



揭阳职业技术学院马克思主义学院

授课教案

2025-2026 学年度第一学期

课 程 名 称： 《就业指导 V》

任 课 老 师： 谭少莹

目 录

模块 1: 职业认知	3
模块 2: 认识自我	12
模块 3: 工作世界	24
模块 4: 职业生涯规划	34
模块 6: 就业准备)	44
模块 7: 技能提升	51
模块 8: 权益保护	58
模块 9: 职场适应	64
模块 10: 创业教育	71

模块 1：职业认知

通过本部分的学习，使大学生意识到确立自身发展目标的重要性，了解职业的特性，思考未来理想职业与所学专业关系，逐步确立长远而稳定的发展目标，增强大学学习的目的性、积极性。

【教学目标】

知识目标：

理解职业的内涵、特点及其对社会与个体的意义。

掌握职业生涯的含义、构成要素及影响因素。

熟悉职业生涯规划的基本概念、类型、原则与评估方法。

能力目标：

能够运用生涯理论（如舒伯、施恩理论）分析个人生涯发展阶段。

初步具备职业环境调研与分析能力，能够识别影响职业发展的外部因素。

能够结合个人情况，初步设计职业生涯规划的基本框架。

情感价值目标：

形成积极的职业发展自主意识，增强规划未来的主动性。

树立“个人发展与国家需要、社会进步相统一”的职业价值观。

培养关注时代、服务地方（如揭阳“一化一海五优特”战略）的职业情怀。

课程思政目标：

价值引领与家国融入：引导学生理解职业是个人与社会价值的统一，树立“小我融入大我”的就业观，增强服务国家、扎根基层的责任感。

形势认知与时代适应：结合国家战略与新质生产力趋势，帮助学生把握就业新要求，理解个人努力与时代环境的关系，提升规划前瞻性。

基层导向与实践成长：引导学生认识基层岗位的价值与空间，鼓励将职业选择与国家需要、地方发展结合，在实践中成长、在奉献中成才。

【教学内容】

项目一：认知生涯

任务一：职业概述

任务二：职业生涯概述

任务三：职业生涯规划认知

项目二：生涯发展阶段

任务一：舒伯的生涯发展理论

任务二：施恩的生涯发展理论

【教学重点】

理解职业、职业生涯及职业生涯规划的核心概念与内涵。

掌握舒伯、施恩生涯发展理论的主要观点及应用。

建立“个人发展与国家需要、社会进步相统一”的职业价值观。

【教学难点】

引导学生将抽象的生涯理论与自身发展阶段相结合进行动态理解。

将“家国情怀”与“基层导向”等思政目标，自然融入职业认知教学，避免说教，使其成为学生内在的价值认同。

【教学学时】理论 4 学时，实践 1 学时

【教学方法】

理论讲解、课堂讲授、案例教学（引入服务国家战略的典型职业人物案例）。

【教学设计】

项目一：认知生涯

活动导入：

1. 问卷（单项选择题）：

关于个人发展与就业问题，目前你的准备情况如何？

A 迷茫，毫无准备；

B 有初步目标，但没有准备；

C 较明确，稍微准备；

D 明确，有一定准备；

E 明确，已做充分准备。

目的：了解学生在就业方面的准备情况，以便在介绍本课程的内容和意义时结合同学们的实际情况讲解。

2. 问题：为什么要上这门课？

本课程的内容和意义

总结：本门课程主要包括职业生涯规划 and 就业指导两个部分内容。上半学期主要学习内容：职业生涯规划，即通过自我认识设置适合自身的目标职业，并结合职业发展前景为个人发展做出合理规划。下半学期主要学习内容：就业指导，包括制作简历、撰写求职信、面试准备和求职礼仪、了解相关的法律法规、如何签订劳动合同等。

一、职业生​​涯的概念

职业生​​涯就是一个人的职业经历，它是指一个人一生中所有与职业相联系的行为与活动，以及相关的态度、价值观、愿望等连续性经历的过程，也是一个人一生的学业、职位的变迁及工作、理想的实现过程。

二、影响职业生​​涯规划的因素

1. 兴趣与意志

兴趣是职业生​​涯选择的重要依据，当一个人对某种职业产生兴趣时，他就能发挥整个身心的积极性，就能积极地感知和关注该职业知识动态。

意志是一个人自觉地确定目标，支配与调节自己的行动，克服各种困难，从而达到预期目标的心理状态。

2. 职业因素包括：(1) 职业需求。(2) 职业声望。(3) 行业发展状况与发展前景。

3. 社会因素：(1) 经济发展水平。(2) 社会文化环境。(3) 政治制度和氛围。(4) 社会价值观念。

4. 家庭影响：家庭是人生活的重要场所，一个人的家庭也是造就其素质以至于影响职业生​​涯的主要因素之一。

三、职业生​​涯规划的要点和注意事项

1. 不要违背本心

2. 找一个好的职业导师

3. 慎重迈出自己的第一步

4. 要有一个大目标

5. 不断完善自己的规划

项目二：生涯发展阶段

案例引导：

案例一：齐瓦勃出生在美国乡村，只受过很短的学校教育。15岁那年，家中一贫如洗

的他就到一个山村做了马夫。然而雄心勃勃的齐瓦勃无时无刻不在寻找着发展的机遇。三年后，齐瓦勃终于来到钢铁大王卡内基所属的一个建筑工地打工。一踏进建筑地，齐瓦勃就抱定了要做同事中最优秀的人的决心。当其他人在抱怨工作辛苦、薪水低而怠工的时候，齐瓦勃却默默的积累着工作经验，并自学建筑知识。

一天晚上，同伴们在闲聊，惟独齐瓦勃躲在角落里看书。那天恰巧公司经理到工地检查工作，经理看了看齐瓦勃手中的书，又翻开了他的笔记本，什么也没说就走了。第二天，公司经理把齐瓦勃叫到办公室，问：“你学那些东西干什么”齐瓦勃说：“我想我们公司并不缺少打工者，缺少的是既有工作经验、又有专业知识的技术人员或管理者，对吗”经理点了点头。

不久，齐瓦勃就被升任为技师。打工者中，有些人讽刺挖苦齐瓦勃，他回答说：“我不光是在为老板打工，更不单纯为了赚钱，我是在为自己的梦想打工，为自己的远大前途打工我们只能在业绩中提升自己。我要使自己工作所产生的价值，远远超过所得的薪水，只有这样我才能得到重用，才能获得机遇！”抱着这样的信念，齐瓦勃一步步升到了总工程师的职位上。25岁那年，齐瓦勃又做了这家建筑公司的总经理。后来，齐瓦勃终于自己建立了大型的伯利恒钢铁公司，并创下了非凡业绩，真正完成他从一个打工者到创业者的飞跃。

分析

——齐瓦勃的出生环境：美国乡村 ——受教育程度：很短的学校教育 ——家庭状况：一贫如洗 ——第一个职业：山村马夫

——最初发展意愿：雄心勃勃，寻找发展的机遇 ——第二个职业：建筑工人

——决心：要做同事中最优秀的人

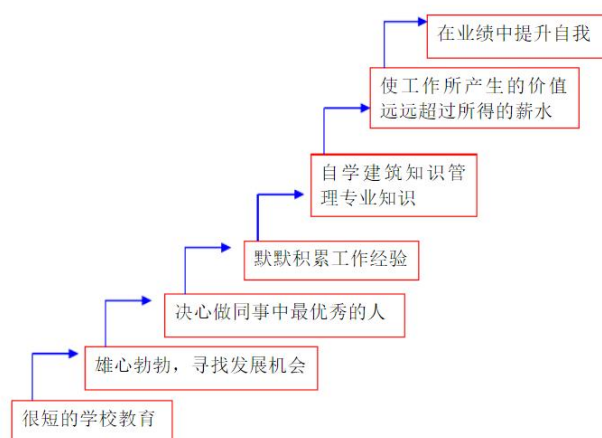
——其他人的表现：抱怨工作辛苦、薪水低、怠工 ——齐瓦勃的表现：默默积累工作经验，自学建筑知识

——齐瓦勃为什么读书企业分析：公司不缺少打工者，缺少的是既有工作经验、又有专业知识的技术人员和管理者 ——第一次升职：技师

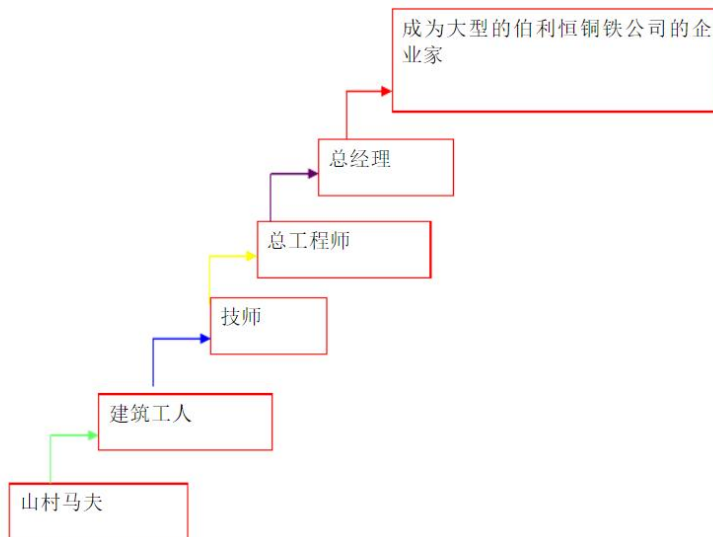
——别人是否理解、支持：否。讽刺、挖苦

——齐瓦勃如何理解个人与企业的关系：不光是在为老板打工，更不单纯为了赚钱，是在为自己的梦想打工，为自己的远大前途打工，在业绩中提升自己。 ——第二次升职：总工程师 ——第三次升职：总经理 ——职业生涯成果：自己建立了大型的伯利恒钢铁公司；创下非凡的业绩；完成了从一个打工者到创业者的飞跃

1、齐瓦勃的内职业生涯道路



2、齐瓦勃的外职业生涯道路



案例二：打开你观念的抽屉

一天，报社的一位年轻记者去采访日本著名的企业家松下幸之助。

年轻人很珍惜这次采访机会，做了认真的准备。因此，他与松下幸之助先生谈得很愉快。

采访结束后，松下先生亲切地问年轻人：“小伙子，你一个月的薪水是多少”，“薪水很少，一个月才一万日元。”年轻人不好意思地回答。“很好！虽然你现在薪水只有一万日元，其实，你知道吗，你的薪水远远不止一万日元。”松下先生微笑着对年轻人说。

年轻人听后，感到有些奇怪：不对呀，明明我每个月的薪水只有一万日元，可松下先生为什么会说不止一万日元呢？

看到年轻人一脸的疑惑，松下先生接着道：“小伙子，你要知道，你今天能争取到采访我的机会，明天也就同样能争取到采访其他名人的机会，这就证明你在采访方面有一定的潜力。如果你能多多积累这方面的才能与经验，这就像你在银行存钱一样，钱存进了银行是会生利息的，而你的才能也会在社会的银行里生利息，将来能连本带利地还给你。”

松下先生的一番话，使年轻人茅塞顿开。？

许多年后，已经做了报社社长的年轻人，回忆起与松下先生的谈话时，深有感慨：对于年轻人来说，注重才能的积累远比注重薪水的多少更重要，因为它是每个人最厚重的生存资本。案例分析：

人物：年轻记者

外职业生涯：单位——报社 职务——记者

工资——每月1万多日元

内职业生涯：能力——有争取到采访名人的能力

建立新观念——对于年轻人来说，注重才能的积累远比注重薪水的多少更重要，因为它是每个人最厚重的生存资本。

结果：内职业生涯发展（积累才能与经验）——带动外职业生涯发展（成为报社社长）

一、职业生涯规划的方法

1. SWOT 分析法

SWOT 分析，即基于内外部竞争环境和竞争条件下的态势分析，就是将与研究对象密切相关的各种主要内部优势、劣势和外部的机会和威胁等，通过调查列举出来，并依照矩阵形式排列，然后用系统分析的思想，把各种因素相互匹配起来加以分析，从中得出一系列相应的结论，而结论通常带有一定的决策性。

运用这种方法，可以对研究对象所处的情景进行全面、系统、准确的研究，从而根据研究结果制定相应的发展战略、计划以及对策等。

S (strengths)是优势、W (weaknesses)是劣势、O (opportunities)是机会、T (threats)是威胁。按照企业竞争战略的完整概念，战略应是一个企业“能够做的”（即组织的强项和弱项）和“可能做的”（即环境的机会和威胁）之间的有机组合。

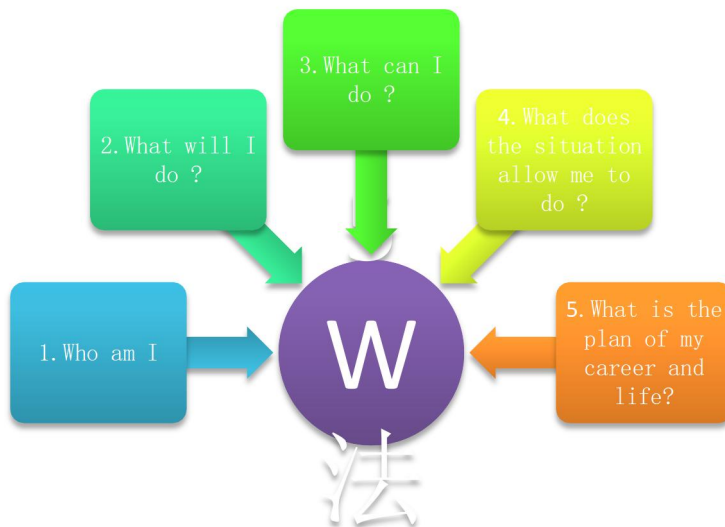
在运用 SWOT 分析法对职业生涯机会进行评估时，应遵循以下步骤。

- (1)分析自己的优缺点。
- (2)找出外部机会和威胁。
- (3)构造 SWOT 矩阵。



2. 5W 法

5 个“W”是 1. Who am I ?(我是谁?) 2. What will I do ?(我想做什么?) 3. What can I do ?(我会做什么?) 4. What does the situation allow me to do ?(环境支持或允许我做什么?) 5. What is the plan of my career and life?(我的职业与生活规划是什么?)



二、职业生涯规划的类型

1. 技术/职能型 2. 管理型 3. 自主/独立型 4. 安全/稳定型 5. 创业型 6. 服务型 7. 挑战型 8. 生活型

三、职业生涯规划与职业素质

1. 职业素质的含义 2. 职业素质包含内容 3. 员工必备基本素养 4. 团队精神 5. 责任感、主动 6. 公私分明 7. 掌握技能 8. 注重节约、杜绝浪费 9. 整洁卫生 10. 树立责任意识行业性特征 11. 学会做好小事

四、职业生涯规划与职业技能

1. 创新能力及其培养 2. 团队精神及其培养 3. 学习能力及其培养 4. 实践能力及其培养 5. 沟通能力及其培养：(1)沟通的基本内涵。(2)有效沟通的技巧。

6. 处理问题能力及其培养：

- (1)面对问题时不慌张，从辩证的角度来分析问题产生的原因、可能造成的后果。
- (2)处理问题时不怯场，讲究策略，运用自身的各种知识进行合理、科学的处理。



五、职业生涯规划与专业素养

1. 专业素养：(1)专业知识。(2)专业技能。①基础技能。②专门技能。(3)专业素养。



2. 专业素养的培养

(1) 构建能力优势。(2) 提升专业素质。(3) 强化技能训练。(4) 强化实践。(5) 挖掘和培养与众不同的专长。(6) 借助社会力量提高专业素质。

职业生涯规划的重要意义

一、职业生涯规划的意义

1. 职业生涯规划可以发掘自我潜能，增强个人实力

(1) 引导你正确认识自身的个性特质、现有与潜在的资源优势，帮助你重新对自己的价值进行定位并使其持续增值。

(2) 引导你对自己的综合优势与劣势进行对比分析。

(3) 使你树立明确的职业发展目标与职业理想。

(4) 引导你评估个人目标与现实之间的差距。

(5) 引导你前瞻与实际相结合的职业定位，搜索或发现新的或有潜力的职业机会。

(6) 使你学会如何运用科学的方法采取可行的步骤与措施，不断增强你的职业竞争力，实现自己的职业志向与理想。

2. 帮助大学生更进一步了解社会

生活在象牙塔里的大学生常常缺乏对社会、对外部职业资讯的了解，在职业生涯规划过程中，大学生需要不断获取外部信息，大学生获得的外部信息越多，心理准备也就越充分，能够根据社会的需要，考虑眼前利益和长远发展的关系，合理规划自己。

3. 培养自信心

自信才能成功，自信是一种乐观地对待生活的态度，它较少受认识的影响。自信方面的障碍并不是认识障碍，而是与以往的经历和体验密切相关的情绪障碍，而职业生涯规划的过

程，是大学生不断学习和积累的过程，随着知识的积累，接受的培训和教育的增多，对自己和职业工作认识的加深，自信心也就会逐渐建立起来。

4. 职业生涯规划可以提升应对竞争的能力

要想在这场激烈的竞争中脱颖而出并保持立于不败之地，必须设计好自己的职业生涯规划。这样才能做到心中有数，不打无准备之仗。

二、职业生涯阶段的划分及特征

1. 职业生涯发展阶段理论

(1) 金兹伯格的职业选择三阶段理论：

①幻想期。②尝试期。③现实期

(2) 舒伯的生涯发展阶段理论。

①成长阶段(0~14岁)。

②探索阶段(15~24岁)。

③确立阶段(25~44岁)。

④维持阶段(45~65岁)。

⑤衰退阶段(65岁以上)。

(3) 格林豪斯的职业生涯发展阶段理论。

①职业准备阶段。②进入组织阶段。③职业生涯初期。④职业生涯中期。⑤职业生涯后期。

(4) 利文森的成年人职业发展阶段理论。

表 2-1 利文森生涯六阶段

年龄阶段	生涯阶段	主要任务
16~22岁	拔根期	多数人离开父母，争取独立自主，力求寻找工作，实现经济上的自我支持
23~29岁	成年期	寻找配偶，建立家庭，做好工作，搞好人际关系
30~32岁	过渡期	进展不易，忧虑较多，很多人改变工作和单位，以求新的发展
33~39岁	安定期	有抱负、希望成功的人将专心致志地投入工作，以求有所创新，取得成就
40~43岁	潜伏的中年危机期	对于大部分人来说，工作变动性降低，意识到年轻时的报负很多没有完成，获得职业生涯进展和改变方向的机会已经不多
44~59岁	成熟期	当对职业的重大问题感到满意时，往往会满足于现状，希望安定下来，抱负还有，但水平不及中年时高

2. 职业生涯阶段划分的特征

(1) 方向性。方向性就是说职业生涯是一个人的生活里各种事态的连续演进方向。

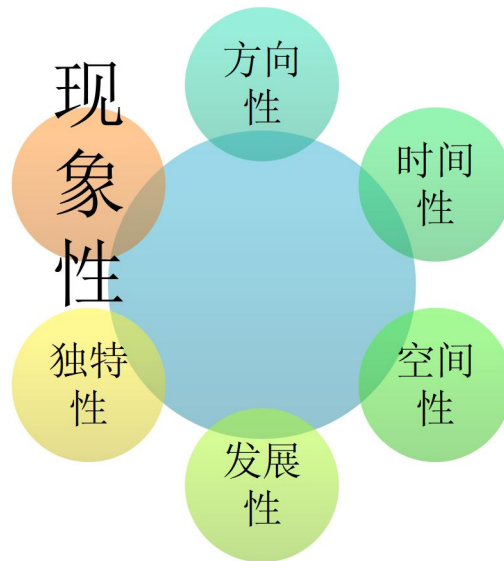
(2) 时间性。时间性就是说职业生涯发展是一个人在一生中连续不断的过程。

(3) 空间性。空间性就是说职业生涯以事业角色为主轴，包括了其他与工作有关的角色。

(4) 发展性。发展性就是说每个人的职业生涯都有一个发展过程。

(5) 独特性。独特性就是说每个人的职业生涯的发展是独一无二的。

(6) 现象性。现象性就是说只有当个人寻求它时，它才存在。



- (1) 职业生涯规划的方法有哪些？
- (2) 职业生涯可划分为哪几个阶段？
- (3) 职业生涯规划的意义有哪些？

课后作业：根据所学知识，采用 SWOT 法进行自我分析并提出自我成长的方法，上传到学习通的“作业”上。

三、制定大学生涯规划的原则

正确的职业生涯规划能使一个人走向成功之路，不确定的职业生涯规划可能是一个人误入歧途。因此，在学习掌握职业生涯的步骤与方法前，应明确职业生涯规划的以下几个原则。

1. 职业关联原则

考虑到职业关联的原则，面对不喜欢自己专业的大学生们，专家们常常先建议他们寻找专业与兴趣的结合点，而不是鼓励他们换专业。

人生是一个不断积累的过程，这种积累包括人际关系，经验，人脉，口碑等，如果常常更换行业，之前的积累会付之东流。直观、深刻的理解什么是职业关联原则之后，使学生对自己的大学生涯规划进行深刻的思考。

2. 可操作性原则

可靠性原则是职业生涯规划具有实质的可能性，不具有操作型职业生涯规划只是纸上谈兵。自己的职业上涯规划是否具有可操作性，可以通过以下方面做出判断：

1. 是否符合自己的实际情况
2. 是否满足社会的需求
3. 时间坐标原则

所谓时间坐标原则，是指职业生涯规划的目标和行动必须划分到不同的时间段内去完成。

每个规划的目标都要有两个时间坐标：一个时间坐标是开始的时间，急什么时候开始为实现这个目标行动；另一个时间坐标是预期实现时间。如果没有明确的时间限定，很容易使职业生涯规划陷入无限期的空谈中。

4. 全程发展原则

全程性原则也称系统原则，即对职业生涯发展的整个历程做全程考虑。同时将职业生涯规划实施当成一个系统工程，并纳入到个人发展战略之中。发展性原则主要指在制定和采取职业生涯的具体实施时，要充分考虑变化发展性因素，如目标或措施是否依照环境及组织，个体的变化而调整；调整跨度及范围有多大；目标和措施是否有弹性或缓冲性。

5. 集体明确原则

由于每个个体所处的具体的职业发展阶段不同，能力，性格，职发展愿望等特点因人而异，每个人所处的组织环境也有所差异，因此在进行职业生涯规划时不能赢半其他人的职业

发展模式 and 职业规划，要因人而异。职业发展目标以及接近于达到目标的措施必须是清晰而明确的，实现目标的步骤也应该直截了当。

四、大学生涯规划应注意的问题

1. 根据社会需求进行职业生涯规划

选择职业作为一种社会活动必定受到一定的社会因素的制约。任何人选这职业的自由都是相对的，有条件的，如果择业脱离社会需要，将会很难被社会接纳。大学生一定要把握社会需要和个人利益，社会需要和个人愿望有机结合，应积极把握社会人才雪球的动向，把社会需要作为出发点和归宿，以社会对个人的要求为准绳。既要看到眼前的利益，又要考虑长远的发展；既要考虑个人因素，也要自觉服从社会需要。

2. 根据所学专业进行职业生涯规划

大学生都有自己的专业，每个专业也都有自己的培养目标和就业方向，这是每个人的优势，也是大学生职业规划的基本依据。用人单位对毕业生的需求，首先是大学生某方面的专业特长。大学生迈入社会后的贡献，主要依靠运用所学的专业知识来实现。如果职业规划离开了所学的专业，无形当中增加了许多的“补课”负担，个人的价值就难以实现。需要强调的是，大学生对所学专业的知识要精深，广博。除了要掌握宽厚的基础知识和精深的专业知识外，还要拓宽专业知识面，掌握或了解与本专业相关，相近的专业知识和技术。

3. 根据个人兴趣与能力特长进行职业生涯规划

个人要明白自己将来要跟什么，要知道自己的兴趣所在，在职业规划时更要这样。但实际情况往往是毕业生挑花了眼，不知道自己需要的是什么，三心二意，犹豫不决。职业规划要与自己的性格、气质、能力、兴趣等方面相结合，充分发挥自己的优势，扬长避短，体现人尽其才、才尽其用的要求。大学生进行职业规划时应适当的考虑自己的兴趣和爱好。

三、大学生涯规划的几个误区

1. 世界变化无常，谁能规划未来

未来存在不确定的因素，经济危机、战争、洪水和地震这些天灾人祸都有可能发生，但其可能会产生完全不同的结果，未来不可预见，因此，有人认为根本就不可能做职业生涯规划，也没必要做职业生涯规划。

每件事情总会带来不同的效果，但人在这些结果面前时有选择的，是主动地，并不是软弱无力的，哪些成就事业的人，都是根据自己的主观的需要因势利导。机遇只提供给那些有准备的人，准备一定是提前做出来的，一定是有所为有所不为的，这就要根据自己预定的目标来进行规划。

2. 目标一旦确定，就一定要实现

有人认为，职业规划是通过严谨的思考程序做出来的，必须按规划来实施，达不到目标就表示自己无能，制定了目标就要朝目标努力，否则这个目标就没有任何意义。但这并不表示执行规划没有灵活性和调整的可能。

3. 服从社会需要，不能由自己设计

这种观点认为，社会需要是职业发展的最核心要素，个体应当根据社会需要决定自己的发展方向。

这种看法在求职过程中是成立的，一个人必须到一个社会需要的岗位；但是在进入劳动市场之前，尤其是在大学阶段，有较为葱郁的时间为未来的工作做准备，就不能完全根据社会要求来决定自己的职业目标，而要考虑个人的特征与内在需求。我们在考虑职业发展目标时，一定要考虑社会的需要，否则我们制定的规划就是空中楼阁。但如果只以社会需要为考虑因素，完全根据劳动市场的需要，无视自己内心的需要、兴趣、性格和价值观来规划自己的道路，被动的职业上的热点，可能会疲于奔命，而毫无成就感

模块 2：认识自我

通过本部分的学习，使学生了解自我、了解职业，学习决策方法，形成初步的职业发展规划，确定人生不同阶段的职业目标及其对应的生活模式。

【教学目标】

知识目标：

了解自我认知的主要内容维度（兴趣、性格、能力、价值观）。

掌握霍兰德职业兴趣理论、MBTI 性格理论等常用测评工具。

理解职业价值观的内涵及其对职业选择的影响。

能力目标：

能够运用测评工具进行自我探索，形成初步的自我认知报告。

能够将自我认知结果与职业类型、岗位要求进行匹配分析。

初步具备职业价值观澄清与排序的能力。

情感价值目标：

增强自我认同与职业自信，树立“人职匹配”的科学择业观。

培养将个人兴趣、能力与奉献社会、服务地方相结合的意愿。

形成积极进取、终身学习、追求卓越的职业发展心态。

课程思政目标：

兴趣与价值向本土实践升华：引导学生将个人兴趣与奉献社会、服务人民相结合，鼓励其在地方产业发展、社区服务与文化传承中探索兴趣落点，培养“知家乡、爱家乡、建家乡”的情感认同与实践自觉。

高素质高技能型劳动者：紧扣新质生产力对创新能力、数字素养等核心能力的要求，引导学生主动提升职业竞争力。同时强调职业道德与团队协作的根本性，塑造爱岗敬业、诚实守信、善于合作的职业人格。

价值观引领与榜样示范：通过价值澄清与榜样学习，引导学生树立扎根基层、服务社会、追求卓越的职业价值观，抵制消极观念，在理论与实践结合中践行“技能报国”“知行合一”。

【教学内容】

项目一：职业兴趣培养

任务一：兴趣与职业生涯发展的关系

任务二：找出你的霍兰德职业代码

项目二：职业性格测试

任务一：性格与职业

任务二：性格倾向探索

项目三：职业技能评估

任务一：能力和职业能力

任务二：职业能力和职业生涯发展

任务三：职业能力评估及培养

项目四：职业价值观探索

任务一：价值观

任务二：职业价值观

任务三：个人职业价值观探索

【教学重点】

掌握霍兰德兴趣类型、MBTI 性格类型等测评工具，进行科学的自我探索。

理解职业能力构成及提升路径，特别是新质生产力背景下的核心竞争力。

澄清个人职业价值观，并引导其与社会价值相融合。

【教学难点】

防止学生对测评结果进行片面、静止的标签化解读，强调自我的可塑性与发展性。

有效引导学生完成从“个人兴趣能力”到“服务奉献社会”的认知升华与情感联结。

帮助学生将“工匠精神”、“团队协作”、“诚信守信”等职业道德内化为超越个性特质的职业人格。

【教学课时】理论 4 学时，实践 1 学时

【教学方法】

价值观拍卖、榜样人物深度访谈报告；量表测评、本土产业与兴趣匹配案例；能力清单梳理、优秀技能人才（尤其是本土工匠、技术能手）案例学习；性格测评等。

【教学设计】

项目一：职业兴趣培养

➤ 导入互动：你的兴趣爱好是什么？（没有好坏之分，仅仅是因为你喜欢甚至热爱）据你所知，有什么职业与你的兴趣匹配？

➤ 课堂活动：兴趣岛

要求：发放讨论题“自我兴趣探索”，一共十道，我们用十分钟的时间去思考、分享。请同学们认真思考每一道题，选择其中一道在主题讨论里留言分享。

材料：

你获得了一次免费度假游的机会，有机会去下列六个岛屿中的一个。唯一的要求是你必须要在这个岛上和岛上的居民一起生活至少半年的时间。请不要考虑其他因素，仅凭自己的兴趣挑出你最想前往的岛屿。

你最想去的岛屿是哪一个呢？

然后，在剩下的 5 个岛屿中你最想去的是哪一个呢？

最后，在剩下的 4 个岛屿中你最想去的是哪一个呢？

依次写下来：1_____ 2、_____ 3、_____

R: 自然原始的岛屿。岛上自然生态保持得很好，有各种野生动物。居民以手工见长，自己种植花果蔬菜、修缮房屋、打造器物、制作工具，喜欢户外运动。

I: 深思冥想的岛屿。有多处天文馆、科技博览馆及图书馆。居民喜好观察、学习，崇尚和追求真知，常有机会和来自各地的哲学家、科学家、心理学家等交换心得。

A: 美丽浪漫的岛屿。充满了美术馆、音乐厅，街头雕塑和街边艺人，弥漫着浓厚的艺术文化气息。居民保留了传统的舞蹈、音乐与绘画，许多文艺界的朋友都喜欢来这里找寻灵感。

C: 现代、井然的岛屿。岛上建筑十分现代化，是进步的都市形态，以完善的户政管理、地政管理、金融管理见长。岛民个性冷静保守，处事有条不紊，善于组织规划，细心高效。

E: 显赫富庶的岛屿。居民善于企业经营和贸易，能言善道。经济高度发展，处处是高级饭店、俱乐部、高尔夫球场。来往者多是企业家、经理人、政治家、律师等。

S: 友善亲切的岛屿。居民个性温和、友善、乐于助人，社区均自成一个密切互动的服务网络，人们重视互助合作，重视教育，关怀他人，充满人文气息。

结果分析：

选择 R: 自然原始的岛屿

类型：实用型 (Realistic)

喜欢的活动：愿意从事事务性的工作，喜欢户外活动或操作机器，而不喜欢在办公

室工作。

喜欢的职业：制造业、渔业、野外生活管理业、技术贸易业、机械业、农业、技术、林业、特种工程师和军事工作。

选择 I：深思冥想的岛屿

类型：研究型（Investigative）

喜欢的活动：处理信息（观点、理论），喜欢探索和理解、研究那些需要分析、思考的抽象问题。喜欢独立工作。

喜欢的职业：实验室工作人员、生物学家、化学家、社会学家、工程设计师、物理学家和程序设计员。

选择 A：美丽浪漫的岛屿

类型：艺术型（Artistic）

喜欢的活动：创造，喜欢自我表达，喜欢写作、音乐、艺术和戏剧。

喜欢的职业：作家、艺术家、音乐家、诗人、漫画家、演员、戏剧导演、作曲家、乐队指挥和室内装潢人员。

选择 C：现代、井然的岛屿

类型：事务型（Conventional）

喜欢的活动：组织和处理数据，喜欢固定的、有秩序的工作或活动，希望确切地知道工作的要求和标准。愿意在一个大的机构中处于从属地位。

喜欢的职业：会计师、银行出纳、簿记、行政助理、秘书、档案文书、税务专家和计算机操作员。

选择 E：显赫富庶的岛屿

类型：企业型（Enterprising）

喜欢的活动：喜欢领导和影响别人，或为了达到个人或组织的目的而善于说服别人。希望成就一番事业。

喜欢的职业：商业管理、律师、政治运动领袖、营销人员、市场或销售经理、公关人员、采购员、投资商、电视制片人和保险代理。

选择 S：友善亲切的岛屿

类型：社会型（Social）

喜欢的活动：帮助别人，喜欢与人合作，热情关心他人的幸福，愿意帮助别人解决困难。

喜欢的职业：教师、社会工作者、牧师、心理咨询师、服务业。

一、兴趣

兴趣是人们力求知识和掌握某种事物，并经常参加该种活动的心理倾向。或者说，兴趣是人们积极探究某种事物的认识倾向，包括物质兴趣、精神兴趣和社会兴趣。兴趣是最好的老师，可以充分调动人的潜能，提高工作效率，充分发挥自己的才干，是保证职业稳定性和工作满意度的重要因素。从最早期的美国心理学家弗克·帕森斯开始，职业发展专家就把兴趣当作职业选择的一个最重要依据。

二、兴趣对职业生涯的影响

1. 兴趣是你职业生涯选择的重要依据；2. 兴趣可以增强你的职业生涯适应性；3. 由兴趣的本质性质所决定

三、职业兴趣

职业兴趣是指人们对某种职业或工作所抱态度的积极性，是有关职业偏好的认识倾向。

职业兴趣是个人进行职业规划时需要注意的 15 大要素之一，兴趣对一个人的个性形成

和发展，对一个人的生活和活动有巨大的作用。

四、职业兴趣理论：霍兰德职业兴趣类型

课堂测试活动：霍兰德职业兴趣倾向测验及分析

- 请同学们在学习通首页搜索“能力测评”，打开“霍兰德职业测试”，自行进行心理测试。测试结束认真阅读测评结果。
- 教师进行解读

霍兰德认为，大多数人的性格特质可以归纳为6种类型：实用型(R)、研究型(I)、艺术型(A)、社会型(S)、企业型(E)、事务型(C)。同一类型的职业通常会吸引相同人格特质的人，从而产生特定的职业氛围、价值观念、态度倾向、行为模式；工作环境也可以分为6种类型，与人格类型的分类一致。他认为：个人人格类型和职业环境之间的适配将增加个人的工作满意度、职业稳定性和职业成就感。

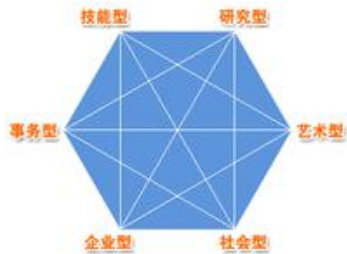


表 3-1 职业兴趣类型与典型职业对应表

类型	特 点	典 型 职 业
实用型 (R)	愿意使用工具从事操作性工作，动手能力强，做事手脚灵活，动作协调。偏好于具体任务，不善言辞，做事保守，较为谦虚。缺乏社交能力，通常喜欢独立做事	喜欢使用工具、机器，需要基本操作技能的工作。对要求具备机械方面才能、体力或从事与物件、机器、工具、运动器材、植物、动物相关的职业有兴趣，并具备相应能力。如：技术性职业（计算机硬件人员、摄影师、制图员、机械装配工）、技能性职业（木匠、厨师、技工、修理工、农民、一般劳动）
研究型 (I)	抽象思维能力强，求知欲强，肯动脑，善思考，不愿动手。喜欢独立的富有创造性的工作。知识渊博，有学识才能，不善于领导他人。考虑问题理性，做事喜欢精确，喜欢逻辑分析和推理，不断探讨未知的领域	喜欢智力的、抽象的、分析的、独立的定向任务，要求具备智力或分析才能，并将其用于观察、估测、衡量、形成理论、最终解决问题的工作，并具备相应的能力。如科学研究员、教师、工程师、电脑编程人员、医生、系统分析员
艺术型 (A)	有创造力，乐于创造新颖、与众不同的成果，渴望表现自己的个性，实现自身的价值。做事理想化，追求完美，不重实际。具有一定的艺术才能和个性。善于表达、怀旧、心态较为复杂	喜欢具备艺术修养、创造力、表达能力和自觉，并将其用于语言、行为、声音、颜色和形式的审美、思索和感受，具备相应的能力。不善于事务性工作。如艺术方面（演员、导演、艺术设计师、雕刻家、建筑师、摄影家、广告制作人）、音乐方面（歌唱家、作曲家、乐队指挥）、文学方面（小说家、诗人、剧作家）

类型	特 点	典 型 职 业
社会型 (S)	喜欢与人交往、不断结交新的朋友、善言谈、愿意教导别人。关心社会问题、渴望发挥自己的社会作用。寻求广泛的人际关系，比较看重社会义务和社会道德	喜欢与人打交道的工作，能够不断结交新的朋友，从事提供信息、启迪、帮助、培训、开发或治疗等事务，并具备相应能力。如：教育工作者（教师、教育行政人员）、社会工作者（咨询人员、公关人员）
企业型 (E)	追求权力、权威和物质财富，具有领导才能。喜欢竞争、敢冒风险、有野心、抱负。为人务实，习惯以利益得失、权力、地位、金钱等来衡量做事的价值，做事有较强的目的性	喜欢要求具备经营、管理、劝服、监督和领导才能，以实现机构、政治、社会及经济目标的工作，并具备相应的能力。如项目经理、销售人员、营销管理人员、政府官员、企业领导、法官、律师
事务型 (C)	尊重权威和规章制度，喜欢按计划办事，细心、有条理，喜欢接受他人的指挥和领导，自己不谋求领导职务。喜欢关注实际和细节情况，通常较为谨慎和保守，缺乏创造性，不喜欢冒险和竞争，富有自我牺牲精神	喜欢要求注意细节、精确度、有系统有条理，具有记录、归档、根据特定要求或程序组织数据和文字信息的职业，并具备相应能力。如：秘书、办公室人员、记事员、会计、行政助理、图书馆管理员、出纳员、打字员、投资分析员

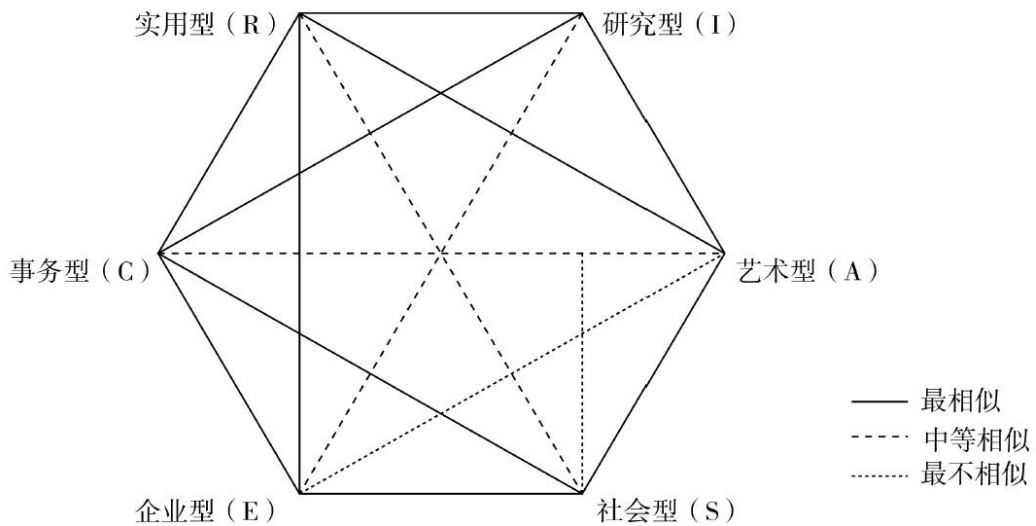
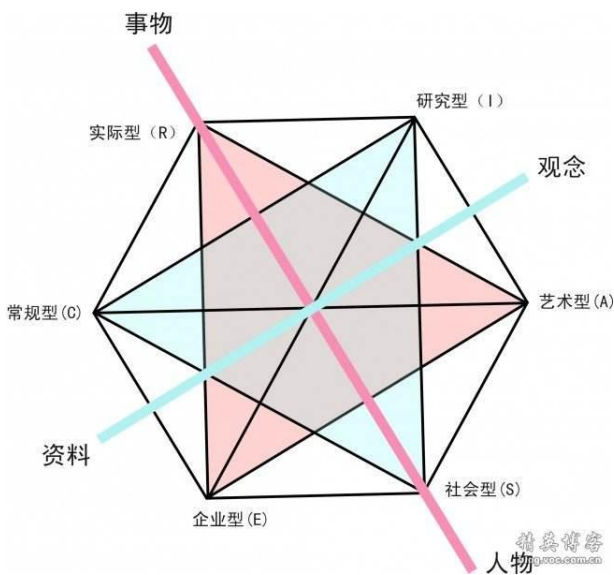


图 3-1 霍兰德的兴趣六角形模型

1. 相邻关系

如 RI、IR、IA、AI、AS、SA、SE、ES、EC、CE、RC 及 CR，属于这种关系的两种类型的个体之间共同点较多，如实用型（R）、研究型（I）的人就都不太偏好人际交往，这两种职业环境中也都较少机会与人接触。



2. 相隔关系

如 RA、RE、IC、IS、AR、AE、SI、SC、EA、ER、CI 及 CS，属于这种关系的两种类型个体之间共同点较相邻关系少。

3. 相对关系

六边形上处于对角位置的类型之间即为相对关系，如 RS、IE、AC、SR、EI 及 CA 即是，相对关系的人格类型共同点少，因此，同一个人同时对处于相对关系的两种职业环境都感兴趣的情况较为少见。

4. 个人与环境的适配

霍兰德提出：个人兴趣类型和职业环境之间的适配将增加个人的工作满意度、职业稳定性和职业成就感。

讨论：职业兴趣与从事职业之间的冲突该如何选择（想做感兴趣的职业，但是要谋生没办法

选择该怎么办)？

【兴趣与职业冲突的讨论分析】

有同学说“既来之则安之，一切都顺其自然，等有能力的时候再去实现自己感兴趣的工作，先生存再生活”，也有同学说“对于个人来说，会选择自己感兴趣的工作，长期的工作，自己感兴趣才会有工作动力”，从同学的讨论可见大部分同学认为先谋生再从事感兴趣的职业。

1. 兴趣可以是职业的起点，而且给人带来满足感和幸福感；
2. 个人不能单靠兴趣选择职业；
3. 尽量丰富你的爱好，兴趣多元华，那么你的选择就会更广。
4. 给自己多一些调整的空间。

五、大学里如何培养兴趣爱好

1. 增加知识储备，培养兴趣的基础
2. 开展有趣的活动，培养直接兴趣
3. 明确目的意义，培养间接兴趣
4. 根据自身兴趣特点，培养优良的兴趣品质

➤ 发放随堂练习题：你的职业兴趣类型是什么？有什么特点？适合的职业有哪些？

项目二：职业性格测试

案例引导：

我们总是说要做好职业规划，而做好职业规划要先对自己有足够的了解。而对自己的了解，首先就是自身的性格。可见一个人的性格对人生和职业生涯的影响都是巨大的。很多人可能还是会不以为然，那就让我们通过下面的例子来看看，两个性格迥异的人，在面对同一个职业目标时，分别会有什么样的计划，最终他们的性格又是如何影响他们的职业生涯规划。

陈雪和方磊是硕士阶段的同学，两人毕业后到了南方的同一所高校任职，并且还在同一个系里。在迎接新教师的座谈会上，院长殷切地希望年轻人树立人生目标，并为之奋斗。会后，两人开玩笑，说目标就是当院长了，看谁先当上。

表面是句玩笑，两人心中却已当真。陈雪认真、冷静、做事有计划，方磊灵活、圆滑、办事有冲劲，两人性格迥异，决定了不同的人生。

三年后，方磊当上了副主任，陈雪仍是一名普通老师；十五年后，陈雪当上了院长，方磊仍是一名副主任。原先职位在上的方磊现在成了下属，他承认自己输了，但不明白自己错在哪儿。

自从立下目标后，陈雪制定了自己的人生规划。头三年，他练习普通话、学习讲课技巧、琢磨学生心理、研究课本，三年后，他讲课在学校已小有名气。第4到第7年，陈雪考上另一所高校读博，在此期间专心学习研究方法。第8年到第12年，陈雪潜心做研究，在国际期刊上发表文章、承担国家级课题，渐渐成为该领域的知名学者。从第13年起，陈雪不仅以科研为主、重视教学，还开始加强各方人际关系。第15年老院长退休时，人们不约而同地想到让陈雪接班，学术、教学、人际关系样样不错，不选他选谁？

方磊则不同，一开始就关注仕途，以经营上下级关系为主，三年便当上了副主任。可是一上任就感到各方压力，上课水平一般，科研没有成果，处理问题难以服众。当了两年主任很不顺，看到一些老同学当老板，心中羡慕，也悄悄在外合伙开了间餐厅。不到一年，餐厅倒了，又相继开了面粉厂、美容院、服装店，可是干一样亏一样。瞎忙了四年才发现，自己

不适合经商，还是在高校好。回头再往上走，发现过去的同事都有了大进步，自己必须跟上。一会儿忙教学，一会儿搞科研，生活工作忙得像锅粥，但什么都干不好。到了第15年，方磊勉强还是个副主任，但再不有点改观，恐怕也快“下课”了。

情景分析：

通过上面案例，我们不难发现，性格之所以对我们的职业规划影响深远，最主要的是因为性格不同，大家的思维方式，跟外界的接触方式都不一样。所以，性格对职业规划的影响是巨大而深远的。

一、性格的含义

性格是指人对现实的态度和行为方式中的比较稳定的、具有核心意义的个性心理特征。性格对于一个人职业选择有直接的影响。

二、性格的类型

1. 从对专注外在世界的角度不同，可分为内向型和外向型
2. 从人们认识外在世界的方法不同，可分为感觉型和直觉型
3. 从下结论、作决定的方式不同，可分为思考型和情感型
4. 从处理事情态度的不同，可分为判断型和知觉型

表 3-2 性格类型与典型职业对应表

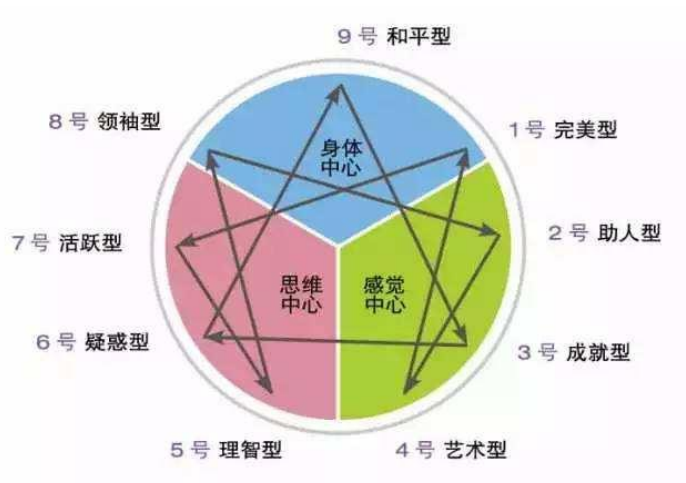
类型	特点	典型职业
1. 外向/感觉/思考/判断 (ESTJ)	实际、天生的生意人及机械专家。对那些看起来没有实际利益的事情不感兴趣，但需要时也会花心思在这些事情上。喜欢组织及经营事业、活动；可以是一位好主管，只要他能真正地去理解他人的感受及观点	法律工作者、政治家、警务人员、军人
2. 外向/感觉/思考/知觉 (ESTP)	不慌不忙，兵来将挡，水来土掩，很能享受其中的乐趣。倾向喜欢机械及运动，最好的朋友都不大一起出去玩，可能有些率直、不敏感、不喜欢冗长的解释，喜欢真实的，最好是可以处理、拆解及重组的事	管理人员、企业家、推销员、仲裁者、辩护律师、实业家、房地产开发商、演艺制作者
3. 内向/感觉/思考/知觉 (ISTP)	冷眼旁观、保守安静，以好奇心来分析及观察人生。有出人意料的幽默感，对与人不相干的原则、因果关系、机器如何运转等较感兴趣。专注于自己认为有必要花心思的事上，否则是浪费时间及精力	商人、机械师、手艺人、宝石匠、驾驶员、外科医生、运动员、音乐家、美术家
4. 内向/感觉/思考/判断 (ISTJ)	安静、认真、集中注意力、彻底、实际、合理、可靠、有秩序的、喜欢事情有组织。认真负责，只要是应做的事情，就下决心完成，不管别人的劝阻或抗议	银行查核员、审计员、会计税务代理、图书管理员、牙科医生、验光师、法院书记员、法律研究员、教师、军需官

类型	特点	典型职业
5. 外向/感觉/情感/判断 (ESFJ)	热心肠、多话、受欢迎、负责、天生的合作者、积极的参与者。喜欢和谐，且善于制造这种氛围。若是为别人做些好事，需要别人的赞赏和鼓励。对抽象思考或技术主题不太感兴趣；喜欢直接影响人的生活的事	推销员、教师、神职人员、教练、私人秘书、办公室接待人员
6. 外向/感觉/情感/知觉 (ESFP)	外向、随和、接纳、友善、享受一切自己所拥有的。为了朋友，会把事情弄得更有意思一些。喜欢运动、制作东西，急切地想要知道发生什么事情与结果。认为牢记事实比熟悉理论容易；在需要一般常识及实际操作能力的场合中，最能发挥自己	教导员、政府官员、新闻记者、演说家、小说家、电影编剧、剧作家
7. 内向/感觉/情感/知觉 (ISFP)	孤独、幽默、安静、友善、敏感、仁慈、不寻求突出、避免纠纷、不会强迫别人接受自己的意见和价值观，不喜欢领导，却是一位忠实的跟随者。不喜欢匆忙的工作，喜欢享受当下的情境，喜欢轻松地完成工作	护士、园艺家、林业家、兽医、教师、画家、雕刻师、编舞者、导演、作曲家、剧作、小说家、诗人、厨师、时尚设计师
8. 内向/感觉/情感/判断 (ISFJ)	安静、友善、负责、忠实地尽义务。周到地、精细地、谨慎地、耐心地完成例行工作及细节，体谅关心别人的感受	监护人、图书馆馆员、中层管理人员、综合性开业医生、保险代理人

9. 外向/知觉/情感/判断 (ENFJ)	易感应地，可依靠地，通常比较真诚地关心别人的想法和需要。处理事情的时候比较顾虑到别人的感受，能轻松圆通地提出一个计划或领导一个团体讨论。和睦地活跃于社团，也会用心在学习功课	大众传播员、神职人员、临床医学家、教育家、基础护理医师
10. 外向/知觉/情感/知觉 (ENFP)	亲切、热忱、精力旺盛、聪明的、富于想象力的、几乎能做他所有感兴趣的任何事情。能迅速解决任何困难，及随时愿意帮助任何人解决问题，通常他们灵机应变的能力较强，无论想要什么，都能找到牵强的理由	教导员、政府官员、演说家、新闻记者、小说家、电影编剧、剧作家
11. 内向/知觉/情感/知觉 (INFP)	热心、忠实的，但很少表达出来，直到他们清楚地认识你之后才表达出来。认真地学习、思考及独立的计划。倾向负责，不管责任多大，无论如何要完成，友善的，但太重视人际关系，较少重视地位及生理环境	政府工作人员、社会工作者、幼儿咨询员、人文学科方面教育家

12. 内向/直觉/情感/判断 (INF)	以不屈不挠取胜，以创意完成要做的事情，在工作中表现最佳的努力。沉静有力的、忠实的、为人着想的、敬重坚定的原则，喜欢被人尊重，遵循他们认定是好的事物	临床医生、临床心理学家、精神病医学家、特殊领域教师及作家
13. 外向/直觉/思考/判断 (ENTJ)	热心、坦白、能研究，各种活动的领导者，善于条理分明及机智的谈话，比如公开演讲。易于吸收知识及乐于增加自己的知识面，有时候会比他的实际经验更积极、更有信心	陆军将领、高级管理人员
14. 外向/直觉/思考/知觉 (ENTP)	迅速的、聪明的、精通很多事的、可激励同伴的、活泼的、直率的。为了好玩，可能会站在事情的两面来讨论。机智地解决新问题及有挑战性的问题，但可能会忽略了例行工作。易转换兴趣，对所要的任何事物，都会很技巧地找到合适的理由	教师、创新事业中称职领导
15. 内向/直觉/思考/知觉 (INTJ)	安静、谨慎、考试出众的，尤其在理论或科学的科目。善于精细地推论，通常主要的兴趣在理想，对宴会及闲聊没兴趣	科学研究人员、经营主管人员
16. 内向/直觉/思考/判断 (INTP)	有创意思考的，由他们自己的理想目标所驱策。对他们喜欢的工作，不论是否有人帮忙，都会有组织地完成。怀疑的、批评的、独立的、坚决的，通常也是固执的，需要学会舍弃比较不重要的事物，以便去获得重要的事物	教师、逻辑学家、数学家、技术专家、科学家

三、性格的测评



四、性格与职业的关系

1. 性格与职业的相互适应

(1) 缺乏自我认识 (2) 经济利益因素。 (3) 个人能力局限。 (4) 社会舆论。 (5) 社会关系。

2. 如何使性格与职业匹配

(1) 根据性格能力制定职业规划。 (2) 让性格主动适应工作。 (3) 该跳槽时就跳槽。

项目三：职业技能评估

课前活动：在学习通上完成心理测试《霍兰德职业倾向测验》，根据结果进行自我分析，并在课堂上分享。

一、能力的含义

能力是完成一项目标或者任务所体现出来的综合素质。人们在完成活动中表现出来的能力有所不同。能力是直接影响活动效率，并使活动顺利完成的个性心理特征。

能力总是和人完成一定的实践相联系在一起的。离开了具体实践既不能表现人的能力，也不能发展人的能力。掌握和运用知识技能所需的心理特征。达成一个目的所具备的条件和水平。

能力是生命物体对自然探索、认知、改造水平的度量。如人解决问题的能力，动物、植物的生殖能力等。

能力也是指顺利完成某一活动所必需的心理条件。

二、能力的种类

1. 一般能力
2. 特殊能力和技能

三、职业对能力的要求

1. 实践能力 2. 管理能力 3. 表达能力 4. 人际关系能力 5. 适应能力 6. 创造能力 7. 终身学习能力 8. 心理调适的能力

四、能力与职业的关系

大学生对自己的能力有正确的认识，是进行合适的职业设计的重要前提。过高地估计自己的能力或者对自己的能力特点认识不正确，就有可能对自己的职业定位出现偏差，在职业活动中难以取得预期的成就，也找不到成就感，从而陷入自我挫败的误区。相反，过低地估计自己的能力或者对自己的能力特点认识不正确，即使在“眼光向下”的职业定位中找到自己的位置并有所表现，也难以找到满意的感受，更不要说让生命的意义得到充分的体现。



五、大学生如何培养职业能力

1. 通过专业知识的学习来培养职业能力

2. 通过通识知识的学习来培养职业能力

(1) 就是要积累知识，离开知识积累，能力就成无源之水。

(2) 要勤于实践，能力是在实践过程中培养形成并在实践过程中表现出来的，因此实践是培养能力的重要途径。

(3) 要适当地去发展个人兴趣。

3. 通过加强社会实践来培养自己的职业能力

(1) 也是最主要的就是参与社团活动

(2) 通过勤工助学参与社会实践

(3) 就是毕业实习

项目四：职业价值观探索

案例引导：

著名的汽车大王福特自幼帮父亲在农场干活，当他 12 岁时，就在头脑中构想出一种能够在路上行走的机器，这种机器可以代替牲口和人力。可是，当时他的父亲要求他必须在农场当助手，可是福特坚信自己可以成为一名出色的机械师，并以此作为自己想要从事的职业目标而奋斗。

于是，他用一年的时间完成了别人要三年才能完成的机械训练，随后，又花两年研究蒸汽原理，试图实现他的目标，然而却没成功。随后他又投入汽油机的研究上来，每天都梦想着制造出一部汽车。其创意被大发明家爱迪生所赏识，邀请他到底特律担任工程师。经过 10 年的辛苦努力，在 29 岁时，福特成功地制造出第一部汽车引擎。

情景分析：

人人都可以成功，人人都可以创造奇迹。可现实生活中有很多人却没能成功、没有创造奇迹，原因有三：①有的人从来就没有自己的就业观；②有的人虽然树立了就业观却不一定去做；③有的人树立了就业观，也做了，却没能坚持到底。

必须承认福特是一个敢想也敢做的热血青年，最可贵的是，在树立了正确的就业观之后他还能做到坚持不懈。最终实现了自己的事业理想，成为人生赢家。

一、价值观的含义

价值观是指个人对客观事物(包括人、物、事)及对自己的行为结果的意义、作用、效果和重要性的总体评价，是对什么是好的、是应该的总看法，是推动并指引一个人采取决定和行动的原则、标准，是个性心理结构的核心因素之一。

二、价值观的类型

第一级，反应型。第二级，部落型。第三级，自我中心型。第四级，坚持己见型。第五级，玩弄权术型。第六级，社交中心型。第七级，存在主义型。

三、价值观的特性

1. 价值观是因人而异的 2. 价值观是相对稳定的 3. 价值观在特定的环境下又是可以改变的

党的十八大提出，倡导富强、民主、文明、和谐，倡导自由、平等、公正、法治，倡导爱国、敬业、诚信、友善，积极培育和践行社会主义核心价值观。富强、民主、文明、和谐是国家层面的价值目标，自由、平等、公正、法治是社会层面的价值取向，爱国、敬业、诚信、友善是公民个人层面的价值准则，这 24 个字是社会主义核心价值观的基本内容。

四、价值观的作用

价值观的作用大致体现在以下两个方面。

(1) 价值观对动机有导向的作用，人们行为的动机受价值观的支配和制约，价值观对动机模式有重要影响，在同样的客观条件下，具有不同价值观的人，其动机模式不同，产生的

行为也不相同，动机的目的方向受价值观的支配，只要那些经过价值判断被认为是可取的，才能转换为行为的动机，并以此为目标引导人们的行为。

(2) 价值观反映人们的认知和需求状况，价值观是人们对客观世界及行为结果的评价和看法，因而，它从某个方面反映了人们的人生观和价值观，反映了人的主观认知世界。



五、职业价值观

六、大学生职业价值观的取向

1. 在价值主体上，个人取向增强；2. 在价值目标上，注重经济价值；3. 在地域选择上，普遍向往经济文化发达地区；4. 在行业的选择上，功利性突出

七、大学生怎样确立正确的价值观

1. 正确选择高尚的人生观去学习；2. 树立正确的金钱观、权力观；3. 正确认识并处理好理想与现实的关系

八、树立现代的竞争观念

1. 高等院校加强对大学生竞争意识的培养。2. 大学生自身竞争意识的提高。3. 社会体制的完善有助于大学生竞争意识的培养。

九、树立自强自立的就业观

1. 树立服务社会、造福人民的人生理想 2. 个人愿望和社会现实需要结合起来统筹考虑 3. 不唯片面对口，而求用有所长 4. 不求到位先就业 5. 不贪舒适求发展 6. 把为社会做贡献与实现自我价值有机结合起来。

模块 3：工作世界

【教学目标】

知识目标：

了解我国产业、行业分类及职业发展趋势。

掌握职业环境分析的主要内容与方法（PEST、SWOT 等）。

熟悉国家及地方（广东、揭阳）重点产业发展战略与人才需求。

能力目标：

能够搜集、整理与分析职业信息，建立个人职业信息库。

能够结合专业特点，对目标行业、企业进行初步环境评估。

能够识别并利用政策、区域发展带来的职业机遇。

情感价值目标：

增强对国家战略、区域发展的认同感与融入意识。

培养立足本土、服务基层、建设家乡的职业归属感。

树立辩证、发展的职业环境观，积极面对机遇与挑战。

课程思政目标：

战略对接与资源整合：引导学生树立“大资源观”，将职业选择与国家战略（如“十五五”规划、制造业强国战略）和区域城市发展（如“百千万工程”、“一化一海五优特”产业）

深度融合。帮助学生以辩证眼光看待职业环境，在挑战中发现机遇，主动到国家需要和产业升级的一线寻找发展空间。

地方融入与使命担当：聚焦揭阳本地产业发展需求，引导学生关注“家门口”的就业机会，增强服务地方、建设家乡的使命认同。鼓励学生在基层实践和新兴领域中锻炼成长，将个人发展融入地方经济社会建设。

知行合一与成长自觉：推动学生在职业规划中践行“知行合一”，通过参与地方产业实践、社区服务和文化遗产等活动，将专业知识转化为服务社会的实际能力。培养学生面对挑战时的辩证思维和主动作为意识，在服务国家与地方的实践中实现个人价值。

【教学内容】

项目一：职业分类认知

任务一：职业的产生与发展

任务二：职业的基本概念与内涵

任务三：职业的分类

任务四：职业资格证书

项目二：职业环境分析

任务一：职业环境和职业环境分析

任务二：职业环境分析方法和认知途径

【教学重点】

掌握职业分类体系及职业环境分析的基本方法（如 PEST、SWOT）。

理解国家战略（如制造强国、数字中国）及地方规划（如揭阳“一化一海五优特”）带来的职业机遇。

树立辩证的“大资源观”，能识别并利用各类发展资源。

【教学难点】

将宏观的产业政策、区域发展战略转化为学生可感知、可分析的具体职业信息和就业机会。引导学生克服对本地就业、基层岗位的认识偏见或信息盲区，看到其内在价值与成长空间。培养学生用发展的眼光看待职业环境，在“挑战”中主动发现“机遇”。

【教学课时】理论 3 学时，实践 1 学时

【教学方法】

案例分析（如不同地域、行业、性质单位的发展对比）、SWOT 分析实践、资源地图绘制；数据分析、政策解读、分组调研、本地代表性企业参访或云端探访。

【教学设计】

项目一：职业分类认知

职业的产生发展和概念特征

案例引导：

一心想进大型知名外企的管理系毕业生小许最近有点烦：身边同学一个个工作有了着落，而自己却先后被 3 家心仪企业打了“回票”。老师、家人都劝他将求职范围放宽些，别老盯着“金字招牌”，可以“先就业后择业”，但小许还是不甘心。

从会计专业毕业的大专生小王，用 5 年时间圆了“进世界 500 强企业”之梦，还成了公司的财务骨干。当年他从小公司会计岗位干起，一边熟悉业务、积累实践经验，一边努力充电——自考获得会计本科学历，考出注册会计师证书。随着业务能力不断提升，他的职场竞争力也不断增强，两次“跳槽”，收入越跳越高，发展空间也更为广阔。

罗素说过：“选择职业是人生大事，因为职业决定了一个人的未来，选择职业，就是选

择将来的自己。”

两位毕业生完全不同的择业和就业观念，造就了他们完全不同的际遇。小王的生涯设计脉络清晰，步骤合理，着重职业能力的培养，这种生涯设计在他坚持不懈的努力下，终于变为现实。

一、职业概念

1. 职业概念

第一节 职业概述

一、职业的含义

什么是职业？众说纷纭，没有一个统一的概念，从不同的角度可以有不同的理解。

从词义学的角度看，“职业”一词，由“职”与“业”构成，所谓“职”，是指职位职责，“业”是行业、事业，也有人认为“职”包含这社会职责、天职、权利和义务的意思，认为“业”包含着从事业务事业、事情、独立性工作的意思。

在《国家职业大典》里，劳动与社会保障明确规定了职业的五要素：一是职业名称，它是职业的符号特征；二是工作的对象、内容、劳动方式和场所；三是特定的职业资格和能力；四是职业所提供的各种报酬；五是在工作中建立的各种人际关系。

《现代汉语词典》讲职业解释为：“个人在社会中所从事的作为主要生活来源的工作。”

综上所述，所谓职业是指人们为了谋生和发展而从事相对稳定的、有收入的、专门类别的社会劳动。

在原始社会初期，并无职业可言。随着社会的进步和发展，人类在长期生产活动中产生了劳动分工，职业由此产生和发展。也就是说，社会职业存在于社会分工之中，人们的社会角色是不一样的，一定的社会分工或社会角色的持续实现，就形成了职业。

关于职业的概念标准不一，一般来讲，职业是指人们从事的相对稳定的、有薪酬的、具有专门类别的社会劳动，是人们在社会中所从事的作为生存手段的工作，是一种承担了某种责任、义务的行业和专门化的活动。

二、职业的特点

1. 专业性、2. 技术性、3. 多样性、4. 时代性、5. 稳定性、6. 规范性 7. 差异性、8. 历史性

职业是个人在社会中所从事的作为主要生活来源的工作，职业具有如下特征：

1. 社会性

职业充分体现了社会分工，是社会生产力发展的产物，每一种职业都体现了社会分工的细化，体现了对社会生产和社会进步的积极作用。

2. 经济性

执业活动是以获得谋生的经济来源为目的的，劳动者在承担职业岗位职责并完成工作任务和过程中要索取经济报酬，既是社会、企业及用人单位对劳动者付出劳动的回报和代价。也是维持家庭和社会稳定的基础。

3. 专业性

任何职位岗位，都有相应的职责要求，要求从业人员具备一定的专业技能知识；包括较长时间专业知识的学习或技能培训。

4. 稳定性

职业产生后，总是保持相对稳定，不会因为社会形态不同和更替而改变。当然这种稳定性是相对的，随着现代化的快速发展，特别是科学技术的日新月异，促使原有职业活动产生变化，一些新的职业应时代需产生原有职业或在时代的大发展中岿然挺立，或被时代的潮流淹没。

5. 群体性

职业的存在常常和一定的从业人数密切相关。凡是达不到一定数量从业人员的劳动，都不能称其为职业。更重要的是从业者由于处于同一企业、同一车间或同一部门，他们总会形成语言、习惯、利益、目的等方面的共同特征，从而使群体成员不断产生群体认同感。

6. 规范性

从事职业活动必须遵从一定的规范，及职业规范，它主要包括人们再就业活动中应遵守的各种操作规则及办事章程、职业道德规范和职业活动中养成的种种习惯。

三、职业的意义

1. 职业是人的生活方式
2. 职业是人的社会角色
3. 职业是关系各层面的大事
4. 职业造就人的命运
5. 职业体现人与人的社会关系

职业分类及意义

案例引导：

吴芳的困惑与成长

吴芳，24岁，毕业于某大学，本科学历，工作两年左右，先后跳槽五次之多，行业涉及房地产、化妆品、教育咨询、传媒等，所从事的具体工作也有服务、营销、策划、编辑等四项之多。吴小姐在大学所学的专业为国际贸易，但她的长项却比较倾向于中文，写作能力和口头表达能力均非常优秀。在校期间，一直担任教授助理，并且独自寻找了一个加盟项目，在家乡担任整个城市的代理商，先期运作比较成功。因为这些经历，吴小姐在毕业时对自己的期望较高，不甘心在大公司从低层做起，而是想进入一家规模不大但是有发展前途的公司，可以一开始就受重视，以最快的速度成长，然后再自己创业。

情景分析：

在职业生涯的前期，变动频繁问题不是很大。但是每次变动都应该给跳槽者带来不同的经验，跳槽者都应该学习到一定的东西，也就是说，回头来看，在那些看似杂乱的变动中，应该有一条清晰的轨迹。在做变动时，不要轻率下决定，要经过全面的考虑。建议为自己设计一个职业规划，从现在开始到30岁。设定每个阶段的目标，这样在换工作时应该会少一些盲目。

一、职业分类的概念及作用

1. 职业分类

所谓职业分类，即采用一定的标准和方法，依据一定的分类原则，对从业人员所从事的各种专门化的社会职业所进行的全面、系统的划分与归类。

2. 职业分类的作用

- (1) 科学的职业分类可以客观地反映国家经济、社会、科技等领域的发展和结构变化。
- (2) 科学的职业分类可以为国民经济信息统计和人口普查规范化提供依据。
- (3) 科学的职业分类是对劳动力科学化、规范化、现代化管理的基础。
- (4) 科学的职业分类为职业教育和就业服务提供条件。
- (5) 科学的职业分类是完善国家职业资格证书制度的重要基础工作。

二、我国的职业分类及职业发展趋势

1. 我国的职业划分标准

职业分类作为一个国家从事社会人口统计和劳动力资源开发与管理方面工作的重要基础，对社会经济起着重要的作用。

国家职业分类

第一大类：国家机关、党群组织、企业、事业单位负责人

第二大类：专业技术人员

第三大类：办事人员和有关人员

第四大类：商业、服务业人员

第五大类：农、林、牧、渔、水利业生产人员

第六大类：生产、运输设备操作人员及有关人员

第七大类：军人

第八大类：不便分类的其他从业人员

《中华人民共和国职业分类大典》将我国职业归为 8 个大类，66 个中类，413 个小类，1838 个细类(职业)。8 个大类分别是：

第一大类：国家机关、党群组织、企业、事业单位负责人，其中包括 5 个中类，16 个小类，25 个细类；

第二大类：专业技术人员，其中包括 14 个中类，115 个小类，379 个细类；

第三大类：办事人员和有关人员，其中包括 4 个中类，12 个小类，45 个细类；

第四大类：商业、服务业人员，其中包括 8 个中类，43 个小类，147 个细类；

第五大类：农、林、牧、渔、水利业生产人员，其中包括 6 个中类，30 个小类，121 个细类；

第六大类：生产、运输设备操作人员及有关人员，其中包括 27 个中类，195 个小类，1119 个细类；

第七大类：军人，其中包括 1 个中类，1 个小类，1 个细类；

第八大类：不便分类的其他从业人员，其中包括 1 个中类，1 个小类，1 个细类。

2. 我国职业发展趋势

职业作为人类社会发展到一定历史阶段的产物，往往随着社会的不断进步，而出现不断加速变迁的趋势。

(1) 职业发展趋势。

① 全球化趋势。

② 全球化影响着国内职业的调整变化。

职业全球化发展趋势必然带动职业流动的全球化趋势，这对未来从业者的职业素质，提出了新的挑战。

第一，职业要求的综合化。

第二，自由职业化趋势。

第三，信息化趋势。

第四，高科技产业化趋势。

第五，第三产业的职业数量大增。

第六，文化创意产业化趋势。

(2) 未来的劳动者类型。

① 智能型劳动者。

② 复合型劳动者。

③社会型劳动者。

④创业型劳动者。

三、树立适应社会主义市场经济的就业观

树立正确的就业观点，首先要衡量自己的综合素质有多高，专业知识有多少，实际操作能力有多强。根据这些自身基本条件去对照，自己能干什么工作比较适合，才去针对性应聘。这样应聘的成功率就比较高。这样才是正确的就业观。反之，没有正确地估价自己，盲目上阵，就是错误的就业观。

二、就业观念的更新

高校就业指导专家指出，在当前就业竞争比较激烈的情形下，不少学生、家长对“先就业后择业”存在误区。给“先就业后择业”做好科学规划，才能助大学毕业生踏好职场第一步。

好好把握两个时间段

“找不到适合我的工作”——小程大专毕业后在家待业已近两年，每每问及原因，她总是这样一句话。抱着“不适合不去，不满意不去”的想法，小程的求职路似乎越走越难。

华东师大专家指出，近年来，全国高校毕业生人数每年都有较大幅度增长，大学生就业面临较大压力。招聘“高峰期”在毕业前一年的12月到当年2月，签约“高峰期”在当年的4月和5月，如果学生囿于某些僵化标准，而错过了这个时间段，只会对自己不利。若在家“闲”几个月，又得面临与新一届毕业生的竞争，不仅在工作经验方面“白纸一张”，就业心态也易受影响，更不具有什么竞争优势。相反，如果先就业，就能为下一阶段的竞争积累起一定的“资本”。“先就业后择业”并不是指先随随便便找个工作，然后“逮”着个机会就跳槽。如果具有相当的实力，当然可以去竞争心目中的好单位和好岗位；而如果竞争力还不够强，则应该把心放平、眼界放低，扎扎实实从基层做起。

“先就业后择业，决不是不挑不拣，而应选择适合自己发展的、能在职业发展道路上为自己奠定基础的工作”，不少高校就业指导专家强调，这也是一种就业质量。

上海大学就业指导中心主任王佩华说，初次就业并非终身就业。大学毕业生在找工作时，不能眼界太高，期望“一步到位”。一个人的职业发展应该是呈“阶梯”型的，根据自身发展的水平，抓住各种各样机遇，通过一个又一个岗位不断成长。

有这样一个“三圈理论”：学生求职时，先考虑“我想做什么”、“我能做什么”、“就业市场需要什么”，然后寻找这三个“圆圈”的交集，最终确定自己的方向。就业先过“心理关”专家指出，先就业后择业，关键要过“心理关”，只有摆正位置，认清目标，不断修正，才能走稳职场路。

复旦大学金融专业学生小刘，毕业后进入一家从事并购的小公司工作。名牌大学热门专业的毕业生进了一家小公司，是否“掉价”？小刘也曾犹豫过。但是，在这家公司实习阶段，小刘获得了独立负责小项目、独自出差考察目标公司等许多锻炼机会，每天都能学到许多东西。这些都让他心动，并最终选择了这个并没有太多“光环”的岗位。小刘有自己的职业规划：要像海绵一样，尽可能多地吸收行业知识、增长能力，全方位历练。

（一）转变重全民、轻集体、鄙视个体的就业观念 （二）转变一次就业定终身的就业观念

（三）转变眼高手低、盲目攀比的就业观念 （四）服务社会需要和岗位需要

（五）破除旧的世俗偏见，多渠道就业 （六）树立劳筹匹配的就业观念 （七）着眼长远面向未来 （八）正确对待就业 （九）自谋职业自主创业

职业资格证书制度

案例引导：

2006年4月20日上午，一律师及患者家属到威海市卫生监督所了解威海某医院(以下简称医院)医生李某情况，要求威海市卫生局开具该医生未注册证明。经了解，其被代理人于2006年4月16日在该院住院期间突然死亡，患者代理律师称参与治疗的医生李某未取得

医师资格证书，属无证行医。

得知这种情况后，当日，威海市卫生监督所 3 名监督人员赶往医院进行调查，院长称该医生属医学院校毕业后在该院的见习医生，尚未考取医师资格证书，该院类似情况的人员共有 6 名。监督人员通过检查医院的部分处方、医嘱，发现以上 6 人中，有 3 人有独立医嘱签字记录(其中包括李某)，另有 2 名执业注册地点不在该医院的医师的独立处方和医嘱签字记录(院长解释，这 2 名医师刚调入本院，尚未进行医师变更注册)，因死亡患者的病例等医疗文书已封存，无法查证。

情景分析：

针对以上检查情况，监督人员对该院院长和李某作了详细的现场检查笔录和询问笔录，并复印了有上述人员签字的部分处方和医嘱，下达监督意见书，责令立即停止李某等 5 人在医院的独立执业活动。

2006 年 4 月 23 日，经过 4 名监督人员会议，认为该院未经卫生行政部门审批擅自聘用多名人员从事诊疗活动的行为违反了《医疗机构管理条例》第二十八条的规定，建议根据第四十八条的规定，予以该单位罚款 5000 元的行政处罚。

2006 年 4 月 24 日，对该院送达了行政处罚事先告知书；该院放弃了陈述和申辩；2006 年 4 月 29 日，对该院送达了行政处罚决定书。

院方和患方就此事一直争论不休，未得到妥善解决。2006 年 4 月 30 日，威海市卫生监督所按照相关程序将本案以涉嫌非法行医罪移交到威海市公安局。

(1) 该医院使用的 3 名未取得医师资格的医学毕业生独立进行诊疗活动，按照《医疗机构管理条例》第四十八条处理的依据是什么？

(2) 针对执业人员李某的行为，卫生行政部门是否应按“涉嫌非法行医罪”进行移交？

(3) 两名执业注册地点不在该院的医师独立进行诊疗活动，是否能按照《医疗机构管理条例》第四十八条进行处罚？

一、国家职业资格证书制度

1. 职业资格及等级

职业资格是社会经济部门或行业根据某一职业的工作目标和任务，对从事这一职业人员提出必备的专业知识、职业技能和工作能力的要求。

国家职业资格证书制度的等级设置为 5 个等级。国家职业资格五级、四级、三级分别对应技术等级的初、中、高级；二级和一级分别对应技师和高级技师。

2. 建立职业资格证书制度的社会基础

(1) 劳动力市场有序化运行和管理的需要。

(2) 企业生产资源配置追求高效率的需要。

(3) 职业培训成果质量检验的需要。

(4) 人力资本投入获得社会认可的需要。

二、国家职业资格证书制度的基本属性

我国国家职业资格证书制度的属性决定于以下因素：

1. 它的建立是以国家法律为依据。

2. 它实行的是靠政府权威力量推行的管理模式。

3. 它是我国国家劳动人事制度的重要组成部分。

三、建立国家职业资格证书制度的意义

(1) 推行职业资格证书制度，是建立技能人才的成长通道，推动劳动者提高自身素质的需要。

(2) 推行职业资格证书制度，是引导教育的方向，特别是职业教育发展的方向。

(3) 推行职业资格证书制度，是促进培育和发展统一、开放、竞争、有序的劳动力市场的需要。

四、职业技能鉴定

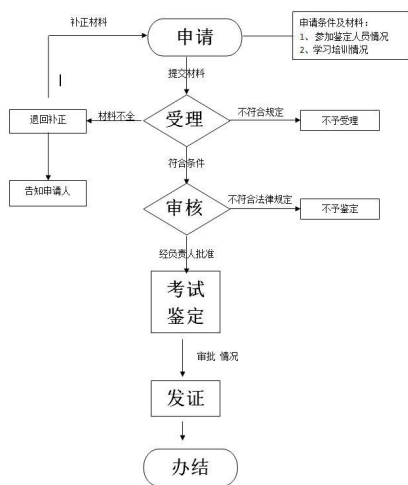
1. 职业技能鉴定的概念

职业技能鉴定的本质是一种考试，具有考试所应有的共性特征：是通过一定的手段对人的心理生理素质、社会行为表现，以及专业技能水平等方面，按一定参照系统进行检测、评估、考查或甄别，以便对人的各项表现做出比照性的评判或结论。

2. 职业技能鉴定的性质

- (1) 职业技能鉴定属于标准参照性考试。
- (2) 职业技能鉴定属于综合性社会考试。

具体流程：



3. 职业技能鉴定的特点

- (1) 职业技能鉴定以职业活动为导向。
- (2) 职业技能鉴定以实际操作为主要依据。
- (3) 职业技能鉴定以第三方认证原则为基础。



从总体上看，则呈现出以下几种特点：

(1) 社会职业种类越来越多，职业出现的频率逐渐加快。随着社会生产力的发展，社会的分工，职业的种类也越来越多，现在职业已远远超过“三百六十行”。据有关资料，我

国隋朝有 100 个行业，到宋朝达 220 个，到了明朝增至 300 多个。新中国成立后，全国各种岗位的总和已发展到 10000 种左右。近年来，物流师、心理咨询师、项目管理师、舞台灯光师、茶艺师等各种新型职业也不断涌现。

(2) 职业分工由简单到精细。以农业为例，早期农业是指种植业，后来随着生产力的发展，种植业又细分为粮食作物种植业、经济作物种植业、蔬菜瓜果种植业、果树种植业等。再如建筑业，从原始的单一职业发展到现在的建筑设计、土建、装修等。

(3) 社会职业结构变迁的速度越来越快。从农业革命到工业革命经历了数千年，而工业革命到新的产业革命，用了 200 多年。电子行业从产生到发展成为一个主要行业，只用了几十年时间。

(4) 职业活动的内容不断更新。同样的职业，在不同的时代，内容发生了变化。如设计院的工程师以前设计图纸时，使用图板、丁字尺、画笔，而现在运用 CAD 软件画图纸。再如邮政业，古代靠骑马传送邮件，而现在除了用飞机、火车、汽车等交通工具传送邮件外，还使用电话、网络、传真等手段传送信息。

(5) 脑力劳动职业增加。随着教育、文化、科学技术等的发展，脑力劳动者逐渐多了起来。在我国，脑力劳动者和专业技术人员的比重也在不断增大。我国 1982 年和 1990 年两次人口普查的各职业人口构成资料表明，白领人员占各职业的比例由 9.7% 上升到 11.8%。

(6) 职业的专业化越来越强。若不具备一定的专业能力，达不到专业要求，则不能从事该职业。如现在的研究人员，不关是研究者，还有可能是市场开拓者或是管理者。

(7) 职业活动自由化。表现在三个方面：1. 职业活动场所自由化。如网上上班。2. 时间自由化，像记者、律师、设计师等，没有严格的上下班时间限制，以完成一定的工作任务为目标。3. 自由职业者，自由撰稿人、作家等，他们没有具体的工作单位，以完成某项工作、任务的形式来履行职业职责。

(8) 第三产业的职业数量大幅度增加。随着科技水平的提高，第三产业的职业数量大幅度增加，其就业人数在发达国家已超过 50%。由于第三产业所具有的就业容量大、流动性大及弹性高的特点，将会吸引更多的高职院校毕业生从事第三产业的职业。

小组作业：

请调查以下两个问题并在学习通讨论区回答：

- 1、你的专业可从事哪些职业？（具体到岗位名称）
- 2、你的专业在校期间可考取哪些职业资格证书？（级别、作用、报名条件时间及地点）

项目二：职业环境分析

(一) 导入：从“我想做什么”到“时代需要什么”

情境对比：

画面 A：一个学生埋头只研究自己的简历和面试技巧。

画面 B：一个学生在研究“十五五”规划中关于自己专业领域的表述、行业龙头企业的技术路线图、某新兴区域的人才引进政策。

提问：“两位同学，谁的职业准备更有可能抓住未来的机会？为什么？”

提出核心概念：引出“职业环境”的概念——它就像我们职业发展的“天气”和“土壤”，个人是“种子”。不了解环境，再好的种子也可能无法茁壮成长。个人梦想只有与时代浪潮同向而行，才能奔涌向前。

揭示课程价值：本节课，我们将学习绘制职业的“环境地图”，掌握分析“天气”和“土壤”的工具，从而更聪明地选择播种和耕耘的地方。

(二) 任务一：职业环境和职业环境分析——构建你的分析坐标系
系统解构职业环境（讲授）：

宏观环境（天时）：PEST 模型深度解析。

P（政治与政策）：国家战略、产业政策、法律法规。（思政融入点：重点讲解。这是中国职业环境的鲜明特征和最大机遇源。引导学生关注如制造强国、网络强国、数字中国、美丽中国等战略带来的长期性、全局性机会。）

E（经济）：经济增长、产业结构、消费趋势。

S（社会与文化）：人口结构、教育水平、价值观念。

T（技术）：颠覆性技术、技术渗透与应用。

中观环境（地利）：行业与地域分析。

行业：行业生命周期、竞争结构（波特五力模型简介）、价值链位置。

地域：区域发展战略（如粤港澳大湾区、长三角一体化）、城市群、地方人才政策。

微观环境（人和）：组织（企业/单位）分析、岗位分析、人际关系网络。

互动活动：“时代风向标”与我何干？

学生随机抽取“时代风向标”卡片。

小组内，每人用 1 分钟阐述：我抽到的这个“风向标”（如“乡村振兴”），可能为我所学专业或我感兴趣的领域，创造出哪些新的职业机会或要求哪些新的能力？

教师总结：环境变化不是遥远的新闻，它正在直接塑造未来的工作岗位。分析环境，就是解码未来的求职说明书。

（三）任务二：职业环境分析方法和认知途径——掌握你的探索工具包

方法演练：PEST 框架实战

教师示范：以“新能源汽车行业”为例，快速用 PEST 框架进行白板分析（P：国家补贴政策、双积分制；E：消费升级、油价波动；S：环保意识提升、共享出行流行；T：电池技术突破、自动驾驶技术）。

小组实战：各小组领取一个“行业分析实战包”。运用 PEST 框架，在 15 分钟内对该行业进行宏观环境分析，将要点写在白板纸上。

成果画廊与点评：各组将白板纸贴在墙上，形成“分析画廊”。教师带领学生游览，点评各组的分析视角、深度及与个人职业发展的联想。（思政融入点：在点评中，特别肯定那些能够精准识别国家政策导向、社会核心需求对行业影响的小组，强化“顺势而为”的国家战略视角。）

途径探索：打开信息的三扇门）

系统介绍三大认知途径：

第一扇门：文献与数据（二手信息，广度）

途径：政府/行业报告、学术论文、权威媒体、上市公司年报、数据平台（如艾瑞、易观）。

技能点拨：如何快速从一份政府规划文件中提取与职业相关的关键词。

第二扇门：人与网络（一手信息，深度与温度）

途径：生涯人物访谈（校友、从业者）、行业社群、专业论坛、社交媒体关注领域大 V。

技能点拨：如何准备一次有效的人物访谈问题清单（不仅问做什么，更要问环境如何变化、需要什么新能力）。

第三扇门：体验与观察（一手信息，真实感）

途径：实习、实训、参观、志愿服务、日常生活观察。

技能点拨：在实习中，除了完成工作，如何有意识地观察公司的业务会议、客户反馈、竞争对手动态。

途径选择讨论：“如果你想了解‘智慧养老’这个领域的真实职业环境，上述三条途径，你会如何组合使用？第一步、第二步做什么？”

整合应用：制定你的《职业环境探索计划》

教师讲解并下发“职业环境分析个人探索计划表”。

学生静默5分钟，针对自己当前最感兴趣的一个职业方向（或专业对应的大方向），在计划表上初步填写：

分析目标：我想了解XX职业/行业的_____方面。

拟用框架：我主要想用PEST分析，还是侧重行业/地域分析？

信息渠道：我计划通过哪2-3个核心途径获取信息？（例如：阅读《中国数字经济发展报告》+访谈2位从业校友+申请暑期相关实习）

邻座交换计划表，互相提供一条补充建议。

（四）总结与展望：做时代的洞察者，而非跟随者

课程复盘：我们今天构建了从宏观到微观的分析坐标系（PEST→行业/地域→组织/岗位），装备了从文献到体验的探索工具包。职业环境分析的本质，是主动与时代对话，为个人生涯寻找最佳登陆点。

价值升华：

“在这个充满不确定性的时代，系统性的环境分析能力，是你最大的确定性来源之一。它让你不再被动焦虑，而是能主动发现：国家战略所向，就是个人成长最大的‘蓝海’；社会痛点所在，就是青年一代建功立业最好的舞台。”

“希望你们不仅能分析出哪里‘有钱景’，更能洞察出哪里‘有前景、有意义’。”

课后任务与延伸：

核心作业：完善并开始执行你的《职业环境分析个人探索计划》，在下节课分享初步发现。

延伸挑战：关注一个你家乡或你希望就业的省份/城市的政府工作报告，找出其中关于产业发展和人才政策的关键段落，写一段200字的解读。

模块4：职业生涯规划

【教学目标】

知识目标：

掌握职业目标设定的原则与方法（如SMART原则）。

了解决策理论与职业决策的常见模型（如决策平衡单）。

熟悉职业生涯规划书的撰写结构、内容与评价标准。

能力目标：

能够运用科学方法确立短期、中期与长期职业目标。

能够制定具体、可行、有弹性的职业发展行动计划。

能够独立撰写一份内容完整、逻辑清晰的职业生涯规划书。

情感价值目标：

树立“志存高远、脚踏实地”的职业目标观。

强化职业决策中的责任意识与担当精神。

培养规划执行的毅力与动态调整的适应能力。

【课程思政目标】

目标引领与责任决策：指导学生树立“志存高远、脚踏实地”的职业目标观，将个人追求与社会贡献相结合。在职业决策教学中融入责任担当意识，引导学生理解职业选择关乎个人、家庭与社会责任，培养务实科学、经得起时代检验的决策能力。

规划格局与动态成长：将“融入国家战略、服务区域发展”作为职业生涯规划的核心维度，引导学生制定既有战略高度又具可行性的行动计划。注重培养学生执行落实与动态调整的能力，树立终身学习意识，使职业规划能够适应国家发展、技术进步和个人成长的需要。

【教学内容】

项目一：确立职业目标

任务一：职业目标

任务二：确立职业目标的方法和原则

任务三：确定职业目标应注意的问题

项目二：职业决策与行动

任务一：职业决策

任务二：制订职业发展行动计划

项目三：制订生涯规划书

任务一：职业生涯规划书的制订原则

任务二：制订职业生涯规划书的步骤

任务三：制订职业生涯规划书的常用技术

任务四：职业生涯规划书的具体内容

【教学重点】

掌握确立职业目标的 SMART 原则及职业决策工具（如决策平衡单）。

掌握职业生涯规划书的规范结构与核心内容，能撰写完整的个人规划书。

确立“志存高远、脚踏实地”的目标观和负责任决策的意识。

【教学难点】

指导学生制定出既符合社会需要（融入国家战略）、又切合个人实际、且具备可操作性的职业目标与行动计划。

帮助学生理解职业生涯规划是一个动态调整的过程，培养其根据环境与自身变化进行灵活修正的适应能力。

确保规划书中自我认知、环境分析、目标决策、路径设计等内容的内在逻辑一致性。

【教学课时】理论 4 学时，实践 1 学时

【教学方法】

规划书撰写指导、优秀规划书赏析、规划书评审与答辩；决策平衡单练习、典型职业决策案例研讨；个人经验分析与分享。

【教学设计】

项目一：确立职业目标

（一）导入：为何需要职业目标？（10 分钟）

情境设问/案例引入：展示两位校友（或虚拟人物）毕业 5-10 年后的发展轨迹对比。一位目标清晰、路径连贯；另一位随波逐流、频繁更换方向。引导学生思考：两者状态差异的可能原因是什么？

师生互动：提问学生“你如何看待职业目标的作用？”收集 2-3 个回答。

教师归纳：明确职业目标的“导航仪”、“动力源”和“评估尺”功能，强调科学确立目标的重要性。自然引出本课主题。

（二）任务一：职业目标——个人与社会的交汇点（20 分钟）

讲解与辨析：

职业目标的定义与层次（长远愿景、中期规划、短期任务）。

思政融入点 1：目标引领

阐述“志存高远”的内涵：引用国家发展蓝图、行业前沿趋势、社会重大需求案例（如科技创新、乡村振兴、文化建设、绿色发展等领域），说明个人职业目标可以如何与国家战略同频共振。

阐述“脚踏实地”的内涵：强调扎实的专业知识、可执行的行动计划、从小事做起的态度。分析“眼高手低”的弊端。

核心引导：“最好的职业目标，是那些既能点燃你个人激情，又能为社会创造真实价值的结合点。”

微型讨论：请学生用 1 分钟思考并邻座分享：“我所在的专业领域，可以为社会解决什么问题？”教师随机邀请 1-2 名同学分享。

（三）任务二：确立职业目标的方法和原则——科学决策与责任考量（35 分钟）

核心方法讲授：SMART 原则工作坊（15 分钟）

讲解：详细解释 Specific（具体）、Measurable（可衡量）、Achievable（可实现）、Relevant（相关性）、Time-bound（时限性）五个要素，每点配以正反例说明。

个人练习：给出一个模糊目标（如“我想找份好工作”），请每位学生尝试运用 SMART 原则将其改写为一个合格的目标（如“我计划在一年内，通过考取 XX 证书和完成 XX 实习，进入某行业领域的初级分析师岗位”）。随机展示 1-2 份进行点评。

决策理论与工具：决策平衡单练习（20 分钟）

理论铺垫：简要介绍理性决策过程及有限理性的概念，指出职业决策受多重因素影响。

工具引入：讲解“决策平衡单”的使用方法（列出备选方案、决策考量因素、赋予权重、评分、计算总分）。

思政融入点 2：决策担当

在讲解“决策考量因素”时，特意加入“家庭责任”、“团队贡献潜力”、“社会价值/影响力”等维度，并讨论其权重可能因个人价值观而异。

强调：一个成熟的决策者，会主动考虑选择对身边人、对集体、对更广阔社区的涟漪效应。职业选择蕴含着责任。

小组练习：学生以 4-6 人为一组，使用教师提供的简化版案例（例如：毕业后两个城市的工作选择），共同完成一份决策平衡单。重点讨论不同因素的权重分配及理由。

小组分享：请 1-2 个小组汇报他们的平衡单结果及讨论中最纠结的因素，特别是如何考虑“责任”相关维度。

（四）任务三：确定职业目标应注意的问题——案例中的智慧（20 分钟）

典型案例研讨：

分发预先准备的“典型职业决策案例”材料。

小组围绕案例讨论：

案例主人公面临的主要矛盾是什么？

影响其决策的关键因素有哪些？（引导关注个人、家庭、社会多层因素）

如果你是主人公，会如何抉择？为什么？

这个案例对你在确立自己职业目标时有何启示？

全班交流与教师总结：

邀请不同小组发表见解，鼓励不同观点的碰撞。

教师总结提升：

重申确立职业目标是一个动态、反复的过程，需要内外探索（了解自我与了解世界）。

强调科学方法（如 SMART、决策工具）能提高目标的质量和决策的理性，但价值的权衡（个人成就、家庭幸福、社会责任）是贯穿始终的灵魂。

鼓励学生将本次课的方法用于实践，初步勾勒自己的职业目标蓝图，并意识到在追求个人发展的道路上，始终怀有对家庭、团队和社会的责任感，方能行稳致远。

（五）课后作业与延伸（5 分钟）

个人作业：运用本节课所学，尝试为自己起草一个符合 SMART 原则的、未来 1-2 年的短期职业（或能力提升）目标，并简要说明其中如何体现“个人发展”与“社会贡献”的结合点（或对他人/集体的责任考量）。

延伸阅读/资源推荐：提供相关的书籍、网站或校内生涯咨询渠道信息。

项目二：职业决策与行动

（一）导入：从目标到决策——跨越思想的河流

承前启后：简要回顾上节课“确立职业目标”的核心内容（SMART 原则，志存高远与脚踏实地）。提问：“有了一个清晰的目标，我们就一定能到达吗？在目标和现实行动之间，横亘着什么？”（引导学生回答：选择、决策）。

案例切入：讲述一个简短案例（或邀请学生分享），主角在多个看似都有利的机会面前陷入“选择困难”，导致目标停滞不前。

提出核心命题：“科学的决策是化目标为行动的桥梁。今天，我们就来学习如何搭建这座桥，并规划过桥后的行动路径。”引出本课两大任务：职业决策与行动计划。

（二）任务一：职业决策——理性分析与责任担当

理论精讲：决策的类型与策略

决策类型：结合职业场景，简述确定型、风险型、不确定型决策的特点（例如：考取一个明确要求的资格证书属于相对确定型；创业属于高风险型；进入一个急速变化的新兴行业属于不确定型）。

决策策略：介绍 CASVE 循环模型（沟通、分析、综合、评估、执行）作为系统性决策的通用框架。强调这是一个往复循环、需要信息收集与反思的过程。

思政融入点 1：决策中的责任维度

在讲解“分析”阶段时，明确指出：全面的自我评估和环境评估，必须包含责任评估。提问：“你的选择，将如何影响你的父母、你的未来家庭？你的技能可以为解决你关心的社会问题（如环境保护、教育公平等）做些什么？你的工作选择，是在消耗社会资源，还是在创造社会价值？”

引导学生认识到，将责任纳入决策考量，不是负担，而是让选择更有根基、更具意义。

工具深化：决策平衡单进阶练习

工具回顾与升级：快速回顾决策平衡单的基本用法。展示并分发“进阶版决策平衡单”，重点解释新增的“责任维度”考量因素及其评分标准。

小组决策模拟：

学生以 4-5 人一组，抽取一张“决策情境案例卡”。

小组任务：使用进阶版平衡单，为案例主人公进行决策分析。要求必须讨论并赋予“责任维度”因素合理的权重。

教师巡视指导，重点关注学生对责任因素的理解和权衡过程。

成果与洞见分享：

邀请 1-2 个小组上台展示他们的平衡单分析过程和最终建议。

关键提问：“在你们组的讨论中，责任维度的考量对最终结果产生了什么影响？”“如果完全忽略这些因素，决策会有什么不同？”

教师总结：强调理性工具与价值判断的结合。科学的决策工具帮助我们梳理信息、量

化比较，但价值的罗盘（包括责任感）指引着我们最终的方向。经得起时代检验的选择，往往是个人理性与社会责任的统一。

个人联结：我的决策考量

请学生静思 2 分钟，参照平衡单的维度，在便签纸上写下自己当前或未来一个职业决策中，最重要的三个考量因素（其中至少一个需与“责任”相关）。

随机抽取几位同学分享，强化个人共鸣。

(三) 任务二：制订职业发展行动计划——从理想到日常

理念导入：行动是决策的答案

阐述“决策瘫痪”现象：只想不做。强调“一个普通的计划坚决执行，好过一个完美的计划原地踏步”。

思政融入点 2：务实精神与行动力

引用“空谈误国，实干兴邦”或“道虽迩，不行不至”等古训，联系到个人发展。指出伟大的时代由无数个体的踏实行动构成。鼓励学生将爱国情、强国志落实为从今天做起、从小事做起的报国行。

培养学生的“行动者思维”：关注可控因素，立即开始，在行动中学习和调整。

方法传授：逆向计划法与行动计划模板

逆向计划法演示：以一个具体目标为例（如“一年后获得某互联网公司产品经理实习 offer”），从终点倒推，演示如何分解出“季度目标-月度任务-本周行动-今日事项”。

模板讲解与下发：详细讲解“职业发展行动计划模板”中每个栏目的填写要点（特别是“潜在障碍”与“应对策略”的预先思考，体现风险管理和务实精神）。

微型练习：请学生选取自己当前的一个小目标（如“通过下个月的英语六级”），用逆向计划法快速勾勒出未来两周的行动步骤。

工作坊：撰写我的初步行动计划

个人静默撰写：学生基于自己之前思考的职业目标或决策方向，在行动计划模板上开始撰写未来 3-6 个月的初步行动计划。教师提供个性化指导。

同伴互助优化（“能量站”活动）：学生两人一组，交换阅读对方的计划草案。扮演“支持性顾问”角色，主要提供：1) 一个真诚的欣赏点（哪里写得好）；2) 一个具体的改进建议（如某步骤可否更具体？某个障碍是否被忽略？）。

自愿展示：邀请 1-2 位同学分享他们计划中的亮点，尤其是如何将大目标分解为可操作的第一步。

(四) 总结与展望：决策在心，行动在途

课程内容总结：

决策篇：我们学习了系统决策的策略，并通过平衡单练习，体验了如何在理性分析中融入责任担当，做出更稳健、更有根基的选择。

行动篇：我们掌握了将决策转化为行动的逆向计划法与工具，明白了务实精神就是始于足下，在行动中创造未来。

升华寄语：

“职业发展是一场马拉松，科学的决策是我们的战略地图，务实的行动是我们的每一步奔跑。希望同学们既能以‘国之大事’的胸怀审视个人选择，又能以‘钉钉子’的精神落实每日计划，在时代的浪潮中，书写既无愧于心、又贡献于世的职业生涯。”

项目三：制订生涯规划书

案例引导：

浙江某单位向学校发布了要来校招聘大量人才的信息，校就业指导中心迅速公布并电话

通知了各学院，各学院反应不一，有的学院书记亲自打电话与对方联系，推荐自己学院中符合条件的毕业生，有的则主动邀请对方到学院来选毕业生，有的则用特快专递寄出了学生的推荐材料。而与此同时，部分同学却在等待面试通知，认为反正该单位要来校招聘，等来了再投材料也不迟。后来，这家单位真的来了，人事部门负责人却非常抱歉地对他说：“真对不起，其实，我们几天前就已到贵校，但刚跨进贵校校门，就被贵校某学院盛情‘拦截’而去，晚上住在贵校招待所，闻讯而来的毕业生一拨又一拨，结果我们的计划提前录满了。”在场的毕业生后悔不已，机会就这样在等待中错过了。

情景分析：

在求职择业过程中，机会应该说对每个人都是均等的，就看你如何把握它。各种招聘信息，每时每刻经过各种渠道在发布、在传递，好比一条河流，信息是一朵朵浪花，你抓住了，就归你所有，你错过了，就无法回头。因此，只要你认准这条信息对你有用，你感兴趣，就必须主动以最快捷的方式向发出信息方做出反应，让对方知道你、了解你，才有可能看中你。

一、职业生涯规划的五步法及步骤

1. 职业生涯规划的五步法

- (1) What are you?
- (2) What do you want?
- (3) What can you do?
- (4) What does the situating allow you to do?
- (5) What is the plan of your career and life?

2. 职业规划的步骤：(1) 自我评价。(2) 职业环境评价。(3) 确立职业生涯规划目标。(4) 职业定位。(5) 实施策略。(6) 评估与反馈。

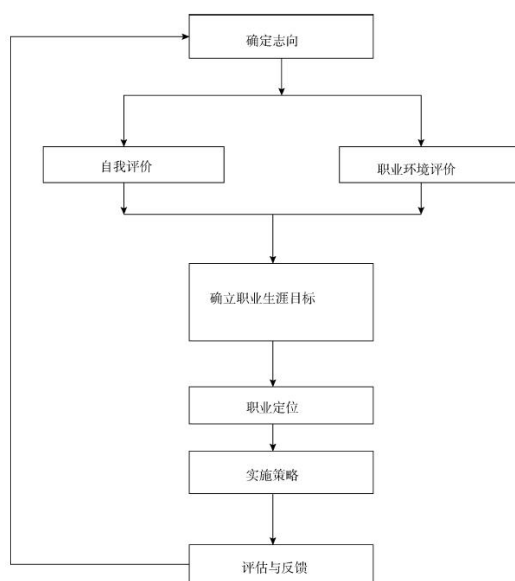


图 4-1 职业生涯规划步骤流程

二、大学生生活规划

1. 及早开展规划

(1) 学习规划 (2) 素质规划 (3) 修养规划

2. 努力是实现规划的前提条件

(1) 丰富知识是实现规划的基础。(2) 提高能力是实现规划的起点。(3) 提升素质是实现规划的关键。

三、职业生涯规划书的内容

1. 职业生涯规划的认识
2. 自我描述
3. 自我盘点
4. 如何解决自我盘点中的劣势或缺点
5. 你想从事的行业或岗位并谈谈该行业或岗位对人才的素质要求
6. 所需要的专业技能水平及相关证书
7. 从现在开始，你如何为你想从事的行业或岗位做求职准备
8. 你的生涯发展目标
9. 你将做出怎样的行动准备以实现目标、评估调整

四、职业生涯规划书的格式

1. 表格式
2. 条例式
3. 复合式
4. 论文格式

五、职业生涯规划书的误区

1. 抄袭别人——重形式、轻内涵
2. 只说不做——热得快、冷得更快
3. 高估自己——目标定得过高

六、职业规划的反馈

职业规划的反馈包括 3 种类型：

- (1) 正式反馈。
- (2) 非正式反馈。
- (3) 绩效考评。

实施大学生职业生涯规划全方位反馈评价要重点做好以下工作。

- (1) 做好同学间评议。
- (2) 做深自我评价。
- (3) 做实评价反馈。

七、职业规划的评估

1. 评估的意义和目的
2. 评估的程序
3. 评估要点

八、职业规划的调整

1. 调整职业规划的必要性

- (1) 职业生涯是一个动态的过程，是需要根据内部和外部环境进行不断调整的。
- (2) 职业生涯不同阶段会面临不同挑战和机遇，灵活调整可以让特定目标更现实可行。
- (3) 职业规划的调整有利于实现职业目标。

2. 调整职业规划的时机

- (1) 怀疑自己不合格。
- (2) 与上司不合拍。
- (3) 与周围同事不合拍。
- (4) 工作过于轻松。
- (5) 对这个行业不感兴趣。

3. 调整职业规划的方法

- (1) 重新认识自己。

- (2) 重新评估自己的职业生涯规划。
- (3) 调整职业生涯发展目标。
- (4) 调整和落实行动计划。

模块 5：就业环境与政策

【教学目标】

知识目标：

了解当前高校毕业生就业形势与结构性矛盾。
掌握国家、广东省及揭阳市促进就业创业的主要政策。
熟悉基层就业、中小企业就业等多元化就业渠道。

能力目标：

能够解读并运用就业政策服务于个人求职与职业发展。
能够分析区域就业市场，识别适合自身的就业机会。
具备初步的就业风险识别与应对能力。

情感价值目标：

树立“劳动光荣、奋斗幸福”的积极就业观念。
增强服务基层、投身乡村振兴的责任感与使命感。
培养理性平和、主动适应的就业心态。

课程思政目标：

政策理解与基层导向：结合国家“稳就业”部署及产业结构调整趋势，系统解读“三支一扶”“西部计划”等国家项目和广东省“百千万工程”、揭阳市人才引进等地方政策，引导学生把握基层、中小微企业、乡村振兴等领域的就业机遇。

视野拓宽与行动转化：指导学生理性认识就业形势中的挑战与机遇，培养运用政策支持规划发展的能力。鼓励学生将个人成长融入国家与地方发展，在政策红利中找准定位，实现从政策认知到就业实践的有效转化。

【教学内容】

- 项目一：就业环境认知
 - 任务一：就业环境分析
 - 任务二：高职院校就业环境分析
- 项目二：就业政策解读
 - 任务一：签订就业协议书
 - 任务二：大学生就业创业政策解读

【教学重点】

了解当前高校毕业生，特别是高职生的就业形势与结构性矛盾。
熟悉国家、广东省及揭阳市促进就业创业的核心政策（如基层项目、人才引进）。
树立“劳动光荣、奋斗幸福”的积极就业观。

【教学难点】

帮助学生客观、理性地看待就业压力，将宏观形势中的“挑战”转化为个人行动的“机遇”。

引导学生将各项扶持政策从“知道”到“会用”，能主动规划利用政策红利支持个人发展。

深化学生对基层就业、乡村振兴等领域的情感认同与价值认同。

【教学课时】理论 3 学时，实践 1 学时

【教学方法】

数据分析报告解读、区域就业市场数据对比；政策宣讲会、案例解读。

【教学设计】

案例引导：

公司违约是否应向学生支付违约金？

王明琪在一家公司实习了半年，公司表示愿意留任，并且与之签订三方协议。王明琪接收到可以留任的消息后即拒绝了其他向他抛出“橄榄枝”的公司。但临毕业时，公司以“名额没有得到上级审批”为由，告知王明琪他将没有机会留任。这时，王明琪是否可以向公司要求支付违约金？

情景分析：

该案例中用人单位违约的情况在经营不景气的年份并不少见。根据应届毕业生与用人单位签订的三方协议，学生可依据三方协议向用人单位要求支付违约金。如果没有签订三方协议，口头录用意向不能保护学生的权益。因此，律师建议应届毕业生与用人单位在签订三方协议时应约定违约金，一方面践行自己的承诺，同时也确保自己的权益，避免因不确定的录用意向而错失其他工作机会。

一、就业协议书

1. 就业协议的概念

就业协议是明确毕业生、用人单位和学校在毕业生就业工作中权利和义务的书面表现形式。

2. 就业协议与劳动合同的关系

(1) 毕业生就业协议是毕业生在校时，由学校参与见证的，与用人单位协商签订的，是编制毕业生就业计划方案和毕业生派遣的依据；劳动合同是毕业生与用人单位明确劳动关系中权利义务关系的协议，学校不是劳动合同的主体，也不是劳动合同的见证方，劳动合同是上岗毕业生从事何种岗位、享受何种待遇等权利和义务的依据。

(2) 毕业生就业协议的内容主要是毕业生如实介绍自身情况，并表示愿意到用人单位就业，用人单位表示愿意接收毕业生，学校同意推荐毕业生并列入就业计划进行派遣；劳动合同的内容涉及劳动报酬、劳动保护、工作内容、劳动纪律等方方面面，更为具体，劳动权利义务更为明确。

(3) 一般来说，就业协议签订在前，劳动合同订立在后，如果毕业生与用人单位就工资待遇、住房等有事先约定，亦可在就业协议备注条款中予以注明，日后订立劳动合同时对此内容应予以认可。

(4) 就业协议是毕业生和用人单位关于将来就业意向的初步约定，对于双方的基本条件以及即将签订劳动合同的部分基本内容大体认可，并经用人单位的上级主管部门和高校就业部门同意和见证，一经毕业生、用人单位、高校、用人单位主管部门签字盖章，即具有一定的法律效应，是编制毕业生就业计划和将来可能发生违约情况时的判断依据。

3. 就业协议的主要内容

(1) 毕业生应按国家法规就业，向用人单位如实介绍自己的情况，了解用人单位的使用意图，表明自己的就业意见，在规定的时间内到用人单位报到，若遇到特殊情况不能按时报到，需征得用人单位同意。

(2) 用人单位要如实介绍本单位的情况，明确对毕业生的要求及使用意图，做好各项接收工作。

(3) 学校要如实向用人单位介绍毕业生的情况，做好推荐工作，用人单位同意录用后，经学校审核列入建议就业计划，报主管部门批准，学校负责办理派遣手续。

(4)各方应严格履行协议，任何一方若违反协议，应承担违约责任。

(5)其他补充协议。

4.就业协议书的作用

毕业生就业协议书一般由国家教育部或各省、自治区、市就业主管部门统一制作，是毕业生权益的有力保障。用人单位和毕业生双方盖章签名确认后，协议书即成为具有法律效力的合同文件，任何一方未征得对方同意不得中途废止该合同，否则将承担赔偿责任。

毕业生如果不慎将协议书遗失，学校原则上不予补发，若因特殊情况需要补发时，必须同时具备以下3个条件，学校就业指导部门方予受理：

(1)经核查确实遗失者；

(2)学校就业指导部门收到毕业生的申请书两个星期以上；

(3)毕业生需交纳相当于违约金数额的费用。

二、就业协议的订立

1.订立的原则

(1)主体合法原则。

(2)平等协商原则。

2.订立的步骤

(1)要约。

(2)承诺。

3.签订就业协议的程序

(1)毕业生签协议前一定要全方位地了解用人单位的相关情况。

(2)签协议时要按照正常程序进行。

(3)要认真、真实地填写协议书内容。

(4)要考虑对自身权益的保护。

(5)一定要注意条款的合理性。

(6)毕业生、用人单位双方都不得单方面拖延签协议周期。

(7)签订《就业协议书》后，一定要签署劳动合同。

三、无效协议

(1)非毕业生、结业生本人签订的协议；

(2)用人单位没有录用权力或者没有录用计划的协议；

(3)不符合国家就业政策、就业规定或就业范围的协议；

(4)采取欺诈、隐瞒、作假等手段签订的协议；

(5)未经用人单位及其主管部门签署意见并加盖公章的协议；

(6)其他违反法律法规或就业政策和规定的协议。

四、违约后果

1.就用人单位而言

2.就学校而言

3.就其他毕业生而言

五、违约责任

1.违约行为的存在

2.违约当事人必须具有过错

六、就业协议中违约责任的免除

(1)大学生和用人单位对不能签订劳动合同均负有过错的，双方都丧失请求对方承担违约金责任的权利。

(2)大学生或者用人单位有正当理由不履行签订劳动合同义务，应认定大学生或者用人单位无过错，不承担违约责任。

(3)如果大学生和用人单位在就业协议中约定有免责事由的，在免责事由出现时，当事人可相应免除违约责任。

(4)当事人因对劳动合同的条款不能达成一致，而导致劳动合同不能订立的，不承担违约责任。

七、签订就业协议应注意的问题

- 1.毕业生情况部分
- 2.单位情况部分
- 3.双方协商达成的附加条款
- 4.关于用人单位公章
- 5.部分省市就业审批表
- 6.就业协议书的使用与管理工作

模块 6：就业准备

【教学目标】

知识目标：

了解常见就业观念误区及正确就业观的内涵。
掌握简历、求职信等求职材料的撰写规范与技巧。
熟悉求职礼仪与职业形象塑造的基本要求。

能力目标：

能够识别并修正自身就业观念偏差。
能够针对目标岗位制作个性化、专业化的求职材料。
能够初步塑造符合职业场景的个人形象与沟通风格。

情感价值目标：

树立诚信求职、真实展示的职业品德。
培养积极务实、多元开放的就业价值取向。
增强在求职过程中展现服务精神、团队意识等软实力的意识。

课程思政目标：

劳动精神与诚信品德：大力弘扬“劳动最光荣、奋斗最幸福”理念，引导学生树立积极就业观，自觉抵制“慢就业”“懒就业”等消极观念。强调“诚信立身”是职业发展的基石，注重个人简历真实性和自我展示的规范性。

榜样引领与实践转化：宣传先进制造业、现代农业、基层治理等领域的青年榜样，树立多样进取的职业价值导向。指导学生在求职材料中生动呈现产教融合、志愿服务、社会实践经历，展现其中蕴含的工匠精神、团队协作和服务奉献精神。

【教学内容】

- 项目一：树立正确的就业观
- 任务一：什么是就业观
- 任务二：大学生就业观念的误区
- 任务三：树立正确的就业观
- 项目二：求职简历制作

任务一：求职简历概说

任务二：简历的制作

任务三：自荐信

【教学重点】

辨析并树立正确、多元、务实的就业观念。

掌握简历、求职信等求职材料的撰写规范与核心技巧，做到真实、精准、有亮点。

塑造符合职业场景的个人形象与沟通礼仪。

【教学难点】

有效回应和引导“慢就业”、“求稳”等现实观念，用生动的榜样故事激发学生的进取精神。

指导学生如何在求职材料与面试中，将产教融合、志愿服务等经历，以及其中体现的“工匠精神”、“奉献精神”等思政育人成果，转化为独特的求职竞争力。

引导学生超越单纯的“自我展示”，在求职中关注与用人单位的“双向价值匹配”。

【教学课时】理论 3 学时，实践 1 学时

【教学方法】

榜样事迹报告会、行业代表访谈、优秀简历评比。

【教学设计】

项目一：树立正确的就业观

（一）导入：你的选择，因何而定？

情境切入：呈现一幅“人生十字路口”的图示，路口指向不同的方向，标有“大城市 VS 小城镇”、“高薪高压 VS 稳定清闲”、“热门行业 VS 冷门领域”、“立即就业 VS 继续深造”等标签。提问：“如果即将毕业，哪些因素会影响你的选择？你会更倾向于走向哪个路口？”

互动调查：使用“就业观念光谱”工具，让学生对一系列陈述进行匿名表态（如：“工作的首要目的是赚钱”、“稳定压倒一切”、“宁做凤尾，不做鸡头”等），即时呈现结果，直观展示班级观念的多样性与倾向性。

引出主题：教师指出，这些选择背后的价值排序和认知框架，就是我们的“就业观”。它像一只“看不见的手”，深刻影响着我们的职业路径。那么，什么是科学的、积极的就业观？我们又可能存在哪些认知误区？今天一同探讨。

（二）任务一：什么是就业观——解码职业选择的“导航系统”

概念解析：

定义：就业观是人们对职业选择、职业价值、职业发展的根本看法和态度，是世界观、人生观、价值观在就业问题上的具体体现。

核心构成（三层框架）：

价值层：为什么工作？（谋生、发展、奉献？如何看待劳动的价值？）

目标层：追求什么？（薪酬、地位、兴趣、成就、平衡？）

取向层：如何选择？（地域、行业、单位性质、发展空间等的优先级排序）。

观点碰撞（小组讨论）：展示案例 A（正面·多元成功）中的不同人物故事。小组讨论：“这些人的选择有何不同？他们各自追求的‘价值’是什么？你认为他们成功吗？为什么？”

教师升华：

总结：就业观没有唯一标准答案，但健康、积极的就业观应具备两个共性：一是与个人

特质、兴趣、能力相匹配；二是与时代发展、社会需要相连接。

思政融入点 1： 强调“劳动是一切幸福的源泉”。职业不仅是个人安身立命之本，更是参与社会分工、创造社会价值、推动社会进步的途径。新时代青年应追求有贡献、有温度、有成长的职业人生。

(三) 任务二：大学生就业观念的误区——迷雾辨析 (25 分钟)

误区呈现与诊断： 结合课前调查结果和 案例 B (误区呈现)，系统剖析几种常见误区：

“唯”字误区： 唯大城市、唯高薪、唯名企、唯编制 (分析其合理性局限与潜在风险)。

“被动逃避”误区： “慢就业”变“怕就业”、盲目跟风考研考公、“躺平”心态。

“静态僵化”误区： 期望“一步到位”、追求绝对稳定、忽视终身学习与职业变迁。

情景辩论或角色扮演： 选取一个典型误区情境 (如：“父母让我回家考编，我想去深圳闯闯，怎么办？”)，请学生分组扮演不同立场的角色 (学生本人、父母、导师、朋友)，进行简短辩论或陈述。体验观念冲突，理解不同立场背后的关切。

深度辨析：

引导思考： 这些误区产生的根源是什么？ (社会压力、家庭期望、信息不对称、自我认知不清等。)

思政融入点 2： 指出，过度强调个人主义、功利主义的择业观，容易导致人生道路越走越窄，也难获真正的成就感与幸福感。个人的职业之舟，只有融入国家发展的江河，才能行稳致远，驶向广阔蓝海。

(四) 任务三：树立正确的就业观——价值锚定与行动启航

构建正确就业观的“四维支柱”：

国家维度： 树立家国情怀，关注国家战略、产业升级、区域协调、乡村振兴等领域的人才需求，让青春在党和人民最需要的地方绽放。

社会维度： 强化责任担当，选择能够解决实际问题、服务人民群众、推动社会进步的职业方向。

个人维度： 坚持人职匹配，基于兴趣、能力、性格进行理性选择，追求可持续的职业生涯发展。

时代维度： 拥抱变化创新，具备终身学习、跨界融合、适应变革的素养，勇于在新业态、新领域开创新局。

榜样对标与反思： 再次回顾 案例 A (正面)，请学生分析，这些榜样是如何体现上述“四维支柱”的。

“我的就业观画像”工作坊：

学生独立填写《我的就业观画像》工作表，梳理自己的核心价值、优先目标、可能误区以及调整方向。

同伴分享 (“灯塔伙伴”活动)： 两人一组，互相分享画像中“最想坚守的一个价值”和“最想调整的一个观念”，并互赠一句鼓励或建议。

行动倡议：

教师总结树立正确就业观的行动建议： 拓宽信息视野 (了解国家社会需求)、深化自我认知 (明晰优势与热爱)、勇于实践试错 (通过实习、调研了解真实职场)、培养积极心态 (乐观面对挑战)。

(五) 总结与展望：让理想照进现实

课程闭环： 总结本课核心——就业观是职业发展的“总开关”。我们辨析了误区，更树立了以服务国家、贡献社会、实现个人价值三位一体为核心的正确就业观框架。

升华号召： “同学们，你们正处于人生的‘拔节孕穗期’，也是就业观形成的‘灌浆

期’。希望你们能校准人生的‘罗盘’，既仰望星空，心怀‘国之大者’；又脚踏实地，走好当下的每一步。在未来，无论你们选择怎样的职业道路，都能用勤奋的双手、智慧的头脑和担当的肩膀，书写无愧于时代、无愧于自己的职业篇章。”

课后任务：

访谈作业：访谈一位你敬佩的职场人士（不限领域），了解他的就业观及职业故事，写下你的启发。

行动计划：基于“我的就业观画像”，制定一项近期可实施的、能帮助你澄清或坚定就业选择的小行动（例如：深入研究一个行业、尝试一次相关实习、与一位目标领域的学长学姐交流等）。

项目二：求职简历制作

案例引导：

捕捉就业信息案例

某毕业班大四下学期一开学便安排在外地实习两个月，正当班上其他同学整装待发之时，王茜却不动声色地忙开了：她先找了班主任，拜托班主任如有合适单位，请帮忙推荐，并留下两份自荐材料。然后她又找到学校负责就业推荐工作的老师，请他们有重要信息时及时告诉自己。

接下来，她走访了自己最要好的一位低年级的朋友，拜托这位师弟定期到校就业信息栏看看，将有关重要信息及时通报给她，最后，她仔细查询了即将离开的两个月中各地人才交流会的信息，并根据实际情况做了安排。做完了以上联系的工作，王茜尽管人在外地实习，却总比班上其他同学消息更灵通，不断接到用人单位的面试通知，选择的机会颇多。实习刚结束，王茜的工作单位也顺利敲定。

情景分析：

据调查，所有院校都希望尽可能多地把自己的学生推荐出去，只要掌握了用人信息都会想方设法通知到有关的毕业生，而实际情况却是由于毕业班同学不是外地实习，就是做毕业论文、毕业设计或外出求职等，联系起来很困难，往往是一条信息要打很多电话，还不一定能联系到本人。

上述案例的王茜显然在这个问题上处理得很好，虽然她在求职关键时期人在外地实习，但她能够主动密切与学校联系，使得信息来源渠道畅通无阻，赢得了时间与机会。因此，作为毕业生应主动与学校各方面保持联系，多利用各方面的资源，为就业多找一个门路和机会。

一、推荐信

1. 不能涂改
2. 在备注栏中叙述自己的突出优势
3. 保证推荐表的唯一可信性

二、自荐信

1. 自荐信的功能
 - (1) 沟通交往，意在公关。
 - (2) 表现自我，求得录用。
2. 撰写自荐信的注意事项
 - (1) 篇幅尽量简短
 - (2) 突出个性
 - (3) 实事求是
 - (4) 语句通顺，文字流畅

(5) 尽量不要谈薪酬

(6) 仔细检查

三、简历

1. 简历的功能

(1) 求职者的能力

(2) 求职者的职业诚信

(3) 求职者的思维特征

2. 简历的类型

(1) 文字型简历

(2) 表格型简历

重庆大学
CHONGQING UNIVERSITY

个人简历

Design
Industrial



基本信息

姓名：肖振业
生日：1990.02.17
性别：男 民族：汉
籍贯：河南商丘
政治面貌：党员
专业：工业设计
毕业院校：重庆大学

自我评价



联系方式

☎ 18580141407
✉ 1120207724@qq.com
📍 重庆大学虎溪校区兰园二幢207室

专业技能

产品设计
包装设计
平面设计
手绘表达



实际项目

参与重庆大学横向项目**玻璃磨边机设计**（负责草图创意）
参与重庆大学横向项目**变形机器人设计**（设计主要负责人）
加入FUNGAO设计工作室**参与实际项目**（工作室核心成员）
参与**高压清洗机改良设计**（负责草图，建模与渲染及后期）
参与**3D打印机造型设计**（负责草图，建模造型与渲染）
参与**医疗器械创新设计项目**（负责草图与二维效果表现）

所获奖励

2013-2014荣获重庆大学**优秀学生**
2013-2014荣获重庆大学**祥生助学金**
2014-2015荣获重庆大学**国家励志奖学金**
2014-2015荣获重庆大学学生“**争先创优**”**先进个人**
2013-2014荣获重庆大学**优秀学生丙等综合奖学金**1次
2013-2015荣获重庆大学**优秀学生乙等综合奖学金**2次
2014作品“**紧箍**”荣获全国大学生工业设计大赛**优秀奖**
2014荣获第三届**欧普照明LED设计大赛优秀奖**
2014通过普通话水平测试**二级甲等**

学生工作

2012-2014担任班级**心理委员**
2013-2014加入院学生会并担任**心理协会副部长**

主修课程	设计初步 设计心理学 构成基础 创新思维 产品造型设计原理 人机工程学 创造学基础 创意机构设计 抽象形态设计 产品速写
	效果图技法 快题设计 视觉传达设计 产品包装设计 交通工具设计 数码产品设计 家具设计 工程制图生态产品设计 陶艺设计与制作 模型设计与制作

3. 简历的内容

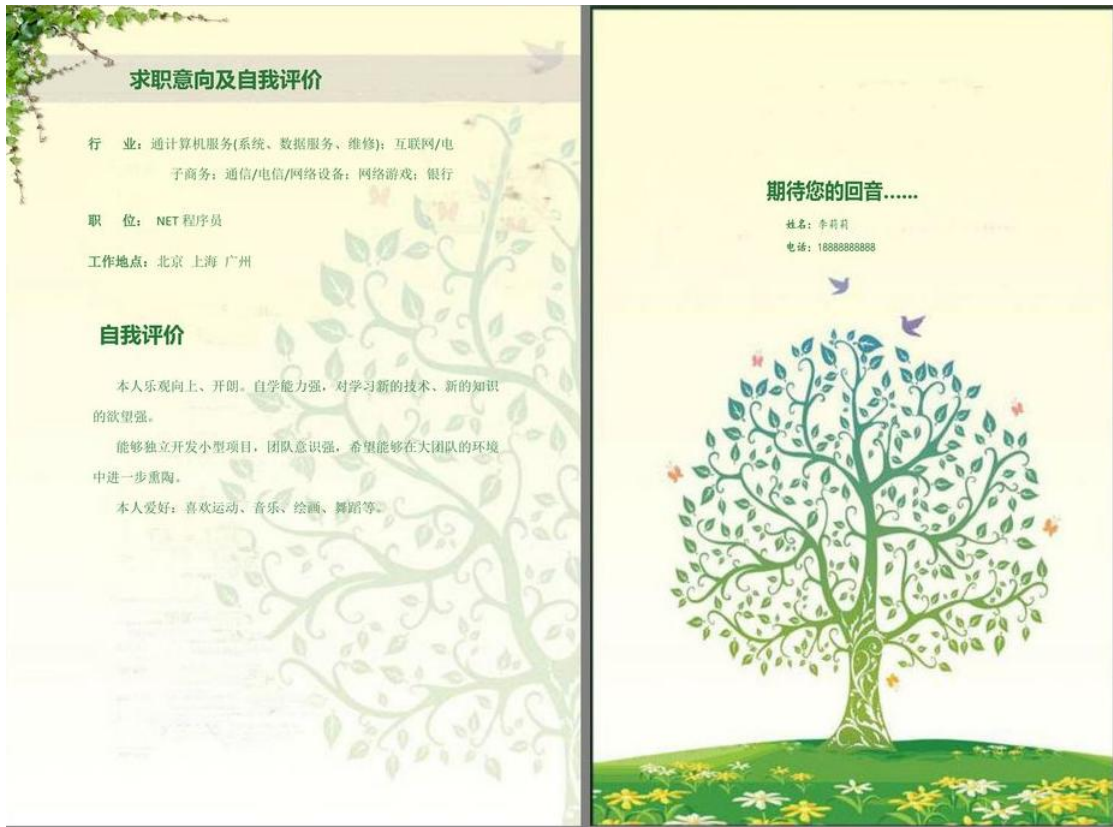
(1) 个人资料

(2) 学业有关内容

- (3) 本人经历
- (4) 荣誉和成就
- (5) 求职愿望
- (6) 附件
- (7) 个人技能
- (8) 第三方推荐
- (9) 封面



- 4. 简历格式
- (1) 时序型
- (2) 功能型
- (3) 综合型
- (4) 履历型
- (5) 图谱型



5. 制作简历的注意事项

- (1) 将“个人简历”换成个人姓名
- (2) 最好不超过两页纸
- (3) 简历不宜过于花哨
- (4) 用优质纸张打印简历
- (5) 用推荐信取代求职信
- (6) 写求职意向最好不写薪水要求
- (7) 突出对求职有用的兴趣特长

6. 简历制作原则

- (1) 十秒钟原则
- (2) 清晰原则
- (3) 真实性原则
- (4) 针对性原则
- (5) 价值性原则
- (6) 条理性原则
- (7) 客观性原则

7. 如何写好自我评价

- (1) 凸显优势
- (2) 励志表决心
- (3) 自我评价评析
 - ①糟糕的自我评价。
 - ②不是那么糟糕的自我评价。
 - ③加分的自我评价。

模块 7：技能提升

【教学目标】

知识目标：

了解就业信息的来源渠道与筛选方法。
掌握常见面试类型、流程与典型问题回答策略。
熟悉求职过程中常见的风险与防范措施。

能力目标：

能够高效搜集、评估与管理就业信息。
能够在模拟或真实面试中自信、清晰地展示个人素质。
能够识别求职陷阱，维护自身合法权益。

情感价值目标：

培养主动规划、积极行动的信息素养与求职态度。
树立尊重他人、守时守约的职场礼仪观念。
增强在双向选择中寻求个人与组织共同成长意识。

课程思政目标：

信息素养与自主规划：培养学生甄别就业信息真伪和价值的能力，防范就业诈骗风险。引导学生建立个人就业信息库，将信息搜集与职业规划主动结合，体现前瞻性和自主性。
职业礼仪与价值匹配：将面试礼仪与中华传统美德、职业修养相融合，强调守时、得体、尊重等基本素养。教导学生在求职中注重双向价值匹配，关注用人单位的社会责任与发展理念，寻求个人成长与组织发展的共同目标。

【教学内容】

项目一：搜集就业信息
任务一：获取就业信息
任务二：整合就业信息
项目二：求职面试技巧
任务一：面试类型（含非常规面试模式）
任务二：面试进行时

【教学重点】

掌握高效搜集、筛选、管理就业信息的方法与渠道。
掌握常见面试类型的流程、问题应答策略及基本职业礼仪。
提升信息甄别能力，防范求职陷阱。

【教学难点】

培养学生主动规划、建立个人就业信息库的习惯，将信息搜集与职业目标紧密关联。在模拟面试等实践中，有效训练学生的临场应变、深度沟通与真实自我展示的能力，而非程式化表演。
将中华传统美德、职业修养自然融入面试礼仪教学，实现“内化于心，外化于行”。

【教学课时】理论 2 学时，实践 1 学时

【教学方法】

信息搜索实战演练、个人就业信息档案建立；模拟面试（设定服务基层、参与重点项目等情境）、压力面试体验、面试复盘分析。

【教学设计】

项目一：搜集就业信息

（一）导入：信息差——求职路上的第一道关

故事开场：讲述一个简短对比案例：两位同等条件的同学，A君早早系统搜集信息，精准投递，收获心仪 Offer；B君临时抱佛脚，海投简历，屡屡碰壁。提问：“除了实力，是什么造成了这种差异？”

概念引出：“信息差”。指出在就业市场中，信息的广度、深度、速度和质量，本身就是一种关键竞争力。优秀的职业决策，始于出色的信息管理。

揭示目标：本节课，我们将学习如何系统地“捕捞”（获取）和“烹饪”（整合）就业信息，为自己做出一桌丰盛的“职业机会大餐”。

（二）任务一：获取就业信息——成为主动的“信息猎手”

渠道大观园（讲授与展示）：

系统讲解四类主要信息渠道，形成“信息生态”意识：

官方/公共渠道：国家/地方高校毕业生就业服务平台、学校就业信息网、人社部门网站。（思政融入点：强调其权威性与公益性，引导学生关注国家政策性岗位、基层项目等。）

市场/商业渠道：主流招聘网站、企业官网招聘版块、行业垂直招聘平台。（提示：学会辨别，关注企业官方信息。）

人际/网络渠道：校友、导师、家庭资源；领英等职业社交平台；行业论坛、社群。（强调“弱连接”的力量与网络礼仪。）

直接/实践渠道：宣讲会、招聘会、实习、参访。（强调一手信息的价值与主动建立联系。）

实战搜索 PK（小组活动）：

任务发布：各小组抽取一个预设的“职业目标”（如：“碳中和领域的研发工程师”、“县域中学的语文教师”、“某文创品牌的营销管培生”）。

行动要求：在 8 分钟内，利用任何允许的渠道，为这个目标寻找 3 条最具价值的招聘或实习信息，并记录信息源。

成果比拼：小组派代表展示找到的“最佳信息”，并说明“为什么它有价值”（渠道权威、信息全面、机会独特等）。教师点评，归纳高质量信息的特征。

教师小结：获取信息要“广开源、精聚焦、勤验证”。鼓励建立个人常看的信息渠道清单，并养成定期浏览的习惯。

（三）任务二：整合就业信息——从碎片到蓝图

从收集到筛选：建立你的“过滤器”

痛点讨论：“面对海量信息，如何决定哪些值得深入关注？哪些可以忽略？”引导学生提出自己的筛选标准。

传授核心工具：介绍“就业信息初步筛选三层过滤器”：

真实性/时效性过滤：来源可靠吗？过期了吗？

相关性过滤：与我的专业、技能、兴趣、价值观、地域倾向匹配吗？

价值性过滤：这个岗位/机会能带给我想要的成长、薪酬、平台、意义吗？

案例演练：分发“差异化就业信息案例包”。学生个人快速运用“三层过滤器”对几份信息进行初步筛选排序，并简述理由。（思政融入点：在“价值性过滤”讨论中，引导学生思考“意义”与“社会贡献”如何作为重要的筛选维度。）

从筛选到整合：构建你的“机会作战看板”（25 分钟）

概念引入：筛选后留下的是“机会清单”，但它们是孤立的。我们需要一个工具，将其整合成可视化的、可比较的“决策地图”。

项目二：求职面试技巧

案例导入：

不放弃任何一次机会

毕业生何勇因为车误点，待他赶到某地人才交流会会场时，已是差不多收摊时，他真是懊恼极了，要知道，他这次专程到某地是冲着 A 单位来的，A 单位在他心中向往已久，他曾经投过一份材料给该单位人事负责人，该负责人曾表示对他的材料很感兴趣，并请他务必参加某月某日在某地举办的人才交流会，到时现场见面后可决定是否签约，可这次偏偏自己却迟到，实在不凑巧。

此时，会场内不少单位已录满人员，收摊而去，剩下的单位也在整理材料准备收场，他很快便看见 A 单位的摊位空空如也，顿时凉了半截，开始漫无目的地在现场内闲逛。突然，B 单位的摊位令他眼前一亮，该单位他也曾向往过，因为他的一位老乡就在此单位工作，且干得很不错，家乡父老对他更是赞不绝口，只因为自己学历不够，未敢冒昧联系。他郑重其事地递上自己的一份材料，主动做了自我介绍，他与负责招聘的人谈得非常投机。一周之后，他意外地收到 B 单位的正式面试通知，一个月不到便签订了正式协议，真是“山重水复疑无路，柳暗花明又一村”。

情景分析：

在求职过程中，有时会因为一些无法抗拒或无法预测的客观因素造成信息失败，机会尽失，碰到这种情况，一定要沉着、冷静、随机应变，在不利之中挖掘信息，寻找信息。

以上案例中的何勇虽然在求职过程中暂时失利，但由于他平时积累了一定的信息，很快变被动为主动，及时把握住了新的机会，如果不是事先对 B 单位有所了解，很有可能这次将空手而归。

因此，毕业生千万不能因一时的不利而垂头丧气，偃旗息鼓，而应在平时信息积累的基础上，积极地、主动地寻找新的机会，所谓东方不亮西方亮，机会总是垂青有所准备的人。

（一）面试前的修饰

1. 须发

2. 服装

(1) 切忌穿着随随便便，所有的运动服、拖鞋、背囊之类都不适宜。

(2) 尚未穿过的新衣服最好别穿。

(3) 凡是不符合大众化的衣服最好别穿。

3. 领带

4. 鞋袜

5. 化妆

（二）面试礼仪

1. 外在形象礼仪

2. 行为举止

(1) 不要结伴而行。

(2) 切勿犹豫不决。

3. 见面礼仪

(1) 遵时守约。

(2) 以礼相待。

4. 应答礼仪

(1) 自我介绍忌拖沓。

(2) 遇事冷静，机智作答。

(3) 诚实坦率。

(4)薪金问题。

5.告别礼仪

(三) 面试礼仪的注意事项

1. 时间观念是第一道题

2. 进入面试单位的第一形象

3. 等待面试时表现不容忽视

4. 与面试官的第一个照面

(1)把握进屋时机。

(2)专业化的握手。

(3)无声胜有声的形体语言。

①如钟坐姿显精神。

②眼睛是心灵的窗户。

③微笑的表情有亲和力。

④适度恰当的手势。

5. 怎样让面试官重视你

(1)气质高雅与风度潇洒。

(2)语言就是力量。

(四) 面试过程中的注意事项

(1) 与旁人唠叨是禁忌，在接待室恰巧遇到朋友或熟人时千万不可旁若无人地大声说话或笑闹；

(2) 不要吃东西，包括嚼口香糖；不要抽烟；

(3) 对其他工作人员以礼相待，主动打招呼或行点头礼；

(4) 关掉所有通信设备，以免面试时出现尴尬的场面；

(5) 可以适当地轻声与其他应聘者交流信息，这也可以体现出你乐于助人、谦虚好学的品质；

(6) 不要太关注非面试官及工作人员的谈话，更不可冒失地发表评论；

(7) 等待过程也应该站有站相，坐有坐相；

(8) 不烦看随身带来的材料以缓解紧张的心情；

(9) 不可带太多东西，一般是拿个公文包装一些面试材料或个人简历。

(五) 面试结束后必备的礼仪

(1) 三天后，再打电话，不可过早，说话时间不要超过五分钟；

(2) 先表示感谢，再询问面试情况；

(3) 连续找其他单位，在对方没给你下聘书之前，应多试几家单位，切不可守株待兔、以逸待劳；

(4) 万一你在竞争中失败了，也不要气馁。

面试过程中的技巧

案例引导：

求职者要注意保护自己的劳动成果

吴亮读的是计算机专业，毕业后，他应聘了一家广告公司。公司在浏览了他的简历后，即拿出一张室外的CAD草图，让他在3天内设计出一张健身馆的外景效果图。为了表现自己的能力，吴亮花了两天的时间，设计出一个自认为不错的作品。当他递交作品时，公司让他回去等通知。吴亮没等来任何音信，却在该公司网站的“成功案例”中看到自己的设计。目前社会上出现不少求职陷阱，吴亮的案例是求职陷阱中的一种，也被称为“智力陷阱”，求职者一定要擦亮眼睛，提高防范意识。

情景分析:

“智力陷阱”是指以招聘为名无偿占有应聘者程序设计、广告设计、策划方案、文章翻译等创意,甚至知识产权,落进陷阱的多为创意领域中工作经验丰富的职场人士。近年来,在一些专业技术和创意领域,出现了“智力陷阱”。一些中小企业甚至个别大型企业利用求职者在应聘考试中急于表现自己的心理,以招聘为名,在收集求职者资料和组织面试的过程中,要求求职者提供成果展示,在不付出任何成本的情况下窃取求职者的劳动成果。

与“传统”的求职陷阱不同,“智力陷阱”更隐蔽,它以考核为借口,堂而皇之地占有他人的劳动成果,性质也更为恶劣。由于“智力陷阱”很隐蔽,多数求职者在笔试过程中无法判断,导致了不少求职者的劳动成果被窃取。

面对隐蔽性很强的“智力陷阱”,求职者难道就只能眼睁睁看着自己的劳动成果被窃取吗?答案当然是否定的。从事设计的余先生建议,求职者在应聘有创造性劳动的职位时,最好在提交作品前和招聘单位订立协议,规定本人的应试作品未经本人同意不得擅自使用,这样可以更好地保护自己的劳动成果。有关专家也提醒,求职者在不能判断招聘单位真实意图的情况下,需要对自己的劳动成果进行保护。建议在提交策划方案等劳动成果时准备两份,一份提交,一份自己留存,在留存份上要求招聘单位签字确认,以便将来能够证明劳动成果内容。此外,在提交策划方案时附上“版权声明”,并要求招聘单位签收,最好事先声明,如涉及作者著作权的问题,将追究到底。

(一) 面试前的准备

1. 了解面试的基本程序
 - (1) 招聘单位审核申请材料,确定面试名单。
 - (2) 招聘单位通知求职者参加面试。
 - (3) 求职者参加面试。
2. 了解常见的面试方式
 - (1) 初试性面试。
 - (2) 标准化面试。
 - (3) 压力式面试。
 - (4) 综合式面试。
 - (5) 无领导小组讨论。
 - (6) 实践能力处理测验。
 - (7) 答辩法与演讲法。
3. 了解用人单位的情况
 - (1) 了解招聘单位的基本情况。
 - (2) 了解负责招聘或面试的工作人员的情况。
4. 面试资料的准备
 - (1) 申请书的复印件。
 - (2) 相关材料的原件、复印件。
 - (3) 整理好盛载上述文件的纸袋或文件袋。
 - (4) 其他与所申请的单位有关的小册子和资料。
5. 心理准备

(二) 面试应注意的问题

1. 淡化面试的成败意识
2. 保持自信
3. 保持愉悦的精神状态
4. 树立对方意识

5. 面试语言要简洁流畅
6. 不要紧张
7. 仪态大方，举止得体
8. 平视考官，不卑不亢
9. 辩证分析，多维答题
10. 冷静思考，厘清思路

(三) 面试禁忌

1. 面试中，忌不良用语
 - (1) 急问待遇。
 - (2) 报有熟人。
 - (3) 不当反问。
 - (4) 不合逻辑。
 - (5) 本末倒置。
2. 面试中，忌不良习惯

(四) 面试技巧

1. 应试者语言运用的技巧
 - (1) 口齿清晰，语言流利，文雅大方。
 - (2) 语气平和，语调恰当，音量适中。
 - (3) 语言要含蓄、机智、幽默。
 - (4) 注意听者的反应。
2. 应试者手势运用的技巧
3. 应试者回答问题的技巧
 - (1) 把握重点，简洁明了，条理清楚，有理有据。
 - (2) 讲清原委，避免抽象。
 - (3) 确认提问内容，切忌答非所问。
 - (4) 有个人见解，有个人特色。
 - (5) 知之为知之，不知为不知。
4. 应试者消除紧张的技巧
 - (1) 面试前可翻阅一本轻松活泼、有趣的杂志书籍。
 - (2) 面试过程中注意控制谈话节奏。
 - (3) 回答问题时，目光可以对准提问者的额头。
 - (4) 正确对待面试中的失误和失败。

(五) 面试问题及回答技巧

1. 我们为什么要聘用你
2. 为什么你想到这里来工作
3. 这个职位最吸引你的是什么
4. 你是否喜欢你老板的职位
5. 你是否愿意去公司派你去的那个地方
6. 谁曾经给你最大的影响
7. 你将在这家公司待多久
8. 什么是你最大的成就
9. 你能提供一些参考证明吗
10. 未来的5年，你想自己成为什么样回答一定要得体，根据你的能力和经历。
11. 你有和这份工作相关的训练或品质吗

12. 导致你成功的因素是什么
13. 你最低的薪金要求是多少
14. 你还有什么问题吗

(六) 经典面试问题回答思路

1. “请你自我介绍一下”
2. “谈谈你的家庭情况”
3. “你有什么业余爱好？”
4. “你最崇拜谁”
5. “你的座右铭是什么”
6. “谈谈你的缺点”
7. “谈谈你的一次失败经历”
8. “你为什么选择我们公司”
9. “对这项工作，你有哪些可预见的困难”
10. “如果录用你，你将怎样开展工作”
11. “与上级意见不一致时，你将怎么办”
12. “我们为什么要录用你”
13. “你能为我们做什么”
14. “你是应届毕业生，缺乏经验，如何能胜任这项工作”
15. “你希望与什么样的上级共事”
16. “您在前一家公司的离职原因是什么”

(七) 笔试种类

1. 专业能力考试
2. 智商和心理测试
3. 综合能力测试
4. 国家公务员录用考试

(八) 笔试准备

1. 知识准备
 - (1) 科学用脑。
 - (2) 交叉记忆。
2. 心理准备
 - (1) 树立自信心。
 - (2) 克服怯场心理。
3. 保持良好的竞技状态
4. 带好必需的考试工具

(九) 笔试的方法

1. 测试法
 - (1) 填充法。
 - (2) 是非法。
 - (3) 选择法。
 - (4) 问答法。
2. 论文法
3. 作文法
 - (1) 供给条件，实行限制性作文。
 - (2) 分项给分，综合评定。

（十）笔试的技巧

1. 先易后难，先简后繁
2. 精心审题，字迹清楚
3. 积极思考，回忆联想
4. 掌握题型，答题精细

练习题：

- (1) 就业求职陷阱的应对措施？
- (2) 面试的基本程序？

模块 8：权益保护

【教学目标】

知识目标：

了解《劳动法》《劳动合同法》等就业相关法律法规的核心内容。
掌握就业协议与劳动合同的区别及签订注意事项。
熟悉劳动争议的常见类型与处理途径。

能力目标：

能够识别求职与就业过程中的潜在法律风险。
能够初步审核劳动合同条款，维护自身合法权益。
能够运用合法途径理性解决劳动纠纷。

情感价值目标：

树立法治观念、契约精神与底线思维。
培养依法维权、理性沟通的公民意识。
增强对公平就业、诚信用工的社会责任感。

课程思政目标：

法治思维与权益保障：强化学生的法治观念与契约精神，明确劳动者权利与义务的法定底线。培养学生通过协商、调解、仲裁、诉讼等合法途径理性解决争议的能力，树立风险防范和权益保护意识。

就业公平与责任共担：引导学生关注就业公平，反对就业歧视，自觉维护健康就业环境。在权益保护教育中强化社会责任意识，倡导在法治框架内实现个人权益与社会公平的统一。

【教学内容】

项目一：读懂劳动法

- 任务一：劳动法的基本知识
- 任务二：毕业生的就业权利与义务
- 任务三：订立劳动合同

项目二：劳动争议与处理

- 任务一：劳动争议及分类
- 任务二：大学生在求职过程中常见的劳动争议范畴
- 任务三：大学生获得权益保护的途径
- 任务四：劳动争议的解决方式

【教学重点】

掌握《劳动法》《劳动合同法》中关于劳动合同、权利义务的核心条款。
熟悉就业协议与劳动合同的区别、签订要点及常见陷阱。
了解劳动争议的合法解决途径与流程。

【教学重点】

将枯燥的法律条文转化为生动、易懂的风险案例和实操要点,提高学生的学法用法兴趣。培养学生“防患于未然”的契约意识与证据意识,以及“依法理性维权”的法治思维和能力。

引导学生超越个人权益范畴,树立维护就业公平、共建健康就业环境的社会责任感。

【教学课时】理论 2 学时,实践 1 学时

【教学方法】

法律条文解读、法规要点梳理、知识竞赛;劳动争议情景视频、处理流程模拟观摩。

【教学设计】

项目一：读懂劳动法

案例引导：

公司违约是否应向学生支付违约金？

王明琪在一家公司实习了半年,公司表示愿意留任,并且与之签订三方协议。王明琪接收到可以留任的消息后即拒绝了其他向他抛出“橄榄枝”的公司。但临毕业时,公司以“名额没有得到上级审批”为由,告知王明琪他将没有机会留任。这时,王明琪是否可以向公司要求支付违约金？

情景分析：

该案例中用人单位违约的情况在经营不景气的年份并不少见。根据应届毕业生与用人单位签订的三方协议,学生可依据三方协议向用人单位要求支付违约金。如果没有签订三方协议,口头录用意向不能保护学生的权益。因此,律师建议应届毕业生与用人单位在签订三方协议时应约定违约金,一方面践行自己的承诺,同时也确保自己的权益,避免因不确定的录用意向而错失其他工作机会。

一、就业协议书

1. 就业协议的概念

就业协议是明确毕业生、用人单位和学校在毕业生就业工作中权利和义务的书面表现形式。

2. 就业协议与劳动合同的关系

(1) 毕业生就业协议是毕业生在校时,由学校参与见证的,与用人单位协商签订的,是编制毕业生就业计划方案和毕业生派遣的依据;劳动合同是毕业生与用人单位明确劳动关系中权利义务关系的协议,学校不是劳动合同的主体,也不是劳动合同的见证方,劳动合同是上岗毕业生从事何种岗位、享受何种待遇等权利和义务的依据。

(2) 毕业生就业协议的内容主要是毕业生如实介绍自身情况,并表示愿意到用人单位就业,用人单位表示愿意接收毕业生,学校同意推荐毕业生并列入就业计划进行派遣;劳动合同的内容涉及劳动报酬、劳动保护、工作内容、劳动纪律等方方面面,更为具体,劳动权利义务更为明确。

(3) 一般来说,就业协议签订在前,劳动合同订立在后,如果毕业生与用人单位就工资待遇、住房等有事先约定,亦可在就业协议备注条款中予以注明,日后订立劳动合同时对此内容应予以认可。

(4) 就业协议是毕业生和用人单位关于将来就业意向的初步约定,对于双方的基本条件以及即将签订劳动合同的部分基本内容大体认可,并经用人单位的上级主管部门和高校就业部门同意和见证,一经毕业生、用人单位、高校、用人单位主管部门签字盖章,即具有一定的法律效应,是编制毕业生就业计划和将来可能发生违约情况时的判断依据。

3. 就业协议的主要内容

(1) 毕业生应按国家法规就业，向用人单位如实介绍自己的情况，了解用人单位的使用意图，表明自己的就业意见，在规定的时间内到用人单位报到，若遇到特殊情况不能按时报到，需征得用人单位同意。

(2) 用人单位要如实介绍本单位的情况，明确对毕业生的要求及使用意图，做好各项接收工作。

(3) 学校要如实向用人单位介绍毕业生的情况，做好推荐工作，用人单位同意录用后，经学校审核列入建议就业计划，报主管部门批准，学校负责办理派遣手续。

(4) 各方应严格履行协议，任何一方若违反协议，应承担违约责任。

(5) 其他补充协议。

4. 就业协议书的作用

毕业生就业协议书一般由国家教育部或各省、自治区、市就业主管部门统一制作，是毕业生权益的有力保障。用人单位和毕业生双方盖章签名确认后，协议书即成为具有法律效力的合同文件，任何一方未征得对方同意不得中途废止该合同，否则将承担赔偿责任。

毕业生如果不慎将协议书遗失，学校原则上不予补发，若因特殊情况需要补发时，必须同时具备以下 3 个条件，学校就业指导部门方予受理：

(1) 经核查确实遗失者；

(2) 学校就业指导部门收到毕业生的申请书两个星期以上；

(3) 毕业生需交纳相当于违约金数额的费用。

二、就业协议的订立

1. 订立的原则

(1) 主体合法原则。

(2) 平等协商原则。

2. 订立的步骤

(1) 要约。

(2) 承诺。

3. 签订就业协议的程序

(1) 毕业生签协议前一定要全方位地了解用人单位的相关情况。

(2) 签协议时要按照正常程序进行。

(3) 要认真、真实地填写协议书内容。

(4) 要考虑对自身权益的保护。

(5) 一定要注意条款的合理性。

(6) 毕业生、用人单位双方都不得单方面拖延签协议周期。

(7) 签订《就业协议书》后，一定要签署劳动合同。

三、无效协议

(1) 非毕业生、结业生本人签订的协议；

(2) 用人单位没有录用权力或者没有录用计划的协议；

(3) 不符合国家就业政策、就业规定或就业范围的协议；

(4) 采取欺诈、隐瞒、作假等手段签订的协议；

(5) 未经用人单位及其主管部门签署意见并加盖公章的协议；

(6) 其他违反法律法规或就业政策和规定的协议。

四、违约后果

1. 就用人单位而言

2. 就学校而言

3. 就其他毕业生而言

五、违约责任

1. 违约行为的存在

2. 违约当事人必须具有过错

六、就业协议中违约责任的免除

(1) 大学生和用人单位对不能签订劳动合同均负有过错的，双方都丧失请求对方承担违约金责任的权利。

(2) 大学生或者用人单位有正当理由不履行签订劳动合同义务，应认定大学生或者用人单位无过错，不承担违约责任。

(3) 如果大学生和用人单位在就业协议中约定有免责事由的，在免责事由出现时，当事人可相应免除违约责任。

(4) 当事人因对劳动合同的条款不能达成一致，而导致劳动合同不能订立的，不承担违约责任。

七、签订就业协议应注意的问题

1. 毕业生情况部分

2. 单位情况部分

3. 双方协商达成的附加条款

4. 关于用人单位公章

5. 部分省市就业审批表

6. 就业协议书的使用与管理工作的

项目二：劳动争议与处理

案例引导：

大学生就业协议不能替代和对抗劳动合同

2017年4月，即将大学毕业的赵丽与学校及某公司签订了一份《毕业生就业协议书》，协议约定：赵丽毕业后必须在该公司服务5年，否则要赔偿公司1万元。2017年8月，赵丽到公司工作后又与该公司签订了3年期限的劳动合同，约定试用期为4个月，在试用期内可以提前书面通知甲公司解除本合同并在工作交接完毕后离开公司。3个月后，赵丽认为自己不适应这份工作，按劳动合同要求向公司提出书面辞职，而甲公司未缴纳违约金为由不予办理解除劳动合同的有关手续。赵丽向北京市劳动争议仲裁委员会申请仲裁，要求解除与被告签订的劳动合同被驳回。赵丽遂向法院提起诉讼。

法院经审理认为，《劳动法》第16条规定：劳动合同是劳动者与用人单位确立劳动关系、明确双方权利和义务的协议。建立劳动关系应当订立劳动合同。根据上述规定，毕业生与用人单位在签订就业协议时，双方尚未形成劳动关系，所签订的就业协议，不是劳动合同。就业协议的功能在于确保协议一方当事人按照协议到约定地点工作，工作后应该签订劳动合同。就业协议条款没有得到劳动合同的确认，与劳动合同相冲突时，应以劳动合同为准。劳动合同中已对试用期内双方的权利义务做出了明确的约定，该试用期条款合法有效。赵丽的诉讼请求，应予以支持。该公司应该为赵丽办理解除劳动合同的各项手续，赵丽不必交付违约金。

情景分析：

认清就业协议和劳动合同的关系，就业协议不是证明劳动关系的凭证，不能替代劳动合

同。

很多单位和毕业求职者对就业协议和劳动合同的认知比较模糊,造成双方在签约阶段出现不规范操作,从而引起纠纷。有的用人单位以“签过就业协议就行”为由,逃避签订劳动合同,不明确双方的各种权利义务,侵犯了劳动者的诸多权益;有的毕业生也不提醒用人单位签订劳动合同,其“跳槽”行为将不受用人单位约束,也损害了企业的利益。

根据劳动法规定,就业协议发生在学生毕业之前,由学生、学校、用人单位三方共同签订,以确定就业意向和相关权益,包括报到日期、未来劳动合同的期限、试用期、薪酬、岗位、福利、违约金等。但就业协议的作用仅限于对学生就业过程的约定,本质是平等主体之间的民事合同关系,双方发生纠纷应直接诉请法院,法院处理的依据是合同法及其他民事法律,不适用劳动法,不受劳动法的特别保护。

对于已经签订过就业协议的毕业生,在其正式报到时,双方应按有关法律法规规定及就业协议约定条款,及时订立劳动合同并办理有关录用手续,一旦劳动合同签订并生效,就业协议也就相应终止。而劳动合同的签订即意味着劳动关系的建立,如发生纠纷,则应先诉至劳动仲裁,劳动仲裁及法院处理的依据是劳动法。

当然,也不是说原来的协议条款都不管用了。就业协议中的有关条款,包括合同期、服务期、试用期、福利待遇、工资、违约金等符合劳动法的内容,应当作为签订劳动合同的依据。

一、劳动合同订立的原则

1. 合法原则
2. 公平原则
3. 平等自愿原则
4. 协商一致原则
5. 诚实信用原则

二、劳动合同应具备的条款

1. 必备条款
 - (1) 劳动合同期限。
 - (2) 工作内容。
 - (3) 劳动保护和劳动条件。
 - (4) 劳动报酬。
 - (5) 劳动纪律。
 - (6) 劳动合同终止的条件。
 - (7) 违反劳动合同的责任。
2. 约定条款
3. 商业秘密事项如何约定
4. 试用期、见习期和学徒期应如何约定

三、劳动合同的效力

1. 劳动合同的生效
 - (1) 劳动合同生效的时间。
 - (2) 劳动合同生效的条件。
 - (3) 劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份。
2. 劳动合同的无效
 - (1) 全部无效。
 - (2) 部分无效。
 - (3) 无效合同的确认机关。

四、劳动争议及其处理

1. 劳动争议的概念

- (1) 因确认劳动关系发生的争议；
- (2) 因订立、履行、变更、解除和终止劳动合同发生的争议；
- (3) 因除名、辞退和辞职、离职发生的争议；
- (4) 因工作时间、休息休假、社会保险、福利、培训以及劳动保护发生的争议；
- (5) 因劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金等发生的争议；
- (6) 法律、法规规定的其他劳动争议。

2. 劳动争议处理的原则

- (1) 合法处理原则。
- (2) 公正处理原则。
- (3) 及时处理原则。
- (4) 着重调解原则。

3. 劳动争议处理的方法

根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》规定，发生劳动争议，处理的方法主要有：

(1) 劳动者可以与用人单位协商，也可以请工会或者第三方共同与用人单位协商，达成和解协议。

(2) 当事人不愿协商、协商不成或者达成和解协议后不履行的，可以向调解组织申请调解；不愿调解、调解不成或者达成调解协议后不履行的，可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁；对仲裁裁决不服的，除本法另有规定的外，可以向人民法院提起诉讼。

(3) 当事人对自己提出的主张，有责任提供证据。与争议事项有关的证据属于用人单位掌握管理的，用人单位应当提供；用人单位不提供的，应当承担不利后果。

(4) 发生劳动争议的劳动者一方在 10 人以上，并有共同请求的，可以推举代表参加调解、仲裁或者诉讼活动。

4. 劳动争议的处理机构

- (1) 企业劳动争议调解委员会。
- (2) 劳动争议仲裁委员会。

劳动争议仲裁委员会依法履行下列职责：

- ① 聘任、解聘专职或者兼职仲裁员；
- ② 受理劳动争议案件；
- ③ 讨论重大或者疑难的劳动争议案件；
- ④ 对仲裁活动进行监督。

- (3) 人民法院。

五、社会保险与住房公积金

1. 社会保险

社会保险是国家通过立法的形式，由社会集中建立基金，以使劳动者在年老、患病、工伤、失业、生育等丧失劳动能力的情况下能够获得国家和社会补偿和帮助的一种社会保障制度。

- (1) 养老保险。
- (2) 医疗保险。
- (3) 失业保险。
- (4) 工伤保险。
- (5) 生育保险。

2. 住房公积金

住房公积金即通常所说“五险一金”中的“一金”，是指国家机关、国有企业、城镇集体企业、外商投资企业、城镇私营企业及其他城镇企业、事业单位为其在职职工缴存的长期住房储蓄金。

住房公积金的提取及使用要遵从一定的章程，有以下情形之一的可以提取职工住房公积金，账户内的存储余额：

- (1) 购买、建造、翻建、大修自住住房的。
- (2) 离休、退休的。
- (3) 完全丧失劳动能力，并与单位终止劳动关系的。
- (4) 出境定居的。
- (5) 偿还购房贷款本息的。
- (6) 房租超出家庭工资收入的规定比例的。

模块 9：职场适应

【教学目标】

知识目标：

了解学生角色与职业人角色的主要差异。
掌握初入职场常见问题与适应策略。
熟悉优秀员工特质与职业素养的基本内涵。

能力目标：

能够顺利完成从校园到职场的角色转换。
能够制定并实施个人职业素养提升计划。
能够在模拟职场情境中展现基本的职业行为规范。

情感价值目标：

强化岗位责任、团队协作与组织归属感。
树立精益求精、持续改进的工匠精神。
培养积极健康、平衡发展的职业生态观。

课程思政目标：

责任担当与规范意识：引导学生强化从“学习者”到“贡献者”的角色转变意识，树立岗位责任与团队责任感。培养学生理解并遵守职场规章制度与职业道德，在规矩框架内提升执行力与创新能力。

职业精神与持续发展：深入阐释“执着专注、精益求精”的职业精神，鼓励在平凡岗位上追求卓越。树立终身学习理念，主动适应产业变革，倡导工作与生活平衡的健康职业生态，实现可持续的职业发展与人生幸福。

【教学内容】

项目一：初步职场

任务一：职场新人易触碰的雷区

任务二：职业角色的认知与转换

项目二：学做优秀员工与职业经理人

任务一：做优秀员工

任务二：如何成为一名优秀员工

任务三：从优秀员工到职业经理人的蜕变

【教学重点】

理解从“学生”到“职业人”角色转换的核心差异与要求。

掌握初入职场常见适应策略与职业行为规范。

理解“工匠精神”与“终身学习”对职业可持续发展的重要性。

【教学难点】

帮助学生提前做好心理调适，应对职场可能出现的现实落差、人际压力等问题。

引导学生在遵守组织规则、强化执行力的同时，保持创新思维和主动担当的意识。

将“追求卓越”的工匠精神与“平衡发展”的健康职业生态观有机结合，避免极端化理解。

【教学课时】理论 2 学时

【教学方法】

角色对比分析、前辈经验分享（邀请优秀校友）、职场情境模拟；职业道德准则学习与辩论、个人可持续发展计划制定。

【教学设计】

项目一：初步职场

案例引导：

张梓琪是个内向的姑娘，中学的时候就喜欢埋头读书，很少参加班级的集体活动，也几乎没什么朋友，但是因为成绩好，还不时有同学向她请教。到外地上大学后，她觉得自己陷入了孤立无援的境地，尤其是同寝室的人，故意孤立她、挤对她。下课了，寝室的另外几个同学结伴回去，但从来不叫她；周末她们几个出去玩，也从不邀请她。

不仅如此，她觉得同学老在背后说她的坏话，连她穿漂亮衣服也遭她们的非议。上课的时候，她在专心听讲，同学故意在旁边讲话，干扰她。到后来，甚至睡觉也睡不好，因为同学老是在半夜三更发出很响的声音，干扰她睡觉。张梓琪在电话中多次向家里哭诉，家长觉得事情严重，专程赶到了学校，找到了老师。可是，经过老师的调查，发现事实并非如此，同学们说张梓琪沉默点内向点，但是大家根本没有故意孤立她，相反还经常邀请她参加各种活动。后来，还是在老师的建议下，家长把张梓琪送到了医院。

情景分析：

在大学里学会与不同背景的同学相处，学会处理同学间的矛盾和冲突，无疑会有利于今后走入社会。首先要学会承认各人有各人的生活习惯和价值体系，你与别人生活在一起，你就应该连同他们的生活方式一起接受。如果感觉别人的生活方式碍于你，可以与其进行沟通，委婉地提出，并适当地进行自我的调整。需要注意的一点是，给别人提意见一定不能当着众人的面，以免使对方难堪、丢面子。要想处理好同学之间的关系，还要做到对人宽，对自己严，切忌以自我为中心。在平时的生活中，做到三主动：主动与同学打招呼、主动和同学讲话、主动帮助别人。在帮助别人的时候，不要过于计较别人会不会报答你。此外，要主动去做一些公共的工作，以增加同学们对你的好感，同学间的关系也就会融洽了。

一、大学生毕业前后的角色差异

1. 了解社会角色和角色转换

(1) 社会角色。

(2) 角色转换。

2. 社会角色的内涵组成

(1) 社会角色是社会地位的外在表现。

(2) 社会角色是行为规范和期待。

(3) 社会角色是社会群体的构成基础。

二、从学生到职业人的转变

1. 降低姿态，调整心态
2. 适应环境，融入团队
3. 少说多做，树立威信
4. 积极进取，志存高远

三、角色转换的障碍及对策

1. 角色转换的障碍
 - (1) 对学生角色的依恋。
 - (2) 自我评价过高，不切实际。
 - (3) 目标游离，定位不准。
2. 角色转换的对策
 - (1) 安心本职工作，甘于吃苦。
 - (2) 放下架子，虚心学习。
 - (3) 善于观察，勤于思考。
 - (4) 积极工作，乐于奉献。

拓展阅读

正确认识角色转换

大学生与员工是两台戏剧中不同的角色，实现角色转换需要了解他们的区别。

1. 社会责任不同
2. 社会规范不同
3. 社会权利不同

四、角色转换的途径与方法

1. 毕业前的准备
 - (1) 认知自我。
 - (2) 定位自我。
 - (3) 恰当和及时的自我调适。
2. 试用期的把握

五、就业初期的职业适应

1. 大学生的职业适应期
 - (1) 兴奋期。
 - (2) 冲突期。
 - (3) 协调期。
 - (4) 稳定期。
2. 熟悉职业环境
 - (1) 了解本职工作。
 - (2) 了解工作环境。
 - (3) 了解企业情况。

拓展阅读

从心理学角度来看，适应包括以下几方面的内容：一种需要存在；阻止需要的阻挠存在；个人提供克服阻挠的反应行为；反应导致紧张减轻。

1. 需要的存在
2. 阻挠
3. 反应
4. 适应

六、正确认识跳槽现象

1. 跳槽的分类

- (1) 被动的跳槽。
- (2) 主动跳槽。

2. 跳槽的注意事项

- (1) 适合自己的才是最好的。
- (2) 看准行业、企业背景。
- (3) 找准立足点。

3. 理性对待跳槽

- (1) 正确评价自己。
- (2) 了解你所选择的职业和行业，
- (3) 制定明确的职业目标和方向。
- (4) 不要辞职找工作，要骑驴找马。

拓展阅读

理性跳槽者应具备下列基本条件。

- (1) 对职业目标、职业定位准确，既不好高骛远，也不自甘弱小。
- (2) 对职业具有良好的敬业精神和学习习惯。
- (3) 能正确认识自己。
- (4) 具有善于总结，勤于思考的能力。
- (5) 具有适应新工作、新环境、新人际关系的能力。
- (6) 接受过良好的系统的专业的培训。
- (7) 具有同行业过硬的专业本领。

七、积极培养职业适应能力

1. 职业适应的影响因素

- (1) 职业定位。
- (2) 价值定位。
- (3) 人际关系。
- (4) 个性心理。

2. 明确岗位职责，做好本职工作

- (1) 重视岗前培训，尽快进入角色。
- (2) 勤于学习，善于学习。
- (3) 树立责任意识，认真履行职责。
- (4) 换位思考，尊重同事。
- (5) 学会聆听，加强沟通。
- (6) 提升执行力，不找借口。
- (7) 克服依赖心理，学会自主地开展工作。
- (8) 从小事做起，树立良好的职业形象。

3. 建立良好的同事关系

- (1) 对上司——先尊重后磨合。
- (2) 对同事——多理解慎支持。

八、建立和谐的人际关系

1. 真诚待人

2. 善解人意、热情助人
3. 适度谦虚、寻求帮助
4. 保持自我
5. 善于交谈
6. 恰当的使用人体语言

课后练习：如何客观地看待“跳槽”现象？

项目二：学做优秀员工与职业经理人

一、影响职业成功的因素——所需知识、技能及态度的变化

职业成功是每个人都渴望实现的目标。然而，实现这一目标需要具备多种因素支持。从个人素质、人际关系、专业知识到工作态度，职业成功与许多因素有关。

（一）个人素质

个人素质是影响职业成功的关键因素之一。一个职业成功的人应该具备许多素质，包括自律、勤奋、责任心、创新能力、适应能力和缜密思维等。

对于自律能力，它可以帮助人们在完成任务时更加高效和自主。勤奋则是打磨职业技能和付出相应努力的必要素质。责任心则是对职业所担负的重要性负责的表现。创新能力则是对于变革的敏锐度以及对于前沿领域的领悟和把握。适应能力则是对于多样化和渐进化环境的适应方式和灵活性。缜密思维则是对于复杂问题的辨析和决策。

另外，一个人的形象和品行也会影响到其职业发展。如形象整洁、待人友善、诚实正直等都会受到雇主和同事的关注和评价。

（二）人际关系

人际关系是职业成功中的另一个重要因素。职场中的人际关系说白了就是交际，很多职场大佬都说“关系不好的人走不远”这么一句话。存在良好的人际关系可以为职业成功带来许多好处。

首先，良好的人际关系可以促进信息的流通。除了环境，信息就是我们职业生涯的其他重要依赖。交际能力的好坏，直接影响我们获取信息的途径质量和速度。

其次，良好的人际关系能够带来更多的机遇。这是关系的好处之一，通常来讲，了解到的信息越多，更容易把握更多机缘，外加数字和信息化技术已经能够实现企业之间的合作和沟通，比以往有更多的跨企与跨地区的合作机遇。

再者，良好的人际关系对于团队工作的协调具备重要意义。尤其是在项目合作、战略规划等方面以团队形式合作时，良好的人际关系可以顺畅地推动整个工作的进展。

（三）专业知识

专业知识在职业成功的过程中也扮演着极为重要的角色。由于人员储备质量的提高，很多公司对职员的要求越发苛刻，而在某些行业中，专业知识更是核心竞争力的一部分。

专业知识不仅涉及个人对生产制造等环节的熟悉度，更需要了解相关领域的前沿等信息。对于很多行业来讲，除了每年的培训和自我学习计划之外，不断积累知识，精细化的管理，才能不断提升个人及团队的工作成果。

（四）工作态度

工作态度是职业成功的又一重要因素。良好的工作态度体现在具有责任感，一丝不苟的工作习惯，积极进取的工作意识等方面。

如何具有良好的工作态度呢？其实，职业过程中不仅需要我们从外表做好铺垫，那些外在礼仪、处理问题的技巧、团队的统帅能力等等都对职业成长有所作用。关键的一点是要把自己的工作当成一种自我提升的机会，充分利用时间和机会，不断完善自己。

总结

成功的职业生涯需要许多因素的完美结合和提升。不断净化自己的心态、培养自己的素质之外，不断学习和完善自己的技能，拥有必要的人脉资源，与同事建立良好的人际关系。虽然每个人的职业生涯都有各自的选择和路线，但是，任何一个职业成功者都必须具备上述因素，这也是职业成功取得的重要因素。

二、有效的工作态度及行为

职场是一个非常有挑战性的环境，它让你不仅仅需要掌握专业知识，还需要能够与同事、客户、领导等人群有效地沟通和相处。在职场上想要取得成功，除了技能和工作能力外，一个人正确的态度和行为也是非常重要的。

1. 保持积极的心态

在工作中，我们经常会遇到棘手的问题和无法避免的压力。而积极乐观的心态有助于我们正面对这些挑战，帮助我们做出更好的决策并不断发掘更多的机会。积极的态度不仅可以让我们更快速地适应职场，而且可以提高我们的自信和效率。

当你面临一项较为复杂的任务时，不要急于求成。相反，要尝试将任务分解成更小的步骤，这样会更容易实现目标同时也会提高工作效率。当一项任务完成后，要善于对自己的工作进行深思熟虑的总结，不断优化自己的工作方式，使自己的工作能力得到提升。

2. 谦虚和虚心学习

成功并非一蹴而就，它需要总结经验教训并持续进行学习和不断提升。因此，我们要始终保持谦虚态度，不断提高专业知识，以获得更高的职业成就。在职场上谦虚并不意味着对自己缺乏自信，而是意味着接受自己某些方面的不足之处，并认为自己需要不断学习和提高。

3. 尊重他人

在职场上，我们必须尊重别人，包括同事、客户和上级领导。这一点表现在我们的言行举止中，比如倾听、不打扰别人的工作、尊重他人的意见等。尊重他人不仅促进了良好的工作关系，而且在工作中也能更加高效的完成任务。

4. 诚实守信

在职场中，建立稳定可靠的信誉关系非常重要。无论是与客户、同事或领导建立的关系，我们要本着诚实和信用的态度来对待他们。当我们承诺某件事情时，必须做到言而有信。而且如果我们无法履行某个承诺，必须及时告知对方并给出解决方案。

5. 善于沟通

良好的沟通无疑是工作中非常重要的一个环节。通过良好的沟通，我们可以和同事建立良好的关系，与客户进行更有效的合作，在领导面前表现出更强的个人魅力。因此，在职场上，我们要善于倾听别人的意见并努力让自己的想法更清晰明了地传达给别人。

6. 互助合作

在职场上，团队合作非常普遍。我们必须承认，只有通过彼此的合作才能够完成更大更复杂的任务。在合作中，我们需要以平等的态度来对待别人，相互帮助并尊重别人的工作。在与别人合作的过程中，我们不仅可以学习别人的经验和知识，而且也能够更好地发掘自己的潜力。

在职场上，正确的态度和行为是非常重要的。虽然这对有些人来说不是一件容易的事情，但可以通过不断的学习、实践和总结，逐步养成好的工作习惯。只有坚持这些良好的态度和行为，我们才能在职场中全面展现自己的能力和实现职业成功。

三、职场中的人际沟通

所谓沟通技巧，是指人利用文字、语言肢体语言与等手段与他人进行交流使用的技巧。沟通技巧涉及许多方面，如简化运用语言、积极倾听、重视反馈、控制情绪等等。下面是小编收集整理的职场人际沟通的技巧，希望对大家有帮助！

职场人际沟通的技巧 1

1. 笑脸迎人是不二法门

高强度的工作时间内，没有人喜欢和一个整天愁眉苦脸的家伙去交谈。因此，如果你想获得保持和领导、同事之间的高效沟通的话，务必让自己做到笑脸迎人。况且，笑脸迎人不但让共事的气氛更轻松，对于工作更有事半功倍之效。

2. 注意说话的语气

沟通其实就是一门说话的艺术，你说话的语气直接关乎对方对交谈内容的反应。因此，无论是当面沟通还是在电话中讨论，我们都要注意自己说话的语气，把语速放平缓，语气放平和，多用“能不能”“可不可以”“行吗”等带商量探讨语气的用词，传达出友好协商的职业态度。

3. 讲话有重点、有条理

与人沟通时，切忌说话没有重点、没有条理、没头没尾，对方不知所云，这样沟通半天产生不了任何积极的作用。因此在正式交谈前，我们最好先在脑海中想好该怎么条理清楚地表达自己的核心思想，然后在实际表达时注意讲话的技巧，即：突出重点、层次清晰、观点明确。

4. 认真地倾听

在职场中，倾听也是一门重要的学问。好的倾听者，在与人交流的过程中“眼到、口到、心到”，即：集中精力关注说话人，快速地对别人的观点给予回应，不中断别人的话，在适当的时候出言提出自己的问题，表明自己的看法和意见。

5. 把握好交谈的尺度

与领导、同事沟通时还要注意把握好“度”，不随便牵扯工作以外的话题，尤其是不耍八卦或在背后议论别人的隐私。人都有好奇之心，但在职场上，过度且不恰当的好奇心会引起对方的抵触和反感，给同事关系之间带来龃龉与不和，还会让别人觉得你不懂得尊重人。

6. 学会赞美对方

在工作中，很多职业人都有一个通病：勤于表现自己而吝于赞美他人。这其实是非常不好的，在与别人沟通时尤其可以看出这一点。当和别人意见有分歧时，不先忙着反驳，而是先真诚地赞美一句：“你的见解非常独到、说理也很透彻”，然后再条理清晰地阐述自己的不同意见。先赞美后反驳的效果必定和直接争论是不一样的。

7. 出现错误，勇于承担

工作中如果出现了问题，在和领导、同事沟通时一定要不要急于找借口或者推卸责任，最好是试着让自己冷静下来，评估事态的严重性，并研究可行的补救措施，然后视情况向领导反映、和同事交流，找出合适的解决方案。

8. 敢于承认自己的不足

在和领导、同事之间沟通工作时，不要因为怕丢面子而不懂装懂，也不要逞强去接自己完成不了的任务。我们要敢于承认自己的不足，直接告知对方由于自己专业和经验的限制无法解决他的问题。这样的坦诚不仅可以帮助领导科学合理地分配工作任务，而且也有利于同事之间的协调配合。

9. 用数据说话

不管是在寻常的工作交流中，还是在正式的工作总结里，不要总是对领导或同事说“我以为”“我认为”等一些带强烈主观臆测的词语，而应该用“我可以用数据证明给你看”“根据数据结果来看”等论据缜密、事实充分的句子来支撑自己的观点。

10. 写好工作邮件

沟通并不只限于言语上的，还有书面上的，比如：工作邮件(OA)。有些工作邮件没有主题、长篇累赘，让看邮件的人感觉像在做阅读理解。这样的沟通反而浪费了时间，也影响了别人的工作效率。而那些好的工作邮件则做到了主题提纲挈领、正文简明扼要、附件一目了然、没有错字乱行，让看邮件的人感受到了专业的态度和职业精神，真正做到了工作上高效到位的沟通。

四、职业道德培养

人的一生是一个不断学习和不断提高的过程，因而也是一个不断修养的过程。所谓修养就是人们为了在理论、知识、思想、道德品质等方面达到一定的水平，所进行自我教育、自我改善、自我提高的活动过程。修养是人们提高科学文化水平和道德品质必不可少的手段。所谓职业道德修养，是指从事各种职业活动的人员，按照职业道德基本原则和规范，在职业活动中所进行的自我教育、自我改造、自我完善，使自己形成良好的职业道德品质和达到一定的职业道德境界。

职业道德修养，它是一个从业者头脑中进行的两种不同思想的斗争。用形象一点的话来说，就是自己同自己“打官司”，用儒家的话来说就是“内省”，也就是自己同自己斗争，正是由于这种特点，必须随时随地认真培养自己的道德情感，充分发挥思想道德上正确

方面的主导作用,促使“为他”的职业道德观念去战胜“为己”的职业道德观念,认真检查自己的一切言论和行动,改正一切不符合社会主义职业道德的东西,才能达到不断提高自己职业道德的水平。

怎样才能提高自己的职业道德修养?首先,树立正确的人生观是职业道德修养的前提。其次,职业道德修养要从培养自己良好的行为习惯着手。最后,要学习先进人物的优秀品质,不断激励自己。职业道德修养是一个从业人员形成良好的职业道德品质的基础和内在因素。一个从业人员只知道什么是职业道德规范而不进行职业道德修养,是不可能形成良好职业道德品质的。

职业道德修养的方法多种多样,除上述职业道德行为的养成外,还有以下几种:(1)学习职业道德规范、掌握职业道德知识。(2)努力学习现代科学文化知识和专业技能,提高文化素养。(3)经常进行自我反思,增强自律性。(4)提高精神境界,努力做到“慎独”。“慎独”一词出于我国古籍《礼记·中庸》:“道也者,不可须臾离也,可离非道也。事故君子戒慎乎其所不睹,恐惧乎其所不闻。莫见乎隐,莫显乎微,故君子慎其独也”。意思是说,道德原则是一时一刻也不能离开的,时时刻刻检查自己的行动,一个有道德的人在独自一人,无人监督时,也是小心谨慎地不做任何不道德的事。在提倡“慎独”的同时,提倡“积善成德”。就是精心保持自己的善行,使其不断积累和壮大。我国战国时哲学家荀况曾说:“积土成山,风土兴焉;积水成渊,蛟龙生焉;积善成德,而神明自得,圣心备焉。故不积跬步,无以至千里;不积小流,无以成江河。”高尚的道德人格和道德品质,不是一夜之间能够养成的,它需要一个长期的积善过程。

课后练习:做一个生涯人物访谈并撰写报告。

模块 10: 创业教育

【教学目标】

知识目标:

了解创业的基本概念、过程与类型。
认识创业者所需的关键能力与创业精神内涵。
了解国家与地方鼓励大学生创业的相关政策。

能力目标:

能够初步评估自身是否具备创业潜质与条件。
能够结合专业或地方需求,提出简单的创业设想。
能够识别创业过程中的常见风险与应对思路。

情感价值目标:

培养敢闯敢试、勇于担当的创新创业意识。
树立通过创业服务社会、创造价值的责任意识。
增强将创新精神与脚踏实地相结合的务实态度。

课程思政目标:

多角度融入工匠精神、创新精神、职业精神等思政元素。
鼓励学生将创新意识、创业精神与服务地方发展、解决社会需求相结合。
培养敢闯敢试、不怕失败、担当责任的进取意识。

课程思政目标:

引导学生认识创业能力是复合型人才素养的体现,应与国家创新驱动发展战略同频共振。
强调在实践锻炼中提升能力,鼓励通过创新创业活动服务经济社会发展。

【教学内容】

项目一: 初识创业

任务一: 认知创业

任务二: 培养创业意识

任务三: 创业者与创业精神

项目二: 提升创业能力

任务一：创业能力概述

任务二：创业者具备的十种能力

任务三：培养大学生创业能力

【教学重点】

理解创业的基本概念、过程与创业者精神（创新、担当、坚韧）。

认识创业所需的关键能力，了解相关支持政策。

激发创新创业意识，培养将创业与服务社会相结合的观念。

【教学难点】

在有限课时内，既要激发学生的创业热情，又要引导其进行理性评估，避免盲目冲动。拓展学生对“创业”的广义理解，包括岗位创新、社会创业等，并鼓励其与专业特长、地方需求相结合。

引导学生正确认识创业风险，培养“敢闯敢试”与“务实坚韧”并重的素质。

【教学课时】理论 1 学时

【教学方法】

创业案例教学（侧重社会价值与本土案例）、创业者访谈、创业精神主题讨论、创业计划大赛。

【教学设计】

（一）导入：创业，离我们很远吗？

快问快答互动：教师展示几张图片（校园内的快递服务站、学生运营的咖啡厅、一款流行的校园 App 界面、一个解决社会问题的公益项目海报），提问：“这些属于创业吗？为什么？”

观念破冰：在学生回答基础上，教师总结：创业不仅是开公司，更是发现机会、整合资源、创造价值的过程。它可以发生在任何领域，规模可大可小，但核心是创造。引出本课主题：今天我们一同初识创业，并探索如何为可能的创业旅程储备“精神”与“能力”。

（二）任务融合推进：认知、精神与能力的三重奏

阶段一：认知创业与感悟精神（以案例 A 为主线）

案例沉浸：播放或讲述 案例 A（社会价值导向）。提出观察要求：① 主人公发现了什么“机会”或“问题”？② 他/她是如何做的？（关键行动）③ 遇到了什么困难？如何表现的？④ 创造了什么价值？（对用户、对社区、对自己）

小组讨论与分享（4-5 人一组）：围绕上述问题讨论 5 分钟。

全班梳理与升华：

请小组代表分享，教师黑板或 PPT 上分类记录关键词（机会、行动、困难、价值）。

聚焦“精神”：从学生的描述中，提炼出主人公体现出的创业精神（如：创新——用新方法解决问题；冒险——敢于尝试不确定的事情；执着——面对困难不放弃；责任——心系社会需求）。引出“创业者与创业精神”内容。

聚焦“认知”：借此案例，自然阐释创业的含义（创造价值）、类型（社会创业、商业创业等）、一般过程（机会识别-资源整合-价值创造），并点明大学生创业的独特优势（知识新、激情足）与常见挑战（经验少、资源缺）。完成“认知创业”与“创业者与创业精神”的教学。

思政融入点 1：强调案例主人公的创业源自对社会需求的深刻洞察和改变现状的责任感，其成功不仅是商业成功，更是个人价值与社会价值的统一。这正是新时代所鼓励的、有温度的创业。“最好的创业，往往始于一个想让世界变得更好的念头。”

阶段二：解构能力与探索路径（以案例 B 及能力卡牌为工具）（15 分钟）

能力初探：提问：“如果你们是案例 A 的主人公，要继续发展壮大，你认为他/她最需要提升哪些方面的能力？”收集学生几个答案。

案例深化与能力聚焦：播放或讲述 案例 B（能力综合体现）。观看后，提问：“在这个危机时刻，主人公主要运用了哪几项关键能力渡过了难关？”

“能力卡牌”归类活动：

教师展示或分发“创业者精神能力卡牌”。

引导学生将案例 A 和案例 B 中体现出的能力，与卡牌上的能力进行匹配、归类。教师系统性地讲解 创业者所需的若干关键能力（如机会识别、创新思维、决策力、领导力、抗挫力、资源整合力等），并将其归纳为概念能力、人际能力、执行能力等大类。完成“创业能力概述”及“关键能力构成”的教学。

自我联结与路径探索：

发放或在线填写“我的创业能力初评估”简易问卷（让学生从 1-5 分自评在上述若干能力上的现状）。

小组交流：“根据自评，你认为自己哪项能力最有潜力？哪项最需加强？在大学期间，可以通过哪些途径去培养这些能力？”（引导学生思考：专业课学习、社团活动、竞赛项目、实习实践、阅读、访谈等）。

思政融入点 2：在总结能力培养途径时，指出：积极参与“互联网+”、“挑战杯”等创新创业大赛，投身乡村振兴、社区服务等实践活动，不仅是提升个人能力的绝佳平台，更是将知识才干应用于国家和社会发展需要的具体行动，是青春力量与时代脉搏的同频共振。

（三）总结与召唤：从认知到行动的邀请

脉络回顾：教师用一幅思维导图快速回顾本课核心链条：创业（创造价值）→ 需要创业精神（心：创新、冒险、执着、责任）与创业能力（手：识别、整合、执行……）→ 可通过多元实践（课堂内外）来培养 → 最终指向个人成长与社会贡献的统一。

作业布置：

思考题（课后延伸）：“如果你拥有一种超能力（即一项最强的创业能力），你希望它是什么？你打算如何用它为你所在的校园或社区创造一点小小的、积极的变化？”（此题旨在激发想象与初步的行动思考）。

实践邀请：预告学校创新创业学院、相关赛事及实践活动信息，鼓励学生迈出从认知到探索的第一步。