学生生涯教育

主　编　张金元
副主编　尹云波

中国言实出版社

图书在版编目(CIP)数据

学生生涯教育 / 张金元主编. -- 北京 : 中国言实出版社, 2024. 6. -- ISBN 978-7-5171-4874-6

Ⅰ. C913.2

中国国家版本馆CIP数据核字第 2024KT1349 号

学生生涯教育

责任编辑：代青霞
责任校对：王战星

出版发行：中国言实出版社

地　址：北京市朝阳区北苑路180号加利大厦5号楼105室
邮　编：100101
编辑部：北京市海淀区花园北路35号院9号楼302室
邮　编：100083
电　话：010-64924853（总编室）　010-64924716（发行部）
网　址：www.zgyscbs.cn　电子邮箱：zgyscbs@263.net

经　　销：新华书店
印　　刷：廊坊市广阳区九洲印刷厂
版　　次：2024年12月第1版　2024年12月第1次印刷
规　　格：787毫米 × 1092毫米　1/16　21印张
字　　数：431千字

定　　价：74.50元
书　　号：ISBN 978-7-5171-4874-6

序

为未来人生筑梦

2023 年 5 月 29 日，习近平总书记在中共中央政治局第五次集体学习时强调：“要全面贯彻党的教育方针，坚持以人民为中心发展教育，主动超前布局、有力应对变局、奋力开拓新局，加快推进教育现代化，以教育之力厚植人民幸福之本，以教育之强夯实国家富强之基，为全面推进中华民族伟大复兴提供有力支撑。”

每一个学生背后都有一个家庭，每个孩子的成长都关系着家庭的幸福。让学生平安健康、全面发展、成长成才，是教师、家长的共同心愿。学生出生在不同的家庭中，成长在不同的环境中，拥有不同的禀赋、性格，在从小学到大学的各个学习阶段，会遇到各种各样的问题，产生各种各样的困惑，如果不能得到及时的解答、科学的引导、全面的指导，有可能对人生发展产生不利影响，甚至造成严重的后果。要深入贯彻落实习近平总书记重要指示批示精神，就要求无论是小学阶段还是中学、大学阶段，都要为学生的平安健康、全面发展、成长成才着想，给予及时、正确、全面的指导，帮助学生正确面对困难、解决困扰、确立人生方向，这就是生涯教育的要义。

张金元同志主编的《学生生涯教育》一书，全面介绍了生涯教育的基本知识，客观分析了学生从小学到大学各阶段可能遇到的各种问题，系统介绍了生涯教育的基本理论与方法，明确提出了解决学生生涯发展问题的方法和路径，有针对性地提供了可供借鉴的案例，有助于教师、家长了解生涯教育的科学知识，认识学生成长发展面临的挑战，辨别、理解学生发展中的困惑。本书有助于教师、家长以正确的思维方式面对学生各个阶段可能面临的问题和困难，是一本学生生涯教育的实用手册。

是为序。

周洪宇

2024 年 4 月

前言

无论是小学、中学，还是大学，学生都会遇到各种各样的难题，需要做出正确的选择，需要用正确的思维和科学的方法应对方方面面接踵而至的困惑和烦恼，从而快乐地学习，开心地工作，幸福地生活，顺利地成长。学生生涯教育就是教会学生正确处理生活、学习中的各种问题，更好地认识自我、适应社会、提高综合职业能力和素质，促进学生健康发展、全面发展、终身发展。

生涯教育是学校、家庭和社会共同的责任，需要家长、教师和学生都具备生涯教育科学知识，学会生涯教育常用方法，了解生涯教育先进理念，掌握生涯教育基本技能。鉴于此，我们组织了大学、中学、小学长期从事生涯教育的骨干教师和生涯教育专家共同编写了这本涵盖义务教育阶段、高中阶段、大学阶段的学生生涯教育读物。全书分为五个部分：第一部分是生涯教育基本知识和基本理念；第二、三、四部分分别是义务教育、高中和大学阶段生涯教育的基本特征、核心任务和实施对策；第五部分是一些常用工具和精选案例。

本书适合以下人群：

第一，希望孩子健康成长成才的学生家长。作为家长，在教育孩子的过程中可能会遇到这样的问题：孩子没有目标，学习态度不端正，缺乏自觉学习的原动力；在中考择校、高中选科、高考志愿填报上如何协助孩子做出科学的生涯决策，防止关键节点出现重大失误而影响孩子一生；孩子上了大学，希望其毕业后能找份好工作，却又担心孩子毕业即失业，等等。面对孩子成绩的下滑，很多家长往往只能想到补课；遇到孩子没有学习目标、缺乏学习动力、学习态度不端正、痴迷游戏等问题，很多家长往往束手无策，缺乏解决根本问题的良方。在孩子成长的道路上，父母需要掌握专门研究孩子人生发展的学问——生涯教育。父母只有掌握了生涯教育的基本理论和知识，才能成为孩子的专属导师，才能够帮助孩子更好地发现兴趣和潜能，发展爱好和特长，处理好人际关系，促进孩子身心健康发展。

第二，承担教育责任的学校管理者以及一线教师。每个学生都有属于自己的天赋与潜能，只有当每个人都发现了属于他自己的天赋，完成了从潜能到现实的绽放，他的人生才可以说是幸福的。学校教育需要对学生的整个人生负责，而不仅仅是完成“升学”“就业”等“指标”。帮助学生找到自己、正确地认识自己，从而做真实的自己、发展自己，培养学生适应未来社会需要的综合职业素养和能力，是各教育阶段的学校教育管理者和一线教师的应尽之责。

第三，为自己生涯发展高度负责的个人。不论是在校学生，还是已经步入职场的成年人，都面临各种选择，生活、学习、工作各方面都会面临一些困难和问题。诚然，不了解

生涯教育的基本知识，可能也并不妨碍人们获得职业成功。但如果认真观察和分析那些成功人士的职业生涯，你会发现他们往往是在人生的各个重要关口做出了正确选择的人。学习生涯教育的基本理论和知识，了解各个阶段常遇到的生涯发展困惑以及解决之道，可以帮助人们在人生成长的道路上少走弯路，活出生命的精彩。

本书主编为张金元，副主编为尹云波，参与编写的人员还有：湖北省高校毕业生就业指导服务中心陈彬、黄俐平、喻怡，武汉大学朱炜，华中师范大学郎东鹏，武汉理工大学谢宝国，中国地质大学（武汉）陈翠荣，湖北大学马菲，武汉工程大学王乃婧，武汉体育学院耿石艳，湖北第二师范学院李贤智，武汉工商学院赵北平，武汉职业技术学院李洪渠、石俊华、余鹏，武汉城市职业学院程慧兰，长江职业学院王宇，湖北省武昌实验中学雷蓓蕾，华中科技大学附属中学刘文雯，武汉市黄陂区第一中学刘秀伟。

本书在编写过程中引用了一些专家学者的观点，我们力争在书中一一列出，但是难免有遗漏，在此一并向为生涯教育做出贡献的专家学者表示感谢。

编写一本贯通义务教育阶段、高中阶段、大学阶段的本土化学生生涯发展教育读物是一项艰巨的任务。在编写过程中，既要借鉴国外经典的生涯教育理论和知识，又要考虑中国现实国情；既要考虑共性需求和规律，又要考虑不同阶段学生的个性化需求和独特特征。尽管我们在本书编写的过程中付出了极大努力，但疏漏、不妥之处在所难免。读者若发现书中的任何问题，或者有何批评和建议，请联系我们，我们一定会认真听取大家的意见。让我们共同努力成为学生生涯教育的研究者、推动者和贡献者。

目录

第一篇　基础理论篇 …… 1

导读 …… 2

生涯与生涯教育 …… 3

一、何为生涯 …… 3

二、生涯教育缘起 …… 3

三、我国生涯教育发展进程 …… 4

中国传统生涯观 …… 5

一、中国传统生涯观的内容 …… 5

二、中国传统生涯观得以传承的影响因素 …… 6

三、中国传统生涯观的优势和不足 …… 6

国外经典生涯理论 …… 8

一、人职匹配理论 …… 8

二、生涯发展理论 …… 9

三、社会认知职业理论 …… 12

四、后现代生涯理论 …… 13

生涯教育基本理念 …… 14

一、做“大写的人” …… 14

二、全面发展、健康发展和终身发展 …… 15

三、认识自己、发展自己 …… 16

四、激发主体性 …… 16

五、认识社会和职业 …… 17

六、适合的就是最好的 …… 18

七、成熟的表现是角色平衡 …… 18

八、人生的每个阶段都重要 …… 18

九、能力可以培养 …… 19

十、“道路千万条，选择第一条” …… 19

十一、学习成就人生 …… 20

十二、始于心动，成于行动 …… 21

十三、生涯之学即应变之学 …… 21

第二篇　义务教育篇 …… 23

发现天赋，为人生梦想导航 …… 24

特征与要求 …… 26

一、每个孩子都是独一无二的 …… 26

二、每个阶段都有不同的特点 …… 27
三、身心健康是幸福生活的前提 …… 27
四、增强社会理解是重要任务 …… 28
五、理想和价值引领至关重要 …… 28
六、人才培养要遵循生涯发展规律 …… 30
七、时代发展需要生涯教育 …… 30
困惑和问题 …… 32
一、忽视兴趣发展的作用 …… 32
二、能力培养重视不够 …… 32
三、缺乏自我意识的探索 …… 33
四、缺乏对社会和职业的了解 …… 33
五、不重视身心健康 …… 34
六、价值感缺失 …… 34
七、生涯决策力不足 …… 35
对策及建议 …… 36
发现兴趣和潜能 …… 36
培养正确的自我意识 …… 41
一、创造自我体验的机会 …… 41
二、客观正确地自我评价 …… 42
三、合理调节自我 …… 42
增强对社会和职业的认知 …… 43
发展生涯能力 …… 46
一、自我管理和环境适应能力 …… 46
二、个人反思和自主决策能力 …… 46
三、生涯规划和生涯管理能力 …… 47
养成健康的生活习惯 …… 48
一、加强体育锻炼 …… 48
二、重视心理建设 …… 48
三、建立良好的人际关系 …… 49
四、注重好习惯的养成 …… 49
在追求理想中实现自我价值 …… 50
一、提供正面榜样，引导学生树立远大理想 …… 51
二、与学生建立信任关系，鼓励他们勇敢面对挫折 …… 51
三、培养学生的社会责任感 …… 51

第三篇　高中篇 …… 55
生涯探索，为终身发展奠基 …… 56
特征与要求 …… 58
一、全面认识自我 …… 58

二、达成阶段任务 …… 58
三、平衡各种角色 …… 59
四、正确认识社会和职业 …… 60
五、科学选课走班 …… 60
六、合理填报志愿 …… 61
七、完善自我规划 …… 61
八、提升自我价值 …… 62
主要困惑 …… 63
一、自我认知困惑 …… 63
二、学业发展困惑 …… 63
三、青春期心理困惑 …… 64
四、人际交往困惑 …… 66
五、生涯决策困惑 …… 67
六、职业认知困惑 …… 67
七、自我管理困惑 …… 68
八、价值确立困惑 …… 68
对策及建议 …… 70
增强生涯适应力 …… 70
一、增加对生涯的关注度 …… 71
二、提升生涯决策能力 …… 71
三、保持对生涯发展的好奇 …… 73
四、增强自我效能感 …… 73
赋能自我成长 …… 75
一、探索兴趣 …… 75
二、探索性格 …… 76
三、探索能力 …… 77
四、探索价值观 …… 78
导航职业认知 …… 81
提升人际交往能力 …… 85
一、主动交往 …… 85
二、学会赞美 …… 85
三、换位思考 …… 86
重视心理健康 …… 87
一、培养成长型思维 …… 87
二、学习情绪管理 …… 89
三、培养个人爱好 …… 91
关爱身体健康 …… 92
科学选课走班 …… 94
一、兴趣倾向 …… 94

二、学科基础 …… 95
理性填报志愿 …… 96
一、熟悉政策 …… 96
二、收集信息 …… 97
三、合理定位 …… 97
四、知己知彼 …… 98
五、筛选志愿 …… 98
优化生涯行动 …… 99
一、做切实可行的目标管理 …… 99
二、告别拖延，有效利用时间 …… 100
强化价值引领 …… 103
一、重视家庭教育对学生价值观的影响 …… 103
二、培养批判性思维，抵御外部诱惑 …… 103
三、参加社会实践，增强社会意识 …… 103
四、学会辨别信息的真实性和价值取向 …… 103
五、发挥班级和同伴的影响力 …… 103

第四篇　高校篇 …… 105
规划启航，为未来人生筑梦 …… 106
特征与要求 …… 108
一、独特性 …… 108
二、持续性 …… 108
三、主体性 …… 108
四、多元化 …… 108
五、过渡性 …… 109
困惑和问题 …… 110
自我探索的困惑 …… 110
一、主体性不够，生涯发展意识缺乏 …… 110
二、兴趣挖掘不足，职业兴趣探索不够 …… 111
三、职业能力欠缺，通用能力不强 …… 112
四、认同感存在困惑，定位不清 …… 113
环境认知的困惑 …… 114
一、社会认知不够 …… 114
二、职业探索不够 …… 114
三、专业探索缺乏 …… 116
生涯决策的问题 …… 116
一、决策能力不足 …… 116
二、生涯决策不够科学 …… 118
三、行动计划不够明确 …… 118

就业创业的问题……120
一、大学生就业难是一种社会现象……120
二、大学生创业存在的挑战和困难……120
身心平衡的问题……121
一、身体健康……121
二、心理健康……121
三、网游成瘾……122
四、抗压能力……123
五、角色平衡……124
人际关系的问题……125
对策及建议……127
发现职业兴趣……127
一、兴趣与职业的关系……127
二、如何探索职业兴趣……128
三、大学期间如何培养和发展职业兴趣……131
四、如何处理兴趣与专业不一致……132
强化优势能力……136
一、识别优势能力……136
二、强化优势能力……138
三、制订系统的能力提升计划……141
四、大学生需要提升的通用能力和综合素质……145
认识专业和职业……148
一、科学认知专业……148
二、走近职业世界……150
激发主体活力……161
一、确立生涯发展目标……162
二、增强发展内驱力……164
三、强化发展执行力……167
四、激发专业学习的内驱力……168
明晰阶段任务……169
一、第一阶段——适应……170
二、第二阶段——探索……170
三、第三阶段——行动……172
四、第四阶段——冲刺……173
转变就业观念……174
一、大学生为什么要就业……174
二、大学生就业为什么意义重大……174
三、大学生就业可以实现什么……175
四、大学生不就业会出现的问题……175

五、大学生的毕业去向有哪些 …… 176
认识就业价值 …… 179
一、理性看待考研 …… 179
二、树立正确的职业价值观 …… 180
在创业中成长 …… 182
一、大学生创业实践活动是一种学习方式 …… 182
二、大学生创业的主要方式 …… 183
三、能力素质是决定创业成功的根本因素 …… 183
四、在成长中创业 …… 184
五、专创融合及其主要模式 …… 184
六、项目式是大学生双创活动的主要学习方式 …… 184
推进行动计划 …… 185
建构生涯平衡 …… 187
一、保持身体健康的五个方面 …… 187
二、保持心理健康的“三大法宝” …… 189
三、应对游戏成瘾的对策 …… 190
四、应对学业压力与就业压力 …… 191
五、人际交往指南 …… 195
六、平衡多种角色 …… 197
勇敢走向职场 …… 199
一、积极调动资源 …… 199
二、多方获取外界信息 …… 199
三、制作有竞争力的简历 …… 200
四、掌握求职面试的技巧和方法 …… 200

第五篇　生涯教育实操 …… 203
一、教练技术的应用 …… 204
二、自我教练练习表单选编 …… 214
三、生涯咨询案例选编 …… 219

第六篇　生涯教育量表与活动方案 …… 267
一、常见测评量表选编 …… 268
二、生涯团体辅导活动方案选编 …… 312
参考文献 …… 323

第一篇

基础理论篇





导读

生涯理论是一套有关个人生涯发展规律的知识体系，它关注人们如何做出生涯决策、发展职业生涯及实现生涯目标。本篇将介绍生涯理论的相关概念、中国传统生涯观、国外经典生涯理论及生涯教育基本理念。

中国传统文化中蕴含着丰富的生涯思想，其中以儒家思想最具代表性。它强调个人应该以道德修养为基础，通过学习和实践来提升自己的能力和素质。道家思想也对生涯发展产生了一定的影响，主张顺应自然、随遇而安的生活态度。

现代生涯理论最早可以追溯到 20 世纪初。当时的心理学家重点关注个体的职业选择过程。人职匹配理论是最早的一个流派，主张职业选择要遵循三步法：一是清楚地了解个人的生理和心理特点；二是分析职业对人的要求；三是进行人职匹配。随着发展心理学的兴起，美国著名职业指导专家埃里·金斯伯格（Eli Ginzberg）和职业管理学家唐纳德·E. 舒伯（Donald E. Super）等将发展心理学的思想引入生涯研究与实践中，提出影响深远的生涯发展理论。舒伯将人的生涯发展分为成长期（0—14 岁）、探索期（15—24 岁）、建立期（25—44 岁）、维持期（45—64 岁）和卸任期（65 岁及以后）五个阶段。

随着社会的发展和技术的进步，生涯理论也在不断地演变和完善，它为人们深入了解个人生涯发展和规划提供了工具和方法。通过学习和应用生涯理论，人们可以更好地了解生涯发展规律，实现个人和社会的共同进步。



笔记栏



生涯与生涯教育

“认识你自己！”——这是刻写在希腊圣城德尔斐神殿上的著名箴言，苏格拉底用这句话把哲学带回人间。哲学，意即“爱智慧”，是指用哲学智慧关注和解决“人”的问题。同时代的中国先哲们，对于认识自我的思考也从未停止，并形成了“性善”和“性恶”两大阵营，从而发展出不同的学派。相较于国外，中国的先哲们更早地跨越了人的自我认识，他们花费更多的笔墨在人的塑造上，确立了中国人的理想人格——君子，并通过《论语》《孟子》等著述告知世人君子有哪些具体的行为范式，引导和启发人们应该成为什么样的人。

一、何为生涯

《庄子·养生主》说道：“吾生也有涯，而知也无涯。”在这里，生涯特指人生或生命，用有止境的生命衬托无止境的学习，强调学习的重要性。除此以外，生涯还有生计、志向、命运的含义。

《牛津词典》中“Career”对应生涯，有三种含义：一是车辙；二是表示讲求速度的赛马竞技；三是某种长期从事的一项或几项稳定的工作。用车辙寓意生涯，可以感知生涯的时间性和空间性特质，而赛马竞技则体现了生涯的独特性和主动性特质。

舒伯将生涯界定为生活里各种事态的连续演进方向和历程，统合了人一生中依序发展的各种职业和生活角色。生涯不仅包含职业角色，还包含学生、子女、社会公民、休闲者等生活角色。舒伯认为，生涯具有六大特征：

①方向性。它是生活里各种事态的连续演进方向。

②时间性。生涯的发展是一生当中连续不断的过程。

③空间性。生涯是以事业的角色为主轴，也包括了其他与工作有关的角色。

④独特性。每个人的生涯发展都是独一无二的。

⑤现象性。只有在个人寻求它的时候，它才存在。

⑥主动性。人是生涯的主动塑造者。

二、生涯教育缘起

1971 年，美国联邦教育总署署长西德尼·马兰（Sidney P. Marland）首次提出“生涯教育”概念，提倡在各阶段的学校教育中融入生涯发展、态度和价值观等内容，



笔记栏

这是生涯教育在美国发展的开端。根据马兰的理论，生涯教育在广义上泛指学校设立、开展的以学生终生发展为目的的一切课程和教育活动；狭义上是指为帮助学生进行生涯设计、确立生涯目标、选择生涯角色、寻求最佳生涯发展途径而设立、开展的专门课程与活动。马兰认为，生涯教育能够通过生涯认知、生涯探索、生涯定向、生涯准备、生涯成熟等学习步骤，培养学生的生涯能力，使个体逐渐形成自我引导、自我完善的能力。

美国于 1974 年出台《生计教育法案》，于 1994 年出台《从学校到工作机会法案》，通过政府法案形式进行职业生涯教育改革，目的是使高中生能确定一条走向职业的道路，实现从学校到职业的过渡。1975 年通过了《生涯辅导与咨询法》，1977 年通过了《生涯教育激励法》。20 世纪 90 年代，美国颁布《国家职业生涯发展指南（NCDC）》，标志着生涯教育正式进入中学生的教育活动。

三、我国生涯教育发展进程

我国现代生涯教育起步于民国时期，且发展非常迅速。大体而言，我国生涯教育发展进程如下：

（1）1916 年，清华大学校长周寄梅先生首次将心理测试手段应用到学生的职业选择中，标志着职业指导在我国开始建立。1917 年，蔡元培、黄炎培等人在上海发起成立中华职业教育社，在我国大力倡导推行职业指导教育。1927 年，上海职业指导所成立，它是我国近代第一个面向社会的职业指导机构，把近代中国的职业指导理论变成实践。

（2）1986 年，深圳大学成立学生就业指导中心；1993 年，国家教委批准成立了毕业生就业指导专业委员会；1994 年，国家教委下发《普通中学职业指导纲要（试行）》，同年原劳动部印发了《职业指导办法》；1995 年，国家教委办公厅发布《关于高等学校开设就业指导课选修课的通知》；2007 年，教育部出台《大学生职业发展与就业指导课程教学要求》，明确规定大学生职业发展课程与就业指导课程的教学目标、内容、方式、管理与评估，将其作为公共课程正式纳入高校教学计划，标志着高校职业生涯教育进入全面实施阶段。

（3）2014 年以来，新高考全面实施，生涯教育成为高中教育教学的重要组成部分。生涯教育走出大学校门，社会机构广泛参与其中，使生涯教育实现前置，延伸到义务教育阶段。

笔记栏



中国传统生涯观

2000 多年前，中国的先哲们就开始思考人生的目标及其任务，人生的意义和理想，这些思索奠定了中华民族生涯观念的思想基础，构建了中国人关于学习、职业和人生价值的底层逻辑。

一、中国传统生涯观的内容

《礼记·曲礼上》有云："人生十年曰幼，学；二十曰弱，冠；三十曰壮，有室；四十曰强，而仕；五十曰艾，服官政；六十曰耆，指使；七十曰老，而传；八十、九十曰耄，七年曰悼。悼与耄，虽有罪，不加刑焉。百年曰期，颐。"

《礼记·曲礼上》中所述的是中国人传统的生涯观，经过千年流传，在当今社会仍有一定的影响。由于古代中国社会以私学为主，所以以 10 年为单位进行人生阶段划分，按照人的生命历程将人生划分为 9 个阶段，反映了古代中国社会对人的社会使命、社会规范和职业价值的认识。10 岁开始学习知识技能，20 岁要行冠礼，30 岁正当娶妻成家，40 岁进入仕途做官，50 岁有能力处理国家政事，60 岁可以指使别人，70 岁应将主持宗庙祭祀的事传给嫡长子，80 岁、90 岁则和 7 岁孩童一样，即使有罪也不施加刑罚，100 岁则由人赡养而颐养天年。

《论语·为政》曰："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。"《论语·为政》中的这句话体现的是孔子对自己 15 岁到 70 岁的人生规划，以及在各个人生阶段要达到的生命状态。15 岁的时候立志于学习，按照孔子"弟子入则孝，出则悌，谨而信，泛爱众，而亲仁，行有余力，则以学文"的观点，他在 15 岁之前就完成了"孝悌信爱"的底层道德修炼，确定"行有余"可以继续学习文化知识；30 岁立身、立业和立家，抑或立德、立学和立志，丰富人生角色和确定人生目标，确立自己为人处世、对待生活的态度和原则；40 岁时坚定个人的目标、追求和志向，不再摇摆不定或有所疑虑，也不为他人看法和外部限制所困扰；50 岁清楚自己的局限，学会顺势而为，接纳无力改变的，改变可以改变的；60 岁有坚定的自我见解，但能够辨别和认同他人的合理看法，对于错误的说法不予计较；70 岁时因为深谙社会规范，可以按照以往形成的习惯生活，随心所欲地生活都在情理之中。



笔记栏

二、中国传统生涯观得以传承的影响因素

中国的传统生涯观念穿越千年至今仍被传颂、接纳和认同，并由三个核心因素决定。

（1）生涯的生命属性未变。因为生涯伴随着人的生命历程——从幼年到老年，所以从古至今，人在不同生命阶段均有着相同的生命特征，对应着相同的生存需求，如幼年时期需要被人照拂，青年、中年时期照顾他人，老年时期再度需要别人的照顾。

（2）生涯的社会属性未变。古往今来，人的社会属性本质上相同，即为了维持或更好地维持个人生存，需要借助群体力量为群体和个体的生存发展创造条件。在此过程中，个人需要承担相应的社会责任和扮演一定的社会角色，因此幼年时期要学习各种技艺；青年时期要发展和具备独立生存能力，为承担更多的社会责任做好准备；中年阶段成为劳动的中坚力量；老年阶段虽不以体力劳动为主，但依然可以贡献自己的智慧。

（3）生涯的文化属性未变。个体生涯依附于所属的社会文化、政治、经济背景，尤其是文化环境。相对而言，东方国家比较注重集体文化，西方国家比较注重个体差异；农耕文明之下的人们安土重迁，形成“聚族而居，紧追时令”的特点，而海洋文明之下的人们乐于冒险，注重贸易和交换。中华文明是世界上唯一没有被中断过的文明，中国人的生活方式和精神价值一直在传承中发展，中国先哲们的思想体系和价值体系有如一条浩瀚江河，通过书籍、诗词歌赋、科考制度、风俗习惯等多种方式得以传承。

三、中国传统生涯观的优势和不足

在中华文化的历史长河中，淬炼形成了很多优秀的基因，为个人生涯规划提供了良好的文化土壤。

（1）中国传统生涯观注重人格修炼。生涯规划的核心是形成和发展健康的自我，人格是其中不可或缺的部分，是一个人的生命格调和行为规范。中国人非常注重人格修炼，最能代表古人对生命格调追求的是君子之道，君子之上的追求则是成为圣贤。曾国藩掷地有声地说出：“不为圣贤，便为禽兽。”梁启超将这句话作为《德育鉴》的开篇语。生命格调的外在体现是行为规范，古人用“礼”代表行为规范，所以中华民族一直有“礼仪之邦”的美誉。千年之后，君子依然是中国人的理想人格，“内圣外王”这一生命至理概念，就是对人格修炼的最好总结。

（2）中国传统生涯观注重经世致用。经世致用是在中国古代知识阶层中居主导地位的文化价值观，其认为：一种文化学术的价值标准是它的实用性，即由文化学术价值向政治伦理价值的转换。在先秦时期，儒家以天下为己任，以王者之师自居，试图通过“格君心之非”来塑造理想君主，从而重新建立统一的社会价值系统。经

笔记栏

世致用主要是建构一种合理化的社会秩序和政治形式。以黄宗羲、顾炎武、王夫之等为代表的明清思想家提倡的经世致用思想，简单地说，就是要学习对现实社会有用的东西，研究学问要和社会实际相结合，不要空谈，要活学活用。

当然，中国传统生涯观也有一些局限和不足，我们要客观认识，正确面对。既不能不加甄别地全盘吸收，也不能武断地全盘否定。要用马克思主义辩证法再消化、再吸收、再塑造、再发展，让中国传统生涯观在新时代绽放新光彩。



国外经典生涯理论

国外的生涯教育和职业指导理论脱胎于心理学，受其自然科学影响，遵从主流心理学和自然科学传统，将人和职业作为研究对象，采用实证研究的方法精准地对人和职业进行评估，用量化标准帮助实现人和职业适配。梳理国外生涯教育理论，大致可分为四类，分别是人职匹配理论、生涯发展理论、社会认知职业理论、后现代生涯理论。

一、人职匹配理论

1909 年，美国波士顿大学教授弗兰克·帕森斯（Frank Parsons）在其出版的《选择一个职业》一书中，根据多年的工作经验，提出选择职业的三大要素或条件：（1）应清楚地了解自己的态度、能力、兴趣、智谋、局限和其他特征；（2）应清楚地了解职业选择成功的条件、所需知识，在不同职业工作岗位上所占有的优势、不利和补偿、机会和前途；（3）寻求上述两个条件的平衡。在当时，这虽称不上是正式的理论，却对职业指导工作产生了数十年的影响，并成为职业指导理论的基石。[①]

20 世纪 60 年代，美国职业指导专家约翰·路易斯·霍兰德（John Lewis Holland）在帕森斯著述的基础上，结合个体差异心理学，认为职业选择是个人职业兴趣在工作世界的表露和延伸，即人们在工作选择和经验中表达自己的个人兴趣和价值。霍兰德根据自己多年的生涯研究与咨询经验，将个人的职业兴趣分为现实型、研究型、艺术型、社会型、企业型和常规型。每个人身上或多或少都会具备这六种特质，但有强弱之分。人们所处的职业环境也可以分为上述六种类型。个人的职业兴趣与工作环境之间的适配和对应，是职业满意度、职业稳定性与职业成就的基础。霍兰德提出“职业兴趣六边形”（图 1－1）用来说明六种职业兴趣之间的关系，该理论表明相邻类型比相对类型更具有相似性。

笔记栏

① 金树人：《生涯咨询与辅导》，高等教育出版社 2007 年版，第 10 页。

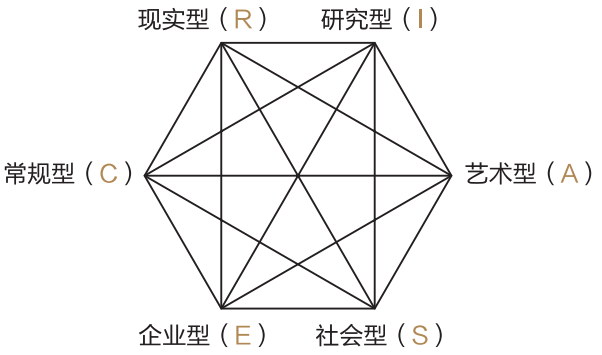


图 1-1　职业兴趣六边形

人职匹配理论强调个人特质与相关职业的关联、适配，强调个人职业选择的精准性、可预测性，强调“合适的就是最好的”。人职匹配理论是生涯教育最基础的理论，匹配是基础、是目标、是方向，生涯教育的终极目标就是促进人职匹配，促进人们健康成长、终身发展。

二、生涯发展理论

20 世纪 50 年代中后期，随着发展心理学的兴起，全程发展、阶段发展的理念也被引入生涯研究与实践中。美国职业指导专家金斯伯格和舒伯等人提出了生涯发展理论。生涯发展理论指出，职业选择不是特定时间点的单一事件，人的职业选择和发展贯穿人的一生。生涯发展是分阶段的，每个阶段都需要完成该阶段应该完成的任务，只有这样才能顺利进入下一个发展阶段。完成了每个阶段应该完成的任务就意味着个人的生涯成熟度较高。有关生涯发展阶段及各阶段的发展任务，见表 1-1。[①]

表 1-1　舒伯的生涯发展阶段与发展任务汇总表

成长期 0—14 岁	在家庭或学校与他人的认同过程，逐渐发展自我概念。需求与幻想为此时期最主要的特质。随着年龄的增长、学习行为的出现、社会参与程度与接受现实考验的强度逐渐增加，兴趣与能力也逐渐发展。 1.幻想期（4—10 岁）：需求支配一切；热衷于幻想游戏中的角色扮演。 2.兴趣期（11—12 岁）：兴趣嗜好为其行为方向的主要决定因素。 3.能力期（13—14 岁）：能力的重要性逐渐增加，开始考虑工作所需要的条件与训练。 发展任务： （1）发展自我图像。 （2）发展对工作世界的正确态度，开始了解工作的意义。

① 金树人：《生涯咨询与辅导》，高等教育出版社 2007 年版，第 77 页。

笔记栏

续表

探索期 15—24 岁	在学校、休闲活动及工作的经验中进行自我试探、角色探索与职业探索。 1.试探期（15—17 岁）：考虑需要、兴趣、能力与机会。有了暂时性的决定，并在幻想、讨论、课业和工作中细加思量这些决定，考虑可能的职业领域和工作层次。 发展任务：职业偏好逐渐具体化。 2.转换期（18—21 岁）：进入就业市场或接受专业训练，更重视现实的考虑，企图实现自我概念。将一般性的选择转为特定的选择。 发展任务：职业偏好的特定化。 3.试验并初步承诺期（22—24 岁）：初步确定了职业的选择，并试探其成为长期职业的可能性，必要时会再次重复探索具体的过程。 发展任务： （1）实现职业偏好。 （2）发展一个符合现实的自我概念。 （3）学习开创更多的机会。
建立期 25—44 岁	确定适当的职业领域，逐步建立稳固的地位。职位可能升迁，也可能会有不同的领导，但所从事的职业不太会改变。 1.试验投入和建立期（25—30 岁）：在已选定的职业中安步当车，可能因满意程度的差别略做调整。 2.晋升期（31—44 岁）：致力于工作上的稳固与安定。大多数的人处于创造力的巅峰，身负重大责任，辈分攀升。 发展任务： （1）找到机会从事自己想要做的事。 （2）学习和他人建立关系。 （3）寻求专业的扎实与精进。 （4）确保一个安全的职位。 （5）在一个稳固的位置上安定地发展。
维持期 45—64 岁	在职场上崭露头角，全力稳固现有的成就与地位，逐渐减少创意的表现。面对新进人员的挑战，全力应战。 发展任务： （1）接受自身条件的限制。 （2）找出在工作上的新难题。 （3）发展新技巧。 （4）专注于本务。 （5）维持在专业领域中既有的地位与成就。

笔记栏

续表

卸任期 65 岁及以上	身心状态逐渐衰退，从原有工作上退隐。发展新的角色，寻求不同的满足方式以弥补退休的失落。 1.减速期（65—70 岁）：工作速率减缓，工作内容或性质改变以符合逐渐衰退的身心状态。有人找到兼职工作。 2.退休期（71 岁及以后）：停止原有的工作，转移精力至兼职、义工或休闲等活动中。 发展任务： （1）发展非职业性质的角色。 （2）学习适合退休人士的运动。 （3）做以前一直想做的事。 （4）减少工作时数。

（一）循环式发展任务

舒伯最初将人的生涯发展分为成长期（0—14 岁）、探索期（15—24 岁）、建立期（25—44 岁）、维持期（45—64 岁）、卸任期（65 岁及以上）。在后期的研究中，舒伯对于发展阶段的理论进行了深化。他认为，在各个发展阶段同样需要经历成长、探索、建立、维持和卸任阶段，这样就形成了一种发展任务的循环与再循环（表 1-2）。这种大阶段套小阶段的模式丰富和深化了生涯发展阶段理论。[①]

表 1-2　发展任务的循环与再循环

发展阶段	年龄/岁			
	青春期	成人前期	中年期	成人后期
	14—25	25—45	45—65	65 以上
卸任期	嗜好的收敛	减少运动	注意养生之道	减少工作时数
维持期	考验目前的职业选择	使目前的职位安全	从竞争中求稳固	维持自得其乐的嗜好
建立期	进入一个主修的领域	安定于一个永久的职位	发展新的技能	做以往想要做而一直没做的事
探索期	学会参考更多的机会	找到机会做自己想做的工作	找出困难全力以赴	找一个好的养老处所
成长期	发展实际的自我概念	和别人发生关联	接受自己的限制	发展和职业无关的角色

（二）生涯彩虹图

舒伯认为，生涯不仅具有时间性，还具有空间性，即生涯是以事业的角色为主

① 金树人：《生涯咨询与辅导》，高等教育出版社 2007 年版，第 78 页。

笔记栏

轴，也包括了其他与工作有关的角色。为综合阐述生涯发展阶段与人生角色之间的交互影响，舒伯创造性地描绘出了一个多重角色生涯发展的综合图形——生涯彩虹图（图 1-2），形象地展现了人生发展的时空关系。

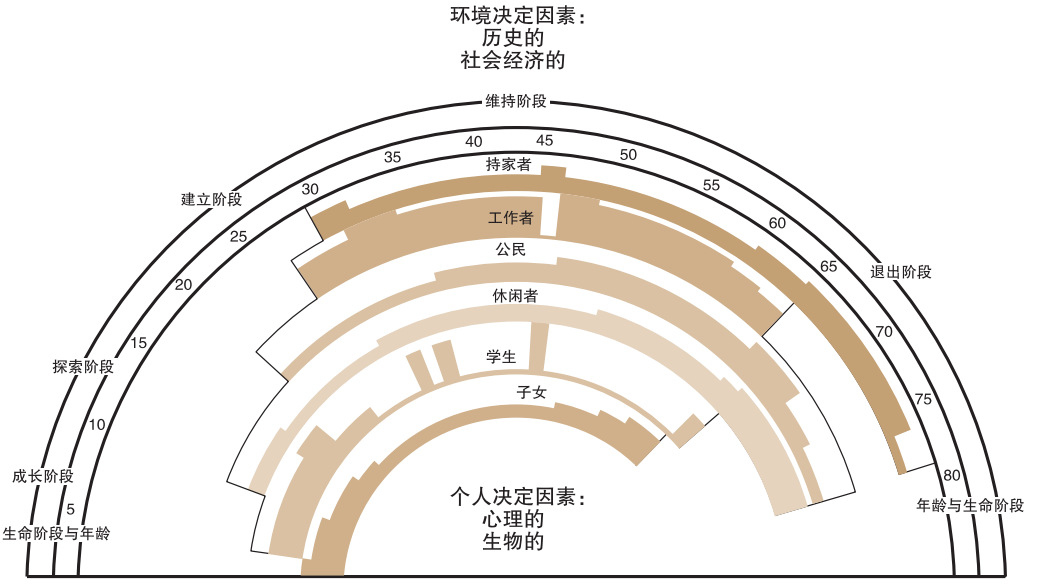


图 1-2　生涯彩虹图

在生涯彩虹图中，最外的层面代表横跨一生的生活广度，又称为生涯发展的大周期，包括成长期、探索期、建立期、维持期和卸任期。里面的各层面代表纵贯上下的生活空间，由一组角色组成：子女、学生、休闲者、公民、工作者和持家者。各种角色之间是相互作用的，一个角色的成功将会为其他角色提供良好的基础。但是，在一个角色上投入过多的精力，而没有很好地平衡和协调各角色之间的关系，则会导致其他角色的失败。比如，现实生活中常会看到有的人过分投入工作而忽视了家庭，导致家庭的不和谐，进而给个人的人生满意度和职业发展带来负面影响。因此，人生发展要做到角色平衡。

总之，生涯发展理论强调生涯是由一系列的人生阶段构成。每个阶段都是在为下个阶段做准备，前一阶段任务发展不顺利势必影响后一阶段的发展。引申出来就是：一切都是发展变化的，现阶段的不匹配不重要，是为下个阶段的匹配做准备的。该理论强调人生有多个舞台、多个角色，只有丰富多彩的角色才是幸福人生，需要在多个不同角色中寻求平衡；强调时间任务管理，人生的各个阶段都有很多核心任务和角色，但人的精力是有限的，做好时间和任务管理才是重中之重。

三、社会认知职业理论

20 世纪 70 年代，世界进入后工业时代，技术升级换代，职业加剧变化，社会分工更加精细，职业环境不断变化，迫使人们需要不断适应新的环境，人们的职业

笔记栏

选择与发展呈现新的特点。比如，有些人在职业发展的卸任期并未“卸任”，而是有了新的事业，反而发展得更好。在此情景下，社会认知职业理论认为：人与环境相互选择。生涯选择不是单纯由自身决定的，也不是单纯由环境决定的，而是人与环境相互作用的动态选择过程，强调学习的重要性。

人的特质是伴随社会经验的学习而不断发展变化的，兴趣可以培养，性格可以完善，技能可以提升，价值观可以塑造。社会认知职业理论强调自我效能感和结果期待的重要性。自我效能感和对结果的期待直接影响个人兴趣的发展，兴趣发展能预测目标进而影响个人对职业活动的选择及实践，而活动的选择与实践又会使人体验到目标达成与成就表现，进一步增强个人的自我效能与结果预期，如此形成良性循环；强调偶然与必然的关系：生涯的选择不是偶发事件，而是由许多前因造成的结果，所以每个偶发事件都是机会。

社会认知职业理论从社会认知的视角解释人们的生涯选择行为，强调通过经验学习增强自我效能和结果期待，进而影响兴趣发展，影响个人的职业选择行为和社会成就；强调在快速变迁的社会中，人的兴趣、能力、价值观都是在不断改变的；强调拥抱偶然、识别机会，保持对偶发事件的接受性，从中找出更多帮助生涯发展的机会，应培养抓住机会的技巧。社会认知职业理论指出，保持足够的自信（自我效能）与对结果合理的预期是激发兴趣、做出合理选择（决定）的关键因素，过高与过低都会产生挫败感或停滞不前。此外，对机会的识别要保持一定的洞察力，要始终保持好奇、弹性、乐观和冒险，最大限度地把握机会，而机会只会留给有准备的人。[①]

四、后现代生涯理论

20 世纪 80 年代晚期至 90 年代早期，全球商业竞争不断加剧，信息技术不断革新，使得职业调整成为一种新常态，强调没有绝对客观现实的后现代生涯理论应运而生。后现代生涯理论主要包括生涯混沌理论、无边界职业生涯理论、生涯建构理论和生涯咨询领域的叙事取向生涯咨询、生涯教练技术等。其中，影响最大的是美国职业辅导实践与研究的资深学者马可·L.萨维科斯（Mark L. Savickas）在 2002 年提出的生涯建构理论，认为生涯建构的重点就是帮助当事人在面对流动不确定的生涯时重新建构自我的同一性，即重新建构身份认同和职业适应性，实践模式就是叙事取向，即回忆成就事件。当一个人讲述自己的故事时，他就创造了自我并建构了自身的职业生涯。后现代生涯理论一般都认同个体生涯发展的独特性、差异性，接纳职业生涯的不可预测和不确定性，提高生涯适应能力；强调个体是生涯的主动创造者，是解决自己生涯问题的主导者。[②]

① 金树人：《生涯咨询与辅导》，高等教育出版社 2007 年版，第 99 页。
② 方伟：《构建中国特色大学生职业生涯发展教育理论体系探析》，《国家教育行政学院学报》2022 年第 7 期。

笔记栏



生涯教育基本理念

在了解国外生涯理论的基础上，结合我国教育实际，可以把生涯教育的基本理念提炼为以下十三点。

一、做“大写的人”

什么是价值观？价值观是指人们基于对事物的认识和评价所形成的一种反映人们认识世界、处理问题、行为准则和目标追求的系统性观念和信念。它是人们对于某些事物所持有的看法、伦理标准、道德观念、审美取向等心理因素的总和，是人们对于事物本质、目的、意义、价值等方面的立场和思想倾向，是人们进行思想、情感和行为选择的根本准则和指导原则。在人们的行为和决策过程中，价值观扮演着至关重要的角色，它不仅影响着个人的思维和行为方式，还直接或间接地影响着社会的发展和进步。价值观的特性包括稳定性与持久性、历史性与选择性、主观性等。

要理解价值观，首先要理解价值的内涵。价值就是为他人和社会做贡献，同时自己获得价值感。

马克思主义价值观以个人与社会的辩证统一为基本原则，要求主体在进行价值选择时，要尽可能做到对个人负责和对社会负责的统一，增强个人对集体、对国家、对社会的义务感和责任心。在个人利益与社会利益发生矛盾时，发扬先公后私、大公无私的奉献精神，做到个人利益服从集体利益。美国心理学家马斯洛的需求层次理论认为：人们有五个层次的需求，即生理需求、安全需求、归属需求、尊重需求和自我实现的需求，并由低到高依次递进。这些需求是强大的内在驱动力，在人们的生活中反映出来，体现为人们的价值观。价值观是人们在做选择和判断时所看重的原则、标准和品质，是内心的砝码。明确价值观的内涵是一个人能否取得成功的关键因素。价值观是人们追求成功的内驱力，也是人们克服困难时的动力。存在主义告诉人们，每个痛苦的背后都必然有获益。价值观可以衍生为一种信念、一句座右铭，抑或是一个刺激性画面。一个人越清楚自己的价值观，越了解自己在工作和生活中想要寻找什么、什么对自己来说是最重要的，他的生涯发展目标就越清晰。

价值观分为生活价值观、职业价值观和人生价值观。生活价值观比较容易随着年龄等因素的变化而改变，人生价值观最不易发生变化，而职业价值观相对比较稳

笔记栏

定，只有在环境因素有大的改变时才可能改变。

生涯教育不能仅仅聚焦显性的、明确的职业要素、职业要求、职业标准，而要强调个人价值的追求与实现，从个体生涯发展需要出发，聚焦个体对自我的探寻；不仅要关注自我特质与职业角色的匹配，关注个体人格与社会环境的统合，关注个人生活技能、工作技能、社会适应能力的培养，更要放眼于隐性而且更为深沉、更为内在、更为广阔的文化自我、文化社会、文化中国，并以此引导和教育青少年学生全面认识自己、认识社会、认识国情。强调责任、义务优先于自由、权利，群体、奉献高于个体、索取，祖国和人民的利益高于一切，服务社会、报效国家高于个人自我设计，“得其大者可以兼其小”，小我只有在成为大我的过程中才能超越个体的有限性而成为“大写的人”，并且只有成为“大写的人”才有可能实现自己的人生价值。

中华优秀传统文化是涵养社会主义核心价值观的重要源泉，为新时代培育和践行社会主义核心价值观提供了重要借鉴和丰厚滋养。学生要立志成为社会主义建设者和接班人，就要把小我融入大我，积极传承和弘扬社会主义核心价值观。只有把个人发展与国家经济、社会需要相结合，才是最好的选择。

二、全面发展、健康发展和终身发展

生涯教育是教育主体性的体现，不仅关注个体对自我和周围世界的认知，这些都离不开知识、经验和技能的积累，离不开对人、事、理的考察和理解，还关注个体的社会化决策，使个体既能继承特定的文化传统，又能理性评判现实的价值观取向和社会规范，形成个人满足社会发展需求的正确行为，从而加速个体生命的社会化进程，确保个体生命主体化质量得到有效保障，成为自由的并能够独立于社会秩序、自主思考和行动之中的生命主体。生涯教育虽具有阶段性特征，但并非局限于人生某一阶段，而是以成长成才和人生价值实现为内核的终身教育。

马克思付出毕生心血而奋斗的目标就是实现人的自由而全面发展，这包括两个核心：一个是全面，个人的兴趣、爱好、愿望、能力，尽情地绽放；另一个是自由，没有什么东西可以约束个性充分发展，不能千人一面。总的来说，生涯教育就是“你是什么人就应该做什么事，要符合自己的角色；你在什么阶段就应该做什么阶段的事，要符合自己发展的阶段”。

当前，青年学生中不同程度地存在意义感缺失、未来规划迷茫、人生价值模糊等现象，这越发凸显生涯教育的重要性。首先，生涯教育不是单纯的职业教育或者是有关职业的教育，把生涯教育的目标定位为未来的职业成功，以及为此所需要的系列规划与准备是片面的，正确的理解应该是关怀生涯教育中人的精神世界、价值追求，关照高尚人格和理想人生境界的塑造，注重自身的教化与完善。学校绝不能只满足于对学生进行知识和技能的传授，还应该让学生在精神层面上获得对生存意义、生存目的的理解，激发生存的精神动力，这也是对生涯教育从知识性转向价值



笔记栏

性的超越和重建。其次，生涯教育不是简单的生涯规划，仅仅用测验和工具解决一个问题、做出一个决策，而是掌握一些理论和方法，学会认识自己、接纳自己、提升自己，适应社会变迁，拥抱偶发事件，发现成功契机，创造新的可能，活出新的自我及新的未来。

三、认识自己、发展自己

认识自己是一个逐步升华的过程。根据学生的能力、兴趣、个性特征和面临的外部环境，以及结合个人成长不同阶段的要求，着眼个人的全面发展、健康发展、终身发展，不断进行认识自我、调整自我和完善自我。在此过程中，学生若能找到自己的兴趣和能力，遵循自己的个性特征和身心发展规律将有助于形成健全的人格，树立正确的人生理想和价值信念，最终实现全面发展、健康发展、终身发展；反之，如果找不到自己的兴趣点和能力特长，违背了自己的个性特征和身心发展规律，就会影响生涯发展，难以做到全面发展、健康发展、终身发展，甚至可能出现一些心理和其他问题。

四、激发主体性

主体性是指人在实践过程中表现出的能力、作用、个人看法，即人的自主、能动、自由、有目的的活动。在个人成长过程中，主体性是一种重要的心理特质，使个体能够主动思考、自我驱动，并积极参与自身发展和环境互动。生涯教育可以有效激发人的主体性，培养和提高个人的主体性是衡量自我管理能力和生涯成熟度的重要指标，是驱动个人积极主动地探索和创新创造的内在动力。

主体性的构成要素主要包括四个方面：一是目的性（有目标方向）。“心中有光、脚下有路。”目的性是主体性的方向系统，是在价值观主导下，人在实践过程中根据自己的需求和愿望设定自己的目标和方向，以此引导和规范自己的活动。目的性是个体价值观的体现，它决定了主体活动的意义和价值。二是自主性（可独立判断）。“不要拿着别人的地图，寻找自己的路。”自主性是主体性的独立系统，是在自我主导下，人在实践过程中根据自己的判断和选择，决定自己的行为和方式，不受外部牵制和干扰。自主性是个体自我管理能力的体现，它保证了主体活动的自由和尊严。三是主动性（能自发行动）。“路要靠自己去走，才能越走越宽。”主动性是主体性的能动系统，是人在实践过程中积极地发起和参与，不断地探索和创新，不畏惧困难和挑战。主动展示了主体活动的力量和效果。四是创造性（能创新提升）。“多一条路多一个选择，要善于寻找新的道路。”创造性是主体性的创新系统，是人在实践过程中运用自己的知识和想象产生新的思想和方法，改进原有的事物和状态。创造性提升了主体活动的水平和质量。

主体性的表现形式主要包括四个方面：一是主动探索。主体性意味着独立、主动、克服障碍，以及打破消极、被动、盲目，与被动接受教育和指导相比，主动探

笔记栏

索能更好、更全面地了解自我、了解职业。比如，积极参与课堂讨论，是主动寻求深入学习的机会；主动探索未知领域，能更加了解自身兴趣，不断积累新的知识经验。二是自主确立目标。主体性意味着根据自己的兴趣和优势与长期目标进行匹配，“择己所爱，择己所长，择世所需，择己所利”。在充分知己、知彼的前提下确立适合自己生涯发展的目标，根据目标制订合理的学习计划，有效地分配时间和资源，进行自我监控和调整，实现自身的成长和发展。三是创新思维。主体性意味着勇于质疑、敢于挑战，能够独立思考问题，善于分析和整合信息，才能做到因时而变、随事而制，才能在面对问题时找到新的方法和途径，提出新颖的观点和解决方案。四是领导力。知己知彼、目标清晰、敢于创新，为领导力打下基础。他们愿意积极投身社团组织、志愿服务和社会实践项目，发挥自己的影响力，推动变革和个人成长。有较强的团队合作和领导能力，能够激发他人的潜力，并促进集体的发展。

五、认识社会和职业

马克思主义唯物史观指出，人的本质在其现实性上是一切社会关系的总和，人只有在自己的实践活动中才能确证自己的本质力量。人的社会属性决定了人与人之间必然处于一定的社会关系中，人在实践活动中同周围的感性世界建立起各种关系，包括人与自然界的主客体关系和人与人之间的社会关系。因此，任何人的发展都离不开环境的影响，除了人们生存的物理空间，还要对所处的社会环境有清晰的认知，才能帮助人们找到自己的定位和方向。

美国斯坦福大学教育和心理学教授克朗伯兹（J. D. Krumboltz）的生涯决定社会学习理论认为：教育、经济、社会环境在全面地急速改变，人的兴趣、能力、价值也在不断改变，人置身于环境之中，其学习经验肯定受到社会、教育与工作经验的影响。就个人而言，探索和了解自己所处的环境和阶段，把个人放在社会环境和历史脉络中理解，就会更加清晰地理解每个人身上的责任与生命的意义。[①]

社会环境是指个人和组织生存与发展的各种宏观因素的综合，主要包括政治制度、经济发展、技术变革、主流文化等，这些环境因素或多或少地影响每个人的工作生活和职业发展。万事万物都是有联系的，每个人都不是孤立存在的，社会的进步、环境的变化都可能对人们的发展轨迹产生巨大的影响。因此，认识社会和职业是每个人建立职业自我概念的前提。

职业环境探索是个人做出职业决策的先决条件，学生在探索环境的过程中，通过加深对行业职业的要求及人才标准的认知，更加明确自己的人生和职业发展目标，更加深刻地理解人生的意义，当面临重要人生选择时，就会减少困惑和迷茫。

笔记栏

① 金树人：《生涯咨询与辅导》，高等教育出版社 2007 年版，第 100 页。

六、适合的就是最好的

生涯理论最早源于人职匹配，起源于 1909 年帕森斯提出的“特质—因素论”。该理论主要讲述自我和职业的静态匹配，也是生涯教育的底层逻辑——每个人都具有独特性，每个职业和工作也都是有独特性，如果个人特质和职业特性的要求是吻合的，就能达到最佳匹配。

什么是匹配？一般是指能力、兴趣、性格、价值观与人们未来职业和社会需要的匹配。有专家认为，匹配可以分为大匹配、中匹配和小匹配。大匹配是指生涯发展方向的匹配；中匹配是指学习生活和社会实践的匹配，这是不断完善的过程；小匹配是指某一个兴趣点、某一个能力点的匹配。

每个人都具备特有的兴趣、性格、能力和价值观，与环境要求是否匹配是非常重要的，直接影响个人的职业成就感和生活幸福感。随着时代的发展，在人职匹配论的基础上，不断发展出其他生涯理论，如社会学习理论、生涯发展理论等，进一步阐述如何实现动态匹配。

七、成熟的表现是角色平衡

舒伯的生涯发展理论认为，人的一生中会在不同的阶段（同时）、不同的舞台上扮演不同的角色。在某一个角色上的成功，可能带动其他角色的成功；反之亦然，为了某一个角色的成功付出太大的代价，可能导致其他角色的发展受限制。

由此可见，生涯不仅指个体自然的生命历程，还指个体的社会影响广度，即个体在社会群体中扮演的角色，以及这种角色所承担的社会责任。每个人对自己所承担的不同角色投入的时间和精力不尽相同，有轻重缓急和主次之分，不同的发展阶段角色的主次不是一成不变的，当学习者的角色花费太多精力时，就要适度地当一名休闲者来平衡学业压力。

知识学习、人际交往、职业规划和定位是学生求学最重要的三个任务，简单讲就是做人做事做学问。学会平衡好不同的角色，是生涯成熟的一种表现。比如，学生的人际交往能力相对薄弱，需要投入更多的精力以提高人际交往能力。当我们在一个角色上花费大量精力认知、探索后，仍未达到目标时，就要意识到是不是要去别的赛道和领域寻找平衡，有时选择比努力更重要。[①]

八、人生的每个阶段都重要

舒伯的生涯发展理论认为，生涯发展如同人的身体和心理发展，每一个阶段都有一些特定的发展任务需要完成，每一个阶段都需达到一定的发展水准或成就水准，而且前一阶段发展任务的完成情况关系到后一阶段生涯的适应性。每个阶段都有阶段性任务，什么阶段该做什么事就做什么事。每个阶段也是为下个阶段做准备，这

笔记栏

① 金树人：《生涯咨询与辅导》，高等教育出版社 2007 年版，第 76 页。

个阶段的任务没有完成好，将会影响下个阶段的进入和衔接。

从小学、中学到大学，每个阶段都有需要完成的个人认知和能力培养任务，为下一阶段做好准备。中学和大学阶段是社会环境和职业角色的探索期，职业探索越充分，越清楚自己的职业使命，进入社会的准备越充分，进入职场时的角色转换就会越顺利；反之，如果没有充分的职业探索，就容易出现迷茫，产生“慢就业”“缓就业”甚至“不就业”现象，或者进入职场的时候频繁跳槽，导致需要更长时间的探索，这会拖慢未来职业发展的步伐，以至于影响接下来人生阶段的发展。

九、能力可以培养

“千招会，不如一招熟。”能力对于个人的生涯发展具有非常重要的作用。能力按照获得的方式（先天赋有与后天培养），可以分为能力倾向和技能两大类。能力倾向是指那些先天具有的特殊才能，如有的人天生就有一副好嗓子，有的人有较强的运动天赋。技能是指经过后天学习和练习培养形成的能力。

在生涯教育领域，技能通常被分为三种：专业知识技能、可迁移技能、自我管理技能。专业知识技能是指个人掌握的理论知识，如英语、数学、计算机编程、工程力学等，是通过学习、背诵、记忆、理解等掌握的，是走进专业和职业的第一步；可迁移技能是指个人能胜任的活动和工作内容，如沟通能力、团队合作能力、适应能力、领导力等，一般通过观察、实践、思考、练习等过程掌握，既是求职能否成功的关键，也是用人单位最看重的能力；自我管理技能是指个人在工作中表现出的特征和品质，如诚实、正直、大度、耐心、细致等，通常通过认同、模仿、领悟等途径获得，是影响人们在职场能否走得更远、更有发展的关键。概括来讲，专业知识技能是学出来的，可迁移技能是练出来的，自我管理技能是悟出来的。

十、“道路千万条，选择第一条”

“道路千万条，选择第一条。”人们做出抉择是一个复杂的过程。玛丽·麦克曼（Mary McMahon）的生涯发展系统理论框架指出，人是活在系统中的，影响个人生涯决定的系统分为个人、社会和环境三大系统。它们彼此进行持续的交互作用，形成动态的发展历程，也促进各个系统在紧密连接的时间轴线上发生持续性改变。过去影响现在，过去和现在共同决定未来。[①]

一是“个人系统”，主要是指个人的内在因素，包括兴趣、能力、性格、价值观、性别、健康状况、年龄、信仰等；二是“社会系统”，主要是指与人产生互动的其他群体组织，也就是人们常说的重要他人，主要包括朋辈影响、家庭影响、社区、学校和社会等方面；三是“环境系统”，主要包括地理位置、经济社会地位、全球化、政治、政策等。具体而言，是在高中选科、大学毕业时就业，还是考研；是在本专

① 吴沙：《遇见生涯大师》，北京大学出版社 2017 年版，第 139 页。

笔记栏

业考研，还是跨专业考研；是从事专业对口的职业，还是专业相关等，这些都受到众多因素的影响。

比如，在大学毕业后就业还是继续升学这个具体问题上，是进入职场发展更适合自己，还是升学深造更符合自己的优势；是进入职场为此后的工作积累经验，还是为未来的职业需要积累更高层次的学历基础；如果选择就业，那么距离未来想要从事的职业还有哪些能力需要提高，提高这些能力都有哪些途径，目前有哪些资源优势，符不符合自己的兴趣偏好等。如果选择升学，那么首先要搞清楚都有哪些途径，是国内升学还是出国留学；国内升学的话，是本校还是外校，是本专业还是跨专业，是参加考试还是推免入学等。其次，还要充分听取重要他人的意见和建议，有时重要他人的意见可能是决定性的。最后，还要充分考虑社会环境，就业政策、升学政策、就业形势等是否支持自己的职业发展。人生充满无数选择，每一次选择都是面向未来的冒险，关键在于选择时要平衡好“三个系统”之间的关系。重视选择，不回避选择，更不后悔选择。一次一次的选择决定了你会成为什么样的人，也因为一次次的选择才会成为今天的自己。

十一、学习成就人生

克朗伯兹认为，每个人都有独特的学习经验，在决定其生涯方向时扮演着重要的角色，增进一个人对技能、兴趣、信念、价值、工作习惯与个人素质的学习，有助于他在快速变迁的社会中创造出幸福美满的生活。生涯选择不只由自身决定，也不只由环境决定，而是人与环境相互作用的动态选择过程。社会学习理论强调个体通过观察他人的行为、认知过程和结果来学习的重要性，强调人的主观能动性、兴趣、能力，甚至价值观都是可以通过社会学习来培养的。[①]

生涯发展中的“社会学习”主要体现在五个方面：一是观察。通过观察他人在职业方面的选择和决策，可以了解到不同职业的特点、要求和发展机会，从而更好地规划自己的职业生涯。要做一名善于观察的有心人，当遇到类似需要做决策的事情时，我们可以参考和借鉴。二是模仿。创新的途径是创造性的模仿和借鉴，通过模仿他人在职业发展中的成功策略，可以学习到有效的方法、技巧、行为和思维方式，以提高自己的职业素养和竞争力。这里的模仿不是简单的照搬照抄，而是结合自己的能力、优势和资源后的判断，重点是对他人方法、技巧的学习。三是总结。“择其善者而从之，其不善者而改之”，总结他人的经验和教训往往可以避免犯同样的错误，并从他人的经验中获得启示。四是培养自我效能感。自我效能感是人们对自身能否利用所拥有的技能去完成某项工作的自信程度。可以通过培养和训练“乐观型解释风格”、回顾过往成就事件、榜样人物引领、保持良好情绪状态，增强对自己能力的信心，继而增强自我效能感。同时，社会支持和教师指导也是增强自我效能

笔记栏

① 金树人：《生涯咨询与辅导》，高等教育出版社 2007 年版，第 99 页。

感的重要途径，可以通过与教师、同学的互动获得支持、指导和建议，以便更好地规划和实现自己的生涯目标。五是主动创造机遇。克朗伯兹指出，“生涯不是规划出来的而是行动出来的”“一切幸运绝非偶然”，当人们陷入迷茫不知所措时，把当下的事做到极致，机会自然会随之出现。学生的生涯发展仅靠“听”是解决不了问题的，关键在“行动”，要积极参与学校组织的各种活动，主动投入各种社会实践中，为自己创造更多“机遇”。

十二、始于心动，成于行动

有人说：“为什么我们懂得了那么多道理，却依然过不好这一生？”答案之一是没有把道理和认知转化成行动。把所学所知变成解决问题的能力，是一个人学习实践的目的，是区分个人综合素养高低的标尺，也是生涯发展的重要内容。“道虽迩，不行不至；事虽小，不为不成。”（《荀子·修身》）在生涯教育中，人们经常听到“知己”“知彼”“决策”“目标”“行动”五步法，行动并不是生涯发展的最后一步，而是贯穿生涯教育的整个过程。

生涯规划始于心动，成于行动。心动，是一种内心的向往，是一种对未来的期待。每个人都有自己的梦想，都有自己的追求。人们从内心深处找到那个让自己心动的，能够激发自己潜能的，让自己全力以赴的东西，它可能是职业，可能是生活方式，也可能是人生目标。只有找到了这个让自己心动的东西，人们才有动力去规划自己的生涯，有勇气去面对生活的挑战。

然而，心动只是生涯规划的开始，关键在于行动。有了心动，人们就有了目标、有了方向，但是如果没有行动，这个目标就只能是空中楼阁，永远无法实现。因此，人们要将心动转化为行动，将梦想变为现实，这需要有坚定的决心、扎实的行动力、不断学习的精神和面对困难的勇气。这是一个需要人们用心去探索，用行动去实现的过程。“知者行之始，行者知之成”，“未有知而不行者。知而不行，只是未知”。生涯行动，其实就是扮演好自己的生涯角色，并在此过程中磨炼出能力。生涯教育的最终目标是：让学生自主地动起来，在行动中找到自己、做好自己、发展自己。

怎么提升生涯行动力呢？一是从小事情做起——用行为强化意志，用成果激励前行；二是小步快跑，快速试错——在行动中寻找机会，随时准备校准方向；三是开局并非需要“完美”——先完成，再完善，最终完美。

十三、生涯之学即应变之学

后现代建构理论更加强调人的适应力，强调个体是生涯的主动创造者，是自己生涯问题的专家，鼓励通过自己的行动和生涯叙事去重新建构自己的生涯。其主要包括以下三个方面：

一是对环境变化做出反应的能力。变化使人成长，拒绝变化就拒绝了新的机遇。适应环境变化需要具备灵活性，即能够快速调整以适应新的环境和要求，包括适应

笔记栏

新的工作环境、工作内容或职业发展方向的能力；需要具备良好的学习能力，即能够快速获取新知识和新技能，并将其应用到实际工作中，包括主动学习、持续学习和自我发展的能力；需要具备创新能力，即能够提出新的想法和解决问题的方法，包括创造性思维和解决问题的能力；需要具备适应性，即能够适应不同的工作要求、团队合作方式和组织文化，包括对不同工作环境和人际关系的理解和适应。

二是自我控制和自我调节的能力。首先是情绪管理，即能够认识和理解自己的情绪，控制情绪的表达和反应，管理和调节自己的情绪；其次是压力管理，包括识别和应对压力源，采取适当的策略，如通过采取放松技巧（如深呼吸、冥想）、参与运动、保持积极的心态、寻找乐趣和娱乐等来减轻压力；再次是时间管理，包括制定优先级、设定合理的时间表，并养成保持专注和高效率的工作习惯；最后是自我反思和调整，即能够识别自己的弱点和不足，并采取行动来改进和发展。

三是健康的应对策略。及时寻求他人的支持和帮助，与家人、朋友、同事或专业人士进行交流并寻求建议，分享自己的困惑和压力，获取一定的情感支持和帮助。自我关怀，即关注和照顾自己的身心健康，包括保持良好的生活习惯，如健康饮食、充足的睡眠和适度的运动；以及寻找放松和恢复的方式，如阅读、听音乐或进行冥想等。应对变化，即积极应对变化和适应新的情况，以积极的态度应对工作、生活和学习中的各种变化和不确定性。

笔记栏