



少先队辅导员职业幸福感的 调查研究

□ 元 琴

[摘要] 少先队辅导员的职业幸福感，是指少先队辅导员在工作中自身需要得到满足、潜能得到发挥、才能得以增长所获得的持续的快乐体验和积极情感。调查发现，少先队员快乐成长、辅导工作被认可、自身能力得到发挥和提升是少先队辅导员职业幸福感的三大来源；辅导员的职业幸福感还与从业动机、性别和学校类型密切相关。

[关键词] 少先队；辅导员；职业幸福感

一、问题提出与研究意义

幸福感是人们根据内化了的社会标准对自己生活质量的整体性、肯定性的评估，是对生活、工作的满意度及其各个方面的全面评价，并由此产生的积极性情感。少先队辅导员的职业幸福感是指少先队辅导员在工作中自身需要得到满足、潜能得到发挥、才能得以增长所获得的持续的快乐体验和积极情感。少先队辅导员是少先队工作中最为重要的力量，少先队的各项工作和任务最终都要依靠少先队辅导员来落实。研究少先队辅导员的职业幸福感，具有非常重要的意义。

1. 有利于辅导员队伍的稳定和专业化发展
辅导员队伍的稳定性一直是困扰少先队事业发展的关键问题之一。少先队辅导员流动性比较强，每年都会有一批新的辅导员走上岗位，也会有不少辅导员离开，有的回到学科教学工作，也有的走上学校行政管理岗位。辅导员队伍的过快流动降低了少先队工作的延续性，影响了工作实效。研究辅导员的职业幸福感，探索提升辅导员职业幸福感的途径与方法，将会成就一批热爱自己岗位、以这一职业为荣的辅导员，他们愿意在辅导员的岗位上踏实工作，积极进取，刻苦钻研，从而促进辅导员的专业化发展。

2. 有利于少先队工作的落地和改革创新
少先队辅导员是各级少工委和少先队员之间的纽带和桥梁，是少先队各项工作 的具体实施者。只有通过少先队辅导员的工作，党和国家对少年儿童的期望、各级少先队领导部门对少先队员的要求才能落地为丰富多彩的少先队活动，才能转化为少先队员成长的动力。有职业幸福感的辅导员，会在少先队的工作中乐于付出、乐于思考、乐于钻研、乐于创造，把有意义的活动搞得有意思。他们的工作将会创造少先队工作的新常态，有利于少先队工作的改革创新。

3. 有职业幸福感的辅导员，才能培养快乐的少先队员

少先队辅导员是少先队员的亲密朋友和指导者，是少先队员人生追求的引领者、实践体验的组织者、健康成长的服务者、良好成长氛围的营造者、合法权益的维护者。加强少先队辅导员队伍建设是推进素质教育、加强未成年人思想道德建设的重要举措。少先队辅导员通过自己的工作，通过组织丰富多彩的少先队活动教育少先队员，用自己的人格魅力影响少先队员。一个辅导员如果在工作中时常感到幸福，就会成为一个幸福的人；一个幸福的辅导员才能带出幸福快乐的少先队员。

二、研究方法与过程

本研究主要采用问卷调查法和访谈法。研究采用自编的《少先队辅导员职业幸福感问卷》，于2015—2016年对中小学少先队辅导员开展职业幸福感调查。在问卷编制过程中，参考了国内部分学者编制的教师职业幸福感问卷^{[1][2]}，内容涉及少先队辅导员的总体职业幸福感、职业幸福感的来源、从业动

机、培训情况、专业发展、辅导工作量、从事少先队科研情况，以及辅导工作中的烦恼等。问卷调查之后，我们又组织部分辅导员进行半结构式访谈，作为调查数据的补充。

问卷调查过程采用随机抽样，抽取300名少先队辅导员填写问卷。回收问卷285份，剔除无效问卷后，获得有效问卷268份，总有效率为89.3%。在268个有效样本中，男辅导员占9%，女辅导员占91%，基本符合辅导员队伍的性别构成比例。

问卷数据录入SPSS17.0进行分析处理。

三、研究结果与分析

1. 少先队辅导员职业幸福感的来源分析

通过对少先队辅导员职业幸福感的数据进行分析，发现了其职业幸福感的三大来源（见图1）：

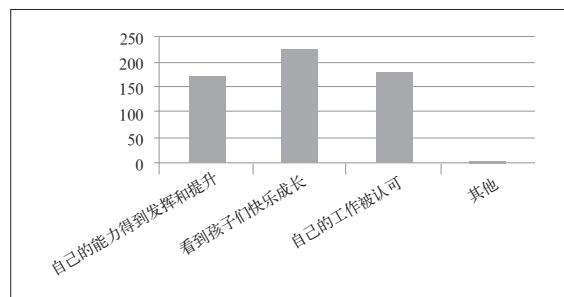


图1：职业幸福感的来源

(1) 少先队员快乐成长，我很幸福

看到少先队员在组织中快乐成长是少先队辅导员工作中最大的幸福（选择人数占84.3%）。在访谈中，辅导员谈到：少先队的工作没有学习成绩的压力，队员们的个性可以得到展现和发展。“只要不考试，每个孩子都很可爱。”“少先队工作是自下而上的，从辅导员的角度看出去，每一个队员都是天真烂漫、活泼可爱的。”辅导员通过自

己的工作，引导队员不断进步、不断成长。辅导员说到：“看着孩子们从最初时的茫然，到后来的有条不紊、井然有序，心里特别高兴。孩子们在少先队中慢慢锻炼，从拨一拨动一动到半自动，再到全自动。我不在的时候，队干部们也能自己管理中小队、组织队活动、开展鼓号训练等，让我很放心，很开心。”辅导员是少先队员的知心朋友，和孩子沟通可以很直接、很快乐、很纯粹。辅导员真心地爱孩子，自然也得到来自孩子的信任和爱，孩子们能向辅导员打开心扉，有什么都愿意和他们说。这也是许多辅导员的幸福感的来源。正如一位辅导员所说：“在少先队工作中，我始终牢记一个信念，用真心去关爱孩子，用真情去温暖孩子，用真诚去感动孩子。他们也会用真心、真情、真诚来回馈我。”

(2) 工作得到认可，我很幸福

辅导员职业幸福感的第二大来源是工作得到认可（选择人数占68.0%）。有的辅导员得到了校领导、中队辅导员的认可，工作得到了更多的支持和配合，工作越做越顺利，职业幸福感得到提升。还有的辅导员工作得到了家长的认可，有一位辅导员在家长中建立亲子部落、亲子俱乐部，把少先队活动向家庭辐射。该校的家长逢人就夸：我们的辅导员很好，组织了很多精彩的活动，让我们也能参与，我们很快乐，孩子也很开心。还有一部分优秀辅导员得到了区、市乃至全国的认可。他们有的获得了优秀辅导员的称号，有的评聘了少先队的高级职称，有的建立了辅导员带头人工作室。有了这些认可，辅导员虽然工作很辛苦，但觉得很值得。一位年轻的辅导员说：“别人问我：‘少先队工作累吗？’我斩钉截铁地回答：‘累！但是我累并快乐着，累并收获着。’”

(3) 能力得到发挥和提升，我很幸福

辅导员职业幸福感的第三大来源是自身的潜能发挥和能力提升（选择人数占65.7%）。少先队工作是充满挑战的工作，没有现成的教科书，需要不断创造，既要符合少年儿童的身心发展规律，又要与时俱进，富有时尚气息。在工作中，辅导员发挥自己的潜能，积极调动队员的参与，自身的能力得到提升。特别是在少先队科研工作中，辅导员对工作的深层次思考与梳理，让辅导员们受益匪浅。如果说通过少先队的组织管理和自主活动，少先队员得到了成长；那么，通过少先队的科研，辅导员走向了专业化的成长。正如一位辅导员所说：“做科研的过程挺苦的，但做过之后，回头看看，非常有收获。在做科研的过程中，逼着自己去思考，有了新的高度，也更加深入。我把工作理得更清楚了，能看到一条很顺畅的路，决心沿着这条路继续走下去。”少先队科研让辅导员的工作思路更加清晰，让常态的少先队工作焕发出勃勃生机和创造力，通过辅导员的专业化发展推动了职业幸福感的提升。

2. 与辅导员职业幸福感相关的几个因素

调查中，我们发现有如下一些因素与辅导员的职业幸福感密切相关：

(1) 从业动机

在被问到当初为什么选择辅导员工作时，74.2%的辅导员选择了“领导选派，自己也愿意做”，6.8%辅导员选择了“喜欢这份职业而主动选择”，这两部分辅导员的职业幸福感明显高于选择“领导选派，不得不做”的辅导员（见表1、表2）。因为喜欢少先队工作，再繁琐的事务也会变得富有乐趣，再多的困难和挫折都会化为前行的动力。因为喜爱，所以幸福。喜欢少先队工作的辅导员，职业幸福感更高。

表 1：职业幸福感与从业动机

择业动机	均值	N	标准差
喜欢这份职业而主动选择	8.3333	18	1.08465
领导选派，自己也愿意	6.6224	196	1.69170
领导选派，不得不做	6.0000	50	1.97949
总计	6.6212	264	1.78941

表 2：相关性检验

		职业幸福感	择业动机
职业幸福感	Pearson Correlation	1	-.266**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	264	264
择业动机	Pearson Correlation	-.266**	1
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	264	268

**. Correlation is significant at the 0.01 level(2-tailed).

(2) 性别

调查显示，男辅导员的职业幸福感得分为7.75，女辅导员职业幸福感得分为6.50。经相关性检验，两者达到显著性差异水平。可以推断，男辅导员的职业幸福感显著高于女辅导员。究其原因，一方面，与女辅导员相比，男辅导员往往更擅长运动，喜爱户外活动，能够带领少先队员更多地动起来，给少先队带来更多的“阳刚气”，得到孩子们的喜爱。另一方面，男性在队伍中是少数派，在本次随机抽取的样本中，男辅导员只占9%。为数较少的男辅导员在这个群体中更容易受到关注，得到展示的机会，做出的成绩更容易被看到、被发现。与此同时，女辅导员在工作之余，往往承担了更多照顾的家庭、孩子的责任，增加了她们的负担，造成了与男辅导员职业幸福感的差异。

表 3：少先队辅导员职业幸福感的男女差异

学校类型	均值	N	标准差
小学	6.6582	158	1.79799
中学	6.5660	106	1.78362
总计	6.6212	264	1.78941

(3) 学校类型

调查显示，小学少先队辅导员职业幸福感高于中学辅导员（见表4）。一般来说，在小学阶段，学校和队员面临的升学压力较小，有更多的时间和精力开展少先队活动，少先队工作的基础比较好。因此，在小学里，少先队的工作更容易得到校领导和中队辅导员的支持协助，辅导员开展工作比较得心应手，能更好地发挥自己的能力与特长。

表 4：职业幸福感与学校类型

性别	均值	N	标准差
男	7.7500	24	1.18872
女	6.5083	240	1.80189

四、思考与建议

少先队辅导员是少先队工作中最为重要的力量，少先队辅导员职业幸福感是辅导员在少先队的职业生涯中保持持久动力的源泉。提升其职业幸福感，需要各级少先队组织的共同努力，需要相关政策的进一步推进落实。

1. 奠定光荣感

幸福源自热爱，热爱少先队工作的辅导员是快乐的、充满创意的辅导员，是愿意肩负使命、努力创造的辅导员。这样的辅导员在工作中更容易获得幸福感。因此，一是在少先队辅导员的选拔配备上，把热爱少

先队、热爱孩子放在首位，选派热爱队的工作，有志于从事少先队事业的优秀共青团员、共产党员担任少先队辅导员；二是制定落实辅导员培训上岗制度，实行集中培训，考试合格颁发上岗证书，并举行庄严的上岗仪式；三是引导广大辅导员深刻领悟少先队工作的内涵，牢记队的使命，服务队员成长，为中国特色社会主义事业培养合格建设者和可靠接班人。以此在源头上奠定辅导员工作的光荣感，引导辅导员把少先队工作当成人生的事业。

2. 增强获得感

2017年3月，共青团中央、教育部和全国少工委联合下发的《少先队改革方案》提出：“让辅导员更热爱少先队，获得感显著增强，专业化能力水平进一步提高。”^[3]增强少先队辅导员的获得感，一是通过少先队辅导员分级全员培训、老少先队工作者的传帮带、带头人名师工作室的培养等途径，让辅导员获得能力，能够胜任工作；二是通过相关政策文件的落实，学校少工委、社区

少工委的探索和建立，中队辅导员培训的加强，让辅导员获得支持，能够顺利地开展工作；三是通过落实辅导员的待遇，辅导员工工作计入工作量、工作内容纳入绩效考核，完善辅导员任职资格、工作考核、专业发展相关政策，推进辅导员职称评聘双线晋升等，让辅导员获得认可，能够持续地创新工作。

3. 提升幸福感

在政治、工作、学习、生活上关心、爱护和培养少先队辅导员。重视推荐优秀辅导员加入党组织的工作，将优秀的大队辅导员列入教育系统后备干部培养序列，为辅导员解除工作上的后顾之忧，给予更大的发展空间。尊重和服务辅导员，加强对辅导员的人文关怀，建立和活跃辅导员之家，让广大辅导员在少先队组织中获得归属感、获得重视、获得关怀、获得成长进步，在少先队工作和改革中不断提升自身的职业幸福感。

元琴：上海市少年儿童研究中心教研员，助理研究员

责任编辑/孟娜

参考文献：

- [1]刘秋红,刘荣秀.教师职业幸福感水平及其影响因素调查研究[J].教育导刊,2016(6): 33-36.
- [2]伍麟,胡小丽,邢小莉,李慧斯.中学教师职业幸福感结构及其问卷编制[J].心理研究,2008(02): 47-51.
- [3]共青团中央、教育部、全国少工委.少先队改革方案.[Z].2017-02-22.