

高校辅导员职业倦怠的成因及对策

陈俊龙¹ 郝志方² 张若璇¹

¹ 东北大学秦皇岛分校经济学院, 中国·河北 秦皇岛 066004

² 东北大学秦皇岛分校控制工程学院, 中国·河北 秦皇岛 066004

【摘要】本文从高校、辅导员、社会三个层面深入分析引起高校辅导员职业倦怠现象的成因及影响因素, 针对高校辅导员的职业倦怠现象提出建立健全高校辅导员管理制度; 增强辅导员职业发展引导和心理健康培训; 纠正社会舆论对辅导员职业认知、加强先进事例宣传等对策建议。

【关键词】辅导员; 职业倦怠; 成因; 治理

【基金项目】东北大学秦皇岛分校2019-2020学年学生工作和党团建设课题“高校辅导员工作评价与行为激励研究”, (编号: 005)。

1 引言

高校辅导员是开展大学生思想政治教育的骨干力量, 是高等学校学生日常思想政治教育和管理工作的组织者、实施者和指导者^[1]。辅导员的职业能力与工作态度, 对高校学生的心理健康、思想政治、成长教育有着重要的影响。随着我国高等教育的高速发展和学生规模的持续扩大, 高校辅导员承担责任不断增加、工作强度逐渐增大、工作环境日趋复杂, 巨大的压力导致部分辅导员工作能力不足、工作意愿下降, 职业倦怠现象逐渐显现。

职业倦怠是指个体在工作重压下产生的身心疲劳与耗竭状态。早在1974年, Freudenberger就提出, 职业倦怠常出现于助人行业^[2]。Ingersoll (2003)等人基于调研数据发现, 高校辅导员出现了远高于平均水平的离职率^[3], 暗示着高校辅导员职业倦怠现象的日益严重。而美国教育学家Bruno研究发现, 辅导员的职业倦怠现象存在传递效益, 会进一步导致教师群体减员^[4], 这些研究都警示我们应当提高对高校辅导员职业倦怠问题的重视程度。另外, 我国正由高等教育大国向高等教育强国转变, 人才培养是重中之重^[5]。2018年全国教育大会上, 习近平总书记指出, “高等教育经历了量的快速扩张, 质的提升矛盾越来越突出”, 也对教师队伍的建设提出了更高要求^[6]。因此, 深入剖析高校辅导员职业倦怠现象, 切实提高其工作质量和专业素养, 有利于提高大学生思政教育质量, 为大学生的身心健康、学习生活保驾护航, 在我国建设教育强国的时代背景下有着重要意义。

因此, 本文基于现有理论, 从高校、辅导员自身和社会三个层面对辅导员职业倦怠的现状、成因及影响因素进行深入分析, 并基于制度、个体及群体心理视角对改善辅导员职业倦怠现象提出相应的对策。

2 高校辅导员职业倦怠的表现与影响因素

何峰(2007)等将辅导员的职业倦怠表现总结为五个方面, 包括才智枯竭、情绪衰竭、生理耗竭、低成就感和人格解体^[7]。而职业倦怠现象产生与否, 主要取决于辅导员在工作中的损益考量, 这种考量以薪资水平、福利待遇、工作强度、晋升前景等客观条件为基础, 又随辅导员自身心智水平和社会外界看法等有所波动。因此, 辅导员职业倦怠的原因, 主要是职业压力和职业预期落差。首先, 辅导员作为大学生在高校中的第一责任人, 肩负着学生家庭给予的期望, 不仅要完成思政教育、生活服务、课业指导等基础事务, 还面临着科研、职称、工资、进修等晋升压力, 多方重压下很容易引起职业倦怠。其次, 部分辅导员承担着

高强度工作却未收获与付出相匹配的福利待遇、社会地位和职业前景, 职业预期落空也容易促成职业倦怠。本文基于理性人假设, 从高校主体、辅导员个体、社会群体三个层面对辅导员职业倦怠的影响因素分析如下:

2.1 高校层面因素

高校辅导员管理制度从客观上决定了辅导员的职业待遇, 是影响辅导员职业倦怠的重要因素。刘永焕(2020)等人针对同济大学的一项调研发现, 基层院系辅导员中有68.6%认为工作负担过重, 65.29%认为高校制度下的薪酬不合期望^[8]。刘洋(2019)也认为高校实施扩大招生后, 并未同步修正辅导员的工作范畴, 致使工作量超负荷, 使辅导员长期处于精神紧绷状态, 造成精神衰弱等心理问题^[9]。可见, 高校在安排辅导员工作任务、薪酬待遇等方面的不合理容易引起职业倦怠。另外, 部分高校中尚存辅导员编制不足、激励机制较少、培训制度不完善、准入门槛低等问题, 致使部分辅导员工作动力不足或辅导员团队整体的心理素质和专业能力不强, 不愿进行自我提升和职业规划, 也容易引发职业倦怠。因此, 在高校层面, 辅导员选拔、管理、培训、激励等制度安排的不合理是诱发职业倦怠的根本原因。

2.2 辅导员层面因素

辅导员是否会产生职业倦怠既受其薪资水平、职业地位、工作强度、学校重视程度等客观因素的影响, 又受到辅导员自身工作能力、工作态度、心智水平、自我提升意识、职业规划能力等主观因素的制约。所以, 影响辅导员职业倦怠的另一重要因素是辅导员自身的主观倾向。当辅导员具有较强的工作能力和认真的工作态度时, 工作效率更高, 不易出现倦怠且能够创造出更高的效益。同样, 若辅导员自我提升意识和职业规划能力较强, 他们的目标将更明确, 精力将更充沛, 自我提升与发展使他们能够适应更有难度的工作, 便不易出现职业倦怠。反之, 自身能力较差而无法胜任工作、工作态度不好而不愿努力工作的辅导员更容易产生职业倦怠。因此, 从辅导员自身层面来看, 部分辅导员工作能力不强、工作态度不认真、心智水平低、自我提升意识不强、职业规划能力差等主观条件是引起职业倦怠的重要影响因素。

2.3 社会层面因素

影响辅导员职业倦怠的另一个重要因素是社会群体对辅导员职业的看法, 因为外界观点会影响辅导员对自身职业的期望和判断。唐德斌等(2013)指出, 部分社会传统观念对辅导员职业的理解不足, 持有辅导员任何人都可从事的错误观念, 从而轻视辅导员工作^[10]。社会对高校辅导员与讲师认同度的落差, 导致个

别辅导员对自身职业的认知出现偏差, 低估自身职业价值, 从而产生负面情绪和消极态度, 敷衍懈怠工作, 引发职业倦怠。因此, 在社会层面, 社会整体对辅导员职业的不理解、不重视、不认同是引起职业倦怠的另一重要因素。

3 辅导员职业倦怠成因的进一步剖析

3.1 高校主体层面

高校辅导员制度在工作布置、技能培训、激励机制、晋升机制等方面均存在一定不足, 制度的缺环使部分辅导员产生职业倦怠情绪, 辅导员制度性问题归纳为以下四点:

第一, 工作布置集中及冲突。辅导员在实际工作中, 不仅需要管理学生日常事务, 还要随时随地准备完成学校、学院下达的任务, 工作往往具有集中性、突发性, 会造成工作时间、空间的冲突, 致使辅导员在工作集中时无边界地牺牲个人时间, 长期处于忙碌混沌的工作状态。

第二, 培训机制不完善。多数辅导员并非出自专门的思政专业, 有些问题过度靠自身经验解决, 容易导致其信心不足, 产生自卑、焦虑等情绪。另外, 未参加工作技能培训的辅导员, 可能因经验缺乏、工作不熟练影响效率。

第三, 激励机制不足。部分高校对于工作出色的辅导员激励机制不够、福利待遇较少, 导致辅导员工作热情低、积极性低、目标不明确, 容易敷衍了事、消极怠工。

第四, 晋升机制缺失。辅导员不适应高校普遍使用的评级体系, 处于专业教师和行政人员的“边缘地带”^[11]。职称方面, 没有针对该职业健全的职称系列; 科研方面, 受自身专业限制难以与专职讲师竞争。这导致部分辅导员因晋升路径不明而对职业发展失去信心、迷失方向。

3.2 辅导员层面

辅导员工作方面的主观心态因人而异, 辅导员队伍水平的良莠不齐, 间接拉低了辅导员团队的整体工作效率和团队风貌, 辅导员主观问题归纳为以下三点:

第一, 工作能力差, 缺乏专业知识技能。辅导员具有教师和行政管理人员的双重身份, 需要具备多种专业知识和工作技能, 才能应对复杂的学生管理事件。而部分辅导员缺乏理论基础和实践经验, 难以高效地处理行政事务, 为学生提供有效的心理教育和课业指导, 面对一些专业领域很容易无从下手。

第二, 对自身职业价值认可度低。部分辅导员可能会因为客观因素低估自身工作的意义和价值, 产生边缘化心态, 在这种心态的影响下, 出现得过且过、工作态度散漫、工作效率降低等现象, 陷入职业倦怠的恶性循环。

第三, 对自身心理和工作状况体察不敏锐, 缺乏自我提升意识和职业规划能力。部分辅导员不在意个人对职业的心理变化, 没有及时体察到自己和周边人群的心理状态, 也不重视自身的工作状态和效果。还有一些辅导员团队普遍缺乏自我提升意识, 整体处于得过且过的工作状态, 出现了群体性的职业倦怠现象。

3.3 社会群体层面

社会舆论对辅导员职业的轻视误解以及社会媒体对辅导员团队的忽视使辅导员在高校对外宣传中被“边缘化”, 从而影响了辅导员的自我认知, 加大了辅导员团队吸纳新职员的难度, 社会问题可归纳为以下两点:

第一, 社会舆论对辅导员工作存在偏见。部分社会传统观

念对行政管理工作存在一定的偏见, 认为行政岗不如技术岗, 并进而误以为从事行政管理工作的辅导员任职门槛较低。社会群体对辅导员工作的偏见, 导致部分辅导员对自身职业缺乏自信, 使部分本将辅导员作为理想职业的人群望而却步, 影响了辅导员团队招聘工作的开展。

第二, 社会媒体对辅导员工作的关注度不够。部分社会媒体将辅导员团体视作高校组织中的边缘性人群, 在集中报道高校科研成果的同时, 忽视了对高校日常行政管理方向的关注。使大众对辅导员团体的认识仅仅停留在表面, 低估了辅导员的社会地位和工作内容, 导致辅导员职业的认可度不高。

4 辅导员职业倦怠治理对策研究

通过对高校辅导员职业倦怠现状、原因及影响因素的分析, 可以得出结论: 治理辅导员倦怠现象, 应主要从高校制度优化出发, 建立健全辅导员管理制度, 尤其是合理安排工作计划, 改善工作布置的“扎堆儿”问题, 建立全面的辅导员培训体系和激励机制, 完善辅导员的职业发展和晋升路径。同时, 辅以对辅导员个人发展追求和职业理念的引导, 加强辅导员心理健康培训, 建立合理的情感宣泄渠道, 从辅导员个体的心理建设角度避免职业倦怠, 形成良好的职业风尚。社会媒体也有责任纠正社会舆论对辅导员职业的误解, 通过宣传加强社会群众对辅导员岗位的认识, 努力为辅导员职业发展建立一个良好的社会环境。具体对策如下:

4.1 高校制度层面的对策

第一, 重构职能范围, 均匀任务分配。高校应当在制度层面面对辅导员角色进行定义明确: 首先, 明晰辅导员的所属分支和职责范畴, 对辅导员的日常工作范围进行梳理罗列, 清晰划定辅导员与学校院系及学校各部门间的连结关系; 明确辅导员的从属部门, 并要求其他部门将需要辅导员配合完成的相关工作通过本部门审核后统筹安排、统一发放给辅导员完成。其次, 基于已完善的角色定位, 对辅导员进行职能培训, 减少其不必要的闲杂工作, 使辅导员的工作更具有方向感, 让辅导员将工作重心转移到班级管理和学生培养上来。

第二, 加强各项培训, 提高专业素养。高校应不断完善辅导员培训机制: 首先, 面向全体辅导员定期开设专业理论课程, 专业课程应以高校学生培养为目的, 督促辅导员学习在学生培养方面所需的心理学、教育学、管理学等专业知识, 确保辅导员具备综合的知识储备, 从而更加科学高效地为学生提供指导。其次, 不定期开展实践技能讲座和职业技能训练活动, 以实训方式模拟高校工作中经常出现的突发状况, 为部分日常突发紧急情况(如地震、急救、纠纷等)拟定基础的行事章程, 提升辅导员的紧急处理能力; 辅导员间不定期组织交流座谈, 分享工作经验技巧, 提高辅导员日常实践能力, 使其更加高效地处理日常工作, 具备高校辅导员应有的职业素养。

第三, 完善奖惩制度和福利激励机制。高校应当完善辅导员的福利制度: 首先, 福利与工作绩效挂钩。使辅导员的福利待遇与其工作量呈正比, 缩小高校辅导员和普通讲师之间的福利差距, 不定期举行针对辅导员群体的团建活动, 提高辅导员的集体感和责任感。其次, 制定契合辅导员工作内容的奖惩制度, 为辅导员日常工作设置科学的绩效标的, 根据指标设置辅导员可获得的奖金与惩罚。再次, 高校应设置工作轮换制度, 使辅导员有空余的时间提升自我, 提高辅导员的自我成就感。

第四,拓展晋升渠道,提供发展机会。高校应当为辅导员规划完整、有吸引力和竞争力的晋升机制:首先,健全晋升机制,形成客观可实现的职业晋升路径,为辅导员勾画出其职业发展图景。其次,帮助业绩较好的辅导员实践并完成该晋升路径,起到具体案例的先锋带头作用,从而刺激辅导员群体的晋升欲望和工作动力。基于上述步骤使辅导员职业的晋升路径具像化、清晰化,可以提高辅导员的工作认同感和职业成就感。给予出色辅导员合理的上升空间,既能吸纳优秀人才、激发辅导员群体的工作热情,还能在一定程度上优化社会群众对辅导员职业的评价,纠正外界对辅导员的错误认知。

4.2 辅导员层面的对策

第一,熟悉就职岗位,提高价值认知。辅导员应加强对就职岗位的了解和自身不足的认识:首先,应主动学习高校的心理健康教育课程,增强对辅导员岗位的认识,理解这一职位在高校中存在的意义和价值,树立职业自信心,培养职业责任感和成就感。其次,主动学习高校安排的岗位培训,培训前对自身专业水平的优缺点进行分析评估,从而有针对性地吸收培训知识、补充自身不足,积极学习相关专业知识和实践技能,提高工作能力和工作效率。要耐心地面对日常工作,提高工作热情和动力,从而有效规避职业倦怠。

第二,提高自悯,修身养性。辅导员应当提高自身的自悯水平:自悯是能够觉察自己的缺点并对此保持开放的态度,能够友善地对待自己的缺点,能够认识到自己不是唯一拥有这种负面体验的人。由于自悯与幸福感等积极情绪具有正相关关系,高自悯个体的情绪更加稳定,与人交往更加和谐,人际关系和亲密关系更加稳固,这正是辅导员工作性质所需要的情绪因素。辅导员通过有效的团体心理辅导活动提高自己的自悯水平,与辅导员群体中的其他同事多多交流,引导彼此接纳现状、修身养性、拓宽视角,从心理层面减少职业倦怠的发生。

第三,审视自我,随时反馈。辅导员应当提高对自身心理状况的敏感度。首先,应时刻注意自身情绪变化,当意识到情绪存在负面情况时,应积极主动调节;避免讳疾忌医,放任个人情绪恶化。其次,在发现周边辅导员群体中有同事存在负面情绪时,应主动帮忙开导,或及时向上级部门反映情况,避免负面情绪在集体中扩散。高校辅导员群体的心理状态是不断变化的,时时注意自身的心理状态和周边的情绪氛围,及时配合上级部门组织活动进行心态调控,才能使辅导员团队稳步发展。

4.3 社会群体层面的对策

第一,加强宣传,提高辅导员职业声誉。社会媒体应当配合高校进行辅导员工作的相关宣传:首先,应当以外界对辅导员岗位的误解为出发点,进行针对性的纠错式宣传,纠正社会群体对辅导员的错误认知。其次,媒体应对社会群体科普辅导员日常工作的内容及辅导员职业的意义和重要性,增强辅导员职

业的社会认同感。

第二,报道先进范例,树立榜样形象。社会媒体应关注辅导员的先锋模范事件并进行报道:将先进辅导员真实案例报道出来,向大众塑造辅导员个人及团队爱岗敬业、无私为学生服务的良好形象。同时,通过模范案例,能够为辅导员团体树立榜样,使高校辅导员们了解其他成员的工作状态,增加辅导员团体的工作热情,为高校辅导员的工作指明方向。

参考文献:

- [1]教育部发布《高校思想政治工作质量提升工程实施纲要》[J].高等职业教育探索,2017,16(06):33.
- [2]Freudenberger H. Staff burn-out [J]. Journal of Social Issues, 1974, 30(1): 159-165.
- [3]Ingersoll R M, Smith T M. The wrong solution to the teacher shortage [J]. Educational Leadership, 2003, 60(8): 30-33.
- [4]Evers W. J. G., Brouwers A, and Tomic W. Burnout and Self-Efficacy: A Study on Teachers' Beliefs When Implementing an Innovative Educational System in the Netherlands [J]. British Journal of Educational Psychology, 2002, 72(2): 227-244.
- [5]郭健,冯琳.高等教育内涵式发展的演进脉络与实现路径[J].河北师范大学学报(教育科学版),2020,22(04):101-108.
- [6]王占仁.习近平总书记教育重要论述的马克思主义立场观点方法[J].中国高校社会科学,2020(05):4-15+156.
- [7]何峰.高等学校学生辅导员职业倦怠分析[J].新疆师范大学学报(哲学社会科学版),2007(02):109-112.
- [8]刘永焕,董变林,刘谦.高校基层院系辅导员压力来源和职业倦怠情况的调查与思考[J].教育教学论坛,2020(09):1-2.
- [9]刘洋.双创背景下高校辅导员职业倦怠成因及其干预[J].经济研究导刊,2019(29):72-74.
- [10]唐德斌.高校辅导员职业倦怠的表现及成因分析[J].教育与职业,2013(02):64-65.
- [11]郭欣瑜.高校辅导员职业倦怠的现状与对策研究[D].南京师范大学,2018.

作者简介:

陈俊龙(1984.8-),男,山东泰安人,博士,东北大学秦皇岛分校经济学院副教授、学院党委副书记兼副院长,主要从事公共政策和高等教育研究;

郝志方(1989.12-),男,山西临县人,硕士,学院党委副书记兼副院长,主要从事思想政治教育研究;

张若璇(2000.4-),女,浙江温州人,本科,东北大学秦皇岛分校经济学院学生。