

高校辅导员情绪管理能力提升策略研究——以“巴林特”辅导员互助小组为例

许兰玉

上海工商外国语职业学院

DOI:10.32629/er.v3i2.2496

[摘要] 高校辅导员工作繁杂琐碎,既要关注学生的精神世界,又要照顾学生的物质生活。辅导员每天面对各种性格特征的学生,常常遇到各类突发事件,甚至有时候还有学生蓄意挑衅、讽刺辅导员。面对这些情况,如果辅导员缺乏情绪管理能力,不但不利于问题的妥善解决,甚至会让问题进一步恶化,进而导致教育的失败。本文在“巴林特”辅导员互助小组有效运行的基础之上,总结出辅导员自身提升情绪管理能力的策略,旨在提高辅导员工作自我效能感,促进思想政治教育工作有效开展。

[关键词] 情绪管理; 辅导员; 巴林特小组

《普通高等学校辅导员队伍建设规定》(教育部令第43号)指出,辅导员是开展大学生思想政治教育的骨干力量,是高等学校学生日常思想政治教育和管理工作组织者、实施者、指导者,辅导员工作职责共涉及思想政治教育、党团和班级建设、学风建设、学生日常事务管理、心理健康教育与咨询工作、网络思想政治教育、校园危机事件应对、职业规划与就业创业指导、理论和实践研究等九大方面。辅导员几乎每天都要面对各类压力和挑战,高强度的工作负荷使辅导员感到身心俱疲,挫折感、焦虑感、无助感等不良情绪经常伴随左右,进而导致辅导员自我效能感越来越低。作为大学生思想政治教育的主力军,一个不善于情绪管理的辅导员不可能做好学生思想政治教育工作,也不可能真正成为学生的人生导师和知心朋友,因此提升辅导员情绪管理能力势在必行。

1 情绪及情绪管理的内涵

关于“情绪(emotion)”的确切含义,心理学家和哲学家辩论了100多年。情绪字面上的意思是“干扰”,它源自拉丁文“emovere”。“emovere”指的是从一个地方向外移动到另一个地方,后来这个词用来指称个体精神状态受到激烈的扰动,描述的是一种心理运动过程。一般认为,情绪是对一系列主观认知经验的通称,是个体对客观事物的态度体验以及相应的行为反应,通常表现为愤怒、恐惧、悲伤、惊讶、厌恶、羞耻、快乐、喜欢等。

在心理学上,情绪管理指的是用心理学的方法有意识地调试、缓解、激发情绪,以保持适当的情绪体验与行为反应,避免或缓解不当情绪与行为反应的实践活动,包括认知调试、合理宣泄、积极防御、理智控制、及时求助等方式。近年来,高校积极落实“以学生全面发展为本”的教育管理理念,将情绪管理理论引入高校教育管理领域体现了强化人性化管理的趋势。辅导员每天面对各种性格特征的学生,常常遇到各类突发事件,甚至有时候还有学生蓄意挑衅、讽刺辅导员,面对这些情况,如果辅导员缺乏情绪管理能力,不但不利于问题的妥善解决,甚至可能会让问题进一步恶化,进而导致教育的失败。辅导员在思想政治教育过程中如何进行情绪管理,增强大学生思想政治教育的实效性,是亟待解决的一个重要课题。

大禹治水的精髓在于“疏通河道,因势利导”,情绪管理并非是消灭情绪,也没有必要消灭,而应该用正确的方式了解情绪,并调整情绪。本文主要着眼于辅导员的情绪特征,通过探索“巴林特”辅导员互助小组的活动过程和机制,旨在为辅导员建立科学的情绪宣泄和调控机制,提高辅导员驾驭情绪的能力,进而检验与探讨“巴林特”辅导员互助小组在提升辅导员情绪管理能力中的可行性与实效性,总结出辅导员情绪管理能力提升的策略和措施。

2 “巴林特”辅导员互助小组

2.1 研究对象。本研究以上海工商外国语职业学院全体辅导员为研究对象,受工作、时间等客观因素的影响,共15名辅导员全程参加了“巴林特”辅导员互助小组。被试基本信息情况如表1所示。

表1 被试基本信息统计

人口统计变量	分类项目	样本数	百分比
性别	男	3	20%
	女	12	80%
年龄	30岁以上	4	27%
	30岁以下	11	73%
工作年限	3年以上	3	20%
	3年以下	12	80%
学历	硕士以上	13	87%
	硕士以下	2	13%
职称	讲师	7	47%
	助教	5	33%
	无职称	3	20%

2.2 研究工具。采用一般自我效能感量表对被试进行前试评估。

一般自我效能感量表(GSES)主要用于评定个体遇到困难或挫折时的自信心,该量表由Ralf Schwarzer编制,量表包括10个题项,采用Likert4点计分方式,从“1”到“4”表示“完全不符合”到“完全符合”,量表得分越高代表个体自我效能感越好。经过修订的中文版一般自我效能感量表已被证明有良好的信效度,在本研究中该量表的Cronbach系数为0.905。在参加“巴林特”辅导员互助小组前,本次调查的辅导员一般自我效能感得分为1.10-3.80分,平均分为2.52±0.49分,经t检验与量表常模2.86之间差异具有统计学意义($t=8.47, p<0.01$)。经相关分析,本次调查的高校辅导员一般自我效能感得分与年龄、工作年限、学历、职称均无相关性。如表2所示。

表2 调查对象基本资料与一般自我效能感得分相关性

指标	年龄	工作年限	学历	职称
一般自我效能	-0.059	-0.017	0.076	0.061
ρ	>0.05	>0.05	>0.05	>0.05

2.3 实施方案。在2019年3月至6月期间,由学校心理健康中心专职教师担任组长,组织开展5次“巴林特”辅导员互助小组活动。每次活动前提前指定一位辅导员作为案例汇报人,小组成员自愿呈报案例,该案例是关于近期工作中遇到的较难处理与应对的学生工作事件,辅导员一起对案例进行讨论,每次活动时间约80分钟。在自由讨论阶段,组长根据讨论内容寻找合适时机进行问题引导——“面对这种情况,你会如何控制情绪,以保证事件平稳发展?”实施具体细节见表3。

表3 “巴林特”辅导员互助小组活动方案

时长	案例提供者	小组成员	组长
15分钟	提供学生工作案例,叙述自己的情绪反应、处理方式、结果反馈。	倾听,不提问,不插话,仔细觉察自己的感受,记录自己的所思所想。	控制活动时间和讨论内容,防止转移话题。
5分钟	归纳自己的问题焦点,提出要讨论的话题。	倾听。	协助归纳最多2-3个方面的问题。
20分钟	回答问题	提出细节性问题,诸如学生的日常行为表现、原生家庭情况等需要进一步了解和明确的问题。	防止过早解释和建议,这一环节不做深入探究。
30分钟	倾听。不发言。	站在个案提供者的角度自由表达自己的感受、想法和观点	鼓励自由发言,保护案例提供者不受批评。控制时间和讨论的焦点。
5分钟	个人反馈	倾听	协助案例提供者表达他认为重要的话语和他的收获。
5分钟	倾听	倾听	总结,并感谢案例提供者。

2.4结果与分析。5次“巴林特”辅导员互助小组活动结束后,再次采用一般自我效能感量表对被试进行后试评估。本次调查的辅导员一般自我效能感得分为2.10-4.65分,平均分为3.32+1.10分,得分较参加“巴林特”辅导员互助小组前有显著提高。

在“巴林特”辅导员互助小组活动过程中,作为案例报告者,需要尽可能地向其他组员提供案例细节信息,通过二次回忆,也同时给自己重新审视案例、发掘案例细节的机会,通过组员的提问和反馈,能够从新的角度看待案例;在报告者陈述案例时,其他组员作为倾听者,需要认真倾听,并将自我角色带入到案例中,把自己作为当事人,以此来强化对案例的了解程度,同时还要用他人的角度来提出问题、表达观点。在活动过程中,无论是案例报告者还是案例倾听者,都要用不同的角度和层次去重新审视案例,在多次换位思考的过程中,个人积蓄的不良情绪能够得到有效释放,能够降低工作焦虑感,帮助辅导员树立师生互动沟通的理念,有效提升情绪管理的能力。

3 辅导员自身提升情绪管理能力策略

情绪心理学的认知理论表明,认知在情绪中起着决定性作用。情绪的调节,需要外在客观条件和内在主观条件的共同改善和调节。本文主要着眼于辅导员自身的情绪调节,以“巴林特”辅导员互助小组为例,通过讨论过程中的“问题聚焦”,辅导员从自我情绪管理的角度交流心得体会,总结出提升辅导员情绪管理能力的系列性策略。辅导员应主动学习心理学相关情绪理论,全面了解情绪、正确感知情绪、积极调控情绪,从而做自己情绪的主人。

3.1全面了解情绪。情绪是人对客观事物的态度体验及行为反应,由主观体验、生理唤醒和外显行为等三种成分组成。由此可见,情绪不只是心理感受,更重要的是它会对行为和心里产生一定影响。因此,在管理自己情绪之前,有必要全面了解情绪的内涵,认识情绪对自身心理和行为的影响。辅导员需要主动学习相关心理学理论知识,并通过自身情绪体验经历对情绪进行更加全面的了解。

同样人格、气质类型的人在面对相类似的问题时,情绪具有一定的倾向性。辅导员要学习教育学、心理学的知识,了解自己的气质类型、人格特征、心理状态,要能够更好地了解自己在哪些情形下,比别人更容易产生负面情绪,学会分析情绪产生的内在的先天原因,在工作中有意识地去完善自己在性格特征方面的不足,更好地管理自己的情绪。

3.2正确感知情绪。所谓感知,主要是客观事物通过刺激感觉器官在人脑中的直接反映,情绪就是伴随着感知过程产生出来的。不同个体的愿望和需要对于同样的外界事物刺激,会产生正面和负面不同的情绪。情绪的正负决定处理问题的结果,人处于负面情绪时可能会受情绪影响作出不理智的行为。因此,要学会感知情绪,在处于负面情绪时能明确察觉自己意识状态的变化。

高校辅导员工作繁杂琐碎,随时应对各类学生工作。高强度的工作负荷使辅导员感到身心俱疲。针对这种情况,辅导员要进行成功的情绪管理,

就要能够正确地感知自己和他人的情绪,引导自己针对不同的愿望和需要,进行合理的情绪取舍,处理好与学生的人际关系,从而促进大学生日常事务管理活动顺利进行。

3.3积极调控情绪。情绪管理就是善于掌握自我,善于调节情绪,对生活中的矛盾和事件引起的反映可以作出恰当的处理,能以乐观的态度、幽默的情绪及时缓解紧张的心理状态。情绪调控不是一味压抑情绪,而是通过体察自己的情绪,视情境做到适时、适地、适量的情绪选择,学会适当表达自己的情绪。

一个称职的辅导员要求具备成熟而稳定的情绪,无论在何种情况下辅导员都要沉着冷静,坦然面对并控制情绪。遇到愤怒的情绪,辅导员必须要冷静处置,在觉察到愤怒情绪后,承认并接受自己的状态,然后试着想想自己情绪爆发后会带来的影响,随后告诉自己冷静并延缓行动;遇到悲伤的情绪,辅导员应以积极开放的态度来面对,而不是一味地压抑,因为生活中的不愉快和痛苦的事情是很正常的,长期压抑情绪容易对身体造成不良影响,辅导员可以向好友、领导倾诉宣泄,或者通过做运动、听音乐、看电影转移注意力。总而言之,在自己情绪状态失衡时,要学会从更深更广更高更远的角度来看待问题,以跳出原有的局限。当辅导员对情绪进行管理时,需要对情绪产生的根源进行分析确认,找到负面情绪产生的根源,以利于理性面对产生情绪的事件,并且能够减缓部分负面情绪,同时也能够让自己寻找到合适的解决方法,从而更有效地扭转事态。

高校的辅导员是专业化、职业化的,辅导员要全面认识自己的工作,不断提高专业修养,从各方面提升自己的素质,面对困境,主动进行自我情绪调节,力求对工作进行更好的把握。辅导员是大学生成长发展的引路人,辅导员的情绪健康关系着大学生的成长与发展。面对我国政治、经济、文化快速发展的今天,辅导员在工作中面临更多的机遇与挑战,只有做好自我情绪的调节,保证身心健康,才能运用新方法、新理论进行思想政治教育,从而进一步完成培养大学生的重要使命。

【参考文献】

- [1]张作记.行为医学量表手册[M].北京:中国行为医学杂志社,2001:185-186.
- [2]朱炜.高校辅导员的角色冲突与对策研究[D].上海:华东师范大学出版社,2007.
- [3]邹兴平.社会转型期高校辅导员心理健康问题探究[J].中国高教研究,2007,(10):79-80.
- [4]王潔雪,井西学,任飞.高校辅导员情绪劳动量表的初步修订及信效度检验[J].中国健康心理学杂志,2011,19(6):755-756.
- [5]朱其志,陈家麟.高校辅导员工作中的情绪管理[J].扬州大学学报:高教研版,2011,15(5):75-78.
- [6]叶青.高校辅导员情绪劳动现状调查及管理对策研究[J].上海青年管理干部学院学报,2013,(3):52-54.
- [7]刘秋宏.高校辅导员产生消极情绪原因及对策浅析[J].中医教育ECM,2014,(3):78-81.
- [8]卢艳梅.高校辅导员要提高消极情绪的管理能力[J].科学大众,2015,(1):136-180.
- [9]高亚兵,周丽华.巴林特小组在高校辅导员工作坊的应用[J].浙江外国语学院学报,2016,9(5):108-112.

作者简介:

许兰玉(1989-),女,汉族,山东枣庄人,上海工商外国语职业学院助教,上海大学文学硕士,现从事学生思想政治工作。

课题来源:

2019年度上海学校德育实践研究课题《高校辅导员情绪管理能力提升策略研究——以“巴林特”辅导员互助小组为例》,课题编号:2019-D-179。