

班主任工作视域下大学生就业焦虑心理疏导与干预机制研究

马 强

宁夏师范大学 宁夏 固原 756000

摘要: 随着高等教育普及化与就业市场竞争加剧,大学生就业焦虑问题日益凸显。基于此,本文针对班主任工作视域下大学生就业焦虑的现状进行了分析,并讨论了班主任主导的就业焦虑心理疏导与干预机制构建与实施干预的策略,涉及机制设计原则、具体机制框架、能力提升策略以及资源整合策略等方面,旨在构建以班主任为核心,整合多方资源的协同干预模型,为高校优化就业指导体系、提升学生就业质量提供理论支持与实践路径。

关键词: 班主任工作;大学生就业;焦虑心理疏导;干预机制

引言

当前,就业焦虑不仅影响学生心理健康,还可能导致求职行为偏差、职业决策失误,甚至引发抑郁、自杀等极端事件。班主任作为学生成长的一线引导者,在就业指导中扮演着关键角色。然而,当前班主任工作多聚焦于学业管理,对就业心理疏导的介入深度与专业性不足,导致干预效果有限。因此,针对班主任工作视域下的大学生就业焦虑心理疏导与干预机制进行深入讨论具有重要的现实意义。

1 班主任工作视域下大学生就业焦虑的现状分析

1.1 就业焦虑的表现特征

一方面,心理层面首先体现为持续性的焦虑情绪,这种情绪往往源于对未来职业发展的不确定性,包括对就业市场竞争压力的过度担忧、对自身能力与岗位需求匹配度的怀疑,以及对经济独立与社会角色转变的恐惧。当个体长期处于这种高压状态时,可能伴随生理反应如失眠、食欲不振或注意力涣散,形成心理与生理的双重负担。其次,自我否定倾向是就业焦虑的显著心理特征,表现为对个人价值的低估与能力的不自信,部分学生可能因一次求职受挫便全盘否定自身专业素养,甚至将失败归因于性格缺陷或命运安排,这种认知偏差会进一步削弱其应对挑战的内在动力^[1]。此外,逃避行为在心理层面表现为对就业议题的回避态度,部分学生可能通过沉迷游戏、过度社交或虚构就业进展等方式暂时隔离压力源,这种心理防御机制虽能提供短期情绪缓冲,但长期来看会加剧现实与期望之间的割裂感,形成恶性循环。另一方面,行为层面的表现则更具外显性与可观测性。求职拖延是典型行为特征之一,表现为对简历投递、面试准备等关键环节的主动延迟,部分学生可能以“等

待更合适机会”为借口,实则因焦虑情绪导致行动力瘫痪,甚至错过招聘黄金期。目标游移不定是另一常见行为模式,部分学生在求职过程中频繁调整职业方向,从公务员考试转向企业应聘,又因短期挫折迅速切换至考研深造,这种缺乏稳定规划的行为不仅消耗大量时间精力,更反映出其内心对职业选择的迷茫与焦虑。过度依赖外部支持也是行为层面的重要表现,部分学生将求职成功完全寄托于家庭关系、学校推荐或培训机构,缺乏自主搜集信息与主动沟通的能力,这种被动应对方式本质上是逃避自我决策压力的心理投射。

1.2 成因分析

外部因素中,宏观经济环境的变化直接影响就业市场的供需结构,经济下行周期往往伴随企业招聘需求收缩、岗位竞争加剧,这种结构性压力使毕业生对就业前景产生普遍担忧,尤其在传统行业转型与新兴业态快速更迭的背景下,部分学生因专业与市场需求错位而陷入被动。就业政策的导向性同样构成重要外部影响,地方人才引进政策的倾斜、特定行业的准入门槛调整或基层就业项目的激励措施,既可能为部分群体创造机遇,也可能因政策信息传递滞后或执行偏差导致部分学生错失机会,这种不确定性加剧了求职过程中的焦虑感。家庭期望的隐性压力亦不可忽视,部分家庭将子女就业视为社会地位跃升或经济负担缓解的关键途径,这种过高期待可能转化为学生的心理重负,使其在职业选择时过度关注外部评价而非个人意愿,甚至因害怕辜负家人而陷入自我施压的循环。而在内部因素方面,职业规划能力的缺失是首要制约,部分学生缺乏对自身兴趣、能力与职业目标的系统认知,导致求职方向模糊、准备缺乏针对性,这种盲目性在面对海量招聘信息时易引发选择困

难与行动瘫痪^[2]。心理韧性的薄弱进一步放大了焦虑效应，当代大学生成长于相对顺遂的环境，部分人缺乏应对挫折的心理准备，当求职遭遇拒绝或进展不顺利时，容易产生自我怀疑与消极归因，这种情绪化反应会削弱持续投入的意志力。同时，就业信息不对称则是另一关键障碍，尽管高校就业指导体系不断完善，但部分学生仍存在信息获取渠道单一、筛选能力不足的问题，对行业动态、企业需求或招聘流程的了解滞后，导致求职策略与市场实际脱节，这种“信息差”不仅降低了求职效率，更可能因误判形势而错失优质机会。

2 班主任主导的就业焦虑心理疏导与干预机制构建

2.1 机制设计原则

就业焦虑心理疏导与干预机制的设计需遵循三大核心原则，以保障其科学性、系统性与实效性。(1)以学生为中心是机制构建的根本出发点，要求充分尊重大学生作为独立个体的差异性特征，包括性格特质、职业兴趣、能力水平及心理承受力等多维度差异，避免“一刀切”的指导模式。通过建立动态化学生档案，结合心理测评工具与职业倾向分析，将学生划分为不同指导层级，针对焦虑程度较轻者提供自助式资源支持，对中度焦虑者开展团体辅导与技能培训，对重度焦虑者实施个性化心理干预，实现分层分类的精准指导，确保每个学生都能获得与其需求匹配的支持。(2)预防与干预结合原则强调将工作重心前移，构建“日常浸润+危机响应”的双轨模式，日常教育中通过职业规划课程、就业心理讲座、模拟面试训练等方式，系统培养学生的职业认知能力、求职技能与心理韧性，从源头降低焦虑发生概率。同时建立就业焦虑预警系统，通过班主任定期谈心、学生行为数据监测等手段，及时发现潜在危机个体，在焦虑情绪演变为心理障碍前启动干预程序，形成“预防-识别-干预-跟踪”的闭环管理。(3)多方协同原则要求突破单一主体的工作边界，构建学校主导、家庭支撑、企业参与的立体化支持网络，学校需整合就业指导中心、心理咨询中心与班主任队伍的资源，形成教育合力^[3]。家庭应通过理性期望传递、情感支持供给等方式，减轻学生的外部压力。企业可通过提供实习岗位、开展职业宣讲、参与课程设计等途径，帮助学生建立对职场的真实认知，减少因信息不对称引发的焦虑。

2.2 具体机制框架

(1)前期预防机制聚焦能力储备与心理建设，通过将职业规划教育嵌入日常班会，以主题讨论、行业分析、校友分享等形式，引导学生结合自身特质探索职业方向，逐步明晰发展路径，减少因目标模糊引发的焦虑。同步开

展就业心理韧性培养，设计挫折教育课程模拟求职受挫场景，训练学生理性归因与情绪调节能力，通过压力管理课程教授时间管理、正念呼吸等实用技巧，帮助学生建立应对挑战的心理资源库。(2)中期识别机制强调动态监测与精准预警，构建包含求职行为、情绪状态、生理反应等多维度的就业焦虑预警指标体系，通过分析简历投递频率、面试参与度、社交回避行为等数据，结合班主任对学生情绪波动、睡眠质量等日常观察，形成量化与质性相结合的评估模型^[4]。班主任需定期开展谈心谈话，针对预警名单中的学生实施动态跟踪，通过每周一次的深度沟通了解其求职进展与心理状态，及时记录关键变化并调整干预策略。(3)后期干预机制注重分层分类与资源联动，对轻度焦虑学生开展个体化心理疏导，运用认知重构技术帮助学生识别并修正“求职失败即能力不足”等非理性信念，通过放松训练缓解躯体化焦虑症状；对中度焦虑群体组织团体辅导活动，设计模拟面试、无领导小组讨论等实战场景，在同伴互动中提升求职技能与自信心，同时开展经验分享会邀请已就业学生或企业HR解析求职策略，降低信息不对称带来的焦虑。对重度焦虑或已出现心理障碍的学生，联动学校心理咨询中心提供专业心理干预，联合就业指导中心调整求职策略。

3 班主任实施干预的策略

3.1 能力提升策略

班主任作为学生就业指导的一线核心力量，其指导技能水平直接影响学生职业认知与求职能力的发展，因此需开展分层分类的专项培训，围绕生涯咨询技术重点训练职业兴趣测评解读、发展路径规划、目标拆解等能力，帮助班主任掌握科学引导学生探索职业方向的方法。(1)针对心理疏导方法强化共情沟通、情绪识别、危机干预等技能，使班主任能够敏锐捕捉学生求职过程中的焦虑信号，通过认知重构、放松训练等技术及时疏导负面情绪，避免心理问题恶化。(2)培训形式应兼顾理论学习与实践演练，采用工作坊、案例研讨、模拟咨询等互动模式，提升班主任将知识转化为实际指导能力的效率，同时建立培训效果跟踪机制，通过学生反馈、指导记录分析等方式持续优化培训内容。(3)在个体能力提升基础上，需构建班主任-心理教师-企业导师的协同队伍，打破传统就业指导中单一主体的工作边界，形成教育合力。(4)班主任发挥日常管理优势，全面掌握学生求职动态与心理状态，负责整体协调与需求对接；心理教师提供专业心理支持，针对焦虑情绪严重、求职认知偏差等深层问题开展个体或团体辅导，帮助学生建立积极心态；企业导师依托行业经验与职场洞察，提供市场

趋势分析、岗位能力要求、简历优化等实战指导,增强学生求职技能与岗位匹配度^[5]。三方需建立常态化沟通机制,通过定期联席会议、学生情况共享平台等方式,实现信息互通与资源互补,例如班主任将学生心理状态反馈给心理教师,心理教师提供干预建议后由班主任跟进实施,企业导师根据学生能力短板调整指导重点,形成“心理支持-技能提升-职业对接”的闭环支持链条。通过班主任队伍专业化建设与跨领域协同机制构建,全面提升就业指导的精准性与实效性,有效降低学生就业焦虑水平。

3.2 资源整合策略

搭建就业信息共享平台是突破信息壁垒的关键举措,需构建包含企业资源库、校友网络、岗位数据库的多维信息枢纽,企业资源库应整合行业龙头企业、新兴创业公司及地方重点单位的招聘需求、实习机会与企业文化信息,通过定期更新与动态筛选确保信息时效性。(1)校友网络需建立分级分类管理体系,按毕业年份、行业领域、地域分布等维度划分校友群体,开发校友导师匹配功能,为学生提供职业经验传承、内推机会对接等个性化支持。(2)岗位数据库则需结合学生专业背景与求职意向进行智能标签化处理,通过关键词检索、个性化推荐等技术实现人岗精准匹配。(3)平台运营需强化互动功能设计,设置企业答疑专区、校友经验分享论坛等模块,促进信息供需双方的实时交流,同时建立信息审核机制,通过企业资质认证、校友身份核验等流程保障信息真实性。(4)新媒体工具的应用能显著拓展资源触达场景与服务响应速度,需构建“内容输出+互动服务+数据追踪”的新媒体支持体系。就业指导公众号应定位为信息集散与能力提升的复合平台,每日推送行业动态、政策解读、求职技巧等内容,设置“职场故事”“企业探秘”等专栏增

强可读性。(5)线上咨询需整合文字、语音、视频等多种形式,建立“班主任-心理教师-企业导师”联合值班制度,通过智能排班系统确保工作日与求职高峰期全天候覆盖,咨询记录自动归类至学生个人档案,为后续干预提供数据支持。(6)短视频平台可制作“3分钟求职课”“企业HR说招聘”等系列短视频,以碎片化传播降低学生获取成本。新媒体运营需注重数据驱动,通过阅读量、互动率、咨询转化率等指标分析学生需求偏好,动态调整内容策略与服务重点。

结语

综上所述,班主任在缓解大学生就业焦虑中具有不可替代的作用。通过构建“预防-识别-干预”全流程机制,整合认知行为疗法、正念冥想等心理疏导方法,结合学校、家庭、企业资源,能有效提升学生心理韧性与求职能力。未来,研究可进一步探索数字化工具在就业焦虑干预中的应用,如基于大数据的预警系统、AI心理辅导平台等,以提升干预的精准性与时效性。

参考文献:

- [1]王芳.班主任在学生心理健康教育中的作用分析[J].中国校外教育,2021,(22):33-34.
- [2]沈晓薇.应对大学生就业压力的高校心理健康教育策略探讨[J].教育信息化论坛,2024,(09):99-101.
- [3]丘裕兰.协同育人视角下高职院校大学生就业心理压力分析及缓解路径探究[J].江西电力职业技术学院学报,2024,37(08):63-65.
- [4]裴菁菁.大学生就业心理应激应对方式与心理健康的动态关系研究[J].社会与公益,2024,(08):143-145.
- [5]高丽.班主任与心理教师协同育人机制的构建探析[J].中小学心理健康教育,2022,(05):15-18.