

# Research on the application of educational psychology in career development planning

Haiyan Zhu

Qingdao Chenglong Vocational Training School, Qingdao, Shandong, 266000, China

## Abstract

In the context of globalization and industrial upgrading, training schools, as the core battleground for cultivating skilled talent, directly impact the quality of their students' career development, which in turn affects the alignment between regional economic structures and labor markets. However, current vocational planning among students at these training schools generally faces issues such as cognitive biases, weak decision-making abilities, and disconnection from practice. Some students fall into the trap of vague career positioning due to a lack of scientific self-assessment, while others exhibit herd behavior or passivity in career choices due to insufficient adaptability to external environments. Based on educational psychology, this paper proposes systematic recommendations for vocational development planning. By integrating cognitive development theory, social learning theory, and career construct theory, it focuses on analyzing the interaction between the formation of vocational values, psychological mechanisms of vocational decision-making, and environmental support systems, promoting the application of educational psychology in students' vocational development planning.

## Keywords

educational psychology; career development planning; cognitive development theory

## 教育心理学在职业发展规划中的应用研究

朱海燕

青岛成龙职业培训学校, 中国·山东 青岛 266000

## 摘要

在全球化与产业升级的背景下, 培训学校作为技能型人才培养的核心阵地, 其学员职业发展质量直接影响着区域经济结构与劳动力市场的适配性。然而, 当前培训学校学员的职业规划普遍面临认知偏差、决策能力薄弱、与实践脱节等问题。部分学员因缺乏科学的自我评估而陷入职业定位模糊的困境, 另一些学员则因外部环境适应能力不足, 在职业选择中表现出从众性或被动性特征。本文基于教育心理学, 提出职业发展规划的系统建议, 通过整合认知发展理论、社会学习理论与生涯建构理论, 重点剖析职业价值观形成、职业决策心理机制与环境支持系统的交互作用, 促进教育心理学在学员职业发展规划方面的应用。

## 关键词

教育心理学; 职业发展规划; 认知发展理论

## 1 引言

教育心理学作为研究学习行为、认知发展与个体差异的学科, 为职业规划研究提供了理论框架与方法论支撑。现有研究表明, 职业决策过程本质上是个体心理特质与环境互动的结果。然而, 当前研究多聚焦于普通高等教育群体, 针对培训学校学员的实证研究仍显不足<sup>[1]</sup>。本研究以教育心理学理论为基础, 探索培训学校学员职业发展规划的优化路径。

## 2 培训学校学员在职业发展规划中存在的心理问题

### 2.1 自我效能感偏低引发的就业焦虑心理

根据班杜拉(self-efficacy)的自我效能理论, 个体对自身完成特定任务的信心水平显著影响其目标设定与行动投入<sup>[2]</sup>。培训学校学员普遍存在职业自我效能感偏低的现象, 例如一部分学员对于技术岗位要求缺乏清晰的认知, 容易误判自身技能与职业需求的匹配程度, 认为自己无法胜任高技能岗位, 或者认为自己只能从事一些低薪岗位。学校传统的职业指导往往侧重于给学员提供行业薪资岗位数量等外部的信息, 而没有通过情景化的技能训练, 增强学员的效能信念, 这造成学员在职业发展规划上长期处于被动状态, 而这种被动状态会加剧学员在职业规划方面的焦虑心理。学员放大了对于求职

【作者简介】朱海燕(1978-), 女, 中国黑龙江佳木斯人, 博士, 从事心理学在教育、职业发展等领域的应用研究。

的不顺利的预期，持续生成压力，认为自己无法实现外部的期待，因此陷入更明显的被动当中。

## 2.2 就业认知偏差导致的职业兴趣与人格特质匹配程度低

霍兰德的职业兴趣理论强调，人格类型与职业环境的契合度决定个体的职业稳定性和满意度。一部分学员属于现实型更看重职业的薪酬待遇和晋升空间；一部分学员属于研究型，更愿意从事钻研活动；还有部分学员属于艺术型，更在意自我实现和价值表达。但是，培训学校现有的职业规划不够系统，没有针对技术岗位特征构建个性化的模型，造成学员的职业规划和实际的职业情景存在脱节的情况。培训学校的规划指导存在刻板现象，比如艺术特质的学员认为自己以后只能是蓝领工人，压抑自己在设计创造类方面的兴趣，转而选择了与自己人格特质冲突的岗位。这种情况普遍存在，加剧了学员在职业规划方面的倦怠，也增加了学员就业之后的转行风险。

## 2.3 生涯建构能力不足引发就业依赖心理

生涯建构理论指出，个体需通过持续解读生涯事件意义、调整目标与行为来应对职业环境变化。但当前大多数培训学校提供的就业指导处于一种静态化的状态，学员也习惯了这种目光锚定热门专业的选择方法，没有根据产业技术变革动态调整自己的职业规划目标。尤其是学员在实习过程当中遭遇挫折时，很少有学员能够主动运用反思策略调整自己的学习和职业规划，而是陷入一种防御性的外部归因当中，例如抱怨实习企业的设备落后或者自己的师傅指导不足。这种适应性缺陷在人工智能快速发展的当下带来的负面影响尤为明显，容易引发学员在职业规划上存在决策回避行为，依赖家长或教师代替自己做出决定。学员在求职的过程当中无法独立自主，面对未知的风险时，也呈现出了被动、逃避和消极的心理。

# 3 基于教育心理学的职业发展规划指导策略

## 3.1 强化自我效能形成清晰的职业认知

培训学校学员的自我效能薄弱，本质上是技术实践场景中直接经验碎片化、替代经验稀缺性与反馈信息模糊性共同作用的结果。首先，教师要加深对于心理学的知识学习，开展分阶段职业引导设计，帮助学员形成清晰的职业发展认知，建设学员心理容错机制。例如，某职业培训学校老师，在某公司以“性格识别”为切入点，带领在场销售部门女职工展开了一场深刻认识自己的探索之旅。该老师从四种性格特质的优劣势进行分析，结合案例向女职工讲解如何扬长避短处理关系，如何学习成长完善自己，如何包容接纳共情他人，如何热爱生活从心出发<sup>[5]</sup>。

其次，培训学校在实训基地的设置上也要帮助学员正视自身的职业发展，突破认知的偏差。例如学校可以设立技能突破公示墙。展示实训基地不同学员的创新成果，每月举

办10分钟技术TED，要求每名学员展示一项微小技能突破，学员在这个过程当中可以将自己未来的职业发展定位到高级技师、技术总监，形成一个完整的职业叙事。教师在课程专业教学当中以及实习训练当中还可以帮助学员进行跨学科的训练，完成设备升级谈判、技术方案汇报等任务，不断提升自己专业技术水平之外的沟通力决策力，促进自己软技能的成长和积累，将抽象的职业想象转化为具象的能力发展路径。

## 3.2 基于职业兴趣理论构建动态岗位适配系统

霍兰德职业兴趣理论揭示，人格类型与职业环境的匹配度直接影响个体的职业满意度与稳定性<sup>[4]</sup>。一方面，学校需要为学员提供更加丰富的本土化的测量工具。利用大数据分析、人工智能等技术，捕捉已经毕业的学员在职业选择方面的行为数据，形成技术人才兴趣雷达图，在六大基础人格的基础之上，围绕着技术岗位的特异性指标进行更加细致的划分。例如，在现实型（R）维度中细化“机械操作沉浸度”“精密误差容忍阈值”；在研究型（I）维度中增加“技术问题拆解能力”。学校需要进一步加强产教融合，联合更多的龙头企业对岗位进行能力画像。提取不同技术岗位的核心人格需求，形成匹配矩阵数据库，方便学员按照该数据库当中的内容安排自己的未来职业发展。

另一方面，学校需要建设兴趣孵化工坊进行跨领域的协同，增加补偿性的课程设计。学校需要识别出哪些学员存在兴趣抑制情况，为这些学员提供能够探索自己兴趣的职业发展模块。例如，某教师受到企业邀请，参与职业技术培训的课程共创。该教师提议，向A型特质学员开设“美学工坊”，为学员提供比例建模、色彩搭配等更具有艺术浪漫色彩的造型设计课程；学员可以在学习这一类课程的过程中，强化自身的艺术创造力，加深对于专业学习的认同，也能够提升对市场需求的响应水平。该课程开设后，获得了学员的普遍好评。学校则对完成跨域课程的学员颁发技能证书，并将该证书纳入学院优先推荐评价指标当中<sup>[5]</sup>，进一步提高学员对这种艺术+技术复合职业路径的认可度。

除此之外，培训学校还要在职业规划发展当中引领学员在更加具有沉浸性的体验场景当中形成具身认知，纠正自己的一些决策偏差。例如，在校内建设“全息职业试岗中心”，通过三重沉浸设计促进人格与岗位的深度耦合。社会型（S型）岗位模拟舱设置“客户技术培训师”场景，学员需在10分钟内向虚拟客户讲解数控机床操作要点，系统实时评估沟通效能。研究型（I型）学员进入工艺研发部，参与“减速器轻量化设计”项目，经历需求分析、方案设计、压力测试的完整流程。

## 3.3 基于生涯建构理论构建技术技能人才动态适应能力培养体系

在智能制造、新能源等产业快速迭代的背景下，传统“岗位技能清单式”培养模式已显疲态<sup>[6]</sup>。生涯建构理论强

调,职业发展是主体通过生涯叙事对生活主题的持续性意义建构过程。培训学校要基于这一点,深化对生涯构建理论的认识,形成动态适应的人才培养方案,帮助学员应用职业思维,解决自身的职业发展规划问题。第一,对学员提供技术生涯元认知基础课,重点训练学员的认知思维,帮助学员正确看待自己的专业学习。使用技术决策树等教育心理学的工具,拆解学员目前存在的认知盲区,帮助学员更快速地加深对职业的认知。引入技术会计案例库,为学员提供更多的真实产业转型案例,帮助学员在这个过程中重新定位自己的职业技术发展,了解自己在未来职业发展过程中存在哪些知识缺口,需要用怎样的时间成本去解决,从而有一个延展的间接性的职业发展思维。为学员提供“黑天鹅”事件模拟工作坊,帮助学员了解到哪些技术会在未来面临技术失效的问题。学员需要限时完成技术趋势的分析,技术迁移的方案撰

写并对自己需要整合的资源有效地应对。这种方法可以帮助学员形成更加动态的职业发展认知。

第二,学校要帮助学员记录生涯叙事日志,如图1所示,完善体系搭建,广泛收集数据,帮助学员对自己的技术身份有清晰的认知,通过连续写作重构自己的职业认知,每月使用生涯主题挖掘算法,对自己的日志进行语义分析,与教师进行沟通和交流。学员还可以在这一日志当中选取关键事件,为自己后续的职业调整提供数据基础。总的来说,学校要采用强化策略,激发学员职业追求的动力,充分调动其主观能动性引导学员了解自己所学专业领域的更多典型事件真实案例、时事新闻,甚至是舆论话题。结合教育心理学,构建个性化的就业指导体系,全方位地开展学员就业心理教育,帮助学员积累更多的面试技巧、行业动态分析,形成长期的职业规划。

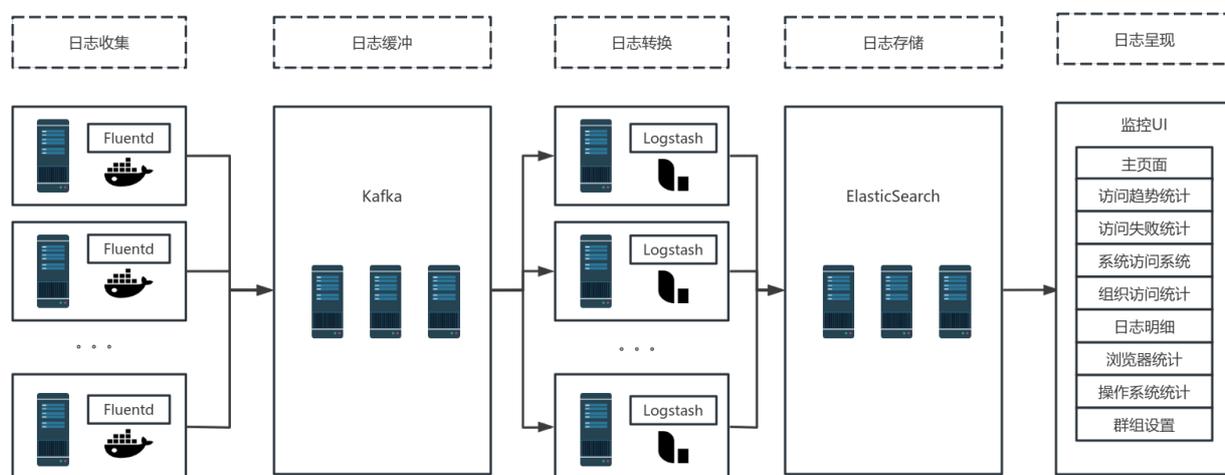


图1 学校就业指导中心的生涯叙事日志收集流程

#### 4 结论

综上所述,教育心理学不仅为学员提供了知识学习的框架,也能在学员的职业发展规划当中起到积极的作用。学校、教师都要加深对于教育心理学的认知,帮助学员基于社会认知理论构建更强大的自我效能感,提升岗位认知的精准程度;依托职业兴趣理论,寻找适合学员且与学员需求相匹配的岗位,并运用生涯构建理论培养学员自身职业发展的动态适应能力。

#### 参考文献

[1] 傅瑜芳. 数字化技术在透视与设计表现课程中的应用研究——以绍兴职业技术学院中外合作班为例[J]. 匠心, 2025, (04):

21-23.

[2] 丁翠. 劳动教育之花在特殊学校绽放[J]. 环境教育, 2025, (04): 122-123.

[3] 贺增莉, 刘晗, 胡英芹. 重建技能社会: 联合国教科文组织职业技术教育与培训新战略述评[J]. 职业教育, 2023, 22 (36): 3-9.

[4] 马榕璞. 宁夏职业技术学院特色化社会培训研究[J]. 现代商贸工业, 2023, 44 (22): 19-21.

[5] 王江. 残疾人职业技能培训的问题及应对措施[J]. 就业与保障, 2023, (05): 85-87.

[6] 罗好婕, 黎书园, 叶洁雯. 农村妇女职业技术培训现状分析及对策[J]. 山西农经, 2022, (13): 117-119+192.