# 《大学生职业发展与就业指导》







北京出版社

**课时安排**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **章节** | **课程内容** | **课 时** | **备 注** |
| 1 | **职业与生涯** | **4** |  |
| 2 | **职业世界探索** | **6** |  |
| 3 | **决策与行动计划** | **6** |  |
| 4 | **就业形势与政策** | **6** |  |
| 5 | **准备求职面试** | **4** |  |
| 6 | **做好职场适应** | **6** |  |
| 7 | **保障就业权益** | **2** |  |
| 8 | **大学生创业准备** | **2** |  |
| 合计 |  | **36** |  |

**第3课 决策与行动计划**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **课 题** | 决策与行动计划 | |
| **课 时** | 6课时（270 min）。 | |
| **教学目标** | **知识技能目标：**  1. 了解职业生涯决策的概念、风格、理论与方法。  2. 掌握职业生涯决策的模型应用。  **思政育人目标：**  让学生通过学习决策与行动计划，引导学生在正确认识自我、深入探索职业的基础上，以责任担当和历史使命为指引，科学做出正确“决策”。 | |
| **教学重难点** | **教学重点：**  生涯决策概述  **教学难点：**  决策模型应用 | |
| **教学方法** | 讲授法、问答法、讨论法 | |
| **教学用具** | 电脑、投影仪、多媒体课件、教材 | |
| **教学设计** | 第1节课：激趣导入（15min）--传授新知（30min）  第2节课：继续探索（35min）--强化练习（5min）--课堂小结（3min）--作业布置（2min）  第3节课：继续探索（35min）--强化练习（5min）--课堂小结（3min）--作业布置（2min）  第4节课：继续探索（35min）--强化练习（5min）--课堂小结（3min）--作业布置（2min）  第5节课：继续探索（35min）--强化练习（5min）--课堂小结（3min）--作业布置（2min）  第6节课：观影活动（40min）--互动聊心（5min） | |
| 教学过程 | 主 要 教 学 内 容 及 步 骤 | 设计意图 |
| **激趣导入**  （15min） | ☞任务导入  【**教师**】**利用任务导入课题。**  **王皓在大学毕业时可谓一帆风顺，没有经过太多的波折就顺利进入一家大型外资企业工作，薪酬待遇让很多人羡慕不已。在工作两年后，王皓经历了领导对他的严苛要求，已慢慢没有了当初刚走出校园时对未来职业发展的热情，他辞职后顺利地考入了某大学，开始了高职升本的学习。再次走进校园还不到半年的时间，他的情绪就出现了问题，原因是他始终无法忘记职场中曾经的领导对他严苛要求的阴影。想到两年后新的求职挑战，他就心存迷茫与焦躁。**  **有不少大三学生选择高职升本学习是为了逃避就业，而对于像王皓这样的职场人来说高职升本也成了他逃避职场失利的避难所，不同的是会在进入校园后有一点忧患意识。任何选择都有其存在的合理性，大学生要根据自己的实际情况进行规划，尤为重要的是对生涯规划的有效管理与实施。**  【**学生**】**发言，分享见解。**  【**教师**】**提出问题，引发思考。**  **怎么去正确的应对职业决策呢？**  【**学生**】**思考、讨论。**  【**教师**】**揭示今天的学习主题，板书。**  **职业生涯决策是指个体根据自身条件和职业环境信息进行一系列的权衡，做出关于职业行为的公开承诺。职业生涯决策是职业生涯规划的重要组成部分，是个体面临生涯抉择时，综合考虑内在因素和外在因素之后所做出的各种反应。（板书）。** | 通过观看案例，让学生了解生涯决策，激发学生的学习欲望。 |
| **传授新知**  （30min） | **【教师】生涯决策概述（一）。**  **一、职业生涯决策的概念**  职业生涯决策是指个体根据自身条件和职业环境信息进行一系列的权衡，做出关于职业行为的公开承诺。职业生涯决策是职业生涯规划的重要组成部分，是个体面临生涯抉择时，综合考虑内在因素和外在因素之后所做出的各种反应。  对于每一个即将走向社会的大学生来说，影响职业生涯发展的几项重大决策如下。  （1）选择哪个行业。  （2）选择某行业中的哪一种职业。  （3）选择求职所适用的策略，以获得某一份特定的工作。  （4）从数个工作机会中选择其一。  （5）选择工作地点。  （6）选择工作取向，即工作的方向与形式。  （7）选择生涯目标或者系列性的升迁目标。  **二、职业生涯决策的风格**  决策风格是指个体在长期的决策过程中形成的比较稳定的决策倾向。不同的决策风格对决策结果影响重大，其主要表现如下：拥有不同决策风格的人在制定决策方式时对决策的步骤有不同的偏好，且不同决策风格的人对行动的迫切性有不同的反应，他们对待风险的态度与处理问题的方式也有明显差异。常见的决策风格有如下 4 种。  **（一）冲动直觉型**  冲动直觉型决策风格是指个体基于一时的冲动或自己强烈的感受和情绪反应而做出决策。他们做决策的速度通常很快，做决策时只考虑自己想要的，而不在乎外在的因素，且几乎不会去系统地搜集相关信息。体现这种决策风格的语言如“先做了再说，以后再想后果”“感觉还不错，就这么决定了”等。  **（二）依赖宿命型**  依赖宿命型决策风格是指个体知道自己必须做出决定，但依赖他人为自己做出决定。这种决策风格的人认为一切都是命运的安排，自己做不做决定都一样。他们对自己的决策能力缺乏信心，即使有时自主地做出了决定，在遇到反对意见时一般也无法坚持己见，最后还是顺从权威者的指示和决定。体现这种决策风格的语言如“爸妈让我这样做”“他们认为我适合”“船到桥头自然直”“天塌下来会有大个子顶着”“反正一切都是命运”等。  **（三）犹豫拖延型**  犹豫拖延型决策风格是指个体知道自己必须做出决定，但经常处于拖延或挣扎的状态，迟迟做不了决定，或者到最后一刻才做决定。这种决策风格的人常常对决策的结果感到恐惧，不愿为自己的决策承担后果，因而用麻痹自己的方式来逃避做决策。他们通常很注重搜集信息，但往往因为选择项目太多或条件太复杂而无法做出取舍。体现这种决策风格的语言如“急什么？明天再说吧！”“我知道该怎么做，可是我办不到”“我决不能轻易决定，万一选错了，那就惨了”等。  **（四）系统理性型**  系统理性型决策风格是指个体做决定时会分析自己内在的状况，也会考虑外在环境的要求，广泛搜集信息，用系统分析的方法检验各种选项的利弊得失，从而做出适当且明智的选择。体现这种决策风格的语言如下：“一切操之在我，我是命运的主宰，是自己的主人。”  系统理性型决策风格是最为理想的风格类型。这种决策风格的人既能充分地搜集相关信息，又不会被过多的信息所迷惑和压倒；既能果断地做出决定，又不会过于冲动和感情用事；既能广泛参考他人的意见，又不会因盲目从众而失去自我；既能坚定地为自己的选择负责，又不会不顾条件的变化而一意孤行。在面对人生的重要选择时，大学生尤其需要这种决策风格来助自己一臂之力。  决策风格受人格特质的影响，但是这种风格并非恒定不变的，而是可以通过训练和实践加以调整的。大学生努力克服人格特质的缺陷，就可以在一定程度上从被动转向主动，从盲目转向理性，从依赖转向独立，从片面转向系统。 | 讲述案例，组织学生讨论职业生涯决策的概念，了解心理学，进一步增强学生对职业生涯决策的认知。 |
| **继续探索**  （35min） | 【**教师**】**生涯决策概述（二）**  **三、职业生涯决策理论**  常见的职业生涯决策理论有标准化职业生涯决策理论、描述性职业生涯决策理论和职业决策的PIC 模型。  **（一）标准化职业生涯决策理论**  标准化职业生涯决策理论认为，决策者能够加工所有相关信息，做出完全理性的选择，在选择时遵循效用最大化原则。该理论的主要代表是盖拉特的职业决策过程模式和克朗伯兹的社会学习论。  1. 盖拉特的职业决策过程模式  该理论认为，决策是一连串决定的组合，任何一个新决定都受先前决定的影响，而新做出的决定又会产生连锁反应而导致接下来决定的出现，所以，决策是多个决定连锁反应的发展历程。这也说明职业生涯决策不是一次选择或一个结果，而是持续不断地做出决定及修正的终生历程。为了使决策过程理性化、系统化，盖拉特职业决策模式特别强调资料的重要性和过程的严整性。为此，盖拉特提出了资料处理的 3 个策略系统和决策过程的 7 个步骤。  3 个策略系统分别如下：①预测系统，预测不同的选择可能造成的结果，并估算出每种行动可能造成该结果的概率，以此作为制订行动方案的参考依据；②价值系统，个人对于各种可能行动的喜好程度；③决策系统，评判各种行动方案的标准。权衡这 3 个方面，然后选择一个行动方案。  决策过程的 7 个步骤如下：①根据自己的需求制订决策目的或目标；②搜集与目的或目标有关的信息资料，以了解可能的行动方向；③根据所得的资料，预测各种可能行动的成功概率及其结果；④根据价值系统，估算个人对于每个行动方案的喜好程度；⑤评估各种可能方案，选择其中的一个方案执行；⑥若达成目标则终止决定，然后再等待下一个决定的出现；⑦若没有成功，则继续探索其他可行的办法。  2. 克朗伯兹的社会学习论  社会学习论由班杜拉在 20 世纪 70 年代提出，强调个人独特的学习经验对其人格与行为的影响。克朗伯兹将这一观念引用到职业生涯决策上，用以了解在个人决策历程当中，社会、遗传与个人因素对决策的影响。  在此基础上，他提出了下列影响职业选择的 4 大因素。  （1）遗传因素与特殊能力。遗传因素包括种族、性别、仪表、身体健康程度等；个人的特殊能力包括职业偏好、智力、音乐能力、美术能力及动作协调能力等。  （2）环境条件与特殊事件。克朗伯兹认为，在影响教育和职业的选择因素中，有许多来自外部环境，非个人所能控制。这些外部因素大多是人为因素（如社会、文化、政治或经济的活动）所致，也可能由自然力量（如自然资源的分布或自然灾害）引起。  （3）学习经验。克朗伯兹认为，个体独特的学习经验在决定个体生涯路径方面扮演着重要的角色。学习经验包括个体作用于环境的经验和环境作用于个体的经验。  （4）工作取向技能。前面提到的 3 种因素会以一种交互影响的方式使个体形成特有的工作取向技能，这些工作取向技能包括解决问题的能力、工作习惯、工作的标准与价值、情绪反应、知觉和认知的历程（如选择、注意、保留、符号知觉等心理过程）等。之后，克朗伯兹以社会学习理论对职业生涯决策技巧的作用进行研究，提出了进行职业生涯决策的下列 7 个步骤。  （1）界定问题。厘清自己的需求及时间或个人限制，并制订出明确的目标。  （2）拟订行动计划。思考可能达成目标的行动方案，并规划达到目标的流程。  （3）澄清价值。界定个人的选择标准，作为评价各项方案的依据。  （4）找出可能的选择。搜集资料，论证可行的方法。  （5）评价各种有可能的选择。依据自己的标准，对各种可能的选择方案进行评价。  （6）系统地删除。有系统地删除不合适的方案，挑选最合适的方案。  （7）开始执行方案。方案确定之后开始实施。  克朗伯兹的理论是以社会学习的观点来解释人类生涯选择的行为的，其特别强调社会影响因素和学习经验，为实际的生涯辅导工作提供了不少方法和启示，具有较高的实用价值。  **（二）描述性职业生涯决策理论**  描述性职业生涯决策理论主要解释个体面临实际生活的职业选项时如何做出决策，丁克里奇的职业生涯决策风格理论是该理论中比较有代表性的。  丁克里奇的职业生涯决策风格是指不同的人在做事方式上所表现出来的习惯偏好也不同。丁克里奇认为，决策风格是影响决策效果与决策效率的一个重要因素。1968 年，他通过访谈研究将人们进行职业生涯决策时所采用的风格归结为以下 8 类。  （1）冲动型。即个体抓住所遇到的第一个选择，不再考虑其他的选择或继续搜集信息。其想法是“先决定，以后再考虑”。例如，“先找到一份工作干着再说”，这种决策方式的风险太大，当有更好的选择时个体自然追悔莫及。  （2）宿命型。即个体将决定留给境遇或命运。这类人迷信“我这个人永远也不会走运”，显得无力和无助，人生态度消极低沉，容易成为环境的“受害者”。  （3）顺从型。即个体顺从别人的计划而不是独立地做出决定。这类人相信“他们都觉得好，我就觉得好。”从众的人固然能在追随群体的过程中获得一种虚拟的安全感，但却忽略了自身的独特性，其选择在很大程度上并不适合自己。  （4）延迟型。即个体把问题往后推迟。例如，“我还没有做好找工作的准备，所以打算先考研。”延迟型的人总是希望“也许过几天，事情就自动解决了。”  （5）烦恼型。即个体过度地搜集信息，使用信息时又顾虑重重，反复比较，当断不断，其心境表现常常是“我就是拿不定主意”。  （6）直觉型。即个体因为“感觉到是对的”而做决策，但不能说明原因。个体的直觉在环境情况无法提供充分信息时能对个体产生有效作用，但可能会不符合事实。  （7）瘫痪型。即个体接受做决策的责任，但是感觉过于焦虑而不能对决策做出有建设性的工作。这类人知道自己应该开始做决策了，但内心深处总是笼罩着“一想到这种事就害怕”的阴影。结果，他们无法真正地为决策和决策的后果承担责任。  （8）计划型。即个体直接使用标准化决策模型所推荐的理性策略。  上述 8 种决策风格没有绝对的优劣之分，各有其适用范围和局限性。例如，直觉型决策反映了决策者能够迅速提取相关信息，或者也可以说他是一个反应快的理性决策者。那种喜欢到处咨询或模仿他人者，有依赖的倾向，但也有可能把个人的认知偏差减少到最小。决策风格既受个性的影响，又受环境的影响，并非绝对无法改变。  **（三）职业决策的 PIC 模型**  PIC 模型的理论基础是方面排除理论，是一种在决策方案之间做出选择的方法，即在选择过程的每一阶段，要挑选出某一属性或某一方面，根据其重要性对其做出评价，对不符合决策要求的属性予以排除，直到剩下某种未排除的属性或方面时，再做出最后的选择。  PIC 模型根据不同的目的、过程和结果，将职业决策过程分解成排除阶段（Prescreening）、深度探索阶段（In-depth exploration）和选择阶段（Choice of the most suitable alternative），“PIC”即是这 3个阶段的缩写。  （1）排除阶段。职业世界为人们提供了大量的接受教育培训和工作的机会，大学生在对职业做出选择时可能会感到困惑。本阶段的工作就是为了消除困惑，即根据个人偏好，排除那些与个体偏好不兼容的职业，从而得到少量的、可操作的部分“有可能的方案”。  （2）深度探索阶段。通过深度探索“有可能的方案”，找出一些合适的方案，确定一些既有希望又适合个体的职业。  （3）选择阶段。基于对所有合适方案的评估和比较，挑选出最合适的方案。  **四、职业生涯决策的方法**  职业决策是一个复杂的认知过程，决策的方法有很多种。为了更好地帮助大学生完成职业决策过程，并根据规划执行的情况做进一步调整，我们介绍 CASVE 决策法。1991 年，盖瑞·彼得森（Gary Peterson）、詹姆斯·桑普森（James Sampson）、罗伯特·里尔登（Robert Reardon）合著了《生涯发展和服务：一种认知的方法》（Career Development and Services：A Cognitive Approach）一书，阐述了这一认知信息加工的方法。该理论把生涯发展与咨询的过程视为学习信息加工能力的过程。该理论的提出者按照信息加工的特性建构了一个信息加工金字塔。位于塔底的领域是知识的领域，包括自我知识和职业知识。中间领域是决策领域，包括沟通、分析、综合、评估、执行五个阶段。最上层的领域是执行领域，也称为元认知。元认知是一个人所具有的关于自己思维活动和学习活动的知识及其实施的控制，是任何调节认知过程的认知活动，  即是任何以认知过程与结果为对象的知识，包括自我言语、自我觉察、控制与监督。该理论认为，知识领域相当于计算机的数据文件，需要我们进行存储。决策领域是计算机的程序软件，让我们对所存储的信息进行加工处理。执行领域相当于计算机的工作控制功能，操纵计算机按指令执行程序。决策技能可以通过学习五阶段循环模型获得。CASVE 就是这五个词的英文单词首字母（图 3-1）。这五个阶段如下。  **（一）沟通（确认需求）：个人开始意识到问题的存在**  在这个阶段，我们收到了关于职业理想与现实之间存在差距的信息。这些信息可能通过内部或外部交流途径传达给我们。内容沟通包括情绪信号，如不满、厌烦、焦虑和失望，还有身体信号，如昏昏欲睡、头痛、胃部疾病等。外部沟通包括父母对你的职业规划的询问，同事、朋友对你的职业评价，或者是杂志上关于你的专业正在逐渐过时的文章。这是意识到自己需要做出选择的阶段。在这个阶段，我们通过各种感官和思考充分接触问题，发觉存在不容忽视的差距。  **（二）分析（将问题的各组成部分相互联系起来）：对所有的信息进行分析**  在这个阶段，问题解决者需要花时间去思考、观察、研究，从而更充分地了解差距、了解自己，有效地做出反应的能力。好的生涯决策者阻止用冲动行事来减小在沟通阶段所体验的压力或痛苦，因为他们知道，这是无效的，甚至可能令问题恶化。他们想弄清楚，要解决这个问题需要了解自己的哪些方面，了解环境的哪些方面，需要做些什么才能解决问题，为什么我有这样的感受，家庭会怎样看待我的选择等问题。  这是了解自己和自己的各种选择的阶段。在这一阶段，生涯问题解决者通常会改善自我知识，不断了解职业世界和家庭需要。简单地说，在分析阶段，生涯决策者应尽可能了解造成在第一阶段发现的差距的原因。分析阶段还需要把各种因素和相关知识联系起来，例如，把自我知识和职业选择联系起来，把家庭和个人生活的需要融入职业选择中等。  **（三）综合（形成选项）：个人形成可能的解决方法并寻求实际的解决方法**  主要是综合和加工上一阶段提供的信息，从而制订消除差距的行动方案。其核心任务是，确定自己可以做什么来解决问题。  这是一个先扩大再缩小选择清单的过程。首先，尽可能多地找到消除差距的方法，发散地思考每一种办法，甚至采用“头脑风暴”进行创造性思维。然后，缩小有效方法的数量，通常缩减到 3～5个选项，因为我们头脑中最有效的记忆和工作的容量就是这个数目。  **（四）评估（评估选项）：评估每种选项的优劣，评出先后顺序**  评估阶段将选择一个职业、工作或大学专业。  第一步是评估每一种选择对生涯决策者和他人的影响。例如，如果选择了服兵役，这一选择将会给自己、伴侣、父母、孩子等带来什么影响。每一种选择都要从对自己和对他人的代价和益处两方面进行评价，并综合物质上和精神上的因素。  第二步是对综合阶段得出的选项进行排序。把能够最好地消除差距的选项排在第一位，次好的排在第二位，依此类推。此时，职业规划决策者会选出一个最佳选项，并且做出承诺去实施这一选择。  **（五）执行（策略的实施）：依照选择的方案做出行动**  这是实施选择的阶段，把思考转换为行动。很多人都觉得在执行阶段制订行动计划是令人兴奋的和有价值的，因为他们终于可以开始采取积极行动去解决问题了。  CASVE 循环是一个不断重复的过程。在执行阶段之后，生涯决策者又回到沟通阶段，以确定已经选取的选择是不是最好的，是否能最有效地消除理想与现实间的差距。  CASVE 决策技术，无论是对解决个人职业规划问题，还是对解决团体问题都非常有用。用系统的方法思考这五个步骤，能够提供一个有用的工具，使你成为一个更有效率的人。  **【学生】理解、记忆。** | 通过讲解，带领学生进一步了解生涯决策概述（二），并通过讲述案例，客观直接的展示学习生涯决策概述（二）的基础知识。 |
| **强化练习**  （5min） | 【**教师**】**布置活动，强化学生理解。**  **决策风格类型测试**  IMG_256  IMG_257  【**学生**】**6～8 人一组，每位参与者测试自己的决策风格。** | 增强对决策风格类型测试的理解。 |
| **课堂小结**  （3min） | 【**教师**】**回顾和总结本节课的知识点：**  **这节课上一起学习了生涯决策概述（二）。因此明白了描述性职业生涯决策理论主要解释个体面临实际生活的职业选项时如何做出决策，丁克里奇的职业生涯决策风格理论是该理论中比较有代表性的。**  【**学生**】**理解、记忆。** | 通过对所学知识的回顾，培养学生的归纳总结能力。 |
| **作业布置**（2min） | 【**教师**】**布置课后作业**  **简述职业生涯决策理论。** | 通过课后练习，使学生巩固所学新知识 |
| **继续探索**  （35min） | 【**教师**】**了解了生涯决策概述后，让我们一起来看看决策模型应用（一）。首先请几位同学来分享一下对决策模型应用（一）的理解吧。**  【**学生**】**分享见解。**  【**教师**】**面对迟早都会到来的这样一个重大时刻，你是否准备好了？为了使大家准确地进行生涯决策，下面介绍几种常用的决策模型。**  【**教师**】**决策模型应用。**  **一、SWOT 决策分析法**  SWOT 决策分析法最早是由美国旧金山大学的管理学教授安德鲁斯（Andrews）于 1971 年提出来的。SWOT 分别是 4 个英文单词的第一个字母，即优势（Strengths）、劣势（Weaknesses）、机会（Opportunities）、威胁（Threats）。其中，S、W 是内部因素，O、T 是外部因素。SWOT 决策分析法是在这 4 个维度上进行分析，然后通过矩阵式交叉的分析，找出适合自己的基本策略。我们先就这 4 个纬度的特性进行解读。  **（一）优势（Strengths）**  对于大学生而言，优势主要分为个人优势和资源优势。  个人优势是指纯粹属于个人因素、不随外界因素变化的优势，如智商较高、情商出色。真正严谨地分析下来，个人优势包含的领域应该更宽些。沟通能力较强、交际能力出众或具备某些文艺、体育类的特长，或亲和力较强、在某一领域有较系统的知识储备，这些都是较为显性的优势。沟通能力强适合需要与人打交道、需要说服别人的工作；交际能力出众适合做销售或公关类岗位；有文艺、体育类特长的，也许招聘企业需要这类人员，也许人事部门负责招聘的人员有相同的爱好；亲和力较强的，进入公司后可以增进人际关系；在某一领域有较系统的知识储备的，很容易给别人留下“渊博”的印象。  资源优势，包括人力资源、财力资源、品牌资源、知识资源等。例如你认识一些有能力的朋友，你家里可以给你一大笔钱用于投资创业，你所在学校是口碑不错的名校，你所学的专业刚好市场稀缺等，这些都属于资源优势。  **（二）劣势（Weaknesses）**  劣势，即相对于优势的各个角度而言，你恰恰很欠缺的地方。找出劣势，对于战略规划的意义也非常重大。在了解自己能做什么之前，应先了解自己最好不要做什么，可能会遇到什么麻烦。在懂得做加法之前，应学会做减法，这样可以帮我们减少挫败的概率。  过度自信和过度自卑都可能影响我们的判断力。首先，不要把“没有优势”直接看作“劣势”。在某方面没有优势仅仅说明还不够出众，如果妄自菲薄为“劣势”，它就可能真的成为劣势了。你可以针对前面所提的一些角度，进一步分析自己的劣势，如不善言语、害羞、粗枝大叶、知识贫瘠、学校比较差、专业冷门或太过热门等。分析劣势的目的不是使自己变得更沮丧，而是使自己了解该如何避开这些劣势，使自己的职业之路变得更顺畅些。大学生有些较普遍的劣势，如缺乏经验，自我期望较高并因此造成在职的不稳定性，学校的知识有可能比较陈旧而不适用于企业，在大学生活中可能养成一些不良习气（如懒散、易抱怨、不关心他人及其他基本素质方面的问题）等。  **（三）机会（Opportunities）**  所谓机会，主要针对外界而言，当然也包括学校可能提供的诸如出国、进修、升本科、对口实习等机会。机会的分析需要很广的视角，宏观上包括国家的经济形势、产业政策、法律法规、各区域的产业发展态势、行业趋势等，微观上包括搜集到的来自各企业、政府部门、人才市场、学校或往届学生提供的各类有利的信息，尤其要关注新生的或高增长预期的职业领域，或和自己专业或自身优势有关的边缘性、复合型职业领域，或职业竞争较少等利好信息。  **（四）威胁（Threats）**  所谓威胁，包括人才市场存在竞争，人才需求饱和，所学专业领域增长过缓甚至衰退，出现新的低成本竞争者（甚至是技术上的替代者），人才需求方过强的谈判优势，不利的政策信息，新提高的职业门槛等；也包括来自自身的，如身体健康隐患，家庭不稳定因素，糟糕的财务状况及还款压力等。威胁这个词听着总让人有些不舒服，但如果你能对此有所预防而别人不能，你就先确立了一定程度的优势。所以，普遍存在的各类威胁也可能成为你参与社会竞争的有力工具。  SWOT 决策分析法是检查大学生的技能、能力、职业、喜好和职业机会的有用工具。如果你对自己做个细致的 SWOT 决策分析，那么，你能很清晰地知道自己的个人优点和弱点在哪里，并且你能仔细地评估出自己感兴趣的不同职业道路的机会和威胁所在。  大学生在做 SWOT 决策分析时，最好将自身的优势与劣势、外部面临的机会与威胁清晰地列在一张表格上。表 3-3 是某大学人力资源管理专业的学生张华的 SWOT 决策分析。      结合上述的自我分析以及发展建议的可实施性，张华可以先考研，毕业后可选择留校任教或到企业做人力资源管理，这样更能发挥自己的优势，也容易在工作中做出成绩。应该注意的是，使用 SWOT 决策分析法制定策略时，其依据是对研究对象在某一时期的内外因素所做的具体分析，这些因素并不是一成不变的，当内外因素发生变化时直接影响分析结果的准确性和制定出的策略的可行性。这就要求我们在使用 SWOT 决策分析法时要敏锐地捕捉市场环境的变化因素，并提高对外在形势的预见性，根据最新情况对 SWOT 决策分析出的策略进行相应的调整。  **二、“5What”分析法**  “5What”分析法是职业决策过程中经常采用的方法。专业的职业咨询机构在辅助个人进行职业规划时，通常采用问句的方式，协助个人逐次进行筛选。在实际运用中，大学生通过依次回答下列 5个问题，并找到答案的交集，就可以确定职业生涯规划的大体方向。  Who（What） am I ？ 我是谁？  What do I want ？ 我想做什么？  What can I do ？ 我能够做什么？  What can support me ？ 环境支持或允许我做什么？  What can I be in the end ？ 我最终的职业目标是什么？  在不同的情况或个体间，具体的提问内容可能有所差异，但大体的方向和原则是一致的，在此处可以将这些问题分解成以下内容。  （1）个人特征。大学生需要对自己有清晰而深刻的认识，把个人的性格特征、特长、能力等方面的优势挖掘出来。根据自身状况进行感知，可以更加清晰地明确目标的范围。  （2）个人喜好。虽然随着年龄和经历的增长，每个人在不同阶段的兴趣发展不完全相同，但兴趣对职业的发展有导向作用是毋庸置疑的，因而大学生可根据个人喜好来锁定个人的职业发展方向。  （3）个人潜能。除了要考虑个人的性格和特长等因素，对自身潜在能力的分析和预测也十分重要。职业的成功依赖于个人的能力，但职业发展的空间往往受个人潜能的限制。通过对潜能的考察，大学生可以进一步缩小职业决策的目标范围。  （4）环境许可。职业的发展与环境相适宜是十分必要的，这就要求大学生在做决策时，需考虑影响职业环境的各种因素，从政治环境、经济环境、科技环境和文化环境等方面进行综合考量。  （5）职业目标。对前 4 个问题的答案进行筛选，已经将可能的职业方向范围进一步缩小，这时候需要有一个明确的目标来指引职业生涯规划的实施，从而确立个人职业生涯发展的最佳方向。  通过上述分析，大学生可以逐步缩小目标的范围，再结合实现过程中的各种条件，进而找到适合自己的职业目标。在实际运用的过程中，大学生可以借助“5What”分析法职业项目表（表 3-4），通过项目展现的形式回答每个问题，以便寻求它们之间的交集。    **【学生】理解、记忆。** | 通过分享见解，带领学生进一步了解决策模型应用（一），并通过讲述案例，客观直接的展示学习决策模型应用（一）的基础知识。 |
| **强化练习**  （5min） | 【**教师**】**布置活动，强化学生理解。**  **我的平衡轮**  【**学生**】**画一个圆，并将其 8 等分。列出生活中最重要的 8 个方面：健康、家庭、学业、爱情、朋友、财富、个人成长和休闲娱乐。将其填入等分的圆形图中，并思考以下问题：**  **（1）它们的优先顺序是怎样的？**  **（2）什么对你是最重要的？**  **（3）如果每个方面的满分是 10 分，你给每一方面打几分？请在圆形图中标识出每个方面的分数。**  **（4）你对每个方面的现状满意吗？你最想改变哪个方面？**  **（5）假如对不满意的状况进行打分，那么从 1 分到 10 分，你会打几分？假如不满意的状况能得到改善，那么你希望通过改善措施提升几分？那时，你的生活会有什么不同？你会采用哪些措施去改善？请尽可能多地列出来。**  **（6）在所列方法中，哪一个是可以马上付诸行动的？当你成功地改善了不满意的状况，谁会为你的改变而高兴？那时的你会对自己说些什么？** | 增强对决策模型应用的理解。 |
| **课堂小结**  （3min） | 【**教师**】**回顾和总结本节课的知识点：**  **这节课上一起学习了决策模型应用。因此明白了在人生的发展中有的选择无足轻重，有的选择关乎一生。有关自己未来职业发展的选择就是影响将来的生活方式、幸福指数的重要选择。**  【**学生**】**理解、记忆。** | 通过对所学知识的回顾，培养学生的归纳总结能力。 |
| **作业布置**（2min） | 【**教师**】**布置课后作业**  **简述“5What”分析法。** | 通过课后练习，使学生巩固所学新知识 |
| **继续探索**  （35min） | 【**教师**】**了解了什么是心理和心理活动后，让我们一起来看看制订行动计划（一）。首先请几位同学来分享一下对制订行动计划（一）理解吧。**  【**学生**】**分享见解。**  【**教师**】**在人的一生中，用时最长、对自己影响最大的旅程莫过于我们的职业生涯，时间跨度长达 20 年、30 年、40 年，甚至 50 年。面对长达一生的职业生涯，你可曾想过如何来完成呢？该如何拟订行动计**  **划呢？是漫无目的地行动呢？还是预先策划好再朝着目标稳步前行呢？**  【**教师**】**制订行动计划（一）。**  **一、选择职业生涯路径**  职业生涯路径是指一个人选定职业后选择从什么途径去实现自己的职业目标，是向行政管理方向发展，还是向专业技术方向发展。  发展方向不同，要求也不同。这就如同登山，要达到山顶的目标，就要选择最佳的登山路线与方式。人们常说条条大路通罗马，讲的是道路多、选择多、办法多的道理。可是那么多条道路，到底哪条是到罗马最近、最好走的路呢？这就是实现目标中的路线选择问题，选择了捷径，就易于进入职业发展的快车道；否则，就会耽搁在路上。如果没有一个职业发展的路线蓝图，就会走错路、走弯路、走回头路，这将直接影响我们的心情和成就，导致我们的努力、动力、能力不能直接作用于目标，就会产生资源、时间、精力的浪费，在无形中延长了成功的期限。因此，在职业确定之后，必须对职业生涯路线进行选择，以使今后的学习和工作沿着职业生涯路线和预定的方向发展。  典型的职业生涯路线图是一个“V”形图（图 3-2）。假如一个人 24 岁大学毕业参加工作，即“V”形图的起点是 24 岁。以起点向上发展，“V”形图的左侧是行政管理路线，右侧是专业技术路线。将路线分成若干等份，每等份表示一个年龄段，并将专业技术的等级、行政职务的等级分别标在路线图上，作为自己的职业生涯目标。    通常职业生涯路线的选择须考虑以下 3 个问题。  （1）我想往哪一条路线发展？这是你的价值取向。通过对自己的兴趣、价值观念、理想、成就动机等因素的分析，确定自己的目标取向，即自己的志向在哪，希望走哪一条路线。  （2）我能往哪一条路线发展？这是你的能力取向。通过对自己的性格、特长、智力、技能、情商、学识、经历等因素的分析，确定自己的能力取向，即自己能向哪一条路线发展。也就是说，自己走这一条路线，是否具有这方面的特长，是否具有这方面的优势。  （3）我可以往哪一条路线发展？这是你的机会取向。通过对当前及未来的组织环境、社会环境、经济环境的分析，确定自己的机会取向，即内外环境是否允许自己走这一条路线，是否有发展的机会。  回答上述 3 个问题，是对“知己”“知彼”有关情况进行综合分析并加以利用的过程，以此确定自己的最佳职业生涯路线。  **二、制订行动计划**  大学生在确定了职业生涯目标和职业生涯路线后，围绕职业目标的实现，需要制订具有针对性、明确性与可行性的行动计划，特别是要详尽地制订大学期间和毕业后 5 年内的行动计划，可参考表3-5。例如，为达到目标，大学生计划采取什么措施来提高自己的学习和工作效率；大学生计划学习哪些知识，掌握哪些技能，来提高自己的业务能力；大学生希望采取什么措施开发自己的潜能；等等。这些都要有具体的计划与明确的措施，并且这些计划要特别具体，以便于定时检查。    大学生制订的行动计划要和职业目标一致。职业目标可以分解为短期目标、中期目标和长期目标。与职业目标相对应，大学生制订的行动计划也可分为短期计划、中期计划和长期计划。  职业生涯规划的行动计划应从一生的发展写起，然后分别制订出 10 年、5 年、3 年、1 年计划，以及一月、一周、一日的计划。越是近期的计划越应该明确、清晰、具体。  **【学生】理解、记忆。** | 通过分享见解，带领学生进一步了解制订行动计划（一），并通过讲述案例，客观直接的展示学习制订行动计划（一）的基础知识。 |
| **强化练习**  （5min） | 【**教师**】**布置活动，强化学生理解。**  **制订的行动计划**  【**学生**】**6～8 人一组，每位参与者准备一张 16 开大小的白纸，每组准备一盒笔。在 8～10 分钟内，每人在白纸上制订的行动计划。小组内交流制订的行动计划的内容，同组成员可以提出质疑。** | 增强对制订的行动计划的理解。 |
| **课堂小结**  （3min） | 【**教师**】**回顾和总结本节课的知识点：**  **这节课上一起学习了制订行动计划（一）。因此明白了当代中国青年是与新时代同向同行、共同前进的一代，生逢盛世，肩负重任。在平凡的工作岗位上努力实现职业价值，就是对人生梦想的有力回馈，就是对国家、对社会的有益贡献。**  【**学生**】**理解、记忆。** | 通过对所学知识的回顾，培养学生的归纳总结能力。 |
| **作业布置**（2min） | 【**教师**】**布置课后作业**  **简述选择职业生涯路径。** | 通过课后练习，使学生巩固所学新知识 |
| **继续探索**  （35min） | 【**教师**】**制订行动计划（二）。**  **三、评估与调整**  俗话说“计划赶不上变化”。影响职业生涯规划的因素有很多，有的因素可以预测，有的因素难以预测。在这种情况下，要使自己的职业生涯规划行之有效，就需要对职业生涯规划进行不断的评估与调整。  **（一）调整的必要性**  在职业生涯的每一个阶段，为适应社会的变化，大学生必须主动地调整职业生涯规划，调整的目的并不是放弃自己的追求，而是让自己的规划更适应社会，更适合自己。  **（二）调整的时机**  调整职业生涯规划的最佳时期有两个：一是毕业前夕，为了求职的需要，根据新的就业信息和供需情况，在求职过程中进行调整；二是工作 3～5 年时，有了一定的社会实践经验，有了对社会、对人生的切身体验。此时，可根据这些年的工作经验，对自己的职业生涯规划再次进行检验，得出正确的结论，并及时调整。  **（三）调整的步骤**  1. 重新剖析自我  大学毕业生在工作一段时间后需要重新剖析和认识自我，必要时对自己的职业生涯做出相应的调整。  2. 重新评估职业生涯机会  外部环境在不断地发生变化，因此，大学生要重视评估职业生涯的机会，积极适应环境，以变应变。  3. 修订职业生涯目标  在重新剖析自我和重新评估职业生涯机会以后，要慎重考虑是否需要重新修订职业生涯目标。  4. 修订落实计划  如果修订了职业生涯目标，就要重新制订相应的落实计划，以保证新的目标的实现。  当代中国青年是与新时代同向同行、共同前进的一代，生逢盛世，肩负重任。在平凡的工作岗位上努力实现职业价值，就是对人生梦想的有力回馈，就是对国家、对社会的有益贡献。在时代大潮中找到自己的坐标，在不懈奋斗中尽到自己的责任，必能让个体奋斗与强国宏图同频共振。  **拓展阅读**  **学会自我对话**  如何保持积极、乐观的心态？教大家一个自我对话的方式，首先要从改变自己的内部语言入手。  一、用“我希望”代替“我必须”  遇到了利益攸关的事，比如说，晋升职务，你不能说“我志在必得”，而是说“我希望能晋升职务”，这句话的潜台词是我知道有时候我的努力不一定有成效，我尽力而为就行了。  二、不要说“完了”，什么时候都不要这么说  应该说“是的，很糟糕”，但是不能说“完了”，一定有比这更糟糕的。如果遇到什么事你都是说“完了，完了”，你就容易绝望。  三、用问题解决取代问题剖析  问题剖析式的语言就是反省自己：我有什么错？我为什么这样啊？我怎么这么倒霉？我怎么没发现错误？问题解决式的语言是注重事情：我有什么弥补损失的方案吗？我要做什么有助于解决问题？如何做对自己最有利？这些问题指向现实和未来。  四、用灵活的因果关系代替僵化的因果关系  僵化的因果关系，就是用一个消极解释另一个消极。例如，因为领导不喜欢我，所以我晋级失败；因为失败，所以别人瞧不起我；因为他们说我坏话，所以报复他们。大家应该这样与自我进行对话：领导批评我了所以我要更加努力，因为只有这样才能改变他对我的印象。  五、将困境置于时间中  把“我不具备这个能力”改成“到目前为止我还不具备这个能力”，“我办不成这件事”改成“到目前为止我还办不成这件事”，这是乐观的态度。如果要否定，只能否定行为，不能否定人格。  **【学生】理解、记忆。** | 通过讲解，带领学生进一步了解制订行动计划（二），并通过讲述案例，客观直接的展示学习制订行动计划（二）的基础知识。 |
| **强化练习**  （5min） | 【**教师**】**布置活动，强化学生理解。**  **寻找人生目标：“6 步游戏”**  【**学生**】**（1）游戏道具：4～5 张小纸片。**  **（2）环境要求：安静舒适。**  **（3）情绪状态：精神饱满，情绪激昂，思维活跃。**  **（4）注意：考虑目标时应尽量全面，避免仅从一个方面考虑（如仅考虑事业）。** | 增强对人生目标的理解。 |
| **课堂小结**  （3min） | 【**教师**】**回顾和总结本节课的知识点：**  **这节课上一起学习了制订行动计划（二）。因此明白了职业生涯路径是指一个人选定职业后选择从什么途径去实现自己的职业目标，是向行政管理方向发展，还是向专业技术方向发展。**  【**学生**】**理解、记忆。** | 通过对所学知识的回顾，培养学生的归纳总结能力。 |
| **作业布置**（2min） | 【**教师**】**布置课后作业**  **简述调整的步骤。** | 通过课后练习，使学生巩固所学新知识 |
| **观影活动**（40min） | 【**教师**】**学习了前几节内容之后，这节课我们来观看一部电影《社交网络》。**  【**学生**】**分享对该电影的见解。**  【**教师**】**电影《社交网络》是一部以真实题材为基础的传记电影，讲述了Facebook创始人马克·扎克伯格的创业历程。‌电影通过生动的情节和出色的表演，展现了互联网的魅力和社交网络的力量。马克·扎克伯格的形象非常引人注目，他是一个充满激情和创造力的人，勇敢地追求自己的梦想。电影不仅揭示了他的个性缺陷和道德困境，还深入探讨了社交网络的巨大影响力和社交空间的变革。《社交网络》‌由大卫·芬奇执导，艾伦·索金和本·麦兹里奇编剧，杰西·艾森伯格、安德鲁·加菲尔德等联袂出演。该片于2010年上映，获得了第83届奥斯卡金像奖最佳改编剧本、最佳电影剪辑、最佳原创配乐等多项大奖，并在第68届金球奖上获得了最佳导演、最佳编剧和最佳剧情片等奖项。**  【**教师**】 **我们从该电影中学到了什么？**  **电影通过回忆与谈判的方式，展现了马克·扎克伯格与他人合作的复杂关系。影片中，马克与孪生兄弟卡梅隆和泰勒·温克沃斯的合作，以及他与爱德华多·塞维林的友谊，都通过细腻的表演得以展现。这些关系的变化过程展示了友情、金钱与人性之间的微妙平衡。此外，电影还通过法庭调查的背景，解析了可能发生的情况，反映了权力、名声、背叛和责任的主题。**  **【学生】理解、记忆。** | 通过观看电影，客观直接的展示学习职业的基础知识。 |
| **互动聊心**（5min） | 【**教师**】**接下来的五分钟，是互动时间，我们看了电影，学了知识，那么在以后的生活和学习中再遇到挫折我们应该怎么做？**  【**学生**】**分组讨论，积极踊跃发言 ，给小组加学分。** | 增强对权力、名声、背叛和责任的理解。 |
| **教学反思** | 重视情感、态度、价值观的正确导向，把培养学生高尚的道德情操和健康的审美情趣，构成正确的价值观和用心的人生态度。 | |