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4课 给自己一个支点——职业生涯决策

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **课 题** | 给自己一个支点——职业生涯决策 | |
| **课 时** | 2课时（90 min）。 | |
| **教学目标** | **知识技能目标：**  1. 了解职业生涯决策的基本知识。  2. 掌握职业生涯规划的目标设定与路径选择。  **思政育人目标：**  让学生通过学习给自己一个支点——职业生涯决策，形成制订职业生涯规划必须实事求是的观念，确立“适合自己的发展目标是最好的目标”的发展理念，形成脚踏实地实现发展目标的态度。 | |
| **教学重难点** | **教学重点：**职业生涯决策  **教学难点：**职业生涯目标设定与路径选择 | |
| **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】**讲解职业生涯决策  **一、职业生涯决策的概述**  **（一）职业生涯决策的含义**  职业生涯决策是个人根据各种条件，并经过一系列活动以后，进行的目标决定，以及为实现目标而制定优选的个人行动方案。职业决策是一个复杂的认知过程，通过此过程，决策者组织有关自我和职业环境的信息，仔细考虑各种可供选择的职业前景，做出职业行为的公开承诺。从这个概念我们可以看出：职业决策是一个过程，而不单单是一种结果。  **（二）职业决策风格**  美国职业生涯专家斯科特（Scott）和布鲁斯（Bruce）于 1995 年提出，决策风格是在后天的学习经验中逐渐形成的，并将决策风格划分为五种类型：理智型、直觉型、依赖型、回避型和自发型。  1. 理智型  以周全的探求，对选择的逻辑性评估为特征。理智型的决策者具备深思熟虑、分析、逻辑的特性。这类决策者会评估决策的长期效用并以事实为基础做出决策。理智型决策风格是比较受到推崇的决策方式，强调综合全面地收集信息、理智地思考和冷静地分析判断，是其他决策风格的个体需要培养的一种良好的思考习惯。但理智型的决策风格也并不是理想的、完美的决策方式，即使采用系统的、逻辑的方式，也会出现因为害怕承担决策的后果而不能整合自己的观点，或者受到他人观点的困扰。  2. 直觉型  以依赖直觉和感觉为特征，比较关注内心的感受。直觉型的决策者以自我判断为导向，在信息有限时能够快速做出决策。当发现错误时能迅速改变决策。由于以个人直觉而不是理性分析为基础，这类决策发生错误的可能性较大，因此，易造成决策的不确定性，容易丧失对自己的信心。  3. 依赖型  以寻求他人的指导和建议为特征。依赖型的决策者往往不能够承担自己做决策的责任，允许他人参与决策并共同分享决策成果，会受到他人的正面评价，但也可能因为简单地模仿他人的行为出现负面的反应。依赖型的决策者需要理解生活中重要他人对自己的影响程度。  4. 回避型  以试图回避做出决策为特征。回避型的决策风格是一种拖延、不果断的方式。面对决策问题会产生焦虑的决策者，往往因为害怕做出错误决策而采取这样的反应。回避往往是由于决策者不能够承担做决策的责任，而倾向于不考虑未来的方向，不去做准备，不知道自己的目标，也不思考，更不寻求帮助。这样的决策者更容易被家庭、学校、朋友等支持者所忽略，所以，回避型决策者需要意识到自身的决策风格及其可能造成的危害，努力调整，增强职业生涯规划的意识和动机，才能从根本上得到帮助。  5. 自发型  以渴望即刻、尽快完成决策为特征。自发型的个体往往不能够容忍决策的不确定性以及由此带来的焦虑情绪，是一种具有强烈即时性，并对快速做决策的过程有兴趣的决策风格。自发型决策者常会基于一时的冲动，在缺乏深思熟虑的情况下做出决策，此类决策者通常会给人果断或过于冲动的感觉。  **（三）职业生涯决策的工具和方法**  1. 平衡单  “决策平衡单”（decision-making balance sheet）经常被应用于问题解决模式和职业咨询中，用以协助咨询者系统地分析每一个可能的选项，判断分别执行各选项的利弊得失，然后依据其在利弊得失上的加权计分排定各个选项的优先顺序，以执行最优先或偏好的选项。主体框架为自我物质方面的得失（utilitarian gains or losses for self）、他人物质方面的得失（utilitarian gains or losses for significant others）、自我赞许与否（self-approval or disapproval）和社会赞许与否（social approval or disapproval）。实际应用时，由于认为自我赞许与否和社会赞许与否仍显得笼统，所以某生涯辅导专家将最后的两项改为自我精神方面的得失与他人精神方面的得失，就是从以“自我—他人”以及“物质—精神”所构成的四个范围内来考虑。  平衡单的设计，可以协助决策者做出好的重大决定。它可以帮助决策者具体地分析每一个可能的选择方案，考虑各种方案实施后的利弊得失，最后排定优先顺序，择一而行。步骤如下。  （1）列出可能的职业选项。  咨询者首先需在平衡单中列出三至五个有待深入评量的潜在职业选项。  （2）判断各个职业选项的利弊得失。  平衡单中提供咨询者思考的重要得失，集中于四个方面，分别是：自我物质方面的得失、他人物质方面的得失、自我赞许（精神方面）的得失、他人赞许（精神方面）的得失。咨询者可依据重要的得失方面，逐一检视各个职业选项，并以“ + 5”至“ -5”的十一点量表（+ 5，+ 4，+ 3，+ 2，+ 1，0，-1，-2，-3，-4，-5）来衡量各个职业选项。  （3）各项考虑因素的加权计分。  咨询者在各个方面的利弊得失之间，会因身处于不同情境而有不同的考量。因此，在详细列出各项考虑层面之后，须再进行加权计分。  （4）计算出各个职业选项的得分。  咨询者须逐一计算各个职业选项在“得”（正分）与“失”（负分）的加权计分与累加结果，并计算各个生涯选项的总分。  （5）排定各个职业选项的优先顺序。  最后，依据各职业选项在总分上的高低，排定优先次序。职业选项的优先次序即可作为咨询者职业生涯决策的依据。  2. 决策树法  决策树法利用了概率论的原理，并且利用一种树形图作为分析工具。其基本原理是用决策点代表决策问题，用方案分枝代表可供选择的方案，用概率分枝代表方案可能出现的各种结果，经过对各种方案在各种结果条件下损益值的计算比较，为决策者提供决策依据。  决策树分析法是常用的风险分析决策方法。该方法是一种用树形图来描述各方案在未来收益的计算。比较以及选择的方法，其决策是以期望值为标准的。人们在未来可能会遇到好几种不同的情况。每种情况均有出现的可能，人们无法确知，但是可以根据以前的资料来推断各种自然状态下出现的概率。在这样的条件下，人们计算的各种方案在未来的经济效果只能是考虑到各种自然状态出现的概率的期望值，与未来的实际收益不会完全相等。  如果一个决策树只在树的根部有一决策点，则称为单级决策；若一个决策树不仅在树的根部有决策点，而且在树的中间也有决策点，则称为多级决策。决策树法对于职业犹豫者在做职业决策时提供了有效的帮助。  **（四）影响职业生涯决策的因素**  1. 影响生涯决定的因素  克朗伯兹（Krumboltz）的生涯决定社会学习理论兼顾心理与社会的作用，认为二者对个人生涯选择均有影响。20 世纪六七十年代，克朗伯兹和同事们一起对高中学生做了一连串的研究，并于 1979 年推出《社会学习理论和生涯决定》一书，书中阐述了他的主要观点。克朗伯兹认为有四类因素会影响一个人的生涯决定，具体如下。  （1）遗传因素和特殊的能力。  个人得自于遗传的一些特质，在某些程度上限制了个人对职业或学校教育选择的自由。这些因素包括种族、性别、外在的仪表和特征等。某些个人的特殊能力也会影响其在环境中的学习经验，伴随这些学习经验而来的兴趣与技能，对个人未来的职业选择等也有较大影响。个人特殊能力包括智力、音乐能力、美术能力、动作协调能力等。  （2）环境状况和事件。  克朗伯兹认为，影响教育和职业的选择因素中，有许多来自外部环境，并非个人所能控制。这些环境状况和事件来源于人类活动（如社会、文化、政治或经济的活动），也可能由自然力量引起（如自然资源的分布或天然灾害）。这些因素具体包括：工作机会的数量和性质；训练机会的多寡和性质；职业选择训练人员和工作人员的社会政策和过程；不同职业的投资报酬率；劳动基准法和工会的规定；物理环境的影响，如地震、洪水、干旱、台风等；自然资源的开发；科技的发展；社会组织的改变；家庭的影响；教育系统和社区的影响。  （3）学习经验。  克朗伯兹认为，每个人独特的学习经验，在决定其生涯路径（career path）时都扮演着重要的角色。日常生活中，个体受到刺激与强化的类型、性质以及两者配合出现的时机常常错综复杂，因而没有一个理论能够很好地解释这些不定的变量究竟是如何影响个人生涯偏好和生涯技能发展的，又是如何影响生涯选择的。以下的两种学习经验，是克朗伯兹社会学习理论中最简约的形式，可用来说明学习经验对生涯决定的影响。工具式学习经验（instrumental learning experiences）：工具式学习经验的获得，与学习心理学中工具制约学习的过程有类似之处。工具式学习经验有三部分主要内容，具体如下。  ①前因。“前因”包括了我们前面提到的各种环境状况和事件，以及个人在生活中遇到的刺激（即工作或问题）。  ②内隐与外显的行为。行为包括内在的认知和情绪反应，以及外在的行动。  ③后果。后果包含了直接由行动所造成的影响，以及当个体体验到这些后果时的认知与情感反应。  克朗伯兹的社会学习理论认为，凡是成功的生涯计划、生涯发展和职业或教育的表现所需的技能，均能够通过连续的工具式学习经验而获得。联结式学习经验（associative learning experiences）：联结式的学习经验是指某些环境的刺激会引起个人情绪上积极或消极的反应。如果原来属于中性的刺激与社会上使个体产生积极或消极情绪反应的刺激同时出现，这种伴随在一起的联结关系，会使中性的刺激也具有积极或消极的情绪作用。克朗伯兹指出，我们对于职业的刻板化印象，诸如“医生都是有钱人”“军人和教师都是清苦的”等，都是通过这种联结学习的经验而习得。在个体成长过程中，这种联结学习的经验也许一生都难以改变，对其生涯的选择也有着深远的影响。  （4）工作取向的技能。  前面提到的各种因素，如遗传因素、特殊能力、社会上各种影响因素以及不同的学习经验等，会以一种交互影响的方式使个人形成特有的工作取向技能。这些工作取向的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。  2. 各种影响因素之间交互作用的结果  按照社会学习理论的看法，上述四类因素在不断地产生交互作用，其结果是形成个体对自我的推论、世界观的推论，形成工作取向的技能和行动。  （1）自我观察的推论。  以过去的学习经验为基准，个人会对自己的表现做出评估与推论。评估的参照对象，可能是自己以往的成就，也可能依据其他人的表现。克朗伯兹等人认为，一般心理学家所测量的个人兴趣、工作价值，都是属于他们认为的自我观察的推论。在解释生涯决定方面，自我观察的推论最重要的内容之一是爱好（preferences），比如喜欢教书而不喜欢做生意，或喜欢走在人群里而不喜欢坐在办公室里等，这些爱好是学习经验的重要结果，也是生涯决定的衡量标准。  （2）世界观的推论。  同样，基于自己的学习经验，个人也会对环境及未来的事物做出评估与推论，特别是在职业的前途与展望方面。世界观的推论和自我观察推论一样，不一定完全正确，要视个人的学习经验是否丰富而定。  （3）工作取向的技能。  前面在影响生涯决定的四类因素中已经提到工作取向的技能，所以，它既是“因”，又是“果”。在这里，工作取向的技能是个人所习得的各种认知与表现的能力，可应用在生涯决策的过程中。工作取向的技能对个人来说，能随着环境变化用来解释这种变化与自我观察和世界观推论之间的关系，以及预测未来变化的方向。  （4）行动。  个人的实际行动是综合以前所有的学习经验，自我与环境的推论以及具备的各种能力，并将这些引入到未来事业发展的途径。生涯决定的社会学习理论，所重视与关心的正是行为，它包括初步选定一种工作，选择一个特定的专业，接受一次职业训练的机会，接受升迁的职位，或是改变主修科目等。  **二、职业生涯决策的阻碍**  不是每个人都能成功地做出生涯规划的，这当中会有阻碍因素，不利于我们做出决定，或是我们职业选择不顺利，或是造成生涯发展的困境长久无法突破。  **（一）生涯决策阻碍因素**  生涯决策阻碍因素主要包括以下八个方面。  1. 意志薄弱  个人生涯选择受到父母、他人影响的情形相当明显，因而学生往往忽略真正适合自己的选择，或虽有少数能立定志向的学生却往往因为不能持之以恒或失去毅力而放弃想要发展的方向。这时该去想一想：我的理想是什么？我的生涯目标是否投射了他人的期待？真正适合我发展的方向在哪里？哪些因素影响着我做适当的决定？我应该坚持哪些部分？然后朝自己掌握的方向去努力。  2. 行动犹豫  许多人虽然有自己的想法与目标，但可能因为担心、害怕或缺乏信心等而迟迟无法展开实际行动。像这类只想象、只计划却不能起而行之的人，就属于“行动犹豫”的一群。这时若能先建立信心，或利用一些策略进行自我督促便可改善。  3. 信息探索不足  对目前社会或工作环境的信息太过缺乏，或不清楚信息取得渠道的人，属于“信息探索不足”的一群。这类人应强化信息的收集与了解，因为有丰富的信息才能有效率地做生涯探索。  4. 特质表现不佳  对于个性积极有主见者，在生涯发展路上较容易为自己铺一条适当的路。但有些人的个性过于被动且缺乏主见，或没有规划的习惯，抱持“船到桥头自然直”的态度，这些特质长久下来极不利于自己的生涯探索，属于“特质表现不佳”的一群。这类人宜加以真切地面对调整，才有机会改变状态。  5. 方向选择未定  有些人对未来发展的方向模糊不清，无法明确地规划，也无法为将来做出预期努力，这是“方向选择未定”的一群。这类人应先多花时间去探索自己的兴趣、能力、社会现况等，先找出方向才不会做错选择。  6. 专业选择不当  若个人所学的领域能与未来生涯有所契合，那么将更有助于进入专业领域的生涯发展中，然而许多大学生常因某些因素而进入非原先所期待的科系就读，是属于“专业选择不当”的一群。这群人应先给自己一些时间沉淀，再通过其他方法（如做兴趣测验、与师长讨论等），寻找合宜系所，考虑转系、转学、修辅系、双学位等的可能性。  7. 学习状况不佳  在学生生涯中，学习是最重要的一件事。如果人对所处的学习环境不满意，或学习心态不适当，则可能无法有好的学习态度，连带地使自己在为未来发展的准备上受到负面的影响，而成为“学习状况不佳”的一群。这群人需要去觉察这些现象背后的原因，从而在认知与行动上有所调整，才能自然地投入到学习中去。  8. 学习困扰高  许多学生会因为同学、老师互动状况不佳或异性交往问题而明显影响其个人状态，从而无法全心投入学习。恶性循环的结果可能使个人愈加无法达到自己理想的成绩，这是属于“学习困扰高”的一群。这群人亟须回到根源处寻找困扰的来源或调整学习习惯，才不致错过适当的学习时机。  **（二）生涯决策阻碍省察**  我们每个人在一生中，都可能因为一些阻碍因素的存在而使自己的生涯停滞在较不好的发展状态。若能给自己一个机会去接触、觉察这些因素之所在，那么对自己的未来发展将会有莫大的帮助。我们可以问自己以下问题，觉察这些阻碍因素。  （1）在我们个人或学生成长过程中，曾经出现过或现在仍有哪些生涯阻碍因素？  （2）哪些因素对目前所学的科系或从事的工作有负面的影响？  （3）这些因素存在多久了？  （4）你曾想过要改变或克服这些因素吗？  （5）若这些因素一直保持下去，你未来的蓝图将会如何？  （6）如果你改变了，周遭人的看法、感觉将是如何？  （7）周遭人可能会有哪些反应呢？  通过生涯阻碍因素的探索，可以帮助我们了解自己生涯阻碍的可能存在的潜在因素，从而进一步针对自己的瓶颈与困境加以突破，开创新局面。 | **讲解职业生涯决策，让学生更加仔细的了解职业生涯决策，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生涯决策，让学生了解生涯决策是指对生涯事件的选择和决定的过程。做决定是人成长过程中的重要环节，一些重要决定甚至可能成为一个人一生的里程碑。** | 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  简述职业决策风格。 | 通过课后练习，使学生巩固所学新知识 |
| **知识讲解**  **（40min）** | **【教师】**讲解职业生涯目标设定与路径选择和修正职业发展计划  **一、职业生涯目标的设定**  **（一）职业目标的内容**  所谓目标，就是一个人的行动方向。职业目标，表面上是大学生对未来职业发展所设立的具体职业类型和方向，以及职业发展所达到的高度，从深层次看，其不仅是单纯的职业方向，更是人生发展道路的选择。  职业目标可以通过很多方式影响个人的行为和表现：它可以刺激高水平的努力，可以给高水平的努力固定方向；可以提高朝向目标努力的坚持性，有助于形成实现目标的战略；可以衡量行为结果的有效性，向个体提供积极的反馈。  大学生职业目标的确定包括人生目标、长期目标、中期目标与短期目标，它们分别与人生规划、长期规划、中期规划和短期规划相对应。首先要根据个人的专业、性格、气质和价值观以及社会的发展趋势确定自己的人生目标和长期目标，然后再把人生目标和长期目标进行分化，根据个人的经历和所处的组织环境制定相应的中期目标和短期目标。人生目标是整个职业生涯的规划，时间长至 40 年左右，是整个人生的发展目标。长期目标是 5～10 年的规划，主要设定较长远的目标。中期目标一般为 2～5 年内的目标与任务。短期目标是 2 年以内的规划，主要是确定近期目标，规划近期完成的任务，如对专业知识的学习，2 年内掌握哪些技能、知识等。  **（二）职业目标的重要性**  职业目标是个人一生职业发展的方向和理想归宿。一个人事业的成败，在很大程度上取决于有无正确的职业目标。目标在职业发展与规划中具有以下意义。  1. 方向作用  职业目标是建立在充分认识自己、了解职业的基础之上做出的选择，对个体职业发展具有导向作用，它规定和引领着个体职业发展的未来趋势。  2. 激励作用  职业生涯目标是个人职业发展的动力，它能够激励着人们克服困难，排除各种干扰，勇往直前地向着明确的方向前进。  3. 约束作用  职业目标的设定是职业生涯规划的核心，它可以约束和规定着个体该做什么、不该做什么，直到实现既定目标。  **（三）职业目标确立的注意事项**  职业目标的确立是一个极其复杂的过程，需要了解如下几个要点。  1. 职业目标必须有具体的量化  没有量化的职业目标无论如何都很难估算出需要投入的努力，也很难检测目标完成的好坏。最简单的量化方法是：用具体的数字来描述自己的目标，使目标数字化。如一个想改变自己英语学习落后状况的大一学生，他给自己制定了这样的学习目标：“我一定要在英语四级考中取得好成绩”，这个目标就比较含糊、不够具体，何谓好成绩？什么时候实现呢？不具体、无法量化的目标是不好测评的。如果改为“我要在大学二年级第一学期的英语四级考试中取得 610 分的好成绩”，这个“610”就很具体，简单而直接。这种量化不需要过多的语言描述，也不需要过多解释，完成与否很容易判断出来。  有时，为了能准确描述一个职业目标，还需要用一系列数字并结合具体的文字来加以描述。如一个计算机软件开发专业的大学生的职业目标是要成为软件业的领军人才，年收入要达到 100万以上。其阶段性的目标是：毕业 5 年后，成为一名专业化的工程师；毕业 10 年后，成为一个高级人才；毕业 15 年后，具有一定的影响力，成为领军人才。  2. 职业目标应该有相应的期限  没有时间期限的职业目标，即使已量化得很具体，也是不现实的，因为职业目标在什么时候被完成仍是模糊的。没有截止时间，就很难估计要投入多少精力去实现目标。如果确定的目标需要较长的时间，而你也有充足的时间去努力，为了保持始终如一的状态，不妨为目标设定一个或几个“子期限”。这样你的潜能很有可能会由于设定的“子期限”而激发出来。比如，这个学期要完成职业目标 65% 的工作量，而剩下的 35% 的工作任务可在下个学期完成。  3. 职业目标需要写在纸上  虽然有了职业目标，却没有把它写下来，忽略了白纸黑字的力量。事实上，设定目标的一个关键，就是把它写下来。因为当你写下来之后，在你脑海中，已经把这个目标“清晰化”了。清晰的目标意味着目标是可衡量的。如果有必要，可将要完成的职业目标清单写在一张纸上，并根据目标进展的情况不断补充这张清单，直到完成所有目标为止。在纸的顶端写下总目标，然后认真思考“我该怎样去实现这个目标”。这时在你面前会呈现出一个清晰可见的金字塔，塔尖是总目标，中部是各种各样具体的分目标，底部是你的行动计划。这样做的好处就是能集中精力做事，创造出更高的效率，从而走向成功的职业生涯。  4. 职业目标要有重点  职业目标确立时，要突出重点，要避免出现面面俱到的求全情况。目标过多而没有重点，往往会在不知不觉中消耗你的精力，不仅会使效率变低，还会使自己变得犹豫不决。如果每个目标都是重点，那么每个目标都不是重点。因此，为了突出重点，就需要严格控制职业目标的数量。这如同用放大镜将太阳光聚焦到一个明确的点上，光线的集中会很快使几张厚厚的纸烤出一个洞来。如果没有集中到一个点上，即使照上一年，也不会把这些纸烤出一个洞来。可见，这个明确的点就是一个重点，这就像我们职业目标当中一个发力点，需要我们集中力量投入到关键性目标上，从而顺利实现原先既定的目标。  5. 职业目标要有挑战性，但可达到  制定职业目标时要有一定的实现难度，而这个难度应是你通过努力所能克服的，这不仅会激发你自己努力向前，还会促使你挑战面临的困难，实现自己的目标。如果所定的目标难度太高，乃至经过努力都没有方法完成，最终你会因为看不到实现的希望而选择放弃。假设一个 26岁的美国小伙子，刚从常青藤大学毕业，获得政治学硕士学位，在周围人的眼里是一位非常优秀的才子。他三年内的目标是成为一名美国的参议员，高学历、很好的家庭背景、良好的社会关系、相貌出众、口才超群、有头脑等条件会使他在现代社会中拥有很高的选民支持率。但是他的这个职业目标是不可能实现的，因为美国竞选参议员的一个条件是候选人的年龄至少需要 30 岁。所以，只有所努力的目标是可实现的，我们才会继续坚持下去。  **二、职业生涯目标的路径选择**  **（一）职业发展路线类型**  职业发展路线是指一个人未来的职业发展方向。不同的生涯发展路线对从业者的素质要求有所不同，影响日后的生涯发展阶梯。生涯发展路线呈现为一个自下而上的职业阶梯，如大学教师的生涯发展路线是助教—讲师—副教授—教授，企业财务人员的职业发展路线是会计员—主管会计师—财务部经理—公司财务总监。  不同素质的个体所适合的职业生涯发展路线会有所不同。例如，有人适合从事研究工作，可在科学技术领域获得突破；有人适合管理岗位，成为一名优秀的管理者或领导者。职业生涯发展路线的类型有以下几种。  1. 专业技术型发展路线  专业技术型发展路线是指工程技术、工程管理、技术经济等职能性专业方向。通常情况下职业由本人所学的专业确定。如果具备了一定的专业技术知识、技能，对专业技术及相关活动感兴趣，并追求这方面的提高和成就，不喜欢与人打交道，则专业技术型发展路线是最好的选择。相应的发展阶梯是技术职位的晋升。如果你开始选择了专业技术方向，以后对管理也感兴趣，这并不妨碍你今后在管理岗位上做出成绩。在当今社会中，由技术工作转管理工作的情况屡见不鲜。一些公司经理或部门经理甚至各级行政领导原先都是从事技术工作的，他们在升迁之后又多数不再从事一线技术工作。  2. 行政管理型发展路线  如果你热爱管理工作，稳重、老练，善于与人打交道，协调能力强，不喜欢做具体技术工作，或者你所学专业的技术发展的前景不大，行政管理型发展路线便是你的最佳选择。一般来说，管理工作需要从基层职能部门开始，如果你的管理才能、业绩得以展现和被认可，行政职位就可以逐步向高层提升。管理工作做久了改做技术工作，会有许多困难，社会上的许多技术部门（单位）也不乏技术型的“双肩挑”干部，但是两方面工作都做好也不容易，要付出超出常人更多的努力。  行政管理型发展路线与专业技术型发展路线之间可以互换，互换要看主客观条件，换得不好对组织（单位）和个人都是一种损失；“双肩挑”在基层相对容易，层次越高、年龄越大越难。  3. 自主创业型发展路线  国家鼓励和支持大学生自主创业，现在不少人选择了自主创业的道路。自主创业对人生是一个挑战，有艰辛、有快乐，有失败、也有成功。自主创业与以上参与性岗位的工作不同，对创业者的素质要求较高，还要结合自己的专业特长，特别要善于把握机遇、勇于创新，心理素质要好，能够承受风险和挫折，还要善于学习。一段时期以来，大量行政干部和技术干部“下海”创业，说明了这些发展路线之间转换的现实可能性。也有的人先到外资企业或合资企业工作一段时间，学习外资企业的运行模式和先进的管理经验，然后再自己创业。如南京某高职院校一位外语系的毕业生，毕业后先到日本佳能（苏州）公司工作了一段时间，学习日资企业的运行模式和管理经验，然后自己创业，开了一家公司，生产和销售与大公司配套的产品，规模虽小，但运转基本正常，现任该公司经理。  **（二）职业发展路线选择**  职业路线选择是人生发展的重要环节之一，对人的一生有着重要的影响。作为个人的一种摸索，往往要经过一番努力才能找到适合自己的发展路线。以下问题能够帮助你在未步入歧途之前发现你的方向。  问题 1：你有何才能？把它们全部列出来，选择 3 种最重要的才能，然后把每种才能用一两个词来表达，如“我最重要的 3 种才能是我的听力、创造力和表达能力”。  问题 2：你的追求是什么？什么是你梦寐以求的，使你希望为之付出更多的精力？究竟哪些事情使你愿意一展才华？在哪些主要领域你愿意投资自己的才力？譬如，“我的追求是帮助人们发现他们的生活目标”。  问题 3：什么环境让你感到如鱼得水？什么样的工作和生活环境最适合你发挥自己的才能？例如，“我经常在随意的学习环境或与别人一起游览自然风景时，展现自己的才华”。现在，把上述问题的答案列出来，将每个答案中你认为最重要的因素结合起来组成一个完整的句子。比如“我的生活目标是利用我的听力、创造力和表达能力帮助人们在自然环境中发现他们的生活目标”。也许你会发现自己的职业生涯目标有多个。如果你不断探寻，最终你会发现它们当中贯串一条内在主线。在进行职业生涯路线选择时，可以从以下三个方面考虑。  （1）个人希望向哪一条路线发展？主要考虑自己的价值、理想、成就动机，确定自己的目标取向。  （2）个人适合向哪一条路线发展？主要考虑自己的性格、特长、经历、学历等客观条件，确定自己的能力取向。  （3）个人能够向哪一条路线发展？主要考虑自我所处的社会环境、政治与经济环境、组织环境等，确定自己的机会取向。  职业生涯路线选择的重点是对职业生涯选择要素进行系统分析，在对上述三方面的要素进行综合分析的基础上确定自己的职业生涯路线。职业生涯路线选定后，还要画出职业生涯路线图。典型的职业生涯路线图是一个“V”字形的图形。假定一个人 22 岁大学毕业参加工作，即V 形图的起点是 22 岁。从起点向上发展，V 形图的左侧是行政管理路线，右侧是专业技术路线。按照年龄或时间将路线划分为若干部分，并将专业技术等级或行政职务等级分别标在路线图上，作为自己职业生涯的目标。当然，职业生涯路线也可能出现交叉与转换，这可以根据自身的情况与处境来决定。  **修正职业发展计划**  **一、职业生涯决策中的常见误区**  我们在现实生活中，经常会听到身边的人谈论到其一生的发展时，会感叹说“如果当初我选择那份工作，那我现在就不至于这样了……”“如果当初我能早点下海现在早就成了大老板……”其实，人生的一些关节点的决策会影响到自己的一生，而且这种决策没有回头路可走。可对于年轻人来说，却有很多人在自己的职业生涯决策过程中陷入了种种误区，以至于后悔莫及。大学生在职业决策中的误区主要表现为以下几点。  **（一）计划赶不上变化，没必要考虑那么多**  在现实中，人们一般有这样的观念，认为“计划赶不上变化”，职业生涯目标没有必要太具体，有个大概的想法就可以了。其实不然，目标管理理论表明，具体的目标比模糊的目标更有用。具体的目标可以有效指出奋斗的方向，可以更好地衡量努力的结果。概念性的长期目标比较宽泛，不易于操作，起不到目标的激励功能。因此，职业生涯目标的制定不能只停留于模糊的概念层面，而应该有具体的可操作的各个阶段的规划目标，只有这样，制定出来的规划才能让人清楚自己下一步的努力方向，并朝着预定的目标不断奋斗，最终实现自己的职业目标。  **（二）职业目标太高，不切实际**  职业生涯规划中，目标的定位不能虚高。国外研究表明，主观成功感对个人的发展和工作满意度的提升是非常重要的。主观成功感是指完成有挑战性、有意义的任务后所带来的成就感。目标太容易或太难都不能带来成就感。目标要有足够的挑战性，又不能太难，太难的目标容易导致失败，反而容易产生挫折感和消极心理。合理的目标应该是既有挑战性又能够通过自身努力得以实现的目标。要设置这样的目标，要求你具有独特的能力和深刻的洞察力，不但对自身能力和潜能有足够的了解，而且能识别工作中的机会和障碍。因此，要实事求是地设计出有较大难度但通过自己付出一定努力又可以实现的目标，并做出长期的职业规划。当然，如果你选择了一个困难的目标，你就要有承受风险和失败的心理准备。  **（三）职业决策与我无关，关键看父母、领导怎么想**  许多人在做职业决策时，常常是为了取悦他人——父母、老师、配偶或老板。他们把自己的责任推得一干二净，让别人来判断什么适合他们，以后要干什么。而有些人追逐社会上的热门职业，被所谓的“流行”“时尚”“声望”牵着鼻子走。他们常常说：我自己无所谓，何况我不知道什么适合自己。这些人不是根据自己的能力、兴趣来选择自己的工作或职业。这种说法听起来似乎没有什么不对，然而研究表明，如果工作不能满足个人的需要，或与个人的价值观不一致，或者他不具备胜任这项工作所要求的能力素质，那么其工作满意度就会很低，工作没有激情，缺乏自我成就感，而且很难有长期的发展。  **（四）现在无所谓，以后好就成**  具体的工作仅仅是实现职业目标的一个媒介、一种工具。在人生的任何阶段，人们总是不能满足于自己所正在从事的工作，都有着自己的下一个目标。然而，很多时候，人们狭隘地为下一个目标奔走，而忽略了眼前所从事的工作，没有理清短期目标与长期目标之间的辩证关系。其实，你目前所做的工作应该成为你职业发展的阶梯。如果人们总是对现实不满，不好好工作，那么，不要说下一个目标，恐怕连自己现有的岗位都有可能保不住。职业目标的成功靠的是人生漫长的积累，走好每一步路，干好每一个工作，在工作中提高自己，并为实现下一个职业目标积累必要的能力。只有这样，当机会来临的时候，才能把握住。  **（五）只要事业成功，其他的没有必要考虑太多**  很多人在追求职业发展时，往往忽略了对家庭和其他方面的考虑。人们常常在经过了挫折之后，才能真正意识到工作和生活之间的联系。很多人到职业生涯中期，才意识到由于自己只知道关心事业的发展，而影响了家庭、婚姻的幸福，甚至影响到自己的身体健康。有时，工作角色与家庭角色之间的矛盾会导致工作与家庭之间的一些冲突。一方面，同事们总是期望男性管理者在工作中应该情绪稳定，有自信心、判断力、独立性和逻辑性；另一方面，家庭成员可能希望他们在生活中是温和的、体贴的、感性化的。假如个人不能调适自己的行为使之符合不同角色的期望，他就可能体验到角色之间的冲突。其实，工作角色与非工作角色的相互作用贯穿于人生的每一个阶段，工作和生活都是人生的重要目标，而且家庭婚姻幸福、身体健康才有利于事业的成功。有效的职业生涯管理者在这方面先人一招，他们一开始就知道职业和生活之间的联系，所设定的职业目标和自己所渴望的生活方式是结合在一起的。职业生涯规划应该是在个人人生总目标的基础上制定的，应该包含对生活方式、生活风格的考虑。但这些道理说起来容易，而做起来人们往往只注意工作的挑战、奖赏、声誉，而忽略了生活中的角色。  **（六）一条路走到黑**  我们在设定职业目标时常常强调灵活性，但在实践中却容易忘掉这一点。人们往往对自己已经投入的时间和精力产生很高的期许。职业转换对大多数人来说是一个困难的过程，但工作境和人都会不断地随时间变化。个人通过工作经验的积累对自身的认识发生了改变，兴趣会发生转变，原先所掌握的技术也会被淘汰。自己原先所从事的行业可能会随着时间的推移转变成夕阳行业；雇佣关系变得日益不确定，随时可能被解雇。因此，这就要求我们必须动态地去审视自身和职业，及时转变职业定位，以更灵活、更积极的态度去面对职业转换。以上都是当前大学生在职业生涯决策中存在的误区，希望这些能给大学生在今后的职业决策中带来点启示。  **二、职业生涯规划的评估、修正和调整**  **（一）职业生涯规划的评估**  1. 评估的内容  （1）职业生涯目标评估（是否需要重新选择职业）。  假如一直无法找到我们所希望的学习机会和工作，那么将根据现实情况重新选择职业生涯目标；如果一直无法适应或胜任我们设计的职业生涯目标，在学习工作中得不到应有的发展，导致我们长期压抑、不愉快，我们将考虑修正和调整职业生涯规划；如果我结婚后，职业给家庭造成极多的不便，或者家人反对所从事的职业，将考虑修正和调整职业生涯规划。  （2）职业生涯路径评估（是否需要调整发展方向）。  当出现更适合自身发展和职业生涯发展的机会或选择，而原定发展方向缺少发展前景的时候，就尝试调整发展方向。  （3）实施策略评估（是否需要改变行动策略）。  如果在其他地方可以找到一份令我和家人都十分满意的工作，就前往该地；如果家人无法在我工作的地方定居、工作，在征询父母意见后，我将考虑改变已定计划，前往他地；如果在已定区域和职业选择上实在得不到发展，我将考虑改变行动策略。  （4）其他因素评估（身体、家庭、经济状况以及机遇、意外情况的及时评估）。如果家庭需要更多的照顾，我将把更多的精力放在家庭，甚至暂时放下工作；如果身体条件不允许，将放低对自己的职业要求；如果还有其他意外的产生，使我不得不调整职业生涯规划。  2. 评估的方法  （1）反思法。  对职业生涯规划实践的回顾，职业生涯规划中计划的学习时间达到了没有？学习上有什么收获？还有哪些问题？方法上有何体会？  （2）调查法。  大学生生涯规划在每一近期目标实现后，对下一步的主（客）观环境、条件做些调查、分析，看看条件是否变化，哪些变好，哪些变坏，总体如何，要心中有数，然后，根据变化了的情况，恰如其分地修改下一步拟定的计划。  （3）对比法。  每个人有自己追求的方法，所以在职业生涯规划时应多比、多思、多学，吸取别人科学的方法。对别人职业生涯规划的分析，往往有助于自己对职业生涯规划进行修改。  （4）求教法。  自己应把职业生涯规划、追求公告于知己学友，让他们思考自己，注意自己。往往自我反思十分困难，但别人能从旁观者角度清楚地看到自己的弱点。虚心、主动、积极、经常地征求别人对自己计划的看法及修改意见，往往会受益匪浅。  3. 评估注意的问题  评估可以参照各类短期、中期预定目标和实际结果比照而行。一般来说，任何形式的评估都可以归结为自我素质和行为对现实环境的适应性判断，分析自己的现状，特别是针对变化的环境，找出偏差所在，并做出修正。  （1）抓住最重要的内容。  在职业生涯的某一阶段，总有一个最重要的目标，其他目标都是指向这个核心的，我们完全可以通过优先排序，重点评估那些可能达到这个核心目标的主要策略执行的效果。  （2）分离出最新的需求。  针对变化了的内外环境，要善于发掘最新的趋势和影响。对于新的变化和需求，思考怎样的策略才是最有效而且最有新意的。  （3）找到突破方向。  有时候，在某一点上取得突破性的进展将对整个局面发生意想不到的改变。想一想，先前职业生涯规划中的策略方案，哪一条对于目标的达成应该有突破性的影响，达到了吗，为什么没达到，如何寻求新的突破。  （4）关注弱点。  管理学中有个著名的木桶理论，即一只沿口不齐的木桶，其容量的大小，不取决于最长的那块木板，而取决于最短的那块木板。在反馈评估过程中，当然要肯定自己取得的成绩与长处。但更重要的是切合变化的环境，发现自己的素质与策略的“短木板”，然后想办法修正，或者把这块短木板换掉，或者接补增长，唯有如此，你的职业生涯这只桶才能有更大的容量。一般来说，你的短木板可能存在于下列方面：观念差距；知识差距；能力差距；心理素质差距。  **（二）职业生涯规划的修正**  接下来，就要根据评估的结果进行目标和策略方案的修正。所谓修正是改正、修改使其正确的意思。职业生涯规划修正的内容包括：职业的重新选择、职业生涯路线的选择、阶段目标的修正、实施措施与行动计划的变更等。  1. 修正目的  通过反馈评估和修正，应该达到下列目的：对自己的强项充满自信；对自己的发展机会有一个清楚的了解；找出关键的有待改进之处；为这些有待改进之处制订详细的行为改变计划；以合适的方式答复那些给予反馈的人，并表示感谢；实施你的行动计划，确保你能取得显著的进步和成就。  2. 修正计划  实施生涯规划时，必须为日后可能的计划修改预留余地，修正的依据是每次评估后反馈回来的信息。至于计划修正的时机，必须考虑下列四点。  （1）定期检测预定目标的达成进度。  （2）每一阶段目标达成之时，要依据实际效果，修订未来阶段目标可采用的策略。  （3）客观环境改变影响到计划的执行。  （4）有效的生涯设计还要不断地反省修正，反省策略方案是否恰当，以能适应环境的改变，同时可以作为生涯规划修正参考的依据。  3. 修正考虑的因素  （1）考虑环境因素。  环境因素包括社会环境、政治环境、经济环境、科技环境、自然环境、法律环境等。从宏观层面认识到职业生涯发展的局限和可能，个人只能适应而不可改变。  （2）考虑组织因素。  组织因素包括组织规模、组织结构、组织文化、组织发展状况、人力资源规划、人力资源管理系统类型、晋升政策、人际关系等。一切与职业生涯发展有关的组织因素都要考虑。要改变组织因素非常困难，但个人可以选择到最适合自己发展的组织中工作。  （3）考虑个人因素。  个人因素包括年龄、性别、学历、工作经历、家庭背景、人格等。一方面你要正确认识自己，另一方面要不断完善自己。组织和个人只能适应（1）因素，正确认识和分析（2）、（3）因素，寻求个人发展和组织发展的最佳匹配。  **（三）职业生涯规划调整**  1. 何谓职业生涯规划调整  所谓调整是重新调配和安排，使职业生涯规划适合新的情况和要求。职业生涯规划需要不断调整，一个好的职业生涯规划，需要具备可行性，需要有实施计划的具体措施和时间。但是，职业生涯规划做得过细、过于严苛，会束缚自己的手脚，可能丧失随时到来的种种机会，又会因为不切合实际而丧失可操作性。在影响职业生涯的许多因素难以预料的这种情况下，要使职业生涯行之有效，就必须使职业生涯规划具有足够的弹性，在实践中不断进行评估和调整。这就需要我们在实践中定时定期地去检验目标完成的情况和评估环境的变化，从而做出正确的调整。  2. 职业生涯规划调整的依据  在我们生涯发展的过程中也会出现这样或那样的问题，如当与社会发展发生冲突时、当与职业发展发生冲突时、当与个人兴趣爱好发生冲突时，职业生涯规划本身就要在发展中不断再调整。所以，当我们大学生在学习工作中出现以下问题时，生涯规划需要调整。  （1）怀疑自己不合格。  如果我们在工作学习中感到痛苦时，这可能是自己表现不佳而又不愿正视而产生的问题。因此应该扪心自问：自己到底做得如何？我们可以请老师对自己的表现做一个评定，以确定是否仍符合他的要求，或是请教一位精明且诚信同学，让他为自己做一个非正式的评估。  （2）学习或工作过于轻松。  如果自己闭着眼睛都能学习、工作时，这可能表明我们的能力已远远超越我们的职位而自己却不知道。我们可以问自己几个问题：我们仍然能够从工作中学习别的东西吗？想进一步发展自己正在使用的技能吗？  （3）与老师不合拍。  一种较好的测试方法是：我们在老师身边时感觉如何？是自在放松还是紧张不安？  （4）与同学不合拍。  我们可以问问自己：当自己与同学交往时，是否觉得格格不入？是否对引起他们兴趣的话题感到乏味和无聊？如果是这样的话，那我们可能已陷入一个无法展现自己的环境。  3. 职业生涯的调整定位  职业生涯的定位，不仅仅是已在职场人的事情，大学生的职业生涯定位比已在职场人的职业定位要更为重要。在职业生涯发展的初期，就应该给自己制定出合理的职业生涯规划以及相应的职业定位，并不断地加以调整。成功的职业生涯需要不断地调整定位，而一个合理的职业生涯定位则基于对自己有一个清晰的认识、准确的判断和合理的把握。只有讲求实际，合理准确地评估自己，并不断地加以调整，才能合理定位职业生涯方向，才能每天朝着这个方向努力前进。  随着社会生产力的进步和社会分工的高速发展，职场需要也在发生着迅速的变化。大学生要学以致用，学以够用，必须随时关注职场发展，调整职业方向，弄清职场供求变化规律，补充达到目标所需措施，修正职业生涯发展规划，紧随时代，紧随市场，才会以自己的聪明才智和良好的职业素质，为自己今后的职业生涯开拓出宽广而又通畅的发展道路，将职业生涯发展机遇牢牢掌握在自己手中。 | **讲解职业生涯目标设定与路径选择和修正职业发展计划，让学生更加仔细的了解职业生涯目标设定与路径选择和修正职业发展计划，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生涯目标设定与路径选择和修正职业发展计划，让学生了解有了方向和目标，我们才知道自己驾驶的事业之船该朝哪个方向前进，而不是毫无目的地在汪洋大海上随波逐流，浑噩度日。因此，我们需要制订职业发展计划，并及时修订。** | 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  简述职业生涯决策中的常见误区。 | 通过课后练习，使学生巩固所学新知识 |
| **教学反思** | 在教学内容上以教学大纲为立足点，放弃偏题，难题。内容做到少而精，不断反馈，帮助学生及时记忆。 | |