

罗伯特·C·里尔登 (Robert C. Reardon)

职业生涯发展与规划 (第3版)

(工商管理经典译丛)

教师指导手册-中文

全国职业经理MBA双证班

认证系列: 职业经理、人力资源总监、营销经理、品质经理、生产经理、物流经理、项目经理、IE 工业工程师、企业培训师、营销策划师、酒店经理、市场总监、财务总监、行政总监、采购经理企业总经理、医院管理、工厂管理、企业管理咨询师 MBA 等高级资格认证。

颁发双证: 高级经理资格证书+MBA 高等教育研修结业证书 (含 2 年全套学籍档案)

证书说明: 证书附档案、电子注册, 是提干、求职、晋级的有效依据

学习期限: 3 个月 (允许提前毕业, 毕业后持续辅导 2 年) 收费标准: 全部学费 **1280** 元

咨询电话: 13684609885 0451- 88342620 **招生网站:** <http://www.mhjy.net>

电子邮箱: xchy007@163.com 颁证单位: 中国经济管理大学 主办单位: 美华管理人才学校

全国招生 函授教育 颁发双证 权威有效



职业经理 MBA 整套实战教程

MBA 经理教材免费下载 网址: www.mhjy.net

课程结构和管理

绪论

欢迎参与佛罗里达大学的生涯课程。通过这门课程的讲授，你将体验到鼓舞，挫折和挑战，疲劳感，感人及发人深省。生涯课程的教师角色为你提供了这样一个机会，它发展和精炼你的许多专业技能，使你尝试一些新的助人角色，同时，作为学业/生涯顾问，教师，专业咨询员或者学生服务专业人员你将达到一个新的能力水平。

在绪论中，我们要对几年来讲授这门课程的经验做一个概览。内容包括：（1）一学期或六周课程的计划安排；（2）课程管理策略的信息，包括小组教学中的成员角色；（3）课程讲授的建议；（4）课程考核的测试题目；（5）总结性评价和学分。在这最新的一版中，我们还使用了与“积极教学”有关的概念，这个概念在黛布拉·奥斯本（Debra Osborn）博士的书“讲授生涯发展：教师入门”中有详细地描述，该书由美国生涯发展协会 2008 年出版。

因为这是一门以小组的方式的课程，佛罗里达州立大学从 1973 年以来，理论上已经有数百名教师参与到这门生涯课程的教学中。通过一个学期这门课程的讲授，你将建立对生涯发展的个人理解。从历史的角度看，我们对于这一课程进行管理的方法是一种小组教学计划，这种教学方式中教师与学生的比例约为 1：8-10。这个课程被认为是我们学校所提供的最有影响力的生涯干预，那些在教育 and 生涯规划领域中遭遇特殊困难的学生都被指定修读这门课程。这门涵盖 60 个以上职业生涯干预的课程的确是一个庞大的干预系统，它力图使即使是最为犹豫不决的学生也能够解决生涯发展问题和制定生涯决策。

课程提纲

该课程教学大纲在网站 <http://www.fsu.edu/> 上可以获得，在附录 A 中也有。这个课程大纲提供的信息包括课程目的与目标，学生或学习者的行为结果，管理过程，历史和计划。在其他机构中的人员，可以适当调整纲要以满足特定情形的需要。

可供选择的课程计划

本课程可以通过多样化的方式开设，并服务于不同的目的。比如，它可以被用作社会科学中的入门课程，对大学中的所有学生开设，或者作为生涯咨询领域研究生初级课程的补充。在佛罗里达大学，过去很多年，这门课程是每周 2 次，历时 17 周，或者是每周三次，分别在周一、周三和周五，历时 17 周，或者是每周一次，一次三个小时，历时 17 周的课程，还有每天进行，一周五次，历时 6 周的暑期课程。我们的研究表明，每周 2 次共 17 周的安排是被学生认为最有效和最积极的方式。

课程管理概论

讲授这门课程将很可能使你有机会使用多种不同的帮助学生的技巧。教是主要的活动。每一个教师将有机会在不同的场合领导班级，完善自己的演讲技巧。另一些时候，你的角色可能是导师、顾问、咨询师、评价者、教练或建议提供者。这些角色丰富多样。你可能发现你比较擅长于其中的一些角色，却并不适合另外一些角色。务必使你所扮演的各种角色真实可信，使在各种不同时间学生能了解你在扮演哪一种角色，这是学会在这门课程中成为合格教师的一个重要部分。

同时，你也是班级教学小组的一员。这是一门真正采取小组教学方式的课程；一般情况下，每一个教师都要出现在课堂。你的工作不仅会呈现给班上的学生，同时你也要向你的小组成员展现业绩。这个班级由整个小组来讲授，所以重要的是，所有成员要作为一个小组来运作，并熟悉其他成员的需要、想法和做事程序。尤为重要的是，教师小组中个人之间不要在分数考评和课程实施过程方面制定相互矛盾的决策，

因为班上的学生很快会觉察出班级规章、分数考核和特殊帮助实施过程中的矛盾和不公平。

我们强烈鼓励教师使用这个手册中的，只有在尝试了所建议的步骤不起作用的时候才放弃，由于这些教学策略已经经过了多年的检验，如果以一种积极的方式实施，可以运用得很好。

最后，教师技能的发展是一个永无止境的过程。教练常常认为成绩的最大提高发生在第一场比赛和第二场比赛之间。同样，教师授课水平的最大进步很可能就出现在第一次教学和第二次教学之间。

小组成员的角色：负责记录的教师

1. 核对班级正式成员名单。
2. 记录未出勤的学生名单。
3. 协助课程助理建立学生记录、学生档案和记录研究数据。
4. 处理残疾学生提出分配合理住宿的要求并与小组领导协商安排。
5. 保证每一个班级被一个指定的小组成员领导。
6. 制定一个班级成员出勤表。
7. 组织制订一个统一的出勤和课堂参与的分数考核政策。
8. 向其他教师征询相关的教学资料 and 所有课堂管理及政策方面的信息。
9. 组织安排常规的或特殊的教师合作会议。
10. 为选择的班级确认和保留备用的教室。
11. 与其他教师协商处理扰乱班级的学生行为的办法。
12. 与其他教师协商评估以完成课堂项目的办法。
13. 向学业辅助人员征询在课程的各个环节中增删学员的事宜。
14. 建立一个按照小组领导者分类的班级学生花名册，用于为每一个学生创建文件档案，帮助学生和教师熟悉班级成员的名字。如果可以的话，使用粘有相片的花名册。
15. 制作学生姓名的 Excel 列表，用于记录每个学生的成绩。

小组成员角色：全部教师

1. 为所有班级做好充分准备，尤其是那些实验班级；包括准备和使用特殊的视听仪器和场地等。如果可能的话，尽量就组织某一节课的策略向负责记录的教师和其他经验丰富的教师征询。
2. 当需要在小组中进行任何特殊活动、角色扮演或讲授之前，要至少提前两次课的时间通知其他教师班级活动的内容。
3. 确定完成作业和期末测验成绩的分数评价指标。
4. 征询负责记录的教师，根据课程大纲中列出的规则和程序，处理晚交作业的请求。
5. 对完成的作业给予及时评分——一般而言，评分之后的课程资料应在 7 到 14 天之后返回到学生手中。
6. 小心保护敏感学生的个人信息并注意保密，如社会保险号码。
7. 向教材、学生手册和教师手册的主编者提供书面反馈和改进指导教材的建议。

对于课堂讲授的建议

在观察了教师几年来的考核分数之后，我们要分享一些我们所观察到的或者有效或者无效的课堂讲授技术。以下是进行班级讲授时需要关注的几点：

1. 不要说诸如“我们的确要有很多投影片要进行讲述……”这种说法会使你的听众根本没有兴趣听你把

所有投影片一一讲完。

2. 与此相关的是：对于任何一个包含投影片和幻灯片的讲授，重要的不是你使用了全部的投影片和幻灯片。你可以在幻灯片中跳过一些内容或使用隐藏标志来覆盖一些内容。不要读屏幕上的字，而是要利用这些视觉刺激促进课堂讨论，提供与屏幕上的内容有关的细节和奇闻轶事，或者对课本中的内容进行展开。记住，要及时将 PPT 还原，以便使下一个使用者不会因为丢失或者增加了幻灯片而感到慌张。
3. 需要重视的是，适当引用那些在学生教材中的内容；如果你从来不这样做，学生会认为他们没有必要把这些教材带到课堂上。让学生去讨论某个特定的图片、表格、列表或概念与他们自己的生涯规划情境可能会有怎样的联系。
4. 要对那些主导班级讨论的学生有所觉察；尤其要警惕这方面可能存在的性别歧视。那些不假思索将答案脱口而出的同学常常得到认可，而那些花时间举手和等待被叫到的学生却被忽视。如果需要的话，在举行班级讨论的时候，使用班级花名册尽量让更大范围的学生发言。
5. 尽量避免使用“是”或“否”的封闭式问题提问，比如，“在面试之后写下一个致谢的书面留言，你是否觉得合适？”你可以这样来问“在面试之后你可以做些什么来进行追踪呢？”
6. 我们已经加入了一些新的网页，这些链接可以用于开发授课或者与学生在课堂上分享背景材料。在上课前，先将这些材料看一下，以确保在教室的设备上可以应用。为学生计划积极的学习活动，例如，对提出的问题进行投票，激励在课堂上讨论问题。
7. 这里有 12 个标准可以用以评估你的课程讲授。
 - a. 我是否为上课做了恰当的准备，并且掌握讲授的内容、PPT 和任何小组活动？
 - b. 我是否避免读幻灯片？
 - c. 我是不是避免过度使用某些词或者短语，如“好像”，“嗯”。
 - d. 我是否避免了总是让同一个学生回答问题或者主导班级讨论？
 - e. 我讲授的内容和课堂活动是否符合事先分配的时间？
 - f. 我是否将课本与授课相结合？
 - g. 我是否避免了给出只是回答“是”“否”的问题？
 - h. 我是否使用了一些例子来说明 PPT？
 - i. 我是否将课程中前后讲授的内容进行整合？
 - j. 我是否把课后作业与课程内容进行整合？
 - k. 我是否避免让自己“躲”在讲台后面？
 - l. 我是否确信我对打算在课堂上使用的活动或者练习非常熟悉，并且可以灵活应用？
8. 如果你为课程讲授过程中的某个难题费劲脑汁，比如，说一长串的“嗯”，倾向于读材料，怯场，无法和听众很好地沟通，那么，你也许可以从下面的建议中得到帮助：
 - 从其他教师那里得到反馈；
 - 录下你的一段演讲，然后进行自我评价或邀请别人和你一同回顾这段演讲；
 - 阅读有关提高课程讲授水平的书籍或看相关的录像；
 - 参加高水平的报告人举办的工作坊或演讲。

测验题目

在教师手册中，我们已经为基本的课堂教学内容提供了一些测试题目（多项选择或四选一形式）。这些测验题目是基于课本当中的材料，从一个更大的题库当中筛选而出的，而这个题库可以在全年的课程教学中被几百名学生使用。我们选取的这些题目有很好的考察效果，比如，表述清晰，与课本主要观点相关，对好学生和差学生有高的区分度。

总结

在今天的高等教育中，教学是一项重要的技能。你在班级中的经历，包括你与教师同事和学生交往的经历，将提供给你一套丰富和复杂的经验，使你学习到身为一个教师所需要的更多的知识。你获得的知识包括哪些方面是你所擅长的，以及哪些方面是你需要改善。总之，你将学到有关自我和课堂教学的更多的知识。

称赞和感激

我们非常感谢许多过去和现在在佛罗里达州立大学学生学业和生涯发展顾问对完成这套课程项目所提供的许多特殊帮助。我们特别感谢 Sara Bertoch 帮助开发和制作这个手册中的 PPT。

Rpbert C.Reardon, PH.D.

Janet G. Lenz, PH.D.

June, 2008

Tallahassee, Florida

第 1 节课主题：导论和课程管理流程

目标：

1. 班级学生名单确认和教师介绍
2. 正确完成生涯评估活动（例如：CTI，信息单）
3. 浏览课程的各个层面，包括课本和学生手册，小组活动，教师办公时间和电话，以及生涯中心的资源
4. 开始浏览课程大纲
5. 创建小组，签订任务协议

期望的行为结果：

1. 学生会以正确的方式注册课程
2. 学生知道自己所在小组的组长
3. 学生了解课程大纲，并能获取课程材料
4. 学生了解到课程期望的表现，例如：“得 A 不容易”

相关的测验题：无

布置的作业：

1. 购买教材
2. 阅读课程大纲
3. 浏览附录 B 中的班级讨论指南（Class Discussion Guide, 简称 CDG）
4. 在 CDG（见本节后面的 CDG 副本）的指导下阅读课本的第一章
5. 签订任务协议

要交的作业：无

课堂讲授和/或练习所需资料：

1. 为学生复印课程大纲
2. CTI 的评估材料（如果用于研究的需要）
3. 任务协议
4. 学生信息单
5. 班级成员名单
6. 教材
7. 课程导论的 ppt
8. 有助于促进成功学习本课程的 12 件事的清单

课堂管理程序：

1. 确认在花名册上的所有学生的名字和时间，获取想正式参加本课程的增补学员的姓名和身份证号。缺席的学生在第一次课后将被除名。这对学生来说是个很好的考验，让他们明白到第一次上课出席的重要性。

2. 让学生完成学生信息单和课程评估所使用的研究表格，比如 CTI 研究表格（计算机答题卡）。运用信息单建立小组，所建立的小组在性别和种族方面要尽量多样化。小组可以在兴趣方面同质，比如运动专业，康复专业的小组；也可以是处境相同，比如都是不能制定决策的，或者年级（比如，大一学生）方面同质。在指导教师带领班级阅读课程材料时，可以由一到两位助教做此项工作。
3. 介绍电话和对外办公时间。教师要明确指出生涯中心的电话、地址和办公时间，以及它与课程之间的关系。同时要指出生涯中心可以为许多课堂作业和活动提供实验场所。
4. 浏览课程大纲中列出的课程管理安排，包括有关作业和班级活动方面的时间安排。
5. 如果时间允许，小组领导者要主持最初的小组会议。在这一会议中，学生可以讨论他们现在的生涯处境，选这门课的原因，以及想在这门课结束时达到的目标。
6. 在第 1 节课和第 2 节课之间与新增补的学生会面，回顾在第 1 节课中涉及的所有活动和材料。
7. 也可以分析 CTI 预测结果，找出高分项目作为班级讲授的讨论重点。

课堂讲授要点：

帮助学生认识到本课程要求每周至少 4-6 个小时的课外学习。强调课程的重点是掌握与生涯规划和工作领域相关的知识以及求职的技巧；另一方面，本课程也会涉及学习有关自我的兴趣、价值观和技能方面的知识，以及学习如何去正确思考与未来工作和家庭生活有关的个人问题。假设一个人一生中，预期投入在工作中的时间是 85000 个小时，那么在这个课程中所投入的 200 个小时算是一个很小的投入，然而，这个小投入将会在未来带来极大的回报。

教师可以展示课程导论的 ppt，让学生们相互分享在选课之前对这门课的印象，然后要求他们同全班分享。让他们发表对这门课流传在外的一些“神话”的看法，然后让一名学生识别出哪些任务是这门课中最重要的。

在本节的末尾列出了“有助于促进成功学习本课程的 12 件事”。将此复印并与学生在课堂上逐个讨论每一项会对学生十分有益。经验告诉我们，较低的成绩与这些学生的无效行为紧密联系。如果时间允许，让一名学生解释为什么这 12 件事（其中任何一件）对课程的成功很重要，一个低的成绩将很难向自己未来的雇主解释。

如果时间允许，可以提到章节学习指南（CSG）以及演示它如何能有效促进章节的阅读。这个讨论可以在小组中进行，也可以在大组中进行，CSG 将会在第二次课中提到。

与学生分享的另一个有益的办法也许还包括，有的学生把这门课程看作是一段充满乐趣的旅程；另一些学生则把这门课程看作开展研究的一次尝试性的探索和机遇，这些学生已经开始把从事研究工作作为他们生涯规划的主要内容；对于前者来说，他们会将课堂描绘成一次十分美好而有益的经历，并推荐给其他同学。

最后要指出的是，本课程一般在开始时会有较重的负担，比如，在期中要完成和上交比其他课程更多的作业。从时间管理的角度看，学生应当明白，由于课程开始很快，在接近课程中期和结束的时候不会积累太多作业。然而，在第三单元的开始阶段会介绍一个十分重要的新主题——战略性生涯规划项目。对需要完成的作业做一个浏览，会使你对这一点更加明了。

章节学习指南（CSG）（见教材中的附录 A）

*说明：*这一简明大纲是为帮助你加工每章学习的信息所设计的。本章节学习指南以认知信息加工模型为基础，而你学习效果的质量取决于对该学习指南的执行是否正确合理。你可以复制并使用下面的表格作为你阅读每章节内容时记笔记的方式。

在你阅读时，将有助于你完成表格的关键观点标划出来。注意新的词语和概念。聚焦于（a）你已经

知道的内容，和（b）你还不确定的内容。

1. *术语/概念的定义* 列出所有新的或困难的概念。用你自己的语言来给新术语下定义。你是否认同当前的定义。你是否明白术语的含义。

2. *作者观点* 简要总结作者的主要思想

3. *分析主要思想* 你是否理解作者的主题、方法、论证方式和资料来源。对于此刻和未来，这些思想是否很重要？阅读材料中的标题和副标题是了解作者主要观点的线索。

4. *联结其他知识* 这些观点对于你已经知道或经历过的东西而言是否有帮助？这些观点在你所学习的其他课程上是否有所涉及？你是否在电视或其他什么地方看到或读到过这些观点？这些观点或概念是否与你已知的东西不同或类似？

5. *应用知识* 这些观点如何影响你个人？对于你的教育和生涯规划是否有什么意义？这些观点是否会影响你在社区、家庭或其他社会群体中的作用发挥？

6. *评估作者的观点* 这些观点在将来是否有可能对你有用？在阅读中是否有某些特别的观点显得尤其有趣或有帮助？如果你不同意作者的观点，你将如何反驳？

7. 在你的笔记本上写下本章中你学到的最为重要的一点。

有助于促进成功学习本课程的 12 件事

1. 出席；
2. 按时上课；
3. 认真阅读课程大纲，标出交作业的最后期限；
4. 阅读课本；完成章节学习指南（CSG）
5. 上课时携带课本；
6. 参与课堂讨论；
7. 认真阅读作业要求；
8. 就作业要求与其他教师交换看法；
9. 按时完成作业（不让作业都攒到一起）；
10. 及时交作业；
11. 参加所有的教师会议；
12. 当遇到问题时，及时与其他教师以各种方式（电子邮件，电话，便条，个人会议）进行沟通。

第2节课主题：小组过程和个人目标

目标：

1. 讨论与班级花名册、教室、小组和作业协议等有关的所有管理事宜。
2. 参与小组创建活动。
3. 开始学生的自我评估过程。

期望的行为结果：

1. 学生将了解小组程序。
2. 学生将开始为生涯规划建立有关自我的知识。

相关的测验题：课本第一章（*号代表正确答案）

6. 一个职业对一个工作来就像
 - a. 一个生涯对一个机构
 - b. 教育对训练
 - * c. 生涯发展对生涯
 - d. 工作对娱乐
10. 生涯发展
 - a. 强调有偿工作甚于休闲或终身培训
 - * b. 包含影响个人生涯的经济、社会、心理、教育、生理和机遇因素
 - c. 等同于生涯规划
 - d. 限于 15 到 25 岁之间
11. 课文中所讨论的生涯概念与下列哪一项最为相关？
 - a. 工作
 - b. 职业
 - * c. 生活
 - d. 职位
12. 课文中所使用的工作定义
 - a. 与生涯的定义没有区别
 - b. 是就业的同义词
 - * c. 包含无报酬的志愿休闲活动
 - d. 仅适用于带薪或有偿工作
13. 课文中的 CIP 理论是指
 - a. 生涯信息方案
 - b. 生涯干预计划
 - * c. 认知信息加工
 - d. 认知测验剖面图

14. CIP 理论的特征是

- a. 是一种在佛罗里达大学形成的方法
- b. 强调生涯决策制定中计算机的应用
- c. 强调薪酬和工资在解释生涯决策中的作用

* d. 三个水平的金字塔模型和 CASVE 五步骤循环

布置的作业:

1. 开始阅读课文的第二章，尤其是有关价值观部分，为下一节课做准备；使用章节学习指南。
2. 开始思考和书写自传。
3. 为下一节课进行的第一章口头或书面测验做准备 [引导学生关注课文中加粗字体或下有划线的材料，比如，定义]。

要交的作业：无

课堂讲授和/或练习所需材料

1. 附录 A 中的章节学习指南（在小组中解释）。
2. 附录 B 中的自传作业（在小组中解释）。
3. 讲授“生涯规划导言”幻灯片（在本节结尾处有预览）

课堂管理程序:

1. 班级成员将以一个大组形式来完成与课程相关的管理事宜，再进一步分成小组以处理其他课堂事宜。主讲人可以使用 CSG 中的主题开始讨论这一章的内容。

课堂讲授要点:

自传

自传是一项较早使用的课程作业，可以追溯到 1971 年。校园招聘者在与管理专业的学生交谈后反馈给校方，学生不能很好的回答有关他们个人背景和职业生涯动机方面的问题，因此这一方法由此而产生并被推广使用。当今的学生把这项作业看作是一次完成家庭作业的机会，这项家庭作业会使他们在今后的求职谈判和申请学校的谈判中获得切实的益处。

这项作业的目的是鼓励人们从家庭经历、教育经历和工作经历这三个方面进行思考，因为他们共同影响了学生生涯目标和抱负的发展。一些学生可能不能很好的思考他们的生涯目标，更别提将这些目标写出来；你或许可以帮助他们聚焦于生活，工作领域，工作组织或行业类型，或者他们的志趣是如何形成的（甚至那些与自传信息卡并不相关的内容）。思考未来五到十年的自己，对一些学生来说是很有益的。[一些学生可能只能写下模糊不清的目标，但是这也许可以提供给教师关于学生是如何思考生涯规划过程的有益信息。]

自传也是对学生功课和功课标准的水平的初步评估，比如，书面作业的完成质量，概念化的水平和复杂性，细节的水平，生涯目标的性质。作为一个教师，你总愿意看到学生高水平的学业成绩——设定一个高的期望值，并把你的高期望传达给你的学生。

学生应当理解，这个作业和课程中的其他作业一样，旨在帮助他们获得信息，从而提高解决生涯问题的技能和相关的决策技能。他们也应当理解，只有小组负责人才会阅读他们的自传，而且这些自传会在课程结束时返回到他们手中。过去一些学生已经意识到自传是这门课程中最有影响、最有益处的学习活动。

在作业评分中，标出书写有问题的地方，并对学生的思考水平、生命主题的整合、成长过程和目标的一致性、美好或艰难的生活经历等给予正面的支持性评价。严重的书写问题或转介进行个体咨询则可以进行个体讨论。

教师可以使用在本部分结尾处的那套“生涯规划导言”幻灯片。

第一章的 CSG 流程

在这节课上，小组长将解释和回顾如何使用章节学习指南（CSG），并以此作为处理课程信息内容的主要方法。这个指南是帮助学生阅读和理解本章内容的一个具有逻辑性的实用工具。总的说来，CSG 要求学生有选择的阅读材料，对于作者力图向读者传达的观念和信息要形成一定的理解，并且要在作者的学生自己的知识或生活情境之间建立联络。CSG 是一个与技能相关的活动，小组成员在一段时间之后会发展出更多技巧。CSG 将是本课程中用以处理课本中的内容和信息的一个主要方法。在一学期的课程安排中，成为小组讨论的领导者对每个学生来说都将是有趣而充满挑战性的经历。

附录 A 中的 CSG，学生可以复印多张作为每次阅读教材的指南。

小组建立之初的活动

小组长可以运用多种多样的活动与技巧来促进各个小组成员之间的认识。以下是一些过去用来促进小组讨论和形成小组凝聚力的问题。

1. 你最喜爱的电影？
2. 你最喜爱的旅游胜地？
3. 说出你最喜爱的三首歌和三个乐队。
4. 有宠物吗？如果有，谈一下它们。
5. 什么是你生活中讨厌的事情？
6. 什么是你最重视的东西？
7. 从出生到现在你最大的成就是什么？
8. 你喜欢做什么解闷？
9. 如果你中了彩票，你第一件事会做或者会买什么？
10. 你钦佩谁？为什么？

关于罗伊公式的评论

罗伊的理论模式是很有益的，因为

- (1)它明确了与生涯选择有关的 12 个因素
- (2)它可以解释一些社会层面的因素对个人的影响（比如：处于经济衰退时期职业顾问会有很多工作）
- (3)它显示罗伊是如何看待这 12 个变量之间的相关和相互作用的。

在课本中，罗伊的理论模式是一个有用的教学设计，而不是一个实证科学的例证，比如，其中的任何一个变量都没有附加的权重，并没有与某一特定职业相对应的特定分数。不过，罗伊的理论模型的确以一种生动的形式说明了职业选择的复杂性。

如果时间允许，让学生学习“方程”（在教材中图表 1.1，或者在 ppt 上），让他们互相讨论其中哪些是重要的内容，让他们在这“方程”中识别出哪个变量调节了其他全部变量（S/性别）。考察他们对罗伊公式

的认同程度。

PPT 讨论：

在讲授中展示 ppt，每 10-15 分钟停止一下，给学生提供一个生动活泼学习氛围。例如：让学生选择四个重要原因中的一个和其他小组成员讨论为什么它对生涯问题很重要，还要举出实例与大家分享。

罗伊有没有考虑过在职业选择中的性别问题？要求学生们举手表示同意或不同意。
要求一个学生说出罗伊提出的四个因素中哪个是个人最可控的？为什么？

第3节课主题：价值观澄清

目标：

1. 学习与兴趣和技能有关的价值观。
2. 参与价值观澄清活动。
3. 理解价值观、生涯决策制定和有关自我知识之间的关系。

期望的行为结果：

1. 学生将了解生涯规划中价值观的重要性。
2. 学生将能够找出他们自己最重要的三个生涯价值观。

相关的测验题：课本第二章（*号代表正确答案）

9. 根据课文，拉思（Raths）等提出的价值澄清过程的三个阶段是
 - a. 选择一个价值观，选择另一种价值观，与朋友和家人探讨你的价值观
 - b. 思考你的价值观，探讨你的价值观，并修正你的价值观
 - c. 评价你的价值观，选择一个特定的价值观，并且按照你的价值观行动
 - * d. 选择一种价值观，评估你选择的价值观，按照你的价值观行动

25.一个人认为最重要、最宝贵的是

- a. 兴趣
- * b. 价值观
- c. 技能
- d. 特质

布置的作业：

1. 继续阅读第二章，尤其是有关兴趣的部分，为下一节课做准备。
2. 分配这个学期的“额外学分选项（extra credit options）”
3. 老师可能会向同学们介绍“额外学分选项”，学生选择其中的一些项目可以得到额外的加分。通用的秋季学期和春季学期的额外学分选项表在本课的最后，老师可以在表上增加项目。

要交的作业：

1. 完成课本第一章的口头和书面的测验

课堂讲授和/或练习所需材料：

1. 讲授“了解自己”的幻灯片，以便为第二章的学习提供一个框架。
2. 第一章的测验。（在本节的末尾有测验的样例）
3. 课本中的交互指导信息系统（SIGI）的价值澄清练习。
4. 课本和学生手册中的七步骤价值澄清练习的框架。
5. 额外学分选项表
6. “价值观拍卖”所需的材料

课堂管理程序：

1. 进行第一章口头或书面小测验，并当堂或在下一节课上公布正确答案。
2. 以大组和小组的形式上课

课堂讲授要点：

为了顾及到晚到的同学，在最后才进行测验。准备好测验，让学生在选项上画圈。

第一章测验的目的在于帮助你对于自己是否已经了解了有关生涯规划和就业的重要观点和概念进行评估。这个活动旨在提供一种自我检查，并对于你在多大程度上已经理解了课本和课程的重要观点提供一定的反馈。它也是对后面课程要涉及的单元测验内容的一个预习。当你拿到这些测验项目时，你将有一定的时间来勾出答案。你在测验上的分数会影响你的课程总分。

第一章测验的答案：1, c; 2, c; 3, c; 4, c; 5, b; 6, c; 7, d; 8, d; 9, c; 10, d。

讨论和加工价值观

今天我们开始关注有关自我知识的三个重要成分之一，信息加工领域金字塔的左下部分。当此时，在黑板上画出信息加工金字塔模型，并标出自我知识的领域可能会非常有帮助。

在课堂上复习课本中有关价值观的概念，以及价值观的定义。让学生回顾价值观的定义，并举例说明一种价值观和一种兴趣之间的区别。请同学们就这两个术语的实际不同给予讨论和澄清——一个生涯咨询师是如何为一个来访者区分这两个概念的？在黑板上写出这些概念之间的区别。

以下是课堂讲授和讨论时需要注意的地方。一般而言，价值观可以比喻为完成一件事情的能量总和或动机的强度；他们表示一件事情对一个人的重要性。兴趣则更多与为行动过程设定方向有关；他们涉及决定向哪个方向努力。兴趣就像是航导，能帮助我们决定我们将驶向何方；价值观则帮助我们判断是否值得先到那里。在后面要提到，与技能相关的是达到那个目标要花费多少时间，需要付出多少力气，以及路途将会多么曲折艰辛。

所有这三个领域都是相互关联、相互影响的。其中兴趣和领域最相关，比如：工作世界地图中的哪个地方，而价值观和技能则与所要达成的成就大小有关。请思考以上的比喻是如何说明生涯问题解决和决策制定的三个部分之间的相互关联的。需要解释的是，清楚理解这三个术语是十分重要的，因为测验、计算机系统和其他生涯辅助工具也是基于对这些概念的理解。

在课堂上有许多活动可以帮助学生澄清他们的价值观，如果用价值观澄清活动请注意以下事项，要确保这个活动和生涯决策有直接的联系。首先，请同学思考与他们的生涯规划有关的三种价值观，然后让学生选出其中最重要的一个价值观，并使用拉思的七步骤价值澄清过程来对这个价值观进行检查。一个办法是让课堂或小组中的学生两两配对，彼此分享价值澄清过程的结果。

第二，请同学回顾在交互指导信息系统中的八种生涯价值观。让他们阅读生涯价值观的定义，并根据它们对个人的重要性程度由 1 到 8 进行排序。这个活动的进行时间是 5 分钟，然后，让学生分享他们对价值观排序的结果，从而为八个生涯价值观创建一个班级序列。让每一个学生找出他们的前三个生涯价值观，并在你说出这个价值观之后对它进行投票。一边读一边在黑板上记下每一个价值观的点数。统计完所有的选票之后，根据所列出的前几个价值观的模式来分析班级的价值观轮廓图。它与价值观序列中紧挨着的价值观是否一致呢？这些最靠前方的价值观之间是否可能存在价值冲突？是否有一些学生与班级有相同的价值观模式？

第三个澄清价值观的选择是“价值观拍卖”。这个活动需要的材料包括：投标卡、道具钱和 12 个价值观的清单（每个学生一份）。将整个班级分为 3 或 4 组。先让学生看一下价值观清单（课后附录中有），然后让每个组讨论达成共识竞标哪些价值观，每组分配 5000 元。拍卖者开始时每个价值观的底价要一致，然后每次出价最少 100 元。一位老师负责收钱和将价值观卡片发给投得的小组。另一位老师负责将投标结

果和价格写在黑板上。整个过程需要快，一次，两次，成交！每次成交一个价值观后，停顿一段时间，让每个小组重新计算一下资金和做好下次投标的规划。最后做活动总结时，要提出价值观澄清问题，例如：学生们会“抢”价值观吗？个人的价值观怎么被别人影响？这些价值观和生涯选择有什么关系？通过这个活动让我们对自己的价值观有什么深刻的理解？

最后，鼓励学生使用生涯中心的价值观澄清活动，比如，价值观卡片分类，Choices Planner 中的价值观评估，交互指导信息系统和“eDISCOVER”，找出与他们的生涯价值观有关的职业。

价值观大拍卖

由 Reardon, Lenz, Sampson, & Peterson 赞助

（苏富比（Sotheby's）版本）

以下是可以使你生活和职业满意的 12 项价值观，现在拍卖这 12 项价值观。你的小组将有 5000 元（当然是道具！！）用来竞标你们认为有用的价值观。首先每人看这个清单，然后小组讨论得出一致想要投的项目。拍卖者会从 100 元开始，小组每次出价也为 100 元，举起投标卡视为出价，价高者得！

价值观	预算	最高出价	购入价
专业认可度：选择在某个领域成为领军人物			
亲密关系：理想的夫妻关系、伙伴关系			
健康与长寿：身体健康，活到很老			
创造性：在艺术、音乐、科技、文学等方面有所成就			
自由与自主：有自由选择工作条件的能力			
挑战&与冒险：没有限制地旅行和在世界各地参加活动			
成就：在自己的职业领域中取得巨大的成就。			
友谊：在一生中都有一帮很忠实的朋友			
家庭和睦和安全：和睦的家庭关系			
财富：一辈子都是一个富有的人			
休闲与舒适：空暇时间最大程度地用来享受奢华的度假			
服务他人：有帮助他人，使别人生活更好的机会			

SDS 3340 获得额外学分的活动——秋季学期

你可以完成下列的一项活动，得到五个额外的学分。

- 为了得到五个学分，你必须交一份对活动的简要总结（不超过一张纸，可以手写）。
- 写出你对经验的感受。
- 写出在职业生涯规划 and 做决策方面，你学到了什么有用的东西。

这个总结必须不迟于 12 月 5 号，但可以提前交。

——出席工程日，9 月 22 号，在工程学院 9-12 和 1-4。

——出席塞米诺尔未来博览会，9 月 23 号，在市政中心 9-12 和 1-4。

——参加一个雇主招待会/信息交流会。会议信息列表可以在职业生涯中心网站上找到。

——出席一个为尚未抉择专业和生涯的人举办的辅导工作坊，探索专业，在工会庭院，10 月 5 号，10-2

——参加研究生和专业学校展览会，10/18，9-1，护林官广场。

——在你所感兴趣的职业领域找一个已经工作的人，对他进行访谈。

——参加职业生涯中心主办的一个工作坊。（<http://www.career.fsu.edu>上可以看到每个工作坊的时间表）

——参加生涯中心组织的模拟面试，更多信息可以登录生涯中心网站：www.career.fsu.edu.

如果你对于上述活动有任何问题，请与你们小组的组长交流。

SDS 3340 获得额外学分的活动——春季学期

你可以完成下列的一项活动，得到五个额外的学分。

- 为了得到五个学分，你必须交一份对活动的简要总结（不超过一张纸，可以手写）。
- 写出你对经验的感受。
- 写出在职业生涯规划 and 做决策方面，你学到了什么有用的东西。

这个总结必须在不迟于 4 月 23 号交，但可以提前交。

——参加一个合作/实习周小组，http://www.career.fsu.edu/calender_of_events.cfm_for_the_dates/上有每个小组的时间。

——参加一个职业安置伙伴论坛，1 月 22 号在市政中心，更多信息：
<http://www.career.fsu.edu/expos/industryforum/index.html>。

——出席塞米诺尔未来博览会，1 月 26 号，在市政中心 9-12 和 1-4。

——参加一个雇主招待会/信息交流会。会议信息列表可以在职业生涯中心网站上找到。

——出席专业/发现会议，2 月 17 号，（详情即将到来）

——参加健康和社会服务博览会，2 月 23 号，9-1，工会宴会厅。

——参加教育和图书馆生涯博览会，4 月 27 号，9-1，工会宴会厅。

——参加春季工作活动(<http://www.career.fsu.edu/springwork/index.html>)

——参加生涯中心组织的模拟面试，更多信息可以登录生涯中心网站：www.career.fsu.edu。

——在你所感兴趣的职业领域找一个已经工作的人，对他进行访谈。

——参加一个职业招聘会，收集一些招聘大学毕业生的公司的信息。

——参加职业生涯中心赞助的一个工作坊。（<http://www.career.fsu.edu> 上可以看到每个工作坊的时间表）

如果你对于上述活动有任何问题，请与你们小组的组长交流。

第一章测验

指导语：圈出所选答案

1. Frank Parsons 是
 - a. 发展了一个关于生涯决策的 5 步骤模型
 - b. 在这个领域早期作出了重要贡献，现在也还是个活跃的生涯理论家
 - c. 在 1900 早期是建立美国职业辅导的先驱
 - d. 是一个关于生涯决策过程理论的发展者
2. 生涯发展
 - a. 等同于生涯规划
 - b. 限于 15 到 25 岁之间
 - c. 包含影响个人生涯的经济、社会、心理、教育、生理和机遇因素
 - d. 重视有偿工作甚于休闲或终身培训
3. 课文中所讨论的生涯概念与下列哪一项最为相关？
 - a. 工作
 - b. 职位
 - c. 生活
 - d. 职业
4. 课文中的生涯定义不包括以下哪一项：
 - a. 包含许多选择
 - b. 生活目标
 - c. 入职薪水
 - d. 一个持续的过程
5. 课文中所使用的工作定义
 - a. 能够与生涯的定义区别开
 - b. 包含无报酬的志愿休闲活动
 - c. 是就业的同义词
 - d. 仅适用于带薪或有偿工作
6. 一个职业对一个工作来就像
 - a. 一个生涯对一个机构
 - b. 教育对训练
 - c. 生涯发展对生涯
 - d. 工作对娱乐
7. 以下哪一项描述不正确，罗伊（Roe）提出：
 - a. 机遇会影响职业选择
 - b. 个人的种族和朋友圈会影响职业选择
 - c. 12 个不同的因素共同影响着一个人的职业选择
 - d. 性别对职业选择来说影响很小

8. 以下关于生涯理论的描述哪一个是正确的？结构理论：

- a. 和与舒伯的工作紧密相连
- b. 和实际联系不大，但发展了几个有用的量表
- c. 是主要的发展和过程取向理论
- d. 包括了 Holland、Roe 和 Parsons 的工作

9. 课文中的 CIP 理论是指

- a. 生涯信息方案
- b. 生涯干预计划
- c. 认知信息加工
- d. 认知测验剖面图

10. CIP 理论的特征是

- a. 强调薪酬和工资在解释生涯决策中的作用
- b. 强调生涯决策制定中计算机的应用
- c. 是一种在佛罗里达大学形成的方法
- d. 三个水平的金字塔模型和 casve 五步骤循环

第4节课主题：探索兴趣

目标：

1. 了解职业兴趣和兴趣分类方法。
2. 参加 RIASEC 晚会游戏。
3. 继续澄清与职业兴趣和职业价值观有关的信息。

期望的行为结果：

1. 学生能够认识到兴趣在生涯规划中的重要性。
2. 学生能够鉴别出自己的前三个 RIASEC 兴趣领域。

相关的测验题：课本第二章（*号代表正确答案）

1. 请选出对兴趣最精确的描述（像课本中所描述的）
 - a. 兴趣可以在工作中习得
 - * b. 兴趣是一个人为乐趣或享受而做的事情
 - c. 兴趣可以是终极性的或工具性的
 - d. 兴趣包含了认知信息加工理论中的一种基本假设
2. 工作世界的地图
 - * a. 根据数据、人群、事物和概念将职业分门别类
 - b. 是深入描述跨国商业行业的清单
 - c. 概括全世界各个地区的失业率
 - d. 描述哪个是每个国家的“最热门”行业

布置的作业：

1. 预习第二章关于技能一节，为下节课做准备；
2. 在上第五课之前完成 SDS，从小组长那得到一份打印的分析报告。
3. 在上第六课之前阅读第三章。

要交的作业：无

课堂讲授和/或练习所需的材料：

1. RIASEC 派对游戏的材料。
2. 课本和学生手册（附录 D）中的 RIASEC 六角形及其定义。
3. SDS-R 测验和职业导引。

课堂管理程序：

这节课采用大组的形式。需要一个桌椅可以搬动的房间来进行派对游戏。在房间的四周按照 RIASEC 六角形的顺序挂好 RIASEC 卡片。把椅子移到房间的中间，使学生可以自由地走动。多纳圈、曲奇和果汁可以加入来增加派对的气氛！

提醒学生在下次上课之前完成 SDS-R，得出一份打印的分析报告以备以后使用。教师或小组组长可以根据纸笔作答的结果从职业生涯中心打印出分析报告，或者帮学生在职业生涯中心预约计算机版的 SDS-R。小组组长负责回答与 SDS 结果有关的问题。SDS 专业手册（Holland, Powell, & Fritzsche, 1994）和/或自我指导搜索和关于霍兰德的生涯材料：实践者手册（Reardon & Lenz, 1998）能帮助他们。告诉学生在让他们列出与兴趣相关的职业清单、学习领域和休闲活动时，将会用到他们的 SDS 总分。

小组可以在本课结束后讨论一下第一章的测验结果和其他内容，比如：SDS 评估和职业搜索手册之间的配置问题。

课堂讲授要点：

教师可以用章节阅读指南（CSG）作为这节课的框架。提醒学生今天学习的是自我知识的第二部分，兴趣。要求学生比较、对比价值观和兴趣这两个概念，并讨论它们是如何帮助我们解决职业生涯问题的。

玩派对游戏时，可以要学生们想象他们正待在一个特殊的、不熟悉的地方，一个陌生的主人邀请他们参加名为“兴趣活动”的小组。主人发给每个人一张纸，上面列有六角形图上所定义的六个区域（见课本或学生手册（附录 D）中的 RIASEC 图）。指导大家阅读这六个区域的定义，并要他们思考这六种 RIASEC 类型中的哪一种描述最像他们自己，哪一种描述次之，等等。然后，要他们在纸的上端按照顺序写出前三个 RIASEC 字母。再形象一些的话，可以让学生们想想他们最愿意和这个屋子里哪个区域的人待在一起的时间最长。如果最先选的这个小组离开了，剩下的五个小组中又最喜欢和哪个待在一起，等等。

在房间的不同地点标上不同的 RIASEC 字母，一声令下之后，要学生走到标有他们所选的三个字母中的头一个字母的地点。然后，等到再收到信号时，再转到标有第二个字母的地点。每到一处，学生们都要向别人介绍自己，并询问他们为什么要选择这个地点，他们从哪个地点来及他们将要去哪个地点。领导者要注意每次在六个 RIASEC 地点的人数，选出三次人数最多的三个字母，为整个班编一个三字母的代码。在每个地点给学生 3-4 分钟的时间和他人交流。

派对游戏之后的报告会上，请同学们对这个职业生涯兴趣澄清练习进行反馈，着重注意他们在练习中的感受。。可以问学生以下几个问题：

在 RIASEC 类型中选三个类型，并把他们排序会让你感到困难吗？

你是只待在屋子的一边还是穿越了屋子？

你的前两个字母在六角形上是相邻的、相隔的还是相对的？

有没有哪个或哪些点你是绝对不会去的？

联系书本上的内容，请同学们注意 RIASEC 类型的顺序与六角图相关；六角图中安排的顺序体现了类型之间的顺序。

把六边形和字母画在黑板上，在每个字母旁边写上选择的人数，看每个字母被选的总数，比如：班级剖析图，值得注意的是 FSU 的专业剖析图是 R=5%，I=19%，A=13%，S=34%，E=19%，C=10%，或 SI/EACR

如果与课本中的霍兰德理论相联系，实际上这是一个表达性的兴趣评估活动。指导者要告诉学生们，SDS-R 评估表是用来增进对 RIASEC 类型和相关的职业、专业的了解的。建议学生们提前看一下课本的第七章，提醒学生就业信息也可以根据霍兰德的六个类型进行分类。同时，RIASEC 代码也可以帮助我们了解公司或学术领域的文化（第八章）。

之后向每个学生解释 SDS 结果时,小组长可以看书和注意到 RIASEC 这几个字母的顺序是和哪个六边形有关的,字母在六边形的各个位置上表示了他们之间的关系,学生们还可能发现与其他几个类型相比,现实型和传统型的职业比较少,而且这六个字母代表的工作领域在文化和行为准则上都有很大的不同,比如钱和名望跟研究型和企业型的关系最密切等。还有更多解释 SDS 的想法可以在自我指导搜索和关于霍兰德的生涯材料:实践者手册 (Reardon & Lenz, 1998) 上找到。

自我指导搜索 (SDS) 回顾	
SDS 结果	可能的干预方法
回顾梦想职业; 如果还没编码, 可以用职业搜索表或者霍兰德职业编码词典协助个体将梦想职业编码。对比每个梦想职业的编码, 特别是排在第一位的, 编码表在评估手册第十页。它们是相似的还是不同的? 如果它们是三个一样的字母, 特别是顺序也相同, 那这是一个很好的迹象。	如果它们有些不同 (ESA vs. SEC) 或者完全相反 (RIC vs. SEA), 和个体聊一下为什么会这样的原因。是不是所有的梦想职业还是他们现在考虑的选择? 如果他们的技能和兴趣 (SDS 测得) 和他们将来的目标不匹配, 他们会怎样去发展这些新的技能和兴趣? 很多在办公室工作的人有很高的 C 型能力, 但是他们更喜欢发展别的技能和兴趣。
看看他们前三位梦想职业的编码的首字母, 它们是一样的吗 (如: SEC, SIA, SEA), 这是一个很好的迹象; 有两个相同 (如: SCE, SEI, ESA) 或者三个都不同 (如: SEC, ESR, ISC)?	让个体谈谈这些梦想职业, 它们是从何而来, 它们代表了个体什么方面, 如: 什么技能, 兴趣和价值观在这些梦想职业里反映了出来? 如果有的话, 这些梦想职业和他们的工作历史有什么关系?
看看每个编码的前两个字母, 它们是不是在六边形里相邻的位置 (如: SE), 这是个好迹象, 隔了一个字母 (如: SC) 或者相对 (如: SR)?	如果两个字母是相对的, 可能在职业搜索表上会有较少的职业, 为了增加选项, 可以将所有组合都考虑进来, 如: EIC, ECI, ICE, IEC, CEI, CIE。他们可能只用两个字母来确定他们的工作角色; 和第三个字母有关的兴趣和技能可能是他们日常生活中的休闲活动; 首字母和第二个字母的排列组合可能会得出一个工作或一项休闲活动。
如果首字母的得分比其他字母的得分要高许多, 如: R=6, I=9, A=20, S=43, E=24, C=19	可能只要看所有以首字母开头的职业选项就可以, 特别是这个字母显著出现于梦想职业的编码的首字母, 而且它在职业部分中也是得分最高。

<p>六个字母的得分都很接近或者第三和第四字母之间的得分少于 8 分或以内。（如：R=23，I=14，A=11，S=36，E=39，C=21）</p>	<p>可以考虑用第一、第二和第四字母作为编码，特别是当这个组合和原来组合所代表的职业有很大不同，或者这个组合与个体的梦想职业更为接近。</p>
---	---

第 5 节课主题：技能识别

目标：

1. 学习受雇主重视的基本和通用技能，以及了解如何去发展它们。
2. 参加鉴别和评估与职业有关的技能的活动。
3. 理解价值观、兴趣和技能之间的关系。

期望的行为结果：

1. 学生能够意识到技能在职业生涯规划中的重要性。
2. 学生能够确切的说明自己最主要的三个与职业相关的技能。
3. 学生能够确切的说明自己最主要的三个价值观、兴趣和技能以做出职业决定。

相关的测验题：无

布置的作业：

1. 在下节课之前阅读第 3 章
2. 在第 17 次课之前完成 FSU 生涯文件夹中的技能评估活动可以获得 10 分
3. 完成 FSU 生涯文件夹（只用于比赛）是其中一个获得额外学分的项目，完成可以获得 10 分（见附件）

要交的作业：完成 R 评估手册中的 SDS 量表

网页：

<http://apps.oti.fsu.edu/CareerPortfolio/jsp/login.jsp> 是 FSU 生涯文件夹的登录页面

<http://www.career.fsu.edu/portfolio/index.html> 是介绍 FSU 生涯文件夹系统的文档和 ppt

课堂讲授和/或练习所需要的材料：

1. 登录 FSU 生涯文件夹系统 <http://portfolio.fsu.edu>。老师可以到 FSU 生涯文件夹网页 <http://www.career.fsu.edu/portfolio/index.html> 回顾关于这次课的信息。
2. 给每个小组发 9 张关于生涯文件夹中的技能介绍以及相关工作表（在课堂结束时发给他们，每组中的每个学生都要有一份技能介绍资料，每组一份工作表就够了）。
3. 介绍 FSU 技能评估活动，获得 10 分。
4. 分发 FSU 技能文件夹额外学分选项表，获得 10 分。

注意：如果老师在其他机构用这个手册，考虑用多种多样的技能自我评估活动，包括：CACG 系统中的活动、技能分类卡、检查表、和其他相关活动。

课堂管理程序：

1. 大组和小组活动。

课堂讲授要点：

大组：

在本节课的开始，先回顾一下前两节课所讲的价值观和兴趣的评估活动。再回顾与技能相关的测验材

料，包括能力倾向、能力和技能等术语之间的区别。请曾经做过各种能力倾向测验的学生举手；询问他们都做过哪些测验。提醒学生完成两个学业能力倾向测验，SAT 和 ACT。

讨论与生涯规划有关的正式测验的限制也很有用。要学生思考哪些工作相关的能力/技能对成功非常重要，把它们简略地写在黑板上。然后要学生考察这个清单，询问是否有人曾经听说过或测量过列在上面的技能。关键是要让学生明白，在明确大多数与职业有关的技能时，自我评估是十分重要的。它对职业生涯的决策很有用。

尽管大多数学生在考虑他们与工作有关的价值观和兴趣时几乎没有困难，一些学生在鉴别与职业有关的技能上却有困难。他们相信除非有过与某个具体工作直接相关的经验，否则他们不可能掌握这个领域的技能。他们从很窄的视角对自己的技能下了结论，而这可能会影响到他们的职业效能。当学生们发展出识别和概括自己技能的能力，这会帮助他们更好的构建他们的简历以及在面试中表现得更好。

最后，要注意的很重要一点是，许多与工作有关的技能都能够在不同的情况下迁移；就是说，这些技能可以在大学里通过作志愿工作或上课而得到提高，然后迁移到就业情景中。FSU，和雇主、学生、毕业生共同合作，建立了一份 9 种通用和可迁移的技能列表，在学校环境中发展这些技能很重要。考察课本第二章中的可迁移技能列表，要求学生们鉴别他们现有的工作情景或组织活动，能使哪些技能可能在现在或在将来得到提高。对于学生和其他求职者来说，很重要的一点是要能向别人解释他们怎么把提高的技能从一个情景迁移到其他情景中去。

老师可以访问 FSU 生涯文件夹主页 <http://www.career.fsu.edu/portfolio/index.html> 和用 ppt 来介绍运用这个系统的一些通用技能。解释这些“软”技能是雇主们很看重的，因为它们可以应用于组织中的所用不同的工作，而且不会依赖于在专业中发展出来的狭窄、具体的技能。FSU 生涯文件夹是让学生用来识别哪些技能对他们来说是重要的和识别在 FSU 的学习和活动经验，包括正式课程和课外活动，可以帮助他们以电子的形式向雇主和招生委员会展示他们的技能。

一个针对于技能自我知识的活动以及在课堂上向学生介绍 FSU 在线生涯文件夹，主要有以下内容：将学生们分成 3 个组，重新分组或用现成的组。每个组做 3 个技能，给他们每个技能一张工作表，要他们在上面写那个技能的例子，在课堂最后给每个人发 9 种可迁移技能表和他们刚才自己对这 9 种技能描述的表。每个组的任务是在工作表上写出这些技能从哪些经验中（学校、工作、自愿者、个人的等等）能得以发展的实例。要求学生例子要写得具体，避免用技能描述单上的字词，让每个组员写例子在工作表上，然后指派一个组员向全班分享他们写的例子。

小组

接下来可以把整个班分成小组，开始做技能的自评活动。比如：在完成技能评估活动（10 分）和技能文件夹额外学分选项（10 分）时他们认为哪些技能最重要。前者要在第 17 次课之前交回，而后者在本课程结束之前交回（额外学分选项要交到现金奖学金的文件夹竞赛，在秋季学期）小组领导应该和组员们一起努力，确保他们理解这个作业并知道如何正确的完成。小组长也可以帮助学生整合价值观、兴趣和技能等处于优先地位的职业清单，比如，二或三个领域的交叠在哪？

SDS 3340 技能评估活动

FSU 生涯文件夹

指导语：根据 FSU 生涯文件夹中的步骤来识别和记录下你的技能，完成了你会得到 10 个学分，如果没有完全按照每个步骤来完成，将会根据小组长的意见来适当减学分。如果你遇到问题请寻求帮助。

- 1.去 <http://portfolio.fsu.edu> 点击 FSU Student & Alumni: Enter Portfolio，用你的背景信息登录
- 2.回顾在网页左侧的 First Time User Tour
- 3.开始建立你的生涯文件夹

要求：

- 技能矩阵：你必须要用每个技能分类下的至少 2 个技能和 1 个经验。欢迎增加新技能和经验
- 个人资料：至少用 1 个部分来介绍你的文件夹
- 参考：至少有 1 个参考物
- 作品：至少上传 1 份你做的工作样本
- 简历（可选）：如果你有简历，可以上传 1 份

4.在管理部分，完成以下工作：

- 选用不同的项目来自定你的文件夹——包括所有第 3 步骤里面提到的部分
- 造一个进入密匙——用你们小组组长的姓
- 用“传送文件夹”功能，将你的文件夹用电邮发给你的小组长

5.用在文件夹页面底部的“联系我们”选项，给建议/评述或者反应问题

SDS 3340 技能文件夹额外学分选项

FSU 生涯文件夹

指导语：在课程结束之前根据以下 5 个步骤来建立你的生涯文件夹，完成你会得到 10 个额外的学分，如果没有完全按照每个步骤来完成，将会根据小组长的意见来适当减学分。如果你遇到问题请寻求帮助。

- 1.上 <http://portfolio.fsu.edu>。点击 FSU Student & Alumni: Enter Portfolio，用你的背景信息登录
- 2.回顾在网页左侧的 First Time User Tour
- 3.开始建立你的生涯文件夹

要求：

- 技能矩阵：你必须要用每个技能分类下的至少 3 个技能和 2 个经验。欢迎增加新技能和经验
- 个人资料：至少用 2 个部分来介绍你的文件夹
- 简历：上传 1 份你的简历
- 参考：至少有 3 个参考物
- 作品：至少上传 2 份你做的工作样本

4.在管理部分，完成以下工作：

- 选用不同的项目来自定你的文件夹——包括所有第 3 步骤里面提到的部分
- 造一个进入密钥——用你们小组组长的姓
- 用“传送文件夹”功能，将你的文件夹用电邮发给你的小组长

5.用在文件夹页面底部的“联系我们”选项，给建议/评述或者反应问题

沟通

沟通技能包括：阅读、口语、写作、编辑、听力、演讲和人际关系。这些技能在工作场所都非常重要，因为它们会影响人们之间信息的传递。

创造性

创造性可能包括了许多不同领域的技能。比如：艺术、文学、机械和社会领域。创造性技能可以包括：想象（视觉的、听觉的和动觉的创造性能使你通过想象用独特的方式表达你的想法和感受）。文学的（写诗、小说或者剧本）。社会的（想象一种新的方式使小组更好地运转或改善一个服务他人的计划）。创新（运用不同来源的信息创造一种独特的解决问题方式）。美学（用你的审美观来判断事物）。可视化（将一个事物或想法转化成心中的图像）。设计（为一个新的项目或产品做一个计划）。判断（用辨别技能区分声音、颜色、形状的不同）。

批判思维

批判思维包括：在情景或组织中识别问题，思考问题的复杂性，通过研究来收集证据，评估解决问题的选择，以及得出结论或解决方案。在发展解决问题的选择时，你可能要想到哪些可能的和适合的解决方案，去比较这些选择你可能需要一些测评、标准或规范，这些可能会来自于各种各样的资源。进入到困境，思考一下，然后给出一个解决问题的建议，这就是批判思维的最高境界。

领导力

领导力是为小组设立目标和指出方向的能力，当你在提出一个计划或一条路线时你要成为一个“正式的”领导。这可能会包括“决策的议案”去促进一个小组去向一个议题出发。领导力还包括了委派责任的能力或是一个权威。它包括激发他人动力的技能。询问澄清小组目标的问题或者向小组提出建议、解决问题的方法都是领导力的实例。

生活管理

生活管理包括：管理时间、长期的规划和活动，以及每天的时间管理（如：完成课堂作业、有效地管理一星期基本的工作和学校要求）。这个包括准时和准备充分。生活管理还包括了适应改变的能力，你的个人生活管理技能可能还包括财政的管理能力（如：预算、评估收入和支出、和做好清晰的账目）。

研究/项目管理

研究和/或项目发展包括：搜寻信息，用这些信息来解决问题或做出抉择。在研究一个问题或议题时，个人阅读和评估以前的工作报告或收集新的数据，然后能够总结，做一个文字的或口头的报告为了得到新的信息。在研究一个问题时，个人可能会为项目做一个计划，为了提供一个有逻辑的系列活动来消除问题，这就包括计划方向和做好一个项目的协调工作，为了确保目标和资源能够符合成本效益和在预算之内。

社会责任感

社会责任感包括尊重个体和文化的差异。找出别人身上值得钦佩的特质，特别是在外形、心理或个性方面有很大不同的个体身上，这是有责任感表现。社会责任感和良好的个人品德有关。个体有这方面的技能一般会定期地活跃于社区建设项目。

小组

小组可能包括在小组里开始讨论想法或让队友们互相合作和达成协议。有效的小组行为包括和其他成

员一起去完成一个目标的承诺（合作）。小组包括认识到自己的和他人的优点和缺点，以及鼓励小组去最大化自己的优点最小化自己的缺点。

技术/科学技能

技术/科学技能是关于在社会、生物和物理科学的经验。现在最流行的技术/科学技能的应用包括电脑的应用。技术/科学技能可以包括：实验室工作（你有在科学实验室或电脑实验室的经验）。报告撰写（写基于数据的科学研究报告）。研究（通过图书馆或数据库研究一个问题，以及写出研究报告）。电脑技能（关于硬件的知识，如：为你所在的小组推荐购买的电脑，为你自己的电脑安装系统和软件）。软件（运用软件的经验，如：文字处理、电邮、图像展示、表格计算、以及数据库进入/编辑）。系统（了解组织、技术、社会系统的运作机制）。排除故障（解决电脑和通讯设备的硬件/软件问题）。

批判思维实例

小组实例

领导力实例

生活管理实例

研究/项目管理实例

技术/科学技能实例

沟通实例

创造性实例

社会责任感实例

第 6 节课主题：发展关于各种选择的信息

目标：

1. 开始学习金字塔模型的一个新的部分，职业知识领域。
2. 开始把关于自我的知识和关于职业的知识联系起来。
3. 概览职业领域分析作业（附录 E）。
4. 学习关于电脑辅助生涯辅导系统（CACGS）。

期望的行为结果：

1. 学生能够鉴别关于各种选择的三个领域的信息。
2. 学生会得到更多关于职业的信息，例如，职业名称的数目，不同的职业分类，以及查找信息的方式。

相关的测验题：课本第三章（第二题和第三题中的州名和学校名可以更换；*号代表正确答案）

2. 佛罗里达州的计算机职业指导系统是：

- * a. 选择（Choices Planner）
- b. 探索（eDISCOVER）
- c. FLAMINGOES
- d. SIGI Plus

3. 霍兰德编码用于：

- a. 信息加工金字塔模型的信息加工领域
- b. 职业探索指南手册
- * c. 职业自我探索量表（SDS）
- d. 佛罗里达州立大学简报

5. 美国政府每两年出版一本书，提供各种职业信息，包括工作的性质，雇佣地点，培训和其他认证，提升，雇佣前景，薪水，和工作条件等，这本书的名字是：

- a. 《美国工作银行》
- b. 《生涯与职业指南百科全书》
- * c. 《职业前景手册》
- d. 《专业生涯资源》

6. 大学文凭的优势在于：

- a. 有大学文凭的人平均薪水高于有高中文凭的人
- b. 更不容易失业
- c. 失业的时间更短
- * d. 以上三点均是

8. 下面的哪一个是专业协会或政府组织授予一个培训项目的指定名称？

- * a. 认证
- b. 证书
- c. 执照

d. 评级

17. 根据信息加工金字塔模型，职业信息包括我们如何思考下面所有的内容，除了：

a. 教育和培训项目

b. 休闲活动

* c. 个人的价值观

d. 工作作业类别

24. 个人可以用 NAICS，一个行业分类系统：

a. 去获得职业的信息

* b. 去了解组织所属的专业领域

c. 去获得每个行业的霍兰德代码

d. 去学习关于欧洲国家的工作

布置的作业：

1. 布置职业领域分析作业，上第 18 次课的时候交。

2. 职业领域分析工作单在教师会议时交

3. 电脑辅助生涯辅导作业，用两种 CACGS，如 SIGIPLUS，或 eDiscovery, Choices Planner, 上第 15 单元时交回计算机反馈表。

4. 准备去生涯中心参观，要求学生带硬币或准备使用佛罗里达州立大学卡复印生涯资料。

要交的作业：

1. 完成职业自我探索量表（SDS），并把解释报告打印出来。

2. 读完课本第三章。

网页：

O*NET 在线 <http://online.onetcenter.org/>

美国生涯资源网络*（ACRN）<http://www.acrnetwork.org/network.htm>

职业前景手册 <http://www.bls.gov/oco/>

职业前景季刊 <http://www.bls.gov/opub/ooq/ooqhome.htm>

美国政府生涯一站式 <http://www.careeronestop.org>

成人和经验学习咨商 <http://www.cael.org/>

美国新闻大学排行榜 <http://www.usnews.com/>

佛罗里达州 Choices Planner, www.facts.org

FSU 生涯中心的 eDiscover, www.act.org/discover/login

FSU 生涯中心的 SIGI, www.career.fsu.edu/sigi

课堂讲授和/或练习所需材料：

1. 第三章的幻灯片，“了解我的各种选择”（在这节课的末尾让学生预览）。

2. 学生手册中的职业领域分析作业（附录 E）。

3. 学生手册中的职业领域分析工作单（附录 E）。

4. 专业术语的混淆/配对工作单

CACGS 作业，用 SIGI PLUS 或 eDiscover 和 Choices Planner，把两个电脑系统的反馈单用附录 M 的格式交回。

课堂管理程序：

这节课最好结合大组和小组的形式，小组长帮助他们的组员计划完成 CFA 作业和使用 CACGS。一定要把重点放在用这些作业来发展个人信息有益于生涯问题解决和做决策。

课堂讲授要点：

到目前为止，我们已经集中探讨了在价值观，兴趣以及技能领域中关于自我的知识。现在我们想要考察知识领域的第二部分——在职业，培训以及休闲领域中关于各种选择的知识。对课本第三章的概览可以看出在职业问题解决和决策制定中关于各种选择的知识会有多复杂。简单的说，对于我们的职业选择，有许多要知道和学习的東西。为了能理解我们的各种选择，我们要使用一些技能，这些技能是在我们作学生时所发展出来的。我们要以个人的方式运用我们的研究技能，发展我们的各种选择的信息。

运用我们个人的研究技能会得到一个短期的结果——完成职业领域分析作业。然而，我们更想把注意力放在长期的结果上面——发展毕生的技能来了解各种选择，在整个人生过程中帮助我们解决职业问题和决策制定。

报告的选择包括 ppt 回顾和对课本上几页内容做评述。混淆/匹配工作单会在本次课最后时打印出来发给大家，它能帮助学生理解第三章材料中用到的术语，以及这些材料在生涯问题解决和决策制定时能提供更多选项的信息。

详细的回顾职业领域分析作业（附录 E），并解释作业的所有方面和交作业的时间。教师也应该注意接下来的两节课将用来帮助学生了解各种选择知识的来源。这些将在小组中完成。回顾职业领域分析工作表（附录 E），这个表应该在第一部分的个体指导者讨论会上完成。向学生们解释参观生涯中心和“按图索骥”活动可以协助他们开始职业领域分析作业。

回顾两种电脑辅助生涯辅导系统（CACGS）作业，包括 SIGI PLUS，Discover，以及 Choices™。向学生们解释这些 CACGS 广泛应用于整个国家和世界，帮助居民更多的了解自己，找出与自我知识相联系的各种选择。每个 CACGS 都可以帮助一个人鉴别与他人格相关的职业或学习领域，并能迅速的获得关于这些选择的信息并得到打印结果。学生用完每个系统后要完成一张电脑/网页系统反馈表（附录 M）。

在做这三种 CACGS 的使用指南时，教师可以在课堂结束时谈到作业的详细内容和要求（电脑作业的要点）。简单来说，这个作业的目的是为了找出一些符合使用者特质的职业。使用者可以从众多搜索系统中获得几份职业清单的打印版，看是用哪个 CACGS。（注意这些过程可能要花费几个小时的时间，这也要看使用者的情况）

通过向他们小组长咨询，学生们可能会想要预约生涯中心使用一个或几个 CACGS。这些系统可以通过网上，以及其他外部场所进入，提醒学生参观生涯中心和“按图索骥”活动会在下两次课时进行。

混淆/匹配工作单（第三章用）

术语清单：

- A. O*NET
- B. 证书
- C. 职业前景手册
- D. 职业名称大辞典
- E. 工作世界地图
- F. 霍兰德代码
- G. 发给许可证
- H. 部门
- I. 标准职业代码
- J. 标准行业分类
- K. 认证
- L. 电脑化的生涯信息传递系统（CIDS）

混淆/匹配：第三章

在定义旁边写上与之相符的术语代字母。

1. 全面的数据库，它提供关于职业、工作技能、和工作培训要求的信息。
2. 经常在州里提出，它表示你能够在某个州作为某个专业领域的成员或贸易，通过实践或提供服务获得

酬劳。

3. 包含所有有报酬职业，包括军事和平民的职业。用于 CIDS。
4. 例如：Choices Planner 和 eDiscover
5. 政府的出版物，每两年修订一次。其中的信息包括：工作的性质、工作地点、培训、晋升、收入、和前景等。
6. 用于 eDiscover, Choices Planner, 和自我指导探索 (SDS)。是一种职业、研究领域和休闲活动分类的方法。
7. 专业协会或政府部门给予一个培训项目的称号。
8. 教育机构的管理部门，当中可能包括了许多学位课程。
9. 美国发展实验室出版的参考书，其中定义了 12700 种职业名称。
10. 专业协会或独立团体对通过培训项目的你给予的称号，可能包括监督领域的经验和一个考试。
11. 根据数据、人、事物和概念将职业分类的方法。
12. 用于将不同的商业和雇佣组织分类，你可以通过它来获得关于某个职业及相关工作的信息。可以帮助你聚焦于你的潜在雇主。

电脑作业指导

SDS 3340——春季 2008

这项作业要求你运用两个电脑辅助生涯辅导系统(CACGS)。其中你一定要用 Choices Planner, 而 SIGI 和 eDiscover 任选其一。为了获得本作业的学分, 你需要和电脑程序交流并且将你的电脑反馈单在指定日期之前交回。

*保留你的反馈单, 因为它有助于做你的生涯领域分析和策略学术生涯计划。

CACGS 可能要在生涯中心图书馆使用, 可以通过电话(644-9770)或个人预约。如果你使用生涯中心的 CACG 实验室, 请请求生涯指导师帮你预约, 签到和准备好器材。要确定告知生涯指导师你用的这些系统是 SDS 3340 课程的关系。电脑的使用时间可能每人都不同, 但你能大概估计完成 Choices Planner 作业和 SIGI 或 eDiscover 在一到两小时之内。

你可以通过网络来用这些 CACGS, 但是在生涯中心使用它们有两个好处: (1)如果你有需要生涯指导师会帮助你; (2)反馈单免费打印

Choices Planner:

通过网络进入 Choices Planner, 在 www.facts.org 网站上。在左边栏上选择生涯计划, 然后选佛罗里达 Choices Planner。在屏幕的右上角, 选创建新的文件夹。选“Leon 县”。然后点继续, 再选“佛罗里达州立大学——生涯中心——LEON”填写你的个人信息然后选择创建你的文件夹。然后, 在“你的工具”下面, 点“Choices Planner”的箭头进入。

要获得关于职业的信息, 点击“工作”标签。选择生涯搜索者, 就会获得与你喜好相符的一个职业列表。选择那些对你来说最重要的主题, 然后在一个一个加入别的主题来使你的职业列表的范围缩窄。如果你选择太多主题, 可能在你的列表上只有很少的职业。将你的职业列表打印出来。去搜寻每个具体职业的信息, 你能通过生涯群集和/或字母顺序表来完成这个工作。

如果你感兴趣可以探索一下这个网页的其他功能。比如: 点“学习”标签, 里面有很多关于专业、奖学金、和研究院的信息, 以及其他主题。注意 Choices Planner 是佛罗里达州的 CIDS (生涯信息传递系统)。

SIGI 或 eDiscover:

如果你选择 SIGI, 会出现一个用于评估和职业信息部分的概括建议。打印出你的成果。你也可以通过网络来用 SIGI, www.career.fsu.edu/sigi 然后输入登录密码(问你的小组长获得密码)。

如果你选择 eDiscover, 会用到价值观、兴趣和力量表, 然后获得一个量表的总结打印单。你能用 eDiscover 来寻找职业信息。如果你希望用 eDiscover 请登录 www.act.org/discover/login, 倾向你的小组长或生涯指导师“获得”用户名。

电脑辅助生涯辅导比较单

08/15/05

这个电脑辅助生涯辅导比较单是给生涯指导师用来作为快速参考物的。它是用来检查生涯中心的使用者是否明白这些 CACGS 系统的相似不同之处。

用这个表时，请注意表的布局，表的左边是那些系统的特点介绍。在特点栏，灰色加深的标题是协助使用者寻找信息的。这些标题是评估、职业信息、教育信息、经验信息、寻找工作信息、和其他的数据。CACG 系统是在表的上方排列。在每一行，打钩是表示那些系统有哪些功能（有时候在打钩的旁边还有一些额外的信息来帮助使用者理解）。所以，可以看一个系统有哪些功能或者可以通过一个特定功能来寻找哪些系统有此功能。

功能	Choices Planner	eDiscover	SIGI
评估			
价值观	✓ (分类卡)	✓	✓
兴趣	✓	✓	✓
技能、能力、活动	✓ (如同选择+工作地点)	✓	✓
从工作历史中识别技能			
可以输入别的评估分数	✓(在生涯探索者里的 AS/AB)	✓ (选择特定的量表)	
职业信息	663	560	1600 (包括 DOT 和 SIGI 的职业)
通过职业名称	✓	✓	✓
通过评估结果	✓ (生涯探索者)	✓	✓ (因素)
通过霍兰德代码			

通过工作特征	✓ (生涯探索者)	✓	✓ (因素)
通过生涯领域	✓ (职业地带)		
通过专业	✓	✓	✓
通过军事职业	✓ (生涯探索者)	✓	
通过学校科目	✓ (生涯探索者)		
通过高的成长和要求	✓ (黄金之星)	✓	
通过相关职业	✓		
通过关键词		✓	
通过教育水平	✓	✓	✓ (因素)
通过工作经历			
比较职业	✓ (一个挨一个)		✓ (一个挨一个)
生成我最喜爱的职业清单	✓ (文件夹)	✓	✓
教育信息			
通过名称找专业	✓	✓	
通过生涯领域找专业	✓ (课程&专业)	✓ (工作世界地图)	
通过职业找专业		✓	
专科学校信息	✓ (学校探索者)	✓	
研究生学校信息	✓ (学校探索者)	✓	
职业/技术学校信息	✓	✓	
财政补助/奖学金	✓ (奖学金探索者)	✓	✓ (连结 , 应对)
财政补助的描述	✓	✓	✓ (连结)
财政补助分析		✓	
经验信息			
实习		✓	
学徒资格	✓	✓	✓
求职信息			
面试时雇主的提问	✓	✓	
面试时面试官的提问		✓	
开始你自己的事业		✓	

网络信息		✓	✓
简历信息	✓	✓	✓
求职信信息	✓	✓	✓
电子沟通		✓	
模拟面试		✓ (信息)	
面试小技巧	✓	✓	
工作银行		✓	
处理工作上的担忧			✓
其他的数据			
通过视觉的表示方式, 来呈现每个职业的回报对比和获得每个职业的机会对比			✓ (决定)
职业视频	✓		✓ (只有一些职业)
计划工具	✓ (文件夹)		✓
行动计划	✓ (文件夹)	✓ (文件夹)	✓
提供相关网站	✓	✓	✓
输入 MBTI 结果, 获得一张关于你的优点和缺点的列表			
输入 MBTI 结果, 获得一张关于你的价值观和可能面试遇到的问题列表			
生涯挑战的可用资源			✓ (应对)

生涯领域分析文章：
将要考虑的问题分级

全面的贴士

1. 不要尝试将每个问题细细比较分级, 很难这样做而且每个教师在这个问题上也很难保持一致。
2. 首先阅读材料, 将有问题的地方标示出来, 粗略估计这个材料的等级, 如: A、B 等 (看下列图表), 然后粗略估计有多少分你可以取得, 在技术和内容部分下面做标示。看看这个分数是否符合你的预期, 如果需要请做出调整。
3. 如果你的文章你不确定是在什么分数, 可以咨询其他老师, 和老师讨论过后才再将分数写在评估单上。可以将被建议的分数写在即时贴上再贴在文章上。

技术格式

1. 封面——就用一直用的那种，不要为这个问题花力气
2. 目录——最常见的错误是有些或所有题目没有包括进来，没包括页码，任何影响目录效果的错误
3. 通篇缺小标题和/或页码
4. 用作业中不需要的小标题（如：他们可能用以前这门课的作业）
5. 引文格式错误，如：没有年份、没有引用页页码
6. 一次又一次地重复同一个错误（拼写、日期等），一般而言不会为同一错误而重复扣分否则文章会被扣技术方面的分数扣得所剩无几。
7. 参考文献页：
 - i. 较少的引文错误与他们完全忽视作业要求
 - ii. 参考文献中的日期和文中的日期不匹配
 - iii. 参考文献没有在文中出现或者相反的情况
8. 没有用要求的数字来区分不同种类的资源
9. 没有附上评估单

内容为题

1. 一些资源重复用了多次（OOH、CACG “倾销”）
2. 字词是从电脑反馈单上直接抄下来，而且没有要把它们变成一个句子。
3. 一些部分或很多部分没有给出参考文献
4. 没有对资源进行对比
5. 个人写自己的观点，但没有根据任何资源
6. 在生涯中心的一些有用资源没有被利用
7. 当有新的版本时，注意资源的“过期”，如：CACG 系统，可能会成为“被回收的”的纸

	内容 75 分	格式 25 分	总 100 分
A+	75-74	25	100-98
A	73-70	24	97-93
A-	69-68	23	92-90
B+	67-66	22	89-88
B	65-62	21	87-83
B-	61-60	20	82-80
C+	59-58	19	79-78
C	57-55	18	77-73
C-	54-53	17	72-70
D+	52-51	16	69-68
D	50-47	15	67-63
D-	46-45	14	62-60

第7节课主题：生涯中心参观

目标：

1. 跟进学生关于 CFA 作业的问题。
2. 跟进学生 CACGS 的使用日程。
3. 熟悉生涯中心的设备和资源。

期望的行为结果：

1. 学生更了解 CFA 如何能够让他们获得更多改善生涯决策的信息。
2. 学生将会更了解如何使用 CACGS 来获得与他们的价值观、兴趣和技能有关的职业列表。
3. 学生能够找出帮助他们完成 CFA 和其他生涯问题解决及决策活动的生涯中心的仪器、材料、资源和人。

相关的测验题：无

布置的作业：

1. 上第9节课之前阅读课本第4章。
2. 找出1-3个职业或领域做进一步的学习和研究。
3. 完成CTI并根据剖面图评分，为下一节课做准备。

要交的作业：

1. 自传。

课堂讲授和/或练习所需材料：

1. 制作并将生涯中心导游图和“按图索骥”表带到课堂分发给学生（在这部分的后面有这些材料的样例以方便在其他校园的应用）。
2. 制作并将CCIS模块IV的复印件带到课堂上（在这个模块表的背后有生涯中心图书馆的地图）。
3. 课程作业流程图（在本部分的最后有一个样板）。流程图显示了课堂作业的流程以及小组参观生涯中心后的结果，这个图表可能会帮助学生看到作业和课程目标有什么联系。它是个人指导会谈的很好引入。

课堂管理程序：

1. 这堂课在小组中进行。一半的组员做生涯中心导游图，另一半做“按图索骥”。
2. 注意：这是一个很好的机会与你的小组成员一起复习SDS解释报告的结果，回答报告中的任何问题。关于个别学生的问题可以在个别讨论会中探讨。
3. 如果与另一个小组一起参观的话，与另一个小组长在起始点协商，这样将能减少混乱。
4. 如果下周没有班级活动，开始为下周安排个体指导讨论会。

课堂讲授要点：

每个小组的组长都应该和组员回顾CFA作业，问组员对作业的理解、感受和期望。对CACGS也应该进行相似的询问。帮助学生理解两个作业都是设计来给他们提供机会进行个人研究的，使他们能够解决生涯问题并做出生涯决策。作业的结果应该直接指向完成个人目标。

你可以通过以下方式设计参观。首先，这很像一次“田野旅行”，目标是看看关于兴趣的一些新的事情。它应该是很有趣的。如果其他大学和社区有生涯图书馆或者部门，我们的目标是了解这些地方有什

么特点。

第二，学生可以体验一些在参观中超载的信息，但是他们将会有额外的机会来处理所呈现出的信息。他们在这个学期将会发展出能让他们有效使用生涯中心的仪器、设备和资源的技能。他们也会有机会见到生涯中心中能帮助他们的人员。

第三，在参观中邀请学生思考 CFA 课题，并思考他们所看到和听到的如何能帮助他们完成作业。

最后，计划在参观的每一站花 4-5 分钟，指出生涯中心的材料、资源、人员和项目办公室。通过指出小组中某些成员可能会感兴趣的特别的事来使得这个过程个人化。

SDS 3340 生涯中心导游图

1. 生涯中心接待区

- 找到接待处
- 指出在前门放杂志/小册子以及其他免费赠品的架子。
- 使用复印机——必须有 FSU 识别卡或者一角硬币，五分镍币、二角五分硬币
- 学生文件夹和简历箱的位置
- 指出生涯指导前台/解释签到的程序
- 移动的文件——指出资料样例——比如，专业匹配表，求职信息

2. “生涯钥匙” 计算机

- 识别系统特色，可以用来搜索的菜单项目
- 打印选好的职业样例列表，解释媒体资料的类型
- 指出图书馆中不同类型资料的位置
- 解释如何使用“生涯钥匙”来完成 CFA 和工作表

3. 文件柜/工作列表/雇主文档部分

- 简单查看存放职业信息文档的文件柜
- 简单查看工作列表是如何组织的
- 指出雇主的文档，解释如何使用

4. 图书馆查询台

- 职业展望手册，大学生学业计划指导以及其他基本的参考
- 指明简历和求职信的样例
- 指出架子上的书籍和其他的图书馆资料
- 指出有样例纸的笔记本

5. 计算机辅助生涯辅导（CACG）计算机实验室/视听室

- 指明系统并简要回顾，特别是 Choices Planner, SIGI, eDISCOVER
- 用于自我评估——识别技能、兴趣和价值观，探索选择机会
- 解释预约程序
- 注意关于雇主，面试等的录像

6. 在走廊漫步

- 管理办公室——指导者的办公室等
- 注意公告牌中的内容

7. 生涯安置服务

- 描述项目步骤以及生涯展览会（比如：校内面试，seminole futures，研究生和专业学校展览会，生涯意识沟通日，教育展览会）
- 指出就业力实验室（注意英特网入口）
- 指出项目办公室，比如：认证，面试室和等候区
- 描述 seminolelink（以前是 Seminole CareerNet）和 seminole 剖面简历推荐服务，专业网络

8. 生涯体验机会（CEO）

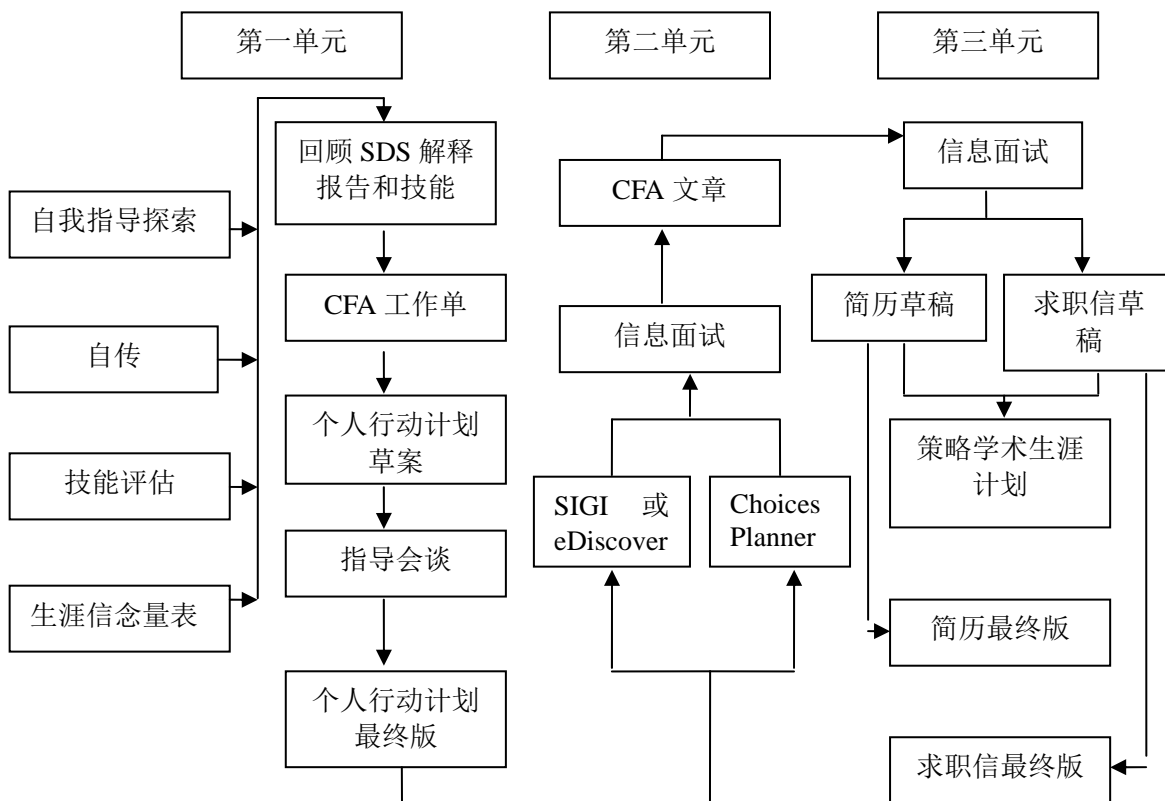
- 实习、合作教育、暑假和志愿者机会
- 描述项目程序（参加导引课程，完成网上注册，回顾列表，提交申请）
- 指出 CEO 技术实验室
- 介绍模拟面试程式以及 MIMS 的角色

9. 其他生涯中心地点

- 教室/研讨会地点（生涯课程和工作坊地点）；休息室
- 咨询和生涯发展技术研究中心（技术中心）

SDS 3340 的课程作业顺序表

每个作业是怎样贡献于策略学术生涯计划、简历和求职信的



第 8 节课主题：“按图索骥”（SCAVENGER HUNT）

目标：

1. 在生涯中心图书馆使用资源、设备和资料。
2. 获得一些与 CFA 作业有关的初步信息。
3. 为小组领导者提供机会更多了解学生。

期望的行为结果：

1. 学生学会如何使用“生涯钥匙”（生涯材料的电子卡目录）。
2. 学生能够找到架子上的参考资料。
3. 学生会用复印机。
4. 学生获得与他们的 CFA 相关的三个文档或资料的复印件。

相关的测验题：无

布置的作业：

1. 使用 CSG，在下一堂课之前阅读第 4 章课文。
2. 浏览学生手册中的 IAP 样例（附录 G）。
3. 在个体研讨会中与小组长一起草拟 IAP。
4. 浏览良好决策制定指南（GGDM）在附录 F，为下节课做准备。

要交的作业：

1. 完成 CTI 剖面表

课堂讲授和/或练习所需材料：

1. 指导者可能想复印模块 IV “信息：去哪里寻找以及怎么使用”；模块 V “匹配专业和工作”；模块 VI “工作前景和你的生涯规划”，并发给学生。
2. 为每个学生复印“按图索骥”列表。

课堂管理程序：

这天一半的学生（小组）做“按图索骥”，另一半参观生涯中心。

这节课将在生涯中心图书馆以小组方式进行。指导者和生涯顾问将帮助学生完成这个作业。

小组长将把学生分成两人小组（或者如果是奇数的话 3 人小组）。如果可能的话，在一组的人最好有相似的职业兴趣。小组将按照“按图索骥”项目列表进行，并在有限的时间内收集材料，比如：30 到 45 分钟。小组长可以自由决定，可以个人完成这个工作，最后的 15 分钟将用来分享搜索的结果。

询问组员模拟的过程中发生了什么事。他们使用了什么设备？他们在什么地方受骗了？什么进展很好？什么资源看起来是最有用的？他们下次来生涯中心图书馆的时候会使用什么资料？

结束之前，为下一周与小组成员安排 30 分钟的个体指导讨论会时间。在这个星期没有安排课，但是学生应该独立完成 CFA 作业，阅读课文，回顾良好决策制定指南并准备 IAP。即使没有安排上课，小组长非常想具体说明期望，让学生独立学习并继续进行课堂学习活动。

课堂讲授要点：无

“按图索骥”列表

生涯中心

指导语：以小组工作或个人的方式完成这个表上所列的项目。完成这个列表能帮助你获得关于 CFA 作业所要研究的一种或多种职业的材料。这是一次有时间限制的练习。

1. 在搜索的过程中，每个组员都需要在前台登陆系统。
2. 获得一个与所研究的 CAF 职业有关的“生涯钥匙”打印件。
3. 从 CACGS (eDISCOVER,SIGI,Choices Planner) 系统中，获得一个职业描述打印件。
4. 复印一份来自文件 2（侧面，职业信息文件）的关于两个 CAF 职业的摘要或者剪报。
5. 每个成员要在一张 CAF 工作表（学生手册）上写出一本与你打算研究的职业有关的书籍的名称。
6. 获得一张 CCIS 模块表关于（a）广泛的学习/工作机会，（b）如何为进研究院做计划，（c）如何获得与专业有关的工作经验，或（d）选择一个专业。
7. 复印大学生学业计划中描述与 CAF 职业有关的专业的那一页。
8. 复印职业展望手册中 CAF 职业描述的部分。
9. 获得生涯顾问的签字，帮助你找到充满实习信息的生涯中心公告栏的位置。

当你获得了所有的材料或者时间到了的时候，准备向你的小组成员作一个简短的报告，描述你“按图索骥”得到的生涯资料以及你学到了什么。什么是好的资源？你将来会花更多时间在哪件事上？

第9节课主题：决策技能

目标：

1. 回顾与决策制定有关的专题，比如：决策技能发展的重要性，三种决策状态的决策者和决策制定的问题。
2. 解释 CASVE 决策制定技能对生涯规划的重要性。
3. 解释良好决策制定指南在促进决策技能上的使用。
4. 介绍个体行动计划（IAP）作业。

期望的行为结果：

1. 学生能够识别三种决策状态的决策者。
2. 学生能够找出促进问题解决和决策制定技能的方法。
3. 学生能够根据 CASVE 循环分析决策制定的状态。

相关的测验题：课本第4章（*代表正确答案）

4. CASVE 循环中的综合成分包括以下阶段：

- * a. 细化和具体化
- b. 探索和妥协
- c. 区分优先次序和整合
- d. 测验和分类

7. CASVE 的执行阶段包括：

- a. 预期生涯选择创造的新问题
- * b. 执行选择的一系列步骤
- c. 评估个体决策的质量
- d. 扩大选择

19. 分析阶段与_____有关：

- a. 将个人的动机和能量投入到问题解决技能中
- b. 一组选择与另一组有什么关系
- * c. 个体对与选择有关的价值观、兴趣和技能的思考
- d. 意识到生涯问题是生活的一部分

20. 好的问题解决和决策需要了解什么时候该前进，什么时候该停下来获得更多信息。这是_____和_____之间的平衡？

- * a. 强迫和冲动
- b. 数据收集和数据分析
- c. 决定和无法决定
- d. 细化和具体化

21. 包含问题解决和考虑关于自我及选择的信息领域是：

- a. 自我知识

- b. 职业知识
- * c. 决策制定技能
- d. 执行过程

22. 以下哪个是关于三种决策者的描述:

- a. 弥散的、未决的、犹豫的
- b. 中心的、已决定、慎重的
- * c. 犹豫的、未决的、已决定
- d. 外部的、内部的、联合的

23. CASVE 阶段中涉及扩大和缩小个体选择列表的是:

- a. 分析
- * b. 综合
- c. 未决定的个体
- d. 执行

布置的作业:

1. 浏览学生手册中的个体行动计划 (IAP) 样例 (附录 G)。
2. 用铅笔草拟出 IAP 以便在你的指导讨论会中使用。

要交的作业: 无

课堂讲授和/或练习所需材料:

1. 课文第 4 章。
2. 学生手册中的良好决策制定指南 (附录 F)。
3. 学生手册中的 IAP 样例和指导 (附录 G)。
4. 第 4 章的幻灯片呈现 “生涯决策制定” (在这部分的后面有预览)。

课堂管理程序:

进行这堂课有两个选择:(1)使用 CSG 进行全班讲授和讨论 CASVE 循环;或者(2)课堂讲授和 CASVE 剧本分析。

课堂讲授要点:

选择 1.课堂讲授和课堂讨论指南

这堂课可以使在附录 B 中的章节学习指南 (CSG) 来进行。与课堂讨论有关的额外的想法在下面进行了注解。

这次课堂讲授将总结课本中第 4 章的信息。上课到目前为止,我们已经关注过信息加工金字塔中的知识领域。现在,我们转向制定决策技能或者处理与自我和选择知识有关的事实。

构成 CASVE 循环的 5 种技能是非常基本的一般问题解决和决策制定的技能。事实上,他们与在专业和学业生活中熟悉的观念是有联系的。大学里许多与基础研究及通识教育课程有关的基本学习都可以分解为 CASVE 阶段。

回顾与拥有良好决策能力重要性有关的课本材料。提及目前报纸上一些不使用良好决策技能的名人或

者当地人的例子也是很有用的。使用 CASVE 循环来从新闻中追溯某个片段并和学生推测决策过程的哪一步失败了。思考与决策制定技能有关的犯罪行为也是很有用的。

让学生检查附录 F 中的良好决策制定指南。回顾与 CASVE 循环有关的 GGDM 内容和步骤。

让学生检查完成你的个人行动计划，包括附录 G 中的空白表格以及“Jeff”的 IAP 样例。指导他们为下周安排好的指导讨论会用铅笔草拟一份 IAP。

向学生解释在即将到来的个人讨论会，每个将会使用 CTI 剖面图，SDS 结果、CFA 工作单和其他信息来草拟一份 IAP，这将帮助课上其他学生进行有指导的学习。

选择 2：课堂讲授和 CASVE 剧本

指导语：这个部分附加的 6 个案例可以作为练习帮助学生巩固他们对 CASVE 循环步骤的理解。教师将学生分为 6 组，为每组提供一个案例的多个复印件，比如：第 1 组的每个成员都有案例 1 的复印件。每份案例具体说明了 CASVE 循环中强调的一个生涯决策专题或问题。

让小组中的学生阅读每个案例，然后和其他成员讨论那种情形。每个组将要评估每个案例中明显表现出的决策制定技能，并确定哪一步是正确执行的，以及为什么。每个组都要阅读案例并向全班报告他们的发现。至少花 20 分钟做这个练习。

在讨论每个组的发现时，教师可以向全班提出这个问题“在教育和生涯规划中 CASVE 循环的哪一步最经常出问题？”或者“哪一步是大学生最常出现的问题？”教师也可以通过问学生问题来将 CASVE 方法扩展到他们其他的生活问题解决和决策制定活动中，比如：买车，选择住处。

六个 CASVE 案例的答题要点如下：

- (1) 杰克成功地完成 CASVE 循环的所有步骤；
- (2) 基米没有做到 CASVE 循环的执行阶段；
- (3) 乔从未练习沟通阶段，也就是说，识别差距或者问题以及需要采取行动；
- (4) 莎莉没有完成 CASVE 循环的综合阶段，在那个阶段她应该扩大然后经过思考缩小她的选择；
- (5) 辛迪没有恰当地评价或者对她的选择进行排序；
- (6) 哈里没有恰当地完成 CASVE 循环的分析阶段。在此，如果他获得自我知识的话，这些知识就能指出他不应该考虑需要局限在办公室的工作。

- (1) 杰克宣称是刚刚进入大学一年级还没有决定专业的新生。他认识到在一年级的时候选择一个专业是很明智的，因此他来到了在入学指导课上听说过的生涯中心。在生涯顾问的帮助下了解了决定专业的过程。作为这个过程的一部分，他完成了一些自我评估，然后开始学习并探索他的选择。在认真地评估并按优先次序排列他的选择列表之后，他选择了一个商业/会计专业。然后他开始和商业院校的学业顾问一起工作来开始他的学业规划。杰克很满意他的选择。
- (2) 基米享受在社团里表现活跃。他即将毕业了，到目前为止他的生涯规划都做得很好。在社团会议上，一个生涯中心的人经常说起关于生涯和专业选择的事。基米在他早期的学业生涯中很好地使用了这些信息。他到生涯中心完成了一些自我评估然后更多了解他的选择。在缩小他的选择列表之后，他认真地将它们按优先次序排列然后做出了他的选择。他很满意他的第一个生涯目标选择了工商管理，但是即使到他快毕业的时候他也没为找工作做什么。基米认为他可以通过社团的联系找到一份工作。毕业 6 个月之后他仍然没有工作。
- (3) 乔上大学是因为他的哥哥姐姐们都在学校获得了学位。他从来都不确定他想做什么，也很少关心这一点。他在大学期间的工作经验包括快餐和零售工作，因为这些工作很容易找到。作为一个三年级的学生，他决定学历史专业是因为他的朋友决定学这个专业。毕业之后，他在一个购物中心的零售店工作。他并不喜欢这些，但是他不确定他还能做什么。

- (4) 莎莉来到佛罗里达大学学习初等教育，但是她发现她真的不喜欢和孩子打交道。带着恐慌，她来到了生涯中心来寻找另一个专业。一个很助人的生涯顾问帮助她了解如何选择另一个专业。莎莉完成了一些自我评估然后开始考虑其他的选择。但这时候她很焦虑继续进行下去，并很快决定要以商业为专业以便能赚很多钱。不幸的是，在三年级的时候她发现自己也不喜欢那个专业，并且不知道该做什么。
- (5) 辛迪是一个很有天赋的一年级学生。她有广泛的兴趣，在所有的科目都很优秀。不幸的是，辛迪因为兴趣和能力太广泛而难以选择一个专业。生涯顾问帮助辛迪理解她的问题，然后用头脑风暴的方法列出各种对她来说可行的选择。辛迪经过思考之后将她的列表减少到可管理的数量，但是焦虑继续进行下去，于是她从可能的专业列表中随机选择了工程学。一年之后，她后悔了并希望她能根据她对科学的喜爱以及对成为助人专业工作者的强烈重视来选择医学预科。
- (6) 哈里是个三年级的学生，虽然他这个学期期末的时候就必须决定专业，但是关于专业的线索他一点都没有。心血来潮的时候，他决定探索商业院校中可获得的各种选择和职业。然后他将选择按优先排序，因为他喜欢数学和与数字打交道而决定选择会计。后来，哈里执行了很成功的工作搜索策略并找到了一份工作。不幸的是，哈里非常不开心因为他很喜欢户外活动所以不能一整天呆在办公室。

第 10、11 节课主题：教师会议

目标：

1. 回顾到现在为止学生在本课程中取得的进步，例如，CFA 工作单，SDS：IR，CTI 剖面图以及草拟的 IAP。
2. 分析学生在本课程上的目标，并据此调整学习活动。
3. 制定特定的生涯干预决策或转介到别的办公室。

期望的行为结果：

1. 学生可以理解 CASVE 决策制定循环，并能够应用到他们自己的生涯规划中。
2. 学生能够写出一份与课程有关的 IAP。

相关的测验题：无

布置的作业：

1. 第 12 节课前阅读完教科书第五章，并且使用《章节学习指南》(CSG) 为课堂讨论做准备。
2. CTI 工作手册（只是针对那些小组长认为对他们有用的学生；不用交回给老师或等级）

要交的作业

1. CFA 工作单 1a 或 1b
2. 铅笔绘制的 IAP 草图

课堂讲授和/或练习所需材料：

1. 空白 IAP 表格
2. 《生涯信念问卷 (CTI) 工作手册》

课堂管理程序

与每个学生单独进行 30 分钟的会谈，重温相关资料，例如：自传；CTI 轮廓图；SDS、价值观以及技能评估结果；IAP 草图；修改或者写出最终的 IAP。

特别受消极生涯观念影响的学生可能会发现，作为可选活动完成《生涯信念问卷工作手册》是很有帮助的。是否分配此项活动要由小组组长和学生来共同决定。《生涯信念问卷工作手册》的副本可在生涯中心取得。在将《生涯信念问卷工作手册》发送给学生前，教师应该自己先完成一份。

课题讲授要点：在个人指导会谈中出现求职信的潜在项目

在个人会谈之前

1. 回顾学生的资料表——注意专业、职业抱负、学本课程的目的、OAQ 结果和满意的项目
2. 如果你有一份 SDS 专业概述的复印件，注意 SDS 类型以及其他诊断指标，可以为学生的可用干预提供依据
3. 回顾 CTI 题目得分；CTI 总分；和结构量表得分；注意有没有特别高的得分

在个人会谈进行时

1. 和学生一起回顾至今为止作业的性质；作业的不同，每个作业应注意的点，不同的作业怎样成为完成别的作业的资源（如，用 CACG 的反馈单作为生涯领域分析作业的资源）
2. 注意较早的作业（如，技能评估文件夹活动，自传），如果按时交，这些作业应该是满分；后来的作业要求注意作业指导、格式、内容，会扣分如果写得草率或没用心做。

生涯领域分析

1. 注意不同类型的参考文献的要求
2. 如果学生对资源有困难，和他讨论需不需要缩窄或扩大职业或学术领域
3. 用网上和生涯中心的资源
4. 确认所有主题都包含在内（用标题！）
5. 可以让学生们看文章的样例，不过我们一般在以后的课上这么做
6. 提醒用其他作业作为参考的重要性，如：CACG 系统、完成生涯领域分析文章的信息访谈
7. 回顾 APA 格式的指导手册，说明这是正确格式的样本

个人行动计划

1. 回顾草稿；给建议，说明怎样去改善它；头脑风暴想想那些还要加进内容；确保活动写得具体；整个计划也要具体

其他

1. 你可以讨论一下他们写的自传中那些有意义的点或问题
2. 你可以给他们一份 CTI 工作手册的复印件，如果他们的情况适合的话。当给了工作手册，CTI 的分数并没有被很快的确定了。不要只基于 CTI 的分数来判断，还需要通过学生的数据和你对他情况的日常观察。CTI 工作手册是给学生个人用的，不需要交回也不计入成绩。
3. 让学生感知到什么时候他/她感到困惑，或什么时候他们对作业有问题，学生应该问小组长而不是其他同学！！
4. 如果学生已经在“问题”的情况里（如，没交作业，缺课，迟到），讨论是什么原因，寻找方法去解决这些问题。
5. 这是一个很好的机会去强调 SDS 3340 第一次课上提出的使本门课成功的十二个步骤
6. 讨论任何关于学生生涯情况的特殊问题，学生可能可以在这时来进行处理

第 12 节课主题：探索元认知

目标：

1. 解释元认知技能在生涯问题解决和决策制定中的重要作用。
2. 解释消极思维如何在八个方面干扰生涯问题解决和决策制定。
3. 解释在重构消极元认知过程中《生涯信念问卷》(CTI) 的设计、目的和如何使用。

期望的行为结果：

1. 学生能够识别与信息加工金字塔模型和 CASVE 循环的八个方面有关的消极观念。
2. 学生能够找出提高元认知技能的方法。
3. 学生能够将消极元认知重构为一种更为积极的观念。

相关的测验题：课本第五章（*的为正确答案）

16. 消极生涯观念发生在金字塔的哪个或哪些部分？
* a. 所有的部分
b. 决策制定领域
c. 职业领域
d. 自我知识
18. “对于选择一个学习或工作领域，我感到万分沮丧，以至根本无法开始”，这是哪个阶段消极元认知的例子？
* a. 沟通阶段
b. 执行阶段
c. 综合阶段
d. 评估阶段
24. 个体也使用 NAICS，一个行业分类系统
a. 去获得关于职业的信息
* b. 去确定组织在哪个特定领域
c. 去获得行业的霍兰德编码
d. 去学习欧洲国家工作的知识

布置的作业

1. 复习第 1—5 章以备第 13 节课的测验

要交的作业：无

课堂讲授和/或练习所需材料

1. 课本第 5 章。
2. 第 5 章的幻灯片呈现，“思考我的决策制定”（本节末有预览）。
3. [可选] Sampson, J.P., Peterson, G., Lenz, G., Reardon, R., & Saunders, D. (1996). 《改进你的生涯信念：生涯信念问卷工作手册》，Odessa, FL: Psychological Assessment Resources, Inc.

4. 消极的 CTI 项目小组重塑活动在教室的“管道”里进行

课堂管理程序

课堂讲授与讨论；以下列出了三种选择。

课堂讲授要点：

本节课可以以大组和/或小组的形式进行。下面描述了三种选择。对于每一种选择，提醒测验的学生复习教科书中的第 1—5 章以便为下节课做准备。测验的形式是多项选择题，给学生机会复习他们在本节课的第一单元中学到的知识。测验包括 25 个题目，主要测查的是复习过和在课堂上或指定的材料中讨论过的教科书知识。

选择一

小组

以多个小组的形式工作，组长用如下方式总结一下课本第一部分和课程中第一单元的材料。我们已经了解了我们的信念在解决生涯问题和决策制定中的重要作用；生涯决策制定包括了解（信息加工金字塔模型）和行动（CASVE 循环）。一个有用的比喻是就像在厨房里遵循菜谱的指示做菜一样。试想你在制作一道沙拉。首先你要查看一下所需材料的清单，囊括进所有必需的东西，从原料到砧板和碗。这是了解部分。然后，还有一系列的指示会告诉你怎么切碎原料、怎么使用腌泡汁、怎么搅拌、以及何时和如何端上沙拉。这是行动部分。生涯决策制定和问题解决就与此类似。

复习第五章的课本材料，找出在执行过程中尤为重要的三种元认知技能，当它们被找出来后将它们写在黑板上。这些技能是：

- 1) 自我对话，
- 2) 自我觉察，
- 3) 控制和监督。

要求学生对这三种技能都举出例子。

还要复习可以用来帮助人们识别消极元认知的 5 个信号：

- 1) 识别消极观念，
- 2) 训练积极的自我对话，
- 3) 减少不是/就是思考，
- 4) 发展自我控制，
- 5) 提高一般问题解决能力。

当把每一个信号写在黑板上时，都要求学生举出例子。

教材中提供了一个与金字塔模型和 CASVE 循环中的认知信息加工和生涯决策的八个关键方面有关的消极信念的例子。翻到这些页，与学生一起复习这些信息。教材里还为这些信念中的每一个都提供了重构后的陈述。

要求学生选出一种从他们自己的生涯信念问卷（CTI）结果中找出的重要生涯信念，在附录 H 里的“改善你的生涯信念练习”中写下一个重构的陈述。指导学生复习附录 H 里那份已完成的“改善你的生涯观念工作单”的例子。讨论他们提出的与认知重构过程有关的任何问题。邀请他们与小组中的其他成员分享他们在这种重构活动和过程中的想法或领悟。[教师需注意，对 48 个 CTI 题目的重构性陈述的例子都包括在

《改进你的生涯信念：生涯观信问卷工作手册》中。]。

选择二

大组活动

以大组的形式开展课堂活动，讲授者呈现并讨论关于“元认知：思考我的思维”的幻灯片。讲授包括对教科书第五章的一些重要概念的回顾（如本节末尾的幻灯片预览中所示）。

在讲授之后，教师将学生分为六组，在教室的“通道”中给每个组一张大海报纸，纸的顶端写有一个生涯信念问卷的题目（消极元认知）。要求每组将纸上的消极陈述重构成一个更为积极的陈述，然后与更大的组来分享结果。他们将通过挑战及改变消极观念来完成此作业。（海报将被贴在墙上以促进小组讨论。）为做好此项活动的准备，教师应选出除了教科书中所包含的代表金字塔和CASVE循环不同方面的八个CTI题目以外的题目。如果时间允许，每个组还可以将第二个CTI题目重构成一个更为积极的陈述。

在每个小组呈现之后，教师应对重构作业中的困难做出观察和评价，强调元认知技能的使用以及提高元认知技能的方法等。[教师需注意，对48个CTI题目的重构性陈述的例子都包括在《改进你的生涯观念：生涯观念问卷工作手册》中。这些可以与总结讨论相结合。]

第 13 节课主题：第一单元测验

目标：

1. 利用与学业信用条例相一致的评估活动步骤完成第一单元学习评估活动

期望的行为结果：无

相关的测验题：见本部分末尾的第一单元测验。

布置的作业：

1. 为准备下节课，阅读课本第 6 章；使用《章节学习指南》来做关于本章中提到的影响生涯规划的四个社会经济趋势的个人笔记。

要交的作业：无

课堂讲授和/或练习所需的材料：无

课堂管理程序：

1. 使用答题卡做第一单元测验。提醒学生在答题卡上填涂好他们的姓名。
2. 提醒学生跟考试作弊有关的学术诚信准则。出于对未完成测验的同学的尊重，要求早做完的同学安静离开教室。
3. 找出那些完成了截至第一单元的课程，但不继续参加本学期其它课程的学生。
4. 正如在课程提纲中说明的那样，缺考的学生将不给补考的机会，除非有医学或法律上的理由，或者他们在考试之前通知了老师。

课堂讲授要点：无

SDS3340 第一单元测验实例

说明：请不要在测验材料上作记号。将所有答案都写在机读答题卡上。在答题卡上写上（并且涂好）你的姓名和今天的日期。

1. 工作世界地图：
 - a. 是根据数据、人、物和观念对职业进行的分类。
 - b. 深入的描述跨国商业的清单。
 - c. 描绘世界各个区域的失业率。
 - d. 展示各个国家最“热门”的职业。
2. 佛罗里达州的计算机职业指导系统是：
 - a. 选择（Choices Planner）
 - b. 探索（eDISCOVER）
 - c. FLAMINGOES
 - d. SIGI
3. 霍兰德编码用于：
 - a. 信息加工金字塔模型的信息加工领域
 - b. 职业探索指南
 - c. 职业自我探索量表（SDS）
 - d. 佛罗里达州立大学简报
4. CASVE 循环中的综合成分包括以下阶段：
 - a. 细化和具体化
 - b. 探索和妥协
 - c. 区分优先次序和整合
 - d. 测验和分类
5. 美国政府每两年出版一本书，提供各种职业信息，包括工作的性质，雇佣地点，培训和其他认证，提升，雇佣前景，薪水，和工作条件等，这本书的名字是：
 - a. 《美国工作银行》
 - b. 《生涯与职业指南百科全书》
 - c. 《职业前景手册》
 - d. 《专业生涯资源》
6. 大学文凭的优势在于：
 - a. 有大学文凭的人平均薪水高于有高中文凭的人
 - b. 更不容易失业
 - c. 失业的时间更短
 - d. 以上三点均是
7. CASVE 的执行阶段包括：

- a. 预期生涯选择创造的新问题。
 - b. 执行选择的一系列步骤。
 - c. 评估个体决策的质量。
 - d. 扩大选择。
8. 下面的哪一个是专业协会或政府组织授予一个培训项目的指定名称？
- a. 认证
 - b. 证书
 - c. 执照
 - d. 评级
9. 根据课文，拉思（Raths）等提出的价值澄清过程的三个阶段是
- a. 选择一个价值观，选择另一种价值观，与朋友和家人探讨你的价值观
 - b. 思考你的价值观，探讨你的价值观，并修正你的价值观
 - c. 评价你的价值观，选择一个特定的价值观，并且按照你的价值观行动
 - d. 选择一种价值观，评估你选择的价值观，按照你的价值观行动
10. 生涯发展
- a. 重视有偿工作甚于休闲或终身培训
 - b. 包含影响个人生涯的经济、社会、心理、教育、生理和机遇因素
 - c. 等同于生涯规划
 - d. 限于 15 到 25 岁之间
11. 课文中所讨论的生涯概念与下列哪一项最为相关？
- a. 工作
 - b. 职业
 - c. 生活
 - d. 职位
12. 课文中所使用的工作定义
- a. 与生涯的定义没有区别
 - b. 是就业的同义词
 - c. 包含无报酬的志愿休闲活动
 - d. 仅适用于带薪或有偿工作
13. 课文中的 CIP 理论是指
- a. 生涯信息方案
 - b. 生涯干预计划
 - c. 认知信息加工
 - d. 认知测验剖面图
14. CIP 理论的特征是
- a. 是一种在佛罗里达大学形成的方法

- b. 强调生涯决策制定中计算机的应用
 - c. 强调薪酬和工资在解释生涯决策中的作用
 - d. 三个水平的金字塔模型和 casve 五步骤循环
15. 请选出对兴趣最精确的描述（像课本中所描述的）
- a. 兴趣可以在工作中习得
 - b. 兴趣是一个人为了乐趣或享受而做的事情
 - c. 兴趣可以是终极性的或工具性的
 - d. 兴趣包含了认知信息加工理论中的一种基本假设
16. 消极生涯观念发生在金字塔的哪个或哪些部分？
- a. 所有的部分
 - b. 决策制定领域
 - c. 职业领域
 - d. 自我知识
17. 根据信息加工金字塔模型，职业信息包括：
- a. 教育和休闲信息
 - b. 双重的生涯处境
 - c. 个人的价值观
 - d. 工作历史
18. “对于选择一个学习或工作领域，我感到万分沮丧，以至根本无法开始”，这是哪个阶段消极元认知的例子？
- a. 沟通阶段
 - b. 执行阶段
 - c. 综合阶段
 - d. 评估阶段
19. 分析阶段与_____有关：
- a. 将个人的动机和能量投入到问题解决技能中
 - b. 一组选择与另一组有什么关系
 - c. 个体对与选择有关的价值观、兴趣和技能的思考
 - d. 意识到生涯问题是生活的一部分
20. 好的问题解决和决策需要了解什么时候该前进，什么时候该停下来获得更多信息。这是_____之间的平衡？
- a. 强迫和冲动
 - b. 数据收集和数据分析
 - c. 决定和无法决定
 - d. 细化和具体化

21. 包含问题解决和考虑关于自我及选择的信息领域是：

- a. 自我知识
- b. 职业知识
- c. 决策制定技能
- d. 执行过程

22. 以下哪个是关于三种决策者的描述：

- a. 弥散的、未决的、犹豫的
- b. 中心的、已决定、慎重的
- c. 犹豫的、未决的、已决定
- d. 外部的、内部的、联合的

23. CASVE 阶段中涉及扩大和缩小个体选择列表的是：

- a. 分析
- b. 综合
- c. 未决定的个体
- d. 执行

24. 个体也可以用 NAICS，一个行业分类系统

- a. 去获得关于职业的信息
- b. 去确定组织在哪个特定领域
- c. 去获得行业的霍兰德编码
- d. 去学习欧洲国家工作的知识

25. 一个人认为最重要、最宝贵的是

- a. 兴趣
- b. 价值观
- c. 技能
- d. 特质

第 14 节课主题：变化世界中的生涯进程

目标：

1. 从 CIP 的知识领域过渡到决策制定的背景下（实施）
2. 介绍影响工作和生涯的社会经济变化因素。

期望的行为结果：

1. 学生将更加了解作为个人生涯规划背景的一些历史、社会及经济因素。

相关的测验题：课本第六章（*号代表正确答案）

2. 影响我们生涯路径的一个宏观变化是：
* a. 信息革命
b. 责任
c. 减少不是/就是思考
d. 终极价值观
6. 下面的哪一项不是课本中所列出的，但会影响个人未来的生涯规划的宏观力量？
a. 全球化经济
b. 可供选择的工作形式
* c. 规模合适
d. 变化中的职业和家庭角色
9. 对于“工作共享”，下面的那一项是不正确的？
a. 它是一种特殊的兼职工作
b. 两个人分享一个职位
* c. 它从来不带有保险或奖金
d. 它可能会吸引有较多家庭责任的人
19. 根据课本上的观点，战略性的生涯思考涉及：
* a. 让自己准备好去做生涯中“对”的事情
b. 恰当的使用最好的求职技巧
c. 把注意力放在你的生涯兴趣上
d. 忽略外部现实，把注意力放在个人对成功的定义上

布置的作业：

1. 信息面谈：信息面谈作业的目的是鼓励学生在职业探索和求职时使用工作网络技术。回顾学生手册（附录 I）上的作业。提醒学生可以用从这个作业中收集的信息写他们的生涯领域分析论文。另外关于信息访谈的资料在课本第 13 章里。提醒学生有一些雇主禁止雇员参加信息访谈因为这是一个求职的技巧和会浪费雇员时间。无论如何，这也表示信息访谈对实习和将来就业来说都是一个重要的网络技术。
2. 阅读第七章，为下节课做准备；使用章节学习指南做一些笔记，思考本章中所提及的全球化社会经济趋势对生涯规划的影响。

要交的作业：

浏览第六章中的“战略性生涯思考”的观点，为下节课中的讨论做准备。

网页：

8 分钟 YouTube 视频“你知道吗？”可以作为第二部分的简介，学生可在<http://www.youtube.com/watch?v=pMcfrLYDm2U> 收看到。

课堂讲授和/或练习所需材料：

1. 学生手册（附录 I）中的信息面谈。
2. 为班里的每一位学生准备一些空白的“仿真描述（factoid）”¹纸片。复印印有附加注意的纸，使每个学生都有足够的纸可以写下所列出的四个领域中每一个领域的事实，例如，全球化经济。四张空白纸可以订在一起，每个学生进入教室时都可以取一沓，或他们可以取出每个主题来讨论。

课堂管理程序：

看看有没有从第二单元新加入的同学，把这些人分到小组中去，并告诉他们课堂管理的程序。如果第一单元的测验结果已经公布，他们可以在课堂结束时在小组里讨论。

课堂讲授要点：

大组：

报告者可以用 ppt 来简要介绍课本第二部分中的四个基本概念。这次课应该以大组的形式进行。第二单元的前期课程主要是想唤起一种意识，即有一些趋势在宏观水平上影响着个体的生涯规划。在某种意义上说，这节课的目的是使每个人都处在本书所使用的生涯发展与规划框架中的“同一起点”。

学生们可以使用他们在章节学习指南中所作的笔记协助他们参与到对课本第六章的讨论中去。建议对第六章中的信息用下面所描绘的过程进行处理。这是在二十世纪七十年代早期发展起来的一种团体讨论程序，名为“信息混合（Information Intermix）”。学生在过程中听从指挥并快速行动很重要，因为这样才能在规定的时间内完成作业。

指导者首先对第六章中的四个主要话题做一些简单的介绍性评述，以作为进入下面四个部分的引导。这四个话题分别为：（1）全球化经济，（2）机构的文化，（3）新出现的工作方式，（4）正在改变的职业和家庭角色。

1) 技术与全球化经济 要求学生翻阅课本中关于“全球化经济”的资料和他们在章节阅读指南中所作的笔记，并思考他们所知道的与这个话题相关的一些信息。他们可能会把注意力放在他们过去或现在正在修读的课程上，其中呈现了一些与技术、全球化劳动力和经济相关的观点，或者他们可能会把注意力放在他们读过的书或看过的电视上，或者他们所经历的一些可以与他人分享的与全球化劳动力有关的重要事实。要求他们把这些想法浓缩成一句话，写在所提供的纸上，以便与他人分享。“仿真描述（Factoid）”是一种委婉的说法，用于描述学生对某些观点的书面陈述。纸上可以不用署名。给他们提供大约三分钟的时间考虑并写下他们的观点或“仿真描述”。在他们写某个话题的仿真描述的同时，指导者可以在组内传一个信封，收集班级成员的纸片。

¹因出现在出版物上而被信以为真的描述

2) 机构的文化和组织中工作的改变 在对这个概念作了一些简单的开放性解释和定义后,教师请学生写下一个句子,描述他们对机构的文化和组织中工作的改变的仿真描述。

3) 新出现的工作方式 在对这个概念作了一些简单的开放性解释和定义后,教师请学生写下一个句子,描述他们对新出现的工作方式的仿真描述。

4) 正在改变的职业和家庭角色 在对这个概念作了一些简单的开放性解释和定义后,教师请学生写下一个句子,描述他们对正在改变的职业和家庭角色的仿真描述。

当上述四个分类中的所有仿真描述都写完并放进了信封后,给四个小组每组一个信封。这四个小组可以是课堂上原有的小组,也可以是专为这个活动新组的小组。

每个小组要浏览与这四个分类中的某个分类有关的一沓纸,试着写出两、三条总结,写出的总结要抓住他们对整个班级的“仿真描述”的精髓。每个小组都要写下它们的总结并在更大的组中分享。可以口头表达,或者在黑板上适当的分类格中写上他们的总结。这样做可以把 30 人左右的班级成员的所有观点综合或总结成较少的一些句子。

在每个小组中,完成这个作业的过程如下:假设小组里有八个成员(把 32 个成员分成四个小组)。把这个小组分成四个两人组。每个两人组负责 32 份的四分之一(例如,8 份),然后用一个句子总结这八个班级成员在此话题上的精髓。每个两人组的成员先各自阅读他们的八张纸,然后再写一个总结的句子。一定要写下来,这非常重要。在下一个阶段,两个两人组将组成一个四人小组,再在四人小组中写一个新的总结。另外的步骤可以让每人看 3-5 个仿真描述,然后再和整个小组的其他成员一块合作写出一句总结。

以这种方式,每个四人小组就可以分析在当今生活中影响生涯发展的社会经济趋势,然后写出总结。

1. 技术与全球化经济

.....
2. 机构的文化和改变

.....
3. 各种不同的工作方式

.....
4. 正在改变中的生涯和家庭角色

.....
1. 技术与全球化经济

.....
2. 机构的文化和改变

.....
各种不同的工作方式

.....
3. 正在改变中的生涯和家庭角色

.....
1. 技术与全球化经济

.....
2. 机构的文化和改变

.....
3. 各种不同的工作方式

.....
4. 改变的生涯和家庭角色

第 15 节课主题：在新的全球化经济下工作

目标：

1. 浏览课文第 6 章的“战略性生涯思维”概念。
2. 对劳动力市场信息和新的全球化经济的含义获得进一步的理解。
3. 解释经济状况如何与劳动力以及工作场所相联系。
4. 帮助学生了解更多劳动力市场的信息。。

期望的行为结果：

1. 学生能够识别劳动力市场信息并理解其对个体生涯规划的重要性。
2. 学生能够说出至少一本新近的关于国内和世界新经济和劳动力市场变化本质的书名。

相关的测验题：课本第七章（*代表正确的答案）

1. 根据课文，准确地说，“服务行业”被认为是：
 - a. 主要是保健和社会工作的职业
 - b. 与旅游业相关的低报酬职业
 - * c. 发展最快的经济领域之一
 - d. 包括高报酬专业人员，比如外科医生、律师的工作领域
5. 第三部门职业产生于
 - * a. 志愿和社区服务组织
 - b. 州和联邦机构，除去城市和县郡机构
 - c. 与霍兰德的社会类型相关的组织
 - d. 第三世界国家
11. 在正在出现的全球化经济中，优秀的小组合作和领导技能尤其受到雇佣者的重视。这些特质与霍兰德分类模型中的哪些区域相关？
 - a. 社会型和传统型
 - * b. 企业型和社会型
 - c. 艺术型和现实型
 - d. 社会型和研究型
14. 在正在出现的全球化经济中，CASVE 循环：
 - a. 将会变得没用，因为所有的劳动力市场信息都在变化
 - b. 将会淡出
 - * c. 将会更有用，因为生涯问题解决和决策将持续不断
 - d. 将会变得没用，因为人们将会更经常经历失业
15. 弗里德曼的“世界是平的”的观念建立在怎样的观点之上？
 - a. 空气和海洋运输是的从地球的一个地方到另一个地方更加容易
 - b. 世界经济将不再经历增长和萧条的循环

c. 目前跨国公司掌控了大部分的世界经济命脉

* d. 现在拥有知识和技能的个体能够直接参与到全球经济中

全国职业经理MBA双证班

认证系列：职业经理、人力资源总监、营销经理、品质经理、生产经理、物流经理、项目经理、IE 工业工程师、企业培训师、营销策划师、酒店经理、市场总监、财务总监、行政总监、采购经理企业总经理、医院管理、工厂管理、企业管理咨询师 MBA 等高级资格认证。

颁发双证：高级经理资格证书+MBA 高等教育研修结业证书（含 2 年全套学籍档案）

证书说明：证书附档案、电子注册，是提干、求职、晋级的有效依据

学习期限：3 个月（允许提前毕业，毕业后持续辅导 2 年）**收费标准：**全部学费 **1280** 元

咨询电话：13684609885 0451- 88342620 **招生网站：**<http://www.mhjy.net>

电子邮箱：xchy007@163.com **颁证单位：**中国经济管理大学 **主办单位：**美华管理人才学校

全国招生 函授教育 颁发双证 权威有效



职业经理 MBA 整套实战教程

MBA 经理教材免费下载 网址：www.mhjy.net

31. 德鲁克（1993）相信新全球化社会将由那些知道如何去定位知识和信息以便使其产生作用的人所领导。他将这些人称为：

- a. 信息专家
- b. 系统分析员
- * c. 知识型工作者
- d. 计算机科学家

32. 赖克将新的、复杂的、有弹性的商业组织描述为：

- a. 金字塔型的
- b. 锥形的
- * c. 全球化企业网络
- d. 快餐特权

33. “精益生产”概念关注的是：

- a. 排除了中层管理者，将产品开发和销售的权力下放给了工程师和市场那个人员。
- * b. 将新的管理技术和复杂机械相结合，利用更少的资源和更少的劳动力生产出更多的产品。
- c. 组织的权力和控制属于顶部的少数人。
- d. 与独立公司联系使用品牌来销售特定的服务或者产品。

布置的作业：

1. 阅读课文第 8 章为下节课做准备，使用“课堂讨论指导”来做个人的笔记，记录下关于组织文化的影响以及它如何影响我们的工作方式的想法。

要交的作业：

1. 两个电脑测验反馈表（SIGI³ 或者 eDiscover，以及 Choices）

网页：

这篇来自 Forbes 的文章包括一个快速增长职业的列表：

http://www.forbes.com/leadership/2007/03/09/jobs-boomers-labor-lead-careers_cx_hc_0309_jobs_heml.

这个 DOL 网站提供关于 2006-2016 预测的列表和叙述：

<http://www.bls.gov/oco/oco2003.htm>.

佛罗里达劳动力更新机构：<http://www.labormarketinfo.com/index.htm>.

美国职业信息网：<http://www.careeronestop.org/>.

课堂讲授和/或练习可用的材料：

在这节课中教师对于讲授材料有几种选择，可以分开或者一起使用。

1. 第 7 章的幻灯片“在新的全球化经济中工作”（可以在本章的最后预览）。
2. 就业展望资源样本，比如职业展望手册，来自 FSU 生涯中心图书馆的 NACE 职业展望手册。

课堂管理程序：

本堂课以大组的形式进行，使用在前面提到的劳动力市场幻灯片和信息资源。

课堂讲授要点：

战略性生涯思考（和规划）

在开始讨论劳动力市场信息和正在出现的全球化经济的本质之前，回顾一下在课文第 6 章中描述的“战略性生涯思考”这个概念。正如在课文中提到的，战略性地思考你的生涯意味着想象你希望的生涯是什么样子的；准备好去做一些“对”的事情（如果你看到的话）；执行计划去把事情做“对”，例如有一个有效的就业战略。战略性学业/生涯规划项目是第三单元中最终课程作业的名称，它要求个体考虑在设计他或她的个人生涯规划从大的、宏观的问题出发。为了有一个经过慎重考虑后产生的生涯战略来指导我们的生涯规划，我们需要有战略性思考的能力。其中一个获得了新闻和其他媒体大量关注的宏观问题是对不同领域工作的展望。在今天的课中我们将回顾与这个话题有关的信息。

劳动力市场信息将下面的词写在黑板上或者使用“劳动力市场趋势”文件夹中的投影：

*恐怖主义 *AIDS *海湾战争 *基因工程 *MTV *本地区的工作网络 *快餐
*阳光地带 *美国残疾人法案

问学生：这些词一般是什么意思？收集一些学生的反应。指出这些词每一个都反映了对工作市场已经

产生影响的趋势、事件、技术或者地理模式。

介绍

大多数人想到生涯规划时的第一个想法是：

- 要进入的好的、热门的领域是什么？
- 将来的工作将在哪里？

对劳动力市场的预测只是个体做出深思熟虑的职业选择所需信息的一小部分。这类的信息是如何产生作用的呢？（看投影）

- 1) 制定教育决策——在你继续额外的学校教育或者选择专业之前，你可以使用这些信息来了解哪个职业领域将来的就业最有希望。
- 2) 找工作时——你可以使用展望信息来发现那些被预测对某种技能和培训有最大需求的行业或雇主。
- 3) 被聘用时——熟悉工作供求信息将能帮助你确定你可能想探索的供选职业和行业。

这些信息来自哪里？

劳动力市场信息来源如下：

- 政府机构，比如：美国劳工部；劳动统计局；州（佛罗里达）劳工和就业安全部，劳动力市场信息局
- 专业和贸易组织
- 私人出版者和 CACG 系统开发者
- 未来者组织/出版物

由不同政府机构制作的工作展望预报是以不同的假设为基础的——一些例子包括：

- 经济不会发生根本性的变化
- 目前的趋势和价值将会继续
- 不会有大的动乱（战争、能源缺乏等）

重要的是记住这些假设的变化会彻底地影响这些预测的有效程度。最好采用研究雇用趋势的专家的建议：“利用这些预测的最好方法是将其作为趋势指标而不是绝对的数字。”

现在让我们看一些劳动力市场信息资源的例子。（讲师可以选择从生涯中心图书馆中挑出的资源）。一些可用来“引导和讲述”的资源包括：

- 职业展望手册
- 职业展望季刊
- NACE 薪酬调查

正如前面指出的，政府对不同职业供求的假设可能适用也可能不适用。因为当今全球化经济的变化本质，所以意识到其他可能影响劳动力市场和你自己的战略性生涯规划的因素和趋势是很重要的。

影响工作市场的因素/趋势

问学生：什么样的趋势你认为可能会影响你正在考虑的职业——喜欢的或不喜欢的？在黑板上列出学生的回答。在以下列表之外增加额外的趋势（带*的条目在课本 pp.99-100 中没有列出）：

1. 政府资金的花费/政府政策的改变——政府把钱花在什么地方；管理者的优先次序是什么？（例子可以包括：福利改革、缩小军事规模、卫生保健改革）
- *2. 美国人口的特点——生育高峰，生育小高峰，寿命变长

*3. 地理人口的转换——某些地理区域工作减少；其他地方工作增加；预计工作增长的城市/州。

4. 技术改革/进步——技术创造和消除工作。

*5. 消费者习惯的改变——消费者对产品和服务的需求；饮食习惯；对运动和减肥的偏好等。

6. 自然灾害——洪水，飓风，地震等。

*7. 高等教育的注册趋势——这点影响对特定工作的供应；增加供应将会影响需求。

8. 世界性正式事件。

9. 新的福利或学生资助项目。

趋势/目前的预测

利用来自佛罗里达劳动力更新机构和 FRED 的经费开支来强调劳动力市场的一些趋势。

关于新全球化经济的书

除了课文第 7 章提到的资源之外，在图书馆和当地的书店还有很多可获得的资源可以提供关于变化的劳动力市场和经济的额外信息。在生涯中心图书馆和员工办公室的书架上找关于全球化经济变化对生涯和 21 世纪工作者的影响的新观念和信息的书。教师可能希望向学生展示一些这样的例子。

结束

在你的生涯规划课上，很有理由期望你关注于选择一个将来会有工作空缺的生涯或者学业领域。没人愿意花费大好的生活时光去为某类特定工作做准备到头来却发现很难甚至无法获得相应的工作。

然而，要记住，不管现在对某种职业可获得性的预测是什么，很多因素都可能会改变这些预测。新职业不断产生，旧的职业渐渐过时，但绝大部分不会发生很大改变。

问学生以下的问题：

选择一个正在快速发展的职业并搬到可获得该职业的地方是否能够确保被雇用并过得开心？

以下是一些更好的问题：

- 对于我来说什么是**有趣**的事情以及这些事情如何能成为我工作的一部分？
- 什么对我来说是**重要的**，这些与我正在考虑的职业有什么关系？
- 我能为一个职业提供的主要的**技能和能力**是什么？
- 在我的工作生活中我最想**取得的成绩**的是什么？
- 什么事情我能控制，能够在学业生涯过程中去做，然后帮助我朝人生/生涯目标迈进，增加我对潜在雇主的吸引力？（简历制作），并让我能够执行我的战略性生涯规划？

第 16 节课主题：组织文化与有效工作

目标：

1. 定义组织文化。
2. 解释文化与劳动力、工作场所的关系。
3. 帮助学生了解与在组织中工作有关的文化偏见或假设。

期望的行为结果：

1. 学生能够定义组织文化，理解它的重要性及其在工作场所中的影响。
2. 学生能更加意识到他们可能具有的对于不同文化群体的假设和偏见。

相关的测试题：课本第 8 章（*的为正确答案）

16. 在霍夫斯特德的研究中，他发现了四个区分文化的主要范畴：（1）权力距离，（2）不确定性回避，（3）个人主义，（4）男性化。这样的分类描述了_____是怎样发生的。

- a. 男性和女性在组织文化中的相互作用
- * b. 销售人员的态度和价值能够归因于文化差异
- c. 领导掌握劳动力规划和组织文化
- d. 美国制造业工作者适应日本公司的管理模式

20. 组织中员工的新的社会契约的特色是

- a. 保障升迁机会
- b. 在选定的领域中终生的工作安全
- c. 对忠诚的回报是定期增加薪水
- * d. 对专业而非对组织的忠诚

21. “可就业能力安全感”包括下列的哪一个：

- a. 当接受一个工作机会时商谈就业福利
- * b. 员工发展市场需求的技能和能力的的能力
- c. 持续五年以上的工作合同
- d. 雇主减员时起诉的权利

22. 按照雇用或经济活动的占有情况，将下列三种组织形式按从少到多的顺序排列：

- 1) 营利性的 2) 非营利性的 3) 政府组织

 - a. 1,2,3
 - b. 3,2,1
 - c. 2,1,3
 - * d. 2,3,1

23. 作者费勒和惠查德提出旧的三角形组织结构正在被哪种类型的组织结构替代？

- a. 连锁的、重叠的圆圈
- b. 表示工作单位互相连接的“车轮”
- c. 矩形，阶梯表示权力水平

* d. 菱形，包括核心员工和临时雇员

24. 下列中的哪一个不是未来工作场所的特点？

a. 员工间的小组工作

b. 对多种类型技能的要求

* c. 越来越强调面对面会谈

d. 逐渐增加的工作文化多样性

25. 生涯管理与劳动力规划的区别在于它关注于

* a. 个体生涯发展

b. 小组建设

c. 工作发展

d. 共享的价值观

27. 赫尔（Herr）、克拉默（Cramer）和奈尔斯（Niles）使用的用来描述组织为确保它们的适度发展所从事活动的术语是

a. 连续规划

* b. 劳动力规划

c. 战略性减员

d. 多重技能的员工安置

28. 影响未来工作场所的趋势包括以下各项，除了：

a. 更多的民族多样性

b. 更多妇女

* c. 更多高层管理者

d. 更多年长的员工

36. 组织文化被定义为：

a. 雇主和员工之间保证雇用持续段时间的社会契约

* b. 可区别出一个组织并能影响其员工的一套不成文的价值观和规范

c. 在各种公司情景下存在技能和能力之间的关系

d. 在特定工作环境下灵活的工作安排和家庭-支持性请假制度的可用性

布置的作业：

1. 阅读课本第 9 章，为下节课做准备。使用章节学习指南做个人笔记，记录关于正在形成的工作方式以及它如何影响生涯规划和就业的观点。

要交的作业：无

网页：

这是一个故事，讲述一个人参加工作时在组织文化中所体会到的现实冲击。故事从 23 分钟初开始，持续 4 分钟（可能需要下载 MP3）：http://marketplace.publicradio.org/display/web/2008/02/08/rock_on_q/.

一个提供与美国残疾人法令相关调解信息的网站：<http://www.jan.wvu.edu/links/adalinks.htm>.

课堂讲授和/或练习所需材料：

1. 如果采用 Z 组织模拟活动，一半的班级成员应收到描述 Z 组织的附页。
2. 如果匹配定义和概念的练习被采用，所有的班级成员应收到写有 15 个概念定义/描述的附页。定义和描述（A-O）被剪成单独的纸条，以便在课堂上分发给两两一组的学生。
3. 如果组织文化练习——评论一个网页被采用，利用附页供小组对一个组织文化进行学习。这个作业应该在先前的课程阶段布置。

课堂管理程序：

这节课可以以大组或小组的形式进行，以一个简短的强调第 8 章中的概念/观点的演讲作为开始，随后进行一个模拟的组织文化活动，一个在两人中进行的概念配对活动。这节课的材料如下：

1. 模拟活动

将班级分成两个组，老手组和新手组，并且让后者去另一间休息室。所有的班级成员都是 Z 组织的员工，这个组织提供家庭保健服务。这就是 Z 组织所做的工作类型，在模拟招待会上，所有的班级成员都应该尽力以某种方式与它联系起来。

组织老手：与所有的组织一样，Z 团体也有它自己的文化（详情见附页），组织的每一个老手都应该拿到一张附页的拷贝，以便使用它快速地学习组织的文化。这页上的信息不能给 Z 团体的新手看。每一个老手应拿到一个姓名标牌指出他或她是一个老手，他们的身份确认信息应该是相同的，等等。在一个持续约 5 分钟的秘密会议上，指导者应快速地帮助老手练习组织文化的不同方面，并且找出“大老板”。可以这样快速地找出这个人来：让所有的成员面对面站着，在数到 3 时，要求他们指向“大老板”，最经常被指出来的那个人就是被指定的“大老板”。

组织新手：在一个秘密的会议上，Z 团体的新手应被一个指导者告知：他们将参加一个为新成员举办的招待会，他们应将此作为一个机会，学习与新组织有关的尽可能多的东西，并且说明他们对家庭保健服务业的兴趣。说明他们应尽力见到“大老板”和尽可能多的老手们。发给他们特殊的姓名标牌，告诉他们可以用他们喜欢的任何方式书写自己的名字。

将两组人一起带到一个模拟的新员工招待会上，让他们从事这个活动大约 5 到 10 分钟的时间。结束模拟，邀请老手和新手们讨论一下这个活动。在这个社交活动中可以提供一些茶点。讨论的问题可以包括以下几个：

- 老手和新手：在一个组织中作为一个老手或新手感觉怎么样？
- 新手：在多大程度上你愿意遵从 Z 团体的文化？
- 老手：在多大程度上你愿意传播 Z 团体的文化？
- 你能想出一个对于某个团体来说你是新人的例子吗？那是什么感觉？你观察到团体的哪些规则/行为？你对那些行为的理解和参与怎样影响你与该团体的关系或你的成功？
- 你怎样才能了解一个新环境/组织的文化？
- 这与求职有何关系？
- 这与 CIP 模型的关系是怎样的？

2. 课堂讨论——将概念和定义配对：

将第 8 章中的十五个重要的观点和概念写在黑板上（见后面）。每个术语后面的字母（不把它们写在黑板上）与下页上的“十五个概念：定义/描述”的字母是匹配的。

- | | |
|---------------|-------------|
| ● 可就业能力安全感（C） | ● 旧的社会契约（A） |
| ● 权力距离（F） | ● 组织（D） |
| ● 回避不确定性（G） | ● 高度卷入（L） |
| ● 男性化（I） | ● 个人主义（H） |
| ● 准政府组织（J） | ● 领导（O） |
| ● 劳动力规划（N） | ● 新的社会契约（B） |
| ● 新的菱形（K） | ● 人工物品（E） |
| ● 多重技能（M） | |

在这个活动中，教师将学生分为两两一组，给每组一张写有第 8 章中的术语的含义/描述的纸条，项目 A 到 O 在附页上。每个两人组要检查黑板上的术语，找出一个与他们纸条上的定义/描述最匹配的。他们可以使用教科书来找到这样的信息。两人组完成这项工作后，要将结果报告给班级其他成员。教师主持一个关于概念含义的讨论，并在适当的时候使用例子。

3. 组织文化练习——网页评论：

根据班里的小组数而定，给每个小组分配一个组织的网页。选择能够反映各种类型组织的网页，包括高等技术学院，娱乐类，非营利性的，金融类的等；尝试选择与班级里大家的职业兴趣内容相符的组织。让小组成员从以下各方面来评论他们分配到得网页（如果小组成员愿意，他们可以对问题进行分工）：

- 该组织的使命/愿景是什么？
- 从网页上可以对该组织的文化有怎样的了解？
- 该组织的价值观是什么？
- 什么内容是你希望看到而网页上却没有的？
- 他们如何对待员工？他们提供什么样的工作？
- 你认为你自己适合这个组织吗？
- 在这个组织中哪种霍兰德类型的人可能居多？

每个组的学生都要对他们所发现的进行记录。提供 10-15 分钟时间让他们在小组内对自己的发现进行讨论，然后总结整个小组所获得的信息。然后，小组向整个班级呈现他们的发现。如果需要，他们可以用幻灯片来展示组织网页的相关部分。

值得注意的关于组织文化的内容可以包括新的公告，顾客信息，哲学，使命，社会关系，年度报表，投资者关系，分店，其他业务，职位空缺和历史。

课堂讲授要点：

什么是文化？文化可以被定义为由一个特定的团体或组织所共享和传递的信念、习俗、

价值观和制度的系统。

你对你将要在其中工作的组织的性质或类型有所了解吗？它是大型的还是小型的？新的还是旧的？成员与其他成员如何联系？与督导和高层管理者呢？在一整天的工作中应包括什么？8个小时吗？

埃德加·肖恩，麻省理工大学(MIT)的管理专家，指出组织文化可以通过许多方法被实际观察到（见教科书第8章）。

1. **常规行为**，例如，成员间互相问候的方式，衣着打扮，午餐休息，喝咖啡休息，对待年长成员的方式等。
2. **规范**，例如，一个人在组织中工作得如何努力，周末是否工作，是否把工作带回家。
3. **主导价值观**，例如，顾客至上，高质量产品，出差方式，家庭生活的重要性。
4. **哲学观**，例如，对员工、社区关系/合作关系、赢利动机等的整体观点。
5. **规则**，例如时间管理、与同事相处之道、督导关系、额外福利管理、性别关系。
6. **情感或氛围**，例如，办公室的物理摆设，员工之间的信任水平，对客户的态度，安全感，主导的情感类型（快乐、幸福、压力、竞争）。

回顾一下你曾经工作或做过志愿者的各种组织。你能够跟大家分享你通过观察得出的该组织与以上六种特征相关的文化吗？（讲师可以随机叫学生来与大家分享可以从以上六种角度观察出来的企业文化。）

这六种组织文化的要素能够帮助我们理解属于一个组织意味着什么，包括作为一个员工、顾客或者买主意味着什么。理解组织文化能够报告职场活动或者作为一个新的员工融入组织的过程。

Z 组织

一个家庭保健服务公司

组织文化的不同方面

1. 员工从不与任何人对视很长时间；那表示缺乏尊敬、比较冒犯。
2. 老员工的姓名标牌都是很相似的，例如，每个成员的名都是用大写字母书写的，并且置于右胸。
3. 员工珍视家庭生活及与家人在一起的时间；他们在工作时互相分享这样的信息。
4. 无论何时，当员工遇到一个新人时，他们握手时会非常用力并上下摇动五次。
5. 无论何时，当员工看到“大老板”时，他或她轻微地鞠躬，“大老板”则点头致意。

欢迎新成员

Z 团体的老成员期待着在季度招待会上欢迎新成员。在这次会议上，老员工将把新手们介绍给组织和其他的员工。尤其重要的是要把新手们介绍给“大老板”，并且给他们机会去结识尽可能多的老员工。

十五个概念：定义/描述

- A. 如果工作者忠诚于组织，将他们的工作生活致力于生产组织的产品和服务，那么，组织将保留这些工作者为员工，并在退休后付给他们福利。
- B. 以员工培训和发展的机会为基础；忠诚可能更多的是对专业而非对组织。
- C. 工作者发展有人愿意在市场上购买的技能和能力。
- D. 特殊目的的机构：当他们集中于一个任务时是有效的。
- E. 一个组织中的决策时如何做出的。
- F. 指老板和下属之间的关系，也即两者之间的社会权力差距。
- G. 指不同文化处理压力、焦虑和变化的不同方式。
- H. 指不同民族文化强调个体或者团体的方式。
- I. 指在工作场所存在性别差异的文化。
- J. 具有由组织成员选举出来的董事会，董事会对成员负责；然而，通常他们的大部分资金是来自于政府组织。
- K. 在这里，核心员工构成组织劳动力的 50—80%；与传统的金字塔形的组织相比，“顶端”具有更少的员工。
- L. 组织文化是如何获得管理的。
- M. 工作者积累可以在组织的许多工作中使用的各种技能。
- N. 组织所做的一些事情，以便确保与它创造的工作和它的员工的生涯有关的适当发展。
- O. 组织的创建者是组织文化的第一个来源，文化管理是它的主要职责之一。

组织文化练习

小组成员，请完成以下活动

1. 评论以下提供的组织网页。

www.americanexpress.com(例子)

2. 利用以下的问题来指导你们对网页的研究和评论：

- 该组织的使命/愿景是什么？
- 从网页上可以对该组织的文化有怎样的了解？
- 该组织的价值观是什么？
- 什么内容是你希望看到而网页上却没有的？
- 他们如何对待员工？他们提供什么样的工作？
- 你认为你自己适合这个组织吗？
- 在这个组织中哪种霍兰德类型的人可能居多？

3. 总结你的发现，做好准备在小组内分享你的发现，然后与小组合作准备一个给全班的总结性报告。

第 17 节课主题：新型工作方式

目标：

1. 回顾与各种可供选择的工作安排有关的永久性和临时性工作的概念。
2. 加深对组织中临时员工安置的理解。
3. 解释经济变化如何与劳动力的新结构和工作场所相关联。
4. 帮助学生了解更多在他们的战略生涯规划中如何使用可供选择的工作方式。

期望的行为结果：

1. 学生能够说明以下术语的含义：临时工作者、工作共享、弹性工作时间、远程办公、家居办公、雇员租赁、自我雇用，以及其它与可供选择的工作形式相关的术语。
2. 学生能够更加觉察到他们对正在形成的新型工作方式可能具有的假设或偏见。
3. 学生能够叫出至少一个将员工安排在临时工作岗位上的组织的名称。

相关的测验题：课本第九章（*的为正确答案）

10. 什么被视为组织雇用临时性工作者的主要原因？
 - * a. 满足短期内对工作负荷的要求

- b. 提升公司的忠诚度
 - c. 提高“总体质量管理”
 - d. 提高利润共享
30. 如果一个公司解雇了它的所有员工，随后又通过另一家公司得到他们的服务，这是一个什么例子？
- a. 在临时性机构和客户之间一种从临时性到永久性的安排
 - b. 辅助和补充
 - c. 联合雇用与分包
 - * d. 外包和雇员租赁
34. 关于临时员工安置服务行业，下列表述哪个是最正确的？
- a. 大学毕业生很少通过一个临时服务公司找到专业性的工作
 - b. 人们几乎从未从临时就业岗位找到永久性工作
 - * c. 真正工作的人被认为是雇员或签约人，那些雇用服务提供的对象被认为是客户
 - d. 私人就业中介与一个临时安置员工服务中介属于同样的类型
37. 下列句子哪个是最准确的？
- a. 多于 45% 的劳动力现在在从事临时性工作
 - b. 雇员必须为就业服务付费才能得到一份临时工作
 - * c. 通过临时服务中介得到永久性就业是可能的
 - d. 与男人相比，妇女在临时性工作中尤其不快乐
38. 在课文中，常规的、永久性工作和临时性工作之间的区别之一是
- a. 永久性工作有报酬更高
 - * b. 临时性工作时间有限的特性
 - c. 临时性工作的全球特性
 - d. 对临时性工作的偏好存在性别差异
39. 以下哪种是阐述正在出现的可供选择的工作方式的最准确表达？
- * a. 远程办公、工作共享、弹性工作时间、独立签约人、兼职工作
 - b. 工作共享、日间托儿、家居工作、居家妈妈
 - c. 网上工作、咨询、双职工、工作共享、转包
 - d. 外包、员工租赁、自由职业者、自我雇用、轮班工作
40. 在组织中一位员工可以设定自己的工作时间、不接受组织的培训、可以雇用和解雇他人，可以赢得利润或导致亏损，最准确的是视之为
- a. 一个雇员
 - b. 一个顾问
 - c. 一个专业人士

* d. 一个独立签约人

布置的作业:

1. 阅读教科书第 10 章, 为下节课做准备。使用《课堂讨论指南》做个人笔记, 记录下关于性别和工作方式以及它会如何影响生涯规划和就业包括家庭生活的各种想法。

要交的作业: FSU 文件夹中的技能评估活动

网页:

一些像 Best Buy Co.的组织对可选择的工作安排进行了实验:

<http://www.msnbc.com/id/16040492/>.

这是一个关于更多人在家上班的 NPR 故事:

<http://www.npr.org/templates/player/mediaPlayer.html?action=1&t=1&islist=false&id=16258233&m=16258230>.

由美国人力配置协会提供的事实: <http://www.americanstaffing.net/statistics/pdf/StaffingFacts2007.pdf>.

课堂讲授和/或练习所需材料:

这节课的讲授可以围绕大组或小组使用章节学习指南进行课堂讨论来进行, 或者进行包括临时就业行业的代表们的座谈会。

与临时员工安置服务中的求职有关的额外材料附在教科书中第 11 章的末尾。

课堂管理程序:

这节课的组织者要找一些可能的小组讨论参与者, 打电话确认他们是否参加, 为他们停车及找到会议室做出安排, 并主持专家小组讨论。三个人就可以组成一个专家小组。理想的专家小组应在性别、民族、组织类型(即公立的、私营的、非赢利的、零售的、政府、银行、行业类型等)上是多样化的。可能的小组讨论者可以从雇用并安置临时性工作者的组织、曾经做过“临时雇员”的个人、组织人事部门里的职员、小企业主、居家工作者、契约员工以及在新型工作安排方面具有实践或理论经验的人中抽取。

这节课的组织者应在课前通过打电话或亲自前去与小组讨论者协商, 告诉他们这节课的性质、学生的特点、以及这节课呈现的形式。小组讨论者可能会带来一些他们的组织或职业的描述材料以便在课后发给学生。有时为小组讨论者在同一天的相邻时间段安排一次以上的课堂讨论是有利的, 因为这能使他们来校园一趟可讲授两次。组织者可以在课前或课后带领小组讨论者参观一下生涯中心或建筑设施。

大体上, 小组讨论者可能会以讨论他们的教育和工作历史、或者描述他们的就业组织作为开始。在每个讨论者都简短地谈了大约 5 分钟后, 组织者可以开始提问, 并鼓励学生围绕新型工作安排中的雇用问题向讨论者提问。建议学生避免问一些非常具体的关于如何从讨论者的雇主那儿得到一份工作的问题(如果时间允许、讨论者也同意, 这些问题可以在课后再

问)。组织者应控制好讨论结束的时间并感谢讨论者、鼓励问问题时广泛的课堂参与、确保小组讨论涉及了多个话题、在课堂讨论结束后向小组成员致谢。

问题样例可能包括以下几种：

1. 对雇主和雇员来说，不同工作方式的好处和弊端分别是什么？临时性工作？共享工作？家居工作？小企业所有权？
2. 在采用目前工作方式的决策中涉及了什么因素？
3. 如果你可以改变你目前的工作方式安排，新的工作方式会是什么样的？
4. 如果你可以使你的雇主改变目前的工作政策，那些改变会包括什么？
5. 从可供选择的工作方式中产生了什么家庭或关系问题？
6. 与永久性职位相比，求职者怎样才能获得临时性工作？在简历或工作申请表上，应如何描述一项新型的工作安排，例如临时性工作职位、工作共享等？
7. 对于只有临时性就业经历的一份简历是否存在污名？
8. 当被临时中介机构雇用后，一个人可以得到哪些福利，比如保险、休假等？
9. 作为自我雇用者的好处和弊端是什么？独立签约人呢？

课堂讲授要点：

除了使用章节学习指南进行这个总话题的课堂讨论外，通过聚焦于教科书第 11 章中所示的临时性工作清单，教师可以领导一个关于参与临时性劳动的讨论。可以要求学生对于他们目前或预期的求职情境对清单做出回应，这样课堂成员就能对寻找工作进行讨论，与这些问题有关的话题也可以被讨论。

新型工作座谈小组

利用课本第 9 章的资料来制定你的问题

名字: _____

问题 1:

问题 2:

新型工作座谈小组

从课本第 9 章提取资料来制定你的问题

名字: _____

问题 1:

问题 2:

第 18 节课主题：职业与家庭角色

目标：

1. 邀请一对夫妇讲述职业/家庭议题，包括刻板印象、性别角色、照看儿童、搬迁问题、协商承担家务、姻亲、交通。
2. 为学生提供机会询问关于职业/家庭议题的问题，并了解更多的信息。
3. 为大学学生呈现关于生涯规划中工作和家庭角色的教学材料。

期望的行为结果：

1. 学生对结合工作和家庭生活的复杂度有了更多的了解。

相关的测验题：课本第十章（*号代表正确答案）

4. 根据课本的阐述（第十章），下面哪一种描述是正确的？
 - a.男人在工作和家庭上花的时间为平均每周 100 小时，而女人却只有 25 小时
 - * b.工作压力对工作者生活的影响比家庭问题对工作的影响大
 - c.失业与儿童虐待、家庭暴力及离婚几乎没有清楚的联系
 - d.目前，女人外出工作的比率与男人相同
7. “天花板效应”是指下列哪种意思？
 - a.女性在工作中所遇到的普遍存在的性骚扰问题
 - * b.基于禁止女人进入高级管理阶层的态度和组织偏见的人为障碍
 - c.现代的建筑设计，使建筑内部更加明亮、自然
 - d.新式的“菱形”工作组织的顶部
8. 术语“三明治的一代”：
 - * a.总体上是指那些要同时照顾老人和孩子的工作者
 - b.特指那些来自于双职家庭的孩子
 - c.指的是那些相比于自己前几代和后几代的人而言，挣的较少的工作者

d.指的是那些作为家中是唯一养家糊口的人的工作者

11. 双职业生涯婚姻包括:

a.母亲在外工作

b.父亲参与到照料孩子的工作中来

* c.夫妻双方都有在外的职业生涯

d.一方有职业生涯而另一方则只是有个工作

12. 对于双职业生涯夫妇来说, 有效地职业生涯规划包括考虑:

* a.生活角色, 职业生涯目标及两人的满意度

b.挣最多钱的那个人的职业生涯目标

c.呆在家里照顾孩子的那个人的生活角色

d.每个人的教育水平

13. 双性特质这个术语有时可以用于增进对双职夫妇议题的理解。对它最精确的理解是:

a.男人进入经济领域的服务部门工作的运动

b.与健康有关的压力, 涉及到双职夫妇中的角色超负荷问题

c. “工作狂” 的一个例子

* d.在一个人身上同时表现出男性和女性的特质

15. 在 Amerco 的个案研究中, 研究者 (霍氏斯奇尔德) 发现:

* a.一半的工作者认为工作是逃避家庭问题的庇护所

b.相对家庭而言, 工作场所令人更兴奋、更有压力

c.对于管理人员而言, “露面时间” 对于评估雇员的表现并不重要

d.父母优先考虑的是他们孩子的活动, 而不是配合公司的时间

26. 为了解决双职问题, 课本中提及的下列哪一点最有可能成功?

* a.不断的协商生活角色, 例如, 谁做什么, 何时做, 以及怎么做

b.要么丈夫要么妻子应该呆在家里照料小婴儿

c.作为一家之主, 丈夫应该在做关键决定时负起主要的责任, 例如, 照料孩子, 搬迁

d.拥有支持性的扩展家庭, 例如, 父母、表兄妹、住在双职夫妇家附近

29. 下面的哪个陈述是正确的?

a.男性工作人数的增长率大大超过女性

b.劳动力没有发生变化

c.男性和女性进入工作领域的比率相同

* d.女性工作人数的增长率大大超过男性

35. 下面的哪一项不是课本里所提及的影响女性职业生涯的因素?

a.职业刻板印象

- b. 低薪
- c. 压力
- * d. 职业抉择困难

布置的作业：

1. 准备第二部分的测验。

要交的作业：

1. 职业生涯领域分析表

网页：

这个网页呈现了关于婚姻和家庭关系对工作相关行为的影响的研究。它检验了婚姻使科学的生涯沉沦还是让它高飞。

http://sciencecareers.sciencemag.org/career_development/previous_issues/articles/2006_05_26/scientific_success_what_s_love_got_to_do_with_it

课堂讲授和/或练习所需的材料：见下面。

课堂管理程序：

这节课可以由大组或小组围绕第 10 章的讨论组成：（1）采用章节学习指南和以下的讨论问题，（2）让每个学生按照第 1 章介绍的画出个人生活/生涯彩虹的活动，或者（3）由单职或双职生涯夫妻进行座谈讨论小组。

1. Catalyst 编写了包括双职生涯关系的四个情节，见本章这部分的最后。每个情节后面都有一个讨论问题列表。将班级分为 4-5 人一个讨论小组并且给每个小组分配一个情节。给每个组 20 分钟的时间讨论，然后让每个组向全班报告对情节的进一步讨论。
2. 第 10 章包括对班级许多学生来说新的内容材料。为了引导成员对章节材料的加工，接下来的五个讨论问题可以用作对章节学习指南问题的补充。教师可以将班级分为小组来对问题进行作答，也可以全班作为一个组来讨论。
3. 第 1 章介绍了 Super 的生命/生涯彩虹。九种生命/生涯角色包括（1）儿童（儿子或女儿），（2）学生，（3）工作者，（4）配偶或伴侣，（5）持家者，（6）休闲者，（7）父母或祖父母，（8）退休者，和（9）公民。利用在本章后面的彩虹图作为原型，让学生画出他们个人的生活/生涯彩虹。在完成他们的个人生涯彩虹时，他们可能疏忽了九个角色中的一些，以及彩虹带的宽度反映了角色在他们生命特定时期的重要性。在画出彩虹后，邀请学生与另一个学生分享他们彩虹背后的故事。让学生用生涯顾问办公室的铅笔和蜡笔来勾画他们的彩虹。
4. 这节课的教师应该在课前通过电话或私下与一或多个参与座谈者交换意见，向他们简单介绍课堂的性质，学生们的特征以及呈现的形式。教师也可以把能谈论的话题（见下一页）发给参与座谈者，帮助他们为课堂做准备。一次座谈会可以请一到两对夫妇。请的夫妇最好较年轻，孩子还很小，并且正在（或已经开始）追求个人的职业生涯目标。有时候，如果能在一天内连续的时间段中安排时间超过一节课的会谈会很有好处。

总而言之，参与座谈者可以由讨论他们的个人状况开始，例如，教育和工作史，然后是

家庭/恋爱史。在每个参与座谈的人都简单的谈了五分钟后，教师可以开始提问并鼓励学生们向座谈者提与职业生涯/家庭有关的问题。建议学生不要在课堂上问非常具体的问题，如怎么从座谈者的雇主或某个职业领域中得到一份工作（这类问题可以在课下问，如果时间允许而座谈者又同意的话）。教师应该控制好时间作结尾及感谢参与座谈者，鼓励全班的学生都问问题，确保座谈者对各种话题都有涉及到，并在课后寄给参与座谈者一张答谢卡。

5. 这是一个关于我们如何感知能力的练习——也就是，我们如何决定一个人有能力去做特定的工作或任务。我们以一系列基于自身信念和态度的印象为基础来作出我们对于某个人能力的决策。因为我们通过自身的感觉和生活经历来过滤这些印象，我们对一个人能力的评价可能与其它人对同一个人的评价完全不同。

这个练习在 20 世纪 80 年代的课程中被广泛地运用，它能够帮助学生对于他们接受印象的方式更加清晰，并且识别怎样的印象会影响工作和雇用的决定。这个练习要求学生通过想象他们自己是一个正在评价求职者的雇主对另一个人的能力做出判断。这三套材料是完全相同的，除了出现在封面和简历的申请者的名字，J.P.Springer、Jane P.Springer 和 John P. Springer。

将班级分到三个组，让他们相互独立地工作，因为他们不知道他们接受的是不同的申请者的相同材料。在讨论每一个申请者的情况后，让每个组都回到班级中，报告他们关于管理者需要回答的三个问题的发现。这个报告结果可能会透露性别、照料小孩和工作能力，全班可以对这些进行讨论。征求每个组的成员个人的贡献。这个练习的结果之一是学生能够更加注意到对性别、家庭和工作的态度是如何影响雇用决定的。

可选择的双职业生涯活动情节 I Cynthia 在一家小型零售公司的人事部门工作。这个人事部门非常小，只有 Cynthia 和她的老板。因为只有两个员工，Cynthia 的工作有许多不同的职责，从会见申请者到招募新的员工来监管员工福利和公司的小型自助餐厅。

Cynthia 离异并有一个四岁的孩子，孩子白天呆在一个邻近她住所的家庭日间托儿所。Cynthia 的工作时间非常规律（朝九晚五），这样她能够安排出时间照料女儿。她从来不需要将工作带回家并且能够在周末有自由的时间来陪女儿。Cynthia 的老板同样非常的灵活，如果她女儿生病了，或者她因为其他原因而不能上班，她和老板常常能做出双方都合适的安排。

Cynthia 的工资中等。她有朋友在规模大很多的公司的人事部门工作，他们的收入比她要高很多。同时，他们也有更多的责任和升职机会。Cynthia 知道留在现在的公司不会有太大的晋升空间，但她仍然非常喜欢她所在工作场所的自由性和氛围。当然，有时她也羡慕朋友有更高工资和更加刺激的工作。但是在女儿还很小的时候，她感到在谈及自己的生涯时还是要有所权衡。

情节 I 的问题：

1. 你认为 Cynthia 的工作怎么样？你喜欢它的哪些方面？不喜欢哪些方面？
2. 作为一个单亲家长，Cynthia 对孩子和他们生存的经济需要富有全部的责任。如果你处于 Cynthia 的位置，你认为你是否会留在这个零售公司里？如果会，为什么？如果不会，为什么？
3. 如果 Cynthia 是一个承担孩子监护的男性，你对于这个工作会有不同的感受吗？为什么？

么？

4. Cynthia 为了获得灵活性和规律的时间而牺牲了可能的生涯发展和更高的报酬。你认为从某些点考虑她应该寻求一份要求更高而报酬也更高的职业？什么时候？随着她孩子长大一些是否会有不同？如果她又再婚了呢？
5. 今天，你是愿意要一份朝九晚五的常规工作，还是一份高报酬的、更有挑战性但更少时间来玩、陪你的配偶和孩子的工作？你觉得在未来的 15 年里你会有如何的感受？
6. 如果你有一个配偶，你希望他/她有一份怎样的工作？为什么？

情节 II

Andy, 24 岁，是一个中西部动力工具制造公司的销售经理。他的太太，Paula，没有外出工作而是将时间用来照顾他们 6 个月大的儿子。Andy 的工作经常出差，他监管了中西部很大一个区域的销售。他每天很多时间都在开车，直接拜访零件商店、工厂、学校和批发他公司产品批发商。Andy 经常晚上和周末都需要出差到分散在不同地方的客户那里。另外，他每个月至少两周的时间离家在外。

在出差时，他与妻子保持密切的电话联络，但他有时会觉得儿子似乎正在没有爸爸地成长。Andy 工作可获得工资和佣金。他和 Paula 都认识到他工作越努力、时间越长，他的收入也就会越多，但他们对目前的状况都不是百分之百的高兴。

情节 II 的问题：

1. Andy 和 Paula 处于一种传统的关系中。因为家庭只有一份经济来源，所以 Andy 的工作带来的收入至关重要。你觉得这样的关系如何？它看上去是否是令人满意的？为什么？
2. 你会建议 Andy 和 Paula 试着改变他们的现状吗？如果会，为什么？如果不会，又是为什么？
3. 你可能如何改变状况使得 Andy 可以有更多的时间与孩子在一起（找一份新的工作，决定或试着降低生活花费，让 Paula 打零工来让他可以降低工作量）？
4. 你怎么看待 Andy 的工作对 Paula 对 Andy 态度的影响？对她自己的态度的影响呢？
5. 你怎么看待 Andy 的长时间离家对孩子的影响？
6. 如果你处于这对夫妇的状况，你会觉得它是暂时性可以接受的吗？长期呢？是否长期如此也没有问题？
7. 你能想象自己处于与 Andy 和 Paula 类似的情况中吗？（如果你是一个男性，你就是处于 Andy 的情况；如果你是女性，你就是处于 Paula 的情况。）你会如何作出反应？

情节 III

Anne, 27 岁，戏剧女演员，在社区剧院和纽约非百老汇演出中扮演主要角色。她和她的丈夫，Vincent，想在 Anne 30 岁之前要一个孩子。Anne 在伦敦获得了一个机会与受到高度赞赏的导演合作，拓宽她的经历、增加生涯进展的机会。当她返回纽约的时候，她希望能够在百老汇表演并且加入一个巡回剧场公司。最终，她想要去洛杉矶，获得参与电影的机会。

Vincent 在纽约城一所小型私立学校教历史。如果 Anne 接受了伦敦的机会，他就必须决定是要放弃他现在的工作跟她一起去还是留在纽约、在一年中只能在很短的时间里见到 Anne。他能意识到 Anne 可能因为她的职业而多次更换地方，但是夫妻似乎从未有过时间来

彻底地讨论他们的计划，或者说讨论在未来中如何去安排孩子和 Vincent 的生涯。

情节 III 的问题：

1. 在这段关系里，Anne 拥有“主导”的职业。你对这段关系有什么看法？它行得通吗？如果行，它是如何实现的？如果不行，为什么？
2. 如果 Vincent 随着 Anne 换了地方，他的生涯可能会发生什么？他们的关系又会发生什么呢？
3. 如果 Anne 放弃去伦敦的机会，你认为她的生涯会发生什么？他们的关系又会发生什么？
4. 对于解决 Anne 和 Vincent 可能的生涯冲突，你会提出什么样的建议？
5. 你想要处于 Vincent 的位置吗？如果 Anne 让你换一个地方你会有怎样的感受？
6. 你想要 Anne 一样的生涯吗？对于让配偶换一个地方你会有怎样的感受？
7. （如果你处在 Anne 的位置）你必须拥有怎样的配偶才可能拥有高水平的演绎生涯和稳定的个人关系？

情节 IV：

Joe，25 岁左右，刚得到一份在有着过百律师的大型私立律师事务所的工作。Joe 在他的法律学院以尖子生身份毕业，事务所对他有着很高的期待。现在，Joe 是所谓的“副手”，协助有经验的律师完成他们的案件。但是 Joe 知道在被给与更多的职责之前，他必须证明自己。他投入很长的时间，经常到晚餐时间还在工作，有时还会在办公室或者当地的法律图书馆工作到清早。

在接下来的几年里，Joe 希望证明他自己，这样他对客户和案件的职责才会稳步上升，公司就会给他提供合股。并不会有很多副手能够成为合伙人，竞争非常激烈。目前，他不管怎样都保持尽责地工作，希望能够有所回报，但是在工作之外他几乎没有时间做其他事情。事实上，他已经记不起上一次轻松的傍晚是什么时候了。他单身但希望有朝一日能够有一个家庭。只是他不知道什么时候他才能找出这样的一天。

情节 IV 的问题：

1. 对于 Joe 现在努力工作，推迟建立私人关系、结婚和建立家庭的机会，你有什么感觉？这是一个好的计划吗？为什么？
2. 你认为如果 Joe 不能成为一个合伙人他会有怎样的感受？如果你在 Joe 的位置你感觉怎样？
3. 如果 Joe 跟一个女性建立的关系，你认为对她来说可以接受他工作这么努力吗？要接受 Joe 的轻重顺序，她应该是什么类型的人？
4. 你是否想要处于 Joe 那样的位置？如果是，为什么？如果否，为什么？
5. 如果 Joe 是一个女性，你认为她对工作时间的安排是否是个好的想法？如果是，为什么？如果不是，为什么？
6. 你是否愿意在 30 岁后才拥有一个认真的亲密关系？这样等待的代价和/或好处是什么？（如果你超过 30 岁了，也考虑一下这个问题。）

生涯和家庭角色

课堂讨论题目

1. 课文指出工作压力对工作者生活的冲突要大于家庭问题对工作的影响。讨论这个观点对你来说意味着什么。你认为这对双职生涯夫妇的影响是什么？有哪些可能的方法可以克服这些压力？
2. 定义“三明治的一代”。总的来说，它对你生活的影响如何？对你的生涯影响如何？对你

与配偶的关系影响如何？

3. 哪些被认为是影响双职生涯夫妇的重要因素？你能想出会阻碍有效的生涯管理和规划的情形或例子吗？
4. 联系课文想一想你自己的家庭角色。你是否已经认识到属于你家庭的一些事？它们是什么，你对它们感觉怎样？它们如何塑造你作为一个进入生涯领域的人的发展？
5. 你认为什么是可能影响自己为未来家庭或关系作出的生涯发展的有趣/关心的潜在领域？
你会怎样与你的生活伴侣对它们进行讨论？

生涯彩虹

双职生涯座谈小组

利用课本第 10 章资料来制定设计你的问题。

名字：_____

问题 1：

问题 2：

双职生涯座谈小组

从课本第 9 章提取资料来制定你的问题

名字：_____

问题 1:

问题 2:

双职生涯夫妇座谈小组

可能讨论的话题

- 告知学生你的一些基本信息，例如现在工作的名称，雇主的名字，工作史，结婚几年，有几个孩子，他们都几岁。如果结婚了，是否还保有原来的姓？
- 在你还是青少年的时候，你是怎样想象你成人以后的职业生涯、婚姻以及如何养育孩子的？它与现在相似还是不同？
- 讲述你从事每个职业的目标和动机。
- 在规划你的专业/职业时，某个可能存在或已经存在的恋爱关系是否影响了你的选择？如果是，是怎样影响的？
- 你的婚姻或恋爱是怎样影响你的职业生涯规划或求职的？搬迁问题是怎样解决或将被解决的？

- 你未来的职业生涯规划是什么？你能够预料这些规划对你的婚姻或家庭的影响吗？你的婚姻或家庭会如何完成这些规划？
- 生孩子对你的职业生涯规划有什么样的影响？如果你有孩子，养育他们怎样影响了你的职业生涯？你预料到这些了吗？你的职业生涯是否影响到了你的孩子？
- 请举个例子说明你和你的配偶怎样制定一个方案来处理家庭责任，例如，照看儿童，做饭，财政管理，清扫房间等。
- 当出意外时，你可以依靠什么样的支持系统？
- 对于你所选择的生活方式和职业选择，是否有人表示了不同意见？是来自家庭？还是来自工作伙伴？
- 有哪些关于职业生涯和家庭生活的东西是你希望你能早点儿知道的？是否有一些可以分享的思考？

5. 对能力的感知

指导语

试着想象你自己是一家生产电视的公司的市场部经理。你贴出广告要招募一个新的数字电视销售线的销售经理。你面试了五个申请者。目前，你并不认为前四个申请者适合这个工作。下面的资料是对第五个申请者的描述。

你必须决定是要雇用这个人还是对这个职位重新贴出广告。

下面附带的是四种能够帮助你做出这个决定的信息：

- 一份职业描述
- 一封与申请者的简历一起送来的附信
- 简历
- 第一次面试的记录

阅读每一页，熟悉职位的要求和申请者的各方面条件。寻找特殊的机能、经理和个性特征来帮助你决定是否要雇用这个申请者。当你完成时，回答下面的几个问题：

1. 指出这个申请者的一个突出技能或者好的品质

2. 这个申请者做这份工作最大的问题可能会是什么？

3. 你会雇佣这个人来做这份工作吗？ 会_____ 不会_____

工作描述

销售经理

优质电视有限公司需要紧急招募一名电视销售经理，主要负责销售公司新推出的数字电视。

职责：

- 设计一个符合公司整体目标的新的销售策略；
- 制定并执行一个运用多种媒体资源，如电视、网络、流行杂志等的广告战略；
- 协调内务部门，如研发部门、公共关系部门的活动与销售；
- 出差到地方销售点；
- 晚上或周末偶尔地加班。

限制条件：

- **MBA**
- 3-5 年销售经验；
- 掌握销售研究和分析的知识；
- 出色的分析和沟通能力；
- 具有领导潜质；
- 能证明具有同时管理多项事务的能力。

申请者的附信

人力资源经理
优质电视有限公司
公园大街南路 250 号
纽约，邮编 10003

尊敬的人力资源经理：

我在纽瓦克大学管理学院毕业生网站上看到招聘广告，写此信申请销售经理的职位。

在我的经历中，我参与了一系列不同产品的销售策划的研究、设计和执行，包括办公室座椅、食品杂货等。目前，在“三州食品博览会”的工作中，我帮助制定并执行了一项销售策略，使其一年销售量增长了 28%。在这个项目过程中，我与一个广告机构以及我的销售研究小组建立了直接、良好的关系。

为了给新店寻找可能的地点，我花了相当可观的时间来监控消费者的倾向，直到店开业的日子。我发现对顾客需求的承诺对任何成功的广告策略都是至关重要的。另外，我关于零售店结构让我有信心能够帮助优质电视在不断增长的数字电视市场中确立地位。

附上的简历详细的总结了我的工作经历和教育背景。如果有机会能够向你进一步阐述我本身的能力与贵公司的需要，我将万分感激。我会在下周向您办公室致电，希望能够有机会安排与您或者您的同时见面。

真诚地，

John P. Springer

申请者的附信

人力资源经理
优质电视有限公司

公园大街南路 250 号
纽约，邮编 10003

尊敬的人力资源经理：

我在纽瓦克大学管理学院毕业生网站上看到招聘广告，写此信申请销售经理的职位。

在我的经历中，我参与了一系列不同产品的销售策划的研究、设计和执行，包括办公室座椅、食品杂货等。目前，在“三州食品博览会”的工作中，我帮助制定并执行了一项销售策略，使其一年销售量增长了 28%。在这个项目过程中，我与一个广告机构以及我的销售研究小组建立了直接、良好的关系。

为了给新店寻找可能的地点，我花了相当可观的时间来监控消费者的倾向，直到店开业的日子。我发现对顾客需求的承诺对任何成功的广告策略都是至关重要的。另外，我关于零售店结构让我有信心能够帮助优质电视在不断增长的数字电视市场中确立地位。

附上的简历详细的总结了我的工作经历和教育背景。如果有机会能够向你进一步阐述我本身的能力与贵公司的需要，我将万分感激。我会在下周向您办公室致电，希望能够有机会安排与您或者您的同时见面。

真诚地，

John P. Springer

申请者的简历

J.P.SPRINGER

Jps97@yahoo.com

综览快车道 1027 号

新泽州提克尼市 12550

(201) 564-0911

目的 能够运用我沟通技能和销售经验的销售经理职位

经验 三州食品博览会，公司，纽约市，纽约州

副销售经理。作为提供各经营店销售量的销售计划之一，制定了一份报纸广告策略。与策划职员、市场调研员以及商店经理一起工作，制定食品博览会连锁店的拓展计划。(2005 到现在)

沃尔夫的办公室家具公司，恩格尔伍市，新泽西州

销售经理助理。分析种类和市场趋势，执行信件问答活动。监视几家竞争对手的策略和交易量。(2004-2005)

销售练习生。调查办公室家具的市场趋势，分析办公室座椅信件问答运动的结果。(2002-2004)

布朗的百货公司，休斯敦，德克萨斯州

售货员。在衣服和家庭用具部门工作。(1998-2001)

BRENTWOOD 顾问，休斯敦，德克萨斯州

实习生。指导产品销售的电话调查。(1998 年夏天)

先行计划，西雅图，西澳大利亚州

班级助理。(1997 年夏天)

教育 纽瓦克大学，纽瓦克市，新泽西州

MBA，行销

2005 年 5 月

德克萨斯州立大学，休斯敦，德克萨斯州

理学士，工商管理

2002 年 6 月

所属单位 美国销售协会信件销售协会

如需证明，可提供见证人。

申请者的简历

J.P.SPRINGER

Jps97@yahoo.com

综览快车道 1027 号

新泽州提克尼市 12550

(201) 564-0911

目的 能够运用我沟通技能和销售经验的销售经理职位

经验 三州食品博览会，公司，纽约市，纽约州

副销售经理。作为提供各经营店销售量的销售计划之一，制定了一份报纸广告策略。与策划职员、市场调研员以及商店经理一起工作，制定食品博览会连锁店的拓展计划。(2005 到现在)

沃尔夫的办公室家具公司，恩格尔伍市，新泽西州

销售经理助理。分析种类和市场趋势，执行信件问答活动。监视几家竞争对手的策略和交易量。(2004-2005)

销售练习生。调查办公室家具的市场趋势，分析办公室座椅信件问答运动的结

果。(2002-2004)

布朗的百货公司，休斯敦，德克萨斯州

售货员。在衣服和家庭用具部门工作。(1998-2001)

BRENTWOOD 顾问，休斯敦，德克萨斯州

实习生。指导产品销售的电话调查。(1998 年夏天)

先行计划，西雅图，西澳大利亚州

班级助理。(1997 年夏天)

教育 **纽瓦克大学，纽瓦克市，新泽西州**

MBA，行销

2005 年 5 月

德克萨斯州立大学，休斯敦，德克萨斯州

理学士，工商管理

2002 年 6 月

所属单位 美国销售协会信件销售协会

如需证明，可提供见证人。

申请者的简历

J.P.SPRINGER

Jps97@yahoo.com

综览快车道 1027 号

新泽州提克尼市 12550

(201) 564-0911

目的	能够运用我沟通技能和销售经验的销售经理职位
经验	<p>三州食品博览会，公司，纽约市，纽约州 副销售经理。作为提供各经营店销售量的销售计划之一，制定了一份报纸广告策略。与策划职员、市场调研员以及商店经理一起工作，制定食品博览会连锁店的拓展计划。（2005 到现在）</p> <p>沃尔夫的办公室家具公司，恩格尔伍市，新泽西州 销售经理助理。分析种类和市场趋势，执行信件问答活动。监视几家竞争对手的策略和交易量。（2004-2005） 销售练习生。调查办公室家具的市场趋势，分析办公室座椅信件问答运动的结果。（2002-2004）</p> <p>布朗的百货公司，休斯敦，德克萨斯州 售货员。在衣服和家庭用具部门工作。（1998-2001）</p> <p>BRENTWOOD 顾问，休斯敦，德克萨斯州 实习生。指导产品销售的电话调查。（1998 年夏天）</p> <p>先行计划，西雅图，西澳大利亚州 班级助理。（1997 年夏天）</p>
教育	<p>纽瓦克大学，纽瓦克市，新泽西州 MBA，行销 2005 年 5 月</p> <p>德克萨斯州立大学，休斯敦，德克萨斯州 理学士，工商管理 2002 年 6 月</p>
所属单位	美国销售协会信件销售协会

如需证明，可提供见证人。

面试官在第一次面试中的个人纪录

1. Springer 对一个包括更多的与人有关的管理责任感兴趣。
- 2.最初看起来有些紧张。
- 3.我提出了出差和安排时间的问题——Springer 每天花费了 2 个半小时乘火车进城，但是并不介意。
- 4.显得真诚且有积极性的。
- 5.仅在最近才开始管理其他职员。
- 6.迅速、彻底地回答了我的问题。
- 7.有一个一岁的孩子；配偶被一家石油公司雇用。

第 19 节课主题：第二部分的测验

目标：

1. 使用学术诚信条例完成第二部分的学习评估。

期望的行为结果：无

布置的作业：

1. 阅读附录 J 中的战略性学业/生涯规划项目，为下一节课做准备。
2. 阅读课本第十一章；使用课堂讨论指南做笔记，思考一些与发起就业运动有关的议题和因素。

要交的作业：无

课堂讲授和/或练习所需材料：无

课堂管理程序：

1. 发空白答题卡进行第二部分的测验。提醒学生在答题卡上写上他们的社会保障码和名字。
2. 提醒学生学术诚信条例关于作弊的规定。请提前答完的学生离场时保持安静，不要影响仍在作答的学生。
3. 找出那些在学习完第二部分就结课的学生。

课堂讲授要点：无

第二部分测验例题

指导语：不要在测验材料上做标记。把所有的答案都标在机读卡上。在答题卡上写上你的名字和今天的日期。

1. 影响我们生涯路径的一个宏观变化是：
 - a. 信息革命
 - b. 责任
 - c. 减少“不是/就是”的思考
 - d. 终极价值观
2. 以下哪个不是课本中列出来的，将会影响一个人的生涯规划的宏观力量？
 - a. 全球化经济
 - b. 供选择的工作形式
 - c. 裁员
 - d. 变化的职业和家庭角色
3. 根据课文，“服务行业”精确来说应该被认为是：
 - a. 主要是保健和社会工作的职业
 - b. 与旅游有关的低报酬职业
 - c. 经济中发展最快的领域之一
 - d. 包括高报酬专业人员，比如外科医生、律师的工作领域
4. “玻璃天花板效应 ”是指下列哪种意思？
 - a. 女性在工作中所遇到的普遍存在的性骚扰问题
 - b. 禁止女人进入高级管理阶层的公司文化
 - c. 现代的建筑设计，使建筑内部更加明亮、自然
 - d. 新式的“菱形”工作组织的顶部
5. 在组织中一位员工可以设定自己的工作时间、不接受组织的培训、可以雇用和解雇他人，可以赢得利润或导致亏损，最准确的是视之为
 - a. 一个雇员
 - b. 一个顾问
 - c. 一个专业人士
 - d. 一个独立签约人
6. 对于“工作共享”，下面的哪一项是不正确的？
 - a. 它是一种特殊的兼职工作
 - b. 两个人分享一个职位
 - c. 它从来不带有保险或奖金

- d. 它可能会吸引有较多家庭责任的人
7. 什么被视为组织雇用临时性工作者的主要原因？
- a. 满足短期内对工作负荷的要求
 - b. 提升公司的忠诚度
 - c. 提高“总质量管理”
 - d. 提高利润共享
8. 双职业生涯家庭包括
- a. 母亲在外工作
 - b. 父亲参与到照料孩子的工作中来
 - c. 夫妻双方都有在外的职业生涯
 - d. 一方有职业生涯而另一方则只是有个工作
9. 对于双职夫妇来说，有效地职业生涯规划包括考虑：
- a. 生活角色，职业生涯目标及两人的满意度
 - b. 挣最多钱的那个人的职业生涯目标
 - c. 呆在家里照顾孩子的那个人的生活角色
 - d. 每个人的教育水平
10. 在逐步形成的全球化经济中，CASVE 循环：
- a. 将会变得没用，因为所有的劳动力市场信息都在变化
 - b. 将会淡出
 - c. 将会更有用，因为生涯问题解决和决策将一直继续
 - d. 将会变得没用，因为个体将会更经常经历失业
11. 在逐步形成的全球化经济中，良好的小组协作和领导能力会受到雇佣者特别的重视。这些特质与哪些领域的霍兰德类型相关？
- a. 社会型和传统型
 - b. 企业型和社会型
 - c. 艺术型和现实型
 - d. 社会型和研究型
12. 按照雇用或经济活动的占有情况，将下列三种组织形式按从少到多的顺序排列：
- 1) 营利性的 2) 非营利性的 3) 政府组织
- a. 1,2,3
 - b. 3,2,1
 - c. 2,1,3
 - d. 2,3,1

13. 根据课本上的观点，战略性的生涯思考涉及：
- a. 让自己准备好去做生涯中“对”的事情
 - b. 恰当的使用最好的求职技巧
 - c. 把注意力放在你的生涯兴趣上
 - d. 忽略外部现实，把注意力放在个人对成功的定义上
14. 组织中员工的新型社会契约的特色是
- a. 保障升迁机会
 - b. 在选定的领域中终生的工作安全
 - c. 对忠诚的回报是定期增加薪水
 - d. 对专业而非对组织的忠诚
15. “可就业能力安全感”包括下列的哪一个：
- a. 当接受一个工作机会时商谈就业福利
 - b. 员工发展可向市场推销的能力和技能的能力
 - c. 延续五年的工作合同
 - d. 如果雇主减员，可以起诉的权利
16. 下列中的哪一个不是未来工作场所的特点？
- a. 员工间的小组工作
 - b. 对多种类型技能的要
 - c. 越来越强调面对面会谈
 - d. 逐渐增加的工作文化多样性
17. 生涯管理与劳动力规划的区别在于它关注于
- a. 个体生涯发展
 - b. 小组建设
 - c. 工作发展
 - d. 共享的价值观
18. 影响未来工作场所的趋势包括以下各项，除了：
- a. 更多的民族多样性
 - b. 更多妇女
 - c. 更多高层管理者
 - d. 更多年长的员工
19. 下面的哪个陈述是正确的？
- a. 男性工作人数的增长率大大超过女性
 - b. 劳动力没有发生变化
 - c. 男性和女性进入工作领域的比率相同

- d. 女性工作人数的增长率大大超过男性
20. 如果一个公司解雇了它的所有员工，随后又通过另一家公司得到他们的服务，这是一个什么例子？
- a. 在临时性机构和客户之间一种从临时性到永久性的安排
 - b. 辅助和补充
 - c. 联合雇用与分包
 - d. 外包和员工租赁
21. 赖克将新的、复杂的、有弹性的商业组织描述为：
- a. 金字塔型的
 - b. 锥形的
 - c. 全球化企业网络
 - d. 快餐特权
22. 关于临时员工安置服务行业，下列表述哪个是最正确的？
- a. 大学毕业生很少通过一个临时服务公司找到专业性的工作
 - b. 人们几乎从未从临时就业岗位找到永久性工作。
 - c. 真正工作的人被认为是雇员或签约人，那些雇用服务提供的对象被认为是客户
 - d. 私人就业中介与一个临时安置员工服务中介属于同样的类型
23. 组织文化被定义为：
- a. 在雇主和员工之间保障延续一段时间就业的社会契约
 - b. 可区别出一个组织并能影响其员工的一套不成文的价值观和规范
 - c. 在各种公司情景下存在技能和能力之间的关系
 - d. 在特定工作环境下弹性工作安排和家庭一支持性的请假制度的可用性
24. 在教科书中，常规的、永久性的工作和临时性的工作之间的区别之一是
- a. 永久性工作有高报酬
 - b. 临时性工作时间有限的特性
 - c. 临时性工作的全球特性
 - d. 对临时性工作的偏好存在性别差异
25. 术语“三明治的一代”指
- a. 总体上是指那些要同时照顾老人和孩子的工作者
 - b. 特指那些来自于双职家庭的孩子
 - c. 指的是那些相比于自己前几代和后几代的人而言，挣的较少的工作者
 - d. 指的是那些工作者，他们在家中是唯一养家糊口的人

第 20 节课主题：发起就业运动

目标：

1. 介绍战略性学业/生涯规划项目的作业。
2. 介绍就业运动的概念及其步骤。
3. 向学生介绍求职中的认知信息加工观点。
4. 帮助学生增加对思考在工作搜索过程（特别是执行过程）中所扮演角色的觉察。

期望的行为结果：

1. 学生将知道如何把先前的课堂活动和工作整合进战略性学业/生涯规划项目的报告中。
2. 学生将能够找出一些在第 11 章中描述的就业运动的组成元素。
3. 学生将能找出并描述在一次典型的就业运动中使用的最有效的活动。

相关的测验题：课本十一章（*代表正确答案）

15. “孤独的骑士综合征”描述了：

- * a. 相信你能独自找到一份工作，不需要别人帮助
- b. 最好只有单一工作目标的观点
- c. 广泛发送简历
- d. 只在明显的地方（比如报纸的分类广告）找工作

18. 在理解思维如何影响就业运动时，个体应该熟悉：

- a. 信息加工领域金字塔中的知识领域
- b. 信息加工领域金字塔中做决策领域
- * c. 信息加工领域金字塔中执行过程领域
- d. 信息加工技能的 CASVE 循环

29. 将 CASVE 循环运用于工作搜索过程时，在哪个循环阶段要将求职信发给具体的雇主？

- a. 综合
- * b. 执行
- c. 沟通
- d. 评价

33. 根据课文，与就业运动有关的最重要的方法是需要_____的方法？

- * a. 积极的
- b. 有意图的
- c. 有趣的
- d. 非结构化的

34. “隐藏的就业市场”这个概念的基础是由伯纳德·霍尔丹（Bernard Haldane）通过_____对成功的求职进行研究而建立的。

- a. 英特网
 - b. 内部提升
 - * c. 社会工作网络“技巧”或“接触”
 - d. 一家不太有名的就业机构
35. 做出恰当的就业选择所必需的自我知识由_____组成
- a. CASVE 循环
 - b. 价值观、技能和组织
 - * c. 价值观、兴趣和技能
 - d. 爱好、价值观和技能

布置的作业：

1. 阅读课文第 12 章，为下节课做准备。使用课堂讨论指南来做个人笔记，记录对于写简历和写求职信以及就业运动中涉及的问题和因素的想法。
2. 附录 J 中的战略性学业/生涯规划项目应该在最后一节课交。

要交的作业：无

网页：

这个网页链接到一个关于“millenials”进入工作场所的“六十分钟”项目，它可能会是对第三部分有用的介绍：

<http://www.cbsnews.com/stories/2007/11/08/60minutes/main3475200.shtml>.

这个链接链向美国人力配置协会的主页：

<http://www.americanstaffing.net/index.cfm>.

这个链接链向 NACE 网页和突出职业信息的公众注意中心：

<http://www.nacweb.org/pubs/spotlightonline/2008/c031908.htm>.

课堂讲授和/或练习所需材料：

关于“发起就业运动”的幻灯片（在本部分的后面有预览）。

课堂管理程序：

教师可以选择与求职有关的幻灯片和/或使用章节学习指南进行课堂讨论。教师可以详细描述这些材料并回顾课文第 11 章的信息如何在阐明工作搜索目标中发挥作用。

课堂讲授要点：

通过这堂课，我们已经从认知信息加工的观点检查了生涯问题解决和决策制定过程。作为第三部分学习的开始，我们先审视求职和就业运动。以 CASVE 循环的观点来看，我们正处于执行阶段。

工作搜索过程的一个关键部分是确定哪个工作目标是求职者想要关注的。正如古语说

的：“如果你不知道你要去哪里，你可能会停留在其他的地方！”或者“每一条路都会通向某一个地方”。

当考虑国内和世界上成百上千的工作环境、行业和就业组织时，不奇怪求职者会很容易被决定他们要跟哪个组织联系以及自己正处在什么位置的过程所淹没。

课文第 11 章中的信息能够帮助你思考选择工作背景很重要的因素并帮助你组织并聚焦于你的工作搜索。

- 问学生他们是否有人目前正在参加某个就业运动？
- 问学生他们有没有人已经确定了他们的生涯目标或者设计了他们的就业运动。
- 询问他们是怎样在这些事情上做出决定的？
- 他们考虑了那些因素？

确定个体的生涯目标及设计就业运动只是工作搜索过程的一个部分。其余的讲授将复习工作搜索过程的步骤并讨论使它成为更易于管理和积极的活动的方法。授课课件和第 11 章被设计用于介绍这个过程的复杂性以及它如何与认知信息加工观点联系起来。第三部分后面的章节将提供与执行一个就业战略相关的更加具体的信息，比如写简历、面试、调查雇主、利用网络、与雇主协商、决定是否接受一个工作机会，以及进入新工作的第一天应该期待些什么。

第 21 节课主题：求职中的书面沟通

目标：

1. 帮助学生了解在实施战略性生涯规划过程中书面沟通的重要性。
2. 介绍求职运动中写相关的不同信件的一些基本观点。
3. 介绍求职运动中写简历的一些基本观点。

期望的行为结果：

1. 学生能够为一份简历的求职信设计初稿。
2. 学生能够为实习、申请研究生院或就业运动的简历设计初稿。

相关的测验题：课本第十二章（*是正确答案）

12. 下面哪个不是一份简历的典型范畴？

- a. 经历
- * b. 婚姻状况
- c. 身份
- d. 教育

13. 在简历中应该避免什么？

- a. 一致的格式
- b. 诚实
- * c. 哲学和政治的陈述
- d. 简短和简洁

16. 下面的哪种信息在简历中应该被忽略？

- a. 身份的信息
- * b. 班级平均分数
- c. 教育背景
- d. 工作经历

20. 可扫描的简历格式应该包括：

- * a. 空白
- b. 黑体
- c. 各式各样的字体
- d. 下划线

21. 陈述求职目标的时候，求职者经常包括的信息是：

- a. 个人信仰
- b. 个人资料
- c. 所寻求的利益

* d.所选择的职业或者功能领域

22. 当描述经历中的技能时，求职者使用什么是有益的？

* a.积极行为的词语

b.积极技能的词语

c.积极工作的词语

d.积极情感的词语

23. 寄送询问信的主要目的是：

* a.寻找某个工作的信息

b.初次面试之后重申对工作的兴趣

c.代替寄送求职信

d.为一个特殊的工作告知你的条件

24. 哪种类型的求职信是用来调查一个特殊的工作的：

a.猎枪型信件

b.询问信

* c.步枪型信件

d.通信信件

布置的作业：

1. 书写简历和求职信的最初设计（到第 24 节课时上交）。学生应该能够设计出简历/求职信的初稿，准确的描述他们目前的状况。较低水平的学生能够运用他们的简历/求职信来申请实习、合作或者志愿者的职位；较高水平的学生能够根据材料设计草稿申请研究生院校以及就业运动。这些材料的终稿在最后一次课上交。

2. 阅读教科书第 12 章中的网上求职部分，为下一节课做准备。

要交的作业：没有

网页：

乔治·科斯坦萨的作答机器：这是在做工作调查时，通过电话或者邮件对适当的信息进行讨论的很好的引导：

<http://www.youtube.com/watch?v=nhhzwjt2AG0&mode=related&search=>

这个网页呈现了最近报道出来的一些滑稽的简历“谎言”：

http://msn.careerbuilder.com/custom/msn/careerdvce/viewarticle.aspx?articleid=1154&SiteId=cbmsnhp41154&sc_extcmp=JS_1154_home1>1=10466&cbRecursionCnt=2&cbsi_d=21dec6de6d6042398b8aedcf5644c70e-262278802-VA-4

关于 10 个无言的工作面试步骤的文章：

<http://money.cnn.com/2007/10/10/news/economy/dumb.moves.fortune/index.htm?cnn=yes>

链接到赖利向导（Riley Guide），一处权威的网络求职及其他资源：
<http://www.rileyguide.com/eresume.html>.

课堂讲授和/或者练习所需材料：

简历和求职信的幻灯片；简历和求职信的案例（在这个部分结尾有预览）

课堂管理程序：

教师在这次讲授中可以运用各种简历和求职信的报告材料。这部分主题的幻灯呈现材料在这部分的最后。讲授者也许愿意从职业图书馆带来简历和信件的案例。教师应当让学生们查阅教科书第 12 章，以及附录 K 中的简历评论表。

课堂讲授要点：

参看后面的报告幻灯片。

第 22 节课主题：网上求职

目标：

1. 提供在就业运动中运用网络的基本的初步信息。
2. 提供对基于网络的校园和社区的生涯资源的回顾。

期望的行为结果：

1. 学生能够定义以网络为基础的就业运动中用到的通用短语。
2. 学生能够明确网上求职的缺点和优点。

相关的测验题：课本第十二章（*是正确答案）

6. 运用网络求职的最主要的好处是：
 - a.网上的信息具有可控性和组织性。
 - * b.不论白天黑夜，能够及时的获得资源和数据。
 - c.网络及其资源的简单界定。
 - d.电话和光纤电缆的无限性使与固定网站的联结是有可能的，而且不会有什么延迟。
31. 下面那一项是对网络的正确描述？
 - a.有一个组织控制网络
 - * b.Yahoo 和 Lycos 是搜索引擎
 - c.gopher 系统的主要功能是为一个 usenet 组署名
 - d.你不需要电子邮件地址就能够署名

布置的作业：

1. 要求学生为下节课的雇主论坛做准备，提出一个他们想要询问雇主的有关求职过程的问题。这些问题要具有一般性，而不是具体的某个学生的情况或者具体的某个专业。这些问题要在下节课（雇主论坛）的开始收集上来并记录在课堂参与得分中。

要交的作业：无

网页：

Monty Python-Silly 职业面试：讲述紧张的被面试者处理焦虑。同时与组织文化也有联系：<http://www.youtube.com/watch?v=ldWMfuipn c>

链接到 FSU 职业中心图书馆，为调查雇主和企业提供网络资源：
<http://www.career.fsu.edu/library/links.html>.

在第 12 章中有大量的网页能够在准备和展开讲课时运用。

课堂讲授和/或者练习所需材料：

1. “网上求职”的幻灯片呈现（这部分结尾有预览）
2. 教师也可以带一些职业图书馆中与网上求职有关的书籍，例如，[网络求职](#)，[网络工作搜](#)

课堂管理程序：

1. 如果教室中有可利用的计算机设备和网络联结程序，怎样上这节课有不同的选择。教师可以邀请这个领域的专家作为讲解嘉宾并现场示范网上求职。
2. 另一个选择是运用网上求职的讲授并运用章节学习指南来讨论第 12 章中的相关材料。

课堂讲授要点：

对于所有类型的求职者，网络和万维网在求职进程中都扮演着越来越重要的角色。网络是一个为求职进程的许多步骤提供了帮助的地方，包括：组成网络，调查机构以及查找职位空缺。使用网络的一些优点包括：

1. 直接通达与生涯规划和求职过程相关的成千上万的信息资源。
2. 在一个很短的时间内能把一份简历发布给大量的雇主。
3. 快捷容易地获得许多不同类型雇主的最新信息
4. 能在全世界范围内的不同位置获得许多不同类型的工作列表

有很多专门的网站关注生涯和求职。给学生看这些网站的硬拷贝或者在线的例子。如果教师事实上想示范网络工具和在线资源，他或她将需要核查并分享学生所经历过的任何网上求职的体验。

网络是一个有用的工具，非常重要是要认识到网络并没有以某种方式节约求职者的时间和努力。在求职中运用网络的一些不足包括：

1. 信息的无组织和不断变化的性质使得努力所平均花费的时间只能得到很少的回报。
2. 仅仅因为是在网络上就假定信息是最新的或者精确的。
3. 网络信息的安全性和可靠性问题。
4. 仅仅因为你在使用电脑就期望求职是简单而迅捷的；
5. 许多雇主并不利用网络来列出他们的工作。

第 11 章中提到的其他求职以及发起就业运动的方法不应该被忽略。

第 23 节课主题：雇主论坛

目标：

1. 给学生提供机会与雇主面谈聘用的过程。
2. 给雇主提供机会描述他们的机构以及聘用的过程。

期望的行为结果：

1. 学生能够及早的检验就业过程的信息。
2. 学生能够获得对求职过程的更复杂的理解。

相关的测验题：无

布置的作业：

1. 提醒学生下节课完成简历和求职信的初稿。

要交的作业：

1. 两份信息面谈报告。
2. 在最后一节课上，教师可以收集学生为准备雇主论坛而写下的问题。

课堂讲授和/或者练习所需材料：无

课堂管理程序：

这堂课的教师要有能够参加雇主论坛的候选人名单，给他们打电话恳求他们的参与，安排停车位以及会面的房间，并要适时调整论坛的讨论。一个论坛可以由三个雇主代表组成。比较理想的状况是，与会人员在性别、种族和组织类型上是相异的，例如，公共的，私人的，非盈利的，零售的，政府的，银行的，工业的等类型。可能的论坛候选人是邀请那个时期正在举行校园招聘会的机构、先前被邀请过的参与者、职业中心的雇主朋友以及毕业的校友等。

这堂课的带领者在上课前要用电话或者亲自会面的方式来和参与者交换意见，简要的告诉他们这堂课的性质、学生的特点以及讲授的形式。参与者可以在讲授结束后分发给一些他们组织的描述性材料。有时候，为参与者在同一天的相邻的时间点安排两个课堂讨论是非常有好处的，因为这样他们到学校一次就可以有两次讲授。教师也可以在课前或者课后带领参与者参观职业中心或者学校的其他地方。

课堂讲授要点：无

一般来讲，参与者可以从个人教育和工作经历开始谈起，然后是对他们的机构做一个简短的描述。每名参与者简要的说完 3—5 分钟后，教师可以提问题并鼓励学生针对就业的有关问题向参与者提问。建议学生避免询问如何从参与者那里得到工作的具体问题（如果时间允许并且雇主同意，这些问题可以在课后再问）。教师应该把握结束的时间并对参与者表示感谢，鼓励学生在课堂上广泛的参与提问，确保讨论涉及了所有重要的主题，在课后给参与者致感谢信。

下面是一些可能的提问的例子：

1. 你们机构怎样筛选申请者的简历？
2. 你们机构怎样进行工作面试？
3. 对你来说，在简历中申请者什么样的特质会让其出类拔萃？在求职信中呢？在面试中呢？
4. 在最近的招聘情境中，实际上有多少申请者被录用？
5. 你所见到的高校毕业生在就业运动中所犯的“致命的错误”有哪些？
6. 在你们机构的聘用决定中，平均成绩占多大的分量？领导才能呢？相关的工作经历呢？

第 24 节课主题：评估简历及求职信

目标：

1. 检查学生的求职信和简历的初稿并提供改进的建议。
2. 给学生提供机会讨论就业运动相关的各种主题。

期望的行为结果：

1. 学生设计出简历和求职信的终稿
2. ?

相关的测验题：无

布置的作业：

1. 本节课的最后一天交出简历和求职信的终稿版本。
2. 阅读课本第十三章，为下节课做准备；利用课堂讨论指南为人际沟通和就业运动的相关事项和因素的观点作个人笔记。

要交的作业：

1. 简历和求职信的初稿。

课堂讲授和/或练习所需材料：

1. 附录 K 中的简历评估表
2. 可选：简历评估 PPT 幻灯片

课堂管理程序：

1. 一种指导这节课的方法是聚集一个小组并建议学生今天的课堂将会通过“展示并讲解”来进行。然后邀请一个志愿者展示他的简历给小组的其他成员，让学生回顾并描述在制作简历过程中会遇到的各种问题及决策点。让组员对“做了什么”进行提问，并且探索其他制作简历的方法。所讨论的事项可以包括任何与简历设计以及制作相关的主题，也可以是求职。小组长可以利用组员的讨论作为一个机会，强化适宜的就业力行为、建议可能的选择、澄清与求职运动过程有关的事项。主题也可以包括就业运动材料的打印以及拷贝的制作程序。

在时间允许的范围内，用“展示并讲解”的形式检查尽可能多的小组成员的简历。记得为求职信留出一些时间进行类似的讨论。

2. 另外一种方式是让学生在小组内两两搭配，交换他们的简历和求职信。他们可以用附录 K 中的简历评估表来规范和引导他们的回顾过程。两个人先就他们对各自简历的看法给以反馈，然后报告他们对其它组员的观察，聚焦于在评估过程中出现的关于简历设计和制作的问题。对求职信也可以进行类似的过程。

已经写了简历草稿的学生在课程结束的时候要有一个最终定稿。已经完成了定稿并且已经打印出工作面试或研究生院申请的简历和求职信的学生可以不必再写终稿，除非他们还想这样做。定稿应该打印好，没有错误，但并不需要照片。

如果学生已经完成了简历和求职信的定稿，就可以给成绩。

课堂讲授要点：无

第 25 节课主题：求职中的人际沟通

目标：

1. 向学生介绍求职中的社会网络的概念和过程。
2. 向学生介绍就业运动中不同种类的面试过程和技术。
3. 使学生意识到面试中所使用的“敏感”问题以及他们可以怎样对这些问题做出反应。

期望的行为结果：

1. 学生能够详细说明恰当的面试行为。

相关的测验题：课本第十三章（*代表正确答案）

1. 对于一个专业职位，在第一次面试中以下哪个问题是不太恰当的？
 - a. 你能提供哪种培训
 - b. 这个职位需要多少出差
 - c. 在开始的几年里一个受训者的正常发展是什么
 - * d. 我会有多少假期
2. 课文中说到雇主第二次面试的目标包括找出对组织来说申请者重要的的具体品质以及____
 - a. 找出他们可以用最少的钱雇用谁
 - * b. 评估个人-文化的匹配
 - c. 评估谁最渴望这个职位
 - d. 看申请者在压力下如何表现
3. 如果你正在寻找一个专业职位，你必须看起来像一个专家。一个比较好的方针是：
 - * a. 像其他做这个职业的人一样穿着
 - b. 穿上你衣柜里最好的衣服
 - c. 打电话给接待员并询问公司的着装代码
 - d. 问面谈者关于恰当的着装他们有什么期望和看法
4. 在面试之后，你应该
 - a. 送一个小礼物给面谈者
 - * b. 写一封信感谢面谈者
 - c. 打电话给面谈者
 - d. 等待面谈者打电话给你
5. 第二次面试的两种类型是：
 - a. 短期的和长期的
 - b. 正式的和非正式的
 - c. 表面的和深入的
 - * d. 结构的和非结构的

14. 在回答行为问题时所使用的 STAR 技巧中的四个步骤是什么？
- a. 状况、任务、分析和结果
 - b. 状况、执行、分析和结果
 - * c. 状况、任务、行动和结果
 - d. 状况、执行、行动和结果
19. 信息面试最好用于：
- a. 获得工作面试或者引见的一种不光明的方法
 - * b. 通过与所选择的人进行直接面谈，获得关于一个行业、职业、组织或者培训计划的信息
 - c. 另一种获得雇主信息的方法
 - d. 直接“上门”接触一个特定雇主的方法
25. 工作网络是：
- a. 一种能够学习的技能
 - b. 一种在隐藏的工作市场中发现机会的方法
 - c. 一种获得职业领域和企业趋势的方法
 - * d. 包括上面三个选项的内容
26. 以下哪个是课文中提到的促进被面试者面试成功的方法？
- a. 只要有机会被面试都应该提及大量所记得的关于应聘公司的细节。
 - b. 被面试者应该记住对面试者预期问题的回答。
 - c. 在面试中，被面试者应该让他或她的声音更单调一点以便听起来更专业。
 - * d. 被面试者应该通过设定特定的情况而对面试问题有所准备。
27. 哪种面试可以被描述为“用于通过对具体工作技能的演示促进对个体的选拔；的结构化过程”？
- a. 操作/文件处理面试
 - b. 结构化面试
 - * c. 行为面试
 - d. 可迁移技能面试
28. 根据课文，以下哪一个是关于敏感面试专题的正确表述？
- * a. 一个在佛罗里达不合法的面试问题，在其他州可能是合法的
 - b. 如果雇主没有使用在雇佣过程中收到的信息，他们就不用为歧视的问题负责
 - c. 面谈者询问关于宗教信仰的问题都是不恰当的
 - d. 对于“棘手的”面试问题有一个标准的反应方式
32. 一封感谢信应该包括：

- * a. 再次表明你的兴趣和你的一些资格
- b. 你要求的薪水
- c. 陈述你所有的资格
- d. 关于薪水和福利的问题

36. 以下哪个是第二次面试的关键因素？

- a. 面试者筛选申请者看他们是否具有职位需要的最低资格
- b. 申请者可以通过了解雇主的产品、服务和历史来为面试做准备
- * c. 申请者妥善处理旅行安排、花费凭证以及雇主对额外信息的需要
- d. 面试者可能会问申请者行为问题而不是假设的问题

布置的作业：

1. 在下节课前阅读课文第 14 章，使用课堂讨论指南。根据这学期可以进行的班会次数，14 章可以被分为不同的部分，一是关于协商，一是关于评估工作录用通知。两个主题的 ppt 呈现内容都在第 26 课的课件中。

要交的作业： 无

网站：

模拟面试网站：

<http://www.statesman.com/jobs/content/shared-custom/nti/nalitheinterview.shtml>.

课堂讲授和/或练习所需材料：

关于工作面试和网络工作的幻灯呈现材料和生涯中心的投影片都是现成的。可以在这部分的后面看到这些材料。生涯中心的外借材料或者图书馆的面试录像和光盘也可以在课堂上使用。

课堂管理程序：

教师可以选择使用关于面试的幻灯片讲授。教师可以对这些内容进行详细的讲述。教师也可能选择由两个或者更多的志愿者进行面试情境的角色扮演，或者放映录像或者光盘中的片断然后让学生评论和讨论。教师应该适当地让学生参考课文第 13 章的材料。

课堂讲授要点：

看后面的材料。

第 26 节课主题：就业运动中的协商

目标：

1. 帮助学生理解协商是职业生涯决策过程的一部分。
2. 找出在就业情景中可以协商的主题和问题。
3. 增加学生对就业相关情景中成功协商所需要的基本策略和技能的认识。

期望的行为结果：

1. 学生能够找出大学毕业生工作录用最常需要协商的话题。
2. 学生能够表现出具有成功协商就业问题所需的基本策略知识。

相关的测验题：课本第十四章（*号代表正确答案）

8. 申请者拥有最多权利的时候是在协商过程的哪个点上？
 - a. 第二次面试之前
 - b. 接受工作之后，第一天工作之前
 - * c. 收到录用通知之后，接受工作之前
 - d. 在整个过程当中，雇主都比被面试者有更多的权利
9. 时机、推荐、具有竞争力的其他工作录用机会以及研究都是：
 - * a. 协商中的潜在力量领域
 - b. 需要协商的主题
 - c. 协商工作录用的统一理论的一部分
 - d. 应该包含在接受信中的
10. 协商是：
 - * a. 一种决策制定的形式，涉及不止一个人
 - b. 一个过程，其中雇主和潜在雇员谈论一些预设的话题
 - c. 一个过程，其中一个人控制所有的报偿
 - d. 一个过程，参与其中的每个人都不能主动的改变
11. 协商起薪时，你应该：
 - a. 说出你想要的钱的具体数目
 - b. 要求的要比你想要的少，这样雇主就不会认为你是个财迷
 - * c. 谈论薪水的范围，并表示你愿意协商
 - d. 因为你在这个过程中权利较小，因此无论雇主提供了多少钱，都接受它
47. 在 1997 年对雇主所做的一项全国调查中，大学与雇主全国联合会发现雇主寻找技能比率最高的是：
 - a. 写作技能，阅读技能，计算机技能以及社交技能
 - * b. 人际交往技能，小组工作技能，分析技能以及口头沟通技能

- c. 实习经验，计算机技能，技术性技能和数学技能
- d. 倾听技能，写作技能，项目开发技能和管理技能

48. 在协商薪水时，课本中提醒的很重要的一点是要记得公司的福利组合应该是实际薪水的

-
- a. 5%
 - b. 12%
 - c. 15%
 - * d. 30%

49. 在评估一个工作时：

- a. 很难找到关于住在另一个城市花费多少这样的信息
- b. 申请者必须依赖雇主所提供的关于新工作所在地生活花费的信息
- c. 当地的报纸总是能够提供关于生活花费的有用信息
- * d. 申请者可以使用网上的搬迁薪水计算来决定生活花费标准

50. 在为你的第一份工作协商薪水时，很重要的一点是

- a. 接受雇主的第一次开价，因为你并不想要惹麻烦
- b. 要求的薪水要在这个职位平均水平的 50% 以内
- * c. 意识到你将来的薪水增加额是基于你现在成功协商的数目
- d. 要求的薪水应在雇主所给出范围的上限之上许多

布置的作业：

继续阅读第 14 章：评估工作录用通知。

要交的作业：无

网页：

关于 Whirlpool 由于关于抽烟的错误信息而解雇员工的故事；这跟协商中的揭露有些类似：<http://www.workforce.com/>

这个网站提供关于高中毕业后在德克萨斯生活开销的现实信息。如果你进入文章页面，你能够选择例如住房、公共设施、健康保健、服装类型等，它会告诉你这些将花费多少钱。一旦你做出选择，它就会运作一整年，然后计算出要负担你的生活方式，你需要多少钱。最后，它会给出是否将家庭开销以及配偶收入纳入考虑。

<http://www.cdr.state.tx.us/realitycheck/>

帮助你比较不同地区收入情况的网页：

www.homefair.com/calc/salcalc.html

<http://www.coli.org/>

www.salary.com

课堂讲授和/或练习所需材料：

指导者可以在协商和评估工作录用通知时使用幻灯片呈现。前面部分的幻灯片聚焦于“协商过程”，剩下的则聚焦于“评估工作录用通知”。根据这学期可以进行的班会次数，14章可以被分为不同的部分，一是关于协商，一是关于评估工作录用通知。两个主题的ppt呈现内容都在第26课的课件中。在黑板上画下协商图（如下），以备呈现时使用。

课堂管理程序：

本节课可以以大组的形式进行。由于学期课程的多样性，本节课可以和下一节课，“评估工作录用通知”合并。教师可以用章节学习指南来组织课堂讨论。

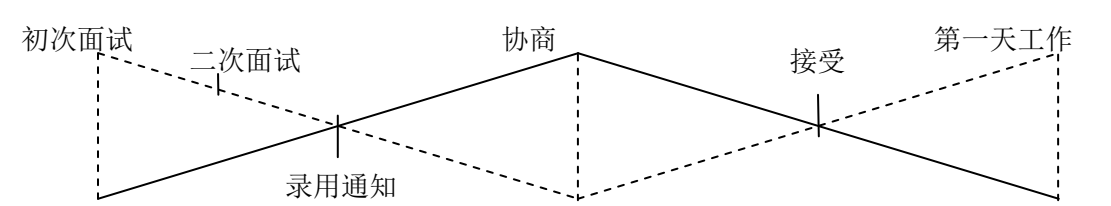
课堂讲授要点：

学生都会有一些协商的经历，不管是和室友，家庭成员，汽车销售人员，还是和国外城市的路边摊贩。你可以请他们回忆一些最近的协商经历，然后与其他班级成员分享。然而，为工作协商是比较特殊的，这堂课就是希望增加学生们在这个重要方面的知识和技能。也许对于低年级的学生来说考虑这些会比较困难，但很重要的一点是，在个人的职业生涯中应尽早的了解并提高协商技能。

成功地协商需要某些策略的知识：包括了解社交权利的概念，知道如何及何时使用它。协商是一门艺术，但它也是需要学习的技术。协商成功与很多内容直接相关，如研究的知识、时机、积极的态度及对自己协商权利（你的价值）的了解。这些关于“价值”的评价都是基于一些相关的、主观的判断和感觉。最后，“你值得有人愿意请你工作”。从根本上而言，协商是一个社交过程，交流的技能适用于整个过程。

画出你的协商权利

请学生看下面的图。告诉学生，对申请者来说最好的协商时间是已经被录用但还没有接受录用的时候。这是求职者在协商过程中最有社交权利的时刻。在没有发出录用通知和录用通知被接受后，雇主相对来说拥有更大的权力。因此，对求职者来说，最好的协商时机发生在一段有限的时间内。



让你的协商权利最大化

大学毕业生可以通过以下的7个条目加强他们的协商权利：（1）知识增加权力；（2）可靠的推荐；（3）镇静和自信；（4）内部推荐；（5）供求关系；（6）其它录用机会；以及（7）在薪水上保持沉默。

对协商过程最后的思考

最好是要假设雇主想要你（雇员）成为他们公司的一部分，他们想要尽可能使你成为一

位快乐的工作者。一旦雇佣公司提供给你一个职位，这就意味着他们不想在协商过程中失去你。最好不要把它想成一个对抗性的过程，它带来的是双赢。

你想要协商的内容很大程度上取决于你的价值观，即在就业一寻求过程中，什么对你来说是重要的。回顾你在第一部分的班级活动中所学到的知识来帮助你准备协商。要从一开始就清楚你想要从公司和工作中得到什么；事实上，在协商过程中，你很难从雇主那里获得惊喜。在协商中保有这样的开放和诚恳有助于你获得成功的结果。

我们关注的协商是在你和你雇主间进行的社交过程。雇主需要有人（最适合的人）完成工作、解决问题、卖出东西、培训员工、和其它工作者相处或做其它的事情。求职者需要一份好的工作。两边的人在对一份录用通知讨价还价时都会获得一些，失去一些。

然而，在核心上，这种特殊的社交互动中双方都应该诚实、正直和幽默。两边的人都应该清楚他们真正想要的是什么，什么是最重要和最根本的。一段时间后，由于彼此建立了信任和社交关系，他们都会感到从协商过程中得到了他们想要的和需要的。如果事实的情况不像上述所言，那么求职者最好不要接受这个录用通知。

最后，很重要的一点是要注意到即使是在录用通知发出后，协商的双方都在收集资料了解彼此。例如，如果雇主发现应聘者要求太高、冷静或者不礼貌，然后雇主就可能会在协商中表现得强硬、不满足应聘者的希望。同样的，应聘者可能发现雇主态度不尊重或者不友善而因此决定谢绝录用。

第 27 节课主题：评估工作录用通知

目标：

1. 帮助学生理解如何在各种可供选择的工作中作决定是一个特殊的职业决策情景。
2. 为学生评估工作录用通知提供一个有促进作用的情景。

期望的行为结果：

1. 学生能够排列标准的优先顺序用于评估两个不同的就业情景。
2. 学生可以正确的使用等级量表评估两个或多个可能的工作情景。

相关的测验题：课本第十四章（*号代表正确答案）

17. 如果你已经收到了来自公司 A 的工作录用通知，但还在等待公司 B 的消息，你会：
- a. 接受公司 A 的录用通知，如果 B 提供了更好的待遇，就拒绝 A
 - * b. 给 B 公司打电话或写信，把 A 的录用告知他们
 - c. 拒绝 A 公司的录用通知
 - d. 延迟接受公司 A 的录用通知，但不告诉他们关于公司 B 的事情
30. 下面的哪一项不是评估工作录用通知的典型部分？
- a. 尽可能多地了解每份工作的完整信息
 - * b. 告知某个雇主其他雇主提供给你的薪水
 - c. 在评估和比较每份工作时，遵循一个系统的过程
 - d. 找出对你来说最重要的因素
45. 接受一个工作录用通知，然后在有更好的录用通知时又食言是：
- a. 近来大学毕业生中常有的事
 - b. 比起文科学生来说，在理科学生身上更普遍
 - c. 在“真诚”上协商的一个例子
 - * d. 被人力资源专家认为是不道德的行为
46. 即使在接受了录用通知之后，个体还不能为雇主开始工作，这是因为：
- a. 关于薪水的细节还不清楚
 - b. 还没有收到书面的录用通知
 - * c. 药检的结果是阳性
 - d. 还不知道报告的日期以及督导是谁

布置的作业：

在下一节课前阅读第十五章；使用课堂讨论指南作笔记。

要交的作业：无

课堂讲授和/或练习所需材料:

可以使用“评估录用通知”的幻灯片(在第 26 讲的最后)。其他相关的材料包括 (1) 附录 L 中的“就业决策案例学习”、“苏西的案例”以及“就业决策练习表”(2) 在这一部分末尾的学生手册中的“协商和评估工作录用通知练习”。为了帮助学生理解如何使用就业决策练习工作单,教师可以(a)用上方的投影仪投到大板上,或者(b)在黑板上画出工作单的一部分,把各组学生评估的数字写在黑板上。

“协商和评估工作录用通知练习”呈现在这一部分的末尾,以就业相关的两难困境为特色,可供小组讨论并向全班报告。教师可以运用这个练习来激发全班在这个话题上的讨论。

课堂管理程序:

在讲授的一开始,整个班就可以分成小组或者整班。让学生阅读附录 L 中对苏西的描述,然后再阅读她收到的两个工作录用通知。学生们读完材料以后,让他们在就业决策练习工作单的适当空格中写出苏西找出的八个因素。然后根据学生自己(之后是大组)认为的各个因素对苏西的重要性,在表格的圆括号中标出它们重要程度(1 到 3)。然后,在学生们理解了每个录用通知意味着什么以后,让学生根据它们与苏西所找出的因素之间的配合程度给它们打分(0 到 3)。等评估和补充都进行完了后,小组长或班级教师就可以引导学生分析这个练习是否有效的帮助了苏西评估那两个录用通知。

如果课上分了小组,就可以再把大家召集起来,看看是不是每个组对苏西状况的评估都一样。班级教师可以把每个小组的打分都写在黑板上,然后讨论。所有的组是不是给每个录用通知打得分都相似?是不是有班级成员在过去制定就业决定时曾经使用过这种作决策的方法?有人会在将来制定就业决定时使用这个练习吗?为什么会?为什么不?这类的程序可以用于选择一个研究生院的课程吗?或者用于选择一个志愿者地点?

课堂讲授要点:

在整个课程中,我们一直都在努力到达这个时刻,人们成功地实施了一场就业运动,收到了录用通知。当就业机会到来的时候,你会怎么办?你怎么决定接受哪个工作?就我个人的经历及多年来对求职者的观察来说,在吸引力相当的录用通知间做选择非常困难——那是一段充满了高度焦虑、不确定及“恐慌”的时期。像我们先前所了解的,焦虑一般不会与好的决策和问题解决共存。

几年前,一个年轻的专业人员面临着两个很不相同但都非常吸引人的工作录用通知,这是一个她没有预料到的状况。之前,她曾十分认真仔细地计划了她的工作研究。由于她完成了咨询的硕士学位,所以她本可以仔细的反省自己的兴趣、技能和价值观,而且她还学过决策制定。但当这两个工作录用通知到来并且两边雇主都真心希望她能够加入时,所有她对自己的认识和决策的知识看起来都不协调了。她感到很恐慌,严重依赖于她朋友的意见,选择了收入最多的那个工作。可是,三个月之内她就辞职了。哪里出了错?她怎么会做出这样糟糕的决定?她可以做点儿别的什么来避免压力、尴尬和失业等呢?

一种特殊的职业生涯决策状况

从备选的工作录用通知中做出选择是一种特殊的职业生涯决策情景。它与我们前面所谈

到的协商有关。下面是它的一些特殊之处：（1）关于就业职位的信息总是比做其他职业决定所需的信息更具体也更清晰。（2）作为一个决策制定者，你可以积极地参与这种情景中的所有方面，例如，问问题，得到信息，协商作决定的时间框架。（3）就业决策制定是在社交状况下实施的，也就是说，它包括了别人以及各种关系。

另一方面，就业决定和其他的职业决定也有三个共同点。（1）在评估职位的时候，你必须始终关注自己的兴趣，价值观，技能和其他的个人方面，比如，与生活中重要的人的关系。不要被卖力的推销，来自他人的压力，或与你的人格特质不协调的华丽表象所迷惑。对你自己和你知道的自己诚实。（2）尽可能多的收集关于每个工作职位的信息；利用你的社交权利和技能获得关于每个职位的信息。你获得的信息应该与你最重要的价值观，兴趣及技能联系起来。（3）当你已经做出了选择，就要百分百的坚持它。并用这次获得的经验指导下次的职业生涯决策。

就业决策练习

复习附录 L 中就业决策练习的第一页。这个练习是为了帮助你使用系统的方法评估录用通知——避免“弄糟”职业生涯决策的最后阶段。复习并讨论常常包含在就业抉择中的四类变量。告诉学生“工作活动”是取自于 SIGI³ 价值观练习，他们可以使用这个系统澄清其工作价值观。“雇主的特质”找出的是一些在评估一个工作机构时很重要的变量。你可以向学生强调其中的一些因素。

“生活方式”和“收入与福利”类涉及的是就业环境的某些方面，关于这些条目的大量信息都可以从协商的过程中获得。不是所有的 47 个因素对任何一个求职者都很重要。但这个清单为思考就业决策开了个头。

一点忠告

有时候你会处于这样一种状况，有一个公司给你发了录用通知，但你想等等看另一个公司再作决定。

这样做是完全可以的；实际上，这有助于你的福利。例如，第一个雇主会确信别人也认为你是一个被需要的雇员。在这样的情况下，最好让两边的雇主都知道发生了什么。这样，每个人都有机会尽他们的最大努力得到你，而且你也做到了公平，使每个人都参与了其中。

然而，也有可能第一个公司不会等待或者第二个公司没有在你需要的时候发给你录用通知。如果情况是这样，并且你也不能延长作决定的时间时，你就必须要冒险接受或拒绝第一份工作。（你也获得了关于第一个雇主的一些新的信息，就是说，为他们工作并不是你最热衷的。）永远不要在打算辞职的情况下接受一个工作。这是非常不道德的，也会毁坏你作为一个正直而值得信任的人的名誉，本来你被认为是很有诚意的。总之，作为专业人员的声誉是你最重要的资产。

[这时，整个班可以转而以大组或小组的形式讨论苏西的案例。教师可以帮助学生以大组或小组的形式处理练习的结果。]

协商和评估工作录用通知练习

1. 将班级分为 5 组。
2. 给每一个组分配一个就业两难困境，让他们头脑风暴出解决困境的不同方法。
3. 在小组由一定时间的进展后，把大家召集起来，每个小组分享他们的想法。
4. 鼓励其他人参与讨论。

两难困境 1:

你在协商的时候向雇主提出了合理的要求。雇主答应满足你的所有要求。但是，你决定拒绝这个录用。你应该如何去做？

两难困境 2:

你接受了一个工作录用。在一周内，另外一个雇主向你提供了一个更加诱人的录用通知。你想要放弃原先的录用，但是你已经接受了它。你应该如何去做？

两难困境 3:

你刚收到一个雇主的录用通知。在你决定是否接受这个录用之前，你想要等参加的另一个组织面试的结果。但是，已经给你录用通知的雇主想要尽快得到答复并且不会等待。你应该如何去做？

两难困境 4:

在同一天你收到了两份录用通知。在做决定时你会考虑哪些因素？

两难困境 5:

你刚收到一个雇主的录用通知。但是，薪水比你期望的低。你想要对薪水进行协商，但是雇主非常抱歉地说组织不会对最初提出的薪水进行协商。你应该如何去做？

第 28 节课主题：开始一项新工作

目标：

1. 呈现有关从大学到就业适应过程的信息
2. 帮助学生获得有关雇主对新员工印象的知识

期望的行为结果：

1. 学生将对一项新员工的心理因素和机构因素有越来越多的意识。
2. 学生会理解生涯管理和生涯规划这两个概念间的不同。

相关的测验题：课本第十五章（*代表正确答案）

37. 加德纳和刘指出，大学毕业生参加工作时在以下哪方面并未做好充分准备？
- a. 与专业学习领域有关的技能
 - b. 大量的问题解决技能
 - * c. 人际关系和个人能力
 - d. 工资协商
38. 比较高校文化和用人单位组织的文化，以下哪种说法最正确的？
- a. 在理论和实践问题上，用人单位从根本上说对两者的评价是同样重要的。
 - * b. 在工作情景中，学生通常很重视能从监督者那里获得足够多的、高质量的反馈。
 - c. 学生发现，导师和老板在绩效评估特征中有许多共同之处。
 - d. 学生发现就业后的工作日程与在学校中的日程安排是相似的。
39. 琼斯建议大学生在准备参加工作的过程中应当牢记：
- a. 生涯发展为达到个人目标提供了一种机会。
 - b. 用人单位希望帮助学生达到他们的个人目标 and 家庭目标，因为这会使公司拥有对人才的所有权。
 - * c. 工作从本质上来讲是一种经济交换行为——为获得报酬而付出劳动
 - d. 与用人单位形成一种经济关系是重要的。
40. 参加工作第一年，为了建立一套有用的策略，学生们应当了解的是：
- a. 很少的用人单位（不到 10%）期望新毕业的大学生在离校后就参与各种培训项目
 - b. 只有那些最近刚刚经历管理变动的用人单位才会较多地涉及培训问题
 - c. 十有八九的用人单位表明他们对员工的技能要求在提升
 - * d. 在培训中花费大量的时间
41. 为了防止在第一次业绩评估中出现令人失望的状况，教材认为以下哪种观点是有益的？
- * a. 阅读和明确述职手册中的信息
 - b. 调查清楚这个职位的前任发生了什么情况
 - c. 集中精力作要你的上司让你完成的事，仅此而已

d. 从你的同事那里获得反馈

42. 为了使新员工能够成功就业，教材提供了一些有益的观点。以下哪种不包含在这些观点之中？

- a. 做你自己的公共关系顾问，适时提升自己的业绩。
 - * b. 避免陷入日常琐事当中，因为这将占用你很多时间而无法完成更重要的事情。
 - c. 发展完成多项任务的技能，尝试在同一时间做不止一件事情。
 - d. 在你试图改变组织之前，先了解它是如何运作的。
43. 在辞职的时候，以下哪种观点可能会为求职者带来长远的、积极的结果？
- a. 一旦下决心辞职，员工应当马上通知上司并离开。
 - * b. 一个员工应当提前两到三周时间让上司了解，或者先与上司探讨这个问题。
 - c. 在一次惯常的、计划的绩效审查会议中讨论有关辞职的事项。
 - d. 要明确告知新员工你离职的原因，否则他们依然会在查找考勤记录时发现这个问题。

布置的作业：

准备第三部分从 11-15 章的测验。

要交的作业：无

网站：

这是一个关于为了获得升迁而加班的故事：

<http://www.forbes.com/2008/01/08/promotion-job-ambition-lead-career-cx tw 0108bizbasics.html?partner=email>.

这个网页包括以与新毕业的大学生的就业为特色的几篇文章：

<http://money.cnn.com/magazines/fortune/entrylevel/2007/index.html>.

这个网页包括一个与新一代步入工作场所的职员以及组织为了调整所采取的措施相关的 NPR 收音机：

<http://www.npr.org/templates/player/mediaPlayer.html?action=1&t=1&islist=false&id=10538676&m=10538679>.

课堂讲授和/或练习所需的材料：

第 15 章的幻灯片，“第一份工作及早期的生涯变动”（这部分后面有预览）

课堂管理程序：

上课以大组进行。

课堂讲授要点：

今天我们考察从大学到全职工作的转换有关的问题。许多生涯发展的课本没有包括这一主题，但其在生涯发展与规划中是很重要的。

根据班级组成，教师可以让即将毕业大高年级生或重返回来的学生分享现阶段他们从大

学转向全职工作的感受。

大学与工作场所在生活方式和日程安排方面有很多变化不同,但是什么特定的领域可能最麻烦呢?作为新员工,你的学生生活方式如何改变?你可以期望什么新的关系?作为大学生完成你的学业可以做些什么帮助你准备第一天的工作?这些是我们今天将要探索的主题。

第 29 节课主题：第三单元结束

目标：

1. 使用与学术诚信条例相一致的程序完成第三单元的学习评估活动。

期望的行为结果：无

布置的作业：

1. 享受愉快的休闲假日。
2. 拥有非常成功的生活或生涯。
3. 向所在的大学基金会捐款来支持你学校的生涯中心。

要交的作业：

1. 战略性学业或生涯规划项目。
2. 简历和求职信的最终草稿
3. 所有其他的课程材料。

课堂讲授和/或练习所需材料：无

课堂管理程序：

1. 收集所有的课程材料，并使学生保证他们的学绩档案是完整的，在上课期间所完成的工作能获得足够的学分。
2. 当所有的材料都被评分，学生能够提取他们的学绩档案时，给学生提供建议；鼓励学生把这些学绩档案看作供未来职业生涯规划活动所使用的文档项目。这些档案资料会在课程结束后被保留一个学期。
3. 根据先前规定的流程，实施适当的课堂或课程评价表格和材料。
4. 使用答题卡实施第三单元测验。提醒学生在答题卡上填上自己的身份证号码和他们的名字。
5. 为防止考试作弊，给学生提醒学术诚信条例的有关规定。出于对尚未完成测验的同学的礼貌，请较早完成测验的学生安静离开。

课堂讲授要点：无

第三单元测验

指导语：不要在测验材料上做标记。把所有的答案都标在答题卡上。在多项选择中选择最适合题目的答案。在答题卡上写上你的名字和今天的日期。

1. 对于一个专业职位，在第一次面试中以下哪个问题是不太恰当的？
 - a. 你能提供哪种培训？
 - b. 这个职位需要出差多少？
 - c. 在开始的几年里一个受训者的正常进步是什么？
 - d. 我会有多少假期？
2. 课文中说到雇主第二次面试的目标包括找出对组织来说申请者重要的的具体品质以及
 - a. 发现他们可以用最少的钱雇用谁
 - b. 评估个人-文化的匹配
 - c. 评估谁最渴望这个职位
 - d. 看申请者在压力下如何表现？
3. 在面试之后，你应该
 - a. 送一个小礼物给面谈者
 - b. 写一封信感谢面谈者
 - c. 打电话给面谈者
 - d. 等待面谈者打电话给你
4. 运用网络求职的最主要的好处是：
 - a. 网上的信息具有可控性和组织性
 - b. 电话和光纤电缆的无限性使与固定网站的联结是有可能的，而且不会有什么延迟
 - c. 网络及其资源的简单界定
 - d. 不论白天黑夜，能够及时的获得资源和数据
5. 万维网，远程登录站点和 `listservers` 的主页属于下列哪一项的例子：
 - a. Gophers
 - b. 求职和雇主信息的网络工具
 - c. 生涯中心的文件
 - d. 通过电话和光纤电缆联结的计算机模糊数字
6. 申请者拥有最多权利的时候是在协商过程的那个点上？
 - a. 第二次面试之前
 - b. 接受工作之后，第一天工作之前
 - c. 收到录用通知之后，接受工作之前
 - d. 在整个过程当中，雇主都比被面试者有更多的权利

7. 协商是：
- 一种决策制定的形式，涉及不止一个人
 - 一个过程，其中雇主和潜在雇员谈论一些预设的话题
 - 一个过程，其中一个人控制所有的报偿
 - 一个过程，参与其中的每个人都不能主动的改变
8. 在简历中应该避免什么？
- 一致的格式
 - 诚实
 - 哲学和政治的陈述
 - 简短和简洁
9. 在回答行为问题时所使用的 STAR 技巧中的四个步骤是什么？
- 状况、任务、分析和结果
 - 状况、执行、分析和结果
 - 状况、任务、行动和结果
 - 状况、执行、行动和结果
10. 下面的哪种信息在简历中应该被忽略？
- 身份的信息
 - 班级平均分数
 - 教育背景
 - 工作经历
11. 如果你已经收到了来自公司 A 的工作录用通知，但还在等待公司 B 的消息，你会：
- 接受公司 A 的录用通知，如果 B 提供了更好的待遇，就拒绝 A
 - 给 B 公司打电话或写信，把 A 的录用告知他们
 - 拒绝 A 公司的录用通知
 - 延迟接受公司 A 的录用通知，但不告诉他们关于公司 B 的事情
12. 信息面试最好用于：
- 获得工作面试或者引见的一种不光明的方法
 - 通过与所选择的人进行直接面谈，获得关于一个行业、职业、组织或者培训计划的内
部信息
 - 另一种获得雇主信息的方法
 - 直接“上门”接触一个特定雇主的方法
13. 陈述求职目标的时候，求职者经常包括的信息是：
- 个人信仰
 - 个人资料

- c.所寻求的利益
- d.所选择的职业或者功能领域

14. 根据课文，以下哪一个是关于敏感面试专题的正确表述？
- a. 一个在佛罗里达不合法的面试问题，在其他州可能是合法的。
 - b. 如果雇主没有使用在雇佣过程中收到的信息，他们就不用为歧视的问题负责。
 - c. 面谈者询问关于宗教信仰的问题都是不恰当的。
 - d. 对于“棘手的”面试问题有一个标准的反应方式。
15. 将 CASVE 循环运用于工作搜索过程时，在哪个循环阶段要将求职信发给具体的雇主？
- a. 综合
 - b. 执行
 - c. 沟通
 - d. 评价
16. 下面的哪一项不是评估工作录用通知的典型部分？
- a. 尽可能多地了解每份工作的完整信息
 - b. 找出对你来说最重要的因素
 - c. 在评估和比较每份工作时，遵循一个系统的过程
 - d. 告知某个雇主其他雇主提供给你的薪水
17. 根据课文，与就业运动有关的最重要的方法是需要_____的方法？
- a. 积极的
 - b. 有意图的
 - c. 感兴趣的
 - d. 非结构化的
18. “隐藏的工作市场”这个概念的基础是由伯纳德·霍尔丹 (Bernard Haldane) 通过_____对成功的求职进行研究而建立的。
- a. 英特网
 - b. 内部提升
 - c. 社会工作网络“技巧”或“联系”。
 - d. 一家不太有名的就业机构
19. 做出恰当的就业选择所必需的自我知识由_____组成
- a. CASVE 循环
 - b. 价值观、技能和组织
 - c. 价值观、兴趣和技能
 - d. 爱好、价值观和技能

20. 加德纳和刘指出，大学毕业生参加工作时在以下哪方面并未做好充分准备？
- 与专业学习领域有关的技能。
 - 大量的问题解决技能
 - 在课堂中无法学习的人际沟通技能。
 - 工资协商。
21. 比较高校文化和用人单位组织的文化，以下哪种说法最正确的？
- 在理论和实践问题上，用人单位从根本上说对两者的评价是同样重要的。
 - 在工作情景中，学生通常很重视能从监督者那里获得足够多的、高质量的反馈。
 - 学生发现，导师和老板在绩效评估特征中有许多共同之处。
 - 学生发现就业后的工作日程与在学校中的日程安排是相似的。
22. 为了使新员工能够成功就业，教材提供了一些有益的观点。以下哪种不包含在这些观点之中？
- 做你自己的公共关系顾问，适时提升自己的业绩。
 - 避免陷入日常琐事当中，因为这将占用你很多时间而无法完成更重要的事情。
 - 发展完成多项任务的技能，尝试在同一时间做不止一件事情。
 - 在你试图改变组织之前，先了解它是如何运作的。
23. 在辞职的时候，以下哪种观点可能会为求职者带来长远的、积极的结果？
- 一旦下决心辞职，员工应当马上通知上司并离开。
 - 一个员工应当提前两到三周时间让上司了解，或者先与上司探讨这个问题。
 - 在一次惯常的、计划的绩效审查会议中讨论有关辞职的事项。
 - 要明确告知新员工你离职的原因，否则他们依然会在查找考勤记录时发现这个问题。
24. 接受一个工作录用通知，然后在有更好的录用通知时又食言是：
- 近来大学毕业生中常有的事
 - 比起文科学生来说，在理科学生身上更普遍
 - 在“真诚”上协商的一个例子
 - 被人力资源专家认为是不道德的行为
25. 在为你的第一份工作协商薪水时，很重要的一点是
- 接受雇主的第一次开价，因为你并不想要惹麻烦
 - 要求的薪水要在这个职位平均水平的 50% 以内
 - 意识到你将来的薪水增加额是基于你现在成功协商的数目
 - 要求的薪水应在雇主所给出范围的上限之上许多

课程提纲示例

SDS 3340r 生涯发展导论

可重复至 3 学分

2008 年 1 月

教育心理学和学习系统系

教育学院

&

职业中心

<http://www.career.fsu.edu/>

佛罗里达州立大学

佛罗里达州塔拉哈西市

32306-2490

保留所有权

2008 年 1 月

SDS 3340r 生涯发展导论

这个课程大纲的目的在于（1）引导学生达到这个课程的初学者目标和相关的教学策略，（2）告诉学院、学生和其他专家这个课程的历史。

生涯发展导论是一个系统的课程，它基于由 FSU 提出的“关于生涯问题解决和决策”的认知信息加工理论，同时结合了模块化的教学材料。这个课程设计的目的在于告诉学生生涯规划和管理调节，它同时考虑到了处于生涯选择不同抉择阶段的学生。讲课、小组讨论、电子媒体、基于电脑的职业引导系统、独立研究、外界项目和阅读构成了用于授课的技术范例。另外，鼓励与课程教师和职业中心的老师进行一对一的咨询。

SDS 3340 生涯发展导论是几个 FSU 单元的共同尝试，包括教育心理学与学习系统学系（教育计划中的心理服务）、职业中心和学生事务部门。职业中心图书馆和其他的职业中心资源充分地结合到了这个课程中，职业中心提供了获取资源资料的途径，这些资源包含了职业选择个方面的信息，例如职业分类、职业前景信息、决策模型。完成这个课程的学生将直接体会到多于 50 次的生涯干预。

为什么需要这个课程？

生涯规划和生涯管理是相对新近的产物。对过去许多代人来说，从穴居人时期到工业社会早期，人们很难有选择职业的自由。农民的儿子成为农民，矿工的儿子成为矿工，工厂工人的儿子成为工厂工人，他们的女儿全部成为家庭主妇和母亲。但是在过去的 100 年中，社会发生了剧烈的变化。同一时期的美国人拥有 12000 种不同的事业可供选择。在一个多世纪以来，我们从一个“没有选择”或者“选择有限”的时期走到了一个“因为太多可能而使选择一个职业变得让人困惑、费时间并且随意”的时期。有时候，最终选择的职业并不符合个体的性格、兴趣和价值观。这个课程就是设计来帮助人们了解 21 世纪中生涯发展的理论和实践。

这个课程的目标

生涯发展导论将满足以人类服务和个人领域为专业的训练需要。它同样能够作为一个服

务性课程提供给想要发展生涯规划和管理方面技能的人。

生涯管理和规划不仅仅包括帮助人们选择或进入一个职业。它同样包括对自我兴趣、价值观和技能的评估，明白生涯决策的步骤和学习作出选择后获得和维持一份工作必要的可雇用技能。本课程的基本使命是为学生提供一个机会，学习和发展必要的技能，在生活/生涯规划的各个领域协助其他人或者他们自己。

这个课程的目标是让学生可以：

1. 将生活/生涯规划过程中的个体看作是可以有目的地反应的\积极的，同时发展能够促进他人和自己这一类行为的技能。
2. 明白各人的特性，例如兴趣、价值观和技能，如何影响职业发展；
3. 开始以社会经济环境中的工作为目标，因为它能影响个体和家庭的职业系统；
4. 确定与自身特点相关的、适当的学术专业和/或职业选择；
5. 学习并运用各种不同的信息资源来探索学术专业或职业选择；
6. 理解生涯发展理论，在生活/生涯规划和管理中运用决策技能；
7. 学习并运用就业所需的求职技能；
8. 明确的表达让自己或他人朝着生活/生涯目标的成功迈进的行动计划和战略

程 序

形式

这一学年里，每周将进行两次课（夏季课程有不同的时间表）。课程活动包括自我指导研究、完成书面作业、阅读关于生涯规划的新近文献以及参与课堂讨论和小组自由讨论。同时也会运用讲座、客座讲演者和同步的演示。课程分为三个部分，每个部分占一个学时：（1）职业概念和申请，包括自我评估、生涯探索和决策；（2）影响生涯发展的社会因素，包括社会、经济、家庭和组织的变化对生涯的影响；（3）执行一个战略性的生涯规划，包括雇用技能和执行学术/生涯发展规划的战略。

必要条件

课程向 FSU 的所有学生开放。在考虑选择这门课程时，对从事广泛的教育和生涯发展活动（包括调查工作性质的改变）的真实兴趣是要考虑的最重要的因素。

任务契约

在课程的第一周，所有参与课程的学生都要在与课程老师的协商下完成一份任务契约。对应 1 个、2 个和/或 3 个单元的 1-3 个选分可以根据学生的兴趣和教师的批准来决定。一学年成绩契约的概要可在本课程大纲中看到（夏季课程稍有不同）。

教师

这个课程通过几个对生涯发展领域有专业兴趣和专门技能的教师进行小组授课。从不同生涯领域来的客座讲演者也会参与到课程中。小组成员主要作为固定教师、“正式的”课程教师进行授课。许多课堂学习活动都以联合教师带领一个小组的学生的形式进行。每个教师的办公时间（2 小时）提供了有效地课外联系。

成绩

这个课程的成绩反映了学生完成情况和投入情况，而不考虑其他人在课堂中的表现怎么样。学生会收到字母评级，除非他们在 S/U 的基础上注册这个课程。在班级中运用加/减的评级方式。要注意的是，“不完全的”值在大多数特殊的个案中运用，而指导 “I’s” 的规则在 FSU 公告中可以找到。（课程不通过的规则同样非常清晰，在本课程中也要遵守。）迟交的作业会被接受，但要做出记录，根据上交日期与规定日期之间的间隔来扣分，间隔每达到一次班会的时间久扣除 5%。只有在日程安排的考试之前教师做出安排并且提出有效的、书面的理由，才可以考虑补考日期。所有的课程计划的规定日期在活动和任务日程表中都有标注。字母评级的程序在成绩契约概要中有说明。

行为期望

SDS 3340 中的学生需要参加每堂课，准时到，分享他们关于生活/生涯问题的看法，并且加入到课程讨论中。学生也应该要尊重与他们持有不同观点的人，在课堂讨论中注意礼貌。这包括注意倾听，不要打断其他人的话。学生应该避免做出打断同学、师生或客座讲演者的行为，例如要注意在课堂中关掉传呼器和手机。意识到学校为了保护地板和设备做出的禁止带食物和饮料到教室的规定。

在残疾学生资源中心注册并身患可能影响此课程学习的残疾学生需要在课程的第一周与教室协商做出合理的调整。

学术诚信准则

绝不能在撰写研究论文或者参加课堂考试的过程中出现学术欺骗和剽窃。违反行为包括将他人的著作当作自己的。它包括为了破坏教师评估学生学术成绩的能力而递交学术著作。比如，剽窃包括不对从其他资源中引用的资料进行引用标记。它也包括其他学生的作业。违反学术诚信准则会使得相应的考试或作业自动零分。FSU 学术诚信条例表明了大学对学生学术著作诚信的期望，分析对这些期望的违反程序和在这个过程中学生、学院成员的权利和责任。学生有责任阅读学术诚信政策以及做出承诺 “...诚实、可靠...在佛罗里达州立大学为个人和团体的诚实而努力”。（佛罗里达学术诚信政策，见 <http://dof.fsu.edu/honorpolicy.htm>。）

美国残疾人法令

需要学术调整的残疾学生要（1）向残疾学生资源中心注册并提供公文，（2）向教师递交证书说明调整的需要及其类型。这需要在课程的第一学期完成。这个课程大纲和其他的课程材料可以根据需要以各种形式提供。想了解更多给 FSU 残疾学生的服务信息，请联系塔拉哈西市，佛罗里达州立大学，108 学生服务大楼，南，97 Woodward 大街，残疾学生资源中心。传真：32306-4167，（850）644-9566（语音），（850）644-8504（TDD），sdrc@admin.fsu.edu，<http://www.disabilitycenter.fsu.edu/>。

材料

由 Robert Reardon, Janet Lenz, James Sampson 和 Gary Peterson 编写的《生涯发展和规划：一个综合的方法》（第三版）是 SDS 3340 的教材。它由 Cengage 出版。课本的附录中有学生手册。通过佛罗里达州立书店和 Bill's 书店能够获得拷贝，评论本在生涯中心图书馆可以找到。如果你购买二手拷贝课本，请确定所有页都在。这个课本在这个课程中是运用非常广泛的。

在书店可以找到成百上千的关于生涯和工作的出版书籍，最知名的是有 Richard Bolles 编写的。

Bolles, R.N.(2008). What color is your parachute:A practical manual for job hunters and career changers.

Berkeley, CA: Ten Speed Press.

本课程中运用的大多数职业信息和参考资料都可以在 FSU 生涯中心图书馆和其他教育或公共图书馆获得，许多其他的内容也可以从网上获得：<http://www.career.fsu.edu/library/>。

课程的历史

这个课程从 BSA 415 生涯计划和职业选择以来已经有许多个版本。最原始的课程由 John Lee 博士构思。他曾经在一个亚利桑那州立大学的加强管理社团演讲，再加上他作为企业的大专院校招聘人员的经历，使得他在 1969 年开始于 William Anthony 博士一起开发一系列针对学生的生涯研讨会，最后发展成为了 BSA 415。Anthony 博士在职业教育和劳动力规划方面的背景为课程加入了非常重要的内容。

在 1972 年的夏天里，Lee 博士和 Anthony 博士获得一项 FSU 教学奖助金来修订 BSA 415。在指导修订的过程中，他们与大学咨询中心的 Robert Reardon 博士、教育研究与服务部门的 Robert Stakenas 博士以及指导生涯规划和安置中心的 Robert Shoemaker 先生进行了广泛的商议。Lee 和 Anthony 在大学安置杂志（Journal of College Placement）中对这项工作进行了描述。

在 1973 年的秋学期中，为了进一步强调课程的跨学科特质，考虑到学生事务部门是提供这个课程的主要负责单位，与该部门的副主席进行了讨论。副主席反应积极并且达成一致，

生涯规划和安置中心的指导员将担起 1974 年春学季讲授该课的责任，这也获得了商学院的支持。

在 1974 年夏季早期，在与 John Furman 博士和 Cathy Bennett 女士和的商讨下，Robert Shoemaker 先生和 Robert Reardon 博士提出推出修订课程。Reardon, Furman 和 Bennett 都与大学里新创建的学术和生涯顾问服务项目有关，并且都同意担任这次修订的主要工作和接下来课程的讲授。通过有 Reardon 博士开发和监制的新的课程生涯信息服务，可获得一些多媒体生涯发展资源，结合这些资源新的课程将重点放在详细的教学设计上。教学设计的专家 Fuiman 博士，与咨询教育方向的学生 Bennett 小姐一起工作，用大约 3 各月的时间开发了修订课程，并由 Winter Quarter 在 1975 年第一次讲授。根据教育学院的咨询和人类系统的列表，这个课程为 BSA 319/PCB 319:生涯规划。

这个课程的进一步修订在 1975 年夏季基于冬季和春季授课收取的数据进行。这个课程在 1977 年 8 月和 1980 年 8 月进行了广泛的修订。基于 SIRS 评估的一篇文章报告了非常好的学生评价，特别是对课程组织和学生-教师互动。第二篇基于学生课程评价的文章在 2004 年由 Vernick, Reardon 和 Sampson 发表。

这个课程的另一个修订在 1984 年开始并进行到 1986 年，目的在于考虑个人、生涯和家庭系统，丰富课程活动和扩展概念基础。通过 Catalyst 的邀请，与股份公司、机构和个体协作发展生涯和家庭选择的非营利国家组织、Domont Gerken 小姐和 Reardon 博士将 Catalyst 校园资源材料融入 MAN 3935 生涯规划中（Gerken, Reardon, & Bash, 1988）。

在 1987 年，课程被分成 7 个部分，在商学院、教育学院、社会科学学院和艺术与科学学院进行了讲授。人类服务和研究系是这个课程的学术发源地，并且提供了针对复职服务和专业未决的两个章节。一个章节（管理）对任何专业都适用，三个章节分别适用于政治科学、社会科学和经济专业，另外还有一个章节适用于艺术和科学专业的学生。因为课程受到教育学院的支持和复制服务大学生专业的需求，课程前缀、数字和名称在 1989 年秋天改为 EGC 3000 生涯发展导论。在 1993 年秋天，为了遵守佛罗里达州际普及课程数字标记要求，课程前缀和数字改为 SDS 3340。在 2002 年秋天，教育心理学和学习系统学系成为这个课程的学术起源地。

这个课程最近的版本，从 1993 年开始到 1999 年结束，包括目前课本、学生手册和教师手册第一版的发展（Reardon, Lenz, Sampson, & Peterson, 2000）。第二版在 2005 年 8 月发布。这一版的特点是将认知信息加工理论运用到生涯问题解决和决策中并且由 FSU 的研究小组开发。突出这个方法的文章（Reardon & Wright, 1999; Reed, Reardon, Lenz, & Leierer, 2001）已经发表。Folsom, Reardon, Peterson, & Mann (2005) 对课程影响的 5 年的追踪研究结果进行了报告。最近的研究关注于与学生教学评估相关的 SDS 3340 中获得的以及期望的成绩。

参考文献

- Folsom, B., Peterson, G., Reardon, R., & Mann, B. (2004-2005). Impact of a career-planning course on academic performance and graduation. *Journal of College Retention*, 6, 461-473
- Gerken, D., Reardon, R., & Bash, R. (1998). Revitalizing a career course: The gender roles infusion.

- Journal of Career Development*, 14, 269-278.
- Lee, J., & Anthony, W. (1974). An innovative university career planning course. *Journal of College Placement*, 35, 59-60.
- Reardon, R., Leierer, S., Lee, D. (submitted). Instructor ratings in relation to earned and expected grades in a career course.
- Reardon, R., Leierer, S., Lee, D. (2007). Using grades over 26 years to evaluate a career course. *Journal of Career Assessment*, 15, 483-398.
- Reardon, R., Lenz, J., Sampson, J., & Peterson, G. (2000). *Career development and planning: A comprehensive approach*. Pacific Grove, CA: Wadsworth-Brooks/Cole.
- Reardon, R., Lenz, J., Sampson, J., & Peterson, G. (2005). *Career development and planning: A comprehensive approach* (2nd ed.) Mason, OH: Thomson Custom Solutions.
- Reardon, R., Lenz, J., Sampson, J., & Peterson, G. (2009). *Career development and planning: A comprehensive approach* (3rd ed.) Mason, OH: Cengage Learning.
- Reardon, R. & Regan, K. (1981). Process evaluation for a career planning course. *Vocational Guidance Quarterly*, 29, 265-269.
- Reardon, R. & Wright, L. (1999). The case of Mandy: Applying Holland's theory and cognitive information processing theory. *Career Development Quarterly*, 47, 195-203.
- Reed, C., Reardon, R., Lenz, J., & Leierer, S. (2001). Reducing negative career thoughts with a career course. *Career Development Quarterly*, 50, 158-167.
- Vernick, S., Reardon, R., & Sampson, J. (2004). Process evaluation of a career course: A replication and extension. *Journal of Career Development*, 30, 201-213.

任务契约概述

这个课程可能会有不同的学分（1，2 或者 3 学分），它可以被重复以达到最高的 3 个学时。3 个学时/单元的选择描述如下。这个契约在课程的前四周中有教师和学生进行协商。每个单元中的学习活动能够帮助完成单元目标。**星号（*）说明这个学习活动在前面的单元也出现过不需要重复。**在契约的课程单元中的得分比例基础上给出加/减字母评级，比如，A=（三个单元中的全部 653 分中的）90-100%。

一单元：生涯概念和应用，1 学分（251 分）

_____在所有课堂活动中的参与（10）

_____出勤（26）[2 *13]

_____单元一测试（10）

_____生涯领域分析（100）

_____自传（20）
 _____自我指导研究的说明报告（10）
 _____FSU 生涯文件夹技能活动（10）
 _____SIGI³ 或者 eDiscover 电脑反馈表（10）
 _____选择计划者电脑反馈表（10）
 _____生涯思考问卷概要（10）
 _____单元一成绩检测和课程评估（25）

二单元：影响生涯发展的社会因素，1 学分（187 分）

_____课堂参与（10）
 _____出勤（12）
 _____*生涯领域分析（100）
 _____*自传（20）
 _____2 个职业面试（20）
 _____成绩检测和课程评估（25）

三单元：执行一个战略性的生涯规划

_____课堂参与（10）
 _____出勤（12）
 _____*自传（20）
 _____战略性学术/生涯规划项目（100）
 _____简历（15）和求职信（20）
 _____成绩检测和课程评估（25）

可选的课程活动

_____研究参与（根据表现给分）
 _____FSU 生涯文件夹（如果论点符合每个额外学分标准，可得 15 分）
 _____额外学分生涯学习活动（5 分）

SDS 3340 加/减评级分布表

	A	B	C	D
字母+	-----	568-587	503-521	438-456
只有字母	607-653	542-567	477-502	411-437
字母-	588-606	522-541	457-476	392-410

SDS 3340 生涯发展导论 T/R

活动&任务日程

一单元 生涯概念和运用

(1/8/08-2/19/08)

课程介绍

第 1 节课. 周二 1/8/08

导论和课程管理流程

布置任务:

1/10/08 之前阅读课程大纲并熟悉课程日程安排

1/10/08 之前完成成绩契约

1/10/08 之前购买课本

1/10/08 之前阅读第一章; 使用课堂讨论指南进行准备; 见附录 B

第 2 节课. 周四 1/10/08

小组过程和个人目标

上交:

填好的成绩契约

买好的课本

布置任务:

1/29/08 要交的自传的开端; 见附录 C

1/15/08 之前阅读关于第二章价值观部分; 使用课堂讨论指南进行准备

准备 1/15/08 进行的课本第 1 节课的测验

自我知识方面

第 3 节课. 周二 1/15/08

价值观澄清

上交:

第 1 节课的测试

布置任务:

继续阅读第二章内容, 尤其是有关兴趣的部分, 为下一节课做准备; 使用课堂讨论指南进行准备。

第 4 节课. 周四 1/17/08

探索兴趣

布置任务:

1/22/08 之前完成自我指导研究(SDS)小册子

1/22/08 之前阅读关于第二章关于技能的部分

使用课堂讨论指南进行准备

第 5 节课. 周二 1/22/08

技能识别

上交:

完成 SDS 评估小册子

布置任务:

1/24/08 之前阅读第三章; 使用课堂讨论指南进行准备

完成技能评估活动(3/4/08 之前在线 FSU 生涯文件夹中)

职业知识方面

第 6 节课. 周四 1/24/08

发展关于各种选择的信息

上交:

完成第三章的阅读

布置任务:

生涯领域分析(CFA)任务, 3/6/08 上交论文;见附录 E

完成 CFA 工作表初稿,在日程上的教师讨论会时上交

2/26/08 之前运用 2 个电脑辅助生涯指导系统 (SIGI3 或者 eDiscover 和选择计划者), 完成教师提供的电脑反馈表

第 7 节课: 周二 1/29/08

生涯中心参观或按图索骥

上交:

自传

布置任务:

2/5/08 之前阅读第四章; 使用课堂讨论指南进行准备

1/31/08 之前完成 CTI

第 8 节课. 周四 1/31/08

生涯中心参观或按图索骥

上交:

完成 CTI 概述

布置任务:

2/5/08 之前阅读第四章; 使用课堂讨论指南进行准备

决策技能方面

第 9 节课. 周二 2/5/08

决策技能

布置任务:

评论课本中个体行动计划 (IAP) 的例子; 见附录 G

制定 IAP 初稿以备在教师讨论会上使用

第 10 节课. 周四 2/7/08

教师会议——没有班会

教师会议上上交:

完成 SDS 阅读: 说明报告

CFA 工作表

评论在线 FSU 生涯文件夹中的技能评估活动

初步 IAP(终版在 2/14/08 上交)

布置任务:

2/14/08 之前阅读第五章; 使用课堂讨论指南进行准备

第 11 节课.周二 2/12/08

教师会议——没有班会

教师会议上上交:

完成 SDS 阅读: 说明报告

CFA 工作表

评论在线 FSU 生涯文件夹中的技能评估活动

初步 IAP(终版在 2/14/08 上交)

布置任务:

2/14/08 之前阅读第五章; 使用课堂讨论指南进行准备

执行过程方面

第 12 节课.周四 2/14/08

探索元认知

上交:

IAP 终版

布置任务:

准备 1-5 章的测试

第 13 节课.周二 2/19/08

第一单元测试

布置任务:

2/21/08 之前阅读课本第六章; 使用课堂讨论指南进行准备

二单元 影响生涯发展的社会因素

(2/21/08-3/18/08)

第 14 节课.周四 2/21/08

变化世界中的生涯进程

布置任务:

两次信息面试 (4/1/08 前完成)

2/26/08 之前阅读第七章; 使用课堂讨论指南进行准备

第 15 节课.周二 2/26/08

在全球化经济中工作

上交:

2 份电脑反馈表 (SIGI3 或者 eDiscover 和选择计划者)

布置任务:

2/28/08 之前阅读第八章; 使用课堂讨论指南进行准备

第 16 节课.周四 2/28/08

组织文化与有效的工作

布置任务:

3/4/08 之前阅读第九章; 使用课堂讨论指南进行准备

第 17 节课.周二 3/4/08

新型工作方式

上交:

在线 FSU 生涯文件夹中的技能评估活动

布置任务:

3/6/08 之前阅读第十章; 使用课堂讨论指南进行准备

第 18 节课.周四 3/6/08

职业与家庭角色

上交:

生涯领域分析论文

布置任务:

准备 6-10 章的第二单元测验

3/10/08-3/14/08 春假停课

第 19 节课.周二 3/18/08

二单元测验

布置任务:

3/20/08 之前阅读附录 J 中的战略性学术/生涯规划项目

3/20/08 之前阅读第十一章; 使用课堂讨论指南进行准备

三单元 执行战略性生涯规划

(3/20/08-4/17/08)

第 20 节课.周四 3/20/08

发起就业运动

布置任务:

战略性学术/生涯规划项目 (4/17/08 上交); 见附录 J

3/25/08 之前阅读第十二章; 使用课堂讨论指南进行准备

第 21 节课. 周二 3/25/08

求职中的书面沟通

布置任务:

写简历和求职信初稿 (4/3/08 上交)

3/27/08 之前回顾第十二章中的网络求职部分

第 22 节课. 周四 3/27/08

网络求职

第 23 节课. 周二 4/1/08

雇主论坛

上交:

两份信息面试报告

第 24 节课. 周四 4/3/08

评估简历和求职信

上交:

简历/求职信初稿

布置任务：

简历/求职信的终稿，在课程最后一天上交（4/17/08）

4/8/08 之前阅读第十三章；使用课堂讨论指南进行准备

第 25 节课. 周二 4/8/08

求职中的人际沟通

布置任务：

观看生涯图书馆关于面试的录像带/CDs（可选）

4/10/08 之前阅读第十四章；使用课堂讨论指南进行准备

第 26 节课. 周四 4/10/08

协商和评估工作录用通知

布置任务：

4/15/08 之前阅读第十五章；使用课堂讨论指南进行准备

第 27 节课. 周二 4/15/08

开始一项新工作

布置任务：

4/17/08 之前为 11-15 章的第三单元测试做准备

第 28 节课. 周四 4/17/08

三单元测试

最后一天上交布置的所有任务

上交：

战略学术/生涯规划项目

简历/求职信终版



职业经理 MBA 整套实战教程

MBA 经理教材免费下载 网址：www.mhjy.net
