

## 焦点解决团体咨询在大专就业辅导中的应用

秦宇, 李惠芳\*

桂林师范高等专科学校 广西桂林

**【摘要】**就业辅导工作是大专辅导员重点工作之一,而辅导员因承担的工作相对较多,难以做到辅导全部有就业咨询需求的学生,因此就需要辅导员掌握一种短期、高效的辅导技术,来提升就业辅导能力,焦点解决团体咨询是一种短期、高效的辅导技术,如能够很好的掌握和运用,便可以提高辅导员就业辅导效率和效果的作用,本文对焦点解决团体咨询进行简要介绍,探讨焦点解决团体咨询的架构、问句及辅导员在就业辅导工作中使用时所需要掌握的核心技巧。

**【关键词】**就业辅导; 焦点解决团体; 辅导员

**【基金项目】**广西教育科学规划2021年度广西大学生就业研究专项课题《焦点解决视域下高职高专学生就业咨询路径研究》(2021ZJY1181); 2017年广西高校大学生思想政治教育理论与实践研究课题《后现代心理教练技术视域下高职学生生涯辅导的研究与实践》(2017SZ051)

### Application of focus solution group counseling in employment counseling for College Students

Yu Qin, Huifang Li\*

Guilin Teachers College Guilin, Guangxi, China

**【Abstract】** Employment counseling is one of the key tasks of college counselors. Due to the relatively large work undertaken by counselors, it is difficult to coach all students with employment counseling needs. Therefore, counselors need to master a short-term and efficient counseling technology to improve their employment counseling ability. Focus group counseling is a short-term and efficient counseling technology, If we can master and use it well, we can improve the efficiency and effect of counselors' employment counseling. This paper briefly introduces the focus solution group counseling, and discusses the structure, questions and core skills that counselors need to master when they use it in employment counseling.

**【Keywords】** Employment; Counseling Focus; Group Instructor

#### 1 辅导员承担就业指导工作的要求

高校毕业生逐年升高,而全球因受新冠肺炎的影响经济发展速度减缓,间接造成企业用工需求下降,高校毕业生就业面临巨大挑战,在此形式下,为推动高校毕业生就业,政府和学校出台了各种政策和服务,辅导员做为高专与学生接触最密切的工作人员,承担了大部分学生的就业辅导工作。

焦点解决团体咨询技术及其会谈的架构是辅导员可以掌握的辅导技术,能够帮助辅导员在进行学生团体就业咨询时发挥重要的作用。下面我们从辅

导员与学生在就业辅导的角度来谈谈焦点解决团体咨询的应用。

#### 2 辅导员在辅导学生就业过程的常见对话

##### 【场景一】

学生 A: 老师毕业后我有两份工作可以选择,一个是做对口的专业,一个是做销售,你觉得我选哪个好。

辅导员: 这要看你最喜欢做什么。

学生 A: 我不喜欢我这个专业,我想选销售。

辅导员: 那你觉得自己适合做销售吗。

作者简介: 秦宇(1984-)男,汉族,广西桂林人,高级经济师,硕士,研究方向: 职业生涯规划、人力资源管理。

\*通讯作者: 李惠芳(1988-)女,汉族,广西桂林人,讲师,硕士,研究方向: 小学教育。

学生 A: 销售我没有学过, 不知道能不能够做的好。

辅导员: 你可以先去兼职尝试下, 实践了才知道自己适不适合, 做销售跟性格, 口才都有关系。

学生 A: 销售我就怕天天跟人打交道, 我不擅长跟人打交道。

学生 B: 对对, 老师我也觉得他不合适做销售。

辅导员: 你不喜欢跟人打交道, 那还是选你专业对口的工作吧, 这个跟人打交道少?

学生 A: 老师我不喜。

辅导员: 那就选销售吧。

学生 A: 可是老师, 我担心做不好。

辅导员: 先试试再来决定。

学生 A: 好吧。

### 【场景二】

学生 A: 老师毕业后我有两份工作可以选择, 一个是做对口的工作, 一个是做销售, 你觉得我选哪个好。

辅导员: 先说说你对这两份工作的看法。

学生 A: 本专业的工作, 我因为在学习的时候就觉得挺难的, 而且很枯燥我不太喜欢; 销售的工作是朋友介绍的, 我看过收入也挺高, 前景挺好, 但是我觉得自己是一个内向的人, 不适合做销售, 担心做不好。

辅导员: 听你这样说, 是不是只要你觉得内向的人也合适做销售, 并且如何能做好, 你就可以自己做出选择了?

学生 A: 应该是的。

辅导员: 接下来我们一起来讨论内向的人是不是合适做好销售就是你想讨论的?

学生 A: 是的

辅导员: 关于了解内向的人是否做销售, 你现在已经做了哪些, 哪些人或者地方可以帮助你了解内向的人能不能够做好销售?

学生 A: 我可以上网查查……

学生 B: 我有个同学做销售的我可以帮你问问, 你也可以问问你面试的工作单位, 他们怎么看这个问题。

以上的两个对话场景是辅导员在与学生做就业咨询过程中经常发生的。第一种是没有掌握焦点解决咨询的辅导员工作方法, 大多会根据自己的经验

给学生做分析和建议, 想要说服学生去行动, 但是往往这种分析和给建议, 想要说服学生的对话, 常常起不到效果, 学生可能表面上应承, 但是实际上学生回去后并没有按照老师的建议去做。第二种是辅导员采用了焦点解决咨询与学生进行对话, 老师不对学生进行分析和给出建议, 也不想着说服学生去行动, 而是通过提问帮助学生进行反思, 从实际情况出发, 找到合适自己的解决方案, 同时还利用与他关系好的同学给出建设性意见和资源, 在此过程中即激发学生主动思考的动力、承担责任的责任心和主动行动的动力, 也给予了学生一定的同辈支持。现实情况下, 辅导往往被事务性工作缠身, 就业辅导的时间有限, 想要在有限的时间内辅导和覆盖更多的学生, 就需要提高就业辅导的效率, 焦点解决团体咨询具备这样的优点--时间短, 效率高, 并且在团体中的成员能够相互鼓励、互相影响和互相支持, 因此辅导员如能掌握焦点解决团体咨询的方式, 能够提高就业辅导的效率和帮助更多的学生。

### 3 焦点解决团体咨询介绍

焦点解决团体咨询(简称 SFGT)是将焦点解决短期治疗的原理和技术融入到团体咨询中的一种咨询模式, 具备焦点解决短期治疗(简称 SFBT)的特性和特点, SFBT 最早起源于 20 世纪 80 年代, 是由 Steve de Shazer, Insoo Kim Berg 夫妇以及一群具备多元工作背景(包括教育、哲学、心理学等)的工作小组, 在美国密尔沃基的短期家庭咨询中心发展出来的, 深受后现代建构主义的影响, 认为人们通过社会互动, 建构了个人的认知, 而个人的认知会对个人的经历进行建构、创造、支配和赋予意义(Goldenberg & Goldenberg, 2000), 因此 SFGT 拥有的点特是: 特别强调个人的资源和潜能, 重视成功的经验和赞美, 重视未来、例外与团体成员间的相互支持。

焦点解决团体咨询的基本假设基于 SFBT, 1. 认为来咨询的人是“被问题困住”的人, 相信他们自身有解决自己问题的资源, 咨询师无法改变来咨询的人, 能够改变他们的, 只可能是他自己; 2. 改变一直在发生, 问题也不是时时刻刻都一样, 认为小的改变会形成滚雪球效应; 3. 反对绝对、唯一, 认为正向的目标一定存在, 并且能够具体化、步骤化和可施行; 4. 认为不破不补, 来咨询的人不觉得

是问题地方就不用处理, 聚焦于来咨询人想要谈论和讨论的问题。基于以上焦点解决团体咨询有短期、效能高的特点, 正合适运用在学生就业辅导中。

根据 SFGT 的基本假设, 辅导员在使用焦点解决团体咨询时, 就需要转变自己的身份定位, 不在是专家、老师的身份, 放下给学生提出建议、传授知识的冲动, 而将身份定位于咨询师, 带着 SFGT 的基本假设, 通过适当的提问引发学生的反思, 让学生进行深度的思考, 梳理自己的不足、优势、资源等, 最终促使学生做出行动计划, 并向前做出一小步行动, SFGT 认为, 行动可以带来认知的改变, 而改变会推动正向行动的不断发生。辅导员要做的正是通过这样的方式引发学生先做出一小步行动, 转变学生的认知, 形成滚雪球效应, 最终促使学生顺利就业。

#### 4 焦点解决团体咨询架构及技术

前述的 SFGT 的基本假设比较抽象, 使用起来没有抓手, 而 SFGT 的架构和技术就相对比较具体, 能够让辅导员把基本假设运用在学生团体就业辅导中。Jong & Berg 提出 SFBT 可以分为 5 阶段, 分别是 1. 问题描述, 2. 设定目标, 3. 探索例外, 4. 反馈结果, 5. 评量进步。SFBT 的技术有目标导向的问句, 正常化的同理、增加可能的语句、重新建构的理解、发现资源的例外问句、假设解决的奇迹问句、探寻理想状态和具体化的评量问句等。

具体的运用方式和步骤如下:

问题描述阶段, 辅导员让来咨询的同学诉说自己的诉求, 但是并不具体讨论问题发生的原因的, 这个阶段重在探寻的是学生对现在所面临挑战的看法、想法、情绪和与此相关联的其他事情或者问题, 因为往来访的学生无法说清楚他来的目的到底是什么, 因此这个阶段就是让学生有时间和空间去梳理自己的情况。在团体就业辅导中, 可以让来访的几位学生都诉说自己的目前碰到的问题和想谈论的方向, 具体问句可以是: 请你们都说说目前所遇到的困难是什么? 现在的看法是什么? 除了这个问题以外, 还有哪些问题是你们想要讨论的, 这些问题之间有哪些联系? 如果这个阶段发现学生在谈论的过程中, 情绪焦虑就可以运用正常化的同理来帮助学生平复情绪, 例如: 你这样的情况在历届的学生中都很常见, 很多学生有你这样的想法等等。

设定目标阶段是辅导员与学生达成共同对话目标的阶段, 这个阶段主要目的是找到学生目前真正想要解决的困难或者困惑是什么, 这样才能高效的同学生一同解决问题, 辅导员可以用到问句有目标导向问句: 基于以上问题, 请各位同学说说现在你们最想讨论的问题是什么? 在听过他人的问题后, 你们产生了什么新的想法, 如过让你们选择一个共有的问题来讨论, 那是什么? 也可以用正向的目标问句: 今天你们从我这里回去以后, 回想我们之间的对话, 你们认为今天来这里找我是值得的, 那是因为我们讨论了什么问题? 等问句。

探索例外: 认为问题不会一直存在, 个人一定有解决问题的资源, 所以这个阶段主要目的在于帮助来访的学生找到解决问题的资源, 包括现在团体成员间的资源、曾经解决类似问题的经验、这段时间问题不存在或者弱化时候的资源、接近问题解决时候的资源等, 问句可以使用例外问句, 这个问题哪位学生曾经出现过, 是怎么解决的? 其他同学有没有类似的经历。这段时间这个问题有没有哪个时候接近你想要的, 怎么做到的? 其他同学听到这位同学说的, 对自己问题有哪些新的想法? 或者哪位同学有新的建议? 团体咨询的优点也在于可以相互影响、相互启发。

反馈结果阶段, 这是咨询即将要结束的阶段, 这个阶段的作用是向来访的同学反馈在咨询过程中同学们的优点、资源, 加以强化, 为下一个阶段做准备, 可以使用问句: 在刚刚的讨论过程中, 我看到你有这样的优点、资源, 也想请同学们相互反馈你看到的其他同学的优点、资源和他们的对话对你的帮助。

评量进步阶段, 用来评量对话效果, 注重的是经历了这样对话, 让来访的学生有了哪些进步, 辅导员可以用的问句: 今天我们的对话即将结束, 想请大家针对你们今天带来的问题打分, 目前你们觉得自己的问题已经完全解决是 10 分, 相反为 1 分, 你们现在可以打多数分?

#### 5 运用焦点解决团体咨询的核心技巧

SFGT 的架构和问句清晰易懂, 但辅导员在使用过程中还需要掌握一定的使用技巧, 才会知道在什么时机使用什么问句才能达到理想的效果, 这些技巧包括例如: 倾听、非口语的态度、开放式问句、

摘要等[JONG & BERG,1998]。

倾听不止是听到来访的学生说了什么, 还要听到来访的学生没有说的部分—那些重视的、在乎的、有意义的。就如上述场景学生 A 说, 我担心我做不好, 背后的意义是, 我不讨厌这份工作, 我想试试, 但是我没有做过, 不知道能不能做好。只有听懂了学生语言背后所要表达的意思, 才能够贴近学生, 提出建设性的好问句。

非口语的态度, 包括肢体语言、声音、表情、态度。辅导员在与学生对话的过程中, 始终表现尊重的态度, 声音温和, 营造良好的对话氛围, 而非不耐烦的态度、居高临下、专业的样子, 这样学生才能敞开心扉、配合老师、认真反思解决方案。

开放式语句的运用是让来访的学生能够把自己想法充分的表达出来, 便于咨询从他们的语言中找到资源, 上述场景中, 咨询师问: “先说说你对这两份工作的看法”, 就是开放式语句, 假如用封闭式语言, 问: “你喜欢你本专业对口工作么?” 学生就只能回答“喜欢或者不喜欢”, 就没法让学生充分表达他们的想法。

摘要要是用于反馈学生诉说的句式, 当学生说了一段话之后, 辅导员可以用摘要的方式简短的表达自己听到对方的意思, 一方面可以给机会让学生感受到辅导员在听自己, 另一方面也能让辅导员通过学生的反馈判断自己是否正确理解学生要表达的意思, 第三可以促进学生反思自己。

## 6 展望

综上所述, 辅导员要能够灵活运用 SFGT, 达到高效辅导学生就业工作的目的, 就需要不断的练习, 将 SFGT 基本假设内化于心, 克服好为人师给建议的惯性冲动, 放下自己的个人主管评断, 转为贴近学生、理解学生, 提出好问题来引发学生的思考。辅导员可以组成同侪督导小组来共同进步, 必要的

情况下也可以寻求资深 SFGT 督导师的督导来提升自身的能力, 成为能灵活用焦点解决团体咨询架构和问句的辅导员, 来帮助学生进行就业指导。

在就业辅导过程中, SFGT 也并不是万能的, 特别在于学生需要一些职业信息的时候, 辅导员还是需要给与学生如何搜集和搜索他们想要的职业信息知识。因此, 辅导员在使用 SFGT 进行就业辅导时也要批判性的使用, 分清哪些情况下适用 SFGT 辅导, 哪些情况不适用。

## 参考文献

- [1] 许维素. 焦点解决短期心理治疗的应用[M]. 世界图书出版公司北京公司, 2009.
- [2] 张硕. 焦点解决短期治疗在高校辅导员工作中的应用[J]. 高教学刊, 2018(21):3.
- [3] Jong, & I. K. Berg, (1998). Interviewing for Solutions. Pacific Grove: Brooks/Cole.
- [4] 杨钰立, 王玲莉, 张宛筑. 焦点解决取向团体辅导对大学生学业拖延的改善[J]. 江苏教育, 2020(80):4.

收稿日期: 2022 年 2 月 16 日

出刊日期: 2022 年 3 月 22 日

引用本文: 秦宇, 李惠芳, 焦点解决团体咨询在大专就业辅导中的应用[J]. 国际教育学, 2022, 4(1): 67-70. DOI: 10.12208/j.ije.20220017

检索信息: RCCSE 权威核心学术期刊数据库、中国知网 (CNKI Scholar)、万方数据 (WANFANG DATA)、Google Scholar 等数据库收录期刊

版权声明: ©2022 作者与开放获取期刊研究中心 (OAJRC) 所有。本文章按照知识共享署名许可条款发表。 <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



OPEN ACCESS