



资助育人视域下大学生就业能力培养研究

罗家文

习近平总书记在中共中央政治局第十四次集体学习时强调,促进高质量充分就业,是新时代新征程就业工作的新定位、新使命。这为高校就业育人工作指明了新方向。当下,大学生就业面临“慢就业”“有业不就”等诸多新状况,家庭经济困难学生因为就业资源获取短缺、就业自信心缺乏等原因,容易落入择业和就业的困局之中。针对这样的情形,高校应把资助育人当作关键手段,将经济援助和就业能力提升深入整合起来,依靠资助加就业双向激发模式,为家庭经济困难学生提供精确帮扶。高校应形成系统的就业指导与服务体系,持续改进资助育人理念和体系,创新工作形式和方法,以资助育人工作助力提升家庭经济困难学生的就业能力。

一、内在逻辑:资助育人工作与就业能力培养的协同发展

(一)政策转向:从经济保障到发展赋能

我国已构建“奖、助、贷、补、勤、减、免、偿”八位一体资助体系,但传统经济帮扶难以满足学生职业发展需求。近年来,政策导向从“保障性资助”转向“发展型育人”,强调通过价值塑造与能力提升促进就业。在这一转变过程中,政府及高校不仅应关注学生的基本生活需求,更应注重培养其综合素质和职业规划与发展能力。例如,通过设立创新创业基金、提供职业技能培训、组织实习实训等方式,为学生搭建起从校园到职场的桥梁。这种“发展型育人”模式旨在激发学生的内在潜能,增强其就业竞争力,从而实现个人价值与社会发展的双赢。

“文化走出去”背景下齐齐哈尔市红色文化外宣翻译研究

王丽莎

在“文化走出去”的背景下,“讲好红色故事,传承红色基因”成为红色文化宣传推广工作的重要内容。齐齐哈尔市是一座有着丰富红色文化资源的中国国家历史文化名城,有效的外宣翻译可以实现齐齐哈尔市红色文化在国际舞台的宣传和推广,进而扩大齐齐哈尔市的城市知名度,进一步提高齐齐哈尔市的城市发展和国际影响力。

一、齐齐哈尔市红色文化的内涵与特征

齐齐哈尔市地处中国东北地区的松嫩平原上,位于黑龙江省、吉林省和内蒙古自治区交会处,是历史上著名的东北边陲军事重镇。“九·一八”事变后,全国掀起抗日救国高潮,而在当时的齐齐哈尔市地区,抗日斗争更是进行了长达14年之久。当“江桥抗战”打响中国抗日战争和世界反法西斯战争第一枪、拉开战争序幕后,当地军民在抗战将士的领导下奋力抗击日本侵略者,勇敢捍卫民族独立,有力地推动了全国抗日救亡运动。

齐齐哈尔地区冬季漫长,自然条件极为艰苦。这样极端的环境磨炼出齐齐哈尔人顽强拼搏、勇于抗争的精神特质。同时,齐齐哈尔市作为多民族聚居区域,包括汉族、回族、满族、朝鲜族、达斡尔族等各民族文化在革命斗争中相互碰撞、相互融合,形成了别具一格的文化氛围,不仅丰富了齐齐哈尔市红色文化的内涵,还增强了地区文化的包容性与凝聚力,使其在中华红色文化体系中独树一帜。

二、齐齐哈尔市红色文化外宣翻译的现状与问题

近年来,随着中国对外文化交流的不断深入,齐齐哈尔市红色文化的外宣翻译工作逐渐受到重视。然而,翻译材料匮乏和翻译质量欠佳的问题也制约了齐齐哈尔市红色文化对外传播。

(一)翻译材料匮乏

红色文化中涉及大量特定的历史事件、人物、地点和概念,如果术语不统一不仅会影响翻译的准确性,也容易造成外国受众的困惑。尤其在处理红色文化中的专有名词时,如果依赖个人理解或临时查阅资料,会导致翻译结果缺乏权威性和一致性。

(二)翻译质量不高

1.存在语法错误、用词不当等问题

由于参与翻译工作的人才良莠不齐,且缺少必要的翻译素材及可参照

的翻译版本,导致齐齐哈尔市红色文化的英译版本不一,拼写错误、语法运用不当等问题频繁出现。

2.红色文化中的文化差异被忽视

红色文化几个字本身就蕴含着丰富的文化内涵。在中国文化中,“红色”象征着革命、热情和胜利,但在西方文化中,“红色”可能更多地与危险或激进主义联系在一起,诸如此类的文化差异往往被忽视或者误译。在这种情况下,应通过增译或调整译法的方式来更准确地传达红色文化的内涵。

三、齐齐哈尔市红色文化外宣翻译的优化策略

(一)建设齐齐哈尔市红色文化英译语料库

由于红色文化的特殊性,外宣翻译首先应挖掘文化内涵。针对齐齐哈尔市红色文化中的专有名词、历史事件、人物称谓等,应建立具有开放性和动态性的语料库,丰富术语库和语料库,同时关注语言发展的新趋势,如新词新语的产生、旧词新义的演变等。实施语料更新机制,及时调整和更新译文,可以确保术语来源的可靠性和

准确性,确保翻译的有效性。

(二)优化翻译方法

在齐齐哈尔市红色文化的外宣翻译中,应以翻译目的论为指导,根据具体语境和目标读者的需求,合理采用以目标语言读者为中心的“归化”策略,使译文更符合目标语言的表达习惯和审美需求。而对于具有独特性和地域性的文化元素,则可以采用“异化”策略,保留其文化特色和独特性。合理应用归化和异化策略,使译文更易于受众理解和接受。

齐齐哈尔市红色文化具有丰富的精神内涵和时代价值,是中华优秀传统文化和红色基因的重要组成部分。借助恰当且合理的翻译理论和翻译策略,优化外宣翻译,可以更准确地传达齐齐哈尔市红色文化的精神内涵,减少文化差异带来的误解和冲突,以提升红色文化在国际舞台上的传播力和影响力。

(作者单位:齐齐哈尔大学外国语学院;本文系2023年度黑龙江省属高等学校基本科研业务费科研项目《〈多模态话语分析视阈下“一带一路”题材纪录片英译研究〉》的研究成果,项目编号:145309129)

摘要:本研究以某高职院校406名学生为样本,问卷结果为:学生心理健康教育课的需求集中在压力应对(87.6%)、职业心理适应(72.3%)与技能迁移(68.5%),而传统课程因内容脱节(理论占比81.2%)、场景单一(企业案例覆盖率不足20%)面临“供需错配”的情况。为此,本文提出“三贴近”改革模型,通过精准诊断需求、场景内容教学、动态评价反馈,构建“问题导向—实践赋能—成长追踪”闭环教育体系,为高职院校大学生心理健康教育课改革提供理论支持。

关键词:高职院校;心理健康教育;需求契合;改革对策

一、引言:伴随职业教育高速发展,高职学生作为未来职业岗位的重要储备力量,其心理健康状况至关重要。但当前高职院校心理健康教育与学生实际需求有差异,亟需改革[1][2]。本研究通过问卷调查,分析高职院校学生对心理健康教育的需求现状,并提出针对性的改革对策,以增强其实用性和贴近性。

二、现状分析:学生需求与课程供给的撕裂带

(一)需求侧:高职院校学生的“三需”特征

1.技能焦虑需疏导:问卷数据显示,68%的学生面临学业考核(课程通过率<70%)、技能达标(如工科生需考取职业资格证书)和经济独立(兼职率

45%)三重压力,因此学生急需心理健康教育。例如,机械专业学生在访谈中提到“操作失误被批评后整夜失眠”,这表明技能操作中的较大心理压力。此外,学业压力(33.7%)和技能达标压力(16.5%)都是主要压力源,进一步说明了技能焦虑的普遍性。2.职业身份需认同:商科学生在实习中因学历自卑而不敢表达观点,反映出学生在职业身份认同上的困境。49.3%的学生在“您对未来职业发展或职业提升有何规划?”问题中选择参加升本考试,这可能源于对当前职业身份的认同。3.发展路径需规划:问卷结果显示49.3%的学生有升学意向,但同时面临“备考与实习时间冲突”的问题。因此,需要在学生职业发展路径规划上提供更多的支持、指导。

(二)供给侧:传统课程的“三脱离”困境

1.脱离职业场景:当前心理健康教育课程案例多采用大学生通用心理问题,与“车间压力”“客户投诉”等职场场景关联度不足12%。在“您倾向于心理健康教育课程采用哪些教学方式?”的

问题中,学生更倾向向实践活动(35.7%)和案例分析(29.8%),仅5.7%选择小组讨论,显示学生希望课程内容贴近实际职业场景。2.脱离技术生态:数字原住民(“05后”)偏好虚拟仿真(期待值78.4%),但73.2%的课堂仍依赖PPT讲授,说明当前课程技术应用未达到学生心理预期。3.脱离成长规律:心理韧性培养需持续干预,但86.7%的课程未建立学期追踪机制。例如,在“您认为自己的心理韧性怎样?”的问题中,“非常强”选项的人只有14.5%,而39.9%的学生选了“一般”,这表明学生心理韧性的培养需要长期的关注和干预。

三、改革对策:构建“三贴近”教育模型

(一)需求贴近:从模糊覆盖到精准诊断

1.四维筛查工具开发:精准研判学生心理需求,设计含“技能焦虑指数(SAI)”和“职业认同量表(PIS)”的工具,通过入学筛查(基线值)、期中预警(动态值)、实习跟踪(场景值)三阶段捕捉需求变化。入学期筛查测基本心理状况,期中预警发现心理问题,实习跟踪

了解职业场景中的心理适应。2.企业参与需求画像:联合企业提取多种的典型职业心理挑战(如“数控机床突发故障应对焦虑”),形成需求数据库,指导课程内容开发。例如,企业提供真实案例和场景,助力教师了解学生心理挑战,开发针对性课程内容。

(二)内容贴近:从理论模块到场景赋能

1.“车间里的心理课”教学设计:将心理健康教育与实际职业场景紧密结合,设计针对不同场景的心理技能课程。例如:实训车间:可通过VR设备模拟故障处理场景,帮助学生习情绪控制方法,提升操作失误的情绪管理能力。企业现场:通过真实投诉录音分析,传授学生识别客户情绪及有效表述自身想法,也开展角色互换演练,提升学生的客户冲突沟通技巧,提升职业心理适应能力。升学考场:通过生物反馈仪监测和正念冥想指导,缓解备考过程的焦虑,提升学习效率。2.“问题即教材”案例开发:收集学生匿名投稿的真实心理事件(如“第一次独立顶岗被质疑能力”),经脱敏处理后形成

“高职心理案例库”,每节课围绕一个案例展开“分析—演练—反思”,提升学生心理应对能力。在课堂上,教师选择相关案例,引导学生分析、讨论和角色扮演,并总结和反思,从而增强学生心理应对能力。

(三)评价贴近:从分数考核到成长可见

1.韧性成长可视化系统:开发“心能雷达图”,动态呈现学生的六维能力值(抗压、沟通、目标感等),每完成一个实训项目即时更新,直观呈现学生成长。有利于学生了解能力提升及进步情况,从而调整学习策略、目标。2.企业认证式评价:邀请企业导师根据“职场心理适应力评估表”(含“突发问题冷静度”“团队矛盾调解效度”等指标)给予课程学分认证,提高课程的实用性和针对性。导师以学生工作表现评估认证,增强课程实用性。

四、讨论:如何实现“贴近性”与“专业性”的平衡

(一)教师能力重构:心理教师需掌握“职业场景分析”“VR教学设计”等复合技能。如通过多项培训提升能力,如

数字化浪潮正在席卷全球,大数据时代具有虚拟互联、全域覆盖、即时交互这些核心特征,这给国企党建工作的革新转型带来新课题。推动党建智慧化创建既是巩固党的执政根基的战略所需,也是优化国有企业发展内生动力的必要之举。当下,国企在党建数字化方面展开全方位考察,有些国企研制出集党务运作、党员教育、考核监管等功能于一体的综合信息平台,突出了加强了组织生活的规范性和决策的科学性;还有些国企把移动终端应用纳入日常党务,凭借云端技术冲破时空限制,做到党务交纳、理论学习等基本事务的指尖操作。但是在操作的时候,仍然存在一些实际的障碍限制了党建智慧化向着更高层次推进,迫切需要经过系统的改善措施,达成传统党建模式与现代信息技术深度融合并超越的目标。

一、智能教育模式构建:国企党建教育的数字化转型与认知升级

数字技术正在深入重塑组织生态,在此情形下,国企的党建教育正遭遇系统性变革,这一变革体现出从工具优化到认知提升的特征,经由塑造多模态数据治理体系,党组织达成对组织全要素数据资产的系统化整合。利用区块链分布式账本技术,把党员发展路径、组织活动情况、思想创建成果等结构化数据,同业务场景中的非结构化行为数据融合成多模态知识图谱。同时,连通党员基本信息库、党务流程数据库和战略决策模型库,依靠持续更新的党建方法论知识引擎,让政治理论学习和业务应用改进生成相互推动的循环生态。

教育场景向数字化过渡,带来沉浸式认知升级的可能。智能中枢系统依靠自然语言处理技术,把党的创新理论变成可交互的数字化课程模块,帮助党委理论学习中心组达成从议题设置、资料分发到效果评定的全流程在线协作。在“三会一课”等组织生活场景里,智能签到、议程改善、即时纪要生成等功能被运用起来,给传统政治仪式增添了数字活力。同时,凭借情感计算技术的学情分析模块,可以精确找到党员在学习过程中的认知空白和思想起伏。更要注意的是,系统塑造的立体化知识流传矩阵,利用自适应推荐算法创建个性化学习路径,将“每日一题”“云端议论”这样的碎片化学习单元,同VR虚拟实训、沙盘推演这种深度认知场景有效结合起来,从而创建起一种阶梯式的认知加强机制。

二、全周期数字化管理:国企党务流程智能协同体系的创新实践

目前,国企正在深入推进数字化转型,在这种情况下,党务工作全流程的智慧化重构促使组织治理范式发生系统性变革,经由塑造“数据激发—流程重塑—智能协同”这样的闭合体系,国企党组织在党务管理方面完成了从离散式运作向全期限数字生态的跨越。这个体系把业务流程的数字化重构当作核心切入点,依靠创建智能中枢平台达成对党务要素的标准化映照,即将工作通知、在线审批等常规事务变成可设置的数字化流程节点,从而让组织关系转接、培训学习跟进等基本工作成为能动态更新的数据资产。在此框架当中,深度解构党组织标准化创建体系成为可量化的数字模型,利用区块链分布式账本技术,达成党员档案的全息化存储与穿透式运作,使得组织生活记录、考核评价数据这些重要信息具有不可更改的时空连续性。

智能协同机制在全期限任务管控维度上做到了创新性超越,系统利用流程挖掘技术把战略目标分解成可执行的微流程单元,然后经由智能督办引擎来完成任务派送、进度跟进和质量评价的自动运作。这种“数字孪生”管理方式可以把党建工作计划变成可视化的数据图谱,以此达成从计划安排到效能反馈的全过程记录以及循环改进。

三、多模态平台生态:国企智慧党建平台的智能协同与场景化应用

平台智能交互中枢创建起来以后,党群关系迈进精准化服务时期。江苏交控“先锋荟”云平台集合智能回答、诉求直达、舆情监测这些模块,利用自然语言处理技术把零散的诉求变成结构化的数据流,经由情感计算模型找出员工的思想变动情况,给予党组织针对性干预的决策支持。而精准帮扶图谱的形成,显示出智慧党建朝着民生服务领域深入推进。江苏水源公司所开发的数字化信息库,经由多源数据融合分析,塑造起困难职工的立体画像,并结合工会、志愿团体等外部数据联邦,合成动态更新的帮扶需求图,这个依靠联邦学习技术的智能适应系统,使得帮扶资源投放的准确率提升了47%,达成了从宽泛推荐到精准滴灌的服务模式转变。

此外,平台同政府数字治理体系展开智能协作,这一态势正在重新塑造“政企党建共同体”的生态格局。例如,重庆的国企塑造起党建门户网站群,依靠跨平台数据中台达成了诸如组织关系转接、党费交纳等12项服务与政务系统的无缝对接,削减了63%的重复创建成本。此类生态化的协作不但突破了信息孤岛,而且凭借数据要素的跨域流通,为国企参与基层治理拓展出新体系的数字化路径。

四、数据驱动的考评机制:国企党建智慧化评价体系的构建与优化

评价体系要想达成智能进化,离不开质效双维评定框架的深入塑造。从量化维度来讲,系统依靠多源数据采集中枢随时获取“三会一课”参与率、理论学习转化水平、党建项目贡献值等23种结构化数据,并利用区块链技术创建起无法更改的成果存证链条,而且采用自然语言处理技术,针对谈心谈话记录、民主评议文件等非结构化数据展开情感计算以及语义分析,从而得出党员政治素养、组织认同情况的量化评价图。在质性评定方面,系统会形成智能判断模型,此模型包含360度全方位观察、深度访谈特征选取、历史决策追溯分析等部分,经由卷积神经网络来识别党建工作同生产经营相融合的效果,进而形成关乎政治判断力、改革攻坚力、群众工作力的立体素质评判模型。

(作者系厦门特房建设工程集团有限公司助理馆员)

设计出实际职业场景和心理健康教育互融的教学内容,满足学生需求。

(二)校企资源整合:校企建立长期合作,企业提供真实实训案例,校方收集真实案例并融入课程,让学生感知实际工作中的心理问题。

(三)技术伦理考量:学生情绪数据采集时应遵循“最小必要”原则,在使用VR设备等技术手段时确保数据采集的合法安全,保护学生隐私。如,设备应提前告知学生用途并取得学生同意。

五、结束语

高职院校心理健康教育需扎根学生真实需求,在车间里发现真问题、在场景中设置真任务、在成长中看见真改变。本文通过“三贴近”模型,即精准诊断需求、场景化教学、过程化评价,实现从理论到实践的转变,为职业教育心理健康教育改革提供实践范式,助力学生向职业人平稳过渡。

参考文献

[1]吴建敏.高职心理健康课程改革与探索[J].中国职业技术教育,2013(8),90-93.

[2]张宝君.90后大学生心理特点解析与对策[J].思想理论教育导刊,2010(04):111-114.

(作者单位:宁波职业技术学院;本文系宁波职业技术学院2023年课程思政示范项目(“课程思政示范课程:大学生心理健康”),项目编号:ks2023004)

新时代国企党建工作智慧化转型研究

朱沛