

第一次课		授课时间		年	月	日																														
课 题： 第一章 就业准备 第一节 进行正确的自我评价 第二节树立正确的世界观 第三节 树立适应社会主义市场经济的就业观 第四节 角色转换																																				
教学目的和要求： 通过本次课讲解使学生能够了解几种错误择业心理，掌握择业心理调适的方法；还应该使学生能够正确的自我评价，树立正确的就业观。																																				
教学重点： 择业心理调适；树立正确的就业观																																				
教学难点：角色与职业角色，从学生到职业人的过渡																																				
课时类型：单一课			教学方法：讲授法																																	
教具准备：																																				
教学结构：导入新课、讲授新课、小结、练习、布置作业																																				
<table><tr><td>教学内容</td><td>板书设计</td></tr><tr><td colspan="2">第一章 就业准备</td></tr><tr><td colspan="2">第一节 进行正确的自我评价</td></tr><tr><td colspan="2">一、什么是自我评价</td></tr><tr><td colspan="2">二、自我评价的原则与方法</td></tr><tr><td colspan="2">第二节树立正确的世界观</td></tr><tr><td colspan="2">一、就业的含义</td></tr><tr><td colspan="2">二、就业观的含义</td></tr><tr><td colspan="2">第三节 树立适应社会主义市场经济的就业观</td></tr><tr><td colspan="2">一、树立正确的就业观</td></tr><tr><td colspan="2">二、就业观念的更新</td></tr><tr><td colspan="2">第四节 角色转换</td></tr><tr><td colspan="2">一、学生角色与职业角色</td></tr><tr><td colspan="2">二、角色转换</td></tr><tr><td colspan="2">三、角色转换过程的问题</td></tr></table>							教学内容	板书设计	第一章 就业准备		第一节 进行正确的自我评价		一、什么是自我评价		二、自我评价的原则与方法		第二节树立正确的世界观		一、就业的含义		二、就业观的含义		第三节 树立适应社会主义市场经济的就业观		一、树立正确的就业观		二、就业观念的更新		第四节 角色转换		一、学生角色与职业角色		二、角色转换		三、角色转换过程的问题	
教学内容	板书设计																																			
第一章 就业准备																																				
第一节 进行正确的自我评价																																				
一、什么是自我评价																																				
二、自我评价的原则与方法																																				
第二节树立正确的世界观																																				
一、就业的含义																																				
二、就业观的含义																																				
第三节 树立适应社会主义市场经济的就业观																																				
一、树立正确的就业观																																				
二、就业观念的更新																																				
第四节 角色转换																																				
一、学生角色与职业角色																																				
二、角色转换																																				
三、角色转换过程的问题																																				

第一节 进行正确的自我评价 一、什么是自我评价 (一)专业知识和综合能力的认识评价 (二)性格特征的认识和评价 (三)职业兴趣的认识和评价 二、自我评价的原则与方法 （一）自我评价的原则 1、全面性原则 2、客观性原则 3、发展性原则 （二）自我认识评价的方法 1、通过回顾和总结认识评价自我 2、通过他人的评价或者与他人比较认识评价自我 3、通过专家咨询和心理测试认识评价自我 第二节树立正确的世界观 一、就业的含义 二、就业观的含义 第三节 树立适应社会主义市场经济的就业观 一、树立正确的就业观 什么是正确的就业观 树立正确的就业观点，首先要衡量自己的综合素质有多高，专业知识有多少，实际操作能力有多强。根据这些自身基本条件去对照，自己能干什么工作比较适合，才去针对性应聘。这样应聘的成功率就比较高。这样才是正确的就业观。反之，没有正确地估价自己，盲目上阵，就是错误的就业观。 二、就业观念的更新 高校就业指导专家指出，在当前就业竞争比较激烈的情形下，不少学生、家长对“先就业后择业”存在误区。给“先就业后择业”做好科学规划，才能助大学毕业生踏好职场第一步。 好好把握两个时间段 “找不到适合我的工作”——小程大专毕业后在家待业已近两年，每每问及原因，她总是这样一句话。抱着“不适合不去，不满意不去”的想法，小程的求职路似乎越走越难。 华东师大专家指出，近年来，全国高校毕业生人数每年都有较大幅度增长，大学生就业面临较大压力。招聘“高峰期”在毕业前一年的12月到当年2月，签约“高峰期”在当年的4月和5月，如果学生囿于某些僵化标准，而错过了这个时间段，只会对自己不利。若在家“闲”几个月，又得面临与新一届毕业生的竞争，不仅在工作经验方面“白纸一张”，就业心态也易受影响，更不具有什么竞争优势。相反，如果先就业，就能为下一阶段的	一心想进大型知名外企的管理系大四学生小许最近有点烦：身边同学一个个工作有了着落，而自己却先后被3家心仪企业打了“回票”。老师、家人都劝他将求职范围放宽些，别老盯着“金字招牌”，可以“先就业后择业”，但小许还是不甘心。
--	---

竞争积累起一定的“资本”。 “先就业后择业”并不是指先随随便便找个工作，然后“逮”着个机会就跳槽。如果具有相当的实力，当然可以去竞争心目中的好单位和好岗位；而如果竞争力还不够强，则应该把心放平、眼界放低，扎扎实实从基层做起。 “先就业后择业，决不是不挑不拣，而应选择适合自己发展的、能在职业发展道路上为自己奠定基础的工作”，不少高校就业指导专家强调，这也是一种就业质量。 上海大学就业指导中心主任王佩华说，初次就业并非终身就业。大学毕业生在找工作时，不能眼界太高，期望“一步到位”。一个人的职业发展应该是呈“阶梯”型的，根据自身发展的水平，抓住各种各样机遇，通过一个又一个岗位不断成长。 有这样一个“三圈理论”：学生求职时，先考虑“我想做什么”、“我能做什么”、“就业市场需要什么”，然后寻找这三个“圆圈”的交集，最终确定自己的方向。 就业先过“心理关” 专家指出，先就业后择业，关键要过“心理关”，只有摆正位置，认清目标，不断修正，才能走稳职场路。 复旦大学金融专业学生小刘，毕业后进入一家从事并购的小公司工作。名牌大学热门专业的毕业生进了一家小公司，是否“掉价”？小刘也曾犹豫过。但是，在这家公司实习阶段，小刘获得了独立负责小项目、独自出差考察目标公司等许多锻炼机会，每天都能学到许多东西。这些都让他心动，并最终选择了这个并没有太多“光环”的岗位。小刘有自己的职业规划：要像海绵一样，尽可能多地吸收行业知识、增长能力，全方位历练。 （一）转变重全民、轻集体、鄙视个体的就业观念（二）转变一次就业定终身的就业观念（三）转变眼高手低、盲目攀比的就业观念（四）服务社会需要和岗位需要（五）破除旧的世俗偏见，多渠道就业（六）树立劳筹匹配的就业观念（七）着眼长远面向未来（八）正确对待就业（九）自谋职业自主创业 第四节 角色转换 一、学生角色与职业角色 二、角色转换 三、角色转换过程的问题	2002 年从立信会计学院毕业的大专生小王，用 5 年时间圆了“进世界 500 强企业”之梦，还成了公司的财务骨干。当年他从月收入 1000 元出头的小公司会计岗位干起，一边熟悉业务、积累实践经验，一边努力充电——自考获得会计本科学历，考出注册会计师证书。随着业务能力不断提升，他的职场竞争力也不断增强，两次“跳槽”，收入越跳越高，发展空间也更为广阔。
---	---

课 题：	第一章 就业准备 就业能力
教学目的和要求：	通过本次课教学使学生了解我们在就业前应该未雨绸缪的做好哪些准备；掌握就业能力的内涵，掌握通用技能都包括哪些内容以及提高的方法。
教学重点：	1、 职业准备包括哪些内容？ 2、就业能力的内涵
教学难点：	通用技能都包括哪些内容以及提高的方法
课时类型：单一课	教学方法：讲授法
教具准备：	
教学结构：	导入新课、讲授新课、小结、练习、布置作业
教学内容	板书设计
第五节 就业能力	第一章 就业准备
一、职业准备	
（一）学业知识准备	
（二）职业技能准备	
（三）专业技能的工作经验准备	
（四）职业素质准备	
（五）心理调适	
二、提高就业能力	
（一）交流沟通能力的培养	
（二）团队合作能力的培养	
（三）组织管理能力的培养	

一、职业准备 (一) 学业知识准备 大学学业，一刻也不可放松。有一种说法，认为在学校学的知识过时了，工作用不上，没有必要花费精力，工作后边干边学就行。这种思想害人不浅，没有知识的沉积，没有良好的学习方法和自学习惯，就算在工作中边干边学，也是在修筑空中楼阁。多少次在招聘会上，看见那些苛刻的人事主管们，把求职者词藻华丽的自荐信搁置一边，直奔主题寻找英语等级证书、奖学金证明，你再抱怨用人单位过于看重分数又有何意义？知识储备还要抓紧时间，一个上大二的学生告诉我，毕业后想去应聘程序员，大三下学期准备开始学习几种编程语言，问我这个目标可行吗？确实，她明确了目标、制定了计划，但为什么学习不从现在开始，非要等上一年呢？ (二) 职业技能准备 根据我国的具体情况，可以将职业技能定义为，它是按照国家规定的职业标准，通过政府授权的考核鉴定机构，对劳动者的专业知识和技能水平进行客观公正、科学规范地评价与认证的活动。 1、计算机软件专业技术资格和水平考试 2、会计专业技术资格考试 3、经济专业技术资格考试 4、律师资格考试 5、注册会计师资格考试 6、企业信息管理师认证资格 (三) 专业技能的工作经验准备 大学生的社会实践意义很大：有利于大学生对理论知识的转化和拓展，增强运用知识解决实际问题的能力。大学生以课堂学习为主要接受方式，而课堂学习所获得的知识基本上都是间接的、系统的理论知识。这些知识对大学生来说非常重要，但这些理论知识并不代表大学生的实际技能，往往难以直接运用于现实生活之中。而且，在实际的生产生活中，许多问题单靠某一方面的知识是难以解决的，需要考虑诸多因素，运用多方面的知识的技能才能解决得了。社会实践使大学生接近社会 and 自然，获得大量的感性认识和许多有价值的新知识，同时使他们能够把自己所学的理论知识与接触的实际现象进行对照、比较，把抽象的理论知识逐渐转化为认识和解决实际问题的能力。 (四) 职业素质准备 简单地说，职业素质是劳动者对社会职业了解与适应能力的一种综合体现，其主要表现在职业兴趣、职业能力、职业个性及职业情况等方面。 影响和制约职业素质的因素很多，主要包括：受教育程度、实	
---	--

实践经验、社会环境、工作经历以及自身的一些基本情况（如身体状况等）。一般说来，劳动者能否顺利就业并取得成就，在很大程度上取决于本人的职业素质，职业素质越高的人，获得成功的机会就越多。 职业素质的重要性及意义 职业素质是人才选用的第一标准。 职业素质是职场致胜、事业成功的第一法宝。 假如你是企业人力资源经理，您会选择怎么样的人才，反之您需要怎么做才能让 HRM 满意 （五）心理调适 二、提高就业能力 （一）交流沟通能力的培养 企业对沟通能力的关注度之高，莘莘学子自然不可能没有察觉。上海某职业顾问公司出炉的“2004年大学生职业发展调查”显示，31.63%的学生认为“与人沟通、交往、相处的社交能力”是最能决定就业成功与否的因素，超过“专业知识技能”选项居第一。 那么，沟通能力是否天生？职业顾问表示，沟通能力和性格有一定的关系，但性格可以通过后天的锤炼得到改善。下面提供几条培养沟通能力的途径，供大学生们参考。 1.参加社团活动。学校社团是培养沟通能力的最佳舞台。社团常常和企业或其他社会机构联合组织活动，像演出、义卖、知识竞赛等。大学生可以尝试活动组织、节目主持、广告宣传等多种角色，获得丰富的社会体验；还能和学校内外各个层面的人打交道，小到借一间教室，大到去企业拉赞助，都要亲力亲为，使沟通能力得到全方位的锻炼。 2.当志愿者。当志愿者是大学生锻炼沟通能力的又一途径。在国际艺术节、嘉年华、世博会、F1 赛事上作为翻译、会场联络员、临时演员、组委会工作人员身份出现，可广泛接触世界各地的文化，学会和不同语言、不同国籍、不同行业、不同职业的人士沟通交流。 3.公司实习。利用寒暑假去企业实习，是培养沟通能力的传统方式。实习能使大学生熟悉公司文化，知道如何和上级、同事相处，等于提前补上了社会大学的课程，有未雨绸缪的功效。 4.勤工俭学。部分勤工俭学方式也能有效锻造沟通能力。做家教时，如何让学生听懂你讲的课？如何让家长认同你？在实现这些目标的过程中，大学生的沟通能力能得到提高。 （二）团队合作能力的培养 所谓团队，是指一些才能互补、团结和谐并为负有共同责任的统一目标和标准而奉献的一群人。团队不仅强调个人的工作成果，更强调团队的整体业绩。团队所依赖的不仅是集体讨论和决策以	
---	--

及信息共享和标准强化，它强调通过成员的共同贡献，能够得到实实在在的集体成果，这个集体成果超过成员个人业绩的总和，即团队大于各部分之和。团队的核心是共同奉献。这种共同奉献需要一个成员能够为之信服的目标。只有切实可行而又具有挑战意义的目标，才能激发团队的工作动力和奉献精神，为工作注入无穷无尽的能量。 团队的精髓是共同承诺。共同承诺就是共同承担集体责任。没有这一承诺，团队如同一盘散沙。作出这一承诺，团队就会齐心协力，成为一个强有力的集体。很多人经常把团队和工作团体混为一谈，其实两者之间存在本质上的区别。优秀的工作团体与团队一样，具有能够一起分享信息、观点和创意，共同决策以帮助每个成员能够更好地工作，同时强化个人工作标准的特点。但工作团体主要是把工作目标分解到个人，其本质上是注重个人目标和责任，工作团体目标只是个人目标的简单总和，工作团体的成员不会为超出自己义务范围的结果负责，也不会尝试那种因为多名成员共同工作而带来的增值效应。此外，工作团体常常是与组织结构相联系的，而团队则可突破企业层级结构的限制。高效出色的团队具有如下的特点： 1、目标一致。这一共同的目标是一种意境。团队成员应花费充分的时间、精力来讨论、制定他们共同的目标，并在这一过程中使每个团队成员都能够深刻地理解团队的目标。以后不论遇到任何困难，这一共同目标都会为团队成员指明方向和方针。 2、承担责任。建立一种环境，使每位团队成员在这个环境中都感到自己应对团队的绩效负责，为团队的共同目标、具体目标和团队行为勇于承担各自共同的责任。 4、关系融洽。团队成员之间应该互相支持，善于沟通，彼此之间坦诚相待，相互信任，并勇于表达自我。 5、齐心协力。团队成员应为实现团队目标作出共同的承诺，能为着共同的目标而努力工作，并在工作中相互协调配合。 （三）组织管理能力的培养 首先要抓住机遇。大学也有各种样地学生干部，大到学生会主席，小到宿舍舍长，众多地学生社团干部等，当‘官’地机会应该不算少。有些同学可能对有些社团中地职位或宿舍长之类地“小官”不屑一顾，这是不对地。应该看到任何一个职位都可能使你地组织管理能力得到必定程度地锻炼，如有同学推举或老师指定就应当仁不让，有些职位如无人承担，自己应该主动跨出众人地行列要求承担。这份经历对你将十分重要。 其次要注意向别人学习。当然学生干部并不是人人都有机会承担地，在这种情况下，就要注意向别人学习。我们没有机会组织别人，势必有机会接受别人地组织，在这各上情况下千万不要漠然处之，被动应付，要以积极地态度配合别人并注意揣摸别人地长处，有机会时，应积极主动地倡议组织一些活动，如组织一场足球赛、举办一次舞会，或宿舍之间组织友谊竞赛活动等等。如此，你地组织管理能力同样能得到相应地提高。	
--	--

第三次课	授课时间	年	月	日
第二章 求职技巧 第一节 就业信息收集 一、什么是就业信息 二、获取就业信息 要通过一定的信息渠道。信息渠道越多，信息的数量就越多，毕业生就业的选择余地也就越大；信息渠道越可靠，信息的可信度就越高，毕业生职业选择的效果也就越好。因而，拓宽就业信息获取的渠道，是毕业生求职择业的基础。一般来说，比较有效地获取就业信息的渠道有以下几种： （一）学校的主管部门。各学校的毕业生就业办公室或就业指导中心，是学校专门负责毕业生就业工作的常设机构。在长期的工作交往中，他们与其上级主管部门、中央有关部委和各省市的毕业生就业主管部门、各级就业指导机构以及用人单位有着密切的联系，对于国家有关就业政策规定、地方的有关政策、各地举办“双选”活动的信息、有关用人单位简介材料及需求信息等，一般都能及时掌握。同时，许多高校也非常注重通过“走出去”和“请进来”的形式主动收集就业信息，并及时发布给毕业生。他们所提供的就业信息数量既大又全，真实性和可靠性也强。因此，无论是数量还是质量，都具有明显的优势，是毕业生获取就业信息的主渠道。（他们一般都是通过公告栏、各学院（系）、就业网站以及召开“供需见面会”、“双向选择会”等形式发布的就业信息。） （二）各级政府主管部门和就业指导机构。为了适应毕业生就业制度改革的需要，县级以上各级政府多数都成立了毕业生就业指导机构，许多行业的主管部门也设有专门机构负责人才的引进和毕业生的推荐工作。这些机构的主要职责，就是制订所辖区域的				

毕业生就业政策、交流毕业生和用人单位的供求信息，为毕业生提供各种信息交流、就业咨询、人事代理等服务。他们提供的就业信息广，可靠性强。因此，这也是获取就业信息的重要渠道。 （他们一般通过网络、媒体、人才市场等形式发布就业信息。） （三）各级、各类“双向选择”、“供需见面”会。各地方、学校或用人单位举办的规模不等、形式多样的“双向选择”、“供需见面”活动或招聘会，尤其是以学校为主体举办的招聘活动，往往具有时间集中、信息量大、专业对口、针对性强、双方了解更直接的特点，是毕业生了解信息、成功择业的难得的机会。许多用人单位和毕业生甚至可以当场拍板，签订协议，比较简捷有效。但这类信息的时效性较强，且影响因素比较多。有些外地的或者临时有特殊困难的毕业生无法参加此类活动。 （四）社会上的就业指导服务机构。目前，随着毕业生就业制度改革、国家人事分配制度改革以及国有企业改革的不断深入，社会上也出现了许多人才中介机构，如人力资源开发中心、猎头公司、再就业指导服务中心等，他们一方面为在职人员的人才流动服务，同时也为高校毕业生进行服务，他们的手上也有许多高校毕业生所需要的就业信息，也可以成为高校毕业生获取信息的渠道之一。但由于管理体制、企业运作机制、服务对象等方面的原因，毕业生对待这类信息要非常慎重。 （五）社会关系。许多家长或亲友在多年的工作与社会交往中，与社会方方面面有着广泛的联系，由于家长、亲友与毕业生的特	
--	--

殊亲情关系，在帮助毕业生了解就业信息或推荐就业时会积极主动、不遗余力，毕业生可以借助他们的力量获取就业信息。同时，师长和校友也是高校毕业生获取就业信息的重要渠道。由于他们对相关专业的单位比较熟悉或在相关专业的单位工作，对毕业生的了解也会更多，他们提供的信息往往更具准确性，通过他们的推荐往往可信度更强，成功率也较高，但许多高校毕业生恰恰容易忽视这一途径。值得一提的是，毕业生朋友们可充分利用这一途径获取就业信息，但不能完全依赖他们而失去自我。 （六）社会实践活动。毕业生的参观、实习、毕业设计等社会实践活动是毕业生和用人单位相互了解的一个绝好的机会。在这种社会实践过程中，毕业生不仅能使自己所学的知识直接应用于生产，为社会服务，开阔视野；而且，通过这种社会实践活动，毕业生了解了用人单位，用人单位也了解了毕业生。因此，毕业生在参加此类社会实践活动时，既要想方设法借此机会了解该单位的用人信息，更应该力求做到与就业挂钩。同时注意在实习中兢兢业业，最大限度地发挥自己的才能。如果你的毕业设计为用人单位解决了技术难题，那么你同时也就获得了择业成功的机遇。此种获取就业信息的方法，专业对口，相互间了解较深，但毕业生对此的重视程度特别不够。 （七）新闻媒体。广播、电视、报刊、杂志、计算机网络等新闻媒体也是高校毕业生获得就业信息的渠道之一。广播、电视等媒体上经常会介绍各地的人才市场举办情况、各种就业主管机构制	
---	--

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：<https://d.book118.com/828124050112006027>