

聚焦学生自我：美国高校职业指导模式*

杨连生 曲秀钰

(大连理工大学, 辽宁 大连 116024)

摘要：美国高校学生职业指导的发展经过一系列发展变革和专业化研究，在后现代职业指导理念和职业生涯发展理论的影响下，现阶段已然形成一套以“学生自我发展”为核心的实践体系和运作模式。卡内基梅隆大学职业生涯发展中心整合“人员、网站、资源”三要素组成运行机制，通过高效的线上线下方式，协助学生进行前期的职业评估和规划、中期的职业探索和决策、后期的职场体验以及建立人脉关系网。“My Career路径”职业指导模式作为一种高效的定制化服务，涵盖“自我—故事—人脉”三个层次，从确立自我职业兴趣、核心价值观、职业技能，到自我故事的表达与创造，再到人脉关系网的搭建与丰富，三者相互连接而又层层递进。卡内基梅隆大学职业指导模式具有过程持续、内容建构、方式多元、结果有效四维特征，鼓励并落实学生参与工作实习，打造多元化的职业发展渠道，培养学生终身性的职业生涯发展理念，有效保证了学生职业指导的实施效果。

关键词：职业指导；就业服务；学生发展；大学生；美国高校

中图分类号：G719 **文献标识码：**A **文章编号：**1674-9154(2021)03-0020-10

DOI:10.16851/j.cnki.51-1728/g4.2021.03.003

现有研究表明，我国高校就业服务现状仍有很大发展空间，其中就业服务模式、就业服务体系以及就业服务手段仍有不足。^[1]此外，高校职业指导工作存在“功利化”现象，指导观念、内容和形式三者之间出现断裂，缺乏系统化的战略布局，教师队伍仍然是非专业和滞后的。^[2]这也就意味着就现阶段而言，我国高校学生职业指导形势并不明朗，尚需完善之处不仅体现在细枝末节的修正填充，主干大方向也需要进行新形势下的有效调整。有关数据显示：大学毕业生的初次就业率由过去的90%下降至65%左右，间接证明了大学生就业市场形势已经由“卖方市场”转变为“买方市场”。^[3]高校以培养人才、科学研究、服务社会为职能，如何做好大学生就业指导工作，促进学生的职业发展，提高学生的就业能力，引导学生规划未来的职业生涯，确保学生顺利完成从学生身份到就业者、职场人的

转变，是我国高校仍然面临的一项重要课题，更是值得世界各国高等教育领域思考的焦点。

我国高校学生职业指导工作开展较晚且仍然处于初期的探索阶段，很多工作在实际开展过程中尚不成熟。而欧美许多发达国家，由于高等教育开展较早，且发展具有相对的持续性，职业指导体系相对完善，“已形成了国家、社会、学校、企业、家庭网络化格局”。^[4]美国作为世界上最早开始进行“职业指导”研究的国家，高校职业指导体系相对完善，职业指导模式相对多样，职业指导内容和形势相对多元，就业指导队伍和人员相对专业，值得我国高校学习和借鉴之处很多。美国高校“在职业方面的教育方式除了传统的就业指导与咨询外，还包括学生自我评价，职业生涯规划教育、择业教育、职前技能训练、心理健康教育和职业素质教育等，多种就业教育形式并存”。^[5]对于仍在探索期

*基金项目：国家教育科学基金教育学一般课题“大学生职业认同发展及其引导策略研究”（编号：BIA160139）。

作者简介：杨连生（1957—），大连理工大学高等教育研究院，教授，博士生导师，研究方向：高等教育，大学生发展；曲秀钰（1996—），大连理工大学高等教育研究院，在读硕士，研究方向：高校职业指导。

收稿日期：2021-02-20



的我国高校职业指导工作,借鉴发达国家的成功经验有助于更快更好地实现突破性发展。卡内基梅隆大学作为美国较早关注学生职业指导发展的高校之一,其指导思想以聚焦学生自我为核心,运行模式具有整体性优势,逐步发展为以故事叙事为主的后现代职业指导模式,是一个具有典型性和代表性的案例。

一、职业生涯发展中心(CPDC)

卡内基梅隆大学(Carnegie Mellon University, CMU)具有比较完善的学生事务部,职业生涯发展中心(Career and Professional Development Center, CPDC)作为学生事务部的下设机构,是一个多方位、集中式的职业指导和服务中心,向学生提供尽可能全面的咨询指导。CPDC作为高校专业的职业指导机构,组成相对完善,团队人员作为核心要素,重点是协助学生进行职业探索和决策、体验式学习和职业生涯发展,是职业指导过程中最直接手段;网站平台作为支撑要素,重点是为学生提供便捷、有效的线上服务,是职业指导过程中重要的辅助手段;服务资源作为关键要素,包括人脉资源、项目资源和就业资源,重点是为学生搭建人脉关系网络,丰富职场体验,拓展就业渠道,是职业指导过程中不可或缺的支持手段。

(一) CPDC 核心要素——团队人员

CPDC团队包括三个梯队的职业指导者。第一梯队由24名校内教职人员组成,分别是3位行政人员、15位专业的职业顾问、4位维持雇主关系的人员、2位开展学生体验式学习活动的人员;第二梯队为职业咨询实习生(Career Counseling Interns, CCI),由研究生担任;第三梯队为职业同辈导师(Career Peer Mentors, CPM),由本科生担任。

第一梯队职业指导人员作为专业的教师团队,大部分为“实务型教师”,他们大多具有教育学、心理学相关教育背景,具备多年职业咨询经验和相关资格认定,主要为大学生提供一对一的职业咨询,并为学生获得职业成功感到自豪。^{[6][7]}15位职业顾问分别对应不同学院开展工作,由于每个学院学生的职业发展目标和工作性质不同,这种指导方式促使职业顾问实现对某一工作领域指导的纵向延

伸,更好地帮助该学院学生职业发展。以现任CPDC职业顾问总监Lisa老师为例,曾就读于宾夕法尼亚大学、哈佛大学、匹兹堡大学的教育学相关专业,具备21年职业咨询工作经验和国家注册咨询师(National Certified Counselor,简称NCC)的认证,现在作为工学院职业顾问,社交网站上评价其是“一个分析型思考者和优秀的问题解决者”“有激情,有丰富的职业咨询知识,鼓励他人奉献并为他们的工作感到自豪”。^[8]

第二梯队和第三梯队的职业指导人员作为在校学生,同辈之间的互动交流有助于更好地发挥CPDC的指导作用。CCI与职业顾问紧密合作,为卡耐基梅隆大学的学生和校友提供职业咨询、职业发展、实习和求职准备以及毕业后职业规划的需求。CCI承担着重要的助理角色,协助规划职业教育和会议讲座,及时更新网络信息资源,这些工作经验也为CCI后续的职业发展提供帮助,据卡内基梅隆大学CPDC跟踪显示,从2012年至2017年,大部分实习生都选择继续从事咨询领域。^[9]此外,卡内基梅隆大学还在职业生涯发展中心开展同辈交流项目,项目组成员CPM来自校内的不同学院,多为入校新生和二年级学生提供职业指导和服务,并通过开展一系列的职业发展研讨会,促进学生的早期职业参与和准备。通过同辈之间的交流,学生可以在借鉴CPM经验的基础之上,规划自身职业道路的发展方向。对于同辈关系在职业发展阶段的意义,美国在20世纪80年代左右就有相关研究,同辈关系在一定程度上能够替代师徒关系,且由于二者之间不存在严格的层级感,同辈关系更容易沟通交流、支持和协作。

(二) CPDC 支撑要素——网站平台

美国校园网站承担了一所学校重要的宣传功能,通过网站学生可以了解学校当前的发展现状、文化底蕴和教育教学成果。职业指导作为美国高校十分重视的一个环节,网站平台的建设相对完善,通过职业指导机构网站可以了解到一所学校有关职业指导的诸多方面。卡内基梅隆大学的职业生涯发展中心的网站为CPDC的运行提供了重要的支撑作用。网站平台的界面设计、资源整合、公告更新



三个方面相互配合,保证了该校网站建设的特色和品质。

界面设计彰显了职业生涯发展中心网站建设的形式感。“网站主要由一个个网页组成,网页设计的合理性影响着网页的效用,继而影响读者的感知和利用。”^[10]CPDC网站主页特点鲜明,栏目条理清晰,网站主页界面以白色为主要背景,除了辅以传统的黑色字体,还添加有卡内基梅隆大学的标志性颜色——红色;界面左上方即为机构名称——职业生涯发展中心,字体是整个页面中最大的,其上方为红色字体的“卡内基梅隆大学”,其下方为“学生事务”,表明该机构是隶属于学生事务部门;界面文字之间穿插着学生和校园图片,缓解了文字堆积带来的枯燥感;网站的栏目设计主要呈现为直观的横向以及隐藏的纵向,相对于横向,纵向栏目能够看出是否存在二级目录以及二级目录的内容,方便用户直接进入到二级栏目界面。

资源整合体现了职业生涯发展中心网站建设的内容感。CPDC网站内部页面之间相互链接,以网站主页为例,中间配有图片以展现该校学生职业指导的特色资源,点击图片可以直接跳转到对应的特色资源介绍页面,减少用户查找时间,便于进一步阅读了解。除了页面链接,资源整合还体现在一二级目录的内容衔接和整合,CPDC作为一个集中式的指导机构,指导方式和服务项目较为全面,大体内容被整合为八个维度的一级栏目,其中学生与校友、雇主、握手项目(Handshake)、关于我们、新冠肺炎五方面都含有更为详细的二级栏目且内容较为全面,用户基本可以通过二级栏目检索到目标内容。

公告更新反映了职业生涯发展中心网站建设的时效感。现阶段的CPDC网站建设已相对完善,能够明显反映网站及时更新的新闻和消息并不是很多,但从细节之处依旧可以看出其时效性。首先,在应对2020年新冠肺炎疫情方面,CPDC及时设立相关栏目,将线下活动尽可能地通过线上虚拟的方式开展,甚至就疫情危机这一特殊情况,开展网络研讨会以帮助学生进行职业规划。其次,学生事务日历也会定期更新,学生通过查看可以了解阶段性

活动并为此提前做好准备。

(三) CPDC关键要素——服务资源

卡内基梅隆大学十分注重学生人脉关系网络的构建以及对个人职业能力的培养,因此除了专业化的职业顾问团队,CPDC还为学生提供强有力的人脉服务资源和项目服务资源,凸显卡内基梅隆大学职业指导服务特色。

在人脉资源方面,卡内基梅隆大学向学生提供和引荐雇主、校友等重要的人脉资源,这在学生参与实习、探索职业发展方面具有一定程度的帮助。CPDC和企业雇主达成深度合作,雇主关系负责人杰夫(Jeff Jeffries)认为“学生职业规划和发展应包含个体经验、背景和观点”。^[11]因此,考虑到种族、性别、国际生、家庭第一代学生等问题,学校设立多元化招聘中心和不同需求的团体组织、开展奥列茨基(Olitsky)家庭基金会职业准备计划、举办学生与雇主联系活动,力求促进学生与具有共同价值观的雇主建立联系,以实现持续性的职业成功。在维持校友关系方面,学校专门设立校友董事会,组织毕业生校友定期参与线上线下的多元活动,一方面为毕业生校友扩展职场人脉网络,另一方面也为在校学生提供与成功校友建立联系的时机。此外,每年学校会举办创业就业峰会,通过邀请毕业生校友参会,分享职业发展经验,为在校学生提供更多的就业机会和创业借鉴。CPDC还专门建立“学生父母”栏目,搜集学生父母的校园和职场经历,以此扩展学校的社会人脉关系网,吸引家长成为校园雇主,为学生提供更多职业选择机会。

在项目资源方面,卡内基梅隆大学的学生实践项目类别丰富,仅就与职业指导相关的实践而言,其代表性项目活动包含体验式学习、握手项目、影子工作项目等。在2025年战略计划中,针对该校学生发展提出“为学生提供更宽广的创新学习体验”战略指导目标。^[12]该战略致力于为学生提供超越传统课堂学习体验之外的新选择,将社区志愿服务、实习、本科生科研、小微型课程等多种实践形式引入到体验式学习当中。体验式学习的宗旨在于促使学生通过参与多样性体验项目获得职业和专业发展中最直观的信息,以考量自我兴趣、能力和行



业的契合程度,明确职业发展目标和职业选择。“握手”是卡内基梅隆大学的一个特色职业指导项目,为学生和雇主提供在线招聘和交流平台。影子工作项目为学生提供参观工作场景的机会,学生可以通过参与这一项目,与各行业专业人士、校友建立联系,了解公司项目发展情况,观察工作流程,以及特定职位需要哪些技能,进而明确职业目标。

二、学生职业指导模式: My Career 路径

My Career 路径将关注点放在学生“自我”上,强调职业的个性化,其指导目的主要有三方面:确定学生的兴趣、目标和价值观,与他人交流职业技能、情感,与他人建立联系以增加就业机会。My Career 路径模型由“我的自我”“我的故事”“我的人脉”三部分组成。^[13]其整体指导思路分为三层:首先是我的自我层面,即明晰个体是谁、个体看重什么;其次是我的故事层面,即将“自我”的内容提炼为一个吸引潜在雇主注意的故事;最后是我的人脉层面,即将“故事”的内容传播到有利于就业的人脉网络中。第一个层面主要是回忆个体自我经历,后两个层面主要是为未来职业发展做准备,三个层面是相互整合而又层层递进的。

(一) 引领学生发掘“我的自我”

卡内基梅隆大学在人才培养过程中十分强调学生个性特征的挖掘和发展,这一教育理念在职业指导中也有所体现。在 My Career 路径模型当中,了解自我被认为是职业探索的第一步,也是开始个人职业生涯的第一步。明晰“我是谁”“我看重什么”有利于学生进行准确的自我探索、自我评价和自我定位,并以此为基础建立职业兴趣、发展职业技能。在具体实施过程中,卡内基梅隆大学通过“反思自我职业技能”“追究自我职业兴趣”“寻求自我核心价值观”三个主要职业指导方式,帮助学生构建“我的自我”。

1. 反思自我职业技能

这一职业指导方式通过“追问—整理—表达—反思”四步,其目的:一是探寻学生可能喜欢且受益的项目、课程;二是促使学生反思自我的职业技

能的发展现状,以及是否契合自我的发展预期、是否需要及时进行调整。在“追问”这一步骤,学生需要先自我追问几个问题:“我最喜欢的项目是什么,为什么”“从课程学习中获得了什么技能”“我想培养的技能是什么”。在“整理”这一步骤,需要对自我的学习、社团和生活经历进行整理,这些经历不仅是学生的自我选择,也在一定程度上影响自我成长和发展。在“表达”这一步骤,学生需要在事件分解的表格中进行书面表达,这也是学生进行个人经历回顾、分析和审视的过程。最后学生进行“反思”以探索自我、职业技能与职业生涯三者之间的关系。

2. 追究自我职业兴趣

“职业兴趣追究”指导方式也被视作学生的“自豪和快乐”训练,这一指导方式来自于“你喜欢做什么”一问,是对个体感到满足的生活经历的再体验。首先,需要学生回顾以往感到自豪和快乐的经历,比如“实践项目”“志愿活动”“同学互动”“领导力经验”“课堂参与”等类似体验情景,事件结果成功与否不重要,重要的是在事件发生过程中,个体是否存在自豪与快乐的情绪体验。其次,在上述事件中,选取最特别或者最难忘的5~10个例子进行故事式表述,并追寻自我感到自豪和快乐的时刻。最后,职业指导人员帮助学生对事件情景和细节进行解构,指导学生从这些不同的经历中归纳出共同的情景特征,归纳学生产生正向积极情感的要素,探究哪些职业类型可能激发学生个人兴趣。

3. 寻求自我核心价值观

CPDC 根据根本原因分析过程(TapRoot)和学生的自发性完善,改编出一组包含100多种代表“个体性格特征和自我价值观”单词的列表。学生进行“初选—分组—集中—组合—排序”操作,进而得出个性化结论。“初选”指学生通过阅读总列表,无需考虑对错和词意,选择与自我个性特征和价值观相呼应的单词;“分组”指学生将选择的单词进行分类,不强求分类标准,可以按照任意想法;“集中”指在已经分类完成的小组里面,选中个人认为最具代表性的一个单词;“组合”指对所



选择的最具代表性的单词进行词语搭配,形成“动宾结构”的语序状态,以便更好地形容学生的个人价值观;“排序”指对上一过程中组成“动宾”的词组进行重要性排序。通过这种方式,CPDC寻求学生独特的自我价值观并予以肯定,这种核心价值观不仅能够帮助学生定位职业特质,而且有利于学生在未来决策时进行参考,加强职业满足感。

(二) 指导学生整合“我的故事”

CPDC 指导学生整合“我的故事”,实际上也是在塑造学生个体品牌化的过程。学生职业技能、职业兴趣以及自我价值观是个体内在的特质和能力,需要通过外显的形式向招聘单位展现出来。卡内基梅隆大学将学生内在的特质和能力、成长经历视作“自我故事”,通过详细指导学生书写故事、讲述故事、创造故事的方式展现学生自我形象,打造个人品牌,促进学生职业生涯发展。

1. 书写“我的故事”

学生书写“我的故事”至少包含三个方面:制作简历、撰写求职信、管理线上社交平台(领英 LinkedIn 等)。在制作简历方面,CPDC 着重强调 5 个 C 原则,即简洁、连贯、一致、全面、引人注目(Concise、Coherent、Consistent、Comprehensive、Compelling),以突出学生的专业性。另外,学生最先传达的信息应当是最重要且对实现职业目标最具有帮助性,通过使用主动性动词和量化数据以传达学生参与成果和影响力。CPDC 还将学生周围人的评价引入到简历制作过程中,以检验他人是否可以在短时间内阅读“故事”并获取学生想要传递的信息。CPDC 认为撰写求职信是书写“我的故事”的另一种方式,如果简历是学生向招聘单位描述职业技能和成长经历,那么求职信就是向招聘单位阐述为什么想要这个职位,即反馈自我职业兴趣、目标和价值观。正如每个学生都有着独特的个性特质和价值观,求职信也应当针对不同的岗位描述而量身制作,以实现学生特质和工作特质的完美契合。在管理线上社交平台方面,CPDC 鼓励学生及时更新个人社交账户的资料内容,形成具有个人特质的网络档案,向更多人展现“故事”。LinkedIn 作为职场中较为专业的社交网站,将在一定程度上影响学

生的就业机会,对社会账号的积极维护,有利于学生及时掌握职业发展动向,把握发展机遇。

2. 讲述“我的故事”

“电梯演讲”也被称为“30 秒演讲”,来源于一种假设情景,“与雇主在电梯相遇,并在电梯运行期间,成功推销自己并获得下次见面机会”,是 CPDC 指导学生讲述“我的故事”的一个典型形式,用来训练学生如何在短时间内将自己成功推销给一个陌生人。美国一些学者通过评估一些企业家的陈述风格和沟通技巧对投资者决策的影响,支持“电梯演讲”作为一种教学练习。现阶段被广泛应用于培养学生创业精神和企业家思维的创业课程,常见于创业教科书和学校网站。CPDC 为学生的“电梯演讲”提供的指导原则是:简洁清晰、具有可信性、总括性、对话式等九条,旨在为对方留下深刻而积极的印象。“电梯演讲”最直接的指导意义在于训练学生们发展一项重要技能,即将自己的核心竞争力和职业理念提炼为一份简短有效的声明,明确地总结出所有关键点,并快速清晰地将其传达给雇主。由于时间简短的特点,“电梯演讲”还间接地帮助学生筛选什么是更重要的,什么是相对不重要的,有利于学生未来的职业决策。

3. 创造“我的故事”

学生想要丰富“我的故事”,最好的办法是创造新的有含金量的“故事”,这也是“实习工作”受到广泛欢迎的重要原因。而在实习之前,最重要的一个环节就是“面试”,面试是一个学生书写故事、讲述故事和创造故事的综合过程,是一个雇主对“故事”进行评估的过程,其背后的诠释是:个人过去的表现是未来表现的最好预测器。面试机会代表了招聘者向学生传递了积极态度,CPDC 为学生提供了“面试”的三个关键点,即工作能力、职业兴趣、公司文化契合度。尽管在面试之前,面试官已收到简历,但在面试过程中,学生仍然需要讲述“故事”以展现自己的职业兴趣和职业能力,不仅会涉及“电梯演讲”的简短介绍,还会出现具有特定指向的行为问题,这类问题对学生讲述故事的能力提出了更高要求,最后面试官会评估学生的特质是否符合公司文化、价值观和团队发展。无论最



终结果成功与否,对于学生来说,这一体验过程,都有助于创造新的“我的故事”,并对后续职业发展形成积极影响。

(三) 帮助学生搭建“我的人脉”

如果学生已经了解“我是谁”“我能为哪些雇主提供相应的职业能力”,并且能够将这些信息应用于打造个人品牌和“我的故事”,那么接下来的路径就是搭建“我的人脉”。卡内基梅隆大学为学生提供和维护丰富的人脉资源,帮助每一个学生搭建职业关系网。人是社会性动物,每一个学生都可以实现其与家庭、邻居、朋友、教师、同事、团体组织、校友、雇主等人的职业连接,最终形成强大的人脉关系网络。通过这些人脉资源,学生可以了解更多有关职业发展的信息,CPDC团队所积累、拓展的交际网络,能够为学生提供多样的人脉资源,同时,团队成员凭借专业的职业素质能够帮助学生解决如何构建职业关系网的难题。

1. 保持人脉关系网的有效性

“与他人建立良好的人际关系是人类社会生活中最为重要的任务之一”,^[14]研究表明,“个体可以通过改变发展网络改善职业生涯发展,尤其是在职业生涯的早期”,^[15]这个网络由“个体职业发展过程中的支持者”共同组成,是个体十分重要的一个社交人脉网络。在美国,有大约70%~80%的人通过其人脉关系找到工作,因此为支持学生建立有效的人脉网络,卡内基梅隆大学提供了一系列指导方向,包括最佳支持者、最佳社交活动、最佳社交关系等。在“最佳支持者”方面,人脉关系网建立的目的是个体可以在其中获得帮助和职业发展机会,因此“支持者”中应当涵盖愿意为个体提供相关领域职业信息的人、愿意为个体职业发展提供反馈的人、愿意提供个体所感兴趣的工作机会的人。在“最佳社会活动”方面,CPDC鼓励学生在大一就确定自己感兴趣的职业领域,通过参加社团、招聘会、影子工作、格子呢讲座等校园活动,与这一领域的人员取得联系。“最佳社交关系”不是一蹴而就的,是需要个体用心维护的,个体之间互动越积极,受到帮助的可能性越大。CPDC为此提供的指导方向是:分享好消息,信守诺言,时刻感谢。

职业人脉关系网在建立之初,一定程度上是带有社会交换性质,这种情况下,维持成本和收益的平衡性,是长期发展人脉关系的重要因素。

2. 促进人脉关系网与线上档案的连接

互联网的开发与应用,促使人与人之间的线上联系变得更加广泛。领英(LinkedIn)作为专业的社交网站,得到卡内基梅隆大学的高度重视。CPDC支持学生在领英建立一份完整的个人档案,并通过社交平台进一步维护人脉关系网,促进二者的连接,同时,他人可以通过社交平台对学生进行初步观察,学生也可以通过社交平台更进一步地了解有可能对自身有帮助的人,真正实现“1+1>2”的效果。学生通过书写“我的故事”,可以在领英上打造品牌化的个体,向人脉网络中的支持者们和潜在雇主展示自我职业技能、职业兴趣、自我价值观和实习经历,全方位的营销自我。在塑造个人品牌的过程中,当有支持者对个体职业发展提出反馈意见时,也是个体进行自我再审视的过程,对自身优势和劣势、竞争和机遇进行再反思,间接促进个体修改、完善线上档案。在构建人脉关系网络时,原有的线下交流难免受到时间和空间的限制,线上档案一定程度上有利于打破时空界限,使个体呈现出更为生动、具化、独特的自我形象,加深人脉网络支持者们的印象。

3. 实现校友与在校生成人脉网络的交集

“校友文化是美国大学创生和发展的重要‘助推器’”,^[16]校友为美国高校发展作出极大贡献。卡内基梅隆大学在职业指导方面十分重视校友工作,以校友会和CPDC为桥梁,学校与校友达成互惠互助的良性循环关系。第一,学校通过各类资源对校友提供终身性的职业发展方面的帮助,就CPDC而言,其不仅为在校学生进行职业指导,同时也注重对已毕业校友职业生涯发展的指导。第二,已毕业校友积累的职业发展资源可以反馈母校,帮助在校生获得职业资源和职业发展机会。CPDC为学生提供结识校友的机会,学生要做的最重要一步就是鼓起勇气询问想联系的校友是否愿意进行一次谈话,尽管结果充满了不确定性,但是在这种不确定性结果中,存在着一种积极可能性,即对方也在等待机



会回报相同境遇下他们曾获得的机会。网络是一个双向互动的过程，曾经接受帮助的学生，在未来的某一天也有可能成为帮助别人的校友。

三、职业指导的特征分析及现实效果

美国各级各类高校都将职业指导视为学生发展的重要组成部分，高校指导类型涵盖多样，包括但不限于学业指导、职业指导、心理指导，其中职业指导的地位不可忽视，是学生在校或离校都可以接受的重要指导咨询项目。美国诸多高校都有着专业化的职业指导机构和特色职业指导模式，卡内基梅隆大学学生职业指导具有鲜明特征，其学生职业指导的实施效果更是具有现实意义。

(一) 学生职业指导的特征

1. 指导过程的持续性

大学是学生从校园到职场的一个重要过渡阶段，学生职业指导也不是一朝一夕可以完成的。卡内基梅隆大学的职业指导围绕学生“自我”开展，对个体的过往经历进行解析，赋予其职业层面的意义。这种职业意义表现为两个方面：前期的职业意义主要针对学生个体，在学生尚未完全明确职业发展目标之时，通过回顾个人经历以探索职业兴趣、职业技能和个体独特价值观，帮助学生明晰职业选择；后期的职业意义主要针对企业雇主，学生在大学期间为职业目标所培养的技能、积累的经验以“故事线”的形式呈现在雇主面前，雇主对这些经历进行评判是否契合职位所需条件。此外，学校为学生提供人脉资源也是长期持续性的。

学生职业指导过程的持续性是以学生发展为前提的，个体发展是一个自然而然的动态过程，因而职业指导也应当结合社会背景和个体发展情况而保持其持续的发展性。随着个体成长和经验的积累，个体经过多次的自我考量，“个人故事”和“线上档案”进行不断更新和完善，学生的职业选择、职业目标和职业发展空间也可能随之发生变化。考虑到学生发展阶段有所不同，卡内基梅隆大学的职业指导服务针对不同发展阶段的学生，进行差异性指导，保证每一名学生在任何一个职业阶段都可以获得帮助。

大学阶段是学生职业选择和发展的关键时期，

卡内基梅隆大学学生职业指导贯穿于学生的校园生活，力求以持续性的、科学的、有效的指导方式辅助学生职业发展，同时学校也为毕业校友职业生涯发展提供持续性的帮助。

2. 指导内容的主观建构性

卡内基梅隆大学是在全美综合排名靠前的一所大学，进入该校学生的综合素质是值得肯定的，学生有能力在职业顾问指导下建构出独特自我和具有个体特色的职业发展路径。因此，学校指导顾问在指导过程中将建构职业指导内容的主动权赋予学生自身，其主要承担着引领者和指导者的角色。

在回顾个体经历，分析自我职业技能和职业兴趣时，学生充分进行自我思考，挖掘令自我感到自豪和快乐的经历节点，在向他人复述和进行内容书写的过程中，学生得以深思熟虑，对以挖掘到的自我信息进行再反思，这一过程就是学生进行主观建构的过程，这种主观建构源自于自我决定，有利于学生对职业发展有更充分和准确的认知，是职业准备和求职的重要依据。学生职业指导的主观性建构还体现在学生对自我人脉关系网络的主动建立和扩展。虽然学校能够为学生提供已有的校友资源和雇主资源，但是这些人脉资源未必是学生职业发展过程中最契合、最需要的，因而学生需要通过探索多种途径主动地、积极地扩展自我人脉资源。

学校将职业指导内容建构的主动权交到学生手中，有效提升学生职业发展的内在动力，但这并不意味着职业机构教师的存在弱化了。相反，学生在职业发展过程中会面临诸多选择，学校职业指导顾问存在于学生职业内容建构的每一阶段，及时为学生提供建议和帮助。

3. 指导方式的多元集中性

职业生涯发展中心作为卡内基梅隆大学集中式的职业指导机构，拥有专业化的职业顾问团队、亲切的同辈导师团队，举办多样的体验式学习活动和实习项目，提供尽可能多的人脉资源，建设全面且高效的网站平台，学生遇到任何有关职业发展的难题都可以通过这一机构寻求多元化的解决办法和帮助。

在早期的职业探索阶段，学生可以通过咨询同辈导师或是职业顾问，明晰“我是谁”“我想要做



什么”。在中期的职业准备阶段，学生可以通过参与职业发展项目和体验式学习活动积累个人经历，如影子工作项目可以参观理想职业的工作场所，本科生科研可以参与课题研究了解学术动态，实习可以促进学生专业知识的实际应用、锻炼职业技能。网络平台将多种项目资源汇集在一起，为学校开展多种职业指导方式提供了便利条件，学生可以通过网站找到自己想要了解的资源信息，甚至可以通过线上方式直接进入下一执行阶段，极大地提高职业指导效率。利用已有的校友、雇主、学生家长等人脉资源，积极为学生拓展就业渠道，增加就业机会，帮助学生建立个体人脉关系网，这也是卡内基梅隆大学职业指导方式的一个重要特色。

4. 指导结果的有效性

卡内基梅隆大学学生职业指导的一个关键过程是寻求自我职业特质和岗位特质的对接，促进学生就业竞争力的提升，最终实现就业。受实用主义的影响，美国高校崇尚教育的实用性和有效性，因而学校的职业指导也十分注重结果的实用性和有效性。在实用性方面，着重关注学生的职业技能、实习与研究经验的积累，学校鼓励学生通过参与科研、实习项目、社区服务等各种校园和社会实践，直接或间接地培养、锻炼自身职业技能，提高学生软实力。该校学生，无论是大一新生还是大二、大三学生，都可以参与相关实习活动，并且在实习难

易程度上，并不会因为年级低而对学生降低要求，因此对于大一新生既是机遇也是挑战。职业技能发展程度作为入职的一个重要门槛，一定程度上影响学生最后的就业水平。结果的有效性是实用性的延伸，着重关注学生就业渠道开拓水平、毕业后薪资定位水准、就业观念发展程度，学校每年都会对学生的就业水平进行调查，以检验学校学生职业指导结果的效用。调查结果显示，卡内基梅隆大学毕业生就业率较高，且平均薪资显著高于美国平均薪资，毕业去向多为谷歌、脸书、微软、亚马逊、苹果等电子通信、互联网企业，留校也在就业结果中占有一席之地。总之，卡内基梅隆大学职业指导结果的有效性以实用性为前提，着力培养学生的职业技能发展，保证最终的就业情况和就业水平。

(二) 学生职业指导的现实效果

卡内基梅隆大学将职业指导的着力点落在学生个体发展上，鼓励学生假期实习为后期就业打好基础，打造多元化的学生就业渠道以扩展就业途径，稳步增加学生毕业后薪酬，培养学生终身性职业生涯发展的就业理念，进而有效保证学生职业指导的实施效果。

卡内基梅隆大学包含7个学院，海因娜公共管理学院和商学院的研究生一般不作统计，计算机科学学院信息不可见，其他五个学院暑期实习情况见表1。^[17]大部分学生通过假期实习除了获得较为可

表1 2019年(大一至大三)学生暑期实习成果展示表

学院	学生实习职位	实习来源	经验
工程学院	生物医学工程:供应链/硬件工程/质量操作实习生、科研助理等 化工:制造业/产品工程/流程研发实习生、实验室助理等 工管:资产管理/模具/机械工程实习、科研助理等	职业顾问/教师 人脉关系网 校园招聘系统	实习研究
艺术学院	建筑:建筑/设计/用户体验实习等 设计:用户体验分析/产品开发/创意服务、科研助理等 戏剧:舞台管理/戏剧作法/声音设计/道具实习生等	人脉关系网 职业生涯事件 公司/招聘网站	实习研究
梅隆科学院	物理:软件/数据实习等 数学:软件/数据库开发实习等 化学:技术指导/分子创新中心	人脉关系网 职业顾问/教师 公司网站	实习研究
计算机学院	/	/	/
人文科学学院	英语:营销/档案馆/媒体实习等 心理:供应链、科研助理等 哲学:数据/游戏开发实习等	人脉关系网 握手项目 网站招聘等	实习研究
泰伯商学院	经济:金融/咨询/投资实习等 工商管理:金融/销售/投资管理等	人脉关系网 职业顾问/教师 握手项目等	实习研究



观的薪资报酬,还积累了丰富的实习和研究经验,但总体上实习经验积累多于研究经验。在实习来源方面,个体的人脉关系网、学校开展的握手活动对学生获得实习机会提供了很大帮助,相较于人文、艺术类学生,理工类学生更容易受到职业顾问或教师的入职帮助。大部分学生实习岗位多与自身所学专业密切相关,一定程度上表明了学生自我认同、专业认同和职业认同的有机统一。

为保证学生就业和提供更多的就业机会,卡内基梅隆大学积极拓展多元化的就业渠道。从雇主角度出发,充分利用已有校友、学生家长人脉资源,探索其成为学生未来雇主的可能性,同时,在巩固已有雇主的同时挖掘新的潜在雇主。从项目活动角度出发,开展招聘会、提供实习机会、开展学术项目,希望学生通过参与多样项目获得职业岗位。根据卡内基梅隆大学校内统计,“实习、人脉关系网、公司招聘网站、工作招聘会、握手项目、职业/学业指导顾问推荐”被认为是对学生最有帮助的六个就业渠道,验证其在学生职业指导方式中的有效性,其中实习和人脉关系网所占比例最高。根据最近更新的就业状态追踪,10 362名学校毕业生目前整体就业率可达87%(包含继续进行学术深造的学生),剩下13%的毕业生中,刨除8%尚未收集到相关消息的学生,5%的毕业生仍在继续寻找适合岗位。^[18]

根据卡内基梅隆大学公开的毕业生就业统计信息以及全美大学薪酬报告(Best Universities and Colleges by Salary Potential),该校毕业生不仅整体就业率高,而且在劳动力市场中具有较强的职业竞争性。在2020年更新的美国大学薪酬调查中,卡内基梅隆大学的本科毕业生职业早期的平均薪资是宾夕法尼亚州排名第1名的高校,在全国排名为第11名,超过普林斯顿大学、哈佛大学等常春藤盟校。尽管这一调查数据中78 600美元的薪酬低于卡内基梅隆大学自查的97 824美元,但也足以说明该校毕业生优异的职业技能和就业水平,以及该校学生职业指导的显著效果。然而,尽管该校毕业生早期职业薪酬排名靠前,但在职业中期的平均薪酬排名位列全美第32名,说明学生在脱离学校全面职

业指导的情况下,“薪酬发展潜力”有待观望。近几年,该校也在积极为已毕业校友提供职业指导服务以保持学生长期性的职业竞争力。

美国高校的学生职业指导紧紧围绕“学生个体发展”这一核心,并逐渐扩散至对学生终身职业生涯发展的关注。从My Career路径模型的实施方式来看,卡内基梅隆大学学生职业指导早已不再局限于人职匹配的程度,更多的是关注个体终身性的职业生涯发展的就业观念。虽然学校引导学生发掘自我仍然继承了人职匹配的指导特点,但在指导方法方面已从传统的定量分析转变为定性分析,强调学生的主观自我,教师角色正在逐渐过渡为引导者和帮助者。整合故事和搭建人脉在帮助学生落实就业的基础上,也促进学生终身性的职业生涯发展,将职业认同与生涯认同进行连接。

参考文献:

- [1]孙文博,颜吾侗.我国高校就业服务质量提升路径研究——基于国外高校就业服务工作的启示[J].国家教育行政学院学报,2016(9):84-88.
- [2]毛丙波.策略性行为视域下我国高校就业指导模式研究[J].现代教育管理,2020(3):123-128.
- [3]范先佐,闫敏,邢泽宇.“双一流”建设下的研究生就业问题演化博弈研究——过度教育视角[J].现代教育管理,2018(3):98-103.
- [4]赵卫国.学生就业指导与创新模式案例实务全书[M].北京:中科多媒体电子出版社,2003:39.
- [5]黄淑敏,贾宁杰.美德日大学生就业教育特点及对我国的启示[J].中国职业技术教育,2017(1):89-92.
- [6]CPDC 员工[EB/OL].[2021-01-16].<https://www.cmu.edu/career/about-us/meet-the-team/cpdc-staff.html>.
- [7]何雪冰,蔡志楠.美国高校职业指导教师发展路径的特征与启示[J].世界教育信息,2019(16):34-39.
- [8]领英-Lisa(Uram) Dickter [EB/OL].[2021-01-16].<https://www.linkedin.com/in/lisadickter/>.
- [9]CCI 数据[EB/OL].[2021-01-16].<https://www.cmu.edu/career/documents/cci-docs/cci-alum-data.pdf>.
- [10]王勇,洪斌.高校图书馆网页设计的审美化[J].大学图书馆学报,2017(5):45-56.
- [11]多元化招聘与学生团体[EB/OL].[2021-01-16].<https://www.cmu.edu/career/employers/diversity-recruiting.html>.



[12]2025 年战略计划[EB/OL],[2021-01-16].<https://www.cmu.edu/strategic-plan/individual-experience/index.html>.

[13]职业与专业发展中心:我的职业道路[EB/OL].[2021-01-16].<https://www.cmu.edu/career/students-and-alumni/explore-careers/my-career-path.html>.

[14]Michael A. McCollough,Berna Devezer,George Tanner. An Alternative Format for the Elevator Pitch[J].The International Journal of Entrepreneurship and Innovation,2016(1):55-64.

[15]Shoshana R. Dobrow,Monica C. Higgins. Developmental Networks and Professional Identity: a Longitudinal Study[J]. Career Development International,2005(6/7):567-583.

[16]程军,李京肽,王舒涵.美国大学校友文化建设研究及其启示[J].西南交通大学学报(社会科学版),2017(5):8-19.

[17]CMU First Destination Outcomes[EB/OL],[2021-01-16].<https://www.cmu.edu/career/about-us/salaries-and-destinations/post-grad-dashboard-updated.html>.

[18]毕业后成果[EB/OL],[2021-01-16].<https://www.cmu.edu/career/about-us/salaries-and-destinations/post-grad-dashboard-updated.html>.

责任编辑 徐春梅

Focusing on Student Ego: Models of Career Guidance in American Universities

YANG Liansheng, QU Xiuyu

(Dalian University of Technology, Dalian Liaoning 116024)

Abstract: The development of American universities student career guidance has undergone a series of development changes and professional studies. Under the influence of the post-modern career guidance concept and career development theory, a set of practical systems and operation modes centered on "student self-development" have been formed at this stage. The Career and Professional Development Center of Carnegie Mellon University integrates the three elements of "personnel, website and resources" into an operational mechanism. Through effective online and offline methods, it assists students in early career evaluation and planning, mid-career exploration and decision-making, post-career experience and networking. The "My Career Path" career guidance model covers three levels of the "self - story - connections" concept: from the establishment of vocational interest, core values, vocational skills, to the expression and creation of the self story, and then to the enrichment of the network connections, the three are interconnected and progressive. The career guidance model of Carnegie Mellon University has the four-dimensional characteristics of a continuous process, content construction, diversified methods and effective results. It encourages and implements students' participation in work practice, creates diversified career development channels, and trains students' lifelong career development concepts to effectively implement student career guidance.

Keywords: vocational guidance; employment service; student development; college student; American universities