

An Evaluation Study on the Professional Happiness of the Full-Time College Counselors in Yunnan's Civilian-Run Colleges

Xin Li

Dianchi College of Yunnan University, Kunming Yunnan
Email: 1002370219@qq.com

Received: Feb. 15th, 2016; accepted: Feb. 27th, 2016; published: Mar. 3rd, 2016

Copyright © 2016 by author and Hans Publishers Inc.
This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY).
<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

Abstract

The professional happiness of the full-time college counselors in civilian-run colleges is a key point of the professionalization of college counselors, but still lacks enough attention and correct identification. Our survey reveals that the counselors group in Yunnan's civilian-run colleges has a low level of professional happiness, and the important factors giving rise to that are being lack of reasonable management system, job ambiguity, heavy work pressure, being lack of systematic vocational training and so on. A correct understanding of the situation and influence factors of the full-time counselors' professional happiness in Yunnan's civilian-run colleges can be beneficial to the improvement of college management institution, and be favor of strengthening the belongingness and professional happiness of the counselors as well, which will contribute to the further development of the civilian-run colleges ultimately.

Keywords

Civilian-Run Colleges in Yunnan Province, Full-Time College Counselors, Professional Happiness

云南省民办高校专职辅导员职业幸福感评价研究

李 鑫

云南大学滇池学院, 云南 昆明
Email: 1002370219@qq.com

收稿日期: 2016年2月15日; 录用日期: 2016年2月27日; 发布日期: 2016年3月3日

摘要

民办高校专职辅导员的职业幸福感问题是辅导员职业化建设过程中的关键一环, 但社会、学校和个人对辅导员工作的认知和认同仍有待提高。调查显示, 云南省民办高校专职辅导员群体的职业幸福感普遍较低, 其关键性影响因素则是缺乏合理的管理制度、工作模糊、工作压力大、系统性职业培训的缺失等问题。正确认识云南省民办高校专职辅导员群体的职业幸福感及其关键影响因素, 能有的放矢地促进学校制度的完善、增强专职辅导员的归属感和职业幸福感, 并最终利于学校管理和未来长远发展。

关键词

云南省民办高校, 专职辅导员, 职业幸福感

1. 引言

民办高校作为市场经济的产物, 指国家机构以外的社会组织或者个人, 利用非国家财政性经费, 实施专科以上高等学历教育的教育机构。民办高等教育作为我国教育体系中重要的组成部分之一, 在高等教育体系中的地位逐步凸显, 承担着与公办高校相同的社会责任和义务。经过十几年的发展, 云南省的民办高校发展取得明显成效, 已经具有一定规模和实力。民办高校的发展有赖于民办高校教师群体的成长, 但目前政府对民办高校的扶持政策还不是很到位, 致使民办高校的教师在工资、福利待遇、职称评定等方面与公办高校的教师差距较大。

专职辅导员队伍是高校学生工作的重要力量, 在民办高校亦如此。中共中央 16 号文件《中共中央国务院关于进一步加强和改进大学生思想政治教育的意见》和教育部颁布的《普通高等学校专职辅导员队伍建设规定》(2006 年, 24 号文件)都明确指出专职辅导员建设的重要性, 但是目前, 辅导员队伍的建设仍存在很多问题, 致使辅导员群体的职业认同感偏低, 容易产生职业倦怠, 也使更多年轻辅导员把辅导员工作当成一个过渡性工作。这不利于民办高校的学生管理工作, 也不利于辅导员职业化的建设和发展。正因此, 本文以云南省民办高校专职辅导员为研究对象, 对这一群体的职业幸福感进行评价研究。

2. 相关概念界定及研究述评

职业幸福感是指主体在从事某一职业时基于需要得到满足、潜能得到发挥、力量得以增长所获得的持续快乐体验^[1], 而职业认同是职业幸福的必要条件。

20 世纪 80 年代, 国内开始对幸福感进行科学研究。2002 年, 大家开始对教师幸福感进行研究。研究之初, 国内学者对教师幸福感的总体概况进行初步探讨, 对教师幸福感的重要性进行论证。2005 年, 在新课程改革和不断深入推进素质教育的背景下, 教师的幸福感问题受到人们的密切关注, 同时也进入了教育研究者的视阈。在这一阶段, 国内研究者主要针对教师幸福感的现状、影响教师幸福感的因素以及提升教师幸福感的策略进行了探讨和分析。2008 年以后, 教师幸福感的研究, 较多地体现在影响教师幸福感的因素和实现教师幸福感的策略研究上, 研究对象主要集中在中学教师和高校教师。与此同时, 高校专职辅导员队伍的幸福感问题也逐步受到大家的关注, 从 2008 年到 2014 年, 关于专职辅导员职业

幸福感的研究文献逐年递增，大家的关注点集中于专职辅导员职业幸福感的概念界定、职业幸福感高低分析、影响因素分析和提升途径分析[2]-[7]。

国内学者对辅导员队伍的建设以及辅导员个人的职业认同、幸福感等问题都表达了不同程度的见解，也透露出大家对辅导员队伍建设问题的关心和焦虑。笔者就职于民办高校，对民办高校专职辅导员的工作现状和未来职业发展感同身受。希望通过对民办高校辅导员群体职业幸福感的评价研究，对民办高校专职辅导员的管理和职业化建设提供有益建议。

3. 调查内容分析

云南省各民办高校的辅导员队伍由专职辅导员、兼职辅导员、班主任等构成，结构复杂。由于兼职辅导员和班主任是由专职教师和行政管理人员担任，并非“辅导员职业化建设”思路中所涉及的辅导员，因此，本文特别选择“专职辅导员”作为研究对象。

论文调查以访谈和问卷为主，先通过问卷调查提炼出云南省民办高校专职辅导员普遍关注的问题，再开展针对性访谈，深入了解影响民办高校专职辅导员职业幸福感的相关因素。调查内容由被调研人基本信息、职业幸福感自我评价和影响因素分析三部分构成。

3.1. 云南省民办高校专职辅导员队伍结构分析

调查结果显示云南省民办高校专职辅导员与全国各高校辅导员在人员结构方面呈现年轻人居多、女性居多、工作年限短、工作经验少等特点(见表1)。这与调查前的假设相一致，也与笔者多年的观察结果相吻合。年轻化的专职辅导员队伍工作积极，具有饱满的工作热情，具有好学、谦虚、勤奋等优点，也较容易融入学生群体，有利于学生工作的开展。但是年轻化的专职辅导员队伍也表现出工作经验不足、思想认识不全面、角色模糊等问题。很多年轻专职辅导员为应届本科毕业生和应届硕士毕业生，缺乏社会经验，而很多民办高校却由于各种主客观原因，没有提供合理的岗前职业培训，往往是今天入职、明天即上岗，很多工作经验全靠自己摸索，自我实战培训。虽然这有利于专职辅导员工作能力提高，但时间过长、成本过高，极易形成职业倦怠。此外，专职辅导员的工作时间长短不一，多则高达8年，少则为不满1个月，很多年轻辅导员一旦找到更好的工作或有更好的机会，则会毫不犹豫地选择跳槽或调换岗位，这也是造成专职辅导员队伍不稳定、流动性大的原因之一。这也从侧面反映出社会、学校、个人对专职辅导员工作的认知片面，更多的人将其当成迈入社会的过渡性工作，没有将其认定为一种职业，这显然不利于专职辅导员的职业化建设。

3.2. 云南省民办高校专职辅导员职业幸福感的自我评分

根据对近一百位专职辅导员的调查显示(见表2)，云南省民办高校专职辅导员群体对职业幸福感的自我评分的综合平均分为5.1分(10分制)，职业幸福感总体偏低，但也呈现差异性。比如，工作时间低于1年的辅导员的职业幸福感的自我评分普遍高于其他工龄段的同行，这主要得益于年轻辅导员对于工作的热情和向往，也得益于和学生群体的良好互动。工作未满1年的年轻辅导员们对辅导员工作处于不断探索中，有战胜困难带来的满足感和喜悦感，也有充实工作带来的成就感。

职业幸福感的自我评分最低的工龄段是2~4年，仅为4.4分，个别受访者的自评分数更低，甚至有人认为自己的职业幸福感低于0。此工龄段的专职辅导员普遍认为专职辅导员工作负荷重、工作压力大，“多做事没奖励，做错事即被惩；多劳不多得，少劳不少得；犹如石磨中间的玉米——两头压，左右不是人”。很多专职辅导员表示，虽然上至教育部领导、下至学校领导都在不同场合不断声明专职辅导员对于高校管理和学生综合素质教育的不可替代作用，但是专职辅导员在高校中的地位很尴尬，是被边缘

Table 1. The personnel structure of the full-time college counselors in Yunnan's civilian-run colleges
表 1. 云南省民办高校专职辅导员队伍的组成结构

人员构成情况											
年龄结构		工作经验		工龄(单位: 年)			性比构成		学历结构		婚否
≤24 岁	>24 岁	有	无	<1	1~2	2~4	女	男	本科	硕士	未婚
67.8%	32.2%	33%	67%	23%	32.3%	27.1%	70.8%	29.2%	85.4%	14.6%	87.5%

备注: 很多专职辅导员未完成 4 年周期即中途跳槽或换岗。

Table 2. The self-evaluation of the full-time college counselors in Yunnan's civilian-run colleges (a ten-point system)
表 2. 云南省民办高校专职辅导员职业幸福感自我评分(10 分制)

综合评分: 5.1 分 ¹	
工作年限 ²	评分
<1 年	7.5
2~4 年	4.4
>4 年	6

化的一群人。工作时间在 2~4 年的专职辅导员较完整地体验了民办高校学生管理的全过程, 也有了一定学生管理经验, 当年的工作热情和积极性不断淡化, 而繁琐、重复的工作极易让人产生倦怠感, 当工作得不到肯定时更是如此。

工作满 4 年(完成一个周期)的专职辅导员的职业幸福感自评分有一定回升, 这与本次调研时间刚好处于毕业季有一定的联系, 与学生的良好感情沟通会增强专职辅导员的职业幸福感。这样的职业幸福感基于四年辛苦工作带来的成就感, 这也是一个专职辅导员最骄傲和自豪的时刻, 可以冲淡其他一切烦恼和压力。

3.3. 云南省民办高校专职辅导员职业幸福感影响因素分析

调查显示, 影响云南省民办高校专职辅导员职业幸福感的因素主要集中在这几个方面, 影响程度从高到低依次如下³:

3.3.1. 云南省民办高校辅导员缺乏合理制度保障

“年轻辅导员本踌躇满志, 打消大家职业憧憬的既不是难以解决的学生管理问题, 也不是 24 小时待命的工作状态, 而是很多不合理的学校管理制度所导致的不公正待遇。很多民办高校将惩罚制度运用得炉火纯青, 却忽视了对认真工作、努力工作的年轻人的奖励和鼓舞。”这是一位受访辅导员的真情流露。工作压力大、收入偏低、教师身份模糊等问题是公认的影响全国高校辅导员幸福感的主要因素, 但实际调查显示, 云南省民办高校辅导员群体对“不合理的管理制度”有更多怨言(见图 1), 如学生到课率与辅导员工资挂钩、学生的学费缴纳率与辅导员工资挂钩、前后矛盾的学生违纪处理规定、不完善的安全责任事故管理办法... 受访的年轻辅导员中, 很多人因所带班级学生到课率低或者学费欠费率相对较高而被

¹ 自我评分 6 分以下(不含 6 分)者占总受访人数的 56.2%。此外, 女性辅导员的职业幸福感普遍高于男性辅导员; 具有硕士学历的专职辅导员职业幸福感低于本科学历者。

² 工作年限长短与职业幸福感认知有密切联系, 不同工作年限的专职辅导员对自我职业幸福感的评分截然不同。

³ 本影响因素调查为多项选择和补充选项, 图 1 中各因素是受访人群选择最多的选项分布情况, 百分比值表示选项被选择次数占总人数的比重。

扣除大笔工资，而学生是否认真上课和学生是否按时缴纳学费并非辅导员一人之事，辅导员不应该对此担责，也并非单纯对辅导员处以扣工资的惩罚就能解决。一位在辅导员岗位上工作了四年的年轻老师对这一问题表达了自己的看法：“辅导员战斗在学生管理工作的第一线，很多部门将棘手的问题全部填鸭式地塞给辅导员，做好了是发扬奉献精神，一旦做不好，哪怕那不是辅导员职责范围内的事，也会因此受惩罚，学生是否按时缴纳学费的问题是是整个学校制度的问题，如果学校规定不缴纳学费则不允许参加期末考试，那这个问题会好处理得多。制度保障缺失，却将责任全部推给辅导员，太让人寒心了。”这种负强化的管理制度除了会使年轻辅导员对工作、学校和职业产生消极情感外，还让人看到学校管理的巨大不足，使其他教师对民办高校管理的失望感加剧，“良禽择木而栖，贤臣择主而侍”的情况在民办高校普遍存在也就不足为奇。

很多民办高校一直强调“从严治校”的理念，对学生违纪事项采取不姑息、不纵容的态度。很多年轻辅导员质疑学校学生违纪处理的管理办法，他们认为严格的学生管理态度应该上行下效、公正不阿，但是学校一方面要求对学生违纪事件的严格处理，另一方面却将学生违纪率纳入辅导员的绩效考核，要求辅导员将违纪率控制在一定的范围内。这一前后矛盾的制度令很多辅导员捉摸不定，对于如何处理学生违纪问题也一筹莫展。这种学生管理制度的最直接后果是辅导员为了达到一个比较好的绩效考核成绩和最起码不被扣工资，会对学生的违纪情况采取息事宁人的态度。虽然书面报告中班级表现良好、辅导员绩效考核优秀、学生管理部门的领导的绩效考核优秀，一片大好形势，实际上却暗藏隐患，后果不堪设想。这正是“领导激励什么，领导考核什么，下属就做什么”。

在调研中，几乎所有人都将“缺乏合理制度保障”作为对民办高校辅导员职业幸福感产生负面影响的最重要的因素(见图 1)，也正是这一因素使很多在辅导员岗位上工作 2~3 年的年轻人有辞职的念头。“合理制度保障的缺失”未必是民办高校的专利，很多企业都存在类似问题，但是对于热爱辅导员工作的年轻辅导员来说，合理的、有效的学校管理制度将是大家对这一职业重拾信心的重要基础。

调查分析显示，管理制度问题的影响不仅止于此，它还直接影响专职辅导员的工作职责划定、辅导员群体的职业发展等问题，是提升民办高校辅导员群体职业幸福感需重点关注的症结(见图 2)。

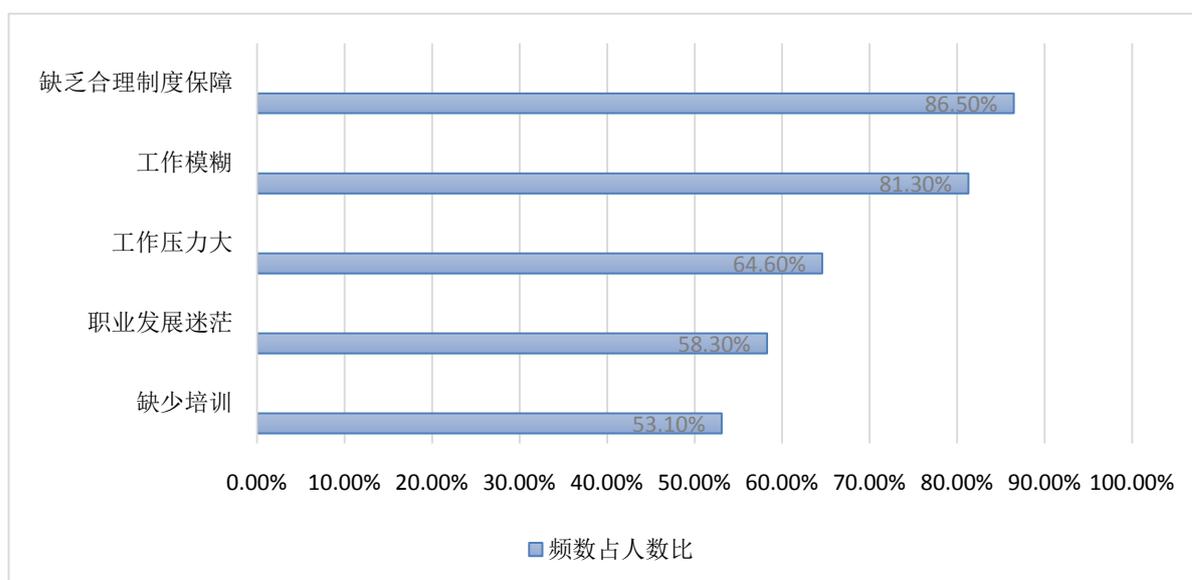


Figure 1. The five most important influence factors of the professional happiness of the full-time college counselors in Yunnan's civilian-run colleges

图 1. 五项最重要的影响云南省民办高校专职辅导员职业幸福感的因素

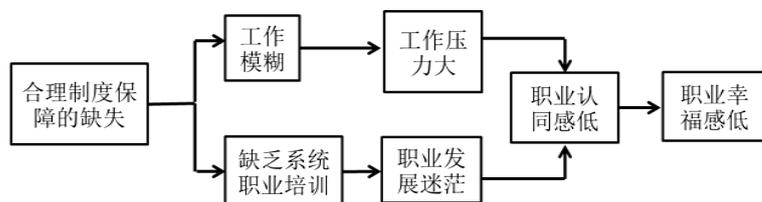


Figure 2. The relation between “being lack of reasonable management institutional guarantee” and other influence factors

图 2. “合理制度保障的缺失”与其他影响因素的联系

3.3.2. 云南省民办高校辅导员普遍工作模糊、工作压力大

《普通高等学校辅导员队伍建设规定》对辅导员的角色做出了规定：“辅导员是高等学校教师队伍和管理队伍的重要组成部分，具有教师和干部的双重身份。辅导员是开展大学生思想政治教育的骨干力量，是高校学生日常思想政治教育和管理工作的组织者、实施者和指导者。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。”该规定将辅导员既归于教师队伍，又归于管理者队伍，辅导员同时兼有教师和干部的双重身份。主管部门的规范性文件对辅导员角色定位即存在模糊性，一方面，规范性文件赋予辅导员双重角色，看似明确，但角色界限难免重叠交叉；另一方面，实际工作中对于文件的理解和执行有所偏离或者说难以实现文件的需求⁴。

在实践中，学校往往将规范性文件对整个辅导员队伍的角色要求，不加区分地等同于对队伍中辅导员个体的角色要求，寄希望于每个辅导员都能承揽所有这些角色任务并能很好完成。而实际上，几乎没有一个辅导员个体能够完全具备完成这些任务所需的素质能力。

在民办高校中，由于教职员队伍建设依然有较大空间，又同时存在人员流动大的问题，因此辅导员们往往一兼多职，其工作内容和工作时间具有绝对的延伸性，其角色任务更是具有多样性，如班级管理、安全教育、党团建设、公寓管理、心理疏导、文明监督、社团指导等，还要承担催缴学费、教务管理、行政事务等任务，这些角色任务使得绝大多数的辅导员为日常事务缠身，“两眼一睁，忙到熄灯”，有时甚至本末倒置，对于辅导员工作反而缺乏深入的研习和思考。对辅导员工作的模糊性界定和实际操作情况导致很多辅导员工作负荷重、工作压力大，而当这些付出和努力得不到应有的肯定和认可时，负面情绪也会相应产生，严重影响大家对这一职业的积极性认同。

3.3.3. 云南省民办高校辅导员普遍缺少系统培训和职业生涯规划

辅导员工作的系统培训要求结合学校特点和学生管理需要、结合年轻辅导员的实际需要，对年轻辅导员开展岗前、岗内和岗外相协调、相呼应的完整培训。由于一些主客观情况，云南省民办高校对辅导员队伍的系统培训有待加强。很多年轻辅导员缺乏工作经验，直接从学校步入学校，直接从学生转变为老师，其间的角色转换和角色调试过程需要学校给予很多帮助。

2013年5月，教育部通知印发《普通高等学校辅导员培训规划》，要求到2017年，基本形成适应高等教育发展需要、符合辅导员成长成才规律、规范科学的培训机制，基本构建内容完善、形式多样、科学合理的培训体系，为全面提高辅导员队伍服务高等教育质量提升和高校学生全面发展的能力奠定坚实基础。教育部要求的具体培训内容包括：建立健全多级培训网络，不断扩大培训覆盖面，加强基地建设和师资队伍建设，加强课程和教材建设，推动辅导员开展工作和学术研究，积极推进辅导员学历提升，强化实践教育，推进网络培训平台建设，组织海外考察培训。因此，云南省民办高校也应该结合自身实际需要开展相应的辅导员培训，改变当前辅导员工作各自为政的情况，改善当前年轻辅导员职业迷茫、

⁴ 孙帅梅(复旦大学社科部)在《高校辅导员的角色冲突与专业化建设》一文中的观点。

职业认同感低等问题。

4. 结论

辅导员群体的工作现状可以用几句话概括：“什么事情都要干，什么人都可以干；说起来重要、做起来次要、忙起来不要”。云南省民办高校专职辅导员职业幸福感评价总体偏低的结果与本文的期初设定相吻合。虽然人们对“幸福感”的评价属于主观性评价，很大程度上取决于评价者个人的阅历、事物感知、价值判断和行为逻辑，但是这个结果也说明云南省民办高校专职辅导员队伍建设当前存在一些急需解决的问题。辅导员职业化建设的基础是一个比较健全的职业认同，而辅导员群体对自我职业的良好认同是基础的基础，而这都需要一个良好的职业幸福感评价。由于一些客观原因，短期内，民办高校在员工队伍建设、薪资福利、生活保障等方面难以和公办院校相提并论，全国民办高校教职工的幸福感较低的事实也不需太多赘言。本次辅导员职业幸福感评价调查结果显示影响辅导员职业幸福感的最重要因素是学校管理制度、工作模糊、工作压力大、职业培训等问题，这与民办、公办的出身问题无关，而与学校的管理和未来长远发展相关，也意味着民办高校专职辅导员队伍的职业幸福感可以通过人为努力而得到改善。希望云南省民办高校们结合学校特点、学生特点和专职辅导员需求，制定合理的专职辅导员绩效考核机制、制定系统的学生管理工作机制和教职工工作奖惩机制，希望学校完善教师队伍建设、明确更为清晰的岗位职责，并为民办高校教职工提供多样化、系统化的职业培训。

本文的调研对象仅为云南省部分民办高校的部分专职辅导员，仅采取简单的数据统计和结果分析，调研结果难免会存在主观性较强的问题，也并不能概括所有云南省民办高校专职辅导员的基本情况。相关研究内容仍有拓展空间，如对相关内容开展更为细致的数理分析和相关性分析、对提高民办高校专职辅导员职业幸福感的改善建议分析、对公办院校专职辅导员和民办院校专职辅导员的比较分析... 本文仅为抛砖引玉，希望更多学者关注民办高校的专职辅导员队伍。

参考文献 (References)

- [1] 魏芳. 教师的幸福感对民办高校可持续发展的影响[J]. 考试周刊, 2013(56): 16-17.
- [2] 殷红玲, 陈蕊, 王建国. 积极心理学视角下提升高校辅导员职业幸福感对策研究[J]. 新教育时代电子杂志(教师版), 2014(23): 135-136.
- [3] 闫国君. 心理资本视角下高校辅导员职业幸福感的提升[J]. 职业, 2014(32): 53-55.
- [4] 张爱芹, 李艳刚, 钟伟, 杨婷. 职业认同视角下高校辅导员职业幸福感的回归分析[J]. 现代企业教育, 2011(16): 28-29.
- [5] 马玉萍, 许鹏奎, 王亚平, 杨丽. 高校辅导员队伍建设状况的调查与分析——甘肃民办高校辅导员队伍建设路径选择[J]. 兰州交通大学学报, 2013, 32(5): 162-165.
- [6] 仇建宁. “质疑时代”的非主流焦虑——民办高校辅导员职业心理冲突的特殊性成因分析[J]. 科教导刊-电子版(下旬), 2013(6): 8.
- [7] 徐海波, 罗君. 高校辅导员职业幸福的三维解析与构建[J]. 教育与职业, 2014(33): 83-85.