

岗位实习阶段高职生心理适应困境及疏导机制构建

董艾平

江西冶金职业技术学院，江西省新余市，338015；

摘要：在产业升级与就业市场竞争加剧的背景下，企业对技术技能人才的综合素养提出更高要求，高职生岗位实习的重要性愈发凸显。然而，高职生长期处于校园保护式环境中，缺乏职场历练，在实习过程中易因工作压力、角色认知偏差、职业预期与现实落差等问题陷入心理适应困境，具体表现为自我否定、工作倦怠、沟通障碍等，部分学生甚至出现中断实习的情况。因此，本文深入探究高职生实习心理适应的核心痛点，搭建全方位、多层次的疏导体系，成为当前高职教育领域亟待解决的重要课题。

关键词：岗位实习阶段；高职生；心理适应；困境；疏导

DOI：10.69979/3029-2735.26.03.037

引言

高等职业教育以培养技术技能型人才为导向，岗位实习是联系学校与社会的纽带，是高职学生由理论走向实践的重要载体。近年来，伴随着职业教育改革进程的加快，实习时间延长、岗位匹配度也不断提高，但是高职学生在真正步入社会之后却经常遇到难以转变自身身份、技术水平不够精湛以及处理不好同事之间的关系等问题，从而导致自己产生心理调适障碍，针对学生自身、学校、家庭、企业等方面分析并在学生、学校、企业、家庭、政府等方面提出了相应对策，以帮助学生树立正确的职业观、培养学生乐观向上心态以及积极健全的人格，为其生活以及未来的职业发展奠定坚实基础。

1 岗位实习阶段高职生心理适应疏导的重要性

1.1 奠定高职生个人职业发展根基

实习是高职学生由学校向社会的“磨刀石”。心理适应状况直接影响着学生的实习经历以及技术学习成效。若缺少合理引导，学生们会在面对不熟悉的角色定位及技术差距等问题上出现紧张不安、自我贬低等一系列消极的心理活动，这不仅会导致实习工作的失败，甚至会让他们误解职业形象；而合理的引导可以使他们迅速调整自己的心理状态，在头脑中形成明确的职业角色定位，提高调控自身情绪及解决问题的水平，使自己顺利地实现实习目标的同时也塑造了他们的职场抗压性，为其日后顺利就业乃至职位升迁打下良好的职业心理基础，不至于在一开始就因为一些心理上的障碍而错过了发展的机会^[1]。

1.2 保障高职院校人才培养质量

顶岗实习是高职教育“知行合一”的育人模式的关

键一环，直接影响到人才培养目标能否实现。一旦忽略学生的实习心理状况，一些同学会因心理障碍而放弃实习，使培养链脱节。建立有效的疏通渠道可以使学校第一时间解决学生心理障碍，实习过程顺利进行并进一步优化学校的“教学-实习-就业”一体化模式。不仅可以提高毕业生综合素质和就业能力，而且可以提升学校办学美誉度和核心竞争力，吸引更多优质的校企合作资源和生源。

1.3 提升企业实习用工效益与协同价值

公司是实习平台，实习生的心理状况影响着公司的生产效率和工作气氛。心理失调的实习生容易消极怠工、经常犯错等行为，提高了企业的管理支出。有针对性地心理辅导可以使实习生尽快熟悉并适应企业文化，增进其对企业的认同度、责任感，提高工作的认真态度及办事效率，为公司带来有效的效益。而心理健康状况好的实习生更容易培养成为企业需要的人才，减少企业在后期的招聘和再培训的支出，进一步推动学校企业和联合培养人的效果，达到双赢局面。

1.4 支撑产业升级与社会人才供给

目前我国正处于加快转型升级阶段，急需大批高素质技术技能人才，而高职生就是高素质技术技能人才的主要储备军。若是有很多的学生因为实习心理上的难以适应从而放弃与自己所学专业相关的工作岗位，那么就会导致某些行业的高技能人才缺口现象严重，不利于这些行业的快速发展。做好实习心理辅导有利于引导学生确定自己的就业方向，更好地进入相对应的产业部门中去，进而确保了技术技能人才的有效供应。这不仅符合职业教育助力实体经济发展的要求，还有利于改善社会

就业结构,为经济高质量发展做出巨大贡献。

2 岗位实习阶段高职生心理适应五大困境

2.1 角色认知错位困境

高职生在实习前长期处于“学生”角色,核心任务是学习与考试,容错率高且有老师全程指导。进入实习岗位后,需快速转变为“职场人”,承担具体工作责任、遵守严格的企业规章制度,还要对工作成果负责。这种角色转变的突然性,导致多数学生出现认知错位:部分学生仍以“学习者”自居,缺乏主动工作意识,等待带教安排所有任务;部分学生则因过度在意“职场人”身份,害怕犯错而不敢动手操作,陷入“想做又怕错”的纠结。这种错位会引发焦虑、迷茫等情绪,严重时还会影响与同事、领导的相处,阻碍实习工作的正常推进。

2.2 技能落差引发的自我否定困境

高职教育虽侧重技能培养,但课堂教学多以基础理论和模拟操作为主,与企业真实岗位的实操要求存在差距。实习中,学生常因无法快速熟练掌握岗位技能、解决实际问题,出现“学用脱节”的挫败感。尤其是面对资深员工的熟练操作,或遭遇带教批评、客户质疑时,极易陷入自我否定。部分学生将技能上的暂时不足等同于自身能力不行,产生“我不适合这个行业”的错误认知,进而丧失实习热情,出现消极怠工、逃避工作的行为,甚至萌生放弃专业相关职业的想法^[2]。

2.3 职场人际关系适应障碍

校园人际关系简单纯粹,以同学、师生关系为主,交往模式轻松直接。而职场人际关系复杂多元,涉及同事、领导、客户等多种关系,且存在利益关联与层级差异,对沟通技巧和相处分寸要求更高。高职生因缺乏职场交往经验,往往难以快速适应:部分学生因性格内向,不敢主动与同事交流,被孤立 in 团队之外;部分学生则沿用校园“直来直去”的沟通方式,不经意间冒犯他人;还有学生因担心处理不好人际关系而过度谨慎,时刻处于紧张状态。这种人际关系适应障碍会让学生产生孤独感,降低对实习岗位的归属感。

2.4 职业预期与现实失衡困境

多数高职生实习前对职场抱有理想化预期,认为实习岗位应与专业高度契合、工作内容充实有趣、薪资待遇合理。但现实中,不少企业安排的实习工作存在“打杂化”现象,学生长期从事复印文件、整理资料等重复性基础工作,难以接触核心业务;部分岗位薪资较低、工作强度大、加班频繁,与预期差距较大。这种预期与

现实的落差,会让学生产生心理失衡,觉得实习毫无意义、浪费时间,进而出现工作积极性下降、敷衍了事的情况,甚至主动中断实习,严重影响其职业认知的形成。

2.5 抗压能力不足导致的倦怠困境

实习阶段,高职生需同时应对多重压力:技能提升的压力、完成工作任务的压力、处理人际关系的压力,部分学生还面临实习与考证、就业的双重压力。由于长期处于校园保护环境,缺乏抗压能力训练,多数学生难以有效调节这些压力。随着实习时间的推进,压力逐渐累积,容易出现心理倦怠:具体表现为对工作失去兴趣、注意力不集中、效率下降,甚至出现失眠、情绪暴躁等生理和心理问题。这种倦怠感不仅会降低实习质量,还可能让学生对未来职业发展产生恐惧和抵触心理。

3 岗位实习阶段高职生心理适应疏导机制构建建议

3.1 构建前置化预防体系,夯实心理适应基础

疏导机制的核心在于防患于未然,需将心理疏导前置到实习前,为学生搭建心理适应的“缓冲垫”。一方面,开展系统性实习心理预热培训,内容涵盖职场角色认知、岗位技能预习、职场沟通技巧、压力与情绪管理等核心模块,通过案例分析、场景模拟、互动演练等形式,帮助学生提前了解职场规则与实习可能面临的困境,建立合理职业预期。另一方面,建立精准化心理测评与分层预警机制,采用 SCL-90 量表、职业适应性量表等专业工具,对学生的心理状态、抗压能力、职业倾向进行全面评估,划分高、中、低风险群体。针对高风险群体,安排专业心理教师进行一对一访谈,提前排查心理隐患;为每位学生建立个性化心理档案,同步共享给实习企业带教,实现“一人一档、精准预判”^[3]。此外,邀请优秀往届实习生开展经验分享会,结合自身实习心理适应经历传授调节技巧,增强学生的心理底气。

3.2 搭建校企协同干预网络,强化过程性疏导

实习阶段学生处于校园与企业的交叉场景,需构建校企联动、双线发力的过程性干预网络。学校层面,设立实习心理专项督导小组,由专业心理教师、辅导员、专业教师组成,通过线上每周沟通、线下每月走访的方式,动态跟踪学生心理状态。开通 24 小时心理援助热线与线上咨询平台,为学生提供便捷的心理疏导渠道,针对共性问题开展线上团体辅导。企业层面,选拔具备一定心理沟通能力的骨干员工担任带教,提前开展职场心理疏导专项培训,使其掌握基础的心理关怀技巧。在企业内部设立“实习心理驿站”,由带教定期与学生开展

谈心谈话,及时发现并疏导学生因技能落差、人际矛盾等引发的心理问题。同时,建立校企心理问题快速响应机制,一旦发现学生出现严重心理适应障碍,双方立即联动,由学校心理教师主导干预,企业配合调整实习安排,形成监测-反馈-干预-跟进的闭环。

3.3 完善分层分类疏导模式,提升疏导针对性

面对不同类型的心理困扰、不同程度的风险程度的学生群体,要构建分级分类精细化引导机制,切忌“一锅煮”。针对轻度的心理失衡,主要采取集体辅导、朋辈帮扶的形式,组织“入职适应沙龙”、“情绪管理微课堂”等,促使他们在沟通中宣泄,在活动中习得方法;建立“实习朋辈支持小组”,倡导相互间的经验分享与情感慰藉。针对中度的心理困扰如持续化的自我贬损,严重的职业迷失,实施个别咨询和能力训练相结合的方法,心理咨询师围绕他们主要的心结进行个性化引导设计,促使其正向思维;任课老师及单位师傅同步强化能力教学,以能力的增长来促进学生自信水平上升,减轻精神压力。针对重度的心理障碍例如:重度抑郁、急性应激,即时启动紧急介入方案,校心理健康教育中心协同相关精神卫生机构对学生展开测评和诊治,情况严重的协调暂停实习,实施居家休养或者住院治疗;之后定期了解学生的心理恢复状况,待其病情好转以后,综合学生的诉求调换实习岗位或者是量身定制回归工作环境的过渡方案,保障引导工作的合理性和人性。

3.4 强化技能与心理融合培养,筑牢长效适应能力

心理调适水平的提高要与职业技能训练有机结合,从根本上提升学生的职业竞争力及心理承受力。一方面,完善实习课程设计,将心理咨询元素植入职业岗位技能学习之中,例如在实践训练课程中增加“错误反应演练”、“突发事件模拟”等课程模块,锻炼学生的抗挫能力和解决问题的能力;在实习评估时增加心理适应度指标,提醒学生关注个人的心理调试情况。另一方面,推行“技能+心理”综合型实践活动,带领学生参与企业的实际课题攻坚,在实战的同时锤炼技术和心理素质;鼓励学生积极参与到企业内部组队、与客户交流等各种情境之中,在互动当中增进人际适应水平。同时传授一些有效的自我调节技巧给学生,诸如正念练习、写心情日记、小目标分解法等,帮助学生形成自我观察、自我调整的习惯,变外在指导为内在实力,使学生不仅能够很好地胜任实习工作,更为未来职业生涯打下良好的心理素质基石。

3.5 健全保障与激励机制,确保疏导落地见效

疏导机制的有效运转离不开相应的保障激励措施做后盾,在制度保障层面,高职院校应制定《实习心理疏导工作管理办法》,规定校企双方责任、疏导程序、经费来源等;将实习心理疏导纳入到教师与带教考核之中,细化考核标准。在经费及资源保障层面,设立实习心理疏导专项资金,可用于购买心理测量工具、支持教师培训、搭建心理咨询平台、进行危机干预等;统筹校内心理中心、校外医院机构、行业组织等力量,构建实习心理服务资源池,为实习生提供支持。在激励方面,对于实习心理疏导工作中做出贡献的老师和企业带教予以表扬奖励;对于积极参加心理疏导活动、具有良好心理适应性的学生,在实习鉴定,评优评奖,推荐就业时予以优先考虑。此外,还要定期开展疏导机制有效性评估,采取学生问卷、心理追踪、校企访谈等形式,发现机制运行中的问题,持续优化调整,使疏导机制能够真正符合学生的需要以及实习要求^[4]。

4 总结

综上所述,岗位实习阶段高职生心理适应疏导是保障职业教育质量的关键环节。前文构建的前置预防-过程干预-精准疏导-融合培养-保障激励一体化机制,为破解高职生实习心理困境提供了系统方案。这一机制的落地,需校企协同发力、多方联动推进。未来,还需结合产业发展与学生特点持续优化机制细节,助力高职生顺利跨越校园到职场的心理鸿沟,培养更多心理素质过硬、技能水平精湛的技术技能人才,为职业教育高质量发展与产业升级提供坚实支撑。

参考文献

- [1] 罗小婧,张博.心理契约视角下高职院校学生顶岗实习的实证研究[J].吉林工程技术师范学院学报,2024,40(04):21-28.
- [2] 李思晴.高职顶岗实习学生心理韧性现状调查及提升策略[J].武汉交通职业学院学报,2021,23(03):100-105.
- [3] 王庆平,于丽霞.三年制高职护生实习后期心理状况分析及对策研究[J].现代职业教育,2020,(24):162-163.
- [4] 祝琳.高职院校学生顶岗实习心理问题及其对策研究[J].科技资讯,2022,20(06):121-124.

作者简介:董艾平(1986.03-),男,汉族,湖北省随州市,国家二级心理咨询师,高职助教,研究方向为心理咨询。