

工会加强教职工心理健康服务探索与研究 ——以广州市S高校为例

王丽琴

(广东工程职业技术学院 广东 广州 510520)

[摘要]高校教职工的心理健康直接关系到教职工队伍的稳定和发展,也直接影响着高校人才培养工作的顺利开展。本文通过对广州市S高校教职工心理健康服务现状的调查,分析了高校工会开展教职工心理健康服务存在的主要问题,最后对高校工会加强教职工心理健康服务进行探索和研究。

[关键词]高校工会; 教职工心理健康服务; 工作体系; 实施路径

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-6288.2020.07.373

随着我国高校综合改革不断深化,高校教职工在教学、科研、社会服务和文化传承等方面的压力越来越大,其心理健康问题也受到社会各界高度关注。那么,如何缓解高校教职工的心理问题,使其更好地承担教书育人、服务社会的历史使命,是我国高校面临的重要问题。那么,高校工会作为一个重要职能部门,对教职工心理健康服务担负着重要的责任和义务。为更好地了解广州市S高校工会教职工心理健康服务工作的现状、优化其心理健康服务工作,自2020年起,笔者对广州市S高校工会教职工心理健康服务工作的开展情况进行了调研。

一、广州市S高校工会教职工心理健康服务工作的现状

(一) 调查对象的基本情况

在性别比例方面,男教师占比58.09%,女教师占比41.91%;在年龄分布方面,占比最大的是35~45岁和45~55岁的高校教职工(共61.77%);在调查对象学历分布比例方面,以本科、硕士为主,分别为35.29%、41.91%;在职称方面,调查对象中、副高级职称教师占绝大部分比例(69.85%),其中中级职称占最大比例(41.91%)。调查对象中已婚教师占绝大部分比例(83.09%)。调查对象专业背景分布,其中比例最大的人文(26.47%),工科(15.44%),管理类(24.26%)、理科(16.18%)、其他人学科(17.65%)。

调查对象中(30.15%)的高校教职工认为自己身体基本健康,认为自己很健康的占18.38%,认为自己较健康的占50%,此三项占比超过98%,说明目前高校教职工整体上对自身身体健康的评价相对较好。但值得注意的是,有7.6%的教职工认为自己有轻微心理问题,有0.75%的教职工认为自己有严重心理问题。调查对象认为自己不太确定自己是否有心理健康问题。调查显示,有接近16%的高校教职工的心理健康状况存在问题,这需要引起高校工会的高度重视。

调查对象中,73.53%的高校教职工认为心理压力来自工作岗位、71.33%和53.67%的高校教职工认为心理压力来自职称晋升和日常家庭生活开支,感受的压力在工作量方面占70.8%,发展晋升占56.93%,子女教育、养老、其他共占62.05%。51.82%的教职工会选择专业心理咨询缓解心理压力,85.2%以上的教职工能够有良好的生活习惯、锻炼身体、保证休息和休假时间、经常和亲友沟通,86.13%的教职工认为接受心理咨询有利于解决问题,75.91%的教职工认为心理咨询可以帮人解决问题,提供建议和忠告,调查发现18.25%的教职工认为接受心理咨询容易被认为是精神病,很明显,这是对心理咨询的认识不到位,高校工会要特别关注。当然95.6%以上的教职工认为高校心理健康工作是非常重要的,高校要高度重视职工心理关怀,做好相关的培训工作。

(二) 广州市S高校工会开展教职工心理健康服务工作的基本情况

1. 教职工对心理咨询服务有较大的需求

调查显示,被调查对象中有5.88%的高校教职工非常需要心理健康方面的服务,46.32%的高校教职工有心理健康服务方面的需求。另外,35.29%的高校教职工不能确定是否有心理健康服务方面的需求,只有12.5%的高校教职工认为完全没有心理健康服务方面的需求。65.85%的高校教职工认为“需要”或者“非常需要”了解心理健康知识,59.64%的高校教职工觉得有“必要”或者“非常有必要”请专业的心理咨询机构为自己提供心理健康服务,85.3%的高校教职工觉得“愿意”或者“非常愿意”与心理医生讨论自己的心理健康问题,87.8%的高校教职工觉得工会有必要开展教职工心理健康服务工作。

2. 高校开展教职工心理健康服务工作的针对性弱

调查发现,仅有11.03%的高校教职工全部参加工会组织的心理健康咨询服务活动。从访谈结果发现,教职工参与率低的原因主要是高校组织的活动少且针对性不强,导致绝大部分教职工没有参加此类活动。同时,也有个人原因导致无法参加工会组织的心理健康服务活动,这是导致教职工参与率低的主要原因。参与活动的教职工中,65.44%的高校教职工认为对个人有“帮助很大”或者“帮助一般”,有41.18%的教职工对本校心理咨询服务工作的开展感到“不太满意”或者“不满意”,有11.03%的教职工选择“会积极参加学校开展的心理健康服务活动”,有85.29%的教职工会根据内容或者时间安排选择性参加相关的心理健康服务活动,仅有不到3.68%的教职工“不在意”或者对相关心理健康咨询活动“完全没有兴趣”。

此外,认为“员工参与心理健康服务工作的积极性不高”和“教职工对工会心理健康服务工作认可度不高”的被调查者,分别占48.78%和41.18%;认为“学校各方面的支持力度不够”和“工会任务繁杂,工会力量薄弱”的被调查者分别占80.15%和75.74%;认为“工会经费不足”和“领导不重视”的被调查者分别占69.85%和71.32%。这些情况都是今后的工作优化的高度关注点。

3. 教职工对心理健康服务需求内容广泛,期望颇高

在对心理健康服务需求上,被调查的教职工对“个人身心管理、危机干预、职业发展问题、人际关系问题、婚恋及两性心理问题、生计与生活适应问题、物质”的服务需求所占比例从高到低,分别为84.56%、75%、70.59%、66.91%、49.26%、40.44%、15.44%。排在前三位的是“个人身心管理、危机干预、职业发展问题”,这也为以后工会开展心理健康服务工作指明了方向(见图1所示)。

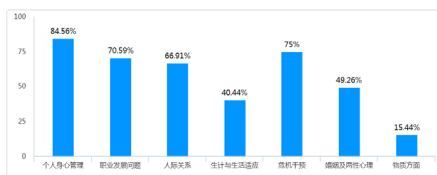


图1 个人对心理健康服务需求内容

调查显示,高校教职工愿意接受免费的、方式多样化的心理健康服务,各种方

式选择(见图2所示)。选择开展一对一心理咨询工作占15.44%,定期开展心理健康讲座、网络咨询、心理沙龙、开设咨询电话、每年定期开展心理咨询宣传活动等选项的被调查教职工所占的比例分布在52.94%~86.76%之间。这充分说明工会需要积极探索多种方式开展心理健康服务工作。

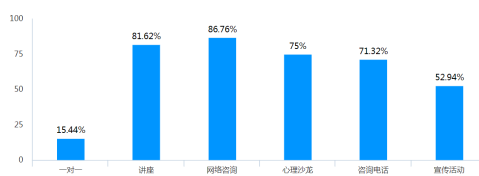


图2 愿意接受学校提供免费的心理服务方式

在开展心理健康服务提供方的确选择方面,13.97%的教职工选择希望由第三方专业机构来提供个体心理咨询的相关服务,75.74%的教职工选择学校与第三方专业机构合作提供(见图3所示)。这表明大多数教职工认为学校可以与第三方专业机构合作提供心理咨询服务,这样不仅可以节约成本也可以培养自己内部专业人才。



图3 教职工对心理健康服务提供方的选择



图4 对加强教职工心理健康服务工作的期望

在对S高校工会组织及部分教职工进行访谈后发现,高校普遍意识到开展教职工心理健康工作的重要性。虽然部分高校不定期开展了心理健康讲座等工作,但在教职工心理健康服务工作方面还没有完整的规划,也没有完善的工作体系,更没有专门的经费支持,存在人员力量不足,专业性缺失,开展工作范围较窄等问题。

二、广州市S高校工会开展教职工心理健康服务工作存在的问题

(一) 重视程度较低

调查发现:部分高校教职工认为自己存在一定的心理健康问题,教职工有较大心理健康服务的需求,对心理健康服务工作的期望较高。但是现阶段由于高校教职工对当前心理健康服务工作的满意度不高,参与心理健康服务活动的比例也低。这些都反映高校的心理健康服务工作存在不足,需要进一步加强该项工作重要性的认识。为此,高校应在调研的基础上,充分认识到教职工心理健康服务工作的重要性,采用多种方法、渠道切实做好教职工的心理健康服务工作。同时,强化顶层设计,构建完善的工作体系,踏实部署教职工心理健康服务工作。

(二) 组织架构有待完善

调查显示,目前部分高校落实了相关心理健康方面的工作,但实施的工作少、而散,具有偶然性,聘请外部心理咨询机构的人员进行心理健康讲座的方式非常少见。也有少数高校设立了心理咨询室,实际就是几个心理学专业的教师轮流值班而已,没有稳定的心理健康服务组织架构、人员配置、工作规范和工作机制。心理健康服务工作是一项长期性、规范化的工程,稳定的组织机构是心理健康服务工作的基本保障。高校工会应充分发挥自身职能的优势,遵循科学化、合理化、规范化的原则,大力整合学校的相关资源,设立高校教职工心理健康服务组织架构,明晰人员职责分配、制定工作流程,建立和优化组织运作的体制机制,保证组织架构的正常运转,确保心理健康服务工作开展的常态化、规范化,同时逐步提升高校心理健康组织的服功能,扩大服务辐射范围。

(三) 心理健康服务内容少

随着时代的进步,高校教职工对心理健康服务需求的内容也在不断变化。调查发现,高校教职工最关心的是“身心管理、职业发展、危机干预、人际关系”。心理健康服务工作是当前高校工会工作的重点和难点,其中心理咨询具有专业性非常强的特点,不同于一般的安慰、鼓励和思政教育工作。另外,高校教职工群体也具有特殊性:其学历高、社会地位高、科研压力大。所以对心理健康服务工作的要求也较高。调查发现,现阶段高校教职工心理健康服务不能完全满足教职工的需要,大多数高校仅在节日发放一些慰问物品或偶尔举办几场游园活动,服务方式单一、服务内容也少,完全不能满足教职工个性化需求,在设立心理咨询室、进行一对一心理咨询、定期开展心理健康讲座、进行网络咨询、举办心理沙龙、设立咨询电话和心理咨询宣传等方面的工作力度也不够。

三、广州市S高校工会加强教职工心理健康服务的优化方案

(一) 构建高校工会教职工心理健康服务工作体系

首先,构建心理健康服务工作体系的目标。围绕高校的组织需求和教职工的个

人需求两个层面做好工作体系的构建。在组织层面,调动教职工的工作积极性、主动性,提高组织绩效,增进高校教职工工作协作关系,增强团队凝聚力,创造良好的组织整体氛围,提升教职工的归属感;在教职工个人层面,帮助教职工处理好工作、生活中的各种心理困惑和问题,在教职工身心健康、生活品质方面给予正确指导,让教职工释放压力,建立良好的人际关系,帮助教职工自我成长和拓展工作能力,使教职工充分体会到满满的职业幸福感。

其次,确定心理健康服务工作体系服务的对象与原则。高校心理健康服务工作体系服务的对象是学校全体教职工,主要围绕教职工生活质量的改善、工作与生活的平衡,工作绩效的提高等方面展开工作,整个工作的实施过程中应该遵循全面覆盖、免费服务、严格保密的原则。

再次,丰富心理健康服务工作体系构建的内容。主要内容有:心理健康知识的宣传与普及、个体或团体心理咨询服务、教职工心理健康状况的测评、评估、建档及持续改进等。

最后,完善心理健康服务工作体系的运行机制。主要包括建立心理健康知识和心理健康服务体系的宣传与推广机制、教职工个体心理咨询服务机制、团体心理辅导服务机制、高校教职工心理健康服务项目效果评估机制和教职工心理健康状况采集、评估、建档机制等。

(二) 高校工会教职工心理健康服务工作的实施路径

高校工会开展教职工心理健康服务工作是一个系统性的专业工作,其组织实施具有相应的路径(见图5所示)。

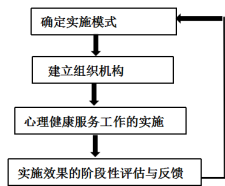


图5 高校教职工心理健康服务工作实施路径

1. 确定实施模式

高校教职工心理健康服务模式,应根据具体的情况来确定。心理健康服务体系的实施模式有以下几种:内部采取以管理为基础的模式、外部采取以契约为基础的模式、内外部结合的资源共享为基础的联合模式、兼顾专业性与灵活性的整合模式等。

根据高校的特点,可以尝试由工会带头、学校各个部门与第三方机构合作的模式来为教职工提供心理健康服务。这样既最大化利用了组织现有资源、节约运作成本、形式也灵活。其中校内负责开展相关的讲座、宣传等各种活动,服务机构负责提供个体心理咨询服务活动场所,这样就避免了教职工遇到同事、朋友的尴尬。通过与教职工访谈发现,他们非常担心自己心理咨询的信息泄露和咨询的效果。为此,实施中务必严守秘密,保密工作到位,是教职工对心理健康服务工作的信任的重要筹码,也关系到教职工是否愿意积极参加工会组织的心理健康服务工作活动。另外,提供专业化的咨询服务场所可以在一定程度上增强教职工的信任感,减少其后顾之忧。

2. 组建工作架构、明确各部门职责与任务

明确高校心理健康服务体系的实施模式后,需要进一步组建实施的部门。校内可以让工会带头成立高校教职工心理健康服务工作组,工会主席担任组长,党办、人事处、校办、学工部、团委、宣传部、各院(系)、校医院、保卫处等部门是其成员单位。

位,成员由各部门的分会主席组成。办公室设在工会办公室,对教职工心理健康工作进行组织、实施与协调(见图6所示)。

高校教职工心理健康服务工作组的职责是:全面规划和领导学校教职工的心理健康工作;明确各成员的职责与任务,并监督相关部门认真履行心理健康工作的职责;审核批准心理服务工作组的规章制度和工作机制;选聘与考核第三方专业咨询机构;对教职工的重大心理危机事件进行决策等。

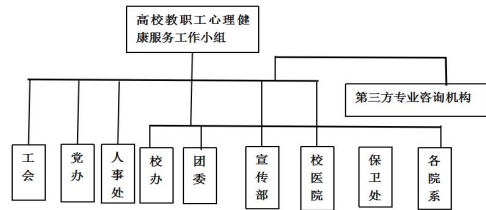


图6 高校教职工心理健康服务工作组织架构图

在工作开展的开始阶段,明晰各部门的职责与任务,严格遵循规定。各院(系)分会主席是其部门教职工心理健康工作的第一责任人,负责具体活动项目的实施。在心理健康服务的实施阶段,高校教职工心理健康服务工作组负责选聘与考核第三方专业咨询机构。

3. 心理健康服务工作的组织实施

在组织机构确定后,组织成员要商议确定心理健康服务的实施内容,根据实施内容的轻重缓急,设立清晰的年度工作计划和具体实施方案,细化各部门的工作安排,并依照既定的目标实施工作。高校教职工心理健康服务工作是一项长期性、常态化的工作,不同于短期的一次性工作,必须纳入到常态化的工作安排中。

4. 实施效果评估与反馈

评估是检查心理健康服务工作效果好坏的途径,有助于心理健康服务工作的改进和完善。为了进一步决策,评估效果应该及时反馈给高校管理层。高校心理健康服务工作效果评估主要有:工作情况、服务满意度、服务体系对教职工个人的影响。评价心理健康服务体系的运行情况和教职工满意度的指标有:服务的便捷性与及时性、使用率、教职工的满意度、高校管理者满意度等。心理健康服务体系对教职工个人的影响主要指教职工体验之后在态度、行为、心理健康、心理成长等方面的变化。评估心理健康服务体系对组织运行的影响主要有:出勤状况、交往冲突、沟通关系、工作满意度与忠诚度、组织氛围等方面。

参考文献

- [1] 刘润香等. 高校教职工心理健康服务需求现状调查研究[J]. 教育现代化, 2016(30).
- [2] 梁颖蕊等. 高职院校教职工心理健康教育工作的实践与思考[J]. 师资培养, 2017(3).
- [3] 张皓光. 高校教职工心理健康现状调查[J]. 康定民族师范高等专科学校学报, 2015(15).
- [4] 刘强勇. 学校工会在加强教职工心理健康中的作用探析[J]. 思政教育, 2019(6).
- [5] 于捷. 和谐校园建设视界下的高职教师心理健康教育探析[J]. 创新教育, 2016(10).

作者简介: 王丽琴, 女, 1979年生, 江西抚州人, 高级职业指导师、高级物流师、讲师, 硕士研究生, 研究方向: 商贸物流。

高校网络文化育人机理及优化策略研究

——以柳州城市职业学院为例

古文珍 梁天月

(柳州城市职业学院 广西 柳州 545036)

[摘要] 高校是现阶段高素质人才的重要培养基地, 分析研究高校育人机理, 并基于科学育人的理念制定育人策略与方案, 这对于育人效果的提升有积极的价值。高校网络文化是以高校师生为主体通过互联网平台为载体共同创造的文化。高校网络文化通过内容生成、信息传播、文化汲取和内化于心外化于行等环节实现育人功能, 因此只有不断开发和挖掘生动的文化内容、探索和更新灵活有效的网络文化传播途径, 从中提升学生的网络素养并加强思想引领, 才能使其育人功能最大化。

[关键词] 高校; 网络文化; 育人机理; 优化策略

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-6288.2020.07.374

当今的互联网, 与过去已大有不同。大量“互联网+”模式深度融合并融入我们日常生活的方方面面, 重塑了人们特别是年轻一代的生活方式、观察视角、观念形成; 当下的青年学生, 思想活跃、创造力蓬勃、主体意识显著、喜欢解构喜欢自嘲, 有自己特有的感受世界、认识世界、判断价值的方式和维度。基于上述特性, 灵活运用网络文化在育人过程中的机理, 并基于此进行策略优化具有显著的现实意义。

一、网络文化

就现实分析来看, 要基于网络文化育人机理强调现阶段的高职院校育人工作, 首先需要网络文化有全面的理解和认知。就概念分析来看, 网络文化是以网络信息技术为基础, 在网络空间形成的文化、文化方式、文化产品、文化观念的集合。网络文化是现实社会文化的延伸和多样化的展现, 同时也形成了其自身独特的文化行为特征、文化产品特色和价值观念和思维方式的特点。就网络文化的具体强调来看, 其是网络和文化的综合体, 所以在实践中需要结合两个方面做综合分析, 否则无法理解和把握网络文化的精髓^[1]。总的来讲, 网络文化多元性显著, 包容性突出, 而且学生对网络文化的兴趣浓度比较高, 所以利用网络文化进行育人效果会更加显著。

二、网络文化育人的必要性和重要性

就目前的实践分析来看, 网络文化育人既有必要性, 亦有重要性。从必要性角度来讲, 当前的高职院校学生对网络的接触度很高, 被称作伴随着互联网长大的“手机一代”。再者, 传统的育人机制大多执行的是说教模式, 当代学生对此种模式存在着一定程度的抵触, 采用传统的模式进行育人较难达到预期的效果。为了改变这种局面, 需对育人模式进行调整与改变。网络文化的多元性特点以及其多学生的吸引力可以使网络成为育人的新基地, 所以无论是从育人有效性方面考虑, 还是

从育人创新角度考虑, 网络育人均有利用的必要。

从重要性角度来看, 要达到育人的目标, 必须要让学生对具体的育人模式或者是方法感兴趣。网络文化育人主要利用的是网络文化内容, 学生对这部分内容有着极大的兴趣, 所以利用网络文化育人方式可以吸引学生的注意力^[2]。另外, 网络文化对学生的影响是潜移默化的, 将思政教育的具体内容在网络文化内容中进行渗透, 实现网络文化和思政教育内容的融合, 这样, 通过网络文化的渗透效果促进学生的德育建设, 既能提升学生的思政水平, 学校育人的目标也得以实现。

三、网络文化育人的优化策略

基于上述的分析可知, 网络文化育人的实际效果是非常突出的, 所以基于网络文化育人的具体需要对相关的策略进行分析与优化, 这对于实践工作的开展有突出的价值。

(一) 开展调查, 掌握并开发学生喜闻乐见的网络文化内容

了解并开发生动多元的网络文化内容, 发挥网络文化的育人价值, 能使人具有更明确的指向性。结合柳州城市职业学院网络文化育人的具体的工作实施来看, 首先利用易班和班级调查的方式发放了网络文化调查试卷共计5340份, 通过大数据分析了解学生感兴趣的网络文化内容。在网络内容甄选方面“去粗取精”, 通过“教师+学生”的模式共同打造既贴近学生又精良优质的文化内容, 通过多元的网络平台进行推广。例如结合学院的国家级非物质文化遗产代表性项目区级传承基地以及融媒体中心, 拍摄《侗族木构建筑营造技艺》非遗微纪录片, 通过微信+“在柳州”APP进行播放, 带领学生及更多社会群体走进匠人与非遗, 更好地传播了中华优秀传统文化。

(二) 实现网络文化内容和多元传播途径的融合

在网络平台开放更多互动功能, 打造“网络良师益友”模式, 构建新型的师生关