

*introduction
to career
education*

生涯教育的逻辑

祝杨军 著



首都师范大学出版社
CAPITAL NORMAL UNIVERSITY PRESS



*introduction
to career
education*

生涯教育的逻辑

祝杨军 著



首都师范大学出版社
CAPITAL NORMAL UNIVERSITY PRESS

图书在版编目(CIP)数据

生涯教育的逻辑/祝杨军著. —北京:首都师范大学出版社, 2018. 11
ISBN 978-7-5656-4832-8

I. ①生… II. ①祝… III. ①职业教育—研究 IV. ①G71

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2018)第 253229 号

SHENGYA JIAOYU DE LUOJI

生涯教育的逻辑

祝杨军 著

责任编辑 王志宇

首都师范大学出版社出版发行

地 址 北京西三环北路 105 号

邮 编 100048

电 话 68418523(总编室) 68982468(发行部)

网 址 <http://cnupn.cnu.edu.cn>

印 刷 三河市博文印刷有限公司

经 销 全国新华书店

版 次 2018 年 11 月第 1 版

印 次 2018 年 11 月第 1 次印刷

开 本 710mm×1000mm 1/16

印 张 15

字 数 169 千

定 价 39.00 元

版权所有 违者必究

如有质量问题 请与出版社联系退换

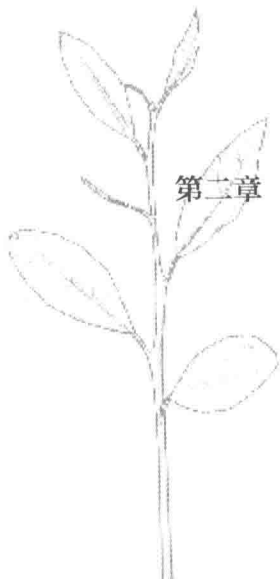
目 录



导 论 生涯教育身在何方	1
--------------	---

第一章 生涯发展理论	9
一、要保证课堂操练效果必须分组	11
二、破冰有利于迅速消除隔膜	12
三、生涯教育的逻辑起点是认识生涯	13
四、生涯发展领域最为重要、经典的理论	16
五、强化人职匹配理念	25
六、生涯教育的新趋向	27

第二章 自我探索技术（一）	29
一、暖场活动能够活跃课堂气氛	31
二、自我由隐私区、公共区、盲点区和潜能区构成	32
三、兴趣探索是快乐生涯的前提	35
四、性格探索能够增加适应性	37
五、价值观与人的处境密切相关	39



II 生涯教育的逻辑

第三章 自我探索技术 (二)	45
一、能力创造“价值”	47
二、自我探索中有六大矛盾	56
三、自我探索最特别的意义并不在于改变自我	59
四、自我探索综合案例分析演示	61
第四章 职业探索技术	67
一、职业必须是以技能为基础获得物质报酬和精神满足的行为	69
二、职业分类要与时俱进	71
三、职业探索的前提是了解职业本身	73
四、灵活运用四大工具探索职业世界	75
第五章 生涯决策技术	81
一、生涯决策有三个形影不离的好朋友	83
二、四大因素影响生涯决策	85
三、生涯决策风格类型需要辩证看待	86
四、生涯决策必须遵从基本程序	87
五、运用工具能有效提升生涯决策水平	89
六、选对生涯决策工具事半功倍	94
第六章 生涯管理技术	97
一、在幻游中畅想未来	99
二、阻碍生涯管理的十大矛盾	101
三、适者生存	103
四、思维第一	106
五、情绪驱动	111
六、主宰时间	114
七、关系 = 权力	117

八、行动优先	121
第七章 就业能力培养	125
一、专业能力是个体价值的直接体现	127
二、言语能力是人的名片	128
三、数学与逻辑助人合理思考	130
四、综合分析需要细致与耐心	134
五、创新能力让人脱颖而出	137
六、反思能力是意义的来源	138
第八章 求职实战技术	141
一、求职实战技术的重点在“实战”	143
二、充分的就业信息是找到好工作的前提	144
三、好的简历就是好的“敲门砖”	146
四、礼仪创造第一印象	150
五、精彩演绎诠释自我	152
六、非结构化面试有“套路”	153
七、结构化面试是必须要突破的难点	157
八、深度访谈是“撒手锏”	162
九、无领导小组讨论是“最熟悉的陌生人”	163
十、求职陷阱要防范	166
第九章 自主创业初步	169
一、创业就是“卖东西”	171
二、创业是“有条件”的	171
三、创业理论重点掌握蒂蒙斯模型和 SC 创业领导力模型	172
四、创业失败的三大根源	175
五、创业的三种分类方式	175



IV 生涯教育的逻辑

六、环境是创业的“空间”	176
七、创业风险不可避免	177
八、创业教育的目标不是呼吁所有人都去创业	178
九、绿色创业是大势所趋	179
第十章 生涯哲学构建	181
一、生涯哲学构建刻不容缓	183
二、生涯哲学以追寻幸福为中心	184
三、生涯哲学以追寻自由为目的	188
四、生涯哲学的三个反思视角	190
五、生涯哲学有完整的方法论体系	191
结语 如何上好一堂课	193
参考文献	200
附 录	201
附录一 区域性师范类大学生就业何去何从?	203
附录二 研究生:如何脱离就业困境	213
附录三 帮扶大学生就业弱势群体的四部曲	219
附录四 什么绊住了大学生奔赴西部的脚步——以北京市高校毕业生为例	225
后记	231



导 论

生涯教育身在何方

如今，生涯教育逐步走到了世界中心，凸显出极其重要的意义：每个人都要对自己的未来发展有所规划，但如何认识自我、如何认识世界、如何进行生涯决策、如何进行生涯管理之类的问题又困扰着每个人。往大了说，人们不能决定自己的出生，却要确定自己的人生，世界观、价值观的形成过程存在诸多不确定性风险，很多时候，甚至没有什么明确的真假是非和判定成败的标准。但是，如果一切都是被决定的，全都是不得不依从的信条、准则与法则，那么人生仿佛又没有了意义。人时时刻刻都处在这样的深刻矛盾之中。往小了说，工作生活中的角色失衡怎么办？高考的选考科目选哪个？以后读什么专业？如何通过求职面试？进体制内工作还是去体制外拼搏？这些问题如此现实、紧迫，让人焦虑、彷徨，郁闷不已。生涯教育致力于对以上问题进行回应，帮助人们认识、掌握个体及其外在世界的发生发展规律，寻求解决之道。但是，近年来，

2 生涯教育的逻辑

对生涯教育合法性、合理性和科学性的质疑不绝于耳，有些质疑还相当有深度。由于这些问题具有基础性的意义，似是而非、破坏性大，在此应该首先做出回应。

一是个体的生涯是否需要规划。有的人认为，人的发展并非必然，也从来不是直线式，例如，教育背景、成长经历乃至其他个体素质极其相近的人，不见得最后都能从事一样的行业，取得一样的成绩。正如影视明星周星驰的那句台词：“我猜中了前头，可是我猜不着这结局。”既然个体的成长并没有什么规律性，也不是依靠理性就可以进行规划的，那么，生涯还需要规划吗？从另外一个角度讲，因为个体发展有多种可能性，规划意味着必须选择其中一种可能性，那么势必会导致其他可能性丧失（机会成本），这是否值得呢？甚至，一旦规划错误，反倒会束缚、破坏个体的发展，乃至贻误人生。也就是说，对于人的发展而言，不是一定要这样，也不是一定要那样，而是“怎么都行”！对这一诘难的回应是，个体作为理性的动物，始终具有强烈的目的动机，无时无刻不处在规划之中。不规划本身也是一种规划，只不过这种规划是以“任意发展”作为规划内容的。因此，个体的生涯并不是能否进行规划的问题，而是选择做何种规划的问题。在这里，第一个问题就被取消了。值得一提的是，规划的实质是选择，既然是选择就要做好承担后果的准备。

二是假设人们的生涯规划是应该的，那么是否可以按照“套路”去规划呢？有的人认为，无论帕森斯的特质因素论、霍兰德的兴趣类型论、克隆伯兹的社会学习理论，还是舒伯的生涯发展理论，都基于一定的人性假设。也就是说，他们的理论体系是以某个假设（本质）为中心向外辐射的，现实却是那个中心并不存在。因为人总是独特的、复杂的，根本没有任何一个所谓的“本质”能够概括某种

人，因此不可能按照“套路”去规划。对这一诘难的回应是，历史经验证明，与其被动规划，不如采取主动，要获得自由，命运的主动权必须掌握在自己而非别人手中。历史发展本身虽然有偶然性成分，却不能否认很多历史事件重复出现。既然是重复出现过的东西，并且还在一直重复出现，那从维护个人利益出发，即所谓的人的感性出发，就应该引起重视，因为“这一个”总比“那一个”出现的概率高些。因此，主动规划带来的好处必然多于被动规划，并且世界上那些不按照寻常轨迹发展的“英雄们”的数量少之又少，因此，站在实用主义的立场，也应该进行规划。

三是假设各种生涯理论是科学的、有益的，可问题是无论个体还是环境，都处于不断的变化之中，如何用这些基于线性思维的理论去应对非线性的变化呢？按照后现代思潮的理解，整个世界都是由各种各样的碎片拼凑起来的。这种拼凑的复杂程度和我们作为主体对于客体的认识机制复杂程度，会令人对世界的理解变得十分困难。生涯规划也是如此，它由很多部分组成，其中充满了形形色色的变化，并且由于其面对的对象是作为最复杂造物的人，因此，规划成功的可能性更是变得极小。对这一诘难的回应是，规划“套路”不是一成不变的，方法可以多元化，认为特定的理论总是以特定的假设为中心就否认了规划可能性的看法，不足用之。这是因为每种理论都可以窥见世界和人的某一方面，但都不是全体。只要重视百家争鸣，重视学习、综合、批判各种理论，就有可能越来越接近全体。另一方面，条条大路通罗马，个体必须坚持走自己的路，然而，多寻找、认知一些其他的道路肯定具有启发意义。

从以上分析可知，生涯规划绝不是信口开河，更不是“只要想做，谁都能做”的东西，而是需要通过生涯教育认清本质、掌握规

律、学习方法之后践行的科学体系。生涯教育的主要内容包括“探索自我发展规律、了解外在工作世界、辅助生涯决策管理、助力求职面试实战”，每一部分都有非常丰富的理论和实践。生涯教育的重点在“教育”，即将这些内容用理论讲授、案例实践、游戏互动等各种教学手段传递给学员。然而，当前我国生涯教育的状况不容乐观。

首先从学科归属方面看，生涯教育“无家可归”。有的观点认为，生涯教育中涉及大量的心理咨询内容，可以归属到心理学。当前许多高校开设的心理学专业中，都设置了生涯咨询方向。相当一部分专职的生涯咨询师也都是心理学专业出身。实际上，生涯教育中与心理学相关性最大的不过是第一部分“自我探索”，而其他部分，如“职业世界探索”“求职面试”等则无法归到心理学之下。有的观点认为，生涯教育中的许多内容与人力资源管理相关，“求职面试”“工作世界探索”等自不用说，探索生涯规律、生涯决策等也是当前企业密切关注的方面。然而，一方面，初高中、大学阶段的生涯探索与在职员工的职业发展，在规律、方法、理念等方面大相径庭，学生还不能算作“人力”，更不能用“人力”的方式去开发；另一方面，生涯教育还有“教育”的维度，人力资源管理在这一领域是缺失的。有的观点认为，生涯教育就是人生哲学，探讨自我、自然、社会与世界的关系，目的是要实现人生价值，因此学科方面自然也可以归到哲学中。问题是，生涯教育讨论的问题大多属于具体学科，虽然需要进行哲学反思，但其研究方法、对象等都不属于哲学范畴。有的观点则认为，生涯教育具有意识形态特征，从其方向性上说，必须以人的幸福生活和自由发展为本，必须以国家、社会的需求为先。在当代中国，生涯教育本质上属于思想政治教育，形式

上是心理学、管理学、哲学等多个学科交叉的结果。我们认为,最后一种观点,即生涯教育属于思想政治教育学科是比较中肯、比较准确的定位。更确切地说,生涯教育必须以哲学反思为前提、以心理学和管理学方法为载体,最终以思想政治教育为旨归。

以哲学反思为前提。哲学是对人生的自觉、系统反思。生涯教育的一些基本问题,比如“我是谁”“我为什么要工作”“我未来的人生是什么样的”“我应该如何决定人生大事”等,往往是哲学反思式的。并且,这种反思应该贯穿生涯教育的全过程,以便从中不断地发现问题,及时地解决问题。正基于此,生涯教育不仅仅要关注具体规律(比如就业能力、求职面试)的专深研究,还要加强对一般规律(比如人的成长过程、职业世界发展)的关注,做到具体与一般相统一。

以心理学和管理学方法为载体。心理学是对个体行为和心理过程的科学研究,其目标在于描述、解释、预测以及帮助个体控制行为。传统的生涯教育常常以心理学为主要的研究方法,这是适当和必要的,自我探索、生涯决策等离不开心理学方法的有力支持。管理学,尤其是人力资源管理,侧重于从求职面试、人力开发、激励、职业发展等角度对生涯教育进行补充,特别是职业世界探索、求职面试实战、职场角色转换等离不开管理学方法的辅助。实际上,心理学与管理学在很多方面都相辅相成、互相补充,完全可以在生涯教育中实现统一。

以思想政治教育为旨归。毫无疑问,生涯教育与个体需求息息相关,每个人都有困惑、挫折,都希望获得成功。生涯教育必须首先回应这些现实问题。另一方面,在我国,生涯教育也是进行社会主义主流价值观灌输的有效手段。例如,鼓励学生赴基层就业能够

平衡区域差异,满足民生需要。在学生成长成才提供另一条路径的同时,也在一定程度上缓解就业压力。思想政治教育具有“一切工作生命线”的战略高度,生涯教育也要以这样的高度看待自身的历史使命。以此为旨归,生涯教育就不是一个单纯的助人过程,而是具有很强的意识形态特性。从这个意义上可以说,生涯教育的一切目标都指向思想政治教育。

从师资队伍方面看,生涯教育是“杂牌军”。以生涯教育体制机制最为健全的高校为例,师资呈现出以下三大特征:一是专业性不足。基本上讲师队伍没有准入门槛,什么专业都行,更没有太多学历限制。国家没有设置生涯教育专业培养相关领域人才,只能依靠讲师“自学”。但是“自学”知识不系统,遇上问题也很难解决。最常见的例子是:在职业世界探索时,缺乏相应工具(一般教材常常忽视这个部分),讲师没有能力进行研发。在讲授求职面试实战时,讲师不了解最新测试方法(现有教材都有滞后性)等。二是实践性不足。一部分讲师是通过“保研”“留校”而来的辅导员,一部分讲师是始终在学校内部工作的行政人员,还有一部分讲师来自各个专业的教师。这样的师资来源,表明相当多的讲师缺少甚至没有生涯规划和求职面试实践经验。三是缺乏时间与精力。大部分讲师不仅有授课任务,还经常担当“党务秘书”“行政人员”“辅导员”等多个角色,日常事务极其繁杂,几乎没有时间备课,也很少有机会外出培训。要解决这一问题,需要各相关部门共同努力,在体制机制上有所突破和创新。

从课堂组织方面看,生涯教育“左右为难”。一方面,生涯教育是必修课,各个学校都要求必须开设,但究竟应该在什么时候开设呢?生涯教育既包括生涯规划又包括求职面试。在大一、大二开设

课程,“求职面试”部分不受学生重视,且相隔毕业求职阶段较远,没有效果。在大三、大四开设课程,“生涯规划”部分已经太晚,大学生生活过去大半了。若是分成大一(大二)、大三(大四)两段开设,学分计算、学生选课、教师安排等都是问题。另一方面,由于师资、教室等资源有限,许多学校的生涯教育只能按照百人规模的大班开设,这给教学组织、课堂纪律方面带来极大挑战,并且无法保证授课质量。加上此类课程不属于专业课,学生不重视、教师不认真,学习效果可想而知。课堂组织的问题只有通过教学模式改革、教材研究、教学资源配套等方式解决。

整体而言,《生涯教育的逻辑》要解决的问题是:如何开展生涯教育?如何提升生涯教育的实效性?如何创新生涯教育体系?本着形式与内容相统一的原则,本书厘清、展示了生涯教育的逻辑,意图帮助广大生涯教育教师在最短的时间内理解基础理论,掌握常见工具,学会课堂组织。第一章指出了生涯的内涵,精练概括了中西方生涯发展理论(辩证论、特质因素论、生涯发展论和叙事导向论)及其内在发展逻辑。第二章、第三章重点讨论自我探索的四大基石(兴趣、性格、价值观、能力),给出原理、工具和方法。第四章聚焦职业世界探索,提供创新性的解决方案(PEST、7S、岗位说明书和“三圈”分析),该部分在当前生涯教育体系中最容易被忽略。第五章是自我探索与职业世界探索的统一,即生涯决策,从管理学中借鉴了多个工具(SWOT、BCG、MBO、决策树)。第六章是生涯管理,重点强调适应、思维、情绪、时间、关系和行动六大维度。第七章从专业能力和可迁移能力(言语、数理与逻辑、综合分析、创新、反省)两个角度强调了提升就业能力的重要意义。第八章从信息搜集、简历制作、礼仪容貌、自我介绍、非结构化面试、结构

化面试、深度访谈、无领导小组讨论和求职陷阱等方面，详细展示了求职面试实战技术的要点、策略和诀窍。第九章介绍了自主创业的初步知识，重点讲解了创业的定义、类型、风险等内容，旨在提供一幅创业教育的缩略图景。第十章从必要性、幸福观、自由观、方法论等角度，呼吁构建生涯哲学，提升生涯教育的层次。

第一章 生涯发展理论



- 一、要保证课堂操练效果必须分组
- 二、破冰有利于迅速消除隔膜
- 三、生涯教育的逻辑起点是认识生涯
- 四、生涯发展领域最为重要、经典的理论
- 五、强化人职匹配理念
- 六、生涯教育的新趋向

