

职业生涯规划与就业指导 教师指导手册

(理论与案例)

ZHIYE SHENGYA GUIHUA YU JIUYE ZHIDAO
JIAOSHI ZHIDAO SHOUCE
(LILUN YU ANLI)

贺继伟 魏臻◎编著

中国铁道出版社
CHINA RAILWAY PUBLISHING HOUSE

职业生涯规划与就业指导 教师指导手册 (理论与案例)

ZHIYE SHENGYA GUIHUA YU JIUYE ZHIDAO
JIAOSHI ZHIDAO SHOUC
(LILUN YU ANLI)

贺继伟 魏臻◎编著
谢伟◎顾问

中国铁道出版社
CHINA RAILWAY PUBLISHING HOUSE

内 容 简 介

本书呈现了生涯教育课程的顶层设计, 融汇了中国传统文化的哲学思想, 符合中国国情和思维模式, 能够给人震撼, 启发思考。

全书内容丰富, 结构清晰, 强调理论与实践的结合, 主要内容包括: 职业生涯规划教学准备和职业生涯规划与就业案例。其中职业生涯规划教学准备中有职业生涯规划教学的边界、系统生涯规划的框架、生涯教育课程设计等内容, 职业生涯规划与就业案例中有 19 个案例, 每个案例都分为故事和教学建议两部分, 生动形象地将案例呈现给老师, 使之更好地理解案例。

本书适合作为高等院校职业生涯规划与就业指导老师的辅助手册, 对从事生涯教育和研究的人员也具有一定的参考价值。

图书在版编目(CIP)数据

职业生涯规划与就业指导教师指导手册: 理论与案例 / 贺继伟, 魏臻编著. — 北京: 中国铁道出版社, 2015. 1

ISBN 978-7-113-19668-4

I. ①职… II. ①贺… ②魏… III. ①职业选择—高等学校—教学参考资料 IV. ①G647.38

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2014)第 289000 号

书 名: 职业生涯规划与就业指导教师指导手册(理论与案例)
作 者: 贺继伟 魏 臻 编著

策 划: 魏 娜

读者热线: 400-668-0820

责任编辑: 周 欣 冯彩茹

封面设计: 一克米工作室

责任校对: 汤淑梅

责任印制: 李 佳

出版发行: 中国铁道出版社(100054, 北京市西城区右安门西街 8 号)

网 址: <http://www.51eds.com>

印 刷: 三河市宏盛印务有限公司

版 次: 2015 年 1 月第 1 版

2015 年 1 月第 1 次印刷

开 本: 787 mm×1 092 mm 1/16 印张: 5.75 字数: 97 千

印 数: 1~1 000 册

书 号: ISBN 978-7-113-19668-4

定 价: 16.00 元

版权所有 侵权必究

凡购买铁道版图书, 如有印制质量问题, 请与本社教材图书营销部联系调换。电话: (010) 63550836

打击盗版举报电话: (010) 51873659

序

《国家中长期教育改革和发展规划纲要（2010—2020年）》明确提出要大力发展职业教育，满足人民群众接受职业教育的需求，满足经济社会对高素质劳动者和技能型人才的需求。全国职业教育大会的召开，更使职业教育开始受到全社会的关注和重视。

高职教育在面向谁？在做什么？

2012年，《高职的前程》出版。原中山大学校长黄达人先生在该书的代前言中深情地说，高等职业教育已经成为一项民生工程。有媒体披露，普通高校中来自贫困家庭、农村地区的学生比例在不断降低，他们流向了高职。根据《2012中国高职教育人才培养质量年报》显示，近三年来，我国高等职业教育为全国850万个家庭实现了高等教育学历“零”的突破；85.2%的2010届高职毕业生是家庭第一代大学生；88.1%的2011届高职毕业生是家庭第一代大学生。当高职教育面向这样的群体时，生涯教育又该致力于什么样的理念、文化和价值观呢？

基于此，近几年，北京市教委不断加大投入，在大学生就业指导和职业生涯规划方面做了一些有益的探索和尝试，如开展示范性就业指导中心建设，给予每校100万元的资金支持，全面提高了就业指导中心的软、硬件建设；开展就业特色项目建设，全方位提高就业工作的质量和水平；开展就业质量提升项目建设，重点加强职业规划和就业指导课程建设等，取得了明显成效，在全国形成了一定的影响力。

但就职业生涯尤其是高职院校的生涯教育工作而言，坦诚地说，关于职业生涯课程的设计大部分人头脑中保留的还是“香蕉”模式——用的是中国的形，行的是美国的理。当我把这样的担忧和北京高职类院校的同行们交流时，北京工业职业技术学院就业中心贺继伟主任告诉我，他们通过与国内潜心致力于本土生涯发展教育的仁能达教育科技有限公司合作，研发了基于本土文化和“系统思维”的生涯规划课程框架，经过两年“接地气”的实践，将成果编撰成教师指导手册，供高职同行研讨切磋。

我很希望北京市的高职院校以此为起点，将职业规划教育开展起来，创出特色。我更愿意看到北京市高职院校从事生涯教育的教师们不懈努力，勤奋学习，大胆创新，坚持实践，肩负起生涯教育的使命，不断推动中国本土生涯教育的进程。

沈聪伟

2014年9月

前言

近年来,大学生就业难的问题已经是一个普遍存在的现象。随着大学生就业人数的日益增长,就业问题成为公众关注的热点,而如何提高大学生的就业竞争力和综合素质,则成为公众关注的焦点。

基于编者多年讲授“生涯教育”课程的教学实践和研究,以本土文化为基石,结合西方生涯理论,编写了这本辅助教师教授“职业生涯规划 and 就业指导”课程的辅助手册。本书提出本土生涯教育顶层设计理念,并将其付诸实践。职业规划课程的相关理论和理念性内容在理论与案例中阐述,而教学背景资料、多媒体资料、可用于教学的社会资源、教学课件和教学录像在实践篇中提供,便于教师使用,大大减轻了教师的备课工作量。

本书共两章:第1章职业生涯教育教学准备,介绍职业生涯教学的边界,明确生涯课程的定位、如何学习生涯课程、对于生涯课程的教师有哪些要求,职业规划的目标和核心,环境资源盘点与开拓等系统的生涯规划的框架,以及生涯教育课程设计的内容。第2章职业生涯规划与就业案例,共有19个案例,每个案例都分为故事和教学建议两部分,生动形象地将案例呈现给老师们,帮助老师们更好地理解案例。

本书由贺继伟、魏臻编著。在编写过程中,北京工业大学通州分校、北京信息职业技术学院、北京电子科技职业学院、北京财贸职业学院、北京农业职业学院等北京市高职类兄弟院校鼎力配合,参与完成了部分教学实践、教学录像片的拍摄工作,在此一并致谢。

特别鸣谢北京市教委学生处沈聪伟处长为本书作序。

北京仁能达教育科技研发中心谢伟老师对本书的编写进行了指导,在此表示感谢。谢伟老师于2005年开始生涯教育,经历近10 000学时的努力之后,认识到本土生涯教育的核心在于“知行”。编者与谢伟老师在本土生涯教育领域进行了长达3年的合作实践探索。

本书在写作过程中,还得到了许多专家的大力支持,参考了大量的文献资料,在此表示诚挚的谢意。

限于作者的水平有限,书中难免存在不足之处,恳请读者予以指正。

编者

2014年10月

目 录

第一章 职业生涯教育教学准备	1
第一节 职业生涯教学的边界	1
第二节 系统生涯规划的框架	7
第三节 生涯教育课程设计	23
第二章 职业生涯规划与就业案例	36
案例一 不知身在何处, 如何规划职业生涯	36
案例二 你不需要努力去做别人	38
案例三 我不太确定自己是哪个领域的人才	40
案例四 我们为何爱做心理测试	44
案例五 试穿你的职业新装	46
案例六 有勇气行动, 为自己的行为负责	49
案例七 面对挑剔的面试官	51
案例八 初入职场时为何总感觉怀才不遇	53
案例九 刚毕业, 参加同学聚会要注意什么	55
案例十 在压力与机会中顽强抗争	58
案例十一 带着企业的 DNA 离开	62
案例十二 “蚯蚓”的目标修正	63
案例十三 曾子墨的投资银行面试经历	64
案例十四 鸭子式培训	68
案例十五 我是迷路的那一个	71



案例十六 三个不同的回答	72
案例十七 两兄弟爬楼梯	72
案例十八 品质只能被证明	73
案例十九 给忙碌点灯	74
附录 参考资料.....	80



第一章

职业生涯教育教学准备

第一节 职业生涯教学的边界

付出一点就想马上有回报的人适合做钟点工

能耐心按月得到回报，则适合做工薪族

耐心按年领取回报的是职业经理人

耐心等待 3~5 年的是投资家

耐心等待 10~20 年的是企业家

等待 50~100 年的是教育家

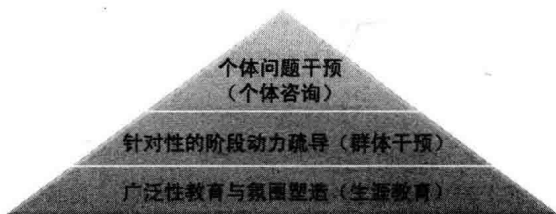
上好生涯课程，需要有更大一些框架的思考，而不仅仅只是把当前这节课上好。

一、生涯课程的定位

首先要特别明确的是：生涯教育不是专业课程，不是要给学生教授一套完美的理论体系与知识框架，而是让学生更接纳自己，更愿意为自己的发展负责，更好地度过大学生活，更好地与老师协作，更努力地磨练自己的未来竞争能力。

职业生涯规划课程的目标并不是致力于让学生记住概念，然后完成考试，而是期望学生把课堂所学的知识能在大学生活中有所实践。基于此，生涯课程就不仅仅要把焦点放在课堂，还需要放到课堂之外的“大学生活”中去。

生涯教育框架有三个层次：



生涯教育三级模型图

《鹖冠子》中记载，魏文王问扁鹊：你们三兄弟中，医术谁最高明。扁鹊说自己的医术不如两个哥哥：大哥最好，医在病情发作之前，病人未觉其病已除去病根；二哥次之，医在病初起之时，症状刚显已药到病除；他最差，医在病情已经很严重之时，不仅病人痛苦，且下大力才得病除。所谓上医医未病之病，中医医欲起之病，下医医已病之病。中医追求的最高境界正是“治未病”。

这便是助人服务的三个层次：未病—微病—危病。正如扁鹊的论述，能治“未病”的是最高的高手。因为他能够“履霜，坚冰至”，从细微之处看到未来的发展可能性，然后在人现有的能力之上给予一点点干预，即可防微杜渐。

回到生涯教育的三级模型，第一层就是“生涯教育”。一个人发展的核心往往是那些最核心的品质与德能，而这些基本上都不是学校教育出来的，学校更多的是塑造“器”的过程。所以，如果从时间的纵向分析，这更多是家庭教育的责任。但如果放在学校范围，该层次的内容就是：为学生提供更多对“生涯”的认识，从而激发起自我负责的态度与准备性。

有所高校曾因多年学校未出现自杀事件而做经验分享，其负责人说：“我们做的最重要的事情是让全校所有的学生都知道心理咨询中心在哪儿。”笔者认为，这其中的玄机绝不仅仅是让学生知道那个屋子在哪儿，而是让尽量多的学生了解心理健康的内涵，能够自我评估、自助成长、主动求助。大学生在心理和身体上出现的问题，大多都是发展性问题，只要个体有一定的积极性，这些问题都会随着时间的推移而好转。如果这些“发展性问题”没有获得自内而外的积极干预，最后就会累积成一个可见的大问题，升格到扁鹊二哥与扁鹊的业务范围。

职业生涯发展方面，学生普遍存在的生涯问题有“专业不对口，找工作时没有动机、易受挫”、“‘专接本’与就业的抉择问题”、“家人期望（进入事业编制、工作稳定）与个人选择不同（个人理想）”“选择太多（出国、就业、创业）不知如何选”……），如果让扁鹊去



处理,首先是进行诊断,对于“专业不对口,找工作时没有动机、易受挫”,这可能是“低自我效能感”“抑郁倾向”。

面对上述这些“普遍问题”,如果能够广泛地开展生涯教育,比如让学生了解“生涯”的内涵,了解自己作为一个大学生为自己生涯负责的内涵,了解“V—环境—KST—IP,时、位”等这些知识与框架,并且能够与自身相结合,那么上述问题的90%都可以自行化解。

所以,一所学校最大的教育价值在于这所学校的文化氛围。然后是力所能及地塑造小文化,比如学院文化、系部文化、班级文化、宿舍文化。这些局部文化是非常重要的“太上”之教育。

三级模型的第二层是针对性问题的群体干预,即提前预估群体可能的需要,然后做一些前瞻性的干预活动。比如:大学新生入学时,其必然的需要就是“角色转换”“适应”“离乡”“学习方法提升”“新关系建立”等方面的需求。这时,如果组织、学校能够提供一些针对性的活动,就可以很好地起到“二哥”的作用;二年级时群体性的问题是“抉择:升本、就业”“异性关系”等问题;三年级时是“社会资本开拓(建立发展的有脉资源)”“专业学习的深化与实践化”等主题;毕业前夕可能的主题就是“求职技巧”“异性关系抉择”“利益相关者平衡”“分离焦虑”等。

阶段性的针对性干预,如同焦虑的暗夜中点点闪亮的萤火虫,可以给人带来希望感。这时的干预作用如同驾驶方向盘的微调,只需要小的调整即可让车继续高速行驶于期望的方向。否则,此时一个消极的转向可能就是未来“谬以千里”的失落结局。许多学生的极端事件都是这些关键节点上没有一个恰当的“二哥”出现。

三级模型的第三层是“咨询”与“危机干预”,此时最显“英雄本色”。虽然进入第三层面已错过了教育的黄金期,但适时适当的生涯咨询或心理咨询也可起到“亡羊补牢”的作用。这个阶段对咨询师的功力要求是较高的。

从上面的三个层次可以看到,生涯规划课教师的职责虽然在课时不多的课堂上,但其真正起作用的地方却在课堂外。所以,需要教师们把“生涯教育”的视野扩大一点,用更体系化的干预来影响学生在大学期间的生涯发展。

二、生涯课程的学习

学习不是告诉,也不是吸收的过程,而是学习者自身创造知识产品的过程;知识不是学习者所吸收的事物,它是学习者创造的事物。学习需要时间去体验与综合。



生涯课程不是“专业课”，不致力于让学生记住许多东西，而通过激发学生的体验来领悟一些东西，然后在课堂之外的大学生活中去实践。所以生涯教育的课程最好使用体验式学习（Experiential Learning，也称发现式学习、经验为主学习、活动学习、互动学习），先由学生参与一连串活动，然后分析他们所经历的体验，使他们从中获得一些知识和感悟，并能将这些知识与感悟应用于日常生活中。或者说，体验学习就是把一个概念设计成一个互动式的学习过程。学生可透过自己的亲自参与和领会，了解概念与活动内容的关系，而不再是由教师单向式的教授。由于这些经验将成为学生生活的一部分，所以对他们的学习非常有效。到最后，学生的态度将有可能改变，行为、技巧将有可能扩展，而认知及人际关系也会有所提升。

基本要素	传统教学	体验式教学
学习单元	个人	小组及个人
学习重点	内容为本	内容及过程
学习本质	认知	认知及情感
学生角色	听、记、考试的被动式	投入、参与、互动
教师角色	指导者、讲者、评估者	资源提供者、协助者、训练员、参与者、带领者
教师职责	主要为单向沟通（讲课、幻灯片、板书等）	提供一个可令学生体验的学习环境
学习环境	标准的、限制性的	非标准的、轻松的、鼓励性的
教师主要考虑	找一些好问题、内容、资料给学生	找一些好方法刺激学生思考更深入的问题或找寻答案的更好方法
学习的责任	教师	学生为自己的学习和行为负责
满足谁	讲者	参与者
所学拓展应用	较低及不确定	对大部分学生中度至高度应用性

体验式学习有很多好处：

（1）学生在学习中可以掌握到“怎样”（HOW）发生与“什么”（WHAT）发生同样重要，不仅知道生涯相关的理论，而且知道如何与自己关联、应用。

（2）促进学生着重对生涯的整体把握。



(3) 可以产生多重价值: 学生不仅了解生涯相关的主题, 也会反思价值观、自信心等主题。

(4) 学生不单是吸收一些理性的知识, 同时促进其价值观的自我塑造, 以及行动的自我监督性。

(5) 所学习的内容可以比较充分地应用于日常生活中。

(6) 教学活动过程中学生的全情参与, 可以促进彼此之间的团队意识。

(7) 通过体验获得的内容, 记忆力更深刻。

(8) 多种学习模式的综合应用, 可以使学生享受到学习过程的乐趣, 不再是被动及单向地接收知识。

对心智已经较成熟的大学生而言, 体验教学更有效。大学生在这一年龄阶段容易受同伴影响而内化一些非标准化的价值观, 他们对课堂有一种原有的预期, 未必愿意参与到教师组织的活动教学中来。尤其, 他们会担心自己在参与课堂活动的过程中, 如果展露出某一方面同伴不认可的特征, 会产生心理压力。而体验式教学将有助于降低这些恐惧与担心, 使学习轻松进行, 以在安全、低风险的情况下探索新的技巧与知识。

David Kolb (1984) 提出的体验式教学模式被广泛接受: 这个过程是由已有的经验开始, 搜集资料, 然后观察有关的经验。在分析资料后得出结论, 再通过反思促进领悟。

(1) 亲身体验: 包括学生对个别事件、人物及情况的处理。这种学习模式包括经历一些“危机”、处理模糊情况及面对陌生、不肯定的环境。参加者在这阶段中要有专注即时情况的能力, 以及对自己感受的察觉能力。

(2) 观察反省: 包含对经验资料的收集及整理(经验资料主要是那些有关思想、感觉、联想及其他观察的资料)。在这个环节中, 最重要的问题是“刚才发生了什么”及“我们做了什么”。从训练内容上看, 观察反省是把刚刚过去的事实弄清楚, 就像重播录影带一样, 带领学生从另一角度观察自己的表现。另一方面, “刚才发生了什么事”这个问题可以促进学生审视自己的学习模式。在反思经验的过程中, 学生可以看到他人如何进行活动, 如何组织信息以及执行计划可改进自己的技巧。

(3) 总结领会: 这一步包括两个方面。其一, 是运用理性逻辑分析有关的数据资料, 以确立其雏形理论。“雏形”指初期的数据资料分析结果, 还有待进一步解释。其二, 包括从已知的知识(如理论、模型)中寻求类似的体验。他们可以从“如果这样的话, 什么事会发生”“这样又如何”等问题中加强自己的思考和分析能力。



（4）积极尝试：包括对初步结论、新知识及猜想作实际测试。学生可透过真实环境尝试新学习的行为，以测试该行为的意义及带来的感觉。学生应准备建立新的目标，主动尝试及承受新的风险。在这一环节要问的是：“如果这样的话，则……”“好了，现在怎么样呢？”。

以上四个进程代表学习过程中两个轴的终极点。第一个主轴的两端分别是亲身经验（Concrete Experience）及总结领会（Abstract Conceptualization）；另一主轴的两端是观察反省（Reflective Observation）及积极尝试（Active Experimentation）。

三、生涯课程的教师

经验不是在你身上发生过什么事，而是你怎么样去面对发生的事。——亚迪斯·夏利

职业生涯规划教育过程中教师会体会到“助人”的快乐。但是关于助人，老子是这么说的：太上，不知有之；其次，亲而誉之；其次，畏之；其次，侮之。信不足焉，有不信焉。悠兮，其贵言，功成事遂，百姓皆谓“我自然”。

助人讲究“无施劳，无伐善”，即“不夸耀自己的长处，不表白自己的功劳”。这是孔子高徒颜回的格局。而孔子本人的格局更高：“老者安之，朋友信之，少者怀之。”这就是助人的最高境界，让广土众民安之，但却无功可颂。最后让被助者皆谓“我自然”。古往今来，称圣称大的人，都是大在这个“志”上。王阳明临死前学生问他还有什么话留与世人或家人，王阳明只说“我心光明，亦复何言”。

助人的第二境界是“亲而誉之”，即别人因为你而有所成长，并对你感激不忘，时时示以亲近之誉。作为教师，我们通常会满足于这种状态，并且在亲誉的状态很爽于助人之乐，但需要察觉的是这个时候焦点已经完全跑到助人者身上了，当助人者以己为荣，上座于“亲誉”之位时，也是自己失去自主性的时刻。孔子说：“匿怨而友其人，左丘明耻之，丘亦耻之。”当一个人被亲而誉之的时候，他往往会做“匿怨”的事，最后自己生活于分裂之中。

再往下的境界就是“畏之”，即你在场与不在场是两样。因为“畏”而察言观色于你的期望，然后委曲求全。比如孩子小的时候，每到下午五点半左右，就自然开始焦虑，因为父母快要下班了，孩子会不自觉地揣摩家长今天对自己有什么期望。这样的孩子长大后观察权威期望的能力很强，但却比较不敏感于自己的需要。

最后一层是“侮之”。就是用我们自认为正确的、为了他好的话来教训他。在这一层助



人者的地位明显是凌驾于受助者之上的。

作为职业生涯规划课的教师，是一个助人者，如果需要更好地促进职业生涯的体验式教学，那么就需要明确几个角色。

在体验式教学中，教师是“设计者”和“协调者”。

设计者（Designer）——作为一个设计者，教师要负责发展一些开放式的活动。这些活动最好能从不同角度来分析。活动的目的并不是要找到正确或标准的答案，而是去发掘最新意念、提出问题及审视过程。设计者这个角色要求教师可以将活动分成不同层次，使能力参差的学生均能面对挑战。

协调者（Facilitator）——当设计者要鼓励学生以不同方式或角度发掘问题时，他开始扮演协调者的角色。即使教师可能有最好的方法，他也不能将方法强加于学生身上。教师需要对学生采取完全开放的态度，并知道自己不应对任何问题感到已有最好的答案。

第二节 系统生涯规划的框架

一、职业规划的目标性

“感觉自己需要职业规划吗？”

“认为通过职业规划可以达成什么样的目的？”

.....

关于职业规划的定義，目前的一种认识是：个人结合自身情况以及眼前的机遇和制约因素，为自己确立职业目标，选择职业道路，确定教育、培训和发展计划等，并为自己实现职业生涯目标而确定行动方向、行动时间和行动方案。

于是，一般的规划模式就是：自我探索—环境探索—决策—计划与行动—监督与反馈。在职业规划大赛中诞生出许多基于该模式的作品。

但是这个模式的最大的问题是“没有人”，即整个过程中人是一个物化的摆设——规划就是把这个“人-物”的属性、外在环境分析清楚，然后就毅然决定他应该做×××，否则就是浪费人才。这个过程，相当于给一个人制作使用说明——成分、效用范围、有效期、副作用、服用方式等，其终极诉求是“这个人可以有最高的投入产出比”，而且“最高投入产出比”的衡量标准是“个人”。



站在旁观者立场看到的这个结果，难免陷入功利主义的旋涡。规划的核心所在，就是每个人都致力于让自己的才能兑现——兑现什么呢？想想大家心目中标榜的成功就知道了。钱理群老先生曾说过一个概念“精致的利己主义者”——他们高智商，谙世事，目的性强，善于表现，懂得配合，更善于利用体制达到自己的目的。

其实，问题的源头在这个模式本身。这是美国模式，我们全部“拿来主义”就出问题了。但在美国社会之所以不会造成“精致的利己主义”的培养，是因有如下特殊原因：①美国的全民宗教情怀已经约定了每个人的底线行为标准与最高生命诉求；②在此基础上，人们的目的性就变成关注如何更好、更快、更强的创造价值，即宗教情怀保证了生命发展的“效果”，而功利化的策略与方法推动“效率”的提升。另外，我们所运用的职业规划理论均来自西方，而构成西方理论体系根基的“五大假设”恰恰是造成我们职业指导偏差的重要原因。

假设一：生涯都是个人努力的结果，即个人要为未来负责。西方的理论框架强调个人，忽略父母亲属对每个大学生的帮助作用，忽略家庭出身和社会关系对大学生生涯决策和发展的影响。

假设二：个体都有承担自己生涯选择的经济基础，我们称为富裕假设（有多个选项供你选，其实并不存在）。在目前社会保障体系不完善，“啃老族”“蚁族”充斥的社会中，这一理论假设几乎是不成立的。

假设三：社会、生涯的机会是对每个人公平开放的。

假设四：人们的生活是以工作为中心展开的。这体现的是美国人对工作的理解，即工作的原形是身份。

假设五：职业发展过程是直线、渐进的模式。我们想象中的职业发展应该是一步一个脚印向前走的，但事实上，很多职业发展都有穿越式、跳跃式的发展，多半因为家族、出身等。

可见，西方的理论框架在中国背景下有很多是不成立的。因此，我们需要有更多的思考和研究。

二、职业规划的核心：所欲方向

我们研究的职业规划的定位是：基于认同的人生理想、目标、期望、追求，结合眼前的机遇和制约因素，为自己确立职业方向、职业目标，选择职业道路，确定教育计划、发展计



划,为实现职业生涯目标而确定行动时间和行动方案,并执行、反馈调整,且能享受于过程实践。具体的模型是V—环境—KST—IP—行动。



V—Value S & Vision; I—Interest; P—Personality; K—Knowledge; S—Skill, T—Trait

V 是人的“所欲方向”,即 Value (价值)指向和 Vision (愿景)指向,是职业规划的核心。

规划的主体首先是一个有自主人生选择的人,其次是一个拥有社会责任的人,而不是一个有待分析的“人-物”。人不是一个环境的机械反应者,而是一个有自主生命选择的人。作为社会存在的人,不光要希求自己的福祉,还要关怀社会的福祉。但笔者坚信的是:每个人真正平衡和谐的福祉的到来,就必然是社会的福祉。

所以,职业规划第一要务就是“认同而执着的人生理想、目标、期望或追求”,然后脚踏实地地去创造属于自己也属于社会的价值。只有这样,才不会酸楚地说“吃得苦上苦,方为人上人”——因为当人为心中的真正理想奋斗的时候,每一天其实都是享受的。注意,这里说的“享受”不是“享乐”,因为客观之苦中一定可以有内心之乐,比如德蕾莎在贫民窟的实践。

如果对现在的职业生活感觉不幸福,没有任何享受之感,那一定是没有一个认同的所欲方向。当人没有这个认同的所欲时方向,他就会成为环境的因变量,环境的任何风吹草动都会让他起心动念而不知所终。

当人的 V 足够清楚,这个所欲足够被认同时,有可能达成“夫志,气之帅也;气,体之充也。夫志至焉,气次焉。我善养吾浩然之气……其为气也,至大至刚;以直养而无害,则塞于天地之间”。“塞于天地之间”,这就是起于己而践于世的个人价值社会化。

重新问自己:“感觉自己需要职业规划吗?”“认为通过职业规划可以达成什么样的目的?”……凡没有“享受”于当前现实者,即需规划。而规划的过程,也并不是致力于了解你是个什么东西(东为木、西为金,东西即为按挣钱所需而定制的玩意儿),而是明了你自



己此生之所欲——每天叫醒你的是什么？闹钟？还要所欲的人生方向？

关于 Vision 愿景，人生大部分的时候都在寻找一个“稳定的东西”以作参考。如果世界的东西南北方向总不定，如果天地总是不规律地交错，如果感觉不舒服却不知是什么病，如果努力学习的真理却没有一个常性，就不可能形成一个稳定的 Vision，也就没有“规划”可言。

在社会生活中人们寻求一个可预期的制度，在日常生活中期望有一个可预期的对与错，关于生命期望有一个可设计、可努力的归宿。自然，由此拓展之，就会发现职业生涯发展的最核心东西是“期待有一个可欲的人生追求”。只有这个东西大致清晰了，人的努力才能“时时勤拂拭”而知道在“拂拭”什么，“拂拭”到什么状态。

人生如画，每天有心或无心地涂上几笔，但“未来”的某一天，你期望人生会是什么样的“画”呢？这幅“画”最后是被别人审看，而且可能会被挂起来看，也可能直接进入碎纸机。有哲人说过，人是在死之后才有“价值”之说，因为“价值”是较之于他人的生命生涯而言的。期望未来的人们看到你这幅画时能看到什么？这就是生涯的愿景问题。

职业生涯规划最重要的事莫过于此，其他的一切都是从属的。

那么如何发现、设定自己的愿景呢？

愿景是什么，就是“看得见的未来”，它是由许多图像组成的，而不是由概念组成。比如现在问“你的理想人生是什么？”如果回答是“幸福、快乐地生活”“钱多事小……”“有意义的人生”“无悔的人生”……这都不是愿景，只是概念。真正的愿景是一种生命归宿与寄托。张大千在 54 岁时举家西迁，游历西方绘画丛林，80 岁时给自己修大宅子“摩耶精舍”，他就是清楚自己未来可以安于何处，然后立行于当下！

规划的尝试就是“V—环境—KST—IP—行动”模型，即先要对自己的方向 V 有一个认同。人的生涯发展，都是向着某个方向去的，这个“方向”如果自己不能定位，那么就会被别人定位。如果自己暂时还没有认定 V，那么可以先跟随一个有足够坚定 V 的人，等到自己的视野开阔，了解更多的“选择”的时候，再定位自己的方向。

要确定职业规划的核心需要做两件事：一是扩大选项的过程；二是让其中一个认定的选择变成现实的过程。那么如何“现实化”？就是 KST——Knowledge（知识）/Skill（技能）/Trait（品格）的形成过程。