

阻碍高职院校辅导员教师职业幸福感的主要因素及其应对措施

樊 靖

(海南经贸职业技术学院, 海口 571127)

摘要: 随着国家对高职教育的重视, 青年教师已成为高职院校师资队伍生力军, 而辅导员作为青年教师里的特殊群体, 承担着学校的发展和学生的日常管理工作。他们的幸福感不但关乎自身, 更直接影响到大学生的成长成才。本文通过分析查找影响高职辅导员职业幸福感的因素, 多途径思考提升高职辅导员职业幸福感的方法和措施, 帮助其在工作中增强对教师的职业认同, 切实体会到教师的职业幸福感。

关键词: 高职院校; 辅导员; 幸福感; 影响因素

幸福感研究最早起源 20 世纪 50 年代的美国, 经济发展程度不断加深, 但人民生活压力大, 幸福感普遍降低, 自此人民的精神生活受到了很大的关注。改革开放后, 我国提出“全面建设小康社会”的目标, 人民不再仅满足于当下的物质生活, 更加注重精神生活。近年央视推出“你幸福吗”大型活动后, 幸福感已然成为网络热点话题。随着“提高人民幸福指数”被写入“十二·五”规划中, 幸福感就成为衡量精神生活质量的重要因素。

教师诠释自己的幸福感, 不仅要有常人的幸福感, 还需要在教育工作中得到需求的满足, 发挥自己的潜力, 进而实现自己的职业理想, 最终体会到教师这一职业的特殊幸福感。

高校辅导员是和学生走得最近的老师, 作为青年教师的一类特殊群体, 又具有双重身份: 既是思政教育的骨干力量, 同时又是学院行政管理团队的重要组成部分, 主要任务是管理和服务育人。然而看似晋升通道广阔, 但也承担着巨大的责任与使命。

随着国家对职业教育的重视程度增加, 高职院校学生扩招力度加大, 高职院校辅导员的工作压力陡增; 因此, 他们的职业幸福感不仅关乎自己, 更是直接影响着学生们的幸福感体验。

一、高职院校辅导员现状

随着经济发展的需求和国家的重视, 中国的高职院校已经进入了一个新的大发展时期, 高职院校的青年教师已经占到了很大的比例。由于高职院校招聘辅导员对于专业不限制, 使辅导员成为相对最容易进入的岗位, 因此, 青年辅导员在青年教师中也占了相当大的比例。很多青年辅导员入职后, 存在着各种困惑和压力。比如, 高职院校在管理学生的理念模式上, 和本科院校有非常多的不同, 高职院校辅导员对学生的管理更倾向于生活方面的辅导, 此外辅导员具备教师和学生生活管理人员的双重身份, 不但要考虑职称职务的晋升, 还需要兼顾科研和思政教学等等, 在工作的同时还要兼顾生活, 这对于青年辅导员来说有着非常大的压力。同时, 8 小时的行政坐班和 24 小时的随时解决学生问题, 对应的工资待遇偏低, 使得高职院校青年辅导员幸福感大打折扣, 很多辅导员仅仅把这当成一种谋生手段, 而丧失了作为教师的职业幸福感。

对于刚入职的新辅导员来说, 工作新鲜感强, 热情度也相对较高。但是对于工作几年的青年辅导员, 难免会出现职业倦怠, 缺乏职业幸福感, 主要变现在:

首先青年辅导员结婚生子后, 精力重心会转移到家庭, 工作热情降低。其次辅导员管理的学生人数比较多, 不能兼顾全部学生的生活和学习状况。久而久之, 工作上的压力会给辅导员带来疲惫感, 甚至职业倦怠, 这严重影响着青年辅导员的身心健康, 丧失工作积极性, 使其自我成就感降低。因此, 高职院校青年辅

导员的职业信念缺失, 就更加不用谈职业幸福感。

二、导致高职院校辅导员职业幸福感缺失的因素

高职院校辅导员幸福感缺失, 究其根源, 是由多方面因素造成的, 既存在着辅导员本身的主观内部因素, 也有一些例如社会、学校等外部客观因素。

(一) 影响高职辅导员职业幸福感的主观内部因素

1. 从主观来讲, 影响高职辅导员幸福感的内在因素主要有个人综合素质、创造幸福的能力和身心健康等。对于刚从高校毕业的青年辅导员, 从学生到教师角色的转变, 需要心理适应力和个人独立生活能力都快速提高, 这个转变的过程是比较漫长的。

2. 对教育事业的热爱度。正所谓干一行爱一行, 而教育事业的本质就是爱的传递, 作为教师最需要用真诚和爱心去感化学生。而很多辅导员选择这个工作, 仅仅是为了谋生, 无法做到用真心去对待学生。同时, 工作性质和工资待遇水平, 让辅导员们内心产生较大的落差, 这样从主观上对这份工作有了困惑, 肯定就无法体会到这个职业的幸福感。

3. 在人际交往方面。有很多辅导员都是外地就业, 远离了原有舒适圈, 在工作和生活中, 不能很快建立起自己的朋友圈和生活圈, 这样和同事、学生就会产生一定的隔阂; 还有一些单身辅导员, 无法找到合适的生活伴侣, 不安家何以乐业, 自然就会缺乏职业幸福感。

(二) 影响高职辅导员职业幸福感的客观外部因素

1. 职称评定体系。由于辅导员入岗的专业不限制, 很多学院里没有辅导员所学的专业, 这就造成了职称评定的时候迷茫。同时, 职称评定现在多采用以科研为主的“一刀切”做法, 这样使得教师们更加注重科研而忽视教学, 对于求学的孩子们来说, 课堂效果就会大打折扣, 不利于人才的培养。

2. 薪酬体系。收入对于青年辅导员的影响在于两个方面: 纵向来说, 学校内部分配不合理; 横向来说, 职业对比产生落差感。前者主要表现在高校薪酬体系不能起到很好的激励作用: 很多高职辅导员不但要坐班, 还要身兼数职, 例如团学工作、学生心理工作、招生就业工作等等; 但是在学校奖励性绩效的发放中, 不能切实做到按劳分配, 辅导员的任务量繁多, 殊不知在这种面对各种压力的环境下, 青年辅导员的工作热情还能保持多久, 何来谈职业幸福感, 都是一个未知数。

3. 学校行政化严重。高校辅导员其中一个身份就是行政人员。近年来, 国家提出简行政化, 但是很多院校无法真正做到。工作过于烦琐, 还需要参加各种类型会议, 这样在本身就比较繁重的工作基础上, 又把时间剥离, 大大降低了辅导员的有效工作时间, 就不得不加班完成工作。

4. 社会期望方面。苏联教育家加里宁提出“教师是人类灵魂的工程师”，今年总书记又提出了“教师是人类文明的传承者”，就更加明确了教师的社会责任。但是在我国主流文化中，无论是作为一种职业符号还是文化标志，教师这一职业的神圣性都被无形夸大了。学生家长对于高校辅导员的期望要求很高，寄希望于辅导员，在学校保障学生的安全健康的前提下，管理好学生的生活，还要督促好学生的学习，这些过高的社会期望和现实状况的落差也成了影响职业幸福感的不利因素。

5. 高校辅导员职业现状方面。高职辅导员作为高校教师，工作时间相对自由、工作稳定并受到尊重。但是近年来网络上报道出各种教师因为管学生而被学生家长批评的例子，致使青年辅导员不敢管理学生。而且高职辅导员和学生的相处也是一个矛盾点，既要成为学生的良师益友，还要成为学生的严父慈母，在把握管理学生的分寸上，不同学生的要求还不同，这就造成了高职辅导员管理学生的迷茫性。

6. 教学压力。高职院校辅导员主要的工作也是做好思想政治教育，在网络极具发展的新时代，世界大环境越来越复杂，社会风气和价值取向有所偏差。青年辅导员需要以正确的政治理念去引导学生，这也就需要我们不断地去学习，关注时政热点和国家意识形态。同时客观来说，高职学生的总体水平偏低，在教学过程中，很难得到学生的有效反馈，成就感不强；主观方面，青年教师在教育学生方面还是和中老年教师有一定的差距，在思政课授课过程中面临较大的挑战也会导致幸福感降低。

三、提升高职青年辅导员职业幸福感的策略

高职辅导员是高职院校思想政治工作的最直接实施者，培育和提高高职辅导员的幸福感，不仅有利于提升高职辅导员的生活和工作质量，还能有效改善学校的办学品质和教育质量，以正确的三观去引导学生成长成才。根据前文的分析，增强高职辅导员增强幸福感的途径有以下几点。

（一）个人主观层面

1. 加强职业素养的塑造，增加职业认同感。美国爱默生说过“信仰在于肯定灵魂”。信仰是人的精神、生命、行为的终极依据，它从终极关怀上指导人类精神世界。具有信仰的人一定是个内心自由，心灵幸福、生命丰富的人。对于高职辅导员来说，教育信仰是对党和国家的信仰。正确、恰当的教师职业价值观和发展观，能够促进高职辅导员对自己职业特点和社会价值的反思，增加对教育事业的认同感，从自我认识和工作体会到尊严和快乐，获得更多的职业幸福感。

2. 丰富课余生活，塑造积极心态。哈佛大学进行了一项对幸福人生的研究，在5年里跟踪研究了24个人的一生，研究一次次地证明，日子过得最好的是那些主动与人（如家人、朋友或邻居）交往的人。所以青年辅导员需要丰富自己的课余生活，建立起舒适的生活圈，不断培养和发展自己的兴趣爱好，积极疏导自己的负面情绪，缓解个人的工作压力，培养一个健康的人格，以一个积极乐观的心态去生活，才能更深刻地体会职业幸福感。

3. 不断学习，提升自身综合素养。高职辅导员还需要不断提升个人素养，树立“人人皆学、处处学、时时学”的思想，做到终身学习，紧跟时代的步伐。为自己规划好职业发展目标后，努力向周围同事取经学习，少走弯路，学习高效管理学生的工作方法和教学、科研经验，积极提升自己的综合素质，这样才能逐渐实现个人价值，体会职业满足感。

（二）客观外界层面

1. 做好辅导员岗前培训。因为辅导员工作和专业教师的性质不同，晋升机制和体系不同，造成很多辅导员对职业规划产生困惑。

做好青年辅导员岗前培训工作，有助于新辅导员快速进入工作状态，明确自己的岗位职责、明确自己的工作纪律，提前做好自己的职业规划，对自己的工作也有目标感，这样才能保持工作热情。同时也可以提前让新辅导员接触学校相关部门和教师，能够迅速建立起人际关系，减少不适应性，这样才有利于提高青年辅导员的工作积极性。

2. 做好老辅导员传帮带。年长的辅导员工作经验相对更加丰富，对于学生问题的处理更加老道，对于学生工作和教学方面的关系协调更合理，还能协调好家庭。同时在职称评定中，不管是在科研和教学方面，都能给予青年辅导员很大的帮助，让青年辅导员快速成长起来，提高职业幸福感。

3. 提高青年辅导员酬劳福利。在福利收入上，教师的幸福感取决于两个比较，一是把自己现在付出的劳动和所得的报酬与自己过去付出的劳动和所得的报酬进行纵向的、历史的比较；二是把自己付出的劳动和所得的报酬同他人付出的劳动和所得的报酬进行横向的、社会的比较。高职院校辅导员都会有每天八小时的坐班制度，还有很多辅导员兼顾团学、心理、招生就业等多项工作，适当提高高职院校辅导员的奖励性酬劳，采用多元激励，更加有助于提高青年辅导员的工作热情，也能提高其职业幸福感。

4. 适当调整学校管理机制。应该采用以人为本的教师管理，简化行政作风，改变以往重“事”不重“人”、只“管”不“理”的管理倾向，应当把教师视为管理的根本，加强与教师沟通和情感交流。同时，学校应该建立灵便的上下级信息沟通渠道，改掉以往行政命令的“家长式”作风，多一些人文关怀，切实解决青年辅导员的问题，提高青年辅导员的“主人翁”感受。

5. 社会方面对辅导员的尊重和认可。提高社会对于辅导员职业的尊重和认可。在学生家长以及社会认知方面，对于辅导员工作的理解存在部分偏差，虽然都是高校教师，但是社会或家长对辅导员提出的要求太高，导致辅导员压力过大。这就需要国家和社会给予正确的价值导向，让辅导员得到足够的理解与尊重。

同时，辅导员群体在学生身上的付出贯穿他们整个大学生活，不应该只是靠着理想和信念过着清贫的生活，应该通过制度来保障青年辅导员的薪资福利，激励他们在工作中享受到职业幸福感。

参考文献：

- [1] 苏华. 构建高职院校和谐的校园文化[J]. 北京农业职业学院学报, 2005(6).
- [2] 马秀敏. 高校青年教师职业幸福感的调查研究[D]. 辽宁师范大学, 2010.
- [3] 蒋玉霞. 财经类青年教师的职业幸福感和职业信念探析[J]. 济南职业学院学报, 2015(03): 40-41+44.
- [4] 郭颖蕾. 高校教师职业幸福感的实证研究[D]. 青岛: 青岛大学, 2016.
- [5] 蔡天健. 高校青年教师职业幸福感: 影响因素与提升策略——基于首都师范大学青年教师的访谈研究[J]. 经济研究导刊, 2016(13): 159-160.
- [6] 黄磊, 吴峻楠. 高校教师职业幸福感的现状调查与分析[J]. 长沙航空职业技术学院学报, 2014, 14(01): 6-10+15.
- [7] 曾云, 王林. 地方高校青年教师职业幸福感提升策略分析[J]. 智库时代, 2019(27): 105+113.
- [8] 姚春荣. 民办高校教师职业幸福感影响因素及提升对策研究——以湖北省民办高校为例[J]. 智库时代, 2019(25): 143+145.

注：本成果得到海南经贸职业技术学院“中国特色高水平高职学校与专业建设计划”项目经费资助。