

提升高校辅导员职业幸福感的思考

楼天宇^{1,2}

(1. 浙江科技学院 轻工学院, 杭州 310023; 2. 浙江大学 思想政治理论教学科研部, 杭州 310028)

摘要: 职业幸福感有助于激发工作动力, 形成团队精神, 保持身心健康, 更好地开展工作。影响高校辅导员职业幸福感的因素包含压力源的不确定性, 职业化的缺位, 工作的低效等。提升高校辅导员职业幸福感, 就组织而言, 要建立良好的外部支持体系, 促进心理安全; 就个人而言, 要优化内在的主观解释系统, 培育幸福源泉。

关键词: 高校辅导员; 职业幸福感; 思想政治教育

中图分类号: G443; G641

文献标志码: A

文章编号: 1671-8798(2012)05-0423-05

About promotion of counselors' professional well-being in colleges and universities

LOU Tian-yu^{1,2}

(1. School of Light Industry, Zhejiang University of Science and Technology, Hangzhou 310023, China;

2. Teaching and Research Institute of Political Theory, Zhejiang University, Hangzhou 310028, China)

Abstract: Occupational happiness contributes to stimulate the achievements of work and to form the team spirit, maintaining the physical and mental health. It helps to better work. The factors which influence counselors' occupational happiness in colleges and universities contain the pressure sources of uncertainty, the lack of occupation, the work performance and so on. To improve counselors' occupational happiness, for organizations, we should establish good external support system to promote the psychological security. For individuals, we should optimize the inner subjective interpretation system to cultivate the source of happiness.

Key words: counselors in colleges and universities; occupational happiness; ideological and political education

高校辅导员作为高校教师队伍中的一个特殊群体, 是大学生思想政治教育工作的骨干力量, 是大学生成长路上的朋友、成才途中的导师。职业幸福感是员工对其所从事职业及目前工作状态在满意程度上的主观感受, 是构成员工工作生活质量的一个关键因素^[1]。辅导员的职业幸福感不仅仅是其个人的心理

感受,事关辅导员自身的职业生命状态和生存质量,而且直接关系到高校学生工作的质量和效果。不可否认的是,目前绝大部分的高校辅导员职业幸福感不强,职业倦怠感明显。因此,挖掘辅导员职业幸福感的价值所在,剖析当代高校辅导员职业幸福感体验不足的原因,探寻职业幸福感提升的途径,对提高辅导员自身的生存意义及增强思想政治教育的实效性都具有重要意义。

1 辅导员职业幸福感的价值所在

在大部分人的一生中,有大约 1/3 的时间是在工作。高校辅导员队伍总体年轻化,大部分辅导员来自高校的应届毕业生。试想,如果一个辅导员在工作中总是体验到焦虑、纠结、烦躁等负面感受,那么他的职业生命质量就不会很高;反之,如果辅导员在工作中持续产生快乐、满足、幸福等正面感受,那么他的职业生命质量就值得肯定。提升高校辅导员职业幸福感,有其价值所在。

1.1 有助于激发工作动力

工作动力是指在组织环境中受到各种内在或外在因素的刺激而引发的一种与工作相关的积极的内在驱动力,是一种被激发的心理状态,反映了对目前和未来良好工作结果的向往程度,表现为愿意并且付出更多精力以便更好地完成工作^[2]。拥有较强职业幸福感的人,在工作中表现更积极,更出色。心理学认为,人的情感与认知过程是紧密联系的。任何认知活动都伴随着一定的情感,都是在情感的动力影响下进行的。一个拥有情感动力积极向上的人,在客观评价自己的基础上,会不断寻找并设立新的自我和谐的目标,并全心投入。职业幸福感缺失影响个体的效能感,对工作没有热情,对交代的任务敷衍了事,对工作对象忽视冷漠,其本人也会感觉到身心疲惫,无力应对。职业幸福感的缺失也影响个体的价值感,自我认同程度低,倾向于消极地评价自己,认为自己从事的是枯燥无味的繁琐事务,体现不出自身的价值,这种状态对工作极为不利的。

职业幸福感直接影响着辅导员的工作积极性和努力程度,导致辅导员产生不同的工作动力^[3]。职业幸福感强的辅导员对学生工作抱有积极的看法,他们拥有较强的自我效能感,认为自己具有较强的工作能力和影响力;他们也拥有较强的自我价值感,坚信自己的付出对学生的成长成才,对学校的和谐稳定产生作用;他们会在工作中设立富有挑战性的任务和目标,精心选择学生思想政治教育的方式和策略,并积极行动,去实现这些目标。反之,职业幸福感低的辅导员常常对自己的工作能力和影响力缺乏自信,哀叹自己的工作不受重视没有价值;他们不大愿意选择进取性的目标,对工作应付了事,把辅导员岗位看作临时的“跳板”,盼望机会降临可以转岗。

1.2 有助于形成团队精神

每一个人都身处一定的社会关系之中,马克思曾精辟概括:人在本质上是一切社会关系的总和。作为职场中的一员,在职业生活中相互接触。若彼此相互信任,坦诚沟通,真诚合作,则团队成员身心愉快,归属感强,人际关系和谐。在这种充满支持、友爱、平等的氛围中,每个成员的正向情感增加,进而对组织产生认同感和使命感,形成团队精神。随着每个团队成员才华的充分发挥,团队精神逐渐强化,团队凝聚力增强,进而保证组织的高效运转。

一般来说,学校根据学生数量,按照 1 : 120 的比例配备辅导员。辅导员常以工作团队的形式,为了共同目标而聚集在一起从事学生工作。通常,每一名辅导员负责一个年级的学生日常管理,同时负责某些块状的具体工作。很多工作需要其他辅导员协助完成。院(系)学生工作总体目标的实现,需要大家的共同努力和付出。较强的职业幸福感,有助于辅导员之间及时沟通,取长补短。同事之间关系融洽,能使工作中的很多问题迎刃而解。由于主客观各种原因,一些高校辅导员团队内牢骚满腹,各自为政,缺乏沟通,团队意识淡薄,出现了种种不和谐、不理想的现象,而这是应该尽力避免的。

1.3 有助于保持身心健康

健康的重要性众所周知。1948 年,世界卫生组织曾对健康下定义,认为“健康不仅是没有疾病、缺陷,还应该有良好的生理和心理状态以及社会适应能力。”健康不仅仅是身体或者心理的一个独立属性,

因为身体和心理是内在联系的。职业幸福感带来的持续的快乐、满足、愉悦等正向情感体验,会使体内的各种化学物质保持平衡状态,整个机体的免疫系统增强,使人精力充沛。而长期处于焦虑、愤怒、烦躁等消极情绪下,往往会使人免疫力低下,引发各种疾病,甚至产生心理障碍。

对幸福的追求是一个人生意义的终极体现。高校学生工作队直接面对学生的日常管理,往往承受着巨大的工作压力,容易产生疲劳、失眠、情绪波动大、精神难以集中等现象,觉得前途暗淡,没有希望。对幸福的追求、体验和创造,能够激发辅导员的生命潜力,调动工作热情,在与学生的沟通和互动中,体验到从事辅导员职业的意义和欢乐,并努力不懈地完善自己,提升自身的生命质量。

2 高校辅导员职业幸福感状况与影响因素

淮北师范大学李文砚以皖北地区为例,在调查基础上,研究发现辅导员的主观幸福感处于中等水平,且有逐年下降的趋势^[4]。笔者曾访问过不少从事一线学生工作的辅导员,交谈中也得出与之相类似的结论,受访者普遍反映职业幸福感较低。

在高等教育大众化发展背景下,高校辅导员数量相应增加。影响高校辅导员职业幸福感的因素是一个包含客观要素和主观要素的集合体。

2.1 压力源的不确定性,加重职业情景压力

随着高等教育从精英教育向大众化教育转变,学生工作的内涵和辅导员工作的责任使命也在不断发生变化。辅导员的工作具有时间上的延续性和空间上的扩张性,很多高校都明确要求辅导员的手机 24 小时处于开机状态,即使离开办公室依然处于工作状态。辅导员服务和管理的对象是大学生,大学生群体思维活跃,行为多样化。日常管理中的突发事件,如生病、偷盗、打架等,往往需要辅导员在第一时间赶到现场处理,在不知不觉间辅导员充当起护士、警察、兄长等角色。更不用说遇到学生自杀、意外身亡等危及生命的急性事件,需要追究辅导员的責任。突发事件的不确定性,使辅导员的精神处于高度紧张的状态。随着从业年限的增加,工作倦怠对于高校辅导员的心理幸福感的不良影响也越来越大^[5]。

随着科学技术的发展,网络的普及,非传统安全问题日益凸显,并向高校蔓延和渗透。高校是社会稳定的基础,维护校园安全稳定责任重大。辅导员是维护校园安全稳定的直接责任人。非传统安全滋生的公共危机,如曾经发生过的高校处置甲型流感案例、大学生抵制日货的示威游行案例等,具有突发性、群体性、隐蔽性等特点,需要辅导员始终关注,加重了职业情景压力。

2.2 职业化的缺位,削弱职业认同感

国家重视辅导员队伍建设,教育部先后出台了一系列文件和措施,加强辅导员职业化建设。但在一些高校的用人机制和评价体制中,仍然存在一些不足。辅导员在经济待遇、职称评定、职务晋升等方面,缺乏必要的制度保障和发展渠道。一些辅导员缺乏正确的职业观,看不到职业未来,感觉前途迷茫,渴望转业转岗,很少有人愿意终生从事辅导员职业。

社会认同感偏低,进一步影响辅导员的职业认同感。目前,不少人认为辅导员是“人人都能干,事事都要干”的“打杂工”形象。辅导员不仅接受学校党委学工部和学院党总支的直接领导,还接受团委、后勤、保卫等部门的工作指导,平时连学生调课通知、课程收费等工作也要落实,这种“万金油”的工作状态,不利于辅导员的职业化建设,容易让人认为辅导员工作是一种低层次、低水平、低价值的工作。这种认识不仅来自于高校内部的行政管理人员、专业教师,还来自于学生,辅导员强烈的自尊要求与人们对辅导员职业的较低认可度的矛盾也弱化了辅导员的职业幸福感^[6]。

2.3 工作的倦怠,降低职业成就感

人在工作中需要获得一种意义与价值的支撑。辅导员在工作中体验到的意义和价值,会促使其付出努力。高校辅导员主要负责学生的思想政治教育、学生事务管理、心理健康教育、职业生涯规划 and 就业指导等工作,事务性工作复杂多样,繁重的工作使辅导员内心倦怠感明显,没有更多的精力去从事创造性的工作,劳动的创造性特质在不断的重复中湮灭^[7]。

在意识形态领域的工作中,辅导员常常处于失语状态,很难触及学生内心。在市场经济浪潮席卷全球的大背景下,物质价值取代精神价值,科技价值取代人文价值,成为很多人选择的重要依据。这种市场价值规律向上层建筑与思想领域的泛化现象,影响和冲击着大学生思想政治教育,使得思想政治教育出现虚无化的现象。在社会信息化条件下,高校学生获取信息的渠道增多,获取信息的数量增大。多样、多变、多质的信息,冲击着思想政治教育的主导价值取向。学生从大众传媒、互联网络等多种途径快捷地获取大量信息,形成某些先入为主的想法。一些学生在受到不良信息的诱惑和虚假信息的欺骗后,对思想政治教育的主导内容不感兴趣,甚至排斥和抵抗。

3 提升高校辅导员职业幸福感的途径

心理学家马斯洛的需要层次理论告诉大家,人的需求从低到高呈发展状。低层次的需要是生理需要,向上依次是安全、爱与归属、被尊重和自我实现的需要。在不同的阶段,人的需求也是不同的。人的需求实现了,才能感觉到幸福。物质财富在一定程度上能给人带来幸福,但不是人类的终极目标。笔者认为,提升高校辅导员幸福感,应围绕外在的客观支持系统和内在的主观解释系统开展工作。

3.1 建立良好的外部支持体系,促进辅导员心理安全

社会支持是一个人通过社会联系获得的影响,能减轻心理应激、缓解紧张状态、提高社会适应能力。这是职业幸福感的重要因素。就组织而言,建立良好的外部支持体系,可以促进辅导员的心理安全。

3.1.1 提供物质援助、社会网络和团体参与等客观及可见的支持

学校应树立“育人”是全校教职工共同责任的理念,强调广大教职员都负有对大学生进行思想政治教育的重要责任。明确学生的事,特别是学生安全的事不仅仅是辅导员的事。在日常工作中加强管理,提高服务,防患于未然。制定各类突发事件的紧急预案,明确学校各部门及各相关人员的责任,避免将重大突发事件全部问责于辅导员,使辅导员摆脱对突发事件的恐惧与焦虑。维护稳定的确是辅导员工作的基础,而且是极重要的一环,但不应成为工作的全部。辅导员在平时工作内容繁琐,常处在“疲于奔命”的工作状态,很难体会到轻松和惬意,自然无暇顾及是否还存在“幸福感”。学校要提高辅导员的工资等物质待遇水平,落实国家关于辅导员是管理干部和教师的双重身份,在职称评定上做到通道畅通。要建立健全工作机制,规范进入门槛、管理机制和退出机制,改变“什么人都可以做辅导员”的一贯看法,避免被动成为辅导员的现象,真正选拔愿意并且乐意从事辅导员职业的人员上岗。

3.1.2 提供尊重、支持、理解等主观及情绪上的支持

教育部重视辅导员队伍建设,对辅导员的工作和发展提供了许多政策保障。高校应本着“以人为本”的理念,建立学生工作的学科体系,合理规定辅导员工作的职责范围,提供专业的理论体系和科研平台,推进辅导员队伍专业化和职业化发展。辅导员看到职业发展的前景,感觉工作有奔头,定能增强其归属感和使命感,提高其工作的积极性和创造性,增强成就感和幸福感。高校辅导员所从事的工作与国家的方针政策密切相关,政策性强,政治性强,所以,辅导员的职业认同显得尤为重要。要在社会上广泛宣传辅导员的重要作用,使其得到社会的认可,纠正认识偏差,对辅导员职业形成尊重的氛围。这份尊重,依赖于学校专任教师与行政管理人员等对辅导员工作的理解与支持,依赖于大学生对辅导员所从事工作的理解与信任,更依赖于辅导员自身对工作本身的理解与认可。

3.1.3 优化个体对社会支持的利用度

有时,辅导员并不缺少客观支持和主观支持,但对社会支持的利用情况却存在较大差异。一些辅导员长期处于心理“高压”状态,负面情绪积累过多,影响了身心健康。遇到困难和挫折,不知道去寻求帮助,一个人承担所有压力,这是一种不成熟的应对方式。

3.2 优化内在的主观解释系统,培育辅导员幸福源泉

职业幸福感的高低并不一定与个人所从事的工作性质、职位高低和收入成正比,它在很大程度上不是依靠他人给予,而是靠自己用心去寻找和体会。就辅导员个体而言,认识自己的职业,正确认识自己,

是提升职业幸福感的源泉。

3.2.1 树立正确的职业价值观

个体认同其职业价值,就会视工作为己任,积极合作,乐于奉献。高校辅导员应当清醒地认识到自身工作对大学生成长成才的重要作用,坚信这是一份崇高的、有价值的职业,进而激发自身对教育事业的热爱和责任感。假如辅导员能将工作当成自己的事业,以享受的态度投入其中,那将直接从日常的管理教育工作中体会到职业的幸福感,从学生的进步和成长中体悟到职业的价值和生命的升华。有这种职业的幸福感相伴随,终究有一天会收获事业的辉煌。

3.2.2 建立科学合理的自我评价

身处职场,要善于分析自己所处的环境,把握发展趋势。高校辅导员要认清高校的发展形势及对辅导员业务和专业素养上的要求,加快专业化、专家化步伐,学习和研究并重。辅导员不仅仅要有处理日常事务的能力,还要不断加强思想政治教育、心理学、管理学等专业知识的学习,融会贯通,从而卓有成效地开展工作,增强自我效能感。同时,辅导员要加强学生工作研究,以研究带动工作。反思工作中遇到的问题,充分发挥主观能动性,通过思考和研究,改进工作方法。在创造性地开展工作的过程中,辅导员将不断体验到自身成长的自豪感和工作实践满意的幸福感。

3.2.3 提升自我境界,塑造健康人格

一个人若没有积极的自我观念,不能恰当认同他人,不能面对和接受现实,那么他就失去了对幸福的感受力和创造力,自然也就无法产生职业幸福感。辅导员要努力在完善自我上下功夫。在工作中保持良好的精神状态和积极乐观的心境,善于规划自己的现在和未来。悦纳自己,也能为他人所悦纳;认同他人,也能为他人所认同。拥有健康和谐的人际关系,善于调动和团结一切积极因素,形成融洽的师生、同事关系,摆脱复杂事务和忙乱无序的工作困境,营造和谐的学生成长氛围和自身轻松快乐的工作环境。即使遇到考验,也会倾听多方意见,寻求社会支持,相信自己有能力处理挑战。一个善于从正面解读现实的人,其积极的社会期望会增强当下的幸福感,持续产生职业幸福感的源泉。正是在于对重复职业生活中的人和事的正面思考和积极创造,才能以此获得心灵的恬静之美!

4 结 语

高效乐业的高校辅导员队伍的建设,有利于大学生思想政治教育工作的开展。高校辅导员职业幸福感的获得,不仅需要学校、社会的真切关怀与支持,为辅导员提供一个广阔而自由的平台,更需要来自辅导员自身的睿智、积极与努力,用自己的付出开创一片幸福心田!

参考文献:

[1] 葛喜平. 职业幸福感的属性、价值与提升[J]. 学术交流, 2010(2):30-34.
[2] 张杰,胡庭胜. 辅导员工作动力系统分析及其构建研究[J]. 思想教育研究, 2009(1):72-75.
[3] 王玉平. 高校辅导员精神动力刍议[J]. 高等教育研究, 2009(11):57-58.
[4] 李文砚. 高校辅导员主观幸福感研究:以皖北地区为例[J]. 池州学院学报, 2010(3):104-105.
[5] 凌霞,黄韞慧. 高校辅导员幸福感与工作倦怠的关系研究[J]. 高校辅导员学刊, 2009(5):65-68.
[6] 刘孝菊,王向东. 高校辅导员职业倦怠的深层归因与系统消解[J]. 中国电力教育, 2011(16):30-31.
[7] 汤海艳. 高校思想政治理论课教师职业幸福感的追寻[J]. 学校党建与思想教育, 2009(22):20-22.