语文出版社

教案

大学生职业生涯规划

课时分配表

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **章序** | **课程内容** | **课时** | **备注** |
| **1** | 识得庐山真面目——认识职业生涯 | 3 |  |
| **2** | 遇见未知的自己——自我探索 | 2 |  |
| **3** | 规划精彩的人生——探索职业环境 | 2 |  |
| **4** | 给自己一个支点——职业生涯决策 | 2 |  |
| **5** | 插上腾飞的翅膀——开发职业素养 | 3 |  |
| **6** | 主动追求高效能——管理你的时间 | 3 |  |
| **7** | 书写自己的人生——职业生涯规划实施与控制 | 2 |  |
| **8** | 正确认识新世界——现代职业观念 | 4 |  |
| **9** | 初入职场的我们——职场新人生存法则 | 3 |  |
| **总计** |  | 24 |  |

第2课 遇见未知的自己——自我探索

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **课 题** | 遇见未知的自己——自我探索 | |
| **课 时** | 2课时（90 min）。 | |
| **教学目标** | **知识技能目标：**  1. 了解职业兴趣、职业性格、职业技能和职业价值观的概念。  2. 掌握培养职业习惯、职业技能和树立正确职业价值观的方法。  **思政育人目标：**  让学生通过学习遇见未知的自己——自我探索，大学生应学会认识自我、探索自我，将自己的兴趣、性格等实际与现实社会发展的职业需求相联系，树立正确的职业价值观，为社会的进步和发展做出自己的贡献。 | |
| **教学重难点** | **教学重点：**职业兴趣  **教学难点：**职业性格 | |
| **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） | |
| **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】**讲解职业兴趣和职业性格  **一、兴趣和职业兴趣的概述**  **（一）兴趣**  1. 含义  兴趣是在需要的基础上，在社会实践的过程中形成和发展起来的，它反映人的需要，成为人对事物认识和对知识获取的心理倾向。一个人只有对某种客观事物产生了需要，才有可能对这种事物发生兴趣。例如，一个人感到了学习知识的必要，才有了学习知识的要求，然后产生对学习知识的兴趣。皮亚杰指出：“兴趣，实际上就是需要的延伸，它表现出对象与需要之间的关系，因为我们之所以对于一个对象发生兴趣，是由于它能满足我们的需要。”但需要不一定都表现为兴趣。例如，人有睡眠需要，但并不代表对睡眠有兴趣。  在日常生活中，常把兴趣和爱好作为同义词使用，实际上二者既有联系又有区别。爱好是在兴趣的基础上发展起来的，爱好的事物必定是感兴趣的事物。兴趣只是认识的倾向，当它进一步发展为从事某种活动的倾向时，才成为爱好。爱好是活动中的倾向，是和活动紧密相连的。一个人对小说感兴趣，仅仅表现在阅读方面，当他积极从事写作活动时，就转化为了爱好。  人的需要是各种各样的，人的兴趣也是各种各样的，特别是人对精神和文化的需要是产生兴趣的重要基础。兴趣是人们认识和从事活动的强大动力。凡是符合人的需要和兴趣的活动，就容易提高人活动的积极性，使人轻松愉快地从事某种活动。兴趣对活动的作用一般有三种情况，即对未来活动的准备作用、对正在进行的活动的推动作用、对活动的创造性态度的促进作用。  2. 种类  人的兴趣是各种各样的，可以按不同的标准加以分类。  （1）物质兴趣和精神兴趣。  根据兴趣的内容，可以把兴趣分为物质兴趣和精神兴趣。物质兴趣主要是指人们对舒适的物质生活（如衣、食、住、行等）的兴趣和追求；精神兴趣主要是指人们对精神生活（如学习、研究、文学艺术、知识等）的兴趣和追求。儿童更多是对物质的兴趣，青年以后，精神兴趣得到发展，开始对文学、艺术感兴趣。中小学生的人生观和世界观尚未完全形成，无论是物质兴趣还是精神兴趣都需要师长进行积极引导，以防止在物质兴趣方面的畸形发展、在精神兴趣方面的消极发展和追求。  （2）直接兴趣和间接兴趣。  根据兴趣的倾向性，可以把兴趣分为直接兴趣和间接兴趣。直接兴趣是指对活动过程的兴趣。例如，幼儿园的孩子对游戏有极大的兴趣，他们喜欢游戏过程带给他们的快乐，而很少去注意游戏的结果。间接兴趣主要是指对活动过程所产生的结果的兴趣。例如，有的中学生喜爱英语口语，当发现自己能和外国朋友自如地对答时，他会对自己取得的成绩表现出极大的兴趣。直接兴趣和间接兴趣是相互联系、相互促进的。只有把直接兴趣和间接兴趣有机地结合起来，才能充分发挥一个人的积极性和创造性，才能持之以恒、目标明确，直至取得成功。  （3）短暂兴趣和稳定兴趣。  根据兴趣时间的长短，可以把兴趣分为短暂兴趣和稳定兴趣。短暂兴趣存在的时间短，往往产生于某种活动，又随着某种活动的结束而消失。稳定兴趣具有稳定性，它不会因活动的结束而消失。只有短暂兴趣而没有稳定兴趣，最终将是一事无成；只有稳定的对某种事物的兴趣，而没有对其他事物的短暂兴趣，人生也会过于单调。因此，人既要有短暂兴趣，又要有稳定兴趣。  3. 特点  （1）广博性。  兴趣的广博性又被称为“兴趣的广度”，是指兴趣的范围大小或丰富性程度。在兴趣的范围上，存在着个体差异。有的人兴趣范围较广，对许多事物和活动都感兴趣；有的人则兴趣单调狭窄，对什么都不感兴趣、漠不关心。兴趣的广度和个人知识的丰富程度有关，个人的兴趣越广泛，知识面越丰富，就越容易取得成功。历史上许多卓越的人物都有广泛的兴趣和渊博的知识。例如，爱因斯坦是最伟大的物理学家，但又非常喜欢音乐，小提琴拉得很好，钢琴也弹得很出色，甚至能撰写文学评论。兴趣的广博和兴趣的分散不同。兴趣的广博是指一个人兴趣丰富，但有中心兴趣。兴趣的分散是指一个人兴趣易变、肤浅，而且没有中心兴趣，好像样样懂，但样样都不精，忙忙碌碌，无所创造。因此，在中心兴趣基础上的兴趣的广博，才是兴趣珍贵的品质。社会要发展，需要具有广博兴趣的复合型高素质人才，但并不是要求所有人都要广泛学习。很多“望子成龙”“望女成凤”的父母给孩子报了很多培训班，但由于没有结合孩子的特点，反而使孩子疲于奔命，丧失了对一切培训班的兴趣。在培养兴趣广博性的基础上，要有所侧重，发展学生的中心兴趣。  （2）倾向性。  兴趣的倾向性是指兴趣所指向的是什么事物。人与人之间在兴趣的倾向性上有很大差异。有人喜欢音乐，有人喜欢舞蹈，有人喜欢美术等。兴趣又有高尚和低级之分。高尚的兴趣是对有益于人类社会的事物发生兴趣；低级的兴趣是对有害于人类社会的事物发生兴趣。  （3）稳定性。  兴趣的稳定性是指兴趣保持时间的长短。有的人兴趣保持的时间长，而有的人兴趣保持的时间短，变化无常。稳定的兴趣能使人长时间地专注于某项活动，一步一步地深入探索，有极大的热情和意志力，遇到困难能百折不挠，这样很容易在某领域取得成功。有的人很少专注于一项活动，兴趣多样化而不稳定，朝秦暮楚，见异思迁，往往最终难有成就。  （4）效能性。  兴趣的效能性是指兴趣对活动产生的作用的大小。兴趣对人的活动产生的作用有积极和消极两种。凡是能推动社会进步和个人身心发展的，就是具有积极效能的兴趣；凡是阻碍社会进步和个人身心发展的，就是具有消极效能的兴趣。同样，人们兴趣的效能性是有很大的个体差异的。有些人的兴趣是主动的、积极的；有些人的兴趣是消极的、被动的。例如，有的学生对上网很有兴趣，但主要用于玩游戏或聊天，影响了正常的学习和生活，这样的兴趣就是消极效能的兴趣。  **（二）职业兴趣**  1. 含义  职业兴趣是指人们对某种职业活动具有的比较稳定而持久的心理倾向。它是一个人探究某种职业或从事某种职业活动所表现出来的特殊个性倾向，使个人对某种职业给予优先的注意，并具有向往的情感。由于兴趣爱好不同，人的职业兴趣也有很大的差异。有人喜欢具体工作，如室内装饰、园林、美容、机械维修等；有人喜欢抽象和创造性的工作，如经济分析、新产品开发、社会调查和科学研究；等等。职业兴趣对职业选择和职业发展都有一定的影响。  2. 影响因素  职业兴趣是以一定的素质为前提，在生涯实践过程中逐渐发生和发展起来的。它的形成与个人的个性、自身能力、实践活动、客观环境和所处的历史条件有着密切的关系，因此，职业规划对兴趣的探讨不能孤立进行，应当结合个人的、家庭的、社会的因素来考虑。了解这些因素，有利于深入认识自己，进行职业规划。  （1）个人需要和个性。  不管人的兴趣是什么，都是以需要为前提和基础的，人们需要什么也就会对什么产生兴趣。由于人们的需要包括生理需要和社会需要或物质需要和精神需要，因此，人的兴趣也同样表现在这两个方面。人的生理需要或物质需要一般来说是暂时的，容易满足，如人对某一种食物、衣服感兴趣，吃饱了、穿上了也就满足了；而人的社会需要或精神需要却是持久的、稳定的、不断增长的，如人际交往、对文学和艺术的兴趣、对社会生活的参与，这都是长期的、终生的，并且不断追求的。兴趣是在需要的基础上产生的，也是在需要的基础上发展的。有的人兴趣和爱好的品味比较高，有的人兴趣和爱好的品味比较低，兴趣和爱好品味的高低会受一个人的个性特征优劣的影响。例如，一个人个性品质的高雅，会对公益活动感兴趣，乐于助人，对高雅的音乐、美术有兴趣；反之，一个人个性的低级，会对占小便宜感兴趣，对低级、庸俗的文艺作品有兴趣。  （2）个人认识和情感。  兴趣是和个人的认识及情感密切联系着的。如果一个人对某项事物没有认识，也就不会产生情感，因而也就不会对它发生兴趣。同样，如果一个人缺乏某种职业知识，或者根本不了解这种职业，那么他就不可能对这种职业感兴趣，在职业规划时就想不到。相反，认识越深刻，情感越丰富，兴趣也就越深厚。例如，有的人对集邮很入迷，认为集邮既有收藏价值，又有观赏价值，既能丰富知识，又能陶冶情操，而且收藏的越多，越丰富，就越投入，越情感专注，越有兴趣，于是就会发展成为一种爱好，并有可能成为他的职业生涯。  （3）家庭环境。  家庭作为最基本的社会单元，会对每个人的心理发展产生重要的影响，因此，个人职业心理发展具有很强的社会化特征，家庭环境的熏陶对其职业兴趣的形成具有十分明显的导向作用。大多数人从幼年起就在家庭的环境中感受其父母的职业活动，随着年龄的增长，逐步形成自己对职业价值的认识，使得人在选择职业时，不可避免地带有家庭教育的印迹。家庭因素对职业取向的影响，主要体现在择业趋同性与协商性等方面。一般情况下，个人对于家庭成员特别是长辈的职业比较熟悉，在职业规划和职业选择上产生一定的趋同性影响，同时受家庭群体职业活动的影响，个人的生涯决策或多或少产生于家庭成员共同协商的基础上。兴趣有时也受遗传的影响，父母的兴趣也会对孩子有直接的影响。  （4）受教育程度。  个人自身接受教育的程度是影响其职业兴趣的重要因素。任何一种社会职业从客观上对从业人员都有知识与技能等方面的要求，而个人的知识与技能水平的高低在很大程度上取决于其受教育的程度。一般意义上，个人学历层次越高，接受职业培训范围越广，其职业取向领域就越宽。  （5）社会因素。  一方面，社会舆论对个人职业兴趣的影响主要体现在政府政策导向、传统文化、社会时尚等方面。政府就业政策的宣传是主导的影响因素，传统的就业观念和就业模式也往往制约个人的职业选择，而社会时尚职业则始终是个人特别是青年人追求的目标。如当前计算机技术和旅游事业都得到较大发展，对这两个职业有兴趣的人也增加得很快。另一方面，兴趣和爱好是受社会性制约的，不同的环境、不同的职业、不同的文化层次的人，兴趣和爱好都不一样。  （6）职业需求。  职业需求是一定时期内用人单位可提供的不同职业岗位对从业人员的总需求量，是影响个人职业兴趣的客观因素。职业需求越多、类别越广，个人选择职业的余地就越大。职业需求对个人的职业兴趣具有一定的导向性，在一定条件下，它可强化个人的职业选择，或抑制个人不切实际的职业取向，也可引导个人产生新的职业取向。  最后，年龄的变化和时代的变化也会对人的兴趣产生直接影响。就年龄方面来说，少儿时期往往对图画、歌舞感兴趣，青年时期对文学、艺术感兴趣，成年时期往往对某种职业、某种工作感兴趣。它反映了一个人兴趣的中心随着年龄的增长、知识的积累而转移。就时代来讲，不同的时代、不同的物质和文化条件，也会对人的兴趣的变化产生很大的影响。以上因素对每个人的影响都不同，需要在职业规划中予以考虑。  3. 职业兴趣与职业生活的关系  良好而稳定的兴趣使人从事各种实践活动时，具有高度的自觉性和积极性。个人根据稳定的兴趣选择某种职业，兴趣就会变成巨大的个人积极性，促使一个人在职业生活中做出成就。反之，如果你对所从事的职业不感兴趣，就会影响你积极性的发挥，难以从职业生活中得到心理上的满足，不利于工作上的成就。  值得一提的是，需要是影响职业选择的重要且不易觉察的内在因素，动机是在需要的支配下受到外在刺激影响而形成的综合性动力因素，从而影响职业选择。兴趣是在需要基础上受到动机的影响，从而对职业选择产生一定影响的、变化的、较为外在的因素。  当然，其中也会有相对持久性的兴趣同时作为外延因素，对动机的变化发展产生一定作用。比如，一个人缺乏物质生活保障，便会有生理、安全需要，于是去工作、劳动，获取报酬，换取物质条件，满足自己的需要，因而会对所有能挣钱“糊口”、维持生存的工作感兴趣。当他认为某项工作报酬高时，会强化自己的动机以克服种种困难从事该项工作；但若觉察或发现该项工作有生命危险时，便会减低或放弃这种兴趣，减弱想从事该项工作的动机。  4. 职业兴趣分类  （1）常规型。  尊重权威和规章制度，喜欢有秩序的、安稳的生活。惯于按照计划和指导做事，按部就班，细心有条理。不习惯自己对事情做判断和决策，较少发挥想象力。没有强烈的野心，不喜欢冒险。  （2）艺术型。  热爱艺术，富于想象力、拥有很强的艺术创造力。乐于创造新颖、与众不同的成果，渴望表现个性，展现自己。做事理想化，追求完美。擅于用艺术形式来表现自己、表现社会。在进行艺术创作或创新时，不喜欢受约束和限制。  （3）实践型。  喜欢使用工具或机械从事操作等动手性质的工作，动手能力强，通常喜欢亲自体验或实践理论和方法胜于与其他人讨论，一般不具有出众的交际能力，喜欢从事户外工作。  （4）社会型。  乐于助人，乐于与人打交道，乐于处理人际关系。喜欢从事对他人进行传授、培训、帮助等方面的服务工作。愿意发挥自己的感染力和说服力引导别人。通常他们有社会责任心，热情、善于合作、善良、耐心，重视社会义务和社会道德。  （5）研究型。  喜欢理论研究，潜心于专业领域的创新和应用；喜欢探索未知领域，擅长使用逻辑分析和推理解决难题。不喜欢官僚式的管理行为过多地影响研究工作。  （6）管理型。  对其所能支配的各种资源能够进行有效的计划、组织、领导和控制。喜欢影响别人、敢于挑战，自信、有胆略、有抱负，沟通能力出色，擅长说服他人，追求声望、经济成就和社会地位。每个人都会有自己的职业兴趣倾向，根据比较，我们就可以匹配最适合自己的职业。  **二、兴趣与职业匹配理论**  广义地说，兴趣是一种人格特征。舒伯曾一再主张职业的选择是自我观念的延伸及完成。现在越来越多的研究指出，不同职业团体具有其特有的性格特征。例如，人们已经发现，具有科学兴趣的被试，性格明显内倾；而与推销兴趣有关的则具有攻击性。有人还证明，被试在斯特朗—坎贝尔兴趣问卷（SGII）上的分数与人格问卷上的分数（如爱德华个性偏好量表）之间有显著的相关性。很多心理学家认为职业选择反映出个体基本的情绪需求，职业的调整一般是生活步调调整的主要成分。因此，对职业兴趣的测量──或更精确地说，找出与个体的态度及兴趣最贴近的职业团体──就成了了解不同人格的一个焦点。  美国学者霍兰德（John. L. Holland）就是持这种观点的人之一。他把职业爱好作为一种生活方式的选择──一种反映出个体自我观念和主要性格特征的选择。另外心理学家罗伊（Anne Roe）也是持这种观点的人。下面重点介绍霍兰德的人格与职业类型说。霍兰德是著名的职业指导专家，他的类型论源自人格心理学的概念，进一步完善了人格与职业匹配理论，把人格和职业分为了不同的类型，并且提出了具体的测量方法，有很强的科学性和预测力。霍兰德的观点如下。  （1）职业选择是个人人格的延伸，个人的行为是人格与环境交互作用的结果，职业选择也是人格的表现。  （2）个人的兴趣组型即人格组型。人的兴趣也可以是多种兴趣的组合，比如一个人喜欢研究，但研究的是社会问题，他可能就是一个社会科学研究人员。社会科学研究人员就是研究型和社会型组合。  （3）人格形态与行为形态影响人的择业及其对生活的适应，同一职业团体内的人有相似的人格，因此他们对很多情境与问题会有相类似的反应方式，从而产生类似的人际环境。  （4）人可区分为六种人格类型（即兴趣组型）：现实型（Realistic Type，简称 R）、研究型（Investigative Type，简称 I）、艺术型（Artistic Type，简称 A），社会型（Social Type，简称 S）、企业型（Enterprising Type，简称 E）和传统型（Conventional Type，简称 C）。每个人的人格属于其中的一种。这六种类型按照一个固定的顺序可排成一个六角形（RIASEC）。  （5）人所处的环境也可相应地分为六种类型，即现实型、研究型、艺术型、社会型、企业型和传统型。六种人格类型和六种与之相对应的工作环境模式。  （6）霍兰德认为：环境造就了人格，反过来人格又影响着个体对职业环境的选择与适应；人们总是寻找能够施展其能力与技能、表现其态度与价值观的职业；职业满意感、稳定性和职业成就取决于个体人格类型和职业环境的匹配与融合；职业行为是人格与环境相互作用的结果。  霍兰德用六边形模型来表示六种人格、职业类型的相互关系，边和对角线的长度反映了六种人格类型之间心理上的一致性程度，同时也代表着六种职业类型之间的相似与相容程度。在六角形模型中任何两种职业类型之间的距离越紧，其职业环境及人格特质的相似程度就越高，如企业型和社会型距离最近，它们的相似性也最高，比如社会型和企业型的人都较其他类型的人更喜欢与人打交道。而企业型和研究型则具有最低程度的相似性。  六角形模型也表明了六种人格特质类型之间的一致性，一种人格（兴趣）组型与其相邻的类型组成了一个最一致的模型如“RIC”。而人格特质类型相反的模型如“企业型与研究型”“传统型与艺术型”等，两者之间距离最远，其一致性最低。传统型的人多墨守成规，而艺术型的人则富有创新精神；传统型的人擅长自控，而艺术型的人则擅长表达；等等。个人与所选职业的适应及匹配也可从该模型中得以体现。六角形模型可以帮助我们对人格（兴趣）组型与职业环境类型之间的适配性进行评估，例如一个社会型人格特质占主导地位的人在一个社会型的职业环境中工作会感到更舒畅，但如果让他在一个现实型的工作环境中工作，他可能会感到不舒服、不满意。  大多数人都属于六种职业类型中的一种或两种以上类型的不同组合，某种人格（兴趣）类型或类型组合的个体在与之相对应的职业类型或类型组合中最能满足其职业需求，表现职业兴趣，发挥职业能力。一种职业有它的主要兴趣类型，一个人会同时有几种职业兴趣，关键是要弄清自己哪些职业兴趣是强项，从社会需要和自己的能力优势方面选择并确定一种主要的职业兴趣。同学们在选择学业或人生职业规划时，应把自己的职业兴趣与个人职业能力、人格特征结合起来。  1. 正确的职业理想，明确的职业目标  职业理想在人们职业生涯设计过程中起着调节和指南作用。一个人选择什么样的职业，以及为什么选择某种职业，通常都是以其职业理想为出发点的。任何人的职业理想必然要受到社会环境、社会现实的制约。社会发展的需要是职业理想的客观依据，凡是符合社会发展需要和人民利益的职业理想都是高尚的、正确的，并具有现实的可行性。大学生的职业理想更应把个人志向与国家利益和社会需要有机地结合起来。  2. 正确进行自我分析和职业分析  首先，要通过科学认知的方法和手段，对自己的职业兴趣、气质、性格、能力等进行全面认识，清楚自己的优势与特长、劣势与不足，避免设计中的盲目性，达到设计高度适宜。其次，现代职业具有自身的区域性、行业性、岗位性等特点。要对该职业所在的行业现状和发展前景有比较深入的了解，比如人才供给情况、平均工资状况、行业的非正式团体规范等；还要了解职业所需要的特殊能力。  3. 构建合理的知识结构  知识的积累是成才的基础和必要条件，但单纯的知识数量并不足以表明一个人真正的知识水平。人不仅要具有相当数量的知识，还必须形成合理的知识结构。没有合理的知识结构，就不能发挥其创造的功能。合理的知识结构一般指宝塔型和网络型两种。  4. 培养职业需要的实践能力  综合能力和知识面是用人单位选择人才的依据。一般来说，进入岗位的新人，应重点培养满足社会需要的决策能力、创造能力、社交能力、实际操作能力、组织管理能力和自我发展的终身学习能力、心理调适能力、随机应变能力等。  5. 参加有益的职业训练  职业训练包括职业技能的培训，对自我职业的适应性考核、职业意向的科学测定等。可以通过“三下乡”活动、大学生“青年志愿者”活动、毕业实习、校园创业及从事社会兼职、模拟性职业实践、职业意向测评等进行职业训练。  **三、培养职业兴趣**  虽然职业兴趣一旦形成，便具有一定的稳定性，但根据实际需要，还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。  **（一）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，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。如一个电视节目主持人，利用闲暇时间搜集古玩和旧家具。当他失去主持人的工作后，他原来的“业余爱好”使他能靠鉴定古玩、修复旧物继续新的职业生活。兴趣范围狭窄、涉足面小的人，对新事物的适应性就要差些，在职业选择上所受的限制也多些。  **（二）重视培养间接兴趣**  直接兴趣是由于对事物本身感到需要而引起的兴趣，间接兴趣则不是对事物本身的兴趣，而是对于这种事物未来的结果感到需要而产生的兴趣。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，必须要从间接兴趣着手培养直接兴趣。可以通过了解职业兴趣在社会活动中的意义、对人类活动贡献等以引起兴趣，也可以通过了解某项职业的发展机会引起兴趣，还可以通过实践逐步提高间接兴趣。  **（三）要有中心兴趣**  人的兴趣应广泛，但不能浮泛，还要有一定的集中爱好。既广且有重点，才能学有所长，获得深邃的知识。如果一个人的兴趣只具广泛性而无中心职业兴趣，往往会知识肤浅，没有确定的职业方向，心猿意马，这样难以有所成就。所以，还应着意培养自己在某一方面的职业兴趣，促进自己的发展和成才。  **（四）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。职业实践活动内容十分丰富，包括生产实习、社会调查、参观访问以及组织兴趣小组等。每一个人都可以通过参加各种职业实践活动调节和培养兴趣，根据社会和自我需要，有意识地去培养和发展兴趣，为事业的成功创造条件。  **（五）客观评价自己的能力来确定职业兴趣**  对某项职业有浓厚的兴趣是成功的前提，但事业要取得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也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。  **（六）保持稳定的职业兴趣**  应在某一面有持久稳定的兴趣，不能朝三暮四、见异思迁，这样才能投入更多的热情和精力，深入钻研相关内容，在事业上才能有所发展和成就。  **（七）培养切实的职业兴趣**  兴趣的培养不能为追求清高而不考虑外界为其展开和深入所提供的客观现实条件。否则，过分清高，只能是画地为牢，自缚手脚。  **职业性格**  **一、性格和职业性格的概述**  **（一）性格**  1. 含义  性格（Character）的意思是指“特征”“标志”“属性”或“特性”，是指由人对客观现实的稳定态度和行为方式中经常表现出来的稳定倾向。它是个性中最重要和显著的心理特征。  性格可以标志事物的特性，也可标志人的特性。人的性格既定的有核心意义的个性心理特征。性格是一个人对现实的态度以及与之相适应的习惯化的行为。性格是个性心理特征中最重要的方面，它通过人对事物的倾向性态度、意志、活动、言语、外貌等方面表现出来，是人的主要个性特点即心理风格的集中体现：人们在现实生活中显现出的某些一贯的态度倾向和行为方式，如大公无私、勤劳、勇敢、自私、懒惰、沉默、懦弱等，都反映了自身的性格特点。  2. 性格的特征  （1）性格的态度特征。  性格的态度特征即表现个人对现实的态度的倾向性特点。例如，对社会、集体、他人的态度，对劳动、工作、学习的态度以及对自己的态度等。  （2）性格的理智特征。  性格的理智特征即表现心理活动过程方面的个体差异的特点。例如，在感知方面，是主动观察型还是被动感知型；在思维方面是具体罗列型还是抽象概括型，是描绘型还是解释型；在想象力方面，是丰富型还是贫乏型；等等。  （3）性格的情绪特征。  性格的情绪特征即表现个人受情绪影响或控制情绪程度状态的特点。例如，个人受情绪感染和支配的程度，情绪受意志控制的程度，情绪反应的强弱、快慢，情绪起伏波动的程度，主导心境的性质等。  （4）性格的意志特征。  性格的意志特征即表现个人自觉控制自己的行为及行为努力程度方面的特征。例如，是否具有明确的行为目标，能否自觉调适和控制自身行为，在意志行动中表现出的是独立性还是依赖性，是主动性还是被动性，是否坚定、顽强、忍耐、持久等。  3. 性格的类型  性格的类型是指一类人身上所共有的性格特征的独特结合。按一定则和标准把性格加以  分类，有助于了解一个人性格的主要特点和揭示性格的实质。由于性格结构的复杂性，在心理学的研究中至今还没有大家公认的性格类型划分的原则与标准。现将有代表性的观点加以简介。  （1）以心理机能优势分类。  这是英国的培因（A.Bain）和法国的李波特（T.Ribot）提出的分类法。他们根据理智、情绪、意志三种心理机能在人的性格中所占优势不同，将人的性格分为理智型、情绪型、意志型。理智型的人通常以理智来评价周围发生的一切，并以理智支配和控制自己的行动，处世冷静；情绪型的人通常用情绪来评估一切，言谈举止易受情绪左右，这类人最大的特点是不能三思而后行；意志型的人行动目标明确，主动、积极、果敢、坚定，有较强的自制力。除了这三种典型的类型外，还有一些混合类型，如理智——意志型，在生活中大多数人是混合型。  （2）以心理活动的倾向分类。  这是瑞士心理学家荣格（C.G.Jung）的观点。荣格根据一个人里比多的活动方向来划分性格类型，里比多指个人内在的、本能的力量。里比多活动的方向可以指向内部世界，也可以指向外部世界。前者属于内倾型，其特点是处世谨慎，深思熟虑，交际面窄，适应环境能力差；后者为外倾型，其特点是心理活动倾向于外部，活泼开朗，活动能力强，容易适应环境的变化。这种性格类型的划分，在国外已应用于教育和医疗等实践领域。但这种类型的划分，仍没摆脱气质类型的模式。  （3）以个体独立性程度分类。  美国心理学家威特金（H.A.Witkin）等人根据场的理论，将人的性格分成场依存型和场独立型。前者也称顺从型，后者又称独立型。场依存型者，倾向于以外在参照物作为信息加工的依据，他们易受环境或附加物的干扰，常不加批评地接受别人的意见，应激能力差；场独立型的人不易受外来事物的干扰，习惯于更多地利用内在参照即自己的认识，他们具有独立判断事物、发现问题、解决问题的能力，而且应激能力强。可见，这两种人是按两种对立的认知方式进行工作的。  （4）以人的社会生活方式分类。  德国的心理学家斯普兰格（E.Spranger）从文化社会学的观点出发，根据人认为哪种生活方式最有价值，把人的性格分为六种类型，即经济型、理论型、审美型、宗教型、权力型、社会型。  经济型的人：一切以经济观点为中心，以追求财富、获取利益为个人生活目的。实业家多属此类。理论型的人：以探求事物本质为人的最大价值，但解决实际问题时常无能为力。哲学家、理论家多属此类。  审美型的人：以感受事物美为人生的最高价值，他们的生活目的是追求自我实现和自我满足，不大关心现实生活。艺术家多属此类。  宗教型的人：把信仰宗教作为生活的最高价值，相信超自然力量，坚信永存生命，以爱人、爱物为行为标准。神学家是此类人的典型代表。  权力型的人：以获得权力为生活的目的，并有强烈的权力意识与权力支配欲，以掌握权力为最高价值。领袖人物多属于此类。  社会型的人；重视社会价值，以爱社会和关心他人为自我实现的目标，并有志于从事社会公益事物，如文教卫生、社会慈善等。职业活动家多属此类型。  现实生活中，往往是多种类型的特点集中在某个人身上，但常以一种类型特点为主。  （5）特质论。  特质是指个人的遗传与环境相互作用而形成的对刺激发生反应的一种内在倾向。特质既可以解释人格，又可以解释性格，因为性格是狭义的人格。  美国心理学家奥尔波特最早提出人格特质学说。他认为，性格包括两种特质：一是个人特质，为个体所独有，代表个人的行为倾向；二是共同特质，是同一文化形态下人们所具有的一般共同特征。美国另一位心理学家卡特尔根据奥尔波特的观点，采用因素分析法，将众多的性格分为两类特质，即表面特质和根源特质。表面特质只反映一个人外在的行为表现，是直接与环境接触、常随环境变化而变化的，不是特质的本质。经研究，他把性格概括为 35 种表面特质。根源特质是一个人整体人格的根本特征，每一种表面特质都来源于一种或多种根源特质，而一种根源特质也能影响多种表面特质。他通过多年的研究，找出 16 种根源特质，它们是乐群性、聪慧性、稳定性、支配性、怀疑性、兴奋性、有恒性、敢为性、敏感性、幻想性、世故性、忧虑性、实验性、独立性、自律性、紧张性。根据这 16 种各自独立的根源特质，卡特尔设计了卡特尔 16 种人格因素问卷，利用此量表可判断一个人的行为反应。  **（二）职业性格**  1. 含义  职业性格是指人们在长期特定的职业生活中所形成的与职业相联系的、稳定的心理特征。例如，有的人对待工作总是一丝不苟，踏实认真；在待人处事中总是表现出高度的原则性、果断、活泼、负责；在对待自己的态度上总是表现为谦虚、自信、严于律己等，所有这些特征的总和就是他的职业性格。  职业心理学认为，性格影响着一个人对职业的适应性，一定的性格适于从事一定的职业。例如，乐观的人适合教师、社会工作者等职业；冷静的人比较适合会计、科研人员等职业；理性的人适合工程师、技师等行业；世故性高的人适合心理学家、商人等职业。如果自己的性格和职业的需要性格相反，那么工作的时候会遇到很大的心理冲突，工作上成功的概率也会较小。例如，一个比较缄默的人担任销售的工作。缄默的人，往往乐群性比较低，喜欢对事不对人；而销售的工作则需要应付人与人之间的复杂情绪交流。所以，缄默的人如果担任销售的工作，那么在工作的过程中，他不可避免地会有很多心理冲突。所以，在就业前，要认识自己的性格。  另外，认识自己的性格有利于反省自己，提高自己的性格修养，使得自己更加适应职位，推动自己与周围的人际关系。因为每个人的性格都有积极和消极两个方面，根据木桶原理，一个木桶中水面的高低取决于木桶壁上最低一个窟窿的位置，对人而言就是说每个人的短处也会限制他的发展，所以还要扬长补短。例如，有的人在工作中积极热情、乐于助人、好出头露面，但做事持久性不长，常表现得虎头蛇尾，这种人就应该注意，锻炼自己的坚持性和持久性的品格意志；有的人办事热情高、拼劲足、速度快，但有时马马虎虎，甚至遇事就着急，性情暴烈，这种人就应该在发扬其性格长处的同时注意培养认真仔细的精神，防止急躁情绪；有的人做事深沉、认真、严谨，但有时优柔寡断、办事拖拉，这种人必须经常提醒自己“今天的事今天完成”，并逐步养成当机立断的性格。  2. 职业性格的类型  （1）变化型。  能够在新的或意外的工作情境中感到愉快，喜欢工作内容经常有些变化，在有压力的情况下工作得很出色，追求并且能够适应多样化的工作环境，善于将注意力从一件事转移到另一件事情上去。  （2）重复型。  适合并喜欢连续不断地从事同一种工作，喜欢按照一个固定的模式或别人安排好的计划工作，爱好重复的、有规则的、有标准的职业。  （3）服从型。  喜欢配合别人或按照别人的指示去办事，愿意让别人对自己的工作负责，不愿意自己担负责任，不愿意自己独立做出决策。  （4）独立型。  喜欢计划自己的活动并指导别人的活动，会从独立的、负有责任的工作中获得快感，喜欢对将要发生的事情做出决定。  （5）协作型。  会对与人协同的工作感到愉快，善于引导别人按客观规律办事，希望自己能得到同事的喜欢。  （6）劝服型。  乐于设法使别人同意自己的观点，并能够通过交谈或书面文字等方式达到自己的目的。对别人的反应具有较强的判断能力，并善于影响他人的态度、观点和判断。  （7）机智型。  在紧张，危险的情况下能很好地执行任务，在意外的情况下，能够自我控制、镇定自若，工作出色。在出差错时不会惊慌，应变能力强。  （8）自我表现型。  喜欢表现自己，通过自己的工作和情感来表达自己的思想。  （9）严谨型。  注重细节的精确，愿意在工作过程的各个环节中，按照一套规则、步骤将工作过程做得尽善尽美。工作严格、努力、自觉、认真，保质保量，喜欢看到自己出色地完成工作后的效果。  **二、职业与性格的关系**  **（一）性格与职业的相互适应**  一个性格外向、活跃、善于沟通、注重绩效的人，在从事销售和市场开发的工作中，就会比一个内向、低调、注重技术研发的人更加有干劲、得心应手，并更有成就感。性格决定着职业发展的长远，了解自己的性格，把握其变化规律，不仅有助于求职择业，而且有利于自己创业、立业。职业和性格契合度的高低会影响工作的满足感，也间接决定了事业的成功。  职业选择可以看作一个人性格的延伸，同时性格影响着一个人对职业的适应性，职业选择也是性格的表现。个人性格与职业之间的适配和对应是职业满意度、职业稳定性与职业成就的基础。职业发展的过程中，职业能力固然重要，但是充分挖掘自身的个性，找到性格特点、能力素质与职业需求之间的匹配度，才是最大限度地发挥自身潜能，并尽快达到成功彼岸关键，是确保职业可持续发展的决定性因素。  需要注意的是：性格是一个人在生活过程中形成的稳定的态度体系，但这并不是说人们面对性格的固定性而毫无办法。性格很大程度上来源于后天的培养，并不是完全无法改变的。当发现自身性格与职业的匹配度不高时，可以通过个人努力来弥补不足，充分发挥自己性格中的优势方面的作用，避免或减少自己性格中的劣势方面对事业的影响。事业成功与否，与性格和职业的适应度密切相关。但现实生活中却有很多因素影响着性格与职业的匹配。  1. 缺乏自我认识  个人对自己的性格类型、兴趣爱好和潜力等了解得不够充分，对目标职业的需求和特点认识不清，从而无法选择合适的职业。  2. 经济利益因素  迫于生存和发展的需要，在择业时由于考虑各种现实因素如薪酬、福利、工作环境等而忽视了性格因素的重要性。  3. 个人能力局限  受个人知识、技能和学历水平的限制而无法根据自己的性格选择合适的职业。  4. 社会舆论  舆论导向使许多人不顾自身的性格特征而一味地从事所谓的热门行业。  5. 社会关系  家族传统职业或亲友意见对人们择业也有很大的影响。  **（二）如何使性格与职业匹配**  性格与职业选择错位的问题非常普遍。对于择业期的大学毕业生，如何解决性格与职业错位的矛盾呢？我们可以从以下三个方面进行。  1. 根据性格能力制订职业规划  当怀疑自己选错了职业时，不要盲目地急着换工作，先进行一个自我审视评估和性格测评，了解自己的职业气质、能力，分析自身优劣势，结合自己的教育背景、工作经验，在职业咨询师的指导下进行职业生涯的发展规划。或者在明确自己要做什么以及自己的能力水平后，结合自身价值观和理念，进行一个职业目标的设定以及策划，并进行反馈评估，不断调整方法，完善自己的职业生涯。  2. 让性格主动适应工作  当你发现自己的个性与职业的匹配度不高时，可以通过个人的努力来弥补自身不足。性格不是一成不变的，具有可塑性，受社会生活环境的影响。通过后期的实践活动，人的职业个性可以随着职业的需求做适当的调整。很多优秀销售人员的性格趋向就是内向型的，但在工作中不断完善自己的性格，工作方法适当，一样会很出色。对于内向型的职业人，从职业发展的角度来看，性格与职业“匹配”是最佳选择，但目前，随着社会开放度的日益加大，完全独立苦干的岗位已越来越少，适当塑造自己的性格会对未来的职业发展有很大帮助。  3. 该跳槽时就跳槽  遇到性格与职业选择错位也是非常普遍和正常的情况，职场中有些人的性格特征不适合现在的职业，但为了现有的薪金状况或者职业安全感，仍然很努力地去适应工作。这样的人身处职场中，无法感受到工作的快乐，只会日益承受越来越大的压力。 | **讲解职业兴趣和职业性格，让学生更加仔细的了解职业兴趣和职业性格，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职业兴趣和职业性格，让学生了解性格与职业的最佳匹配使得我们成为更有效的工作者，也增强了我们对工作的兴趣，因此我们可以每天都去工作并且喜欢我们所做的事情。** | 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  简述职业与性格的关系。 | 通过课后练习，使学生巩固所学新知识 |
| **知识讲解**  **（40min）** | **【教师】**讲解职业技能和职业价值观  **一、技能与职业技能的概述**  **（一）技能**  1. 概念  技能的概念大致有以下几种说法。  （1）技能是活动方式或动作方式。  《辞海》中的定义为：运用知识和经验执行一定活动的能力叫技能。通过反复练习达到迅速、精确、运用自如的技能叫熟练，也叫技巧。《教育词典》中把技能定义为：通过学习重复和反省而习得的体能、心能和社会能力，个体对这种能力的提高也许是无止境的。《教育大辞典》中对技能的定义：主体在已有的知识经验基础上，经过练习形成的对待某种任务的活动方式。技能是活动方式或动作方式，这个观点突出了技能获得的方式是通过活动或动作习得的，对技能的获得方式有较为明确的回答。但忽视了技能与知识的联系，未能提示技能尤其是智慧技能与知识的本质联系。在技能训练方法上，可能导致机械模仿和重复练习。  （2）技能是行为和认知活动的结合。  斯诺（R. F. Snow）认为技能由与行为及认知有关的事项的结构系列组成。该观点突出了技能结构中各因素的相互联系。但未能揭示技能的真正内涵，对行为和认知到底是怎样结合的这一问题没有明确的回答，令人难以正确理解技能的真正含义。  （3）技能属于知识范畴。  在认知主义广义的知识观中，动作技能、智慧技能和认知策略被认为是不同形式的程序性知识，将知识、技能和策略都统一在知识范畴中。技能作为知识分类突出了技能对活动的指导作用，但混淆了知识与技能的概念，难以说明技能的本质并否定技能训练。  2. 技能的特点  尽管在对技能下定义时有诸多分歧，但是这些定义都是相通的，其中不难找到其共同点，具体如下。  （1）技能都是通过一定的方式后天习得的。  外显的动作技能和内隐的心智技能都可以用一定的方式表现出来。同时技能的发展和提高是一个面向目标不断熟练化的过程。因此，人的技能培养是可能的，而且必须贯彻人的终身。教师职业的复杂性、创造性、挑战性的特征，更要求把职业技能的培训贯穿于职业生涯的全过程。  （2）技能与知识密不可分。  知识带有有和无的性质，技能则以熟练和不熟练来衡量。在练习和掌握某种技能时，必须运用某些储存在大脑中的先决知识。有效的知识必须能够指导活动。能力是在运用知识解决问题的过程中表现出来的。知识并不直接转化为能力，技能就成为联络知识和能力的桥梁。  3. 技能的分类  技能是执行具有生产力任务的能力与某些应用行为，能够以数量或品质区分精通的程度，完成一项任务或工作的技能程度当视达到的效果、耗费时间以及应用的资源而定。  技能可分为技术类（technical）、管理类（supervisory）、人际互动类（interpersonal）、企业类（general business）的技能。技术类技能是具有工作单位相关的概念、方法与工具应用的能力，个人能够有效监督与管理他人是管理类技能，人际互动类包括有效与他人沟通及互动的技能。技能通常是运用所需要的知识程度与决策自主来完成某些任务，通常与工作者的资格有关，缺乏技能的工作者不容易完成相关任务。获取技能的方式有正式教育、训练、非正式学习及工作经验等，在训练与教育的相关文献里，一般将技能区分为基本技能（Basic Skills）、一般性技能（Generic Skills）、职业技能（Vocational Skills）。  基本技能：作为发展更深度技能的必要基本技能。例如，读写能力、计算能力。  一般性技能：包括问题解决、团队合作以及增进个人学习与表现的能力。  职业技能：能够帮助达成某职业任务的技术性技能。  技能按其熟练程度可分为初级技能和技巧性技能。初级技能只表示“会做”某件事，而未达到熟练的程度。初级技能如果经过有目的、有组织的反复练习，动作就会趋向自动化，而达到技巧性技能阶段。技能按其性质和表现特点，可区分为如书写、骑车等活动的动作技能和像演算、写作之类的智力技能两种。技能形成过程中，各种技能动作之间会相互影响。已形成的技能若促进新技能的形成，叫技能正迁移。如果已形成的技能阻碍了新技能的形成，叫技能干扰，或技能负迁移。  **（二）职业技能**  1. 含义  职业技能是指在职业环境中用以合理、有效地运用专业知识、职业价值观、道德与态度的各种能力，包括智力技能、技术和功能技能、个人技能、人际和沟通技能、组织和企业管理技能等。  员工不断提高自己各方面的技能，对于自己的职业发展非常有好处。提高技能，一方面是社会发展、组织进步的需要；另一方面，是为自己今后更进一步、取得更好的职位做准备。  2. 职业技能的分类  一般可以把员工应具备的技能划分为三种：技术的、人际关系的和解决问题的。  （1）技术技能。  许多企业提供的培训主要是针对提高员工的技术技能的。既包括最基本的技能——阅读、写作和数学计算能力，也包括与特定职务相关的能力。  随着科技的进步、商业的发展，绝大多数职位的要求与以前相比都变得更加复杂。自动化办公、电子商务、企业的 ERP 管理系统、数控机床，这些都要求员工有数学、阅读、计算机方面的知识。很难想象，办公室职员如果不会文字软件的处理、不会使用电子邮件系统将怎样工作。随着科技的进步、大量的高新技术被应用于生产领域，很多从事技术含量低的蓝领职位的人员将会失业。这也是工会要求企业拿出更多的资金为员工做培训的原因。  （2）人际关系技能。  每个员工都从属于一个组织。从某种程度上讲，员工的工作绩效取决于其与同事和老板的有效相处能力。有些员工需要改进其人际关系技能，包括如何做一个好的听众，如何同他人沟通自己的思想，如何避免冲突等。  一个曾经有段时间很难与人一起工作的员工发现，通过一次 3 小时的小组座谈使她与同事们相互接触的方式发生了很好的改善。在这次座谈会上，她和同事们开诚布公地谈了对方对自己的看法。她的同事们一致说她过于傲慢，她说的每一句话都像是命令。她了解到这种意见后，开始努力改变自己说话的方式，终于使她和同事的关系有了很大改善，提高了所在组织的工作绩效。  （3）解决问题的技能。  许多员工发现，他们在工作中需要解决一系列的问题，特别是那些非常规的、富于变化的工作。如果员工解决问题的技能不尽如人意，那么可以通过强化逻辑、推理和确定问题的能力，指定解决、分析问题的可行方案来达到目的。  **二、培养职业技能**  美国的辛迪·梵和理查德·鲍尔斯提出专业知识技能、可迁移技能和自我管理技能，这是就一项职业的要求而提出的，也就是说，你要胜任一项工作，就必然包含这三个方面：第一，要有理论背景；第二，要有操作的技能；第三，要具备这个工作要求的品质。专业知识技能就是你所掌握的理论知识，需要通过背诵、记忆获得，不仅要全面，还要系统。全面就是你知道的要多，系统就是你提取的要精确。  可迁移技能是个体所能胜任的活动，具体表现为一个人所能从事的工作内容。这种技能不是通过背诵和记忆来获得的，而是通过观察、实践、思考、熟练等过程掌握的，往往具有通用性，所以被称为可迁移技能。  自我管理能力是一个人在工作中所表现出来的特征和品质。比方说大家学得都差不多，可迁移技能也一样，在未来求职时，雇主凭什么选你而不是别人呢？这个时候拼的就是自我管理能力，它是影响职业生涯成功与否的关键。它不是自控能力，自控能力只是它的一部分，它其实是我们综合的职业素养，而对于某一个职位的自我管理能力，那就是社会对这个职业的职业化期待。  我们把这三种能力比喻成一棵树，专业知识技能就像树冠，是这棵树最外在的展示，以此与其他树区分开来。可迁移能力就像树干，即便树叶全掉了，只要树干在，它依然能存活下来。而自我管理能力就像树根，它是隐性的，又是至关重要的，它能让我们在风暴来临的时候稳稳地站立不倒，也就是我们说的抗风险能力。  **职业价值观**  **一、价值观与职业价值观的概述**  **（一）价值观**  1. 含义  价值观，是指个人对客观事物（包括人、物、事）及对自己的行为结果的意义、作用、效果和重要性的总体评价，是对什么是好的、是应该的总看法，是推动并指引一个人采取决定和行动的原则、标准，是个性心理结构的核心因素之一。它使人的行为带有稳定的倾向性。价值观是人用于区别好坏、分辨是非及其重要性的心理倾向体系。它反映人对客观事物的是非及重要性的评价。  2. 价值观的类型  人们的生活和教育经历互不相同，因此价值观也多种多样。行为科学家格雷夫斯为了把错综复杂的价值观进行归类，曾对企业组织内的各式人物做了大量调查，就他们的价值观和生活作风进行分析，最后概括出以下七个等级。  （1）第一级，反应型。  这种类型的人并没有意识到自己和周围的人类是作为人类而存在的。他们总是照着自己基本的生理需要做出反应，而不顾其他任何条件。这种人非常少见，实际等于婴儿。  （2）第二级，部落型。  这种类型的人依赖成性，服从于传统习惯和权势。  （3）第三级，自我中心型。  这种类型的人信仰冷酷的个人主义，自私和爱挑衅，主要服从于权力。  （4）第四级，坚持己见型。  这种类型的人对模棱两可的意见不能容忍，难于接受不同的价值观，希望别人接受他们的价值观。  （5）第五级，玩弄权术型。  这种类型的人通过摆弄别人，篡改事实，以达到个人目的，非常现实，会积极争取地位和社会影响。  （6）第六级，社交中心型。  这种类型的人把被人喜爱和与人善处看作重于自己的发展，受现实主义、权力主义和坚持己见者的排斥。  （7）第七级，存在主义型。  这种类型的人能高度容忍模糊不清的意见和不同的观点，对制度和方针的僵化、空挂的职位、权力的强制使用，敢于直言。  这个等级分类发表以后，管理学家迈尔斯等人在 1974 年就美国企业的现状进行了对照研究。他们认为，一般企业人员的价值观分布于第二级和第七级之间。就管理人员来说，过去大多属于第四级和第五级，现在情况在变化，这两个等级的人逐渐被第六、七级的人取代。  3. 价值观的特性  （1）价值观是因人而异的。  由于每个人的先天条件和后天环境不同，人生经历也不尽相同，每个人的价值观的形成会受到不同的影响，因此，每个人都有自己的价值观和价值观体系。在同样的客观条件下，具有不同价值观和价值观体系的人，其动机模式不同，产生的行为也不同。  （2）价值观是相对稳定的。  价值观是人们思想认识的深层基础，它形成了人们的世界观和人生观。它是随着人们认知能力的发展，在环境、教育的影响下，逐步培养而成的。人们的价值观一旦形成，便是相对稳定的，具有持久性。  （3）价值观在特定的环境下又是可以改变的。  由于环境的改变、经验的积累、知识的增长，人们的价值观有可能发生变化。  4. 价值观的作用  价值观对人们自身行为的定向和调节起着非常重要的作用。价值观决定人的自我认识，它直接影响和决定一个人的理想、信念、生活目标和追求方向的性质。价值观的作用大致体现在以下两个方面。  （1）价值观对动机有导向的作用。  人们行为的动机受价值观的支配和制约，价值观对动机模式有重要影响，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，产生的行为也不相同，动机的目的方向受价值观的支配，只要那些经过价值判断被认为是可取的，才能转换为行为的动机，并以此为目标引导人们的行为。  （2）价值观反映人们的认知和需求状况。  价值观是人们对客观世界及行为结果的评价和看法，因而，它从某个方面反映了人们的人生观和价值观，反映了人的主观认知世界。价值观是一种基本信念，它带有判断的色彩，代表了一个人对于什么是好、什么是对，以及什么会令人喜爱的意见。每一个求职者由于其所受教育的不同和所处的环境的差异，在职业取向上的目标和要求也是不相同的。在许多场合，我们往往要在一些得失中做出选择，而左右我们选择的，往往就是我们的职业价值观。例如，是要工作舒适轻松，还是要高标准的工资待遇，要成就一番事业，还是要安稳太平；当两者有矛盾冲突时，最终影响我们决策的是存在于内心的职业价值观，而我们自己有时对自己的价值观并不是很清楚。通过测试，就可以大致了解自己的职业价值观倾向，从而为自己选择理想的职业提供信息。  **（二）职业价值观**  1. 含义  职业价值观是指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以及他对职业目标的追求和向往。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。  每种职业都有各自的特性，不同的人对职业意义的认识不同，对职业好坏有不同的评价和取向，这就是职业价值观。职业价值观决定了人们的职业期望，影响着人们对职业方向和职业目标的选择，决定着人们就业后的工作态度和劳动绩效水平，从而决定了人们的职业发展情况。哪个职业好，哪个岗位适合自己，从事某一项具体工作的目的是什么，这些问题都是职业价值观的具体表现。  2. 职业价值观的类型  职业专家通过大量的调查，把职业价值观分为九大类，并将个人适合的职业类型与之相对应。  （1）自由型（非工资生活者型）。  该类型职业价值观的人不受别人指使，凭自己的能力拥有自己的小“城堡”，不愿受人干涉，想充分施展本领；适合偏艺术性的职业。  （2）小康型。  该类型职业价值观的人追求虚荣，优越感也很强。很渴望能有社会地位和名誉，希望常常受到众人尊敬。欲望得不到满足时，由于过分强烈的自我意识，有时反而很自卑；适合的职业类型有记账员、会计、银行出纳、税务员、核算员、打字员、计算机操作员、统计员、秘书等。  （3）支配型（权力型）。  该类型职业价值观的人想当上组织的一把手，渴望权力，有强烈的支配欲望。适合的职业类型有推销员、进货员、商品批发员、旅馆经理、饭店经理、广告宣传员、律师、政治家、零售商等。  （4）自我实现型。  该类型职业价值观的人不关心平常的幸福，一心一意希望发挥个性，追求真理。不考虑收入、地位及他人对自己的看法，尽力挖掘自己的潜力，施展自己的本领，并视此为有意义的生活；适合的职业类型有气象学家、生物学家、天文学家、动物学者、化学家、报刊编辑、地质学者、物理学者、数学家、实验员、科研人员、科技工作者等。  （5）志愿型。  该类型职业价值观的人富于同情心，把他人的痛苦视为自己的痛苦，不愿干表面上哗众取宠的事，把默默地帮助不幸的人视为无比快乐的事；适合的职业类型有社会学家、福利机构工作者 、导游、咨询人员、社会科学教师、护士等。  （6）技术型。  该类型职业价值观的人认为立足社会的根本在于一技之长。因此，会认真钻研一门技术，认为靠本事吃饭既可靠，又稳当；适合的职业类型有木匠、农民、工程师、飞机机械师、机械工、电工、司机等。  （7）经济型（经理型）。  该类型职业价值观的人断然认为世界上的各种关系都建立在金钱的基础上，包括人与人之间的关系，甚至父母与子女之间的爱也带有金钱的烙印。这种类型的人确信，金钱可以买到世界上所有的幸福；各种职业中都有这种类型的人，商人为甚。  （8）合作型。  该类型职业价值观的人人际关系较好，认为朋友是最大的财富；适合的职业类型有公关人员、推销人员、秘书等。  （9）享受型。  该类型职业价值观的人喜欢安逸的生活，不愿从事任何挑战性的工作；无固定职业类型。  随着社会的发展，一些职业可能会退出社会生活，还会出现一些新的职业，而各种职业自身所代表的社会声望、实际收入水平、工作环境背景也将会发生很大的变化，这些都将影响个人的职业指向。要想确定个人的职业方向，还需综合考虑个人的个性、兴趣、能力以及社会环境等因素。  **二、培养正确的职业价值观**  **（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，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，将赚钱作为工作的首要目的，从根本上讲这并没有错。但是对于一些人来说，他们所拥有的知识、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，容易被社会上的不法分子利用，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望值，把眼光放远一些，应尽可能地将自我成长和自我实现作为在毕业求职时的首选目标。  **（二）处理好职业价值观与个人兴趣和特长的关系**  职业价值观、个人兴趣和特长是人们在择业时需要考虑的最重要的三个因素。在确定价值观时，一定要考虑它是否与自己的兴趣和特长相适应。据调查，如果从事自己不喜欢的工作，有80% 的人难以在他选择的职业上成功；而如果选择了自己喜欢的工作则可以充分调动人的潜能，获得职业发展的原动力。此外，选择一项自己擅长的工作，也会事半功倍。  **（三）处理好职业价值观的排序与取舍的问题**  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，人性的本能也会驱使人们希望什么都能得到，但在现实生活中“鱼和熊掌不可兼得”。然而在职业选择中，人们却不能理性对待。既然是选择，就要付出代价，只有舍，才能得。所以，要对自己的职业价值观进行排序，区分出重要方面和次要方面，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了。  **（四）处理好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，也是社会的损失。例如，让一个富于科学创造力、不善言辞的学者去从事普通的教师工作，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老师。  **（五）处理好淡泊名利与追逐名利的关系**  一个人有了名利才有资格去谈淡泊，没有名利说淡泊那叫“吃不到葡萄说葡萄酸”。名利是人的欲望使然，欲望可以使人成就大的事业，也可以使人自我毁灭。以合理、合法、公正、公平的方式追名逐利，在一定程度上对个人、对社会都会有益，但它需要一定的度，该知足时则知足，该进取时则进取。 | **讲解职业技能和职业价值观，让学生更加仔细的了解职业技能和职业价值观，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职业技能和职业价值观，让学生了解职业的成功完全受控于个人职业价值观的指引，它就像一股无形的力量，时刻影响着我们做出何去何从的决定。** | 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  简述价值观的类型。 | 通过课后练习，使学生巩固所学新知识 |
| **教学反思** | 在教学过程中，注重培养学生的思维能力和创造力，鼓励他们独立思考和创新，学生在这节课上收获很多。 | |