

论积极心理学视角下民办高职院校 辅导员的自我成长

戴明月

金肯职业技术学院 江苏南京 211156

摘要：大学生承载着国家、社会的未来和希望，作为高校大学生日常思想政治教育和管理工作的组织者、实施者、指导者的辅导员，这类特殊群体的成长和发展引起了社会普遍关注。笔者立足民办高职院校，从积极心理学视角去探索这类更为特殊的辅导员自我成长的必要性以及在成长中会遇到的困境并且如何走出困境，完成自我成长，提升职业幸福感和获得感。以期对同类型院校辅导员的发展和成长给予启示和思考。

关键词：积极心理学、民办高职、辅导员、自我成长、积极心理学

高校辅导员在大学生成长成才和健康生活方面扮演着重要角色，拥有管理者和教师的双重身份。他们在新时代中国特色社会主义下承担着高校“立德树人”的使命，因此其发展状态备受国家和社会关注。相较于公办高校辅导员，民办高校辅导员更需要关注。民办高职院校的辅导员与学生关系更为密切，因此他们在日常工作中面临较大压力是不争的事实。本文将从积极心理学的视角探索民办高职辅导员的自我成长，以自我成长作为出路，提升他们的职业幸福感和获得感。

辅导员的自我成长是一个概念性问题。首先要明确辅导员的身份要求和条件，如高政治素养和坚定的理想信念、本科学历、广泛知识储备、优秀组织管理和语言表达能力，以及道德自律等。因此，辅导员的自我成长意味着在学生教育管理中，他们应该拥有“教与学互相长”的意识，树立终身学习的理念，通过不断学习提升知识储备和职业素养。同时，在学生教育管理中不断提高组织管理和语言表达等各项专业能力，实现工作中和工作外的自我发展和完善。最终目标是获得职业幸福感和获得感。换言之，辅导员在帮助学生成长成才的同时，也应追求个人的成长和完善。

1 辅导员自我成长的价值意义和重要性

教育部43号文件《普通高等学校辅导员队伍建设规定》赋予高校辅导员九大职能，涵盖了思想教育、党团建设、学风培育、学生管理等多个方面。然而，由于民办高职院校的特殊校情和学情，辅导员面临着不同类型和层次的学生，工作重心和体验存在着显著的差异。民办高职辅导员的工作压

力和难度超出常规，因此他们急需进行自我成长，这具有现实意义和重要价值，主要体现在以下两个方面：

1.1 民办高职辅导员自我成长的现实意义

民办高职院校的特殊校情和学情决定了辅导员自我成长的紧迫性和现实意义。这类院校的办学资金主要来源于学生缴纳的学费，因此生源数量直接关系到学校的生存和发展。为了争夺生源，民办高职院校常常不得不在保证生源数量和规模的前提下牺牲生源质量，导致学生整体水平普遍较低，学习习惯和自律性不足，心理和行为问题较为突出。这使得辅导员在日常工作中面临着巨大的压力和负担，需要持续应对学生各种问题，甚至需与家长频繁联系。如果辅导员不学会自我成长，很可能陷入职业枯竭状态，无法投入更多热情和能量，无法获得职业幸福感和获得感，甚至身心健康都受到威胁。因此，相较于其他高校辅导员，民办高职辅导员的自我成长显得更为迫切。

1.2 民办高职辅导员自我成长的重要价值

民办高职辅导员的自我成长对个体、工作对象以及学校和社会职业角色都具有重要价值。首先，辅导员要从工作生手成长为能手，这离不开自我学习和提升。通过坚持不断学习和自我完善，辅导员可以实现个人的自我价值，获得职业幸福感和获得感。其次，辅导员的工作对象是不断变化的大学生群体，随着时代和社会的发展，学生的特征和需求也在不断变化。作为辅导员，需要不断更新理念和方法，与时俱进，充实自己的知识和能力，才能更好地应对学生管理工作。最后，社会对辅导员的德行和育人要求很高，民办高职学生

面临着诸多问题,需要辅导员用创新的方式解决。因此,辅导员的工作本身是动态的、与学生共生长的关系。

2 民办高职辅导员自我成长遇到的困境

民办高职院校辅导员在寻求自我成长时,面临着比其他类型高校辅导员更多、更突出的困境和问题。这些困境主要表现在以下几个方面:

2.1 职业定位问题

辅导员的职业定位问题相对复杂,与职业认同感、获得感和忠诚度密切相关。在民办高职院校,辅导员对自身工作角色的定位常常感到困扰。辅导员的日常工作极为繁忙,不同学科和部门都指挥辅导员处理与学生相关的事务,导致辅导员感觉无所不包,被当成学生的“保姆”。虽然教育部和高校对辅导员的职能有明确规定,但在实际工作中,辅导员往往感到困惑,不清楚自己应该扮演怎样的角色。这种困扰可能源自于辅导员工作中过于重视服务意识,忽视了严格的管理和教育。而且,民办高职辅导员的待遇普遍不如公办老师,这也影响了辅导员的职业认同感和自尊心。

此外,民办高职辅导员与学生有许多相似之处,学校的社会声誉较低,使辅导员产生自卑情结。社会往往会边缘化辅导员工作,将其看作次要角色。由于学生管理工作难度大,压力多,要求高,辅导员可能产生习得性无助,认为自己的职业地位较低。这种缺乏职业归属感,导致辅导员的流动频繁。

2.2 自我成长的动力问题

辅导员的自我成长是一个动态过程,如果动力只是外在压力导致的,这种成长难以坚持和终身,并且效果也会事倍功半。辅导员自我成长需要解决内源性动力的问题,而不仅仅是增加诱因。然而,在民办高职院校,辅导员普遍疲于处理学生琐事和应付各项工作要求,很难顾及自身成长需求。民办高职的学生培养在专科层次,辅导员可能感到对学生要求不高,从而减少内在的自我成长压力。这种自满状态使得辅导员对培训机会不感兴趣,缺乏自我成长的内源性动力。

2.3 自我成长的时间、精力问题

即使辅导员拥有自我成长的动力,他们能够自我成长的时间和精力也会是一个难题。辅导员工作极为繁忙,处理学生问题和各项工作会占据大部分时间,导致他们无暇顾及自我成长。加之家庭生活负担,让辅导员在平时工作中难以找到适合自我成长的时间。此外,特殊的学生管理任务如催交

学费也使得辅导员工作更加繁重,对自我成长产生影响。

2.4 民办性质与环境对自我成长的影响

民办高校辅导员并不在体制内,薪酬待遇受学生招生规模影响,这种不稳定性容易导致心理不平衡。制度化的欠缺使得辅导员面临不断变化的工作环境,工作通知频繁变动,给辅导员带来巨大的麻烦。此外,民办高职辅导员普遍在公办院校和民办本科院校面前感到自信心不足,内心缺乏自信和自尊,也影响了他们的自我成长。

3 民办高职辅导员自我成长的积极策略

针对上述困境,笔者从积极心理学的视角去对辅导员的自我成长给予积极的思考,辅导员的自我成长是为了“更好的工作、做更好的自己”,从而提升职业幸福感和获得感。积极心理学对“幸福”也有着积极的探索,把“主观幸福感”定义为:“相对高水平的积极情感、相对低水平的消极情感,以及人们对生活是否美满的一个整体性判断”。[1]辅导员如何实现自我成长,可以从“知”、“情”、“意”、“行”四个方面着手:

3.1 从认知层面,树立终身学习理念,做“学习型辅导员”

辅导员的自我成长离不开学习,从认知层面来看,民办高职院校辅导员要具备宽口径知识储备,需要树立终身学习的理念,不断求真知,不断学习才能向职业化、专业化道路,这样才能避免成为“谁都能当”、“谁都能踩”的“万精油”的角色。辅导员通过学习来扩充自己的眼界,眼界宽了格局也就大了。国内有学者将“学习型辅导员”定义为“在辅导员职业生涯发展过程中,始终秉持‘时时学习、处处学习、事事学习’的学习理念与精神,以完成新时期、新形势下大学生思想政治教育新任务和到达辅导员自身职业生涯发展巅峰为目标,努力进取、不断学习、与时俱进,不断提高自身理论修养水平和认识、把握和运用辅导员工作规律的能力,不断改善与提高工作绩效的新型辅导员。”[2]民办高职院校的辅导员首先要对自己有学习的要求和自觉,即便平时再如何被掩埋在学生各种琐事处理中也要找到自己可以沉下心来思考、学习的闲暇,哪怕是片刻的时间,聚沙成塔,总能见到学习带来的乐趣和效果。笔者比较喜欢利用自己寒暑假时间,一边把自己从平日忙碌的学生工作中抽离调整,一边做好学习研修的计划。辅导员的学习应该是广义的学习,学习的内容和形式并不是固定刻板的,上到天文地理、

下至文学诗歌,只要是对自己工作有帮助的内容,都可以去学去看,学习重要目的之一就是帮助能力的提升,辅导员只有自身具备很强的学习能力,这样才能在“教与学互相长”中和学生共同成长、进步。

3.2 从情绪层面,调整自我状态,克服职业枯竭,敬业乐业,提升幸福感

民办高职辅导员的工作面临许多特殊挑战,学生自律性差,学生个人素养不高,以及对辅导员工作的要求和期望等问题,导致辅导员长期处于耗竭状态,影响身心健康和教书育人效果。辅导员应学会调节消极情绪,从“敬业”转向“乐业”,把“要我做”变为“我要做”,提升职业幸福感。通过积极心理学视角看待学生,发现他们的优势和闪光点,积极面对和看待工作,一点点改变学生,让他们向好的方向成长和发展,体验工作的价值感,从而提升幸福感和获得感。此外,辅导员还应关注身体健康,培养健身爱好兴趣,调节不良情绪,提升身心健康程度。自我成长不仅包含“知”的学习和心理调适,还需要关注身体素质的把握。

3.3 从意志力层面,加强职业认同,坚定职业信仰,提升职业忠诚度

民办高职院校的辅导员育人的工作是更加需要情怀的,这份情怀也源于对职业的认同和信仰。积极心理学家柳博米尔斯基、谢尔登和施卡德给出了幸福公式:幸福=界点+生活情景+意志活动[3],从幸福公式不难看出,“虽然幸福不仅仅是意志的产物,但是意志至少能够引导我们去做更多的事情,因此会产生更多的幸福。”[4]特别是当民办高职辅导员面对复杂繁重的学生管理事务,还要思考自身的成长问题,在践行成长过程中,不论从认知学习层面,还是情绪调节,都需要有意志力的参与,他们需要在加强自身的职业认同中,逐渐坚定对辅导员这份工作的职业信仰,才有可能提升职业忠诚度,提升职业幸福感。

3.4 从行为层面,优化工作方法,提高工作效能,增加自我效能感

民办高职院校辅导员的自我成长不仅包括对职业的认知、认同,还需要在实际行为层面去积极思考如何优化工作方式,提高工作效率。其实,高效的工作对于民办高职辅导员来说,再重要不过了。辅导员的工作虽然内容包含林林总总,有计划内的也有计划外的,笔者所在民办高职的辅导员基本工作量是150生,平均工作量在170生左右,从事二级

学院学管工作多年,包括自身的辅导员工作亲历,不难发现,同样的学生工作量,有的辅导员可以把工作做的相对轻松且成效明显,有些辅导员每天累死累活,班级学生问题仍然状况百出,疲于奔命,长此以往,不仅身心俱疲,工作看不到成效,而且容易产生自我怀疑甚至自我否定,对职业抱怨、不确定性,自我效能感极低。“自我效能”由社会学习理论创始人班杜拉提出,它是指个人对自己完成某方面工作能力的主观评估。而评估的结果如何将直接影响到个体的行为动机。所以当民办高职院校辅导员的自我效能感很低的时候,那么他们根本无从做到敬业、乐业。通过各种直接经验和间接经验的学习、汲取优化工作方式,提高工作效能,增加自我效能感,这样才是促进自我成长的有效途径。

民办高职院校辅导员的自我成长笔者只是更多从内源性去探讨辅导员可以发展提升的空间,但不代表说辅导员在自我成长时丝毫不需要考虑外界客观条件的支持,比如民办高职院校能给予辅导员提供的自我成长和提升的空间和机遇等。其实辅导员的自我成长是一个动态的过程,这种成长不论是新手辅导员还是从事多年的熟手、能手辅导员,都需要长足的进步和提升,“学无止境”,当然自我成长首先需要辅导员有这个内心的自觉,然后通过认知、情绪、意志、行为等各种层面上去寻求实现积极的自我成长途径。

参考文献:

- [1]克里斯托弗·彼得森(著).侯玉波,王非等(译).打开积极心理学之门(第一版)[M].北京:机械工业出版社,2016.3: 88.
- [2]丁兆明,焦阳,王玮.学习型辅导员成长路径研究[J].高校辅导员.2011(4): 11.
- [3]克里斯托弗·彼得森(著).侯玉波,王非等(译).打开积极心理学之门(第一版)[M].北京:机械工业出版社,2016.3: 103.
- [4]克里斯托弗·彼得森(著).侯玉波,王非等(译).打开积极心理学之门(第一版)[M].北京:机械工业出版社,2016.3: 103.

作者简介:戴明月,主要研究方向:心理健康教育、心理咨询、积极心理学。

2022年度江苏高校哲学社会科学研究专题项目“积极心理学视域下民办高职学生性格优势研究”(2022JSZ0386)