

大学生心理健康教育发展性理论模式与实践体系构建研究

——基于高职大学生的视角

张 丹

内江职业技术学院 四川内江 641100

摘 要: 在高等职业教育快速发展的背景下, 高职大学生作为兼具“职业人”与“社会人”双重属性的特殊群体, 其心理健康问题呈现出独特的阶段性特征与职业导向性。传统矫治型心理健康教育模式已难以满足高职学生应对技能实训压力、职业认同困惑及社会适应挑战的复合型需求。本文以发展性理论为框架, 结合高职教育“产教融合、校企合作”的育人特色, 构建“全周期、多维度、立体化”的心理健康教育实践体系, 旨在为高职院校心理健康教育工作提供理论支撑与实践路径。通过实证分析发现, 基于发展性理论构建的实践体系可显著提升高职学生心理韧性、职业成熟度及社会适应能力, 对促进高职教育高质量发展具有重要价值。

关键词: 高职大学生; 心理健康教育; 发展性理论; 实践体系

引言

高职教育占据我国高等教育半壁江山, 其人才培养定位的特殊性决定了高职大学生心理健康教育的独特内涵。相较于普通本科院校学生, 高职学生面临更早的职业定向压力、更频繁的技能实训挑战及更复杂的社会适应需求。传统心理健康教育模式存在“重矫治轻发展、重个体轻群体、重课程轻实践”的局限性, 难以有效应对高职学生因职业认知模糊、技能焦虑、就业预期偏差等引发的心理问题。发展性理论强调以积极心理学为导向, 关注个体心理潜能开发与积极品质培养, 为构建契合高职教育特色的心理健康教育体系提供了新范式。

1 高职大学生心理健康教育现状分析

1.1 心理健康问题的职业化特征

1.1.1 技能实训焦虑普遍化。

调查显示, 76.3% 的高职学生在实训课程中存在不同程度的操作焦虑, 表现为对设备恐惧、工序失误担忧及成果评价焦虑。某职业技术学院数控专业学生实训期间心理测评数据显示, SCL-90 量表躯体化因子分显著高于常模 ($t=3.21$, $p<0.01$), 反映技能操作压力对生理心理的双重影响。

1.1.2 职业认同危机显性化

新生职业认知调查发现, 仅 28.7% 的学生能清晰描述专业对应职业的社会价值, 41.5% 的学生存在“蓝领身份自

卑”心理。大二学生职业决策困难量表 (CDDQ) 测评显示, 职业信息探索维度得分 ($M=2.87$) 显著低于全国大学生常模 ($M=3.42$), 表明职业认知模糊导致决策困境。

1.1.3 社会适应滞后性突出

顶岗实习期间心理适应调查显示, 39.8% 的学生因企业管理制度冲突、人际关系重构压力产生适应障碍, 表现为离职倾向增强 ($OR=2.17$)、自我效能感下降 ($\beta=-0.43$)。

1.2 传统模式的适应性困境

1.2.1 教育内容与职业需求脱节

72.1% 的高职学生认为现有心理健康课程“缺乏职场场景案例”, 68.4% 的辅导员反映“难以将心理辅导与技能训练有机结合”。

1.2.2 教育方式滞后于数字原住民特征

00 后高职学生网络依赖度 (平均每日使用时长 8.2 小时) 与现实社交回避率 (37.6%) 呈正相关, 传统课堂讲授模式吸引力持续下降。

1.2.3 教育评价忽视发展性指标

现行评价体系过度聚焦心理症状改善率 (占比 85%), 对心理资本增值 (如希望、韧性、乐观等品质) 评估不足。

2 发展性理论的核心内涵与高职教育适配性

2.1 积极心理资本开发理论

Luthans 心理资本理论 (2007) 指出, 希望、自我效能感、

韧性、乐观构成个体积极心理核心要素。在高职教育场景中,可通过“技能实训希望训练”“职业挫折情景模拟”等干预手段,将心理资本培育融入专业课程体系。

2.2 生涯发展阶段理论

Super 生涯发展理论强调职业成熟度培养需贯穿教育全程。据此构建高职学生“三阶段六模块”心理发展任务模型:职业探索期(大一)——专业认同、学习方法适应、基础心理技能训练;职业定向期(大二)——职业价值观澄清、压力管理、人际沟通提升;职业准备期(大三)——求职心理调适、职场适应预演、心理韧性强化。

2.3 社会认知职业理论

Lent 等提出的 SCCT 理论揭示了职业自我效能感在职业选择中的中介作用。基于此设计“职业榜样访谈”“成功经验分享”等干预活动,通过提升职业自我效能感改善职业决策质量。

3 基于发展性理论的高职心理健康教育实践体系构建

3.1 三维课程体系构建

3.1.1 通识教育层

必修课《高职生心理成长与职业规划》:嵌入心理测评系统(如 MBTI 职业性格测试、霍兰德职业倾向测验),实现“测评-反馈-干预”闭环;选修课《职场心理调适》《压力管理实务》:采用 VR 技术模拟职场冲突场景,提升心理应对能力。

3.1.2 专业融合层

开发“心理+专业”融合课程,如《机电一体化心理调适》《护理职业压力管理》;实施“心理导师制”,专业教师与心理教师协同设计实训环节心理支持方案。

3.1.3 实践拓展层

创建“心理技能工作坊”:开展非暴力沟通训练、正念减压团体辅导;运营“心理成长自媒体”:学生主导制作职业成长心理微视频。

3.2 四维支持网络建设

3.2.1 校企协同机制

与当地龙头企业共建“职场心理适应实训基地”,开发《企业员工心理援助计划(EAP)》校本教材;实施“双导师制”,企业心理专员参与顶岗实习心理辅导。

3.2.2 智慧教育平台

搭建“云心理”服务平台,集成 AI 心理咨询、心理危

机预警、成长档案追踪等功能;开发“心理能量值”算法,实时监测学生心理状态变化趋势。

3.2.3 朋辈互助体系

培育“心理委员-寝室长-班级联络员”三级网络,开展“心理微课堂”同伴教育;设立“心理互助积分”,激励学生参与心理志愿服务。

3.2.4 家校共育模式

开发“家长心理课堂”,针对“蓝领身份认同”“技能成才路径”等主题开展在线培训;建立“家校心理沟通日志”,实现学生心理动态双向反馈。

3.3 五阶评估体系

五阶评估体系以发展性理论为指导,遵循“认知-情感-行为-结果-价值”的递进逻辑,构建从即时反馈到长期影响的全方位评估框架。该体系突破传统心理健康教育评估的碎片化倾向,通过量化与质性相结合的方式,实现对学生心理发展轨迹的动态追踪与价值引领。

3.3.1 反应层:体验式评估与即时反馈

评估维度:课程满意度、活动参与度、教育接受度。

实施策略:多维测评工具——开发包含情感体验、内容适配性、教师互动性等维度的《心理健康教育体验量表》,采用李克特五级量表与开放式问题结合的方式,捕捉学生隐性需求;实时反馈机制——利用“云心理”平台设置“课程微评价”功能,每节课后推送 3-5 道快速反馈题,结合弹幕互动、表情包投票等数字化手段,提升反馈即时性与真实性;参与度追踪——通过 RFID 技术记录学生参与心理讲座、工作坊的出勤情况,结合“心理积分”制度,将参与度转化为可量化的成长数据。

3.3.2 学习层:知识内化与技能转化

评估维度:心理知识测试、心理技能操作评分、案例分析报告。

实施策略:三维知识图谱——构建涵盖心理健康基础理论、心理调适技术、职业心理素养的立体化知识体系,采用概念地图绘制、错题本分析等方式评估知识结构化程度;情景模拟考核——设计“职场冲突调解”“压力应对访谈”等仿真任务,运用标准化病人(SP)技术,由企业心理专员与专业教师组成双盲评审团,从问题诊断、干预策略、沟通技巧等维度进行评分;反思日志分析——要求学生撰写“心理技能应用周记”,运用 NVivo 软件进行主题编码,重

点分析学生对心理知识的批判性思考与个性化诠释。

3.3.3 行为层：实践表现与适应能力

评估维度：实训表现、职场适应速度、社会技能应用。

实施策略：实训行为观察——制定《技能实训心理行为量表》，从操作规范性、抗挫能力、团队协作等维度进行现场观察记录，采用时间取样法每 15 分钟记录一次关键行为事件；职场适应追踪——与顶岗实习企业合作，开发《职场心理适应档案》，包含任务完成效率、人际关系质量、压力应对方式等指标，由企业导师每月进行行为锚定评级；社会技能评估——运用社会计量技术绘制“人际关系网络图”，通过中心度、密度等指标量化学生在团队中的影响力变化。

3.3.4 结果层：心理资本增值与就业质量

评估维度：心理资本四维增量、就业匹配度、职业发展潜力。

实施策略：心理资本追踪——采用纵向研究设计，在入学初、大二、毕业前三个时间点施测心理资本量表（PCQ），通过潜在增长曲线模型（LGCM）分析希望、韧性、乐观、自我效能感的增值轨迹；就业质量指标——构建包含就业率、专业对口率、起薪水平、雇主满意度等维度的复合指标，运用数据包络分析（DEA）评估教育投入产出效率；职业发展追踪——建立毕业生五年职业发展数据库，通过生存分析（Survival Analysis）计算职业晋升速度、职业转换频率等长期指标。

实证发现：心理资本增值每提升 1 个标准差，毕业生起薪水平提高 18%（ $p<0.01$ ），职业晋升周期缩短 23%。

3.3.5 价值层：职业忠诚度与社会贡献度

评估维度：职业认同稳定性、社会责任感、文化传承贡献。

实施策略：职业承诺量表——修订 Meyer 职业承诺量表，增加“职业价值观内化”“组织文化认同”等本土化维度，通过交叉滞后 panel 分析验证职业忠诚度的形成机制；社会贡献评估——开发“心理育人社会贡献度算法”，将学生参与志愿服务、技术革新、社区服务等活动的时长、质量、影响力转化为标准化分值；文化传承指标——设立“工匠精神践行指数”，通过专利数量、技术改进方案、非遗技艺传承

等维度，量化学生将心理素养转化为职业行为的文化价值。

该五阶评估体系通过“过程数据 + 结果数据”“量化数据 + 质性数据”“个体数据 + 群体数据”的多维融合，不仅实现了对学生心理发展的精准画像，更为高职院校心理健康教育质量的持续改进提供了科学决策支持。

4 实践效果与理论创新

4.1 实证效果分析

对某职业技术学院 2019–2022 级学生追踪研究显示：实验组学生心理资本总分（ $M=4.21$ ）显著高于对照组（ $M=3.87$ ， $p<0.001$ ）；顶岗实习适应不良率下降 41.2%，首次就业对口率提升 28.6%；心理求助行为发生率提高 3 倍，从传统模式的 5.3% 增至 16.7%

4.2 理论创新点

提出“职业心理韧性”概念：构建包含专业认同、技能自信、挫折复原的三维结构模型；发展“心理 – 技能”双螺旋培养模式：实现心理健康教育与职业技能训练的有机融合；创立“发展性心理资本”评估体系：突破传统矫治型评估框架，建立包含希望、韧性、职业承诺等 12 项指标的评价量表。

5 结论与展望

本研究构建的“三维 – 四维 – 五阶”发展性心理健康教育体系，有效回应了高职教育特殊性与学生心理发展需求的双重挑战。未来需进一步探索人工智能技术在心理评估中的伦理边界，完善校企协同育人的长效机制，为构建具有中国特色的高职心理健康教育模式提供持续创新动力。

参考文献：

- [1] 教育部等 . 高职扩招专项工作实施方案 [Z]. 2019.
- [2] Luthans F, et al. Positive psychological capital: Beyond human and social capital[J]. Business Horizons, 2004.
- [3] 郭本禹 . 职业自我效能感理论及其对职业教育的启示 [J]. 职业技术教育, 2020.
- [4] 江光荣 . 心理咨询与治疗案例分析 [M]. 中国人民大学出版社, 2018.
- [5] 全国高职高专校长联席会议 . 2023 中国高等职业教育质量年度报告 [R]. 2023.