

基于心理动力学的辅导员队伍建设研究

姚海田, 胡晓波, 陈 熙

(中国石油大学 学生工作处, 山东 青岛 266580)

[摘 要] 高校辅导员是大学生思想政治教育的骨干力量,但是由于辅导员工作的特殊性 & 队伍建设机制不完善,辅导员队伍中依然存在着不少问题。运用心理动力学原理探索如何进一步发挥其工作的积极性、主动性和创造性具有重要的现实意义。按照心理动力学原理,需要提升辅导员的物质生存需要、升迁发展需要、爱和归属需要、尊重信任需要和自我实现需要的心理动力,给予辅导员足够的内部支撑和外部支持。为此,可通过把握优势需要、拓展职业发展空间、完善激励机制、建立情感支持系统等途径,提升辅导员的心理动力,从而进一步促进辅导员自身的发展和整个辅导员队伍的不断完善。

[关键词] 高校;辅导员;心理动力;需要

[中图分类号] G641 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1673-5595(2012)06-0109-05

高校辅导员是直接从事学生教育管理和服务人员。高校的扩招、独生子女比例的增加以及国内外形势的变化,使人们清醒地认识到,高校辅导员队伍建设和所从事的工作只能加强不能削弱。但是在现实工作中却发现高校辅导员队伍中存在着诸多问题。对于高校管理部门来说,只有充分了解辅导员的需要,建立和完善有利于促进辅导员个人发展的机制,才能有效提升辅导员的工作效能和质量。运用心理动力学原理,科学分析辅导员需要的心理动力类型,可以有效解决目前辅导员队伍中存在的问题。

一、心理动力学理论及提升辅导员心理动力的意义

心理动力是一种从内心迸发出来的驱动行为实施的力量,心理动力学则是强调心理能动性在人的行为活动中产生重要作用的一种理论体系。大量研究表明,人类社会行为的动力源泉是需要,它是个体和社会的客观需要在人脑中的反映,是个人心理活动与行为的基本动力,它既是自身属性的表现,又反映了个体对外部条件的依赖关系。^[1]从广义上看,心理动力学在心理学界不是一个专门的流派,也不

是一个专门的学科,而是将心理学各个流派关于心理能量以及引起行为的动力、内驱力、需要、动机的理论和研究统称为心理动力学。美国人本主义心理学家马斯洛的“需要层次论”是心理动力学的重要理论基础之一,它着重研究人的活动的前因后果,强调需要是人产生行为的驱力和机制。

马斯洛强调人是一个一体化的、有组织整体,应从整体上来讨论人的动机,构建动机理论。就某种需要来说,它不是某种器官的需要,而是这个人的需要。动机问题研究不仅应关注人的生理需要,还应重视人的特有的更高层次的需要。马斯洛还提出,动机问题研究还应认识到动机是连续不断的、无休止的、起伏的,也是复杂的。人是一种不断需求的动物,除了短暂的时间外,极少达到完全满足的状态。当一个欲望满足后,另一个欲望会迅速出现并取代它的位置。人几乎总是希望新发展着什么,这贯穿人的整个一生。

心理动力学理论,特别是马斯洛关于“动机”与“需要”的心理学研究成果被广泛运用于社会领域的各个方面。随着中国社会经济的发展,心理动力学也开始在管理实践中出现,这些有益的经验可以

[收稿日期] 2012-09-12

[基金项目] 中国石油大学(华东)大学生教育与管理研究课题(XJ1009B)

[作者简介] 姚海田(1971-),男,山东蓬莱人,中国石油大学(华东)学生工作处副处长,副研究员,研究方向为高校学生教育与管理。

用来完善辅导员队伍的建设机制。

辅导员作为高等学校教师队伍的重要组成部分,是高等学校从事德育工作、开展大学生思想政治教育工作的骨干力量,是大学生健康成长的指导者和引路人,肩负着大学生思想政治教育等重要工作任务。他们的工作态度、言谈举止、处事方式等随时随地都在影响着学生的成长、发展和学校的声望。将心理动力学的理论运用于辅导员队伍建设就是要研究辅导员的基本需要、发展的需要,探究影响其工作效能的驱动力是什么,从而有效地引导他们把个人的需要与学校的发展、学生的成长结合起来,解决目前辅导员工作中和队伍发展中出现的种种问题,提升辅导员工作队伍的整体素质。

二、辅导员需要提升心理动力的原因

随着高等教育事业的快速发展,辅导员工作的重要性日益凸显,国家和高校对辅导员队伍建设都给予了高度重视。《普通高等学校辅导员队伍建设规定》(教育部令第24号)中明确了辅导员的“教师”和“干部”的双重身份,应该说近些年辅导员的待遇有了明显改善,社会地位也得到了提升。但是由于辅导员工作的特殊性,及队伍建设机制尚不完善,辅导员的发展依然存在着不少问题,这些问题影响了辅导员工作的积极性,也是亟须提高他们心理动力的原因:

(一)工作任务繁重复杂,心理压力较大

辅导员要应对学校各个相关部门下达的任务,涉及学生生活的各个方面,常常缠于繁重、琐碎、千头万绪的日常事务性工作。同时,时代的发展和高等教育改革也给高校思想政治教育工作带来了新的挑战,对辅导员的工作能力提出了更高的要求。一方面,在开放的社会环境中,多元文化的交锋、交融,经济体制、社会生活方式的改变,极大地冲击了当代大学生的世界观、人生观、价值观;另一方面,快速发展的信息环境拓宽了学生获取信息的渠道,又使得传统的正面灌输教育方式弊病凸显。面对工作对象差异化、个性化、多元化的需要,辅导员的思想政治教育工作压力剧增。工作性质的紧张繁杂、工作对象的复杂多样使辅导员感到身心俱疲,常常引发辅导员心理、生理的不适应。调查中发现,很多辅导员存在失眠、经常性焦虑、烦躁等症状,并经常感到工作枯燥、缺乏职业认同感,从而影响了辅导员的工作质量和生活质量。

(二)职业发展前景不明,工作成就感不足

虽然辅导员有双重身份的保障,但在专业化、职业化发展机制尚不健全的情况下,“辅导员”更多地

被认为是一个岗位,而非一项可终身从事的事业。一方面,“过渡性职业”的定位使得辅导员队伍缺乏较为明确的职业发展规划和长远的发展空间。多数辅导员的职业追求是从辅导员转岗、分流至其他管理岗位或教师岗位,而缺乏对“辅导员”自身工作的职业期待。另一方面,高级别职务和职称评定困难,科研课题申报欠缺条件,缠于琐事、难以安心钻研,培训、学历提升机会少等,压缩了辅导员的职业发展空间,使辅导员对自身发展产生焦虑情绪。此外,育人效果不能立竿见影,工作效果达不到期望值,也容易使辅导员产生挫败感,导致自我成就感低下。

(三)待遇相对偏低,工作动力不足

虽然辅导员在身份上属于高校教师队伍的一部分,但现实中,许多高校一方面辅导员编制数量很难达到教育部要求,另一方面,工作中辅导员又往往成为管理部门的“勤务兵”和学生的“全职保姆”。虽然近些年对辅导员工作的关注度有所提高,但在以教学和科研为主的高校中,辅导员的职业价值往往得不到充分体现,辅导员的地位在高校中较为尴尬。其在收入水平、培养深造、提升等方面的待遇与高校任课教师、专业技术人员相比并不平衡,高投入、高强度得到的却是低收入、低评价,这种落差影响了辅导员的工作积极性。

(四)缺乏社会支持,社会认可度不足

在对辅导员工作的社会评价中,常常显示出人们对思想政治教育工作的理解不足。人们往往认为辅导员的工作就是空洞说教,毫无意义,认为辅导员工作是任何人都可以从事的工作,轻视辅导员的地位和作用;同时,社会对高校的评价与高校内部的评价一样也是多侧重于科研成果,而辅导员的育人成果很难被社会直观地看到,其工作内容的事务性与工作成果的学术性无法完整契合。辅导员工作的重要性和现实中人们对它的忽视形成了强烈的反差。社会认可度偏低往往会对辅导员的职业思想产生冲击。

三、辅导员需要提升的心理动力类型

根据“需要层次理论”,人的需要由低到高分为了“生理需要、安全需要、社交需要、尊重需要、自我实现需要”五个层次。高校辅导员作为一个特殊的群体与其他群体相比,所需要的心理动力既有共性又有自己的特点,可以分为以下几种类型:

(一)物质生存需要的心理动力

物质生存需要是人类最原始、最基本的需要。现代社会的高校辅导员对物质的需要已经与其前辈们有了明显的区别。对物质的依赖已经不是他们的

根本需要,而对物质分配的相对公平则是他们的关注点。辅导员的工作特点决定了他们工作的复杂性,使他们既是教育者又是管理者和服务者,身兼数职;其工作时段大多在八小时之外,显得异常繁忙。但其工资待遇却与专业教师相差甚远,其付出与回报就显得不对等。美国心理学家斯塔西·亚当斯的“公平理论”指出:一个人对其所得到的报酬是否满意不是看其绝对值,而是进行社会的横向比较和历史的纵向比较,看相对值。^[2]如果所得报酬与过去相比变低,或者与别人付出的努力相同而所得的报酬差距明显,则必然产生心理上的不平衡,工作的积极性也必然降低。因而,相对公平的物质生存需要是辅导员工作的基本动力。鉴于辅导员工作的特点,可将辅导员工作实施量化管理、动态管理,使得辅导员工作能够有章可循、有量可依,增强工作的透明度。

(二) 升迁发展需要的心理动力

高校辅导员升迁发展需要是安全需要的重要组成部分。高校辅导员的发展与高校内其他人员以及社会其他职业人员的发展不同,其最明显的职业特点是他们既是高校教师的一部分,又是高校管理干部的重要组成部分;既拥有较宽的发展空间,又必须承受更大的发展压力。大多数辅导员发展到一定阶段后,将从事与现职业差别较大的其他工作,发展的不确定性促使他们更加关注自己在队伍中的相对认可度,表现出来的就是对升迁机会的关注。大学工作本身也是有层次性的,不管作为教师的职称晋升还是管理干部的职务升迁,都充满了竞争。为确保安全需要得到满足,就要尽可能地抓住升迁和发展的机遇,这在年轻的辅导员队伍中表现尤为突出。

(三) 爱和归属需要的心理动力

马克思认为,人不是单个的存在,而是社会关系的总和,每个人都处于一定的人际关系和社会关系之中。马斯洛更直接地说:每个人都有爱和归属的需要,都需要有自己的团体和集体,以寻求团体和集体的认同、支持和温暖,否则个体将无法生存和生活。心理学实验也表明:人很难忍受与世隔绝,长时间的孤独隔离会使人产生突然的恐惧和类似忧虑症的情感。高校辅导员队伍年轻人相对较多的特点,促使他们更加渴望拥有融洽的人际关系,渴望参加丰富的集体活动,渴望和谐地与人交流。快速融入新的集体,有利于他们及时从集体中汲取工作经验和方法。事实证明,越是凝聚力强的集体,其工作的效能和质量就越高,越有利于年轻辅导员的个体发展,同时也有利于辅导员加深对工作的情感投入,建

立起对教师职业、学生和学生工作的深厚感情,产生做好工作的强烈愿望和责任感。这些都决定了高校辅导员对爱和归属的强烈需要。

(四) 尊重信任需要的心理动力

生活中,每个人都希望得到社会的承认和别人的尊重。马斯洛认为,尊重信任需要得到满足,能使对自己充满信心,对社会满腔热情,体验到自我存在的价值。作为人类灵魂工程师的教师,从事的是传授知识、培养人才的工作,这是以尊重信任为前提的,也必然进一步促进教师形成强烈的自尊心、自信心和自强精神。高校辅导员除了教师角色以外,还承担着管理者角色,发挥着领导的权威作用。如果得不到上级和同行的尊重信任,社会地位低下,必然影响到工作的开展效果;如果得不到学生的尊重信任,工作必将无法开展。因此,尊重信任需要对高校辅导员来说,具有重要的实际意义。

(五) 自我实现需要的心理动力

马斯洛认为,自我实现的需要是最高层次的需要,它是指实现个人理想、抱负,把个人的能力发挥到最大程度,达到自我实现的境界。现实中常常看到,尽管每个人的能力素质有所不同,但每个人都希望发挥自己的才能,成为对社会和团体有用的人。高校辅导员是有理想、有追求的优秀人才,年轻的他们正处于人生的黄金时期,有着强烈的成就欲望。一方面,他们通过不断学习获得更高学历、做出成绩提高在团队中的地位等,逐步完成自我实现的目标;另一方面,由于学生工作点多面广、事务繁杂,在千头万绪的学生工作中要做好每一件事情并不容易,人们常说“学生工作无小事,事事重大”,这种工作要求就使他们对得心应手、恰如其分地处理工作有更高的期望值,这种强烈的期望值就是自我实现的需要。

四、提升辅导员心理动力的路径

了解辅导员的需要是提升辅导员心理动力的基础和依据,而相关的制度和措施是提升辅导员心理动力的载体和保障。这要求探索科学有效地提升辅导员心理动力的路径,多途径地实现辅导员多方面的需要。

(一) 把握优势需要,引导最高需要

在马斯洛看来,人的需要由低级到高级、由简单到复杂、由自身到他人、由个人到社会,是一个逐渐上升的体系。在阐释各需要之间的关系时,马斯洛认为人在某一个时期会有多种不同的需要,但其中一种需要占主导地位,而其他需要则处于从属地位,占主导、支配地位的需要就是优势需要。优势需要

具有会随时间、环境的不断变化而更新的特点;而且优势需要一得到满足,原来相对弱势的需要就变成优势需要从而主宰机体。最高需要简单地说就是自我实现的需要。优势需要可以激发人的行为动机,最高需要可以实现一个人的生存价值。^[3]高校辅导员大都具有较高的文化水平,处于人生发展的关键阶段,因此,在满足不同发展阶段优势需要的基础上,要始终注意引导好最高需要,这样才能真正激发辅导员的职业动机,坚定从事该事业的理想信念,提高辅导员的自我效能。

一方面,要引导辅导员认识职业价值。自《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》(中发[2004]16号)和《普通高等学校辅导员队伍建设规定》(教育部令第24号)颁布后,教育界各层领导都通过不同渠道不断地强调高校辅导员工作的重要性,改变了长期以来形成的“学生工作可有可无”的思想和“辅导员是消防员”的观念。周济在全国高校辅导员队伍建设工作会议上的讲话《扎实推进高校辅导员队伍建设,为加强大学生思想政治教育提供坚强的组织保证》(2006年4月27日)中指出:“辅导员是大学生思想政治教育的一线基层指挥员,是大学生的人生导师、健康成长的知心朋友。”对辅导员职业价值的肯定极大地激发了辅导员的职业归属感和荣誉感。从心理动力学的角度看,对价值的肯定是深层动力系统的核心要素,它的作用最深刻、最稳定、最持久。另一方面,要引导辅导员坚定职业追求。学校要将学生管理工作和教育科研工作放在同等重要的位置,重视辅导员的选拔、培养和使用,使辅导员“干事业有平台、发展有空间、培养有计划、工作有保障”,不断发展其工作能力,扩展职业前景,从而产生促进性的、适应性的工作动机,激发和调动其工作潜能。

(二)拓展专业化、职业化发展空间

苏联教育家马卡连柯曾经指出:人类生活中真正刺激的是未来的快乐,教育技术就在于培养这种快乐,任何教育都要培养人对前景的正确态度,远景是发展的终极思考和关心所在。对于辅导员来说,工作的发展前景是提升其心理动力的重要因素。从某种意义上讲,“人生导师”、“知心朋友”的职业定位和使命感是辅导员从事学生工作的精神支柱和道德支撑,而如果没有科学的职业体系和职业评价,这种支撑显然是无力的,也最终会消磨掉辅导员的职业期待和归属感,因为社会职业有一条铁定的规律,即只有专业化才有社会地位,才能受到社会的尊重。如果一个职业是人人可担任的,则在社会上是没有

地位的。只有辅导员从个体上成为“职业人”,才能系统地推进学生队伍的健康发展。

教育部《关于加强高等学校辅导员班主任队伍建设的意见》(教社政[2005]2号)中明确指出:要统筹规划专职辅导员的发展,鼓励和支持一批骨干攻读相关学位和业务进修,长期从事辅导员工作,向职业化、专家化方向发展。一是要加强专业化培养,就是对辅导员进行职业素养、职业技能、职业规范和行为规范上的系统培训,使之符合辅导员行业的职业标准,可以为辅导员提供包括党团建设、沟通技巧、心理咨询、职业策划等方面的专业指导和服务,使之分类发展,深化理论基础,为他们实现专业化发展搭建平台。二是推进职业化建设,要求从准入机制、职业选择、价值认同、工作待遇等方面进行相应的准备,即形成适合辅导员队伍发展的职业体系。三是要通过辅导员职业技能展示、辅导员沙龙等形式不断强化职业实践技能环节。只有实现专业化、职业化的发展,才会让辅导员感到工作有奔头,视工作为事业,发挥出工作的主动性和创造性,只有在规范化的职业体系中,才能使辅导员实现自我价值。

(三)完善激励机制

激励是实现管理的基本职能。研究证明,同样一个人在充分激励后所发挥的作用相当于激励之前的3~4倍。以人为本的管理理念和激励措施是提高高校辅导员心理动力的有效措施。高校辅导员的激励机制是指能够促进高校辅导员队伍最大程度地发挥自身的主动性、积极性和创造性所必须采取的制度、方式和措施。^[4]这包含两个层面的意思,在需要理论的层面上,激励是通过满足辅导员不同层次的需求充分挖掘工作潜力,提高工作的热情,最终提升辅导员的心理动力;在管理层面上,激励机制要通过一定的制度、方式和措施得以实现。

目前,高校通过一系列的人事分配制度改革,优化校内资源,提高辅导员的物质待遇,确保辅导员的实际收入不低于学校专任教师的平均收入水平。一些高校还根据辅导员的工作特点,在办公条件、交通补助、通讯经费等方面制定相关政策,为辅导员的工作和生活提供必要保障。此外,还设立辅导员工作研究专项基金,用于支持开展辅导员工作方面的科学研究。同时,还制定科学的考核体系,在德、能、勤、绩各方面给予辅导员客观的综合评价,作为辅导员聘任、职务晋升的重要依据。对于考核优秀的辅导员,在职务和职称晋升上给予优先考虑,肯定他们的工作价值和工作成绩。2006年4月,教育部召开全国高校辅导员队伍建设工作会议,明确了辅导员

具有教师和行政管理干部的双重身份,高校要在行政职务和专业技术职务上给辅导员创造更多的上升空间,真正落实辅导员双重管理、双线晋升制度。此外,还可通过树立辅导员中的先进典型,激发全体辅导员爱岗敬业的热情。

(四)建立情感支持系统

白居易曾说:“感人心者,莫先乎情”。“无论多么完善的制度管理,若失去了人文关怀,则犹如一道没有任何佐料的菜,令人乏味。”^[5]人文关怀可以形成向心力,增强凝聚力。向心力源于归属和认可的需要,人不是属于这个群体,就是属于那个群体。属于哪个群体,人心就会趋向于哪个群体,这就是向心力。^[6]通过建立对辅导员的情感支持系统,采取“柔性”管理,能够增强辅导员对学生工作队伍的向心力和归属感。

辅导员的日常工作往往具有“单调、机械、重复”的特点,很容易使他们陷入职业疲劳和职业倦怠。同时,学生工作的特殊性,也给辅导员带来了较大的心理压力。要解决这些问题,除了需要辅导员提高工作方法的科学性,靠自身的意志控制和情绪调节外,还需要来自外界的情感支持,以帮助他们找到合理、有效的情感释放途径。学校要注重对辅导员的情感关注和人文关怀,关心辅导员的工作、学习、生活等各个方面,为辅导员办实事、解难题,形成对辅导员的情感支持系统,比如建立合理通畅的沟通渠道,使学校能及时了解辅导员的需求。此外,积

极、健康、愉悦的校园工作环境能为辅导员提供强大的精神支柱和动力支持。建设以人为本的高校辅导员工作环境,增强高校辅导员努力工作的热情与信念,有利于形成团结、向上的高校辅导员队伍,实现人尽其能、人尽其用。

综上所述,要提高辅导员队伍的工作水平,需要把握住辅导员自我实现的优势需要,尊重和理解辅导员的个体需求。在辅导员队伍的建设中,要把辅导员的发展作为管理的中心,在保障机制、考核机制、激励机制、管理机制等方面建立良好的外部支持系统,以促进其成长、发展,从而建设一支素质过硬、动态稳定、尽职求专的辅导员队伍。

[参考文献]

[1] 车文博,张一. 高等学校管理心理学[M]. 北京:北京师范大学出版社,1995:76.

[2] 孙月琴. 高学历辅导员的心理健康与维护[J]. 江苏技术师范学院学报,2011(5):85.

[3] 姜虹. 重视需要 促进青年教师心理健康发展[J]. 基础教育参考,2004(3):61.

[4] 汤琳夏,夏骄雄. 新时期高校辅导员激励机制探析[J]. 思想理论教育,2005(11):27.

[5] 黎军,石恒慧. 马斯洛需要层次理论对高校青年教师队伍建设的启示[J]. 中国电力教育,2010(22):24.

[6] 盛忠兴. 心理力简论[J]. 吉首大学学报:自然科学版,1996(3):95.

[责任编辑:赵 玲]

Construction of Counselors Based on Psychodynamics

YAO Haitian, HU Xiaobo, CHEN Xi

(Department of Student Affairs, China University of Petroleum, Qingdao, Shandong 266580, China)

Abstract: Counselors are the backbone force in the ideological and political education of college students. But there are many problems in the counselors because of the special nature of the work and the faulty development of the counselors. It's meaningful to explore how to give full play to their enthusiasm, initiative and creativity with the principle of psychodynamics. We should promote the needs of survival, promotion, love, belonging, respect and self-fulfillment to provide the outside and initial support. So, we can improve the psychological dynamics by grasping the advanced needs, expanding the career development, improving the incentive mechanism and establishing the emotional support so as to promote the development of the counselors and make the whole team perfect.

Key words: university; counselor; psychodynamic; need