

# 民族地区新建本科院校辅导员职业倦怠问题的探因及对策\*

黎 华,冯 静

(西昌学院,四川 西昌 615013)

**【摘要】**对民族地区新建本科院校辅导员职业倦怠现象进行研究,阐述该现象产生危害并分析现象产生的原因。从提高辅导员工作待遇、为其建立良好职业前景、实行科学的工作考核办法、加强培训以提升其自身素质等方面提出有效的应对策略,以避免职业倦怠问题的发生。

**【关键词】**辅导员;职业倦怠;成因;对策

**【中图分类号】**G645.1;G443 **【文献标志码】**A **【文章编号】**1673-1883(2015)03-0119-03

随着教育部《关于加强高等学校辅导员班主任队伍建设的意见》《普通高等学校辅导员队伍建设规定》《2006-2010年普通高等学校辅导员培训计划》和《高等学校辅导员职业能力标准(暂行)》的通知相关文件的印发,高校辅导员队伍的建设越来越受到学校和社会的关注。

作为高校思想工作一线的高校辅导员,对大学生的教育工作是高校学生思想道德建设工作最重要的组成部分,其工作的效果直接影响着高校人才培养的质量。而民族地区的新建本科院校由于其民族地域性和办学所处的转型期使得辅导员队伍的构成更加特殊,使得职业倦怠问题更加明显,解决职业倦怠问题也变得刻不容缓。

## 一、职业倦怠的概念内涵及表现特征

“职业倦怠”一词由美国心理学家费登伯格(Freudenberger)于1974年首次提出(job burnout),用来描述那些助人行业的人们因工作时间过长,工作量过大,工作压力过强所导致的身心疲劳与耗竭的状态。其后,该词被广泛应用于心理健康领域。美国著名心理学家马斯拉茨认为职业倦怠包含以下三部分内容:一是情绪衰竭,二是人格解体,三是低成就感。

高校辅导员职业倦怠是指在外界因素和自身内部因素共同影响下,面临复杂的工作任务,而职业价值和社会地位不能被有效认同的情况下,所产生的一系列消极的情感、意识和行为方式。体现在民族地区新建本科院校高校辅导员身上典型特征为:工作不积极;思想焦虑、压抑;对工作缺乏耐心,总是处于疲倦状态,严重表现于失眠、神经衰弱等身体亚健康症状。自我否定、牢骚满腹,身上随时散发负能量,对待学生敷衍搪塞或漠不关心。觉得

工作没有前途,付出与回报不成正比例、得不到认可,自我评价的倾向降低。

## 二、职业倦怠成因分析及其产生的消极影响

导致职业倦怠的因素很多,职业倦怠的成因也很复杂。以民族地区新建本科院校为例进行分析,职业倦怠的产生原因可以归结为以下几个方面:

### (一)工作压力大、回报与预期有差距,工作效果无法量化考核

国家对高校辅导员工作关注度提高,各类文件及办法更加明确了辅导员应承担的职责,对辅导员的要求也越来越高,辅导员群体工作压力增大。作为西南民族的新建本科院校,学校办学地点位于凉山彝族自治州首府西昌市,校内少数民族学生较多,从风俗习惯与文化背景等层面,民族差异较大,给辅导员的教育工作和管理工作都增加了难度。跟专职教师相比,辅导员的认同度较低,心理难免产生落差。而在一些人奉行“金钱至上”的现代社 会,辅导员作为自然人,对自身的经济回报也不满意,从而对自身工作也会产生怀疑。大学生群体呈现九零后显著特征,个性鲜明,有自己的主见,但易受网络等新媒体因素影响,使得教育的难度增大。思想道德教育工作从来都是细水长流,付出再多努力也无法达到立竿见影的效果;而辅导员的工作具体、琐碎,很多工作难以量化考核,完全依靠于辅导员自身自觉性,即干的再好、也得不到应有的奖励与认可;干的再差,也很难进行处罚。这种矛盾使得辅导员对工作丧失了热情,积极性很难提高。以上种种因素,导致了辅导员的职业倦怠情绪。

### (二)因学校转型改革无奈选择担任辅导员的教师内心并不认同辅导员工作

收稿日期:2015-07-19

\*基金项目:四川省教育厅 教育部高校辅导员培训和研修基地(西南交通大学)思想政治教育研究课题(高校辅导员专项)(项目编号:CJSFZ14-048)研究成果。

作者简介:黎华(1979-),女,汉族,湖北襄樊人,讲师,大学本科,研究方向:计算机科学技术。

作为民族地区的新建本科院校,学校这几年先后经历了校区合并、专业重组、新专业增加等转型改革。管理方式、教师角色以及工作地点等诸多因素的改变衍生出许多问题,一些教师的心理受到了一定的影响。部分专职教师的所学专业因生源不足或专业改革而停止招生,这些教师承担的专业课程变少或者根本无课可上,转型担任辅导员便成了无奈选择。他们内心并不认同辅导员工作,由于心理上的落差,有些人甚至从心底里厌恶这份工作,而出于对现实的考虑,又必须依靠这份工作的收入谋生,矛盾之下,当然对工作消极敷衍,产生倦怠情绪。对辅导员工作内心的不认同,会加剧原本存在的倦怠情绪,倦怠表现更为明显。

### (三)理工科专职教师转职担任辅导员在职称晋升时面临两难选择,对从事辅导员工作的不确定性令他们在工作时无法全力以赴

职称晋升是教师个人素质的提升的有力证明,对教师的待遇也有直接的影响,是高校教师非常重视的事情。学校转型之后,原有的专职教师兼职班主任的管理模式被全专职辅导员管理模式所取代,很多理工科专职教师的加入,使得辅导员队伍构成多样化,也由此产生了一些问题。一方面,与专业思政教师相比,专业研究范围与辅导员工作领域无交集,专职教师尤其是理工科专职教师,从事辅导员工作时理论支撑较差,虽经过一定的培训,也无法和科班出身思政类教师相比,对学生思想道德教育的理论教育工作更加吃力,打击了其工作的信心。另一方面,在职称晋升时,选择专业方向还是辅导员工作的思政方向,会面临两难。选择专业方向,就会花费大量时间研究专业学术理论,进行专业方向科学研究,和自身承担的辅导员工作南辕北辙、毫无关系,而人的精力有限,厚此薄彼,久而久之,对辅导员工作就力不从心,产生倦怠。如果选择思政方向,专业理论基础又较弱,科研能力也较差,很难在专业核心期刊发表文章,而职称评定需要跨学科,学校也并未明确制定相关政策,也给晋升增加了更大的难度。学校的客观现状,让想晋升职称的理工科专业的专职辅导员对辅导员这个工作很难说爱,工作的能动性差了,产生倦怠心理,工作质量很难保障。

作为新晋的本科院校,学校的相关政策的制定还在摸索阶段,现行政策并没有把专职辅导员和专职教师严格定岗,二者之间的角色可以随时转换,很多辅导员虽从事辅导员工作却“身在曹营心在汉”,并不想长期从事辅导员工作,离职现象时有发生。

对工作选择的不确定性,使得在从事辅导员工作时无法全情投入,倦怠反应更加明显。

### (四)辅导员自身的心理因素导致职业倦怠发生

当今社会竞争激烈,工作节奏快,工作强度大,让很多人心理出现亚健康状态。高校辅导员这一群体也受到了影响。一些辅导员也是刚刚毕业的大学生,未经过专业系统的专业培训,心理承受能力与环境适应能力都较差。由于工作强度大,学生各方面诉求增加,一些辅导员对待工作心有余而力不足,导致焦虑、自我怀疑;另外一些辅导员在过大压力下消极抵抗,敷衍回避工作。二者虽主观选择不同,但最终都在工作中产生倦怠情绪,无法正常进行工作。

职业倦怠是高校思想道德教育工作的一大杀手。作为高校和学生接触最多、生活联系最为紧密的人,辅导员工作的方式方法,人格情绪等因素都会给学生产生重要影响。一旦辅导员产生倦怠情绪,势必会给学生教育对象“学生”传递很多负面能量,严重影响学生的成长与个性发展,难以保证学校思想道德工作的成效。

## 三、辅导员队伍职业倦怠的应对策略

### (一)重视学生工作,提高辅导员的社会与经济地位

辅导员工作,需要学校的正视与认同,学校在重视教学效果的同时,也应该同时关注辅导员对学生的思想道德教育工作。学校可以通过舆论宣传营造一种良好的学校氛围,提供给辅导员更多支持,为辅导员工作创造有利的条件,提高其社会地位。明确辅导员职责,把辅导员从“保姆”角色中解放出来,从而把精力投入到更有益的工作上面去,从而提高工作质量。通过政策倾斜和等手段适当提高其工作待遇,设立专项基金建立辅导员工作进行激励机制,定期组织竞赛与培训,加强辅导员队伍建设。通过种种手段,使辅导员自我认同感提高,避免职业倦怠的发生。

### (二)探索建立科学的有效考核办法,对辅导员工作进行绩效考核

制定科学有效的绩效考核办法,是提升辅导员工作主观能动性的重要手段。根据学校现状进行科学分析,摸索制定切实可行的考核办法。考核标准必须具备科学性,即既要考虑工作的效果,也要兼顾工作的态度,可以尝试从多方面——学生反馈、相关职能部门打分、专业技能竞赛等对辅导员的工作进行量化考核。通过量化考核与表彰交流,让辅导员对于工作的投入与回报成正比,增加辅导员工作的积极性。良性竞争可以让工作开展较好

的辅导员获得成就感,储备正能量;工作存在缺陷的辅导员也可以通过考核交流改进工作中的不足;工作中建立良好、积极的心态,会从根本上消除职业倦怠。

### (三)学校制定相关政策,为辅导员建立良好的职业前景

针对一些辅导员内心对选择工作辅导员工作的不确定性以及职称晋升时遭遇的两难选择的问题,学校应该制定出台相应政策,为辅导员职业发展前景提供有利保障。在职称考核办法条款中,要包含辅导员职称考核的专项考核办法,免除辅导员对职业发展前景的忧虑,减少辅导员离职现象。职业前景明朗,可以提升辅导员工作的积极性,也可以转变对自身工作不认同的辅导员的想法,使辅导员可以全身心的投入工作,预防和避免倦怠情绪的发生,取得更好工作效果。

发生,取得更好工作效果。

### (四)进行有效的心理干预,提高辅导员自身能力

对心理亚健康的辅导员群体,采用心理健康讲座、心理咨询等方式对其进行心理疏导。让其认识到辅导员工作的意义,学会及时调试心态增强适应能力。健康强大的内心是辅导员开展工作有力支撑,也会避免职业倦怠的发生。通过组织和参加各种校级、省级及国家级别的辅导员专项培训提升辅导员队伍的整体素质。通过培训,可以提高辅导员对自身工作的价值的认识,由衷的热爱工作,积极的适应工作,自身主观因素的改变,从源头上避免职业倦怠现象的发生。素质的提升也会使辅导员的工作效果显著提升,从而赢得学生的喜爱与认同,学生的反馈会使辅导员工作增加自豪感和成就感,这种良性循环也会有效的避免的倦怠情绪的产生。

#### 注释及参考文献:

- [1]鲁海涛.高校辅导员职业倦怠研究综述[J].北京青年政治学院学报,2010(3).
- [2]罗涤,姚木远.高校辅导员的职业倦怠状况与对策[J].中国青年研究,2007(6).
- [3]王大贤.高校辅导员职业倦怠的因素分析与对策[J].宿州学院学报,2006(2).
- [4]孟勇.高校辅导员心理压力与职业倦怠[J].临床心身疾病杂志,2008(1).
- [5]梁杰芳,魏兆瑜.浅析高校辅导员职业倦怠成因及其缓解对策[J].中华全科医学,2008(12).

## A Study on the Causes and Countermeasures about Counselors Burnout of Newly-established Undergraduate Colleges in Minority Areas

LI Hua, FENG Jing

(Xichang College, Xichang, Sichuan 615013)

**Abstract:** In this thesis, the authors analyzed the phenomenon of counselors burnout of newly-established undergraduate colleges in minority areas, and explained its harm and causes. To avoid the occurrence of job burnout, this paper put forward the following effective countermeasures: to increase counselors' payment, establish good vocational prospects, carry out scientific job evaluation methods, strengthen training to improve their own quality and so on.

**Key words:** counselors; job burnout; cause; countermeasure

(责任编辑:董应龙)