

新时期高校辅导员职业倦怠现象及对策研究

刘学奇

(大连理工大学城市学院, 辽宁 大连 116600)

摘要:新时期高校辅导员职业倦怠已经成为影响辅导员工作的重要因素,不利于学生管理工作的展开。为了能够解决职业倦怠现象对辅导员所造成的不良影响,高校应当根据具体情况采取有效对策,最大程度避免职业倦怠现象的产生,促使辅导员都能够更好的投入到工作中。本文针对新时期高校辅导员职业倦怠进行研究,首先探讨新时期高校辅导员出现职业倦怠的现象,然后分析高校辅导员出现职业倦怠的原因,最后提出新时期解决高校辅导员职业倦怠现象的对策,希望通过文章探讨能够为其他高校提供一定参考。

关键词: 辅导员 职业倦怠 解决对策

DOI: 10.12319/j.issn.2096-1200.2022.36.91

思想教育是高校教育中非常重要的教育内容,辅导员作为思想教育工作的主体,由于其工作强度与压力变得越来越大,开始逐渐产生职业倦怠现象,根据研究显示当前很多高校辅导员都存在中等程度职业倦怠问题,若是无法有效处理好职业倦怠问题,那么将会影响到整个高校辅导员队伍的建设,不利于高校长期稳定的发展,所以新时期应当加强对高校辅导员职业倦怠问题的研究,以便能够采取有效措施解决职业倦怠。

一、新时期高校辅导员出现职业倦怠的现象

(一) 态度行为消极

高校辅导员职业倦怠现象最为直观的表现,便是在其态度行为上,例如,部分辅导员在面对工作时慢慢丧失了耐心和兴趣,工作热情较低;在看待个人发展问题上存在着严重的悲观情绪,缺乏职业归属感,时常发生跳槽、转岗等情况;在面对学生时也表现出了较为冷漠的态度,不仅减少了对学生的关爱,而且责任感也明显淡化。从行为上来看,一些辅导员常常出现了斤斤计较的情况,工作上较为被动与敷衍,欠缺主动性与创新性^[1]。对待学生时常缺乏理解和支持,管理上较为松散,不会重视和学生之间的情感交流,过于放任学生。此外,一些辅导员面对学校的管理以及自己的工作产生抱怨情绪,并对于自己所处的地位与享受的待遇感到不满,职业认同感非常低,较为严重者还会出现酗酒等恶劣行为。

(二) 思维情绪消极

从新时期辅导员的思想上来看,当辅导员出现了职业倦怠现象以后,其自身理想信念也存在较为严重的缺失,

对于自己的职业没有一个正确的认识。由于辅导员自身思想认识存在不足,使其面对自己从事的工作给予的评价也非常消极,职业理想与奉献精神慢慢消退。在情绪上,因为辅导员的工作较为繁重,而享受的薪资待遇却又较低,发生了付出和收获不相符的情况,致使辅导员产生了较为严重的厌倦、压抑等负面情绪。根据相关调查显示,高校辅导员中在进行学生工作,其中有高达68%的学生认为辅导员情绪是消极的,而认为辅导员很少出现消极情绪的学生占比仅有不足10%,因此各高校在面对辅导员职业倦怠问题时应当给予高度重视^[2]。

(三) 生理智力问题

在实际工作过程中,面对复杂的工作内容,辅导员十分容易出现偏头痛、极度劳累等情况,较为严重的辅导员甚至还会出现胃病、心脑血管疾病等病症。从智力上来看,存在部分辅导员产生记忆力减退、反应较为迟钝等现象,而这些在辅导员工作上最为直接的体现便是工作过程中常常发生机械式重复、工作效率相对较低^[3]。由此能够看出,因为辅导员工作内容复杂、繁重,导致产生生理或者智力等疾病,进而产生职业倦怠,所以高校应当采取措施解决辅导员工作内容繁重复杂的问题,降低职业倦怠对辅导员生理与智力造成的不良影响。

二、新时期高校辅导员出现职业倦怠的原因

在高校辅导员队伍中,职业倦怠是影响辅导员工作非常重要的因素,绝大多数辅导员都或多或少存在职业倦怠问题,这在一定程度上降低了辅导员工作效率,如果想要解决职业倦怠所造成的不良影响,需要先对产生职业倦怠

的原因进行分析,以便为相关解决对策提出奠定良好基础。

(一) 心理调适能力不足

自我心理调适对于降低工作压力、保障身体身体健康能够起到积极作用,高校辅导员工作一直都是高压与高强度,为了能够有效完成育人工作,辅导员应当在日常工作中根据自身需求进行心理调适,能够使其拥有一个良好身体,避免出现高度透支身体的情况,否则将会使得辅导员处于危险状态。然而,根据实际情况来看,辅导员每天都在忙着各种学生工作与家庭事务,一直都处在压力较高的工作和生活状态,由于没有采取有效的心理调适策略,无法通过心理调适缓解辅导员所承受的压力,容易造成辅导员紧张、焦虑等负面情绪,甚至产生心理健康问题,致使职业倦怠问题变得更加严重^[4]。由此能够看出,职业倦怠现象的出现主要原因之一便是辅导员自身心理调适能力不足,无法通过心理调适缓解压力并解决心理问题,心理调适能力不足不仅不利于工作的展开,而且还会影响到辅导员的身体健康,应当采取有效措施加以解决。

(二) 队伍建设缺乏重视

从当前各高校的辅导员队伍建设来看,部分高校的辅导员队伍建设依然是空架子,没有将辅导员队伍建设工作落实到实处,也没有按照要求配齐辅导员。辅导员在高校中享受的待遇与其他相同学历、职称的任课教师相比较更低,而且在职称评定上存在着更大的难度,这使辅导员的发展面临着一定程度上挑战。新时期辅导员责任与要求都较高的情况下,更多的是欠缺激励机制、培训以及进修的机会。辅导员在工作职责上也没有一个明细,经常被当成是一个随处可移动的“砖”,哪里有需要就往哪个地方搬^[5]。与此同时,辅导员在考评机制上也存在不健全的情况,平时工作中十分尽心尽职,但如果出现一个意外事件,有可能导致辅导员以往付出的努力会被否定。由此能够看出,高校在辅导员队伍建设上缺乏重视,辅导员享受的薪资福利待遇与承担的责任不相符,导致辅导员感觉不受别人重视,大大降低了他们的成就感,从而出现了职业倦怠。

(三) 工作存在超负荷现象

由于辅导员的工作对象较为特殊,内容上相对较为复杂,在时空上缺乏边界,使得辅导员的工作存在超负荷现象。在工作过程中,辅导员所面对的都是有感情与理性的大学生,需要努力做好思想品德教育工作,让学生保持良好的心理健康,并对学业进行指导,如此则使得辅导员工作上不分上下班与校内外,任何时间有需要都要深入到学生中,想尽一切方法为学生提供服务。当辅导员长时

间处于超负荷的工作状态,会让辅导员身体与心理都感到疲惫,从而出现职业倦怠现象。对于高校辅导员工作超负荷的问题,高校应当在此方面给予高度重视,并采取有效措施加以解决,不仅能够降低辅导员出现职业倦怠现象的概率,而且还能够保障辅导员的身体健康,避免因超负荷工作导致出现疾病^[6]。

(四) 职业规划较为模糊

高校辅导员之所以会选择辅导员的工作,通常情况都是十分喜欢校园中的氛围,喜欢与学生接触,凭着自己的喜欢从事辅导员工作,但是在选择辅导员工作前并没有进行深入思考,导致其职业规划较为模糊,常常寄希望于努力工作,想要通过自己的努力获得领导的认可,以便获得相应的回报,然而教育效果存在明显滞后性,现实和理想之间存在着非常大的落差,导致了辅导员在工作上的热情受到了严重打击,逐渐丧失了奋斗目标,无法在辅导员的岗位上坚持太长时间,甚至不能够坚持自身理想信念,从而陷入职业倦怠中。因此,应当正面解决辅导员职业规划模糊的问题,以便克服并改善当前的职业倦怠。

三、新时期解决高校辅导员职业倦怠现象的对策

造成高校辅导员出现职业倦怠的原因有很多,认真分析原因,找到有效的解决对策,让辅导员能够避免发生职业倦怠现象,从而摆脱职业倦怠对其工作所产生的消极影响,提升辅导员工作效率。

(一) 提高心理调适能力

从大量实践中能够了解到,辅导员适当进行心理调适有利于缓解压力,消除身心在工作中出现的倦怠现象,并且能够长期在工作上保持较高的激情。因此,想要解决新时期高校辅导员存在的职业倦怠现象,应当采取有效措施提高辅导员心理调适能力,是以让辅导员在生活与工作中不断健全心理调适机制显得十分重要,这便需要辅导员能够做好以下三方面工作。首先,辅导员需要对自己有一个客观且全面的认识,对自我有一个正确的评价与定位,构建科学的角色期待,使其可以走出以往人们对辅导员的“完美形象”,有效消除因为定位错误所产生的压力^[7]。其次,对工作过程中遇到的挑战和压力应当正视,切勿出现惧怕的心理,要以理性、平和的心态面对。再次,高校辅导员需要通过各种途径进行学习,以便能够有效掌握心理健康方面的知识,当在工作与生活中出现了较大的压力或是负面情绪时,通过不断进行心理调适使其身心尽可能保持愉悦。最后,应当在工作与生活中形成乐观的态度,拥有坚韧不拔、不畏艰难的良好品质,保持积极的心态,使得自

己人格变得越来越完善,提高其自身心理承受能力。当高校辅导员拥有较强的心理调适能力,就能够有效解决职业倦怠问题,有利于提高辅导员的工作效率与质量。

(二) 加强辅导员队伍建设

高校对于辅导员队伍建设应当给予高度重视,在选择聘用辅导员时要坚持高层次人才理念,将其和专业教师队伍放在同等重要的地位,对辅导员的学习、思想等方面给予关注,为辅导员提供更多培训与进修的机会,并提升辅导员的薪资福利待遇,匹配辅导员承担的职责,在职称评定上给予更多政策倾斜。辅导员队伍建设相关的方针、政策,应当由校领导认真进行研究,制定出一套完善的辅导员管理制度,让辅导员队伍建设工作变得更加科学与规范,以便培养出一批高素质、综合型辅导员队伍^[8]。另外,高校还应当对辅导员工作给予重视,让辅导员工作能够得到广大教师与学生的认可,对辅导员给予更多的尊重,使其能够感受到自己是受重视的,从而提高辅导员职业认同感、自豪感、光荣感,辅导员能够以一个健康心态面对自己的工作,有效解决辅导员出现的职业倦怠问题。

(三) 降低辅导员工作负荷

对于辅导员工作存在超负荷的问题,高校应当根据相关文件细化辅导员工作职责,明确辅导员工作的任务、目标与范围等,还应当采用岗位责任制、工作公开制等制度,促使辅导员工作能够得以良好展开。做好高校内部各部门之间的协调工作,让每个部门都能够承担相应的责任,避免出现遇事寻找辅导员的情况,降低辅导员在工作上承担的负担,使其拥有更多精力与时间将各项工作做到精细^[9]。此外,由于辅导员工作内容繁多,为了能够使其更好地完成工作,工作地点应当不只局限在办公室中,应当取消以往坐班制,充分发挥出辅导员自身的主观能动性,使其工作效率能够得到明显提升。通过各种细节对辅导员的关怀,也能够一定程度上强化辅导员自身的责任心,将其内化为辅导员自身的工作职责,逐渐变成辅导员工作的精神动力,避免职业倦怠现象的出现。

(四) 做好辅导员职业生涯规划

从当下辅导员整体情况来看,辅导员通常从事多年政工工作,在工作上依然并没有太大进展,之所以会出现此种情况,主要原因在于一些辅导员并没有认真做个人职业生涯规划,导致职业规划模糊,在职场中容易出现迷茫与随波逐流的情况。面对此种情况,高校应当按照辅导员自身的特点以及发展兴趣等方面,帮助辅导员制定出完善的个人职业生涯规划,以便设定出正确的职业发展目标。对

于学校中较为年轻辅导员,学校可以安排具有丰富工作经验的老辅导员担任其导师,不仅可以年轻辅导员更快的熟悉岗位,而且还能够老辅导员的帮助下明确自己未来发展方向,并制定出合理的职业生涯规划,对其日后发展起到指导作用。因此,各个高校在新时期应当根据辅导员的需求,对其职业生涯规划给予重视,充分考虑辅导员个人情况等方面情况,为辅导员制定出合理的职业生涯规划,促使其可以拥有一个明确的发展规划与目标,这对于其未来职业发展来说能够起到积极作用,并且还能够让辅导员在工作上充满热情,有利于降低职业倦怠问题发生的概率,促使辅导员拥有一个良好的发展。

总之,职业倦怠已经成为高校辅导员面临的重大危机,并且很多辅导员都已经出现了职业倦怠现象,严重影响了他们工作的展开,应当引起高校的重视。为了解决辅导员职业倦怠问题,各高校需要先分析辅导员出现职业倦怠的原因,然后再提出有效的解决对策。文章对于解决高校辅导员职业倦怠现象,主要是从提高心理调适能力、加强辅导员队伍建设、降低辅导员工作负荷、做好辅导员职业生涯规划四个方面进行论述,通过做好上述四方面工作能够在一定程度上解决职业倦怠问题,促使辅导员能够更加积极完成自己分内工作。

参考文献

- [1]苏云虹.浅析高校辅导员职业倦怠的成因及其对策[J].才智,2021,000(001):90-91.
- [2]申陈晨.基于需要层次理论分析高校辅导员职业倦怠的成因及对策[J].现代商贸工业,2021,42(14):2.
- [3]孙大东,刘子恒.茶道文化中工匠精神对高校辅导员职业倦怠的启示及对策[J].福建茶叶,2021,43(11):2.
- [4]钟孝贤.新时期高校思政辅导员工作技巧研究[J].教育研究,2021,3(12):62-63.
- [5]陈晶莹.论高校青年教师职业倦怠的原因分析及对策[J].教育科学,2021,3(11):197-198.
- [6]鲁俊.地方普通高校辅导员职业倦怠问题及应对策略研究[J].公关世界,2021,000(011):64-65.
- [7]简超宗,张永红.新时期高校辅导员职业倦怠的归因及消解路径[J].华北理工大学学报:社会科学版,2022,22(4):6.
- [8]杨丽佳.从社会学视角探析高校辅导员职业倦怠现象[J].贵州教育,2022(6):4.
- [9]段元振.新时期下高校辅导员职业倦怠及其应对[J].中外交流,2021,028(002):842.