

高校女性辅导员压力源调适与职业成长路径研究

——以北京市高校为例

茆秀萍 高秀娟 刘博 施荣鑫

中华女子学院(全国妇联干部培训学校)管理学院 北京 100101

摘要: 当前,女性辅导员职业压力具有多样性和复杂性,科学调适女性辅导员的职业压力对于女性辅导员队伍的持续发展、身心健康以及学生的成长和成功至关重要。本研究使用“高校女性辅导员工作压力源量表”将女性辅导员的工作压力分为六个主要领域:工作负荷、学校管理与评价、角色冲突、人际关系、家庭因素及职业发展需求。通过对量表进行实证分析,系统地研究了高校女性辅导员的工作压力来源,并基于分析结果提出了调适策略和职业成长路径发展建议。

关键词: 高校辅导员;工作压力源;调适;职业发展路径

1. 引言

教育部24号令指出,“辅导员应当努力成为学生的人生导师和健康成长的知心朋友”。

辅导员是高校党委工作的助手、教师教学的助手、学生学习的助手,是思想政治工作的主攻手、学生管理的主导者、学生成长的主心骨^[1]。近年来,女性辅导员在高校招收规模不断扩大,高校辅导员队伍中男女比例基本呈现为1:1.765,女性辅导员几乎为男性辅导员的两倍。受传统文化和现有制度等多种因素的影响,女性辅导员通常需要面对多重压力。如何缓解女性辅导员的压力和提供调适策略已刻不容缓。

2. 研究方法

2.1 研究对象

本研究通过整体抽法,以北京市的高校女性辅导员为研究对象,年龄范围为20至60岁。共发放问卷104份,回收有效问卷100份,回收率为96%。

2.2 研究程序和工具

本研究在《高校辅导员工作压力源量表》的基础上,结合本研究的研究内容和目标,进行了改编和修改,最终形成了《高校女性辅导员工作压力源量表》以供研究使用,将女性辅导员的工作压力来源分为工作负荷、学校管理与评价、角色冲突、人际关系、家庭因素及职业发展需求等几个方面^[2]。得分越高,表明其感受到的压力越大。

3. 研究结论

3.1 高校女性辅导员工作压力源的一般特点

工作负荷、学校管理评价、职业发展需求和角色冲突的压力值均高于中间值,其压力值为3.61。其次是学校管理与评价和职业发展需求,分别为3.43和3.35。相比之下,角色冲突和人际关系对女性辅导员工作压力影响较小,分别是3.14和3.08。家庭因素对辅导员工作压力的影响最小,仅为2.73。

预测变量	年龄		最高教育程度		目前工作岗位工作年限		月收入		所在的高校类型		职称	
	χ^2	P	χ^2	P	χ^2	P	χ^2	P	χ^2	P	χ^2	P
工作负荷	23.000	0.028	29.135	0.004	19.817	0.071	8.014	0.948	18.633	0.098	24.623	0.077
学校管理与评价	11.173	0.514	21.945	0.038	16.396	0.174	6.531	0.981	12.389	0.415	16.584	0.413
角色冲突	9.019	0.701	17.076	0.147	15.852	0.198	17.335	0.364	11.043	0.525	17.553	0.351
人际关系	22.873	0.029	20.765	0.054	21.223	0.047	20.454	0.200	13.637	0.324	19.343	0.251
家庭因素	17.632	0.127	12.139	0.435	11.505	0.486	11.671	0.766	9.444	0.665	14.820	0.538
职业发展需要	18.658	0.097	24.345	0.018	11.619	0.477	15.912	0.459	16.426	0.173	15.739	0.471

3.2 高校女性辅导员工作压力源统计学影响因素分析

表格结果表明,年龄在工作负荷和人际关系这两个维度上具有显著影响,分别为 $\chi^2=23.000, p < 0.05$ 和 $\chi^2=22.87, p < 0.05$,其他维度则未见显著差异。同时,受教育程度在工作负荷,学校管理与评价,职业发展需要这三个维度上具有显著性,其他维度则未见显著差异。月收入、所在的高校类型和职称在这六个维度上均未见显著差异。

4. 结果讨论

4.1 高校女性辅导员工作压力的因素分析

1. 工作负荷。研究表明,女性辅导员面临的工作压力主

要来自繁重的工作负荷。自教育部“24号令”实施以来,虽然一些高校已符合辅导员与学生的比例要求,但仍有许多高校未达到标准。由于工作量过大,辅导员需要应对大量的日常事务,包括学生的思想政治教育、心理辅导、学业指导以及各种行政管理工作等。许多高校并未明确规定辅导员的具体职责范围,导致女性辅导员的工作内容几乎涵盖了学生教育与管理的各个方面,所有与学生相关的事务都需要辅导员去负责。这种职责范围模糊和工作负荷过重的现状,不仅加大了女性辅导员的压力,也影响了她们的工作效率和职业发展。面对如此繁重的工作,女性辅导员往往在职场中感到身心疲惫,缺乏足够的时间和精力去提升自身的专业能力和进行个人成长。

2. 角色冲突。研究表明,女性辅导员在角色冲突方面的压力仅次于工作负荷。角色冲突指的是个体在面临多重角色期望时,因无法满足这些期望而产生的情感和内心矛盾。女性辅导员的角色冲突主要来自两个方面:首先是作为教育者和管理者的双重身份,她们需要平衡学生教育与日常管理任务,面对学生需求时,往往在职责和个人情感之间产生冲突;其次是社会角色的期望,女性辅导员常常在家庭和职业之间挣扎,需要兼顾工作与生活的双重责任。这种多重角色带来的压力,使得女性辅导员在处理工作时常感到内心矛盾和情感困扰,影响她们的职业发展和心理健康。

3. 职业发展需求。女性辅导员的职业化、专业化和专家化是高校改革、学生发展的重要需求,也是她们自身发展的关键所在。随着教育体制和学生需求的变化,女性辅导员不仅要承担日常的管理和辅导工作,还需要在专业知识和技能上不断提升。然而,调查数据显示,女性辅导员面临的职业发展压力,往往源于她们对职业未来的困惑和对自身发展的迫切需求。许多高校女性辅导员仍处于非职业化和非专业化的状态,主要因为缺乏完善的知识体系、清晰的职业标准和科学的评价体系。调查还发现女性辅导员的学历与她们所承受的职业发展压力之间存在显著差异。硕士学历的辅导员所面临的压力明显高于本科生。这一现象表明,学历虽然提高了她们的专业能力,但在实际工作中却未能有效减轻她们的职业困扰,反而可能带来了更多的期望和责任,进而加剧了她们的压力感。

4. 学校管理与评价、人际关系及家庭因素。绩效管理和考核评价是激励机制的基础,而女性辅导员的工作由于其特殊性,很多成果难以量化,因此绩效考核的标准和指标往往

难以把握。部分高校将奖惩与辅导员晋级和职业发展挂钩,无形中增加了女性辅导员的压力。女性辅导员在学校管理体系中承担着“枢纽”作用,她们几乎与所有涉及学生事务的部门都有密切联系,成为各部门之间沟通与协调的重要桥梁。在处理各种事务和协调不同部门时,女性辅导员常常需要应对来自各方的期望和压力。相较而言,家庭因素对她们的工作压力影响较小,主要集中在职业角色上的挑战和责任。

4.2 高校女性辅导员工作压力的调适

4.2.1 女性辅导员加强自我学习,提升自我效能感

在女性辅导员应对职业压力时,个人的调整比外部措施更为重要。女性辅导员在应对职业压力时,个人的调整比外部措施更为关键。尽管社会政策和高校机制在一定程度上缓解压力,但其效果常常滞后。因此,女性辅导员应主动提升自我素质,发挥思想引领作用。深入学习社会主义核心价值观、马克思主义理论及相关社会实践,不断提升自己的综合素质。此外,女性辅导员还需具备较强的心理承受能力,特别是在面对复杂的学生问题和繁重的工作时。她们应培养情绪调节能力,保持积极乐观的心态,并通过有效的沟通和问题解决能力,帮助自己应对工作中的压力。保持自信、坚定、宽容的心态,并积极与学生和同事互动,倾听并分享经验,能帮助她们更好地处理工作中的挑战。正如习近平总书记所言:“在风浪中磨砺自己,增加韧性。”

4.2.2 女性辅导员掌握工作规律,缓解压力

女性辅导员的职业压力随时而变,尤其是新媒体的兴起带来了新的挑战。新时代的大学生接受新知识快,网络依赖性强,部分学生容易陷入圈层化,给辅导员工作带来了挑战。因此,女性辅导员应发挥朋辈引导作用,推动学生之间互相学习,提升团队协作能力。开展符合学生需求的理论和实践研究,寻找适应当前形势的有效方法,也可缓解工作压力。其次,女性辅导员应理清自己的工作重点,科学分配时间,做到事半功倍。在具体工作中提升自己的理论素养,坚定职业信念,增强人格魅力。思想尚未完全成熟的大学生容易受到影响而表现出非理性、情绪化甚至是极端的网络政治言行,迫切需要辅导员进行有效的引导^[3],女性辅导员通过合理利用微信、微博等平台创新工作方式,将传统工作内容转化为生动的互动,达到减轻压力的效果。

4.2.3 高校优化机制,保障女性辅导员压力调适

为帮助女性辅导员更好地应对职业压力,高校应建立

健全的长效机制，确保相关政策落实到位。制定并严格执行保障辅导员工作的制度，包括晋升机制、薪资待遇、职业培训、绩效考核等方面，并确保这些措施能够有效落实；设立专门的辅导员工作委员会，进行长期规划与分期实施，确保女性辅导员在工作中得到足够的支持和资源；注重柔性机制的实施，辅导员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、指导者，需要得到足够的人文关怀^[4]。通过定期谈心、团体活动、参与决策等方式，增强辅导员的归属感与幸福感，减轻职业压力。刚柔相济可以有效地促进女性辅导员职业压力的调适。

4.3 高校女性辅导员职业成长的优化路径

4.3.1 完善各项制度，提升制度执行力度

为促进高校女性辅导员的职业发展，教育主管部门应通过完善相关制度来增强制度执行力。教育主管部门应根据社会发展趋势，加强女性辅导员的工作绩效管理和考核，推动女性辅导员队伍的活力，有效履行工作职责^[5]。激励女性辅导员在工作热情并促进职业发展。在确保福利政策落实的基础上，应建立有效的督导制度，保障辅导员的合法权益，推动团队的协同发展。

4.3.2 深化培训体系，培养多能型女性辅导员队伍

高校应注重加强女性辅导员的系统化培训，培养多能型队伍，使其具备扎实的理论基础，提升职业能力和育人效果。首先，按照职业发展层次，开展针对性的培训，确保新入职辅导员快速适应并掌握基本技能；对于有一定经验的辅导员，应提供更深入的培养，帮助其成长为骨干型辅导员；而对资深辅导员则进行专业化深度培训，帮助其向专家型发展。此外，女性辅导员需根据大学生个性化发展的需求，具备与学生良好互动的能力，以满足学生的成才需求。辅导员应注重提升个人的综合能力，包括管理、思想引领、职业规范等，并积极参与挂职锻炼、学术交流和终身学习。

4.3.3 创建积极工作氛围，增强女性辅导员自我效能感

为了帮助女性辅导员更好地投入工作并提高自我效能感，高校应营造良好的工作氛围。完善激励机制，表彰优秀辅导员，宣传成果，调动全员积极性；搭建有利的职业发展环境，提供发展空间，提升其实践能力和业务能力，定期组织文化活动增强团队凝聚力；关注女性辅导员生活和职业幸福感，减少后顾之忧，使其能集中精力投入学生管理和职业成长。

4.3.4 坚守育人使命，增强职业价值认同感

女性辅导员的职业成长需要长期的投入和坚守，既需学校的支持，也需自身对教育事业的情怀。积极参与各类职业能力比赛，提升个人工作技能也要注重职业发展“共同体”建设，参与相关平台和研究中心，通过“传、帮、带”实现个人成长。高校应为女性辅导员提供畅通的职业发展通道，帮助其建立职业自信，并推动辅导员队伍的专业化、科学化发展，制定相关政策，确保辅导员的职业认可与能力提升。

总之，随着教育改革的推进和社会发展的需求，高校女性辅导员坚守政治方向、做好思想引领，主动转变观念、明确职责，从而明确自身的角色定位，拓展职业内涵，提高专业化服务水平^[6]。关注国家颁布的各种健全辅导员队伍建设的各种规章制度，科学规划自身职业生涯发展，根据自身需求有目的、有计划地提升自我，从而摆脱职业成长困境，获得职业成就感、满足感和来自社会的认可感。深入理解建设的价值，以培养学生的综合素养和就业竞争力为目标，确保女性辅导员能有效承担起为学生成才、为国家发展贡献的责任。

参考文献：

- [1] 陈宝生在全国高校辅导员优秀骨干培训班上的讲话[EB/OL]. (2019-9-24). http://www.moe.gov.cn/jyb_xwfb/gzdt_gzdt/moe_1485/201909/t20190924_400619.html, 2019-9-24.
- [2] 许延礼, 高峰强. 高中教师工作压力源量表的初步编制. 当代教育科学 [J]2003,(21)
- [3] 杨建义, 吴新菊. 新时代高校辅导员政治引领的任务、挑战与提升路径 [J]. 思想理论教育, 2020(04).
- [4] 普通高等学校辅导员队伍建设规定 [J]. 中华人民共和国国务院公报, 2017,(34):28-32.
- [5] 李立功. 新时代应用型本科高校辅导员胜任力培养对策研究 [J]. 吉林农业科技学院学报, 2023,32(03):57-60.
- [6] 毛清芸, 陈旭远. 新中国成立 70 年来我国高校辅导员队伍建设历程探析 [J]. 广西社会科学, 2019,(12):190-194.

作者简介：

高秀娟，通讯作者，河北保定人，中华女子学院，管理学院教授，硕士生导师，研究方向：数字经济女性创业就业。茆秀萍，宁夏人，中华女子学院，社会工作硕士研究生，研究方向：妇女社会工作。刘博，辽宁人，中华女子学院，社会工作硕士研究生。施荣鑫，山西人，中华女子学院，社会工作硕士研究生