

高校辅导员情绪管理在学生的作用

苗梦媛

河南水利与环境职业学院

摘要: 高校辅导员有效控制个人情绪在学生管理工作中所面临的不良情感、自身心理健康和个人职业规划、职业认同感与工作成效对大学生所带来的综合素质提升有着至关重要的影响与显著的。辅导员除了对于自身所面对挫折、困惑、焦虑、满足等工作情感体验采取一定的措施进行自我疏导以外。更需要各地教育部门与高校建立健全的心理健康疏导外部系统支持,以此来提升高校辅导员的危机事件处理能力,消除个人情绪的同时,也能在工作实践中学会掌握与驾驭情绪以此更好地做学生的指导者、组织者与领导者。

关键词: 辅导员; 高校工作; 情绪管理; 心理问题

【DOI】 10.12252/j.issn.2096-6288.2025.02.050

一、学生普遍存在的心理问题和特征

(一) 孤独情绪

孤独往往是人所处环境造成的,如搬到一个新城市,转到一个新学校。而且在我们过渡到新的生活周期,我们所希望的社交关系类型会发生变化(Green, Richardson, Iago&Schatten-Jones, 2001; pinquart&Sorensen, 2001)。新生转入高校面对新的学习环境、新的社交关系会出现不同的变化。不仅是在学习过程当中出现不适应不同教师的课堂教学,还容易在和同学相处当中出现孤独与不适应的不良情绪。不同学生由于地区、民族、生活和生长环境的不同而出现环境改变所带来的抵触心理。(Jerry M. Burger(2010). Introduction to personality. P. 319)

(二) 交友与情感矛盾

从一个人对社交关系的满意度来看孤独,可以解释为什么一些是指上在隔离状态生活中的人能够享受独处,而一些被众人包围的人却感到孤独。((Jerry M. Burger(2010). Introduction to personality. P. 321) 同样,一些学生在校期间与同学接触期间存在半生不熟或感到孤单没有真正朋友的强烈情绪存在。因为在高职类院校集体主义文化强调一个人在更大的社会网络中的位置,所以在这种文化下,孤独感更容易降低个人的幸福感(Goodwin, Cook&Yung, 2001)。来一组考察学生交谈时发现所存在的交友问题。通过和学生的互动谈话当中,发现孤独者或者是不合群的学生普遍存在和同学之间出现冷漠、粗鲁、抱怨与其他不良情绪。谈话中发现拥有强烈孤独感的学生在自我表露中要么过多的攻击他人,要么过少的表露自我甚至不懂得何时表露与表露多少的内容。

(三) 害怕与愤怒情绪

害怕是大脑皮层因受到过强的刺激而引起人的超限抑制,进而呈现出恐惧的一种状态。面临重大心理危机事件时,高校辅导员难免会出现恐惧与惊慌,其主要原因表现为:一是以前未接触过类似的重大心理危机事件,缺乏经验,难免紧张害怕;二是在重大心理危机事件中,绝大多数当事人处于“常人难以接触到的”一种状态,当事人的某些行为和动作会引起高校辅导员的不适。

愤怒情感是一种源于一种受挫或者是目的达不到预期目标所带来的攻击、伤害自己或不愉快的情绪。在学生管理工作中,某同学因为打呼噜而受到其他同学的投诉与指责,一开始其他同学都能够忍受,后不堪呼噜声太大遭到其他同学的群攻而发生极端事件。其二,一些学生由于和老师沟通不畅而在课堂上与其发生口角严重影响课堂纪律和出现极端行为。

二、辅导员如何管理自身情绪

(1) 辅导员由于在校期间不仅有很多繁琐和事无巨细的学生管理工作需要操心,在行政管理工作中还有上级任务需要完成,导致辅导员身心俱疲且在社会地位上得不到认可,且情绪上容易受到学生情绪的波动。所以应该首先从社会地位上给予其荣誉和一定的社会地位来帮助辅导员获得其职业认同感。应该注重辅导员的精神奖励,提高其工作的认可度还有其职业的正向宣传、评奖与赏罚分明,这样的方式方法可以改善辅导员在校期间的工作状态得以正向发展和改善消极的工作情绪。

(2) 在薪资架构和职称评定的需要给予辅导员一定公开透明的晋升机制,才能有积极的情绪和阳光的心态面对工作中所带来的疲倦感和不良情绪。按照《普通高

等学校辅导员队伍建设规定》(教育部 43)提到,第三条高等学校要坚持把立德树人作为中心环节,把辅导员队伍建设作为教师队伍和管理队伍建设的重要内容,整体规划、统筹安排,不断提高队伍的专业水平和职业能力,保证辅导员工作有条件、干事有平台、待遇有保障、发展有空间。

辅导员在工作当中完成高成就感的工作内容可以提高其工作效率和积极的健康情绪,例如学生就业创业管

理与班级管理。成就需要就是渴望“完成艰难任务;通过掌握或组织……来克服困难,超越自我”(1938,p. 164)。成就动机可以带给人具有完成目标更高的优势与更强的使命感,所以在辅导员平时的管理当中应该注意对赞扬的正确使用方式。高成就需要者喜欢那些需要对结果负责的工作。他们希望对成功的赞扬,但也愿意接受对失败的批评。高成就者需要者尤其欢迎有关其工作的具体反馈。(Fodor&Carver, 2000)

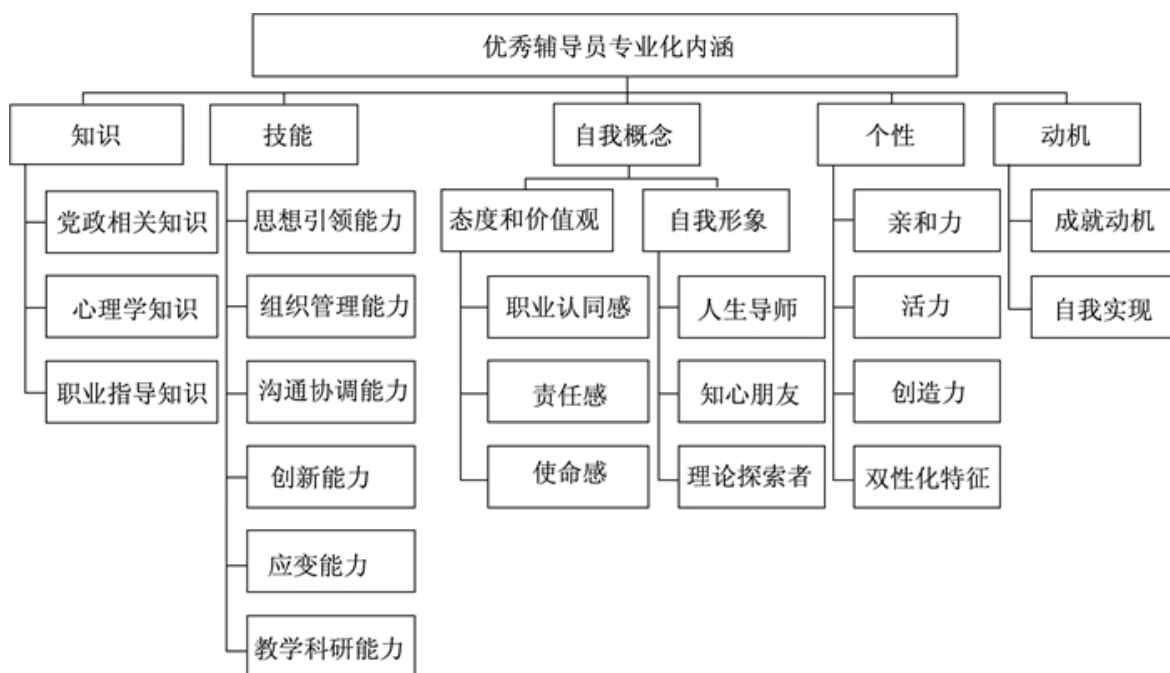


图1 优秀辅导员专业化模型

Fig.1 Professional model of excellent counselors

(3) 开设专题辅导,各高等院校也应开展各类针对辅导员健康建立辅导的建设工作与团建工作来疏导其各类消极情绪。例如学校开展各类关于心理健康知识的座谈会,还有教育厅、教育局组织专业心理指导老师到校给有消极情绪的辅导员给予正向的心理关怀来缓解其焦虑的心理状态。学校开展相关的专题对辅导员进行辅导,也可以设置特定场景来模拟场景、支持性谈话、行为疗法、认知疗法、暴露疗法等方面的减少工作与生活的双重压力。

(4) 自我学习、自我疏导,可以自行在家里学习分析各种性格特质和学习心理学进行自我剖析,针对不同人格特质性格特征来应对不同情况下突发的各类事件和情形。也可以学校组织辅导员交流会,针对在工作当中所遇到的难点、困惑点和焦虑点进行分析还有情绪疏导。其次,由于辅导员很多不是专业心理学专业具有非常敏

锐的察觉能力,可以考取各类心理学咨询师的证书,平时参与觉察力与情绪管理等相关的训练。

三、辅导员如何帮助学生处理学生不良情绪的发生

(一) 学生自尊与焦虑情绪

个人自尊、集体自尊与自我和谐的关系自我和谐总分及其各维度与个人自尊、集体自尊之间,除了自我的刻板性与之无显著相关外,其余均两两相关非常显著,表明大学生良好的个人自尊、集体自尊可以使其达到较高的自我和谐水平。受到良好社会支持的个体(父母的关心、老师的表扬、同学的支持等),能体会到更高的自尊水平,高自尊的个体往往有更积极的自我评价,也更加自信和乐观(Baumeister, Campbell, Krueger, & Vohs, 2003),由此,能促使他们积极地思考诸多行动的可能性的过程,从而拓展个体的注意、认知、行动的范围。同时,也会驱使个体对情境作出注意和努力,并激

发个体探索的认知行动趋势,不断获取有利于目标实现的知识和经验(Fredrickson, 2001)根据平时在学生日常生活中的管理中发现,普遍存在担任班干部的学生更加积极、用于发扬自己的管理才能和领导力帮助辅导员做好辅助工作。在班干部组织和管理当中,鼓励和表扬他们的正向行为会促进其更加认真和自我驱动地去组织各类学生之间的活动,同时也会积极的和辅导员沟通汇报自己近期的生活与动态。相反严格的管理与批评班干部不负责人与敷衍了解的情况,会造成班干部吊儿郎当、不当回事、不予沟通的消极情绪。所以,适当的表扬与私下合适的批评才能让学生在校期间的个人自尊与自我驱动力与成就动机得到提升。

(二) 帮助学生适应高校生活

(1) 辅导员工作侧重点主要在于平时对学生的关心关爱、对心理健康教育的宣传、对心理危机苗头的发现与辨别等;工作内容主要是关注发展性危机,协同专业心理健康助人者,进行预防性干预,如做好心理普查、危机排查等工作。根据心理危机各阶段的特点。(高校辅导员心理危机干预工作探析)在日常工作中,学校应该组织和建立完善的心理健康咨询中心以及与辅导员做好互相协助并共同研判学生的心理干预危机和预防。定期对学生进行谈心谈话与班级团体心理建设辅导。

(2) 建立有效的家校沟通与危机管理预防政策和家长建立良好的交流与危机管理预防机制,当学生在校期间发生不良情绪导致的激动、生气、爆发等一系列危机预警和冲突发生,能够及时的和家长平心静气、有条不紊地处理好不管是心理危机干预还是暴力冲突事件的发生。例如在给学生批假等日常事务当中,经常出现与家长沟通不畅和因个人特殊原因与学校政策不符等情况,而导致容易和学生还有家长出现冲突发生矛盾升级等相关方面的问题。所以,适当地在日常工作当中和学生家长进行有效的沟通,合理地处理好家庭、学校、社会环境三个方面的和谐关系。

(3) 辅导员应偏重于进行全程性动态性管理、定期访谈、定期排查,及时与专业心理助人者共同研判状态。在日常心理健康教育或者心理危机预防中,应更偏向于价值观的引导,解决心理危机的思想根源。在心理危机突发事件中做好陪伴和与各方的协调以及学生相关情况的及时提供。

结语

通过对学生管理和实践发现,情绪管理对于辅导员工作要求与自我管理要求较高,对于学生在校期间发生的孤独、交友与情感问题、害怕与愤怒情绪都应该及时的处理与有方法地去解决这些问题。本文分别从学生普遍存在的心理问题和特征、辅导员如何管理自身情绪、辅导员如何帮助学生处理学生不良情绪发生等方面对其进行分析。并多角度探究辅导员在调节自己情绪与做学生思想政治教育工作方面的相关联系。从策略与管理上面对提升辅导员工作能力提升进行了建议。优化高效辅导员团队建设不仅需要学校的政策和培养,更需要社会的共同帮助。重视知识技能,提高育人工作成效。在知识拓展方面,高校辅导员需具备心理学、教育学、管理学、政治学等多方面的知识。对此,高校应立足辅导员所需知识,邀请相关专业专家学者、学生处和就业处等政工部门工作人员,从不同方面为辅导员拓展与活动组织、学生沟通、思政教育、事务管理、危机处理、就业指导等相关的多方面内容,以拓宽辅导员知识面,提供工作开展和问题解决的理论依据。高校辅导员是思想政治工作的骨干力量,是高校思想政治工作高质量发展的重要人才保障,承担着培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人的使命和责任,应进一步加强学校辅导员队伍建设,提升辅导员工作能力和业务水平,促进辅导员职业化、专业化发展,实现专业与情绪管理一流的辅导员队伍。

参考文献

- [1] Jerry M. Burger. 特质流派: 相关研究 [M]. 北京: 中国轻工业出版社, 2000: 90.
- [2] 戴维. 迈尔斯 卡耐基情绪管理手册 [M]. 北京: 中国三峡出版社, 1997: 10.
- [3] 普通高等学校辅导员队伍建设规定. http://www.moe.gov.cn/srcsite/A02/s5911/moe_621/200607/t20060723_81843.html
- [4] 高校优秀辅导员专业化研究——基于全国高校辅导员年度人物事迹的文本分析 (usst.edu.cn).
- [5] 高校辅导员能力提升与发展路径研究. <https://www.xinhuanet.com/expo/20240929/ac5eca92270642eb8fdc79b8d99d0113/c.html>