

“三全育人”视域下听障大学生职业自我效能感分析研究

魏一静 孙晓铜

天津理工大学, 天津

摘要 | 本文基于“三全育人”理念, 探究听障大学生职业自我效能感提升路径。从天津某高校选取450名听障大学生采用领悟社会支持量表与职业自我效能感量表开展问卷调查, 发现听障大学生职业自我效能感整体处于中等水平, 在性别、籍贯、专业、年级维度存在一定差异。文章提出以多主体协同为核心的全员育人策略, 构建贯穿大学四年的全程育人链条, 以课程、实践、文化为载体打造全方位育人环境。通过三维联动, 为听障大学生破解职业发展难题, 提升其职业自我效能感与就业竞争力。

关键词 | 听障大学生; 三全育人; 职业自我效能感

Copyright © 2025 by author (s) and SciScan Publishing Limited

This article is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>



1 问题提出

随着我国高等特殊教育的发展, 听障大学生群体规模持续扩大, 其就业问题已成为衡量特殊教育成效、体现社会包容性的重要指标。但当前听障大学生就业市场呈现的“低就业率、低岗位层次、窄发展空间”困境, 凸显了这一群体职业发展支持体系的薄弱。相关调研数据显示, 我国听障大学毕业生首次就业率长期徘徊在40%~50% (张悦, 刘春玲, 2022), 低于普通高校毕业生平均水平; 同时面临工作强度大、薪资待遇低、职业晋升渠道闭塞等多重问题。听力障碍导致的沟通壁垒, 使其在与健全人竞争中处于劣势 (李霞, 王志强, 2021), 而职业发展信心不足、应对职场阻碍能力薄弱等深层问题, 进一步加大了其就业难度。

自我效能感作为班杜拉社会学习理论的核心概念,

是个体对自身能否成功完成相关任务的能力判断与信念 (陈建文, 王滔, 2020)。美国心理学家哈克特和贝茨首次将这一理论应用于职业心理学, 用于解释个体在职业决策过程中的自信心水平 (Taylor K M & Betz N E, 1983)。对听障大学生而言, 职业自我效能感的强弱, 不仅决定其是否敢于主动争取优质就业机会, 更关乎其能否在面对沟通障碍、职场歧视等困境时保持坚持与突破的动力 (刘艳虹, 张雪娇, 2022)。

破解听障大学生就业难题, 应当构建系统性、全方位的支持体系, 而“三全育人”理念为这一探索提供了科学的理论指引与实践框架。“三全育人”由中共中央、国务院在《关于加强和改进新形势下高校思想政治工作的意见》中明确提出, 强调全员、全程、全方位的协同育人格局, 要求将教育资源与学生成长需求精准对接 (王建国, 李丽, 2020)。这一理念打破了传统就业

基金项目: 2023年天津理工大学教学基金项目 (TJ23-05)。

通讯作者: 魏一静, 天津理工大学教师, 研究方向: 特殊教育。

文章引用: 魏一静, 孙晓铜. (2025). “三全育人”视域下听障大学生职业自我效能感分析研究. *中国心理学前沿*, 7(11), 1516-1521.

<https://doi.org/10.35534/pc.0711245>

指导中“学校单一主导、毕业阶段突击干预”的局限，契合听障大学生职业发展需多主体支持、分阶段培育的特点（张海波，杨静，2021）。

当前，将“三全育人”理念与听障大学生职业自我效能感提升相结合的研究仍较为匮乏，现有实践多聚焦于单一环节的帮扶，缺乏对群体差异的精准回应与全周期的系统设计（陈明，刘芳，2022）。因此，立足听障大学生职业自我效能感现状及群体差异，以“三全育人”理念为指导，探究多主体协同、分阶段推进、多载体支撑的效能感提升路径，不仅能为高校优化特殊教育就业指导工作提供实践方案，更能助力听障大学生突破就业壁垒，实现更高质量的就业。而社会支持作为“三全育人”理念的载体，能够直观反映学生在职业自我效能方面的受助程度。基于此，本研究围绕“三全育人”视域下听障大学生职业自我效能感展开分析，以期对相关问题的解决提供有益参考。

2 研究方法

2.1 研究对象

采用整体抽样的方法，从天津某高校选取450名听障大学生进行问卷调查，回收有效问卷437份，问卷回收率为97.11%。其中男生229名，女生208名；农村户籍学生173名，城镇户籍学生264名；工科类专业学生238人，艺术类专业学生199人；一年级学生120名，二年级学生119名，三年级学生100名，四年级学生98名；被试年龄的平

均值为20.16岁，标准差为3.12。

2.2 研究工具

（1）领悟社会支持量表。采用姜乾金修订的中文版领悟社会支持量表，共12个问题，分为家庭支持、朋友支持和其他支持三个维度，采用七点计分法。总分越高，表明个体领悟的社会支持水平越高。在本研究中，该问卷的 α 系数为0.95。

（2）职业自我效能感量表。采用闫师欧修订的职业自我效能感量表，由13道题组成，包含信心程度、结果预期、克服阻碍和难度知觉四个维度，采用五点计分法，得分越高表示个体对自己从事某种职业所持有的信心越强。在本研究中，该量表的 α 系数为0.74。

2.3 数据处理

采用SPSS 23.0软件进行描述性统计分析、独立样本t检验和单因素方差分析。

3 研究结果

3.1 听障大学生社会支持、职业自我效能感的描述性分析

听障大学生在社会支持各维度上的平均分分别为5.19、5.25、5.20，高于中间值，表明听障大学生在日常学习生活中感受到来自家庭、朋友等方面的支持度较强，对自身的社会支持较为满意。在职业自我效能感方面，听障大学生职业自我效能感各维度得分在3.0~3.8分范围内，说明其职业自我效能感处于中等水平，具体结果如表1所示。

表1 听障大学生社会支持、职业自我效能感各维度得分情况

Table 1 Scores of each dimension of social support and career self-efficacy for hearing-impaired college students

	社会支持				职业自我效能感				
	朋友支持	家庭支持	其他支持	总分	信心程度	难度知觉	结果预期	克服阻碍	总分
M	5.19	5.25	5.20	15.64	3.77	3.59	3.40	3.03	13.79
SD	1.02	0.99	1.04	2.89	0.47	0.70	0.87	0.69	1.89

3.2 听障大学生职业自我效能感在人口学变量上的差异分析

对听障大学生职业自我效能感进行性别、户籍地和专业等人口学变量差异分析发现：在性别方面，男生在克服阻碍维度得分显著高于女生，其他维度男女差异不显著；在户籍地方面，农村听障大学生在“结果预期”与“克服

阻碍”的两个维度方面得分显著高于城镇的听障大学生的得分，而在信心程度和难度知觉两个维度上得分差异不显著；在专业类型方面，工科类专业学生在结果预期和克服阻碍两个维度上的得分显著低于艺术类专业学生的得分，而在信心程度维度上，工科类专业学生得分显著高于艺术类专业学生得分，具体结果如表2所示。

表2 听障大学生职业自我效能感在人口学变量上的差异分析

Table 2 Analysis of differences in career self-efficacy among hearing-impaired college students based on demographic variables

	信心程度	难度知觉	结果预期	克服阻碍
男生 (M ± SD)	3.80 ± 0.49	3.60 ± 0.74	3.41 ± 0.87	3.10 ± 0.71
女生 (M ± SD)	3.73 ± 0.44	3.57 ± 0.67	3.39 ± 0.86	2.95 ± 0.67
t	1.46	0.38	0.22	2.22**

续表

	信心程度	难度知觉	结果预期	克服阻碍
农村 ($M \pm SD$)	3.74 ± 0.45	3.65 ± 0.64	3.54 ± 0.80	3.15 ± 0.64
城镇 ($M \pm SD$)	3.79 ± 0.48	3.55 ± 0.74	3.31 ± 0.90	2.94 ± 0.71
<i>t</i>	-1.08	1.40	2.86**	3.15**
工科 ($M \pm SD$)	3.81 ± 0.49	3.57 ± 0.77	3.34 ± 0.91	2.97 ± 0.73
艺术 ($M \pm SD$)	3.71 ± 0.44	3.61 ± 0.62	3.48 ± 0.80	3.10 ± 0.65
<i>t</i>	2.03*	-0.54	-1.73*	-1.98*

注：*表示 $p < 0.05$ ；**表示 $p < 0.01$ ，下同。

3.3 听障大学生职业自我效能感在年级间的差异分析

为进一步了解听障大学生职业自我效能感的年级差异，进行单因素方差分析，结果显示，在信心程度维度，各个年级得分差异不显著；在难度知觉方面，大学二年级和三年级学生的得分显著高于大学一年级和四年

级学生得分，大学一年级和四年级学生得分差异不显著；在结果预期维度，大学一年级与三年级学生的得分差异显著，其他年级差异不显著；在克服阻碍维度方面，一年级与二年级、三年级和四年级学生的得分差异显著，显著低于其他三个年级，三年级学生得分显著高于二年级和四年级得分，具体结果如表3所示。

表3 听障大学生职业自我效能感在年级间的差异分析

Table 3 Analysis of the differences in career self-efficacy among hearing-impaired college students by grade

年级	信心程度	难度知觉	结果预期	克服阻碍
一年级 ($M \pm SD$)	3.77 ± 0.45	3.40 ± 0.72	3.29 ± 0.87	2.80 ± 0.62
二年级 ($M \pm SD$)	3.76 ± 0.50	3.68 ± 0.68	3.44 ± 0.86	3.06 ± 0.72
三年级 ($M \pm SD$)	3.78 ± 0.47	3.73 ± 0.69	3.60 ± 0.87	3.25 ± 0.68
四年级 ($M \pm SD$)	3.76 ± 0.47	3.56 ± 0.69	3.30 ± 0.85	3.06 ± 0.68
<i>F</i>	0.05	4.99**	3.03*	8.19**

3.4 听障大学生职业自我效能感在社会支持高低分组上的差异分析

为分析社会支持与职业自我效能感的关系，以社会支持平均数为临界值进行高低分组，并进行独立样本 t 检验，

结果表明，高分组在信心程度和克服阻碍两个维度上的得分显著大于低分组的得分，并且存在显著的差异，而低分组在难度知觉和结果预期两个维度上的得分虽高于高分组的得分，但两者差异不显著，具体结果如表4所示。

表4 听障大学生职业自我效能感在社会支持高低分组上的差异分析

Table 4 Analysis of the differences in career self-efficacy among hearing-impaired college students across different levels of social support

社会支持	信心程度	难度知觉	结果预期	克服阻碍
低分组 ($M \pm SD$)	3.61 ± 0.44	3.60 ± 0.64	3.46 ± 0.77	3.08 ± 0.63
高分组 ($M \pm SD$)	3.96 ± 0.43	3.57 ± 0.77	3.33 ± 0.96	3.43 ± 0.75
<i>t</i>	-8.30**	-0.48	1.57	-1.70*

4 讨论

4.1 职业自我效能感现状分析

听障大学生职业自我效能感总分为 13.79，各维度得分在 3.0~3.8 之间，整体处于中等水平，其中信心程度维度得分最高 ($M=3.77$)，克服阻碍维度得分最低 ($M=3.03$)，呈现出“信心较强但抗挫折能力不足”的特征。这一结果既反映了听障大学生在职业发展认知上的积极面，也揭示了其面临的现实困境。

信心程度得分相对较高，主要源于两方面因素。一

是听障大学生在长期的特殊教育中形成了一定的专业技能，尤其是艺术类、工科类等针对性较强的专业训练，使其对自身专业能力有较为清晰的认知，进而对职业胜任力产生一定信心。二是社会对残疾人就业的关注度不断提高，国家出台了一系列残疾人就业扶持政策，如残疾人专项岗位、税收减免等，增强了听障大学生的就业信心，使其对职业发展抱有积极预期。

结果预期 ($M=3.40$) 和难度知觉 ($M=3.59$) 处于中等水平，反映出听障大学生对职业发展的理性认知。一方面，他们认识到自身在沟通、信息获取等方面的劣

势, 预期职业发展过程中会面临比普通大学生更多的困难, 因此难度知觉得分相对较高; 另一方面, 随着残疾人就业市场的逐步完善, 部分听障毕业生成功就业的案例为其提供了积极参照, 使其对职业发展结果抱有一定期待, 避免了过度消极的认知。

克服阻碍维度得分最低, 是制约听障大学生职业自我效能感提升的关键因素。这一现象的成因较为复杂。一方面, 听障大学生在求职和工作中容易遭遇歧视、沟通障碍等具体问题, 这些负面经历会削弱其应对困难的信心。另一方面, 特殊教育体系中职业规划教育的不深入, 导致听障大学生缺乏应对职业挫折的技巧和策略, 面对阻碍时往往不知所措。

4.2 职业自我效能感在人口学变量上的差异分析

在克服阻碍维度, 男生得分 ($M=3.10$) 显著高于女生 ($M=2.95$), 其他维度无显著性别差异。这一结果与普通大学生职业自我效能感的性别差异研究结论有相似之处, 但其背后的原因更具特殊性。从社会文化层面来看, 传统性别角色观念对听障群体仍有一定影响。社会普遍对男性的独立性、抗压能力有更高期待, 这种期待会内化为听障男生的自我要求, 使其在成长过程中更注重培养应对困难的能力。而听障女生往往更易受到保护, 在面临挫折时获得的外部帮助较多, 自主克服困难的机会相对较少, 导致其克服阻碍的能力发展受限。此外, 听障男生在社交主动性上相对更强, 更愿意通过同伴互助、网络等渠道获取职业信息和应对策略, 而听障女生的社交圈相对狭窄, 信息获取渠道有限, 在面对职业阻碍时可利用的资源较少, 进一步加剧了性别差异。

农村户籍听障大学生在结果预期 ($M=3.54$) 和克服阻碍 ($M=3.15$) 维度得分显著高于城镇户籍学生 ($M=3.31$ 、 $M=2.94$), 这一结果与以往“城镇学生职业效能感更高”的普遍认知有所不同, 其核心原因在于农村与城镇听障学生的成长环境和发展诉求存在差异。从成长经历来看, 农村听障学生在成长过程中面临的生活和学习困难更多, 如医疗资源匮乏、特殊教育条件有限等, 长期的困境应对经历使其形成了更强的抗挫折能力, 这种能力自然迁移到职业认知中, 表现为克服阻碍维度的高分。而城镇听障学生成长环境相对优越, 获得的外部支持较多, 缺乏独立应对困难的历练, 抗挫力相对较弱。从职业预期来看, 农村听障学生的就业诉求更趋实际, 对职业的期待主要集中在“获得稳定收入”“实现经济独立”等基础层面, 这种相对务实的预期使其对职业结果的满意度更高, 结果预期得分也随之提升。而城镇听障学生的成长环境使其接触到更多元的职业选择, 对职业的期待更高, 不仅关注收入, 还注重职业发展空间、工作环境等因素, 较高的期待导致其对职业结果的满意度相对较低。

专业类型对听障大学生职业自我效能感的影响呈现出多维分化特征——工科类学生在信心程度维度得分

($M=3.81$) 显著高于艺术类学生 ($M=3.71$), 而在结果预期 ($M=3.34$) 和克服阻碍 ($M=2.97$) 维度得分显著低于艺术类学生 ($M=3.48$ 、 $M=3.10$)。这一差异的核心成因在于不同专业的培养模式、就业特征与听障学生的能力适配性不同。工科类专业的培养以实操技能训练为主, 这类专业的技能标准相对明确, 学习效果易于量化, 听障学生通过系统训练能够快速掌握专业技能, 对自身职业胜任力的认知更为清晰, 因此信心程度维度得分更高。而艺术类专业的培养更注重创造力、表现力等主观能力, 学习效果难以量化, 听障学生对自身专业能力的认知相对模糊, 信心程度相对较低。在结果预期和克服阻碍维度, 艺术类学生表现更优, 主要源于专业就业特征的差异。艺术类专业的就业形式相对灵活, 如绘画、设计等可通过自由职业、线上接单等方式实现就业, 对沟通能力的要求相对较低, 听障学生面临的就业阻碍较少, 因此对职业结果的预期更为积极, 克服阻碍的信心也更强。而工科类专业的就业主要集中在企业技术岗位, 这类岗位往往要求团队协作、现场沟通等能力, 听障学生在这些方面存在天然劣势, 面临的就业阻碍更多, 导致其结果预期相对较低, 克服阻碍的效能感不足。

4.3 职业自我效能感的年级差异分析

单因素方差分析显示, 听障大学生职业自我效能感的年级差异主要集中在难度知觉、结果预期和克服阻碍三个维度, 信心程度维度无显著年级差异, 整体呈现出“二年级至三年级上升, 四年级略有回落”的发展趋势。

难度知觉维度, 二年级 ($M=3.68$) 和三年级 ($M=3.73$) 得分显著高于一年级 ($M=3.40$) 和四年级 ($M=3.56$)。一年级听障大学生刚进入大学校园, 对职业发展的认知较为模糊, 尚未真正接触就业市场, 对职业难度的感知相对较低。二年级和三年级学生开始接触专业核心课程, 逐步了解行业需求和就业标准, 认识到自身在沟通、技能等方面的不足, 对职业难度的感知逐渐增强。而四年级学生已进入求职阶段, 通过实习、求职实践等方式积累了一定的经验, 对职业难度有了更理性的认知, 不再过度放大困难, 因此难度知觉得分略有回落。

结果预期维度, 一年级 ($M=3.29$) 与三年级 ($M=3.60$) 得分差异显著, 其他年级无显著差异。三年级是听障大学生职业发展认知的关键转折期, 此时他们已完成专业基础学习, 开始进行职业规划和实习, 对自身专业能力和就业市场有了更清晰的认识, 职业结果预期达到峰值。而一年级学生对职业发展缺乏清晰认知, 结果预期相对较低; 四年级学生在求职过程中可能遭遇挫折, 对职业结果的期待会有所调整, 因此结果预期得分略有下降。

克服阻碍维度, 一年级得分 ($M=2.80$) 显著低于

其他三个年级, 三年级得分 ($M=3.25$) 最高。一年级学生缺乏职业相关经验, 应对困难的能力和信心不足, 克服阻碍的效能感最低。随着年级增长, 学生通过专业学习、实习实践等方式积累了应对问题的经验, 克服阻碍的能力逐步提升, 三年级达到峰值。四年级学生虽有一定经验, 但求职过程中的现实挫折可能会削弱其信心, 导致克服阻碍的效能感略有回落。

信心程度维度无显著年级差异, 始终保持在较高水平 ($M=3.76 \sim 3.78$), 这一现象反映出听障大学生对自身专业能力的信心相对稳定。无论处于哪个年级, 他们通过长期的专业训练, 对自身的技能水平有较为固定的认知, 这种认知不会因年级增长而发生显著变化, 因此信心程度维度的得分相对稳定。

5 建议

5.1 全员育人, 构建多主体协同的支持网络, 聚焦薄弱群体

针对女生“克服阻碍”维度薄弱的问题, 联动辅导员、专业教师与女性职场榜样, 尤其是听障女性从业者, 开展“职业抗挫工作坊”, 通过案例分享、模拟应对场景等方式, 提升女生面对职业阻碍的信心; 同时, 家庭需加强对女生的鼓励式教育, 减少性别刻板印象对其职业认知的影响。

针对不同户籍学生的差异化支持, 对城镇户籍学生, 可联合社区、企业开展“职业实践体验营”, 增加其接触社会、应对挑战的机会, 提升结果预期与克服阻碍的效能感; 对农村户籍学生, 学校可联合公益组织提供职业信息精准推送服务, 进一步强化其职业优势。

针对专业类型的精准赋能, 工科类专业需联合企业导师, 开展“职业阻碍应对专题培训”, 结合工科职业场景(如技术难题、职场沟通)设计模拟任务, 提升学生克服阻碍与结果预期的效能感; 艺术类专业可邀请行业专家开展“职业信心提升讲座”, 结合艺术职业发展路径的多样性, 进一步巩固学生的信心程度优势。

5.2 全程育人, 贯穿大学四年, 匹配阶段性需求

一年级(启蒙阶段), 重点提升“克服阻碍”与“结果预期”。开设“职业认知与抗挫教育”必修课程, 通过职业测评、行业分享会等形式, 帮助学生明确职业方向, 同时引入“朋辈帮扶计划”, 由高年级优秀学生分享职业探索经验, 减少新生的职业迷茫, 提升应对阻碍的初步信心。

二、三年级(深化阶段), 优化“难度知觉”与“克服阻碍”。在专业课程中融入“职业难度分析”模块, 结合专业对应的职业岗位, 让学生清晰认知难度的同时掌握应对方法; 联合企业开展“实习+导师制”, 让学生在实践中积累应对职业困难的经验, 三年级可增设“职业挑战模拟大赛”, 进一步强化克服阻碍的效

能感。

四年级(冲刺阶段), 巩固“结果预期”与“信心程度”。开展“求职全流程指导”, 包括简历优化、面试模拟(针对听障学生的沟通特点设计手语面试、文字面试场景)等; 邀请已就业的校友回校分享就业经验, 增强学生对职业结果的积极预期, 同时提供“一对一求职心理辅导”, 缓解毕业焦虑, 巩固职业信心。

5.3 全方位育人, 整合资源载体, 强化社会支持的正向作用

课程育人, 融入社会支持与职业效能相关内容。在“大学生心理健康”“职业生涯规划”等课程中, 增设“社会支持识别与运用”章节, 指导学生主动获取家庭、朋友、学校的支持; 同时, 结合听障学生的认知特点, 采用“手语+文字+视频”的多模态教学方式, 确保课程内容的可接受性。

实践育人, 搭建社会支持联动平台。与企业、残联、公益组织合作, 建立“听障大学生职业支持联盟”, 为学生提供实习岗位、职业培训、无障碍职场适配等资源; 定期举办“社会支持对接会”, 让学生与支持主体(如企业HR、残联工作人员)直接沟通, 提升支持的精准性。

文化育人, 营造“高支持+高效能”的校园氛围。通过校园广播(配字幕)、宣传栏、线上平台等渠道, 宣传听障校友的成功就业案例, 突出社会支持在其职业发展中的作用; 举办“职业效能感文化节”, 开展演讲比赛、情景剧表演等活动, 让学生在互动中强化职业信心与抗挫意识。

6 结语

本研究尚有一些不足之处, 研究仅选取天津某高校450名听障大学生, 样本集中于单一地区和院校, 缺乏不同地区、不同办学层次特殊教育高校的覆盖, 代表性不足; 提出的“三全育人”提升路径仅为理论构建, 未通过实证研究检验其实际干预效果, 路径的可行性与有效性缺乏实践支撑。后续研究将持续扩大样本与地域范围, 提升研究结果的普适性; 同时增加对听障大学生就业后的职业适应、职业晋升等长期发展结果的追踪, 探究职业自我效能感对其职业生涯全程的影响。

参考文献

- [1] 张悦, 刘春玲. (2022). 听障大学生就业现状及影响因素的元分析. *中国特殊教育*, (5), 45-52.
- [2] 李霞, 王志强. (2021). 听障大学生就业歧视感知与职业适应的关系研究. *现代特殊教育*, (18), 36-43.
- [3] 陈建文, 王滔. (2020). 职业自我效能感理论及其在就业指导中的应用. *心理科学进展*, 28(3), 489-498.
- [4] Taylor K M & Betz N E. (1983). Applications of self-efficacy

- theory to the understanding and treatment of career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 22(1), 63–81.
- [5] 刘艳虹, 张雪娇. (2022). 听障大学生职业自我效能感与就业质量的相关性分析. *中国康复理论与实践*, 28(7), 865–870.
- [6] 王建国, 李丽. (2020). “三全育人”理念的内涵解析与实践路径. *思想教育研究*, (2), 98–102.
- [7] 张海波, 杨静. (2021). 特殊教育领域“三全育人”模式的构建与应用. *中国高等教育*, (11), 56–58.
- [8] 陈明, 刘芳. (2022). 听障大学生就业支持体系的现状与优化——基于“三全育人”视角. *现代教育管理*, (8), 123–129.
- [9] 杨丽, 张伟. (2021). 教育公平视域下听障大学生就业促进机制研究. *教育发展研究*, 41(10), 72–78.

Analysis and Research on the Career Self-efficacy of Hearing-impaired College Students from the Perspective of “Three-all Education”

Wei Yijing Sun Xiaotong

Tianjin University of Technology, Tianjin

Abstract: Based on the concept of “Three-All Education”, this paper explores the path to enhance the Career Self-Efficacy of hearing-impaired college students. 450 hearing-impaired college students from a certain university in Tianjin were selected and a questionnaire survey was conducted using the Perceived Social Support Scale and the Career Self-Efficacy Scale. It was found that the overall Career Self-Efficacy of hearing-impaired college students was at a medium level, and there were certain differences in gender, place of origin, major, and grade. The paper proposes a comprehensive all-round education strategy centered on multi-party collaboration, and constructs a lifelong education chain throughout the four years of university. Through courses, practice, and culture as carriers, an all-round educational environment is created. Through three-dimensional linkage, it aims to solve the career development problems of hearing-impaired college students and enhance their Career Self-Efficacy and employment competitiveness.

Key words: Hearing-impaired college students; Three-all education; Career self-efficacy