

BeiSen | 北森职业发展文库 |

全球职业规划师 —— GCDF —— 资格培训教程

GCDF中国培训中心 编著



 中国财政经济出版社

全球职业规划师 —— GCDF —— 资格培训教程



当我从千龙网总裁的位置转到千龙研究院院长的位置时，我的职业生涯遇到了又一个转型期。这时，我看到了这本书。我不是在“读”这本书，而是在“咀嚼”这本书，它不仅告诉我职业生涯规划的知识，而且非常适时地“自我规划”了一把，使我顺利地完成了职业转型。现在，我还不时地阅读它。

——千龙研究院院长 周科进

帮助更多中国青年人树立正确的职业规划意识，避免盲目奋斗的人生困境，一直是我个人咨询工作的核心追求。在系统地介绍职业规划的基本理念与操作方法、将国际先进标准与中国本土国情相结合方面，该书可以说做出了开创性的贡献。不论你是想了解职业发展的奥秘，还是将要从事这一领域的专业咨询，本书都可能让你受益无穷。

——新东方文化发展研究院院长 徐小平

职业规划应该贯穿于每个人从求学到退出工作岗位的每一时刻。这本书概括了职业规划的精髓，相信所有读过它的人都能从中获益，使自己的职业生涯更加辉煌。

——国家劳动和社会保障部《职业》杂志社常务副社长兼主编 黄卫来

ISBN 7-5005-9528-X



9 787500 595281 >

ISBN 7-5005-9528-X/F · 8271

定价：35.00元

BeiSen | 北森职业发展文库 |

全球职业规划师 —— GCDF —— 资格培训教程

GCDF中国培训中心 编著



中国财政经济出版社

PDF
PDF
PDF

图书在版编目 (CIP) 数据

全球职业规划师 (GCDF) 资格培训教程/GCDF 中国培训中心编著. —北京: 中国财政经济出版社, 2006.12

ISBN 7-5005-9528-X

I. 全… II. G… III. 职业选择-资格考核-教材 IV. C913.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2006) 第 142271 号

中国财政经济出版社出版

URL: <http://www.cfeph.cn>

E-mail: cfeph@cfeph.cn

(版权所有 翻印必究)

社址: 北京市海淀区阜成路甲 28 号 邮政编码: 100036

发行处电话: 88190406 财经书店电话: 64033436

北京乾洋印刷有限公司印刷 各地新华书店经销

787 × 1092 毫米 16 开 13.25 印张 272 000 字

2006 年 12 月第 1 版 2006 年 12 月北京第 1 次印刷

定价: 35.00 元

ISBN 7-5005-9528-X/F·8271

(图书出现印装问题, 本社负责调换)

全球职业规划师（GCDF）中文版 教材编委会

（以姓氏笔画为序）

- 杜 若 国内著名心理公益热线——“青春热线”资深咨询员
北京北森测评技术有限公司高级职业咨询师
- 林 欣 香港中文大学心理咨询与心理治疗方向硕士
国际再评价咨询学会（International Re - Evaluation Counseling Communities）教师
- 刘启国 北京道锐思管理技术有限公司首席人力资源咨询顾问
CCTV - 2《绝对挑战》栏目专家
- 苏尚华 柏安基业管理咨询公司咨询总监
- 杨 开 香港中文大学心理咨询与心理治疗方向硕士
国际再评价咨询学会（International Re - Evaluation Counseling Communities）教师
- 孙 仪 北京大学光华管理学院职业发展中心主任
北京大学光华管理学院 MBA 硕士
- 钟谷兰 全球职业规划师（GCDF）中国首席培训师
美国明尼苏达大学心理咨询硕士
- 朱 伦 北京北森测评技术有限公司职业规划总监
中国第一套在线职业生涯规划系统（Careersky）架构师

序

时光回溯到 2002 年下半年，当时，大学生就业状况已经初显峥嵘，这引发了相关政府部门对于职业规划理念普及的关注。《选对池塘钓大鱼》、《你的降落伞是什么颜色》等职业规划类图书的热卖，在客观上也催化了市场对职业生涯规划技术的需求。

作为专业的人才测评机构，北森公司清楚地意识到职业测评与职业生涯规划的密不可分。2003 年，我们推出了面向高校大学生的朗途职业规划测评，正式进入职业生涯规划领域。但接触到这个新兴市场的时候，我们惊愕地发现：国内高校职业生涯规划的基础非常薄弱，职业测评技术在生涯发展上的应用几乎是空白。在这种时代背景下，基于北森公司“做就做到最好”的理念，我们决定引进国际上最先进的职业生涯发展技术，以此为龙头，带动国内对于职业规划技术的研究，促进这些技术的应用与发展。

在对全球职业规划师（GCDF）认证项目全面了解、深入分析之后，我们油然而生出像阿基米德穿街越巷并狂奔大喊“尤里卡！尤里卡”（希腊语，意为“找到了”）一样的冲动：因为 GCDF 的确是一个体系完整、实操性强、能帮助我们完成使命、引导整个中国职业规划行业大发展的项目。

2004 年 2 月 10 日，NBCC（美国咨询师认证管理委员会，GCDF 认证颁发机构）董事局主席 Charles F. Gressard 等一行三人访华。随后，我们与 NBCC 在彼此充分认可的基础上，确认了合作事宜。为此，我们专门聘请了国际著名的职业规划大师、美国佛罗里达大学职业发展技术研究中心主任、CIP 理论的创始人 James Sampson 先生，美国生涯发展协会（NCDA）的前主席 Howard Splete 先生作为顾问，直接指导 GCDF 中文版教材的编写工作。2004 年 10 月，他们到北京进行了一周的教材修订和研讨工作。美国咨询师认证管理委员会对于本土化教材要求非常苛刻。守得云开见月明，几经波折，2004 年 12 月，GCDF 中国项目培训教材终于通过了教材审议委员会的审阅。至此，我们终于把国际一流的职业生涯发展技术引入了中国。

在项目推进过程中，我们也碰到了一些困难。比如 GCDF 体系中秉承的助人理念是“规划师不能帮助来询者做决策”，而国内流行的方式是“告诉来询者一个答案”。这两种理念存在着根本性冲突。乘风破浪会有时，两年以后的今天，我们欣然发现：GCDF 的助人理念在国内产生了重大影响，已经成为中国职业规划领域的主流思想。这意味着中国职业生涯规划理念逐渐与国际主流理念保持同步。

再比如，每一个全球职业规划师都必须严格遵守 GCDF 的道德规范。该规范用于保证使来询者与职业规划师都能得到有效保护。这些规范包括：对于超出全球职业规划师能力范畴

的来询者,应该及时转介;全球职业规划师必须书面承诺,没有测评机构的培训与授权,不随意使用测评,避免因使用不当给来询者造成伤害;全球职业规划师必须严格保证不暴露来询者隐私等。虽然在刚接触时,许多学员担心这些条款束手束脚,给工作的进一步开展带来困难,但事实证明,正是这些规范的保驾护航作用,才有了 GCDF 工作的顺利开展。

在过去的两年里,全球职业规划师培训所倡导的生涯发展理论与实践方法已经在国内生根发芽,GCDF 项目也成为职业生涯规划领域的一面旗帜,全球职业规划师们则成为职业规划理念传播的主力军:

- 两年内,300 多人接受了全球职业规划师培训;在全国各地组织了 500 多场职业生涯规划讲座,并在 2006 年底组织了 GCDF 百校公益巡讲……

- 给教育部领导培训生涯发展知识、参与教育部高中生生涯发展项目研究;首届全国大学生职业规划大赛决赛的 6 位评委中有 5 位是全球职业规划师……

- 研发了中国第一套分类卡片,研发了中国第一套在线职业生涯规划系统 (www.careersky.com),中国的生涯发展应用开始与国际同步……

- 近 20 名教授、副教授成为全球职业规划师,专注于生涯发展技术的研究,成为中国职业生涯规划学术领域的中坚力量;北京大学就业指导中心 7 名老师全部接受全球职业规划师培训……

当前,国内的职业生涯规划领域呈现出一种繁荣景象。一方面,计算机辅助生涯发展技术、非正式评估技术(例如分类卡)等技术创新、应用创新不断涌现;另一方面,对生涯规划技术的需求,如高考专业选择辅导、大学生职业生涯规划、职业规划培训课程、面向组织的职业生涯规划咨询等迅速增加。这一切在客观上推动了职业介绍所、人才市场、高校就业中心、独立咨询机构、企业人力资源部门对职业规划师的需求。

与北森公司“做就做到最好”的理念保持一致,全球职业规划师培训就定位在“高端、高质量”上,这就使得我们难以在短时间内培训出大量的全球职业规划师。面对如此广泛的市场需求,GCDF 中国项目中心决定将内部使用的《全球职业规划师资格培训教程》编辑成册,出版发行,希望以此作为学习职业生涯规划技术的入门教材,以帮助更多的专业人士学习生涯发展技术。

本书涵盖了职业生涯规划各个方面。从本书中,读者可以了解职业生涯规划完整过程,知晓如何设计一个操作性强的职业规划服务项目,以及如何应用正式评估、非正式评估的相关技术等。此教材有如下三个亮点:

第一,关于职业生涯规划技术的论述体系性强,内容深入浅出。本书在内容上包括了生涯发展理论、助人技巧、正式与非正式评估技术、劳动力市场信息、生涯决策的制订、道德规范、案例的演练等,甚至包括如何建立生涯发展中心、如何设计相关服务项目、如何进行项目推广等。可以说,生涯咨询各个环节的关键技术与方法都包括在其中。

第二,GCDF 项目重在启发探索,是以案例互动为主的培训。GCDF 项目是以案例教学为主的互动式培训。培训师用各种方式穿插大量案例分析、小组讨论,甚至采用真人演练的模式,不断地修正初学者对于生涯发展的认识与看法,让其迅速了解和掌握生涯发展技术,并在演练中体会应用技巧,从而使参与者产生强烈的震撼和共鸣。

第三,注重实际操作,涉及大量测评工具与方法介绍。在培训过程中,参与者将了解、体验大量的生涯发展技术,包括正式评估技术(如朗途职业规划测评、Careersky 在线职

业生涯规划系统等)和非正式评估工具(如平衡单、分类卡等)。培训结束后,这些正式及非正式评估技术均可以便捷地应用于实际工作中。

如果你只是希望系统地了解职业生涯规划的知识,那么阅读本教材足亦。如果你希望成为一名优秀的职业规划师,或者要进行职业生涯规划课程的讲授,你还需要经历大量的案例,以确保自己对教材中涉及的知识、技能能够深入掌握并灵活运用,这可不是一件一蹴而就的事情。对你而言,GCDF 互动式案例培训无疑是一个最佳的到达途径和选择。

本书虽经多次修改,但疏漏或错误之处仍在所难免,敬请读者提出意见,以便我们再版时修正。

全球职业规划师(GCDF)中文版教材编委会

2006 年 12 月 15 日



目 录

第1章 职业生涯辅导理论	(1)
1.1 全球职业规划师的角色与职责	(1)
1.2 基本概念与简介	(4)
1.3 生涯辅导理论	(7)
本章小结.....	(23)
参考书目.....	(23)
附录1 全球职业规划师的12项基本能力要求	(24)
附录2 GCDF的12项能力要求自我评估表	(25)
第2章 沟通技巧与帮助程序	(27)
2.1 概述	(27)
2.2 职业规划师的素质要求	(28)
2.3 职业生涯规划程序中的基本沟通技巧	(29)
2.4 帮助程序	(40)
2.5 职业规划的环境条件	(53)
本章小结.....	(55)
第3章 生涯咨询中的评估过程	(56)
3.1 概述	(56)
3.2 评估工具介绍	(58)
3.3 评估影响来询者职业生涯选择的因素	(76)
3.4 助人过程中的评估	(83)
本章小结.....	(88)
参考书目.....	(89)
第4章 劳动力市场与信息	(90)
4.1 劳动力市场基本情况	(90)
4.2 当今劳动力市场的现实状况	(92)
4.3 行业分类	(95)
4.4 继续教育、培训与劳动力市场	(96)
4.5 职业信息探索策略与方法	(97)
本章小结.....	(104)

第5章 目标设定和行动计划	(105)
5.1 概述	(105)
5.2 决策的过程	(105)
5.3 帮助求职者进行目标设定	(114)
5.4 求职策略	(115)
本章小结	(130)
第6章 职业规划服务	(131)
6.1 概述	(131)
6.2 设计服务项目	(131)
6.3 计算机技术与职业生涯规划	(144)
6.4 宣传公关	(146)
6.5 培训和演讲技巧	(149)
本章小结	(173)
第7章 法律与道德规范	(174)
7.1 概述	(174)
7.2 相关的法律和法规	(175)
7.3 全球职业规划师 (GCDF) 与道德规范	(176)
7.4 GCDF 的职责与责任	(178)
7.5 道德困境的解决过程	(179)
7.6 典型案例	(186)
本章小结	(187)
附录1 全球职业规划师的职业道德规范	(188)
附录2 GCDF 的核心能力要求	(191)
资料1 职业指导发展史	(193)
资料2 职业分类研究概述	(197)
1. 美国职业分类系统	(197)
2. 加拿大职业分类系统	(199)
3. 中国职业分类系统	(200)



第1章 职业生涯规划理论

学习目标

1. 明确“全球职业规划师”的角色与职责。
2. 了解什么是“生涯”。
3. 知道“职业指导”与“生涯咨询”的不同。
4. 掌握和应用一些基本的生涯发展理论。



明确学习目标，才能更有针对性地学习。

1.1 全球职业规划师的角色与职责

1.1.1 对全球职业规划师的能力要求

全球职业规划师（Global Career Development Facilitator，以下简称 GCDF）是符合美国“咨询与教育认证中心”（Center for Credentialing and Education, Inc，以下简称 CCE）标准的专业人员。他们工作的环境及工作的性质多种多样，可以在大中小学校的职业发展中心、机关、企事业单位的人事或人力资源部门，私营机构等从事相关工作，如职业教练、职业发展管理者、访谈员、职业和劳动力市场信息资源的管理人、人力资源事业发展的协调者，人员招聘或安置专家以及劳动力发展人员等。



增进对全球职业规划师的感性认识。

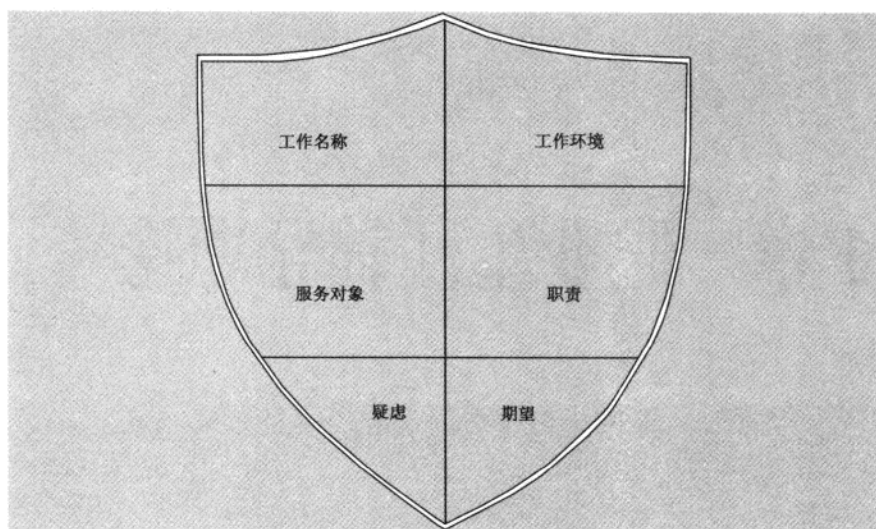


练习：把下面盾牌分成六个部分，并如图所示在每个部分填上相应内容。

1. 具体的工作名称。
2. 工作的种类（如商业、工业、教育业、保健业）。
3. 工作职责。
4. 目标人群。
5. 期望。
6. 疑虑（个人方面和职业方面）。

职业

PDG



对于 GCDF 有 12 项基本的能力要求：

(1) 生涯辅导理论与模型：熟悉职业发展领域的基本理论和模型，并能够实际运用到生涯规划中。

(2) 助人技能：精通职业规划流程，熟悉助人的基本技能并能在与来询者的互动中加以运用。

(3) 劳动力市场信息/资源：熟悉劳动力市场、职业信息及其发展趋势，并知道如何探索与利用相关的资源。

(4) 为多样化的人群提供服务：能够识别各个群体的特殊需求，并根据他们的需要提供相应的服务。

(5) 计算机技术：了解和掌握计算机技术在职业发展和规划上的应用，并能提供相关的服务。

(6) 职业道德和法律规范：遵守全球职业规划师的职业道德规范，并了解相关的法律法规。

(7) 求职技巧：熟悉并具备各种求职策略、技巧、工作安置技术及工作适应能力。

(8) 咨询/督导：在工作中自觉接受并主动寻求督导。

(9) 培训技能：能够设计、呈现培训和演示的资料，并能够使用资料进行培训。

(10) 评估技术：能够根据不同的群体选择并实施相关的正式及非正式职业测评和评估技术。

(11) 管理/实施服务项目：能够设计并实施与生涯发展相关的服务项目。

(12) 宣传和公关：能够与督导和同事一起推广本机构有关生涯发展的服务项目。



GCDF12 项基本能力要求概述。

在整本教材中，我们将分7章对以上12种能力要求进行介绍。对于12项能力的具体说明和评估标准请参考本章附录1。

下面，请使用本章附录2对自己在12项能力方面的情况进行评估，并据此制订自己的学习目标与计划。

- 我的目标：
- 为此我需要做：
- 我将采取以下措施，以保证自己实现这一目标：

1.1.2 全球职业规划师的角色与职责



练习：请列举出你想象当中职业规划师能够扮演的角色，并做出相应评论。

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.



请进行练习后，再阅读下文的内容。

全球职业规划师最基本的职责是：

- 帮助人们在瞬息万变的工作世界中发展其职业生涯；
- 为不同年龄、背景和需求的人群提供服务；
- 在公立或私立教育机构、社区和政府机构，以及商业环境中工作。

更具体地说，我们可以把职业规划师的工作描述如下：

- 帮助来询者明确生活/职业发展的目标；
- 运用自己有资格使用的各种正式与非正式测评工具对来询者的能力和兴趣等进行评估和解释，帮助来询者确定职业选择；

● 利用职业规划系统和职业信息系统来帮助来询者更好地了解工作信息；

- 创造机会来提升来询者的决策技巧；
- 帮助来询者进行适合自己的职业规划；
- 帮助来询者掌握求职的策略与技巧；
- 通过人际关系技巧训练等帮助来询者解决工作中的人际冲突、适应工作环境；

- 帮助来询者整合工作和生活角色，避免生活和工作的冲突；
- 为承受着巨大的工作压力、遭遇职业变更和失业的来询者提供支持。

此外，全球职业规划师还承担着一定的社会角色，例如：

- 职业生涯规划理念和体系的倡导者与宣传者；



GCDF 的工作角色定义。

- 职业探索工具和测试使用方法的教导者；
- 来询者的个人教练/激励者/楷模；
- 专业领域内的角色模范；
- 职业教育或职业探索小组的促进者和领导者。

职业规划师的主要任务是帮助来询者了解和抓住职业机会，并获得职业生涯上的发展。规划师不能够直接给出行动的建议，也不应该对来询者做任何判断性的结论。规划师必须弄清楚来询者的局限性、发展需要以及精神状态——这些都有可能无意当中阻碍来询者职业生涯的发展，但同时规划师也必须意识到自己所做的是对来询者的生涯发展提供支持、帮助和指导——而不是生涯咨询、心理咨询或是心理治疗。



GCDF 的社会角色。



GCDF 应竭力避免的误区和工作注意事项。

1.2 基本概念与简介

1.2.1 工作、职业与生涯

职业发展是伴随个人一生的一个过程，这个过程包含了个人所选择的工作、职业以及各种相应的活动，它受到个人家庭状况、学校教育、宗教信仰以及其他各种社会因素的影响。

有关“职位”(Position)、“工作”(Job)、“职业”(Occupation)和“生涯”(Career)这几个词的含义在理论上仍然存在着一定程度的争议，不过我们可以大致将它们定义如下：

(1) 职位。它是和分配给个人的一系列具体任务直接相关的。因此，职位和参与工作的个人相对应，有多少参与工作的个人，就有多少个职位。例如，一个足球队需要 11 个队员，意味着这个足球队中有 11 个职位，而无论这些职位是前锋还是后卫。

(2) 工作。它是由一系列相似的职位所组成的一个特定的专业领域。例如，一个足球队中的所有队员都称之为足球运动员。

(3) 职业。它是在不同的专业领域中一系列相似的服务。例如，运动员是一种职业。

(4) 生涯。这个概念的含义随着时间的推移发生着变化。在 20 世纪 70 年代，生涯专指个人生活中和工作相关的各个方面。随后，又有很多新的意义被纳入到“生涯”的概念中，其中甚至包含了生活中关于个人、集体以及经济生活的方方面面。从经济的观点来看，生涯就是个人在人生中所经历的一系列职位，它们和个人的职业发展过程相联系，是个人接受培训教育以及职业发展所形成的结果。从社会学的角度来看，生涯被看成是个人所扮演的一系列角色。



概念澄清——职业发展是一个过程而非简单的结果。



职位的定义。



工作的定义。



职业的定义。



从经济的视角定义职业生涯。





练习：我是谁？列举你曾经扮演过和将来想要扮演的各种角色。

过去	现在的角色	未来

结论：我所扮演的角色对我的性格以及生涯产生了什么影响？

从职业发展的过程来看，生涯被看成是“在个人的一生中，由于心理、社会、经济、生理及机遇等因素相互作用所造成的工作、职业的发展变化。职业的发展是个人发展中的一个最主要的方面，它跨越人的整个一生并涵盖个人的自我概念、家庭生活、以及个人所处的环境、文化氛围的方方面面”（Ettinger, 1996）。

这些观点试图把工作和职业的发展作为一个整体，即个人生活的一个部分，而不是辅助性的以赚钱为目的的活动。

基于这样的理念，理查德·鲍利斯（Richard Bolles）提出了“一个完整的人”的概念，即综合考虑人的体力、智力、情感以及精神的需求。他在《生命中的三个盒子》（The Three Boxes of Life）一书中提出，生活的意义来自于下述三方面的内容：

- 工作；
- 学习/教育；
- 休闲活动。

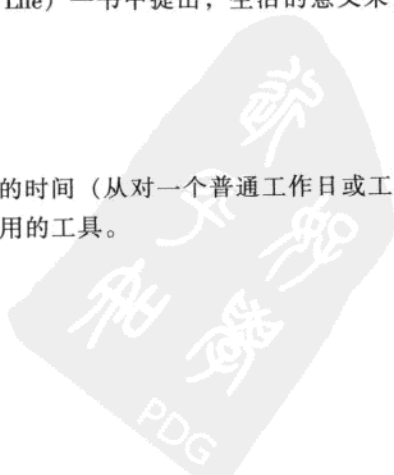
这一观点为人们正确地规划自己的时间（从对一个普通工作日或工作周的规划到更长的时间）提供了一种适用的工具。



Ettinger 关于职业生涯的定义。



鲍利斯关于生活意义的观点。





练习：以你昨天的时间安排作为例子，根据工作—学习—休闲的关系来进行分析：你每天在这三项活动上分别分配多少时间？你能得出什么结论？



请思考并参与练习。

1.2.2 生涯辅导

由于 20 世纪初美国职业辅导运动的开展，生涯辅导已经成为一门具有科学性和操作性的学科，并被看作是一项对社会有着重要影响的服务。从 1908 年弗兰克·帕森斯 (Frank Parsons) 创立波士顿职业指导局、第一次开始提供系统科学的职业指导服务以来，这一领域已经历了上百年的蓬勃发展。

在初期，进行的是以协助个人选择职业、准备就业、工作安置与就业后适应为主的“职业指导” (Vocational Guidance)。在实践上，重在解决职业问题，偏重职业资讯的提供和测量工具的使用，强调个人与职业的配合。从事职业指导工作的绝大多数是职业教育人员，并不具备专门的心理学或咨询背景。职业指导运动对于心理测量的重视以及第一次世界大战、第二次世界大战期间对于人力资源进行快速分配的需求，极大地促进了心理测量领域的发展，同时也为现今的“心理咨询” (Counseling) 奠定了基础。对于职业资讯的重视也促进和推动了美国政府机构将一系列职业资料 (如《职业名称辞典》，Dictionary of Occupational Titles, 简称 DOT) 整理出台。

20 世纪三四十年代存在主义哲学、人本主义思潮对职业指导运动造成了冲击，尤其是罗杰斯 (C. Rogers) 所倡导的“当事人中心疗法 (Client-centered Therapy)”，对于早期职业辅导过于指导式的理论和实践提出了挑战，也促进了职业辅导理论的发展。

20 世纪 50 年代，舒伯 (D. Super) 等人提出“生涯”的概念之后，职业辅导的含义被重新界定为“帮助个体发展并且接受一个整合的、恰当的、关于其自身及其在工作环境中所担任角色的清晰画面的过程，并且在实践中检



生涯辅导的历史。

验这一过程,改变这一过程,以求达到对自身以及社会的满意”(舒伯,1951)。以协助个人建立并发展整合而适当的自我概念及相应的生涯选择与生活方式的“生涯辅导”(Career Guidance),从此取代了“职业指导”。

生涯辅导涵盖整个生涯发展历程,它不以单纯解决就业问题为重点,而强调发展和探索,注重个人生涯知识、技能与观念的培养和发展,以帮助个体达到生涯成熟为目标。它包括了教学、生涯咨询(Career Counseling)、职业测评、生涯规划活动、就业安置服务等多种手段。其中,生涯咨询是指通过运用心理及个人发展理论,使用认知、行为、情感的方法以及系统干预策略,来帮助个人提升职业满意度,并获得个人成长和职业发展的过程。

由于生涯历程涵盖了人生不同的阶段和多种角色,职业也与个人的生活和家庭有着密不可分的相互作用,因此,生涯咨询常常与一般的个体心理咨询相互重叠,无法截然分开。在历史上,二者的发展也是相辅相成的。生涯咨询逐渐被视为一般个体心理咨询的特定方面,一般心理咨询的知识背景、共同要素与咨询技能都是生涯咨询中必不可少的(吴芝仪,2000)。现今从事生涯咨询的专业人士即生涯咨询师(Career Counselor)通常需要经过至少是硕士以上的心理学专业训练,掌握心理学及咨询的理论和技能,才能有效地从事生涯咨询的工作。尽管如此,生涯咨询和心理咨询还是有所区别的。比如,生涯咨询人员还需要了解与生涯发展相关的特定理论和知识。此外,生涯咨询重在帮助个体解决其职业发展方面的问题,而心理咨询则更强调从心理的角度去帮助个人澄清多方面的问题、调整适应。

相对于生涯咨询师而言,经过认证培训的“全球职业规划师”接受的是更为专门的培训,更侧重于帮助来询者解决与职业相关的具体实际问题。在实践操作上,更接近于“职业指导”工作,但同时又具有生涯发展的视角和理念。而生涯咨询师则需掌握更全面的心理学基础知识,对心理测评、咨询技巧、特定生涯难题的处理解决等有更深入的学习;同时,生涯咨询师要经过更长时间在督导下的实习,以便培养出更为敏锐的洞察力与更全面深入分析和解决问题的能力。因此,生涯咨询师对于来询者的问题有更深入的理解,适于处理那些更为复杂的、涉及心理和生活等多方面的问题。了解和掌握自身的能力与职责范围,是全球职业规划师重要的道德规范之一(请参见第7章)。

1.3 生涯辅导理论

在20世纪初美国的职业辅导运动开始以后,尤其是最近的三四十年,生涯辅导建立起了一系列理论模型,以便为个人做出有关职业和生活的正确决定提供支持。各种理论试图通过不同的途径来揭示个人在社会角色和生涯方面的问题。比如说,特质因素论认为,个人和职业都有一些稳定的特征,而适当的职业选择就是要在二者之间进行匹配。在舒伯提出的生涯发展理论中,则认为职业的选择是以自我概念为基础的。社会学习理论认为,生涯



职业生涯咨询
和职业指导的
差别。



职业咨询师和
GCDF在工作
能力方面的比较。



职业发展理论
概述。