

职业体验实践思考表

（一）组织概述

基本要点

1. 组织的名称：
 2. 该组织经营何种业务或服务？其目的是什么？
 3. 雇主或客户是谁？
 4. 该组织的正式使命或目标是什么？你是在何处发现这一信息的？你认为它适应吗？（如果没有“正式的”使命或目的，问一问周围并弄清楚人们认为它应该是什么！）
 5. 你所在部门（如果在一个大组织里工作）怎样与使命相关联的？
 6. 组织的竞争对手是谁？（甚至公共部分也有竞争者（便如就资源而言）客户/学生会去找其他人吗？）
 7. 你所在原组织（受雇人数、被服务的雇主或客户人数，总销售或赤字，设备布局等等）有多大？它是怎样与竞争对手”相比的？）
 8. 雇员是作为小组或作为个人而工作？解释
 9. 人人都努力干活并影响他人或角色定位清楚吗？有清晰的“社会等级”吗？谁在最上层？谁在最下层？你见过此种类型吗？
 10. 信息是怎样交流的？集会？小组会谈？备忘录？一对一见面？电子邮件？闲言碎语？解释。
 11. 哪种规则手册被用于指导日常工作？详细的标准工作程序（SOPS）怎样？总指导方针呢？基本原则呢？雇员手册呢？口语体的理解呢？工作情况呢？
 12. 怎样决策？从上层？依据小组？依据个人？依据“手册”？迅速或是缓慢？
 13. 怎样解决问题？非正式？正式？暗地、背后解决？依靠“手册”？考虑有关各方？
- 权力种类
14. 组织中的权力在何处？是在总经理、首席执行官或主管人那里吗？是在部门经理，董事或主任那里吗？是在懂事会，管理班子成员或其他被选举的督查委员会那里？是在秘书、看门人或管理助手那里吗？是在诸如医生，教师，

教授，顾问或计算机权威这样的技术专家那里吗？是在股东、市民、学生或居民那里吗？是在其他人那里吗？

15. 他们掌握着哪种权力？是奖赏或是资源分配？是惩罚？是当专家？是权威（头衔或法律权力）？是指示对象（个人有威信因为她/他被喜爱或尊敬）？

16. 考虑组织图表，你适合在哪里？讨论图表怎样呈现权力、流程、责任。它精确说明了组织的过程吗？

（二）环境和文化的评估

1. 办公室或环境是怎样布置的？个人的小隔间？办公室？工作台？拥挤吗？

2. 工作方面是怎样的始终如一？存在千篇一律或你见到创造性吗？办公用品或房间大小、窗户、视野等等因等级制度、级别高或其他形式而不同吗？

3. 因工作领域的不同个人的“伪装人格”明显吗？艺术是工作场所的一部分吗？它是由组织或由个人布置的吗？艺术是营销的一部分或不仅仅是因为美学的原故？

4. 人们的衣着怎样？穿着随便或非正式？服饰因权力等级而不同吗？有正式的制服吗？你为什么认为存在（或不存在）？

5. 谁组成劳动力？劳动力是多样化的或是由同类组成的？各种角色都有榜样（例如，妇女大多干底水平的工作或大部分计算机/技术角色都由年轻职员充当吗？）

6. 人们5点钟回家吗？那些长时间工作的人有榜样吗？长时间工作正常吗？

7. 工作场所的气氛怎样？阴郁？轻松愉快？忙碌？焦急？职业的？友好的？苛刻的？其他的？它因部分或领域不同而不同吗？

8. 你会怎样描述组织的文化？传统的？反文化的？正统的？保守的？从上而下的或是从下而上的？

9. 组织的历史怎样和其对此时此地的影响怎样？历史或传统受到祝贺吗？忽略吗？隐藏吗？你为什么认为它是那样的？

10. 如果你准备在相似领域组建一个公司或组织，你会做哪一两件事来发展不同的文化或环境？

（三）多样化

1. 在这一经验或确立多样化术语中描述参与者。请考虑种族特点，文化，性别，性别认识，年龄，身体和精神的残疾，社会经济背景及等级。
2. 这种混合人群是你习惯的吗？如果有别，有怎样的不同？这一不同让你感觉怎样？如果它类似与你习惯的，那你认为原因是什么？
3. 在组织中有个人水平或角色的榜样吗？或者有基于他们背景和特点的经验榜样吗？
4. 有人们基于其背景和特点而进行的交往方式的榜样吗？
5. 在这一组织或实践中，什么有助于人们团结一致消除障碍？
6. 在这一组织或实践中，多样性是明确的会话主题吗？
7. 这一组织（如果是实践，那就选择一个赞助的组织）有正式的多样性说明吗？如果有，就找一份并附于你的答问表上。你为什么认为该组织有或还没有多样化说明？
8. 有关多样性，这一实践与你已有的经验怎样相关联？
9. 你的班级怎样帮助你理解这一状况？
10. 基于此次实践你对多样性的理解和感觉怎样改变（或确认）了？
11. 基于此次实践你将来的所作所为可能会有何不同？
12. 你会做出什么建议以加强此次实践的多样性和/或统一性？

（四）为获取信息的访谈

1. 这一方面你开始了吗？又怎样开始的？为什么选择了它？
2. 典型的一天由哪些部分组成？
3. 你的特别的工作或情况与该职业领域中的其他工作或情况有着怎样的不同？
4. 你发现最令人满足的是什么？
5. 最令人沮丧的是什么？
6. 最大的挑战是什么？
7. 从薪金、权力、影响、成长机会、地位等方面来讲，你的职业/专业有哪些益处？
8. 你的职业/专业的就业市场的稳定性怎样？

9. 你看见这一职业产生了哪些变化？
10. 为了职业的发展你怎样做？它有多重要？
11. 你的职业/专业的就业市场的稳定性怎样？
12. 你对我有哪些建议？

课程作业大学经历工作/实习经验

参加的组织要读的书或杂志我应同另外什么人谈

(五) 冒险

1. 描述环境和特别的情况。这对你为什么是冒险的情况？
2. 它使你感觉怎样？
3. 在冒险或易受伤害时你为什么特别感到兴奋？结果怎样？
4. 你试图减少激励或增加激励吗？为什么？
5. 自我效能因素：
 - a. 你以前处于这种或类似的冒险情形中吗？
 - b. 你以前听说或观察过这种或相似的冒险情形吗？
 - c. 你接受过或感到过哪种言语的或其它的支持？
 - d. 通过这一事件激励增加了吗？增加了心跳，慌张，担心或焦虑，等等？
6. 为什么如此？你学到了什么？你怎样把这一学习同你以前的知识综合起来？这怎样加强或改变现存信念，价值观，习惯等等？
7. 接下来情况怎样？因为该事件你怎样成为一个不同的人？当你下次处于相似情形中你的所作所为有何不同？
8. 在课堂上，你的职业中，或你生活的其他方面，你怎样应用此次实践所得的知识？
9. 冒险产生的刺激对你的学习/行为的影响是积极的或是消极的？
10. 其他冒险或其他评论？

(六) 领导

1. 领导者是谁？
2. 他们有正式承认的或非正式的权力吗？
3. 没有权威谁领导？他们是怎样做的？为什么？
4. 描述领导者所有的那种影响或权力。它与下述种类的权力怎样相关？

奖赏/资源强迫的（惩罚）

法定的（权力/地位的/正式的）专家/信息的

指定对象（个人的/有号召力的）其他

5. 影响/权力的结果是承认、服从或抵抗吗？

6. 哪种领导方法正被使用着？你作出这一描述的依据是什么？

7. 你为什么认为那/那些方法被使用着？

8. 领导方式适合该情况吗？什么方法也许更适应？

9. 这种领导适合被领导者吗？描述他们。他们为什么是被领导者而不是领导者？

10. 这种领导有效吗？为什么有效或为什么无效？

11. 该教导者/那些领导者使你想起哪一/哪些有名的领导者吗？

12. 从将改变你领导方法的这一实践中，你了解了领导行为的哪些概念？

（七）角色喻意

龟——远离冲突。避免争论。要克制。

玩具熊——试图通过减少冲突和/或积极看待一切来减轻不良感觉和争论。

郊狼/渡鸦——退却到幽默、不负责或炫耀的状态中。

鲨鱼——进攻他人直到达到目的。不断发展，甚至有意制造矛盾。

骡子——固执己见，有时即使面对相反的证据

狐狸——把争斗看成得失，企图占上风，但愿意妥协以促进她的或他的目的实施

猫头鹰——把挑战和冲突看成是成长的机会。追求双赢结果和意见统一。

1. 根据上列角色确认你的工作的或其他小组的成员。

2. 你为什么认为他们担当这些角色？

3. 他们一贯保持这些角色吗？他们对不同的人会装出不同的角色吗？事情顺利和不顺利时他们呈现出不同的角色吗？

4. 其中一些角色为什么有效而其他无效呢？

5. 你的角色是什么？

6. 你观察到其他什么角色？

（八）问题状况——道德上的进退维谷反思表

1. 用一两个句子定义问题。对你的定义的精确性，你有多少自信？
2. 这是哪种状况：道德上的进退维谷，技术问题，人际间的问题，哲学观的不同，某种种类的问题，或是这些问题的集合，为什么？
3. 这一问题的“阴暗”或“模糊”面是什么？你想知道哪些更多的情况？
4. 在这一问题或争议的结果中你始终坚持个人的观点且那又怎样影响你对问题的定义和建议解决办法？
5. 其他起作用的人是谁，他们的角色和其相关这一问题的权力是什么，以及他们怎样界定这一问题？
6. 如果你能挥动你的魔棒，这一问题又将如何解决？
7. 你建议这一解决方法的意图是什么？（长/短期，奖励某人，报复，公正，效能，等等）
8. 对你的解决办法的消极影响是什么？
9. 你能同受影响的各方讨论这一问题吗？为什么能或为什么不能？还有这一进退两难的局面会有所启迪的其他人吗？
10. 你过去的哲学 / 宗教，社会科学，或你的专业的课程怎样帮助你解决这一进退两难的局面？
11. 你过去的经验怎样帮助你理解这一两难局面？
12. 基于这次实践，你将来怎样解决这样的难题？它不同吗？如果不同的话，又是怎样的不同？

（九）单一事件

基于科尔布和库克大学的实践学习模型，认真思考完成下列指令和问题。

1. 前期任务准备

- （1）为这一学习事件你准备得怎样？
- （2）阅读、探索、同朋友谈话，看新闻，在你头脑中回忆所学，等等？
- （3）怎样打开心智接受事物？
- （4）你考虑过你事先认识的概念怎样影响你的学习吗？

事前要回答的问题：

- （5）你期望从这一事件中学到什么？

(6) 你对主题的感觉是什么？同意/不同意，厌倦，兴奋，疑虑，气愤，等等？

2. 发生了什么？（观察与反思）

(1) 客观地描述你所参与的事件或活动。

(2) 你认为你从该事件中学到的东西，即选择性地解释你对至少两个重要概念或理论的理解。

(3) 举几个所获得的知识的具体例子。

(4) 解释你对该事件的智力的和情感的反应。如有的话，对你的理解、价值观、情感和行为的实践的 direct 结果是什么？

(5) 该事件怎样与你的期望一致？

3. 为什么如此？（综合——一般的概念和抽象）

(1) 把你新学的知识同你的学校学习和先前的个人生活经验联系起来。

(2) 以（两种或）其中的一种方法关联整合这些经验。应用课堂所学的理论或概念去解释并丰富事件的一些组成部分，或确定最近的事件与你先前的个经验的前后关系。

(3) 这一经验怎样加强或违背先前的理解或信念？

(4) 进行联系之后，回答这一问题：课堂理论和/或先前的经验同新近事件的综合产生了新的学习或丰富了以前的知识吗？

4. 现在怎样（实验和评价）

(1) 由于该事件你有了新的精神模范吗？如果没有，为什么没有而且旧有的什么模范被加强了？

(2) 你的行为或价值通过这一事件将怎样得到改变（如有的话）？

(3) 你关注的或参与的其他类似事件，评价实践的质量和 value。提供一些具体的标准作为你评价的基础。

(4) 如果你负责该事件，你的做法有何不同？

思考表用于下列话题：

组织概观、环境和文化评估、多样性、新闻采访、冒险、领导、角色喻意、问题情况——道德上进退两难的窘境，单身问题。

思考表可以用来写作，教师也可以为特殊的目的而进行修改。可以提交思考表作为日记的一部分，或者可以要求学生回答直接从他们的日记中某一页找出的一些或所有问题。

企业实地实践进行的具体介绍

(1) 主动出击

在国外被许多公司普遍采用的“实习生制度”，在国内目前还未成形，也未被大多数中国企业接受。所以很多企业一般不会对外公布企业的实习机会，也不会充分考虑使用实习生，所以如果自己寻找实地实践地点，应该主动和企业的人力资源部门联系，主动争取实习机会。大多数的公司的网站都留有人力资源部门的邮箱，你即便在不清楚企业是否招聘实习生的情况下，用E-mail形式发送求职申请也不失为一种“冒进”的途径，在求职信中除了说明你的意图，详细介绍自己的能力等情况外，字里行间一定要表现出你希望到这家公司来实习的迫切愿望。在发送E-mail后，不能坐等公司的反馈，应该在几天后主动打电话询问。记住，虽然这种方式成功率并不高，但最好的机会总是留给那些主动出击的人。此外，还可特别留意正在招聘人员的公司，说明其正缺乏人手，在没有招到合适的员工的情况下，很有可能会暂时选择实习生替代。也要注意利用可以帮助自己的关系，如请亲朋、师长等引荐适宜的实习岗位，总之，要发动你身边一切可以调动的资源，人际关系就像张无形的网，一动则百动。

(2) 知己知彼

求职信和求职电话要稳、准、狠，即稳当地了解公司所处的行业大背景及所申请岗位的要求，准确地阐述自己的竞争力，自信自己就是对方要找的人；同时很诚恳地表现出低姿态，表示实习的热望和决心。此外，规范的简历，良好的面试技巧都有助于提高实习成功率。

(3) 避热趋冷

寻找实地实践企业时，宜避开热门的实地实践企业和实习发布网站，勇于找普通企业甚至是冷门企业，因为即便是这样的企业也同样可以体验到不同的经历，使自己得到成长。回避热点信息和实习高峰期，实习成功的可能性反而更大。

同时，衡量一个实习机会是不是好，不应该仅仅看企业的规模和名气，还应该考虑以下几个方面：实习所在企业是否注重对实习生的培训；实习是否能够提供相对多的业务学习机会；学习到的东西是否与期望从事行业所需的素质相匹配。

（4）忌免费午餐

作为学生的实习生与实地实践企业之间是双赢关系，主动跟企业说“我不要钱来干活”是很糟糕的开始，说明自己缺乏自信。有价值的付出一定要有价值的回报，不存在施舍性的实地实践岗位，能够为雇主创造价值的实习生才是对方所需，而理性考虑到实习生价值的单位会给予实习生更多的锻炼机会。