

# The Application of Career Construction Theory in Career Education

Shan Wang

School of Education, Zhengzhou University, Zhengzhou Henan  
Email: 785965416@qq.com

Received: Jul. 18<sup>th</sup>, 2018; accepted: Aug. 1<sup>st</sup>, 2018; published: Aug. 8<sup>th</sup>, 2018

---

## Abstract

Career construction theory is a new understanding of career development. It is the embodiment of social constructivism in the field of career development. In the era of rapid development and uncertainty and uncertain knowledge economy, the traditional career theory, which is dominated by the organization or society, has been greatly impacted, and the theory of individual career construction has been widely studied. Career construction theory more emphasizes on career adaptation that the individual is the creator of self life, emphasizing the active construction of career, more in line with the essential characteristics of the contemporary individual career. Career construction theory has important theoretical and practical significance for career education in Chinese universities.

## Keywords

Career Construction, Career Adaptability, Life Theme, Career Education

---

# 生涯建构理论在职业生涯教育中的应用

王 姗

郑州大学教育学院, 河南 郑州  
Email: 785965416@qq.com

收稿日期: 2018年7月18日; 录用日期: 2018年8月1日; 发布日期: 2018年8月8日

---

## 摘 要

生涯建构理论是对生涯发展的一种新理解, 是社会建构主义在职业生涯发展领域中的体现。在快速发展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理论受到极大冲击, 个体职业生

涯建构理论不断得到广泛研究。生涯建构理论,更强调生涯适应力,认为个体是自我生命的创作者,强调对生涯的主动建构,更符合当代个体生涯的本质特征。职业生涯建构理论对我国高校职业生涯教育具有重要的理论价值和实践意义。

## 关键词

生涯建构,生涯适应力,人生主题,职业生涯教育

Copyright © 2018 by author and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

## 1. 引言

随着市场经济的不断全球化和信息网络技术的不断发展,传统的职业系统也在不断发生变化,米切尔·阿瑟也提出“无边界的职业生涯”一词,人们对职业的概念有了更为深入宽广的理解,英国管理学教授耶胡迪·巴鲁从不同主题角度分析并提出了内部职业、外部职业和组织职业。市场竞争带来了劳动力转型、多元化需求、职业属性转变等一系列变化,职业外部环境的不确定性使得人们很难仅仅使用“人职匹配”和职业发展模型来理解职业生涯[1];与此同时,新兴的易变性职业生涯观念认为个体要对自己的职业生涯管理负责,其无界性的特征使得职业生涯呈现跨专业和短暂性的普遍现象,人们不再孤立地依靠组织,而更多的是根据自身需要、自身的职业发展目标,并结合职业外部客观环境因素作出职业选择和建构。职业生涯建构理论由美国职业辅导时间与研究的资深学者 Mark L. Savickas 教授在 2002 年首次提出。职业生涯建构理论探讨个体如何通过一系列有意义的执行行为和工作经验来构建自身职业生涯发展过程(Savickas, 2005)。

## 2. 生涯建构理论的概述

### 2.1. 生涯建构理论产生的背景

马克思主义哲学认为:实践是检验真理的唯一标准。然而,没有理论的实践是盲目的实践,很难取得成功。职业生涯是个体所经历的所有工作、职位与经验的整合,这就要求个体在面对职业选择决策时,应综合考虑自身内在素质与客观外部环境条件,以达到某种相对适应状态。职业生涯教育经过一百多年的发展,已经形成了较为成熟的理论基础。职业选择理论中,如帕森斯的特质因素论以“人职匹配”作为职业选择的最终目标;霍兰德的人格类型论认为个人的人格应与职业类型相适配。职业生涯发展理论中,如舒伯的五阶段发展论在职业规划中得到广泛应用,对个体生涯探索和发展具有重要的指导意义。职业生涯决策理论中,奇兰特的职业决策过程模式提出生涯决策不是一次选择或一个结果,而是持续不断地做决定及修正的终生历程,具有系统性的特征。他们都在强调,一个个体的职业决定,他一定不再是客观的、理性的和去我的,个体主观如何认识自我,如何形成对自己的评价,以及个体内在对职业的认同,才是决定职业选择真正的要素,这显然不是完全过时的,但是它不再适用今天这个社会,因为它过于简单,一个人不是基于自己的兴趣、能力、价值观,就能够匹配到适合自己的职业。而在当今时代,面对复杂的职业环境,我们不能再简单的依赖个体特质到特定的职业,这样的职业生涯模型;跨职业属性的职业特性推动职业发展的特点越来越强地朝个性化发展,职业生涯建构理论的研究和发展就显得尤为突出。

## 2.2. 生涯建构理论的提出

早在 1955 年,舒伯提出“职业成熟度”概念,指出每个年龄段人们都会在态度上和认识上有所准备,用以应对一系列职业发展的任务。所有这些职业发展任务,人们都会有某种程度的准备,包括心理准备和行为准备。后来,Crites 提出用“生涯成熟度”代之,以突出个人在生涯发展之前的准备程度。然而,舒伯等人研究认为,由于成人与青少年所处的生涯阶段不同,前者已经踏入工作岗位,而后者则未真正认识到职业世界的种种,因此,二者的准备程度不同,不应使用同一概念加以描述[2]。于是提出了生涯适应力,认为适应才是终身职业生涯发展的核心(Super & Knasel, 1981)。Savickas 在继承和发展舒伯等人的生涯发展的同时,把它提升到了一个更高、更新的境界叫做主观生涯,是一种主观性的看法,把个体生涯的各个阶段编制成一个描述人生主题的模式,不仅把生涯适应力作为生涯发展的核心能力,还指出个体职业发展的实质是一个追求主观自我与外部环境相互适应的动态过程,个体占有完全的主观的主导的地位,不同的人有着不同的建构内容和建构结果。

## 2.3. 职业生涯建构理论的内涵

Savickas (2002)曾针对生涯建构理论提出过 16 个探索性命题(propositions),后来受 Mc Adams 一般人格结构论(general framework of personality)启发,他融合并发展了个体-环境匹配(person-environment fit)理论和职业人生主题(life theme for career)理论,把那些命题进一步提炼成为生涯建构理论的三个方面内容(Savickas, 2005):不同个体间的特质存在差异(differential);个体在不同生涯阶段所面临的任务和应对的策略具有承前启后的发展性(developmental);生涯发展是一个充满内动力的变化过程(dynamic) [3]。由此,生涯建构理论分别用职业人格类型(vocational personality types)、生涯适应力(career adaptability)和人生主题(life theme)回应了个体职业行为中“是什么(what)”、“怎么样(how)”以及“为什么(why)”三个问题的解释(Savickas, 2005, 2013a)。

### 2.3.1. 职业人格类型

霍兰德在他的人格类型论中认为职业选择是个人人格在工作世界中的表露和延伸,即人们在工作选择和经验中表达自己的个人兴趣和价值。诸如个人所具备的能力价值观、兴趣、人格,这些基本的个人内在的,由遗传所决定的,或者环境决定的这些个人的特征,都是职业生涯中不可或缺的重要方面。同时职业人格又会受到家庭、学校和社会环境的影响,所以有具备同样的能力,同样的价值观,同样职业兴趣,甚至是有同样工作风格特点的人,他可能会选择完全不同的职业。因此,生涯建构理论更加重视个体在工作中发生了怎样的变化而不是其本身具备的是什么类型的人格,这就要求我们借助职业人格来形成对职业的自我概念,完成自身的职业生涯建构。

### 2.3.2. 生涯适应力

生涯建构理论的核心是生涯适应力,它被定义为:个体应对可预测的工作任务和角色以及由工作变化带来的不可预测的自我调整的准备程度。社会飞速变迁令个体不得不更加主动地根据环境做出态度、行为和能力上的调整,形成个体的生涯适应力。生涯适应力代表了一种社会心理资源,是在面对外部挑战和困境时所具备的核心能力。2005 年 Savickas 进一步完善了生涯适应力的理论建构,重新提出的生涯适应力模型包括:生涯关注(career concern)、生涯控制(career control)、生涯好奇(career curiosity)、生涯自信(career confident),这四个方面分别代表了个体对职业生涯发展的四个角度的思考,即“我关注自己的未来吗”、“我拥有什么样的职业生涯”、“我能掌控自己未来的生涯发展吗”、“我对自己的生涯发展有足够的信心吗” [4]。个体生涯适应力的发展贯穿于这四个维度,同时个体在面对职业选择和职业决策中,面对外部环境变化时需做出自我调整时,生涯建构理论强调个体独特的态度、信念和能力,被称

为生涯建构的 ABC, A 代表态度(attitude), B 代表信念(belief), C 代表能力(competency)。此三要素对四维度起到调节作用,会影响个体在职业生涯发展中的行为,从而作出更具体有效的职业应对策略。Savickas 还认为,适应聚焦的是个体生涯发展中的应变过程,即个体与环境之间如何在各种转换中实现顺利过渡和互相匹(Savickas, 2005, 2013a)由此不难发现,生涯适应力高的个体具备以下特点: 1) 关注未来职业前景; 2) 对自身的职业生涯具有较强的掌控力; 3) 对自身职业生涯发展充满了探索欲和好奇心; 4) 对自身生涯发展的实现充满信心。提高个体的生涯适应力是职业生涯发展中解决一系列困境的重要目标。

### 2.3.3. 人生主题

人生主题(life theme)是生涯构建中的一个重要组成部分,是个体生命过程中反复出现的一些模式和风格,这些模式和风格组织和解释着个体的生命历程。人生主题理论通过整合主观客观世界,赋予其职业行为的意义,它强调职业行为的过程,关注产生职业行为的原因,而且关注个体做什么行为以及如何做出这种行为。在今天后工业化时代,每个个体的生命意义,都属于他自己一个人,因此引导调节和维持职业行为主观生涯,他是一个出现在产生意义,而不是发现依存事实的过程中,这是生涯建构的核心特征。客观的事实已经不重要了,相反个体如何去赋予他意义,变成了生涯发展核心的内容。个体是否赋予人生主题一个完整的健康的自我概念是走向职业生涯成功的重要标志。号召个体通过实际工作行动来体现自身价值和能力(Svickas, 2002, 2005, 2013a)。

## 3. 生涯建构理论在职业生涯教育中的应用

职业生涯教育是就业指导工作与职业指导教育的延伸和发展,包括职业生涯规划教育、职业心理测评与职业咨询、求职择业指导、就业创业教育等内容。目前,我国对职业生涯教育的关注度正在逐渐提高,高校都将职业规划课纳入了必修或者选修。2012年8月1日,教育部办公厅下达关于印发《普通本科学校创业教育教学基本要求(试行)》的通知,说明国家和教育部已经深刻意识到开展职业发展教育是提高高等教育质量和落实大学生就业的有效方法。反观职业环境,职业生涯发展的过程常常不再稳定的结构和可预测的轨迹,并越来越多的断裂、转型和不确定,个体时常感到找不到“适合自己”的定位,越来越焦虑和自我怀疑[5]。面对全球化和信息化的发展,职业具有多样化和流动性的特征,因此,高校中的职业发展教育也要在适应新挑战的同时做出调整。

### 3.1. 通过职业自我意识教育,帮助大学生形成自我概念和职业人格

#### 3.1.1. 抓好职业生涯理念课堂教育,提高学生的自我意识

大学生还处于“职业准备期”阶段,他们对工作的体验是零散的,更多是一种预想,同时个体的自我和外在的职业世界又无时无刻不处于变化之中,不确定因素更多[6]。对于大学生职业规划辅导,在训练他们获得各种能力的过程中,努力塑造其好的自我评价,积极的自我概念,应引导大学生积极培养包含能力、需要、价值观和兴趣等的个人职业人格,认识到不确定性的意义,为个人职业生涯建构提供有力武器。

在学校方面,课堂教育是十分重要的,在大学生初入学时,学校应在课堂内容和形式上开设有关挖掘学生自我人格和认清自我概念的课程内容,帮助他们通过课堂学习认识自己,形成自我意识[7]。应从大一一开始对学生就业进行指导,指导形式应多样,引导他们更好地自我探索,自我定位,利用专业测评工具,提高大学生自我认知的水平,帮助学生准确定位,规划个人人生目标。可以举办相关的职业教育活动,邀请心理学专家、职业教育工作者,通过讲座或论坛的形式给大学生进行辅导和培训,让学生提升自我认知的理论水平,深化学生的自我认知。另外,在自我方面,主动从自己的成功失败经历中分析自身的优势劣势,特长爱好,从而全面剖析认知自我,同时,还可以通过别人对自己的评价更好地进行

自我评价,以求客观全面,综合各方面意见的分析结果,描绘出一个真实的自己,提高自我认知。

### 3.1.2. 重视多方面的职业生涯辅助功能,形成完备的自我概念

首先,改善职业指导和辅导员之间的关系是至关重要的,学生最多接触的是自己的辅导员,因此,需要建立一支职业指导教师队伍,增加职业咨询老师人数,加强对现有的辅导员的专业培训,课堂内的职业辅导是快速建立自我意识的有效途径,授课老师在课堂上帮助学生解决理论知识上的疑惑,教授给他们如何提升自我认识的方法以及重要意义,提高他们的重视程度。

其次,要重视学生家长和朋友的生涯辅助功能,现有的职业辅导体系往往只强调大学生在校环境的作用,忽视了家庭和朋友对学生职业意识和职业概念的影响和重要性。通过鼓励学生家长关注学生的个人职业兴趣、职业定位,更好地帮助学生尽快形成正确的自我人格和职业价值观,同学和朋友的影响力也十分重要,鼓励学生建立有好的同学朋友关系,提供更多的学生活动,促进他们之间的交流沟通,更好地发现自我,认识自我。

## 3.2. 创建以“生涯适应发展”为核心的教学环境,提高职业生涯教育的功能

### 3.2.1. 引入以生涯适应发展为核心的教学,注重本土化研究

提姆·霍尔(Tim Hall, 1976, 2002; Hall & Associates, 1996)提出的“多变性职业生涯”概念中,在不断关注自我指导和自我关注两个方面的同时,仍将适应性作为 21 世纪职业生涯的关键的、有价值的特征(Hall & Moss, 1998)。传统大学生职业生涯教育仅仅关注学生就业能力的提升和获得某个职位的基本条件,而不重视个体的自我发展和全面发展。当代,高校应将生涯适应力理念贯彻到职业生涯教学中,创建以“生涯适应发展”为核心的职业生涯教育。

首先,学校可以建立学生人才数据库,这是指定期收集显示学生学习成就和持续进步的数据。当学生首次入读大学时,应为每个学生设立一个动态数据库。通过对系统的数据进行分析评估,教师可以全面了解学生的个人发展情况,并根据他们的具体情况和愿望进行指导和支持[8]。其次,学校应该引入更多的参与式互动式的职业生涯教学活动,如大学生职业规划比赛、个人简历设计大赛、职业评估、面试风格互动论坛、专家和校友研讨会、模拟招聘和公司实地访问等等,从而更好地提高学生的生涯适应能力。另外,将生涯适应力引入国内高校时,应注重概念的本土化,结合我国历史文化特点以及高校的发展程度,从而更好的运用到职业生涯教育当中。

### 3.2.2. 加大职业生涯规划意识的深入和推广

目前,对大学生进行职业生涯规划教育已经成为当代社会教育发展的必然趋势,应加大对大学生职业生涯规划引导和支持,使其更好地选择和适应职业。第一,学校应对职业生涯规划对于大学生及学校今后的发展所具有的重要性进行充分认识,相关的宣传和教育工作要做好,让学生对于职业生涯规划有一个很清楚的认识,这样不仅能够为学生找到一个好工作提供帮助,还对于其未来职业的发展具有很好的促进作用,进而激发学生自觉、积极地参与到自身的职业生涯规划当中;第二,将经验交流及信息工作做好,注重学生参与、校友参与以及各科教师参与的全面参与和全面关注,通过各方的密切合作,以提供综合服务,不同领域及地区的高校应加强彼此之间的沟通,学习借鉴彼此之间的优秀经验,实现高校之间的共同发展[9]。第三,关注职业生涯咨询在职业生涯规划中的应用,职业生涯咨询可以更好地提供真实的情境化的职业指导,通过职业生涯咨询,培养学生懂得面对不同的毕业社会环境,立足当下,学会调整、改变和适应,发展社会所需要具备的能力、技能、个性以及价值观,从而更好的实现个人职业生涯规划。

### 3.3. 鼓励通过工作实践形成自我价值，提高就业能力

虽然在大学学习的主要学科是学生个人素质形成的关键，学生的其他素质也非常重要。这些素质包括可靠性，社交性，主动性，可信赖性和团队合作技能。职业生涯必须解决这些问题，作为帮助学生实现自我价值观，更好地实现自我职业生涯发展的一部分。个体的生涯发展的价值功能具有整合性，兼具社会价值和个人价值，这意味着个体在生涯过程中，重视来自社会外部环境的挑战，如：经济全球化、信息化时代的要求，以及就业时的社会需求，政府政策等等。要求职业生涯教育在教育的过程中号召个体通过具体工作经验来体验自身价值和能力，帮助学生明确人生主题，培养适应全社会所需要的人。

美国德克萨斯大学转型教学研究中心史蒂文·明茨教授表示，植入体验式实践学习对在校生在通往职业生涯的探索中意义非凡。学生通过社会工作实践活动，进一步确立职业意识，培养职业道德，强化职业能力，初步树立科学、正确的职业观。主要围绕职业发展、基础知识和专业学习，以服务社会为主，开展劳动锻炼、志愿者服务等活动，培养创新精神和实践能力，提出解决问题的意见和建议，形成调研成果。在高校要建立专门的实践场地，建立就业见习基地和创业孵化基地，即以中小企业为载体，选派有创业计划的学生到孵化基地见习、锻炼，使学生在实践中合理调整自己的职业生涯规划，更好地适应社会的需求[10]。此外，学生的就业能力在许多方面与他们的个人发展有关，学校应尽可能地为增加他们的经验和能力提供帮助，辅导员和科目教师需要合作，将学生事务与学术事务相结合，学校可以组织许多有助于这方面的活动，例如，安排学生做演讲，参加比赛，实习等等。职业相关活动，如招聘会，模拟招聘演习和职业讲座也可以提高学生的就业潜力。

### 参考文献

- [1] 王亮, 佟月华. 生涯建构理论述评[C]//Proceedings of Conference on Psychology and Social Harmony (CPSH2012). Wuhan: Wuhan University, Scientific Research Publishing, 2012: 4.
- [2] 关翩翩, 李敏. 生涯建构理论: 内涵、框架与应用[J]. 心理科学进展, 2015, 23(12): 2177-2186.
- [3] 赵小云, 郭成. 国外生涯适应力研究述评[J]. 心理科学进展, 2010, 18(9): 1503-1510.
- [4] 赵小云, 薛桂英. 高校生涯辅导的新方向——生涯适应力教育[J]. 现代教育管理, 2012(10): 111-114.
- [5] 朱凌云. 生涯适应力: 青少年生涯教育与辅导的新视角[J]. 全球教育展望, 2014, 43(9): 92-100.
- [6] 阮娟. 后现代生涯理论及其对大学生职业发展教育的启示[J]. 东南学术, 2016(4): 240-245.
- [7] 顾友斌. 构建主义指导下的高校职业生涯教育教学策略——以南通师范高等专科学校为例[J]. 教育观察, 2015(6).
- [8] Sun, V.J. and Yuen, M. (2012) Career Guidance and Counseling for University Students in China. *International Journal for the Advancement of Counselling*, 34, 202-210. <https://doi.org/10.1007/s10447-012-9151-y>
- [9] Hao, D.F., Sun, V.J. and Yuen, M. (2015) Towards a Model of Career Guidance and Counseling for University Students in China. *International Journal for the Advancement*, 37, 155-167.
- [10] 廖志丹. “体验式教学”在高校职业生涯教育规划课中的应用探索[C]//福建省高校思想政治教育研究会. 福建省高校思想政治教育研究会 2009 年年会优秀论文专辑(二). 福建省高校思想政治教育研究会, 2010: 4.

**知网检索的两种方式：**

1. 打开知网页面 <http://kns.cnki.net/kns/brief/result.aspx?dbPrefix=WWJD>  
下拉列表框选择：[ISSN]，输入期刊 ISSN：2169-2556，即可查询
2. 打开知网首页 <http://cnki.net/>  
左侧“国际文献总库”进入，输入文章标题，即可查询

投稿请点击：<http://www.hanspub.org/Submission.aspx>

期刊邮箱：[ass@hanspub.org](mailto:ass@hanspub.org)