

# 最新高校辅导员工作论文 高校辅导员工作心理学研究论文(精选5篇)

每个人都曾试图在平淡的学习、工作和生活中写一篇文章。写作是培养人的观察、联想、想象、思维和记忆的重要手段。写范文的时候需要注意什么呢？有哪些格式需要注意呢？以下是小编为大家收集的优秀范文，欢迎大家分享阅读。

## 高校辅导员工作论文篇一

**摘要：**本文首先阐述高校辅导员队伍稳定性与辅导员队伍职业化建设的内在联系，指明当前高校辅导员队伍呈现出高流动性、低稳定性的特点；接着探析造成当前高校辅导员队伍稳定性缺失的原因；最后提出应如何切实维护辅导员队伍稳定性，为辅导员的职业化建设奠定良好的基础。

**关键词：**辅导员；稳定性

### 0 引言

辅导员队伍的稳定与否、建设的好坏将直接影响学生工作的成败。但由于目前很多高校对辅导员队伍建设的重视性不够，尚未构建出有效的辅导员职业化机制，而同时辅导员工作面临着地位低、待遇低、压力大、后顾之忧多等诸多隐患，使辅导员队伍呈现出高流动性、低稳定性的特点。辅导员付出的多而得到的少，心甘情愿做辅导员工作的也就少了，长此以往难免影响工作热情和积极性，从事工作时就会缺乏必要的敬业精神。另外，辅导员在进行职称评定时，需要有一定的科研成果和教学课时，但是辅导员很难像其他专职教师一样具有充足的时间和精力进行研究和教学准备。在此种情况下，许多辅导员都不看好自己的职业前景，严重影响了辅导员队伍的稳定性，辅导员队伍的不稳定性严重影响高校思想政治工作水平的提高，也严重制约了高校辅导员队伍的专业

化、职业化建设。

## 1 高校辅导员队伍的不稳定是多种因素交互作用的结果

1.1 职业风险大，工作负荷高 高校的安全稳定是我国整个社会稳定的基础，影响高校安全稳定的危机事件是一种客观存在的社会现象，各类危机具有突发性、人为性及群体互动性。

而辅导员作为安全稳定的直接责任人，必须始终高度关注、密切注意。辅导员上班时需要处理大量繁杂的日常事务性工作，下班后还要担心学生生命、财产、出行等安全受到威胁，担心学生课余时间不遵守学校规章制度引发事件，手机更是24小时开机，一旦有突发状况，辅导员必须第一时间赶到现场。由于长期处于紧张的应激状态中，势必导致其身心疲惫，心理健康受到影响。

1.2 角色存在矛盾性，缺乏成就感 随着高校对学生各项管理工作的加强，辅导员的职责和角色有所扩展，但是，因为辅导员要受院、系两级管理，各职能部门随时布置任务，导致辅导员的本职工作和其他工作边界不清晰，界定不明确，正逐渐由“学生的思想政治导师”蜕变为“学生的生活保姆”。

1.3 职业出路不明，待遇不高 很多高校为了加大对学生的管理力度，实行专职辅导员制，但对辅导员的未来出路并没有明确的政策和规定；有的高校对辅导员究竟属于什么行列很含混；有的高校对打算改做专职教师的辅导员缺乏培训和进修深造的措施。这就使得很多辅导员对自己今后的职业发展前景很不乐观，不能将自身的工作看作崇高的事业而努力工作，担心自己的出路，思想不稳定，换岗愿望强烈。

高校辅导员一般要求坐班，没有固定的工作时长，有时候甚至工作到深夜。辅导员的工作性质还决定了必须要拿出大量的业余时间与学生交流或者指导学生活动等。而面对同样的职称评定程序和评定标准，辅导员较普通任课老师则要付出

更多的时间和精力。如此之高的工作强度和精神压力，待遇却往往低于专业教师。

1.4 辅导员队伍专业化程度不高 专业化是指某项工作由专门的人员经过专业培训，进而专门从事某些工作并不断提高的过程。辅导员的工作特点要求其不仅需要具备较高的政治修养，还需要具备心理学、管理学、教育学等专业理论素养。目前大部分高校的辅导员队伍都趋于年轻化，政治理论水平和专业素养不高。

## 2 促进辅导员队伍稳定性建设的对策与措施

2.1 降低辅导员工作风险，充分给予人文关怀 工作的高风险性对辅导员身心影响较大，虽然学生紧急事件的发生不可避免，辅导员的管理责任不可推卸，但不能把事情的后果都推给辅导员。一方面，学校应制定和完善制度，对学生的行为和义务有明确、具体的规定，让辅导员有章可循，有据可依，学校要承担基础性责任。另一方面，不能总是给予工作和管理上的重压，一味强调单向工作布置和辅导员的服从，而是要及时发现与处理辅导员工作和生活中所遇到的困难和实际问题。

2.2 理顺相关部门工作关系，切实减轻辅导员的工作负荷 由于学生工作是一个庞杂的工作体系，涉及到学生思想教育、生活、心理等诸多方面的工作。学校要切实减轻高校辅导员的事务性工作负担，就必须先理顺学生工作系统内部的关系。要划分清楚学生工作各职能部门、人员的责任与义务，不能凡是涉及学生的工作都交由辅导员来做，要规范相关事项沟通与协调的工作程序，各类人员分工协作。

2.3 关注辅导员未来发展，实施科学的职业生涯管理 学校要关注辅导员的职业生涯规划 and 未来发展，并实施有效管理。首先，要完善辅导员考核与激励机制，切实提高高校辅导员的各方面待遇。其次，要在职称评定、职务竞聘等方面提供

政策保障，切实解决好他们的职务聘任问题，使辅导员看到希望，看到未来，增强其自信心。第三，要为辅导员搭建一个施展才能的舞台，给予辅导员专业发展的空间。第四，应该有计划地对辅导员进行职业培训，为他们提供更多的学习培训机会，并创造条件使他们将培训学习的成果在实践中得以运用。

2.4 建立科学的选拔评价机制，辅导员要加强自我教育和学习，提高职业化水平重视对辅导员的选拔，建立辅导员公开竞聘上岗制度，在辅导员工作中引入竞争机制。坚持全方位、多渠道择优选拔，把那些知识广、能力强、素质高、真正热爱大学生思想政治教育工作的人员充实到辅导员队伍中来。

高校辅导员是我国高校教师队伍重要的组成部分，是促进学生健康成才、维护学校稳定发展的重要力量。实践表明，辅导员队伍建设的好坏将直接影响高校学生工作的成败，只有切实维护高校辅导员队伍的稳定性，才能充分发挥高校辅导员的才能与潜力，使高校辅导员真正成为学生的良师益友，有效地开展大学生思想政治教育工作。

参考文献：

## 高校辅导员工作论文篇二

理想信念是大学生精神上的钙，大学生正处于世界观、人生观、价值观确立和成型的关键时期，当前复杂的社会形势和网络环境让大学生接触了多元化的价值文化，加上他们社会经验不足，自我判断能力欠缺，给他们正确的思想形成带来了很大的阻力。作为大学生成长路上的引路人，辅导员应该善于直面社会热点难点问题，引导学生认识真实的环境和更好地澄清事实，提高大学生明辨是非能力。最重要的是应该让学生多学历史，多关注时事，尤其是与国家利益和大学生切身利益相关的历史事件和新闻热点，建立他们对国家、对政党的信心和信任，从而提高民族自豪感和自尊心，从内心

建立一道坚强的防护墙，将其培养成具有创新精神、实践能力和社会责任感的可靠接班人。

## 二、抓好网络这一阵地

目前我们的教育对象为90后、00后的大学生，他们被称为互联网的原住民，网络不仅是他们学习生活的重要工具，更是他们影响他们日常生活的主要环境。他们享受着网络带来的唾手可得的便利与无忧无虑的娱乐，在爆炸式的信息时代里，大学生因为知识有限、经验不足很容易判断错误、迷失方向，这个时候作为人生导师的辅导员就应该做好引导工作，抓好网络这一阵地进行思想政治教育也就成为了我们亟需研究的课题。中南大学团委书记胡杨老师给我们介绍了目前中南乃至全国共青团进行网络思想政治教育的探索和实践平台，分析了当下95后甚至是00后大学生的网络行为特点，给我们日常对大学生进行网络思想政治教育分享了宝贵的实践经验。在日常工作中，本人也特别重视网络新媒体的运用，建立了以qq为主阵地、qq空间为重要场所、微信朋友圈、个人微信公众号为辅助平台的网络思想政治教育系统，以贴近学生、贴近实际、贴近生活的网络话语体系增强关注率和互动性，以期提高日常思想政治教育的针对性和实效性。

## 三、建设好班团这一文化

著名教育学家霍姆林斯说过，“无论怎样的教育，都不如一个真正组织起来的集体给他的教育更多”，这句话明确指出了党团组织对学生发展的重要性，党团组织与班级活动也一直是高校学生工作的重中之重，如何策划出一个学生会喜欢、导向正能量的班级活动也是我上岗一年来的最大困惑。在本次培训中，中南大学党委宣传部部长刘建华老师脉络清晰的给我们支了很多绝招，分享了许多宝贵经验。在工作中，我们开展的各种类型的班级活动都有，包括主题教育类、成长辅导类、社会实践类、志愿服务类和艺术文化类，但是最后活动的效果却甚微，这主要还是因为活动设计和组织方面的

问题，在活动设计时，我们往往习惯以先入为主的思维来进行设计，前期缺乏深入的调研去了解参与者的兴趣特点，对于活动组织团队，也缺乏系统的培训，很难保障活动效果的达成。通过刘建华老师的引导，虽然对于以后活动形式的开展还需要多加学习和探讨，但是对于活动设计和组织我受益匪浅，要多发挥学生的主观能动性和团队协作能力，加强对他们的训练和培养，既可以避免活动开展出现参与者过少的尴尬局面，也可以在提高学生参与积极性的同时培养学生的组织管理能力和团队协作能力。另外最重要的是不管是开展什么活动，必须要注重保障安全，这是一个活动是否成功的基本要求和根本保障。

## 高校辅导员工作论文篇三

### 一、我国高校辅导员面临的问题

#### （一）教育实践中对人性关注的缺失

很显然，我国的中学教育目前来看是失败的。社会各方面往往过多的关注学生的学习成绩和专业技能而忽视对其人格的培养，从而造成学生中普遍出现高分低能，缺乏个性和创造力等现象。大学教育更也是如此，由于大多数学生已经习惯了以前的“教”和“学”的模式，不能很好地适应大学相对宽松的学习环境，同时由于人格教育的缺失，学生们在进入大学后不知道自己想要的是什么，无法对人生做出规划，浪费了大好的学习时光，大学校园成为了他们混文凭的地方。大学教育应该是以培养学生的全面素质为首要目标，以提高学生的实践能力，自学能力以及创新能力为主要目的，这要以学生完善的人格为依托。然而中国教育在思想人格方面的缺失造成了学生在人格方面出现“断层”，无论从能力结构还是成才观念上都无法紧跟时代的步伐，对原来憧憬的大学身生活产生失落感，出现目标和能力上的空白区。

#### （二）大学生群体普遍出现严重复杂的心理问题

有以上分析可知，大学生心理素质方面教育的缺失使得学生的自控能力与心理抵抗能力严重不足，无法应对大学里更加复杂的师生关系，同学关系以及与外界之间的关系，容易产生心理问题。再者学生的生存适应力差，从在父母身边的被保护与被指导到大学生活的亲力亲为，自主、自控与自我服务，这是两个完全不同的概念。有些学生往往不能很好地转换自己的角色，缺乏自主意识与自控能力，不能很好地处理与其他同学及老师的关系，无法快速的适应大学生活，从而对大学生活产生厌倦情绪，久之很可能发展成抑郁症，这对大学生的发展是很不利的。心理是人的自然属性和社会属性的综合，大学生遇到的任何问题都会通过心理体现出来，使得行为表现与特定的社会化境，人文环境交织在一起，具有一定的掩饰性和复杂性，对其他学生的生命财产安全造成严重威胁，是校园安全的潜在隐患。

### （三）大学的扩招，自费，选择就业等问题已经出现端倪

由于大学的大量扩招，招收的学生个性更加多样化，兴趣也各有不同，这就给高效的教育带来更大挑战。现代的教育应该提倡素质教育和因材施教，传统的“一刀切”的教育模式已经不能满足现代社会对大学生全面性的要求，取而代之的应该是灵活多变的，引导性的教育模式。择业的自主性产生的就业压力给学生带来了沉重的心理负担，每年都会有因为找工作问题而发生的自杀事件，这就凸显出了辅导员在就业规划和心理辅导方面的作用。高校内的就业择业辅导课程大多流于形式，缺乏层次性，系统性和专业性，无法照顾到每个学生教育背景、性格特点等方面的差异性，难以起到预期的效果。高效管理层应该尽快注意到这种转型，帮助学生进行生涯规划，增强学生的核心竞争力和发展潜力，成功就业。

## 二、高校辅导员工作在心理层面的缺失

### （一）育人与自我发展层面的缺失

通过大量的调查问卷和市场调研，总结出高校辅导员认为自身缺失的问题主要有学习能力、组织能力以及沟通能力的不足；学生们认为辅导员的理解能力、沟通能力、协调能力等有待提高。学习能力体现了辅导员的自我完善意识和自我发展意识，也有利于提高辅导员的理论水平与工作激情。而其他能力都是关乎辅导员对于辅导学生的工作是否能胜任的关键因素，这些能力的缺失不仅影响辅导员在学生中的良好形象，也不利于辅导员与学生的正常交流与合作，对辅导员自身的发展和学生的全面培养都是不利的。

（二）育人理论与辅导技术的缺失虽然说现代大多数高校都不再设置班主任，辅导员实际上在一定程度上承担了班主任的角色。辅导员的工作主要是引导为主，因此辅导员必须懂管理，会育人，深入学生内心，了解学生所想，解决学生生活中的实际问题。同时讲究育人的艺术性与技巧性也是辅导员应该掌握的基本技能。但是，目前大多数辅导员的工作完全是照抄前人的模式，不能将灵活多变的形式和方法运用到实际当中，甚至有些做法过于偏颇。至于心理层面的交流与辅导更是缺乏，不能满足学生发展的要求。产生这些问题很大程度上因为辅导员缺乏相应的教育理念，无法深入学生内心探究学生的实际需求，缺乏相应的交流技巧和管理经验，能力不足以胜任辅导员的工作。

### 三、辅导员工作的心理学建议

#### （一）选拔过程中注重辅导员的专业素养和能力水平

高校相应管理部门在选择辅导员时应该综合考虑参选者的教育背景，性格特点，专业知识以及面试表现等因素，并对他们及时的进行能力评估，根据评估结果选择最有能力胜任者，然后再利用一段时间对入选者进行实际检测，看其是否可以胜任辅导员的工作。同时高校应该完善对相应人员的任免制度，通过制度的约束力来减少任人唯亲等现象的出现，使得辅导员的任免更加透明化，更加具有说服力。



## （二）创建有效的培训机制，提升辅导员的心理素质

专业化培训是提高辅导员的专业水准，提升其心理素质的有效途径，可以弥补辅导员专业知识不足，辅导技巧单一等问题。多数学校每年都会花费大量时间与财力对辅导员进行培训，但收效甚微，究其原因就是辅导员对这种形式的培训往往存在抵触情绪，或者无法提起足够重视，这就导致培训流于形式，达不到预期目标。所以有必要探索有效的培训机制，使之成为高效管理的一种制度，同时要不断地对辅导员进行思想教育，对这种培训提起足够重视，真正满足辅导员们提高辅导水平的愿望。

## （三）营造和谐的校园气氛，增强辅导员工作的安全感

辅导员作为一种长期和学生打交道的工作，其身心安全往往受到有心理问题学生的影响。再者辅导员大多数时间都生活在校区内，良好的校园环境是对辅导员生命财产安全的重要保障。辅导员的安全感既来自外在的人际和谐，也需要练就自身的坚强与独立。所以树立良好的校风、学风和良好的人际关系是对辅导员工作的重要保障。

## 四、结语

通过以上分析，辅导员的辅导工作是高校教育的重要环节，是可以直接影响高校学生身心发展的重要因素。虽然现在很多高校辅导员的工作还存在着不少的问题，但是我们有理由相信，通过注重辅导员的专业背景和实际能力，创建有效的培训机制提高辅导员的心理素质，提供良好的生活工作环境等措施，辅导员的工作能力一定会有一个质的飞跃，我国高校教育水平一定会更上一个台阶。

## 高校辅导员工作论文篇四

**【摘要】**目前，我国高等教育事业已经进入了快速发展阶段，

高校办公室工作也随之复杂化，而高校文秘工作作为这一部门的基本职能也开始变得日益繁杂。在本文中，笔者针对高校文秘工作的现实问题就高校办公室文秘工作新时期的发展提出了一些建议，以期能为高等教育事业的快速发展尽一点绵薄之力。

**【关键词】** 高校；文秘工作；能力

## 一、高校文秘工作的内涵阐释

简单来讲，可以将高校文秘工作归纳为“三服务两育人”。文秘工作要服务于校领导、师生员工以及高校的改革与发展此即“三服务”，而在管理和服务上坚持育人即“两育人”。高校文秘工作者开展一切工作都是以学校改革与发展为中心的，其工作内容复杂多样，包括常规性工作和非常规性工作这两项主要任务，如各类文书的起草与印发、信息的搜集与整理、机要文件收发、处理和保密、信访人员的接待等工作都属于文秘工作，甚至连领导临时安排的工作都在文秘工作者的职责范围内。总体而言，在高校文秘工作中，事务性工作占据较大的比例，如收发文件、跑腿等工作，除此以外，文秘工作还具有明显的服务性，是促进师生员工与校领导之间协调与沟通的润滑剂。

## 二、高校文秘工作的现实困境解析

### （一）现实困境

#### 1、主观上公共服务意识不足

部分高校文秘人员缺乏“服务为业”的意识。文秘工作以服务为中心，这一特点主要归因于其工作性质，事务管理和公共服务是其主要工作内容。目前，文秘工作者普遍没有认真对待这份工作，具有较强的自我意识，缺乏服务意识。在制定办事流程与相关政策时时，一些部门完全考虑自身的利益，

而不顾及这些制度所能带来的其它效益。这样一来，会导致公共服务市场化受到严重阻碍。所以，高校开展文秘工作应该树立服务理念，加大创新力度，明确服务对象，制定规范、科学的文秘工作。

## 2、高校文秘工作队伍建设不完善

首先，队伍整体素质较低。近年来，市场经济快速发展，总体而言，高校普遍出现办公行政人员流失的情况，这一现象在文秘工作这一岗位更加突出，大部分办公室许多岗位闲置、空缺，尽管还有部分办公室各个岗位编制都已满员，但其所聘用的工作人员普遍素质较低，大多数没有接受过专业培训，根本不具备专业文秘工作者的专业水平。此外，大部分年轻人不大喜欢文秘这份工作，他们认为这份工作太过繁杂，这样一来，高校办公室工作岗位空缺的现象就会更加严重，即使工作人员充实也容易出现老龄化问题。

其次，队伍稳定性较差。高校办公室这一部门的职能决定了稳定性是高校文秘工作队伍的必备特征。近年来，办公室队伍稳定性较差。一方面，工作人员流动性较大，一些工作时间长、经验丰富的办公室工作人员会因升职被调离，或者走上从公之路而离开学校，这些人员是造成高校办公室队伍人员流动较大的主要因素。另一方面，在岗人员往往会因工作待遇上的差别而心理不平衡，甚至抱怨而无心于工作。

再次，队伍工作繁重，很难找到合适人选能担此重任。高校办公室整个部门的工作事务繁杂，因而要求只有具备较高的综合素质的应聘者才能真正做好这一工作，因此，一方面，高校在选人时要求严格，另一方面，也很少有人敢应聘这一岗位。

### （二）原因分析

#### 1、缺乏服务意识

公共服务市场不同于一般的商品服务市场，其以服务为要旨，并不以追逐私利为目的，因此，在这样一个领域，一个缺乏公共服务意识的集体或个人是很难立足的。以最大化的个人效用为追求的大多是理性经济人，而目前文秘工作者却也一味追逐私利，在开展文秘工作中，各人打好各人的算盘。然而，文秘工作者实际上又不同于理性经济人，其工作具有公共服务性，这种性质的工作往往是很难兼容私利的，这就决定了在文秘这一工作中，要追逐私利就很难实现公共服务，要想做好公共服务就不能像理性经济人一样追求私利。因而，目前高校文秘工作者的这种工作动机对于做好高校文秘工作这项公共事务是很不利的。

## 2、价值取向与现实的矛盾

### 三、高校办公室文秘工作的重要性

#### （一）是维系高校领导和师生员工之间沟通、协调

在高校管理中，作为学校领导工作的必要补充，高校办公室文秘工作既服务于学校领导，又负责基层工作，充当着参谋助手的角色，发挥着承上启下的作用。通常而言，上情下达和下情上达是高校办公室的文秘工作者的日常工作内容，对于学校领导的决定以及学校的有关精神，文秘工作者应该及时准确地传达下去，并加以解释，再将各学院、部门和广大师生的真实情况收集起来，及时反馈给学校领导，以便学校领导作出下一步工作考虑。

#### （二）是充当领导决策的参谋助手

随着高等教育的快速发展，高校领导的工作压力也随之增加，在高校发展过程中，高校领导需要处理的问题越来越多。高校办公室是高校的信息处理中心，作为这一部门的主要组成人员，高校文秘工作者应充分利用在这一工作环境工作的优势，做好信息的收集、整理、传播、反馈等一系列工作，以

确保将最为全面有效的信息反馈给学校领导，并附以合理的建议以及科学的备选方案，以便学校领导。

更加迅速地作出决策，这还仅仅是对于一些比较复杂的工作。而对于一些较为简单的工作，文秘工作者则要视情况自己应对，对于情况的性质、程度作出准确地分析、判断，选择合适的处理方案，进而及时作出理性的处理，以待学校领导做最后审查、批准即可。这样一来，高校领导拥有了文秘工作者这样一支队伍就相当于拥有了一个“智囊团”，在工作上可以在很大程度上帮助校领导减负，提高党务、政务等事务的决策效率。

## 高校辅导员工作论文篇五

### 1积极心理学的内涵

过去，消极心理学常常强调人类病态的心理特点，很少有学者去关注人格成长、人类生活的幸福感以及增进幸福感的方法。受此影响，高职院校的心理健康教育工作也局限在心理疾病的筛查、诊断、干预、治疗等方面，很少从正向去关注学生的积极品质，例如善良、热情、包容等等。而积极心理学诞生以后，在心理学界掀起了一阵波澜。积极心理学开始关注人类的积极品质，强调人的价值与人文关怀。积极心理学在主观水平上设计有价值的主观体验，诸如幸福感、满足和满意、希望和乐观、充盈和快乐。在个体水平上，涉及积极的人格品质：爱、勇气、人际交往技能、审美能力、创造性、对未来的设想、洞察力、智慧和才能。在群体水平上，涉及公众品质：责任感、利他性、同理心、关心、文明、现代化、忍耐力及职业道德。从积极心理学关注的这些人类品质不难看出，积极心理学更加关注个体及群体中的正能量，关注人类生活中、现实社会中积极、美好的一面，它采取更加积极的方法去开发人的潜力，激发人类的活力，并探索人的健康发展途径。

## 2积极心理学理念在北京高职心理健康教育中的应用

### 2.1北京高职院校心理健康教育现状

从目前北京高职院校心理健康教育的课程模式来看，许多学校并没有及时汲取积极心理学的全新理念，仍然在用消极心理学的框架，在课堂中注重发现有问题的学生，对于表现异常的学生十分敏感，积极关注学生的心理异常现象，而对于大多数学生身上所具备的优秀、积极品质关注较少，认为那是人理应具备的品格，不用过多关注，也不用积极引导。久而久之，学生身上的积极品质得不到关注，也就无法得到及时的鼓励与指引，失去了很多能够激发学生潜能的机会。从目前北京高职院校心理健康教育的咨询模式来看，很多学校过分关注学生是否产生病态心理，及早筛查，尽早治疗。重诊治，轻预防；重反应性干预，轻前摄干预；重个体咨询，轻团体辅导，重障碍咨询，轻发展咨询。

### 2.2积极心理学理念在北京高职心理健康教育课程中的应用

鉴于上述问题，积极心理学的理念是有必要引入当前北京高职心理健康教育的课程中的。值得一提的是，心理健康教育模式中引入积极心理学的理念，并非意味着完全摒弃以前消极心理学的内容。消极心理学中对于疾病、缺陷的关注也是必不可少的，因为在大多数学生人格健全、心理健康的前提下，仍有少数人或多或少存在心理缺陷。尤其是高职院校的学生，他们中的大多数人是由于高考失利或对学业失去信心才不得不选择进入高职院校，在入学时就有沉重的负担。在他们看来，自己比起本科院校的学生，存在着不小的差距，是被淘汰的人，不受到别人的关注也不受别人的重视，毕业后即使很快找到工作，也是低人一等，有自卑心理。但不可否认的是，即使是这样的学生，他们身上仍有诸多积极品质的存在。例如，他们中的大多数人为人善良、热情、善于交际、幽默，有年轻人的活力。作为教育工作者，应及时发现学生的这些品质，在课堂上给予正确引导，放大学生的优点，

积极培养学生向上的人格特质，心理健康教育才能真正做到积极预防，从源头上解决学生的心理问题。

## 2.3 积极心理学理念在北京高职心理咨询中的应用

传统高校心理健康教育的咨询模式都是以“学生心理问题和疾病”为中心的“矫治模式”。从学生一入学的心理普查，用到的工具主要有90项症状清单[scl-90]、焦虑量表[sas]等，关注的都是不健康的人格。从筛查中筛选出得分较高的学生，分别谈话，以达到进一步确认的目的。从每年的心理普查情况来看，被选出进一步接受咨询的学生往往带有恐惧、抵触的情绪，很多学生自述自己平时生活、学习正常，没有不适，也有少数学生在咨询过程中阻抗严重，自始至终一言不发。这都与教育工作者没有及时关注到学生的正向人格特征，反而去关注他们消极的一面有直接关系。针对这类情况，可以在筛查结束后尝试不立即进行咨询或辅导，而是通过上课或学生日常活动对他们进行特别关注，在发现学生身上的积极人格特质后再进行辅导。学生在得到充分的肯定，并感到被接纳以后，往往阻抗就不会那么明显，并且恐惧、抵触的情绪也会随之消失，反而有利于高职院校心理健康教育工作的开展。

## 3 未来高职心理健康教育模式走向

首先，高职院校的心理健康课程应该越来越多的纳入积极心理学的观念，强调正向能量，引导学生更加深刻地去理解什么是幸福，关注学生的正向体验，而非心理疾病方面。关注学生做了什么、理解了什么、掌握了什么，而不再过分关注学生还有哪些问题，还有哪些不足。其次，学生健康人格的形成，也并非心理健康教育一门课程或是一次咨询所能完成的，它需要的是一整套课程体系架构共同参与、协同支持。积极心理学特别强调人所处的环境给人以积极的正向引导和支持。因此高职院校的教育工作者应特别改变以往“学生心理健康教育工作应由专人来完成”的错误观念。学生心理健

康教育工作应该渗透到其他各门课程中以及对于学生的日常  
管理工作中去。