



智能化融媒体新形态教材

大学生生涯规划

主 审 王 泉

主 编 朱 利 杨智云 刘晓玲

副主编 陈红梅 常 亮 靳 国

禄 坤



合肥工业大学出版社
HEFEI UNIVERSITY OF TECHNOLOGY PRESS

图书在版编目 (CIP) 数据

大学生生涯规划 / 朱利, 杨智云, 刘晓玲主编.
合肥: 合肥工业大学出版社, 2024. — ISBN 978-7-5650-6617-7

I. G647.38

中国国家版本馆 CIP 数据核字第 20244R4D29 号

大学生生涯规划

DAXUESHENG SHENGYA GUIHUA

朱 利 杨智云 刘晓玲 主编

责任编辑 王钱超
出版发行 合肥工业大学出版社
地 址 (230009) 合肥市屯溪路193号
网 址 www.hfutpress.com.cn
电 话 人文社科出版中心: 0551-62903205
营销与储运管理中心: 0551-62903198
规 格 787毫米 × 1092毫米 1/16
印 张 10.5
字 数 249千字
版 次 2024年3月第1版
印 次 2024年3月第1次印刷
印 刷 三河市海新印务有限公司
书 号 ISBN 978-7-5650-6617-7
定 价 39.80元

如果有影响阅读的印装质量问题, 请与出版社营销与储运管理中心联系调换。

前言

本书是针对大学新生编写的，用于夯实发展之基，帮助其以终为始、逐梦当下。通过本书的学习，大学生能够理解中国传统生涯观中“术德兼修、内圣外王”的生涯文化理念，同时融汇生涯发展理论、生涯建构理论等主流理论的核心思想进行生涯探索与实践。大学生通过自我探索和环境探索并进行动态的信息收集后，能够进行理智型决策，设立科学的目标，制订有效的行动计划，在实践前行的过程中保持动态调整。

编者经过十多年生涯教育教学实践的探索，发现大学生已逐渐成为生涯建构的主体，生涯意识逐渐加强。同时，生涯发展理论的建设和研究也有了新的变化。如何提高生涯适应力，增强生涯韧性，识别、把握、创造机遇都是职业发展的关键。从今天职业发展的规律来看，影响因素较多，根据事实做调整将成为常态，做长远的目标设定变得越来越困难。所以，大学生更多的不是寻找适合的工作，而是在当下多实践、多行动，从而提高把握机会的可能性。面对风云变化的世界局势，当代大学生的社会责任感、使命感愈加强烈。大学生进入职场获得经济回报是实现价值之一，但更多的是创造有益于国家、人民和社会的价值。因此，每个人都要在普通的工作中建构人生的价值，书写自己的生命历程，而不只是着眼于自己的工作。

本书整合了中西方生涯观的主要内容，通过体系化的阐述，帮助大学生着眼未来、立足当下，不断优化生涯发展策略及路径，能够在知行合一的哲学观念中，提升目标达成水平，具备较强的生涯建构能力。本书采用章节式体例，结构清晰、内容丰富，包含本章导读、知识结构、学习目标、思政目标、课程思政、生涯导读、案例、互动讨论、课后思考、课后习题、本章小结等模块，既可以满足大学生了解职业生涯规划理论及方法的需要，又可以帮助大学生在学习和练习中提升职业生涯规划的能力。本书还对从事大学生职业生涯规划教育的工作人员有较大的参考价值，是一本集知识和技能提升为一体，具有较强可读性和可操作性的教材。

本书的编者队伍具有较丰富的生涯教学和咨询经验，并且长期从事生涯发展、就业创业教育工作，在理论认知和实践操作方面都具有深刻的见解。其具体分工如下：第一章、第二章、第三章由朱利、陈红梅、禄坤、靳国编写；第四章、第五章、第六章由刘晓玲、杨智云、常亮编写。全书由朱利、王泉进行审定和统稿。

本书在编写过程中得到了吉利学院各级领导及湖北师范大学创业教育研究中心的大力支持，在此深表谢意！由于编者的视野和能力有限，书中不足和疏漏之处在所难免，恳请各位读者批评指正，提出宝贵的意见和建议，以便更好地对此书进行修订和完善。

编者

2023年7月

目 录



第一章

生涯发展导论

- 第一节 生涯概述 / 2
- 第二节 生涯发展理论 / 6
- 第三节 建立生涯发展思维 / 18

第二章

自我探索

- 第一节 自我意识 / 28
- 第二节 兴趣探索 / 33
- 第三节 性格探索 / 41
- 第四节 能力探索 / 52
- 第五节 价值观探索 / 61

第三章

职业环境探索

- 第一节 职业环境概述 / 75
- 第二节 职业环境探索内容 / 85
- 第三节 职业环境探索的途径及方法 / 89

第四章

职业生涯决策

- 第一节 职业生涯决策概述 / 98
- 第二节 职业决策的方法和步骤 / 102
- 第三节 目标设立与行动计划 / 108

第五章 职业生涯规划管理

- 第一节 职业生涯规划的实施 / 117
- 第二节 职业生涯规划的评价 / 121
- 第三节 职业生规划的调整 / 122
- 第四节 职业生涯规划书的设计 / 122

第六章 职业素养

- 第一节 职业素养概述 / 143
- 第二节 职业素养的养成 / 150
- 第三节 21 世纪核心素养 5C 模型 / 155

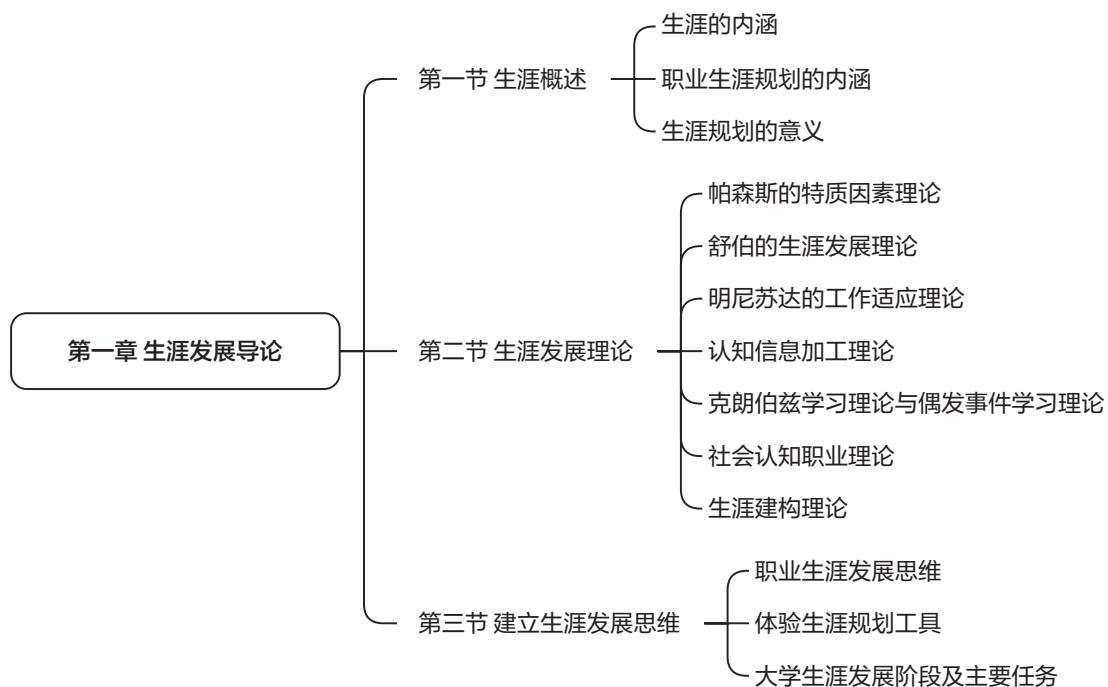
参考文献 / 162

第一章 生涯发展导论

本章导读

本章重点阐述了生涯的内涵及其意义，通过介绍 7 种核心生涯发展理论，帮助学生建立生涯认知体系，培养学生具备生涯发展思维能力，能够初步开展大学阶段的生涯思考与行动。

知识结构



学习目标

- 明确生涯、生涯规划、职业生涯规划的含义和特点。
- 掌握职业生涯规划相关理论的核心思想，能够建立起自己的生涯理念。
- 明确大学生职业生涯规划成功的标准，增强职业生涯规划的自主意识和管理能力。

思政目标

○通过中华传统文化的生涯观讲解，帮助学生树立“术德兼修、内圣外王”的生涯观，树立成长成才、服务社会、报效国家的家国情怀。

课程思政

华夏文化之“内圣外王”

“内圣外王”是古代读书人的最高追求，“内圣”就是修身养德，要求人做一个有德性的人；“外王”就是齐家、治国、平天下，这也是中国人传统的生涯观之一，指引着我们与人为善、知行合一、敢于争先、报效国家。



扫一扫

生涯导读

工作就是健身

某心理学家在美国7家酒店招聘服务员，做了一项信念如何影响健康和体重的研究。据研究显示，打扫酒店每小时会消耗超过1.26 kJ的热量，相当于每小时走5.6 km，但是这些服务员却普遍认为自己并没有有规律地锻炼身体。研究者测量了他们的平均血压、腰臀比、体重，然后随机选择4家酒店作为实验组，并对这4家酒店的服务员说明他们每天的工作等于锻炼，具体到每项工作消耗的卡路里，告知他们的工作对身体有益。同时，研究者把这些信息制作成标签，挂在醒目的地方。而剩余3家酒店作为控制组，研究者只给服务员发放了运动有益健康的资料。4周后，研究者回访了这些研究对象。相比控制组，实验组的服务员体重和体脂率都有所下降，血压更稳定，也显得更自信了。

（资料来源：凯利·麦格尼格尔，《自控力：和压力做朋友》，有改动）

第一节 生涯概述

大学阶段是影响一个人未来生涯发展的重要时期。职业生涯是生涯中持续时间较长、影响较深远的重要阶段。生涯包含职业生涯。有了明确的职业生涯目标，大学生才能积极地为自己理想的职业生涯做好准备。同时，大学生需要通过科学的认知方法和手段，全面了解自己、分析自己。本节将介绍生涯的相关知识。

案例 1-1

选择道路

小陈就读于一所本科高校，专业是教育学。同时，她也很喜欢唱歌。

大学毕业后，妈妈建议她进入教育行业。因为小陈的父母都是教师，他们认为教师这个职业既稳定又很适合女孩子。于是，小陈听取了父母的建议当了一名小学教学

教师。2年过去了，小陈对她的工作产生了厌倦。每当静下心来，她总感觉到童年时期曾拥有的音乐梦想仍在她心中，可自己的爱好被工作压抑着，曾经活泼开朗的自己再也找不到了。

“我要干什么？我该怎么办？我将往哪条路上走？”她在向自己的内心发问。

（资料来源：作者根据相关资料整理编写）

【案例解析】

大学阶段是职业生涯规划的黄金期，小陈没有利用这个阶段进行充分的自我认知和环境认知，导致不能有效地做出职业决策。当她从事了别人眼中的好工作之后，才发现这份工作并不适合自己。我们应该主动建立生涯规划的意识，并系统学习生涯规划的相关知识，以此来帮助自己合理规划生涯。

一、生涯的内涵

（一）西方的生涯观

生涯和职业是联系紧密的两个概念。职业（Career）是指参与社会分工、利用专业知识技能、创造物质或精神财富、获取合理报酬、满足物质和精神需求的活动。20世纪初，美国开展了职业指导运动，帮助解决社会的失业问题，协助人们就业。随着职业社会形态的变动和人本主义思潮的兴起，职业需求和被指导的人都不是一成不变的，职业指导也渐渐地由最初的“协助人择业”，演变成了一项“协助个人发展，接受适当、完整的自我形象，同时发展并接受完整而适当的职业角色形象”的工作，它的名称也由最初的“职业指导”变成了“职业生涯规划”或“生涯规划”。但是什么是生涯呢？

一般来说，对于生涯的定义有以下几种看法：

- （1）生涯是指一个人在工作生活中所经历的职业或职位的总称。
- （2）生涯是指一个人终生经历的所有职位的整个历程。
- （3）生涯是指一个人依据心中的长期目标所形成的一系列工作选择及相关的教育或训练活动，是有计划的职业发展历程。
- （4）生涯包括个人对职业的选择与发展，对非职业性或休闲活动的选择与追求，以及在社交活动中参与的满足度。
- （5）生涯是指一个人终其一生，伴随工作或职业的有关经验与活动。
- （6）生涯是指一个人终其一生所从事工作与休闲活动的整体生活形态。
- （7）生涯是指个人一生的职业、社会与人际关系的总称，即个人终生发展的历程。

（二）中华传统文化下的生涯观

孔子的“吾十有五而志于学，三十而立，四十而不惑，五十而知天命，六十而耳顺，七十而从心所欲，不逾矩”，以年龄的不同阶段具象生涯状态。庄子的“吾生也有涯，而知也无涯”，“生”是指生命或人生，“涯”就是边际，生涯就是人生的边界，指向未来，具有持续性。中国文人又把生涯视为一种生活方式，陆游在诗中表达“身似庞翁不出家，一窗自了淡生涯”，刘长卿有诗云“杜门成白首，湖上寄生涯”。

生涯咨询专家金树人认为，“Career”的本意就有竞争、冒险的含义，这比较贴近中国文化中“志业”的概念，致力于某种事业的意思。“志”字上面是“士”，下面是“心”，这个“心”包含着致力于此的决心和憧憬。在古代，中国“士”阶层的人，普遍向往学而优则仕，主要的生涯目标就是出仕成为官吏，成为君子。教育家钱穆认为中国人强调一种通才取向的生涯观，既强调谋得一官半职，光宗耀祖，也强调这个职位对个人的职能要求是“术德兼修、内圣外王”。

对比中西方对生涯的理解，我们可以发现西方人的生涯观更强调专业化和职业化，自我在职业发展中得以充分发展，而中国人的生涯观不仅包含自我的充分发展，也包含关系的和谐，如自我与他人（特别是家人）、自我与社会、自我与职场的和谐。

目前，大多数学者所接受的生涯的定义来自唐纳德·E.舒伯的观点，即生涯是生活中各种实践的演变方向和历程，它统合了人一生中的各种职业和生活角色，由此表现出个人独特的自我发展形态。生涯也是人自青春期以至退休后，一连串有酬或无酬职位的综合。除了职业之外，生涯还包括任何与工作有关的角色，如学生、退休者，甚至包含了家庭和社会公民等角色。总之，生涯的内容是宽泛的，具有丰富的内涵与特性。

从上述关于生涯的定义来看，尽管对于生涯的定义会因每个人的研究角度、时代背景的不同而发生变化，但从整体上来说，生涯是指与个人终生从事的工作或职业等有关的活动过程。

（三）生涯的特点

在中西方的语境里，生涯都包含了与工作、职业相关的所有生命历程。生涯咨询专家金树人总结了生涯的特点如下。

1. 方向性

生涯指向某个方向。一个人的生涯发展，犹如茫茫大海中轮船的航道，虽不可见，却有方向可循。

2. 时间性

生涯可以是一个阶段，但整个生涯的发展是人的一生当中连续不断的过程。

3. 空间性

生涯可以横跨生活的各个空间，以事业的角色为主轴，也包含其他与工作有关的角色。

4. 独特性

每个人的生涯都是独一无二的，我们要寻找的不是唯一正确的、最佳的生涯规划，而是最适合自己的。

5. 现象性

生涯包含对生活现象的反思，是对客观“位置”的主观觉知，在发展中觉察、彰显和完成人生的意义。

6. 主动性

人是生涯的主动塑造者，通过生涯转换过程中的生涯决定来完成。

生涯在每个人的生活中都扮演着重要的角色，因为不同的职业角色，我们的生活和生涯变得有所区别。

二、职业生涯规划的内涵

（一）职业生涯

一般来说，我们在谈到“成功的职业生涯”时，指的是外在、客观的职业生涯的成功。其实，职业生涯可以分为客观性的职业生涯和主观性的职业生涯。

客观性的职业生涯（外职业生涯）：指职业的外在表现，指从事一项职业时的工作单位、地点、内容、职务、环境、工资待遇等因素的组合及其变化过程。

主观性的职业生涯（内职业生涯）：指内在的体验，指从事一项职业时所具备的知识、观念、心理素质、能力、内心感受等因素的组合及其变化过程。

成功可能是你创造了新的财富或技术，可能是你帮助了他人，可能是你获得了更大的影响力，也可能是你找到了自己满意的生活方式。成功的定义不仅仅是外在的成功，还包括“内心的成功”。

在现代社会，个体通过参与社会工作获得经济报酬，进而获得基础的生理满足与安全保障。不难发现，有关职业发展的议题在人的生涯发展中十分重要，职业生涯也是个人生涯中的重要组成部分。本书将着重探讨个人生涯中有关职业生涯的议题。

（二）职业生涯规划

职业生涯规划是指针对个人职业选择的主观和客观因素进行分析和测定，确定个人的奋斗目标并努力实现这一目标的过程。换句话说，职业生涯规划要求根据自身的兴趣、特点，将自己定位在一个最能发挥自己长处的位置，选择最适合自己的事业。职业定位是决定职业生涯成败的最关键的一步，同时也是职业规划的起点。

（三）职业生涯形态的变化

从职业生涯的发展来看，随着社会的变迁，职业生涯形态也发生了很大的变化，主要可以分成以下3种。

1. 传统职业生涯

传统职业生涯是在工业经济时代，依托稳定的科层制组织结构而产生的。专家指出，在传统职业生涯模式下，个体可能终生受雇于某一或少数组织，基于组织所需发展特定的技能，组织通过职业阶梯为雇员提供职业生涯管理计划，帮助个体发展职业生涯。

2. 易变性职业生涯

易变性职业生涯是指员工自己来管理职业生涯，根据其核心价值做出职业决策。判断职业成功的主要标准是心理成就感，即主观成功。易变性职业生涯的展开不受特定职业生涯路径或组织的约束，而是遵循内心意愿。

3. 无边界职业生涯

无边界职业生涯的概念最早出现于20世纪90年代，是指一种不限于单一雇用范围的一系列就业机会的职业路径。与传统职业生涯不同，无边界职业生涯强调以就业能力（Employability）的提升替代长期雇用保证，使员工能够跨越不同组织实现持续就业。

三、生涯规划的意义

（一）找到自己的方向

生涯规划就像对自己的生活进行排列组合，你想去的地方决定你会如何安排生活中的事件，而这些行动会带我们去往不同的方向。所以，进行生涯规划最重要的作用就是帮助我们找到自己的方向，澄清要去哪里。

（二）成为自己的支柱

面对多变的社会环境，进行生涯规划可以帮助我们澄清职业认同，确定职业锚所在的领域，获得一定的确定感，成为自己的支柱。

（三）发展生涯适应力

面对变化，生涯规划的重要意义就是真正提高一个人的生涯适应力。美国学者萨维卡斯（Savickas）认为生涯适应力就是个体应对社会变化和保持与环境和谐的心理资源，让我们面对可以预测的任务，尽力去准备，并为不可预测的改变留出空间。

互动讨论

谈谈你对大学生涯的看法。

第二节 生涯发展理论

生涯发展理论有很多种类型，本章仅介绍其中的7种，每种理论都将涉及基本假设与主要学者的工作，包括每种方法、涉及的特定工具、技术和实际应用等。

一、帕森斯的特质因素理论

（一）特质因素理论的基本内容

1909年，美国波士顿大学教授弗兰克·帕森斯（Frank Parsons）在其著作《选择一个职业》中提出了人与职业相匹配是职业选择焦点的观点，即特质因素理论。他认为，每个人都有自己独特的人格模式，每种人格模式的个人都有其相适应的职业类型。特质因素理论的核心是人与职业的匹配。

所谓“特质”，就是指个人的特征，包括能力倾向、兴趣、价值观和人格等，这些都可以通过心理测量工具来加以评量。所谓“因素”，就是指在工作上要取得成功所必须具备的条件或资格，这些都可以通过对工作的分析而了解。

（二）特质因素理论的4个基础假设

- （1）每个人都有一系列独有的特性，并且可以客观而有效地进行测量。
- （2）为了取得成功，不同职业需要配备不同特性的人员。

(3) 选择一种职业是一个相对易行的过程,而且人与职业匹配是可能的。

(4) 个人特性与工作要求之间配合得越紧密,职业成功的可能性越大。

(三) 特质因素理论的一般步骤

第一步是评价求职者的生理和心理特点(特质)。通过心理测量及其他测评手段,获得求职者的身体状况、能力倾向、兴趣爱好、人格特质等方面的个人资料,并通过会谈、调查等方法获得求职者的家庭背景、学业成绩、工作经历等情况,并对这些资料进行评价。

第二步是分析各种职业对人的要求(因素),并向求职者提供有关的职业信息,包括职业性质、工资待遇、工作条件以及晋升的可能性;求职的最低条件,诸如学历要求、所需的专业训练、身体要求、年龄、各种能力及其他心理特点的要求;为准备就业而设置的教育课程计划,以及提供这种训练的教育机构、学习年限、入学资格和费用等;就业机会等。

第三步是“人职匹配”。指导人员在了解求职者的特性和职业的各项指标的基础上,帮助求职者进行比较分析,以便选择一种既适合其个人特点,又有可能在职业上取得成功的职业。

特质因素理论强调个人所具有的特性特质与职业所需要的素质和技能(因素)之间的协调和匹配,是首个提出了在职业发展中进行“人职匹配”思想的理论。

二、舒伯的生涯发展理论

生涯发展相关理论的学者认为,促进成长和成熟的因素复杂多样,人的生命可以划分为几个与年龄有关的阶段,每个阶段都有一系列在该阶段应完成的特定任务。一旦个人完成了特定年龄阶段的任务,说明他的生涯发展水平较为成熟,因此他将更有可能完成下一个生命阶段的任务。然而,如果个人未在恰当的生命阶段完成任务,可能说明他的生涯发展水平较为不成熟,在接下来的生命阶段可能会遭遇困难。

(一) 生涯发展理论的基本内容

舒伯是生涯发展理论的灵魂人物,他提出的生涯发展理论是20世纪最有影响力的职业理论之一。他的理论包括3个方面:自我概念、生涯的长度和生涯的广度。

1. 自我概念

舒伯生涯发展理论最核心的思想是有关个人自我概念在生涯选择和发展过程中的重要性。舒伯及其团队认为,我们每个人都有自我概念,即一副有关“我们是谁”和“我们像谁”的图像。自我概念是我们如何看待自己、我们希望别人如何看待我们,以及我们认为别人如何看待我们的综合概念,它既包括主观信息,又包括客观信息。人们在确定生涯目标和计划时,常会用到自我概念。

我们对自己在特定领域能力的知觉会因我们得到的某些强化而有所增长或削弱。例如,如果我们在数学课上表现杰出、在数学考试中取得高分、经常因专业知识受到教师表扬,我们很可能对自己的数学能力感到满意。也就是说,我们建立起了很强的、与数学能力有关的高自我概念。反之,如果我们在数学课上表现不佳,数学成绩差,经常受到教师和家长的批评、指责,我们就会发展出与数学能力有关的低自我概念。

我们通过生活的诸多方面描绘出自己的图像。有些时候这些图像合乎现实、清晰明确,

而其他时候则与现实不符、模糊不清。舒伯认为与工作有关的自我概念构成了职业自我概念，个体通过对工作的选择展现其职业自我概念。如果个人具有模糊或消极的自我概念，他可能做出不太满意的职业选择。

2. 生涯的长度

在过去，许多人认为一旦做出生涯选择，他将在其工作生涯中一直从事该职业。个人一旦做出选择，我们认为他将获得所需的培训，进入所选职业，获得第一份工作，并持续从事该职业直到退休。随着技术的不断发展，我们的世界发生了变化，这种一辈子只做一次职业选择的观念已变得少见。

舒伯生涯发展理论明确了个人常会遇到的一系列发展任务，并将这些任务与职业发展的阶段和子阶段联系起来。1960年，舒伯界定了与职业发展相关的5个特定生命阶段。与职业发展相关的5个特定生命阶段见表1-1所列。

表 1-1 与职业发展相关的 5 个特定生命阶段

阶段	名称	年龄范围	典型任务
阶段 1	成长期	0~14 岁	聚焦于体能发展、自我概念的形成，以及对兴趣和能力的早期探索
阶段 2	探索期	15~24 岁	学习熟悉有关不同领域的工作及其所要求的资格、条件；逐渐地立定志向，从事特定工作领域，得到所需的训练，并开始投入其中
阶段 3	建立期	25~44 岁	安顿于某一职业领域，对该工作领域有所贡献且具有生产绩效；可能升迁至较高责任级别
阶段 4	维持期	45~64 岁	维持现有的工作职位，更新必要的技能以与年轻人竞争；规划在这个阶段结束前退休
阶段 5	衰退期	65 岁以后	将步调放慢，逐步脱离有偿工作；投入不同的生活风格，参与更多的休闲、家庭和社区活动

起初舒伯和他的团队认为阶段之间的关系是线性的，但后来他们认识到，个体在其一生中通过不同阶段和任务进行循环。根据舒伯的理论，生涯发展的这5个阶段伴随着5个发展任务。这些与学习和规划有关的任务旨在使个体在恰当的时间顺利过渡至下一阶段。这些任务的名称和定义如下。

具体：考虑各种不同的职业选项、排除某些选项，以及最终基于个人兴趣和能力将清单缩减到少数最适当选项的过程。这个过程包括清晰的职业认同或职业自我概念的形成。这个过程需要完成以下任务：了解做生涯决定时需要考虑的因素（兴趣、能力、价值观、自我概念），了解可能影响个人目标的环境因素（经济、劳动力市场、供求情况等），明白如何设定目标和向目标迈进，并深入了解考虑从事的职业。

分化：在考虑所有选项后立志从事某一项职业，了解并参与必要的培训，对选择充满信心，并立志向前迈进的过程。

实践：为所选职业接受培训并获得与该培训有关工作的过程。

稳定：安顿于某一工作领域，感受到良好选择的益处，对这一工作领域和雇主做出贡献的过程。

巩固：对所选职业或工作领域做出进一步承诺的过程，其间伴随着资历和成就的增加。

舒伯在其后期论文中认为，人们可能会在经历成长期、探索期和建立期早期后又回到探索期来做不同的职业选择，也可能会从未在某一特定职业进入维持期。他还指出随着越来越多的人在成年后接受再培训或正规教育，以及企业继续裁员、调整规模或全球化经营，现代人可能在不同年龄阶段都会经历这些发展任务和阶段。

3. 生涯的广度

1980年，舒伯提出了其理论的第三个主要概念——生涯的广度。他将生涯界定为个人在特定年龄或生命阶段扮演的生活角色的组合，并将这一概念形象地描述为生涯彩虹。他提出，这些生活角色是在不同“人生舞台”上扮演的，即家庭、学校、职场和社区。他提出了8种生活角色，个人可以选择扮演这8种角色的任意组合。

子女：人的一生中要投入大量的时间和精力来扮演子女的角色，这是时间发展序列上的第一种角色。这种角色从出生开始，经常持续到50岁、60岁甚至70岁，直到父母双亲去世为止。在儿童期，子女角色占据了大量的时间。随着子女长大且越来越独立自主，会逐渐减少花在这种角色上的时间和精力。当父母逐渐年老，无论是在自己家里还是在子女家里，他们可能需要特别的照顾。子女角色再次需要投入大量的时间和精力。这一角色的人生舞台在家里，人生初期是在父母家里，人生后期是在子女家里。

学生：学生角色是时间发展序列上的第二种角色。学生角色是从进入正规学校教育开始的，对大多数人来说，这种角色至少持续到16岁，或到高中或大学毕业为止。越来越多的人在其一生中定期扮演学生的角色，这也是生涯彩虹图上学生角色多次出现的原因。例如，当一名系统程序员或销售代表参与一次短期培训时，他们暂时地再次扮演了学生的角色；一名长期照顾家庭的女性决定去学院进修，她也再次扮演学生的角色。21世纪的工作者将持续通过学习更新他们的技能。

工作者：这是我们在成熟期扮演的角色，是时间发展序列上的第三种角色。该角色始于第一份带薪工作，持续到从带薪工作退休为止。在21世纪，工作者将依次从事多种工作，在电子时代，办公室、实验室、医院、学校、家里或任何可以远程工作的地方都是工作者角色的舞台。

配偶或伴侣：我们扮演的第四种角色是丈夫或妻子。当然有些人可能从来没有扮演过这一角色。另一些人则自年轻时起，直到自己或伴侣去世，一直和同一个人生活在一起。

家庭照顾者：第五种角色涉及维持个人居住的空间。在舒伯的定义中，家庭照顾者的角色包括由男性或女性完成的任务，如做饭、采购、选购家具、维修家中物品等。这一角色花费的时间因家庭而异，取决于家务的重要性及他人分担的家务量。家庭照顾者的角色始于个人搬出父母家后独立生活，涉及持续为自己的生活起居承担责任。

父母：第六种角色是父母，抚养子女并维持与子女的关系。通常，在子女生命的前15年，父母的角色需要付出很大的努力。随着子女变得越来越独立，并最终搬出去建立自己的家庭，父母的角色就会逐渐卸下。但是如果子女返回父母家中生活（也许带着配偶或自己的子女），则父母的角色可能需要继续扮演。通常需要扮演该角色的场所是家庭、学校和社区。

休闲者：舒伯创造了一个新词来描述第七种角色，它是个人在休闲活动中花费的时间和精力，包括阅读、看电视、运动和外出用餐等。该角色常在家庭或社区中扮演。

公民：这个名词描述了第八种角色，涉及在志愿者活动中花费的时间和精力，包括在当地的医院、学校或社区从事的志愿者活动等。

（二）生涯发展理论的图示

舒伯以生涯彩虹图描绘了个人的生涯。图的横轴代表时间，出生在最左边，去世在最右边。整个生涯过程受到环境决定因素（历史的和社会经济的）和个人决定因素（心理的和生物的）的影响。每一道彩虹代表一个主要的生活角色。对某些个体而言，某几道彩虹可能根本不存在，因为他们没有扮演过相应的角色；而对某些个体而言，某几道彩虹的宽度比标准模型更宽，这代表其投入相关角色的时间相较于整体生活空间要大一些（生活空间是指我们拥有的所有时间和精力）。舒伯的生涯彩虹如图 1-1 所示。

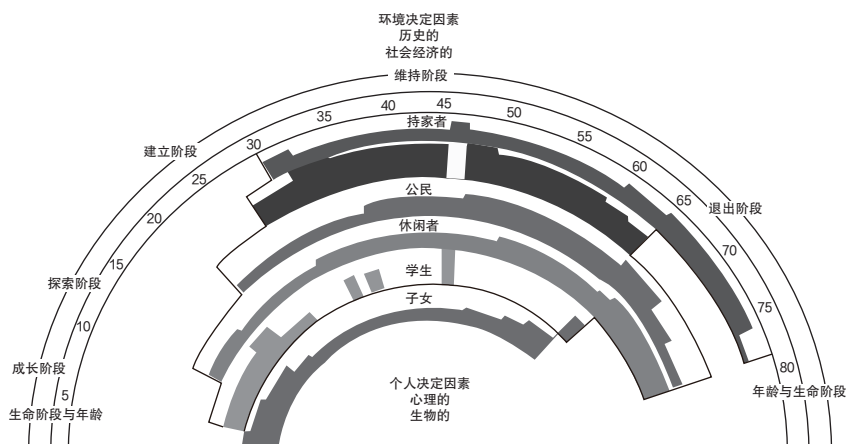


图 1-1 舒伯的生涯彩虹图

生涯彩虹图描述的各类生活角色彼此重叠、相互影响。大多数人同时在多个人生舞台扮演多种角色。例如，大学生的生涯可能是学生、子女和工作者角色的组合；对许多成年人来说，生涯可能是学生、父母、儿子或女儿、配偶、工作者和公民的组合。个人在生活中体验的满足和压力常与其扮演的角色数量及组合直接相关。承担额外角色意味着花在某些现有角色上的时间和精力比从前要少。从另一个角度来说，离开某一种角色或降低投入程度提供了更多的时间和精力扮演其他角色。退休就是一个实例，一旦每周花费 40~50 个小时的带薪工作终止了，个人就能将大量的时间和精力投入其他角色。

因此，生涯往往被看作是一种尝试：通过不同生活角色（各种角色对精力和时间的要求不同）的组合展现自我概念。所有这些生活角色共同填充了个人的生活空间。如果个人实现了角色的成功组合，且本人对此感到满意，我们就说他（她）有一个成功的生涯；如果个人对角色的组合不满意，则角色的强度或内容可能需要增减或更改。

（三）生涯发展理论的应用

舒伯认为生涯是由我们选择扮演各种生活角色时从事的活动组成的。我们在不同阶段投入每种角色的时间和精力各有不同，这改变了个人生命——生涯彩虹图的外观。理想的自我概念应该通过这些角色的组合来表达。此外，个人的兴趣、能力和价值观均可在不同的生活角色中展现出来，而不仅限于工作者的角色。理论上，只扮演 2 或 3 种角色的人可能会觉得生活无趣且无味，而扮演多种角色的人可能享受到较高的生活满意度。当某些角色被移除或减弱时，个人需要以崭新的或延伸的角色来填补空缺的生活空间，可通过选择和管理投入每种角色的内容、程度对自己的生活及生涯加以控制。在过去，内在变量——兴趣、技能和工作价值观是生涯选择和发展历程中的关键部分，但现在外部变量也扮演着有利角色，特别是在 21 世纪，这两种影响来源将不断相互作用。

三、明尼苏达的工作适应理论

（一）工作适应理论的基本内容

明尼苏达的工作适应理论认为个体与工作环境能预测工作满意度及工作任职时间，可以展示人们对工作的满意度与留任此份工作时间长度的关系。同时，个体与工作环境的符合程度还能预测个体满意度及担任职务的适应感。

（二）工作适应理论的图示

工作适应理论关注两组向度，一组是工作所需的能力，另一组是与工作酬赏有关的个人需求与工作价值观，这两者被认为有交互作用。换句话说，环境对个人有要求，个人对工作有需求。工作适应理论模型如图 1-2 所示。

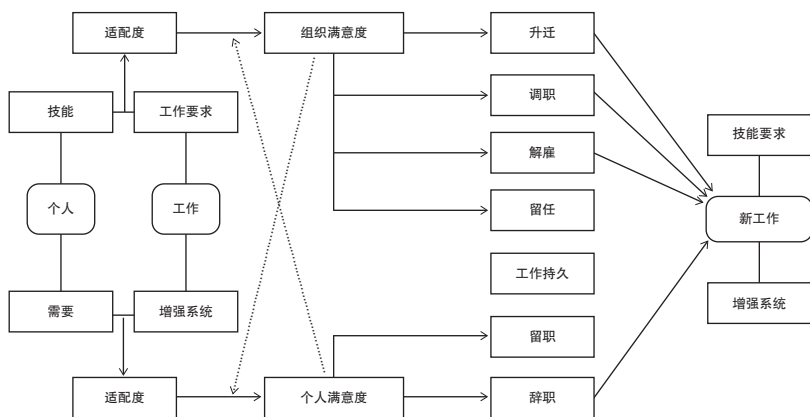


图 1-2 工作适应理论模型图

图 1-2 上半部分组织满意度显示，工作环境需要适合的能力。如果个体能力与工作需要的能力一致，这会让人感到满意。如果个体接受了该岗位，根据其能力的胜任度，其可能会面对升迁、调职、解雇等调整，而造成的结果往往会是一份新的工作。

图 1-2 下半部分个人满意度显示，个体有价值观与需求，工作也有提供物质或酬劳的价值。如果需求与工作的酬劳一致，个体会获得满足感；如果个体对酬劳不满意，则会离

职，寻求新的工作机会。

如果个体同时符合胜任度（组织满意度）与满意度（个体满意度），可预测会继续留在工作中。所以，工作适应理论的核心特色是认为满意度与胜任度在预测工作适应上都应占有同样重要的成分。

工作适应理论强调通过能力与价值观的评量来促进个体对工作环境的适配。该理论充分关注到个体化差异。

（三）工作适应理论的应用

处于相同的环境、具有相似的能力水平的不同个体一定会做出相同的选择吗？答案显然是否定的。工作适应理论提出个体与环境互动的人格特质不同，适应模式也会有明显不同。第一种是主动型模式，即个体尝试改变工作环境，进而改变环境的要求与酬劳，以降低不一致程度；第二种是反应型模式，即个体尝试改变自己，改善工作技能或调整需求，以降低不一致程度。每个人在能力、价值、兴趣等维度存在差别。随着时间的发展，每个人都会发展出独特的适应模式，而良好的适应模式将有效促进个体的生涯发展。

四、认知信息加工理论

（一）认知信息加工理论的基本内容

认知信息加工理论从信息加工的角度对生涯决策进行了研究，认为生涯发展就是看一个人如何做出生涯决策，以及在生涯问题解决和生涯决策过程中如何使用信息的。

1991年，盖瑞·彼得森（Gary Peterson）、詹姆斯·桑普森（James Sampson）、罗伯特·里尔登（Robert Reardon）合著了《生涯发展和服务：一种认知的方法》，该书阐述了这一认知信息加工理论（简称CIP理论）。认知信息加工理论聚焦于3个要素：自我理解、职业知识及我们如何从认知角度处理这些信息。

（二）认知信息加工理论的基础假设

- （1）在所有的生涯决策过程中，认知过程和情感过程都会相互作用。
- （2）认知操作的水平和相关知识的丰富程度决定了个人解决生涯问题的能力。
- （3）知识结构（包括关于自身生涯发展的知识）总在持续发展之中。
- （4）目标是提高个人的信息处理技能。

（三）认知信息加工理论的图示

用金字塔来描述这些领域，自我认知和职业认知是底座，中段是生涯决定（CASVE循环），顶端是元认知（包括自我谈话、自我觉察和对思想的监控与控制）。认知信息加工理论模型如图1-3所示。

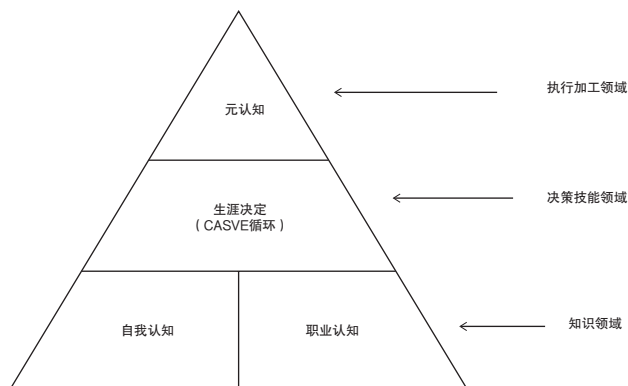


图 1-3 认知信息加工理论模型图

第一层知识层面就是获取到信息。自我认知主要通过自我测评和自我分析得出；职业认知通过探索职业世界获得，包括对兴趣、技能、价值观等一些生涯规划概念的理解，是对具体职业的认知以及各个职业间结构关系的认知。

第二层决策层面就是把信息按照一个过程进行加工处理，称为 CASVE 循环。信息内容完成 CASVE 循环之后就变成了资源。CASVE 循环一共包含 5 个环节，各个环节的英文单词首字母构成了 CASVE。

C (Communication)，沟通：这个环节是为了识别问题的存在。在认识自己的时候，沟通既包括与自己澄清测评结果，也包括跟生涯规划师澄清一些术语的释义及工具的使用方法。探索职业世界的时候，主要就是自己与他人沟通，确保职业信息的准确性。

A (Analysis)，分析：对得到的信息进行分析，考虑各种可能性。例如，我们探索某一职业岗位时，某位受访的生涯人物给出了该职业岗位的很多负面信息，我们就要分析该受访者给出这些答案的原因，尽可能地涵盖各种可能性。

S (Synthesis)，综合：把掌握的信息进行综合，形成选项。例如，我们在求职的时候，收到了 3 家公司的录取通知 (Offer)。我们就要把通过前面 C 和 A 环节加工的信息综合成选项，如 A 公司的销售员、B 公司的市场营销专员、C 公司的首席执行官 (CEO) 助理。

V (Value)，评估：对 S 环节列出的选项，根据自己的一套标准体系对选项进行次序排列。如把 S 环节提及的 3 个 Offer 排序为 C、A、B。

E (Execution)，执行：对选项做出选择，采取行动把问题解决掉。例如，多方综合后我们选择了排在第二位的 A 公司，到此我们就把“选择哪家公司”这个问题成功解决了。

第三层执行层面主要是对于元认知的调整，它一直贯穿在所有的信息加工过程中。元认知的定义是对认知过程的认知起到反思调整的作用，主要涉及：自我言语，即内在对话，确定自己对信息的认知是否清楚和正确；自我觉察，即管理自己的情绪和行为；控制和监督，即时刻监督自己在 CASVE 循环的每一个环节都进行元认知监测，确保自己遵循元认知的规则要求。

(四) 认知信息加工理论的应用

认知信息加工理论聚焦于帮助个体更好地理解自己的思维方式，以及这些思维方式如何影响其生涯决策。具体而言，认知信息加工理论能帮助个体获取自我认知、职业认知、

生涯决策技能和元认知（对其思维过程的认知），从而做出有效的生涯决策。

五、克朗伯兹学习理论与偶发事件学习理论

约翰·克朗伯兹（John Krumboltz）将学习理论应用到生涯发展历程。克朗伯兹的理论与阿尔伯特·班杜拉（Albert Bandura）的社会学习理论有关，后者强调了榜样和正向强化的作用。

（一）克朗伯兹学习理论与偶发事件学习理论的基本内容

遗传和环境都会影响人的行为，辅导人员能做的是创造有利于学习的环境。有两类重要的学习方式：工具性学习（Instrumental Learning）和联结性学习（Associative Learning）。工具性学习发生于特定行为带来正向结果的时候（赞扬、经济回报、正向情绪）。例如，如果你为了考试而学习，当你在考试中得了A时，你会感到学习是有回报的。联结性学习发生于人们观察到他人经历的行为结果，并把他人视作榜样的时候（榜样是人们想要模仿的人）。例如，简历写得好的几个人很快就找到了好工作，我们也从中学习到一份好的简历非常重要，然后可能会模仿他们的行为。

克朗伯兹学习理论提供的方法可用于帮助个人改善其生涯和生活行为。克朗伯兹还提出了偶发事件学习理论，该理论基于机遇（Happenstance）的概念。机遇指的是遇到意外情况时保持一种开放态度。生活很少完全按照计划进行，机遇可能给我们带来积极或消极的影响。不论我们做了多少计划，意外总会来临，有时意外还会转变成新的机会。对待意外事件的4种关键态度是好奇、毅力、灵活和乐观。

（二）克朗伯兹学习理论与偶发事件学习理论的应用

在生涯发展中，个人可能一开始设定了一个职业目标，但由于一系列偶然事件，预期的生涯道路发生了改变。偶发事件学习理论认为，21世纪的快节奏及环境的不确定性，使我们几乎不可能提前制订出具体计划。因此，在遇到意外时保持积极、开放的态度至关重要。

六、社会认知职业理论

很多学生并不是找不到自己匹配的工作，也不是没有外部机会，而是因为过往经验造成自我效能低，总是对自己有很多负面评价，或表现得自卑而不敢（愿意）行动，导致在现实中无法充分发挥潜能，没有原始驱动力去做。

（一）社会认知职业理论的基本内容

伦特（Lent）等人提出的社会认知职业理论（Social Cognitive Career Theory, SCCT）对兴趣匮乏、低自我效能、行动力不足的学生有较大启发性。它重在揭示生涯选择的动力机制，以此预测个体的兴趣、职业目标、生涯选择等过程。它的概念包括3个部分，其一为自我效能（Self-Efficacy），其二为结果预期（Outcome Expectations），其三为目标选择（Target Selection）。自我效能被定义为“人们对自己组织和执行达到指定绩效水平所需的行动计划的能力的判断”。结果预期被视为“对可能的反应结果的个人信念”。

（二）社会认知职业理论的基础假设

兴趣和自我效能、结果有着紧密的联系。一个人在某件事上的成就，会使他对这件事更有兴趣，而且有越来越高的自我效能。自我效能和结果预期会极大（但并非完全）影响兴趣，进而影响职业选择。过去的表现之所以影响今天的业绩，部分因为他们固有的能力，部分也因为他们的自我效能。提升自我效能对促进个人的职业生涯发展具有重要作用，自我效能的强度决定了个人是否会采取应对行为、会下多大的功夫及在障碍情境中的努力会持续多久等。

（三）社会认知职业理论的图示

职业选择和发展是一个复杂的系统工程，不仅涉及心理变量，还涉及社会、经济方面的变量。个体与环境的关系是动态变化的，社会认知职业理论综合考虑了各种因素，很大程度上接近了真实的生活。让我们从一个相对开放的角度系统地看待生涯发展中的不确定性。它尝试用“个人—行动—环境”的互动来看待整个生涯规划的全过程。一个人的学习经验会受到个人特点和社会背景的交互影响，如父母受教育程度高的家庭，也更愿意在子女教育上多投入；学习经验、自我效能感和我们对结果的期待又综合影响我们的职业兴趣和偏好；这些内在变量和社会与经济变量综合影响我们职业目标的确定和职业行为的选择，以及在职场中的表现，其中社会与经济因素起到直接（实线）或间接（虚线）的影响。社会认知职业理论模型如图 1-4 所示。

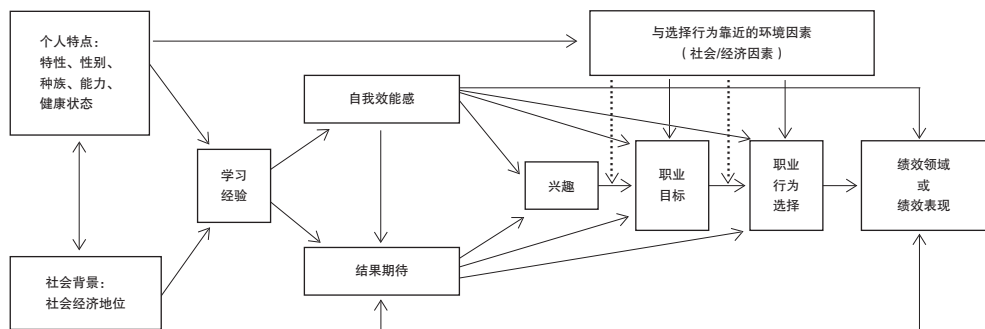


图 1-4 社会认知职业理论模型图

如果从限制的角度来看，图 1-4 中的环境因素像一顶大帽子一样盖在我们整个生涯规划的过程中。环境确实影响了个人的选择，甚至影响了一代人的选择。如在 20 世纪 50 年代，工人是很光荣的职业；80 年代，经商成了潮流；而现今社会不断发展和进步，出现了很多更多元、更个性的职业。

但是社会对于我们并不是只有限制，它同时也为我们提供了尽可能丰富的资源和机会。如果从资源的角度来看，你所在的学校、你的家庭、你的学生朋友、你的城市等，也会为你的生涯提供助力，关键是你是否能够识别出来，并且加以利用，最终落实到行动中。“行动”也是社会认知职业理论中提到的 3 个重要变量之一。我们拥有的主观条件和客观环境都是在动态变化的，只有我们更开放、更勇于学习，并且不断地积极行动，才更有可能抓住成长的机会。

提升自我效能的主要路径包括：绩效成就（即某一特定行为的成功表现经验）、替代

性成就经验、情绪状态、社会鼓励。如果某位学生对从事商业管理或销售工作有兴趣，但因为缺乏社交技能，不够自信而自我效能非常低，可以积极参加一些课程学习或实践，他/她的技能及自我效能或许会有提升，职业兴趣可能会进一步加强，进而在这一职业方向有持续的发展。

七、生涯建构理论

（一）生涯建构理论的基本内容

在快速变化和充满不确定的知识经济时代，由组织或社会主导的传统职业生涯模式越来越难以解释和匹配多变的时代需求。萨维卡斯提出的个体生涯建构理论，认为个体职业发展的实质就是追求主观自我与外在客观世界相互适应的动态建构过程，而不同的人所建构的内容和结果往往是不一样的。因此，生涯建构理论的生涯规划流程强调了我们对自己命运的解读和建构，把生涯的机会也考虑进来，不断诠释自己如何回应环境的变化，并且落实在行动中。所以，最佳匹配的职业选择并不是生涯成功的唯一标准，个人可以通过选择具体的工作体验来体现自身的价值和能力，重新定义成功和发展。

（二）生涯建构理论的基础假设

随着全球化经济的发展，工作的流动性大大增加，21世纪的人们所呈现的生涯发展模式出现了重大变化：越来越多的人不再终生服务于同一个组织，而是倾向于更频繁地更换工作和岗位，或是同时从事多个领域的工作。处于这种生涯发展模式的人们所面临的问题是，如何在频繁的工作转换、劳动力市场的快速变化以及多元文化的冲击中，保持连续而统整的自我概念，避免对自我意识和社会同一性的认识紊乱。

为了帮助人们应对这个问题，生涯建构理论强调意义建构在生涯发展中的作用。生涯建构理论以建构论为理论基础，认为是个体自己建构了自我和生涯，即自己为自我概念和生涯发展赋予了意义。此外，该理论还持有情境论的世界观，认为生涯发展不是个体心理发展成熟的自然产物，而是由对外部环境的适应所驱动的。对自我概念和生涯发展的建构，是发生在社会互动和环境适应过程中的。

（三）自我建构视角

生涯建构理论的核心是这一理论提出的自我建构的3种视角。

1. 作为表演者的自我

将自我看成一个客观事物，关注的是个体的外在表现、环境的客观要求以及客观职位的变化，从而回答了“生涯发展是什么”的问题。

2. 作为行动者的自我

将自我视作积极采用不同的行为模式来适应环境变化的主动行动者，关注的是个体所采取的各种应对和适应行为，从而回答了“生涯如何发展”的问题。在这些行为和能力中，最重要的一种能力就是生涯适应力。

3. 作为创作者的自我

该理论中最重要的自我建构视角，是指将自我视作解释职业故事、建构生命意义的主体，关注的是人们如何从过去的记忆、当下的经验和未来的期望中提取生命主题，并通过

生命主题保持自我概念的连贯统一,以适应生涯发展中的种种变化的过程,从而回答了“为什么要发展生涯”的问题。

每个个体都会选择以上3种视角中的一种作为自我建构的主要视角。生涯建构理论指出,生涯决定中,了解生涯决定的框架(我们是如何建构的)要比我们最后做了什么选择的结果要重要得多。当我们越是清楚我们是如何建构的,就越能够帮助我们获得准确决定生涯的能力。

案例 1-2

《摔跤吧,爸爸》

电影《摔跤吧,爸爸》在播出后受到热议。有人认为主人翁吉塔的摔跤之路,只是实现他父亲的梦想,完全没有自我;另一些人却认为当时的印度社会中,女孩几乎没有选择命运的机会,是爸爸给吉塔打开了一条不同于普通印度女孩的人生道路,怎么能说是限制呢?

(资料来源:作者根据相关资料整理编写)

【案例解析】

命运的确有束缚的一面,但也有很大的空间,这就取决于我们怎样回应外界环境,采用了怎样的行动,以及怎样对自己的行动进行解读。

通过以上7种生涯发展理论的核心观点介绍,我们能够看到,随着社会的发展,生涯发展理论的建设和研究也在不断地得到更新和迭代。如何提高生涯适应力,发展生涯韧性,识别、把握、创造机遇都是职业发展的关键。从今天职业发展的规律来看,影响生涯发展的因素太多,根据事实做调整将成为常态,做长远的目标设定变得越来越困难。所以,我们需要做得更多的不是寻找最适合的工作,而是在当下多实践、多行动,从而提升把握机会的可能性,不断优化生涯发展过程中的策略,提升生涯建构的能力。

互动讨论

(1) 根据你目前的所见所闻及知识储备,你能否做出初步的人职匹配? 还有哪些方面需要改进或加强?

(2) 你预期在生命中将如何扮演生涯彩虹图中的角色? 到现在为止,你所扮演的各种角色的影响力如何? 它给你带来了哪些乐趣或成就?

(3) 你认为帕森斯的特质因素理论与明尼苏达的工作适应理论有哪些异同点?

(4) 通过学习工作适应理论,你对适应工作环境有了哪些认识?

(5) 从认知信息加工理论可以得出生涯规划的步骤是哪些?

(6) 结合克朗伯兹学习理论与偶发事件学习理论,谈一谈你对生涯发展的看法。

(7) 结合实际,谈一谈你对生涯建构的认识和理解。

第三节 建立生涯发展思维

一、职业生涯发展思维

（一）生涯意识唤醒

人类终其一生都会认为那个拥有意识体验的他们就是真实的自己，但事实上，我们不得不承认，我们对自己、对这个世界所知甚少。

当代社会，不仅仅是即将读大学的青年人在困惑，连一些有了丰富社会阅历的人也在感慨与迷茫：我们为什么而活？生活的意义是什么？人类是活在意义中的，我们始终在通过赋予现实意义来感受现实。换句话说，我们感受的不是现实本身，而是现实被我们所赋予的意义，或者说我们的感受是我们自己对现实的解释。行走于世间，我们一直在赋予自己及生活意义。

自此不难发现，面对生涯的一个重要态度，就是生涯的自主性。我们可以意识到，现实环境及个人特质会对我们所处的生涯状态及发展产生影响。同时，作为生涯发展的主体，我们仍旧有规划、发展、适应生涯的自由。当我们带着这一份理性且勇敢的自主性主动面对生涯发展的诸多议题，才算开启了个人的生涯发展之路。当然，生涯发展包括以终为始的规划、积极有效的行动、理性平和的适应、多元化的技能素养提升等多个方面，这些方面也将在本书的后续章节进行详细讲述。

（二）自我探索与认知

无论是对自我生涯意义的探寻，还是对生涯的规划发展，了解个人的特质是重要的基础。特质因素理论、生涯发展理论、认知信息加工理论等均将个人特质作为重要的基础信息。职业生涯发展中重点关注的个人特质，包括兴趣、人格特质、技能、价值观等，具体的探索方法及应对策略将在本书的第二章详细讲解。

（三）职业环境探索与认知

外部世界带来的限制与机遇，也是我们在职业生涯发展过程中需要详细了解的。学生在进入大学前对社会、企业、岗位等信息探索较少，特别是实践性的探索更为不足。如何使用科学的方法了解世界，特别是职业世界，是职业生涯发展的重要基础。本书第三章将对如何进行职业环境探索进行详细讲解。

（四）决策定位

决策是生涯发展各阶段都会遇到的重要议题。在不同生涯阶段、不同生涯角色下，人们往往面临着不同的决策困惑。如何理性地面对决策成了一项重要的生涯议题。前面，我们学习了认知信息加工理论，但如何将理性决策有效地应用在生涯发展的各项议题中，仍需要进一步探讨。本书第四章将对决策的相关问题进行详细探讨。

（五）计划行动

明朝思想家王守仁（王阳明）提出“知行合一”的哲学理论，即认识事物的道理与实

行其事是密不可分的。知是指内心的觉知，对事物的认识；行是指人的实际行为。它是中国古代哲学中认识论和实践论的命题。中国古代哲学家认为，人的外在行为是受内在意识支配，由衷向善（“知”）的人才会有外在自发的善行，所以说“知行合一”。知为行之始，行为知之成。

大学生涯发展中有职业发展、学业发展两项重要议题，而生涯的有效发展除了清晰的规划、理性的决策外，最需要的是实际有效的计划与行动。本书第五章将从职业发展、学业发展两个维度探讨如何进行有效行动。

（六）评估调整

生涯发展的过程中有诸多需要不断评估、调整、适应的部分，这是生涯发展过程中的重要议题。本书各章节都从不同的维度对不同生涯发展阶段、环节、事件、角色中会面临的评估、调整、适应进行了描述。

二、体验生涯规划工具

当我们对个人的生涯发展有了基础的概念，对生涯发展理论有了一定的理解之后，接下来我们将通过3种生涯工具进行生涯发展的初体验。

（一）生涯幻游：十年后的我

当我们对自己不满、对生活疲惫时，可以试着想想更好的我们是什么样子？“不想”纵然简单，开始“想要”、尝试改变、努力坚持，才能更好地行进。愿我们的努力不被“迷茫”打败，愿我们笑着遇见更好的自己。

如果你仍困惑于自己期待的生活是什么样子，你可以试着这样问问自己：十年后的我正过着什么样的生活？在这次体验开始前，你可以选择播放一段能让自己内心平静的音乐。

练习 1-1

十年后的我

在这段旅行中，你不需要动用过多的理性进行分析，只需要听到内心最真实的声音，好吗？

听着音乐，深呼吸，你能感受到自己的心跳吗？

很好，请闭上眼，更清晰地感受自己的心跳。

我们的旅程即将开始……

现在已经到了十年后，你那时几岁？

你已经过上了自己喜欢的生活，有了自己比较满意的工作，你穿着自己喜欢的衣服站在穿衣镜前，你看到那个更好的自己的样子吗？

你能感受到心跳加速，或者处在那种向往中的生活的幸福与满足吗？

你住在一所自己喜欢的房子里，某天清晨，你睁眼，看得到那间你所喜爱的房间吗？它是什么样子？有什么特别的东西吗？

现在的你要去上班了，你会选择一套什么样的衣服呢？

美好的你走在去上班的路上，你会通过什么交通方式到达上班地点呢？哇，你到

了自己的工作地点，那是一栋什么样的建筑呢？

现在，你走到了自己的工位，是什么样子呢？是和大家一起，还是自己一间办公室？抑或不是一间办公室？

今天有一件工作是你十分期待的，想到它，你会充满动力。如果完成它，你会感受到强烈的自我满足感，这会是一件什么样的工作呢？

如果难以描述，可以想象，这是与人打交道的还是与技术相关呢？是带领团队完成某个项目的推进，或是与合作伙伴签订采购合同，或是带着团队去攻克一个略有挑战的技术难题，又或是其他令你期待的工作……

完成了这项工作，你有什么样的感受呢？我猜想，你一定露出了笑容吧。

面对自己的工作，如果让你找三个词描述它为何吸引你，你会选择什么词语呢？

下班了，回到家，你想做一些自己喜欢的事情，你会想着做些什么呢？工作了一天的你一定略感疲惫，但夜晚的来临却总能让人感到放松，看着手机消息，你突然翻到了一张十年前自己的照片，你看着那个时候的自己，可能正感到压力与迷茫，可能正面对选择无从下手，可能正因为哪个人能理解你而偷偷抹着眼泪。好在这一切都过去了，你真的很想对十年前的自己说一句话，你会说什么呢？

写给十年前的自己

十年前的自己：

Hi~ 你好呀！我现在：

我真的很想告诉你：

（二）生涯九宫格

请将我们的生涯发展概括为表1-2中列出的9个方面：学习进修、职业发展、人际交往、个人情感、身心健康、休闲娱乐、财务管理、家庭生活、服务社会。在这9个格子中，每个格子都设计了相应的问题，请你对每个格子中的问题进行思考并打分。满分100分，60分视为及格。前三格平均60分以上为合格，前六格平均60分以上为优秀，九格平均超过60分为卓越，三层逐层递进。

练习 1-2

表 1-2 生涯九宫格

<p>学习进修（当下： 分）</p> <p>（1）课程表上要求的课程有哪些</p> <p>（2）除了课程表上的内容，你还需要学习什么</p> <p>（3）基于自己未来的目标职业，你需要积累什么</p> <p>（4）你的学习习惯怎么样</p>	<p>职业发展（当下： 分）</p> <p>（1）你理想的职业有哪些</p> <p>（2）你为此可以做哪些准备</p> <p>（3）你现在做得怎么样</p>	<p>人际交往（当下： 分）</p> <p>（1）你感觉难以应对的人有哪些</p> <p>（2）哪些场合让你感到不自在</p> <p>（3）为了将来更好地适应社会，你打算从哪些人开始修复人际关系</p>
<p>个人情感（当下： 分）</p> <p>（1）你怎么看待爱情、友情等</p> <p>（2）你建立并维系亲密关系的能力如何</p> <p>（3）重要的人对你的影响有哪些</p>	<p>身心健康（当下： 分）</p> <p>（1）你有没有坚持运动的习惯</p> <p>（2）适合你的运动方式有哪些</p> <p>（3）你如何保持自己的心情愉悦</p> <p>（4）你如何处理焦虑、压力、沮丧等不良情绪</p>	<p>休闲娱乐（当下： 分）</p> <p>（1）你有哪些兴趣爱好</p> <p>（2）你业余时间会做些什么事情，让自己感受那种创造和成就感</p> <p>（3）除了学习、工作之外，你会做什么来愉悦自己</p>
<p>财务管理（当下： 分）</p> <p>（1）你每个月的生活费是如何管理的</p> <p>（2）你是否了解过一些个人理财知识</p> <p>（3）你是否尝试过为自己增加一些收入</p> <p>（4）财富在你未来的生涯发展中比重如何</p>	<p>家庭生活（当下： 分）</p> <p>（1）你跟父母的关系怎样</p> <p>（2）你是否从内心接纳与尊重自己的父母</p> <p>（3）你父母对你影响还是掌控</p> <p>（4）你和父母的关系是如何影响你今天的人际交往的</p>	<p>服务社会（当下： 分）</p> <p>（1）你是否参加过一些志愿服务</p> <p>（2）你怎样理解一个大学的社会责任感</p> <p>（3）你怎样看待社会公益组织</p>

（三）NLP 思维逻辑层次

1. NLP 思维逻辑层次的基本内容

NLP 思维逻辑层次也称为理解层次。在 NLP 中环境、行为、能力称为低三层，这是我们可以意识到的层次，而信念 / 价值、身份、精神（系统）称为高三层，这在我们日常生活中需细心分析才有可能被发现。通常低层次的问题，在高一个层次里就能轻易找到方法，可倘若在同层次或其低层次里来寻找方法，效果往往不尽如人意或者消耗精力过大。

2. NLP 思维逻辑层次的图示

理解层次早期被称为神经逻辑水平（Neuro-Logical Levels），最初由格雷戈里·贝特森（Gregory Bateson）发展出来，后由罗伯特·迪尔茨（Robert Dilts）整理，在 1991 年推出。理解层次是一套模式，因为它可以用来解释社会上出现的很多事情。理解层次在辅导工作

中让我们明白受导者的困扰所在，因此更容易帮助他找出解决问题的方法，是很实用的一套概念。而 NLP 中也有一套技巧被称为“理解层次贯通法”，帮助受导者明白从困惑中突破的关系，并且与自己潜意识的深层力量联系，使得人生策划方面更有效果。NLP 思维逻辑层次如图 1-5 所示。

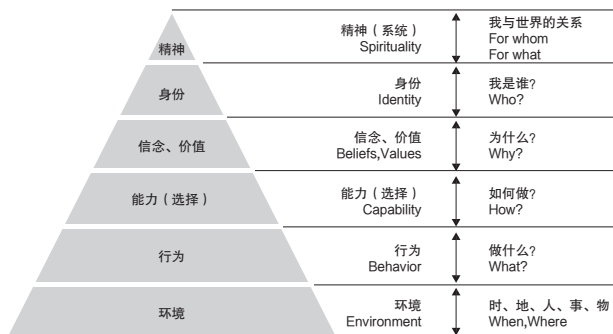


图 1-5 NLP 思维逻辑层次

我们的大脑在处理任何事情的时候，都分为 6 个层次。

（1）精神：我与世界上其他人、事物的关系。当一个人谈及他人生的意义或者一家公司谈及它对社会的贡献时，便涉及“精神”的层次了。

（2）身份：一个人或者一家公司怎样看自己（我是谁）、给自己定位，或者描述自己的定位，便涉及“身份”的意义了。承接上面（精神）的意思，便是“自己准备以怎样的身份去实现人生的意义”。

（3）信念、价值：为了配合上述的身份，我需要有一套怎样的信念和价值？每一个人活在这个世界上，必然地已经有了一个不自觉的身份，亦已经有了一套相关的信念与价值。它们决定我们做每一件事的态度，但并不常会有意识地涌现。一般来说，只有在反省整个人生或者学习 NLP 的时候，一个人才会想到身份和信念、价值的问题。在每天的生活中持着一套信念和价值去处理每一件事，多数出现的信念、价值层次的问题是：为什么做（或不做）？有些什么（重要）意义？应该是怎样的？对我有什么好处？

（4）能力（选择）：这个层次涉及一个人怎样认识自己能有的选择（有没有选择，或者“我必须这样做？”）。每一个选择都是一种能力，故此选择越多，能力越强。我们一般说的能力，表面上指的是技能：懂英文、会用电脑、用某种技巧做某事。但是细想想，它们其实也都是更多的选择。情绪代表能力，也列入这个层次。

（5）行为：这个层次所指的是“做什么？”“有没有做？”，即能力的挑选和实际发挥，也就是在环境中的实际运作。

（6）环境：“环境”包括了所有身体以外，即外界的条件。世界上的种种人、事、物、时、地、金钱和设备等都属“环境”。

由环境至能力的低三层，我们每天都有意识地接触到，所以是由意识所主导的；由信念、价值至精神的高三层，我们日常很少刻意地去思考，所以往往被忽略了，但其实我们在人生中所做的每一件事都被这三层所主宰。它们由潜意识所控制着，往往不容易说得明白，却是人生成败苦乐的决定因素。可以说，环境至能力的低三层，只不过是高三层的放映或者在现实生活中的显示而已。

3. NLP 思维逻辑层次的应用

每一件与我们人生有关系的事，我们都会赋予其一些意义。人生里的事情这么多，我们不断地处理它们，往往因为忙碌而变得被动和迷惘，不知道什么应该做，什么才是重要的；也分不清哪些事情是微不足道的，哪些是对人生有深远影响的。其实，事情的意义是可以被分类的。如果我们能够把大部分的时间和精力放在有深远意义的事情上，累积出来的效果，自然把人生推至更理想的高线上。

个人的最高（或者最深的）境界是身份。所以，一般情况下往往只用到理解层次中较低的5层。层次越低的问题，越容易解决。日常生活中的问题多是环境及行为层次的问题，当问题处于信念或身份的层次时，解决便较为困难了。一般来说，一个低层次的问题，在更高的层次里容易找到解决方法。反过来说，一个高层次的问题，用一个较低层次的解决方法，难以有效果。

现在，我们借助 NLP 思维逻辑层次模型进行一个学习目标的推导，得出行动计划，并迅速付诸实施，提升目标达成率。

案例 1-3

芳芳的 NLP 思维逻辑层次模型推导，如图 1-6 所示。

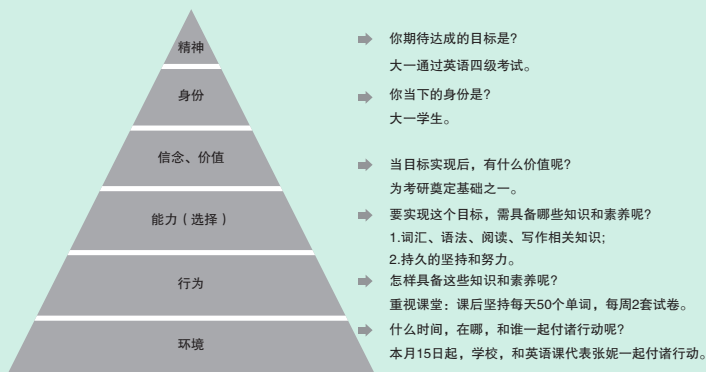


图 1-6 芳芳的 NLP 思维逻辑层次模型推导

【案例解析】

通过以上 6 个步骤的推导，能够将通过英语四级考试的目标落实到当下的行动中。我们可以真切地感受到 NLP 思维逻辑层次模型步骤清晰，具有很强的逻辑性。

一个人做任何事情，如果能将 6 个层次都连贯，他便会身心一致、全力以赴地去做，既开心又有效果。反之，事情做不成功，有压力或情绪，定是 6 个层次之中有不协调的情况出现。

理解层次让我们简单地认识到问题或困扰背后的原因，因此会更快地以“治本”态度去处理它。研究 NLP 的人，如果只在行为或能力方面操心费神，成就不会很高。所有 NLP 大师都必定在信念、价值和身份甚至精神的层次上，有过人的掌握和心得。这也解释了为什么 NLP 的真义不在其技巧方面，而在改变人的心态方面。技巧只是改变行为或者

增添选择，而心态则是信念、价值或者身份甚至精神的层次。

“三赢”概念便是精神层次最简单的实现。“我好、你好、世界好”7个字，便肯定了我与世界的关系以及这方面的正面效果。

练习 1-3

纸条人生

我们来玩一个游戏，假如现在你的生命处于0~100岁。

请准备一张长条纸，用笔将它划成12份（最左边的空余部分写上“出生”字，最右边的空余部分写上“老去”字，刚好中间每一份代表生命中的10年，分别写上10、20等）。

下面我向大家提出10个问题，请大家按照我提的要求去做。

第1个问题：请问你现在多少岁？（把相应的部分从前面撕掉）过去的生命是再也回不去了！请彻底撕干净！

第2个问题：请问你想活到多少岁？（把相应年龄后面的部分撕掉）

第3个问题：请问你想多少岁退休？（请把相应的退休以后的部分从后面撕下来，不用撕碎，放在桌子上）

就剩这么长了，这是你可以用来工作的时间。

第4个问题：请问一天24小时你会如何分配？一般人通常是用8小时来睡觉（有的人还不止），占了1/3的时间；吃饭、休息、聊天、看电视和游玩等又占了1/3的时间；真正可以工作的时间约8小时，只占1/3的时间。

所以，请将剩下的纸条折成3等份，并把其中2/3的纸条撕下来放在桌子上。

第5个问题：比比看。请用左手拿起剩下1/3的纸条，用右手把退休那一段和刚才撕下的2/3的纸条加在一起，并思考一下你要用左手1/3的时间工作赚钱，提供自己另外2/3的时间吃喝玩乐及退休后的生活这个现实问题。

第6个问题：想一想你要赚多少钱、存多少钱才能满足自己上述的日子，其中还不包括给父母、子女和配偶等人的钱。

第7个问题：请问你现在有何感想？

第8个问题：请问你如何看待你的未来？

第9个问题：这个游戏，你按照要求做完了吗？你有什么感想？

第10个问题：你珍惜生命吗？你想在有生之年有所作为吗？生命是由分分秒秒的时间所组成，因此时间管理的实质就是生命管理。

三、大学生涯发展阶段及主要任务

（一）生涯适应期

在大学一年级，大学生经历了从梦想到实际的过程。这个阶段的主要任务是“适应”，大学生应该注重培养对大学的认识和对未来职业的设想。

（二）生涯探索期

在大学二、三年级，大学生随着对自己专业和兴趣的了解增加，开始进行职业的探索，经历从校园到工作的尝试过程。这个阶段的主要任务是“尝试”，大学生应该注重职业生涯的实践。

（三）生涯决策期

在这个阶段，大学生要走过从尝试到实战的历程，其发展任务就是“理性决定”。大学生能够根据自己的需求以及社会的形势做出最适合自己的生涯决定。需要强调的是，这个阶段的生涯决定是人生中的重要决定之一，而不是“一选定终身”。

互动讨论

结合生涯相关知识，谈谈你打算如何将个人发展与国家发展相结合。

课后思考

- （1）通过学习生涯发展的相关理论，谈谈你对生涯的理解和认识。
- （2）请选择一种生涯规划工具，尝试进行大学四年的生涯规划。

课后习题

- （1）结合自己的经验谈谈你对生涯建构的理解。
- （2）结合自己的经验谈谈你对生涯规划意义的理解。
- （3）认知信息加工理论是如何描述生涯规划的基本流程的？
- （4）大学生涯发展阶段的主要任务是什么？
- （5）请你思考自己在进行生涯规划时受到哪些因素的影响，并用社会认知职业理论进行分析。



本章小结

从古至今的前人先辈们对生涯的探索和解读中不难发现，我们是个人生涯发展的主体，且能够为自己的生涯赋予个性化的色彩和意义。我们关注的职业生涯规划其实是整个生涯的内容之一。在成长和求知的过程中，我们逐渐鼓起勇气并面对生涯各个阶段的各项议题，我们了解诸多学者对于个人生涯发展的思考，我们开始形成或清晰或隐约的思路，我们开始尝试以更理性科学的视角去看待自己与生活，这便是生涯探索的意义所在。