

高等职业院校学生干部工作评价体系构建

——以积极心理学为视角探究

张勤 杨步 唐云

南京交通职业技术学院

DOI:10.12238/jief.v7i2.12835

[摘要] 基于积极心理学的理论基础,构建了一套高职院校学生干部工作评价体系。该体系通过科学的评价指标,全面评价学生干部的工作表现,挖掘其潜能,增强心理弹性,提升工作幸福感。

[关键词] 积极心理学; 高职院校; 学生干部; 工作评价体系

中图分类号: G648.2 **文献标识码:** A

Construction of Evaluation System for Student Cadre Work in Higher Vocational Colleges

——Exploring from the perspective of positive psychology

Qin Zhang Bu Yang Yun Tang

Nanjing Vocational Institute of Transport Technology

[Abstract] Based on the theoretical foundation of positive psychology, a set of evaluation system for student cadres in vocational colleges has been constructed. This system comprehensively evaluates the work performance of student cadres through scientific evaluation indicators, explores their potential, enhances psychological resilience, and improves work happiness.

[Key words] positive psychology; Vocational colleges; Student cadres; Work evaluation system

引言

近年来,积极心理学作为一门关注个体内在积极品质、幸福感与心理韧性的学科,在教育领域逐步崭露头角。该学科主张通过发掘个体的内在潜能,着重培养乐观、自信和坚韧等正向特质,以帮助个体更好地适应环境和应对各种挑战。在高职院校学生干部的培养过程中,传统评价方式往往侧重于工作绩效、行为表现和任务完成情况,而忽略了内在心理素质及其对长期成长和发展的深远影响。积极心理学的引入,为学生干部培养提供了全新的视角和方法。

1 评价体系的理论基础

多项研究已经证实,学生干部在责任感、领导力和团队协作等方面的积极品质,对其整体工作表现具有深远的促进作用。例如,一项针对200余名学生干部的问卷调查显示,有78%的受访者认为,正向的心理激励和积极情绪的培养能够显著提升他们的工作热情 and 创新能力。这一数据不仅反映了积极心理学理念在实际应用中的有效性,也表明内在品质对干部能力发展的重要影响^[1]。

因此,在构建评价体系时,必须以积极心理学理论为指导,科学合理地设计评价指标,既要量化工作绩效,又要注重内在心

理素质的考量。只有这样,才能全面、客观地反映学生干部的真实水平,促进其在不断进步中实现全面、持续的发展。

2 评价体系的构建原则

2.1 科学性原则

评价指标的设定必须基于扎实的理论依据和实证研究,通过文献综述、专家访谈及数据分析,确保评价过程和结果具有客观性和准确性。试点数据显示,各指标的内部一致性检验均在0.78~0.85之间,表明所选指标具有较高的信度^[2]。

2.2 全面性原则

体系应覆盖学生干部的多维表现,不仅包括工作能力和团队合作等外在表现,还应关注心理韧性、情绪管理和个人品德等内在品质。对10所高职院校300名学生干部的调查显示,综合考量多方面指标可以更全面、客观地反映干部的整体素质^[3]。

2.3 发展性原则

评价体系不仅用于反映当前表现,更应关注学生干部的成长潜力和未来发展。通过阶段性评估和长期跟踪反馈,帮助干部不断发现自身不足,并制定针对性的培训和提升计划,促进其持续进步。

2.4 激励性原则

评价结果应作为正向激励的工具,通过及时反馈和鼓励,激发学生干部主动改进和提升自身能力。数据显示,在接受激励性评价反馈的干部中,有65%以上的人表示更积极参与校内事务,并主动报名各类培训项目^[4]。

3 评价体系的构建过程

3.1 前期调研与理论构建

在构建评价体系之初,团队查阅大量国内外有关积极心理学领域文献,系统梳理了相关理论和实践成果。同时,组织了多场专家座谈会,邀请高职院校管理者、心理学专家以及在校优秀学生干部代表,共同探讨学生干部在实际工作中面临的挑战与成长需求。调研结果显示,超过80%的高职院校管理者一致认为,学生干部的心理素质和领导力对其工作表现有着显著的影响,这为后续评价指标的设计提供了坚实的理论支撑和实践依据。此外,还通过文献综述对国际上成功的学生干部评价模式进行了比较分析,明确了积极心理学在提升学生干部内在素质中的关键作用^[5]。

3.2 初步指标设计

基于前期调研所得数据和理论构建成果,研究团队设计了一个初步评价指标体系。该体系涵盖了工作能力、团队合作、心理素质、领导力和个人品质五大维度,共计设定了30项细化指标。在设计过程中,团队充分考虑了各指标之间的内在逻辑联系与相互影响,确保每一项指标不仅独立反映某一方面的能力,同时也能与其他指标形成有机整体。设计初期,团队利用逻辑图和模型构建工具对指标之间的关联性进行了初步验证,为后续的量化分析打下了基础。

3.3 专家论证与问卷设计

为了确保指标体系的科学性和实用性,邀请了多位在高职院校管理、心理学研究以及学生事务工作领域具有丰富经验的专家,对初步设计的30项指标进行论证和修正。专家们就每个指标的适用性、可操作性以及在实际工作中的体现进行了深入讨论,并提出了优化建议。随后,基于修改意见,设计了一份结构化问卷,并在200余名学生干部中开展了试点调查。统计分析结果显示,该问卷的KMO值达到0.82,而Bartlett球形检验的p值小于0.001,充分证明了数据适合进行因子分析,也验证了初步指标体系结构的合理性和稳定性^[6]。

3.4 数据分析与指标优化

在收集完试点数据后,研究团队利用专业统计软件(如SPSS)对数据进行了全面的信度和效度检验。通过因子分析、相关系数筛选以及内部一致性检验,最终从原有的30项指标中筛选出最具代表性的20项核心指标。每项指标在各自维度上的Cronbach α 值均超过0.80,显示出体系在各个方面均具有较高的内部一致性和可靠性。数据分析还帮助团队识别出部分冗余或重叠的指标,确保优化后的评价体系既简洁又能准确反映学生干部的综合素质^[7]。

3.5 体系推广与持续改进

优化后的评价体系在试点阶段取得了积极成效后,学校决

定在全校范围内推广应用。为保证体系在实际应用中的动态适应性和前瞻性,学校建立了一套持续反馈和定期评估机制:

动态反馈机制: 通过定期收集教师、学生和管理层的意见反馈,及时了解评价体系在实际操作中的问题和不足。

定期统计分析: 每学期对评价结果进行详细统计分析,监控各项指标的表现变化,评估体系在激励和培养学生干部方面的有效性。

持续修订与完善: 结合反馈数据和最新的教育改革动态,组织专家再次进行论证,必要时对评价指标和权重进行调整,确保评价体系始终与学校发展需求及教育前沿理论保持一致。

这种从前期调研、初步设计、专家论证到数据优化和持续改进的系统构建过程,不仅保证了评价体系的科学性和实用性,也为高职院校学生干部的选拔、培养和管理提供了一个动态、可持续发展的工具。通过不断完善和优化,该体系最终将成为促进学生干部全面、持续发展的重要支撑,有效推动学校整体管理水平和教育质量的提升。

4 评价体系的具体指标

为确保评价体系全面、科学地反映学生干部在各方面的综合素质,从工作能力、团队合作、心理素质、领导力和个人品质五个维度构建了评价指标体系,并在试点调研中收集了大量数据支持,具体内容如下:

4.1 工作能力

工作计划与执行能力: 该指标要求学生干部能够根据实际需求制定出科学、合理的工作计划,并在执行过程中严格按计划落实各项工作任务^[8]。**问题解决能力:** 评价学生干部在遇到突发事件或复杂问题时,能否迅速识别问题的关键,并提出切实可行的解决方案^[9]。**创新能力:** 创新能力是指学生干部在日常工作中能否跳出常规思维,主动提出新思路、新方法,并推动实际工作改进^[10]。

4.2 团队合作

团队协作精神: 该指标主要评估学生干部在集体活动中的参与度和协作意识。问卷调查显示,该项平均得分为82分,说明大部分干部在团队活动中能够积极贡献力量,并展现出良好的团队精神。学校在评价过程中注重观察其在团队讨论、项目合作中的表现,并通过360度评价获取多方反馈。**沟通能力:** 沟通能力要求学生干部能够清晰、准确地传达信息,并有效听取团队成员的意见,减少信息误差^[11]。**冲突解决能力:** 在团队合作中,冲突在所难免。该指标考查学生干部在面对团队内部意见不合或矛盾冲突时,能否采取合理措施协调矛盾,化解冲突。

4.3 心理素质

心理韧性: 心理韧性指的是在面对挫折和压力时,仍能保持积极乐观的心态和持续进取的精神。试点数据表明,90%的学生干部在参与心理辅导后表现出更高的抗压能力,这反映出心理干预措施在提升干部心理韧性方面的显著效果。学校通过心理测评和情景模拟等方式,对干部的韧性进行定量和定性评估。**自信心:** 自信心是指学生干部对自身能力和决策的信任程度,其得

分与工作满意度呈显著正相关($r=0.68$)。充足的自信有助于干部在关键时刻作出果断决策,同时也提高了团队对其领导的信任^[12]。情绪管理能力:情绪管理能力要求学生干部在面对各种压力和情绪波动时,能迅速调整心态,避免情绪影响工作效率。

4.4 领导力

组织能力:组织能力反映了学生干部在安排和协调团队活动中的能力。试点调查中,该指标的平均得分为80分,表明大多数干部能够有效组织团队、调动资源,并确保活动顺利进行。学校通过活动策划书、组织过程记录等多维度材料来验证该项指标。**决策能力:**决策能力是指在面对复杂或紧急情境时,能够迅速做出科学决策的能力。调查中发现,决策能力得分与团队满意度呈正相关($r=0.72$),这说明优秀的决策能力能够直接影响团队的整体效能。学校在评价过程中引入情景模拟和实际案例讨论,考察干部在压力下的决策水平^[13]。**影响力:**影响力主要体现在学生干部能够通过自身行为和言语带动团队成员积极向上、共同进步。

4.5 个人品质

责任感:责任感是指学生干部对工作任务和集体利益的高度负责态度。超过85%的学生干部在责任感评估中得分超过80分,充分表明大部分干部在实际工作中能够尽职尽责。学校将平时的工作记录、任务完成情况和上级评价作为重要参考依据^[14]。**诚信度:**诚信度要求学生干部在工作中始终保持诚实守信的态度,这不仅是个人的重要体现,也是学校管理和师生信任的重要基石。诚信度作为学校考核的重要指标之一,通过日常监督、师生反馈以及违纪情况记录进行综合评判。**公正性:**公正性强调在处理事务时能够做到公平无私,不偏不倚。数据表明,该指标得分与整体评价结果呈高度正相关($r=0.79$),表明公正性不仅影响个人声誉,更直接关系到整个团队或集体的凝聚力。学校在评价中结合案例分析和多方评价,确保对干部公正性的准确把握^[15]。

5 结语

基于积极心理学的理论基础,构建了一套高职院校学生干部工作评价体系。该体系通过科学的评价指标,全面评价学生干部的工作表现,挖掘其潜能,增强心理弹性,提升工作幸福感。在构建评价体系时,必须以积极心理学理论为指导,科学合理设计评价指标,既要量化工作绩效,又要注重内在心理素质的考量。积极心理学的引入,为学生干部培养提供了全新的视角和方法。

[项目]

本文系江苏高校哲学社会科学项目“积极心理学视野下高职院校学生干部培养模式研究”(2024SJSZ0280)阶段性研究

成果。

[参考文献]

- [1]陈志方,冯长虹,曹蒙,等.高职大学生积极心理品质现状及其培养策略[J].学周刊,2025,(04):102-106.
- [2]陈莹,方昉.高职学生干部自卑心理影响路径分析与干预策略[J].社会与公益,2024,(09):31-34.
- [3]吕志强.积极心理学视角下高校学生干部队伍积极心理品质的探索研究[N].山西科技报,2024-06-17(A04).
- [4]孟凡芹.乐观对中职生成就动机的影响及干预研究[D].大理大学,2024.
- [5]戴明月.积极心理学视角下的民办高职学生管理[J].大学,2023,(31):46-49.
- [6]郭虹.大学生体育锻炼对积极心理品质发展的影响[D].华东师范大学,2023.
- [7]吴林玲.积极心理学视域下高职学生就业力提升路径研究[J].就业与保障,2023,(07):142-144.
- [8]廖全明,肖灵子,唐诗韵,等.高校学生干部的积极心理健康状况调查及对策[J].甘肃教育,2023,(09):47-51.
- [9]周志荣.基于积极心理学视野下的高职院校新生教育管理研究[J].山西青年,2023,(07):184-186.
- [10]卢佳慧,齐淑静.大学生抗挫折能力的环境影响因素探析[J].武汉理工大学学报(社会科学版),2022,35(06):177-187.
- [11]贺盼.积极心理学社团主题活动对职校生职业价值观的影响研究[J].山西青年,2023,(03):173-176.
- [12]余砚.积极心理学视阈下大学生感恩心理品质研究[J].淮南职业技术学院学报,2022,22(04):36-38.
- [13]焦方圆.大学生积极心理资本对其社会责任感的影响及对策研究[D].广西师范大学,2022.
- [14]常睿.新时代大学生意志品质培育研究[D].东北师范大学,2021.
- [15]金丽芬,王秀云,鲍蓉芳,等.以自信为底色,构建学生干部培养体系——积极心理学视野下高职护生中的学生干部逆境培养案例[J].知识窗(教师版),2021,(05):107.

作者简介:

张勤(1988—),女,汉族,江苏建湖人,硕士,讲师,南京交通职业技术学院建筑工程学院思政教师,研究方向:高职学生心理健康教育。

杨步(1993—),江苏南京人,硕士,南京交通职业技术学院建筑工程学院思政教师,研究方向:高职思想政治教育。

唐云(1994—),安徽马鞍山人,硕士,南京交通职业技术学院建筑工程学院思政教师,研究方向:高职思想政治教育。