

2017—2018 年度浙江省高校重大人文社科攻关计划项目：“基于学生成长的高职院校全过程、全方位育人体系研究”(项目编号:2018GH040)的阶段性研究成果

发展素质教育 推进立德树人

——2017 年全国高职院校立德树人研讨会论文集

主 编 张鹏超

副主编 施技文 王立成



浙江工商大学出版社
ZHEJIANG GONGSHANG UNIVERSITY PRESS

编委会

主 任 周建松

副主任 郭福春 张鹏超

委 员 谢 峰 王懂礼 王 瑛 施技文

李 佐 王立成

主 编 张鹏超

副主编 施技文 王立成

目 录

第一编 立德树人研究·····	1
动力场视域下高校学生干部激励机制研究 (重庆电子工程职业学院 张华敏)·····	1
高职院校发展服务型心理健康教育工作体系的构建与实践 ——以浙江金融职业学院为例 (浙江金融职业学院 叶 星)·····	8
非遗文化与高校思政教育的耦合性及路径研究 (常州信息职业技术学院 高成璿) ·····	14
城市精神的思政育人功能研究 ——基于成蹊社区的调查 (浙江经贸职业技术学院 方 雯) ·····	19
95 后大学生马克思主义认同现状研究 ——以下沙高教园区为例 (浙江经贸职业技术学院 彭金燕 徐雅萍 颜 青) ·····	24
生活德育:培育与践行高校核心价值观教育的有效载体 (浙江金融职业学院 徐晓燕) ·····	31
谈“专注力”对新时代班主任工作的启发 (浙江金融职业学院 周 晶) ·····	37
高职院校培育“工匠精神”与德育教育的研究 (大连职业技术学院 许哲宁) ·····	43
学习墨子职业教育思想 构建高职特色校园文化 (顺德职业技术学院 陆启光) ·····	48
浅谈大数据在学生精细化管理中的应用 (江苏工程职业技术学院 吴云霞) ·····	55
新时期高职院校学生管理工作发展战略 ——基于供给侧结构性改革的视角 (常州信息职业技术学院 严海霞 吉 雯 沈 燕) ·····	59

基于孝道教育的高职院校德育生活化的探究与实践

——以大连职业技术学院为例

(大连职业技术学院 张 铭) 65

浅谈高职学生自我情绪管理的重要性与对策

(浙江金融职业学院 吕 虹) 69

“微时代”高职网络舆情分析及引导机制研究

——基于德育视域下的模式缺失与重构

(大连职业技术学院 周欣艺) 73

互联网背景下的大学生隐性思想政治教育策略探究

(浙江金融职业学院 郭菲烟) 79

高职院校“特殊学生群体”精准化帮扶体系构建研究

——以浙江机电职业技术学院为例

(浙江机电职业技术学院 方惠玲) 83

习近平新时代中国特色社会主义思想指导下的高职学生思想政治教育价值实现刍议

(大连职业技术学院 吕 楠) 88

高职院校形势政策课加强爱国主义教育的教学方法探讨

——以“多维视角下的中印关系现状及不对称需求”课程为例

(山东商业职业技术学院 罗金凤) 93

高职院校大学生志愿服务德育功能探析

(嘉兴南洋职业技术学院 吕 娜) 99

从共享单车的困境看高校公德教育的缺失

——以杭州下沙大学城为例

(浙江经贸职业技术学院 王伟超) 106

高职学生生命教育及传播新模式的探索

(福建卫生职业技术学院 叶家涛) 110

高职学生干部精细化培养路径构建的研究

(大连职业技术学院 张 涛) 115

半军事化管理模式下高职院校德育工作的研究

(大连职业技术学院 潘 雪) 120

高职院校轨道交通订单班学生“以岗促育”养成教育研究

(武汉船舶职业技术学院 卢 锐) 127

高职学生生态文明素养的培育对策研究

(武汉船舶职业技术学院 艾丽容) 131

“工匠精神”培育下的高职德育教育载体创新研究

(秦皇岛职业技术学院 王宇航 张 会) 137

社会新转型影响下的德育课堂生态反思

——以后情感主义、后物质主义、技术依赖为视角

(苏州工艺美术职业技术学院 黄 琴) 141

“互联网+”时代给高职院校德育教育带来的机遇和挑战 (江苏工程职业技术学院 张禧嘉)·····	146
SWOT 视角下的大学生思想政治教育策略探析 (南京交通职业技术学院 王雪琴)·····	150
大学生社会支持与心理健康发展研究 ——基于辅导员工作案例的分析 (嘉兴南洋职业技术学院 钱婧婧)·····	154
校企融合中学生适应性教育有效途径探究 ——基于我校“二元制”培养模式有序推进 (嘉兴南洋职业技术学院 赵芝芝 陆丽平)·····	158
“互联网+”背景下高职三二分段学生德育工作的探讨 (广东科学技术职业学院 黄俊育)·····	162
第二编 立德树人案例 ·····	166
以“明理学院”为平台的高职一年级学生思想政治教育的十年建设与实践 (浙江金融职业学院 王 琴 叶 星 施技文 杜 娟)·····	166
“扬帆筑梦——目标导航”大学生目标教育的实践与探索 (浙江经贸职业技术学院 张 珏)·····	170
传承红色基因 培育铁军精神 ——陕西铁路工程职业技术学院红色育人工程探索与实践 (陕西铁路工程职业技术学院 李昌锋 刘明学)·····	175
建立“六统一、五助力”家校合力育人长效机制 (石家庄铁路职业技术学院 陈风平 李振涛 于 原 宓荣三)·····	178
中华优秀传统文化在大学生思想政治教育中的实践与运用 ——以浙江金融职业学院国学诵读协会育人活动为例 (浙江金融职业学院 王春花)·····	181
高职护生“新三好”素质教育案例 (重庆医药高等专科学校 刘 影 张云杰 刘 钰 张津宁)·····	183
构建“3+3+3”青年马克思主义者工程培训体系 引领青年学生成长成才 ——重庆电子工程职业学院 2017 年德育工作优秀案例 (重庆电子工程职业学院 何光明 蒋 斌 雷欢欢 江 兵)·····	187
学业 GPS 导航成才路 ——目标导向式高职大学生学业规划实践模式 (大连职业技术学院 刘晓燕 张 涛 刘 峥 刘 娜)·····	192
掌灯工程:点理想之灯 奏激昂之歌 照前行之路 ——高职高专学生思想政治教育工作案例 (台州职业技术学院 贺书伟)·····	199

借助“互联网+” 促进学生自我教育 (秦皇岛职业技术学院 李韦璇 吴 蒙 聂媛媛)·····	201
十年磨剑 百年树人 ——温州科技职业学院农生学院食无忧志愿服务实践育人案例 (温州科技职业学院 曾 剑)·····	205
培育热爱劳动的品质 夯实职业素养的根基 ——顺德职业技术学院“向劳动者致敬”系列活动案例 (顺德职业技术学院 陈春艳)·····	208
创新基层党建新模式 践行立德树人新风尚 (浙江金融职业学院 王立成 熊秀兰 钱利安)·····	212
善作善成 久久为功 ——温州科技职业学院“五精奖助”模式探索与实践 (温州科技职业学院 潘杨福)·····	214
学生党员实境课堂:为学生管理与服务体系建设赋能 (南京交通职业技术学院 朱素阳 徐 青)·····	217
弘扬中华优秀传统文化 剪纸艺术铸造中华魂 ——以陕西铁路工程职业技术学院“剪纸艺术进校园”为例 (陕西铁路工程职业技术学院 雷 波 刘 喆 姜东亮)·····	221
自媒体视域下高职大学生理想信念教育载体创新研究 ——以大连职业技术学院“因你精彩”党建音乐坊工作模式为例 (大连职业技术学院 吕 楠)·····	225
探索分类引导机制 多角度全方位加强学风建设 (武汉船舶职业技术学院 龚娅玲)·····	229
以孝道教育为载体的高职院校德育工作案例 (大连职业技术学院 张 铭)·····	232
防艾宣讲团防艾宣教志愿服务项目 (重庆医药高等专科学校 封 晟)·····	237
后 记·····	241

第一编 立德树人研究

动力场视域下高校学生干部激励机制研究

重庆电子工程职业学院 张华敏

摘 要:勒温的动力场理论认为,行为或每一心理的事件都取决于人之状态及其所处的环境。本文以该理论为指导,分析了高校学生干部激励机制中出现的问题,提出了高校学生干部内容性(需求)激励原则、过程性(动态)激励原则、系统性激励原则,并探讨了高校学生干部激励机制研究的新策略和新路径。

关键词:动力场 需求 激励 高校 学生干部

作者简介:张华敏,女,1979年出生,副教授,硕士研究生,研究方向:高校德育、高等教育研究。

高校学生干部是连接高校教师和学生的桥梁,是大学生中的骨干。高校学生管理工作也主要是通过各级学生干部来辅助完成的。高校学生工作中一个重要方面是对学生干部的管理,而在对学生干部的管理中一个最为重要的方面就是对学生干部的激励。^[1]高校学生干部队伍建设是高校学生工作的重要组成部分,重视和加强高校学生干部队伍建设关系高校的稳定和发展。高校扩招以来,高校学生干部工作积极性、主动性不够,缺乏吃苦耐劳的精神,工作动力不足,给高校学生干部队伍建设带来很大的挑战。世界著名心理学家勒温的“动力场”理论为积极应对当前的挑战、优化高校学生干部队伍建设提供了新的视野。因此,积极运用“动力场”理论指导高校学生干部激励机制研究,是提高新形势下高校思想政治教育实效性的有益探索。

一、勒温的动力场理论

勒温认为,“行为或每一心理的事件都取决于人(P)之状态及其所处的环境(E)。环境虽同而人不同,或人虽同而环境不同,都可以引起不同的行为;而且同是一人,在不同的时间对于相同的环境,也可有不同的行为。所以行为等于人乘环境的函数”。^[2]勒温的动力场理论对当前高校学生干部队伍建设具有启示意义。

首先,动力场理论指明了学生干部动力来源于学生干部的需求。只要在一个人的内部存在一种心理的需求,也就会存在一种处于紧张状态的系统。^[3]而紧张的释放可为心理活

动和行为提供动力和能量,从而也就构成了决定人的心理活动和行为表现的潜在因素。^[4]如果在高校学生干部队伍激励机制研究中,不了解学生干部的心理需求,没有激发出学生干部参与工作的内在动力,即可视为此工作状态下学生的工作需求为零。按照勒温的行为公式为: $B=f(PE)$,若学生干部的心理需求(P)=0,则其行为(B)=0,即该激励机制是低效甚至无效的。

其次,该理论指明了环境因素(生活空间)对学生干部的工作动力有重要影响。把人与环境看作是相互依存的有机整体,人的变化会引起环境的变化,环境的变化也会引起人的需求和行为的变化。勒温认为,生活空间是指一个人在某一时间内的行为所决定的全部的事实。^[2]高校学生干部的生存离不开社会环境的支持,他们需要与社会环境进行物质、信息和能量的交换,因此,社会环境对学生干部的行为起着重要的影响。

第三,动力场理论还指明了高校学生干部激励机制中还应注意学生干部行为目标的设置。勒温认为,人的行为或心理活动的目标也具有有一种力,叫引拒值(Valence)。引拒值具有正负之分,正的引拒值具有吸引力,负的引拒值具有排拒力。除了受人的内在需求和外在生活空间的影响,人的行为还受目标本身的吸引或者排拒。高校学生干部行为目标的实现,让学生干部内心有一种成就感,产生自我效能感。这就为其设定和积极争取实现下一个目标奠定了基础。

二、当前高校学生干部激励机制存在的问题

激励作为心理学的一个概念,指通过一定的中介机制,使个人目标与组织目标最大限度地一致起来,激发人的内在动机,发挥他们的能动性、积极性和创造性。^[5]激励是在某种场的作用下,受某种力的作用而发生某种行为的运动过程。高校学生干部的激励机制就是在高校学生干部受其内在需求和生活空间的影响,积极实现其发展目标的过程。高校学生干部激励机制研究日益成为一个核心问题,我国高校在学生干部队伍建设中取得了很多的研究成果,但受诸多因素影响,对学生干部激励机制研究还不太完善。

(一)对学生干部的需求认识不到位

从组织行为学的角度来看,“需求的本质应是一种心理状态,是个体在某种重要而有用或必不可少的事物匮乏、丧失或被剥夺时内心的一种主观感受”,“需求只有跟某种具体目标相结合,才能转化为动机,并在适当的外部条件下显现为外在的可见行为”,“需求的不满足才是激励的根源”。^[6]受传统师道尊严的影响,高校学生的主体地位并未得到充分的肯定,学生的需求也没有受到充分尊重。这就容易造成高校管理者忽视学生干部自身的成长诉求,使高校的育人目标与学生的成长目标相脱节。外显为学生干部在高校学生管理工作中缺乏动机,容易产生工作倦怠。高校学生干部来自五湖四海,有着不同的家庭背景和人生经历。“一刀切”的激励方式效果并不理想。因此,高校管理者应当尊重学生干部的主体地位,了解他们的真实需求,并尊重他们的成长需求,因地制宜地制定相应的激励政策,才能有针对性地选择激励策略和方法。

(二)激励手段单一,忽视学生的多维需求

由于高校管理者对学生干部的需求缺乏深入的了解,认为予以精神上的认可就能激发学生干部的工作积极性。但是,马斯洛需要层次理论认为,人的精神需要是属于高层次的需

要,是建立在低层次物质需要的基础之上的。人的物质需要的满足是推动人们行动的最强大的动力。学生干部在满足基本的生活需求后,才能更多关注自我实现的需要。因此,高校管理者应将精神激励方式与物质激励方式相结合,才能达到满意的激励效果。

(三)考核评价体系不够科学完善

高校学生干部考核评价指标的设立不够完善,考核指标较为单一,忽视了目标的层次性。高校学生干部的成长具有阶段性,在不同的阶段有不同的发展目标。而当前高校通常采用定量的方式对学生干部进行考核,注重学生干部之间的横向比较。其考核指标一般设为优秀、合格、不合格三种,且优秀的指标有限;组织学生干部考核的人通常是院系班上主要的学生干部。加之,学生干部考评还容易受高校管理者的左右,不能完全真实有效地反映出学生干部的工作状况。如此一来,该考评指标对学生干部缺乏正向影响力,甚至产生负面影响。由此可见,该考核评价体系不够科学,严重挫伤了学生干部的积极性。

三、高校学生干部激励机制的设计原则

高校学生干部激励机制的最根本目的是激发学生干部的工作动机,使个人成长需求与学校的育人需求相结合,增加学生对自己工作和学校育人工作的满意感,从而进一步激发和调动学生干部们的积极性和创造性。因此,在设计高校学生干部激励机制时,应以勒温的动力场理论指导高校学生干部管理,主动遵循以下原则:

(一)内容性(需求)激励原则

不论是对组织还是对个人,激励的对象始终是指向人。个人需求的不满足才是学生干部激励的问题根源。需求是激励机制研究的触发源。在高校学生干部激励研究中,应当把学生干部的需求放在研究的首位。关注高校学生干部在工作和生活中的实际需求,并对其需求进行分类整理,不仅要了解学生干部的一般需求,还要根据干部们对不同需求的强烈程度,特别了解和掌握他们在一定时期内的主导需求,有针对性地进行满足。高校管理者主动关心学生干部的成长需求,从根本上来讲,是对学生的主体地位的尊重。高校管理者唯有把握了学生干部的成长需求走向,才能有针对性地创设学生干部发展平台,才能更好地引领学生发展方向,实现高校的育人目标。

(二)过程性(动态)激励原则

需求是动机的源泉、基础和始发点,动机才是驱动人们去行动的直接动力和原因;因此,需求只有与一定的目标相结合才能转化为动机,并在适当的外部条件下显现为外在的可见行为。^[7]人是一种有需求的动物,总是在不断地创造条件满足自身的发展需求。由马斯诺的需要层次理论可知,随着时间的推移,人的需要会不断发生变化的。当人的一种需要得到满足或者说他认为自己的需求无法得到满足后,该需要便失去作为动机源泉的功能,由该需要引发的行为也自动终止。于是,人的另外一种需要就出现了,新的需要将引发人的新的行为。由此推论,高校学生干部在不同时期,其主导需要是不同的;即便是同一时期,对同一种需要的强烈程度也是有差异的。这就要求高校管理者自觉遵循过程性(动态)激励原则,一方面要加强对学生干部成长需求的引领,另一方面要将学生干部的成长需求与高校的育人目标相结合,找寻更多的契合点,学会灵活处理学生干部的激励问题。

（三）系统性激励原则

勒温认为,把人与环境看作是相互依存的有机整体,人的变化会引起环境的变化,环境的变化也会引起人的需求和行为的变化。世界上的事物是普遍联系的,都是以系统方式存在和运行的。“事物与事物之间通过竞争与协同在系统中形成各自的生态位”^[8]即系统中要素之间通过竞争与协同,形成其在该系统中独有的结构层次关系。又因系统生成是一个过程,一般由生和成两个一级分过程组成。生是指系统从无到有,成指系统出生后的发育成长……生命、社会、意识都是具有耗散结构的系统,只能在不断与环境进行物质、能量和信息的交换中维持自己。^[9]激励是指通过一定的中介机制,使个人目标与组织目标最大限度地一致起来,激发人的内在动机,发挥他们的能动性、积极性和创造性。从此定义可知,在激励高校学生干部的过程中隐含了三个子系统,即学生干部需求子系统、高校育人需求子系统,以及将两者需求相结合的介体子系统。子系统之间形成有机的整体的系统,该系统不断地与外界环境进行着物质、能量和信息的交换。这就要求高校管理者在激励学生干部的过程中,要牢牢树立系统观念整体意识,客观分析子系统之间的有机联系,收集整理反馈信息,及时协调系统内部关系。

四、加强高校学生干部激励机制研究之对策

根据上述高校学生干部激励机制设计原则,高校管理者在构建学生干部激励机制时应注重以下三个方面:

（一）树立人本理念,提高激励水平

1. 以马克思主义人性论为指导,尊重学生在办学治校中的主体作用。

对高校学生干部激励机制的研究,离不开对人性的研究,必须从现实的人出发。“对于各个个人来说,出发点总是他们自己,当然是在一定的历史条件和关系中的个人”^[10]无一例外,高校学生干部也是带着自己的需求来参加学生管理工作的。他们积极主动地找寻资源,创造条件来满足自身的需要。需要是激励机制研究的触发源。在高校学生干部激励机制研究中,应充分尊重学生在办学治校过程中的主体地位,把学生干部的需要放在激励研究的核心位置。

2. 提升激励理论水平,优化工作设计。

工作设计问题主要是管理者向其成员分配工作任务和职责的方式问题。工作设计水平的高低,不仅表明高校管理者管理能力的高低,而且会严重影响学生干部的积极性和创造性。只有全面认识工作过程中的激励要素,才能建立各要素之间的有机联系,优化工作设计。高校管理者要自觉应用激励理论指导学生工作实践,有意识地让学生干部有机会参与工作的计划和设计,让学生干部理解和认可高校育人目标,自觉将高校育人目标与个人的成长需要相结合,把学校育人目标内化为个人的目标。只有学生干部自觉接受学校育人目标,才能最大限度地激发学生干部的工作动机。同时,高校管理者在工作设计中还应加强学生干部工作的信息反馈,便于学生干部及时评估和修正自己的工作,使学生干部对工作本身产生兴趣,增加责任感和成就感。概而言之,高校学生干部工作设计得当,会激发学生干部的工作动机,增强其工作归属感和满意感,提升干部的工作实效,增强干部组织的凝聚力。

3. 拓展立体通道,构建信息反馈网络。

目前,高校管理者对学生干部工作的信息反馈呈现出“三单”模式:单向度、单内容、单渠道。在“三单”模式中,作为受动方的学生干部,只是被动地接受工作任务;作为施动方的高校管理者,与学生之间的信息交流也仅仅停留在学生工作层面,反馈信息甚为单一;由于高校学生干部是一个庞大的群体,高校管理者常常采取召集主要干部开会,层层下达工作任务的形式。这种单一的工作渠道,无法及时有效地反馈工作中的实际情况。因此,高校管理者应构建多向度、多信息、立体的信息反馈网络(如图 1 所示)。

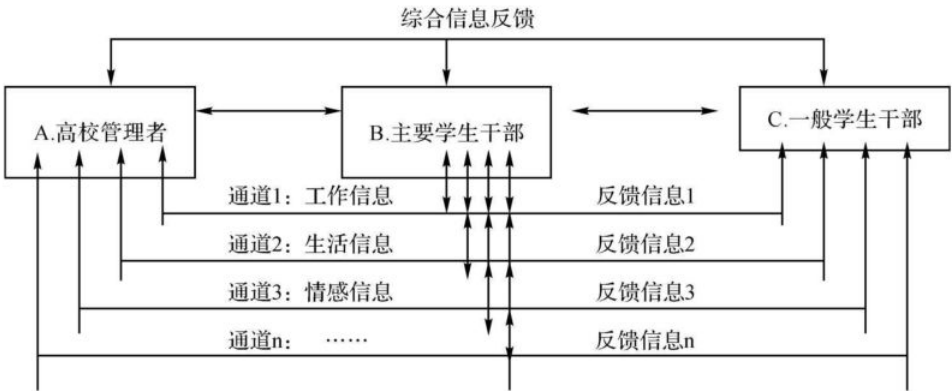


图 1 高校管理者对学生干部立体信息反馈网络图

首先,高校管理者和学生干部均为高校治校的主体,高校治校过程中两者均具有施动方和受动方的行为能力。尊重学生干部在工作过程中的主体地位,可以调动其工作的积极性和创造性,有利于增强学生干部的信息反馈能力,切实提升学生干部的工作实效。其次,学生干部的成长需求是多方面的,不断变化发展的。高校管理者要开辟立体通道,增强反馈信息的渠道,全方位动态了解学生干部的成长需要,对此采取有针对性的激励措施。第三,高校管理者要加强与学生干部的多元信息沟通和交流,除了工作信息交流以外,还应以工作交流为纽带,增进管理者与学生干部之间的相互信任,拓展管理者与学生干部之间的非正式群体范围,增强反馈信息的真实有效性。

4. 创设开放环境,创新多维激励模式。

系统生成是一个过程,生是指系统从无到有,成指系统出生后的发育成长……生命、社会、意识都是具有耗散结构的系统,只能在不断与环境进行物质、能量和信息的交换中维持自己。无一例外,对高校学生干部的激励也需要不断地与外界进行物质、能量和信息的交换,因此,高校管理者在对学生干部的激励过程中,应主动创设开放的环境。首先,高校管理者要创设开放的物质环境,主动分析现有社会环境所提供的资源。这既是激发学校和个人需要的起点,同时也为学校和个人发展提供了相应的物质基础。其次,要创设开放的心理环境,让学生干部能够表达自己真实的心理需求。需求与目标相结合才能真正触发学生干部的工作动机。由于学生干部之间存在差异,因此不同的奖励形式对其激励作用也是不一样的。有时,从奖励的绝对值来看是相同的,但由于奖励的形式不同,这种不同形式的奖励可能增值也可能贬值。高校管理者应充分了解学校对学生干部的期望和要求,并根据学生干

部的工作表现和意愿,创设多维度的奖励模式,如增加对学生干部进行奖励的频率,增加奖励的学生干部人数,增加奖励的项目,增加奖品的类别,扩大对优秀学生干部的宣传力度,满足学生干部的荣誉感和自尊心。了解学生干部真实的成长需要,结合高校育人目标,创设条件,为学生干部提供有针对性的培训,提供精准帮扶。唯有学生干部认识学生工作的重要价值,才能激发他们对学生工作的喜爱,才能调动他们的积极性和主动性,切实提高学生干部自身素质和履行工作职责的能力,在快乐中实现学校和自我的和谐发展。

(二)加强思想政治教育,优化激励路径

学生个人需要的满足程度,要通过个人认知的心理活动过程,才能得出满意与否的评价,从而影响其积极性。思想工作的作用在于帮助学生干部树立正确的人生观和价值观,并由此去调整、改变自己的成长需要,力求使需要切合实际,力求正确。

1. 加强理想教育与前途教育,从源头上保证个人需要的合理性。

勒温行为公式表明,个人需要的不满足才是激励学生干部的问题根源。高校学生干部同时具有学生和管理者的双重身份。作为当代大学生,一方面他们朝气蓬勃,富有理想和追求;但另一方面他们尚未形成成熟的人生观和价值观,对自己的成长需要和学校的育人目标也存在认识上的不足。因此,高校管理者应加强对学生干部的思想政治教育,特别要加强学生干部的理想教育与前途教育,帮助学生树立正确的人生观和价值观。让学生干部将个人目标与学校育人目标相结合,把学校目标纳入个人的发展目标,自觉肃清不合理的成长需要,从源头上保证个人需要的合理性。

2. 加强国情教育,在过程中调整期望与效价的关系。

学生干部周围的环境因素(生活空间)对学生干部的行为产生巨大影响。高校管理者应加强学生的国情教育,这样才能让学生干部将自己的期望建立在客观可能的基础上。合理期望的实现,会增强学生干部在工作中的自我效能感,会激发其在将来工作中的自信心。

3. 加强改革意识教育,正确对待学生工作结果的公平性。

学生干部的公平感(对分配或者工作结果评价是否公平的感觉)是本人主观上的感觉,心理因素占有很重要的部分。人们通过比较发现自己和他人之间有差别,尤其是不利于自己的差别时,便会产生不满($B=f(PE)$ 中 $P=0$ 或者 $P<0$)。高校管理者应加强学生干部的改革意识教育,改变自己的惯用思维、旧观念,换位思考,选择另一个参照者或者另一种参照标准,就会缓解或消除不公平感,保持和提高学生干部的主动性和积极性。

(三)培育组织文化,营造良好的激励氛围

培育高校管理工作中的激励文化,将激励作为高校管理过程中共同的价值观和行为准则并在其规章制度、行为方式和物质设施中表现出来。组织激励文化具有导向、凝聚和激励作用。组织激励文化一旦形成后,将会潜移默化地影响着高校管理者和学生干部,使二者在不知不觉中接受该文化,从而把个人融合到集体中去,让管理者和学生干部产生归属感、荣誉感,融洽了人际关系,增强了凝聚力,激发了学生干部的工作热情。

[参考文献]

- [1] 苟朝莉. 高等学校学生干部评价体系研究[J]. 重庆大学学报(社会科学版), 2002(5):105.

- [2] 勒温. 拓扑心理学原理[M]. 高觉敷,译. 北京: 商务印书馆,2009:13,15.
- [3] WOLMAN B. Contemporary Theories and Systems in Psychology[M]. New York: Plenum Publishing Corporation,1981:477.
- [4] 申荷永. 论勒温心理学中的动力[J]. 心理学,1991(3):306.
- [5] 周国华, 蒋国伟. 论我国高校教师激励机制的问题、原则及其实现[J]. 教育与职业, 2013 (12):66.
- [6][7] 卢盛忠. 组织行为学:理论与实践[M]. 杭州: 浙江教育出版社, 1993:88-89.
- [8] 吴彤. 自组织方法论研究[M]. 北京: 清华大学出版社,2001:48-49.
- [9] 苗东升. 系统科学精要[M]. 北京: 中国人民大学出版社, 2010: 44-46.
- [10] 马克思,恩格斯. 德意志意识形态[M]. 北京: 人民出版社. 1979:84.

高职院校发展服务型心理健康教育工作体系的构建与实践

——以浙江金融职业学院为例

浙江金融职业学院 叶 星

摘 要:本文旨在解析学校心理健康教育工作中存在的问题,贯彻落实科学发展观,坚持以生为本,探索与构建新时期高职院校面向全体学生,以发展性心理支持为主线,以开发学生心理潜能、促进学生健康快乐和持久发展为目的,以“课堂教学、课外活动、个别咨询、团体辅导、文化营造、环境创设、危机干预”为内容的高职院校学生心理健康发展服务型工作体系。

关键词:高职院校 发展服务型 心理健康 工作体系

作者简介:叶星,女,1982年出生,浙江金融职业学院明理学院讲师,心理健康咨询中心主任,心理健康教育指导中心副主任,硕士研究生,研究方向:大学生心理健康教育。

学生心理健康教育是高职院校育人工作的一项重要任务,教育部、卫生部、共青团中央《关于进一步加强和改进大学生心理健康教育的意见》中指出“加强和改进大学生心理健康教育是新形势下全面贯彻党的教育方针、推进素质教育的重要举措,是促进大学生健康成长、培养高素质合格人才的重要途径,是加强和改进大学生思想政治教育的重要任务”。高职院校应结合实际积极探索适合本校的心理健康教育工作体系,既要符合高校培养目标的要求,更要适应学生心理发展的需要,突出重点,以生为本。

一、目前高职院校心理健康教育的现状分析

高职院校不仅要注重学生思想素质、文化素质、身体素质和专业素质的培养,更要注重学生心理素质的养成。面对新时代的大学生,高职院校心理健康教育工作要继承优良传统,面对现实,不断创新。发展服务型心理健康教育工作体系立足于当前高职实际,指向学生未来发展,把解决问题与学生的成长、成才相结合,正是基于当前高职院校心理健康教育工作的现实问题而设计的。问题具体表现在以下几个方面。

(一)心理健康工作研究水平有待提高,在指导实践方面表现不佳

在当前情况下,我们国家的普通高等院校在心理健康教育研究方面存在着诸多的困难,从理论研究层面来看,大多没有什么特色,水平有待提高,不成系列,比较分散,自说自话的多,争鸣之类的少,在发展和服务性这些方面也表现不佳;从实践研究层面来看,大部分研究所选择的对象不够有代表性,研究所得到的结论也缺乏公正性,往往分析难以建立在坚实的基础上,不能很好地控制相关变量,如此等等,不一而足。其中高职院校的心理健康教育工作体系的研究欠缺理论深度,没有形成高职院校的特色,理论与心理工作实际衔接较差,缺

乏对高职院校心理工作的有效指导,从而造成理论难以落地生根。

(二)心理健康教育的组织机构不健全,认识存在误区

通过对高职院校的工作调研发现,各学校的心理健康教育发展极不平衡,有些高职院校的负责人在心理健康教育工作的的重要性方面,存在一定的认识偏差,对这项工作不够重视,学校心理健康教育工作存在很多问题,例如,机制不健全,管理不到位,政策制度不完善,分工不明确等。虽然很多高职院校成立了心理健康教育和咨询机构,但是,这类部门往往在管理上隶属不明,使心理健康教育在规范性上做得不够。部分高职院校把心理健康教育工作的主要目标,放在了那些有心理障碍的学生身上,其实这部分学生所占比例很低;还常常把主要注意力放在对学生心理疾病的治疗上,对心理疾病的预防比较忽视,对于发展性心理教育工作也往往没有什么投入,导致大学生的心理健康教育推广和普及较差。此外,部分高职院校将心理健康教育工作与思想政治教育工作混在了一起,有的高职院校只谈思想政治教育,不谈心理健康教育,致使学生的心理健康问题不易解决,甚至更加严重。

(三)心理健康教育工作内容不丰富,忽视发展性服务育人功能

心理健康教育工作应是全面考虑到学生的实际需求,紧密围绕学生在校生活而开展的相关教育活动,但是部分高职院校在开展心理健康教育工作时,往往过于关注有心理健康问题学生的管理,未能形成一种长效机制,未能关注学生的全面发展。心理工作服务于学校的教育工作大局,同时更应结合学生的实际情况开展,把以生为本的理念贯彻在心理工作体系中。高职院校的心理健康教育工作不能忽视服务育人功能,不仅仅限于解决问题,而应该立足实际,面向长远。从学生心理问题产生的根源着手,对症下药,才能药到病除,效果显著。

(四)心理健康教育保障机制不够完善,经费投入不足

部分高职院校在经费投入上尤其不重视心理健康教育工作,致使经费严重不足,其突出表现在基础设施、基础设备等方面,正是这些方面经费投入不足造成的硬件不够,严重阻碍了高职院校心理健康教育工作的顺利开展。对于高等职业院校心理健康教育工作中最亟须解决的问题,经调查研究反映:最缺的是人,在高职院校从事心理健康教育工作的人手不足;其次经费,经费不足意味相应配套的硬件设施也不足。这些保障条件的缺失,反映出来的是部分高职院校对于心理健康教育工作的重视程度不够,这些都会阻碍心理工作的顺利开展。

二、从理论上阐释如何发展服务型心理健康教育工作体系

(一)发展服务型心理健康教育工作体系的政策背景

2011年,《教育部办公厅关于印发〈普通高等学校学生心理健康教育工作基本建设标准(试行)〉的通知》(教思政厅〔2011〕1号)中指出“加强和改进大学生心理健康教育是新形势下贯彻落实全国工作会议和《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010—2020年)》

精神,促进大学生健康成长、培养造就拔尖创新人才的重要途径,是全面贯彻党的教育方针、建设人力资源强国的重要举措,是推动高等教育改革、加强和改进大学生思想政治教育的重要任务”。这一文件在对大专院校学生的心理健康工作方面,从多个层面进行了详尽的描述,并提出标准化的要求,这些方面包括:体制机制、活动体系、师资队伍、服务体系、教学体系、心理危机预防与干预体系以及工作条件等。发展服务型心理工作体系正是在这些标准的基础上,保证心理健康教育的正确导向,同时结合高职院校培养目标发展和建立起来的。

(二)发展服务型心理健康教育工作体系的理论基础

心理学研究表明:高职学生的年龄一般在18至22岁之间,从心理发展水平看正处于迅速走向成熟而又尚未完全成熟的状态。入学后面对新的生活环境、学习环境、人际环境会经历一个适应阶段;尔后新的心理平衡和生活习惯建立起来以后,会进入相对稳定的发展阶段;最后经历从学业生涯到职业生涯过渡的成熟阶段。发展服务型心理工作体系的主要内容就是帮助学生在这三个阶段的发展变化过程中,预见危机发生的可能,提供自助和求助的途径,进行必要的抗挫折、抗风险等心理与行为训练,为学生未来持久发展奠定基础。

(三)构建发展服务型心理健康教育工作体系的重要意义

一方面,发展服务型心理健康教育工作体系的构建是立足当前高职院校大学生心理问题而提出的。社会飞速变化,高等教育加速变革,对新一代大学生来说,无论在其思想观念、人际关系还是行为方式和心理状态上都产生了重要影响,对高职院校学生的心理素质提出了更高的要求。现实的紧迫性要求高职院校探索在大数据时代背景下的心理工作体系,发展服务型心理健康教育工作体系是应实际的需求而产生的。

另一方面,发展服务型心理健康教育工作体系是全面推进素质教育和实现培养目标的重要保证。诸多事例表明,大学生要想完成正常的学习、生活、交往和发展,必须要有良好的心理素质,一旦罹患心理疾病,完成学业将变得异常艰难。心理健康是思想和行为端正的保障,没有良好的心理素质,就很难保证大学生有良好的思想政治素质。发展服务型心理健康教育工作体系既关注学生的心理问题,更注重服务育人的功能,尊重学生,帮助每一位学生找到适合自己的发展之路,提高人才培养质量。

(四)发展服务型心理健康教育工作内涵

本文对发展服务型心理工作体系的定义如下:根据大学生的身心发展特点,面向全体学生,以发展性心理支持为主线,以开发学生心理潜能、促进学生健康快乐和持久发展为目的,运用心理学理论和技巧,结合学校和社会资源,以各部门密切配合、工作条件落实完善为保障,以“课堂教学、课外活动、个别咨询、团体辅导、文化营造、环境创设、危机干预”为内容的学生心理健康发展服务型工作体系。

三、构建和完善高职院校发展服务型心理健康教育工作体系

当前,党中央、国务院高度重视心理健康服务和社会心理服务体系建设工作。2016年底,习近平总书记在全国卫生与健康大会上提出,要加大心理健康问题基础性研究,做好心理健康知识和心理疾病科普工作,规范发展心理治疗、心理咨询等心理健康服务。2017年习近平总书记在党的十九大报告再次指出:“加强社会心理服务体系建设,培育自尊自信、理性平和、积极向上的社会心态。”浙江金融职业学院深入贯彻党的十九大会议精神,进一步推进心理健康教育纵深发展,充分发挥心理健康教育在大学生思想政治教育工作中的重要作用,在既往的心理健康教育工作经验的总结基础上,吸取教训,重新定位心理工作性质,形成一个更有利于学生综合素质培养和多种能力提升的发展服务型心理健康教育工作体系。

(一)坚持“以生为本”教育理念,科学规划心理健康教育工作

“以生为本”的教育理念是从“以人为本”的教育思想发展而来的。教育是使原始的生物人成为健全的社会人的过程,学校不是工厂,学生也不是物体,教育除了知识和技能的传授以外,更多地包含着人文关怀和情感滋养,教育中提倡“以人为本”,进而发展为“以生为本”,强调的是对学生生命的尊重和独立人格的培养,是时代发展的产物,也是时代发展的必然要求。高校的心理健康教育工作,更应坚持以学生为本的教育理念,从学生的实际需要出发,尊重他们身体和心理发展存在的内在规律,充分发挥学生的潜能,促使其朝向心理健康、感情愉悦的方面发展。

(二)各部门协调配合,完善心理健康教育组织管理体系

把“以生为本”的教育理念生动体现、扎实贯穿在培养和塑造学生健康心理的每个环节和全部过程中,需要全校各部门和全体教师的配合与努力。高职院校要建立完善的心理健康教育工作制度,成立心理健康工作领导小组,全面负责学院的心理健康工作,研究、讨论、分析学生心理工作方面的新情况、新问题,协调指导全院学生心理健康工作,督促检查工作落实和机制保障情况。

高职院校要强化心理健康教育工作的组织机构建设,独立设置心理健康教研中心和心理健康咨询中心。心理健康教研中心主要负责心理健康方面的教育教学、课题研究和学术交流工作的开展,通过教学实践和调查研究,普及心理健康知识,总结出切实可行的教育教学工作经验,增强心理健康教育工作的科学性、针对性和实效性。心理健康咨询中心主要负责心理健康方面的咨询干预和宣传教育工作的开展,通过案例咨询和宣传活动,帮助学生排解心理困扰,开发学生的心理潜能,提高学生的心理素质,以促进学生全面发展为宗旨。同时,各部门要协调配合、分工负责,做好学生心理健康的宣传教育、教学指导、信息反馈、咨询干预等工作。全院教师要共同关心全体学生的心理健康,让学生体会到一个安全放心的属于自己的“心灵家园”。