

本科院校辅导员职业倦怠研究

朱一秋

浙江理工大学马克思主义学院, 浙江 杭州

收稿日期: 2023年10月29日; 录用日期: 2023年12月11日; 发布日期: 2023年12月22日

摘要

辅导员是开展大学生思想政治教育的骨干力量, 是高等学校学生思想政治教育和管理工作的组织者、实施者、指导者。这些年来, 随着高等教育制度的改革, 本科院校辅导员作为面向学生的第一窗口, 由于工作压力较大、队伍建设机制不完善和辅导员个人心理调试能力较弱等原因, 职业倦怠问题突出, 阻碍着本科院校思想政治工作的前进。通过分析来自社会、学校和辅导员个人的原因, 探讨解决职业倦怠的举措, 对于提振辅导员职业热情、提升本科院校育人成效等方面将发挥重要作用。

关键词

本科院校, 辅导员, 职业倦怠

Study on Job Burnout of College Counselors

Yiqiu Zhu

School of Marxism, Zhejiang Sci-Tech University, Hangzhou Zhejiang

Received: Oct. 29th, 2023; accepted: Dec. 11th, 2023; published: Dec. 22nd, 2023

Abstract

Counselor is the main force to carry out ideological and political education of college students, and is the organizer, implementers and guides of ideological and political education and management of college students. In recent years, with the reform of the higher education system, college counselors, as the first window for students, have a prominent problem of job burnout due to high work pressure, imperfect team building mechanism and weak psychological adjustment ability of counselors, which hinder the progress of ideological and political work in colleges and universities. By analyzing the reasons from the society, the school and the individual counselors, exploring the measures to solve job burnout will play an important role in boosting the career enthusiasm of

counselors and improving the effectiveness of undergraduate education.

Keywords

University, Counselor, Job Burnout

Copyright © 2023 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

辅导员,在教育部发布的《第43号令》中,被定义为是开展大学生思想政治教育的骨干力量,是高等学校学生思想政治教育和管理工作的组织者、实施者、指导者。教育部长陈宝生书记曾在全国高校辅导员优秀骨干培训班中鲜明指出辅导员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。作为本科院校思政工作和管理工作核心一环,辅导员工作被赋予了重要意义。近些年来,由于国内外态势的深度变革,本科院校思想政治工作遭遇巨大挑战,作为思想政治教育工作的骨干分子,辅导员的工作强度与日俱增,职业倦怠现象十分突出。如果对辅导员的职业倦怠现象听之任之,势必会影响辅导员队伍建设实效和立德树人根本任务的实现,甚至不利于高校稳定,因此,深入研究本科院校辅导员职业倦怠现象,具有重要的现实意义。

2. 本科院校辅导员职业倦怠的现状 & 表现

心理学家费邓伯格(Freudenberger)在1974年首次提出倦怠这一概念(张晓红,2023),随后马斯勒(Maslach)和杰克逊(Jackson)则提出了职业倦怠的三个核心角度,即情绪衰竭、去人格化和个人低成就感,并统一了职业倦怠的定义,一个人因为不能有效处理实际工作中持久的压力而引起的一种持续性反应,又称慢性疲劳综合征(徐晓冰,2023)。职业倦怠表现为一种生理和心理疲劳的状态,这种状态是由长期的情绪参与引起的(杨陈,张学兵,2021)。辅导员职业倦怠是由于辅导员长期暴露在极富压力的工作下,产生的身体、情绪和精神疲倦的状态。

2.1. 本科院校辅导员职业倦怠的现状

2002年,李超平教授根据心理学家马斯勒的理论,编制了中国化的职业倦怠量表(王岱飏,仇瑛,2017),对我国职业倦怠研究具有重要的奠基作用。在辅导员职业倦怠的研究中,根据职业倦怠的产生条件和具体表现等不同维度,对辅导员职业倦怠的定义较为丰富,本文沿用陈奎庆学者的定义,辅导员职业倦怠指的是长期暴露在压力的情况下,辅导员呈现出的情绪、态度和行为的衰竭状态(陈奎庆,2009)。

根据对上海五所本科院校的188名辅导员整体问卷调查结果显示,职业倦怠三个维度情绪耗竭、态度冷漠、效能感降低的平均分分别为4.25、2.49、2.42,表明本科院校辅导员职业倦怠现象突出,尤其以情绪耗竭最为明显(元昕怡,2016)。对河北和天津的六所本科院校的241名辅导员问卷调查结果显示,总体职业倦怠得分为2.28,表明本科院校辅导员处于中度职业倦怠水平(张炜,2014)。对福州三所本科院校(刘祖友,刘祖军,2018)、南京某高校(郭欣瑜,2018)等的问卷调查也呈现出类似结果。

2.2. 本科院校辅导员职业倦怠的表现

辅导员的职业倦怠是一种不良心理反应,主要是由于辅导员不能适应好工作带来的各类压力而随之

产生。根据现有研究,辅导员职业倦怠主要有情感衰竭、去个性化、个人成就感降低三重维度。

情绪衰竭表现是指辅导员在处理各类工作中因为任务量大产生疲倦,进而引发工作热情的耗损,缺乏生命力,情绪资源不断减少,严重时还伴有焦虑情绪,在心态上认为无法进行工作;去个性化表现是指辅导员因为工作状况不佳,以消极、否定的态度应对学生的各类沟通和诉求,丧失对学生等的耐心,对待工作和学生变得冷漠和忽视(张宏亮等,2020),去个性化实质上代表辅导员与学生人际关系处理不良;个人成就感降低指辅导员随着职业年限增加和工作的深入,对待自我评价时肯定自我的倾向减弱,弱化自我价值,认为职业前景渺茫,进而感觉无助,自尊心减弱,工作时常感到无力,丧失热情,对自我的满意度下降。

3. 本科院校辅导员职业倦怠的成因

随着社会多元化的发展,高等教育制度的变革,学生的数量和质量发生了较为明显的变化,在给学校带来更多发展机遇的同时,也给本科院校辅导员的工作带来了更多的压力和挑战。这些辅导员参加工作以来,会遇到多方面的压力并感到不适,进而影响个人的发展和工作的进行,总的来看,本科院校辅导员产生职业倦怠这一现象是多方面因素共同作用的结果,其中既有来自社会给予辅导员这一职业的工作压力和来自学校辅导员队伍建设机制的不完善等客观原因,也有辅导员个人心理调试能力较弱等主观原因。

3.1. 职业压力激增, 社会期望过高

在推进教育强国的大背景下,大学生的数量快速增加,大学生质量的参差不齐给辅导员的工作增加了更多的挑战和压力。社会对辅导员这一工作的认同缺失,给予辅导员的社会支持不足正阻碍着辅导员工作的向上发展。

大众文化繁荣发展下,辅导员的职业压力得到进一步提升。在国外新思潮和中国传统观念交织的今天,传统的教育理念已不完全适用于当下学生,如何在传统教育理念的基础上博采众长,推陈出新,成为摆在当前所有辅导员面前一个重要课题。传统的成功和勤劳教育观念已不被当下大学生所接受(范会平,2016),“精致利己主义”思想也深刻影响着大学生(黄河,2020),“参与活动对我有什么好处”的想法阻碍着辅导员工作的有序开展。

社会对辅导员这一工作的认同缺失正消磨着辅导员的工作激情。辅导员作为本科院校学生事务管理的主要承担者,它不同于登台授课的专任教师,工作开展更多是幕后,大众提及大学老师时,更多想到的是德高望重的教授和深耕教学一线的优秀教师。囿于其工作的特殊性,社会上会把辅导员狭义定义为“保安”和“保姆”之类职业,忽视了辅导员工作的重要性,没有给予辅导员更多的尊重。

社会期望过高和给予的社会支持不对等是影响辅导员工作的又一绊脚石。辅导员不仅是学生事务管理的主要承担人,更是开展大学生思想政治教育的中坚力量,承载着社会赋予辅导员培育时代新人的重要期望。此外,当发生突发事件时,辅导员冲锋在前,学生遇到问题也会第一时间寻求辅导员的帮助。然而,辅导员缺乏职业化、专业化培养,遇到难题时,存在“边学习、边解决”的困境,工资水平不高也阻挠着辅导员的工作热情提升。

3.2. 职责标准模糊, 建设机制不全

高校学生工作部门作为选聘培养辅导员的一线,承担着辅导员队伍建设的重任。在实际工作中,部分高校未对辅导员的工作内容没有进一步限定,导致辅导员在从事工作时疲于奔命,得不到更多的支持和帮助,相应的培养、管理、考评机制的不健全在一定程度上抑制着辅导员工作的良性开展。

高校对辅导员的职责标准模糊在一定程度上提升了工作强度。辅导员除了要从事八大职责外，作为与学生交流的第一窗口，还承载着教学、工会等分属于其他职能部门的工作，在事务性工作的多方加持下，本就捉襟见肘的休息时间被瓜分完毕，没有更多的精力从事大学生的思想政治教育工作，导致事务性工作抽不开身，思想工作来不及做。

培养和管理机制的不完善在无形中助长了辅导员工作无力感的产生。辅导员需要经历一系列的岗前培训，但目前的培训存在重开头、轻过程的情况，这些年轻辅导员囿于能力不足，更需要后期培训，但许多高校在这一块还存在工作的留白。辅导员的工作职责众多，对接的职能部门几乎涵盖了学校的全部，在处理学生事务性工作的同时，还要被动接受来自各职能部门的要求，辅导员的工作千头万绪，承担的工作压力只多不少。

考评机制的不合理和职业晋升慢也成为辅导员职业倦怠的重要原因。目前大部分本科院校对辅导员的考评机制大多采用量化的模式，如每月走访学生宿舍的次数、与学生进行谈心谈话的次数等量化指标。显然，单纯用数据来表征辅导员参与工作的努力程度存在一定的不合理性，未考虑到辅导员复杂的工作内容。此外，辅导员职业晋升较慢，许多辅导员工作近十年都未能晋升的情况屡见不鲜，这对提振辅导员工作热情增添了更多的不利因素。

3.3. 人际交往不畅，心理调适不足

辅导员，尤其是刚入职的新辅导员在刚加入工作时，缺乏必要的同领导、同事、家长、学生沟通相处的能力，在工作进行中，常伴有不适感。加之个人缺乏应对辅导员各类事务的能力，不明晰如何通过各种方式调试自我、排遣压力，继而陷入痛苦、否定自我的消极情绪中。

职业选择动机复杂，职业规划不足让辅导员感受不到未来前景。目前许多辅导员不是单纯因为对学生工作的热情而毅然选择这份职业，部分辅导员仅仅因为辅导员在高校工作且拥有事业编制的原因而选择报考，这种功利的想法阻碍着辅导员工作热情的建立，对工作没有崇高的敬意，忽视了在长期培养学生成长成才过程中收获的乐趣(康雪伟等, 2020)，一遇到难题，就容易逃避，甚至离职。

辅导员与各类角色之间的沟通问题阻碍着辅导员工作热情的建立。目前许多本科院校招聘到的辅导员是应届生的身份，这些“新人”还未完成身份的转变，与家长、学生沟通时，自己的立场不明确，有时还会口头承诺事情的可完成性，丧失了自己的主动权；在与同事和领导沟通时，不明确自己的定位，不理解同事领导的言外之意，可能因为说错话而担惊受怕，从而阻碍了后期的沟通。

对工作的认同度不高，自我肯定的意识不足也是影响辅导员提升的重要因素。目前大部分本科院校对辅导员的学历要求都要求硕士及以上，这些辅导员对自己有更高的期望，对辅导员工作认同不足，将该工作视为未来的跳板，对待工作没有付出全部的努力，加之缺乏与辅导员相关的思想政治教育、心理学和社会学相关的专业背景，在工作中磕磕绊绊，得不到正向的激励，转而变得消极、否定自我。

4. 本科院校辅导员职业倦怠的对策

4.1. 优化社会环境，建立社会支持体系

社会对待辅导员这一职业的认可度和评价在一定程度上影响着辅导员工作的状态和行为，作为辅导员工作的检阅方，在宏观层面要积极推进辅导员制度改革，让制度不断优化，同时营造良好的社会舆情，给予辅导员工作更多的支持，引导辅导员集体树立职业认同。为此，社会要在以下三方面做好加强。

借鉴优秀经验，推动我国辅导员制度改革。从马克思主义的角度出发，所谓善的制度就是能够保障和促进每个人自由发展的制度(李双套, 2019)。如何促进辅导员的自由发展，就需要先从制度上厘清辅导员各项职责，从根源上明确辅导员的培养、收入、职称等环节，并加以落实，给予辅导员必要的支持。

教育部第 43 号令颁布后, 辅导员管理三四百名学生的情况逐步减少, 这就是制度改革带来的优势。

营造良好社会舆论, 提升辅导员职业认同。社会各界舆论应积极为辅导员“正名”, 肯定他们的价值, 营造良好的社会氛围, 为辅导员开展工作给予更多的支持。本科院校辅导员承担着培育时代新人的重任, 积极培育辅导员的职业归属感, 引导辅导员树立高度的职业认同, 迈向正确的职业发展道路, 在工作中获得快乐, 在育人中实现人生价值。

建立社会支持体系, 增强辅导员工作热情。除了对辅导员的职业提升、资金支持、专业培训、科学研究进行必要的支持外, 还应完善辅导员岗位编制管理, 给予辅导员工作保障。辅导员是高校思想政治教育的主力军, 但辅导员没有三头六臂, 社会应秉持合理期望, 思政工作不是万能的, 同时给予辅导员更多的支持和宽容。辅导员没有后顾之忧, 轻装上阵, 会拥有更高涨的工作热情。

4.2. 明确职责分工, 完善队伍建设机制

高校学生工作部门作为辅导员工作的监督者和培养人, 应该守好岗位, 努力规避不利于辅导员工作和助长职业倦怠的相关政策, 不断增强组织关怀是核心, 为辅导员工作减负的同时, 完善辅导员培养机制, 让辅导员在良好的氛围中开展工作, 为此需着重以下三方面的工作。

明确辅导员职责范围, 为辅导员工作减负。各本科院校职能部门应明确职责范围, 搞清主责主业, 不要把与学生工作相关的内容都一摞挑甩给辅导员, 要增强担当意识, 实现各职能部门与辅导员工作的良性互动。各二级学院分管学生工作的负责人要“保护好”辅导员, 明确职责分工, 涉及工会、教学的工作, 要及时把工作交给对应部门, 为辅导员工作减负, 当他们遇到工作难题时, 要适时给予援助。

推动辅导员培养一体化建设, 完善队伍建设机制。本科院校辅导员的培养是一个全局工作, 从选聘开始, 应加强对辅导员思政、心理知识背景的考查。在培训环节, 前期后期两手抓, 通过系统化、职业化的培训, 并结合辅导员不同的发展阶段, 针对性地为辅导员提供合适的培训(杨真真, 吴成皓, 2020), 满足辅导员的个性需求。此外, 完善其余辅导员管理机制, 让良好的辅导员队伍建设机制真正发挥作用。

拓宽辅导员职业发展路径, 激发辅导员主人翁意识。在辅导员中存在一个错误认知, 认为辅导员工作发展受限, 晋升受阻。因此, 要在培训中明确辅导员职业发展道路, 引导辅导员制定合理的职业规划, 为辅导员职业培训和学历提升提供帮助, 并在职称评聘上将激励政策宣讲到位, 保障辅导员的全面发展, 获得与本科院校其他老师同样的待遇。学校党委在选拔科处级干部时, 应考虑在岗位上表现优秀的辅导员。通过对辅导员工作多方面的激励, 激发他们的主人翁意识, 在工作中不断发光发热。

4.3. 提升个体素质, 增强自我效能感

打铁还需自身硬, 辅导员在工作中遇到难题, 职业倦怠现象不断加剧, 归根到底还是个体素质不够高, 因此, 想要消解职业倦怠, 辅导员加强自我提升是关键。不仅是提升业务能力, 也是增强应对风险的调试水平, 不断增强自我效能感, 以下三方面举措可供辅导员参考。

提升职业能力, 创新管理育人新模式。每个本科院校辅导员可在模块工作内通过观阅优秀案例、询问前辈的方式, 获得对该模块的大致思路, 并通过课题研究, 深入了解该模块, 探寻工作新思路(郭忠军等, 2023)。在管理学生中, 要学会“借力”, 发挥学生组织、优秀学子的作用, 提升工作效率, 通过创建合适的制度, 引导学生在学习实践中获得切身感悟, 培养学生成长为更好的自己。

增强心理调适能力, 推动构建完整人格。本科院校辅导员在工作时不可避免会出现心理的波动, 继而影响工作的开展, 如果调整不好, 辅导员要主动寻求心理咨询, 正确看待辅导员心理问题(杜和军, 陈旭, 2023), 为提升心理健康状态助力。不要因为工作而透支、失去自我, 通过运动等方式舒缓负能量, 在工作中培养自我、发展自我, 促进完整人格的培育。

增强自我效能感, 拥抱幸福工作状态。当辅导员的自我效能感高时, 他们在处理工作时会有更高的自信心, 应对难题也会更得心应手。辅导员要努力培育一种高效能感状态, 通过激励自我, 获得饱满的工作状态, 用这种状态去关心爱护学生(饶先发等, 2023), 学生从心底肯定辅导员的工作, 反过来也促进他们的自我效能感提升。在这种正向的激励中, 辅导员收获满满的成就感, 逐步感受到这份育人工作真正价值的和意义, 最终达到了一种幸福工作的状态。

参考文献

- 陈奎庆(2009). 高校青年辅导员职业倦怠分析及干预研究. *中国青年研究*, (10), 98-100.
- 杜和军, 陈旭(2023). 高校辅导员心理健康素养的价值意蕴、基本内涵及培育路径. *黑龙江高教研究*, 41(7), 110-115.
- 范会平(2016). *高校辅导员的职业压力及其调适研究*. 博士学位论文, 武汉: 武汉理工大学.
- 郭欣瑜(2018). *高校辅导员职业倦怠的现状与对策研究*. 硕士学位论文, 南京: 南京师范大学.
- 郭忠军, 牛超, 安崇霄(2023). 新疆高校研究生辅导员素质能力提升策略. *高教学刊*, 9(17), 156-160.
- 黄河(2020). 精致的利己主义对大学生的危害及对策. *学校党建与思想教育*, (10), 60-62.
- 康雪伟, 许驭, 葛飞, 科尔沁, 于涛, 邹爱婕(2020). 内蒙古高校辅导员职业倦怠的成因和调适. *内蒙古农业大学学报(社会科学版)*, 22(2), 63-66.
- 李双套(2019). “每个人的自由发展”的制度阐释. *光明日报*, 2019-12-23(15).
- 刘祖友, 刘祖军(2018). 新建本科院校辅导员职业倦怠及影响因素分析——以福州三所新建本科院校为例. *福建江夏学院学报*, 8(2), 105-112.
- 亓昕怡(2016). *高校辅导员职业倦怠克服研究*. 硕士学位论文, 上海: 华东师范大学.
- 饶先发, 蔡虔, 曾良仔, 杨琪(2023). 新时代高校优秀辅导员群体特征及其成长机制研究——以 1135 位辅导员的问卷分析为例. *江西理工大学学报*, 44(3), 78-87.
- 王岱飏, 仇瑛(2017). 高校辅导员职业倦怠研究评述——基于 2000-2016 年 CNKI 文献的分析. *法制与社会*, (10), 250-252.
- 徐晓冰, 刘晔(2023). 手术室护士职业倦怠研究进展. *齐鲁护理杂志*, 29(8), 145-147.
- 杨陈, 张学兵(2021). 儿科护士职业倦怠研究进展. *职业与健康*, 37(10), 1427-1431.
- 杨真真, 吴成皓(2020). 民办高校辅导员职业化培训现状及体系构建——基于辅导员职业能力标准的视角. *高校辅导员学刊*, 12(3), 22-26.
- 张宏亮, 柯柏玲, 戴湘竹(2020). 基于卡方检验法的高校辅导员职业倦怠影响因素分析及对策. *思想政治教育研究*, 36(3), 147-151.
- 张炜(2014). *高校辅导员职业倦怠研究*. 硕士学位论文, 天津: 河北工业大学.
- 张晓红(2023). 中职教师职业倦怠的研究现状. *健康教育与健康促进*, 18(2), 176-178.