大学生职业发展与就业指导

语文出版社

课时分配表

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **章序** | **课程内容** | **课时** | **备注** |
| 1 | 职业生涯规划 | 3 |  |
| 2 | 自我认知 | 5 |  |
| 3 | 职业探索 | 4 |  |
| 4 | 就业准备 | 4 |  |
| 5 | 就业途径与求职方式 | 3 |  |
| 6 | 求职技巧与职场礼仪 | 3 |  |
| 7 | 就业权益与保障 | 4 |  |
| 8 | 就业形势与政策 | 3 |  |
| 9 | 职场适应与发展 | 3 |  |
| 10 | 大学生自主创业 | 4 |  |
| 总计 |  | 36 |  |

# 第2课

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **课 题** | **自我认知** | |
| 课 时 | 5课时（225min）。 | |
| 教学目标 | 知识技能目标：  1. 了解自我认知的概念和内涵。  2. 掌握兴趣及其作用。  思政育人目标：  让学生通过学习自我认知，更加明确自己的职业兴趣点，更好地把握自己的职业倾向，从而在未来的职场中扬长避短。 | |
| 教学重难点 | 教学重点：自我探索  教学难点：探索职业兴趣 | |
| 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：考勤（2min）--知识讲解（40min）--作业布置（3min）  第2节课：知识讲解（40min）--课堂小结（3min）--作业布置（2min）  第3节课：知识讲解（40min）--课堂小结（3min）--作业布置（2min）  第4节课：知识讲解（40min）--课堂小结（3min）--作业布置（2min）  第5节课：知识讲解（40min）--课堂小结（3min）--作业布置（2min） | |
| 教学过程 | 主要教学内容及步骤 | 设计意图 |
| 考勤  （2min） | ■【教师】清点上课人数，记录好考勤  ■【学生】班干部报请假人员及原因 | 培养学生的组织纪律性,掌握学生的出勤情况 |
| 知识讲解  （40min） | 【教师】讲解自我探索  **一、自我认知的概念和内涵**  **（一）概念**  自我认知（也称“自我探索”）是指个人关于自己的反省与识别，是关于自己是怎样的人、自己应该有怎样的行为及他人对自己如何评价的认识。自我认知是主观自我对客观自我的认知与评价，包括自我感觉、自我观察、自我印象、自我分析、自我评价等。自我认知回答的一般问题是“我是谁”“我是个什么样的人”等。  从职业生涯规划的范畴来讲，自我认知就是从个人职业发展角度对自我进行分析、研究，明确个人的职业发展方向，获得自我价值认同。它是个体进行职业决策的重要前提，可以从兴趣、人格、能力、价值观等几个维度进行探索。性格决定一个人最自然的行为，兴趣决定自己喜欢做什么，能力决定一个人能够做什么，价值观决定一个人愿意做什么。  **（二）内涵**  自我探索的四个维度如下。  （1）兴趣：是解决问题的意愿与动机，不是测验的分数。  （2）性格：是基因与心智成长共同作用的产物，不是道德修养。  （3）技能：是合适的人生发展平台，不是他人的评价。  （4）价值观：是意义的创造与表达，不是社会地位。  这四个维度之间的关系整合成一个完整的独特的个体，即“自我”。在职业选择中，这四个维度共同起作用，其中价值观是核心，性格是关键，兴趣和能力是两个重要的辅助因素。经过多年的发展，职业兴趣测验已在教育、培训、企业管理等领域有了越来越多的应用。  企业在招聘时，通过对应聘者职业兴趣的测试判定其属于哪种类型，由此决定录用职位。在企业的日常管理中，如果出现员工和职位不匹配的情况，可测试出员工的职业兴趣，再安排与其职业兴趣相匹配的岗位。霍兰德的职业兴趣理论对个人升学、就业具有重要的指导作用，已成为众多职业咨询机构的重要工具。  **二、自我认知的作用**  自我认知是职业生涯规划中的关键步骤和环节，如果主观评价偏高于社会客观评价，往往会导致碰壁或失败；如果主观评价偏低于社会客观评价，会导致信心不足、犹豫不决，很可能会错失良机。只有当对自己的主观评价与社会对自己的客观评价趋于一致时，才容易成功。因此，自我认知是职业生涯规划得以有效实施的必要条件。  **（一）自我认知帮助大学生树立职业目标**  尺有所短、寸有所长。每个人都有他人无法比拟的长处，也有自我难以克服的缺点。职业生涯规划必须结合自身的特点，不同的兴趣、性格、爱好与能力会引发不同的职业理想和职业目标。自我认知是对自我的深层次剖析，了解自己能力大小，明确自己的优势和劣势，根据过去的经验推断未来可能的工作方向，从而彻底解决“我能干什么”的问题。  **（二）自我认知是自信的源泉和依据**  在自己的生活经历和所处的社会境遇中，我们能否客观地认识自我、评价自我，从而正确地塑造自我形象、把握自我发展、培养积极的自我意识，将在很大程度上影响或决定着我们的前程。每个人都是独特的，都有自己的优势，也都有自己的不足，只有全面客观地认识自我，才能充分地接纳自我，进而树立自信。也就是说，自信是产生在正确认识自我的基础上的。过于高估自己，就是自负，而过于看低自己，则是自卑，这些对于职业生涯来说都是不利的。  **（三）自我认知是职业生涯规划的基础和起点**  在职业生涯规划中，认识自我就是要使自己明白：我适合干什么？——个人特质；我喜欢干什么？——职业兴趣；我最看重什么？——职业价值观；我能够干什么？——职业技能。选择适合自己的职业，自我认知是重要的第一步。它包括认识自己的优势与劣势、自己的独特性和发展潜力；认识自己的生理特点；认识自己的理想、价值观、兴趣爱好、能力、性格等心理特点。人不能超越实际空想自己的职业发展，也不能低估自己的实力，只有正确地认知自我，才能使自己的职业生涯得到正确的规划。  **（四）自我认知是择业成功的前提**  认识自己是择业中关键的一环。在求职过程中，如果求职者对自己有正确客观全面的了解，那么在择业时，对于一些企业提出的客观要求、职业的各种要求及任职资格都会自觉去比较和匹配，对于自己是否能胜任这份工作也有着清醒认识，从而做出选择，同时也增加了就业成功的概率。因此，认识自我是求职成功的重要前提。所以求职者应正确地了解自己的兴趣、性格、能力和价值观，以积极正确的态度面对求职问题。  **三、自我认知的方法**  自我认知的方法是多种多样的，包括自我反省法、他人评价法、橱窗分析法、360°评估法和职业测评法。求职者应将这些方法综合起来进行全方位的自我认识。  **（一）自我反省法**  曾子曰：“吾日三省吾身。”古希腊哲学家苏格拉底说：“未经反省的生活是无价值的生活。”通过对自己一些成长经历的回顾，比如过去哪些事情让自己觉得干起来非常快乐，哪些事情让自己觉得干起来很痛苦，发现自己的职业兴趣、能力特点。通过反省，还可以发现自己的成绩和进步，找出存在不足，明确努力的方向。在使用自我反省法时，要尽量客观评价自己，避免因为个人的认识或动机而出现较大的失误。  **（二）他人评价法**  全面自我认识，应当包括来自周围不同人物角色的建议。除了自己，还有我们的父母、亲戚、老师、同学等这些和我们长期共同生活的人对我们比较了解，而且相对于自我反省，他人的反馈意见可能更为客观，也许不是所有人都能对我们有全面的评价，但有可能对我们某一方面会有所了解。经常思考自己与他人的差距，有利于深入认识自我。  **（三）橱窗分析法**  橱窗分析法是自我探索的一个重要方法，是一种借助直角坐标系不同象限来表示人的不同部分分析方法。坐标的横轴正向表示他人知道，负向表示他人不知道；纵轴正向表示自己知道，负向表示自己不知道。  纵横坐标把橱窗分成了 4 个部分，即 4 个橱窗，其含义如下。  橱窗 1：“公开我”，指的是自己知道且他人也知道的部分，属于个人展现出来、无所隐藏的信息。例如，个人的外貌、身高、性别等。  橱窗 2：“隐私我”，指的是自己知道而他人不知道的部分，属于个人内在的隐私和秘密。例如，一些童年往事、痛苦辛酸的经历、身上的隐疾、心中的某些不快及自身不愿意让人知道的信息。  橱窗 3：“潜在我”，指的是自己不知道且他人也不知道的部分，是潜能巨大、有待开发的部分。例如，从没有上过台讲话的人，可能一直不知道自己的演讲能力很棒。  橱窗 4：“背脊我”，指的是自己不知道而他人却知道的部分，就像自己的背部，自己看不到，他人却看得很清楚。例如，个体习惯的小动作、口头禅等，自己很难发现，除非他人告知。通过橱窗分析法进行自我探索，能帮助个体有意识地探索“潜在我”和“背脊我”的内容。对于“潜在我”的探索，需要个体积极主动地探索新的领域，尝试新的行动。对于“背脊我”，个体只要能够虚心诚恳、真心实意地征询他人的意见和看法，多与家人、朋友、同事等开展交流，就能够了解“背脊我”的部分。  **（四）360°评估法**  360°评估法源自人力资源管理中的绩效考核方法，其特点是评价唯独多元化（通常是 4 个或 4 个以上）。360°评估法是由熟悉自己、与自己关系密切的来自不同层面的人员作为评估者（如家人、老师、朋友、同学等），对自我进行多角度的评估。这种方法可以减少盲目的自我评估，当他人对自己的印象都很一致时，这个反馈意见就非常值得去重视。要注意的是，在获得很多反馈时，要懂得分辨，尤其是那些反馈差异很大的信息，更需要花一些时间去了解和辨别。可以通过 360°评估法用表测试一下自己，然后相互交流一下结论，看看评价是否客观。  **（五）职业测评法**  职业测评法是大学生在进行自我探索时最常用到的方法。该方法是借助先进的职业发展理论，使用比较成熟的职业测评工具，对自己的兴趣、性格、价值观及能力等进行全方位的、深层次的量化评价和分析，更科学地、全面地认识自己，了解自己最看重的是什么，自己最喜欢的是什么，自己最擅长的职业技能又是什么，进而清晰地确定自己喜欢又适合自己的职业发展目标和方向。当测评结果与自我认知差异较大的时候，建议寻求心理测试领域的专家或职业咨询顾问的帮助来解读测试结果，或者自己通过其他自我探索的方式来对测评结果进行求证和澄清。  为了最大限度地发挥职业测评的效用，首先，应该选用一个权威性比较高的心理测试工具。其次，在做测验的过程中，一定要按自己的真实想法回答，避免主观情绪。最后，要选择一个安静、没有外界干扰的环境进行测验。 | 讲解自我探索，让学生更加仔细的了解自我探索，从而激发学生的学习欲望。 |
| 课堂小结  （3min） | 【教师】回顾和总结本节课的知识点。  这节课我们一起学习了自我探索，让学生了解自我认知（也称“自我探索”）是指个人关于自己的反省与识别，是关于自己是怎样的人、自己应该有怎样的行为及他人对自己如何评价的认识。 | 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  简述自我认知的概念和内涵。 | 通过课后练习，使学生巩固所学新知识 |
| 知识讲解  （40min） | 【教师】讲解探索职业兴趣  **一、兴趣及其作用**  **（一）兴趣和职业兴趣**  兴趣是指人们力求认识某种事物和从事某项活动的心理倾向，以特定的人、事物或活动为对象，常常伴随着积极的情绪体验。兴趣是人积极探索某种事物的认识倾向。  职业兴趣是人们追求某种职业或从事某种职业的个性取向。拥有职业兴趣能够增加一个人的职业满意度。预测一个人职业选择最好的方法就是询问这个人自己想做什么。  一个人对某种职业感兴趣，他在工作中就能全神贯注、积极热情、富有创造性地努力完成所从事的工作。一个人对自己的专业或工作毫无兴趣，即使聪明能干，如果缺乏自觉地、主动地、不断地追求新的成就的热情，也不可能在本专业或本行业中有所建树。在择业过程中，职业兴趣一旦产生，就成为择业的定向因素。  **（二）直接兴趣和间接兴趣**  所谓直接兴趣，是指对认识事物或从事活动本身有兴趣；所谓间接兴趣，是指对事物或活动本身虽没有兴趣，但对认识事物或从事活动的结果有兴趣。直接兴趣是对活动本身感兴趣，如由于喜欢英语而努力学习英语。间接兴趣是对活动的结果感兴趣，如为了得到老师的赞扬而学习英语。一般认为，直接兴趣更持久、活动促进效果更好。在工作过程中，这两种兴趣都是必要的。如果缺乏直接兴趣，会使工作成为一种沉重的负担；如果没有间接兴趣，又会丧失工作的目标和恒心。  **（三）兴趣的三个发展阶段**  从兴趣的发生和发展来看，一般要经历这样一个过程：有趣—乐趣—志趣。  1. 有趣  有趣是兴趣发展的第一阶段，也是兴趣发展的低级水平，它往往易起易落，转瞬即逝，非常不稳定。处于这一阶段的兴趣常常与人们对某一事物的新奇感相联系，随着这种新奇感的消失，兴趣也会自然逝去。  2. 乐趣  兴趣发展的第二阶段为乐趣，乐趣又被称为爱好。它是在有趣定向发展的基础上形成的，是兴趣发展的中级水平。在这一阶段或水平上，人们的兴趣会向专一的、深入的方向发展。如一个人对汽车很有乐趣，他不仅会学习这方面的知识，还会亲自装配和修理，并参加有关的兴趣小组活动和论坛。  3. 志趣  当乐趣同一个人的社会责任感、理想、奋斗目标结合起来时，便会转化为志趣。它是兴趣发展的高级水平。志趣是取得成就的根本动力，是成功的重要保证，具有社会性、自觉性和方向性三个特点。  **（四）兴趣的作用**  兴趣是人在认识某种事物或从事某项活动时的心理倾向。一般来说，兴趣对于人的一生具有很大的作用，具体如下。  1. 兴趣可以开发智力  兴趣是最好的老师，是开发智力、挖掘潜能的钥匙。兴趣是一种强大的精神力量，它可以使人集中精力去获得知识，并创造性地开展工作。古今中外著名的科学家、艺术家之所以能对人类做出贡献，是由于他们的创造兴趣和他们对事业的责任感相结合而凝成了一股强大的力量推动他们不懈努力而取得成功。当一个人对某种事物发生兴趣时，就能调动整个身心的积极性，积极地感知、观察事物，积极思考、大胆探索。情绪高涨，想象丰富，并具有克服困难的意志。反之，“牛不喝水强按头”是不能取得好的效果的，当然也就不能充分发挥一个人的聪明才智。  2. 兴趣可以提高效率  当一个人对某工作不感兴趣时，即便很努力，也一直在坚持，可最终还是体会不到工作的快乐。兴趣使工作不再是一种负担，而是一种享受。兴趣可以调动身心的全部精力，以敏锐的观察力、高度集中的注意力、深刻的思维和丰富的想象投入工作，从而有助于工作效率的提高。  据研究，如果一个人对某工作有兴趣，就能发挥他全部才能的 80%～90%，并且长时间保持高效工作而不感到疲倦。兴趣表现为做这件事情永远都不会累，而且会忘记时间，深深地投入到这件事情中。当人们在专心致志地、积极地参与某种活动，忘记了时间和自己的时候，他们感到最为愉快和满足。这种“聚精会神”“忘我”的状态称为心流。而对工作没有兴趣的人，只能发挥全部才能的 20%～30%，也容易精疲力竭。多方面的兴趣可以使人善于应付多变的环境。如需变换工作，只要自己感兴趣，也能很快熟悉、适应新的工作。  3. 兴趣是行动的动力  英国著名人类学家古道尔从小喜欢生物，她在中学毕业后，对黑猩猩的强烈兴趣，使她不畏艰险，只身进入热带森林与黑猩猩一起“生活”了十年之久，并获得了极为宝贵的第一手资  料，为揭开黑猩猩的秘密做出了贡献；在学校里被人骂为“智障”“低能儿”而被勒令退学的爱迪生，却显示出杰出的物理才华；在课堂上“智力平平”的达尔文，在大自然的怀抱里却显得异常聪明和敏锐，成为进化论的创始人。  是什么使他们由“愚蠢”变得聪明？是兴趣。谁找到了自己最感兴趣的工作，谁就踏上了通向成功的道路。  **（五）职业兴趣的作用**  1. 职业兴趣会影响职业的选择  在求职择业的过程中，人们除了考虑待遇等问题外，常常以自己是否对某种职业有兴趣作为重要考虑的因素，一旦发现自己对某种职业有浓厚的兴趣，他们就会努力地去谋取或追求这一职业，并在得到这一职业后，尽心尽力地去做好。  2. 职业兴趣可开发个体的潜力  在职业活动中，职业兴趣能够促使一个人发挥自己的主动性和创造性，以一种积极的态度来面对工作。当遇到困难时，在职业兴趣的引导下，个体会积极地去思考，想方设法解决这一难题，而不轻易放弃。在这一思考的过程中，人的潜力会得到充分的开发，自己的能力也在不知不觉中得到增强，从而更容易在职业活动中取得成果，促进个体的进步。  3. 职业兴趣使人能更快地适应职场环境  在职业兴趣的引导下，人们会以一种乐观向上的态度面对自己所处的职业环境，尽自己一切的努力去适应它，以求得到更大的发展。他们会尽快地适应本职工作，进入自己的职业角色，使自己在职业活动中尽早摆脱一个新人的地位。  **（六）职业兴趣的培养**  职业兴趣是可以通过多种途径，加上自己的努力去改变、发展和培养的。在培养职业兴趣时，可从以下几个方面努力。  1. 培养广泛的兴趣  具有广泛兴趣的人，不仅对自己职业领域的东西有着浓厚的兴趣，还对其他方面也有一定的兴趣。这种人的眼界比较开阔，在解决问题时也可以从多方面得到启发，在职业选择上有较大的余地。  2. 要有中心兴趣  人的兴趣应广泛，但不能浮泛，要有一定的集中爱好，即广且有重点，才能学有所长，获得深邃的知识。如果无中心兴趣，往往会知识肤浅，没有确定的职业方向，心猿意马，难有成就。  3. 重视培养间接兴趣  人在最初接触某种职业时，往往对职业本身缺乏强烈的兴趣，必须要从间接兴趣入手培养职业兴趣。例如，了解该职业在社会中的意义、对人类的贡献、职业的发展机会等以引起职业兴趣。  4. 积极参加职业实践  只有通过职业实践，才能对职业本身有深刻的认识和了解，才能激发自己的职业兴趣。职业实践活动包括生产实习、社会调查、参观访问及组织兴趣小组等。  5. 客观评价自身能力  兴趣是成功的前提，但事业成功也必须具备该职业所要求的能力。因此，在培养职业兴趣的同时要客观评价自己的能力，看自己是否适合某种职业。在此基础上形成的职业兴趣才是长久的。  **二、兴趣类型及相适应的职业**  兴趣本身不是为了从事什么职业而产生和形成的，但它可以根据职业的种类进行分类，这样就出现了职业兴趣类型。不同的职业需要不同的兴趣特征。如《加拿大职业分类词典》中分析了兴趣类型的特征及相关的职业，如表 2-2 所示。      **三、职业兴趣与职业发展的关系**  研究表明，兴趣与工作满意度、职业稳定性和职业成就感之间都存在着明显的关联。如果从事的职业符合自己的兴趣，内心就会拥有源源不断的动力，促使自己全身心地投入，并不断提高自己应对挫折及解决问题的能力，将兴趣发展为技能。  **（一）职业兴趣可以影响人的职业定位**  理想的职业发展应该是“恰当的人从事恰当的工作”，个人进行职业定位时需要考虑职业与自身的职业兴趣是否相符，两者的最佳匹配是职业发展的强大动力。正像人们在日常生活中喜欢从事自己感兴趣的活动一样，人们更倾向于寻找与自身职业兴趣相关的职业，特别是在外界环境限制较小时，会更倾向于选择自己感兴趣的职业。  **（二）职业兴趣能够开发人的潜能，激发人的探索欲和创造力**  职业兴趣在个人的职业活动中起着非常重要的作用，一个人如果从事自己感兴趣的职业，就会不断地为之努力，即使遇到一些困难也不会轻易退缩。相反，一个人如果从事自己不喜欢的工作，就很难有持久的工作热情。“股神”巴菲特曾经说：“我和你没有什么差别。如果你一定要找一个差别，那可能就是我每天有机会做我最爱的工作。”科学家爱迪生一生的发明近 2 000项，被称为“发明大王”，他之所以能够取得如此大的成功，得益于他从事的是自己特别感兴趣的工作。  **（三）职业兴趣可以增强人的职业稳定性和职业满意度**  个人从事感兴趣的工作，能够从中获得更多的愉悦感、价值感和满足感。作家马克·吐温曾经这样说：“最成功的人是那些整天做自己喜欢做的事，并且像是在度假的人。”在这种状态下，生活与工作浑然一体，人们从工作中获得了生活的乐趣，从而会对工作产生更为深刻的认同感，个人的职业稳定性也就能得到保证，工作满意度也容易提高。  **四、霍兰德的职业兴趣理论**  **（一）现实型（R）**  现实类型的人习惯于发现目标、创造目标。其特点是遵守纪律、喜欢安定、感情较为贫乏、洞察力不够敏锐。他们喜欢操纵工具、机器，能适应客观自然和具有明确任务的环境，重视物质的实际收益。这类人比较适合从事有明确要求和需要一定技能技巧，能按一定程序进行的工作，如农业、机械、电子技术、采矿等行业。  **（二）社会型（S）**  社会类型的人乐于助人、惯于交际、容易合作、重视友谊、责任心强。他们适合要求理解、  缓和他人行为的环境。他们对那些为他人直接服务、为别人谋福利、与他人建立和发展各种关系的职业一往情深，如教育、咨询、医疗等行业。  **（三）研究型（I）**  研究类型的人好奇心强，强调分析和反省。他们乐于选择观念革新、具有开拓性的生产环境。他们喜欢需要观察和科学分析的创造性活动与需要探索精神的工作项目，如科研、创作、计算机编程等行业。  **（四）艺术型（A）**  艺术类型的人具有丰富的想象力，有理想、好激动、善于创新。他们精于利用情感、直觉与想象来开创艺术形式或创造艺术作品。他们习惯从事非系统的、自由的，要求利用感情和直觉来欣赏、领会或创造艺术形式的行业，如美工、作曲、影视、文学创作等。  **（五）管理型（E）**  管理类型的人具有高度热忱和冒险精神，他们自信、交友广泛、精力旺盛、善于表达自己的意见。管理、生产销售、政治、外交等方面的职业比较适合他们。  **（六）常规型（C）**  常规类型的人顺从，具有良好的自我控制能力，但缺乏想象力。他们喜欢稳定、有秩序的工作环境。他们适合从事对众多信息进行加工和整理的工作，如办事员、仓库管理员、会计等。然而，大多数人都并非只有一种性向（倾向性或适应性），比如，一个人的性向中很可能同时包含着社会性向、现实性向和研究性向。霍兰德认为，这些性向越相似、相容性越强，则一个人在选择职业时所面临内在冲突和犹豫就会越少。  **五、挖掘个人职业兴趣**  很多人苦于自己没有特定的兴趣爱好，抱怨自己兴趣太宽泛而不专注。其实每个人都可以通过刻意练习，培养一个终身的、稳定而持久的兴趣爱好。  （1）多尝试多练习。有些人常说对某项活动没有兴趣，也不爱好。究其原因，主要是没有尝试和练习的结果。对某项活动缺乏兴趣人，一般是怀疑自己缺乏某种能力，怕做不好，惹人笑话，干脆说没兴趣、不爱好。事实上，只要肯练习，慢慢就会尝到甜头，兴趣爱好也就产生了。  （2）想办法加入同类组织。加入同类组织，一方面可以与同行交流，提高自己的水平；另一方面，又可以强化自己的兴趣，使其升华，甚至会成为自己的终生职业。  （3）积极发表自己的作品，力争得到社会的认可。人是希望有所作为的，积极发表自己的作品，这能增加自己的信心，给自己带来希望，当得到认可后，就会使你成为一个有用的人、一个有价值的人、一个有利于社会的人，这是人生的一个目标。  这个训练过程还需要我们不断地验证、否定、打磨、扩充……但是别怕，坚持下去，相信自己肯定会不断突破自身的局限，培养出具有核心竞争力的兴趣爱好。 | 通过教师讲解，熟悉探索职业兴趣。 |
| 课堂小结  （3min） | 【教师】回顾和总结本节课的知识点。  这节课我们一起学习了探索职业兴趣，让学生了解兴趣是指人们力求认识某种事物和从事某项活动的心理倾向，以特定的人、事物或活动为对象，常常伴随着积极的情绪体验。 | 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  简述兴趣及其作用。 | 通过课后练习，使学生巩固所学新知识 |
| 知识讲解  （40min） | 【教师】讲解探索职业性格  **一、性格与职业性格**  人们常说“性格决定命运”，这句话更深的意义是，什么样性格的人适合从事什么样的职业。在职业的选择上，性格和职业相匹配，能够提高人在职业上的幸福感。这也是近年来许多用人单位在招聘选人时加入了性格测试这一项目的原因。近年来，国外用人单位在招聘时出现一种新观念，即认为性格比能力更重要。他们认为，如果一个人能力不足，可以通过后期的培训逐渐提高，一年不行两年，两年不行三年，总是可以培训出来的，但如果一个人的性格不好就很难改变，正所谓“江山易改，本性难移”。所以这些单位在招聘时，会把性格测试放在首位，当性格与职业吻合时，才会对其能力进行测试考查。  **（一）性格**  性格是一个人在对现实的稳定态度和习惯化了的行为方式中所表现出来的个性心理特征。人的性格特点主要表现在态度、意志、情绪、理智四个方面。  1. 态度  态度主要是指处理各种社会关系方面的性格特征，如能言善辩或沉默寡言、直率或虚伪、细致或粗心。  2. 意志  意志主要是指人在对自己行为的自觉调节方面的性格特征，如主动或被动、勇敢或怯懦。  3. 情绪  情绪主要是指人产生情绪活动时在强度、稳定性、持续性和主导心境等方面表现出来的性格特征，如情绪起伏波动的大或小。对于大学生来讲，应塑造阳光心态，把正面情绪调动出来，使自己经常处于积极的情绪当中。  4. 理智  理智主要是指人在认知过程中的性格特征，如幻想型和现实型。  性格的特征并不是孤立的，而是互相联系的，在个体身上结合为一体，形成一个人不同于他人的“标签”。大学生了解自己的性格特征，有利于今后的职业发展，从而形成自己的职业性格。  **（二）职业性格**  职业性格是指人们在从事某种职业后，因为职业的需求或对该职业从业者的普遍要求所形成的较为固定的性格要素集合。如果一个人的性格能和职业性格相匹配，那无疑是一件幸福的事情；如果一个人的性格与职业性格相差甚远，那可以说是一种折磨。每一种职业都对性格特征有特定的要求，如驾驶员要具备注意力集中、动作敏捷的职业性格特征，护士要求具备耐心细致、热情待人的职业性格特征，艺术家要求有想象力、创造性等性格特征。  **二、性格与职业的关系**  中国古代教育家孔子非常重视性格在一个人事业发展中的作用。鲁国大夫季康子向孔子打听他的几个得意门生的才干，孔子一一作答。季康子问：“有军事才能的子路可否从政？”孔子说：“子路个性相当果敢，可为统御之帅，如果从政，恐怕不太合适，因为怕他过刚易折。”季康子又问：“请子贡出来做官好不好？”孔子说：“不行，子贡太通达，把事情看得太清楚，功名利禄全不在眼下，如果从政，也许会是非太明而不妥当。”季康子又问：“冉求是否可以从政？”孔子说：“冉求是个才子、文学家，名士气太浓，也不适合从政。”一生仕途坎坷的孔子，已经对个人性格对事业发展带来的影响有了深刻的认识。可见，一个人从事的职业和未来的发展方向都是与性格息息相关的。  人的性格类型与职业之间有着一种内在的相关性，一方面，不同的性格类型适合不同的职业要求，另一方面，从事某种特定职业的人员，会按照职业的要求，不断巩固或调整原有的性格特征，甚至影响职业原有的一些特点。从上述例子中我们不难看出，性格对一个人的成功有着很大的影响，如果一个人从事的职业是依据其性格选择的，与他的个性相适应，那他工作起来就会得心应手、心情舒畅且容易取得成绩。如果性格与职业不相适应，性格就会阻碍工作的顺利进展，使从业者感到乏味、被动、无兴趣、力不从心、精神紧张，不易取得成功。因而，在职业生涯中要考虑个人的性格，它已被认为是人生职业的定位。根据你的性格特征，选择你适合从事的职业，这样会更容易取得成功。  **三、性格类型与职业偏好**  迄今为止，在各个领域应用最多的性格评价工具是 MBTI。性格类型的概念是由瑞士的心理学家卡尔·荣格提出来的。根据大量的观察，荣格推断不同的行为源于个人在运用心智方面具有不同的倾向。人们习惯按照各自的倾向行事，就逐渐形成了各自的行为模式。荣格提出，世界上有 3 个维度和 8 种性格类型。到了 20 世纪 50 年代，美国的一对母女迈尔斯和布里格斯在此基础上发展出多一个维度，并逐渐形成了 MBTI 性格类型理论。  MBTI 性格类型理论是目前国际上权威的、广泛使用的理论。它系统地把握了人的性格，也解释了为什么不同的人对不同的事物感兴趣、擅长不同的工作，并且有时不能互相理解。在 MBTI 性格类型理论中把人的性格分为 4 个维度，每个维度有 2 个方向，共计 8 个方面，如表 2-4 所示。    这 8 个方面分别回答我们行事的不同风格：外倾（E）和内倾（I），我们与世界的相互作用是怎样的？感觉（S）和直觉（N），我们自然留意的信息类型是什么？思考（T）和情感（F），我们如何做决定？判断（J）和知觉（P），我们的做事方式是什么？每个人的性格都落足于每个维度两端的中点的这一边或那一边，我们把每个维度的两端称作“偏好”。例如，如果落在外倾的那一边，那么就可以说你具有外倾的偏好；如果落在内倾的那一边，那么就可以说你具有内倾的偏好。  **（一）MBTI 各种类型的主要特征**  MBTI 各种类型的主要特征比较如表 2-5～表 2-8 所示。      **（二）MBTI 人格组合类型**  在 MBTI 中，4 个维度上 8 种态度的不同表现正好组合成 16 种人格类型，如表 2-9 所示。16 种人格类型的职业偏好、可能适应的职业环境类型如表 2-10 所示。 | 通过教师讲解，掌握探索职业性格。 |
| 课堂小结  （3min） | 【教师】回顾和总结本节课的知识点。  这节课我们一起学习了探索职业性格，让学生了解人们常说“性格决定命运”，这句话更深的意义是，什么样性格的人适合从事什么样的职业。在职业的选择上，性格和职业相匹配，能够提高人在职业上的幸福感。 | 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  简述性格与职业性格。 | 通过课后练习，使学生巩固所学新知识 |
| 知识讲解  （40min） | 【教师】讲解探索职业价值观  **一、价值观和职业的关系**  价值观是人们在考虑问题时所看重的原则和标准，是人们内在的驱动力。因此，价值观在人们的职业生涯发展中往往起着极其重要的作用，甚至可能超过了兴趣和性格对个人的影响。比如，著名歌星席琳·迪翁在其歌唱事业的巅峰时期退出乐坛相夫教子，就是由于她在丈夫生病住院后深刻地认识到与家人相处的时光是有限的，而且这比事业更宝贵——这成了她的价值观，并导致她做出了对自己的职业发展产生重大影响的选择。麦肯锡管理咨询公司的合伙人、被世界尊称为“中国咨询业第一人”的潘望博，放弃名利，做没有酬劳的传教人，同样也是出于他的价值观而做出的判断和选择。这些事例都充分说明了价值观对一个人的职业的深刻影响。具体来说，价值观和职业的关系主要表现在以下三个方面。  **（一）价值观对职业的影响**  价值观往往决定职业期望，影响职业方向和职业目标的选择。在职业生涯规划中，价值观被作为职业定位的最关键因素，只有当所从事的职业与自我价值观相符合时，才不会有心理冲突，才能充分调动起积极性并最大限度地去发挥自己的能力，以满足高层自我实现的需要，产生成就感。价值观受所从事职业的影响而发展变化，通过对所从事职业的认知、了解和体验，人的价值观的内容也会不断改变和更新。在从事某项工作之前，对工作的认识是表面的、肤浅的，只有在经历并努力后，才会有收获，才能体会到它的价值所在。  **（二）价值观对择业的影响**  每个人的职业价值观不同，则对某一职业的评价和取向也会不同。如果在择业时选择了与自己的职业价值观不符的职业，就很难在这个岗位上工作下去。大学生在选择职业时，常常面临着价值观的冲突。例如，在高薪待遇、事业发展、人际和谐、环境舒适、工作安稳等方面有矛盾时，究竟应看中什么？左右你选择的，往往就是自己内心的职业价值观，所以说价值观影响着个人的抉择。  **（三）价值观对职业生涯规划的影响**  价值观是人们在考虑问题时看中的原则和标准，是人们内在的驱动力，在人们的职业生涯发展中起着极其重要的、决定性的作用，甚至超过了兴趣和个性的影响。由于个人的身心条件、年龄阅历、教育状况、家庭影响、兴趣爱好等方面的不同，人们在职业取向上的目标和要求也是不相同的。例如，你的父母是不是常常用他们的价值标准来影响你进行专业、职业方面的选择呢？而当你的观点与他们的意见发生分歧时，这种冲突是否也是不同价值观之间矛盾冲突的体现呢？  **二、职业价值观**  **（一）职业价值观的概念**  职业价值观是人们在选择职业时的一种内心尺度。它表明了一个人通过工作所要追求的理想是什么，哪个职业好，哪个岗位适合自己。职业价值观是人生目标和人生态度在职业选择方面的具体表现，也就是一个人对职业的认识和态度及他对职业目标的追求与向往。理想、信念、世界观对于职业的影响，集中体现在职业价值观上。职业价值观决定了人的职业期望，影响职业方向和职业目标的选择，决定了就业后的工作态度和工作绩效水平，从而决定了职业发展的质量。  从社会角度来看，由于社会分工的发展和生产力水平的影响及限制，各种职业在劳动性质的内容、劳动难度和强度、劳动条件和待遇、所有制形式和稳定性等诸多问题上，都存在着差别。劳动内容、劳动手段、劳动方式、劳动对象等的不同，决定了每种职业有其各自的特性。再加上传统的思想观念等的影响，各类职业在人们心目中的声望、地位便也有了好坏高低之分，这些评价影响了人们的职业价值观。  **（二）职业价值观的意义**  职业价值观是一个人对各种职业价值的基本认识和基本态度。俗话说“人各有志”，这个“志”表现在职业选择上就是职业价值观，它探讨人们在职业选择和职业生活中，在众多的价值取向里，优先考虑哪种价值。当我们有矛盾冲突，或妥协与放弃时，常常是出于职业价值观的考虑。职业价值观是一种具有明确的目的性、自觉性和坚定性的职业选择的态度与行为，对一个人的择业动机、职业目标和职业方向的选择起着决定性的作用。由于职业价值观的不同，有的人喜欢平稳安定的职业，有的人喜欢富于挑战刺激的职业，有的人喜欢领导和指挥别人的职业，有的人喜欢能赚钱的职业等。因此，认真分析和了解个人的职业价值观，对给自己的职业正确定位及职业生涯规划有着重要的意义。  价值观对动机具有导向作用，在我们的职业生涯发展中往往起到极其重要的、决定性的作用。职业价值观决定着人们的职业期望，决定着人们在就业后的工作态度和劳动绩效水平，从而影响了人们的职业发展情况。一个人越清楚自己的价值观，越了解自己在工作和生活中想要寻求什么，什么对自己来说是最重要的，他的生涯发展目标也就越清晰。而价值观不清晰的人往往陷入混乱，难以抉择。  价值观对动机模式有重要的影响，在同样的客观条件下，具有不同价值观的人，其动机模式不同，产生的行为结果也不同。因此，不同的价值观在职业选择中也有不同的作用。  1. 负面的价值观阻碍职业的选择  负面的价值观经常会影响学生择业的过程。有些学生在择业过程中会产生失望、彷徨等消极的心理状态，导致心理不和谐。因此，如何培养学生正确的价值观成为学校应当重视的问题。  2. 正确的价值观促进职业的选择  正确的价值观可以促进学生找到适合自己的职业。例如，在职业价值观中看重发展因素的学生，其自我满意度较高，自我灵活性也较好。这些学生往往具备很强的竞争力，并且对所选单位比较了解，就业准备充分，具有较强的进取心，善于学习。因此，学校应着重培养学生积极向上的人生态度。  **三、树立正确的职业价值观**  **（一）处理好职业价值观与金钱的关系**  金钱是一种成就的报酬，它是在确定职业价值观时首先要面对的问题。有些经济条件不太好的大学毕业生在求职时，将金钱作为首选目标，从根本上讲这并没有错。但是对于一些人来说，现在拥有的知识、能力、经验和阅历还不足以使其一走上社会就获得大量金钱回报。怀有一夜暴富的心理是不正常的，更是危险的，容易被社会上的骗子利用，甚至误入歧途。特别是面对严峻的就业形势，更应理性地降低对金钱的期许，把眼光放远一些，应尽可能地将自我成长和自我实现作为毕业求职时的首选目标。  **（二）职业价值观的排序与取舍**  职业价值观的特性决定了人们不会只有唯一的职业价值观，个别人在欲望的驱使下难免会希望什么都能得到，但在现实生活中“鱼和熊掌是不可兼得的”。既然是选择，必然有“舍”，才能有“得”。所以，要对自己的职业价值观进行排序，找出你认为要的、次重要的方面，并提醒自己不可能什么都得到，否则就会患得患失，终其一生也不清楚自己到底想要什么，更谈不上职业生涯的成功和对社会的贡献。总之，没有一种职业能完全满足一个人所重视的各种价值观，因而，了解自己各种价值观的权重排序并懂得取舍是非常必要的一件事情。  **（三）职业价值观中个人与社会的关系**  人不能离开社会而独立存在，个人只有在工作中为社会做贡献才能实现自己的职业价值。当然我们并不是说要忽略择业中的个人因素，只去尽社会责任，这样不但不利于个人，对社会也是损失。例如，让一个富于科学创造力、不善言辞的学者去从事幼儿园教师的工作，可能使国家损失一项重大的发明，而社会不过多了一个也许并不出色的幼儿园教师而已。  **（四）职业价值观与职业选择的关系**  由于受家庭环境、教育、兴趣爱好等多方面的影响，不同个体的职业价值观是不同的，在职业取向上的目标和要求也不同，而这些不同会影响人们对就业方向和具体职业岗位的选择。在许多场合，我们往往要在一些得失中做出选择。例如，是要工作舒适轻松，还是要高标准的工资待遇？当两者有矛盾冲突时，最终影响我们抉择的是存在于内心的职业价值观。因此，我们很有必要明确并不断审视自己的职业价值观。 | 通过教师讲解，熟知探索职业价值观。 |
| 课堂小结  （3min） | 【教师】回顾和总结本节课的知识点。  这节课我们一起学习了探索职业价值观，让学生了解价值观是人们在考虑问题时所看重的原则和标准，是人们内在的驱动力。因此，价值观在人们的职业生涯发展中往往起着极其重要的作用，甚至可能超过了兴趣和性格对个人的影响。 | 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  简述价值观和职业的关系。 | 通过课后练习，使学生巩固所学新知识 |
| 知识讲解  （40min） | 【教师】讲解探索职业能力  **一、能力和职业能力**  **（一）能力的概念**  能力是指一个人能够干成某件“事”的本领，往往是我们评价一个人的重要标准。从心理学角度看，能力指顺利地完成某种活动所具备的稳定的个性心理特征。能力是人们得以从事某种活动的先决条件，它可以浓缩成一句话，即“你能做什么？”能力总是与活动联系在一起，它只有在活动中才能体现出来，并在活动中得以发展。  能力按照其获得的方式（先天具有与后天培养），可以分为能力倾向和技能两大类。能力倾向是每个人与生俱来的特殊才能。技能是人通过后天学习和练习而获得的能力。  能力 = 技能 + 能力倾向  在现实生活中，个人的能力水平往往是能力倾向和技能两方面相互作用的结果，能力通常表示个人在工作中能够做什么。  **（二）一般能力和特殊能力**  人的能力多种多样。从职业的角度，按照能力的适用性一般可以将人的能力分为一般能力和特殊能力。  一般能力，是指顺利完成各种活动所必备的基本能力。这种能力集中体现在认知活动中，也就是一般意义上的智力，也可称为“认知能力”或“认知智力”，如意力、观察力、记忆力、想象力、思维力和言语能力等。  特殊能力，是指顺利完成某种特殊活动所必备的专门能力，与某些职业活动密切相关。如在进行音乐、绘画、飞行活动中，就需要相应的音乐、绘画及高空适应能力等。由于个体的早期生活经历不同，能力会有差异。能力的差异表现在质和量两方面：质的差异表现在个体具备不同的特殊能力及能力类型方面；量的差异表现在能力发展的水平和年龄差异方面。  **（三）职业能力的类别**  人的职业能力通常可以分为语言能力、数理能力、空间判断能力、觉察细节能力、书写能力、运动协调能力、动手能力、社会交往能力、组织管理能力九个方面。不同的职业要求人有不同的能力：教师、播音员、记者等职业要求有较强的语言能力；统计、测量、会计等职业要求有较强的数理能力；画家、建筑师、医生等职业对形态知觉能力要求颇高；手指灵活的人则适于从事外科医生、乐师、雕刻家等职业。  在职业活动中，个体还表现出职业能力的差异，他们在职业决策能力、实际动手能力、创造力、适应社会能力、人际交往能力等方面均有差异。在人的成长发展中，一般能力和特殊能力有机结合，一般能力是特殊能力的基础，为特殊能力的发展和发挥创造了有利条件。在职业活动中所表现出来的能力即职业能力，它既与特殊能力有关，又与一般能力密不可分。所以在职业活动中，我们在注重发展自己的特殊能力的同时，也应注重自己的一般能力的发展，这样才能提高职业活动的效率。一个人的能力如果没有遇到合适的土壤，那么他的能力只能被称为潜在能力，不能叫作现实能力。潜在的能力只有在外部环境和教育条件许可时，才能发展成为现实的能力。  **（四）影响职业能力发挥的因素**  职业能力可以定义为个体将所学的知识、技能和态度在特定的职业活动或情境中进行类化迁移与整合而形成的多种能力的综合。职业能力可以分为职业核心能力、行业通用能力和职业特定能力。影响职业能力发挥的因素有个人因素和社会因素。  1. 个人因素  （1）职业兴趣。职业兴趣是指人们对某类专业或工作所抱的积极态度。不同的人对于同一职业可能抱有积极的态度、消极的态度或无所谓的态度。  （2）性格。性格影响着一个人对职业的适应性，一定的性格适合于从事一定的职业。同时，不同的职业对人有不同的性格要求。  （3）职业发展愿望。职业发展愿望即自己愿意从事何种职业。如果一个人对某一种职业产生兴趣，就会迸发出强大的行为动力，推动着他去挖掘自身的潜能，提高自身的工作效率。  （4）能力。这里所说的能力指劳动者从事社会生产活动的能力，即职业工作能力。  （5）教育。教育上的成功与社会阶层的晋升有明显的关联，凡是社会阶层高过父母所属阶层的人，都觉得教育是改变社会阶层的主要动力。  2. 社会因素  （1）社会阶层。社会阶层（Social Stratum）是由具有相同或类似社会地位的社会成员组成的相对持久的群体。社会阶层由多个复杂部分组成，经典做法是以社会经济地位的客观指标来衡量社会阶层。虽然社会阶层深深影响着个人的职业生涯，但是阶层界限并非牢不可破，有时也会发生变动。  （2）经济发展水平。在经济发展水平高的地区，企业相对集中，优秀企业也就比较多，个人职业选择的机会就比较多，因而有利于个人职业的发展；反之，在经济落后的地区，个人职业选择的机会比较少，个人职业生涯也会受到限制。  （3）社会文化环境。社会文化环境是影响人们行为、欲望的基本因素。它主要包括教育水平、教育条件和社会文化设施等。在良好的社会文化环境中，个人能够受到良好的教育和熏陶，从而为职业生涯打下更好的基础。  （4）政治制度和氛围。政治和经济是相互影响的，政治不仅影响到一国的经济体制，还影响着企业的组织体制，从而直接影响到个人的职业发展。政治制度和氛围还会潜移默化地影响个人的追求，从而对职业生涯产生影响。  **二、能力和职业的关系**  在职业领域中，能力是决定人们职业活动效果的基本因素。能力与职业的关系非常密切，是职业选择的重要依据，也是大学生开启职业大门的钥匙。因此，我们对自己的能力要有一个清楚的认识，根据自己的能力选择相应的职业，选准与自己职业能力一致的职业，只有这样，才能在社会的竞争中立于不败之地。只有当一个人的能力和工作的要求相匹配时，才能将能力和职业的关系发挥到最理想的状态，能力水平越高，工作表现越好，越容易获得满足感。  **（一）能力的分类**  一般认为，能力可以分为以下三类。  1. 能力倾向（又称天赋，gift）  能力倾向是每个人都有的上天赋予我们的特殊才能（潜能）。  2. 自我效能感（self-efficacy）  自我效能感是个人对自己的能力以及运用该能力将得到何种结果所持的信心或把握程度。它是预测个人行为的重要指标。  3. 技能（skill）  技能是经过学习和练习而培养形成的能力。  由于天赋是不可改变的，而自我效能感又是随着个人成功的体验逐步提升的，所以，能力中最重要的部分就是后天培养的“技能”了。技能包括以下三个方面。  （1）专业知识技能。专业知识技能常常与我们的专业学习或工作内容直接相关，如机械师懂得汽车发动机的工作原理。专业知识不能迁移，需要经过有意识的、专门的培训。而它的重要性常常被夸大。  （2）自我管理技能。自我管理技能经常被看作是个性品质，被用来描述或说明人具有的某些特征，如紧张的还是放松的、听从的还是自我指导的。自我管理技能可以从非工作生活领域转换到工作领域，需要练习才能获得。在工作中，自我管理技能对取得成就和处理人际关系非常有帮助。  （3）通用技能（或称可迁移技能）。通用技能就是你所能做的事，也被称为可迁移技能。它可以从生活中的方方面面，特别是工作之外得到发展，并可以迁移应用于不同的工作之中。可迁移技能是个人能够持续运用和最能够依靠的技能。可迁移技能包括管理能力、沟通能力、问题解决能力、人际关系处理能力和学习能力。  **（二）能力与职业的匹配关系**  每个人具备的能力不同，选择的职业就会有差异。从能力差异的角度来看，在选择职业时应遵循下列原则。  1. 能力类型要与职业相吻合  职业研究表明，职业可以根据工作的性质、内容和环境划分为不同的类型，并且对人的能力也有不同的要求。  （1）要注意能力水平与职业类型基本一致。对一种职业或职业类型来讲，由于所承担的责任不同，可分为不同层次，不同职业层次对人的能力有不同的要求。因此，在根据能力类型确定了职业类型后，还应根据自己所达到或可能达到的能力水平确定相吻合的职业层次。  （2）要充分发挥能力倾向原则。能力倾向指的是一个人的潜能，即其能力的发展前景及未来可能的潜在成就。它包括人的身体条件、智能、性格、兴趣等是否适合某个方面的职业领域。大学生在进行职业生涯规划时，可以通过能力倾向测评准确地掌握自己的能力倾向，更好地确定自己的职业发展方向，使自己的能力得到充分的发展。  （3）每个人都具有一个由多种能力组成的能力系统。在这个系统中，每个人各方面能力的发展是不平衡的，常常是某方面的能力占优势，而另一些能力则不太突出。在选择职业时应选择最能运用优势能力的职业。  2. 一般能力要与职业相吻合  不同的职业对人的一般能力的要求是不同的，有些职业对从业者的智力水平有绝对的要求，如大学教师、科研人员、律师等对智力水平要求较高。智力在很大程度上决定着人们所从事的职业类型。  3. 特殊能力要与职业相吻合  要顺利完成某项工作，除了要具有一般能力外，还要具有该项工作所要求的特殊能力。例如，数学研究需要具有计算能力、逻辑思维能力和空间想象能力；画家需要具备较强的颜色识别能力；等等。一般认为，计算能力、音乐能力、绘画能力、写作能力、动作协调能力、空间想象能力等都是特殊能力。  心理学的实践证明，人的特殊能力与智力的关系很小。一个人具有较强的智力水平，可能会有一些特殊的才能，但也可能缺乏某些如音乐、美术的特殊能力；而那些有美术、音乐才能的人，其智力既可能在平均水平之上，也可能在平均水平之下。智障人周舟的智商只相当于三岁儿童，但他却能担当专业乐团的指挥，这就是一个明显的例子。所以，不能从一个人的能力倾向来推测他的智力，同样也不能从他的智力水平来推测他的特殊能力。  **三、职业核心能力**  职业核心能力是在人们职业生涯中除岗位专业能力之外的基本能力，它可以让人自信和成功地展示自己。它适用于各种职业，适应岗位的不断变换，是伴随人终身的可持续发展能力。我国称为“关键能力”。  1998 年，劳动部在《国家技能振兴战略》中把职业核心能力分为八项，称为“八项核心能力”，包括与人交流、与人合作、解决问题、自我学习、信息处理、数字应用、创新革新、外语应用。这八项职业核心能力可以分为“职业社会能力”和“职业方法能力”两类。  **（一）职业社会能力**  职业社会能力是指与他人交往、合作、共同生活和工作的能力，它既是基本生存能力，又是基本发展能力，是劳动者在职业活动中，特别是在一个开放的社会生活中必须具备的基本素质。职业社会能力包括“与人交流”“与人合作”“解决问题”“外语应用”能力。  **（二）职业方法能力**  职业方法能力是指主要基于个人的，有具体和明确的方式、手段的能力，它主要指独立学习、获取新知识技能、处理信息的能力，是劳动者的基本发展能力，是在职业生涯中不断获取新的知识、信息、技能和掌握新方法的重要手段。职业方法能力包括“自我学习”“信息处理”“数字应用”“创新革新”能力。  **四、探索你的职业能力**  **（一）能力倾向测试**  能力倾向测试，又称性向测试，它可以预测一个人将来在某方面的“可能”成就，挖掘出职业发展的潜能。最常用的测验有以下几种。  （1）差别能力倾向测验（DAT），分别测验文字推理、数字推理、抽象推理、文书速度、准确性、机械推理、空间关系、拼写和语言应用。  （2）一般能力倾向成套测验（GATB，美国），包含对 11 项能力倾向进行评估，分别是一般学习能力、语言能力、数理能力、判断能力、图形知觉能力、符号知觉能力、运动协调能力、手指灵活度、手腕灵巧度、眼手足协调和颜色鉴别。  （3）我国公务员录取考试中常用到的《行政能力倾向测验》（Administration Aptitude Test，AAT），是用来测试公务员工作所具备的一般潜能的一种职业能力测试，包括数量关系、判断推理、常识判断、语言理解与表达、资料分析 5 个方面的行政能力测试。  **（二）经验分析**  经验分析指通过对过去的成就事件进行分析总结，对自己的能力排序，澄清自己所具备职业能力，常用的有“我的成就故事清单”等方法。  **五、提升自我效能感**  **（一）自我效能感的概念**  自我效能感（self-efficacy）是指人对自己是否能够成功地进行某一成就行为的主观推测与判断。这个概念是积极心理学中的一个重要概念，由美国斯坦福大学心理学家阿尔伯特·班杜拉（Albert Bandura）在 20 世纪 70 年代首次提出。班杜拉对自我效能感的定义是“人们对自身能否利用所拥有的技能去完成某项工作行为的自信程度”。班杜拉认为除了结果期望外，还有一种效能期望。结果期望指的是人对自己某种行为会导致某一结果的推测。如果人预测到某一特定行为将会导致特定的结果，那么这一行为就可能被激活和被选择。  效能期望指的是人对自己能否进行某种行为的实施能力的推测或判断。它意味着人是否确信自己能够成功地进行带来某一结果的行为。当人确信自己有能力进行某一活动，他就会自信地去进行那一活动。  **（二）自我效能感的功能**  自我效能感影响或决定人们对行为的选择，以及对该行为的坚持性和努力程度；影响人们的思维模式和情感反应模式，进而影响新行为的习得和习得行为的表现。  （1）自我效能感高的人期望值高、显示成绩、遇事理智处理、乐于迎接应急情况的挑战、能够控制自暴自弃的想法。当需要智慧和技能时，能充分发挥。  （2）自我效能感低的人畏缩不前，显示失败，情绪化地处理问题，在压力面前束手无策，易受惧怕、恐慌和羞涩的干扰。当需要知识和技能时，无法发挥。  **（三）影响自我效能感形成的因素**  1. 个人自身行为的成败经验  个人自身行为的成败经验对自我效能感的影响最大。一般来说，成功经验会提高效能期望，反复的失败会降低效能期望。但事情并不这么简单，成功经验对效能期望的影响还要受个体归因方式的左右，如果归因于外部机遇等不可控的因素就不会增强效能感，把失败归因于自我能力等内部可控因素就不一定会降低效能感。因此，归因方式直接影响自我效能感的形成。  2. 替代经验或模仿  人的许多效能期望来源于观察他人的替代经验。替代经验或模仿有助于我们增强自我效能。替代经验使观察者相信，当自己处于类似的活动情境时，也能获得同样的成就水平。这里的一个关键是观察者与榜样的一致性，即榜样的情况与观察者非常相似。  3. 言语劝说  言语劝说因其简便、有效而得到广泛应用。言语劝说的价值取决于它是否切合实际，缺乏事实基础的言语劝说对自我效能感的影响不大，在直接经验或替代经验的基础上进行劝说的效果会更好。  4. 情绪唤醒  班杜拉在“去敏感性”的研究中发现，高水平的唤醒使个体成绩降低而影响自我效能感。当人们不为厌恶刺激所困扰时更能期望成功，但个体在面临某项活动任务时的心身反应、强烈的激动情绪通常会妨碍行为的表现而降低自我效能感。  5. 情境条件  不同的环境提供给人们的信息是大不一样的，当一个人进入陌生而又易引起焦虑的情境中时，其自我效能感水平与强度就会降低。  上述几个因素对效能期望的作用依赖于对其是如何认知和评价的。人们必须对与能力有关的因素和无关的因素对成败的作用加以权衡，人们觉察到效能的程度取决于任务的难度、付出努力的程度、接受外界援助的多少、取得成绩的情境条件及成败的暂时模式。班杜拉的社会学习理论认为，这些因素作为效能信息的载体影响成绩，主要是通过自我效能感的中介影响发生的。  **（四）通过计划提高自我效能感**  通过合理地制定职业生涯规划和设定合理的目标，可以有效地提升自我效能感。研究自我管理的心理学家们为我们提供了以下建议。  1. 设定的目标应该具体，相应的任务可以用数字来衡量  模糊的目标会让人感觉不真实，并且遥不可及，而不能量化的任务会使人难以评估自己是否正在按照计划行事。既明确知道了自己想要什么，又列出了用来衡量自己是否做到的指标，就可以随时检验自己处在什么样的阶段，是不是正在按照计划实现自己设定的目标。  2. 计划必须是此时此刻的你可以独自实现的，所有的任务都是可以完成的如果在短期内实现最终目标有难度，不妨把它拆解为一些相关的小目标。当遇到困难无法前进时，可以问问自己“现在我能做到的最容易的事情是什么？”这是因为，每一个小小的、稳定的进步都构成了一个成就经验。它们可以提高你的效能感，改变你对自己能力的信念。你会借助这些小小的成功，挑战更高更难的其他任务。所以，如果你计划中的一个子目标实现了，哪怕它在他人看来不值一提，你自己也要好好地庆祝一下。  3. 给计划中的每一条都加上明确的时间限制  没错，这个世界会发生无数种可能，但没有约束力的计划难以推动我们马上采取行动。从学生到科学家、从秘书到总裁、从家庭主妇到销售员，拖延的问题几乎会影响到每一个人。阻止我们去完成每天的工作任务的一个最大的障碍就是拖延。因此，我们要避免去做那些对我们没有吸引力的事情，而选择去做那些重要的事情。 | 通过教师讲解，理解探索职业能力。 |
| 课堂小结  （3min） | 【教师】回顾和总结本节课的知识点。  这节课我们一起学习了探索职业能力，让学生了解能力是指一个人能够干成某件“事”的本领，往往是我们评价一个人重要标准。从心理学角度看，能力指顺利地完成某种活动所具备的稳定的个性心理特征。 | 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  简述一般能力和特殊能力。 | 通过课后练习，使学生巩固所学新知识 |
| 教学反思 | 课堂上，学生普遍表现出对职业知识的浓厚兴趣，参与度较高。这表明课堂活动对于提升学习兴趣非常有效，未来应增加此类活动比重。 | |