研究生资格。建立“大学生创新训练计划”项目与毕业实习和毕业论文(设计)有效结合机制。学生科研项目有阶段性成果和创新成果突出经学院和导师同意,按毕业论文(设计)要求进行修改,修改完善后作为本科生的毕业论文(设计)进行答辩。成绩优秀的可以推荐为学校优秀毕业论文(设计)。

5 结论

高校内教育资源总体上不足以支撑全体学生达到优良的程度。为此,应对 985 工科高校的本科生明确制定分层次的培养目标,以此为前提,将各专业本科生按实验班和普通班分类培养,按大班课、小班课、创新项目等模式实施,以红橙蓝色毕业证书为标志分级达标,以多种场景和方式完善本科生综合能力提升体系。

参考文献

- [1] 新华网.(受权发布)习近平:在北京大学师生座谈会上的讲话[EB/OL].http://www.xinhuanet.com/2018-05/03/c_1122774230.htm,2018-05-03.
- [2] 林励,林文强,杜荔.中国大学之道——提升大学与大学生的社会存在价值[M].沈阳:东北大学出版社,2013.
- [3] 教育部新闻办公室.教育部长陈宝生:不抓本科教育的高校不是合格的高校[EB/OL].<https://baijiahao.baidu.com/s?id=1603894921988145155>,2018.