

信息化背景下高职大学生心理骨干培养模式探析

文/广西职业技术学院 李荣荣 韦 林

随着信息技术的迅速发展,互联网已成为高职院校师生获取知识和信息的一个重要来源和渠道,为加强和改进高职院校思想政治工作和学生管理、服务工作带来了新的机遇。心理健康教育是高校思想政治工作的重要组成部分。当前,大部分高职院校心理健康课程信息化、心理咨询信息化、心理测评信息化发展较为成熟,信息化程度较高,受众群体广泛。随着高等教育的普及,高职院校规模扩大。同时,受多元文化的冲击,学生心理素质良莠不齐,一所近万人的高职院校,仅靠几名专职教师或若干兼职教师,远远达不到心理知识普及到每一个学生的要求。建设一支具有较高水平和工作能力的学生心理骨干队伍至关重要,如何顺应信息化大潮,把信息化时代的快捷性、便利性、及时性、数字化的特点应用到学生心理骨干的培训上,成为高职院校思想政治工作的重要课题。

一、信息化背景下高职大学生心理骨干培养现状

1. 学生心理骨干的重要性

目前,心理教师是高职院校心理健康教育工作的核心力量,但师资力量不足。学生心理骨干在一定程度上缓解师资力量不足的困境,通过开展一系列体验性的活动,普及心理健康知识,消除学生对心理咨询的误解,在寓教于乐中实现心理健康教育的目标。同时,学生心理骨干与同辈群体心理距离近,互动频繁、年龄相仿,其行为具有从众性特点,通过互助互动的心理活动,让学生发现问题,解决问题,最终实现让学生教育学生、学生影响学生的目的,最大限度地满足学生的心理发展需要。

2. 存在问题

选拔主观化。学生心理骨干的选拔主要通过民主推荐、自荐、他荐,结合个人意愿报名,参加笔试,面试等程序完成人员选拔。在选拔过程中,个人情感决定人员选拔走向的情况时有发生,典型的表现有:一是首因效应显著,工作能力等内在因素在短暂的面试中无法得以展现,无奈落选。首因效应给选拔带来的不良影响还包括学生的历史资料,比如中学时期担任过学生干部,就认为其才能突出,反之就认为其才干一般;二是刻板印象突出,在选拔过程中,部分老师认为某一地区来的学生较好,某些地区的能力不行等这样的刻板印象,导致一些才能突出的同学被隔离在候选区之外。

培训断层性。大多数高职院校对学生心理骨干的培训主

要是两种模式:集中培训和因活动而培训。集中培训主要是在固定时间,把学生集中在课堂上,集中讲授作为学生心理骨干需掌握的基本知识。集中培训主要在大部分学生没课的时间段进行,占用的是学生的自由时间,容易引起学生的抗拒反应。另一方面,集中培训,授课时间短,教授内容有限,无法满足骨干开展活动知识储备的需求。因活动而培训,主要在大型活动即将开展,集中组织学生心理骨干参训。比如在每年“5·25心理活动月”,负责心理工作的教师会组织骨干学习关于活动的一系列相关内容,培训上岗是因活动而培训,临阵磨枪是其常态表现,结果是知识转化为实际操作能力不足,活动效果大打折扣。

监管形式化。由于大部分高职院校心理健康教育工作者的工作任务比较繁重,时间和精力有限,因此,他们需要的是能够熟练操作的“熟练工”来协助完成其交办的各项任务。“执行力”强变成默认的监管标准。多数情况下,教师对学生心理骨干的监督管理只是围绕工作本身进行,即学生干部多被当做是教育者完成自己的工作任务的“帮手”,好的“帮手”就是好的心理骨干。而对那些有创新思维、愿意自主开展活动的学生关注度不够,容易打击其的积极性。但主动性和创新精神则恰恰是一名优秀的学生心理干部的基本素质,也是工作进步的源泉与动力。

二、信息化背景下高职大学生心理骨干培养模式

当前,高职院校应充分利用信息化手段,线上线下联动,齐抓共管心理骨干的选拔、培训、监督,建立一个客观、公正、数据化的综合系统。

1. 选拔信息化

通过数据信息最大程度减少高职院校学生心理骨干选拔的主观随意性,从而保证队伍整体质量,形成良好的竞争氛围,促使其成为学生心理服务的有生力量。

首先,线上报名,匿名自我推荐,以点赞数作为参考。利用各高职院校现有心理健康教育平台,发起线上报名,给予更广泛的学生群体参与的机会,同时结合线下宣传,让更多的学生了解学生骨干团队的重要意义,为心理骨干团队注入新鲜血液提供更多的可能性。指导教师通过审查学生报名资料,结合点赞的数量,筛选出符合条件的报名者,在网络上及时回复,提高工作的时效性,让参选的学生积极性得到有效点燃;其次,