



中学生 怎样适应未来 的竞争

● 殷 雷 编



科学技术文献出版社

中学生怎样适应未来的竞争

殷 雷 编

科学技术文献出版社

1989

内 容 提 要

本书结合国内外升学与就业指导工作的经验及范例，系统地着重地阐述了职业指导的基本理论和具体实践。本书为每个从学校步入工作岗位或从普通中学进入职业中学、高等院校的学生，在纷繁众多的职业或专业中指明了正确的选择方向；对于教师及学生家长如何引导学生选择就业方向、升学目标等也颇有参考价值。

中学生怎样适应未来的竞争

殷 雷 编

科学技术文献出版社出版

中国科学院印刷厂印刷

新华书店北京发行所发行 各地新华书店经售

*

707×1092 毫米 32 开本 印张：4.5 字数：100千字

1989年10月第一版第一次印刷

社科新书目：230—150

ISBN 7-5023-0740-0/C·9

定 价：2.20 元

前 言

随着当今世界的社会、经济和科学技术迅猛发展，新的知识、新的学科、新的专业、新的职业正在不断地涌现出来。在十八世纪法国哲学家狄德罗等人根据英国哲学家培根的科学分类的基本思想而制订的“人类知识体系各表”中，才只有八十多种知识门类。今天已经发展到了四千多种知识门类，四千多个学科领域，一万多种职业和专业。在这种形势下，对每个从学校步入劳动世界或从普通中学进入职业学校、高等院校的人来说，要求在纷繁众多的职业或专业领域中作出正确的选择，没有科学的职业指导是不行的。因此，职业指导具有重要的、普遍的社会服务意义。它关系到千家万户正在读书的孩子将来就业或升学问题，这在通向他们前途的道路上，就好像是一盏光芒四射的指路明灯，引导他们走向光辉灿烂的前程。

近年来，不少教育行政部门、教育科研单位、大中学校，对国内外职业指导的基本理论和实践中的问题进行了广泛的研究和探讨，并在部分中学开展了职业指导的试点实验，以及在班主任研讨班开设职业指导的专题讲座和课程。随着我国职业指导工作的推广和发展，关于职业指导人员的培训和职业指导师资队伍的建设问题，必将提到议事日程上来。为了配合对职业指导人员进行专门知识的培训和应这方面教材的急需，本人在搜集筛选国内外有关资料，参考吸取同行中的研究成果，同时在对职业指导的历史和现状进行一些调查研究的基础上，尝试性地编写了这本书，概要地介绍

有关职业指导的基本知识，供从事职业指导的中学校长、教导主任、班主任教师、家长和中学生参考。

由于本人水平所限，时间仓促，讲义中难免有错误和不妥之处，敬希广大读者批评指正，以便进一步修改。

殷 雷

一九八八年元月

目 录

前 言	(iii)
第一章 绪 论	(1)
第一节 职业指导的涵义	(1)
第二节 职业指导的对象与任务	(2)
第三节 职业指导的产生与发展	(6)
第二章 职业指导的作用	(13)
第一节 对社会的作用	(13)
第二节 对教育的作用	(19)
第三节 对个人的作用	(21)
第三章 职业指导的组织形式	(24)
第一节 职业指导机构	(24)
第二节 职业指导人员	(28)
第四章 职业指导的内容	(33)
第一节 加强宣传教育	(33)
第二节 了解学生情况	(36)
第三节 提供情报信息	(37)
第四节 开展咨询活动	(40)
第五节 进行跟踪指导	(43)
第五章 职业指导的方法	(45)
第一节 根据学习能力和会考成绩确定分流的发展方向	(45)
第二节 根据心理素质和生理素质衡量职业的适应状况	(47)
第六章 职业指导的原则	(60)
第一节 教育性原则	(60)
第二节 一致性原则	(64)

第三节	阶段性原则.....	(66)
第四节	实践性原则.....	(87)
第五节	协作性原则.....	(69)
第六节	自主性原则.....	(71)
第七节	发展性原则.....	(73)
第七章	我国职业指导的概况.....	(76)
第一节	我国职业指导的历史.....	(76)
第二节	我国职业指导亟待解决的问题.....	(81)
第八章	当代国外职业指导简介.....	(87)
第一节	美国普通中学的职业指导.....	(87)
第二节	苏联普通中学的职业指导.....	(91)
第三节	日本普通中学的职业指导.....	(96)
附录		
一、	中学普通课程与职业关系表.....	(101)
二、	职业兴趣自我评定量表.....	(104)
三、	职业能力倾向自我评定量表.....	(118)
四、	职业气质自我评定量表.....	(129)
五、	心理机能性障碍与不适应的职业.....	(134)
六、	生理性问题与不适应的工作.....	(136)

第一章 绪 论

第一节 职业指导的涵义

什么叫职业指导？职业指导就是指一定的社会组织帮助准备就业或升学(包括转业)者了解和选择职业或专业而采用的各种措施体系的总称。具体地说，就是采用心理测验和生理检查等方法，帮助将要就业或升学(包括转业或转科)者对自己的体质、能力、性格、兴趣等进行全面了解和分析，并向他们提供国民经济和社会发展所需要的重要职业或专业及其特点的准确信息，使他们能够选择既适应社会需要又符合个人特点的职业或专业，确定最理想的就业或升学(包括转业或转科)的方向。

职业指导有不同的名称，美国和英国称之为“职业指导”，苏联称之为“职业定向教育”，日本称之为“出路指导”；而我们国内有的人称之为“职业定向指导”，有的人称之为“定向指导”，有的人沿用国外的叫法。各国的职业指导工作的侧重点不尽相同，如美国的职业指导侧重于就业指导，而日本的职业指导则是就业指导与升学指导两者并重，所以日本把职业指导叫做“出路指导”。

职业指导作为一门新兴的社会科学，有其独特的性质：
(1)它旨在人才培养和使用的领域中；合理地开发人力资源，充分发挥人的才能，满足各行各业的人才需求，实现生产资料与劳动力的良好结合，以取得最大的经济效益，因而

它是一种新型的社会服务事业；（2）它需要地方行政部门、经济部门、计划部门、教育行政部门、教育科研部门、劳动人事部门、企事业单位、社会团体、各界人士以及学校、学生、家长等多方面相互配合，共同协作，因而它是一项综合性的协调工作；（3）它涉及到哲学、经济学、心理学、生理学、教育学、社会学、人才学、行为科学等许多科学领域，因而它是一门跨多学科的边缘学科。由于上述性质，决定了职业指导的工作既需要有专门的机构来组织领导，又需要具有专门知识和经过专门训练的人员来进行。

第二节 职业指导的对象与任务

一、职业指导的对象

职业指导的对象极为广泛，既包括从小学生到大学生各年龄阶段的学生，也包括待业的或在职的所有成年人。但是职业指导的主要对象是青年人，特别是青年学生。由于职业指导的具体对象不同，因此在指导内容上有所不同，在指导任务上也有一定的侧重点。职业指导的具体对象有：

（一）小学生

小学生已具有初步的职业意识和职业行为，如他们喜欢利用游戏扮演医生、护士、军人、警察、消防人员、汽车司机等职业角色。这对他们将来的职业选择能起一定的影响作用。但是，小学生的兴趣、特长和能力还处于逐步形成和发展的过程中，而且他们对自己今后的发展方向是模糊不清的。所以，对小学生既有必要进行职业观念、职业兴趣的培养和引导，又不能过早地使他们选择和确定发展方向。

(二) 中学生

中学生随着年龄的增长，他们的兴趣、特长和能力趋向定型，他们对自己的职业、专业理想已有一定的选择能力。而且，对中学生来说，在中学阶段要进行就业与升学的两次分流，面临两次选择职业或专业的机会。第一次是在初中毕业后，他们要在普通中学和中专、技校、职业高中等职业技术学校中进行选择，后者包括选择什么职业的学校和职业学校中的什么专业。第二次是高中毕业后，准备就业的普通中学和各类职业技术学校的学生要对工作单位和工种进行选择，准备升大学的普通中学学生要对学科专业进行选择。所以，职业指导的重点应该是中学生，特别是初中生。因为，职业教育和普通教育的分叉主要是从高中开始的。中学生在初中毕业时的第一次选择直接影响到他们今后的选择，这是决定他们前途的关键。

(三) 大学生

目前，我国高等学校一般不允许在校学生转学转业。大学生因志向改变、学科内容不合个性发展而转科学习，大都在毕业后。大学生毕业后基本上都直接走上工作岗位，其中一部分人打算今后报考研究生，另外也有大专毕业后准备升本科的。对于报考研究生以及由专科升本科的大学生来说，有一个是否重新选科的问题；而对于大学毕业后参加工作的大多数人来说，也有一个专业对口或者因当初盲目选择专业而毕业后需要改换专业工作的问题。因此，对他们需要进行一定的职业指导。

(四) 待业和在职人员

待业人员主要是指因为某种原因一时不能就业或升学的青年人，他们亟需在就业与升学方面进行职业或专业的指导。在职人员中，有的人由于现在的工作岗位与自己的个性

特点不相适应，致使自己不能胜任工作，或者自己对职业的较高期望不能满足，因而希望变换职业或工种，他们也需要应有的职业指导，以便根据自己的能力及客观条件，调节职业目标。

二、职业指导的任务

职业指导主要是沟通就业或升学(包括转业或转科)者与用人单位或学校之间的信息渠道，进行双向指导，从而做到人尽其才，事得其人。因此，职业指导机构和职业指导人员有责任帮助准备就业或升学(包括转业或转科)者了解各种职业或专业，根据自己的体质、能力、性格、兴趣以及经历与志向、家庭与社会环境等条件，正确地选择职业或专业，确定就业或升学(包括转业或转科)的方向；与此同时，职业指导机构和职业指导人员有责任与用人单位和高一级学校保持联系，协助用人单位和学校从职业或专业的实际需要出发，按照准备就业或升学(包括转业或转科)者的具体情况，合理地选拔和使用人才。

根据职业指导的不同对象和要求，职业指导的任务一般可分为社会的职业指导和学校的职业指导两方面。这两方面的指导任务有异有同，相辅相成。

(一)社会的职业指导任务

社会职业指导的对象是迫切需要就业或升学的待业青年和希望转换职业或工种的在职人员以及准备转科深造的大学毕业生。社会职业指导工作主要由劳动人事部门和教育部门的职业指导机构(包括劳动服务公司内设立的职业指导所或职业介绍所)承担。社会职业指导的任务如下：

1. 调查研究社会各部门各单位对人才的需求信息，同时预测短期、中期、长期的人才需求和培养情况，并据此对

各职业技术学校和大专院校的专业设置和招生规模进行指导和咨询，以避免由于供过于求而造成人才的浪费。

2. 向要求就业或升学的待业青年、要求转业的在职人员和要求转科深造的大学毕业生介绍社会经济发展所需要的主要职业和专业，包括从事者的素质条件，同时对他们进行必要的心理测验和生理检查，并为他们提供有关的咨询服务。

3. 及时给需要就业或升学的待业青年、转业的在职人员和转科深造的大学毕业生提供招工或招生信息，甚至可以为准备就业或转业者同企事业单位双方“搭桥”，直接进行介绍，通过见面洽谈达成协议。

(二) 学校的职业指导任务

学校职业指导的对象主要是在校的中学生，他们在毕业时需要确定就业或升学的方向，面临职业或专业的选择。学校职业指导工作以教育部门和学校的职业指导机构为主，同时争取劳动人事部门的密切配合。普通中学职业指导的主要任务如下：

1. 从起始年级开始，有计划、有步骤地对学生进行职业观和职业理想教育，并向他们讲解社会主要职业和专业的有关知识，使他们逐步形成正确的职业意识和职业理想。

2. 收集和积累学生的个人资料，包括每个学生的学习成绩、能力、智力、兴趣、志向、思想品格和家庭经济状况；同时调查和了解企事业单位、各级各类职业技术学校和高一级普通学校的职业、专业的内容，招工和招生的条件，以及有关工种的劳动强度和报酬待遇等。

3. 对毕业生进行个别指导和咨询，帮助他们根据社会需要和个人特点来确定就业或升学的方向，选择合适的职业或专业，同时学校也可向企事业单位和高一级学校推荐合适的人才。

第三节 职业指导的产生与发展

一、历史背景

职业指导开始于二十世纪初。当时，一些主要的资本主义国家先后进入帝国主义阶段。随着生产的迅速发展，社会矛盾也相应尖锐起来。工人大量失业，青年就业尤其困难。青年就业困难主要有以下原因：

1. 原先在家庭手工业生产和工场手工业生产的情况下，青年了解职业和学习手艺都是通过耳闻目睹和父母家传的。如今，在大工厂生产的情况下，劳动场所从家庭里分离出来或远离家庭所在地，青年人很难从父母那里得到职业的准确信息，即使是父母所从事的工作也无法了解，对于生产发展的趋势和就业的可能性更是无法知道。而且，他们从父母那里再也学不到有关的劳动技能。

2. 随着社会经济的发展，职业门类日益分化，就业门路不断扩展。面临众多的职业门类，青年人对各种职业的待遇、条件、需要等都无法了解，很难正确地作出就业选择。

3. 社会职业的专门化对劳动技能的要求不断提高，青年在就业前如果没有接受一定的职业训练或者训练不当，就很难找到适当的职业，或者在就业后遇到困难，遭受挫折。

由于青年一代的就业问题成为广泛的社会问题，引起人们的普遍关注。当时，一些资产阶级“社会改革者”为了缓和社会矛盾，就试图用职业指导的办法来解决青年一代的就业问题。所以，有的人把职业指导说成是社会改革运动的“派生物”。总之，职业指导的应运而生是由经济发展和社会矛盾共同促成的。

二、职业指导的产生

职业指导最早在美国开始。1908年，美国波士顿大学教授弗兰克·帕森斯发现青年人离校后的失业，并不是他们没有能力，而是他们没有机遇。于是在他的倡导下，在波士顿市政府附近的一个社交场所建立了世界上第一个职业指导机构——波士顿地方职业局，专门从事职业咨询工作。帕森斯自任该局第一任局长。他在局执行委员会上的工作报告中，第一次使用了“职业指导”(Vocational Guidance)这一名词，提出了职业指导的有关程序。同年，他要求在公立学校里设置职业课程，配备职业指导人员。从此以后，职业指导活动逐步渗透到学校内部，在各校设立了专门从事职业指导的机构，并与劳动就业机构配合一起，共同发展这项工作。1917年，波士顿职业局并入哈佛大学教育研究生院，定名为哈佛大学教育研究生院职业指导局。

帕森斯在他写的“选择职业”这本书中，把自己从事职业指导的实践经验总结为三个步骤：

1. 自我分析，就是帮助个人对自己的体力、能力、智力和性格特征进行恰当的评价；
2. 职业分析，就是对职业的性质、特点、要求和就业的可能性作出准确的判断；
3. 合理匹配，就是将个人条件和职业因素联系起来，加以合理的组合。

继波士顿职业局创设后，在美国的其他地方，如纽约、芝加哥、西雅图、底特律、费城和林肯等城市，也先后建立了职业指导机构，在学校里开展职业指导活动。在二、三十年代，美国学校里的职业指导工作主要是搜集和整理各种有关职业的信息资料，并把它们组合成正式的课程，传授给学

生。个别咨询服务所占的比重较少。当时，学校职业指导工作主要由教师承担。

差不多与美国开展职业指导的同时，英国也进行了这方面的工作。1909年，英国政府指定就业介绍所负责安置青年就业。1910年，英国政府又规定地方教育机关要承担职业指导的责任。其后，加拿大、日本、中国、法国以及联邦德国和苏联等国，也相继开始重视和推行职业指导。

三、职业指导的发展

第二次世界大战后，随着世界经济的迅速恢复和发展，职业指导作为充分利用人力资源、发挥人的才能的一种有效手段，越来越引起人们的重视，因此各国都把开展职业指导放在极为重要的地位。1949年，日本文部省明确规定，学校要把职业指导作为学校的一项重要任务来抓，并在中学开设与职业课不同的职业指导课，同时设立专职的指导主任，负责学生的职业指导工作。1958年，文部省又规定，职业指导要按计划在班级教学活动中付诸实施，毕业时职业指导课不能少于40个课时的国家最低标准。1958年新修订的教学大纲将“职业指导”改称为“出路指导”，从而使升学指导同就业指导一样纳入职业指导的工作范围。1958年，美国国会通过的国防教育法案规定，从1959年会计年度起的四年里，每年拨款1500万美元发展职业指导课程计划和培养学校职业指导人员。由于得到了联邦的财政资助，在1960—1961学年里，美国面向大约200万左右中学生的职业指导工作得到了改善。七十年代，苏联完成了普及中等义务教育后，中学毕业人数大增，但是高等学校和中等专业学校每年只能招收40%左右的中学毕业生入学，有一半以上的中学毕业生需要就业，而当时科学技术的发展又使国民经济出现了许多新的职业部

门，这些部门需要一大批熟练工人和技术干部。因此，为了适应形势的需要，苏共中央和苏联部长会议于1977年通过了《关于进一步改进普通学校学生的教学、教育和劳动训练》的决议，要求加强对学生的职业指导。总之，由于各国政府对职业指导的高度重视，推动了职业指导的不断发展。职业指导的发展主要表现为以下三方面：

（一）职业心理学的创立

在职业指导的初始阶段，人们只是依靠谈话来了解个人的情况，开展咨询工作。当时，还没有把心理测验的手段运用到职业指导中去，职业心理学尚未诞生。

第一次世界大战期间，一些在美国军队中服役的心理学家首先开拓了职业心理学的研究领域。当时军队为了对各类军人的能力进行甄别，以便人尽其才，这就导致了心理学家们开始兴起特殊能力倾向测验和人格类型测验的研究。他们编制了一系列军人能力测量表，如测量智能的“甲种测验”、测量空间能力的“机械能力倾向测验”以及“军队基本能力分类测验”（即“乙种测验”）和“飞行员能力测验”等。大战结束后，西方世界进入了二十年代的经济大萧条时期。人们对职业的兴趣、态度和要求等发生了明显的变化，工人失业、青年就业困难成为广泛而尖锐的社会问题。这些引起了心理学家们的注意。于是，他们将能力倾向测验的研究从军队转移到民间，为劳动力市场的职业咨询和人员选择服务。在第一次和第二次世界大战期间，美国心理学家在民用方面研究编制一些专门的测量表，如1917年桑代克编制了“办事员的能力测验”，1919年瑟斯顿编制了“各种职业的能力倾向和一般能力倾向的测验”，1927年斯特朗编制了“职业兴趣填空测验”等。到了三、四十年代，各种心理测验逐步运用于青年学生和退伍军人的职业指导中。如美国心理学家制订了“个人与大学

专业匹配模式”。这套模式保证了大批有才能的青年成功地进入大学攻读有关专业；同时对不适合入学者，也能根据他们各自的情况，给以适当的职业训练的机会，使他们获得就业的资格。由于心理测验可以提供职业指导所需要的有关学生职业兴趣、职业能力倾向与职业气质等方面的资料，因此美国学校从事职业指导咨询工作的教师一般都用心理测验的方法去获取这些资料。于是，在职业心理测验的基础上，美国学校中出现了专职的职业咨询工作者。

美国心理学家在从事军队和民间心理测验的过程中，以当时心理学的研究成果——比奈、托尔曼等人的个性差异和差异测量理论及其方法为基础，将差异心理学原理引入职业指导中，开创了职业心理学的理论，并使之发展成为一门独立的新兴学科。职业心理学主要是以研究个人差别的角度出发，对个人的体力、能力、兴趣、性格等特征进行科学的测定，以便使个人特点与职业要求合理地匹配起来。五十年代后，职业心理学又开始从对人的职业心理差异的研究逐渐转向对人的一生中职业态度、价值观念等心理发展的研究。总之，职业心理学的创立，奠定了职业指导的理论基础，为职业指导提供了心理测验的有效工具，从而大大地促进了职业指导的发展。

（二）职业指导观的更新

职业指导自二十世纪初产生以来，在整整半个世纪里，取得了很大的发展。但同时，也暴露出它所存在的问题。由于以往的职业指导工作主要在个人择业时期进行，把个人和职业的匹配关系以一对一的形式固定下来，不再变化，也就是把职业的要求作为固定的尺度，以这一尺度去测定人的适应性，进而把人塞到某一职业中去。有人形容这种做法就好象“将方形的楔子放入方形的孔里，而在方形的孔里放入方形的