

中职生职业生涯

Zhongzhisheng
辅导与 Zhiye Shengya

能力训练

Fudao Yu Nengli Xunlian

武汉市教育科学研究院 编著



武汉出版社

WUHAN PUBLISHING HOUSE

中职生职业生涯

Zhongzhisheng

辅导与

Zhiye Shengya

能力训练

Fudao Yu Nengli Xunlian

武汉市教育科学研究院 编著



武汉出版社

WUHAN PUBLISHING HOUSE

(鄂)新登字 08 号

图书在版编目(CIP)数据

中职生职业生涯辅导与能力训练/武汉市教育科学研究院编著. —武汉:武汉出版社, 2007. 8

ISBN 978 - 7 - 5430 - 3717 - 5

I. 中… II. 武… III. 职业选择 - 专业学校 - 教学参考资料 IV. X91

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2007)第 121816 号

编 著:武汉市教育科学研究院

责任编辑:万 忠

装帧设计:刘福珊

出 版:武汉出版社

社 址:武汉市江汉区新华下路 103 号 邮 编:430015

电 话:(027)85606403 85600625

<http://www.whcbs.com> E-mail:wuhanpress@126.com

印 刷:武汉中远印务有限公司

开 本:787mm × 1092mm 1/16

印 张:14 字 数:287 千字

版 次:2007 年 8 月第 1 版 2007 年 8 月第 1 次印刷

定 价:18.00 元

版权所有·翻印必究

如有质量问题,由承印厂负责调换。

《中职生职业生涯辅导与能力训练》

教材编写委员会

主任编委:靳 雁

副主任编委:莫占祥 冷金亮 王池富

主 审:黄正轴 邓 义

主 编:徐 骏 程良越

副 主 编:张群芳 林 欣

编写人员:刘伟平 叶 康 麻俊宏 严 洁 林瑞英

刘 辛 陈 晖 朱汉梅 李白桦 朱丽君

唐 纳 汪早容 卢 华

● 内 容 提 要 ●

本书是中等职业学校开设的中职生职业生涯辅导课程的专用教材。该教材通过传授职业生涯的基本知识,训练职业生涯规划与职业决策行动的技能,教会学生如何根据自己的专业特征和个人特点,结合社会未来的发展,规划合理的职业生涯,提高就业能力,并最终找到一个能够发挥个人潜力、具有发展空间的理想职业。

本书分为绪论、上篇、下篇三部分。绪论介绍了中职生就业的契机、挑战,以及进行职业生涯辅导的必要性;上篇为职业生涯基础篇,包括认识职业生涯、正确了解自我、探索职业世界、职业决策与行动等四章;下篇为通用核心职业能力篇,包括自我管理能力训练、团队协作能力训练、职场学习能力训练等三章。

本书作为中职生职业生涯辅导课程的专用教材,具有针对性、前瞻性、实用性、训练性和可操作性等特点。同时,本书也可以作为高等职业院校学生及在职青年职业生涯规划的指导读本。

近年来,中职毕业生深受企业欢迎,就业形势喜人,一次性就业率高。但从就业质量看,情况不容乐观。有的学生上岗不久就随意辞职,有的学生上岗时间不长就被企业淘汰……这种现象的出现,其原因是复杂的,既有社会的原因,也有学生个人的原因。但现行的课程设计、教学内容不能满足中职生就业的需求、以及通用核心职业能力训练不够是直接原因之一。为落实《国务院关于大力发展职业教育的决定》精神,贯彻“以服务为宗旨,以就业为导向”的职业教育办学方针,深化职业教育教学改革,帮助中职生清晰地认识自身的定位和未来的职业方向,恰当地规划职业目标,适应可持续发展的社会需求,中职学校开设了中职生职业生涯辅导课程,本书就是为该课程组织编写的教材。

本书在编写过程中,突出了以下特点:

1. 针对性与前瞻性。本书坚持“贴近学生、贴近职业、贴近社会”的原则,以能力为本位,以终身学习为理念,通过传授职业生涯规划的基本知识,训练职业生涯规划与职业决策行动的技能,培养职业发展的三大通用核心能力,教会学生根据自己的专业特征和个人特点,结合社会未来的发展,规划合理的职业生涯,提高就业能力,并最终找到能够发挥个人潜力,具有发展空间的理想职业,具有很强的针对性和前瞻性。

2. 训练性与可操作性。本书以中职生就业力结构为立足点,分析了目前我国中职生生涯智能的现实需要,通过能力训练程序化、工具化,实现中职学校就业指导的功能化表达。同时引入职业生涯辅导的最新理念、最新工具和最新技术,解剖大量具有代表性的职业生涯案例,具有很强的训练性和可操作性。

3. 体例新颖,版式活泼。本书每章设置了案例导入、理论分析、学以致用、相关链接和能力拓展五大板块,同时辅以经典点拨、名人名言、读书札记等小栏目,图文并茂,结构新颖活泼。

本书作为中职生必修课教材,其总学时数计划为36课时;可采取课堂讲授、专题讲座、专题研讨和专项能力训练等形式组织教学;可采用理论与实践相结合的形式进行教学检测和评价。

本书由武汉市教育科学研究院职业与成人教育研究室组织编写,职业与成人教育研究室书记徐骏和国际生涯发展协会资深专家、《职业导师》杂志社总编程良越教授担任主编,美国NBCC认证全球职业规划师、原深圳市鹏程人力资源配置有限公司总经理张群芳、香港中文大学心理咨询硕士、北森吉松管理技术有限公司职业咨询师和培训师林欣担任副主编,参加编写的作者为有经验的职业生涯辅导专家和中职学校的一线骨干教师,全书由徐骏负责统稿,由职业与成人教育研究室黄正轴、华中农业大学邓义担任主审。

在编写本书的过程中,中共武汉市委教育工委、武汉市教育局、武汉市教育科学研究院的领导对本书的策划和编写给予了悉心指导和大力支持;点道国际职业顾问集团有限公司(深圳)、《职业导师》杂志社等专业机构对本书的形成给予了特别关注和热情帮助;同时,武汉市中等职业学校的领导以及李滢、王克明、张滢君、林习清等一线老师对本书的编写也给予了关心与支持,在此表示衷心的感谢。

本书在编写过程中吸收了有关文献著作的成果,对已辑录的参考书目及未能一一列举的参考书目的作者,在此一并表示感谢!

对于我国中职生来说,职业生涯教育与辅导还是一门新兴的发展中的科学,编写者又受水平与信息的双重限制,加上时间紧迫,书中错漏之处在所难免,恳请职教同仁和其他读者批评指正,以便再版时修订。

编 者

2007年7月

目录

中职生职业生涯规划与能力训练

绪 论	1
一 中职生大有用武之地	1
1.大学生与中职生的就业差异	2
2.现代制造业、服务业发展为中职生就业创造契机	2
二 中职生就业面临新挑战	3
1.高就业率下的就业质量问题	3
2.深化改革带来就业环境的新变化	4
3.中职生综合素质急需提高	4
三 中职生职业生涯需要有效辅导	7
1.坚持人才培养的可持续发展战略	7
2.渗透“做人为先,做事为要”的理念	8
3.普及职业生涯基本知识	8
4.提高通用核心职业能力	9

职业生涯基础篇

第一章 认识职业生涯	13
一 解读职业生涯涵义	13
1.职业、职位与职业生涯	13
2.职业生涯发展的特征	15
3.职业生涯发展的阶段	15
二 认识职业生涯历程	18
1.职业生涯中的自我认定	18
2.职业生涯的发展任务	19
三 了解职业生涯规划	21
1.什么是职业生涯规划	22
2.职业生涯规划的主题	22
3.职业生涯规划的基本原则	23

第二章 正确了解自我	27
一 人格特质与职业定位	27
1.职业兴趣	27
2.职业环境	29
3.人职匹配	31
二 性格与职业选择	34
1.认识性格的四个维度	34
2.性格类型和职业选择	35
三 能力与职业要求	37
1.能力与职业的关系	38
2.技能结构探索	39
3.能力倾向认识	41
四 价值观与生涯价值	43
1.个人价值观	43
2.工作价值观与职业选择	44
五 自我评估与生涯设计	46
1.全面进行自我评估	47
2.系统进行自我评估	48
第三章 探索职业世界	52
一 发展趋势中的职业生涯	52
1.察看“工作世界地图”	52
2.读懂职业组合卡	59
3.掌握工作世界的变化	61
二 新形势变化中的职业信息	69
1.职业信息搜集	69
2.职业生涯信息分析	73
三 新经济环境中的职业模式	76
1.不同的工作,不同的生活.....	76
2.心理契约与新职业模式	80
3.家庭、情感与工作.....	86

目录

中职生职业生涯规划与能力训练

第四章 职业决策与行动	91
一 职业决策技巧	91
1. 了解职业决策	91
2. 应用职业决策技巧	93
二 职业生涯规划	98
1. 职业生涯规划拟定	98
2. 行动方案设计	99
三 求职能力准备	103
1. 专业能力整合	103
2. 心理能力再现	103
3. 自传履历撰写	104
4. 面试模拟演练	108

通用核心职业能力篇

第五章 自我管理 ability 训练	119
一 职业自我效能感与职业态度	119
1. 提升职业自我效能感	119
2. 树立积极的职业态度	123
3. 量化自己的行动	126
4. 培养创新精神	130
二 职业精神与时间管理	131
1. 培养诚信品质	131
2. 勇于承担责任	134
3. 合理管理时间	135
三 适应能力与弹性管理	139
1. 向职业人角色转变	139
2. 积极应对变化	140
3. 学会尊重和接纳他人	144

目录

第六章 团队协作能力训练	149
一 团队工作精神	149
1.与团队一起成长	149
2.共享团队目标	154
3.认同团队文化	157
二 团队合作技巧	161
1.和他人一起做计划	162
2.和他人一起作决定	163
3.尊重他人思想和选择	164
4.支持团队决策	165
5.寻求团队共识	167
三 团队工作绩效	169
1.工作绩效是团队竞争力的核心	169
2.高绩效团队的共同特征	170
3.树立协作观念,提升团队绩效	173
第七章 职场学习能力训练	180
一 提高沟通技能	180
1.学会灵活表达	180
2.学会耐心倾听	188
3.提高领悟能力	193
二 提升思维能力	196
1.职场常见的两种思维形式	196
2.提高思维能力的有效途径	197
3.职业生涯中的信息加工技能	201
三 树立学习理念	202
1.终身学习	202
2.学会学习	203
主要参考文献	210

绪 论

随着经济全球化的纵深发展,世界各国的竞争日益激烈,其综合国力的较量,实质上是科技和人才的竞争。我国在应对经济全球化挑战、走新型工业化道路、发展知识经济、实现制造业大国向强国转变的过程中,实用人才极为紧缺,中等职业教育面临时代的挑战和发展的机遇。一方面要改变传统职业教育陈旧的教育观念、内容和方式,创新职业教育;另一方面,对文化素质相对较低的中职生,要强化职业素养,普及职业生涯知识,提高通用核心职业能力,扬起职业理想之帆,改变职业人生,从而实现中职生人生的伟大转变,推动我国职业教育和整个国民经济的发展。

一 中职生大有用武之地



中职生就业:
天高任鸟飞,海阔
凭鱼跃。

——经典点拨



大学生求职人山人海满面迷茫



中职生求职轻轻松松一脸满足





就业是民生之本。

——党的十六大报告

制造业大国的发展为中职生就业带来机遇,同时也带来挑战。

——经典点拨

20世纪90年代以来,我国出现了一种前所未有的现象:在中国有着“天之骄子”美誉的大学生居然也开始面临就业问题。“皇帝的女儿也愁嫁”,这种现象在进入新世纪后日趋普遍。根据教育部的统计,本科毕业生的一次就业率2001年超过80%,2002年达到80%,2003年降为75%,2004年73%,2005年72.6%,2006年70%,逐年下降。大学生乃至研究生的就业出现空前的“寒潮”,大学生就业怎一个“难”字了得!

然而,中职毕业生的就业情况截然不同。来自教育部门的数据显示,自2002年以来,中职毕业生就业率均保持在90%以上。具体情况是:2002年为94.6%,2003年为92.3%,2004年为94.3%,2005年为95.35%,2006年为95.60%。中职毕业生成了人才市场上的“香饽饽”。

1. 大学生与中职生的就业差异

本世纪初确实出现了大学生乃至研究生的就业“寒潮”:一次性就业率不高,职后流动性大,反复失业人数多。相反,曾经一度衰落的中职生就业却出现了空前的火爆:中职毕业生供不应求,一次就业率居高不下,许多紧俏专业学生进校就被用人单位预订,未毕业就被抢空,就业形势一片大好。

为什么出现如此冰火两重天的尴尬?原因是多方面的,包括国家政策、社会需求、经济发展、招生人数、教育机制、培养目标、就业理念、自我定位等,正是这些导致大学生与中职生就业产生差异。

2. 现代制造业、服务业发展为中职生就业创造契机

随着经济全球化的发展和我国加入世界贸易组织,中国共产党的第十六次代表大会正式把我国定位为世界制造业大国。从此,世界制造业开始从欧洲向亚洲、向中国转移,我国的制造业得到了空前的发展。目前,我国工业增加值已经跃居世界第四,成为名副其实的世界制造业大国。我国制造业企业共130多万个,就业人员8300多万人,占工业劳动力的90%。制造业的发展又带动服务业及其他一系列产业的发展和对人才的需求。

我国有关部门高度重视中等职业教育,出台了大量的政策法规,以鼓励和支持中等职业教育的发展,并明确指出,我国中等职业教育必须服务于社会主义现代化建设,着力培养适应经济社会发展需要的高素质劳动者和技能型人才。这种人才定位和培养理念,为我国目前的中等职业教育指明了

科学的发展方向,同时也适应了我国作为世界制造业、服务业大国的发展。

中职生就业前景看好的一个重要原因,就是在现代制造业、服务业的迅速发展,各企业紧缺大量的技术工人。当前存在的“技工荒”是不争的事实。大学生不愿意去企业生产一线,即便去了,由于培养目标不同也要从头学起;民工则难以适应科技含量日益提高的企业;中职生由于培养目标明确,因而很受企业的欢迎。

正是现代制造业、服务业的发展方向,为我国中等职业教育带来了新的生机和活力,给中职毕业生带来了广阔的就业天地和大量的发展契机。



二 中职生就业面临新挑战

2007年4月18日,教育部公布:2006年全国中等职业学校毕业生就业率为95.60%。但是,有机构抽样调查显示:就业后能迅速适应的占39%,工作一年以上的仅占31%,就业后再次失业的比率高达40%,就业后频繁换岗3个以上的占23%。

现代制造业、服务业的发展方向,确实为我国中等职业教育带来了新的生机和活力,为中职毕业生带来了广阔的就业天地和大量的发展契机,但是,随着制造业、服务业的发展进入新阶段,职业出现新发展,就业有了新要求,企业对员工有了更高的标准,因此,中职生就业面临新挑战。

1. 高就业率下的就业质量问题

中职生就业前景广阔是公认的事实,但在持续几年的高就业率现象背后,新的问题日益凸现。比如中职毕业生的专业技能不错,但文化基础不是很好;技术日益熟练,但缺乏创新意识和思维;工作脚踏实地,但容易随遇而安,缺乏继续发展的动力;就业形势好,但地区发展不平衡;普遍能顺利就业,但待遇一般偏低;有临时就业指导,但缺乏系统职业规划和辅导等。其中最突出的表现就是:一次就业率高,但职后不稳定,就业质量低,缺乏长远发展动力。这些成为社会、国家、学校、家庭等共同关注的新焦点。针对这一现象,教育部职业教育与成人教育司副司长王继平指出,就业率只能反映一个方面。毕业生就业工作不仅要看是否就业,在顺利就业、稳定就业和高质量就业等方面仍需要做大量工作。王继平还强调,中职学校毕业生的就业质量还有待提高。



中国是一个制造大国，但绝不是
一个制造强国。要
加快从制造大国向
制造强国的转变。

——科技部高
新技术发展及产业
化司长李健

人才是一个动
态的概念，现在市
场竞争非常激烈，
今天是人才，明天
就未必还是人才，
海尔人应该不断自
我超越，不断提高
自身素质。

——海尔的人
才观

读书札记

2.深化改革带来就业环境的新变化

中职毕业生就业的新困境是如何产生的呢？

“虽然我国已成为名副其实的世界制造业大国，但创新能力薄弱成为我国制造业参与国际竞争的‘瓶颈’。我国必须实现从制造业大国向强国的转变。”全国制造业信息化科技工作会议上，科技部部长徐冠华这样表述。

我国制造业总量居世界第4位，有172类产品的产量居世界第一，但与工业发达的国家相比，制造业的发展表现为劳动生产率低，缺乏创意产业的支撑，缺少自主知识产权和品牌内涵，仍然停留在简单的模仿和低附加值的重复生产上。随着国内资源环境恶化，主要依赖廉价劳动力、占用大量资源的简单再生产已不能继续支撑中国



制造业的可持续发展。“中国制造”的低成本已不再是竞争优势。我国必须实现从制造业大国向强国的转变。而制造业大国向强国的转变，必然引起职业的新发展和对劳动者的新要求。在这种新形势下，中等职业教育改革相对滞后，中职生就业必然面临新的挑战。

因此，从根本上讲，中职毕业生就业所面临的新困境是制造业大国向强国的转变中，职业环境的新变化对劳动者提出了新的要求所致，是人才可持续发展战略的新要求。

3.中职生综合素质急需提高

某中专生一直深信“一技在手，天下敢走”是真理。他在平时非常重视专业学习和技能训练，是有名的“技能明星”。但他极不重视文化学习，对于职业指导等课程也不感兴趣。毕业后，他踏上了“漫漫的求职之路”，但因为他除有一技之长外，连职业的分类、企业的性质、自己的工作目标等都不知道而被很多单位拒之门外。

① “一技在手，天下敢走”是真理吗？

② 他被拒之门外的最重要的原因是什么？

“一技在手，天下敢走”是当前许多中等职业学校师生普遍认可的观念，也正是这一观念帮助了中职毕业生的初次就业，但同时，这一观念也直接或间接地导致了中职毕业生职业生涯发展的困境。

中职毕业生就业面临新困境，是由国家、社会、家庭和学生自身等各种

因素造成的,但就目前的情况分析,从学校和学生的角度看,是中职生职业生涯基本知识缺乏,通用核心职业能力低下所致。

(1) 职业生涯基本知识贫乏

某国内知名大公司面向中职毕业生举行一次大型招聘会。在具体面试之前,先对有意向的学生进行了一项简单的书面调查,并根据调查情况挑选进入正式面试的学生。

“你了解自己的优点和缺点吗?”

回答“了解”并作具体分析的为 58%;

“你了解你现在的专业和未来的职业之间的关系吗?”

回答“了解”并作具体分析的为 62%;

“你对自己未来的职业有规划和设计吗?”

回答“有”并作具体分析的为 51%;

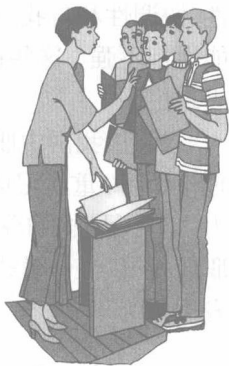
三项都作肯定回答并进行具体分析的学生仅为 36%。也就是说,最后只有三分之一的学生拿到了面试的入场券。公司负责人和学校对此感到非常遗憾。

❓ 该公司为什么要这样做?

❓ 如果是你回答,答案会是什么?

中职毕业生要想顺利就业并迅速适应工作岗位,首先必须对职业生涯的基本知识有一个全面的认识,这是中职毕业生脱颖而出并胜任工作的前提条件,也是适应国家向制造业强国转变的需要。因此,凡是有眼光的用人单位都会提出这方面的要求。

中职毕业生的职业生涯基本知识主要包括三大方面:正确了解自我,探索职业世界,职业决策和行动。这三个方面是逐步递进、相互联系、不可分割的。其中正确了解自我是前提,探索职业世界是基础,职业决策和行动是关键。



某机构对多所学校的在校中职生进行了一次调查。调查显示,中职生的基础知识薄弱,知识面比较窄,调查对象中有三成学生竟不知李白是哪朝人。不仅如此,他们在对职业、自己、社会、职业生涯规划等方面的认识也非常贫乏,甚至对自己的专业能从事什么样的职业都一无所知。

目前,我国中职毕业生职业生涯基本知识总体比较缺乏,具体表现在:不能正确地了解自己的优点和缺点,不了解现在所学专业与未来职业的关系。

系,对未来的职业没有规划和设计,不知道如何进行决策和行动等等。正是没有这些基本认识,他们对目前的国家政策、就业形势、企业需求、乃至自我规划不能作出准确判断,因此在就业过程中不能适应职业的新发展,达不到就业的新要求,从而面临新的困境。

(2)通用核心职业能力缺乏

找工作本应自己亲历亲为,但在武汉的某一中职生招聘会上却出现了这样的现象:孩子一旁站,家长满场转,简历由家长帮着投,与用人单位交谈时由家长上阵,去哪个单位由家长说了算。招聘会上代子求职的家长不在少数,在拥挤的求职人潮里,家长们的紧张表情不亚于那些青春面孔。

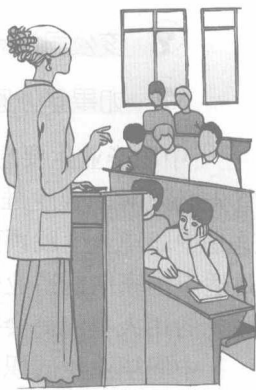
❓ 中职生找工作为什么要家长当“经纪人”?

❓ 如果你是企业负责人你如何看待这种现象?

❓ 你找工作会这样做吗?

由于传统的因素和体制的原因,我国中等职业教育虽然以培养技术工人和促进就业为目标,没有高考的压力,但是在管理上几乎还是沿用高中模式。中职生大多都对学校、老师、家长很依赖,缺乏独立性、协调性和自我管理能力,甚至连必备的沟通交流能力都不强,这些在择业和就业过程中都会突出地表现出来。

而且,我国中职生大多重专业技能训练,轻文化理论学习;重学习成绩的提高,轻生活习惯、自理能力、合作品质、自学能力的培养。在当前就业形式、职业发展、工作模式等出现新变化的情况下,中职生的这些表现对其就业和发展极为不利。



有一项关于“中职生在校学习和在职表现关系”的长期跟踪调查显示:中职生在校文化理论学习的内容在工作中的使用率大约为 20%;专业操作技术的使用率大约为 30%;而生活习惯、自理能力、合作品质、自学水平对工作的帮助至少占 40%;文化理论基础较差的同学,在其他方面也没有优势,特别是在未来的职业发展中缺乏竞争力。

❓ 这项调查对中职生有什么启示?

随着社会的发展,企业对人才的评价出现新标准。他们不仅看重中职