

教育心理学研究丛书·教学心理学书系

· 张大均 主编 ·

# 教师职业生涯高原研究

寇冬泉 张大均 著



科学出版社

教育心理学研究丛书·教学心理学书系

---

· 张大均 主编 ·

# 教师职业生涯高原研究

寇冬泉 张大均 著

科学出版社

0994931  
北京

## 内 容 简 介

教师职业是一个追求永续发展的职业,这是由教师职业的特性决定的。但是,教师职业的发展同其他任何职业一样,也存在职业生涯高原现象。

本专著以文化本位的心理学研究为导向,以系统结构假设为出发点,以现有的职业生涯高原研究成果为基础,采用不同研究取向,运用多种研究方法对教师职业生涯高原进行了全面而系统的探索。具体而言,应用探索性因素分析和验证性因素分析技术,编制了符合心理测量学指标的教师职业生涯高原测量工具;在此基础上,运用方差分析和回归分析技术,全面而系统地探讨了教师职业生涯高原的特点;应用典型相关和结构方程模型技术,揭示了教师职业生涯高原、人格与工作效果变量间的关系;运用社会认知加工的一些实验范式,探讨了教师职业生涯高原的认知-情感加工特点,并证实了职业生涯高原教师负性职业自我图式的存在。这些研究成果对揭示教师职业生涯高原的本质和帮助教师突破职业生涯高原具有重要意义。

本专著可供大中小学教师、教育管理者、教育心理学和健康心理学领域的研究者和教育心理学专业研究生阅读和参考。

### 图书在版编目(CIP)数据

教师职业生涯高原研究/寇冬泉,张大均著. —北京:科学出版社,2012  
(教育心理学研究丛书·教学心理学书系)

ISBN 978-7-03-035618-5

I. ①教… II. ①寇…②张… III. ①教师心理学-研究 IV. ①G443

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2012) 第 225893 号

责任编辑:徐 倩/责任校对:朱光兰

责任印制:阎 磊/封面设计:迷底书装

科学出版社 出版

北京东黄城根北街16号

邮政编码:100717

<http://www.sciencep.com>

双青印刷厂 印刷

科学出版社发行 各地新华书店经销

\*

2012年10月第 一 版 开本:720×1000 B5

2012年10月第一次印刷 印张:12 1/4

字数:239 000

定价:48.00 元

(如有印装质量问题,我社负责调换)

## 总 序

“教学心理学”和“心理健康教育”既是教育心理学中新的研究领域和重要内容，又是直接与教育教学密切联系的亟待加强研究的重要课题，也是近 20 年来我及我指导的硕士、博士研究生重点研究的两个方向。这套《教育心理学研究丛书》（含《教学心理学书系》和《心理健康教育书系》）主要是从我指导的部分博士的学位论文和主持的国家级相关科研课题结题成果中精选出来并整理修改而成的。撰写出版这套丛书的目的，一方面是通过总结梳理我们在这两个领域的探索性研究成果，向学界前辈和同仁汇报交流我们探索的收获和体会，寻求同行对深化这两个领域的研究的帮助和支持；另一方面是适应我国教育现实发展需要，将我们的研究所获、所思、所悟形成文字并公开出版，为我国学校教育教学改革和青少年健康发展提供教育心理学依据。

秉持上述目的，本丛书各选题从研究过程到撰写成书都力求遵循以下两个基本原则：

**坚持继承与创新结合，突出问题中心的研究取向。**继承和创新既是科学研究应恪守的基本原则，也是我们开展“教学心理学”和“心理健康教育”研究首先要突出的特点。教育心理学历经百年发展已经是心理科学中最重要的分支学科之一，形成了比较完整的研究范式和学科体系。然而，教育心理学又是一个需要不断发展和完善的学科，面临着一系列的新问题需要研究，需要不断进行理论和方法创新。因此，我们在研究中既强调在研究思路上要遵循教育心理学研究规范，继承发扬其优良传统，又注重在研究内容上针对传统教育心理学体系中的薄弱环节和教育现实亟待研究的新领域、新问题，采取问题中心的研究取向，选择那些既属于教育心理学范畴又富创新性和现实性且属亟待研究的课题进行系统研究，强调在继承基础上的创新，在创新探索中不断发展研究理念。

**坚持理论与实践相结合，恪守服务教育现实的价值取向。**教育心理学是研究教育情境中心理活动特征和规律的科学，教育心理学的学科性质决定了其研究必须从教育现实需要出发，其研究成果最终又应服务于教育现实需要。从教育实际需要来看，提高教育教学质量和促进学生健全发展是中国教育现实的头等需要，这也是教育内涵发展之根本。无论是教育的整体改革还是学校的课程教学改革，其最终目的都是促进教育内涵发展。教育内涵发展的实质就是实施素质教育，即提高育人质量，关键要解决教育（主要是教学）的有效性和学生健康发展的问题。开展教学心理学研究，为有效教学提供科学支撑，是从“教”（主导）的层

面探讨如何科学有效实施素质教育、保障育人质量的心理学理论和方法；开展心理健康教育研究，为学生素质全面发展奠定良好的心理基础，是从“学”（主体）的层面探讨如何保障素质教育和育人质量的心理学理论和方法。然而，开展“教学心理学”和“心理健康教育”系列研究，必须坚持理论与中国教育实践相结合，研究的问题应从现实教育中发现和提炼，研究结果应能服务于教育现实，这是本丛书的价值追求所在。

本丛书是我和学生们集体探索的结晶，多年来我们通力合作、共同探讨，不仅共同收获了学术研究成果，而且建立了亦师亦友亦同行的良好师生关系，这是我们能多年坚守在这两个研究领域的团队动力。在本丛书付梓之际，首先要感谢丛书各分册作者的支持。在研究和撰写的过程中各位作者都竭力践行既定的研究原则，但因丛书探讨的主题都系探索性课题，多为“初生之物”，难免有不足之处，欢迎同行方家及广大读者批评指正。最后，衷心感谢科学出版社的领导及各位编辑的支持！

张大均

2012年4月5日于西南大学

# 目 录

|                              |     |
|------------------------------|-----|
| 总序                           |     |
| 第一章 遭遇尴尬：教师职业生涯发展中的“病理”现象    | 1   |
| 第一节 研究的缘起                    | 1   |
| 第二节 研究的价值                    | 22  |
| 第二章 寻根究底：教师职业生涯高原研究的历史考察     | 26  |
| 第一节 职业生涯高原概述                 | 26  |
| 第二节 教师职业生涯高原研究的视角及研究进展       | 37  |
| 第三节 社会认知加工研究概述               | 40  |
| 第四节 教师职业生涯高原研究现状述评           | 43  |
| 第三章 不停追问：教师职业生涯高原的研究构想       | 45  |
| 第一节 基本概念的界定                  | 45  |
| 第二节 本研究的构想                   | 50  |
| 第四章 求索本真：教师职业生涯高原的结构与发展特点    | 54  |
| 第一节 教师职业生涯高原的结构              | 54  |
| 第二节 教师职业生涯高原的发展特点            | 73  |
| 第五章 关系揭示：教师职业生涯高原、人格与工作效果变量  | 100 |
| 第一节 教师职业生涯高原与工作效果变量之间的关系     | 100 |
| 第二节 教师职业生涯高原、人格与工作效果变量的关系    | 115 |
| 第六章 比较鉴别：教师职业生涯高原的认知-情感特点    | 122 |
| 第一节 职业生涯高原教师编码特点的实验研究        | 123 |
| 第二节 职业生涯高原教师再认特点的实验研究        | 130 |
| 第三节 职业生涯高原教师启动效应特点的实验研究      | 135 |
| 第四节 职业生涯高原教师情绪特点的实验研究        | 141 |
| 第七章 承前启后：教师职业生涯高原的研究反思、应对与展望 | 146 |
| 第一节 教师职业生涯高原的研究反思            | 146 |
| 第二节 教师职业生涯高原的有效应对            | 151 |
| 第三节 教师职业生涯高原研究的展望            | 157 |
| 参考文献                         | 159 |
| 附录                           | 169 |
| 后记                           | 188 |

# 第一章 遭遇尴尬：教师职业生涯发展中的“病理”现象

教师在教育改革中不可替代的作用使得时代和社会不断对教师职业发展提出新期待，教师职业生涯发展也成为当下教育终身化、全民化、信息化、学习化的内在诉求。然而，教师职业生涯发展并不是一帆风顺的，不可避免地要与一些“病理”现象相遇，如职业生涯高原。职业生涯发展阶段理论和教师职业生涯发展阶段理论都为此提供了理论依据。因此，正视和认识教师职业生涯高原现象，对维护教师职业生涯发展具有重要的理论价值和实践意义。

## 第一节 研究的缘起

### 一、教育实践中的“病理”现象

教师职业是一个追求永续发展的职业，这是由教师职业的特性决定的。教师职业的不断发 展是促进学生健康成长最重要的前提条件，诚如巴斯（Barth）所言，“当教师停止了进步，学生也就停止了进步”。从这个意义上说，追求职业发展是每一位教育工作者的职业诉求和责无旁贷的义务。然而，当我们把目光投向教育实践领域时，不难发现下述现象。

#### 例 1-1 “老”教师咋了<sup>①</sup>

看一位同事带回的省级优秀中小学教师竞赛课光盘，确实让人耳目一新，受益良多。但也发现，几十个登台表演的教师无一例外都是青年人，40 岁以上的面孔一个也没有。又一想，平时一级教育部门搞的示范课、公开课、观摩课，不都是如此吗？而且，不只是各种竞赛活动不见四五十岁的教师的身影，教育教学其他方面的好成绩也很少属于四五十岁的教师了。好多四五十岁的教师则干脆想方设法退居“二线”，等待退休。

#### “老”教师咋了？

固然，如今的青年教师知识功底扎实，各种素质全面，又接受过正规师范教育；加之精力充沛、思想活跃，善于接受新的教育教学理念和方法，对先进手段有一种本能的亲近，和学生有着更多的共同语言，他们在学校无疑拥有了大显身

<sup>①</sup> 李冠民．“老”教师咋了．中国教师报，2003-07-09，第 C3 版（新观察）．

手的广阔舞台。越来越多的青年教师成长为优秀教师、明星教师，这是国家、民族、社会之大幸，实应庆之、贺之、助之。但需要思考的是，在一批批青年教师脱颖而出的同时，四五十岁的教师真的就显老了吗？

回答只能是否定的。

从生理角度来说，四五十岁是一个人的中年岁月，此时，身体各方面尚佳，完全有精力担当起教育教学的重担。

从工作角度来说，他们有四五十年人生阅历的支持，有二三十年教育教学实践经验的积淀，心态平和，经验丰富，正是出成绩的时候。

问题出在什么地方？

对于这个问题，也许他们能说出很多理由，如不精通先进的电教媒体、应该给青年教师更多的锻炼机会、面临繁重的家务等。但深入分析，这些都不是问题的根源，根源是教师的自我认识、自我观念出了问题。因为他们在思想深处认为自己不行了，跟不上时代潮流了，因此就自暴自弃了。他们只看到自己的劣势，却从来没看到自身的优势。正像一个老教师在一篇文章中所写到的：“年龄使我们心态平和了，心胸豁达了，思想深刻了，目光全面了，知识丰富了，方法科学了。这是时光赠予我们的多么可贵的东西啊！它已为我们的教育教学带来了过去无法达到的效果，只是我们没有清楚地认识到罢了。如果能自觉地、有意识地发挥我们的优势，定会取得更加喜人的成绩，达到一个新的境界。”

一个健全的学校不能没有四五十岁的教师，一个学生要健康成长也不能没有四五十岁的教师的引导。四五十岁的教师，年富力强远未老，教书育人正当时——让我们振作起来！

### 例 1-2 教师是个逼着你重复自己的职业<sup>①</sup>

调查显示，48.84%的人认为教师最缺乏发展空间。

M 今年 30 多岁，是一名中学教师，担任一个重点高中毕业班的班主任，同时还教两个班的语文课。按说这应该是个令人羡慕的工作：论地位，教书育人是份体面、稳定的工作；论收入，她每月能拿到 5000 元左右，应该算比较殷实了；论强度，每周 14 个课时，其他时间除了备课改作业之外，还有不少空闲时间能自由支配。此外，每年雷打不动的寒暑两个大假，更不知让多少人羡慕得眼睛发红，可她自己并不这么觉得。“上课讲的一些东西，尤其是阅读理解，那些选项连我自己都觉得可笑，还必须得给学生们讲，不然考试就丢分。”她苦笑着摇摇头，“其实讲了也用处不大”。

文科生最讲究的就是广泛阅读，一直以来，每隔一段时间，M 就会给学生们列出个书单，上面都是她推荐给大家的好书。从接手这个班起已经两年半了，

<sup>①</sup> 方亦晗．职场少空间，职业多躁动．中国青年报，2006-04-12，第 08 版．

对班上的绝大多数学生来说，这几乎成了“不可能完成的任务”。“不能怪他们，他们把所有的时间都用来应付考试了。学生会在我的课堂上做数学题。”

至于她自己，M已经看到了一连串异常清晰的前人踩出的“脚印”：年轻教师、教学骨干、教研组长、年级主任、教务处主任……如果运气足够好的话，没准儿还能当上校长。

“对我来说只有年头是否熬到了，谈不上什么发展空间。”她说，做老师是一个不断往外“掏”的过程，可每次“掏”的都一样，重复的次数多了，就会越来越“熟练”。“这个职业不会逼着你想主动学什么新东西，就算是学了也没什么太大用处。高考在那儿压着，哪个老师能搞‘自选动作’呀？总之，这是个重复自己的职业。”

### 例 1-3 教师“沉睡”现象面面观<sup>①</sup>

出课，千呼万唤始出来。某学校举行课堂教学开放月活动，教导处安排教师出课，教师们纷纷避之不出。至于不出课，教师们各有各的理由。中年教师主动“退位让贤”，说自己“年纪大了，还出课？”青年教师“明哲保身”，称“自己经验不足，不敢担此重任”。真是“公说公有理，婆说婆有理”。无奈之下，教导主任硬摊给青年教师，青年教师只好“不得已而出之”。当然，也有一部分教师主动要求出课锻炼，但为数不多，尤其在学校名师中不多见。因此，在学校举行的各种课堂教学观摩、竞赛活动中，来回就是几个熟悉的身影，且青年教师居多，而一些教学能手、学科带头人等骨干教师不再登台亮相，一展风采。面对特级教师于永正、靳家彦等年过花甲的名师仍然活跃在课堂教学中的情况，不知教师们会有何感想？不知教师们多年不出课，一旦出课，感到上课不再有激情，把握教材不再透彻，驾驭课堂不再灵活，课堂语言不再丰富精练时，会有何感想？难道出课真的是“千呼万唤始出来，犹抱琵琶半遮面”吗？

学习，想说爱你不容易。作为一名教师，必须善于学习，终身学习。对此，教师们心里都很清楚，但大部分教师对学习仍然不感兴趣。问其理由，很简单——忙。大部分教师忙于学校的各种检查，忙于备课、上课、批改作业、辅导，忙于班级管理，这样的忙是有目的、有价值的忙；但也有些教师忙于上网聊天，忙于玩电子游戏，忙于看电视剧等。因为忙，教师们无暇顾及学习，更有个别教师甘心做“半瓶子醋”，过一天算一天。不知何时教师们能忙里偷闲，抽出宝贵的时间，重新审视我们“忙”的日子，理性思考“忙”的收获和价值。难道学习真的是“想说爱你不容易的事”吗？

研究，月朦胧鸟朦胧。现在，新课改倡导“学校即研究室，教师即研究者”的理念。各中小学也采取了多种措施强化教师的教科研意识，传授教科研方法，

<sup>①</sup> 王书友：教师“沉睡”现象面面观，中国教育报，2006-04-18，第7版（研训在线）。

积极推广教科研成果。回首学校几年来的教育科研之路,反思学校的教科研现状,我们发现,在学校中开展真研究的教师居少,凭经验教学的教师居多。教师在进行教学研究时,有三种现象很值得我们关注:一是大海现象。大海表面波涛汹涌,而海底却风平浪静。有些教师的教学研究也如大海一样,不管学校如何倡导,依然是“我行我素”,对教学研究漠然视之,认为教学研究是“镜中花,水中月”,中看不中用。因此,对于教科研课题研究、校内出课、听专家讲座等没了热情和激情,仿佛教学研究与自身发展、提高教学质量毫无关系。二是“小猫钓鱼”现象。大部分教师搞教学研究,尤其是在选择教科研课题时,像小猫钓鱼一样三心二意,流行什么就研究什么,一学期一个研究课题,研究浅尝辄止,结果一无所获。三是功利现象。有部分教师,无论是学习、出课,还是教学研究,只要是对自己有好处的,就积极争取;反之,则置之不理。利益的驱动代替了对事业的追求,代替了自我价值实现的欲望,这是很令人担忧的。

#### 例 1-4 杰瑞的叙述<sup>①</sup>

教学与我在本科和硕士阶段所受的培训大相径庭。那时学的基本上是大量理论,与我现在的学校工作几乎没什么联系。我的意思是,多少年来大学的讲师从来没有进课堂和中学生交流,我完全靠自己 go 去领会该怎么做。在中学里,数学就是数学,我们教给水平较高的学生的也只是很一般的代数知识,从来没有真正变化过……刚开始教书的时候,我有点兴奋,我今天仍然喜欢看着孩子们学习,但是现在准备好上学来学习的孩子似乎越来越少……他们并不关心数学课要求的学习内容。因为我没有把握去处理所有的问题,教学已不如以前那么有趣了。

事实上,类似上述反映教师职业发展状态的案例从当今媒体的各种有关教育的报道中俯拾即是。在现实生活中,我们不经意就会听到身边教师们的喟叹:哎,我现在不追求什么了,每天就按部就班上上课好了;我没什么可发展的了;我感到越来越不知道怎么教学了;要教好学生越来越难了;教师能获得真正发展的机会越来越少了;公众对教师的苛求我不再较真了……诸如此类的叹息声折射出一个较为普遍的事实,也是一个客观存在的“病理”现象——教师在职业生涯发展中出现了暂时停顿的现象,即教师职业生涯高原现象。

## 二、教师职业生涯高原现象存在的理论依据解读

为了探寻教师职业实践中存在的职业生涯高原现象是否存在理论上的依据,需要对教师职业生涯发展的相关理论进行解读。作为一种职业,教师的发展同其他职业的发展一样表现为一个过程,接受职业生涯发展阶段理论的指导。但教师

<sup>①</sup> Fessler R, Christensen J. 2005. 教师专业生涯周期——教师专业发展指导. 董丽敏, 高耀明译. 北京: 中国轻工业出版社: 163.

职业毕竟有其特殊性，这就决定了教师职业发展历程有其自身的特点。因此，我们主要从以下两类理论中寻找教师职业生涯高原现象存在的证据。

### （一）职业生涯发展阶段理论

职业生涯作为个体职业经历的全过程，既有可能在同一组织内完成，也有可能在不同的组织中实现。尽管囿于个体对职业的认识、从事职业的动机、面临的任务和需要解决的问题不一样而导致每个人的职业生涯历程不尽相同，但其都将呈现出一定的发展阶段性。为了揭示职业发展的规律性，帮助人们更好地进行职业生涯管理，国内外心理学家、人力资源管理专家和职业指导专家提出了众多职业生涯发展阶段理论或过程取向理论。其中，具有代表性的观点有以下几个。

#### 1. 金斯伯格的职业生涯发展阶段理论

金斯伯格（Ginzberg）是最早从职业生涯发展的角度探讨个体职业行为的学者。他认为，职业在个体生活中是一个连续的、长期的发展过程。职业选择意识从童年时期就开始萌芽，受年龄、经验、教育等因素的影响，个体对职业的认识会表现出不同的特征。职业生涯发展如同人的身心发展一样，可以分为不同的阶段，每个阶段都有不同的特点和任务，每一个阶段的任务如果能够完成，就能够实现阶段职业发展目标。如果前一阶段的任务不能完成，就会影响下一阶段任务的完成，最终导致职业选择上的障碍。具体而言，金斯伯格将职业生涯发展分为以下三个阶段。

（1）幻想阶段（11岁以前）。本阶段的典型特征是通过游戏和玩耍来认识职业，逐步形成个体对理想职业的最初向往，但这种向往具有极大的情景性、冲动性和盲目性，极不稳定。

（2）尝试阶段（11~17岁）。本阶段的典型特征是个体对未来职业的思考由最初的兴趣占优势逐步过渡到能力占优势，最后达到将兴趣和能力统一到职业的社会价值体系中去的过程，是个体职业价值观形成的重要阶段。

（3）现实阶段（17岁至成人初期）。本阶段的典型特征是个体将对未来职业的兴趣和能力统一到职业的社会价值体系中去，形成职业价值观，并为实现社会价值进行从业前的各项准备工作。

金斯伯格的理论虽然是从职业生涯发展视角进行的研究，但该理论强调的只是个体早期的兴趣和能力对职业选择的影响，并没有涉及进入职业生涯后的发展过程，也就没有关于职业生涯发展过程中的“暂时停顿现象”的描述。但其研究对后续终生职业生涯发展过程的研究具有重要启示意义。

#### 2. 舒伯的职业生涯发展阶段理论

舒伯（Super）从终生职业发展的角度出发，根据自己“职业生涯发展形态研究”的结果，在吸取各家职业发展理论合理观点的基础上，经过多年研究，发

展出一个多元化取向的职业生涯发展理论,主要包括职业生涯发展阶段理论、职业生涯彩虹图理论和职业生涯循环发展任务理论。

### 1) 职业生涯发展阶段理论

20世纪70~80年代,舒伯先后对自己提出的职业生涯发展阶段理论进行了反复修正,最终确定为五个发展阶段。

(1) 成长期(0~14岁)。成长期包括个体身心的成长与发展。个体在身体发展的基础上,通过与内外世界尤其是家庭和学校中重要的人的相互作用,开始以各种不同的方式来表达自己的需要,并经过对现实世界的不断尝试而校正自己的角色,同时不断了解职业的意义,发展对职业世界的正确态度,从而逐步形成自我概念。本阶段还包括三个子阶段:幻想阶段(10岁前),主要从“需要”方面尝试感知职业;兴趣阶段(11~12岁),主要从“兴趣”方面尝试理解职业;能力阶段(13~14岁),主要从“能力”方面尝试评价职业。

(2) 探索期(15~24岁)。随着个体知识的不断增加、经验的不断丰富,个体与内外世界的交往活动的范围进一步扩大,更有深度且进一步复杂化。虽然此时个体的学生角色仍占主要地位,但同时个体也在尝试扮演公民等其他社会角色。在对这些社会角色进行扮演的尝试中,个体持续进行自我认识、自我检验、角色试探、职业认知等,从而逐步使个体的职业偏好具体化、特定化,初步建立职业目标。本阶段还包括三个子阶段:试探阶段(15~17岁),是依据个人的需要、兴趣、能力与机会来考虑其将来的职业取向,并在学习和实习等活动中通过幻想、讨论、操作等形式加以尝试的阶段;调整阶段(18~21岁),前一阶段依据个体需要、能力等进行的职业尝试是否恰当,需要个体进行评估和再评估,并据此进行调整;实验阶段(22~25岁),职业生涯初步确定,并尝试将其作为一份长期职业生活的可能性,如果不适合,可能重新经历上述各阶段以重新确定职业生涯方向。

(3) 建立期(25~44岁)。经过前期的职业探索之后,个体开始从事自己选定的比较适合自己的职业,并倾向于在该职业中不断努力,力争有所建树,获得发展。本阶段,工作者的角色已成为生活的重心,同时开始扮演配偶、家长等新角色。对大多数人而言,这一阶段是个体职业生涯中的黄金时期。本阶段包括三个子阶段:稳定阶段(25~30岁),最终确定从事的职业,开始致力于稳定的工作;巩固阶段(31~44岁),个体通过打拼,在职业领域中具有一定的身份和威望,获得一定的职位,并在职业中不断追求更大进步;危机阶段(30~40岁),职业中期的个体也可能发现自己偏离了职业目标或发现了新目标,因而需要重新评价自己的追求和职业目标。

(4) 维持期(45~64岁)。个体通过前期努力,在职业领域已经拥有了一定的成就和社会地位,不会轻易考虑变换职业,更多地考虑如何才能维持已取得的



调各角色关系，则会导致其他角色的失败。

3) 职业生涯循环发展任务理论

舒伯在后期的研究中，对早期提出的职业生涯发展阶段理论进行了丰富和深化。他认为，在职业生涯发展的每一个阶段，都同样蕴涵着成长、探索、建立、维持和衰退几个子阶段，这样就形成了一种螺旋式循环发展的模式（表 1-1），但各阶段的发展任务是不同的。

表 1-1 循环式发展任务模式

| 职业生涯阶段 | 年 龄              |                    |                   |                  |
|--------|------------------|--------------------|-------------------|------------------|
|        | 青年期<br>(14~25 岁) | 成年初期<br>(25~45 岁)  | 成年中期<br>(45~65 岁) | 成年晚期<br>(65 岁以上) |
| 成长期    | 发展合适的自我概念        | 学习与他人建立关系          | 接受自身的限制           | 发展非职业性角色         |
| 探索期    | 从许多机会中学习         | 寻找心仪的工作机会          | 确认待处理的新问题         | 选择合适的养老地点        |
| 建立期    | 开始创业             | 确定投入某一工作，并寻求职位上的升迁 | 发展新的应用技能          | 完成未完成的梦想         |
| 维持期    | 验证目前的职业选择        | 致力于维持职位的稳固         | 巩固自我以面对竞争         | 坚持仍有兴趣的事         |
| 衰退期    | 减少用于休闲的时间        | 减少体能活动的时间          | 集中精力于主要的活动        | 减少工作时间           |

舒伯基于终生职业生涯发展视角，先后对自己提出的职业生涯发展阶段理论进行了修正，但维持期始终是其理论中的重要职业发展阶段。尽管他将维持期个体职业发展特点描述为“不会轻易考虑变换职业，更多地考虑如何才能维持已取得的成就和社会地位”，但其背后的含义说明，此时个体职业发展速度减缓甚至停止发展了，从中可以解读出个体在职业发展中遇到了发展障碍即“暂时停顿现象”。这种“暂时停顿现象”不仅存在于 50 岁左右的个体身上，而且也存在于个体职业生涯发展的任何阶段。因为舒伯在其后来的循环式发展任务理论中认为，不同年龄阶段的个体都存在一个维持期。

3. 格林豪斯的职业生涯发展阶段理论

格林豪斯（Greenhaus）根据不同年龄阶段职业发展的主要任务，将职业生涯划分为五个发展阶段。

（1）职业准备阶段（0~18 岁）。这一阶段的主要任务是形成和定义一个职业的自我映像，评估可供选择的职业，尝试进行职业选择，接受未来职业所必需的教育和培训。

(2) 进入组织阶段(18~25岁)。这一阶段的主要任务是在其选定的职业领域中选择一种合适的、较为满意的工作,并在一个满意的组织中获得一个职位。

(3) 职业生涯初期(25~40岁)。这一阶段的主要任务是逐步适应职业工作,融入组织,不断学习职业技能,为未来职业生涯的成功做好准备。职业生涯初期又可以分为两个子阶段:建立期和成就期。建立期的主要任务是适应职业工作和融入组织,不断学习职业技能。成就期的主要任务是奉献和获得晋升。

(4) 职业生涯中期(40~55岁)。这一阶段任务众多,其中有两个最重要的任务:一是面临中年生活转变,人们要评估业已取得的基于自己的雄心和梦想的成就,重新检查职业在已有生活中的重要性;二是保持职业成就,处于职业生涯中期的人们可能出现职业生涯高原现象和退化现象,这需要提升自身的技能,充分展示已有的技能,发展新的技能。

(5) 职业生涯后期(55岁至退休)。这一阶段的主要任务是继续保持已有的职业成就,成为一名职业指导者,维护自尊,做好退出职业工作的准备。

格林豪斯在其理论中首次明确提出了处于职业生涯中期的个体可能遭遇职业生涯高原现象,并提出了应对策略。

#### 4. 薛恩的职业生涯发展阶段理论

薛恩(Schein)根据人生命周期的特点及其在不同年龄段所面临的问题和职业上的主要任务,将职业生涯发展分为九个阶段。

(1) 成长、幻想和探索阶段(0~21岁)。主要扮演学生、职业工作候选人和申请者的角色。本阶段的主要任务是:第一,发现和发展自己的兴趣、需要、能力和才干,为未来的职业选择奠定基础;第二,学习职业方面的知识,寻找现实的角色模式,获取丰富信息,发现和发展自己的价值观、动机和抱负,作出合理的受教育决策,将早期的职业幻想变为可操作的现实;第三,接受教育和培训,掌握职业所需要的基本知识和技能。

(2) 查看职业世界阶段(16~25岁)。主要扮演应聘者和新学员的角色。本阶段的主要任务是:第一,查看、进入劳动力市场,谋取可能成为一种职业基础的第一项工作;第二,学会寻找、评估和申请一项工作,作出现实的、有效的选择;第三,个人和雇主之间达成正式可行的契约,个人成为一个组织或一种职业的成员。

(3) 基础培训阶段(16~25岁)。主要扮演实习生、新手角色。本阶段的主要任务是:第一,了解、熟悉组织,接受组织文化,克服不安全感;第二,学会与人相处,融入工作群体,尽快取得组织成员资格;第三,适应职业日常的操作程序,适应独自承担工作,成为一名有效的成员。

(4) 职业早期的正式成员资格阶段(17~30岁)。取得组织新的正式成员资格。本阶段的主要任务是:第一,承担责任,成功地履行第一次工作任务;第

二,发展和展示自己的技能和专长,为纵向或横向职业成长打基础;第三,决定是否留在这个组织中,或者将自己的需要、组织约束和机会进行一种更好的结合;第四,寻找良师和保护人。

(5) 职业中期阶段(25岁以上)。主要扮演正式职员、任职者、终生成员、主管、经理等角色。本阶段的主要任务是:第一,选定一项专业或进入管理部门;第二,在专业或管理领域内继续学习,保持技术竞争力,力争成为一名专家或职业能手;第三,承担较大责任,确定自己的地位;第四,开发个人的长期职业计划;第五,寻求家庭、自我和事业中的平衡。

(6) 职业中期危险阶段(35~45岁)。主要扮演正式职员、任职者、终生成员、主管、经理等角色。本阶段的主要任务是:第一,现实地评估自己的才干、动机和价值观,进一步明确自己的职业抱负及个人前途;第二,就接受现状或争取看得见的前途作出具体选择;第三,建立与他人的良师关系。

(7) 职业后期阶段(40岁至退休)。主要扮演骨干成员、管理者、有效贡献者等角色。本阶段的主要任务是:第一,作为一名良师,学会发挥影响,指导、指挥别人,对他人承担责任;第二,提高才干以担负更大范围和更重大的责任;第三,选拔和培养接替人员;第四,如果求安稳,就此停滞,则要接受和正视自己影响力和挑战能力的下降。

(8) 衰退和离职阶段(50岁至退休)。不同的个体出现衰退或离职的具体年龄有差异。本阶段的主要任务是:第一,学会接受权力、责任、地位的下降;第二,基于竞争力和进取心下降,要学会接受和发展新的角色;第三,培养工作以外的新的兴趣、爱好,寻找新的满足源;第四,评估自己的职业生涯,着手退休。

(9) 退休阶段(具体退休年龄因人而异)。个体在失去工作或组织角色之后面临的主要任务是:第一,适应角色、生活方式和生活标准的急剧变化,保持一种认同感;第二,运用自己积累的经验和智慧,以各种资深角色,对他人进行传帮带,保持一种自我价值观。

薛恩的职业生涯发展阶段理论中包括职业中期危险阶段和职业后期阶段。尽管个体在这两个阶段中扮演的角色有些差异,面临的主要任务也不尽相同,但个体可能因为“接受现状”和“求安稳”而遭遇“职业中期危险”和“发展的停滞”,即职业生涯发展中出现了“暂时停顿现象”。

## 5. 廖泉文的职业生涯发展阶段理论

我国学者廖泉文将职业生涯发展分为三个阶段:输入阶段、输出阶段和淡出阶段,每一阶段又分为三个子阶段:适应阶段、创新阶段和再适应阶段,而每一个子阶段又可分为三种状况:顺利晋升、原地踏步、降到波谷,具体内容参见表1-2~表1-4和图1-2。

表 1-2 职业生涯发展的“三三三”理论

| 阶段   | 输入阶段<br>(从出生到就业前)                        | 输出阶段<br>(从就业到退休)                        | 淡出阶段<br>(退休前后)                   |
|------|------------------------------------------|-----------------------------------------|----------------------------------|
| 主要任务 | 输入信息、知识、经验、技能，为从业做重要准备；认识环境和社会，锻造自己的各种能力 | 输出自己的智慧、知识、服务、才干；进行知识的再输入、经验的再积累、能力的再锻造 | 精力渐衰，但阅历渐丰、经验渐多，逐步退出职业生涯，适应角色的转换 |

表 1-3 输出阶段的三个子阶段

| 输出阶段  | 个人的工作状态                                                   | 职业环境状态                                  |
|-------|-----------------------------------------------------------|-----------------------------------------|
| 适应阶段  | 订三个契约：<br>对领导，我要服从你的领导；<br>对同事，我要与你协同工作；<br>对自己，我要使自己表现出色 | 适应工作硬软环境，个体与环境、个体与同事相互接受，进入职业角色         |
| 创新阶段  | 独立承担工作任务；<br>努力作出创造性贡献；<br>提出合理化建议                        | 受到领导和群众的认可，进入事业辉煌时期                     |
| 再适应阶段 | 工作出色获得晋升；<br>发展空间小而原地踏步；<br>因自身骄傲或工作差错受到批评                | 个体要调整心态，适应变化了的环境；此时属于职业状态分化时期，领导和同事看法不一 |

表 1-4 再适应阶段的三种状况

| 再适应阶段 | 职业状况                                                            |
|-------|-----------------------------------------------------------------|
| 顺利晋升  | 面临新工作环境的挑战、新工作技能的挑战、原同级同事的嫉妒、领导提出的新要求，表面的风光隐藏着一定的职业风波           |
| 原地踏步  | “倚老卖老”、不求上进的状态出现，挂在口头边的话是“我早就干（想）过”，对同事容易陷入冷嘲热讽，此时如作职业平移或变更更合适  |
| 降到波谷  | 由于个体原因或客观原因，遭受上级批评，或受降级处分，工作状态进入波谷，此时如能重新振奋精神，有希望进入第二次“三三三”发展状态 |

廖泉文的职业生涯发展阶段理论中明确提出了个体职业发展的各子阶段中都存在“原地踏步”状况。如果我们认为，职业淡出阶段个体出现的“原地踏步”职业状况主要是年龄等生理原因导致的自然结果，其不可避免的，那么在输入和输出阶段的各子阶段中出现的“原地踏步”的职业状况就应该是可以克服的，廖泉文也提出了一些解决措施。这里的“原地踏步”应该是指职业生涯发展中的“暂时停顿现象”。