

构建校企共育机制,淬炼员工心理韧性

宋贝

在经济深度转型与产业结构加速迭代的时代背景下,职场生态正经历着复杂性与不确定性交织的迭代变革,而岗位竞争的白热化与持续的工作压力极易诱发青年员工的职业倦怠与心理失衡。基于此,依托校企合作的制度性平台,通过整合系统资源与优化协同机制,探索构建覆盖职业准备期与入职适应期的员工心理韧性系统化培养路径,成为破解青年员工心理适应困境、筑牢企业人才竞争优势的战略性选择。

员工心理韧性培养的现实困境

第一,职场环境变迁导致的心理适应障碍。现代企业组织在高频技术迭代与岗位职能复合化的双重驱动下,运行节奏显著加快,新入职员工普遍面临工作负荷超载与职业预期落差的“双峰压力”。在遭遇复杂人际冲突、严苛绩效考核及突发生产危机时,部分青年员工由于尚未习得成熟的情绪调节图式,易形成消极的自我归因倾向,诱发严重的焦虑情绪与职场回避行为,甚至导致职业进入心的瓦解。这种消极情绪的持续累积,在微观层面造成个体心理资源的大量损耗与工作效率的下降,在中观层面削弱团队的情感凝聚力与协作效能,在宏观层面则转化为企业人力资源的隐性流失风险。因此,在员工职业生命周期的“敏感窗口”,系统性开展心理韧性建设,是促进个体顺利实现职业角色转换、帮助企业降低心理契约断裂风险、构建可

阅读本文聚焦校企合作模式,突破传统心理援助的局限,从资源整合、场景历练、评价机制三个维度,探索员工心理韧性的系统化培养路径,为企业人才心理能力建设提供务实可行方案。

持续人才竞争优势的战略性举措。

第二,传统协同育人机制的心理支持缺失。校企联合培养在现实中存在明显的“技能偏倚”倾向。高校侧重于专业理论与操作技能的“硬能力”传授,企业入职培训则聚焦于规章制度与安全规范的“合规性”宣导,双方均对员工内在心理品质的连续培育缺乏系统关注。课程设置与实训安排中,常规心理辅导未能嵌入真实的职业压力场景,形成了“心理教育与职场现实”相脱节。更关键的是,校企双方因心理培育责任边界模糊,协同机制缺失,导致干预资源呈现碎片化与滞后性。当青年员工在角色转换期遭遇职业发展瓶颈时,往往陷入“求助无门”的心理孤立状态,难以凝聚抵御高压的内在力量。这种“重技能、轻心理”的协同育人困境,已成为制约青年员工稳健成长与高质量就业的深层瓶颈。

校企合作导向下的心理韧性提升策略

第一,整合双师资源,构建系统性支持网络。破解青年员工心理支持与心理韧性培育的困境,关键在于推动高校与企业“松散协作”走向“深度融合”,构建一支“双师协同”的心理护航力量。高校心理工作者拥有扎实的理论功底与个体洞察能力,企业导师则具备

丰富的实战经验与场景判断力,二者的跨界联手恰好弥合了“理论指导”与“实践历练”之间的鸿沟。双方应共建信息共享与动态反馈平台,实现对员工心理状态的全程跟踪与精准干预。在具体实践中,企业导师侧重于岗位技能的“传帮带”,帮助新人消除因业务生疏带来的焦虑与挫败感;高校教师则聚焦于心理疏导与认知引导,帮助个体化解角色转换中的身份迷茫与自我怀疑。这种“技能指导+情感支持”的双轨并行模式,有利于构建集技能成长与心理滋养于一体的心理韧性培育生态。

第二,依托真实岗位实训,重构积极认知。心理韧性的养成,不是简单的知识灌输或理念倡导,而是要在真实的职业实践中反复磨砺,在解决问题的完整周期中逐步内化,最终沉淀为持久的职业素养。合作企业应充分开放生产与研发一线资源,将具有适度挑战性的实际工作任务作为韧性锻造的“压力训练场”,让青年员工在真实困境中经受考验。在任务推进过程中,管理者需有意识引导个体经历“遭遇难题—短暂受挫—资源寻求—成功跨越”的闭环式心理体验。这种高沉浸感的岗位历练,能有效帮助员工打破面对压力时的消极退缩定式,主动转向积极务实的应对策略。当员工凭借坚持与协作最终达成目标时,职业自我效能感将获得显著提

民办高校援引企业文化,提升辅导员育人实效

杜健

辅导员作为思想政治教育的核心力量,肩负着促进学生成长成才的关键责任,但现有工作模式在目标定位、过程管理、协同育人等方面存在明显不足。企业文化具备凝聚精神、约束行为、引导方向、激励发展等多重作用,是企业核心竞争力的集中体现,能为高校思政工作创新提供全新思路与方法。

引入企业价值理念,重塑思政工作目标定位

企业文化倡导的结果导向、客户至上、持续创新等核心价值,为思政教育目标重构提供了全新视角。辅导员应将学生视为教育服务的“核心客户”,建立以学生成长成才为中心的服务理念;同时,将企业文化强调的团队精神、协作意识融入班级建设与学生管理,培育学生的集体荣誉感与社会责任感。

企业文化中的创新精神,可激励学生在学习实践中敢于突破、勇于探索;质量意识和工匠精神,能引导学生树立严谨的学术态度与职业操守。以市场营销专业为例,教师可将企业品牌建设理念融入个人品格塑造教学,引导学生认识到个人诚信如同企业品牌价值,需要长期维护与精心经营,让学生

在产教融合背景下,优秀企业文化为高校思政工作提供了全新视角。本文聚焦民办高校辅导员思政工作的现实困境,从价值理念重塑、管理工具借鉴、协同机制构建三个维度,探索企业文化融入思政教育的创新路径,为构建高校特色化育人体系提供参考。

明白诚实守信既是道德要求,更是社会竞争中的核心竞争力。这种价值融合不仅提升了思政教育的针对性,还增强了学生对专业学习的认同感。高校还可参照企业KPI考核模式,由辅导员建立学生发展多维评价标准,将思想品德、学业成绩、实践能力、创新思维等要素纳入综合评价体系,让思政工作目标更清晰、可量化。

借鉴企业管理工具,优化思政工作过程控制

民办高校辅导员可引入PDCA循环、KPI绩效考核、5W1H分析法等企业管理工具,建立精细化的思政工作过程控制模式。这些工具能为思政教育提供清晰的工作路径、量化的评估标准,让抽象的育人工作变得可追踪、可衡量、可优化。

辅导员可将学生思想动态纳入月度工作规划,借助目标管理工具将学期目标分解为阶段性任务,通过定期反馈机制及时调整工作重点,形成“计划—执行—检查—改进”

的闭环管理。以人工智能专业为例,教师可设计贯穿人才培养全过程的思政评价矩阵,将职业伦理、科技向善、创新精神等核心要素融入学生日常表现考核。通过设置AI伦理案例分析、算法社会责任讨论等实践环节,让学生在学习专业技能的同时,同步接受价值观引导。辅导员可定期召开专业导师座谈会,借助平衡计分卡框架,从学习态度、团队协作、创新能力、社会责任感四个维度采集数据,形成学生个人思政档案。对于思想波动明显的学生,启动预警干预机制,安排一对一深度访谈,制定个性化帮扶方案并持续追踪改进效果。

培育团队协作文化,构建辅导员协同育人机制

民办高校应积极整合校内外资源,推动辅导员与专业教师、企业导师形成育人共同体,将企业文化倡导的协作精神转化为思政工作的内在逻辑。组建跨职能协作团队后,辅导员不再孤军奋战,而是与专业教育力量

升,个体对逆境的认知解释风格也从“威胁性评估”转向“挑战性评估”,真正培养出坚韧不拔的职业品格。

第三,建立多维成长评价体系,巩固心理弹性。科学合理的考核评价机制,既是个体持续成长的动力引擎,也是巩固心理韧性培育成效的制度基石。在校企协同育人模式中,管理主体应引入发展性和多元化的弹性评价理念,整体考查青年员工应对突发事件时的情绪稳定性、团队协作中化解冲突的能力、面对失败时的心理复原力,建立动态的员工成长追踪档案,详细记录个体在不同职业阶段克服困难、应对挑战的具体行为表现,并配套及时、精准、建设性的正向反馈机制。通过充分认可员工在抗压过程中展现的积极态度与细微进步,有效消解其暂时性结果的恐惧心理与回避行为。这种“以评促长”的动态评价模式,不仅能引导个体形成进取型心态,更为职场生涯注入源源不断的心理能量。

综上,员工心理韧性培育是一项贯穿职业生命全周期的“筑基工程”,需要各方力量久久为功、协同发力。校企合作模式凭借其跨界整合资源的天然优势,为提升青年群体抗压能力提供了不可替代的实践场域。通过系统推进导师协同支持、真实情境历练与动态评价机制三大核心路径,校企双方可有效夯实人才步入职业生涯的心理基石。展望未来,教育机构与用人单位应进一步深化融合,携手构建契合时代发展需求的心理赋能生态,培养出兼具专业素养与强大心理韧性的复合型人才。

(作者系百色学院副教授)

机构多元联动 共推小众体育多向发力

阅读本文聚焦校企合作模式在匹克球教学中的应用,从师资共享、课程开发、平台建设、赛事融通四个维度,探索构建产教融合的教学新体系,为推动高校体育教育社会化、职业化发展提供参考。

刘晨

在高校体育教育改革深化与社会体育产业蓬勃发展的背景下,匹克球凭借易上手、趣味性强、场地要求低等独特运动属性,以及广泛的群众参与基础,逐渐成为校园体育课程体系中极具发展潜力的新兴项目。将校企合作模式引入匹克球教学实践,既是对新时代立德树人根本任务与体育育人目标的积极响应,也是推动高校体育教育从课堂教学向社会化、职业化延伸的重要探索。高校应主动联动专业体育机构与相关企业,统筹场地、师资、课程、赛事等资源,优化教学结构与实施路径,使匹克球教学在满足学生身心发展需求的同时,有效对接行业发展需要,不断提升育人实效与社会服务水平。

构建校企协同师资共育机制

构建校企协同的师资共育机制,是高校匹克球教学创新的核心支撑。高校需联合匹克球器材生产企业、专业赛事运营机构及相关行业协会,搭建双向流动、资源共享的师资培育平台。一方面,高校可有计划选派体育教师进入合作单位,参与系统的教练资质认证、专项技战术提升与现代化教学方法培训,强化课程执行与实战指导能力,同时深入了解行业运作模式;另一方面,企业选派资深教练、职业裁判与技术研发人员入校承担教学与实训工作,补齐校内教师实践经验短板。校企可联合制定师资评价、培养与晋升标准,将企业实践业绩纳入教师考核范畴,通过常态化教研互动实现教育理念与行业标准的融合,打造兼具教育素养与产业视野的复合型师资队伍,为匹克球课程持续优质运行提供人才保障。

开发产教融合课程体系

校企合作背景下,产教融合的匹克球课程体系构建,要以学生综合素养培育与行业岗位实际需求为核心,由校企双方协同完成课程的整体规划与内容重构。课程建设需整合匹克球运动理论、竞赛规则、战术运用、赛事运营、器材管理及体育产业运营等内容,形成覆盖基础认知、技能强化、实践应用的递进式教学结构。双方可联合开发契合教学需求的教材、数字化教学资源与线上学习平台,将行业实操案例、前沿规范与技术成果转化为教学内容,提升课程的应用性与前瞻性。教学实施采用项目驱动与实景教学模式,将企业真实工作任务嵌入课程环节,引导学生在赛事组织、社会推广、器材调试等实践中完成从技术掌握到产业应用的能力转化。同时建立校企联动的课程迭代机制,根据行业动态与教学反馈及时优化课程框架,推动教学内容与产业需求同频更新,实现育人过程与行业实践的深度融合。

打造多维教学场景

高校应与合作企业协同推进匹克球教学场地设施与实施平台的共建工作,以资源互补、权责明晰为原则,共同完成场地规划、器材配置与功能升级。企业依托行业经验提供专业技术支撑与器材标准,学校负责场地改造、基础保障与日常管理,共同打造能满足教学、训练、竞赛等多重需求的专业化场地。在此基础上,构建校企共管的综合性实践平台,将课堂教学、技能实训、赛事组织、社会服务等功能融为一体。学生可深度参与场地运营、赛事执行、活动策划等实务环节,在真实场景中锤炼实操能力。企业同步开放实习岗位,覆盖器材测试、品牌运营、赛事管理等多个方向,实现校内平台与校外产业场景的有效衔接,推动匹克球教学从理论传授转向实践育人,切实增强学生的专业素养与职业竞争力。

校企联合搭建赛事体系

校企双方协同搭建覆盖校内与校外的多层次匹克球赛事体系,以赛事实践反哺课程教学,推动教学内容与竞技能力同步升级。在校内,构建班级联赛、校园公开赛、俱乐部挑战赛等常态化赛事机制,将赛事参与度与竞技表现纳入课程考核指标,强化学生主动训练意识与竞技精神;在校外,联动企业举办区域高校联赛、行业交流赛,校企对抗赛等专项赛事,企业提供资金、器材及市场化运营支持,高校统筹参赛组织与人才供给。赛事筹备与执行环节全面交由学生自主负责,在校企双方教师共同指导下完成裁判培养、赛程设计、宣传策划、后勤统筹等实务工作,使学生在真实场景中完成技能转化与素养提升。赛事结果与学分认定、评优评先、实践考核直接挂钩,形成以赛促学、以赛促教、以赛促练的实践机制。此外,依托赛事传播匹克球运动文化,拓展校园影响力,实现教学质量提升、赛事品牌塑造与产业可持续发展的协同共赢。

综上,校企合作是新时代高校匹克球教学实现创新发展的重要支撑,更是推动体育育人目标与产业发展需求精准对接的必要路径。高校应立足立德树人根本任务,主动链接行业资源;企业则需承担社会责任,全面融入人才培养全过程。校地、校企在深度协作中凝聚发展合力,在持续探索中实现模式创新,将不断完善校企协同育人体系,切实提升匹克球教学质量,促进学生全面发展,并加快新兴体育项目推广,夯实专业人才培养,为高校体育教学深化改革与体育强国战略落地提供持久动力,达成教育功能与社会价值的协同统一。

[作者系武汉设计工程学院硕士讲师;本文系湖北休闲体育发展研究中心项目《“三全育人”理念下高校休闲体育运动的探索与实践——以匹克球为例》(项目编号:2024A007)]

产教教融合,推动“双创”人才培养

汪长芳

随着体育强国、健康中国战略扎实推进,我国体育产业已经进入高质量发展的黄金期。截至2025年底,我国体育产业总规模突破5万亿元,体育服务业占全产业链比重超70%,智慧体育、运动康复等新业态迅猛崛起,对“懂体育、通产业、善创新、能创业”的复合型人才需求持续攀升。因此,深化产教融合与体教融合,既是破解人才培养与产业需求脱节痛点的有效途径,也契合教育、科技、人才三位一体战略的整体部署。

产教教融合的时代逻辑

产教融合与体教融合的深度耦合,是国家政策的明确导向,也是体育产业发展与人才培养改革的必然选择。近年来,国家先后出台《关于深化体教融合 促进青少年健康发展的意见》《关于深化产教融合的若干意见》等政策文件,明确要求推动教育链、人才链与产业链、创新链有效衔接,为两大融合体系协同发展划定方向。

当前我国体育产业正从规模扩张向质量提升转型,市场需求向多元领域延伸,传统单一技能型体育人才已无法适配产业升级需求。传统体育人才培养长期存在多重短板,体教融合与产业市场脱节,产教融合多停留在浅层合作,双创教育与专业教育存

体育产业高质量发展对复合型人才需求迫切,但传统培养模式存在供需脱节、融合浅层化等痛点。本文聚焦产教与体教融合的协同逻辑,从人才培养体系、实践平台、师资队伍三大维度,探索体育创新创业人才的全链条培养路径,为体育强国建设筑牢人才根基。

在“两张皮”突出问题,毕业生就业适配度与创业转化率偏低。

产教融合打通产业需求与人才培养的通道,体教融合夯实体育人才的专业素质、提升其综合能力,二者双向赋能、协同发力,成为培育新时代体育创新创业人才最明确、最可行的核心路径。二者深度融合,彼此补充,能直接对接产业发展的人才刚需,也从根源上解决体育人才培养的主要痛点,切实为体育产业高质量发展及体育强国建设打好人才基础。

构建“双创”人才培养新范式

企业是体育产业的市场主体,人才需求终端,更是产教融合的核心参与者。唯有推动校企深度绑定,让企业全流程参与人才培养,才能实现人才供给与产业需求同频共振,构建可落地、可复制的体教融合创新创业人才培养新范式。

一是共建交叉融合的人才培养体系。系统打破校际、校企、学科壁垒,联合体育龙头企业及行业协会制定人才培养方案,将产

业前沿需求、双创能力要求自然融入教学体系,形成“体育+管理+数字技术+创新创业”交叉课程矩阵,联合开发赛事运营、智慧体育等核心课程,实现双创培育覆盖全培养周期。

二是共建产教教融合实践及孵化平台。主动推进校企合作共建现代体育产业学院、双创孵化基地、联合实验室,将企业真实项目、赛事资源、产业场景引入课堂,让学生在实际项目中积累经验、磨炼能力。

三是共建双师型师资队伍。建立校企师资双向流动、互聘机制,邀请体育企业高管、创业先锋担任双导师,将一线经验传递给高校教师;同时安排高校教师到企业挂职锻炼,直接参与企业研发,培育一支兼具教育素养、产业能力、双创指导能力的复合型师资队伍。

打通人才培养全链条路径

当前,依托产教教融合开展体教融合创新创业人才培养,仍存在多重堵点:校企合作“重形式、轻实质”,未形成利益共享、风险共担的长效机制;跨学科融合流于表面,体育

专业与其他学科交叉尚无实质性突破;创新创业孵化体系尚不健全,缺少从项目培育到落地转化的完整链条;人才评价体系与产业需求脱节,仍以学术成绩作为主要评价标准。

针对上述痛点,需从三大维度打通人才培养全链条:第一,构建校企利益共同体,以股权投资、共建产业学院、联合申报项目等形式厘清权责、合理分配利益,让企业获得人才储备、技术研发的实际收益,激活其参与的内生动力。第二,促进跨学科交叉融合,打破传统学科壁垒,推动体育专业与健康医疗、数字技术等领域深度交融,系统培养产业新业态亟需的复合型人才。第三,完善全周期孵化体系,搭建全链条双创服务平台,改革人才评价体系,将产业实践、双创成效纳入核心评价指标。

综上,体育强国中国强,国运兴则体育兴。培育高素质体育创新创业人才,是体育产业高质量发展、建设体育强国的核心支撑。产教融合与体教融合的深度耦合,是破解体育人才培养痛点的关键举措。未来需强化政策保障,发挥企业人才培养主体作用,深化校企长期合作,完善人才培养体系,打通培养、孵化、转化全链条,培育更多复合型体育人才,为体育强国和健康中国建设注入持久人才活力。

(作者单位:湖北中医药高等专科学校)