

从“问题干预”到“积极培育”——高职院校心理教育转型中积极心理品质培育的体系化设计

蔡培培

黑龙江职业学院 心理健康教育咨询中心, 黑龙江哈尔滨, 150000;

摘要: 当前, 高职院校心理教育普遍以问题导向的被动干预为主, 难以契合新时代对学生全面发展的育人需求。本文基于积极心理学理论, 结合高职教育的类型特征与学生成长规律, 提出从“问题干预”向“积极培育”转型的心理教育路径, 系统构建了由目标体系、内容体系、实施体系与保障体系组成的积极心理品质培育框架。该体系以阶段性目标为引领, 以课程、活动与实践为载体, 以全员、全程、全方位的协同机制为支撑, 并通过制度、师资、经费与评估的四重保障实现可持续运行。该框架能够推动高职心理教育从被动应对向主动育人转变。研究为新时代高职心理教育改革提供了可复制的理论依据。

关键词: 高职心理教育; 积极心理品质; 体系化设计

DOI: 10. 64216/3080-1516. 25. 06. 074

1 高职心理教育从问题干预转向积极培育的必要性

1.1 破解传统问题干预模式局限性的现实需求

传统高职心理教育以识别问题、解决问题为核心, 形成了咨询室坐等求助——筛查危机学生——开展个案干预的被动工作闭环。这种模式存在三大局限: 一是覆盖范围窄, 仅聚焦占学生总数 10%-15% 的有心理困扰群体, 忽视了 85% 以上普通学生的心理发展需求; 二是价值导向偏, 过度强调心理问题的负面标签, 易导致学生产生心理咨询=有病的认知偏差, 主动求助率不足 5%; 三是预防功能弱, 缺乏对心理问题的前置性预防机制, 往往在学生心理危机爆发后才介入, 教育成本高且效果有限。

1.2 适应高职学生职业发展需求的必然选择

高职教育的核心目标是培养懂技术、善操作、能发展的职业人才, 而积极心理品质是学生职业竞争力的重要支撑。根据《中国高职学生职业发展报告(2024)》, 企业招聘时最看重的非专业能力中, 抗压能力、团队协作、职业韧性分别位列前三位, 这些能力均属于积极心理品质范畴。然而, 当前高职学生普遍存在职业迷茫感强、抗挫折能力弱、人际适应力不足等问题传统问题干预模式无法系统培育学生的职业积极心理品质, 难以满足企业对人才的综合需求。

1.3 落实新时代职业教育育人目标的内在要求

心理健康作为五育融合的重要纽带, 其教育模式必须从被动应对转向主动建构。积极心理品质培育不仅能提升学生的心理调适能力, 更能促进其道德品质、职业素养与审美能力的协同发展: 例如, 感恩品质的培育可强化学生的社会责任感, 创造力品质的培育能提升学生的技术创新能力, 乐观品质的培育有助于学生形成积极的职业价值观。从问题干预到积极培育的转型, 是高职教育落实立德树人根本任务、实现三全育人的重要举措。

2 高职积极心理品质培育体系的理论基础与核心维度

2.1 理论基础: 积极心理学的核心思想

积极心理学由塞利格曼于 20 世纪末提出, 其核心思想是关注人的积极潜能与正向力量, 强调通过培育积极情绪、积极人格与积极社会环境, 促进个体心理健康的持续发展。相较于传统心理教育聚焦问题消除的取向, 积极心理学更注重激发个体的内在资源与成长动力, 为高职心理教育的转型提供了理论支撑。一方面, 它拓宽了心理教育的对象范围, 将关注点从少数存在心理困扰的学生扩展至全体学生, 契合了职业教育面向人人的类型特征; 另一方面, 它推动了教育目标的升级, 从被动的心理问题干预转向主动的心理资本培育, 更符合高职学生职业成长和长期发展的需求; 同时, 它在教育方法上倡导体验式与优势导向的实践, 通过积极体验和潜能挖掘, 激发学生的自我效能感与持续发展的内驱力, 避

免了传统心理干预的负面暗示效应。

2.2 核心维度：基于高职学生特征的积极心理品质框架

在此理论基础上，本文结合高职教育的职业性、实践性与开放性特征，参考《中国学生发展核心素养》和《高职学生职业素养标准》，构建了一个涵盖四个一级维度、十二项二级品质的积极心理品质框架。该框架以学生的整体成长为主线，既注重校园适应，又强调职业发展与社会融入。其核心内容包括：在心理基础层面，突出情绪管理、自我认知与压力调适等能力的培养，使学生能够在学习与生活中保持心理平衡；在职业层面，强调职业认同、抗挫折力与职业韧性的塑造，引导学生在专业学习与实习实践中形成稳定的职业自我概念；在社会层面，注重团队协作、人际沟通与感恩利他等品质的培育，通过集体项目、志愿服务等方式强化人际互动与社会责任意识；在创新层面，倡导好奇心、创造力与批判性思维的培养，激发学生在技术改良与实践创新中的探索精神。四个维度相互联系、相互支撑，共同构成了高职学生积极心理品质的结构体系，为后续的课程设计与实施路径奠定了理论基础。

3 高职积极心理品质培育的体系化设计

3.1 目标体系：分层分类的培育目标

高职学生在成长过程中通常经历“入学适应—职业发展—职场过渡”三个阶段。围绕这一发展路径，积极心理品质的培育应当呈现出递进式与差异化特征。在入学适应阶段，重点在于帮助学生建立积极的自我认知与校园适应能力，使其能够正确认识自身优势与专业方向，学会基本的情绪调节方法，并在新的人际环境中形成积极支持网络；在职业发展阶段，应着力于强化学生的职业积极品质与学习韧性，帮助其明确职业规划、掌握团队协作技巧、提升应对学习与实践压力的能力，从而增强职业认同与自我效能感；进入职场过渡阶段，心理教育的核心转向心理韧性与角色转换的引导，重点培养学生面对实习挫折和职场挑战的调适能力，促进良好的职场人际互动与创新意识的形成，为顺利融入职业角色奠定心理基础。

3.2 内容体系：课程+活动+实践三位一体

在目标体系的引领下，积极心理品质培育的内容设计应实现课程、活动与实践的有机融合，形成“课程为

主线、活动为载体、实践为深化”的三位一体结构。课程体系方面，以必修、选修和专题讲座为主要形式，注重内容层次与类型多样性。必修课程《大学生心理健康教育》系统融入自我优势探索、积极情绪培养等核心模块；选修课程如《积极心理学》《女性心理学》《心理学与生活》《快乐机制解码》《沟通的艺术》等，为学生提供多元选择；同时通过积极心理学讲堂、职场心理沙龙等专题活动，邀请心理专家与企业导师分享经验，拓展学生的职业心理视野。

在活动体系上，充分发挥校园文化建设的引领作用，构建校级、分院与班级三级活动网络。校级层面重点打造具有广泛影响力的积极心理文化节，通过微笑摄影展、榜样故事分享会等活动传播积极理念；分院层面结合专业特色组织技术创新挑战赛、职业角色扮演等活动，将心理品质培育融入专业情境；班级层面则注重常态化推进，通过每周积极分享会、每日自我积极评价、心理特色晚自习、小组互助成长计划等形式，营造支持性与合作性的心理氛围，使积极心理教育渗透于学生日常学习与生活之中。

与此同时，实践体系的构建是将心理教育落地的重要环节。学校依托校园、企业与社会三类场域，搭建多维度实践平台。在校园中，通过心理情景剧、体验式训练等方式促进学生自我表达与情绪调适；在企业实践中，与用人单位共同设计实习期间的挫折应对与情绪管理工作坊，使学生在真实情境中提升职业心理适应力；在社会层面，鼓励学生参与社区志愿服务、公益助老、乡村振兴等项目，在服务与奉献中培育感恩、利他与社会责任意识。

3.3 实施体系：全员+全程+全方位的育人机制

全员参与：构建心理教师+辅导员+专业教师+企业导师+朋辈志愿者的育人队伍。心理教师负责课程教学与危机干预；辅导员承担班级积极心理活动的组织与指导；专业教师在专业课中融入职业心理品质培育，例如在课程中培养学生的专注力与耐心；企业导师在实习中指导学生的职场心理适应；朋辈志愿者开展一对一互助支持。

全程覆盖：将积极心理品质培育贯穿学生在校三年全程。入学时开展积极心理档案建立，记录学生的优势品质与发展需求；学习过程中通过心理成长手册跟踪学生的品质发展情况；实习时进行职场心理评估，及时调

整培育策略：毕业前开展职业心理准备指导，帮助学生顺利过渡到职场。

全方位渗透：通过环境营造+文化浸润+技术支撑实现全方位育人。环境营造方面，在校园设置积极心理长廊感恩墙，打造积极的物理环境；文化浸润方面，通过校园广播、微信公众号推送积极心理小故事、职业心理小贴士；技术支撑方面，开发高职学生积极心理培育线上平台，提供心理测评、在线课程、互动社区等服务，实现线上线下融合育人。

3.4 保障体系：制度+师资+经费+评估的支撑机制

制度保障：制定《高职积极心理品质培育实施办法》，明确各部门职责与工作流程；将积极心理品质培育纳入三全育人考核体系，作为院系与教师评优评先的重要指标；建立心理危机预警与干预联动机制，确保培育过程中的风险可控。

师资保障：构建培训+研修+督导的师资发展体系。定期组织心理教师参加积极心理学专项培训，每年不少于 40 学时；选派辅导员与专业教师赴企业调研，了解职场心理需求；邀请高校积极心理学专家开展定期督导，提升师资队伍的专业能力。

经费保障：设立积极心理品质培育专项经费，占学校心理健康教育经费的比例不低于 50%，用于课程开发、活动组织、师资培训与平台建设；积极争取企业与社会捐赠，拓宽经费来源渠道。

评估保障：建立过程性评估+结果性评估+追踪评估的三维评估体系。过程性评估通过课堂表现活动参与度心理成长手册等方式，监测培育过程；结果性评估采用积极心理品质量表职业适应力测评，量化培育效果；追踪评估对毕业生进行 1-2 年的跟踪调查，分析积极心理品质对职业发展的长期影响。

4 反思与展望

4.1 现存问题

高职积极心理品质培育体系的实践仍面临多重挑战。一是专业融合深度不够的问题，专业课教师对课程思政及积极心理品质培育与专业课程融合不到位，重技能、轻心理的情况普遍；二是实习企业对职场心理培育投入较少，因此难以形成校企协同的育人合力；三是评估体系多聚焦短期效果，对积极心理品质的长期影响缺乏系统追踪，评估指标的科学性、持续性仍需提升。

4.2 未来展望

深化专业融合：加强对专业教师的培训，开发积极心理品质+专业课程的教学案例库，推动积极心理教育与专业教育的深度融合，强化校企协同；建立校企共建积极心理培育中心，邀请企业 HR 与技术骨干参与课程设计、活动组织与评估反馈；将职场心理品质纳入企业实习评价标准，推动企业从用工单位转变为育人主体。

完善评估体系：引入大数据技术，构建高职学生积极心理品质发展数据库，对学生在校期间与毕业后的心理品质发展进行长期追踪；联合高校与企业专家，优化评估指标体系，提高评估的科学性与精准性。

参考文献

- [1] 赵芳. 积极心理学视域下高校心理健康教育模式创新路径[C]//“2024 职业教育活动周——钢铁行业大工匠进校园”活动. 邯郸科技职业学院, 2024.
- [2] 吕素香. 基于积极心理学的心理素质教育教学体系构建[J]. 北京教育: 高教版, 2019(7): 3. DOI:10.3969/j.issn.1000-7997.2019.07.045.
- [3] 雷晓元, 赖发明. 以“积极心理工程”为核心构建高职院校一体化心理育人体系模式研究[J]. 炫动漫, 2023(14): 0088-0090.
- [4] 席文彪, 张世财. 积极心理学视域下高职院校心理健康教育实践路径[J]. 教育理论与实践, 2024(27): 53.
- [5] 吴丽玫. 积极取向的高职学生心理危机成长双驱动双保护机制研究: 基于积极心理学与场动力论视角[J]. 职业技术教育, 2022(2): 41.
- [6] 刘惠娟, 黄强. 积极心理学视角下的高职心理健康教育课程建设[J]. 教育与职业, 2021(9): 99.
- [7] 高歌. 基于积极心理学视角的高职生心理健康教育研究进展[J]. 中国健康教育, 2020(11): 1020.
- [8] 熊伟娥. 基于积极心理学的高职学生心理健康服务体系构建[J]. 教育与职业, 2019(1): 100.
- [9] 曾光, 赵昱鲲. 幸福的科学: 积极心理学在教育中的应用[M]. 北京: 人民邮电出版社, 2024.

项目: 黑龙江省教育科学“十四五”规划 2024 年度规划课题《表达性艺术治疗团体心理辅导在应用型本科高校中的研究与实践》(课题编号 GJB1424325)