

信念塑造与职业定向：高职学生自我效能与职业愿景的共生机制研究

尤卫玲，冯 茹

广东开放大学(广东理工职业学院)公共课教学部，广东 广州

收稿日期：2025年4月22日；录用日期：2025年5月30日；发布日期：2025年6月6日

摘 要

在高等职业教育对技术技能人才培养愈发重要，而高职学生面临就业竞争力不足与职业发展内生动力欠缺的背景下，本研究聚焦高职学生自我效能与职业愿景的共生机制。研究发现，高职学生自我效能总体处于中等水平，职业愿景清晰度有待提升，且二者存在显著正相关，自我效能可正向预测职业愿景。在共生机制上，自我效能从认知、情感和行为层面影响职业愿景，职业愿景则通过目标导向等对自我效能产生反作用，信念在其中发挥关键的强化与引导作用。基于此，本研究从学校教育优化课程设置、加强师资建设与营造校园文化，社会支持推动企业参与和舆论引导，以及学生自身强化自我认知与实践锻炼等方面，提出提升高职学生自我效能与职业愿景的策略。

关键词

高职学生，自我效能，职业愿景，共生机制

Shaping Beliefs and Career Orientation: Research on the Symbiotic Mechanism of Self-Efficacy and Career Vision in Higher Vocational Students

Weiling You, Ru Feng

Department of General Education, Guangdong Open University (Guangdong Polytechnic Institute), Guangzhou Guangdong

Received: Apr. 22nd, 2025; accepted: May 30th, 2025; published: Jun. 6th, 2025

文章引用：尤卫玲，冯茹. 信念塑造与职业定向：高职学生自我效能与职业愿景的共生机制研究[J]. 职业教育发展, 2025, 14(6): 24-34. DOI: 10.12677/ve.2025.146244

Abstract

Against the backdrop of the increasing importance of higher vocational education in cultivating technical and skilled talents, and the challenges faced by vocational college students in terms of insufficient employment competitiveness and lack of intrinsic motivation for career development, this study focuses on the symbiotic mechanism between self-efficacy and career vision among vocational college students. The research findings indicate that the self-efficacy of vocational college students is generally at a medium level, and the clarity of their career vision needs improvement. Moreover, there is a significant positive correlation between the two, and self-efficacy can positively predict career vision. In terms of the symbiotic mechanism, self-efficacy influences career vision at the cognitive, emotional, and behavioral levels, while career vision exerts a counter-effect on self-efficacy through goal orientation and other means. Beliefs play a crucial reinforcing and guiding role in this process. Based on these findings, this study proposes strategies to enhance the self-efficacy and career vision of vocational college students from multiple perspectives, including optimizing curriculum settings, strengthening faculty development, and fostering campus culture in schools; promoting enterprise participation and public opinion guidance in society; and enhancing self-awareness and practical training among students themselves.

Keywords

Vocational College Students, Self-Efficacy, Career Vision, Symbiotic Mechanism

Copyright © 2025 by author(s) and Hans Publishers Inc.

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

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



Open Access

1. 引言

随着我国高等教育体系的结构性改革,高等职业教育在技术技能人才培养中的战略地位日益凸显,已成为支撑产业转型升级的重要力量。然而,在就业市场供需结构性矛盾加剧的背景下,高职学生面临双重发展困境:一方面,学历层次劣势与传统认知偏见导致其职业竞争力受限;另一方面,职业发展内生动力不足制约其可持续发展潜力。在此背景下,探究职业教育对象的核心心理要素成为破解人才培养效能的关键切口。

认知理论视域下,自我效能作为个体对特定领域行为能力的核心信念系统,直接影响着高职学生的职业决策模式与实践参与度。一般认为,具有高自我效能感的个体更易形成积极的任务取向,表现出更强的目标坚持性[1]。而职业愿景作为职业发展的导航机制,通过构建未来职业图景的认知框架,为学生的技能提升提供持续内驱力。二者形成的动态互构关系,实质上构成了职业教育从“能力培养”向“职业定向”转化的心理枢纽。当前研究多侧重单一变量的独立效应,对二者协同作用机制的探讨尚存理论空白,这正是本研究的着力突破点。

2. 概念界定与理论基础

2.1. 核心概念界定

自我效能这一概念,由心理学家班杜拉提出,是个体对自身能否有效完成特定任务或达到预期结果的主观判断与信心。班杜拉认为,自我效能并非固定不变的特质,而是受到个体的行为经验、替代性经

验、言语劝说以及情绪和生理状态等多种因素的影响[1]。在教育领域,学生的自我效能感影响着他们的学习动机、学习策略选择以及面对困难时的坚持性。高自我效能感的学生更倾向于选择具有挑战性的任务,并在学习过程中付出更多努力。

职业愿景是个体对自己未来职业发展的一种长期、全面且富有想象力地规划与展望。它不仅是对职业目标的简单设定,还包含了个体对职业发展路径、职业成就感以及职业生活状态的期望。一个清晰明确的职业愿景能够为个体的职业发展提供方向指引,激发个体不断提升自身能力,克服职业发展过程中的各种障碍。

2.2. 相关理论基础

社会认知职业理论由伦特、布朗和哈克特提出,该理论强调个体的职业选择与发展是个体因素(如兴趣、能力、自我效能等)、环境因素(如社会支持、职业信息、工作机会等)以及学习经验相互作用的结果[2][3]。在这一理论框架下,自我效能在个体职业决策过程中起着核心作用,它影响着个体对职业目标的选择、对职业发展路径的探索以及在职业发展过程中的坚持性。

动机理论认为,个体的行为是由内在动机驱动的。自我效能与职业愿景都与个体的动机密切相关。高自我效能感能够激发个体的内在动机,而明确的职业愿景作为一种强大的外部诱因,也能够增强个体的动机水平,促使个体为实现职业目标而努力奋斗[4]。动机理论为揭示高职学生职业发展自我效能与职业愿景的相互作用机制提供了重要的理论支撑。

3.高职学生自我效能与职业愿景现状分析

3.1. 研究设计

3.1.1. 研究对象

本研究选取了某高职院校在校学生作为研究对象,以“问卷星”平台调研链接发放问卷进行在线调查,最终收回问卷 556 份,其中有效问卷 556 份,有效率 100%。样本基本信息见表 1。

Table 1. Basic information of the samples (N = 556)

表 1. 样本基本信息(N = 556)

题号	变量	选项	人数	占比(%)
JX 1	性别	男	421	75.72
		女	135	24.28
JX 2	年级	大一	211	37.95
		大二	216	38.85
		大三	129	23.20
JX 3	家庭主要经济来源 (可多选)	稳定工资收入	243	43.71
		个体经营	152	27.34
		务农	102	18.35
		务工	148	26.62
		投资理财	16	2.88
		其它	37	6.65

3.1.2. 研究工具

采用 Excel2010 和 SPSSAU 统计软件进行数据录入及统计分析。调查问卷的自我效能感维度题项在 Schwarzer 等人编制的一般自我效能感量表(GSES)的基础上进行编制[5]。职业愿景题项和环境支持维度题项则在参考国内外相关研究的基础上, 结合高职学生特点自行编制。为全面深入地了解学生的真实感受, 问卷在部分量表题的基础上设置了多选题和开放题目, 量表题在设置时对选项内容进行了进一步的说明, 程度从高到低, 分值依次为 1~5。题项结构为基本信息题 3 题, 自我效能感维度 7 题(量表题), 职业愿景题项包括职业目标清晰度维度和职业发展维度, 其中职业目标清晰度维度 3 道量表题, 职业发展维度为 4 道多选题, 环境支持维度为 10 题(包括量表题 5 题、多选题 5 题和开放式题目 1 题), 共计 27 题。问卷整体 Cronbach's α 系数 = 0.818 (N = 556), 自我效能感、职业愿景和环境支持中量表题的 Cronbach's α 系数(N = 556)分别为 0.908、0.828、0.893, 表明本问卷量表具有较高的整体信度。

同时, 本研究补充采用半结构化访谈法, 随机选取 15 名不同专业、年级的学生进行访谈, 访谈提纲围绕自我效能感形成经历、职业愿景构建过程、影响职业发展的关键事件等问题展开, 以获取更丰富的质性资料, 弥补问卷调查在深度挖掘个体经验方面的不足。

3.2. 高职学生自我效能现状

Table 2. Analysis of t-test on the total score of self-efficacy by gender
表 2. 自我效能感总分的性别 t 检验分析

基本信息	JX1、性别(平均值±标准差)		t	p
	男(n = 421)	女(n = 135)		
自我效能感总分	15.81 ± 4.28	16.10 ± 3.81	-0.694	0.488

注: *p < 0.05, **p < 0.01 (总分值数值越小, 自我效能感越高)。

Table 3. Analysis of variance of the total score of self-efficacy of students in different grades
表 3. 不同年级学生自我效能感总分方差分析

基本信息	JX2、年级(平均值 ± 标准差)			F	p
	大一(n = 211)	大二(n = 216)	大三(n = 129)		
自我效能感总分	15.78 ± 4.01	16.64 ± 4.13	14.76 ± 4.26	8.554	0.000**

注: *p < 0.05, **p < 0.01 (总分值数值越小, 自我效能感越高)。

数据分析结果显示(见表 2), 高职学生的自我效能总体处于中等水平(中值为 15)。在性别差异方面, 男生的自我效能感总分均值略低于女生, 代表男生的平均自我效能感略高于女生, 但差异并不显著(t = -0.694, p = 0.448 > 0.05)。从年级来看(见表 3), 不同年级学生的自我效能感总分呈现出 0.01 水平显著性(F = 8.554, p = 0.000)(见表 2), 自我效能感总分情况为大二 < 大一 < 大三, 大三年级学生的自我效能感显著高于大一和大二年级, 学生的自我效能感呈现先抑后扬的趋势。这可能与大一学生入学时的积极反馈(如社团活动、新社交圈), 及对大学生生活充满期望, 暂时维持较高自我效能感有关; 大二时学业压力增加, 意识自身不足, 需要平衡学习、社交和未来规划, 多重压力导致自我怀疑, 导致自我效能感下降; 大三毕业班学生通过实践、实习等积累实际技能, 对自身专业能力有了一定自信, 临近就业的现实压力促使他们主动解决问题, 明晰职业目标, 可能也会增强他们对未来的掌控感。

3.3. 高职学生职业愿景现状

调查结果表明, 高职学生的职业目标清晰度整体有待提高。仅有 52.16%的学生对自己毕业后三年内

想要从事的具体职业岗位“非常明确”或“比较明确”，58.45%的受访者对自己期望从事的职业所在行业的热门企业进行了比较深入的了解，63.67%的学生比较关注和自己期望职业相关的行业动态和发展趋势。

在职业发展维度，对“你期望毕业后从事的岗位类型”有比较明确倾向的占87.95%，其中选择从事技术技能型岗位工作的学生占比最高，达到49.82%，其次是管理型岗位(15.65%)和自主创业(10.25%)。有86.16%的受访学生清楚自己的竞争优势所在，88.15%的受访者为了实现自己的职业目标，已经采取了各种行动。进一步分析发现，家庭背景对学生的职业愿景有一定影响，家庭主要收入来源为“个体经营”和“其它”的学生选择“自主创业”的比例高于其他家庭背景的学生。

将以上职业愿景中的职业目标清晰度和职业发展维度中的各题项调查结果进行对比，发现大多数学生已经有意识为未来的求职做职业准备，但是对目标的认知依然不够清晰，对岗位“只有一些模糊的想法，但不太确定具体的岗位”或“只有笼统的概念，不知道具体做什么”，对期望职业相关的行业动态和发展趋势，“完全不了解”或者“只了解一点，但只是表面了解，没有深入研究”。这在一定程度反映了职业指导工作方面存在欠缺。从表4数据看出，从专业教师、辅导员和任课教师处获得建议和关注的选项频数都只接近半数，有7.37%的学生则认为“从未从教师处获得职业相关建议”，凸显了教师队伍整体在学生职业发展和职业规划方面的系统引导性不足的现状。

Table 4. Frequency analysis of options for “HZ6, teacher support (multiple choices allowed)”

表 4. “HZ6、教师支持方面(可多选)”各选项频数分析

名称	频数	百分比(%)
A. 专业课教师会主动关注我的学习状态	235	42.27
B. 辅导员会与我讨论职业发展规划	292	52.52
C. 能在任课教师处获得职业相关的建议	383	68.88
D. 从未从教师处获得职业相关建议	41	7.37
合计	556	100

4. 高职学生自我效能与职业愿景的关系探究

相关性分析

运用皮尔逊相关分析进行处理，结果显示(见表5、表6)，高职学生的自我效能与职业愿景的职业目标清晰度维度间存在显著正相关关系($r = 0.529 - 0.604, p < 0.01$)，与职业发展期望的题项之间也存在显著的正相关关系($r = 0.321, p < 0.01$)。与表明自我效能感越高的学生，其对职业目标的认识越清晰，同时自我效能感也影响着学生对自身职业发展前景的期望。

Table 5. Correlation Analysis between self-efficacy and clarity of career goals

表 5. 自我效能感与职业目标清晰度的相关性分析

职业目标清晰度维度	MQ1、你是否明确自己毕业后三年内想要从事的具体职业岗位?	MQ2、对于自己期望从事的职业，你了解其行业内的热门企业有哪些吗?	MQ3、你是否了解与自己期望职业相关的行业动态和发展趋势，例如新技术应用、政策变化等?
相关系数	0.604**	0.539**	0.529**

注：* $p < 0.05$ ，** $p < 0.01$ 。

Table 6. Correlation analysis between self-efficacy and career development
表 6. 自我效能感和职业发展的相关性分析

ZF1、你期望毕业后从事的职业类型是：		
自我效能感总分	相关系数	0.321**
	p 值	0
	样本量	556

注：P < 0.05，**p < 0.01。

以自我效能感总分为自变量，以职业目标清晰度各变量为因变量进行线性回归分析(见表 7)，自我效能感总分的回归系数值为 0.117 (t = 17.819, p = 0.000 < 0.01)，0.106 (t = 15.074, p = 0.000 < 0.01)和 0.093 (t = 14.661, p = 0.000 < 0.01)，表明自我效能感总分会对职业目标清晰度各题项均会产生显著的正向影响关系。

Table 7. Results of linear regression analysis of the total score of self-efficacy and items of career goal clarity (n = 556)
表 7. 自我效能感总分和职业目标清晰度题项线性回归分析结果(n = 556)

职业目标 清晰度 题项	MQ1、你是否明确自己毕业后三年内想要从事的具体职业岗位？		MQ2、对于自己期望从事的职业，你了解其行业内的热门企业有哪些吗？		MQ3、你是否了解与自己期望职业相关的行业动态和发展趋势，例如新技术应用、政策变化等？	
系数 指标	回归系数	95% CI	回归系数	95% CI	回归系数	95% CI
常数	0.606** (5.629)	0.395~0.817	0.687** (5.947)	0.461~0.914	0.795** (7.594)	0.590~1.000
自我效能感总分	0.117** (17.819)	0.104~0.130	0.106** (15.074)	0.092~0.120	0.093** (14.661)	0.081~0.106
样本量	556		556		556	
R ²	0.364		0.291		0.28	
调整 R ²	0.363		0.29		0.278	
F 值	F (1,554) = 317.503, p = 0.000		F (1,554) = 227.223, p = 0.000		F (1,554) = 214.945, p = 0.000	

注：因变量 = MQ1、MQ2、MQ3。*p < 0.05，**p < 0.01。

此外，对“你选择上述职业类型的主要原因是(可多选)”进行频数分析发现，49.82%的受访者选择“个人兴趣爱好，非常热爱该领域”，仅次于“就业前景好，市场需求大，容易找到工作”的 56.65%。高于“薪资待遇高，能满足自己的经济期望”的 41.55%。与之相对应的是传统认知中的热门选项“社会地位高，能获得他人尊重”的选择占比仅为 8.63%， “与自己所学专业高度匹配，专业知识能得到充分运用”的选择占比也不高，为 24.28%，表明大家的选择更加理性和务实，重视个人兴趣爱好，也已经适应目前社会的多元化需求现实，不再盲目追求专业和岗位的高度匹配。

Table 8. Correlation analysis between self-efficacy and dimensions of environmental support
表 8. 自我效能感与环境支持维度的相关性分析

环境支持度维度题项	相关系数
HZ1、你认为学校开设的职业规划课程对你明确职业方向有多大帮助？	0.492**

续表

HZ2、学校举办的职业技能竞赛、企业讲座、招聘会等活动，对你的职业认知和发展的影响程度如何？	0.530**
Z3、你觉得家庭对你的职业发展期望对你的影响大吗？	0.420**
HZ4、身边同学的职业规划和发	0.409**
展情况对你有什么影响？	
HZ5、社会舆论和媒体宣传(如对某些热门职业的报道、对职业教育的评价等)对您职业认知和职业愿景的影响程度如何？	0.471**

注：*p < 0.05，**p < 0.01。

以环境支持维度为自变量，自我效能感总分为因变量进行相关性分析，结果见表 8。结果显示自我效能感总分和环境支持维度各题项之间存在显著的正相关关系($p < 0.01$)，这表明来自社会、学校、家庭和朋辈群体的支持对学生自我效能感的提升有积极的正向激励作用。

Table 9. Frequency analysis of “which type of support do you most hope to receive during the career exploration process?”
表 9. “在职业探索过程中，您最希望获得哪类支持？” 频数分析

名称	频数	百分比(%)
职业信息平台	133	23.92
实习机会	250	44.96
心理咨询	12	2.16
技能培训	147	26.44
其它	14	2.52
合计	556	100

表 9 数据表明，职业探索中的学生更倾向于实践与技能提升类支持，实习机会成为近半数(44.96%)受访者的首要需求，反映出市场经验积累的迫切性；技能培训和职业信息推送分别占比 26.44%和 23.92%，凸显对能力提升和行业资讯的重视；仅 2.16%选择心理辅导，可能反映学生对职业心理压力的认知不足，或高校现有心理支持体系在职业指导领域覆盖不全。

5. 信念塑造与职业定向的共生机制分析

5.1. 自我效能对职业愿景的影响机制

5.1.1. 认知层面的影响

高自我效能感的高职学生在认知职业世界时，往往更加积极主动，因此，他们更愿意主动去收集各类职业资讯，深入了解不同职业的工作内容、发展前景以及所需的技能与素质。在访谈中，部分具有高自我效能感学生表示经常关注行业技术发展趋势和头部企业的招聘要求，提前为职业发展做准备。在这个过程中，他们能够更确定地认识到自己的兴趣所在，从而更有可能明确自己的职业目标，形成清晰的职业愿景。相反，自我效能感较低的学生可能会对职业信息的收集与分析产生消极畏难情绪，对自身能力缺乏信心，导致他们在职业认知过程中较为被动，难以形成明确的职业愿景。

5.1.2. 情感层面的影响

自我效能感影响着学生对职业的情感体验。高自我效能感的学生在面对职业选择时，往往充满热情

与期待, 他们相信自己能够在未来的职业生涯中取得成功, 实现自身价值。这种积极的情感态度促使他们更加坚定地追求自己的职业目标, 愿意为实现职业愿景付出努力。而自我效能感低的学生则可能对职业发展感到焦虑和迷茫, 缺乏积极的情感投入, 甚至可能对某些职业产生回避心理, 这无疑会阻碍他们职业愿景的形成与发展。

5.1.3. 行为层面的影响

高自我效能感的学生会主动寻求各种实践机会, 如参加实习、实训项目、技能竞赛等, 通过实际行动来提升自己的专业技能和综合素质, 为实现职业愿景积累经验。在遇到困难和挫折时, 他们也更有毅力和决心去克服, 不会轻易放弃。例如, 在实习过程中遇到技术难题, 高自我效能感的学生可能会主动向他人请教、查阅资料, 执着解决问题; 而低自我效能感的学生则倾向于选择舒适区, 避免高难度挑战, 导致错失职业探索与能力提升的机会, 这种行为上的差异直接影响着学生职业愿景的实现程度。

5.2. 职业愿景对自我效能的反作用机制

5.2.1. 目标导向作用

明确的职业愿景为高职学生提供了清晰的目标导向。当学生心中有了明确的职业目标后, 他们会将学习与实践活动与这一目标紧密联系起来, 有针对性地提升自己所需的知识与技能。每一次朝着职业目标前进的小成就, 都能够让学生感受到自己的能力得到了提升, 从而增强自我效能感。例如, 一位立志成为服装设计师的学生, 为了实现这一职业愿景, 会主动学习服装设计软件、参加相关设计比赛项目, 关注行业前沿, 当完成一个设计作品并得到一定认可时, 他的自我效能感会得到相应提升。

5.2.2. 经验积累与反馈

在追求职业愿景的过程中, 学生不断积累各种实践经验。这些经验无论是成功的还是失败的, 都为学生提供了宝贵的反馈。成功的经验直接证明了学生的能力, 强化了他们的自我效能感; 而失败的经验也能让学生从中吸取教训, 调整自己的学习与实践策略, 当他们在后续的尝试中取得成功时, 自我效能感同样会得到提升。在案例研究中, 一位尝试创业的学生虽初次创业失败, 但通过总结市场调研、团队管理等方面的不足, 调整策略后再次创业获得成功, 显著提升了自我效能感。

5.2.3. 社会支持与认同

拥有积极职业愿景的学生更容易获得社会支持与认同。当学生向他人阐述自己清晰的职业规划时, 往往能够得到老师、家长以及社会各界的鼓励与支持。这种外部的认可会进一步增强学生的自信心, 提升他们的自我效能感。在访谈中, 多位学生提到, 其职业愿景得到老师和家长的认可与支持后, 对自身职业发展更有信心。此外, 社会媒体对优秀职业典型的宣传报道, 也为学生提供了榜样力量, 增强其职业认同感。

5.3. 信念塑造在共生机制中的关键作用

5.3.1. 信念对自我效能的强化

积极的信念能够显著增强高职学生的自我效能感。当学生内心深处坚信自己具备实现职业目标的能力时, 这种信念会转化为强大的内在动力, 促使他们在面对困难时保持积极的心态, 勇于尝试和挑战。在学习和实践过程中, 即使遇到重重困难, 也不会轻易怀疑自己的能力, 而是坚持不懈地努力, 最终成功克服困难, 这种经历进一步强化了他们的自我效能感。

5.3.2. 信念对职业愿景的引导

坚定的信念为学生的职业愿景提供了方向指引。信念影响着学生对职业价值的判断, 使他们更倾向于选择与自己信念相符的职业方向, 并将困难视为能力提升的契机, 通过持续努力突破自我设限。在访

谈中,部分学生表示在遭遇学习瓶颈时,凭借“我一定可以克服困难”的信念,主动寻求解决途径,最终攻克难关,自我效能感得到极大提升。

5.3.3. 信念驱动下的自我效能与职业愿景协同发展

在信念的驱动下,自我效能与职业愿景相互促进、协同发展。积极的信念增强了学生的自我效能感,使他们更有信心和动力去追求职业愿景;而在追求职业愿景的过程中,学生不断获得成功经验,进一步强化了自我效能感,同时也使他们的信念更加坚定。这种良性循环不断推动着学生在职业发展道路上前进。

6. 提升高职学生自我效能与职业愿景的策略建议

6.1. 学校教育层面

6.1.1. 优化课程设置

高职院校应构建“职业认知课程 + 技能提升课程 + 心理赋能课程”三维育人体系,在职业认知的基础上进行职业技能培养和职业心理赋能:在专业课程中融入行业前沿真实案例,邀请行业专家举办讲座或参与教学,通过“理论 + 实践”双轨模式强化职业认知与技能培养;校企协同拓展实习实训资源,由校内教师和企业导师共同指导学生实习实践;在心理课程中增加职业心理辅导资源,形成发展性心理成长支持系统。

6.1.2. 加强师资队伍建设

教师在学生的自我效能与职业愿景发展过程中起着至关重要的作用。学校应加强师资队伍建设,定期组织包括辅导员、专业教师和其他任课教师参加职业指导师培训和企业实践锻炼;设立职业指导专项基金,鼓励教师开展职业生涯规划 and 职业发展研究;开展校际和校企师资经验分享,搭建教师之间的交流平台。教师在教学过程中,要善于发现学生的闪光点,及时给予肯定与鼓励,通过言语劝说增强学生的自我效能感。同时,教师可以结合自身的成长感悟和行业经验,为学生分享真实的职业发展案例,引导学生树立合理的职业愿景。

6.1.3. 营造积极校园文化

积极向上的校园文化能够为学生的成长提供良好的氛围。可以在职业生涯规划大赛、简历制作大赛基础上打造“职业发展文化节”,开展丰富多彩的职业技能竞赛、创业大赛等活动,为学生提供展示自我的平台。学生在参与这些活动的过程中,通过努力取得成绩,能够获得成就感,从而提升自我效能感。同时,对在各类活动中表现优秀的学生进行表彰与宣传,树立榜样,激发其他学生的竞争意识与学习动力。此外,学校还可以建设职业发展主题文化长廊、校企合作成果展览馆和优秀校友风采墙,营造沉浸式职业发展氛围。

6.2. 社会支持层面

6.2.1. 企业参与职业教育

企业作为职业教育的重要合作伙伴,应积极参与到高职学生的培养过程中。企业可以与学校建立深度合作关系,开展订单式培养或设立实习基地(为学生提供职业体验日、跟岗实习、岗位见习等机会),为学生提供定制化的课程与实践指导,让学生在真实的工作环境中了解行业动态,提升职业技能。此外,企业还可以参与学校的课程开发与教学评价,将行业的最新需求与标准融入到教学内容中,校企共同解决职业教育中的实际问题,使学生所学知识 with 技能更符合市场需求,增强学生的职业竞争力,提升其自我效能感与职业愿景的合理性。

6.2.2. 社会舆论引导

社会舆论对高职教育与高职学生的职业发展具有重要影响。电视、报纸、网络等媒体应加大对高职教育成果以及高职学生优秀事迹的宣传力度, 扭转社会对高职教育的传统偏见, 提升高职教育的社会地位。通过报道高职学生在技术创新、创业成功等方面的案例, 展现高职学生成长成才路径, 鼓励媒体平台发起正能量讨论话题, 营造尊重技术技能人才的良好社会氛围。这种积极的社会舆论环境, 有助于增强高职学生的自信心与职业认同感, 促进他们树立积极的职业愿景, 并为实现职业目标而努力奋斗。

6.3 学生自身层面

6.3.1. 积极自我认知与反思

高职学生要主动进行全面的自我认知, 了解自己的兴趣爱好、优势特长以及性格特点等。可以通过参加心理测评(如 MBTI、霍兰德职业兴趣测试)、与老师同学交流等方式, 获取多方面的信息, 从而对自己有更准确的定位。同时, 定期对自己的学习与实践经历进行反思, 分析自己在面对困难时的表现, 总结成功经验与失败教训, 深化自我认知, 明确职业发展方向。

6.3.2. 主动寻求实践与锻炼机会

实践是提升能力与自我效能感的重要途径。学生要积极主动地寻找各种实践机会, 如参加企业实习、参与学校组织的社会实践项目、加入专业相关的社团组织等。在实践过程中, 将所学的理论知识应用到实际工作中, 不仅能够加深对知识的理解, 还能提升自己的实际操作能力与解决问题的能力。例如, 利用寒暑假时间到企业实习, 了解行业的实际运作情况, 掌握岗位所需的技能, 通过完成实习任务, 积累工作经验, 增强对自身能力的信心。同时, 在实践中遇到的挑战与困难, 也能锻炼学生的意志品质, 使其在面对未来职业发展中的问题时, 更具应对能力。

6.3.3. 培养坚定信念与积极心态

学生要培养坚定的信念, 相信自己通过努力能够实现职业目标。可以制定一些短期与长期的目标, 并将其分解为具体的小目标, 每完成一个小目标, 都能强化自己的信念。同时, 保持积极乐观的心态, 面对困难与挫折时, 不轻易气馁。当遇到失败时, 将其视为成长的机会, 从失败中吸取教训, 调整策略, 继续前行。学校层面, 可以通过榜样分享、励志讲座和团队素质拓展等方式, 引导学生制定职业生涯规划, 定期复盘阶段目标, 在目标实现的过程中持续强化职业信念, 增强自我效能感。

7. 结论

本研究通过多方法、多层面的深入探究, 揭示了高职学生自我效能与职业愿景的现状、关系及共生机制。研究发现, 自我效能与职业愿景相互影响、协同发展, 信念塑造在其中发挥关键调节作用。本文还从学校教育、社会支持和学生自身三个层面提出了提升高职学生自我效能与职业愿景的策略建议。

然而, 本研究仍存在一定局限性。在样本选取上, 存在样本来源单一的问题; 在研究方法上, 纵向追踪研究缺乏, 未开展自我效能与职业愿景的动态发展研究。未来研究可进一步扩大样本多样性, 采用长期追踪研究设计, 深入探索高职学生职业发展的动态机制, 为职业教育改革提供更具时效性的理论依据与实践参考。

基金项目

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

参考文献

- [1] 阿尔伯特·班杜拉. 自我效能[M]. 缪小春, 李凌, 译. 上海: 华东师范大学出版社, 2022.
- [2] 邵志芳. 认知心理学: 理论、实验和应用[M]. 上海: 上海教育出版社, 2006.
- [3] Lent, R.W., Brown, S.D. and Hackett, G. (1994) Toward a Unifying Social Cognitive Theory of Career and Academic Interest, Choice, and Performance. *Journal of Vocational Behavior*, **45**, 79-122.
<https://doi.org/10.1006/jvbe.1994.1027>
- [4] 爱德华·伯克利, 梅利莎·伯克利. 动机心理学[M]. 北京: 人民邮电出版社, 2020.
- [5] Schwarzer, R., Bassler, J., Kwiatek, P., Schroder, K. and Zhang, J.X. (1997) The Assessment of Optimistic Self-Beliefs: Comparison of the German, Spanish, and Chinese Versions of the General Self-Efficacy Scale. *Applied Psychology*, **46**, 69-88. <https://doi.org/10.1080/026999497378557>