

希望感在高校辅导员与学生谈心谈话 工作中的作用及影响

邹 婷^a, 陈 媛^a, 周 云^b

(广州大学 a. 管理学院; b. 音乐舞蹈学院, 广州 511400)

摘 要:希望作为积极心理学研究的一项重要品质,对个体的成长和发展有着重要影响,但个体的希望水平高低是否对他人产生影响存在不同说法。从这个角度出发,使用成人希望量表和自编的谈心谈话问卷开展调查研究和分析,探讨希望感在高校辅导员与学生谈心谈话工作中的作用和影响。结合研究结果,从学校、辅导员自身和学生教育引导三个层面提出相应的对策和建议。

关键词:希望感;高校辅导员;谈心谈话;作用;影响

中图分类号:G645.8

文献标志码:A

文章编号:2096-8531(2024)01-0049-05

希望是积极心理品质中颇受关注的一项具体且积极的美好品质,也是管理学家路桑斯提出的“心理资本”这一概念的四个基本要素(自信、希望、乐观、韧性)之一。它是一种积极的心理状态,可以带动个体自我发展,也可以潜移默化地推动身边人获得改变和提升。随着积极心理研究思潮的兴起,希望这一概念越来越受关注。有学者认为它是一种情绪体验,有的认为是一种认知状态,目前普遍被认可的是 Snyder 等人提出的认知和情绪整合观,他们将希望定义为“一种积极的动机状态,这种状态以追求成功目标的路径和动力交互作用为基础”,其中路径思维和动力思维是两个重要组成部分,它们是围绕目标的实现而相互促进的^[1]。2003 年张青方等首次在国内提出“希望理论”并指出:“希望”是一个对人类身心健康有着重要影响的课题^{[2]430}。当前,国内外大量的研究证明,希望特质与个体的心理健康、生理健康、生活满意度、学业成绩、工作绩效等显著正相关。Larson 和 Luthans 认为拥有希望的员工通常都有明确的工作目标,制订了实现目标的切实可行的行动计划并能努力实现目标^[3]。张欣建研究发现,心理资本水平高的辅导员工作绩效高,工

作满意度也呈较高的程度^[4]。可见,希望感对个体的工作态度和工作成效有一定的正向影响。显然,这些研究都是从个人的角度探讨希望感对其自身某方面的影响,目前较少发现有针对个体希望感对他人某些方面产生影响的相关研究。

辅导员作为教师和管理者,与学生接触较多,对学生影响较大。积极乐观、充满希望的辅导员能给学生带去阳光和雨露,滋养学生茁壮成长。消极悲观、缺少希望的辅导员身上的负能量容易使学生变动被动压抑,影响学生健康成长。中共中央、国务院《关于进一步加强和改进大学生思想政治教育的意见》中也明确提出,开展深入细致的思想政治教育和心理健康教育,要结合大学生实际、广泛开展谈心谈话活动。与学生谈心谈话是高校辅导员日常工作的主要内容之一,是辅导员对学生的思想、情感与行为进行积极引导的过程,更是辅导员践行人生导师和知心朋友这一身份角色的主要途径。本文主要探讨高校辅导员的希望感对其与学生谈心谈话效果的影响,采用自编问卷了解辅导员与学生谈心谈话的情况,通过量表考察辅导员希望感的高低,最后分析辅导员希望水平对其与学生谈心谈话成效的作用和

收稿日期:2023-10-24

基金项目:2021 年教育部人文社会科学研究专项任务项目(高校辅导员研究)“积极心理学视角下高校辅导员与学生谈心谈话实效性提升研究”(21HDSZ3046)

作者简介:邹婷(1985—),女,广东饶平人,副教授,高校辅导员,从事大学生积极心理与思想政治教育研究。

影响,并提出相关的对策和建议。

一、对象与方法

(一)对象

选取广东省某综合性高校,采用整群抽样的形式抽取 80 名所带学生为不同年级的辅导员老师参与希望水平测试,回收问卷 73 份,有效回收率为 92%。同时,向被调查的辅导员老师所带的学生分别发放问卷,共有 4 509 名学生参与填写,剔除无效问卷和难以与辅导员老师匹配的问卷共 630 份,有效问卷为 3 879 份,有效率为 86%。

(二)研究工具

1. 辅导员希望感:包括成人希望特质量表和个人基本情况

成人希望特质量表(Adult Dispositional Hope Scale, ADHS)由 Snyder 等(1991)编制,任俊(2006)翻译,问卷共有 12 个项目。据报告,此量表的信度值为 0.74 到 0.84;再测相关系数为 0.80;也有良好的结构效度(Snyder 等,1991)。陈灿锐、申荷永、李浙琮(2010)对该量表进行了修订,证明其在中国文化下也有很好的信效度:问卷总分及两个因子的 Cronbach α 系数均达到 0.7 以上,重测信度为 0.86。

辅导员个人基本情况包含性别、带班情况、带班人数、从业年限、工作岗位、对辅导员工作的喜欢程度等内容。

2. 自编《高校辅导员与学生谈心谈话情况调查问卷》

此问卷包含四个部分,即学生个人基本信息、谈心谈话效果评价、学生对辅导员的喜欢感、学生的宜人性等。

学生个人基本信息包括年级、性别、政治面貌、担任干部情况、学业成绩等。

谈心谈话的过程就是“立德”,通过正面的教育来引导人、感化人、激励人^[5]。德育与心理健康教育拥有共同的心理过程,知、情、意、行不但是良好的道德品质形成的心理过程,也是优良个性形成的心理机制^[6]。辅导员与学生的谈心谈话也是对学生品德心理即美德的塑造过程,是一种德育的过程。基于此,我们将辅导员与学生谈心谈话后学生的心理过程变化和品德心理成长的角度,即认知、情绪情感、意志、行为四个方面的成长变化作为四个维度综合考察谈心谈话的成效。每个维度设置 2 个题目,合计 8 道题目,采用李克特 6 点计分,总分值在 8—48 之间。经克隆巴赫检验, Cronbach α 系数为

0.973 > 0.8,说明本研究的数据可信度高。经 KMO 和 Bartlett 球形度检验, $p = 0.0000$, $KMO = 0.944 > 0.8$,问卷效度较好。

学生对辅导员的喜欢感含三道题目,分别为:你认为辅导员老师是一位值得交往的朋友、你与辅导员老师相处融洽、你很喜欢你的辅导员老师。

学生的宜人性。此部分截取大五人格量表中的宜人性部分,包括 4 道题目。

(三)统计处理

采用 SPSSAU - 在线 SPSS 分析软件进行相关统计分析。

二、研究结果与讨论

(一)高校辅导员的希望感

参与调研的 73 名辅导员中,男性 30 人,女性 43 人。所带学生总人数 100 人以下占 8.22%, 100—200 人占 8.22%, 200—300 占 32.88%, 300—400 人占 31.51%, 400 以上占 19.18%。在工作岗位服务 10 年以上占 13.7%, 6—10 年占 17.81%, 3—6 年占 23.29%, 1—3 年占 35.62%, 不足 1 年的有 9.59%。辅导员对工作的喜欢程度非常高,有接近 95% 的辅导员老师喜欢本职工作(非常不喜欢 0%, 中度不喜欢 2.74%, 轻度不喜欢 2.74%, 轻度喜欢 6.85%, 中度喜欢 54.79%, 非常喜欢 32.88%)。没有一个老师选择“非常不喜欢”,这是一个极好的现象,也说明大部分辅导员老师都是因为喜欢而选择这份工作,对工作喜爱,有热情,才有干劲、有想法、有动力去促进工作更好的开展。数据分析显示,辅导员希望感的总体情况良好,希望感均值为 22.932,中位数为 23。希望感的路径思维均值 11.918,较动力思维的 11.014 稍微高出一点,路径思维的中位数比动力思维高 1 分。路径思维的最大值和最小值都比动力思维高。高校辅导员希望感普遍较高,且路径思维比动力思维更具优势。

将辅导员对工作的喜欢程度和希望感进行线性回归分析,回归系数为 0.147($t = 4.433$, $p = 0.000 < 0.01$),意味着辅导员的希望感会正向影响其对工作的喜欢程度。进一步做相关分析发现,辅导员对工作的喜欢程度和希望感之间的相关系数值为 0.466,并且呈现出 0.01 水平的显著性,说明辅导员对工作的喜欢程度和希望感之间有着显著的正相关关系。此外,辅导员对工作的喜欢程度和路径思维的相关系数值为 0.273,呈现 0.05 水平的显著性,说明辅导员对工作的喜欢程度和路径思维之间有着显著的正相关关系。辅导员对工作的喜欢程度与动

力思维之间的相关系数值为 0.524,呈现 0.01 水平的显著性,说明辅导员对工作的喜欢程度和动力思维之间有着显著的正相关关系。辅导员对工作的喜欢程度与希望感和其两个维度之间皆有正相关关系。可见,辅导员希望水平越高,对工作越喜欢。

利用方差分析研究辅导员所带学生总人数与辅导员对工作的喜欢程度、希望感、路径思维、动力思维的差异性,可以看出辅导员所带学生总人数不同对于辅导员对工作的喜欢程度不会表现出显著性($P=0.374>0.05$),意味着辅导员所带的学生总人数的多少对于辅导员对工作的喜欢程度均表现出一致性,没有差异。另外,辅导员所带学生总人数对于希望感、路径思维、动力思维皆呈现出显著性($P<0.05$),意味着辅导员所带学生总人数不同对于希望感、路径思维、动力思维有差异性。具体如下:所带学生总数对于希望感呈现出 0.01 水平显著性($F=5.522, P=0.001$),对于路径思维呈现出 0.05 水平显著性($F=3.537, P=0.011$),对于动力思维呈现出 0.01 水平显著性($F=5.117, P=0.001$)。从具体的对比差异来看,不管是希望感总分还是两个维度,他们与所带学生总数的影响趋势皆为:辅导员所带学生数量越少,其希望感以及路径思维和动力思维皆显示为较大值。

(二)高校辅导员与学生谈心谈话的成效

在参加问卷调查的 3 879 名学生中,男生占 35.22%,女生占 64.78%。从年级的分布来看,大一 44.91%,大二 28%,大三 21.66%,大四 5.44%。通过方差分析发现,性别对于谈心谈话成效总分呈 0.01 水平的显著性($F=56.122, P=0.000$),具体对比差异为:男生的平均值(40.26),明显高于女生的平均值(38.47)。在年级方面,不同年级之间在谈心谈话成效上也呈现出 0.01 水平的显著性($F=62.172, P=0.000$),具体对比差异为,有着较为明显差异的组别平均值得分对比结果为“大一>大二,大一>大三,大一>大四,大四>大二,大四>大三”。可见,大一和大四的谈心谈话效果相比大二、大三好。这与年级学生的特性有关,大一学生刚进学校一切都比较新鲜,辅导员老师的谈心谈话能给他们增添信心,并获得成长的内在支持。大四毕业生面临就业等生涯规划的问题,存在较多的困惑和茫然,辅导员的谈心谈话能够点对点帮助他们在关键时刻排忧解难。而大二、大三处于相对较为自由和自我思考与探索的阶段,对辅导员的谈心谈话诉求相比其他两个年级较低,谈话效果相对较弱。

对学生与辅导员谈心谈话的情况进行分析,结

果显示,谈心谈话成效总分均值为 39.099,中位数为 40,知、情、意、行四个维度的均值都在 9.6 以上,中位数皆为 10,这说明学生与辅导员谈心谈话的成效分数较高,效果较为理想。利用相关分析研究学生对辅导员的喜欢感以及学生的宜人性分别与谈心谈话成效和谈心谈话的知、情、意、行四个维度之间的相关关系,使用 PEARSON 相关系数表示相关关系的强弱情况。结果是:学生对辅导员的喜欢感和谈心谈话成效之间的相关系数值为 0.839,并且呈现出 0.01 水平的显著性;喜欢感和四个维度之间的相关系数值皆高于 0.7,并且皆呈现 0.01 水平的显著性。学生的宜人性与谈心谈话成效总分和四个维度之间的相关系数均大于 0.2,且 P 值均为 0.0000,呈现出 0.01 水平的显著性。以上说明,学生对辅导员的喜欢感和学生的宜人性与辅导员对学生谈心谈话的总成效以及其四个维度之间皆为显著的正相关关系,且学生对辅导员的喜欢感比学生的宜人性对谈心谈话的效果的相关更强。

(三)辅导员希望感和与学生谈心谈话成效的关系

由于 73 名辅导员所带的学生参与调查问卷的数量不同,即在所收集到的数据中,每名辅导员所对应的学生总数存在差异。因此,我们在每名辅导员所带的学生中随机抽取 1 名学生,总共抽取 73 名学生和辅导员老师一一匹配,然后针对辅导员的希望感和学生的谈心谈话成效之间做相关分析,结果为:辅导员希望感包括其动力思维和路径思维两个维度与谈心谈话成效之间皆不存在相关关系,三项的相关系数都趋近于 0, p 值皆大于 0.05。针对辅导员的希望感以及其两个维度分别和谈心谈话成效之间做线性回归分析,得到的结果是三个模型均没有通过 F 检验, p 值皆大于 0.05,进一步说明辅导员希望感,路径思维和动力思维均不会对谈心谈话成效产生影响。此外,我们把辅导员对工作的喜欢与谈心谈话成效总分进行相关分析,发现他们之间的相关系数为 0.100,趋近于 0,说明两者之间也没有相关关系。综上,辅导员的希望感会影响其对工作的喜欢程度,但这两者都不会对其与学生的谈心谈话成效产生影响。导致这个结果的可能原因有四:第一,辅导员与学生的匹配数据样本量不够以及样本学校比较单一;第二,辅导员对工作的喜欢程度只是从一道题目进行测量,代表性不够;第三,自编的谈心谈话成效问卷虽然具备较好的信度和效度,但还缺乏在具体实践中运用效果的多重验证;第四,决定谈心谈话成效的关键要素,更多体现在被谈话者自身方

面。这些有待后续继续进一步研究证明。

三、建议与对策

(一)学校层面:在继续保持辅导员现有希望水平的同时,创造条件稳步提升。

Feldman(2005)证明了希望是生命意义的重要组成部分,同时该研究通过回归分析发现希望能够积极预测生命意义^[7]。辅导员的高希望感能够让其保有对生命的热情和动力,同时更容易产生对生活的满意感,体会到更多的幸福感,心理健康水平更高。学校要看到辅导员现有希望感水平并努力帮助辅导员维持好当前的希望水平,让这股积极能量滋养更多学生。因为希望感能够帮助辅导员在学生中营造一种美好的氛围,身处这种氛围中的人会受到希望感的感染,自然而然地将希望感内化为自身的一种心理素质,乐观、勇敢地面对学习和生活中的挫折,满怀希望地寻找方法和资源去解决问题^[8]。Tollett 和 Thomas(1995)以 Miller(1992)的希望理论为依据,通过实验研究得出希望是可以通过外在的干预手段加以改善的。且被试希望水平提高之后,其个人自我效能感和自尊也同时得以提高,而抑郁得分有显著下降^{[2]432}。所以,学校要结合当前辅导员工作存在的问题,有针对性地创造条件为其提供帮助和支持。个体感觉对自己有意义的人对自己的帮助和支持,有利于希望感的维持。被尊重、理解、支持的情感体验越多,对目标的实现越充满希望^[9]。结合本次研究结果,我们认为学校可以通过加强以下三方面的工作来促进辅导员希望感的提升。第一,严格控制辅导员所带学生数量。落实《普通高等学校辅导员队伍建设规定》的要求,高校辅导员师生配比不低于1:200。确保辅导员有足够的精力关注每一名学生,能与每一名学生进行深度的谈心谈话,做到对学生心中有数,让自己心理安定。第二,构建良好的环境和工作氛围。积极的组织系统建设有利于员工积极人格特质的保持和生成。如果学校能为辅导员的工作生活创造良好的环境,他们可能会变得更加乐观自信,从而更努力去达到目标。在谈心谈话工作方面为辅导员提供更多的技能技巧提升培训,让其有足够的知识储备和信心获得更好的谈话成效。第三,健全辅导员工作相关机制。畅通辅导员晋升的路径,在待遇、岗位晋升和职称评审方面有明确的导向。例如,职称评审单列;鼓励辅导员开展科学研究;副高及以上职称有机会转型专任教师;工作满一定年限给予科级待遇;疏通辅导员和行政管理岗位之间的转型通道等。

(二)自身层面:守护希望,努力做学生喜欢的辅导员

研究结果显示,学生越喜欢辅导员,与之谈心谈话的效果就越好。这某种程度上说明,学生因为喜欢辅导员而信任、认可辅导员,因此也更喜欢与辅导员谈心谈话,在谈话过程中会用心倾听也更乐于接受并进行自我改变和调整。可以说,他们在认识上信赖老师,在情感上接受老师,在意志上肯定与认同老师,在行动上自觉执行与老师谈话所达成的共识,这使得谈心谈话这一德育过程变得更加顺畅与有效。教师对学生的影响是潜移默化的,也是强大的、直击心灵的,要想让谈心谈话更有成效,做学生喜欢的辅导员老师是非常有必要的。第一,辅导员要有亲和力。在全国高校思想政治工作会议上,习近平总书记指出,提升思想政治教育亲和力和针对性,满足学生成长发展需求和期待。辅导员的亲和力是与学生共情的法宝,有亲和力的辅导员能吸引学生向其靠近,善于采用欣赏、肯定、赞美、期待的教育方式引导学生。辅导员通情达理,同理学生,想学生之所想,急学生之所急,才能与学生同频共振。第二,辅导员要深入学生。安庆师范大学结合实际工作经验,提出“辅导员引导学生提问—师生深入交流—学生自我反思(填写谈话记录)—辅导员跟踪评估”的谈心谈话创新模式。建立“三进”谈话工作制度。每月进学生寝室一次,每月进教室一次,每学年同每名学生做一次深入心灵的谈话^[10]。深入了解掌握学生的思想状况、心理状况和学习生活等情况,才能增强思想政治教育和管理工作的针对性与实效性。第三,辅导员要善于沟通。沟通是社会交往的基本单元。伯恩认为,人们之所以会产生心理疾病,最主要的原因是人与人之间的沟通交流出了问题,且又使用不恰当的自我状态来交换信息^[11]。辅导员要善于运用合理的方式与学生进行沟通,要懂得沟通交流的技能技巧,艺术性地展开交流,让谈心谈话更顺畅、更舒服。

(三)学生层面:培养积极心理品质,提高内生成长动力

越来越多的研究发现,人的积极心理因素是人赖以生存和发展的内驱力^[12]。本研究显示,辅导员与学生谈心谈话的成效不受辅导员希望水平高低的影响,而更多地与学生自身的宜人性等内在品质有关。唐军等采用关键事件法研究得到“学生因素”既是教师工作快乐的主要来源(65.4%),也是教师工作苦恼的主要来源(37.4%)^[13]。那么,通过培养学生的积极心理品质,提升学生自我成长的内驱力,

促进其自尊自信、理性平和积极向上健康心态的养成,是谈心谈话取得好成效的重要保障。具体要重视以下三点。第一,充分发挥学生的主体性。强调学生在思想政治教育中的主体地位,尊重学生,相信学生,给学生足够的空间和平台锻炼与提升。教育和激励学生自尊、自爱、自立、自强,引导和培养学生自订成长目标,自析成长环境,自寻成长动力,自开成长渠道,自研成长方法和自评成长效果,使他们成为自身全面发展的主人^[14]。第二,丰富学生积极的情绪体验。积极心理学家认为培养积极特质最佳的方法之一就是增强个体的积极情绪体验。拓展—构建理论中的拓展功能(Fredrickson, 1998)是指,处于积极情绪体验中的个体的视角范围变大,能够瞬间扩展自己的思维—行动范畴,包括知、意、行等,产生多条实现目标的路径、拥有积极的心态、看待事件的角度也变得积极和具有意义性,并且能够充分调动自己内在的动力,进而提高当天个体完成目标的期望^[15]。采用多种途径培养学生积极的情绪体验,引导学生学会做情绪的主人,适当开展心理训练培养积极体验,让学生体验更多的幸福快乐和可能的美好。第三,营造良好的校园风气。这里的校园风气包括班风、学风、院风、校风等。Williams 等人的研究证实,当孩子们的周围环境和师友提供了最优的支持、同情和选择时,他们最有可能拥有良好的心理和人际关系^[16]。学校要帮助学生构建积极的人际关系,丰富教学体验,采用多元化学习方式,让学生在舒适的环境和积极向上的文化氛围中自在生长。

参考文献:

[1]张萍,汪海彬,李志专,等. 儿童青少年希望感问卷编

制[J]. 中国临床心理学杂志,2022(1):30-35.
[2]张青方,郑日昌. 希望理论:一个新的心理发展视角[J]. 中国心理卫生杂志,2002(6).
[3]陈燕飞,苗元江,王青华. 积极心理学视野下的希望研究[J]. 赣南师范学院学报,2010(2):95-99.
[4]张欣建. 高校辅导员工作绩效和工作态度的影响因素研究[J]. 黑龙江教育(高教研究与评估),2018(12):62-64.
[5]郑均雷. 提升高校辅导员谈心谈话工作实效性的对策[J]. 黑龙江教育(高教研究与评估),2018(5):81-83.
[6]麻彦坤. 积极理念:德育与心理健康教育整合的新契机[J]. 中小学教师培训,2009(2):56-58.
[7]滕川. 希望与生命意义、目标定向的关系研究[D]. 南京:南京师范大学,2013.
[8]龙君伟,刘莘莘,李博文. 教师希望感领导力的内涵与价值分析[J]. 湖南广播电视大学学报,2019(4):92-96.
[9]周玲燕,朱园园. 大学生自我和谐与希望感的关系[J]. 校园心理,2022(4):140-144.
[10]刘旭婷,李明. 高校辅导员谈心谈话工作制度建设:以安庆师范大学为例[J]. 吉林省教育学院学报,2018(5):120-122.
[11]崔奕. 人际沟通分析理论在高校师生沟通中的作用[D]. 黑龙江:黑龙江大学,2015.
[12]王希永. 实施积极心理教育的思考[J]. 中国教育学刊,2006(4):52-55.
[13]唐军. 一项关于高校教师工作快乐源与苦恼源的研究[J]. 中国人力资源开发,2015(1):67-74.
[14]周炎根,仲云香. 积极心理学视野下的大学生思想道德教育[J]. 理论与改革,2010(1):103-105.
[15]张淑华,王可心. 情绪、希望感与工作投入:来自经验取样法的证据[J]. 中国人力资源开发,2017(11):65-75.
[16]周嵌,石国兴. 积极心理学介绍[J]. 中国心理卫生杂志,2006(2):129-132.

Role and Influence of Hope in College Counselors' Heart-to-Heart Talk with Students

ZOU Ting^a, CHEN Yuan^a, ZHOU Yun^b

(a. School of Management; b. School of Music and Dance, Guangzhou University, Guangzhou 511400, China)

Abstract: As an important quality of positive psychology research, hope has an important impact on the growth and development of individuals, but there are different opinions on whether the level of individual hope has an impact on others. From this point of view, the adult hope scale and self-designed heart-to-heart talk questionnaire are used to conduct investigation and analysis, the role and influence of hope in the heart-to-heart talk between college counselors and students are discussed. Based on the research results, this paper puts forward corresponding countermeasures and suggestions from three aspects of school, counselors themselves and students' education and guidance.

Key words: hope; college counselor; heart-to-heart talk; role; influence

(责任编辑:刘东旭)