

工作压力对高校辅导员职业倦怠的影响及缓解路径

金佳惠

湖北工业大学 湖北武汉 430070

摘要: 高校辅导员作为学生思想政治教育、日常管理与心理健康引导的核心力量,其职业状态直接关系到人才培养质量与校园稳定。随着高等教育改革深化与学生需求多元化,辅导员面临的工作压力持续攀升,进而诱发职业倦怠问题。本文通过分析辅导员工作压力的来源与表现,结合职业倦怠的三维结构理论,并提出针对性缓解策略,为提升辅导员职业幸福感、优化高校学生工作队伍建设提供参考。

关键词: 高校辅导员; 工作压力; 职业倦怠; 影响机制; 缓解路径

引言

高校辅导员作为高校学生思想政治教育与日常管理的核心执行者,是连接学校与学生的关键纽带,肩负着思想引领、学业指导、心理疏导、生涯规划、危机干预等多重职责,其工作质量直接关系到高校人才培养质量、校园和谐稳定及学生的全面健康成长。新时代背景下,高等教育进入高质量发展新阶段,学生群体呈现出思想观念多元、价值取向多样、成长需求多维、心理状态复杂的特征,加之高校育人体系不断完善对辅导员工作提出的更高标准,使得辅导员日常工作内容日益繁杂、责任边界持续延伸、工作强度与压力与日俱增。长期以来,辅导员不仅要应对常态化的班级管理、事务性工作、学生沟通协调等基础任务,还要承接各类专项工作、突发应急事件处置及多样化的育人要求,工作时间碎片化、责任压力常态化、职业价值感模糊化等问题日益凸显,进而极易引发职业倦怠问题。职业倦怠不仅会让辅导员出现情绪耗竭、情感疏离、工作成就感降低等身心状态,削弱其工作积极性与专业能力发挥,还会影响育人工作的实效性针对性,难以满足学生成长成才的现实需求,甚至阻碍高校育人工作的整体推进,不利于辅导员队伍的专业化、职业化建设。因此,深入探究工作压力对高校辅导员职业倦怠的具体影响机制,厘清二者之间的内在关联,结合高校育人实际与辅导员职业发展需求探寻科学有效的缓解路径,不仅能够帮助辅导员缓解身心压力、调适职业心态、重塑职业认同,提升其职业幸福感与专业素养,更能优化高校辅导员队伍建设体系,夯实高校育人工作根基,推动高等教育育人事业高质量发展。基于此,本文围绕工作压力与高校辅导员职业倦怠的相

关问题展开探讨,以期为破解辅导员职业倦怠困境、助力辅导员队伍健康发展、提升高校育人工作质量提供参考与借鉴。

一、高校辅导员职业倦怠的内涵与表现

(一) 职业倦怠的核心内涵

职业倦怠理论最早由美国心理学家马斯拉克提出,对于高校辅导员而言,职业倦怠并非简单的“工作疲惫”,而是长期压力积累下的系统性心理与行为反应:情绪耗竭表现为对工作失去热情,频繁出现焦虑、烦躁、疲惫等负面情绪;去个性化体现为对学生态度冷漠,将学生视为“管理对象”而非“服务对象”,缺乏情感投入;个人成就感降低则表现为对自身工作价值产生怀疑,认为工作无法实现个人目标,职业发展陷入迷茫。

(二) 高校辅导员职业倦怠的典型表现

1. 情绪层面

新入职辅导员通常对学生工作充满热情,愿意主动关注学生需求、参与学生活动。但随着工作压力增加,部分辅导员逐渐出现情绪耗竭:面对学生的求助时,从“耐心倾听”转变为“敷衍回应”;处理日常事务时,常伴随烦躁、焦虑等情绪,甚至出现“拖延处理”的情况。

2. 行为层面

职业倦怠会导致辅导员的工作行为从“主动创新”转向“被动应付”。一方面,在工作内容上,仅完成“规定动作”,如按时召开班会、提交工作报表,而对“自选动作”缺乏动力;另一方面,在学生互动上,减少与学生的深度沟通,更多依赖微信群、通知公告等“非面对面”方式传递信息,与学生的情感联结逐渐弱化。

3. 认知层面

个人成就感降低是辅导员职业倦怠的核心认知表现。部分辅导员在长期高压工作中，逐渐怀疑自身工作的价值，认为“每天处理琐事，无法真正帮助学生成长”“学生不理解、不配合，付出没有回报”。

二、高校辅导员工作压力的来源分析

（一）多重角色冲突与定位模糊

辅导员的核心角色是“思想政治教育者”，需以学生为中心，关注学生的个性化成长；但在实际工作中，其“日常管理者”的角色要求更注重“规则执行”与“风险防控”。两种角色的目标差异容易引发冲突：若侧重“教育者”角色，可能因“管理宽松”导致纪律问题；若侧重“管理者”角色，又可能因“过于严格”引发学生抵触，进而加剧辅导员的心理压力。

（二）任务繁杂与应急需求叠加

辅导员的日常工作涵盖学生奖助勤贷、学业预警、宿舍管理、组织生活等多个领域，且多数任务需遵循严格的流程，耗费大量时间与精力。同时，部分重复性工作缺乏标准化流程，进一步增加了工作负担。学生危机事件是辅导员工作中的重要应急任务，且这类事件往往具有“突发性”“不确定性”特征，要求辅导员“24小时待命”。

（三）多方沟通的协调困境

当代大学生多为“00后”，成长背景与价值观念多元化，对辅导员的工作需求从“管理服务”转向“个性化指导”。但部分辅导员由于缺乏专业的心理健康知识或职业指导技能，难以满足学生的多样化需求，导致学生对辅导员的信任度降低；部分家长对高校教育存在“过高期望”，认为辅导员应“全方位照顾学生”，一旦学生出现问题，便将责任归咎于辅导员。辅导员的工作需依赖学校各部门的协同支持，但部分部门之间存在“流程壁垒”或“责任不清”的问题。

（四）晋升路径模糊与专业成长受限

高校辅导员的晋升路径主要分为“行政晋升”与“专业技术晋升”。但在实际操作中，行政晋升名额有限，且多与“资历”“人脉”相关；专业技术晋升则面临“科研能力不足”的瓶颈。双重困境导致部分辅导员“看不到职业希望”，逐渐丧失工作动力。随着学生需求多元化，辅导员需要具备心理健康疏导、危机干预、职业指导等专业技能，但部分高校对辅导员的专业培训存在“碎片化”“形式化”问题。

三、缓解高校辅导员职业倦怠的路径探索

（一）优化工作机制，减轻辅导员工作负担

1. 明确角色定位，化解角色冲突

高校应依据《普通高等学校辅导员队伍建设规定》，明确辅导员的核心职责是“思想政治教育与学生成长指导”，剥离非核心的行政任务，避免“角色过载”。同时，建立“辅导员+专业教师+行政人员”的协同工作机制，使辅导员能聚焦核心职责，减少角色冲突。

2. 规范工作流程，降低工作负荷

高校应梳理辅导员的日常工作，建立标准化流程：例如，制定《辅导员工作手册》，明确奖助勤贷、学业预警、危机处理等工作的流程与时限；利用信息化工具，简化工作流程，减少重复性劳动。同时，建立“应急任务分级响应机制”，将学生危机事件分为“一般事件”“紧急事件”“重大事件”，明确不同级别事件的处理主体与流程，避免辅导员“24小时待命”的过度消耗。

3. 优化人员配置，平衡工作配比

高校应严格按照1:200的师生配比配备辅导员，对于学生人数较多、工作任务较重的学院，适当提高配比；同时，设立“专职辅导员”与“兼职辅导员”岗位：专职辅导员负责核心工作，兼职辅导员协助处理临时任务，缓解专职辅导员的工作压力。

（二）强化心理支持，提升辅导员心理韧性

1. 建立常态化心理培训与咨询机制

高校应将辅导员心理培训纳入常态化培训体系：定期开展“压力管理”“情绪调节”“心理危机干预”等主题培训，邀请心理学专家通过案例教学、情景模拟等方式，教授辅导员实用的心理调节技巧；同时，依托学校心理健康中心，为辅导员提供“一对一”免费心理咨询服务，设立24小时心理支持热线，确保辅导员的负面情绪能及时得到疏导。

2. 构建“同伴支持”与“团队互助”体系

鼓励辅导员组建“同伴支持小组”，通过定期交流工作经验、分享压力应对方法，形成“互助共促”的氛围。例如，以学院为单位，每月组织1次“辅导员茶话会”，让辅导员在轻松的氛围中倾诉工作困惑、交流心理调节心得；同时，建立“新老辅导员结对帮扶”机制，由经验丰富的资深辅导员为新入职辅导员提供工作指导与心理支持，帮助其快速适应工作节奏，减少因“新手压力”引发的职业倦怠。

3. 保障“心理休息”时间，避免过度消耗

高校应合理安排辅导员的工作与休息时间,明确“非紧急情况不占用辅导员休息时间”的原则:例如,避免在周末或节假日安排非必要的会议、培训;建立“轮休补休”制度,当辅导员因处理应急事件占用休息时间时,及时安排补休;同时,鼓励辅导员培养个人兴趣爱好,通过“工作之外的价值实现”缓解心理压力,补充心理能量。

(三) 完善职业发展保障, 增强职业认同感

1. 搭建“双线晋升”通道, 明确职业前景

高校应打破辅导员职业发展的“天花板”, 构建“行政晋升”与“专业技术晋升”并行的“双线晋升”体系: 在行政晋升方面, 设立从“辅导员→学工办副主任→学工办主任→学院党委副书记”的清晰路径, 适当增加行政岗位名额; 在专业技术晋升方面, 优化辅导员职称评审标准, 将“学生工作成效”纳入核心评价指标, 降低对“科研论文”的硬性要求, 让专注于学生工作的辅导员也能实现职称突破。

2. 构建“分层分类”专业培训体系, 提升专业能力

针对辅导员不同职业阶段的需求, 设计“分层分类”的专业培训体系: 对新入职辅导员, 开展“岗前+岗后”一体化培训, 重点覆盖工作流程、基础技能; 对工作3-5年的辅导员, 开展“专项技能提升培训”; 对资深辅导员, 开展“研究型能力培训”, 教授课题申报、论文写作方法, 支持其开展学生工作相关研究, 实现“从实践到理论”的提升。同时, 建立“培训-考核-应用”闭环机制, 将培训成果与绩效考核、晋升挂钩, 确保培训实效。

3. 强化“职业价值认同”建设, 提升工作意义感

高校应通过多种方式, 强化辅导员对职业价值的认同: 定期开展“优秀辅导员事迹宣讲会”“学生成长成果展”, 邀请优秀辅导员分享工作经验, 展示辅导员对学生成长的积极影响, 让辅导员直观感受到工作的价值; 将辅导员工作纳入学校“人才培养突出贡献奖”“师德标兵”等评选范围, 加大对优秀辅导员的表彰力度, 提升辅导员的职业荣誉感与社会认可度。

综上, 工作压力是诱发高校辅导员职业倦怠的核心

诱因, 长期超负荷的事务性压力、权责不对等的责任压力、职业发展模糊的成长压力, 会逐步引发辅导员情绪耗竭、情感疏离与成就感缺失, 既损害辅导员自身身心健康与职业发展, 也制约高校育人工作质效, 影响学生成长成才与校园和谐稳定, 阻碍辅导员队伍专业化、职业化建设进程。高校辅导员作为育人工作的一线力量, 其职业状态直接关乎高等教育人才培养的根基, 缓解职业倦怠、改善职业生态刻不容缓。破解这一困境, 绝非单一主体之事, 需高校、社会与辅导员个人形成合力: 高校需优化管理机制, 明晰岗位职责边界, 减轻事务性负担, 搭建完善的职业发展通道与支持保障体系, 强化人文关怀与心理疏导, 重塑辅导员职业价值认同; 社会需认可辅导员职业的育人价值, 营造理解、尊重辅导员工作的良好氛围, 提升职业社会认同感; 辅导员个人则需主动调适心态, 掌握压力调节方法, 提升专业能力与职业素养, 明确职业发展方向, 在实践中重拾职业初心与育人成就感。唯有多方协同发力, 精准破解各类工作压力痛点, 筑牢职业支持防线, 才能帮助辅导员摆脱职业倦怠困境, 重拾工作热情, 增强职业幸福感与归属感, 进而推动辅导员队伍实现高质量建设, 充分发挥其育人核心作用, 为高校落实立德树人根本任务、培养德智体美劳全面发展的时代新人筑牢坚实保障, 助力高等教育事业持续高质量前行。

参考文献

- [1] 中华人民共和国教育部. 普通高等学校辅导员队伍建设规定[Z]. 2017.
- [2] 王丹, 李静. 高校辅导员职业倦怠与工作压力的关系研究[J]. 高校教育管理, 2022, 16(3): 78-85.
- [3] 杨金花, 丰启盈. 高校辅导员职业倦怠的多维诱因与系统化干预策略研究[J]. 教育进展, 2025, 15(12): 173-178. DOI: 10.12677/ae.2025.15122261.
- [4] 陶建刚, 何凯, 赵岩. 高校辅导员职业倦怠在组织支持和离职倾向间的中介作用[J]. 环境与职业医学, 2021, 38(6): 618-623.