



基础教育改革与发展丛书
(第三辑)

丛书总主编 朱林生

中小学教师 职业生涯规划与管理研究

ZHONGXIAOXUE JIAOSHI
ZHIYE SHENGYA GUIHUA YU GUANLI YANJIU

张继华 滕明兰●著



苏州大学出版社
Soochow University Press



基础教育改革与发展丛书
(第三辑)

丛书总主编 朱林生

中小学教师 职业生涯规划与管理研究

ZHONGXIAOXUE JIAOSHI
ZHIYE SHENGYA GUIHUA YU GUANLI YANJIU

张继华 滕明兰○著



苏州大学出版社
Soochow University Press

图书在版编目(CIP)数据

中小学教师职业生涯规划与管理研究 / 张继华, 滕明兰著. —苏州: 苏州大学出版社, 2015. 12
(基础教育改革与发展丛书 / 朱林生主编. 第3辑)
ISBN 978-7-5672-1512-2

I. ①中… II. ①张… ②滕… III. ①中小学一师资培养—研究 IV. ①G635.12

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2015)第 319136 号

- | | |
|------|--|
| 书 名 | 中小学教师职业生涯规划与管理研究 |
| 著 者 | 张继华 滕明兰 |
| 责任编辑 | 刘 海 |
| 出版发行 | 苏州大学出版社
(地址: 苏州市十梓街 1 号 邮编: 215006) |
| 印 刷 | 苏州工业园区美柯乐制版印务有限责任公司 |
| 开 本 | 700 mm×1 000 mm 1/16 |
| 字 数 | 332 千 |
| 印 张 | 20.5 |
| 版 次 | 2015 年 12 月第 1 版
2015 年 12 月第 1 次印刷 |
| 书 号 | ISBN 978-7-5672-1512-2 |
| 定 价 | 50.00 元 |

苏州大学出版社网址 <http://www.sudapress.com>

《基础教育改革与发展丛书》第三辑

编委会

主 任：朱林生

副 主 任：纪丽莲 赵宜江 张元贵

编 委：（按姓氏笔画排序）

吴克力 何 杰 邵广侠

张继华 罗 刚 顾书明

曹如军

总 序

目前,我国正处在从人力资源大国向人力资源强国、从教育大国向教育强国迈进的关键时期,在这特殊的历史阶段,基础教育正面临着一系列重大变革,需要我们用智慧去研究新情况、解决新问题,去创新我们的办学模式、教育模式和教育方法。淮阴师范学院长期坚持服务基础教育的办学理念,形成了鲜明的教师教育办学特色,在办学过程中,与区域中小学以及教育主管部门建立了亲密的战略合作伙伴关系,与基础教育之间建立了一种卓有成效的对话机制,注重在对话中发现问题,并提出解决问题的途径,取得了颇为丰硕的基础教育研究成果,在传承地方优秀教育理念、引领地方基础教育观念更新、推动地方教育与改革发展等方面做出了自身应有的贡献,成为区域基础教育改革与发展的直接参与者与有力推进者。

在这一背景下形成的《基础教育改革与发展丛书》(以下简称《丛书》)既是对该校近年来基础教育研究成果的总结,又是对当地基础教育改革发展的基本走向以及高等师范院校如何更好服务和引领基础教育改革与发展的战略思考。

《丛书》分三辑出版。第一辑为论文汇编,主要涵盖语文、数学、外语、物理、化学、生物、思想政治等学科的课程与教学研究,带有基础性和综合性的课程教学原理研究以及教育管理理论与实践研究。第二辑为专题研究,内容立足当前基础教育和教师教育改革与发展的热点和难点问题,深入、集中研究其中具有重大理论价值和重要实践指导意义的相关问题。第三辑为专著,主要围绕学科教学和基础教育改革与发展中的具有前瞻性、前沿性的深层次理论和实践问题,探索教育教学基本规律。

《丛书》突出彰显了以下几个方面特点:

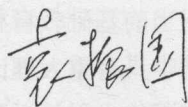
《丛书》是淮阴师范学院致力于更新基础教育理念和教师教育观念、引领地方基础教育发展、传承先进教育文化的产物。近年来,我国基础教育改革

风起云涌,基础教育理念持续更新,新理念、新观念层出不穷;与之相对应,基础教师培养模式等也在持续变革,教师教育观念不断更新,教师教育体系在探索中持续重构。《丛书》体现了淮阴师范学院在基础教育理念和教师教育观念方面所进行的持续探索与努力,必将在推动基础教育改革与发展方面发挥重要作用。

《丛书》是淮阴师范学院从事教师教育的教师们教学相长的产物。书中的研究成果是他们长期思考与实践的结晶,同时《丛书》的编写对其专业成长必然发挥重要的促进作用。通过参与教育科学研究以及《丛书》的编写,他们的专业研究水平得到了很大的提升,同时也对其他教师的专业发展起到积极的示范作用。

《丛书》是淮阴师范学院致力于开放办学的产物。首先,《丛书》的作者队伍包括了淮阴师范学院的在职教师,以及与之有长期合作研究关系的部分淮安市中小学的教师,《丛书》在很大程度上是大学从象牙塔走向社会变革的一线并与变革的实施者直接对话的结果。其次,丛书所涉及的领域,诸如教师素质提高、教师专业发展、义务教育均衡发展、课程资源开发利用、课堂教学改革创新等问题,皆来源于基础教育实践的教育教学改革和学校管理方面的现实问题。再者,《丛书》的研究成果来源于教育实践,是教育理论与教育实践不断融通的产物,它又必将回归教育实践,通过各种方式对基础教育改革与发展实践产生积极影响。

相信《丛书》的出版将在提升淮阴师范学院基础教育研究品位、扩大其社会贡献度与美誉度等方面发挥积极作用,同时也将为全国其他一直致力于和基础教育表里通融、互通共进的师范院校提供参考和增添信心,共同为促进基础教育改革的深化,从而促进整个教育水平的提高做出更大的贡献。



2011年12月

于中国教育科学研究院

前 言

教师资源是学校教育资源中最重要、也是最具活力的资源,教师资源的合理开发和科学利用是现代学校管理研究的热点问题。教师职业生涯规划与管理研究正是从教师职业生涯发展的角度,探讨教师个体主动、持续发展的理论、策略与方法,旨在最大限度地开发和利用教师资源,促进教师个体发展与学校整体发展的和谐统一。

本书是在多年“教师职业生涯规划”课程教学讲稿的基础上进一步深化和拓展而形成的,在多年的教学研究中对中小学教师职业生涯规划与管理的基本概念、规划与管理理念、理论基础,我国中小学教师的专业标准、教师的职业素质与职业角色、教师职业生涯发展的影响因素、规划内容、规划步骤与方法,中小学新任教师、成熟教师、专家型教师职业生涯规划与管理及中小学教师职业生涯发展的个体策略和组织策略等方面进行了探讨。

主要内容

第一章——导论。首先对教师职业生涯规划与管理的基本概念进行了新的界定,突出教师职业生涯规划要从自身优势和特点出发,以科学理论为指导,强调教师职业生涯规划的系统性以及在学校和社会环境的关联性,旨在促使教师科学设计与规划自己的职业生涯,把自身的发展与学校和社会的发展有机结合起来,追求自身发展与学校发展的双赢;然后分析了教师职业生涯规划与管理研究的背景与动因;接着提出了教师职业生涯规划与管理的基本理念;最后阐述了教师职业生涯规划与管理的意义。

第二章——教师职业生涯规划与管理的理论基础。首先提出并论述了教师职业生涯规划与管理的理论基础:即科学发展观对教师职业生涯规划与管理的指导意义,系统理论对教师职业生涯规划与管理的实践意义和需要层次理论对教师职业生涯规划与管理的指导意义;然后在分析国内外专家学者对教师发展阶段研究的基础上,从应然的角度提出教师职业生涯发展阶段新



见解,旨在为教师、学校管理者科学地制定并实施教师职业生涯规划提供理论支持。

第三章——中小学教师职业生涯发展的影响因素。本章在总结中外学者关于教师职业生涯发展影响因素研究成果的基础上,对影响教师职业生涯发展的个体因素和组织因素进行拓展性研究,在影响教师职业生涯发展的个体因素上重点探讨教师个人的需要、成就动机、人际交往能力、自我效能感和自我评价等因素对教师职业生涯发展的影响及其重要意义;在影响教师职业生涯发展的组织因素上重点探讨学校管理理念、学校领导的管理风格和学校的管理制度三个因素对教师职业生涯发展的影响。同时,选取典型案例,分析上述因素对教师职业生涯发展的影响方式与影响程度,为教师职业生涯发展创造良好的个体心理环境和组织环境。

第四章——中小学教师职业生涯规划内容、步骤与方法。本章在对教师职业生涯规划分类研究的同时,提出了教师职业生涯规划制定的基本原则;论述了教师职业生涯规划的基本步骤与基本内容;探讨教师职业生涯规划每一步骤的操作方法与管理策略。

第五章——中小学新任教师职业生涯规划与管理。本章探讨了中小学新任教师面临的新变化,新任教师职业适应问题及其成因;阐述了中小学新任教师职业生涯规划内容与发展任务;比较分析了中小学新任职教师职业生涯发展的传统管理策略与现代管理策略的优劣。指导中小学新任教师做好应对新变化的各种准备,明确新任教师职业生涯规划的内容与发展任务,为新任教师科学制定职业生涯规划并实施科学管理提供参考。同时,分析新任教师案例,为新任教师顺利度过职业适应期提供实践参考。

第六章——中小学成熟教师职业生涯规划与管理。本章探讨了中小学成熟教师的概念、特征,发展问题与发展类型,中小学成熟教师职业生涯规划内容与发展任务,中小学成熟教师职业生涯规划的实施路径与管理策略。同时,分析成熟教师发展案例,为成熟教师职业生涯发展提供实践参考。

第七章——中小学专家型教师职业生涯规划与管理。本章探讨了专家型教师的内涵和专家型教师的主要特征;中小学专家型教师职业生涯规划的内容与发展任务;中小学专家型教师职业生涯发展管理策略。同时,分析专家型教师发展案例,为专家型教师职业生涯发展提供实践参考。

第八章——中小学教师职业生涯发展的个体策略。本章从教师个体角

度,探讨了教师个人施行职业生涯发展的基本策略——坚持终身学习、强化教学反思和参与教育行动研究策略。

第九章——中小学教师职业生涯发展的组织策略。本章探讨了学校组织如何实施人本管理、强化校本教师培训、加强校本教研、建设学习型组织等策略,旨在为中小学教师职业生涯发展提供有效的组织支持。

主要观点

1. 教师职业生涯规划与管理是一个系统工程,教师职业生涯发展与学校和社会环境具有密切关联性。教师职业生涯规划与管理不仅要注意从自身优势和特点出发,而且还要充分考虑学校发展需要和社会环境支持力度,只有这样才能实现教师发展与学校发展的双赢。

2. 教师职业生涯规划与管理是一个科学的管理工程,需要以科学理论为指导。科学发展观是指导思想;系统理论是哲学基础;生态学理论是资源论基础;需要层次理论是方法论基础。

3. 教师职业生涯规划与管理要求必须树立现代管理理念。一是“以教师发展为本”,即“以教师的专业发展为本”、“以教师的自主发展为本”、“以教师的全人发展为本”和“以创造教师职业生涯发展的人文环境为本”。二是“系统一整合”,即教师职业生涯规划与管理是系统工程,系统中的各个要素及其要素之间相互联系、相互制约,系统与环境之间存在着相互依存、相互促进的关系;教师职业生涯规划与管理要对系统诸多要素进行综合的、整体的规划与安排。

4. 教师职业生涯发展阶段要从应然状态进行划分,专家型教师是每一个中小学教师职业生涯发展的应达目标。应达目标的确立对教师职业生涯发展能产生极大的激励作用。

5. 教师职业生涯发展受个体心理和组织环境的影响。个体心理环境是决定因素,组织环境是激励和支持因素。

6. 教师职业生涯管理是个体管理与组织管理的有机结合,是传统管理与现代管理的继承与创新。要强化个体管理功能,强调继承基础上的创新。

研究方法

1. 田野研究。坚持每周1~2天深入合作学校,搜集、积累田野研究资料,作为开展本研究的资料来源。

2. 观察与访谈法。对各职业生涯发展阶段的教师个体与群体、校长为代

表的管理者个体与群体进行观察与访谈,准确把握不同发展阶段教师的发展需求与发展问题以及管理方法与管理问题并获得重要的心理体验。

3. 案例分析法。对相关案例(如教师职业生涯发展历程与成功经验、学校组织环境建设、教师职业生涯规划管理等)进行深度跟踪,并进行专题性的总结与分析。

4. 文献法。通过对国内外有关文献进行搜集、整理、分析,了解相关研究动态,做好研究综述、寻求研究切入点、探究本研究的特殊性与差异性等。

学术创新

1. 对教师职业生涯规划概念的新界定,强调教师职业生涯规划与管理的系统性、与学校和社会环境的关联性,强调教师个体发展与学校发展的双赢。

2. 提出并论述了教师职业生涯规划与管理的新理念,即“以教师发展为本”理念、“系统一整合”理念和“资源共享”理念。

3. 提出并论述了教师职业生涯规划与管理的理论基础,即科学发展观是指导思想;系统理论是哲学基础;生态学理论是资源论基础;需要层次理论是方法论基础。

4. 突破了教师职业生涯发展阶段的实然划分,从应然角度提出了新任教师、成熟教师和专家型教师职业发展的规划目标,从应达目标角度研究教师职业生涯规划和管理,有效激励和管理教师职业生涯发展。

5. 运用心理学相关理论,论述了个体心理对教师职业生涯发展的影响方式和影响作用。运用管理学相关理论,论述了组织环境对教师职业生涯发展的影响方式和影响作用。

学术价值

上述5个方面的理论创新,凸显了本书的学术价值。具体而言:(1)对教师职业生涯规划概念的新界定,完整了对教师职业生涯规划的系统认知,强化了对环境资源利用的意识自觉,突出了教师职业生涯规划双赢的价值取向;(2)提出了教师职业生涯规划与管理的新理念,创新了一般管理理念在教师职业生涯规划与管理中的特殊应用;(3)提出的教师职业生涯规划与管理的理论基础,填补了教师职业生涯规划与管理的理论空缺,完善了教师职业生涯规划与管理的内容体系,有利于人们对教师职业生涯规划与管理形成完整的理论认知,有助于科学制定和管理教师职业生涯规划;(4)对教师职业生涯发展阶段应然划分的观点,提升了发展阶段目标的高度与任务难度,加大

了目标激励在教师职业生涯发展中的作用;(5)运用心理学、管理学相关理论探讨教师职业生涯管理策略,促进了不同学科理论在教师职业生涯规划与管理研究中的融合,拓展了教师职业生涯规划与管理研究的方位与视角。对教师职业生涯规划与管理中的实践问题诸如中小学教师职业生涯发展的影响因素、各个阶段的规划内容任务、个人发展策略和组织管理策略等都从新的角度进行了深入探讨,提出了可行的策略建议,具有较高的应用价值。

总之,从理论上说,本书致力于探索基于科学发展、系统理论和生态学理论指导下的教师职业生涯规划与管理的新理论,努力突破传统教师职业规划与管理的认知基础,完善教师职业生涯规划与管理的内容体系,建构科学、完整的教师职业生涯规划与管理理论及方法论体系。从实践上说,本书突破以往实然研究以应然状态划分了教师职业生涯发展阶段,提出了各阶段的规划、管理的内容、任务及个人发展、组织管理策略,并附有案例,理论联系实际,能有效地指导中小学教师职业生涯规划与管理实践。

本书在写作过程中得到了程震响教授、傅松涛教授的指导和帮助,参阅了有关学者的著述和研究成果,并已在参考文献中注明。在此,谨向他们一并表示衷心的感谢。

由于作者的理论水平和研究能力所限,加之时间仓促,书中疏漏和不妥之处在所难免,恳请专家学者和广大读者批评指正。

作者

2013年元旦

目 录

Contents

前 言	1
-----------	---

第一章 导 论

第一节 教师职业生涯规划与管理的基本概念	1
第二节 教师职业生涯规划与管理研究的背景与动因	8
第三节 教师职业生涯规划与管理的基本理念	14
第四节 教师职业生涯规划与管理的意义	18

第二章 教师职业生涯规划与管理的理论基础

第一节 教师职业生涯规划与管理的基础理论	23
第二节 教师职业生涯发展阶段理论	29

第三章 中小学教师职业生涯发展的影响因素

第一节 中外学者关于教师职业生涯发展影响因素的研究	41
第二节 中小学教师职业生涯发展的个人因素分析	54
第三节 中小学教师职业生涯发展的组织因素分析	68
第四节 淮安市高中教师职业生涯发展影响因素分析 ——基于淮安市六所高中的调查	81

第四章 中小学教师职业生涯规划的内容、步骤与方法

第一节 中小学教师职业生涯规划的分类与制定原则	113
第二节 中小学教师职业生涯规划的基本步骤与基本内容	118
第三节 中小学教师职业生涯规划的操作方法与策略	129

第五章 中小学新任教师职业生涯规划与管理

第一节 中小学新任教师概述	149
第二节 中小学新任教师职业生涯规划的内容与发展任务	169
第三节 中小学新任教师职业生涯发展的管理策略	180

第六章 中小学成熟教师职业生涯规划与管理

第一节 中小学成熟教师概述	188
第二节 中小学成熟教师职业生涯规划的内容与发展任务	199
第三节 中小学成熟教师职业生涯的发展路径与管理策略	205

第七章 中小学专家型教师职业生涯规划与管理

第一节 专家型教师概述	212
第二节 中小学专家型教师职业生涯规划的内容与发展任务	228
第三节 中小学专家型教师职业生涯发展的管理策略	237

第八章 中小学教师职业生涯发展的个体策略

第一节 坚持终身学习	243
第二节 强化教学反思	247
第三节 开展教育行动研究	275

第九章 中小学教师职业生涯发展的组织策略

第一节 实施人本管理	281
第二节 强化校本教师培训	285
第三节 加强校本教研	293
第四节 建设学习型组织	301

第一章 导 论

教师资源是学校教育资源中最重要也是最具活力的资源,教师资源的合理开发和科学利用是现代学校管理研究的热点问题。教师职业生涯规划与管理研究正是从教师职业生涯发展的角度,探讨教师个体主动和持续发展的理论、策略与方法,旨在最大限度地开发和利用教师资源,促进教师个体发展与学校整体发展的和谐统一。本章在界定教师职业生涯规划与管理基本概念的基础上,主要阐述以下内容:教师职业生涯规划与管理的基本理念;教师职业生涯规划与管理研究的背景与动因;教师职业生涯规划与管理的意义。

第一节 教师职业生涯规划与管理的基本概念

一、职业生涯的概念

(一) 职业与专业的概念

1. 职业的概念

职业是指一个人所从事的行业或专业或指一个人所长期从事的稳定工作。职业是个体参与社会分工,利用专门知识和技能,为社会创造物质财富和精神财富,获取合理报酬作为物质生活来源,并满足精神需求的工作;是一个人的权利、义务、权力、职责的集中表现,也是一个人社会地位的一般表征。

职业定义中包含四种关系:其一是个人与社会的关系。从事了某种职业就意味着参与了社会分工。而对不同需求的职业分工,体现了个人与社会的关系,也是职业结构的关系。其二是知识技能与创造的关系。人们利用专门的知识技能创造物质财富和精神财富,由此引入职业化的概念。其三是创造财富和获得报酬的关系。只有为社会创造了物质财富和精神财富,才有资格获得报酬,而且是获得合理报酬。其四是工作和生活的关系。人们通过工作获得合理报酬,满足其物质生活和精神生活的需求。

2. 专业的概念

专业是指需要经过接受高深教育或训练的专门职业,如律师、教师和医

生等。当一种职业发展成为专业时,它首先要具有专业组织、专业职称和相应的专业地位和待遇。

3. 职业与专业的区别

专业是在社会分工和职业分化的过程中形成的一类特殊职业。专业包含三方面的内容:第一,专业应该是正式的全日制职业;第二,专业应该拥有深奥的知识和技能,而这些知识和技能可以通过教育和训练获得;第三,专业应该向它的客户和公众提供高质量的无私的服务。^① 最早被认为是专业的职业有医生、律师和牧师。后来,又有一些职业如工程师、会计师、建筑师等被冠以专业的称谓。与其他职业相比,专业群体在知识基础、知识获得途径、从业要求、从业目标等方面都有明显的差异。这种差异使得专业群体分配到更多的经济资源并享有更高的社会声望(表 1-1),因此越来越多的职业都努力效仿专业所具备的特质并以此作为从业群体上升流动的主要途径。^② 职业向专业转化的过程可称为专业化,它是指一个普通职业群体逐渐符合专业标准、成为专门职业并获得相应的专业地位的过程。^③ 专业化进程不是一蹴而就的,它往往是在专业化目标引领下逐渐从专业化程度较低的层次向专业化程度较高的层次递进的过程。

表 1-1 职业与专业的区别

	职业	专业
知识基础	行业的规则	高深的学理
知识获得	个人工作经验积累	长时间的专业训练
准入要求	无准入门槛、无内外行之分	严格的准入要求,区分内行与外行
从业目标	谋生手段	利他主义的服务理想和奉献精神
职业声望	较低	较高
社会地位	较低	较高

① 赵康. 专业、专业属性及判断成熟专业的六条标准:一个社会学角度的分析[J]. 社会学研究, 2008(5):30-38.

② 曾荣光. 教学专业与教师专业化:一个社会学的阐释[J]. 香港中文大学学报, 1984(1): 23-41.

③ 刘捷. 专业化:挑战 21 世纪的教师[M]. 北京:教育科学出版社,2002:80.

（二）生涯的概念

国内外不同的学者对“生涯”一词的定义有十几种之多,在此仅选以下几种作为界定生涯概念的参考。

我国台湾学者林幸台认为:生涯是一个人一生中所从事的工作,以及其承担的职务、角色,但同时也涉及其他非工作职业的活动^①。

金树人认为:“生涯一词涵盖了以下三个重点:A. 生涯的发展是一生中连续不断的过程;B. 生涯包括个人在家庭、学校和社会中与工作有关活动的经验;C. 这种经验塑造了独特的生活方式”^②。

雷诺尔和艾汀(Raynor & Entin)认为:生涯不仅是一个行为的概念,也是一种现象的概念。联结了“人在做些什么”(行为)和“人如何反观自己”(现象)两个不同的层面。^③

美国职业心理学家舒伯(Super, D. E.)认为:“生涯是生活里各种事件的演进方向与历程,它统合了人的一生中各种职业和生活的角色,由此表露出个人独特的自我发展组型。一个人一生中所扮演的角色包括:儿女、学生、休闲者、公民、工作者、配偶、父母、退休者等项”^④。对于生涯的概念,本书比较认同舒伯的定义,认为生涯至少可以从两种角度去理解:一是生物学的角度,它是单向的,即出生—成长—衰老—死亡的过程具有不可逆性。二是从社会学的角度看,在有限的生物周期内,个体可以有选择地以职业为中心参与社会活动的过程,生涯具有多样性、开放性。生涯统合了人的一生中各种职业和生活的角色,它是一个生物生命和社会生命一体化,外在物质与内在心理一体化的发生、发展、衰退与消亡的过程。

（三）职业生涯的概念

对职业生涯的研究由来已久,学者的观点有十几种之多,其概念的内涵也随着时间的推移和研究的深入而不断地变化。

职业生涯理论在20世纪90年代中期从欧美国家传入中国。一般意义上,我们所理解的职业(Occupation)就是人们所从事的某一具体行业,它体现

① 林幸台. 省级辅导的理论与实施[M]. 中国台湾:五南图书出版公司,1987:75.

② 金树人. 生计的概念、生计的辅导[J]. 咨询与辅导月刊,1987(1):14-15.

③ Raynor, J. O., Entin, E. E. Motivation, Career Striving, and Aging[M]. N. Y: Hemisphere, 1982.

④ Super, D. E., Monograph on Career Education. Career Education and the Meaning of Work[J]. Washington. DC: The Office of Career Education. U. S Office of Education. 1976.

的是一种社会的分工,社会根据发展的需要预设各种行业,个人选择参与其中,同时职业也是社会与个人或组织与个体的结合点^①。

职业生涯定义的演变经历了三个阶段:第一阶段,20世纪50年代末至60年代初,由于人们面临的是对不同职业的选择,故职业生涯被理解为工作选择;第二阶段,20世纪60年代至70年代中期,职业生涯的概念被理解为一个入一生可能拥有的不同职业;第三阶段,20世纪70年代后,生涯(Career)不仅被理解为职业生涯过程,人们还主张与职业生活和企业生活发展统一起来,故取“人生”、“生涯”的意思较合适。职业概念随着时代的转变,从单纯个人终生所从事的工作,扩展为个人一生的发展历程。^②

美国职业心理学家施恩(Schein)教授提出了外职业生涯与内职业生涯的概念。外职业生涯是指从事一种职业时的工作时间、工作地点、工作单位、工作内容、工作职务与职称、工资待遇等因素的组合及其变化过程。内职业生涯是指从事一种职业时的知识、观念、经验、能力、心理素质、内心感受等因素的组合及其变化过程。大学生职业生涯其主要核心是内职业生涯的发展,是职业知识、观念、经验、能力、心理素质等的培养与提高。内职业生涯各项因素的取得,可以通过别人的帮助而实现,但主要的还是靠自己的努力追求而得以实现。内职业生涯的各构成因素内容一旦取得,别人便不能收回或剥夺。内职业生涯是真正的人力资本所在,提高内职业生涯而取得的工作成绩会转化为外职业生涯。

霍得和班那兹(Hood-Banathy)认为,职业生涯包括个人对工作世界职业的选择与发展,对非职业或休闲活动的选择与追求,以及在社交活动中参与的满足感。霍尔(Hall)认为,职业生涯是指一个人终其一生,伴随工作与职业的有关经验与活动。麦克·丹尼尔斯(Mc Daniels)认为,职业生涯是指一个人终其一生所从事工作与休闲活动的整体生活形态。韦伯斯特(Webster)认为,职业生涯指个人一生职业、社会与人际关系的总称,即个人终生发展的历程。我国台湾地区也有很多学者对职业生涯进行了多年的研究,比较有代表性的观点主要有以下几种:饶达钦认为,职业生涯是指一个人生命历程中所经历的一系列的职业、工作和职位,也指生活中与其工作角色有关的经验顺

① 龙立容. 职业生涯管理的结构及其关系研究[M]. 武汉: 华中师范大学出版社, 2002: 188.

② [美]加里·德斯勒. 人力资源管理(第六版)[M]. 北京: 中国人民大学出版社, 2003: 98.