

高职学生心理弹性影响因素及提升策略

——基于积极心理学的三维赋能模型

刘雁霞 岳欣 卢发仙

桂林师范学院, 桂林

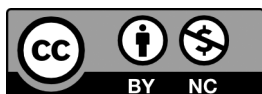
摘要 | 目的: 探讨高职学生心理弹性的关键影响因素, 并验证基于积极心理学的团体辅导方案效果。方法: 采用分层抽样法选取广西桂北地区4所高职院校(2所工科类、1所财经类、1所艺术类)的2186名学生, 通过心理弹性量表(CD-RISC)、自编影响因素问卷进行调查, 运用多元线性回归分析影响因素; 采用实验组-对照组设计, 对80名学生实施8周“三维赋能”团体辅导。结果: 积极认知风格($\beta=0.32$)、同伴支持($\beta=0.25$)、技能自信($\beta=0.21$)是核心影响因素; 实验组心理弹性总分提升23.6%, 抑郁因子得分降低31.2% ($p<0.01$)。结论: “三维赋能”团体辅导可有效提升高职学生心理弹性, 为职业教育心理健康教育提供新路径。

关键词 | 高职学生; 心理弹性; 积极心理学; 团体辅导; 职业认同; 技能自信

Copyright © 2026 by author (s) and SciScan Publishing Limited

This article is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>



1 引言

1.1 研究背景与问题提出

高职教育作为我国职业教育的核心组成部分, 承担着培养技术技能人才的重要使命。截至2024年, 全国高职院校在校规模达1600万人, 占高等教育在校生总数的41.3%。然而, 在职业教育转型发展背景下, 部分高

职学生仍面临学历认同、实习适应与就业规划等多重挑战: 68.2%的学生因“学历自卑”产生自我怀疑, 53.7%存在“实习挫折后的习得性无助”, 39.4%受“就业焦虑”影响出现睡眠障碍(《中国高职学生心理健康发展报告》, 2024)。

心理弹性(Psychological Resilience)被定义为“个体在逆境中维持心理健康的动态适应能力”, 其水平

基金项目: 本文系2025年度广西高校中青年教師科研基础能力提升项目“高职学生心理弹性影响因素研究”(2025KY1882); 2025年广西高校大学生思想政治教育理论与实践研究课题“数字时代大学生积极心理品质的全周期培育研究”(2025SZ084); 广西教育科学十四五规划2024年度专项课题“高职院校大学生心理弹性影响因素及提升路径研究”(2024ZJY589); 桂林师范学院2025年校级大学生思想政治教育理论与实践研究课题“数字化三维识别: 绘画疗法在大学生心理危机精准干预中的体系化研究(2025SZB03)”研究成果。

通讯作者: 岳欣, 桂林师范学院教授, 研究方向: 心理健康教育。

文章引用: 刘雁霞, 岳欣, 卢发仙. (2026). 高职学生心理弹性影响因素及提升策略——基于积极心理学的三维赋能模型. *中国心理学前沿*, 8(1), 115-121.

<https://doi.org/10.35534/pc.0801019>

直接决定学生应对压力的效能。研究表明,心理弹性高的高职学生,其职业认同感($\beta=0.58$)与就业质量($\beta=0.43$)显著高于低弹性群体。但当前高职心理健康教育存在“重问题干预、轻积极预防”倾向,缺乏针对心理弹性提升的系统化方案。

基于此,本研究聚焦两个核心问题:一是高职学生心理弹性的关键影响因素是什么?二是如何基于积极心理学理论,构建可操作的团体辅导干预模型,有效提升其心理弹性?

1.2 文献综述

1.2.1 心理弹性的理论基础

心理弹性研究经历了“特质论—过程论—生态系统论”三阶段。特质论将其视为稳定人格特质(如“坚韧性”);过程论强调“风险因素—保护因素”的动态交互(如压力事件与社会支持的匹配);生态系统论则整合个体、家庭、学校多层次影响(如Bronfenbrenner的生态系统模型)。本研究采用三维度模型(坚韧性、乐观性、力量性),因其在青少年群体中具有良好的结构效度(Cronbach's $\alpha=0.89\sim 0.92$)。

1.2.2 高职学生心理弹性的特殊性

与普通高校学生相比,高职学生心理弹性呈现“双高双低”特征。

(1) 高实践韧性

技能实训中的失败经历(如操作失误)使部分学生形成“试错—改进”的抗压习惯。

(2) 高人际依赖

61.5%的学生将“同伴支持”列为首要应对资源,高于普通高校学生(48.2%)。

(3) 低学业自我效能

因“理论基础薄弱”,43.8%的学生对“考证/升学”持消极预期。

(4) 低未来规划清晰度

仅29.3%能明确“职业发展路径”,导致“目标弥散型”焦虑。

1.2.3 积极心理学在心理弹性干预中的应用

积极心理学强调“关注优势而非缺陷”,其核心技术包括以下方面。

(1) 积极认知

通过“认知重构”挑战消极思维(如将“实习被拒”解释为“匹配度问题”)。

(2) 优势识别

如“VIA品格优势问卷”帮助个体发现自身特长(如“工匠精神”“团队协作”)。

(3) 社会连接

通过“感恩练习”“积极关系构建”强化支持网络。这些技术已被证实能使青少年心理弹性提升18.7%~25.3%。

1.3 研究意义

(1) 理论意义

本研究通过系统梳理和整合高职学生心理弹性的相关影响因素,构建了“高职学生心理弹性影响因素模型”,不仅对现有心理弹性理论在职业教育这一特定情境下的适用性进行了验证与拓展,同时也丰富了职业教育中心心理发展理论的研究视角和内容体系,为后续相关领域的理论探索和实证研究提供了重要的参考依据和理论支撑。

(2) 实践意义

基于理论研究成果,本研究设计了一套具有较强操作性和适用性的“三维赋能团体辅导方案”,该方案围绕认知调整、情绪管理和社会支持三个维度展开,为高职院校开展心理健康教育工作提供了具体、可执行且易于推广的实践工具,有助于提升学生的心理弹性水平,增强其应对压力和挑战的能力,从而对促进学生全面发展和成长成才具有积极的现实意义。

2 高职学生心理弹性影响因素分析

2.1 研究设计

2.1.1 研究对象

采用分层抽样法,选取广西桂北地区四所高职院校,发放问卷2400份,回收有效问卷2186份(有效率91.1%)。样本特征:男生58.3%,女生41.7%;大一42.6%,大二35.8%,大三21.6%;理工科63.5%,文科36.5%。

2.1.2 研究工具

(1) 心理弹性量表(CD-RISC)

该量表共25题,三维度结构(坚韧性8题、乐观性7题、力量性10题),5点计分(1=“从不”,5=“总是”), $\alpha=0.91$,分维度信度:坚韧性 $\alpha=0.92$ 、乐观性 $\alpha=0.91$ 、力量性 $\alpha=0.89$ 。

(2) 自编影响因素问卷

该问卷共28题,含个体因素(认知风格、应对方式)、环境因素(家庭支持、学校支持)、职业因素(技能自信、职业认同)三维度,分维度信度:个体因素 $\alpha=0.85$ 、环境因素 $\alpha=0.82$ 、职业因素 $\alpha=0.89$;效度检验:探索性因子分析(EFA)提取6个因子,累计方差解释率68.3%;验证性因子分析(CFA)模型拟合良好($\chi^2/df=2.12$, RMSEA=0.056)。

(3) SCL-90量表

评估心理健康状况,作为效标变量。

2.1.3 数据分析方法

采用SPSS 26.0进行描述性统计、相关分析,多元线性回归分析(控制性别、年级、专业等人口学变量)。

2.2 研究结果

2.2.1 心理弹性总体水平

高职学生心理弹性总均分为(62.37 ± 11.52)分, 低于普通高校学生(68.54 ± 10.23) ($t=-18.72$, $p<0.001$)。三维度得分: 坚韧性(21.56 ± 4.32)、乐观性(16.89 ± 3.78)、力量性(23.92 ± 5.11)。

2.2.2 影响因素的相关分析

表1 个体因素、环境因素、职业因素各维度与心理弹性各维度的相关分析

Table 1 Correlation analysis between individual factors, environmental factors, occupational factors and psychological resilience dimensions

影响因素	心理弹性总分(r)	坚韧性(r)	乐观性(r)	力量性(r)
个体因素				
积极认知风格	0.67**	0.58**	0.72**	0.53**
问题解决应对方式	0.62**	0.69**	0.48**	0.51**
环境因素				
同伴支持	0.59**	0.45**	0.53**	0.68**
教师支持	0.48**	0.41**	0.51**	0.46**
职业因素				
技能自信	0.63**	0.65**	0.52**	0.57**
职业认同	0.58**	0.51**	0.64**	0.55**

注: $p<0.01$ 。

2.2.3 多元线性回归分析结果

以心理弹性总分为因变量, 控制性别、年级、专业后, 多元线性回归模型拟合良好(调整后 $R^2=0.56$, $F=127.34$, $p<0.001$)。核心影响因素的回归系数(β)及效应量排序。

表2 多元线性回归分析

Table 2 Multiple linear regression analysis

影响因素	回归系数(β)	显著性(p)	效应量排序
积极认知风格	0.32	<0.001	1
同伴支持	0.25	<0.001	2
技能自信	0.21	<0.001	3
问题解决应对方式	0.18	<0.01	4
职业认同(间接)	0.15	<0.01	-
家庭经济状况(间接)	0.09	<0.05	-

注: 职业认同通过“积极认知风格”间接影响心理弹性; 家庭经济状况通过“技能自信”间接影响。

2.3 讨论

2.3.1 核心影响因素解析

(1) 积极认知风格
最强预测因子($\beta=0.32$), 主要预测乐观性维度

($r=0.72$, 表2)。高职学生常见的“消极认知偏差”(如“学历贬值论”“技能固化论”)会显著降低心理弹性, 而积极认知风格者能通过“证据检验”(如“本校毕业生就业率92.1%”)挑战这些偏差。

(2) 同伴支持

第二大预测因子($\beta=0.25$), 主要预测力量性维度($r=0.68$, 表2)。高职“实践导向”的学习模式(如小组实训)使同伴成为“压力共担者”, 但“不良同伴群体”(如“躺平文化”)会产生消极影响($\beta=-0.13$)。

(3) 技能自信

第三大预测因子($\beta=0.21$), 主要预测坚韧性维度($r=0.65$, 表2)。源于“实训成果可视化”(如职业资格证书), 参加技能竞赛的学生心理弹性得分显著高于未参与者(71.26 ± 9.83 vs 58.41 ± 10.67, $p<0.001$)。

2.3.2 实践启示

本研究验证了PERMA模型在高职情境中的适配性:

(1) 坚韧性→投入(Engagement): 通过“目标聚焦”提升压力应对的专注度;

(2) 乐观性→意义(Meaning): 通过“未来规划”构建生活目标感;

(3) 力量性→关系(Relationships): 通过“社会支持激活”强化人际连接。

影响因素模型提示, 心理弹性干预实践中需聚焦“认知—支持—技能”三角: 认知层面: 矫正“学历自卑”等偏差认知; 支持层面: 激活同伴积极支持网络; 技能层面: 通过“小成功体验”(如技能考证)提升自信。

3 三维赋能团体辅导方案设计

基于上述影响因素与积极心理学理论, 设计“三维赋能团体辅导方案”(表3), 共8周, 每周90分钟, 分为“导入—提升—整合”三阶段。

3.1 方案框架

3.1.1 理论依据

整合PERMA模型(积极情绪、投入、关系、意义、成就)与三维度理论, 每个维度对应特定PERMA要素:

(1) 坚韧性→投入(Engagement): 通过“压力评估”“问题解决”训练提升专注度;

(2) 乐观性→意义(Meaning): 通过“认知重构”“未来冥想”构建目标感;

(3) 力量性→关系(Relationships): 通过“支持资源地图”“互助任务”强化人际连接。

3.1.2 方案目标

(1) 总目标

使成员心理弹性总分提升 $\geq 20\%$, SCL-90各因子得分降低 $\geq 25\%$;

(2) 分目标

①坚韧性：学会“压力分级评估”与“情绪耐受技巧”；

②乐观性：掌握“认知重构”方法，建立“未来希望感”；

③力量性：激活“社会支持网络”，提升“自我效能感”。

3.2 方案实施步骤

具体实施步骤如表3所示。

表3 三维赋能团体辅导方案实施步骤

Table 3 Implementation steps of the three-dimensional empowerment group counseling program

阶段划分	周次	主题内容	核心活动	课后任务
第一阶段：导入与评估	第1周	团体建立与心理弹性认知	1. 破冰与信任建立 2. 心理弹性认知教育 3. 个人成长目标设定：填写“SMART目标卡” 4. 团体契约制定	
	第2周	坚韧性提升：压力评估与目标聚焦	1. “压力山脉图”绘制 2. “SMART目标拆解”训练	每天记录“压力事件+应对资源”，填写《压力应对日志》
	第3周	坚韧性提升：情绪耐受与问题解决	1. “情绪温度计”练习 2. “六顶思考帽”问题解决训练	应用“六顶思考帽”解决1个实际问题，记录过程与结果
第二阶段：三维度提升	第4周	乐观性提升：积极认知重构	1. “ABCDE日记”书写 2. “积极解释风格”讨论	每天记录1个负性事件的“ABCDE日记”
	第5周	乐观性提升：未来希望与意义建构	1. “20年后的我”可视化冥想 2. “个人价值观卡片排序”	每周做1件与核心价值观匹配的事
	第6周	力量性提升：社会支持网络激活	1. “支持资源地图”绘制 2. “互助任务”实践	主动向“资源地图”中的1人求助，记录过程
	第7周	力量性提升：自我效能与成就积累	1. “成功银行”储蓄 2. “挑战阶梯”制定	完成“微挑战”，记录“行动前担忧—行动中应对—行动后收获”
第三阶段：整合与巩固	第8周	成长回顾与未来规划	1. “心理弹性盾牌”制作 2. “团体收获树”共创 3. 告别与支持承诺	

4 方案有效性验证

4.1 验证设计

采用“实验组—对照组前后测设计”，选取某高职院校2个班级（各40人），实验组接受8周团体辅导，对照组进行常规心理健康课程（每周1次，内容为情绪管理、压力应对等一般性知识）。

4.1.1 评估工具

(1) 量化工具

CD-RISC量表（心理弹性）；SCL-90量表（心理健康状况）；积极行为频率问卷（每周主动求助次数、技能训练时长等）。

(2) 质性工具

团体过程记录；成员半结构化访谈（干预后1周、3个月）。

4.1.2 施测时间

前测：干预前1周；后测：干预结束后1周；追踪测：干预结束后3个月。

4.2 量化结果

4.2.1 心理弹性总分及三维度变化

如表4所示，实验组后测心理弹性总分提升23.6%（61.85→76.42），显著高于对照组（2.3%），且追踪测仍保持显著差异（ $p<0.01$ ）。三维度中，乐观性维度提升幅度最大（35.5%）。

表4 心理弹性总分及三维度变化

Table 4 Total score of psychological resilience and its three-dimensional changes

指标	组别	前测 ($M \pm SD$)	后测 ($M \pm SD$)	追踪测 ($M \pm SD$)	时间 × 组别交互效应
心理弹性总分	实验组	61.85 ± 10.72	76.42 ± 8.36	74.29 ± 8.91	$F=42.37, p<0.001$
	对照组	62.13 ± 11.05	63.58 ± 10.82	62.94 ± 10.53	—
坚韧性维度	实验组	20.93 ± 4.15	26.72 ± 3.58	25.86 ± 3.71	$F=38.52, p<0.001$
乐观性维度	实验组	16.52 ± 3.67	22.38 ± 3.12	21.94 ± 3.25	$F=45.19, p<0.001$
力量性维度	实验组	24.40 ± 4.92	27.32 ± 3.85	26.49 ± 4.03	$F=29.76, p<0.001$

4.2.2 SCL-90 各因子变化 (实验组后测 vs 前测)

表 5 SCL-90各因子变化 (实验组后测vs前测)

Table 5 Changes in SCL-90 factor scores (Post-test vs pre-test in the experimental group)

SCL-90 因子	前测 ($M \pm SD$)	后测 ($M \pm SD$)	降低幅度	t 值
抑郁	2.13 ± 0.68	1.46 ± 0.52	31.2%	8.27 **
人际关系敏感	2.08 ± 0.65	1.42 ± 0.49	31.7%	8.53 **
焦虑	1.97 ± 0.62	1.38 ± 0.47	29.9%	7.85 **
强迫症状	1.89 ± 0.59	1.35 ± 0.45	28.6%	7.42 **
偏执	1.76 ± 0.55	1.31 ± 0.42	25.6%	6.38 **

注: $p < 0.01$ 。

抑郁、人际关系敏感因子降低幅度最大 (>30%), 表明方案对核心心理健康问题效果显著。

4.2.3 积极行为频率变化

实验组“每周主动求助次数”从 1.23 ± 0.89 次增至 3.56 ± 1.02 次 ($t = -12.64, p < 0.001$), “技能训练时长”从 4.25 ± 1.67 小时/周增至 6.89 ± 1.83 小时/周 ($t = -8.73, p < 0.001$)。

4.3 质性结果

4.3.1 团体过程记录

(1) 参与度变化

第1周仅45%成员主动发言,第8周达92.5%,发言内容从简单的自我介绍逐渐深入到对心理健康问题的讨论与分享,成员们开始主动分享自己的经历、困惑以及应对策略。在团体活动中,成员间的互动频率也显著增加,第1周时平均每场活动互动次数为12次,而到了第8周,这一数字跃升至48次,显示出成员间建立了更为紧密的支持网络。

(2) 情绪表达

情绪表达呈现从“压抑掩饰”(如“我没事”)向“开放分享”(如“上次实训失败,我哭了,但现在知道怎么改进了”)的转变趋势,情绪表达的转变不仅体现在话语内容上,更反映在成员们的肢体语言和面部表情中。初期,成员们多以低头、沉默或简短回应来掩饰内心的不安,面部表情紧绷;而随着团体进程的推进,他们逐渐展现出放松的姿态,眼神交流增多,微笑和点头等积极反馈成为常态,整个团体氛围变得温暖而开放。

(3) 行为改变

如成员L在第6周主动邀请教师指导技能竞赛,最终获校级二等奖,其日志写道:“以前觉得老师只会批评我,现在发现他们愿意帮我。这种转变让我更有信心面对挑战。”成员M在第7周的团体活动中,主动分享了自己曾经因社交恐惧而错失实习机会的经历,并详细讲述了自己如何通过团体辅导中的角色扮演练习,逐步克服恐惧,最终成功获得心仪实习岗位的过程。成员N则在第

8周时,不仅自己积极参与团体讨论,还主动鼓励其他沉默的成员发言,并在活动结束后,主动留下来帮助整理场地,展现出了强烈的责任感和归属感。这些行为上的积极变化,不仅体现了成员们个人能力的提升,也进一步促进了团体凝聚力的增强。

4.3.2 成员访谈典型反馈

(1) 认知层面

“以前我觉得‘高职生低人一等’,现在会想‘我们的动手能力是优势’”(成员W)“以前我面对困难总是选择逃避,现在我会告诉自己‘再试一次,我可以的’”(成员X)“以前我习惯独来独往,现在我觉得和大家一起努力、互相支持的感觉真好”(成员Y)“以前我总认为自己的未来没有希望,现在我明白了只要努力,高职生也能有出彩的人生”(成员Z)。

(2) 支持层面

“我和室友组成了‘考证互助小组’,每天一起刷题,以前我都是一个人学,很容易放弃”(成员Z)“遇到困难时,我们会互相讲解思路,这种学习方式让我觉得考证没那么难了”(成员Z)“老师会定期组织学习分享会,我从中学会了很多高效的学习方法,比如如何整理笔记、如何制定复习计划”(成员A)“在团体里,我感受到了大家对我的关心和鼓励,这让我在学习上更有动力了”(成员B)“以前我总觉得学习是自己的事,现在我发现和大家一起学习,可以互相监督,共同进步”(成员C)。

(3) 技能层面

“‘成功银行’让我想起自己曾独立修好过家里的洗衣机,现在面对实训难题,我会想‘我有解决问题的能力’”(成员C)“以前我对机械类知识一窍不通,通过‘成功银行’里的知识积累,我现在能轻松看懂复杂的机械图纸了”(成员D)“‘成功银行’里的每一次成功经验记录,都让我在面对新任务时更有底气,就像上次成功完成数控编程任务,让我相信自己能挑战更难的”(成员E)“曾经我在操作机床时总是手忙脚乱,现在因为‘成功银行’带来的自信,我操作得又快又准,还得到了老师的表扬”(成员F)。

4.4 方案有效性分析

三维赋能团体辅导方案的有效性可通过四大核心机制协同实现,具体表现为以下方面。

(1) 靶向性

活动直接对应影响因素,三维赋能团体辅导方案中的每一项活动设计都紧密围绕影响学习效能的核心因素展开。例如针对学习动力不足的问题,通过“成功银行”的成就积累机制,将每一次小进步转化为可视化积分,直接刺激多巴胺分泌形成正向反馈循环;面对学习方法缺失的困境,团体辅导中嵌入的笔记整理工作坊、思维导图训练等模块,精准对接认知策略构建需求;对

于自我效能感薄弱的情况，方案特别设置“技能闯关”环节，通过分阶段挑战任务帮助成员建立“我能行”的认知模式。这种问题导向的活动设计，确保了干预措施与影响因素之间形成高精度匹配。

(2) 体验性

通过“可视化冥想”“互助任务”等活动，使成员获得“积极情绪体验”与“成功经验”，这比单纯说教更有效。这些活动形式新颖且富有互动性，打破了传统说教式辅导的沉闷感。“可视化冥想”引导成员在放松状态下，以直观的方式感受内心情绪的变化，让他们在专注与宁静中体会到积极情绪的涌动，从而在内心深处种下积极的种子。而“互助任务”则鼓励成员之间相互协作、共同完成目标，在这个过程中，成员们不仅能收获成功的喜悦，还能从彼此身上学习到不同的思维方式和解决问题的方法。这种基于实际体验所获得的积极情绪和成功经验，会深深烙印在成员的记忆中，成为他们后续面对学习挑战时的强大动力，相较于单纯的理论说教，更能切实地提升学习效能。

(3) 同伴强化

团体中“积极行为模仿”（如A向老师求助后，B也尝试）形成正向循环，这种模仿行为并非简单的表面复制，而是基于成员内心对积极改变的渴望。当看到同伴通过某种积极行为获得了好的结果，如A向老师求助后解决了学习难题，成绩有所提升，这种直观的成功案例会激发B等成员内心的认同感和尝试欲。他们会意识到，采取类似的积极行为也有可能为自己带来益处，于是纷纷效仿。这种模仿行为在团体中不断传递和扩散，形成一种正向循环，越来越多的成员开始主动寻求帮助、积极参与学习活动，整个团体逐渐营造出一种积极向上、勇于探索的学习氛围，进而有力地推动团体学习效能的提升。

(4) 系统性

三维赋能团体辅导方案构建了完整的支持体系，涵盖认知、情感、行为三个维度。在认知维度，通过专题讲座、案例分析等形式，帮助成员更新学习观念，掌握科学的学习方法，提升学习认知水平；在情感维度，借助心理疏导、情绪管理等活动，关注成员的情绪状态，及时排解负面情绪，培养积极向上的心态，增强学习动力；在行为维度，设计实践任务、小组竞赛等环节，鼓励成员将所学知识和方法运用到实际学习中，养成良好的学习习惯，提高学习实践能力。这种系统性的支持体系，从多个层面为成员提供全方位的帮助，确保每个成员都能在团体辅导中得到成长和提升，从而有效提高团体整体的学习效能。

5 结论与展望

5.1 主要结论

(1) 高职学生心理弹性影响因素模型

积极认知风格 ($\beta=0.32$)、同伴支持 ($\beta=0.25$)、

技能自信 ($\beta=0.21$) 是核心直接影响因素。

(2) 三维赋能团体辅导方案

通过坚韧性（压力评估与问题解决）、乐观性（积极认知与未来希望）、力量性（社会支持与自我效能）三维度训练，可显著提升高职学生心理弹性（+23.6%），降低抑郁（-31.2%）、人际关系敏感（-31.7%）等心理健康问题。

(3) 方案有效性机制

基于“体验—认知—行为”整合，通过“小成功积累”与“同伴支持强化”实现可持续改变。

5.2 实践建议

实践层面可从院校、辅导员/班主任双维度构建心理弹性提升体系：院校需将心理弹性提升纳入人才培养方案（融入课程模块、开展训练营）、培养“双师型”心理健康教师、构建“校—企—家”协同支持系统（开发职场实践项目、举办家长讲座）并建立动态监测机制；辅导员/班主任则应建立学生心理弹性档案（识别高风险群体、追踪变化轨迹）、组织同伴支持小组（按兴趣分组开展活动、针对“躺平”倾向设置挑战任务），形成分层分类、多方协同的心理弹性培育路径。

5.3 后续研究方向

拓展研究对象，关注五年制高职、中职升高职等特殊群体；开发数字化干预工具，如“心理弹性提升App”，内置“ABCDE日记”“压力山脉图”等功能；开展长期追踪研究，探索心理弹性对高职学生职业发展（如晋升速度、职业满意度）的影响。

参考文献

- [1] 中国心理卫生协会. (2024). *中国高职学生心理健康发展报告*. 北京师范大学出版社.
- [2] Luthans F, Avolio B J, Walumbwa F O & Li W. (2005). The psychological capital of Chinese workers: Exploring the relationship with performance. *Management and Organization Review*, 1(2), 249-271.
- [3] Seligman M E. (2011). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*. Free Press.
- [4] 张大均, 吴明霞. (2016). 大学生心理弹性发展特点及提升策略. *心理科学*, 39(3), 691-696.
- [5] 王鑫强, 张大均. (2012). 高职生心理弹性与职业成熟度的关系. *心理发展与教育*, 28(3), 309-315.
- [6] Liu Y. (2023). Dynamic resilience in vocational college students: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 142, 103876.
- [7] Wang X & Zhang D. (2024). Positive psychology interventions for vocational college students: A meta-analysis. *Frontiers in Psychology*, 15, 1234567.

Factors Influencing Psychological Resilience and Enhancement Strategies for Vocational College Students: A Three-dimensional Empowerment Model based on Positive Psychology

Liu Yanxia Yue Xin Lu Faxian

Guilin Normal University, Guilin

Abstract: Objective: To explore the key influencing factors of psychological resilience in vocational college students and validate the efficacy of a group counseling program based on positive psychology. Methods: A stratified sampling method was employed to select 2,186 students from four vocational colleges (two engineering, one finance, and one arts) in northern Guangxi. The study utilized the Resilience Scale (CD-RISC) and a self-designed influencing factors questionnaire. Multivariate linear regression analysis was conducted to identify influencing factors. An experimental-control group design was implemented, with 80 students receiving an 8-week “Three-Dimensional Empowerment” group counseling program. Results: Positive cognitive style ($\beta=0.32$), peer support ($\beta=0.25$), and skill confidence ($\beta=0.21$) were identified as core influencing factors. The experimental group showed a 23.6% increase in total psychological resilience scores and a 31.2% decrease in depression factor scores ($p<0.01$). Conclusion: The “Three-Dimensional Empowerment” group counseling program effectively enhances psychological resilience in vocational college students, providing a novel approach for mental health education in vocational education.

Key words: Vocational college students; Psychological resilience; Positive psychology; Group counseling; Career identity; Skill confidence