



高职高专“十二五”规划教材

Y OUSHISHENG
ZHIYEGUIHUA
YUJIUYEZHIDAO

学前教育类

幼师生 职业规划 与就业指导

张命春 主编



中国海洋大学出版社
CHINA OCEAN UNIVERSITY PRESS

高职高专“十二五”规划教材·学前教育类

幼师生职业规划与就业指导

主 编 张命春
副主编 包兵兵 代 吕

中国海洋大学出版社
· 青 岛 ·

内 容 简 介

本书针对幼师生在校的不同阶段,大量借鉴了大学生职业生涯规划与就业指导的丰富经验,并且引用了新时期的研究成果,立足于强化幼师生的职业规划意识与社会就业能力,突出了其实用性和指导性。本书结合当今社会职业的新形势、新任务,内容贴近实际,编写体例新颖、文字资料翔实,具有鲜明的针对性和可操作性。

本书适合高职院校学前教育专业学生使用,也可作为幼儿园教师继续教育以及各类求职者的参考用书。

图书在版编目(CIP)数据

幼师生职业规划与就业指导/张命春主编. —青岛:中国海洋大学出版社, 2014.8

高职高专“十二五”规划教材

ISBN 978-7-5670-0718-5

I. ①幼… II. ①张… III. ①幼教人员—职业选择—高等职业教育—教材 IV. ①G658.3

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2014)第 191865 号

出版发行 中国海洋大学出版社

社 址 青岛市香港东路 23 号

邮政编码 266071

网 址 <http://www.ouc-press.com>

电子信箱 bjzhangxf@126.com

责任编辑 潘克菊

印 制 北京天正元印务有限公司

版 次 2014 年 8 月第 1 版

印 次 2014 年 8 月第 1 次印刷

印 数 1-3000 册

成品尺寸 185mm×260mm 1/16

印 张 13

字 数 304 千字

定 价 32.00 元

本书如有印装质量问题,本社发行部负责退换

前 言

就业是民生之本。在当今，我国学前教育事业日益受到人们的关注和重视。同时，随着幼教机构办学条件的全方位改善和教学水平的整体提升，迫切需要一大批优秀幼教人才充实到幼儿教师队伍当中。这对于我国幼教培养机构和广大幼师生来说，既是机遇又是挑战。人生规划就像木桩上的那一圈圈年轮，让你不会在东西南北中迷茫徘徊。一个没有职业规划的人生就像是乱世里的浮萍，无处安身；就像是行走在迷途上的羔羊，不知归途。如何在职业生涯中扬长补短、自我完善、合理规划，最大限度地实现自己的人生价值，这些都是广大幼师生需要认真思考的重要问题。

就目前情况看，我国绝大多数幼儿师范办学主体尚未将学生的职业规划教育和就业指导纳入到系统的教育教学程序中来，即使开设一些指导性的讲座，往往也是暂时的、零散的缺乏长期细致和有实践针对性的教育指导。许多学生虽能对未来学习和职业道路有一些朦胧的想法，但却不能很好地根据自身特长，对在校学习、求职应聘、职业全程等做整体思考和具体规划。这就导致部分同学入校后学习目的不明确，学习效率不高；求职时人云亦云，缺乏自我审视、自我定位的能力，缺乏应聘技巧；上岗后感觉自我期望与现实有落差，不能尽快融入工作环境，投入工作后，职业素养不强。鉴于此，几乎所有大中专学校都先后开设了职业规划方面的课程，各种类型、层次的职业及就业指导方面的教材也应运而生。

职业规划和就业指导不仅仅要解决选择性的问题，更重要的是要解决发展性的问题，人的一生漫长而又短暂，职业生涯是人生最宝贵的黄金阶段。《礼记·中庸》说：“凡事预则立，不预则废。”如何顺利而又精彩地书写自己的职业人生，做到有所准备、有所进取、有所奋斗、有所收获，体现自己的人生价值，关键是要审视自己、认识自己、了解自己，做好自我评估，包括自己的兴趣、特长、性格、学识、技能、智商、情商、思维方式，并依据市场需求，精心设计，扬长避短，不盲目，不随意，既做好短期计划，又做好长期规划，这样才有可能有效地实现自己的人生理想。

为了扎实推进高等师范专科学校学前教育专业的职业主体教育，我们召集了几位具有一定理论与实践水平的高职(高专)院校教师编写了本书。在编写过程中，我们针对幼师生的特点，力图凸显以事启人，以理服人，以情动人；关注学前教育机构用人需求，了解幼儿教师的专业成长状况，结合幼师毕业生求职过程中普遍存在的问题，力求做到针对性和实效性的有机统一。在内容的选择上，本书贯穿职前准备、就业择业、创业成才的职业发展主体，从人生职业生涯的相关概念，到幼师生的职业规划知识；从在校期间的各项素质准备，到就业政策法规的解读；从应聘时应注意的策略到就业后应注意的问题等，都进行了系统的阐述。为了让学生阅读学习方便高效，在编写模式上，每一章的开头都安排有“本章导学”，用简洁的文字将全章的主要内容概括出来；每一章都有现实精彩的案例，对理论部分进行论证和强化，让学生增加感性认识，更好地理解教材内容。本书通过一些可操作的自我测量方式，引导学生在各个不同阶段进行不同的定位和计划；附加适量的小材料

加以佐证，以此扩大学生视野，增强实践性和说服力。

运用本书，可以深化对一些问题的认识，创造性地进行教学。有些章节可以学生自觉讨论为主，教师点评引导；尽可能利用现代化教学手段引进生动实例，增进读者的直观理解，多采用研究式、讨论式教学；师生共同拓展课堂教学资源，以使教学资源更加丰富、生动，教与学取得更好的效果。

本书是集体智慧的结晶、编写者为教学经验丰富的骨干教师。本书由张命春任主编，包兵兵、代倡任副主编，丁德胜、刘强、和江群、赵真、韩炎坪、葛艳霞参与编写。张命春负责全书整体设计、框架纲目拟订、修改及统稿工作，包兵兵、代倡参与全书的统稿和修改工作。

骆海江、杨廷树、代琳为本书的编写提出了宝贵的建议，在此表示感谢。本书参考了一些同类教材与书籍的有关研究成果，并借鉴了有关专家学者的观点，在此谨向他们表示衷心的感谢！

由于编者水平所限，书中难免有不足之处，敬请使用本书的师生与读者批评指正，以便修订时改进。如读者在使用本书的过程中有其他意见或建议，恳请向编者(bjzhangxf@126.com)踊跃提出宝贵意见。

编 者

目 录

第一章 概述	1	第三节 幼师生职业生涯规划	37
第一节 职业的基本知识	1	第三章 幼儿教师必备的素质	41
一、职业的含义	1	第一节 思想道德素质	41
二、职业的产生与发展	3	一、公民意识	41
三、幼儿教师职业的内涵与特性	5	二、法律意识	45
第二节 职业规划的理论知识	8	三、文明习惯	47
一、职业生涯的内容与发展阶段	8	四、师德修养	47
二、职业规划的涵义及特点	9	第二节 生理与心理素质	48
三、职业规划的要求与模式	12	一、生理素质	48
第三节 幼师生职业规划的意义	15	二、心理素质	49
一、幼师生职业规划的涵义与特征	15	三、自我生活能力	49
二、幼师生进行职业规划的意义	16	四、自我身心素质测评	50
第四节 幼师生职业规划的实施	19	第三节 文化素质	51
一、幼师生职业规划的原则	19	一、人文素养	52
二、幼师生职业规划的步骤	20	二、科学素养	52
第五节 幼师生职业环境与就业状况	22	三、艺术素养	53
一、现阶段我国就业政策及制度	22	第四节 专业素质	54
二、幼师生就业环境	24	一、扎实的专业知识	55
三、认识自我,确定方向	25	二、全面的专业能力	55
第二章 幼师生学习生涯规划	28	三、基本的研究能力	58
第一节 幼师生学习的特点	28	第四章 幼师生自我管理 with 就业	61
一、专业性	28	第一节 幼师生自我管理的基本认识	61
二、自主性	30	一、自我管理及其必要性	61
三、创造性	30	二、自我管理的基本原则	62
第二节 幼师生学习的方法	31	三、幼师生自我管理的主要攻向	64
一、注重课堂学习与课后练习相结合	31	第二节 培养良好的生活习惯	67
二、注重知识的掌握与能力的培养	32	一、大学生生活习惯及其主要不良表现	67
三、有效地利用学习资源	35	二、大学生不良生活习惯的主要成因	70
四、合理地安排学习时间	36	三、培养幼师生良好生活习惯的有效举措	72
		第三节 积极参加学生社团活动	75
		一、高校学生社团的地位与功能	75

二、高校学生社团的类型与特征	78	二、树立新型的择业观,合理选择岗位	108
三、幼师生选择参加学生社团需要注意的几个问题	80	三、避免择业误区	109
第五章 幼师生职业规划的实施		第四节 信息准备	110
方案及评估修正	83	一、对就业信息的敏感度	110
第一节 制订大学生生涯规划的		二、获取就业信息的渠道	111
实施方案	83	三、就业信息的分辨与筛选	112
一、大学三年的行动方案	84	第五节 材料准备	113
二、年度(或学期)行动计划	85	一、毕业生就业推荐表	113
三、月度计划	85	二、附件	119
四、周计划	86	第七章 幼师生求职方式与技巧	121
五、日计划	86	第一节 制订求职计划	121
第二节 大学生职业生涯规划方案的		一、了解求职必备条件	121
评估与修正	88	二、制订求职计划的步骤	122
一、职业生涯规划评估	88	第二节 幼师生的求职方式	125
二、职业生涯与发展规划的修正	90	一、自荐	125
第三节 大学生职业生涯规划实施方案		二、推荐	128
应用举例	91	三、参加供需招聘会	129
第六章 幼师生就业准备	93	四、通过其他方式求职	130
第一节 人际交往准备	93	第三节 幼师生的求职技巧	131
一、人际交往的准则	93	一、面试	131
二、人际交往的特点	94	二、笔试	136
三、人际交往的功能	94	第四节 幼师生的求职礼仪	137
四、人际交往的基本原则	95	一、服饰礼仪	137
第二节 幼师生人际交往的主要障碍	98	二、行为举止礼仪	139
一、人际交往障碍的心理因素	98	三、交谈礼仪	140
二、幼师生交往能力培养途径	102	四、技能展示礼仪	140
三、培养良好的语言表达能力	103	五、告别礼仪	141
四、培养较强的人际融合能力	104	六、电话求职礼仪	141
五、幼师生人际交往的途径培养	104	第五节 求职中的自我保护	143
第三节 心理准备	105	一、注意自我保护	143
一、剖析自身特点	105	二、签约	146
		三、协议的效力	147
		四、报到	147
		第八章 幼师生初涉职场	148
		第一节 顶岗实习	148
		一、顶岗实习的概述	148
		二、实施“顶岗实习工程”的目的和意义	149
		三、顶岗实习中容易出现的问题、原因及应对	152

第二节 自我成长	156	五、其他手续	173
一、不断学习, 增强专业技能水平	157	第十章 就业的法律法规	174
二、认清自身身份, 实现自我角色转变	158	第一节 就业的相关法规	174
三、融入社会, 营造良好的		一、《劳动合同法》	174
人际关系	158	二、《就业促进法》	176
四、讲究礼仪和礼貌, 留下职场		三、《劳动争议调解仲	
好印象	159	裁法》	177
第九章 幼师生自主创业	164	第二节 幼儿教师权利与义务	179
第一节 创业条件分析	164	一、幼儿教师的权利与	
一、创业者的素质要求	164	义务的概述	179
二、创业需要的客观条件	167	二、幼儿的权利和义务	183
三、警惕创业陷阱	167	三、幼儿与幼儿园的法律	
第二节 创业前的市场调查	169	关系	186
一、幼儿园的类型	169	第三节 就业协议与劳动合同	186
二、幼儿园的布局	170	一、就业协议	186
三、周边环境	171	二、劳动合同	189
四、可行性调查报告	171	三、就业协议与劳动合同的	
第三节 创业的程序	172	关系	194
一、申请	172	第四节 劳动保护与劳动争议	195
二、受理、审查	172	一、劳动保护	195
三、合格的幼儿园应具备的		二、工资	195
条件	172	三、社会保险	196
四、发证	173	三、劳动争议的处理	196
		参考文献	200

第一章 概 述

【本章导学】

当代大学生必须充分利用大学的青春时光，认识自己、社会与职业。做好职业生涯规划，幼师生的求学阶段是职业生涯的准备阶段，应该了解自我、分析自我、发展自我、规划自我。有了科学合理、符合自身特色的职业规划，才会有明确的方向。

第一节 职业的基本知识

正确地理解职业生涯规划除了了解生涯的概念之外，还要知道职业生涯的内涵，以及职业生涯规划的类型、内容、影响因素、原则和方法。

新浪网与《中国大学生就业》杂志于2004年6月28日至7月7日，共同实施了一项“大学生职业生涯规划现状”的调查。该调查采用在线填答形式，共收集有效问卷2 627份，调查表明，在校大学生、硕士生、博士生，应届毕业生和毕业超过一年的往届毕业生中，只有5%的人接受过系统的职业生涯规划服务。这意味着绝大多数人根本没有真正意义上的职业生涯规划。

虽然没有系统的职业生涯规划，但并不意味着大学生们对自己的职业生涯不规划。调查显示，有近4成的人对自己目前的职业生涯规划还是满意的，但是当把这种规划分解后，他们的选择没有这么乐观了：仅有12%的人了解自己的个性、兴趣和能力；18%的人清楚自己职业发展面临的优势与劣势；清楚地知道自己喜欢和不喜欢的职业是什么的人只占6%。专家指出，大学生在对自己职业生涯规划判断上的前后矛盾现象，进一步表明大学生们对什么是职业生涯规划还没有真正的认识，只知道概念，缺乏实际的实施。

绝大部分学生认为职业生涯规划是从毕业后参加工作开始，因而缺乏在大学期间学习和生活的有效规划和实施，以至于很多学生在大学期间都很迷茫，有的甚至连自己的专业方向以及今后的就业方向都说不清楚，大学期间浑浑噩噩，得过且过，当就业碰到种种挫折时才方知恨晚。

在欧美国家，职业生涯规划教育从小学、中学到大学就普遍开展了。我国的职业生涯规划教育起步较晚，整体来说比较落后，这种状况造成了我国大学生在择业时存在盲目性。

一、职业的含义

（一）社会学角度界定的职业概念

日本社会学家尾高邦雄认为，职业是某种一定的社会分工或社会角色持续的实现。因此，职业包括工作、工作场所和地位。他指出：“职业是社会与个人或整体与个体的结合点。通过这点的动态联系，形成了人类社会共同生活的基本结构。整体靠个体通过职业活动来实现，个体则通过职业活动对整体的存在和发展作出贡献。”

中国学者陈婴婴则将职业界定为：“个人进入社会的物资生产或非物质生产过程后获得的一种社会地位，个人通过这一社会位置加入社会资源的生产和分配体系，并建立相应

的社会关系。”在《社会学小词典》中，职业被定义为：“在存在社会分工的社会中，人为地作为独立的社会单位存在，谋求自己生计的维持，同时实现社会联系和自我实现而进行的持续的人类活动的方式。”由美国迈克尔曼主编的《国际社会学百科全书》则认为：“职业乃是作为具有自我利益的职业群体在分工中力图保护和维持其垄断领域而予以运用的工具。”现在被认为是具有职业的或声称有职业身份的职业群体数量。

总结诸多社会学家对职业的界定，可以发现社会学的职业含义包括以下四个方面的内容：

(1) 职业是社会分工体系中的一种社会位置。这种位置是个人进入社会生产过程之后获得的，其取得的途径可能是通过社会资本的继承或社会资本的获取。但职业位置一般不是继承性的，而是获得性的。

(2) 职业是已经成为模式并与专门工作相关的人群关系和社会关系，或者说已经成为模式的工作关系的结合，它是从事某种相同工作内容的职业群体。

(3) 职业同权力和利益紧密相连。一种是拥有垄断权，每一种职业（群体）在社会分工中都有自身的位置和作用，使别人依赖它们，需要它们，这就在一定的程度上拥有了他人的权利，而且总是要维护这种权利，保持自身的垄断领域；另一种是经济收益权，任何一种职业（群体）凭其被他人所需要、所依赖，获得经济收入。

(4) 职业是国家确定和认可的。任何一种职业的产生，必定为社会所承认，为国家的职业管理部门所认可，并具有相应的职业标准。因此，职业的存在必须有法律权力，为国家授予和认可。

(二) 经济学角度界定的职业概念

美国社会学家赛尔兹认为，职业是一个人为不断取得收入而从事的具有市场价值的特殊活动。这种活动决定着从业者的社会地位。赛尔兹指出，职业范畴的构成有三要件，即技术性，经济性和社会性。

日本劳动问题专家保谷六郎认为，职业是有劳动能力的人为了生活所得而发挥个人能力，向社会作贡献的连续劳动。他进一步指出职业的特性为：经济性，即从中取得收入；技术性，即可发挥个人才能与未来；社会性，即承担社会的生产任务（社会分工），履行公民的义务；伦理性，即符合社会需要，为社会提供有用的服务；连续性，即所从事的劳动相对稳定，是非中断性的。美国著名哲学家、教育家杜威认为，职业是人们从中可以得到利益的一种“生活活动”。

中国学者姚裕群、朱启臻认为，所谓职业是指人们从事的相对稳定的、有收入的、专门类别的工作。综上所述，经济学上的职业概念有其特定的含义和特性。

第一，职业具有差异性，职业是某种精细的、专门具体的社会分工。各类职业间大相径庭，这些差异包括职业劳动的内容、职业的社会心理、从业者个人的行为模式等。职业的这种差异导致了不同职业者的不同社会人格，以及人在职业转换中的矛盾与困难。

第二，职业具有社会性。劳动者所从事的每项职业均系他人所需，职业是劳动者所进行的社会生产劳动或社会工作，所以，职业是社会的职业。职业涉及社会的大部分成员，也涉及社会、经济、心理、教育、技术、政治、伦理等许多领域。职业的社会特性反映出不同的职业承担着不同的社会责任。

第三，职业具有连续性、稳定性。劳动者连续、不间断地从事某种社会工作，或者从

事该项工作相对稳定,才称其为劳动者的职业。可以说,没有相对固定地从事某项专门工作,离开了工作的稳定性,就无所谓职业。

第四,职业具有经济性。劳动者从事某项职业工作,必定要从中取得经济收入。换句话说,劳动者就是为了不断取得个人收入,才较为长期、稳定地承担某项社会分工,从事该项社会职业的。没有经济的工作,即使其劳动活动较为稳固,也非职业工作。

第五,职业具有特定性,职业是劳动者所获得的一种劳动角色。社会劳动分工体系是职业划分的依据所在,不同工种、岗位或特定的职业赋予劳动者不同的工作内容、不同的职责、不同的声誉和社会地位,并规范劳动者相应的劳动行为模式。

(三) 职业的内涵

职业就是我们日常所说的工作吗?当然不是!所谓职业,是指人们从事的相对稳定的、有专门类别的、有一定收入的工作。职业(Career)不同于工作(Job),它更多的是指一种事业。因此,职业问题不是简单的工作问题,就职业一词的本意而论,它至少包括四个方面的含义:第一,与人类的需要和职业结构相关,强调社会分工;第二,与职业的内在属性相关,强调利用专门的知识 and 技能;第三,与社会伦理相关,强调创造物质财富和精神财富,才获得合理性报酬;第四,与个人生活相关,强调物质生活来源,并设计满足精神生活。

职业具有以下特征:

1. 职业的同质性

某一类别职业内部,其劳动条件、工作对象、生产工具、操作内容相同或相近。由于环境的同一,人们就会形成同一的行为模式,有共同的语言习惯和道德规范。基于此,诸如行业工会、行业联合体等社会组织都是职业组织。

2. 职业的差异性

不同职业间存在着很大的差异,劳动条件、工作对象、工作性质等有所不同。随着社会的进步,“隔行如隔山”的现象会越来越明显。

3. 职业的多样性

职业存在于社会生活的各个领域及其不同岗位,经济越发展,人们的生活水平越高,精神文化生活越丰富,职业就越呈现出多样性,我国现阶段职业分类标准《职业分类与代码》将职业分为8个大类、66个中类、413个小类、1838个细类。

4. 职业的时代性

职业随时代而变化发展,不同时代有不同的热门职业,我国曾出现过“当兵热”、“从政热”、“下海热”、“外企热”、“IT热”等,都反映了特定时期人们对某种职业的热衷程度。

二、职业的产生与发展

(一) 社会分工的层次

职业是人类社会发展的产物。职业的产生与发展是人类文明的标志,是社会发展与进化的反映,职业不是伴随人类社会的形成而产生的,是伴随人类社会有了劳动分工后开始的,并随着劳动分工的深化而发展变化。

社会分工根据其涵盖的范围及其性质的不同分为三个层次,即产业分工、行业分工和

职业分工,产业分工是最高的分工。产业一般分为三大产业:第一产业为农业;第二产业为工业和建筑业;第三产业是除了第一、二产业外的流通及服务类产业部门。第三产业涵盖的内容最广,在国民经济中所占的比例越来越大。可以说,我国第三产业尚有很大的发展空间,与发达国家比,无论是在国民经济中的比重还是发展水平都存在较大差距。社会分工的第二层次为特殊的分工,即行业分工。一个产业可以包含许多行业,中国的行业结构按国家标准分为13个门类,每个门类又分为大类、中类、小类三个级别。社会分工的第三个层次是个别的分工,也就是社会劳动分工在具体人身上的体现,即职业分工。职业结构与行业结构是两个不同的概念,职业与行业是可以相互交叉的,如会计这一职业,几乎所有的行业都需要;厨师本应是餐饮行业,但机关、学校、工厂等机构也大量需要。社会越发展,职业分工越细致,职业总数也越来越多。

(二) 职业的发展阶段

对于职业的发展阶段,不同的学者依据哲学、心理学、社会学等,得出了不同的观点。如果从职业的发展角度去理解人生,可以把人的职业生涯发展分为三个阶段,即职位选择阶段、职业阶段、事业阶段。

1. 职位选择阶段——职位是人的职业生涯发展的第一步

职位是人的职业生涯发展的第一步。一个正常的人,不管学历高低,最终都会走向职场,通过一份职位从事一份工作,获得生命赖以生存的物质条件,很多人对于寻求适合自己的职位的问题,并没有认真地思考,没有事前科学的分析和选择。选择适合自己的发展职位,职业生涯才可能走向成功。

2. 职业阶段——职业生涯发展的第二步

职业是指个人所从事的服务于社会并作为主要生活来源的工作。职业相对职位来说有较强的稳定性。选择的工作岗位非常适合自己,也就是职业与自己的个性、兴趣、能力及价值观非常匹配,所从事的职位就会成为自己的职业。职位选择阶段与职业阶段区别的根本标志是以从事的工作与个人是否适应。个人在职业阶段,通过发挥自己的能力为社会创造一定的财富,满足社会及公众的一些实际要求,同时个人也会有相对稳定的经济收入,可以满足个人的需求。

3. 事业阶段——职业生涯发展的第三步

当一个人找到了自己的职业锚时,他的职业就转变成了事业。所谓职业锚,即某个人的职业定位,好比渔夫捕鱼,渔夫一般会选择在一个相对固定的地方抛锚,因为他觉得这个地方比较可靠,出海也比较方便。如果一个人发现某个行业,领域或职业比较适合自己的价值观、能力、兴趣与性格时,他十有八九会把工作当职业,把职业当成事业,即使是没有人要他干他也会自发地干、自愿地干。事业能满足人们对成就与社会价值感的需要。

(三) 专业选择与未来职业的关系

关于专业与职业的关系,主要有两种观点:一种认为专业是职业的起点,也就是说,现在学什么专业,将来就可能从事什么职业,甚至作为终身职业;另一种观点则认为专业只是为将来所从事的职业打下良好的基础,拓展出更广阔的发展空间。

通过近年来对毕业生的跟踪调查分析,发现专业和从事职业主要有以下五种关系。

(1) 专业包容职业。专业包容职业指在专业的领域内发展职业,一生的职业发展基本上限制在专业领域内。其特点是个人选择的职业与所修的专业高度一致,建议学精专业。

(2) 专业为核心。以专业为核心发展职业,其特点是个人选择的职业与所修专业较一致,但是职业发展明显超越专业领域。建议在学好专业的基础上选修与职业发展一致的课程。

(3) 专业与职业部分重合。是指以专业为基础发展职业,在专业基础上有重点地沿某个方向拓展。其特点是个人选择的职业与所修的专业部分一致,重点掌握某些专业技能的同时,注重其他专业技能的学习。建议学好专业的同时辅修其他喜欢的专业。

(4) 专业与职业有关系但没有重合。是指一生的职业发展与专业基本无关或在专业边缘发展职业。其特点是个人选择的职业与所修的专业基本不一致,建议保证专业合格;辅修其他合适的专业,可做专业的调查。

(5) 专业与职业分离。一生的职业发展与专业完全无关。其特点是一个人的职业与所修的专业很不符合,建议尽量调整专业;若不能则辅修其他专业。

三、幼儿教师职业的内涵与特性

幼儿教师是众多职业中的一种,由于其工作对象的特殊性,也就决定了该职业与其他职业存在着显著的不同。幼儿教师职业就是以幼儿作为教育对象,对幼儿进行初步的智商和情商开发,以促进幼儿身心健康持续发展的职业。

(一) 幼儿教师职业的内涵

幼儿教育是人生中所受的启蒙教育,是人生发展的基础和源泉。这决定了幼儿教师这一职业有着特殊的内涵。其内容包括以下几个因子:

成就威望因子:有着强烈的成就感,能很快地确立专业地位和形象,其工作得到社会的认可、家长的尊重和理解,在孩子们眼中有权威性。

工作环境因子:幼儿园环境较优美,有相对稳定舒适的工作环境。

安全报酬因子:有基本的收入和报酬,工作较稳定,有较长的节假日。

独创挑战因子:工作中有独创性,可以充分发挥创造性和主动性,有权控制工作进程,工作也常面临着新的挑战,能选择教材和活动方式,面对不同孩子采取不同的教育模式,因而工作变化多样,不太单调。

动力愉悦因子:工作相对不是很疲劳,工作没有特别紧张的感觉,能从工作中得到乐趣和满足,常有美的感受。

自我发展因子:能充分发挥特长和才能,在工作中自己也能获得成长,能实现自己的理想和价值,工作与自己的兴趣爱好较为一致。

利他价值因子:认真专研,努力工作,积极探索就能促进孩子们身心发展,有益于社会。

(二) 幼儿教师职业的特征

幼儿教师是一项崇高的职业,幼儿教师除了具有普通教师必备的素质特性外,还具有如下特征:

(1) 热爱幼教事业。坚持贯彻党的教育方针,坚持保教并重,全面提高幼儿素质。

(2) 热爱幼儿,尊重幼儿,面向全体幼儿,坚持正面教育,严禁体罚或变相体罚,使幼儿愉快活泼、健康的成长。

(3) 爱岗敬业,坚守岗位,尽职尽责,确保幼儿安全。

(4) 勤奋学习, 专研业务, 不断更新知识, 积极参加教育改革, 不断探索科学教育儿童的规律。

(5) 为人师表, 以身作则, 仪表、服装、举止、语言符合幼儿教师的职业要求。

(6) 尊重家长, 热情服务, 与家长密切地沟通配合。

(7) 遵守社会公德, 严守劳动纪律, 团结协作, 不断进取。

层出不穷的新职业

科技在飞速发展, 生活在不断变化, 这种发展和变化必然淘汰掉许多旧的职业, 同时催生出许多新的职业。了解这种变化, 特别是关注新职业的发展方向, 对于我们跟上时代步伐, 获得求职成功, 是很有必要的。那么, 当前在我国出现了哪些新职业呢?

1. 智能开发师

智能开发师的工作是: 用自己的脑力资源制作智能产品, 构建合理的人工智能, 找到人与智能机的最佳结合点, 让人力达不到的工作通过智能产品来完成。智能化是 21 世纪全球发展的大趋势, 智能机器人、人工替代器等智能产品将成为全球流行的软件产品, 成为全球智能市场的主要产品。中国也将紧跟世界发展的步伐, 投入更多的人力和经费到这项科研领域, 中国智能工业将会有较大的发展, 并逐渐成为国家的一项重要支柱产业。到 2010 年, 中国从事智能产业的人数将达到 180 多万人, 智能开发师将是人们青睐的新职业。

2. 注册城市规划师

注册城市规划师是从事城市规划编制、审批、实施管理、咨询以及相关业务的专业技术人员。国家人事部、建设部 2000 年上半年分别颁布《注册城市规划师执业资格制度暂行规定》和《注册城市规划师执业认定办法》, 根据不同情况对目前从事城市规划工作的专业技术人员采取考试和认定两种不同方法。全国首次城市规划师执业资格考试于 2000 年 3 月举行, 31 个省、市、自治区的 9 000 多名城市规划设计和管理人员参加了这次考试, 考试合格者取得由建设部和人事部共同颁发的城市规划职业资格证书, 成为我国第一批注册城市规划师。

3. 家政助理

这是新近在北京人才市场上出现的一种新职业, 主要工作内容是协助家庭处理日常家政事务, 承担家务统筹、营养配餐、医疗保健、儿童教育等事务。家政助理与保姆有着较大区别, 一般是由专业公司统一聘用, 且经过严格培训才能上岗。目前, 北京某公司聘用的家政助理均为护理专业的毕业生。

4. 经营分析师

经营分析是现代企业经营活动的有效手段。最近, 在人才市场上已经有单位公开招聘经营分析师, 这表明企业已经在关注自身的经济行为。经营分析师是具备企业财务专业知识、经济活动分析能力和宏观经济预测能力的中高级人才, 同时, 经营分析师还需具有某一行业的专业知识。目前, 高级经营分析师的薪酬甚高。

5. 职业配装师

这是在南京出现的一种新职业。其主要任务是根据顾客的职业特点、职业身份, 为其合理搭配服装, 进行整体形象设计。据悉, 首批职业配装师将在南京持证上岗。

6. 价格鉴证师

价格鉴证师主要是从事涉案物品的价格评估、鉴定、公证等,他们的业务活动直接关系到司法、行政执法机关和仲裁机构的办案质量。据悉,我国目前从事价格鉴证评估、认定审核工作的专业人员达到了1.5万多人。

7. 人事代理专员

为迎接“入世”后面临的挑战,运用市场机制向企业与人才提供社会化人才代理服务,上海市某人才交流中心所属的人事代理服务所在人才交流会上招聘“人事代理专员”。人事代理服务所所招人才、选才用人实行契约制,个人收入实行佣金制,工作时间实行弹性制。被录用者将接受“人事人才工作纪律、职业道德、人事政策法规、人事工作程序和业务知识”等培训,经考试合格后,实行持证上岗制。一大批具有大中专学历的青年和攻读经济管理、企业管理、财务会计、文秘与档案管理等相关专业的应届毕业生,跃跃欲试,对人事代理专员这一新岗位表现出浓厚的兴趣。

8. 钟点女秘书

目前,上海市出现了一种“钟点女秘书”的职业。钟点女秘书专为外地前来考察经营项目的商人和召开小型资讯发布会的国外客商提供秘书服务。由于是临时雇佣关系,工作效率高,受到“普遍好评”。

9. 新闻线人

一种以专门提供新闻线索获取酬金为谋生手段的职业新闻线人,最近在南京、济南等城市悄然出现。时下,报业竞争异常激烈,各家报社都打出了有偿征集新闻线索的口号,“新闻线人”便应运而生。有位姓林的年轻人,每天在南京城内的各大医院、派出所以及繁华场所转悠,一旦发现新闻线索,马上通知报社,记者写出的稿件见报后,便到报社领取一定的报酬。每条线索的报酬50元~300元不等。仅一个月,他就从一家报社挣了1700多元。

10. 专业道歉人

西安市长安路南段,出现了“专业道歉人”,这是一个可以代人受委屈的“新职业”。20出头的湘妹子秦某2001年1月16日在肇庆市成立了广东首家道歉公司,从3月12日起,她的常春藤道歉公司又增加了许多新业务,主要有接受别人诉苦、忏悔,模拟朋友、恋人,仿真亲人等。

11. 留学(移民)顾问

近几年,为适应人们出国留学与移民的需要,又出现了留学顾问和移民顾问两个新职业。据有关人士预测,由于许多国家在吸引海外学生和移民方面的政策进一步宽松,国内在今后几年内有可能出现留学和移民高潮,因此,留学顾问和移民顾问将是颇受青睐的职业。

12. 医学顾问

随着我国职工医疗保障体制的改革,为减少求医成本,医药顾问已在一些城市应运而生。与此同时,由于职工对养老、医疗、失业、生活等各方面保障的需求上升,一种为人们提供保障咨询的“社会保障顾问”职业也已诞生。

此外,由于社会分工的不断细化,诸如技术经纪人、矿产储量评估师、公关员、求学顾问、精神陪护者、自由撰稿人等新兴职业已悄然走进人们生活中。

职业演变的历史过程表明,由于科学技术的进步,生产工具的改革和社会化大生产,使生产力得到空前的发展,社会分工和职业分化进入高速发展时期,新职业层出不穷,这是必然的趋势。

第二节 职业规划的理论知识

每个人都会有梦想常常憧憬着光辉灿烂的未来,向往着如花似锦的前程。要实现自己的梦想,关键在于把握机遇,科学规划自己的职业生涯。这是每个大学生走向成才,获得事业成功的重要课题。大学生应尽量克服各种压力带来的短期心态,将现实环境和长远规划相结合,对自己的职业生涯规划做一个清晰的规划,这是走上社会前不可缺少的一步。

一、职业生涯的内容与发展阶段

(一) 职业生涯的内容

“生涯”在英语中与职业是同一个单词(Career),有人生经历、生活道路、职务专业、事业等含义。一般认为,生涯就是指人的一生。人生经历包罗万象,丰富多彩,有衣食住所、休闲娱乐,有工作、社交,还有爱情婚姻等,但其核心是职业生涯。生涯作为一个人终其一生所扮演角色的整个过程,它由三个层面构成:时间,即个人的年龄或生命的过程;经历,即每个人一生所扮演的各种不同的角色;为个人所扮演的各种角色投入的程度。

每个人都有独特的生涯形态,而这种形态的不同对人的发展影响极大,好的生涯形态,使事业获得成功;不好的生涯形态,使事业一事无成。因此,人生的前期努力是为了后期的工作,工作的结果对人生后期影响是直接和重大的。今天的求学是为明天社会的发展积蓄新生的力量。每个人都将从事某一或某些职业,担当某一或某些社会角色。所以,了解和规划设计职业生涯是非常重要的。

职业生涯是指一个人一生中所有与工作相联系的行为与活动以及相关的态度、价值观、愿望等的连续性经历的过程,是一个人的终身职业经历。一个人一生中三分之二的时光是在职业生涯中,一个人自我价值的体现也是在职业生涯中。从经济学观点看,职业生涯是个人在人生中所经历的一系列职位和角色,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形成的结果。

职业生涯是个体追求自我实现的重要人生阶段,对人生价值起着决定性作用。它是个体行为经历,而非群体或组织的。职业生涯也是个时间概念,同时寓意着具体职业内容,即不仅表示职业工作时间的长短,而且蕴含着职业发展、变更的经历和过程,甚至包括了个体态度、价值观、能力的连续经历与变化。但职业生涯并不包含在职业上成功与失败或者发展的快与慢的含义。不论职位高低,成功与否,每个工作和工作过的人都有自己的职业生涯。

职业生涯可分为外职业生涯和内职业生涯。外职业生涯是一个人在一生中所从事的各种职业的总称,是客观的职业,常指从事职业时的工作单位、工作地点、工作内容、工作职务、工作环境、工资待遇等因素的组合及其变化过程。外职业生涯的构成因素通常是别人给予的,也容易被别人收回,往往与自己的付出不符。有的人一生疲于追求外职业生涯

的成功,但内心极为痛苦,因为他们往往不了解,外职业生涯的发展是以内职业发展为基础的。内职业生涯是指从事一项职业时所具备的知识、观念、心理素质、能力、内心感受等的组合及其变化过程。内职业生涯各项因素的取得,可以通过别人的帮助而实现,但主要还是由自己努力追求而得以实现。内职业生涯的各构成因素不因外职业生涯的构成因素不同而不同,内职业生涯各因素一旦获得,别人便不能收回或剥夺,也不因外职业生涯因素的改变而丧失,别人不能剥夺。内职业生涯的发展是外职业生涯发展的前提,内职业生涯发展带动外职业生涯的发展,它在人的职业生涯成功中具有关键性作用,因而在职业生涯的各个阶段,我们都应重视内职业生涯的发展,尤其是在职业生涯早期和中前期,我们一定要把对内职业生涯各因素的追求看得比外职业生涯更为重要。

(二) 职业生涯的阶段

职业生涯是一个发展的过程,随着年龄的增长,每个人在不同年龄段表现出大致相同的职业特征和职业需求以及提出不同的职业发展任务。美国职业规划专家萨帕把人的职业发展过程分为五个阶段:成长阶段(0~14岁),以幻想,兴趣为中心,对自己所理解的职业进行选择与评价;探索阶段(15~24岁),逐步对自身的兴趣,能力以及对职业的社会价值、就业机会进行考虑,开始进入劳动力市场或开始从事某种职业;确立阶段(25~44岁),对选定的职业进行尝试,变换工作,到逐步稳定;维持阶段(45~60岁)劳动者在工作中已经取得了一定的成绩维持现状,提升自己的社会地位;衰退阶段(60岁以后),职业生涯接近尾声或退出工作领域。我国专家也提出与之相似的划分方法,即萌芽期、继承期、创造期、成熟期和老年期。

按照这样的分类,幼师生正处于职业探索阶段。职业生涯的阶段告诉了我们这样一个问题,那就是成功的人生需要设计规划的,个人的职业生涯尤其需要设计规划,而且越早越好。

二、职业规划的含义及特点

(一) 职业规划的含义

职业规划即职业生涯规划也称生涯规划,又叫职业生涯设计,是指个人与组织相结合,在对个人职业生涯客观条件进行测定、分析、总结的基础上,对自己的兴趣、爱好、能力、特点进行综合分析并权衡,结合时代特点,根据自己的职业倾向,确定其最佳的职业奋斗目标,并为实现这一目标做出行之有效的安排。对幼师生而言,就是在满足自己兴趣、爱好的前提下以及认真分析个人性格特征的基础上,结合自己的专业特长和知识结构,对将来从事工作所做的方向性的方案。

职业规划的目的绝不仅是帮助个人按照自己的资历条件找到一份合适的工作,实现个人目标,更重要的是帮助个人真正了解自己,为自己定下事业大计,筹划未来,拟定一生发展方向,根据主客观条件设计出合理且可行的职业生涯发展方向。

一份行之有效的职业规划将会引导个人正确认识自身的个性特点、现有与潜在的资源优势,重新对自己的价值进行定位并使其持续增值;引导个人对自己的综合优势与劣势进行对比分析,使之树立明确的职业发展目标与职业理想;引导评估个人目标与现实之间的差距,进行合理的职业定位,搜索或发现新的或有潜力的职业机会;使人们学会如何运用科学的方法采取可行的步骤与措施,不断增强职业竞争力,实现自己的职业目标与理想。