

基于积极心理学理念下的“三导向五路径” 辅导员就业指导模式研究

李 毅

山东商务职业学院 山东 烟台 264000

【摘要】以积极心理学理念为指导的辅导员就业指导迫切需要实现由“填表式”的“事务化”向发展性和支持性道路建设的转变。本文提出“三导向五路径”模式，着眼于学生潜能的激发，情感的赋能和成长的融合等三大取向，以五条路径来具体实施。本文着重分析了这一模式应用现状中存在的心理辅导与职业规划融合不足、实践体验与技能提升路径受限、网络资源与线下活动整合不畅、校企合作与持续反馈机制缺失等4个困境，并提出了构建基于积极认知的职业生涯教育体系、深化实践体验设计与技能提升路径、建设多元整合平台实现线上线下联动、强化校企深度合作并完善持续反馈机制等四方面策略为创新高校就业指导提供了实践路径和理论支持。

【关键词】积极心理学；辅导员；三导向五路径；就业指导；生涯教育

DOI:10.12417/2982-3838.25.01.000

1 引言

在高等教育普及化与就业市场竞争日益激烈的双重背景下，高校大学生职业生涯规划与就业指导工作成为教育领域的关键议题。积极心理学注重对个体优势，情绪调节和自我实现等方面的重视，它的思想为高校辅导员进行系统化、多维度的就业指导奠定理论基础。在此基础上，本文建构了“三导向五路径”辅导员就业指导模型，旨在融合心理激励和职业发展两大目标，促进就业指导在观念，结构和路径上的全面变革。

2 三导向五路径概述

以积极心理学理念为基础的“三导向五路径”辅导员就业指导模式，意在突破传统事务化、表单化就业指导的局限，转而构建发展性与支持性兼具的路径，“三导向”构成了整体的价值根基：其一秉持个性化导向，辅导员利用 MBTI、霍兰德职业兴趣（RIASEC）等专业测评工具透彻洞悉学生的性格、兴趣及能力特质，探寻潜在的职业发展路径，针对不同类型学生开展个性化差异辅导；其二是以实用性为导向，辅导员依据区域行业发展状况与岗位技能要求，开展就业市场调研，随后把电商运营、直播带货等实用课程和能力培训引入课堂，助力学生快速契合社会需求；其三是秉持长期化理念，突出就业指导在大学全程的贯穿性，从新生入学时期开展兴趣探索，到大学中期开展专业技能提升，直至临近毕业时实习与求职环节的强化，构建动态且连贯的成长支持体系。“五路径”是实现“三导向”的具体途径：一是把心理辅导和职业规划相融合，利用正念冥想、情绪 ABC 理论等方式缓解学生的就业焦虑情绪，并且结合学生心理特质做个性化职业

路径规划；二是把实践体验与技能提升相结合，借助企业实习、项目模拟等实践活动锤炼学生在实际场景中的专业能力；三是将网络资源和线下活动相融合，通过线上求职平台以及线下讲座、招聘会双途径，拓宽就业信息获取与交流的途径；四是将校企合作与岗位对接相融合，和企业共同搭建实习基地，促使岗位需求与人才培养精确匹配；五是跟踪反馈与持续改进相融合，辅导员不断跟进毕业生就业表现，依据用人单位反馈来优化课程与指导策略，达成动态循环。借助“三导向”清晰定位发展方向，利用“五路径”细化落实办法，可切实达成心理支持与职业发展的有机融合，为高校就业指导供给系统化、长效性的实践范例。

3 基于积极心理学理念下的“三导向五路径”辅导员就业指导模式特征

3.1 聚焦发展优势的学生潜能激发导向

基于积极心理学的就业指导模式突出“优势导向”思想，把对学生内在潜能的发现和激发视为引导出发点。该导向摒弃了过去那种主要依靠“弥补短板”来进行缺陷修正的思维方式，更加重视对学生现有能力，兴趣及人格特质等方面进行深入发掘。在这一过程中，辅导员采用了优势访谈、积极评估和生涯卡片等多种方法，以帮助学生更好地了解和培养他们的“心理资本”，这些资本包括自信、期望、恢复能力和乐观的心态。

3.2 强调主观幸福的情感赋能引导机制

与重视就业结果的传统功利性引导路径不同，积极心理学理念的就业指导以“主观幸福感”为核心心理变量，强调以情绪支持和情感赋能，促进学生择业时积极体验。在这种

模式下,辅导员既要担当职业信息传递者,又要提供情感引导和心理支持。通过建构优质的师生互动关系,融入积极的心理引导技术和设置有积极意义的就业成长任务等途径,可以使学生在认识和观看的同时得到积极情感的滋润。

3.3 构建自我实现的成长目标整合体系

在积极心理学的价值观里,“自我实现”被认为是推动个体成长的最终动力。建立在这一思想基础上的就业指导模式强调把学生个人成长目标和职业发展目标有机地融合在一起,构成一个长期、系统的计划。这一特点要求辅导员帮助学生明确自己的定位、培养兴趣和社会价值观之间的联系,并围绕“我的身份、我追求的目标、我渴望成为的那个人”的主题进行指导,不仅限于短期的职业选择,更促使他们建构起一条与人生意义高度一致的成长道路。

4 “三导向五路径”辅导员就业指导模式应用难题

4.1 心理辅导与职业规划融合不足

部分高校里,心理辅导与职业规划仍未融合,辅导员多数只是将心理疏导停留在缓解学生焦虑的表象层面,不具备把学生心理特质系统融入职业发展路径的能力,正念冥想、情绪ABC理论等方法未实现常态化运用,造成学生就业焦虑只是暂时减轻,却未能构建基于个性特点的长期职业规划,心理和职业路径未达成有效融合,导致该路径落地时陷入“单一功能化”困境,无法契合“三导向”整体需求。

4.2 实践体验与技能提升路径受限

尽管该模式着重借助企业实习、项目模拟等活动来增强学生能力,可现实里实践资源短缺、项目设计徒有其表,学生参与积极性和实际收获较低,部分院校仅凭借短期集中实习,缺少连贯和系统的规划,实践同专业课程的脱节程度严重,造成学生难以在真实任务中锤炼核心技能,技能提升过程中缺少配套评估体系,实践成果无法高效转化为职业竞争力,弱化了该路径应有的锻炼与检验作用。

4.3 网络资源与线下活动整合不畅

该模式倡导达成线上资源与线下活动的融合,可在实际情形里,线上信息平台 and 线下招聘活动间存在明显割裂,部分高校仅停留在推送招聘信息或开展讲座的阶段,未达成资源的动态匹配与双向互动,学生运用线上求职软件时没有个性化筛选办法,线下招聘会岗位信息无法与线上数据有效整合,进而导致信息零散化,学生难以得到连贯、精准的就业指导,削弱了此求职路径的整体效能。

4.4 校企合作与持续反馈机制缺失

在开展校企合作并实现岗位对接时,诸多院校仅仅停留在“签约挂牌”这一浅层次,缺少深度建设实习基地和实施双向评价机制的举措,企业的反馈未能切实传递给辅导员,也未融入课程设置,就业指导多停留在“前端对接”,缺乏毕

业后的跟踪与后续优化。由于缺少闭环机制,学生进入职场后所出现的问题难以得到及时捕捉与反馈,辅导员难以依据岗位实际需求灵活调整指导内容,造成“五路径”里“持续改进”这最后一环成了模式的薄弱点。

5 “三导向五路径”辅导员就业指导模式应用策略

5.1 构建基于积极认知的职业生涯教育体系

以“优势启动—意义建构—路径共创”作为逻辑主线来构建具有内生驱动机制的职业生涯教育体系。在实际操作中,辅导员可以依据认知行为转化的原则,促进“认识—动机—行为”这一正向循环的发展。首先,在“大一阶段建立‘生涯认知档案等’制度,通过定制化问卷调查、性格优势测评(如VIA-IS、MBTI)和访谈式自评,引导学生识别兴趣特征与核心优势;辅导员有责任追踪学生的反馈信息,与之一对一地共创‘职业关键词’,成为今后就业路径的锚点。当我升入大二,我开始提供‘今后的叙事课程’,并以‘十年之后的我’为中心,设计了一系列的写作和表达任务。这些任务通过绘制‘职业认知折线图’和‘我和专业的情绪关系图谱’等多种方式来实现,让学生把心中潜意识中对就业的期望外在结构化地表达出来。这一过程辅之以同伴互评机制以促进他们的目标审视和认知调整。大三至大四,辅导员与用人单位和校内导师共同发起‘目标—职位匹配工坊’,利用角色扮演、模拟谈判和双向选择任务帮助学生考察自我定位是否现实适配,从而真正完成由认知澄清向路径实施的转变。该系统以认识为原点、以发展为逻辑、以目的为所指,系统地应对价值偏差和盲从选择的实际困境,促使学生发展出一个有内驱动力的职业规划模型。

5.2 深化实践体验设计,完善技能提升路径

面对实践体验与技能提升受阻的状况,主要策略是完善实践环节的系统设计,杜绝形式主义,辅导员应在校内外打造分层次、多阶段的实践培养体系,实现短期实习、课程实践与项目化训练的有机整合,大一时期开展基础性项目模拟活动,助力学生掌握行业运行规律;大二时引领学生前往企业开展实习,重点提升专业技能与沟通协作本领;大三、大四时期强化跨学科实践活动,引导学生承担完整的项目管理工作或参与科研课题,增强综合素养。在企业参与环节,可聘请行业导师充当“实践指导人”,定时对学生表现给出反馈,保证学生既在“做中学”,还可“评中改”。高校还需促进“实训—课程—认证”三位一体衔接模式的实施,也就是学生做完相关实践后,可借助校企联合认证体系取得专业能力证明,进而提高就业竞争力,运用这一策略,这一策略不仅将实践体验与技能提升的途径转化为可实施的制度安排,还能在学生学习的全过程中形成持久的推进力,切实彰显积极心理学“优势激发”的导向。

5.3 建设多元整合平台，实现线上线下资源联动

面对网络资源和线下活动整合不佳的困境，辅导员需促进构建“多元整合型就业服务平台”，达成线上线下双向互动，线上需借助成熟的求职软件、行业大数据以及校友资源库，向学生精准推送岗位并解读行业趋势；借助职业讲座、校内招聘会、和行业导师现场交流等途径，给予深度互动的实践契机。辅导员的职责是破除两类资源的隔阂，像在开展校园招聘会前，先利用线上问卷或大数据分析明确学生的岗位偏好与技能情况，再把这些信息传达给参会企业，做到精准对接，平台需留存视频资源、互动记录及岗位信息，方便学生多次查阅。需构建“虚拟—现实一体化”的就业训练模式，辅导员可借助在线模拟面试工具让学生做好前期准备，接着安排线下专家当面给予反馈，以达成虚拟训练与真实检验相融合，尤为关键的是，要促进就业信息实现可视化与动态化呈现，辅导员可把线上岗位数据与线下就业活动的结果整合起来，形成“就业机会地图”，让学生能清楚知晓自身与岗位的适配度，这种线上与线下的联动，不但消除了资源割裂的状况，还可使学生在积极心理氛围中对未来发展保有信心与掌控感。

5.4 校企合作与持续反馈一体化机制构建

在校企合作和持续改进机制建设方面，要求高校辅导员将原来停留于“挂牌式”协作的浅层实践向深度共建型模式过渡，由此促进岗位精准对接，形成长期反馈体系。具体而言，一方面需要建立长期实习基地并把企业导师带入课堂及实训环节中，使学生在校期间即可接触到实际岗位任务，并且通过“企业走进课堂”方案将数据分析，市场调研和产品策划案例变成教学内容，将技能和岗位需求无缝对接。同时高校可以引进“岗位推演”机制，辅导员根据企业所提供的实际需求安排模拟招聘，角色扮演以及双向选择等环节，让学生在大学期间就能完成岗位适配度测试。另一方面应促进三方协作反馈链条构建，“企业导师—辅导员—学生”沟通机制构建，实现企业用人评价向

教学端有效转移，辅导员根据此对指导要点及课程模块进行调整。另外，需要对学生毕业时进行动态的跟踪和反馈优化，每半月收集企业评价和毕业生自我评估的信息，汇总至就业指导数据库中，形成“成长轨迹图等”，不仅给在校生以可供参考的借鉴，也为课程内容动态迭代奠定了基础。借助“岗位精准对接—不断反馈改善”这一闭环策略，就业指导可以从一次性的活动模式转变为全程支持的模式，从而为学生在步入职场后提供持续的成长和支持，还使得辅导员指导更具有针对性和长效性，以切实提高积极心理学理念中大学生就业幸福感、成就感。

6 结束语

“三导向五路径”模式既应对了新时期大学生多样化的就业需求，又扩展了辅导员职业功能实现的价值边界。以积极心理学理念为支持的就业指导需要从外在操作走向内在建构，由任务导向进化为发展导向。今后，要不断推进路径细化，实践验证和制度融合等工作，在高校层面形成协同治理格局，从而为建设更加优质的大学生就业支持体系奠定坚实的基础。

参考文献：

- [1] 马睿. 积极心理学视角下高校大学生职业生涯规划与就业指导干预研究[J]. 黑龙江科学, 2025, 16(09): 71-73.
- [2] 卢颖. 积极心理学视野下高职辅导员职业获得感的提升策略[J]. 西部素质教育, 2024, 10(14): 125-129.
- [3] 郑小兰, 肖苏军, 雷恩骏, 刘梅, 陈陵. 基于“三导向”的医学本科生创新创业教育实践的探索[J]. 中国继续医学教育, 2024, 16(02): 21-25.
- [4] 尹璐. 积极心理学教育在现代大学生就业指导中自信心提升及人格完善的应用[J]. 中国多媒体与网络教学学报(上旬刊), 2022, (06): 164-167.
- [5] 王聪. 共情与积极心理学在高校辅导员工作中的应用研究[J]. 产业与科技论坛, 2022, 21(07): 247-248.