

以心促业，以辅疏虑——团体心理辅导在高职学生就业焦虑中的应用

何娟

(雅安职业技术学院, 四川 雅安 625199)

【摘要】在当今的就业形式下,高职院校毕业生面对严峻的就业考验,容易产生就业焦虑。除了外在就业环境的客观因素,职业决策自我效能感、职业期待和社会支持等个体主观因素是高职学生产生就业焦虑的重要原因。高职院校可以通过开展团体心理辅导提高学生职业自我效能感,改善职业期待,获取社会支持,培养积极的就业心理品质,从而缓解高职学生的就业焦虑。

【关键词】团体心理辅导; 就业焦虑; 高职学生

就业是最基本的民生。人力资源社会保障部7月21日举行的2023年第二季度新闻发布会数据显示,2023年上半年我国城镇总体新增就业情况良好,新增就业人数678万,完成全年目标的57%。与此同时,世界政治经济形势错综复杂,国内经济持续恢复发展的基础仍不稳固,各行业的生存和发展面临巨大压力。广大高校毕业生,尤其是职业院校毕业生的就业形势仍然非常严峻。除此之外,社会上目前对职业教育的认可度较低,存在着“重学历轻技术”的现象,这使得许多职业院校毕业生在求职时处于劣势。

一次又一次的就业失败会让他们对自己的个人能力产生怀疑,进而产生就业焦虑。就业焦虑是指在就业过程中,由于就业结果的不确定性而产生的一种强烈而持久的焦虑状态,可能会引起一系列不良的身心反应。研究表明,适度的就业焦虑能够激发个体潜能,提升自我能力,积极参与就业竞争。然而,高度的就业焦虑会让个人感到不安、害怕无助,甚至产生心理障碍,从而影响身心健康,导致就业失败。

一、就业焦虑产生的主观因素

(一) 职业决策自我效能感

从学校步入职场,是每个个体必经的人生阶段,也是一次艰难的角色和心态转变。随着求职市场竞争越来越大,应届生在求职过程中碰壁的可能性也越来越大。根据某招聘网站发布的数据显示,应届生的平均求职周期为3.4个月,大约面试8-10次

才能获得一份工作机会。艰难而漫长的求职过程中,高职学生对就业成功的信念也在不断发生变化。自我效能感是一个人为了执行和完成特定任务或目标而对自己能力的信念。职业决策中的自我效能感是一个人对所做职业决策的信念,与职业发展有密切关系。同时,职业决策自我效能感还会影响学生的职业规划和职业发展目标,让他们更加清晰地认识到自己的职业方向,并制定出符合自身特点的职业规划。研究发现,在同等能力下,高职学生职业决策自我效能感越高,他们就越有信心做出适合自己的职业选择,并积极投入到职业发展中。相反,职业决策自我效能感越低,其职业选择成功的可能性就越小,就业焦虑水平也越高。

(二) 职业期待

职业期待是指个人在进入劳动力市场之前,对未来从事职业的意愿和期望。职业期待强调个人职业选择的内在动机,也是个人职业价值观的外在体现。职业期望代表了个人认为现实和可实现的职业追求,与最终的职业选择和成就密切相关。良好的职业期待是基于对自我和工作世界的了解,应该根据就业市场的现实情况而形成。高职学生在就业过程中,往往对职业市场存在认知偏差,容易对就业岗位抱有过高或过低的职业期待。

随着移动网络高速发展,新媒体已经成为高职学生获取信息的主要途径。然而,媒体中海量的信

息却是形形色色真假难辨。一方面流量博主为博取眼球总是发布如“毕业生轻轻松松月薪过万”、“25岁的我如何年入百万”等等具有情绪感染性和煽动性的就业信息。另一方面，由大数据算法而形成的信息茧房，导致学生只能重复获取单一化的信息。例如，一位对就业存在逃避心理的学生，总会重复收到职场如何不适宜生存的信息推送。长此以往，必然会导致大学生对于薪资待遇、职场认知、就业形势等方面产生认知偏差。这种错误的职业期待不仅会让高职学生在面对真实的就业市场时手足无措，而且当职业期待与现实的求职市场产生冲突，会加剧高职毕业生的就业焦虑。

（三）社会支持

社会支持是指他人为帮助个人应对所面临的压力而提供的资源，包括物质支持、精神鼓舞、亲友帮助等。对于高职院校的学生来说，职业的选择、在哪里就业、如何就业以及就业后如何实现自我价值都需要慎重考虑，更重要的是，他们需要依靠相关的社会支持资源来完成这一系列目标。由此可见，社会支持在高职学生就业中起着非常重要的作用。社会支持缓冲理论指出，社会支持一方面可以直接减轻个体压力，提高社会适应能力，另一方面可以通过中介效应改善焦虑和紧张，促进身心健康。社会支持与就业焦虑的研究表明，大学生的社会支持和就业焦虑之间存在显著的负相关关系。面对就业压力或就业选择，大学生的社会支持资源越丰富，就业焦虑程度越低。反之，当大学生认为自己是孤单的，没有得到支持和帮助，在面对就业时，感受到更多的是无助感，从而加剧大学生的就业焦虑。

二、团体心理辅导对于改善高职学生就业焦虑的作用

造成就业焦虑情绪的因素既包括就业环境的变化等外在客观因素，也包括求职者的职业决策自我效能感、职业期待和社会支持等个体主观因素。外在环境因素在短期内很难从根本上得到彻底的帮助和改善。而影响大学生就业焦虑的个人因素部分可以通过团体心理辅导加以澄清和缓解。

团体心理辅导是一种被广泛应用的心理辅导形式，通常由1至2名辅导者和2至15名具有相同问

题困扰的参与者组成。团体心理辅导的主要理念是参与者共同讨论他们面临的问题，相互分享他们的经历，并在情感层面上进行互动。而辅导者则负责管理整个过程，提出问题，并使用专业的心理辅导技术帮助参与者解决他们的问题。团体心理辅导主要优势在于可以提供情感支持、进行社交技能训练、朋辈教育和改善自我认知等等。团体心理辅导在改善高职学生就业焦虑中的应用，主要是通过团体心理辅导的理论和技巧，制定系统的就业焦虑辅导方案，通过促进学生自我认知探索，提高职业自我效能感，改善职业期待，获得社会支持来培养积极的就业心理品质，从而缓解高职毕业生的就业焦虑。

（一）团体心理辅导提高高职学生职业自我效能感

目前，许多用人单位对高职院校学生缺乏足够的社会认可，这使得一些优秀的高职学生得不到公平对待，错失了就业机会，影响了他们未来的职业发展和生活走向。与此同时，许多高职院校的学生对自己的学历和专业能力不自信，认为自己会在与本科生的就业竞争中失利。内外双重压力容易使高职学生在求职过程中形成较低的职业自我效能感，产生就业焦虑。

高职学生在大学阶段的重要任务之一就是巩固特定的职业目标和目的。然而，这项任务并不是可以轻松完成的。高职学生在进行职业决策时可能会出现对求职过程、关于自我的信息，关于职业的信息以及关于获取信息方式的信息等缺乏足够的了解，以及对诸如工资、工作满意度、自尊和家庭关系等未来可能产生影响的领域了解不充分。团体心理辅导可以传达职业相关的信息，促进大学生的个人发展。

在团体心理辅导中，辅导者和参与者形成的合作关系可以帮助大学生获得与职业规划相关的教育，以及提高他们职业决策技能所必需的个人成长和自我意识。一般而言，可以分为四个阶段：在相遇阶段，参与者和辅导者会更好地了解彼此，并确定小组计划的内容。在探索阶段，参与者拓宽了他们对现有职业可能性的思考。在工作阶段，参与者处理并综合他们从小组作业中收集的信息。最后在执行阶段，参与者采取实际步骤并参与活动，如收

集进一步的信息和整合信息以供其职业决策。通过团体心理辅导,可以帮助高职学生树立在职业选择和职业活动中的自信心,使学生完成职业定位,明确职业目标,执行行动方案,寻找职业机会。

(二) 团体心理辅导改善高职学生职业期待

由于大多数高职院校的学生对未来的职业发展缺乏明确的目标和有效的规划,如果他们在求职过程中对自己的职业有很高的期望,当遭遇现实与期望之间的落差时,就会产生压力、挫折、焦虑等情绪。

团体心理辅导通过活动能够让成员在信任、理解、关怀的集体气氛里交流,理清自己的优势与劣势,获得来自其他成员的多方面的社会反馈,促使其全面认识自我。在团体心理辅导中,每个参与者都可以充分地表达自己的观点和意见。当具有错误职业期待的高职学生从另一个小组参与者那里获得一个关于职业期待新的角度后,他可能会对未来就业岗位产生新的看法。小组讨论还可以帮助他们重新审视自己的内心,弄清楚自己对于未来从事职业最关注的重点是什么,从而切合个人实际,调整职业期待。因此,有针对性地开展以职业探索为主题的自我认知团体心理辅导,能够帮助学生更加了解自己的优势和劣势,调整自我,明确职业取向和职业需求,积极培育相应的职业素养

(三) 团体心理辅导增强高职学生社会支持

根据埃里克森的心理社会发展八阶段理论,大学毕业生正处于成年早期,是获得亲密感,克服孤独感的阶段。个体如果有良好的社会支持系统,特别是情感支持,在面对就业压力情境时不仅能够很好地适应,还能够在面对压力情境时,以积极的心态,高效的处理方式应对可能会出现诸多问题。大学生正处于心理社会探索的年龄阶段,有凝聚力的群体动力学是一种可以让学生自由审视自己和未来选择的适当方式。因此,辅导者在团体心理辅导过程中关注团队氛围和凝聚力是至关重要的。

当高职学生最初参与团体心理辅导时,可能会对和一群陌生人讨论个人就业问题和个人就业担忧时出现犹豫不决的情况。但经过一段时间的团体心理辅导,参与者通常会发现团体体验非常愉快。当高职学生面对就业焦虑时,往往觉得自己是孤独的,是唯

一经历就业挣扎的人。参加团体心理辅导可以减轻孤独的负担,减轻羞耻感,释放能量。参与者还可以在相互了解和看着对方成长的过程中相互提供建议,获得令人振奋的反馈。当个体感知到更多的支持时,在生活中常常也能获得好的结果。同时幸福感增强,对生活更容易产生信心。团体心理辅导获得的社会支持可以让高职学生在面对工作时,更加从容和放松,从而有效缓解就业过程中的焦虑情绪。

参考文献:

- [1] 卿雯红,牛金成.高职生就业现状及策略研究[J].重庆电子工程职业学院学报,2022,31(04):13-20.
- [2] 范俊强,黄雨心,徐艺敏等.就业焦虑:毕业前大学生心理压力及其纾解[J].教育学术月刊,2022(09):75-82.
- [3] 李姗姗,孙鑫鑫.高职学生职业决策自我效能感的调查与思考[J].甘肃医药,2013,32(10):782-785.
- [4] Hong, S.A., Bergman, J.A., Walker, R.J., and Massa, S.T. Practice Patterns and Career Satisfaction in Recent Head and Neck Oncology Fellowship Graduates[J].OTO open,2022,6(3).
- [5] 杨于岑,张振.新媒体时代高职院校思想政治教育的实效性及提升策略[J].中国职业技术教育,2020(05):52-56.
- [6] 高晓倩,钟旻瑛,高歌.大学生社会支持与就业焦虑的关系:自我效能感的中介作用[J].中国健康心理学杂志,2020,28(11):1675-1678.
- [7] Rowell, Mobley, Kemer, et al. Examination of a Group Counseling Model of Career Decision Making With College Students[J]. Journal of College Counseling, 2014, 17(2): 163-174.

基金项目: 本文系雅安职业技术学院院级课题“团体心理辅导在高职学生就业焦虑和创业心理中的应用——以雅安职业技术学院为例”(项目编号: yzysk202202) 阶段性成果。

作者简介: 何娟(1991—),女,硕士研究生,助教,研究方向:大学生心理健康与就业指导方向。