

# 自我效能感提升视角下职业生涯规划教育论析

尤卫玲, 王琦\*

广东开放大学(广东理工职业学院)公共课教学部, 广东 广州

收稿日期: 2023年2月1日; 录用日期: 2023年3月9日; 发布日期: 2023年3月21日

## 摘要

文章阐述了当前职业生涯规划教育现状和实现更高质量就业之间的矛盾, 分析了自我效能感提升对主动建构思维建立和职业生涯良性发展之间的逻辑关系。并从自我效能感提升视角下提出高职职业生涯规划教育的优化路径。

## 关键词

自我效能感, 职业生涯规划, 主动建构

# Analysis of Career Planning Education from the Perspective of Self-Efficacy Promotion

Weiling You, Qi Wang\*

Public Course Teaching Department, Guangdong Open University (Guangdong Polytechnic Institute),  
Guangzhou Guangdong

Received: Feb. 1<sup>st</sup>, 2023; accepted: Mar. 9<sup>th</sup>, 2023; published: Mar. 21<sup>st</sup>, 2023

## Abstract

The contradiction between the current situation of career planning education and the realization of higher quality employment is expounded. The logical relationship between the promotion of self-efficacy and the establishment of active constructive theory and the healthy development of career has been analyzed. And from the perspective of self-efficacy improvement, the optimization path of vocational career planning education has been proposed in the paper.

## Keywords

Self-Efficacy Promotion, Career Planning Education, Active Construction

\*通讯作者。

Copyright © 2023 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

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



Open Access

## 1. 引言

“民以生为本，以业为基，有业为乐，无业为祸”。作为劳动者群体的重要组成部分，大学生就业是备受关注的社会问题。《“十四五”就业促进规划》中指出，“就业是最大的民生，也是经济发展最基本的支撑……实现更加充分更高质量就业，是推动高质量发展、全面建设社会主义现代化国家的内在要求，是践行以人民为中心发展思想、扎实推进共同富裕的重要基础”。作为一次重要的人生选择，每个毕业生都希望自己有一份如意的工作，在职场中实现自身价值，为社会发展进步做出自己的贡献。但如何实现更高质量的就业呢？很多专家学者就这一热点进行了研究解读。本文尝试从自我效能感提升视角，基于职业生涯规划课程教学改革方面对这一问题进行分析和探索。

## 2. 当前职业生涯规划教育现状与实现“更高就业质量”之间的矛盾

职业生涯管理理论起源于美国，最早是以“职业指导”的形式出现。波士顿大学的教授帕森斯是职业生涯管理理论的奠基人，他创立了波士顿职业局，并在1909年5月发表著作《选择职业》。之后，职业生涯管理理论受到日本、前苏联、德国等国家推崇。职业生涯管理理论在90年代中期传入中国，并逐渐为人们所接受。职业生涯管理理论具有广泛的实用价值，能在一定程度上为个人规避职业发展的盲目、盲从，也可帮助组织协调矛盾、合理有效的利用人力资源及促进自身可持续发展提供助力[1]。

但是，当前我国经济社会变革加剧，伴随着技术变革和社会分工，一些职业被不断涌现的新职业形式所取代。由于高职教育专业设置的滞后性，导致人才培养和供给和社会需求不匹配，学生在择业中面临着对口专业选择受限或者无法在本专业就业的局面。严峻的就业现实降低了人职匹配的契合度，也大大压缩了高职毕业生的职业规划空间。此外，一些高校为完成就业指标，维持较高的毕业生就业率，出现了明显的急功近利倾向，在就业指导工作弱化职业生涯规划指导，而更加侧重“先就业再择业”思想的灌输。这样的做法并非值得诟病，但这与人民“更高质量就业”的期望是不符的。同时，由于多方面的原因，我国的职业生涯指导教育普遍存在针对性不强、系统性不够、师资结构不合理及缺乏专业融入等问题[2]，这也阻碍了课程的质量提高和作用发挥，甚而沦为可有可无的“水课”。笔者认为，探讨如何从课程授课角度对现有资源进行整合优化，改善职业生涯规划课程的授课模式，引导学生真正建立起生涯规划意识，从而提升生涯质量，是非常重要的且必要的。

## 3. 职业生涯规划“主动建构理论”和自我效能感

美国斯坦福大学的约翰·克朗伯兹教授1996年从心理学“自我效能”的角度提出了关于职业生涯规划“主动建构理论”(Active Construction Theory)。职业生涯规划中的自我效能指的是我们相信自己能够并且可成功完成职业生涯各阶段的决策活动。他认为，职业生涯的发展不是被动而应是一个主动建构的过程。个人信念与期望是职业生涯发展的一个重要组成部分，过去的学习、经验以多种方式影响我们的生涯决策；我们还可以主动地寻找生活中的“角色榜样和良师益友”并以此强化职业信念。

自我效能最早由心理学家阿尔伯特·班杜拉在1977年提出，20世纪末已发展成为教育界的关键理念，它被广泛应用于心理学、医学保健、运动及一些棘手的社会问题的解决中。研究表明，自我效能与组织自尊中度相关[3]，是自尊的有效组成部分[4]。Chen等认为存在一般自我效能感，使人在不同的环境

或面对新事物时有总体的自信。一般自我效能感对于提升工作业绩、强化工作动机和改善工作态度有重要意义[5]。

从职业生涯规划主动建构理论以及关于自我效能感与工作业绩、动机和态度的关系, 我们有理由认为, 主动建构思维的建立对个人职业的发展和就业质量提升有良好助力, 而自我效能感提升是主动建构思维建立的重要一环, 逻辑关系如图 1 所示。所以, 如何在职业指导规划课程中提升学生的自我效能感成了本文着力解决的问题。

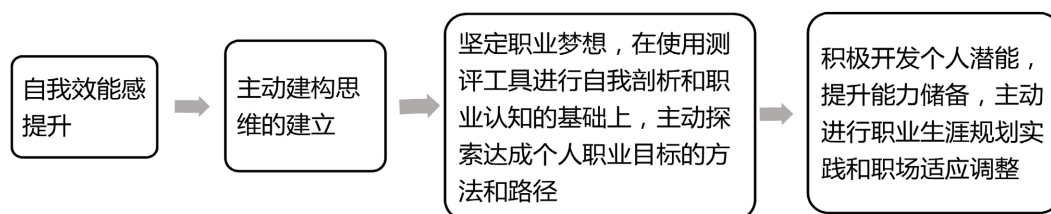


Figure 1. The relationship between the improvement of self-efficacy and the healthy development of career  
图 1. 自我效能感提升和职业生涯规划良性发展的关系图

## 4. 自我效能感提升视角下高职职业生涯规划教育的优化路径

### 4.1. 结合专业, 重构职业生涯规划课程内容体系, 强化学生专业认知和职业规划意识

当前职业生涯规划教材的基本内容架构为职业生涯规划概论、自我认知、职业环境探索、进行职业决策、计划执行和调整等, 且为多个专业通用教材, 课程内容缺乏具体的专业背景, 和专业结合不够, 这也是学生对课程认可度不高, 课程沦为“水课”的一个重要原因。

结合目前的专业教学模块, 应在职业生涯规划的知识架构下重构课程体系, 引导学生结合专业进行自我认知和职业探索。比如在课程内容中适时插入职业理想的实现与职业生涯规划之间关系; 认识专业和专业对应的职业群, 了解职业对从业者素养的要求和职业素养提升途径, 明晰专业职业资格证书及获取途径; 进行充分全面的自我认知后应对个人学习状况、行为习惯等做出客观评判并做出针对性改善计划; 引导学生善于把握机遇, 认识到家庭状况、家乡发展、行业发展和国家政策导向对职业生涯的影响; 在确定职业生涯目标的基础上构建职业发展阶梯, 明确发展措施, 建立终身学习意识。此外, 还要认识到首次就业是职业生涯的起点, 所以对就业形势、就业政策的了解和求职技巧的掌握是职业生涯中的重要能力。

### 4.2. 根植专业, 调整课程教学模式, 助力学生做好职业素质储备

职业素质是毕业生职业发展内驱力和职场竞争力的关键, 也是职业生涯健康、稳健和可持续发展的关键, 职业素质影响毕业生职业发展的起点高低和职后发展空间。但目前职业发展与就业指导课程地位不被重视, 师资力量薄弱, 课程资源欠缺系统化、针对性, 导致课程教学中普遍存在脱离专业泛谈职业的情况。而深度认识专业职场, 提升专业自信, 这也是学生自我效能感最重要的来源。即使以后因职场际遇、社会变迁等难以实现专业对口专业或者不得面临转型, 由专业自信带来的职场胜任力和自我效能感是依然存在的。因此, 在课程中融入专业元素, 以及在专业教学中融入职业素质提升标准都是有必要的。

第一, 应改善目前以学生工作干部和辅导员为主的师资组建模式, 引入具有产业背景的专业教师、具有职业规划专业背景的职业规划师、行业劳模、工匠技师等以改善师资结构。第二, 应进行充分的调研, 根据专业培养目标和用人单位所需人才的能力素质明确所需的职业素质, 据此设计职业素质培养内

容和培养标准, 制定出针对性的拓展提升计划, 并融入对应专业的人才培养方案。第三, 坚持线上线下模块化混合教学模式, 注重挖掘、积累及开发具有本校特色的可回顾、可视化、专业性、系统性的素材资源库[6]。

### 4.3. 引入职场成功者案例, 激发学生正向学习动力

心理学认为, 自我效能感的一个重要来源是他人成功的替代性经验。他人成功的替代性经验。替代性经验指的是“看到别人采取的行为和结果, 获得关于自我可能性的认识”。当一个人看到与自己情况相若的人取得成功时, 能够提升其对于自我效能的判断, 增强个人自信。反之当与自己能力相近的人, 在付出了努力但仍致失败时, 自我效能感会有所降低。

案例教学法是通过生动直观的案例的讲解引发学生的主动思考。如案例贴合学生实际, 注重与学生的专业相关联, 学生会获得更多的替代感受。所以, 可收集相关专业职场案例和优秀学长成长经历作为案例库, 如有可能, 邀请企业单位优秀典型、往届学长来校做讲座。学生对本专业往届校友的案例最为欢迎, 他们更愿意听从有相近甚至相同的专业学习经历的校友介绍的学习成功经验[7], 也认为学长校友的职业地位和职业形象是自己经过努力可以获得、可以达到的。在案例教学中, 应尽量积累足够的案例, 以满足不同就业形式、不同就业方向的学生需求。案例可以讲座、访谈、文稿、视频等多种方式呈现。在案例学习中, 学生不仅可以感知生涯规划的意义, 明确职业素养提升路径, 还可以在学长校友的成功经验中汲取到前行的动力。校友案例还有一个突出的效果是能够有效促动学生当下的校园学习生活的正向行为, 这些都是成功替代经验对自我效能感提升的直接反馈。

### 4.4. 搭建模拟实战平台, 提供职场试练机会

职场模拟实战法是使用意念想象法(在头脑中模拟各种可能性)或者是参与模拟职场的比赛竞赛或活动, 从而使自己提前进入心理准备状态, 对未来的职场情景做出预设应对。

职业技能竞赛在人才培养的作用主要包括专业知识技能锻炼、职业能力素质提升和个人职业价值观的塑造三方面。“以赛促学、以赛促教、以赛促创”的育人机制已经深入人心, 基于专业特色的竞赛活动, 可对学校经费、师资、场地等育人资源进行有效整合, 参赛学生通过竞赛准备、竞赛参与和赛后交流等夯实专业基础, 提前感受职业氛围和专业技能施展途径, 为顺利求职和职后发展奠定基础。

除了专业技能和学科竞赛, 亦应重视职业生涯规划大赛、就业创业比赛、职业生涯规划、主题演讲比赛、礼仪比赛、求职简历比赛、模拟招聘会、求职故事分享演讲比赛等等竞赛和展示交流平台的搭建, 提升竞赛质量, 引导求职者更加系统地梳理思路, 模拟实战, 为步入职场做准备, 同时启发低年级学生开展更为实际的生涯规划和生涯积累。

### 4.5. 创设活动情境, 引导学生积极悦纳自我, 磨炼职场韧性

心理学认为, 悦纳自我, 指的是对自己有足够的关注和重视。一个人只有悦纳自己, 才不会自我放弃, 才能注重自我提升, 建立和谐的人际关系, 产生高自尊, 从而不断走向优秀。在职业生涯规划课程授课中, 可将部分内容和心理学情境创设教学法进行有机融合, 提升职业生涯规划课程的课堂吸引力, 强化学生感知和理解。比如在自我测评中, 可引入心理学团队辅导方式, 引导学生在客观全面认知自我的基础上学会赏识自己, 善于发现自己学习生活中的微小进步, 积累成功经验, 积极面对未知将来, 不断提升自我效能感。

在此环节中, 应侧重引导学生认识到每个人都是独特且不可或缺的, 每个人都有存在的价值, 毋论长处短处, 我们都应坦然面对, 无条件接收现实并积极完善自己; 善于发现自己拥有的资源和胜任能力, 即使是微小的扩容和进步, 也应进行自我肯定并鼓励自己继续坚持前行; 拥有健康的生活方式, 比如学

会时间管理、目标管理方法等自我管理方法并运用到实际的学习生活中;了解情绪、健康和高效学习工作的关系,从而主动感悟并身体力行地进行情绪管理和健康管理。这些习惯的养成对磨炼职场韧性、赋能职场胜任力有极其重要的作用,是自我效能感提升的关键。

## 基金项目

广东开放大学(广东理工职业学院)科研项目(No. CZ210, No. 2023DSZ01)。

## 参考文献

- [1] 宋君卿, 王鉴忠. 职业生涯管理理论历史演进和发展趋势[J]. 生产力研究, 2008(23): 129-131.
- [2] 周纯江, 朱蕾, 毋琦. 对高职职业生涯规划教育的思考[J]. 教育与职业, 2020(23): 74-77.
- [3] Lightsey, O.R., Burke, M., Ervin, A., *et al.* (2006) Generalized Self-Efficacy, Self-Esteem, and Negative Affect. *Canadian Journal of Behavioural Science*, **38**, 72-80. <https://doi.org/10.1037/h0087272>
- [4] 陈建文, 王滔. 自尊与自我效能关系的辨析[J]. 心理科学进展, 2007, 15(4): 624-630.
- [5] 周文霞, 郭桂萍. 自我效能感: 概念、理论和应用[J]. 中国人民大学学报, 2006(1): 91-97.
- [6] 邓肖丽, 谭永平, 郑世珍. 职业本科学生职业素质培养的逻辑起点、内涵及策略[J]. 教育与职业, 2021, 996(20): 85-89.
- [7] 孙巍巍. 校友案例在高校职业素养提升课程中的教学实践研究[J]. 吉林农业科技学院学报, 2020, 29(6): 95-96, 110.